



# Itsensä johtaminen kokonaan etänä tehtävässä digisosiaalityössä - autoetnografia työarjen kuvaajana

Susanna Huttunen

2023 Laurea

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, divided into three segments of different colors: pink, blue, and teal.

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Itsensä johtaminen kokonaan etänä tehtävässä digisosaalisyössä  
- autoetnografia työarjen kuvaajana**

Susanna Huttunen  
Sosionomikoulutus  
Opinnäytetyö  
Helmikuu, 2023

Huttunen, Susanna

**Itsensä johtaminen kokonaan etänä tehtävässä digisosaalitehtävässä - autoetnografia työarjen kuvaajana**

Vuosi

2023

Sivumäärä

81

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli realistisesti työarkea kuvaten tarkastella itsensä johtamista kokonaan etänä tehtävässä digisosaalitehtävässä. Opinnäytetyön tekijä työskentelee TE-asiakkaiden uravalmentajana ja opinnäytetyössä käsiteltiin käytännön ohjaus- ja valmennustyötä asiakkaiden parissa, suunnittelu- ja kehittämistehtäviä sekä raportointia. Opinnäytetyön toimeksiantaja on BearIT Oy, joka on ohjelmisto- ja työelämäpalveluita tarjoava asiantuntijayritys. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tarkistuslista työnantajan käyttöön etätöihin liittyvistä oleellisesti huomioitavista seikoista.

Opinnäytetyö toteutettiin päiväkirjamuotoisena autoetnografista menetelmää hyödyntäen. Aineistona toimi kirjoittajan päiväkirjamuistiinpanot 13 työviikon ajalta. Itsensä johtamista etätöissä on tarkasteltu kuuden osa-alueen kautta: ammatillinen-, psyykinen-, fyysinen-, sosiaalinen-, henkinen- sekä uudistumiskunto. Päiväkirjassa kuvataan virtuaalista vuorovaikutusta niin asiakkaiden, työyhteisön kuin sidosryhmien parissa.

Opinnäytetyön tuloksina havaittiin neljä teemaa etätöissä oleellisesti huomioitavista asioista, joita ovat kognitiivinen ergonomia, yhteenkuuluvuuden varmistaminen, säännölliset keskustelut sekä työergonomia. Kirjoittaja pohti, toteutuuko työssä luovuus, suvaitsemiskyky tai palautuminen ja kuinka vahvistetaan etätöitehtävien tekijän kokemusta osallisuudesta tai mahdollistetaan spontaaneja kohtaamisia. Toteutuuko työssä palautteen anto ja arkipäiväinen kuulumisten kysyminen tai kuinka etätöissä toteutuu fyysinen aktiivisuus ja hyvä työergonomia. Opinnäytetyön havainnot voidaan läpikäydä yhdessä etätöitä tekevien kanssa tai hyödyntää listausta suoraan esihenkilöiden toimesta ja tarkastella työkuultuuria niiden pohjalta. Toimeksiantaja voi hyödyntää opinnäytetyöstä saatavaa tietoa mahdollisia etätöitehtäviä rekrytoitaessa ja työtä suunniteltaessa. Jatkokehitysjatoksena havaintojen pohjalta voisi työstää tarkistuslistan myös etätöitehtävien käyttöön, eli "huoneentaulu", joka muistuttaisi etätöitehtäviä hyvän itsensä johtamisen teemoista ja konkreettisista toimenpiteistä työpäivien aikana.

Huttunen, Susanna

**Self-Leadership in Digital Social Work Realised Fully Remotely - Using Autoethnography in Describing Day-To-Day Work**

Year

2023

Pages

81

---

The purpose of this thesis was to examine self-leadership in digital social work realised fully remotely through a realistic description of day-to-day work. The author of this thesis works as a career coach to the clients of TE Services, and this study was concerned with the practical guidance and coaching work carried out with clients as well as planning and development tasks and reporting. The study was commissioned by BearIT Ltd, a specialist company providing software and working life services. The purpose of this study was to produce a checklist targeted employers on essential factors to be taken into consideration related to remote work.

The study was carried out with an autoethnographic research method using a journal format. The research data comprised the author's journal entries covering 13 work weeks. Self-leadership in remote work was examined based on six areas: professional, mental, physical, social, emotional and recovery. The journal describes virtual interaction with clients, the work community and stakeholders.

The results of this study indicate four themes regarding relevant issues in remote work, namely cognitive ergonomics, ensuring team spirit, regular discussion and workplace ergonomics. The author reflected on whether the work involved creativity, respite or recovery and how to strengthen a remote employee's experience of inclusion or enable spontaneous encounters. Other reflections included whether the employee obtains feedback at work and can participate in day-to-day small talk, and how to ensure physical activity and good workplace ergonomics in remote work. The observations made in this study can be processed with remote workers or the checklist can be utilised by managers. The list can also be used as a basis for examining work culture. The company that commissioned this study can make use of the knowledge produced by this study in recruiting remote employees and planning work. In further research, these observations could be used as a basis for compiling a checklist for employees; a kind of "house rules" to remind remote employees of the themes of good self-leadership and concrete measures to take during workdays.

Keywords: self-leadership, digital social work, remote work, virtual interaction, autoethnography

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Nykytilanne.....	3
2.1	Sidosryhmät .....	6
2.2	Vuorovaikutus.....	7
2.3	Kehittäminen .....	8
2.4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	8
3	Autoetnografia työarjen kuvaajana.....	9
3.1	Päiväkirjaraportointi.....	9
	Viikko 1 Ammatillinen kunto - tunteiden myllerrystä .....	10
	Viikko 2 Psykkinen kunto - tiedon rakentumista.....	14
	Viikko 3 Fyysinen kunto - tasapainoilua.....	18
	Viikko 4 Sosiaalinen kunto - persoonallisuuden piirteet tarkastelussa .....	24
	Viikko 5 Henkinen kunto - perusasioiden äärellä .....	28
	Viikko 6 Uudistumiskunto - reflektointia.....	31
	Viikko 7 Ammatillinen kunto - kasvokkaisia kohtaamisia .....	35
	Viikko 8 Psykkinen kunto - pysähtymistä .....	39
	Viikko 9 Fyysinen kunto - teoriasta käytäntöön.....	43
	Viikko 10 Sosiaalinen kunto - onnekkaita sattumia, ja niiden puute .....	46
	Viikko 11 Henkinen kunto - etätyöapatiaa vai zoom-uupumusta? .....	50
	Viikko 12 Uudistumiskunto - rohkeampaa työn hallintaa .....	53
	Viikko 13 Tietoisuus - tavoitteen tarkastelua .....	57
3.2	Yhteenveto .....	60
4	Pohdinta .....	63
	Lähteet.....	69
	Kuviot .....	73
	Liitteet .....	74

## 1 Johdanto

Etätyö on viime vuosien aikana lisääntynyt huomattavasti, kun työntekijät ovat siirtyneet koronaepidemian vuoksi etätyöhön tai hybridimalliin, jossa työtä tehdään osittain tai kokonaan muualla kuin varsinaisessa työpisteessä (Savinko 2021). Etätyö vaatii työntekijältä vahvaa itsensä johtamista sekä usean eri elämän osa-alueen yhteensovittamista työn tueksi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on realistisesti työarkea kuvaten tarkastella itsensä johtamista kokonaan etänä tehtävässä digisosiaalityössä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on BearIT Oy, joka on tamperelainen moderni ohjelmisto- ja työelämäpalveluita tarjoava asiantuntijayritys. Yrityksessä työskentelee yhteensä noin 30 ohjelmisto- ja työelämäpalveluiden osaajaa. Yritykselle tärkeitä arvoja ovat muun muassa innovatiivisuus ja ennakkoluulottomuus sekä inhimillisyys ja vastuullisuus. BearIT tekee yhteiskunnallisesti vastuullista liiketoimintaa ja sille on myönnetty Avainlippu ja Yhteiskunnallinen Yritys -merkit. (BearIT 2022a.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa toimeksiantajalle arvokasta tietoa etätyöntekijän arjesta, sen mahdollisista haasteista ja onnistumisista sekä tuottaa tarkistuslista työnantajan käyttöön etätyöhön liittyvistä oleellisesti huomioitavista seikoista. Näin ollen tietoa voidaan hyödyntää jatkossa mahdollisia etätyöntekijöitä rekrytoitaessa ja työtä suunniteltaessa.

Opinnäytetyö toteutetaan päiväkirjamuotoisen opinnäytetyömallin mukaisesti tiiviisti yhden lukukauden aikana (syksy -22). Päiväkirja pureutuu kirjoittajan työhön uravalmentajana: käytännön ohjaus- ja valmennustyöhön asiakkaiden parissa, suunnittelu- ja kehittämistehtäviin sekä raportointiin. Työtä tehdään etätyöpisteellä opinnäytetyöntekijän kotona. Autoetnografia eli päiväkirjaan perustuva menetelmä sopii erinomaisesti työskentelymalliksi tähän opinnäytetyöhön ja digisosiaalityön tarkasteluun. Etnografia on kirjoittajalle tuttu tutkimusmenetelmä aiempien opintojen ajalta ja näin ollen luonteva valinta tähän kokonaisuuteen.

Tämä opinnäytetyö on kirjoitettu tarkasti Laurea-ammattikorkeakoulun päiväkirjamuotoista opinnäytetyön ohjetta noudattaen (jatkossa PONT-ohje). Opinnäytetyö sisältää näin ollen opinnäytetyön alkupuolella keskeisten käsitteiden kuvauksen, oman työn ja osaamisen määrittelyn, sidosryhmien kuvauksen sekä muut ohjeessa esille tuodut seikat. Tämän jälkeen siirrytään varsinaiseen päiväkirjan kirjoitukseen ja yhteenvedon sekä pohdinnan työstämiseen.

### Keskeiset käsitteet

Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö mahdollistaa prosessinomaisen kirjoittamisen ja kirjoittajan itsereflektion 50 työpäivän aikana. Näin ollen voi olla, että jotkin teemat ja käsitteet

nousevat esille vasta kirjoitusprosessin edetessä. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä opinnäytetyöprosessin alkuvaiheissa ovat itsensä johtaminen, virtuaalinen vuorovaikutus, digisosiaalityö sekä digiosallisuus, joita esitellään seuraavassa lyhyesti:

Tässä opinnäytetyössä itsensä johtamisen teemaa käsitellään kuuden osa-alueen (fyysinen-psykkinen-sosiaalinen-henkinen-ammattillinen-uudistuminen) kautta, joita Sydänmaanlakka (2022, 33 sekä 2012, 24-25) kuvaa teoksissaan.

Sydänmaanlakka (2022, 34) tuo esille, että hyvä itsensä johtaminen on prosessi, jossa tullaan tietoiseksi omista arvoista, tunteista, mielestä ja kehosta. Paremman itsetuntemuksen kautta pääsee parempaan toiminnanohjaukseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kuutta eri osa-alueita käsitellään tässä opinnäytetyössä tarkemmin päiväkirjankirjoitusvaiheessa, jolloin jokaiselle viikolle tulee oma teemansa Sydänmaanlakan (2022) mallista. Teemoja syvennetään myös muun lähdemateriaalin kautta prosessin edetessä.

Virtuaalinen työympäristö ja työyhteisö pitää sisällään virtuaalista vuorovaikutusta sähköisillä kommunikointivälineillä (esimerkiksi puhelin, sähköposti, pikaviestit, sähköiset keskustelufoorumit, dokumentinhallintajärjestelmät), työn tekemistä eri paikoissa (asiakkaan tiloissa, läsnäytönä työnantajan tiloissa, etätöinä kotona). Teknologian mahdollisuudet ja välineet sekä erilaiset sovellukset ja alustat mahdollistavat virtuaalisen työympäristön sujuvan toiminnan. (Ellimäki, Kähärä, Lehtoranta, Savinko & Rauramo 2018.)

Uravalmennus BearIT:llä tapahtuu joissakin palveluissa kokonaan digitaalisesti. Teknologia antaa mahdollisuuksia monipuoliseen ajasta ja paikasta riippumattomaan asiakkaan kohtaamiseen. Tämä osaltaan lisää palvelun joustavuutta ja saavutettavuutta. Digisosiaalityön tulisi ennen kaikkea lisätä asiakkaiden osallisuutta ja parhaimmillaan se on hyvin suunniteltua, tarpeeseen vastaavaa ja kohderyhmän huomioivaa (Soini & Kovanen 2018, 166). Tikkala (2017, 43) tuo esille artikkelissaan, että perinteinen sosiaalityön asiantuntijuus sellaisenaan ei välttämättä tavoita nykyistä muuttunutta todellisuutta, joka sisältää asiakkaiden näkökulmasta myös verkkoulottuvuuden. Hän huomauttaa, että digitalisaation mahdollisuuksia ei vielä osata täysin hyödyntää sosiaalihuollossa, jotta ne tukisivat asiakkaan kohtaamista ja palveluprosessia. Onkin mielenkiintoista työskennellä BearIT:llä, tulevana sosionomina, ja olla mukana luomassa näitä uusia digitaalisia palveluja työttömien kohtaamiseen ja päästä aitiopaikalla myös vaikuttamaan palveluiden luonteeseen.

Digiosallisuus on kiinnostava termi, joka liittyy osaltaan juuri siihen, kuinka esimerkiksi yksityisen tai julkisen sektorin toimijat pyrkivät toimillaan luomaan sellaisia palveluita, jotka edistävät yksilöiden tai ryhmien osallistumista yhteiskunnan toimintaan digitaalisten välineiden, sovellusten tai palveluiden kautta. Toimintaan liittyy uusien luovien toimintamallien ja teknologioiden kehittämistä. Erityisesti yksityisellä sektorilla tähän liittyy kova kilpailu ja uusien palveluiden innovointi. (Hänninen, Karhinen, Korpela ym. 2021, 25.)

## 2 Nykytilanne

Olen toiminut kaksi ja puoli vuotta BearIT:n työelämäpalveluiden uravalmentajana. Työyhteisöni on satojen kilometrien päässä, samoin asiakkaat. BearIT:llä myös muut työntekijät työskentelevät joustavasti joko hybridimallia hyödyntäen tai kokonaan etänä. Osalla on yhteinen toimisto Tampereella tai Helsingissä, lisäksi yrityksen toimipaikka löytyy Turusta. Osalla on toimipiste muualla kuin edellä mainituissa kohteissa ja osa on kokonaan kotitoimistolla. Itse työskentelen Pohjois-Pohjanmaalla kotitoimistolla.

Uravalmentajana työskennellessäni olen kohdannut satoja asiakkaita digitaalisessa valmennuspalvelussa. UraSprintti -valmennuskokonaisuus on voittanut Pohjois-Savon ELY-keskuksen järjestämän innovaatiokilpailun v.2019, jonka myötä TE-palveluiden ja kuntakokeilun asiakkaat ovat päässeet ottamaan osaa palveluun. Palvelu on saanut jatkoa, kun UraSprintti laajeni syksyllä 2022 myös useille muille ELY-alueille. (BearIT 2022b & BearIT 2023.) Lisäksi olen ollut mukana kehittämässä kaksoisuravalmennusta Kansallisen Liigan jalkapalloilijoille (BearIT 2022c).

Kohtaan työssäni BearIT:llä asiakkaita, jotka pohtivat urasuuntaansa, työllistymistä, koulutukseen hakeutumista tai työkykyään. Pääsen hyödyntämään työssäni monipuolisesti omaa koulutustaustaani kasvatustieteestä ja psykologiasta sekä kokemustaustaani niin ohjaus- ja valmennustehtävistä. Työ on mielenkiintoista ja työskentely omaa suuntaansa etsivien asiakkaiden parissa on antoisaa. Jokainen kohtaaminen on myös työntekijälle uusi oppimiskokemus. Uravalmentajana olen ratkaisukeskeinen ja asiakkaan tilannetta monipuolisesti tarkasteleva. Pyrin löytämään henkilön tilanteeseen sopivan valmennuspolun, motivoida asiakkaan työskentelemaan ja vahvistamaan henkilön itsetuntemusta ja minäpystyvyyttä prosessin aikana.

### Nykyinen työ ja osaaminen

Työttömille aikuisille suunnattu palvelu voi tarkoittaa ”Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille” (2016) -raportin mukaan sellaisia uraohjauksen muotoja ja välineitä, jotka edistävät työttömän työnhakijan taitoja edistää työllistymistä sekä palaamista työmarkkinoille. Näitä ohjauksen muotoja ovat esimerkiksi urasuunnittelutaitojen ja sosiaalisten taitojen valmennus, työmarkkinatiedon hankkiminen, henkilökohtainen ammatinvalinta- ja uraohjaus ja palvelutarvekartoitukset. BearIT:llä uravalmentajalta toivotaan laaja-alaista työllisyyden edistämisen ymmärrystä, sisältäen työttömän palvelutarpeen arvioinnin, palveluohjauksen sekä käytännön valmennustyön digivalmennuspalvelussa. Valmennusprosessin jälkeen uravalmentaja luo yhdessä asiakkaan kanssa asiakkaalle mielekkään jatkopolkusuunnitelman. Tämä vaatii edelleen palveluiden tuntemusta ja asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaista huomioimista.

Asiakkaan osaamisen tarkastelu on BearIT:llä keskeistä. Tuohon BearIT on kehittänyt OSKAR-osaamiskartoitustyökalun (BearIT 2022d), jota uravalmentaja käyttää arkityössään asiakkaiden parissa päivittäin. Työkalu helpottaa ymmärtämään asiakkaan kokonaistilannetta osaamisen näkökulmasta: harrastuneisuutta, koulutus- ja työtaustaa sekä muita jatkosuunnitelman kannalta oleellisia osioita. Osaamista kartoittavat keskustelut ovat kiinnostavia niin asiakkaalle itselleen kuin uravalmentajalle, sillä joskus esimerkiksi niin sanotut siirrettävät taidot ovat kokonaan jääneet asiakkaalta huomaamatta, joita hän voisi hyödyntää laajasti myös muissa kuin niissä tehtävissä, joista työkokemusta löytyy. OSKAR on näin ollen loistava työkalu myös asiakkaalle itselleen hahmottaakseen osaamistaan laaja-alaisesti.

BearIT:llä työskentelevälle uravalmentajalle digitaalinen vuorovaikutus on luontevaa ja sujuvaa. Asiakkaiden kohtaaminen tapahtuu niissä palveluissa, joissa itse olen ollut mukana, videopalveluja hyödyntäen, chat-palveluna sekä asiakkaiden ohjauksen ja tuen kautta koko valmennusprosessin ajan diginä valmennusalustalla (BearIT 2022c & 2022b). Työni pitää sisällään näin ollen virtuaalista vuorovaikutusta eri kanavia myöten - myös kommunikointi työkavereiden suuntaan on lähes kokonaan digitaalista.

Digivalmennuspalvelussa ja kokonaan etänä tehtävässä työssä uravalmentajalta vaaditaan niin ikään monien työprosessien yhtäaikaista hallintaa, innovatiivisuutta, keskeneräisyyden sietoa, nopeaa reagoitua, uskallusta kysyä apua, hyvää ja sujuvaa vuorovaikutusta erilaisten ihmisten kanssa verkossa, työttömän työnhakijan arjen ymmärrystä, sujuvaa ja nopeaa kirjoitustaitoa ja ajatusten kokoamista tekstiksi. Myös ajanhallinta, oman työn pilkkominen osiin ja työn tauotus nousee merkityksellisinä taitoina etätyössä.

#### Osaamisen arviointia

Uravalmentajan tehtäviin olen valmentautunut koko työurani ajan. Olen itse työskennellyt niin etsivässä nuorisotyössä, ammattikorkeakoulussa opintojen ohjauksen parissa, koulukuraattorina perus- ja toisella asteella sekä valmentajana nuorten työpajoilla. Kokemusta myös hallinnollisista tehtävistä ja projektityöskentelystä. Kaikki aiemmin opittu auttavat minua nykyisessä työtehtävässäni, kun kohtaan eri tilanteissa olevia työikäisiä. Koulutustaustani on edelleen tukemassa tehtävässä toimimisessa, jossa korostuu ohjauksellinen ote ja kohtaaminen.

Olen itse omalla urallani opiskellut paljon sekä ollut työnhakijana, mikä auttaa minua ymmärtämään esimerkiksi erilaisia koulutus- ja urapolkuja, aikuisopiskelua, opintoja työn ohessa tai pikkulapsiarjen keskellä. Näin ollen eletty elämä tukee uravalmentajan tehtävässä toimimista.

## Osaamisen pilkkominen

Kuvaan seuraavassa PONT-ohjeen (2022) mukaisesti osaamistani suhteessa uravalmentajan tehtäviin aiempien työtehtävien ja koulutustaustan kautta.

Kasvatuspsykologian opinnot (KM, valmistumisvuosi 2007) ovat valmistaneet minua tehtäviin, joissa tarkastellaan laajoja kokonaisuuksia ihmisen kasvuun ja kehitykseen liittyen, oppimiseen ja ohjaukseen. Esimerkiksi tavalliset elämänkulkuun liittyvien kehitystehtävien sekä elämän kriisien ymmärrys ja niiden vaikutus elämän eri osa-alueille auttavat ymmärtämään asiakasta holistisesti. Suorittamani kokonaisuuden Uraohjaajan asiantuntijaohjelma sisältää teemoja kuten ”asiantuntijana kehittyminen ja ammatillinen identiteetti” tai ”työmarkkinoiden dynamiikan vaikutus ohjaustyöhön” sekä ”ohjaustyön kompensointialueet ja työn eri osa-alueet” ovat oleellisia uravalmennusalan toimijalle. Ammatilliset opettajaopinnot tuovat hyvän lisän valmennustehtävässä toimimiseen, sillä niiden kautta olen oppinut ymmärtämään esimerkiksi erilaisia oppijoita, erilaisia tapoja opettaa tai motivoida. Psykoterapeuttiset valmiudet -kokonaisuus tukee terapeuttisten työmenetelmien käyttöä ja lisää ymmärrystä mielen-terveyden haasteista. Ohjaus- ja valmennusotteeltani olen voimavara- ja ratkaisukeskeinen, jossa motivoin asiakasta itseään pohtimaan tilannettaan ja löytämään kanssani ratkaisuja keskeiseen teemaan.

Etsivän nuorisotyön tehtävissä olen kohdannut työttömiä alle 29-vuotiaita henkilöitä, jotka etsivät omaa suuntaansa kohti työtä, koulutusta tai esimerkiksi kuntoutusta. Työssä kertynyt osaaminen, jota voin hyödyntää uravalmentajana on esimerkiksi erilaisten palvelupolkujen tuntemus sekä NEET-nuorten kohtaaminen (Not in Employment, Education or Training; Haltia, Savolainen, Palola 2019). Asiakkaiden historiasta löytyy paljon teemoja, jotka voivat näkyä myös juuri työttömiä kohdatessa uravalmentajana (köyhyys, ylisukupolvisuus, päihteet, kriisit). Työssä asiakkaiden rinnalla pääsin tutustumaan TE-palveluihin, mielenterveys- ja kuntoutuspalveluihin sekä oppilaitosten koulutustarjontaan. Yhdessä verkostojen kanssa pääsin pohtimaan asiakkaan työ- ja opiskelukykyä sekä miettimään tarkoituksenmukaisia jatkopolkuja. Käytännön ohjaustyö on pitänyt sisällään lisäksi esimerkiksi työnhakuneuvontaa, työnhakuasiakirjojen läpikäyntiä asiakkaan kanssa sekä ohjaamista digitaalisten palvelujen käyttöön työnhaussa tai esimerkiksi tukihakemuksissa.

Koulukuraattorin tehtävissä ohjaustaidot, henkilön kohtaaminen, hyvä vuorovaikutus, sosiaalisen työn tuntemus ovat avainasemassa. Työ sisältää myös paljon raportointia, kirjaamista ja lausuntojen tekoa. Myös uravalmentajan tehtävässä työskennellessä TE-toimiston ja kuntakokouksen suuntaan, on tärkeää huolehtia asianmukaisesti raportointivelvoitteista. Moniammatillinen yhteistyö on ollut kuraattorin työssä oleellista (muun muassa sosiaalitoimi, nuorisotyö, poliisi, mielenterveyspalvelut).

Arvioni omasta osaamisestani suhteessa työtehtävään on tällä hetkellä todennäköisesti vahvasti etenemässä taitavasta suoriutujasta kohti kokenutta asiantuntijaa (PONT-ohje 2022, luokitus osaamisesta).

### Kehittyminen

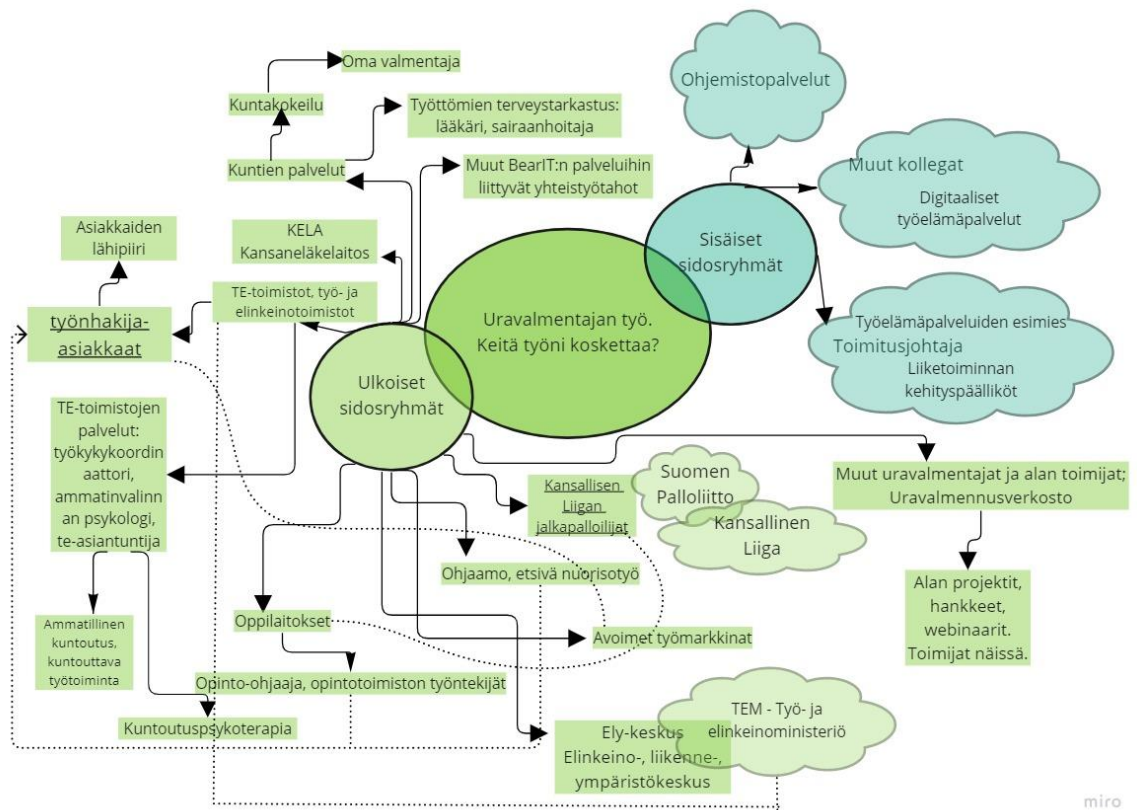
Olen mukana uravalmentajaverkostossa ja seuraan alan ajankohtaisia uutisia työmarkkinoihin, työllistymiseen liittyen sekä pyrin tarkastelemaan alan ajankohtaisia ilmiöitä sosiaalisen median kautta ja kollegoiden kesken muutoin. Tehtävässä voi kehittyä koko ajan ja sosiaalialan parempi ymmärrys sosionomitutkimuksen kautta antaa minulle edelleen lisää ymmärrystä esimerkiksi työttömän tilanteesta ja sosiaalialan ilmiöistä.

Jatkossa kehittymistavoite uravalmentajana omalta osaltani liittyy TE-palveluiden ja KELAn erilaisten byrokraattisten kiemuroiden parempaan ymmärtämiseen. Samoin eri tilanteissa olevien asiakkaiden kohtaamiseen: kuinka tukea esimerkiksi kv-taustaisia, mielenterveyshaasteista kärsiviä tai osatyökykyisiä. Laajempi ymmärrys antaa mahdollisuuksia asettua asiakkaan asemaan ja tukea häntä paremmin haastavissa tilanteissa. Tässä en varmasti ole koskaan valmis, mutta tästä voi myös oppia aina lisää.

### 2.1 Sidosryhmät

Uravalmentajat tapaavat säännöllisesti videosovellusta hyödyntäen työnohjauksellisissa kahvitteluhetkissä ja työelämäpalveluiden koko tiimi tapaa myös säännöllisesti ajankohtaisten teemojen äärellä (sisäiset sidosryhmät). Tapaamme tiimin kesken vähintään puolivuositain myös kasvotusten saman pöydän ääressä. BearIT:n ohjelmistopalveluiden henkilöstön kanssa on myös ollut joitakin yhteisiä kehittämispalavereja, kun olemme yhdessä edistäneet työelämäpalveluihinkin liittyviä sähköisiä työkaluja. Kuukausipalavereita on myös säännöllisesti koko henkilöstön kesken.

Osallistun sidosryhmäpalaveriini satunnaisesti yhteistyökumppanien kanssa, jotka ovat ulkoisia sidosryhmiä (TE-toimisto, ELY-keskus, eri palveluiden muut mahdolliset sidosryhmät). Välikäsitteellisesti ulkoisia sidosryhmiä voidaan löytää lukuisia, kun mietitään laajemmin uravalmennustyön vaikutuksia työnhakija-asiakkaiden kautta. Sidosryhmäyhteistyö ulkoisten sidosryhmien osalta määrittäytyy esimerkiksi sen mukaisesti, millainen on jatko-ohjaussuunnitelma kunkin uravalmennusasiakkaan kohdalla palveluumme osallistumisen jälkeen. Ulkoisten sidosryhmien liittäminen vaikuttaa myös se, kuinka laajasti haluaa katsoa uravalmennuspolun vaikutuksia. Kuviossa 1 on eräs hahmotelma sidosryhmistä uravalmentajan työssani BearIT:llä.



Kuvio 1: Ulkoiset- ja sisäiset sidosryhmät uravalmentajan työssä

Sidosryhmäyhteistyö jatkuu samanlaisena myös opinnäytetyöprosessin aikana. Vuorovaikutuksellisuutta tulen todennäköisesti peilaamaan päiväkirjamuistiinpanoissa myös suhteessa ulkoiisiin ja sisäisiin sidosryhmiin. Halutessaan sidosryhmät voivat tutustua valmiiseen opinnäytetyöhön ja saada lisätietoa opinnäytetyön aihepiiristä.

## 2.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutustilanteet työssä tapahtuvat lähes 100% verkkovälitteisesti joko Slack-kanavalla yritysviestintään tarkoitetulla pikaviestintä sovelluksella tai Microsoft Teams- tai Google Meet- keskusteluiden kautta videopalavereissa. Perinteisiä puhelinkeskusteluja on harvakseltaan. Asiakkaiden suuntaan viestitään niin ikään videopuhelujen kautta sekä chat-palvelussa ja sähköpostitse. Heidän kanssaan perinteisiä puhelinkeskusteluja on silloin tällöin. Sidosryhmäyhteistyö tapahtuu työssäni sähköpostitse sekä videopalavereissa.

Lähes kaikki vuorovaikutus tapahtuu siis muutoin kuin kasvotusten. Tämä asettaa tiettyjä haasteita kohtaamistilanteisiin, kun henkilön eleitä, ilmeitä, äänenpainoja, mikroilmeitä ei pääse tarkastelemaan samalla tavoin kuin kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa.

Laitinen & Valo (2016, 74) tuovat esille, että usein nonverbaaliset tunneilmaisut voivat jäädä muilta osallisilta huomaamatta esimerkiksi videopalaverin aikana. Myös tekniset ongelmat, kuten huono äänen- tai kuvanlaatu, internetyhteyden ongelmat tuovat oman osansa vuorovaikutustilanteeseen. Myös kirjoitettu viesti saattaa näyttäytyä hiukan erilaiselta vastaanottajan näytöllä, kuin miten sen itse olisi tarkoittanut luettavan - väärinymmärrysten määrä voi kirjoitetun viestin myötä kasvaa.

Virtuaalinen vuorovaikutus on tullut kuitenkin luontevaksi osaksi päivittäistä toimintaani työarjessa. Kommunikointi on useimmiten nopeaa, sujuvaa ja tarkoituksenmukaista. Ohjaus- ja valmennustyössä virtuaalinen vuorovaikutus mahdollistaa myös tietyn etäisyyden ottamisen asiakkaisiin nähden, joka voi vaikuttaa myös työn rajaamiseen ja työssä jaksamiseen.

### 2.3 Kehittäminen

Työni sisältää myös suunnittelu- ja kehittämistehtäviä tiimin kesken sekä itsenäisesti. Kehittämistehtävien osalta päiväkirjankirjoitusvaiheessa on palvelun muotoilua ja palvelun valmiiksi saattamista. Tuossa pääsen toimimaan valmennusalustalla, jonne palvelua rakennetaan sekä tekemään yhteistyötä digipalvelun kehittäjien kanssa. Opinnäytetyön aihe sinänsä toimii parhaimmillaan työni kehittämisenä, sillä itsereflektion kautta pääsen paremmin käsitykseen työn voimavara- ja kuormitustekijöistä.

### 2.4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa toimeksiantajalle arvokasta tietoa etätyöntekijän arjesta, sen mahdollisista haasteista ja onnistumisista. Tarkoituksena on tuottaa tarkistuslista työnantajan käyttöön etätyöhön liittyvistä oleellisesti huomioitavista asioista. Näin ollen tietoa voidaan hyödyntää jatkossa mahdollisia etätyöntekijöitä rekrytoitaessa ja työtä suunniteltaessa.

Opinnäytetyön tavoitteena on realistisesti työarkea kuvaten tarkastella itsensä johtamista kokonaan etänä tehtävässä digisosaalisyössä. Tarkastelussa hyödynnetään Sydänmaanlakan (2022, 27) itsensä johtamisen viitekehystä. Siinä itsensä johtaminen jaotellaan Minä Ab -mallin mukaisesti, jossa "itse" on oman yrityksensä toimitusjohtaja. Malli pitää sisällään kuusi osa-aluetta, joita käsittelen opinnäytetyössäni.

Opinnäytetyön menetelmänä toimii PONT-ohjeen (2022) mukaisesti päiväkirjamuotoinen itse-reflektio (autoetnografia), viikkosuunnitelmat, päiväkohtainen työtehtävien kuvaaminen sekä viikoittainen analyysi. Päiväkirjamuotoinen työskentely sopii erinomaisesti eri osa-alueiden

tarkasteluun, sillä näin huomio pystytään kiinnittämään viikko kerrallaan tiettyyn teemaan. Itsereflektion kautta ja sen tuloksena mahdollistuu parempi oman työni hallinta.

### 3 Autoetnografia työarjen kuvaajana

Autoetnografia on itsereflektiivinen tutkimustapa, jossa tutkija on keskeisessä roolissa. Hän tuottaa itse sekä tutkimuksen aineiston, että sen tulokset. Näin ollen autoetnografi asettaa oman elämänsä tarkastelun kohteeksi. (Uotinen 2021.) Autoetnografiassa ollaan hyvin avoimia, subjektiivisia ja tekstissä voidaan tuoda esille tarkastelun kohteena olevan ilmiön kaikki puolet huolineen ja iloineen. Etnografiassa luodaan kielen avulla käsitystä vallitsevasta todellisuudesta ja samalla myös kirjoittajasta itsestään. (Salo 2007.) Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteeksi on rajautunut kirjoittajan työarki ja tarkemmin itsensä johtamisen teemat etätyössä.

Lähtökohtaisesti kyseessä on julkinen opinnäytetyö, joka todennäköisesti hiukan vaikuttaa siihen, mitä tai miten asioita opinnäytetyössä käsitellään. Myös autoetnografiassa täytyy pohtia tutkimuseettisiä asioita. Tarkastelupintana autoetnografiassa toimii kirjoittajan omat havainnot ja kokemukset, joten kirjoittaja voi itse määritellä sen mitä kirjoittaa (Uotinen 2021). Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan digisosaalitehtävää, johon asiakastyö oleellisesti liittyy. Päiväkirjassa on kuitenkin häivytetty kaikki viittaukset tarkkoihin asiakastietoihin; asiakkaista puhutaan yleisesti, jolloin asiakkaiden henkilöllisyys ei paljastu. Yritykseen liittyviä asioita peilataan kirjoittajan henkilökohtaisen kokemuksen kautta. Toimeksiantaja lukee valmiin opinnäytetyön ennen julkaisua ja voi tarvittaessa esittää muokkausehdotuksia tekstiin

#### 3.1 Päiväkirjaraportointi

Päiväkirjan kirjoittaminen toteutuu 50 työpäivän aikana ja siihen edetään PONT-ohjeen (2022) mukaisesti heti opinnäytetyöprosessin alkuosion jälkeen (opinnäytetyössä luvut 1 ja 2). Jotta 50 päivää tulee täyteen syksyn aikana, aloitan kirjoitusprosessin jo 22.8.2022. Olen opinnäytetyön kirjoittamisen aikaan pois työstä perjantait, näin ollen viimeinen kirjoituspäivä on 15.11.2022. Elokuu alkaa suunnittelu- ja kehittämistehtävillä, joiden kautta edetään pikkuhiljaa myös asiakastyön pariin. Ensimmäiset asiakastapaamiset ovat tarkastelussa viikolla 7 lokakuussa. Viikkosuunnitelma on esitetty liitteessä 1. Se on suunniteltu päiväkirjankirjoitusprosessin alkuvaiheissa satunnaiseen järjestykseen, eikä sitä ole tarkasteltu sen tarkemmin suhteessa tulevan syksyn työrupeamaan.

Koska tarkasteltavia viikkoja minulle tässä opinnäytetyössä tulee 13 kpl, pääsen pysähtymään jokaisen teeman (fyysinen-psykkinen-sosiaalinen-henkinen-ammattillinen-uudistuminen) ympärille kaksi kertaa. Näin pääsen syventämään tietämystäni aiheesta viikon kuluessa sekä palaamaan teemaan toisen tarkasteluviikon aikana. Päiväkirjajakson kaksi viimeistä päivää käsittää yhteenvetoa sekä tietoisuus -teeman tarkastelua. Tietoisuus on Sydänmaanlakan (2022, 29 & 2012, 25) mukaan yksi keskeinen itsensä johtamisen työväline.

Aiheita, joita tulen päiväkirjassa muun muassa käsittelemään liittyvät seuraaviin teemoihin: työmotivaatio, työssäjaksaminen, osaaminen ja urasuunnittelu (ammattillinen kunto), monipuolinen ajattelu, tehokas oppiminen, hyvä muisti sekä tarkka havaitseminen (psykkinen kunto), kehotietoisuuden teemat monipuolisesti (fyysinen kunto), sosiaalinen älykkyys ja -hyvinvointi (sosiaalinen kunto), arvot sekä merkityksellisyys (henkinen kunto) ja innovatiivisuus sekä luovuus (uudistumiskunto). (Sydänmaanlakka 2022 & 2012.)

Nostan viikkoanalyysin lopussa tai yksittäisen päiväkirjankirjoitus päivän jälkeen tarpeen mukaan asioita esille "oivallukset" sekä "muistiin" -tekstien kautta. Nämä toimivat hyvänä yhteenvetona opinnäytetyöprosessin lopussa, kun tarkastelen koko päiväkirjankirjoitusjaksoa ja sen tärkeitä huomioita.

### **Viikko 1 Ammatillinen kunto - tunteiden myllerrystä**

Ensimmäisellä päiväkirjankirjoitusviikolla on työssäni luvassa yhteistyöpalaveria sovelluskehittäjien kanssa erään palvelun osalta, viikoittainen valmentaja -tapaaminen työkavereiden kanssa ja digisovelluksen työstämistä eteenpäin. Toivon mukaan kuulemme myös eräästä kilpailutuksesta, jonka tuloksia olemme jo hetken odottaneet.

Opinnäytetyön teorian osalta paneudun lisää Sydänmaanlakan uuteen teokseen "Johtajan kokonaiskuntoisuus. Haasteena jatkuva uudistuminen" (2022) ja perehdyn tarkemmin ensimmäiseen itsensä johtamisen teemaan, joka on ammatillinen kunto. Päiväkirjamerkinnöissä näin ollen käsitelen työtehtävien kuvauksien lisäksi ammatillista kuntoa mahdollisesti näiden teemojen kautta: Työmotivaatio, työssäjaksaminen, osaaminen, urasuunnittelu ja elämänura (Sydänmaanlakka 2022, 110).

22.8.2022 Maanantai, päivä 1

Maanantai on pitänyt sisällään jännitystä, epävarmuutta ja lopulta ilon ja onnen tunteita. Saimme tänään vihdoinkin kuulla, että olemme voittaneet erään ison kilpailutuksen, josta voin päiväkirjan puolellakin kertoa syksyn edetessä lisää. Tuota varten on pitkään tehty työtä, kehitetty ja kehitytty. Ilo ja into ovat tällä hetkellä päällimmäiset tunteeni. Olen päässyt jakamaan tunteeni työkavereideni kanssa chat-keskusteluissa, jossa olemme puolin ja toisin

kuvailleet tunnelmia tämän tiimoilta. Huomaan miettiväni tulevia kuukausia tämän palvelun osalta todellakin suurella innolla, sillä tähän liittyy uudenlaisen digitaalisen palvelun tarjoamista työttömille. Ihanaa olla mukana tässä työskentelyssä. Pääsen kehittämään palvelua käytännössä ja luomaan uutta mallia digitaaliseen sovellukseen. Todella jännittävää.

Tänään tunteiden myllerryksen seassa olen työstänyt materiaalia tuonne digitaaliselle alustalle. Hymyssä suin ja pilke silmäkulmassa voin kertoa, että ”koodaan” - Low code tarkoittaa sitä, että koodaustaidoton voi rakentaa palvelua hyödyntämällä valmiita elementtejä ja toiminnallisuuksia (Festum 2022). Päivän aikana olen huomannut, että minähän olen vallan hyvä ”koodaaja”, ei olisi uskonut kasvatustieteilijästä ja tulevasta sosionomista. Ammatillisen kuntoisuuden osalta voitaneen todeta, että ainakin työmotivaatio on todella hyvä. Tästä on hyvä jatkaa huomiseen työpäivään, jolloin on ainakin tulossa palaveria sovelluksen osalta testauksesta vastaavan henkilön kanssa.

23.8.2022 Tiistai, päivä 2

Tiistaina jatkui ”koodaaminen”. Sain jo mukavasti edistettyä alustalle valmennusrataa. Tähän liittyen olikin Teams-palaveri sovelluskehittäjän kanssa puhelimen sovellukseen liittyen, jota tulemme hyödyntämään valmennuspalveluissa. Palaverissa oli mukana myös kollega. Palaverin aikana taas hikikarpalot nousivat otsalle, sillä en millään saanut kännykkääni yhteistyöhön kanssani. Kuuntelin ohjeita ja toimin niiden mukaisesti. Sovelluskehittäjäkin oli lopulta melko ihmeissään asiasta, mutta noin tunnin puurtamisen jälkeen, löysimme puhelimesta kohdan, joka auttoi minua eteenpäin. Tämä ei siis ollut minun tietämättömyydestäni riippuvainen tai osaamattomuudestani vaan siitä, että jokainen puhelinmalli on erilainen ja oikeaa kohtaa puhelimestani oli yksinkertaisesti vaikea löytää. Sovelluskehittäjä oli todella kärsivällinen ja onnekseni minäkin pysyin rauhallisena, vaikka jo tuntui, että tämä ei varmaan tule onnistumaan.

Huomaan siis, että niissä hetkissä, kun istuu yksin oman tietokoneen ääressä, hiukan vieraalla maaperällä, oma epävarmuus voi nousta esille nopeammin kuin tilanteissa, joissa on omalla mukavuusalueella. Lopputulos tässä oli kuitenkin hyvä. Tilanteen jälkeen helpotti pieni keskustelu kollegan kanssa chatissa, jossa purin turhautumistani, mutta toisaalta iloa siitä, että asia tuli kuntoon. Huomaan, että tällaiset pienet hetket kollegan kanssa ovat todella tärkeitä, vaikka se olisi vaan muutama virke työkaverille. Saa hiukan jakaa kokemustaan.

Päivän aikana toivotin uuden työkaverin tervetulleeksi BearIT:lle. Työelämäpalvelut on kasvanut lähiaikoina kahdella uudella jäsenellä. Mukava tavata heitä lisää palavereissa etänä ja ehkä syksyn edetessä myös kasvotusten.

Tänään oma mukavuusalueeni on laajentunut ja on tapahtunut oppimista ja oma ammatillinen osaaminen on laajentunut jälleen hiukan. Sydänmaanlakka (2022, 113-114) puhuu jatkuvasta

uudistumisesta, joka on välttämätöntä työelämässä, mutta voi olla myös hyvin kuormittavaa. Itse olen työssäni kokenut kehittymisen hetket positiivisina, kun on oltu vain hiukan mukavuusalueen ulkopuolella. Jos hyppäys uuteen olisi isompi, saattaisi tunteet olla hiukan erilaiset (negatiiviseen suuntaan). Myös Sydänmaanlakka (2022, 114) toteaa, että mikäli työn haasteet ylittävät selvästi oman osaamisen rajat, voidaan joutua ”paniikkialueelle”, joka voi pahimmillaan johtaa uupumiseen tai väsymiseen.

Oivallus: Vieraalla maaperällä voi tapahtua oppimista!

Muistiin: Paniikkialueella voi joutua uupumiseen tai väsymiseen.

24.8.2022 Keskiviikko, päivä 3

Tänään työpäivä sisälsi kaksi pitkäköö palaveria valmennusalustaan liittyvien teemojen parissa, itsenäistä työskentelyä ”koodamisen” parissa sekä chat-keskusteluja kollegoiden kanssa edelleen valmennusteemoihin liittyen. Paljon siis videopalaverissa olemista, kuulokkeet korvilla, tarkkaavaisuutta vaativaa ja toisaalta hiukan toisenlaista työskentelyä, jossa pääsi työskentelemään omaan tahtiin valmennusalustalla.

Keho reagoi pitkien palaverien jälkeen hartiajumein ja selkävaivoin, mikäli en ymmärrä vaihtaa työskentelyasentoa palaverin aikana. Yleensä BearIT:llä palavereissa ollaan kamerat päällä, mutta toki myös kamerat voi olla kiinni - yhteistyöpalavereissa sidosryhmien kanssa voi olla eri käytänteet myös. Kameran ollessa kiinni on helpompi nousta ylös ja pyöritellä hartioita ja venytellä. Toki toivoisi niin, että yhteistyöpalavereissa muistettaisiin pitää kiinni sopivista kokousajoista; noin 30-45 min jälkeen ainakin itselläni videopalaverissa voi keskittymisen jo herpaantua ellei vähän hengähdä.

Jatkan tänään hiukan eilisen päivän asiasta liittyen omaan mukavuusalueeseen: Vaikka ensimmäinen palaveri koostui suurilta osin ohjelmistoalan osaajista, en kokenut olevani heikoilla jällä, vaan pystyin tuomaan esille omia havaintojani. Sydänmaanlakka (2022, 114) tuo esille työnhallinnan käsitteen tarkoittaen selkeää työroolia, työn mielekkyyttä ja merkitystä, työn itsenäisyyttä, osaamisen käyttöä ja kehittymistä sekä osallistumismahdollisuuksia. Koen tällä hetkellä niin, että osaamistani voidaan hyödyntää uutta valmennusalustaa suunniteltaessa monipuolisesti ja osallistumismahdollisuuteni niin ikään ovat hyvät. Kokemus työnhallinnasta on myös hyvä, vaikka voitettun kilpailutuksen takia työtehtäviini liittyy ja tulee liittymään paljon pieniä asioita, työn raamit eivät ole niin selkeät, kun uutta palvelua työtetään. Huomaan, että olen utelias oppimaan koko ajan lisää, joka osaltaan ruokkii intoani esimerkiksi tämän uuden palvelun käyttöönottoa kohtaan.

Päivän toisessa palaverissa oli paikalla myös uusi kollega. Oli kiva työskennellä videopalaverissa hiukan hänen kanssaan ja samalla päästä häneen tutustumaan. Työskentelimme saman

jaetun dokumentin äärellä, kirjoitimme sinne asioita muistiin ja pääsimme hyvää lopputulokseen palaverin aikana. Hyvää sujuvaa yhteistyötä siis. Huomenna onkin vuorossa jälleen ainakin kaksi videopalaveria, jossa toisessa mukana kaksi uutta kollegaa, joihin pääsen tutustumaan lisää.

25.8.2022 Torstai, päivä 4

Torstaina ja viikon viimeisenä työpäivänä oli jälleen palavereja oman työporukan kesken, paikalla myös toimitusjohtaja. Lisäksi pääsin päivittämään kännykkäni appin ja etenemään hie-man kehitystyön parissa. Samoin paljon oli tänäänkin kommunikointia yhteisellä chat-kana-valla työkavereiden kanssa.

Palavereissa on leppoinen tunnelma ja asioista puhutaan avoimesti. Toki ilmaan jääviä asioita on, joihin palataan myöhemmin. Joskus työnjako tietyn teeman osalta voi jäädä hiukan vaillinaiseksi, mutta usein myös tehtävänjakoa päästään tekemään jo palaverin aikana.

Ensimmäisessä palaverissa läpikäytiin tulevan syksyn tulevia työtehtäviä ja puhuttiin resursoinnista. Oma työni tulee liittymään pitkälti alkavan palvelun ympärillä oleviin tehtäviin. Alkuvaiheessa suunnittelu- ja kehittämistehtävät ja palvelun käyttöönottoon liittyvät tehtävät sekä palvelun toteutusvaiheessa valmennustyöhön. Työnkuvat voivat matkan varrella tarkentua tai muuttua, mutta nyt tässä hetkessä edetään näillä tiedoin.

Yksi itsensä johtamiseen liittyvä tärkeä asia mielestäni liittyy siihen, kuinka osaa rajata omaa ajattelua, eikä esimerkiksi mieti liian pitkälle epävarmoja asioita. Parhaimmillaan hyvä työtiimi tukee toisiaan, jos huomaa työkaverin huolen tai esimerkiksi työn rajaukseen liittyvät pulmat. Yleensä näissä tilanteissa itse kehotan kollegaa juttelemaan avoimesti esimiehen kanssa, jotteivat asiat pääse paisumaan liian isoksi.

Toisessa palaverissa pääsimme valmentaja -kahvien aikana tutustumaan uusiin työkavereihin. Samalla päästiin kertomaan itsestämme. Mielenkiintoinen kattaus meillä on osajia talossa ja vaikuttaa siltä, että osaamisemme täydentää hyvin toisiaan: on kauppatieteilijää, kasvatustieteilijää, sosiaalipsykologia, tietojenkäsittelytieteen osajaa. Yhteistä meille kaikille taitaa olla tietty ammatillinen rohkeus! Vau mikä porukka.

Viikkoanalyysi: Tavoitteena ja tarkastelun kohteena tällä viikolla oli ammatillinen kunto. Koen, että pääsin mukavasti jo teemaan käsiksi. Kuitenkin ensimmäisen päiväkirjankirjoitusviikon antia analysoidessani huomaan, että päiväkirjan kirjoituksen tarkkuus ja taso vielä hakee muotoaan. Pohdituttaa, kuinka tarkkaan tulisi kirjata päivän kulkua. Sen huomaan myös, että päiväkirjan kirjoittaminen heti työpäivän jälkeen on melko rankkaa, kun todellakin sen koko päivän on jo konetta näpytellyt. Ajattelisin niin, että heti työpäivän jälkeen kirjaan muutamia avainsanoja muistiin, ja sitten palaan tarkempaan tekstiin viimeistään illalla.

Parasta olisi, jos päiväkirjan kirjoitus olisi välittömästi työpäivän jälkeen. Näin asiat ovat hyvässä muistissa ja mielessä. Voisiko pienen piristävän kävelylenkin ottaa ennen päiväkirjankirjoitusta? Tämä pitäisi vaan saada muuhun elämään sopivaksi (lasten päiväkotij- ja koulurytmi). Teoriaosuuteen paneutuminen tavallisena arki-iltana kaiken muun (elämän) keskellä voi olla haastavaa. Teoriapohdintoihin on otettava kunnolla oma aikansa. Olen kuitenkin armollinen itseäni kohtaan opinnäytetyöprosessin ajan, jotta "kokonaiskuntoisuus" säilyy myös opinnäytetyöprosessista huolimatta ja sen aikana.

Oivallus: Oman mukavuusalueen kasvu on osa oppimista ja kehittymistä!

## **Viikko 2 Psykkinen kunto - tiedon rakentumista**

Toisella viikolla jatketaan valmennusalustan parissa. Heti maanantaina on kollegoiden kanssa alustaan liittyvä palaveri, jossa käydään ajankohtaiset asiat läpi. Päivitan myös sovelluksen kännykkääni, jotta pääsen siinä toivottavasti jo paremmin alustaa tarkastelemaan. Luvassa on lisäksi työllisyyspalveluiden yhteinen palaveri ja viikkokahvit valmentajien kanssa.

Päällimmäisenä edelleen into, sillä tätä uutta palvelua on todella mielenkiintoisa kehittää. Ja mahtava nähdä sitten lopullinen konkreettinen tuotos, jota työttömät työnhakijat ympäri Suomen pääset valmennuksessa hyödyntämään.

Viikkoteeman mukaisesti tarkastellussa psykkinen kunto. Se pitää sisällään Sydänmaanlakan (2022, 52) mukaan monipuolista ajattelua, tehokasta oppimista, hyvää muistia, tarkkaa havaitsemista sekä kehittyntä tietoisuutta ja intuitiota. Kiinnostava paneutua näihin viikon aikana tarkemmin ja tavoitteena onkin tulla tietoiseksi edellisistä osana omana työtä.

29.8.2022 Maanantai, päivä 5

Viikko alkaa. Olen perjantait pois, joten aamu menee siinä, että tutkii etätyöpisteelläni (kuvio 2) mitä perjantain aikana on tapahtunut, millaisia viestejä yhteisellä Slack-kanavalla on, onko uusia sähköposteja tai muuta ajankohtaista.

Tämän päivän aikana kiinnitin erityisesti teeman mukaisesti huomiota siihen, kuinka jäsennän ja tarkastelen tietoa, jota aiemmin on syntynyt ja kuinka rakennan uutta tietoa. Huomaan, että pidän ryhmittelystä ja asioiden pilkkomisesta osiin. Ilokseni olen havainnut, että monet tiimissäni toimivat samalla tavoin, joten myös yhteinen tiedon muodostaminen on mahdollista.



Kuvio 2: Etätyöpisteeni.

Tämä on kiinnostavaa näin etänä tehtävässä työssä, kun jokainen on kuitenkin omalla koneellaan ja yhteiseen ymmärrykseen ei välttämättä edetä puheen kautta. Saarikivi (2020, 80) toteaa, että digiajassa työtiimien tulee kyetä työskentelemään yhdessä siten, että se tukee hyvää yhteistyötä ja ongelmanratkaisua. Olisikin tärkeä oppia tuntemaan työtiimin sisällä toisten työskentelytavat. Parhaimmillaan Saarikiven (2020, 80) mukaan kollektiivinen älykkyys näyttäytyy tiimin yhteistyön tuloksena ja vahvana ongelmanratkaisuna.

Työstämme paljon yhteisiä dokumentteja pilviympäristössä. Eli yksi on voinut aloittaa jostain, toinen kommentoi edelliseen tai muokkaa. Tänäpäin oli hyvä esimerkki yhteisestä ajatuksenjuoksusta se, kun huomasin kollegani työstäneen uutta dokumenttia vanhan pohjalta, johon oli jalostanut edellisen dokumentin tietoja. Olin itse juuri ajatellut, että tuollainen dokumentti olisi hyvä työstää. Hänninen (2014, 105) puhuu tiedon virtaamisesta, jossa ideat jalostuvat edelleen yksilöltä toiselle ja eri organisaatiotasojen läpi. Hän nostaa esille merkityksellisenä sellaisen toimintakulttuurin, jossa on avointa vuorovaikutusta, dialogia ja kyseenalaistamista. Tällaisessa toimintaympäristössä voi Hännisen (2014, 106) mukaan nopeammin oivaltaa tiedon merkitystä ja hyödyntää sitä uudistumisessa.

Huomaan, että monet tiimissäni ovat hyvin ratkaisukeskeisiä ja eteenpäin ajattelevia. Toisaalta meitä yhdistää myös tietty toive ja tarve asioiden monipuolisesta käsittelystä suullisesti. Olemme tätä lähimpien kollegoiden kanssa pohtineet, että mistä tämä tarve johtuu. Olemme löytäneet yhdistävinä tekijöinä osittain samankaltaiset koulutustaustat ja ehkä luonteenpiirteet. Huomaamme lisäksi, että samanlainen toive asioiden syvällisestä käsittelystä ei

välttämättä kosketa kaikkia. Tämä voi pahimmillaan johtaa erilaisiin tarpeisiin työn jäsentämisestä. Onneksemme olemme saaneet hyvin vastakaikua omille toiveillemme ja yhteisissä koko työelämäpalveluiden palaverissa on aina aikaa myös tärkeiden ajankohtaisten asioiden esille nostamiselle.

30.8.2022 Tiistai, päivä 6

Tänään oli erittäin hyvä esimerkki itsensä johtamisen tärkeydestä ja siinä epäonnistumisesta. Epäonnistuminen liittyy ajanhallintaan. Uppouduin innokkaana erään alustaan liittyvän kehittämistehtävän työstämiseen. Aloitin työstämisen aamulla noin klo 8:30. Välillä hain kahvia, tai mukillisen vettä, mutta työstäminen jatkui lähemmäs puoltapäivää. Tuossa kohtaa havahtuin, että ruokatauko on pitämättä. Kollegalle tästä viestittelin ja hän huomautti, että into työtä kohtaan vie mukanaan, että toisaalta tämä on juuri parasta, kun on flow-tila päällä, mutta siinä on sitten lisänä varjopuolensa.

Puolen päivän aikaan olo oli aika sumea ja todella tarvitsin tuon tauon. Vitsailimme työkaverin kanssa, että "notificaatiot" myös itselle olisi tärkeitä, kun niitä valmennusalustallekin lisätään TE-asiakkaita varten. Tähän siis havahtuin taas, sillä hyvä ajatus olisi laittaa esimerkiksi kelloa hälyttämään lounasaikaan tai kahvitauolle. Kotona luontevia keskeytyksiä ei tule samalla tavalla kuin toimistoympäristössä muiden kanssa.

Huomaan siis, että minusta löytyy intoa tällaiseen täysin toisentyyppiseen työhön, kuin mitä olen tähän mennessä tehnyt. Eli tähän ei liity asiakastyö tai valmennustyö vaan työstän valmennusalustaa digitaaliseen ympäristöön. Työstön aikana pitää ratkoa pieniä pulmia, miksi joku asia ei toimi niin kuin sen pitäisi, kokeilla erilaisia vaihtoehtoja ja löytää ratkaisuja. Ilokseni olenkin päässyt ratkomaan pieniä pulmia ja löytänyt niihin ratkaisuja joko yksin tai kollegan kanssa. Huomenna on tulossa palaveria sovelluskehittäjien kanssa, jossa päästään tarkemmin käsittelemään asioita, jotka mietityttävät tällä hetkellä alustaan liittyen. Kiinnostava päivä tulossa jälleen huomenna!

31.8.2022 Keskiviikko, päivä 7

Luin eilen iltalukemisena Tulevaisuuden johtaminen -kirjaa, jossa oli asiaa luovuudesta. Luovuuden teema asiantuntijatyössä sopii hyvin tälle viikolle aihealueeksi, jota tarkastelin tänään erityisesti työpäivän aikana. Rahkamo (2014, 114-115) puhuu ammattiluovuudesta, jolla tarkoitetaan osaamisen ja ongelmanratkaisun yhdistelmää, johon hän liittyy vahvasti tiimin jäsenten tuoman panoksen.

Tänään valmennusalusta suhteen olin parissakin kohtaa ymmälläni, miksi tietty asia ei toimi, niin kuin pitäisi (tekninen asia). Pyörittelin asiaa mielessäni, kirjasin havaintoni ylös kollegalle. Hän ei juuri ollut paikalla, joten hän ei vastannut heti. Kirjasin myös toisen lauseen, ja

kolmannen. Kävin tätä “vuoropuhelua” kollegani kanssa, vaikka itseasiassa kirjasin havaintojani vaan ylös ja tämän ajatusjuoksun lopuksi löysin itse vastauksen käsillä olevaan pulmaan. Todella erikoinen havainto - eli tarvitsin näennäisesti toisen käsittelemään asiaa kanssani, vaikka loppujen lopuksi itse löysin vastauksen. Onko tämä etätyöntekijän luovaa ongelmanratkaisua ja tiedonkäsittelyä?

Etätyöntekijänä on hyvin yksin asioiden parissa, joten selvästi on tarve asioiden jakamiselle. Sydänmaanlakka (2014, 42) tuo esille, että nykyään perinteinen läsnäolo voi jäädä vähemmälle ja sen korvaa etäläsnäolo. Normaalissa toimistotilanteessa olisin todennäköisesti käynyt lyhyen ohimenevän keskustelun kollegan kanssa em. asiasta ja lopulta olisimme ehkä yhdessä päässeet samaan lopputulokseen. Nyt onneksi eri viestintäväylät ajavat (lähes) saman asian.

1.9.2022 Torstai, päivä 8

Tänään torstaina työviikkoni viimeisenä päivänä olen jatkanut valmennusalustan työstämistä. Työskentely on vaatinut tarkkuutta ja havaintojen aukikirjoittamista sovelluskehittäjille. Ilokseeni olen huomannut, että huomioni on kiinnittynyt oikeisiin asioihin ja muutama tärkeä asia valmennusalustaan liittyen on saatu tänäänkin eteenpäin.

Haastavaksi päivän työskentelystä on tehnyt sen, että en ole edelleen täysin omalla mukavuusalueella teemojen tai ehkä termien parissa, joiden ympärillä liikutaan, kun kehitetään digitaalista valmennusalustaa. Kuitenkin puhumme yllättävän hyvin “samaa kieltä” kehitystieteen kanssa ja asiamme kuullaan. Toki esimerkiksi apuna voi käyttää kuvia ja havainnollistaa sanomaansa näin vielä paremmin kehittäjien suuntaan.

Todella mieluisaa työskentelystä tekee sen, että minä uravalmentajana pääsen oikeasti vaikuttamaan lopulliseen tuotteeseen (toki pieniin asioihin), mutta jotka voivat esimerkiksi lopukäyttäjän näkökulmasta olla merkityksellisiä. BearIT:llä on mahdollista hyödyntää osaamista laajasti ja päästä uudelleen työskenntelyyn osallistumisen kautta laajentamaan omaa mukavuusaluetta ja näin ollen osaamistaan. Mikäli jatkossa osallistuisin vastaavanlaiseen työskentelyyn, olisin varmempi osaamisestani ja termistö ja eteneminen projektissa olisi minulle tutumpaa.

Viikkoanalyysi: Huomaan, että neljän päivän työviikot menevät todella nopeaa! Päiväkirjan kirjoittamisen vauhtiin on juuri päässyt, ja sitten viikko onkin jo lopuillaan. Nyt olen kuitenkin löytänyt paremmin rytmin kirjoittamiseen ja nivonut sitä ihan viime hetkiin työpäivän loppuun. Näin asiat ovat hyvässä muistissa ja pääsee oikeasti peilaamaan niitä oleellisia asioita, jotka sen päivän aikana nousseet esille. Edelleen toivoisin löytäväni paremmin aikaa teoriaan perehtymiseen, mutta onneksi joitakin pieniä nostoja olen pystynyt tekemään. Mielestäni pääsin aivan hyvin käsiksi viikkoteemaan ja esimerkiksi juuri tiedonkäsittelyyn osana psyykkistä kuntoa.

Tällä viikolla huomioni kiinnittyi tavoitteen mukaisesti tiedon rakentumiseen, oppimiseen ja ongelmanratkaisuun. Ilokseni olen huomannut, että työskentely tiimin sisällä on joustavaa ja parhaimmillaan pääsemme todella hyvään ongelmanratkaisuun. Olemme monet todella nopeita ajatellussamme ja parhaimmillaan tämä ajattelun yhteensulautuminen todellakin näyttäytyy kollektiivisena älykkyytenä.

Yksi tärkeä oivallus viikolta on se, että hyvä itsensä johtaminen on myös hyvää kognitiivista ergonomiaa. Kognitiivinen ergonomia on Työterveyslaitoksen (2022a) mukaan tiedolla työskentelyyn liittyvien vaatimusten sovittamista järkevälle tasolle, joka tukee sujuvaa työskentelyä. Sujuva aivotyö ja tarpeettoman aivokuorman vähentäminen (häiriöt, keskeytykset, tietotulva) vaikuttavat positiivisesti kognitiiviseen ergonomiaan. Tulevilla viikoilla tulen todennäköisesti jatkamaan tämän teeman parissa tavalla tai toisella - niin tärkeältä se työssäni tuntuu.

Oivallus: Itsensä johtaminen on myös hyvää kognitiivista ergonomiaa.

Muistiin: Voisiko työnantaja tuoda tehokkaammin esille tietotyötekevien aivotyön ja kognitiivisen ergonomian merkityksen työn mielekkyyden ja sujuvuuden osalta?

### **Viikko 3 Fyysinen kunto - tasapainoilua**

Kolmannen päiväkirjan kirjoitusviikon aiheena on fyysinen kunto. Tämä onkin teema, joka pyörii mielessäni jatkuvasti. Koen kehon ja fyysisen kunnan vaikutukset työpäivissä joka päivä. Jos keho on väsynyt, hartiat jumissa, pää kipeä, se vaikuttaa suoraan siihen, kuinka selkeästi ajattelen, kuinka pystyn keskittymään työhöni, kuinka mieluisana työpäivä minusta tuntuu. Tämä on siis hyvin oleellinen itsensä johtamiseen liittyvä teema. Jostain syystä, tämä on minulle hiukan hankala teema, sillä tämän osalta kokee eniten huonoa omaa tuntoa. On olo, että pitäisi huomioida kehoa paremmin myös työpäivän aikana, joka korostuu kokonaan tietokoneella tehtävässä työssä.

Periaatteessa työpäiviini voisin sijoittaa liikuntaa tai muuta aktiviteettia, mutta jostain syystä, se on osaltani jäänyt aika vähäiseksi - koiranpentu on onnekseni vauhdittanut päivittäistä liikkumistani! Sydänmaanlakka (2022, 38) huomauttaa, että useimmille meistä on itsensä selvyys fyysisen kunnan merkitys kokonaiskuntoisuudessa: tiedämme, kuinka meidän tulisi liikkua tai hoitaa kehoamme, mutta emme toimi kehomme kannalta oikealla tavalla. Hän nostaa esille myös kehotietoisuuden, joka auttaa kehomme signaalien tarkastelussa. Tavoitteena viikon aikana on löytää minulle sopivia tapoja huomioida kehon tarpeita myös työpäivän aikana.

Jännä viikko siis tämän teeman äärellä ja toivon, että viikon aikana jää jotakin uusia ajatuksia itämään aiheen tiimoilta.

5.9.2022 Maanantai, päivä 9

Viikko ei käsittelyssä olevan teeman osalta alkanut kohdallani parhaalla mahdollisella tavalla, sillä yön ja aamun aikana on flunssainen olo vallannut kehoni. Olo on tukkoinen ja nenäliinapaketti on tarpeen. Etätyössä sairaana työssä oleminen on "helpompaa" ja tänään minäkin olen työssä ollut, vaikka iltapäivää kohden olo on hiukan jopa huonontunut. Tässäkin yksi itsensä johtamisen kulmakivistä - tuntee itsensä niin hyvin, että osaa todeta, milloin ei ole työkyntoinen. Kuten viikkoteeman esittelyssä kuvasin, kehotietoisuus on yksi merkityksellinen teema myös siinä, että tunnistaa kehon kiputiloja.

Sydänmaanlakka (2022, 39) tuo esille oleellisina teemoina "itsen lääkitsemiseen" muun muassa stressinhallinnan, syvän rentoutumisen, riittävän levon, terveellisen ruokavalion, älykkään liikunnan. Näistä erityisesti etätyössä oleellisena ja jokapäiväisenä tunnistan terveellisen ruokavalion merkityksen, stressinhallinnan ja älykkään liikunnan. Myös muut luetellut asiat ovat tarpeellisia.

Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2022, 114 & 124) tuovat esille teoksessaan kolme etäruokailun peruspilaria: kasvien riittävä käyttö, hyvä ateriarytmi sekä ennakointi. He viittavat ravitsemussuosituksiin, jotka edistävät aivojen toimintaa. Aivot kaipaavat paljon kasviksia sekä monitydyttämättömiä rasvoja. Liiallinen sokeri sekä tyydyttynyt rasva on epäterveellistä myös aivoille. Omassa työarjessani huomaan, että aamupalat eivät meinaa maistua, mutta pääosin huolehdin lounasajasta ja välipaloista (kuvio 3.). Sekä kahvista.

Etätyöläisen arjessa terveellinen ruoka on usein se kotikeittiön kokkaus, joko kiireessä kokoon kyhätty tai edellisiltana valmistettu. Perheellisenä mieltii päivää työpäivän jälkeen - mitä koko perhe syö. Lounasruokailu yhdessä työkavereiden kanssa on yksi iso asia, jota kaipaavat etätyöarjessa paljon. Monipuoliset lounasvaihtoehdot ja värikäs salaatti on tässä hetkessä luksesta minulle ja harmittavan vähän käyn missään "ulkona" syömässä; saati näkisin ketään muita ihan kasvotusten päivän aikana.

BearIT:llä kokonaan etätyötä tekevä saa kerran kuussa hedelmäkassan kotiinsa, joka on kiva huomionosoitus ja auttaa pitämään vitamiinit kunnossa ja värikistä vaihtelua välipaloihin.



Kuvio 3: Välipalaa työpisteellä.

6.9.2022 Tiistai, päivä 10

Jatkan tänään eilen aloittamaani pohdintaa koskien “itsen lääkitsemistä” ja huomioni kiinnittyy stressinhallintaan. Työssäni on tällä hetkellä ajankohtaista monet digitaaliseen valmennusalustaan liittyvät kehittämistehtävät. Hieman ollaan edelleen oman osaamiseni ääri-laidoilla, mutta koen silti vahvaa innostusta ja mielenkiintoa työtehtäviä kohtaan.

Tiimin sisällä olemme jakaneet kokemuksen pienestä stressistä, sillä monet alkavaan valmennukseen liittyvät kysymykset ovat avoimia. Toimitusjohtaja on kuitenkin rauhoitellut meitä ja vakuuttanut, että kaikki selviää ajallaan ja asiat etenevät rauhalliseen tahtiin. Kyseessä on Suomen mittakaavassa melko iso kokonaisuus, johon tulevat ottamaan osaa useat ELY-alueet. Yhteen hiileen puhaltaminen näyttäytyy mielestäni erityisesti silloin, kun kohdataan haasteita työarjessa. Jatkuva dialogi sitoo Jalavan (2022, 66) mukaan tiimiä edelleen yhteen.

Jalava (2022, 65) toteaa, että luottamuksen sekä yhteenkuuluvuuden luominen sekä näiden ylläpitäminen ovat oleellisia tiimeissä, joissa työskennellään myös etänä. Avoimuus, joka kattaa läpinäkyvyyden siitä, mihin suuntaan ollaan menossa, mitä tapahtuu seuraavaksi, millaisia keskusteluja on käyty ja miten jatkossa edetään ovat avaimia siihen, että yhteisöllisyyden tunne säilyy. Työelämäpalveluiden yhteisessä tiimissä maanantaina todettiin, että valmentajat sopivat keskenään työnjaosta käsillä olevien akuuttien valmennusalustaan liittyvien tehtävien suhteen. Toimitusjohtaja luottaa todella vahvasti työntekijöiden osaamiseen ja sitoutumiseen. Valmentajat ovat kyllä lunastaneet nämä odotukset, ja jokainen etenee kohti yhteistä tavoitetta! Pohdinkin tiimimme itseohjautuvuutta tutustuessani hieman lähdekirjana vastaan tulleeseen artikkeliin koskien itseohjautuvia organisaatioita (Salovaara 2019, 106).

Tänään teimme työnjakoa, joka jo sinänsä vähentää kokemusta stressistä - ja edelleen, asioiden jakaminen keskustellen tiimin sisällä on valtava voimavara ja toimii stressinhallintakeinona. Sovimme tiimin sisällä, että otamme käyttöön päivittäiset lyhyet tsekkaukset "dailyt", jolloin tapaamme ja päivitämme ajankohtaiset kuulumiset kehittämistehtävien edistämisen osalta. Juuri itseohjautuva tiimi voi toimia näin, eli päättää itse, kuinka tehtävät halutaan järjestettävän (Salovaara 2019, 106). Todella hyvä ajatus (dailyt) ja varmasti auttaa hahmotamaan kokonaisuutta ja vertaistuki kollegoiden kesken on nyt päivittäin saatavilla.

Oma oloni flunssan kanssa ei ole onneksi pahentunut. Tänään kävelylenkki lounastauolla pitkän palaverin jälkeen metsässä koirani kanssa madalsi todennäköisesti myös tuntuvasti sykkettä ja virkisti ajatuksia työhön liittyvien kehittämistehtävien suhteen. Iltapäivän aikana sain oman osuuden valmiiksi, ja pieni etappi on jälleen menty eteenpäin valmennusalustan työstämisen suhteen. Työskentely jatkuu huomenna keskiviikkona seuraavan etapin parissa.

7.9.2022 Keskiviikko, päivä 11

Tänään tavattiin daily-tapaamisen merkeissä kollegoiden kanssa. Jokainen oli päässyt etenevänsä omassa tavoitteessaan ja päästiin myös käsittelemään avoimia palveluun liittyviä kysymyksiä. Mukava huomata edelleen, että jaamme samanlaiset tunnelmat työhön liittyvistä teemoista ja into ja kiinnostus palvelun kehittämistä kohtaan on suuri.

Viikkoteeman mukaisesti kiinnitin tänään erityistä huomiota opiskelusähköpostiin tulleesta viestistä, jossa kerrottiin taukoliikuntasovelluksesta. Sovellusta markkinoidaan siten, että se muistuttaa taukojen pitämisestä, lisää aktiivisuutta ja piristää kehoa ja mieltä. Sovelluksessa on niin mindfulnessiin liittyviä harjoitteita, jumppaliikkeitä kuin esimerkiksi ergonomiaan liittyvää sisältöä. Sovelluksesta löytyy lisäksi ajastin, joka auttaa pitämään taukoja työarjessa.

Mielenkiinnosta tutkin oman työterveyden tarjoamaa materiaalia. Ilokseni löysin videokirjaston, jossa heti ensimmäisessä kerrottiin, stressistä, aivoergonomiasta ja nykytyön tyyppillisistä kuormitustekijöistä. Videossa mainittiin esimerkiksi siitä, että nykytyö on paljon keskeytyksiä sisältävää ja katkonaista. Tämä voi edelleen lisätä tunnetta siitä, että on alituinen kiire ja ei oikein mitään kokonaisuutta saa valmiiksi. Tunnistan edelliset osittain omasta työstäni, mutta useat videossa mainitut asiat eivät toteudu negatiivisella tavalla työssäni. Keskeytykset tulevat usein Slack-kanavan kautta ja minulla on useita pieniä asioita työn alla samanaikaisesti. Tässä hetkessä en koe tuota liian kuormittavana. Lisäksi, kun olemme nyt tiimin sisällä jakaneet tekemistä pienempiin osiin, tulee onnistumisen kokemuksia pitkin prosessia.

Videon sisällöstä jäin miettimään kuitenkin kohtaa "intoahimotyö" tai "kollektiivinen kiinnostus". Tunnistan itsestäni tuon, että mikäli oikein innostun jostakin, saatan hurauttaa tuohon täysillä. Innostusta lisää se, mikäli ympärilläni on samanhenkisiä ihmisiä, jotka ovat myös innostuneita samasta asiasta. Lisäksi mainittiin, että aivotkaan eivät toimi 24/7 ja

aivokuormitusta olisi hyvä tarkastella laajasti. Kun yhdistää opiskelun ja työn, ovat aivot kyllä todella isolla kuormituksella koko ajan. Tätä täytyy omassa arjessani tarkastella ja muistaa se kokonaiskuntoisuus, jota Sydänmaanlakka (2022) tuo esille. Lapsiperhearki ja siihen liittyvä mukava tekeminen on oiva tasapainottaja edellisille, jolloin aivot saavat täysin erilaista virikettä. Onneksi näin.

Tämän päivän pohdinnoista otan kyllä asioita jatkotarkasteluun. Pitäisikö minun omassa etätyöarjessani ottaa paremmin hetkiä, jolloin en tee montaa asiaa yhtä aikaa tai ole esimerkiksi Slack-kanavalla saatavilla. Tuolla on helppo napata notificaatiot pois päältä tai laittaa itsensä kokonaan "poissa" -tilaan, jolloin kukaan ei oletakaan, että vastaus tulisi johonkin kysymykseen pikaisesti.

8.9.2022 Torstai, päivä 12

Työviikkoni viimeisenä päivänä torstaina oli tarkoitus kokeilla tuota puhelinsovellusta taukoliikunnan osalta. Kokeilu sujui osaltani naurettavan huonosti. Kun puhelin piippasi ensimmäisen kerran, siirsin hälytystä puolella tunnilla eteenpäin. Tuossa kohtaa hain toisen kupin kahvia. Seuraavaa hälytystä en edes huomannut, olinko saanut laitettua sen jostakin pois päältä?

Kun tarkastelen toimintaani päivän aikaan taukoliikunnan suhteen, huomaan sen, että en vaan ole tarpeeksi motivoitunut tekemään itsenäisesti (tai videon johdolla) jumppaliikkeitä tai venytyksiä. Se, mikä minua motivoi on ulkoilma ja pienet lenkit koiran kanssa. Lounaslenkki on todella virkistävää ja katkaisee tekemistä työpäivän aikana juuri sopivalla tavalla. (Kuvio 4.) Saa hiukan nollattua aamupäivän työkuormaa mielestä ja toisaalta kerättyä virtaa iltapäivää ajatellen. Myös työpäivän aloitus aamulenkkin myötä sopii minulle todella hyvin. Tässäkin kohtaa lienee siis hyvä olla itselle armollinen: jos joinakin päivinä nappaan kahvakuulan tai puntin käsiini tai teen venytyksiä, hyvä niin. Jos en, en halua potea tuosta huonoa omaatuntoa. Jokaiselle löytyy kyllä oma hyvä tapansa pitää yllä vireyttä työpäivän aikana.



Kuvio 4: Tauon paikka?

Eilisen pohdinnoista jäin todella vielä miettimään aivoergonomiaa. Olenko riittävän tarkka huomaamaan signaalit työ- ja opiskelukuorman osalta omassa arjessani? Huomaanko varmasti, jos käynnissä on liian monta asiaa. Mielestäni olen ollut tässä melko hyvä, ja olen pystynyt esimerkiksi jaksottamaan opintoja siten, että liian monta samantyyppistä (esseet tai muut kirjalliset aikaa vievät työt) ei ole samanaikaisesti työnalla. Hyödynnän reilusti opiskelussa toista deadlinea, jos ensimmäinen tulee liian pian. Näin oman opiskelurytmin hallinta onnistuu hyvin ja yhdessä työn kanssa kuormasta ei tule liian rankkaa. Hyvä muistutus joka tapauksessa se, että koko ajan on oltava tarkkana siinä, jos asioita on liikaa työnalla. Minulla stressi näkyy lyhyenä pinnana, huonompina unina tai mahdottomuutena keskittyä yhteen asiaan rauhassa.

Pohdin, korostetaanko työyhteisössäni turhan vähän sitä, että miltä etätyöntekijän päivä voisi näyttää silloin, jos liikuntaa aktiivisesti lisättäisiin työpäivien sisälle. Tarkoitan esimerkiksi sitä, että työntekijät jakavat toisilleen melko vähän vinkkejä siitä, kuinka esimerkiksi hybridimallia voi toteuttaa käytännössä tai miltä kokonaan etätyötä tekevän (hyvä) työarki voisi näyttää.

Viime syksynä muistan, että toimitusjohtaja kannusti meitä keskellä päivää ulos ja lenkkipo-lulle; tuo tuntui kivalta - mutta koska kehotuksia ei enää ole tullut, on oma-aloitteisesti ollut haastavampaa lähteä. Palaverin jälkeen Teamsissä tai Zoomissa meitä usein kuitenkin muistutetaan kauniista aurinkoisesta säästä tai piristävästä ulkoilmasta. Nämäkin sivulauseessa esille tulevat huomiot, olisi vaan hyvä ottaa itsekkin tehokkaammin huomioon. Käytössämme on ollut myös digitaalinen sovellus, jonka tarkoituksena on ollut lisätä taukoliikuntaa: sen avulla tehdään kuin vahingossa jumppaliikkeitä, hyppyjä ja taivutuksia. Ihan kiva tapa liikkua, mutta

tämäkään ei ole saanut minua innostumaan säännöllisestä taukoliikunnasta. Muutamia kertoja olen sovellusta kokeillut. Myös työterveyden kautta olemme kuulleet luennon toimistoergonomiasta ja taukoliikunnan merkityksestä. Minullakin kaapista (!) löytyy kahvakuula, puntit, kuminauha. Milloinhan saisin ne taas siirrettyä lähemmäs työpistettä? Sähköpöytää sen sijaan muistan hyödyntää lähes joka päivä. Työskentely välillä seisten on hyvää vaihtelua.

Ensi viikkoon tietoisempaa ja tarkempaa omista voimavaroista! Lisäksi taukoliikuntasovellus sekä kahvakuulla valmiina odottamassa käyttöönottoa.

Viikkoanalyysi: Tällä viikolla olen päässyt monien aika isojenkin pohdintojen äärelle. Tavoitteena oli löytää itselle sopivia tapoja huomioida omaa kehoa työpäivän aikana. Oma fyysinen hyvinvointi ja siitä huolen pitäminen on tärkeä asia, joka pyörii mielessäni paljon. Kuitenkin tietty armollisuus tätä teemaa kohtaan on noussut viikon aikana ja luotto siihen, että on järkevää hyödyntää niitä tapoja, jotka sopivat juuri minulle tai minun työrytmiini. asiat jäävät kyllä hautumaan mieleeni myös muiden viikkojen ajaksi.

Työtehtävien osalta valmennusalusta on edennyt jo tuotantoympäristöön asti, johon syötämme valmennusmateriaalia. Päivittäiset "daily" työkavereiden kanssa ovat rytmittäneet tekemistä mukavasti ja pääsemme kuulemaan koko ajan ajankohtaiset kuulumiset ja tsemppaamaan kollegaa työtehtävien kanssa. Ensi viikkoon!

Oivallus: Armollisuus itseä kohtaan!

Muistiin: Etätyöntekijän lounasruokailun tukeminen työnantajan kautta? Työnantajalta tehokkaampi muistuttelu/huomiointi liikunnan tärkeydestä kokonaishyvinvointiin. Kuinka nivoa liikumista työpäivien yhteyteen? Kävelypalaverit jälleen käyttöön?

#### **Viikko 4 Sosiaalinen kunto - persoonallisuuden piirteet tarkastelussa**

Neljännellä viikolla suunnitelman mukaisesti tarkastelussa sosiaalinen kunto. Sydänmaanlakka (2022, 96-97) liittyy sosiaalisen kuntoon sosiaalisen hyvinvoinnin, jolla tarkoitetaan sitä, että henkilö kykenee solmimaan myönteisiä ihmissuhteita ja olemaan hyvässä vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Hän listaa myös sosiaalisen älykkyyden sekä arvostavan kohtaamisen sosiaalisen kunnon osa-alueeksi.

Viikon aikana tarkastelen erityisesti omaa ja muiden vuorovaikutusta työpäivien aikana. Huomio kiinnittyy kirjoitettuun tekstiin ja kommunikointiin verkkovälitteisesti sekä videovälitteiseen kommunikointiin. Pohdinnassa oma osallisuus vuorovaikutustilanteissa ja vuorovaikutustyyli. Itsensä johtaminen on osaltaan myös hyvää itsetuntemusta, kuten Sydänmaanlakka (2014, 42) toteaa.

12.9.2022 Maanantai, päivä 13

Poissaolo työstä.

Lapsiperheessä taudit tulevat ja menevät ja niin meidänkin perheessämme. Aamuvarhaisella huomaa, että lapsi on kipeänä ja tuolloin otan nopeasti yhteyttä esihenkilön suuntaan ilmoittaakseni poissaolosta. Joinakin päivinä, jos on jotain oikein akuutteja asioita työnalla omassa työssä, saatan päivän aikana vilkuilla Slack-kanavaa puhelimestani. Minulla on yksi puhelin (työpuhelin) käytössä, jossa kaksi numeroa. Eli pystyn puhelimestani rajaamaan sen, mitä näen tai en näe. Slack-viesteistä tai sähköposteista ei tule ilmoitusta, joten ne eivät vie ajatuksiani työhön. Kuitenkin pääasiassa poissaolopäivinä olen poissa, enkä tee työasioita.

Tukiverkoston kautta usein lastenhoito järjestyisi kotiin, mutta kotona tehtävässä työssä tuo asettaa omat haasteensa. Kun lapset tietävät, että vanhempi on kotona, voi heillä olla tarve tulla jakamaan tärkeäkseen kokemaansa asiaa juuri vanhemman kanssa kesken tärkeän palaverin eikä lastenhoitajan huomio kelpaakaan. Noissa hetkissä huomaa, että työnteko kärsii ja työpiste toisaalla (kodin ulkopuolella) olisi kullannarvoinen. Sisäisissä palavereissa lasten läsnäolo tuskin haittaa, mutta koen asiakastapaamisten sellaisina, että niiden aikana lasten aiheuttamat keskeytykset eivät ole soveliaita.

Poissaolopäivinä etätyöpisteeni on läsnä ja lähellä kaikesta huolimatta. Se ei sinänsä vaikuta kokemukseeni siitä, että pystynkö irrottautumaan työstä. Kone on suljettuna ja työpiste näyttää rauhalliselta. Pitempien lomien aikana siirrän koneen, näppäimet ja hiiren sekä kannettavan tietokoneen telineen kaappiin, jolloin tilaa (ja ajatuksia) vapautuu muulle kuin työlle.

13.9.2022 Tiistai, päivä 14

Poissaolo työstä.

Tein päivän aikana DISC-toimintatyypitestin (Evermind 2022a). Tämän kautta pääsee tarkastelemaan omaa toimintaa vuorovaikutustilanteissa. Testitulokset ovat vain suuntaa antavia, eivätkä kerro koko totuutta minusta tai tavastani olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Testitulosten mukaan (DISC) olen toimintatyyliltäni eniten vakaa, eli olen kärsivällinen, luotettava, empaattinen ja sovitteleva. Tunnistan edelliset helposti itsestäni. Sovittelevuus kuvastaa minua hyvin, sillä pyrin aina toiminnassani siihen, että kaikkia osapuolia kuullaan ja ratkaisut tehdään harkinnan ja pohdinnan jälkeen. Vähiten testin mukaan olen hallitseva eli kilpailusta nauttiva tai riskinottaja, päättäväinen tai haasteista nauttiva. Allekirjoitan edellisen siltä osin, että en ole ollenkaan kilpailuhenkinen tai hallitsevuuteen pyrkivä, mutta osaan olla päättävä ja pidän haasteista. Sopivat haasteet ruokkivat motivaatiota ja intoa.

14.9.2022 Keskiviikko, päivä 15

Poissaolo työstä.

Tein päivän aikana MBTI-persoonallisuustyyppitestin (Evermind 2022b). Tämän kautta pääsee edelleen tarkastelemaan omaa toimintaa vuorovaikutustilanteissa ja persoonallisuuden piirteitä.

MBTI-testin mukaan olen eniten introvertti, intuitiivinen, tunteva ja järjestelmällinen. Tämän kuvauksen tunnistan itsestäni melko hyvin. Sivuston kuvaus (Evermind 2022b) "INFJ on erittäin sitoutunut arvoihinsa ja hänestä on tärkeää tehdä järjestelmällistä työtä niiden eteen. Hän on päättäväinen ja voimakastahtoinen idealisti, jonka on suhteellisen helppo luoda ihmissuhteita ja olla tekemisissä toisten kanssa." kuvastaa minua hyvin. Kuvauksessa tarkennettiin myös, että tämän tyyppin henkilöt ovat viestijänä usein taitavia, jonka vuoksi heitä pidetään sosiaalisina. Kuitenkin introverttina tämän tyyppin henkilöt väsyvät usein sosiaalisissa tilanteissa ja tarvitsevat aikaa akkujen lataamiseen. Kokonaan etänä tehtävässä työssä voin itse huolehtia työn organisoinnista, järjestelmällisyydestä sekä työn suunnittelusta, joten INFJ-tyypille etätyö sopinee todella hyvin.

15.9.2022 Torstai, päivä 16

Poissaolo työstä.

Tein päivän aikana Big Five -persoonallisuustestin (Evermind 2022c), joka on yksi tunnetuimmista persoonallisuutta kuvaavista testeistä. Tähänkin, kuten edellisiin suhtaudun varauksella ja ymmärrän sen antavan vain pienen katsauksen käsiteltävään asiaan.

Testin mukaan olen eniten sovinnollinen ja avoin uusille kokemuksille. Myös tunnollisuus ilmenee vahvana. Testin mukaan olen vähiten neuroottinen ja ekstrovertti. Avoimuuden kokemusta jäin pohtimaan ja tarkempi kuvaus kertoo siitä, että tällainen henkilö on avoin omille ja muiden tunteille sekä avoimuus sisältää uteliaisuutta sisäisille ja ulkoisille kokemuksille. Edelliset tunnistan hyvin itsestäni, mutta jään pohtimaan toteutuuko mahdollisuus uusille kokemuksille kokonaan etänä tehtävässä työssä?

Viikkoanalyysi: Viikon aikana päiväkirjaa ei ole edistetty työn osalta, sillä olen ollut koko viikon pois työstä - korona tuli meidänkin perheeseemme. Tein kuitenkin viikon aikana itsetuntemukseen, persoonallisuuteen ja toimintatyyleihin liittyviä testejä.

Testituloksia tarkastellessa tunnistan kyllä itseäni: Sovinnollisuus, tunnollisuus, introverttius. MBTI testin mukaan INFJ-persoonallisuustyyppi (introvertti - asenne ympäristöön; intuitiivinen - tapa hankkia tietoa; tunteva - päätöksen teon peruste; järjestelmällinen - elämäntyyli) on hyvin harvinainen. Jäin miettimään mikä tekee tästä niin harvinaisen. Kuvaus sivustolla

(Evermind 2002d) kertoo: “Koska INFJ:t ovat parhaimmillaan omien arvojensa ja ihanteidensa puolestapuhujina, moni heistä päätyy yrittäjäksi. “Mahdottoman saavuttaminen vain kestää vähän pitempään”, on hänen mottonsa silloin, kun hän uskoo intohimoisesti asiaansa. INFJ voi päätyä myös auttamaan toisia löytämään oman tiensä ja tarkoituksensa. Siksi moni heistä ryhtyy psykologiksi, life coachiksi tai muuksi henkiseksi suunnannäyttäjäksi.”

Hauskaa huomata, että kuvauksessa ilmenee juuri toisten auttaminen, valmentaminen. Tunistan kuvauksista tietyn jääräpäisyyden: mikäli koen jonkin teeman tai idean itselleni tai ympäristölleni tärkeänä, lähden edistämään sitä, vaikka näkyvissä olisi esteitä tai kovaa työtä. Yrittäjähenkisyys ja kova puurtaminen näkyy minussa myös vahvasti. Osittain juuri tämä opiskelun ja työn yhteensovittaminen pikkulapsiperhearjen keskellä on yksi esimerkki päämäärätietoisuudestani. Yrittäjähenkisyys varmasti on oiva apu, kun puhutaan kokoaan etänä tehtävästä työstä. Osaan asettaa itselleni tavoitteita ja edetä niitä kohti.

Avoimuus uusille kokemuksille liittyyne kohdallani työarjessa muun muassa siihen, että innostun ja otan osaa mielelläni uusiin hankkeisiin, projekteihin ja katson mielelläni asioita uusista erilaista näkökulmista. En mielestäni pelkää muutosta, mutta toki punnitsen näkökulmia asiaan liittyen tarkkaan.

Testien osalta hyvä huomata myös se, että todennäköisesti kokonaan etänä tehtävä työ on onnistunut kohdaltani hyvin siitä syystä, että vahva introverttius tukee etänä tehtävää työtä. Sanothanhan, että introvertit palautuvat parhaiten yksin ollessaan (Markkula 2016). Kuitenkin välillä koen, että etänä tehtävä työ tai digitaalinen vuorovaikutus ei täytä kaikkia toiveitani tai tarpeitani sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Pohdin työn haasteellisuutta - ruokkiiko samankaltainen työ pidemmällä aikajänteellä kunnianhimoani tai kehittymistarpeitani? Ihmisten tunteet ja henkilöiden laaja-alainen ymmärrys voi jäädä vaillinaiseksi verkkovälitteisessä kohtaamisessa, joka osaltaan vaikuttaa kokemukseen täysivaltaisesta työskentelystä.

Poissaoloni vuoksi työstä en tällä viikolla harmikseni päässyt paneutumaan digitaaliseen vuorovaikutukseen sen tarkemmin, mutta toisella tarkasteluviikolla (viikko 10), on mahdollista käsitellä tätä viimeistään lisää.

Edetään ensi viikkoon suunnitelmien mukaisesti, eli käsittelyssä henkinen kunto.

Oivallus: Itsetuntemukseen ja persoonallisuuteen liittyvät testit ovat oiva väline itsensä ja omien toimintatyylien ja vuorovaikutuksen tarkasteluun.

## Viikko 5 Henkinen kunto - perusasioiden äärellä

Tällä viikolla tarkastelussa henkinen kunto. Sydänmaanlakka (2022, 83-84) liittyy henkisen kunnan henkiseen hyvinvointiin ja arvoihin. Hän tuo esille, että tasapaino itsensä ja ympäristön välillä luo merkitystä elämälle ja tarkoitusta niin työlle kuin elämälle ylipäätään.

Tarkastelen tämän viikon aikana omaa työtäni ja sen merkitystä ja tavoitteita ja pohdin, ovatko ne sopusuhteissa arvojeni kanssa. Tulossa viikko, jossa todennäköisesti pääsen isojenkin kysymysten äärelle. Mielenkiinnolla tähänkin viikkoon mukaan!

19.9.2022 Maanantai, päivä 17

Ensimmäinen päivä poissaolon jälkeen oli jokseenkin vauhdikas. Todella monta sähköpostia oli tullut, palavereja mennyt ja asiat edenneet vauhdilla valmennusalustan ja -palvelun suhteen. Vaikuttaisi siltä, että erittäin kiireiset lähipäivät on tulossa. Tällä viikolla henkisen kunnan ylläpitäminen nousee isoon rooliin. Nyt ei ole aihetta paniikkiin, vaikka asiat etenevätkin hyvin joutuisasti. Olemmekin kollegoiden kanssa vaihtaneet ajatuksia ja tsempanneet toisiamme.

Pohdin sitä, että mikä minua eniten motivoi tässä työssäni ylipäätään: tarjota asiakkaille mahdollisimman hyvä valmennuskokemus ja asiantuntevaa palvelua. Motivoi myös oma mahdollisuus kehittymiseen digitaalisten palvelujen käyttäjänä ja uravalmentajana. Kaiken taustalla lienee arvoni, jotka liittyvät toisten auttamiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen. Työssäni kohdatessani valmennusasiakkaita on loistavaa huomata, kuinka asiakkaan asiat etenevät valmennuksen aikana, työpaikkahaastattelukutsu tulee tai koulutuspaikka löytyy. Tai työkyvyn haasteisiin löytyy uutta näkökulmaa ja asiakas pääsee pienen askeleen eteenpäin.

Digivalmennuspalvelumme on kaikkien saatavilla, jotka omistavat kännykän tai tietokoneen. Kännykkä löytyy nykyään (voisi kai sanoa) lähes kaikilta työkäisiltä, joten on hienoa pystyä tarjoamaan palvelu paikkakunnasta riippumatta kaikille. Tämä on yksi asia, jota pidän merkittävänä motivaattorina työssäni: tasapuolisuus ja asiakkaiden tasavertainen kohtelu. Jatkan arvopohdintaani huomisen päiväkirjamerkinnoissä.

20.9.2022 Tiistai, päivä 18

Poissaolo työstä

21.9.2022 Keskiviikko, päivä 19

Tänään on ollut pientä turhautumista työssä. Valmennusalustaan liittyen löytyy vielä paljon korjattavaa ja asiat, joiden ajateltiin jo olevan kunnossa, eivät olekaan. Näitä huomioita olemme kollegoiden kanssa pitkin matkaa kerätty ja toimitettu eteenpäin palveluntarjoajalle ja kehittäjille. Kehitystiimi löytyy siis oman työyhteisön ulkopuolelta.

Välillä näissä hetkissä pohtii - olisiko helpompaa olla työssä, jossa toimittaisiin pääasiassa kasvotusten olevissa kohtaamisissa ja digi ei olisikaan niin suuressa roolissa. Soini & Kovanen (2018, 166) muistuttavat, että kun välineitä vuorovaikutukseen on monia, meillä on mahdollista valita tilanteeseen sopivimmat välineet tehokkaan ja laadukkaan palvelun tarjoamiseksi. Juuri näinhän se on, mutta itse nostaisin vielä lisänä sen, että digitaalisuuden tulee olla mahdollistaja ja tukea palvelun toimivuutta, eikä päinvastoin. Onneksemme meidän palvelumme tulee valmiina olemaan huikea kokonaisuus, joka nimenomaan hyödyntää pedagogisestikin monipuolisia menetelmiä. Soini & Kovanen (2018, 165) listaavat muun muassa reaaliaikaisen ja viiveellisen vuorovaikutuksen sekä kirjoitetun ja kuvallisen vuorovaikutuksen, puhelut, videot, pelit erilaisina vuorovaikutuksen tapoina. Edelliset tulevat monilta osin olemaan käytössä myös meidän palvelussamme.

Palvelun kehittämisen vaiheissa täytyykin muistutella itseään valmiista tuotteesta ja lopputuloksesta, jotta jaksaa tarpoa kaikki kehitysvaiheet läpi. Olenkin pohtinut sitä, että nykytyöelämässä, jossa teknologiset ratkaisut ja digitaalisuus valtaa alaa kaiken kaikkiaan, on työntekijän oltava hyvin avarakatseinen ja avoin kokeilemaan erilaisia ratkaisuja ja opetella hyödyntämään niitä työssään. Perinteinen ohjaus- ja valmennustyö saa rinnalleen todennäköisesti tulevaisuudessa yhä enemmän digitaalisia ratkaisuja; parhaimmillaan perinteinen ja uusi toimivat hyvin yhteen toisiaan täydentäen. Tämä jos mikä, nostaa esille edelleen itsensä johtamisen ja jatkuvan kehittymisen. Koko ajan on oltava ajanhermoilla ja otettava uusia menetelmiä käyttöön.

Edellisiin liitän arvopohdintaa - olenko perinteisen vai uudenaikaisen valmennustyön tai laajemmin esimerkiksi -sosiaalityön kannattaja? Koska olen jo melko pitkään tehnyt kokonaan diginä, nostaa kieltämättä välillä päätään toiveet perinteisestä kohtaamisesta. Silti, vaakakupissa on paljon myös digin hyötyjä, jotka ovat todella merkittäviä. Asiakaspalautteet digitaalisten palvelujen osalta ovat olleet todella hyviä, joten jo ne saavat minut yhä uudelleen innostumaan tästä digitaalisesta maailmasta. Kaiken muun hyvän lisäksi.

Muistiin: Digitaalisuus mahdollistajana, eikä päinvastoin. Valmis tuote tulee olemaan huikea!

22.9.2022 Torstai, päivä 20

Tänään jatkoin digitaalisen alustan työstämistä yhdessä kollegoiden kanssa. Lisäksi pidimme palaveria palvelun tämän hetken tilanteesta ja ajankohtaisista asioista. Vauhdilla edetään ja uudet uravalmennusasiakkaat ovat palvelussamme mukana nopeammin kuin ehkä arvaammekaan. Mukava jännittynyt olo ja innostus. Monta asiaa vaatii toki vielä työstämistä ennen asiakkaiden tuloa mukaan, mutta meillä on tehokas ja aikaansaava tiimi työstämässä keskenolevia asioita. Lisäksi pidimme palaveria yhteiskumppaneiden kanssa, jotka ottavat osaa uravalmennustiimiin. Mukava tavata heitäkin ja keskustella syksyn yhteisistä kuvioista.

Huomaan heti, että muiden into tarttuu; kun yhteistyökumppanit totesivat olevansa tyytyväisiä alkavasta yhteistyöstä ja innolla jo kyselivät tarkennuksia palvelun sisältöön ja käytäntöihin, omakin into alkoi jälleen kasvaa. Jaettu ilo ja into tarttuu! Myös samanhenkisten ihmisten kanssa työskentely on todella inspiroivaa ja korostuu vielä kokonaan etänä (yksin) tehtävässä työssä.

Rauramo (2021) tuo esille, että luottamus virtuaalisessa ympäristössä muodostuu muun muassa aloitteellisen ja aktiivisen kommunikoinnin kautta, läsnäolon tunteesta, sitoutuneisuudesta ja optimistisuudesta. Pohdinkin viikkoteeman mukaisesti henkistä kuntoa siitä näkökulmasta, että kuinka suuri merkitys kollegoilla, yhteistyökumppaneilla ja hyvällä yhteistyöllä on omalle jaksamiselle kokonaan etänä tehtävässä työssä. Lähes poikkeuksetta etätyössäni olen saanut kohdata digikohtaamisissa miellyttäviä, asiansa osaavia ja ystävällisiä henkilöitä. Tämä on osaltaan vaikuttanut siihen, että kohtaamiset verkossa ovat lisänneet työn imua ja intoa työtä kohtaan.

Rauramo (2021) listaa virtuaalisesti kommunikoivan työyhteisön menestystekijöitä, jotka ovat hänen mukaansa jäsenten välinen luottamus, yhteisöllisyyden kokemus; yhteiset toimintatavat ja niihin sitoutuminen. Hän tuo esille myös tarpeellisen tiedon jakamisen ja sen hyödyntämisen sekä itseohjautuvuuden. Lisäksi Hyppänen (2013, 143) tuo esille sen, että luottamus, työyhteisön ilmapiiri sekä oma selkeä rooli työyhteisössä vaikuttavat mahdollisuuksiin kokea työyhteisössä osallisuutta ja vaikuttaa näin ollen myös hyvään kommunikointiin. Edelliset hän liittyy vahvasti myös hyvän työhyvinvoinnin tunnuspiirteisiin.

Kun mietin edellistä listausta, huomaan, että monet edellisistä toteutuvat työyhteisössäni. Työyhteisössä kommunikointi on helppoa ja olemme sitoutuneita saman tavoitteen äärelle, tällä tarkoitan pientä työelämäpalveluiden tiimiä, johon myös itse kuulun. Hauska huomata se, että työyhteisön sisällä kommunikointi ohjelmistopuolen henkilöstön kanssa on mutkatonta ja sujuvaa. Toisaalta koen, että osa yrityksen henkilöstöstä tuntuu etäiseltä, enkä näin ollen juuri ole heidän kanssaan tekemisissä.

Ajattelisin, että esimerkiksi sujuvaan kommunikointiin liittyy vahvasti myös oma roolini: Pyydänpö aktiivisesti palautetta tai tietoa, poiminko oleelliset asiat omassa työssäni hyödynnettäväksi ja viestinkö myös selkeästi asiani eteenpäin. Alaistaidot nousevat pohdinnoissani tarkastelun kohteeksi niin ikään. Välillä koen, että voisin olla avoimempi ja pyytää esimerkiksi esimieheltä palaveriaikaa, mikäli koen jonkin teeman painavan mieltäni.

Yli-Kaitala & Toivanen (2021, 122) tuovat esille, että työntekijöillä voi olla erilaiset tarpeet etätyössä tai lähityössä, ja se voi näin ollen vaikuttaa yhteistyön luonteeseen työntekijän ja esihenkilön välillä. Oleelliseksi he nostavat kahdenkeskiset säännölliset keskustelut ja kuuntelemisen. Myös Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2022, 45) tuovat esille, että esimerkiksi etätyön sosiaaliset vaikutukset ovat jokaisella työntekijällä erilaiset. Toinen nauttii yksin

tekemisestä, toinen kaipaa kasvokkaisia kohtaamisia. Olisikin tärkeää aika-ajoin kartoittaa työntekijöiden kokemusta etätyöstä.

Muistiin: Muista säännöllinen keskustelu kollegoiden ja esihenkilöiden kanssa ja tuen saanti heiltä tarpeen vaatiessa! Voisiko säännönmukaisuutta olla keskusteluissa enemmän?

Viikkoanalyysi:

Tällä viikolla olen viikkotavoitteen mukaisesti käsitellyt oman työni tavoitteita ja merkitystä sekä arvoja. Pohdinnoissani olen kulkenut edestakaisin muun muassa siinä mielessä, että olen palannut perusasioiden äärelle: mistä työssäni nautin, mikä motivoi, mikä innostaa tai mistä löytyy työn imu. Ensimmäistä kertaa päiväkirjamerkinnöissä sivutaan myös teemaa ”työhyvinvointi”.

Teknologia ja digitaaliset ratkaisut ovat parhaimmillaan tekijöitä, jotka helpottavat arkea, tukevat työtä ja nostavat palveluja uudelle tasolle. Välillä, kun niiden pyörteisiin uppoutuu täysin, kehittää ja huomaa edelleen kehitettävää, voi tulla kyltyminen ja ähky - ehkä tällä viikolla tällaisia tunteita olen itsessäni tunnistanut. Kuitenkin tunteet ovat olleet ohimeneviä (niin kuin tunteet ovat) ja lopulta into ja ilo kehittämistyöhön on löytynyt. Olen tyytyväinen siitä, että tunnistan itsestäni myös näitä ”ei niin positiivisia” tunteita, sillä näin pääsen niihin käsiksi ja niitä käsittelemään. Itsensä johtaminen, kuten jo aiemmin on todettu, on pitkälti hyvää itsetuntemusta. Omien vahvuuksien, heikkouksien, voimavarojen, kehittämistä vaativien tekijöiden ymmärtämistä. Päiväkirjamerkinnät ovat todella oiva väline oman itsetuntemuksen parempaan ymmärtämiseen ja näin ollen parempaan itsensä johtamiseen.

Jos pohdin esimerkiksi näitä negatiivisia tunteita jatkossa, osaan toimia niiden kanssa. Huomaan, että välitön juttelu kollegoiden kanssa auttaa todella hyvin. Päästään purkamaan asioita ja ehkä huomaamaan, että jaamme samankaltaisia tunnelmia. Loppujen lopuksi keskustelut usein päätyvät nauruun ja keveämpään oloon. Rauramo (2021) tuo esille, että tutkimuksissa on havaittu vähäisen kollegoilta tai esihenkilöiltä saadun tuen vaikuttavan työhyvinvointiin ehkäisevästi. Näin ollen, jotta myös yleisesti hyvä työhyvinvointi säilyy, on tärkeää jatkaa avointa keskustelua kollegoiden kanssa, ja ehkä tehostaa esihenkilöiden suuntaan keskustelua?

### **Viikko 6 Uudistumiskunto - reflektointia**

Viikon 6 aiheena on uudistumiskunto, joka on yksi itsenä johtamisen osa-alueista. Sydänmaanlakka (2022, 128) tuo esille uudistumisen mahdollistajana ihmettelyn, innostuksen sekä itsetuntemuksen. Hän liittää myös luovuuden ja innovatiivisuuden uudistumiseen. Tunnistan nuo kaikki itsestäni ja onkin mielenkiintoista käsitellä uudistumisen aihepiiriä tulevan viikon

aikana. Työviikon suunnitelmissa on palaveria ja valmistusta liittyen sekä käytännön valmistuksen suunnittelu.

26.9.2022 Maanantai, päivä 21

Tänään viikko alkoi valmistusta liittyvällä palaverilla. Ensimmäiset asiakkaat hyppäävät mukaan palveluun. Olemme siis läpikäyneet käytännön asioita valmistuksen toteuttamiseen liittyen. Mukava virittää näin ollen ajatuksia kohti asiakastapaamisia.

Viikkoteeman mukaisesti olen pohtinut luovuuden ja innovatiivisuuden aihepiiriä ja sitä, kuinka se näkyy tai voi näkyä digisosaalitehtävissä. Kaiken kaikkiaan innovatiivisuus liittyy uudenlaisiin digitaalisiin palveluihin, joita BearIT:llä kehitetään. Pienemmässä mittakaavassa innovatiivisuus näkyy valmistusprosessin eri vaiheissa, selkeämmin esimerkiksi valmistuskeskusteluissa asiakkaan kanssa. Siinä on mahdollista hyvillä kysymyksillä ohjata valmistautujaa miettimään omaa tilannettaan monipuolisesti. Kuten aiemmin todettu, valmistusprosessi on ratkaisukeskeinen ja voimavaroja käyttävä.

Koska innovatiivisuus, luovuus ja avoimuus ovat osa minua, se liittyy vahvasti myös kokemuksiini työn mielekkyydestä. Onkin tärkeää, että työssä täyttyy minulle tärkeitä elementtejä. Olen pohtinut etätöiden aikana juuri tätä innovatiivisuutta ja luovuuden hyödyntämistä. Pysytynkö etätöissä ja kokonaan digitaalisessa palvelussa hyödyntämään monipuolisesti luovuuttani? Tällä hetkellä koen, että tavat hyödyntää luovuutta ovat digisosaalitehtävissä rajalliset, mutta tulevat osittain täytetyksi. Digisosaalitehtävissä luovuus mahdollistuu asiakastyössä kirjoitetun tekstin kautta tai videokeskusteluissa sekä pedagogisissa ratkaisuissa valmistusprosessin aikana.

Palvelu, joka tulee starttaamaan, on tiimimme aikaansaannoksen tulosta ja osa luovaa prosessia. On mukava todeta, että työssä päästään kehittymään ja kehittämään palveluita eteenpäin. Tämä motivoi, innostaa ja on osa uudistumista.

27.9.2022 Tiistai, päivä 22

Tänään valmistustöiden työstäminen on jatkunut ja käytännön asioiden pohtiminen edennyt. Askel kerrallaan olemme valmiimpia ensi viikon valmistuksen starttaukseen. Monta pientä mutkaa on ollut matkassa, mutta kaikista ollaan selvitty. Tässä korostuu edelleen tiimin merkitys ja yhteen hiileen puhaltaminen. Olemme välillä olleet kaikki uusien tilanteiden äärellä, mutta rohkeasti olemme lähteneet ratkomaan käsillä olevia asioita ja menneet eteenpäin. Näissä tilanteissa, joissa kaikki ei välttämättä suju, niin kuin suunniteltu jälkeenpäin on hyvä miettiä myös omaa roolia tilanteiden ratkaisussa. Sydänmaanlakka (2022, 127) tuo esille reflektoinnin merkityksen uudistumisen mahdollistajana. Itsensä johtajana on

mahdollista hänen mukaansa kehittyä juuri reflektoinnin kautta. Ensi kerralla vastaavassa tilanteessa on valmiimpi ja tunnistaa tilanteen mahdolliset sudenkuopat.

Reflektoinnin merkityksen ajattelen olevan kaiken kaikkiaan merkityksellinen, jos ajatellaan laajemmin työtä, työelämää, omia arvoja, tavoitteita ja toiveita. Valitettavan harvoin työelämässä tai omassa arjessa muistaa pysähtyä edellä mainittujen tärkeiden teemojen äärelle. Tämä opinnäytetyöprosessi on minulle oiva tapa peilata omaa työarkeani, omia toiveitani ja tavoitteitani työn suhteen. Avoimin ja rohkein mielin siis mennään kohta näin opinnäytetyöprosessin puolivälissä!

Oivallukset: Pysähdy aika-ajoin omien toiveiden ja tavoitteiden äärelle niin työelämässä kuin laajemminkin omassa elämässä.

28.9.2022 Keskiviikko, päivä 23

Tänään on todella tarvittu itsensä johtamisen taitoja, kun monta asiaa on yhtä aikaa työnalla: Pieniä asioita selvitettävänä työhön liittyen, toisaalta myös lapsen lääkäriaika keskellä työpäivää vie huomiota, tärkeä palaveri iltapäivällä, johon vielä asioita oli työstettävänä ja viime hetken viilauksia ennen ensi viikon asiakastyön aloitusta tarkistettavana. Priorisointi nousee tämmöisinä päivinä tärkeään rooliin, samoin se, että sietää keskeneräisyyttä. Asiat eivät tule valmiiksi nyt, mutta ehkä jo huomenna ollaan lähempänä valmista.

Hieno huomata se, kun asioita pui ääneen kollegoiden kanssa, kuin taikaiskusta jokin alkuun vaikealtakin tuntunut asia tulee ratkaistuksi kuin itsestään. Edelleen yhteistyössä on voimaa ja etätöntehtäjälle pienetkin palaverit tai kahvihetket videosovellusta hyödyntäen voivat olla ratkaisevan tärkeitä kokonaisuuden kannalta.

Ensi viikolla tosiaan starttaa asiakastapaamiset työttömien työnhakijoiden parissa. Huomaan valmistelevani itseäni jo alustavasti tapaamisiin ja pohtivani mahdollisia esille nousevia asioita. Tapaamiset asiakkaiden kanssa ovat olleet työssäni todella antoisia ja kiinnostavia. Niiden kautta olen päässyt itse oppimaan paljon erilaisista elämäntilanteista, työttömän arjesta, työttömyyteen liittyvistä syistä ja toisaalta myös asiakkaan innosta palata työhön tai koulutukseen. Valmennusprosessi pitää sisällään paljon valmentajan työnkuvaan liittyviä steppejä, joita pääsen avaamaan lisää päiväkirjassa tulevien viikkojen aikana.

Oivallukset: Älä aliarvioi pieniäkään kahvihetkiä kollegoiden kanssa, niissä on voimaa!

29.9.2022 Torstai, päivä 24

Tänään tahti on kiihtynyt edelleen ensi viikon asiakastapaamisten suunnittelutyön osalta. Olen tutustunut OSKAR-osaamiskartoihin (BearIT 2022d), joita asiakkaat ovat tehneet ennen aloituskeskusteluun osallistumista ja saanut näin ollen lisätietoa asiakkaan tilanteesta,

toiveista ja tavoitteista lähitulevaisuuteen. Olen läpikäynyt valmennusprosessia, joka näkyy kuvattuna myös yrityksen internetsivulla (BearIT 2022b). Valmennusprosessi on pitkälti valmentajavetoinen ja vaatii näin ollen uravalmentajalta monien pienien osien hallintaa, jotta asiakkaan valmennusprosessi etenee suunnitellusti.

Tänään olen työstänyt uutta PowerPoint -esitystä, joka näytetään asiakkaille aloitustapaamisessa, tarkistanut Teams-kutsuviestit, käynyt läpi ja täydentänyt valmentajien tehtävälustausta sekä käsitellyt valmennusratoihin liittyviä asioita. Pieniä asioita, jotka kuitenkin sujuvoittavat uravalmentajan työtä sekä helpottavat asiakkaan kiinnostumista palveluun.

Työn kokonaisuuden ymmärrys ja sen pienten osasten hallinta on keskeinen osa itsensä johtamista uravalmentajan työssä BearIT:llä. Nyt kun uusia valmentajia rekrytoidaan, on oleellista, että perehdytys tehdään huolella ja uusilla valmentajilla on hyvä käsitys valmennustyön kaikista vaiheista. Tämä antaa varmuutta valmentajan työhön, joka taas näkyy asiakkaan suuntaan hyvänä ja laadukkaana palveluna. Mielenkiinnolla ensi viikkoon!

Viikkoanalyysi: Tämän viikon aikana tarkastelussa uudistumiseen liittyvät teemat. Huomaan, että nautin suuresti työelämässä ja laajemminkin omassa elämässä uusista asioista, niiden tuomista muutoksista. Uteliaisuuteeni ja avoimuuteni vaikuttavat positiivisesti siihen, että uudistuminen on minulle kaiken kaikkiaan tavoittelemisen arvoinen asia. Minulla on lähes koko ajan omassa elämässä pieni projekti käynnissä, ja usein tuo liittyy itsensä kehittämiseen joko opiskelun kautta tai muutoin harrastuksiin liittyen. Uudistuminen voi liittyä myös esimerkiksi muutoksiin asuinpaikan suhteen, joita perheessämme on ollut viime vuosina - ja näin ollen koko elinpiiriin uudistumisen suhteen. Nämä osaltaan ruokkivat mahdollisuuksia muutokseen ja innostavat tutkimaan mahdollisuuksia laajasti; työelämään liittyen, ystävä- ja lähipiiriin liittyen, harrastuksiin tai vapaa-aikaan liittyen. Pikkulapsiperhearjessa myös tasapaino ja tietty ennustettavuus on tärkeää, joten parhaillaan pyrimme löytämään mahdollisuudet yhdistää tasainen mukava arki kiinnostavaan ja innostavaan kokonaiselämäntilanteeseen.

Uudistumisen teemaa olen tällä viikolla pohtinut nykyiseen työhöni liittyen. Kaiken kaikkiaan työ on kiinnostavaa, innostavaa ja kehittämistyön tulosten näkyessä käytännön työssä myös todennäköisesti hyvin palkitsevaa. Kuitenkin digisosaaliteknologian rajoitukset esimerkiksi monipuolisen vuorovaikutuksen mahdollistajana on asia, jota pohdin kovasti. Olen saanut pohjakoulutuksessani laajan ymmärryksen ohjauksen teemoista ja teorioista, minulla on hyvää työkokemusta ihmisten kohtaamisen liittyvistä tehtävistä, sosionomikoulutuksen kautta laajennan ymmärrystäni sosiaaliteknologiasta, sen ilmiöistä ja ajankohtaisista asioista. Tuleeko kaikki osaamiseni hyödynnettyksi digisosaaliteknologiassa ja ruokkiiko se kaikilta osin uudistumistarvettani ja uteliaisuuttani työelämän suhteen? Mietteläänä seuraavaan viikkoon.

## Viikko 7 Ammatillinen kunto - kasvokkaisia kohtaamisia

Tällä viikolla itsensä johtamisen teemojen tarkastelu jatkuu “uudelle kierrokselle”, kun lähdän käsittelemään Sydänmaanlakan (2022) itsensä johtamisen teemoja toistamiseen. Näin pääsen syventymään teemoihin lisää. Otan tarkasteluun myös Hänninen, Karhinen, Korpela ym. (2021, 12-14) määritelmän koskien digiosallisuutta ja pyrin tarkastelemaan sitä osana päiväkirjamerkintöjä.

Tällä viikolla ovat ensimmäiset neljä asiakastapaamista tälle syksyä heti maanantaina. Tiistaina pidän vapaapäivän, sillä tämän viikon perjantaina olen poikkeuksellisesti työssä Tampereelle suuntautuvan työmatkan vuoksi. Mukava nähdä työkavereita pitkästä ajasta kasvotusten toimistolla. Toivon mukaan tällä viikolla pääsen käsittelemään tarkemmin digisosaaliuutta osana ammatillista kuntoa.

3.10.2022 Maanantai, päivä 25

Tänään sain valmennukseeni ensimmäiset uraohjausasiakkaat pitkästä ajasta. Olipa ilahduttavaa tavata heitä. UraSprintti -palvelun yksi parhaita puolia on asiakkaiden moninainen kirjo: saa tavata asiakkaita eri ikäryhmistä ja eri tilanteista työuraansa. Työmotivaation vaikuttaa se, että asiakkaiden tilanteet ovat tosiaan erilaisia ja saa jokaisen asiakkaan kohdalla haastaa itseään eri tavalla. Kun asiakkaana on juuri lukiosta valmistunut tai pitkän työuran tehnyt asiakas, valmennuksessa käsitellyt teemat painottuvat hieman eri tavalla. Keskeistä kuitenkin asiakkaan kohtaaminen, tilanteen kartoitus ja tavoitteiden määrittely valmennukseen.

UraSprintti -palvelu alkaa ohjauskeskustelulla asiakkaan ja valmentajan välillä, joka pohjautuu OSKAR-osaamiskartoitukseen (BearIT 2022b). OSKARin kautta asiakas on päässyt tarkastelemaan omaa osaamistaan kiinnostavan ammatin kautta suhteessa omiin taitoihinsa ja vahvuuksiin (BearIT 2022d). Kysely virittää ajatuksia myös ohjauskeskusteluun. Keskustelun aikana valitaan valmennusrata, jolle asiakas siirtyy ohjauskeskustelun jälkeen. Digitaalisen valmennusradan aikana valmentaja tukee asiakasta viestein ja ohjaa valmennuksen aikana heränneissä uraan, työhön, ammattiin, työkykyyn ja tulevaisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Valmennuksen päätöskeskustelussa summataan valmennusta yhteen ja kirjataan muistiin jatkosuunnitelmia. Nämä jatkosuunnitelmat toimitetaan prosessin mukaisesti ohjaavalle taholle eli TE-toimistoon tai kuntakokeiluun.

Viikkoteeman mukaisesti, kun pohdin omaa osaamistani, ajattelin niin, että UraSprintti -palvelun kautta (jossa olen työskennellyt aiemmin ja ohjannut noin 400 asiakasta) olen kasvattanut rohkeuttani kaiken kaikkiaan tavata eri tilanteissa olevia ihmisiä. Tiedyt lainalaisuudet pätevät digipalvelussa kohtaamistilanteissa ja kykenen asiallisesti ja ammattitaitoisesti kohtaamaan valmennukseen tulevia. Tulevana sosionomina kehityn näin ollen koko ajan sosiaaliohjauksessa. Helminen (2020, 15) tuo esille, että sosiaaliohjauksen lähtökohtana on henkilön

elämäntilanne, johon asiakas ja työntekijä lähtevät yhdessä etsimään ratkaisuja. Tällöin on huomioitava henkilön ikä- ja elämänvaihe ja hänen mahdollisesti elämässään kohtaamat elämänkriisit. Helminen (2020, 15) muistuttaa edelleen, että elämäntilanteen ohella sosiaaliohjauksessa on huomioitava asiakkaan fyysinen, psyykinen, sosiaalinen hyvinvointi ja voimavarat sekä toimintakyky. Nämä osaltaan vaikuttavat asiakkaan tilanteeseen ja tuen tarpeeseen. Myös UraSprintti -valmennuksessa ollaan edellä kuvattujen teemojen äärellä, mutta pääpaino ja suunta keskusteluissa on työhön, koulutukseen tai toimintakyvyn edistämiseen liittyvissä asioissa.

4.10.2022 Tiistai, vapaapäivä

5.10.2022 Keskiviikko, päivä 26

Tänään olikin hiukan erilainen työpäivä, kun iltapäivällä suuntasin junalla kohti Tamperetta ja BearIT:n työllisyyspalveluiden tiimipäiviä. (Kuvio 5.) Todella mukava tavata työkavereita pitkästä aikaa kasvotusten. Luvassa on kahden päivän ajan työn kehittämiseen liittyviä asioita ja toisaalta rentoakin yhdessäoloa. Keskiviikon työpäivä piti sisällään myös asiakkaiden tapaamisia ja valmennusprosessin hiomiseen liittyviä asioita.



Kuvio 5: Matkalla kohti Tamperetta.

Pohdin tänään enemmän digiosallisuutta siitä näkökulmasta, mitä digiosallisuus voi tarkoittaa UraSprintti -asiakkaiden näkökulmasta. Hänninen, Karhinen, Korpela ym. (2021, 18) tuovat esille, että digitaalisten palveluiden kannalta on oleellista, että palvelut muodostavat niiden käyttäjien näkökulmasta toimivia kokonaisuuksia. UraSprintti -palvelussa valmennusprosessia on hiottu kuntoon jatkuvan asiakaspalautteen keruun kautta ja näin ollen mahdollisiin pulma-kohtiin on voitu puuttua. Tärkeänä UraSprintti -palvelussa on pidetty sitä, että se on kaikkien työttömien työnhakijoiden saatavilla helposti. Valmentautumiseen asiakas tarvitsee

puhelimien tai tietokoneen ja mahdollisuuden osallistua videovälitteiseen keskusteluun valmentajan kanssa. Mikäli asiakas ei osaa käyttää videosovellusta, autetaan häntä selkein ohjein kirjallisesti tai puhelimitse valmentajan kanssa käytävässä keskustelussa.

Hänninen, Karhinen, Korpela ym. (2021, 17) muistuttavat, että kaikille digiosallisuus ei kuitenkaan näyttäytyy yhtä helppona mahdollisuutena osallisuuteen eikä näin ollen kaikki yhteiskunnassa ole yhdenvertaisia digitalisaation äärellä. He tuovatkin esille digikuilun käsitteen, johon liittävät teknologian saatavuuteen, saavutettavuuteen ja käytettävyyteen kuuluvia mahdollisia aukkoja, jolloin yksilö tai laajemmin yhteiskunnallinen ryhmä ei voi, tai ei halua tai ei osaa osallistua hyödyntäen digitaalista teknologiaa. TE-asiakkaiden osalta ajattelisin niin, että onneksi heillä on mahdollisuus valita saatavilla olevista palveluista heille sopivin. Usein UraSprintti -asiakkaat kertovat, että oma TE-asiantuntija tai kuntakokeilun omavalmentaja on kertonut muutamasta saatavilla olevasta palvelusta, joista osa on ollut kokonaan etänä toteutettavia (kuten UraSprintti) ja osa lähivalmennuksia ryhmätoteutuksena tai esimerkiksi yksilövalmennuksena. Usein asiakkaat kertovat valinneensa valmennuksemme juuri siitä syystä, että toimitaan digitaalisesti ajasta ja paikasta riippumattomasti ja joustavasti. Myllymäki (2022) muistuttaa, että joskus asiakas valitsee mielellään etävastaanoton esimerkiksi siitä syystä, että kokee lähitapaamiset ahdistavana ja näin ollen etätapaaminen tukee asiakkaan turvallisuuden tunnetta.

Laajasti ajatellen siis hienoa huomata, että ainakin alueella, jolla olemme toimineet UraSprintti -valmennuksen parissa, asiakkaalla on ollut valinnanvapaus. Eli asiakas on voinut valita itselleen sopivan palvelun ja itsemääräämisoikeus on toteutunut. Tämä ilahduttaa, sillä yksi sosiaaliohjaukseenkin oleellisesti kuuluvista eettisistä ohjeista on asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen (Talentia, 2022). Samaisesta ohjeistuksesta löytyy myös maininta osallisuuden edistämisestä, joka toki on yksi sosiaalityön keskeisistä teemoista kaikkiaan.

6.10.2022 Torstai, päivä 27

Tämä päivä on pitänyt sisällään paljon iloa, keskustelua, naurua, pohdintaa, hyvää ruokaa ja seuraa. Tapasimme työelämäpalveluiden tiimin kesken kehittämispäivien puitteissa. Vaikka tapaamme kasvotusten melko harvakseltaan, on joka kerta työkavereiden kanssa helppo keskustella ja yhteinen sävel löytyy hetkessä. Harmillisesti osa työkavereista oli flunssassa kotona, ja he vuorostaan olivat etänä mukana. Tämä oli sinänsä aika surkuhupaisaa, että kun minä ja toinen etänä oleva kollegani ollaan Tampereella, eivät kaikki tamperelaiset olekaan paikalla vaan siellä ruudun takana etänä.

Pohdimme TYPÄ-päivillä tätä hetkeä ja loimme katsausta myös tulevaan. Vuorovaikutuksesta voisin todeta sen verran, että huomaan kuinka vaivatonta ja helppoa kommunikointi on ilman videovälitteisyyttä. Nautin siitä, että sai pienen oman kommentin heittää mihin tahansa

väliin, ilman, että tarvitsi “avata mikkiä” ja ottaa puheenvuoroa erikseen. Tietyllä tapaa on ollut ikävä kasvokkaisia tapaamisia ja helppoa kommunikointia. Illalla suuntasimme vielä pizzalle, jossa oli edelleen mukavaa jutella työkavereiden kanssa rennossa hengessä työstä ja asioista työn vierestä. Näitä(kin) hetkiä etätyöläinen arjessaan välillä kaipaa!

7.10.2022 perjantai, päivä 28

Toinen tiimipäivä alkoi yhteisellä mielen hyvinvointiin liittyvällä harjoituksella. Oli todella kiinnostava muistutella taas itselleen mikä auttaa minua kiireen keskellä palautumisessa ja kuinka pienelläkin palautumishetkellä työpäivän sisällä voi vaikuttaa oleellisesti siihen, miten kuormittavana kokee työpäivänsä. Aion ainakin kokeilla ensi viikolla työskentelyn lomassa pieniä mikrotaukoja, joiden kautta pyrin vähentämään aivokuormaa ja vaikuttamaan palautumiseen myös työpäivän sisällä. Olin iloinen siitä, että tiimipäivien aikana otettiin esille työhyvinvointiin liittyvät asiat.

Toisen päivän aikana kävimme läpi myös kunkin ajatuksia kouluttautumiseen liittyen, millaisia toiveita tai tarpeita on omaan osaamisen ylläpitämiseen. Oli kiinnostavaa kuulla kunkin ajatuksia. Huomasimme, että toiveemme ovat osittain erilaisia, mutta silti kytkeytyvät hyvin yrityksenkin toimintaan ja tavoitteisiin.

Tällä viikolla käsitellyssä olevan teeman (ammatillinen kunto) näkökulmasta tällaiset tiimipäivät ovat todella hyödyllisiä ja antavat minulle virtaa ja intoa taas etänä tehtävään työhön. Mukava avata välillä BearIT:n toimiston ovi! (kuvio 6.)



Kuvio 6: Vihdoin toimistolla!

Viikkoanalyysi: Päälimmäisenä tästä viikosta jää mieleen kohtaamiset kollegoiden kanssa kasvotusten. Kuinka ihana onkaan nähdä henkilö kokonaisena, kaikkine piirteineen ja puolinen, tulkita henkilön eleitä, ilmeitä ja ottaa osaa tilanteisiin siinä hetkessä, kun ne tulevat esille, suunnittelematta ja spontaanisti. Edelliset ovat täysin itsestään selviä asioita monille, mutta kokonaan etätyötä tekeväille eivät niinkään. Huomaan toki, että olen tilanteissa välillä enemmän sivusta seuraaja kuin rento tarinanheittäjä, mutta armollisesti itseäni katsoen ymmärrän sen liittyvän osaltaan luonteeseeni ja toisaalta vaan tottumattomuuteen, joka liittyy jatkuvaan etätyöskentelyyn. Sisällöllisesti TYPA-päivät olivat kiva katsaus tähän hetkeen ja tulevaan ja antavat jälleen virtaa kotona tehtävään työhön. Ammatillisen kunnan näkökulmasta kasvokkaiset kohtaamiset ovat hyödyllisiä ja syventävät yhdessä tekemisen tunnetta ja osallisuutta.

Muistiin: Osallisuus keskiössä niin sosiaalityön asiakkaiden kuin työntekijöidenkin arjessa.

### **Viikko 8 Psykkinen kunto - pysähtymistä**

Tällä viikolla käsitellyssä psykkinen kunto. Käsitellen viikon aikana teemaa erityisesti siitä näkökulmasta, millaiset asiat nousevat oleellisina psykkineseen hyvinvointiin liittyen, kun tehdään asiakastyötä ja työ on kokonaan digitaalista. Tällä viikolla työskentely asiakkaiden parissa alkaa löytää jo omaa uomaansa todennäköisesti. Ensimmäiset asiakkaat siirtyvät digitaaliselle valmennuspalvelulle, jossa pääsen ohjaamaan heitä eri teemoissa.

10.10.2022 Maanantai, päivä 29

Tänään on Maailman mielenterveyspäivä - tärkeä päivä ja tulevana sosionomina pohdin palvelujemme merkittävyyttä laajemmin asiakkaiden mielenterveyden näkökulmasta. Millaisiin asioihin voimme suoraan tai välillisesti vaikuttaa valmennuspalvelujemme kautta?

Tänään vuorossa oli valmennusten aloittamista asiakkaille digitaalisessa valmennuspalvelussa sekä uusien asiakkaiden tapaamista videosovelluksessa. Kaikki sujui mukavasti, lukuun ottamatta pieniä teknisiä haasteita videopalveluun liittymisessä asiakkaan puolelta. Palvelussa tulee silloin tällöin vastaan henkilöitä, jotka käyttävät videopalvelusovellusta ensimmäistä kertaa. Onkin todella mukavaa olla auttamassa heitä uusien sovellusten käyttöönotossa ja lisätä heidän kokemustaan pystyvyydestä digitaalisten palveluiden osalta. Digiosallisuus onkin keskeinen teema, joka läpileikkaa palvelumme ja palvelun tuottajina BearIT voi osaltaan vaikuttaa siihen, että digiosallisuus toteutuisi paremmin työttömien työnhakijoiden joukossa. Joten yksi vastaus aiemmin esittämäni kysymykseeni liittyen mielenterveyteen, liittyy osallisuuden kokemuksen vahvistamiseen. Myös Uski (2022) tuo esille digitaalisuuden sosiaalipalveluissa liian juuri osallisuutta ja joustavuutta. Verkon välityksellä on esimerkiksi mahdollista

tavoittaa maantieteellisesti kaukana olevia asiakkaita, tai sellaisia asiakkaita, joita olisi muutoin vaikea tavoittaa.

Lisäksi asiat, jotka vahvistavat hyvää mielen terveyttä ovat kohtaaminen, kuulluksi tuleminen, palautteen anto, dialogi, ystävällinen palvelu, arvostus. Näitä kaikkia asiakkaamme saavat valmennuspalveluumme osallistumisen aikana.

Tänään saimme tavata uravalmentajien tiimin kesken mahdollisen uuden työkaverimme. BearIT:llä on otettu käyttöön rekrytointissa malli "meet the team", jossa rekrykandi pääsee keskustelemaan työstä monipuolisesti mahdollisen tulevan tiiminsä kanssa videosovellusta hyödyntäen. Hänet oli todella mukava tavata, ja selvästi sopisi osaksi tiimiämme. Hän kiitteli myös tätä kiinnostavaa käytäntöä, jossa pääsee hiukan eri näkökulmasta tutustumaan henkilöstöön ja työhön liittyviin asioihin. Tänään pidimme lisäksi TYPÄ-porukalla palaverin, jossa kokosimme viime viikon antia yhteen. Yksi kommentti jäi mieleeni, kun kysyttiin päällimmäisiä tuntemuksia tiimipäivistä; eräs tuolloin flunssassa ollut totesi, että kyllähän jotain oleellista jää puuttumaan, kun seuraa ikään kuin sivusta muiden kommunikointia kokonaan etänä videosovelluksessa. Niin, mietin. Tuollainen olo itselläkin välillä on, jos työporukka on toimistolla ja itse kököttää omissa työpisteessään yksin kaukana muista. Ehkä tuntemusta kuvaa hyvin sana "ulkopuolinen".

Oivallukset: Digitaalinen valmennuspalvelu tukee asiakkaan hyvää mielen terveyttä

Muistiin: Ulkopuolisuuden kokemus? Kuinka sitä voisi vähentää kokonaan etänä tehtävässä työssä?

11.10.2022 Tiistai, päivä 30

Asiakastapaamisissa myös etänä ollaan isojen tunteiden äärellä. Joskus asiakas on kokenut omissa elämässään isoja asioita juuri ennen tapaamista tai jokin tapahtuma esimerkiksi virastossa asioidessa voi olla vielä mielessä tai tekniset ongelmat haastavat asiakasta. Joskus asiakas on työelämässään kokenut vaikeita tilanteita, jotka edelleen värittävät kohtaamista ammattilaisen kanssa. Kaikki edelliset ja paljon muuta, tulee asiakastyössä pystyä ottamaan vastaan. Tänään empatia ja myötätunto on ollut läsnä vahvasti asiakastilanteissa. Kuuntelu ja pysähtyminen tärkeiden asioiden äärelle on ollut oleellista.

Palasin tänään päiväkirjankirjoitusjakson ensimmäiselle kierrokselle koskien psyykkistä kuntoa ja tarkastelin havaintojani tuolta. Tuolloin kiinnitin huomiota kognitiiviseen ergonomiaan ja siihen, kuinka hyvää itsensä johtamista on myös tarpeettoman aivokuorman vähentäminen työpäivän aikana. Viime viikolla opin mikrotauoista työpäivän aikana ja tänään muistin ottaa niitä käyttöön: pieni rauhallinen aisteihin keskittyvä hengähdys hetki sekä myöhäinen lounaslenkki koiran kanssa palaverien jälkeen piristi mukavasti työpäivää. Kauniissa syksyisessä

säässä liikkeessä taas kiitin mielessäni mukavaa joustavaa työtä ja mahdollisuutta hallita omaa kalenteria itselleen sopivalla tavalla.

Jäin pohtimaan erilaisia asiakastilanteita digisosaaliteijössä ja huomasin, että melko vähän käsittelemme yhteisesti esihenkilöiden johdolla positiivisia tai negatiivisia asioita vastaanottotilanteisiin liittyen. Olemme aihetta tosin sivunneet aiemman työllisyyspalveluiden tiimipäivien yhteydessä. Tuolloin valmentajia kehoitettiin jakamaan mahdolliset haastavat asiakastilanteet matalalla kynnyksellä esihenkilöiden kanssa. Mietin, olisiko kuitenkin toimivampaa esimerkiksi työnohjaukselliset säännölliset keskustelut valmentajien kesken ja näistä koottaisiin tarvittaessa asioita käsiteltäväksi isompaan tiimiin? Valmentajien viikoittaisissa palaverissa jaamme yleisellä tasolla haastavia asiakastilanteita ja toisaalta myös onnistumisia - tämäkin on ollut toimiva tapa.

Muistiin: Työnohjaukselliset tapaamiset valmentajien kesken jatkossa?

12.10.2022 Keskiviikko, päivä 31

Tänään tekniset haasteet ovat värittäneet valmennustilanteita. Ääni pätkii, samoin kuva. Valmentajana ei kuule kaikkea asiakkaan kertomaa tarkasti. Olen valmennustilanteissa aika nopeasti keskeyttänyt tällaiset tilanteet, sillä on todella kuluttavaa tilanteen molemmille osapuolille, jos emme kuule toisiamme. Yleensä olen ehdottanut videopuhelun ohien tavallista puhelua, jonka kautta saadaan ääni toimimaan. Useimmiten tämä auttaa ja keskustelu saadaan käytyä. Nämä ovat tilanteita, jotka turhauttavat valmentajaa (todennäköisesti myös asiakasta) ja tuovat oman lisänsä valmennustilanteeseen. Jos tällaisia asiakastapaamisia sattuu saman päivän ajalle useita, on kokonaisuormitus päivän ajalle melko suuri. Tilanteissa valmentajan näkökulmasta joudutaan näkemään ekstravaivaa sen suhteen, että ylipäätään päästään vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa.

Näinä päivinä, kun tekniikka tulee vuorovaikutuksen väliin, joutuu todella tsemppaamaan itseään kärsivällisesti ja sinnikkäästi. Kun tilanne on ohitse, tarkastelee myös omaa toimintaansa; voisiko toimia paremmin, jotta asiakastilanteissa välttyttäisiin haastavista digiin liittyvistä asioista tai voisimmeko me BearIT:llä vielä vaikuttaa joihinkin valmennusprosessin vaiheisiin. Uski (2022) muistuttaa, että digisosaaliteijössä on tärkeä huomioida, että asiakkaiden digitaidoissa voi olla merkittäviä eroja ja puutteet koskevat eri ikäisiä palvelun käyttäjiä. Hän tuo esille muun muassa selkokielisyyden, joka on merkittävä tekijä mahdollisuuksissa hyödyntää etäpalveluita. Hän kysyykin, otetaanko digipalveluiden kehittämisessä riittävästi huomioon asiakkaiden erilaisuus?

Muistiin: Uusien valmentajien perehdytysmateriaaliin vinkit haastavista (digi) tilanteista selviämiseen.

Muistiin2: Digipalveluiden erilaiset käyttäjät huomioon!

13.10.2022 Torstai, päivä 32

Tänään kotona tehtävä työ sai oman haasteensa siitä, kun lapset ovat kotona sairastamassa. Äidin etätyöpiste on onneksi muualla kuin ruokapöydän ääressä, mutta silti työskentelyrauha on näinä päivinä hiukan kadoksissa. Lastenhoito on järjestynyt läheisen kautta, joten valmennuksia ei ole tarvinnut siirtää.

Kotona tehtävässä työssä vapaa-ajan tai perhe-elämän ja työn rajaaminen voi joskus olla haastavaa. Kuinka olla työroolissa kotona, kun perhe-elämä on ihan lähellä tai toisaalta, kuinka napata vanhemman viitta, kun lapsi tarvitsee äidin huomiota kesken työpäivän. Omalta osaltani edellistä tukee se, että olen todella hyvä keskittymään lähes tilanteessa kuin tilanteessa, mutta toki hihasta repivä lapsen tai äitiä hamuilevat pyynnöt keskeyttävät myös minun keskittymiseni.

Olen käynyt keskustelua edellä mainitusta aihepiiristä työnantajani kanssa ja toivon, että pääsemme lähiaikoina mukavaan ratkaisuun työtila-asian suhteen. Hyvän psyykkisen kunnon näkökulmasta on myös tärkeää, että puitteet työn tekemiseen ovat toimivat ja tukevat laadukasta työn tekoa.

Työviikon päätti valmentajien kahvit, jossa rupatellaan rennossa hengessä viikon tapahtumista ja ajankohtaisista asioista. Nämä ovat todella mieluisia tapaamisia ja yleensä aina nauru raikaa ja voidaan keskustella kaikista työhön tai työn ulkopuolisiin asioihin liittyvistä teemoista. Nämä korvaavat ehkä niitä toimistokahveja ja spontaaneja rupatteluja yhtä aikaa kahville saapuvan työkaverin kanssa. Mukava tapahtuma, mutta livenä todennäköisesti vielä mukavampi.

Oivallus: Hyvän psyykkisen kunnon näkökulmasta on myös tärkeää, että puitteet työn tekemiseen ovat toimivat ja tukevat laadukasta työn tekoa.

Viikkoanalyysi: Tällä viikolla olen pohtinut kriittisesti asiakastilanteita ja omaa toimintaani niissä. Jään miettimään uusia uravalmentajia ja heidän perehtymistään työhön. Kahden vuoden digisosaalitehtävien kokemuksen jälkeen BearIT:llä monet asiat tulevat jo automaattisesti ja hiljaista tietoaikin palveluun liittyen on matkassa. Kuinka siirtää tuota tietoa eteenpäin selkeästi ja tehokkaasti myös uusille valmentajille ja vieläpä etänä. Tähän olisi hyvä vielä paneutua lähiviikkoina, kun uudet valmentajat aloittavat. Mitä voisin itse tehdä?

Psyykkisen kunnon näkökulmasta ja viikkoteeman mukaisesti esille ovat nousseet monet tärkeät seikat: Oma psyykkistä kuntoani heikentää ajoittain kotielämän ja työn vahva sekoittuminen esimerkiksi silloin, kun lapset ovat kotona sairastamassa. Vaikka lastenhoito olisikin järjestetty kotiin työpäiväni ajaksi, se ei silti takaa rauhaa työskennellä. Kodin ulkopuolinen

työtila auttaisi näissä tilanteissa loistavasti. Myös vaikeahkot asiakastilanteet ovat välillä kuormittamassa uravalmentajan psyykkistä kuntoa, mutta onneksemme hyvä työtiimi tukee jälleen haastavien tilanteiden äärellä.

### **Viikko 9 Fyysinen kunto - teoriasta käytäntöön**

Tulevalla viikolla asiakastapaamiset jatkuvat normaaliin tapaan, uudet asiakkaat liitetään mukaan digitaaliselle alustalle ja uusia asiakkaita tulee aloituskeskusteluihin. Tällä viikolla tapaamme myös mahdollisen uuden työkaverin jälleen “meet the team” tapaamisessa. Viikkoteeman mukaisesti tarkastelussa fyysinen kunto. Tavoitteena on ottaa käyttöön mikrotauot, joista aiemmin olen kirjoittanut.

17.10.2022 Maanantai, päivä 33

Viikko alkoi valmennusratojen avaamisella ja asiakkaiden tervetuloitotuksilla mukaan valmennuspalveluun. Lisäksi kommentoin jo valmennuksessa mukana olevien asiakkaiden tehtävävastauksia valmennusalustalla sekä vastailin chat-viesteihin. Aamulla tutustuin lisäksi uusiin asiakkaisiin OSKAR-osaamiskartoituksen kautta ja valmistauduin päivän keskusteluihin. Päivä oli siis hyvin tiivistä koneella istumista, Teams-keskusteluja ja viestien näpyttelyä. Tänään tavattiin myös meille rekrytoitu hakija - onpas mielenkiintoinen ja osaava henkilö kyseessä!

Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa (2017) nostetaan esille työergonomiaan liittyviä seikkoja etätyössä: työ ei saa olla liian yksipuolista ja sitä pitää tauottaa. Lounasaikaan viikkoteeman mukaisesti muistin ottaa hengähdys hetken itselleni. Pyöräilin lähikirjastoon palauttamaan eräänäntymässä olevat lainat. Noin 20min mittainen ulkoilu oli todella hyvä piristys muuten melko rankkaan päivään. Ajatukset sai kokonaan muualle, pääsi raikkaaseen syyspäivään ja hyödyntämään samalla kehoaan fyysisesti. Päivän aikana muistin myös vaihtaa työasentoa ja hyödyntää työpisteeni sähköpöytää, jolloin työskentelin osan päivää seisten.

En tiedä, muistaisinko ajatella lokakuun työrupeaman keskellä riittävästi kehoani tai fyysistä puolta itsensä johtamisesta, mikäli en tekisi tätä opinnäytetyötä. Olen siis hyvin kiitollinen siitä, että nyt “joudun” kääntämään asioita myös tähän tärkeään teemaan. Ehkä tästä jää jotain työskentelytapoihini pysyvästi? Joko kahvakuula nousee jatkossa automaattisesti? (kuvio 7.)



Kuvio 7: Kahvakuula käyttöön?

18.10.2022 Tiistai, päivä 34

Tänään tapasin kolme asiakasta melko tiuhalla aikataululla aamusta puolen päivän tietämille. Kaikki sujui mukavasti, lukuun ottamatta erään asiakkaan pientä myöhästymistä palaverista. Sain kuitenkin aikataulua kurottua kiinni ja pysyin lopulta aikataulussa. Minulla on tapana ottaa asiakkaat puolen tunnin välein, joten jos jokin tapaaminen hieman venyy niin en ole välittömästi pulassa. Yksi parhaita puolia BearIT:llä valmentajana toimimisessa on oman kalenterin täydellinen hallinta. Pystyn suunnittelemaan aikatauluni näppärästi omaan työryhtiini sopivaksi. Työaika on joustava, eli jos esimerkiksi lapsen koulupalaveri on keskellä päivää, pysyy sen näppärästi nivomaan osaksi päivää. Tärkeää se, että viikkotyöaika pysyy hallinnassa. Sähköinen varauskalenteri on myös helposti hallittavissa, selkeä niin valmentajalle itselleen kuin asiakkaille.

Kolme asiakasta peräjälkeen on minulle lähes maksimimäärä. Tuon jälkeen tarvitsee jo kunnon tauon ja aivojen tuulettamista. Jos joskus on ollut todella kiire päivä, ja esimerkiksi neljä asiakasta on ollut samana päivänä, huomaan, että viimeisen asiakkaan kohdalla en ole enää niin skarppina ja pelkään kysyväni samoja asioita uudelleen, sillä asiakkaan asiat sekoittuvat edellisiin.

Pidän siis todella tärkeänä sitä, että valmennuskeskustelussa laatu säilyy koko ajan ja pystymme jokaiselle asiakkaalle tarjoamaan asiantuntevan palvelun. Olemme keskustelleet työyhteisön sisällä asiakasmääristä ja onneksemme olemme hyvin samoilla linjoilla sopivista määristä. Huomioitavaa on, että valmentajan tehtävät eivät lopu keskusteluun, vaan tuon jälkeen tulee täyttää esimerkiksi TE-toimiston tai kuntakokeilun suuntaan toimitettavia tietoja asiakkaan osalta. Myös ennen palvelun aloittamista ja palvelun päätösvaiheissa on tiettyjä asioita, jotka uravalmentaja tekee jokaisen asiakkaan osalta. Tähän liittyy muun muassa raportointivastuu.

Valmennusprosessiin liittyy siis monia pieniä asioita, jotka tulee hallita ja toisaalta valmentaja vastaa kaiken kaikkiaan koko valmennusprosessista yksittäisen asiakkaan osalta. Aivot

ovat kovilla koko työpäivän ja siksikin päiväkirjamerkinnoissa vilahdellut kognitiivinen ergonomia nousee tärkeään rooliin. Tänään pidin mikrotauvoja sekä tein lounaslenkin koiran kanssa. Mieli kiittää ja jaksamista riitti koko työpäivän ajalle hyvin! Jes!

19.10.2022 Keskiviikko, päivä 35

Tänään tapasimme jälleen uuden valmentajaehdokkaan aamuissa keskusteluhetkessä. Oli pas jälleen kiinnostavaa kuulla henkilön taustaa ja intoa tulla meille mukaan valmennuspalveluun valmentajaksi. Huikeaa osaamista hakijoilta kyllä löytyy!

Tänään minulla ei ollut asiakkaita, joten pääsin keskittymään rauhassa valmennusalustalla asiakkaiden motivointiin ja innostamaan heitä pohtimaan asioitaan eri näkökulmista. UraSprintti-valmennuksessa on viisi erilaista valmennusrataa, joista 1-2 rataa valitaan asiakkaan tarpeiden mukaisesti (BearIT 2022b) asiakkaalle. Digitaalisessa valmennuspalvelussa asiakas etenee omaan tahtiin valmennussovellusta hyödyntäen ja oman valmentajan tuki on koko ajan saatavilla. Chat-palvelussa on mahdollista auttaa ja tukea asiakasta valmennuksen aikana heränneissä kysymyksissä.

Koen itse kirjoittamalla kommunikoinnin mieluisana asiakkaiden suuntaan. Kirjoitetussa tekstissä täytyy toki huomioida se, että on selkeä vuorovaikutuksessaan ja osaa innostaa ja tsemppata tekstin kautta asiakasta.

Kaikille asiakkaille kirjoitettu teksti ei ole niin helppoa, lauseita on vaikea muodostaa tai ajatuksiaan on vaikea pukea sanoiksi. Näidenkin asiakkaiden kohdalla kannustamme edes lyhyeen ajatusten kirjaamiseen ja muistutamme siitä, että emme ole arvioimassa tekstin oikeinkirjoitusta vaan tärkeintä ajatustyö kaiken tekstin takana. Toisaalta palvelussamme on välillä myös asiakkaita, jotka kokevat nimenomaan kirjoittamisen mieluisana ja sen sijaan esimerkiksi kasvokkaiset kohtaamiset voivat olla vaikeita (tai kohtaamiset videosovellusta hyödyntäen). Joskus voikin käydä niin, että kirjoitettu teksti on hyvin soljuvaa ja rikasta, mutta vuorovaikutus videosovelluksessa jäyhää ja vaikeaa. Palvelumme mahdollistaa näin ollen asiakkaiden moninaisen kirjon tulla mukaan palveluun.

Koko päivä jälleen tiiviisti koneella olisi voinut vaatia veronsa, mutta muistin tänäänkin huolehtia hyvästä taukoliikunnasta niin kahvikeittimen tai jääkaapin eteen siirtyessä, lounaslenkillä koiran kanssa kuin pöydän ääressä seisten työtä tehden. Hyvä minä!

20.10.2022 Torstai, päivä 36

Ensi viikolla valmennuksessa päättävät ensimmäiset asiakkaat, jotka ovat olleet mukana kolmen viikon mittaisella radalla. Tänään olenkin kääntänyt ajatuksia valmennuksen päätöstilanteisiin ja palauttanut mieleen päätöstapaamisten runkoa ja miettinyt käytännön asioita näihin liittyen. Valmennuksen lopussa asiakas antaa loppupalutteen koko valmennuksesta sekä

hänelle annetaan todistus osallistumisestaan valmennukseen. Lopussa täytetään myös niin sanottu ARVI-palaute työvoimahallinnon hyödynnettäväksi. Tätä läpikäydään yhdessä asiakkaan kanssa viimeisessä tapaamisessa. Monia pieni asioita siis valmennusprosessin loppuvaiheissa vielä, joista uravalmentaja vastaa.

Ensi viikolla on syytä tarkentaa ja läpikäydä valmennuksen päätösvaiheisiin liittyvät asiat. Todennäköisesti näitä läpikäydään myös yhteisesti valmentajatiimissä ensi viikolla. Uravalmennus sykli alkaa tässä siis jälleen hahmottua ja oma työskentely alkaa muotoutua syklin ympärille. Tietyllä tapaa tuttuja juttuja siis tiedossa UraSprintin muodossa, mutta toki jokainen asiakas ja jokainen kohtaaminen omanlaisensa ja uusi.

Tänään oma fyysinen vointini on kokenut kolauksen, kun kurkkukipu alkoi yltyä päivän aikana. Tänään ei ollut asiakkaita, joten kirjoittamalla olen pärjännyt tämän päivän. Olo oli iltapäivästä jo melko kurja. Huominen vapaapäivä tulee todennäköisesti tarpeeseen!

Viikkoanalyysi:

Viikko on soljunut mukavasti asiakastapaamisten tullessa enemmän mukaan työrytmiin. Hiukan pohdituttaa jatkoa ajatellen, kuinka motivoivana tulen kokemaan melko samanlaisiksi lopulta muodostuvan työrytmin. Saanko ammatillisesti työstäni riittävästi, koenko onnistumisia, saanko palautetta tai miltä työskentely kotona työpisteellä syksyn edetessä alkaa tuntua. Välillä koen kaipuuta osaksi kasvokkaisia kohtaamisia, työkavereiden päivittäistä tapaamista ja asiakkaiden kohtaamista kasvokkain. Jännä katsoa mihin nämä tunnelmani etenevät. Ensi viikolla teemana onkin sosiaalinen kunto, joten pohdintani tulevat oikeaan aikaan.

Mikrotauot ja tauotus muutenkin tällä viikolla on sujunut kohtuullisen hyvin. Olen iloinen siitä, että tunnistan selkeästi sen mikä on sopiva määrä asiakkaita minulle päivässä, jolloin jaksaminen pysyy hyvänä ja valmennustyö laadukkaana.

### **Viikko 10 Sosiaalinen kunto - onnekkaita sattumat, ja niiden puute**

Tuleva viikko alkaa sairauspoissaololla, kun enterorokko iski perheeseemme. Mikäli pääsen tiistaina työhön, on vuorossa asiakastapaamisia ja palaverreja tiimin kesken. Tarkastelussa viikkoteeman mukaisesti sosiaalinen kunto, jonka osalta kiinnitän huomiota yhteisöllisyyteen ja kokemukseen työyhteisöön kuulumisesta. Tällä viikolla myös lapsi lomailee koulusta, joten työrauhaan kotona on kiinnitettävä erityistä huomiota.

24.10.2022, päivä 37

Poissaolo työstä

25.10.2022, päivä 38

Poissaolon jälkeen takaisin työssä. Päivä alkoi UraSprintti -palaverilla, jossa käsiteltiin ajan-kohtaisia asioita. Eri ELY-alueet ovat pikkuhiljaa tulossa mukaan palveluun ja asiakasohjaus sujuu mukavasti jo mukana olevilla alueilla. Tänäpäin kaikki muut palaveriin osallistujat olivat toimistolla, paitsi minä olin etänä. Hienosti kuitenkin palaveri oli järjestetty siten, että jokainen toimistolla oli silti omalla koneellaan, jolloin näin kaikkien kasvot hyvin. Tämä pieni asia tuntui minusta todella mieltäsalta, jolloin tuli silti kokemus siitä, että kaikki olemme tasaveroisesti mukana palaverissa, vaikka toiset olivatkin fyysisesti samassa tilassa. Joskus palaverieja on järjestetty myös niin, että kaikki ovat yhden kuvaruudun takana, jolloin etäilijän kokemus mukana olosta heikkenee, kun ei tarkasti kuule/näe jokaista osallistujaa. Kuitenkin kuvaruutujen sulkeutuessa, minun jäädessäni yksin omalle työpisteelleni satojen kilometrien päähän, iski tietty haikeus. Voi kuinka kiva olisi ottaa osaa nauruun, asioiden jakamiseen, asioista keskusteluun spontaanisti ilman, että tarvitsee nostaa kättä ylös tai avata mykistettyä mikrofoonia.

Törmäsin opinnäytetyön teoria-aineistoon tutustuessani mielenkiintoiseen termiin “serendipisyyskokemus”, jolla tarkoitetaan onnekkaita sattumia tai sattumanvaraisia yllätyksiä (Toivanen ja Känsälä 2021, 24 sekä Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 44). Toivasen & Känsälän (2021, 24) mukaan tutkimuksessa havaittiin, että eniten onnekkaita sattumia tapahtui työssä kasvokkaisissa kohtaamisissa, joissa tietolähteenä toimi auditiivisuus/verbaalisuus. Asiantuntijatyössä näitä kohtaamisia tapahtuu juuri työpaikalla ja ne voivat liittyä “ohi mennessä” kuultuun asiaan tai kun keskustelu kollegan kanssa harhautuu uuteen suuntaan, joka virittää aihealueen ympärille uutta tärkeää keskustelua. Nämä ovat epämuodollisia kohtaamisia ja käytäväkeskusteluja. Toivanen ja Känsälä (2021, 25) tarkoittavat serendipisyysdellä sellaista tilannetta tai kokemusta, jossa henkilö kohtaa yllättäen “sattuman ja kokemuksellisen tiedon ja ymmärryksen ohjaamana, jotakin potentiaalisesti hyödynnettävää”. Olen itse myös pohtinut juuri tätä spontaanien kohtaamisten puutetta etätyössä, jonka olen kokenut työtäni kuormittavana. Nyt en pääse vaihtamaan tuosta noin vaan ajatuksiani valmennusteemasta tai kuulemaan ohimennen muusta yritykseen liittyvästä asiasta, vaan kaikki on usein hyvin suunnitelmallista tai tavoitteellista viestinnässä. Toivanen ja Känsälä (2021, 32) tuovat esille, että tyyppisimpiä hyötyjä kohtaamisissa ovat uudet tai hyödylliset ideat, ratkaisut, toimintatavat tai tuotokset.

Olen tyytyväinen, että olen tavoittanut yhden elementin etätyössä, jonka puutteen koen kuormittavana. Ajattelen niin, että nuo onnekkaita sattumia voisivat parhaimmillaan mahdollistaa luovaa ajattelua, jonka koen yhtenä tärkeänä ura-ankkurina omassa työssäni. Voisiko onnekkaiden sattumien mahdollisuutta mitenkään taklata etätyössä? Perehdyn aiheeseen lisää tämän viikon aikana ja tutkin tätä uutta termiä lisää.

Oivallus: Kahvipöytä- ja käytäväkeskustelujen arvo on suuri - yrityksessä on tärkeää vaalia näitä ja luoda puitteita ihmisten kohtaamiselle

Muistiin: Kuinka ruokkia luovuutta etätyössä?

26.10.2022 Keskiviikko, päivä 39

Tänään on ollut tunnerikas työpäivä liittyen työsuhteisiin liittyviin muutoksiin. Luonnollista toki on, että työsuhteet alkavat ja päättyvät, ihmisiä eläköityy tai muutoin siirtyy toisiin tehtäviin. Aina kuitenkin muutokset vaikuttavat myös kollegoihin tavalla tai toisella.

Edellispäivän pohdintojen kautta pääsen psykologisen turvallisuuden käsitteen äärelle. Se on oleellinen etenkin etätyössä. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan Yli-Kaitalan ja Toivanen (2021, 115) mukaan jaettava kokemusta siitä, että ryhmässä voi ottaa riskejä tai olla oma itsensä. Psykologisesti turvallisen työyhteisön tunnuspiirteitä on mahdollisuus esittää kesken eräisiä ajatuksia ja ideoita, nostaa esiin huolia, pyytää apua tai myöntää virheitä ilman, että pelkää tulevaisuutta nolatuksi tai vähätellyksi. Etätyö haastaa psykologisen turvallisuuden: tämä liittyy esimerkiksi siihen, että verkon yli tapahtuvassa vuorovaikutuksessa jää uupumaan osia ei-sanallisesta- ja tunneviestinnästä. Yksi oleellinen psykologiseen turvallisuuteen liittyvä tekijä on tuttuus. Tämä voi jäädä heikoksi kasvokkaisten tapaamisten puuttuessa. Etätyöntekijän yksinäisyys tai tylsistyminen ns. etätyöapatia voivat haastaa ja läsnäolon vahvistamiseen on hyvä kiinnittää etätyössä erityistä huomiota. (Yli-Kaitala ja Toivanen 2021, 122.)

Yli-Kaitala ja Toivanen (2021, 123) on laatinut tsekkilistan työnantajalle, jonka kautta on mahdollista ylläpitää psykologista turvallisuutta etätyössä. Siinä tuodaan esille esimerkiksi seuraavia asioita: pidettävä huoli siitä, että kaikki tietävät oman työnsä tavoitteet, ohjataan asettamaan työlle rajat, luodaan rutiineja kohtaamiselle ja palautteelle, puhutaan sallivasti epäonnistumisista ja osallistetaan kaikkia asioiden käsittelyyn; kiitetään, tarjotaan apua, tunnustetaan ja annetaan palautetta. Psykologisen turvallisuuden kokemus työyhteisössä luo pohjaa tulokselliselle toiminnalle, luovuudelle ja oppimiselle. Psykologisen turvallisuuden luomisessa ja ylläpitämisessä ylipäätään ovat esihenkilöiden lisäksi myös oleellisessa osassa työntekijät itse. (Yli-Kaitala ja Toivanen 2021, 123-124 & 127.)

Ovatko työntekijät avoimia esimerkiksi uusille avauksille, yhteistyölle, asioiden jakamiselle tai ratkaisuille. Jos psykologisestikin turvallisuudessa työyhteisössä sivuutetaan onnekkaat sattumat, ei mahdollistu uuden luominen ja vanhoista rutiineista luopuminen.

Muistiin: Mahdollistuuko onnekkaat sattumat etätyössä tai lähityössä? Ovatko puitteet sattumuksellisiin kohtaamisiin kunnossa?

Muistiin: Psykologinen turvallisuus.

Oivallus: Onnekkait sattumat ovat avain uuden luomiseen!

27.10.2022 Torstai, päivä 40

Aamu alkoi jo melko rutiiniksi muodostuneen aamukävelyn kautta. Ajatukset kohti työpäivää!  
(Kuvio 8)



Kuvio 8: Varhainen aamulenkki.

Tänään viikon päätteeksi tapasin jälleen asiakkaita valmennuksemme päätöskeskustelussa. Digisosaalisyössä pääsen käsittelemään asiakkaiden kanssa uravalmennusteemojen lisäksi myös työkykyyn liittyviä asioita. Tuolloin tarkastelussa laajasti työ- ja toimintakyvyn ulottuvuudet. Nämä keskustelut ovat luonteeltaan hiukan erilaisia kuin muut uravalmennuskeskustelut, sillä niissä näkökulmana henkilön elämäntilanne laajemmin suhteessa työhön tai opiskeluun. Keskustelut ovat napakoita, mutta niissä päästään näppärästi asian äärelle Työterveyslaitoksen Kykyviisari -kyselyä hyödyntäen (Työterveyslaitos 2022b).

Diginä käytävässä keskustelussa on edelleen muistettava keskustelun luotettavuus ja tästä aina mainitsen asiakkaalle. Asiakas voi luottavaisin mielin jakaa asioitaan uravalmentajan kanssa. Yhteenvetoteksti toki toimitetaan TE-toimistoon tai kuntakokeiluun, mutta näistä asioista, jotka eteenpäin välitetään, keskustellaan aina yhdessä asiakkaan kanssa. Läpinäkyvyys ja avoimuus asiakkaan suuntaan on mielestäni todella tärkeää ja liittyy osaltaan asiakkaan hyvään kohteluun ja sosiaalialan ammattieettisiin ohjeisiin (Talentia 2022).

Iltapäivällä tapasimme valmentajien kesken kahvihetkessä yhteisesti. Mukava jälleen vaihtaa kuulumisia ja ajankohtaisia asioita. Samat teemat pohdituttavat valmentajia usein ja niistä on hyvä ja mielenkiintoista jutella yhdessä myös epävirallisesti.

Päivän loppuksi lähetin Teams-kutsuja ensi viikon keskusteluihin tulevalle viikolle sekä kävin läpin valmennusprosessin päätösvaiheiden työtehtäviä. Paljon pieniä muistettavia asioita, jotka haastavat osaltaan tarkkaavuutta.

Viikkoanalyysi: Tällä viikolla olen saanut nimen hämmentävälle ololle koskien etätöitä eli etätyöapatia. Tuota teemaa tulisi tutkailla hieman tarkemmin ja pohtia voiko sille tehdä jotain. Keskeistä siinä lienee sosiaalisten suhteiden uupuminen työhön liittyen. Lisäksi onnekkaiden sattumusten teema on mielenkiintoinen, jonka tunnistan aiemmista työtehtävistäni piristävänä työpäivään kuuluvina kohtaamisina työkavereiden kanssa. Edelliset liitän vahvasti myös viikkoteeman mukaisesti tarkastelun kohteena olleeseen yhteisöllisyyteen tai kokemukseen työyhteisöön kuulumisesta.

Työtila-asia on ollut jo jonkin aikaa vireillä esihenkilöllä. Voisiko kodin ulkopuolella olevan työtilan kautta saada virtaa lisää omaan työhön ja saada taklattua etätyöapatiaa?

### **Viikko 11 Henkinen kunto - etätyöapatiaa vai zoom-uupumusta?**

Tällä viikolla tavoitteena on jatkaa siitä, johon “ensimmäisellä kierroksella” henkisen kunnon tarkastelussa jäin, eli teemat kuten mistä työssäni nautin, mikä motivoi, mikä innostaa tai mistä löytyy työn imu. Pääsenkö kokemaan onnistumisia, saanko palautetta. Viikon aikana on tulossa paljon asiakastapaamisia, eli pääsen jälleen digisosaaliteeman ytimeen kohdatessani TE-asiakkaita valmennuspalvelussa.

31.10.2022 Maanantai, päivä 41

Tänään tapasin UraSprintti -palvelussa neljä asiakasta videosovelluksessa sekä olin palaverissa työllisyyspalveluiden tiimin kanssa. Melko tiivistä kokoustamista siis tänään ja sen huomaa jälleen kehossa ja osittain myös mielessä.

Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2022, 46) viittaavat teoksessaan Standfordin yliopiston tutkimukseen, jossa käsitellään Zoom-uupumusta, joka aiheutuu videokokousputkista. Tutkimuksessa tuodaan esille, että aivojamme kuormittaa erityisesti, kun olemme intensiivisesti “tuijotuskilpailussa” kollegoidemme kanssa, joka ei mukaile normaalia vuorovaikutusta. Lisäksi, kun näemme jatkuvasti oman kuvamme (kuin peili edessämme), energiaa menee ilmeikkyyden hallintaan. Tämän olen itsekin huomannut, ja koen jopa häiritsevänä välillä sen, että “joudun” tuijottamaan itseäni ja ilmeitäni päivät pitkät videokokouksissa.

Huomaan siis, että välillä digitaalisuus ilmenee vuorovaikutuksessani negatiivisena tekijänä. Onko kohdallani niin, että aiemmin tunnistettu etätyöapatia yhdistettynä Zoom-uupumukseen ei ole kovin hyvä yhdistelmä? Koen työn edelleen merkityksellisenä, asiakastapaamiset ovat kultaa ja työssä on paljon positiivisia elementtejä. Mutta virtuaalinen vuorovaikutus tuntuu haastavalta.

1.11.2022 Tiistai, päivä 42

Tänään olen työstänyt yhteenvetotekstejä TE-toimistoon ja kuntakokeiluun asiakkaiden valmennusten osalta sekä tavannut asiakkaita normaaliin tapaan valmennuskeskusteluissa. Lisäksi päivään mahtui UraSprintti -palaveri kollegoiden kesken. Viikkoteeman mukaisesti tänään olen pohtinut, että mistä löytyy työn imu ja mikä innostaa työssä.

Keskustelut asiakkaiden kanssa ovat edelleen työssäni parasta. On todella mielenkiintoista tavata eri tilanteissa olevia ihmisiä, eri koulutustaustalla, työtaustalla tai muutoinkin eri vaiheissa omaa elämäänsä. On myös erikoista huomata se, kuinka puolen tunnin mittaisessa keskustelussa päästään nopeasti asian äärelle ja keskustelemaan todella henkilökohtaisistakin asioista. OSKAR-osaamiskartoitus toimii hyvänä keskustelun virittäjänä ja auttaa asioihin tarttumisessa. Palkitsevaa on onnistua keskusteluissa ja kokea kuinka keskustelu sujuu sulavasti. Onnistumisia tulee lähes päivittäinen hyvien keskustelujen kautta asiakkaiden kanssa. Hyvä kommunikointi jatkuu niin ikään kollegoiden sekä esihenkilöiden kesken. Huumori yhdistää ja tukee vuorovaikutusta!

Palautetta saan asiakkaiden suunnalta aina palvelun lopussa loppupalautteen kautta. Siinä he voivat lähettää terveisiä ja arvioida palvelua myös numeerisesti. Viime aikoina suoraa palautetta esihenkilöiltä en ole saanut, kollegoilta Slack-viestien yhteydessä kommentoidaan välillä toisten suoriutumista - ehkä jälleen hiukan pilke silmäkulmassa - mutta aina positiivisesti ja toista kannustaen ja tsemptäen.

Täytyypä vielä mainita, että tänään tuli kotiini työnantajan huomionosoitus etäilijälle eli hedelmäkassi, josta taisin jo aiemminkin mainita. Nappaan kyllä mielelläni nuo vitamiinit talteen näin marraskuun alkuun!

Muistiin: Palautteen kautta hahmottaa paremmin omaa tekemistään, onnistumisia tai mahdollisia kehittämistä vaativia asioita.

2.11.2022 Keskiviikko, päivä 43

Päivä on sujunut normaaliin tapansa asiakastapaamisten siivittämänä. Tänään oli lisäksi hiukan erilainen keskustelu, kun asiakas halusi vapaaehtoisen "vahvuus/kiinnostuskartan" -sparrailutuokion kanssani. Puolituntinen piti sisällään asiakkaan vahvuuksien tarkkaa analyysiä,

osaamisen määrittelyä, piilotyöpaikoista keskustelua, hakemusasiakirjojen läpikäyntiä. Keskustelu sujui hienosti ja asiakas vaikutti tyytyväiseltä keskustelun jälkeen. Valmennus jatkuu vielä, joten pääsemme vielä valmennuksen päätöstapaamisessa tarkentamaan tänään läpikäytyjä asioita.

Työviikkoni loppupuolelle sijoittuu valmennusten päätöstapaamiset sekä muita valmennusprosessin päättämiseen liittyviä pieniä tehtäviä asioita, kuten palautekyselyihin motivointia ja todistusten lähettämistä. Huomaan, että nämä pienet asiat työviikossani ottavat silti oman aikansa ja ne on hyvä huomioida kokonaisajankäytössä.

Olemme saaneet työelämäpalveluiden tiimiin uuden työkaverin. Lähes kaikki muut tiimistäni ovat hänet jo päässeet tapaamaan ihan kasvotusten, mutta minä en toistaiseksi vielä. Näissä hetkissä, kun huomaa muiden olevan toimistolla, tulee tunne siitä, että voi kunpa itselläkin onnistuisi hybridityö ja voisi välillä vaan piipahtaa toimistolla tapaamassa työkavereita. Olenkin pohtinut sitä, että introverttina ihmisenä silti työminä lienee aika sosiaalinen?

Oivallus: Sosiaalinen työminä?

3.11.2022 Torstai, päivä 44

Työviikko päättyi kolmeen asiakastapaamiseen sekä yhteen palaveriin, raportointiin sekä tulevan työviikon suunnitteluun. Lisänä valmennusalustalla asiakkaiden tukeminen sekä viesteihin vastaaminen. Tarkistan lisäksi tulevan viikon ohjaustapaamiset, lähetän videokokouslinkit tapaamisiin sekä hiukan tutustun etukäteen OSKAR-kartoitusten kautta asiakkaisiin.

Neljän päivän työviikot ovat aika täysiä ja pyörivät pitkälti asiakastapaamisten ympärillä ja niihin liittyvissä asioissa. Kun edellinen tapaaminen päättyy, kirjaa muistiinpanot, tekee tarvittavat muut merkinnät, hengähtää pienen hetken, ottaa kupin kahvia tai nappaa välipalaa. Sitten seuraava asiakas jo odottaakin videotapaamisessa. Pienen hetken ehtii valmistautua ja tarkistaa alkutietoja OSKARista. Sama toistuu päivän aikana kolme tai neljä kertaa. Välissä lounas ja mahdollinen pieni happihyppy. Asiakastapaamisten jälkeen (tai niitä ennen) siirryn valmennusalustalle kommentoimaan asiakkaiden tehtävävastauksia sekä vastailemaan chatviesteihin. Intensiivistä tekemistä siis koko päivä. Välillä päiviin sisältyy myös asiakkaiden hakemusasiakirjojen kommentointia, LinkedIn-profiilien palautteen antoa tai muuta täsmällisempää asiakkaan tavoitetta tukevaa toimintaa.

Huomaan, että varsinaiselle muulle tärkeälle toiminnalle, kuten muiden uravalmentajien kanssa verkostoitumiselle tai webinaareihin osallistumiselle, tiedonhauille, en huomaa jättää aikaa kalenterissani. Yhteisessä työllisyyspalveluiden kehittämispäivässä puhuimme kyllä siitä, että olisi tärkeää myös huomioida kouluttautuminen tai ajankohtaisiin alan tapahtumiin osallistuminen. Mistä napata tuo aika, jos asiakkaita on kuitenkin viikossa tarkoitus ottaa tietty

määrä? Ehkä hyvän kalenteroinnin kautta aikaa löytyisi. Tämä tulisi kuitenkin selkeästi keskustella auki tiimin sisällä/esihenkilön kanssa, sillä noin vain tuskin olisi mahdollista asiaskamääriä tiputtaa. Voisiko omalta alueelta löytyä kiinnostavia tapahtumia, joihin osallistua ihan liivenä? Tämä voisi osaltaan auttaa purkamaan etätyöapatiaa tai Zoom-uupumusta.

Muistiin: Live-tapaamiset ja verkostoituminen taklaamaan etätyöapatiaa?

Viikkoanalyysi: Tavoitteen mukaisesti tarkastelin tällä viikolla työn imua ja muun muassa onnistumisia työssä. Onnistumisia kaivan itse hyvistä keskusteluista asiakkaiden kanssa ja ilahdun asiakkaiden onnistumisista tai oivalluksista. Huomaan kuitenkin, että etätyöapatia puskee pintaan ja kaipuu kasvokkain tapaamisiin kollegoiden sekä asiakkaiden kanssa jatkuu. Pitäisikö todellakin raivata tilaa verkostoitumiseen täältä lähialueitani ja näin saada lisää jaksamista myös etätyöhön?

Jäin pohtimaan sitä, että mihin toive kasvokkaisista kohtaamisista liittyy? Ehkä siihen, että video nappaa osan vuorovaikutuksesta pois, tunneilmaisu jää vajaaksi ja kameraan tuijottelu on luonnotonta, kun sitä tekee jatkuvasti. Edelleen myös aiemmin esille nostamani spontaanuis ja helpot kohtaamiset ovat ne, joita kaipaam. Työtila-asia ei ole edennyt, joten sen mahdollisia positiivisia vaikutuksia on vaikea arvioida.

## **Viikko 12 Uudistumiskunto - rohkeampaa työn hallintaa**

Päiväkirjankirjoituksen viimeinen kokonainen viikko edessä. Loppujen lopuksi syksy on edennyt nopeasti ja marraskuu vaihtui kuin varkain. Tämän viikon asialistalle haluan ottaa viime viikolla esille nousseen verkostoitumisasian tässä lähialueillani. Voisiko löytyä kiinnostavia tapahtumia, joihin osallistua? Miten muulla tavoin uudistumiskuntoa ylläpitää? Ensimmäisellä päiväkirjan kirjoitusviikolla tarkastelin itsetuntemusta, luovuutta ja innovatiivisuutta. Suuntaan ajatuksia myös noihin teemoihin. Tämän viikon aikana pääsen perehdyttämään uutta työntekijää etänä valmennustyön saloihin.

7.11.2022 Maanantai, päivä 45

Tänään olen tavannut uusia valmennukseen tulevia asiakkaita, avannut valmennusratoja sekä ollut kahdessa palaverissa. Lisäksi toki päivään on kuulunut tuttuun tapaan valmennusallustalla viesteihin vastaamista sekä tehtävien kommentointia. Erääseen valmennuskeskusteluun tuli mukaan myös uusi valmentajamme, joka seuraili toimintaani valmennustilanteessa. Huomenna on vastaanlainen tilanne ja loppuviikosta pari lisää. Juttelemme sitten näistä tapaamisista yhdessä ja käymme läpi valmennusprosessia. Kiinnostavaa päästä käsittelemään omaan työhön liittyviä asioita uuden työntekijän kanssa. Varmasti tulee mielenkiintoisia ja tärkeitä huomioita.

Itsensä johtamisen teema oli heti aamulla vahvasti mielessä, kun päiväkotij- ja alakouluikäisen aamu lähti hiukan hitaasti käyntiin. Lasten heräillessä aloitin työpäivänä hyvin varhain valmennusalustalla ja sain edistettyä maanantaiaamun tehtäviä näppärästi ja tehokkaasti kahvikupin ääressä. Lasten herättyä ja siirtyessä aamutoimiin, myös minä siirryin koneelta lasten avuksi ja jätin työt hetkeksi. Nämä ovat etätöiden parhaita puolia kaikessa joustavuudessaan. Mahtavaa, kun ei tarvitse kiirehtiä bussiin tai minuuttiaikataululla edetä kohti työpistettä. Pikkulapsiperheessä joustava etätö on arjen helpottaja. Itselläni etätö on silti rytmittynyt aika pitkälti normaaliin virastotyöaikaan, sillä lasten hoitoajat tai koulu ovat hyvä mittari päivän pituudelle.

Olenkin pohtinut, että voisinko rohkeammin hyödyntää etätömahdollisuutta ja rytmittää jonkun/joitakin päiviä hiukan eri tavalla. Lähinnä pohdin työviikkojen elävöittämistä esimerkiksi joogatunnilla tai jollain muulla mieluisalla tekemisellä, joka osaltaan vastaisi juuri kaipuuseeni liikkua työviikon aikana kodin ulkopuolelle ja helpottaisi etätöopaita. Töiden tekeminen oman työpisteen ulkopuolella on kiinnostava vaihtoehto, mutta tämä vaatisi tarkasti tietosuoja-asioiden huomioon ottamista. Kirjastossa työskentely tai co-working -tila voisi olla hyvä vaihtoehto silloin, kun en käsittele asiakastietoja. Usein nelipäiväiseen työviikkooni kuitenkin sisältyy joka päivälle asiakastietojen käsittelyä. Mikäli rakennan työpäivääni eri tavalla, tulisi esimerkiksi lasten hoitoasioista keskustella perheessä ja miettiä asiaa laajemmin. Jos työtä siirtyy illalla tehtäväksi, tulee työskentelytilan olla edelleen rauhallinen - sen takaminen ei välttämättä onnistu kotikonttorilla.

Nyt illalla tarkistin paikallisen joogastudion aikataulun: Selkäjoogaa (kuvio 9.) olisi tarjolla aamuisin! Innostuisinko ja onnistuisinko järjestämään aikatauluni siten, että pääsisin tuohon mukaan? Tämä lisäisi varmasti paljon myös työhyvinvointiani, sillä tuntikuvauksessa todetaan "Tunti sopii erityisen hyvin sinulle, jos teet istumatyötä." Tämän laitan vakavaan harkintaan!

Muistiin: Etätö tuo joustavuutta lapsiperhearkeen



Kuvio 9: Loppusyksyn selkäjooga-tunti.

8.11.2022 Tiistai, päivä 46

Tänään valmennusten lisäksi olen kirjannut viime viikon ARVI-tekstejä sekä lähettänyt todistuksia asiakkaille, kommentoinut erään CV:n ja etsinyt asiakkaan apuna tietoa työttömien terveystarkastukseen liittyen. Eräs valmennuskeskustelu ei sujunut odotetulla tavalla, kun Teams ei toiminut asiakkaalla. Keskustelu käytiin poikkeuksellisesti tavallisena puheluna ja valmennus saatiin asianmukaisesti käynnistettyä. Tänään oli myös kaksi Kykyviisari -keskustelua. Keskustelut ovat valmentajalle mukavaa vaihtelua ja minulle henkilökohtaisesti todella mieluisia, kun saan hyödyntää laajemmin osaamistani asiakkaan tilanteen tarkastelussa.

Tänään muokkasin työkalenteriani parin viikon päähän siten, että pääsisin tuohon selkäjoogaan, josta eilen kirjoitin. Ensi viikko on jo buukattu valmennusten osalta täyteen, joten ensi viikolla en vielä pääse aloittamaan. Tosi mukava oivallus tuo eilinen, että todellakin, etätyön joustavuutta voisin hyödyntää rohkeammin. Tänään osaltaan otin etätyön joustavuutta käyttöön, kun vielä varsinaisen virka-ajan jälkeen kommentoin asiakkaiden tehtävävastauksia valmennusalustalla. Tämä siksi, että helpotan hiukan huomisen työkuormaa, jolloin vuorossa on monta päätöstapaamista ja niihin valmistautumista. Voisinko jatkossa vielä enemmän työskennellä virka-ajan ulkopuolella, jolloin voisin vapauttaa aamuista aikaa esimerkiksi liikuntaan tai muuhun itselle mieluiseen tekemiseen? Pääosin kuitenkin lasten päivärytmin vuoksi raameissa on pysyttävä, mutta ehkä pieniä piristäviä rytmivaihdoksia voisi tehdä jatkossakin? Ehkä tämä ruokkisi osaltaan myös työhön liittyvää luovuutta ja intoa? Tervetullutta vaihtelua vuoden pimeimpään aikaan.

Muistiin: Rohkeampi oman kalenterin hallinnointi ja suunnittelu

9.11.2022 Keskiviikko, päivä 47

Huomaan, että näin marraskuun edetessä ja päiväkirjan kirjoittamisen loppuvaiheissa alkaa tulla jo pientä väsymystä myös kirjoittamistyöhön. Koko päivän koneella istumisen jälkeen on välillä työlästä jatkaa kirjoitusurakkaa vielä työpäivän jälkeen. Työpäivät ovat melko tiiviitä ja tekemistä riittää, joten edes päivän viime minuuteilta on vaikea napata aikaa päiväkirjalle. Nyt viime päivinä kirjoitustyö on jäänyt iltaan tai jopa myöhäiseen iltaan, kun perhe rauhoittuu nukkumaan.

Tämän päivän osalta päällimmäisenä ovat jälleen mielessä kiinnostavat keskustelut asiakkaiden kanssa ja hyvä refleктоiva keskustelu uuden työntekijämme kanssa. Todella mukavaa tutustua uuteen henkilöön. Uuden työntekijän into ja ilo tarttuu - hän on heti huomannut työmme positiiviset ja innostavat puolet, joista on kiinnostavaa keskustella. Juttelimmekin juuri valmennustyön ihanuudesta ja siitä, kuinka virkistävää on tavata eri tilanteissa olevia ihmisiä ja pohtia heidän tilanteitaan ja tukea heitä eteenpäin tavoitteissaan.

Tämän viikon omana tavoitteena oli tarkastella lähialueeni tapahtumia ja mahdollisuuksia verkostoitumiseen. Erinäisiä nettisivuja selatessani kuitenkin huomasin, että ehkei tämä ole kuitenkaan se mitä kaipaen. En kaipaa vieraiden ihmisten tapaamista ja small talkia tai työpajoja ja keinokeoisia kohtaamisia. Toki varmasti silloin tällöin ne verkostoitumistapahtumat ja työpajat ajavat oman asiansa, mutta ehkeivät kuitenkaan ole sitä mitä etsin.

10.11.2022 Torstai, päivä 48

Nelipäiväinen työviikko on edennyt vauhdilla jälleen. Huomaan, että syksyn edetessä asiakastyön vakiinnuttua, alkaa todellakin kiireen tuntua tulla. Tänään neljä asiakkaan tapaamista, joista kahdessa mukana oli myös uusi valmentaja seurailemassa toimintaani valmennustilanteessa. Lisäksi valmennusten purkukeskustelut uuden valmentajan kanssa, valmentajien kahvit, ARVI-tekstien kirjoittamista, valmennusallustalla asiakkaiden tehtävien kommentointia ja ensi viikon valmennuksiin valmistautumista. Tänään itsensä johtaminen ei onnistunut ja aikataulut olivat liian tiukat: lounastauon pidin koneen ääressä ohimennen ja kunnon tauot jäivät välistä. Tänään tuntuikin kehossa todella nihkeältä.

Nelipäiväinen työviikko on hieno juttu, mutta perjantain puuttumisen kyllä huomaa! Torstaina yrittää tehdä "perjantain hommia" ja suunnitella seuraavaa viikkoa. Hiukan on iltapäivällä sellainen olo, että muistinkohan kaiken. Onneksi mahdollisiin unohtuneisiin asioihin ehtii palata seuraavalla viikolla. Armollisuutta siis itseä kohtaan!

Viikkoanalyysi: Tämän viikon tavoitteena oli pohtia, kuinka uudistumiskuntoa ylläpitää. Huomaan, että kohdallani voisi toimia parhaiten omassa työarjessa oman kalenterin luovempi hallintaa siten, että otan aikaa pienille verkostoistumishaasteille tai selkeästi rytmittän

työpäivääni siten, että nappaan pienen osion työpäivästä jonakin päivänä esimerkiksi liikkumiseen, jolloin jatkan työpäivääni pitempään iltapäivällä. Nämä tervetulleet oman aikataulun muutokset piristäisivät todennäköisesti mukavasti etätöyöarkea ja toisivat totuttuun tuttuun rutiiniin kaivattua muutosta.

### **Viikko 13 Tietoisuus - tavoitteen tarkastelua**

Viimeisen päiväkirjankirjoitusviikon aikana aiheena on tietoisuus. Sydänmaanlakka (2010 & 2012) kertoo sen olevan "sisäinen tarkkailija", joka johtaa kehoa, mieltä ja ihmistä kaikkina. Työkaluna tässä toimii itsereflektointi ja mahdollisuus tarkastella itseä ulkoapäin. Kirjallisuudessa johtajuuteen liittyen tuodaan usein esille johtajan itsetuntemuksen merkitys; se, että hyvän johtajan on tunnettava ensin itsensä (Tiililä 2015, 24-25 & Dunderfelt 2014, 33-34). Itsetuntemus, itsetietoisuus ja tietoisuus ovat oleellisia johtamisen välineitä. Sama pätee itsensä johtamisessa. Päiväkirjan kirjoitus kokonaisuutena on toiminut tässä opinnäytetyössä tietoisuuden lisääjänä ja itsereflektion välineenä.

Tämän viimeisen viikon aikana on tarkoitus aloittaa opinnäytetyön yhteenvedon työstämistä ja pohtia sen antia. Lisäksi tarkastelen tällä viikolla omaa työtäni erityisesti digisosaaliteorian näkökulmasta ja kiinnitän erityisesti huomion vuorovaikutukseen liittyviin asioihin valmennuskeskusteluissa valmennusalustalla. Päädyin jatkamaan kirjoitusaikaa koko työviikon (4pv), sillä minulla on sairastumisten vuoksi ollut poissaoloja päiväkirjankirjoitusjaksolla.

14.11. Maanantai, päivä 49

Tänään on ollut jälleen tapaamisia asiakkaiden kanssa sekä työskentelyä digitaalisella valmennusalustalla. Päiväkirjassa en niin paljon ole vielä tuonut esille kirjoittamalla tapahtuvan valmennustyön sisältöä, mikä siinä on oleellista ja kuinka tuo käytännössä tapahtuu. Voisin hieman avata tuota puolta lisää.

Tänään olen tsempannut asiakkaita alkuun valmennuksessa, vastaillut heidän viesteihin koskien valmennuksen käytännön toteutusta sekä aktivoinut hieman passiivista valmentautujaa. Kommunikointi tapahtuu chat-alustalla, johon asiakas voi jättää viestejä kellon ympäri koko valmennuksen ajan. Valmentaja vastaa pikaisesti viesteihin ja auttaa kaikenlaisissa, uraan, jatkokoulutukseen, työhön, työnhakuun, työkykyyn liittyvissä asioissa. Oma tyylini keskusteluissa on ehdottomasti kannustava. Pyrin kirjoittamaan siten, että asiakkaalle jää viestistä positiivinen tunnelma. Olen kohtelias ja esimerkiksi passiivisille henkilöille pyrin esittämään kysymyksiä kuten "Mitä kuuluu?" "Kuinka valmennus sujuu?" "Voinko auttaa jossakin asiassa sinua?" Usein nämä ystävälliset kysymykset poikivat hyvää keskustelua. Aina keskustelunavaus

ei tuota tulosta, vaan silloin on hyvä muistutella velvollisuudesta osallistua valmennukseen sekä aktiivisuuden ylläpitämisestä koko valmennuksen ajan.

Kun kirjoitan asiakkaille, ajattelen joskus niin, että kuinka välitän hymyn läpi tekstin? Hauska mielikuva, mutta toimii minulla ja suuntaa kirjoittamistani. Kasvokkaisissa (videovälitteisissä) keskusteluissa asiakkaiden kanssa pyrin olemaan myös positiivinen ja kiinnostunut asiakkaan asiasta sekä välittämään hyväksyvää ja innostunutta virettä vuorovaikutukseen. Usein into ja ilo tarttuu ja alkuun hieman negatiivisesti valmennukseen suhtautuva saattaa muuttaa asennettaan jo keskustelun aikana.

Joskus palautteen antaminen kirjoittamalla esimerkiksi hakemusasiakirjoihin voi olla haastavaa ja noissa tilanteissa erityisesti tulee muistaa positiivisten asioiden esille tuominen, kannustaa ja tsemjata asiakasta pienin askelin muuttamaan hänelle vaikealta tuntuvia asiakirjoja. Kaiken kaikkiaan olen kokenut kirjoittamalla tapahtuvan vuorovaikutuksen minulle luontevana väylänä yhteydenpitoon asiakkaiden kanssa. Olen huomannut, että monet asiakkaat pitävät siitä, että asioita on mahdollista käsitellä ilman kasvokkaista tapaamista ja pelkkä kirjoitettu teksti riittää vuorovaikutukseen. Yksi hieno piirre meidän UraSprintti -valmennuskeskämme!

15.11.2022 Tiistai, päivä 50

Tänään tekisi mieli aloittaa päivä kakkukahvilla ja isoilla tuuletuksilla. 50 päivää päiväkirjaurakkaa takana! Hyvä suoritus, mutta hiukan vielä petraan poissaolopäiviä ja jatkan pari päivää lisää. Tänään ajatuksissa ovat olleet edelleen asiakastapaamiset. Pohdin sitä, että joskus asiakkaamme voivat olla hyvinkin vaikeissa elämäntilanteissa: lomautuksia, irtisanoutumisia, pitkittynyttä työttömyyttä, sairautta, elämänkriisejä. Uralmentaja voi olla se, jonka asiakas tapaa ensimmäisenä vaikean tilanteen jälkeen tai sen se, jonka tapaa pitkästä aikaa tilanteen keskellä. Kuinka tukea asiakasta? Kuinka vastaanottaa nuo tunteet, jotka toki välittyvät myös videokuvan välityksellä tai valmennusalustalla kirjoitetun tekstin muodossa.

Asiakas voi tuntea valmennuksen aikana monenlaisia tunteita. Voi olla turhautumista, väsymystä, jännitystä, pelkoa, ahdistusta, pettymystä. Toisaalta ilon tunteita, innostusta, helpotusta tai rohkeutta. Oleellista valmentajana on hyväksyä tuo tunne sellaisena kuin se on. Ei olettaa mitään tai sanoittaa uusiksi asiakkaan tuntemuksia.

Usein tilanteessa auttaa validointi ja se, että viestii asiakkaalle kuulluksi tulemista, ymmärrystä ja hyväksyntää (Keskinen, Kääriäinen, Oravisto, Pitkänen, Tukiala 2012, 6-8). On hyvä ymmärtää oma roolinsa uravalmentajana, eli jokaista asiakkaan elämän osa-alueetta ei voi tai tarvitse valmennuksen aikana ratkaista vaan keskeistä on usein herätellä asiakkaan omaa motivaatiota tilanteen ratkaisussa, auttaa huomaamaan ratkaisun avaimia tai palveluohjauksen

keinoin tarkastella yhdessä asiakkaan kanssa sopivia tahoja, jotka voivat auttaa tilanteen ratkaisussa jatkossa.

Usein valmennuksen aikana asiakas työllistyy, pääsee työhaastatteluun, saa opiskelupaikan tai pääsee eteenpäin kuntoutusasioiden edistämässä. Nämä ovat hienoja hetkiä, joihin uravalmentaja pääsee ottamaan osaa. Kaiken kaikkiaan voisi siis todeta, että uravalmentajana tässä tehtävässä pääsee näkemään tunteiden ison kirjon ja kulkemaan asiakkaan rinnalla pienen hetken. Tämä onkin työni parhaita puolia - asiakkaiden rinnalla kulkeminen ja asioiden jakaminen.

16.11.2022 keskiviikko, päivä 51 (poissaolon korvaus)

Tänään työpäivä on edennyt normaaliin tapaan asiakkaita tavatessa ja BearIT:n kuukausipalaveriin osallistuessa. Uudet työntekijät esittäytyivät tänään; olemme nyt saaneet kaksi uutta työkaveria Työllisyyspalveluiden tiimiin. Ensi viikolla pääsen tutustumaan toiseen uuteen työntekijäämme lisää, kun hän tulee seuraamaan asiakastapaamisia videokeskusteluihin, ja jonka jälkeen tapaamme vielä purkukeskustelun merkeissä. Pikkujoulujen ajankohta myös ilmoitettiin tänään. Siihen on vajaa kuukausi, joten asiakastapaamisia on jo buukattu tuolle päivää. Pystynkö enää järjestämään viikkoa uusiksi, jotta pääsisin Tampereelle pikkujoulujen viettoon.

Kun päiväkirjan kirjoitus alkaa olla lopuillaan alan selkeästi jo tekemään yhteenvetoa ja pohdita opinnäytetyön antia. Työpäivät jatkavat kulkuaan normaaliin tapaan, huomaan poimivani palaverista tai tapaamisista asioita, joita painan mieleeni mahdollista myöhempää käyttöä varten eli päiväkirjaan kirjoitusta. Esimerkiksi eräs seikka, joka vei huomioni, oli tilanne, kun eräs kollega huikkasi palaverissa toiselle, että "muistatko, kun silloin ohimennen toimistolla juteltiin asiasta x." Tuolloin mietin, että tässä hyvä esimerkki onnekaista sattumista, joista aiemmin olen kirjoittanut.

Huomenna viimeinen päiväkirjamerkintä. Tyytyväisin mielin sitä kohti.

17.11.2022 Torstai, päivä 52 (poissaolon korvaus)

Tämän viikon teemana oli tietoisuus, jonka Sydänmaanlakka (2012) toteaa olevan yksi tärkeä itsen johtamisen osa-alue, joka ohjaa koko johtamistyötä. Paremmen tietoisuuden kautta ymmärtää itseään paremmin, osaa ottaa etäisyyttä ja katsoa itseään hiukan ulkoapäin. Ajattelin juuri niin, että tämän opinnäytetyön ansiosta itsetuntemukseni on kasvanut huomattavasti ja olen oppinut tarkastelemaan etättyötä eri näkökulmista ja itsensä johtamista eri osa-alueiden kautta.

Työviikon viimeinen päivä nyt takana ja samoin päiväkirjan kirjoitusprosessi alkaa olla päätöksessään. Hieno prosessi ja kiinnostavia havaintoja pitkin matkaa. Mielenkiintoista nyt

läpikäydä kaikki havaintoni ja siirtyä pohdintaosion työstämiseen. Työpäivän aikana tapasin oman tiimini valmentajien kahveilla ja oli todella miellyttävää jälleen vaihtaa kuulumisia, nauraa ja kertoa ajankohtaisista asioista laidasta laitaan. Hieno valmentajien porukka kasassa ja on ilo olla osana tätä tiimiä!

Viikkoanalyysi: Päiväkirjan kirjoituksen loppuvaiheissa suuntasin tavoitteissa vielä digivalmennuksen saloihin ja mukavasti päiväkirjamerkinnöissä pysähdyinkin oleellisten valmennusteemojen ympärille. Kirjoitettu teksti valmennuslupausasiakkaalle on merkityksellistä asiakkaalle ja siksi siihen on hyvä panostaa vähintäänkin yhtä intensiivisesti kuin valmennuskeskusteluihin videotapaamisissa. Kirjoitettu teksti on ja pysyy, joten siinäkin mielessä se on hyvin oleellinen osa valmennusta. Tietoisuusteema on ollut läsnä koko valmennusprosessin ajan, ja päiväkirja kaikinensa on kasvattanut omaa itsetuntemustani ja tietoisuuttani opinnäytetyön aihepiiristä. Nyt yhteenvedon kirjoitus voi alkaa!

### 3.2 Yhteenvedo

Nostan esille tässä osiossa jokaisen itsensä johtamisen osa-alueen osalta oivallukseni sekä muistiin -kohdat ("oivallukset" ja "muistiin") ja teen yhteenvedoa näiden osalta. Tämä osio on kirjoitettu päiväkirjamerkintöjen jälkeen ja tämän pohjalta on tarkoitus työstää tarkistuslista työnantajalle, sekä saada ajatuksia pohdinta -osuuden työstämiseen.

#### **Ammatillinen kunto**

- *Oivallus: Vieraalla maaperällä voi tapahtua oppimista!*
- *Muistiin: Paniikkialueella voi joutua uupumiseen tai väsymiseen.*
- *Oivallus: Oman mukavuusalueen kasvu on osa oppimista ja kehittymistä!*
- *Muistiin: Osallisuus keskiössä niin sosiaalityön asiakkaiden kuin työntekijöidenkin arjessa.*

Ammatillisen kunnan osalta muistiinpanot keskittyvät paljon uuden oppimiseen ja oman mukavuusalueen laajentamiseen äärelle. Olen rohkeasti työssäni hypännyt alueille, jotka eivät ole minulle omimpia. Ne kiinnostavat ja innostavat tutustumaan, tutkimaan ja hyödyntämään uudenlaista ongelmanratkaisua. Havaitsen selkeästi omalle mukavuusalueelleni osuvat teemat, ja toisaalta asiat, joissa en ole vahvoilla. Itsensä johtamisen näkökulmasta itsetuntemus on tärkeässä roolissa.

Toisaalta ammatillisen kunnan päiväkirjamerkinnöissä palataan sosiaalityön ytimeen, eli osallisuuden vahvistamiseen. Tähän liitän sekä asiakkaiden kokemuksen osallisuudesta, mutta toisaalta pohdinnoissani näkyy oma kokemukseni osallisuudesta ja yhteenkuuluvuudesta työhön tai työyhteisöön etätyöntekijän näkökulmasta.

#### **Psyykinen kunto**

- *Oivallus: Itsensä johtaminen on myös hyvää kognitiivista ergonomiaa.*
- *Muistiin: Voisiko työnantaja tuoda tehokkaammin esille tietotyötekevien aivotyön ja kognitiivisen ergonomian merkityksen työn mielekkyyden ja sujuvuuden osalta?*
- *Oivallukset: Digitaalinen valmennuspalvelu tukee asiakkaan hyvää mielen terveyttä*

- *Muistiin: Ulkopuolisuuden kokemus? Kuinka sitä voisi vähentää kokonaan etänä tehtävässä työssä?*
- *Muistiin: Työnohjaukselliset tapaamiset valmentajien kesken jatkossa?*
- *Muistiin: Uusien valmentajien perehdytysmateriaaliin vinkit haastavista (digi) tilanteista selviämiseen.*
- *Muistiin: Digipalveluiden erilaiset käyttäjät huomioon!*
- *Oivallus: Hyvän psyykkisen kunnon näkökulmasta on myös tärkeää, että puitteet työn tekemiseen ovat toimivat ja tukevat laadukasta työn tekoa.*

Psyykkisen kunnon tarkastelussa olen pohtinut erityisesti työn luonnetta ja sen kuormittavuutta erityisesti aivotyön ja kognitiivisen ergonomian näkökulmasta. Nämä vastaavat osaltaan kokemukseen hyvästä psyykkisestä kunnosta; kuinka tarkkaavaisuus, havainnointi, muisti tai uuden oppiminen onnistuu. Nämä vaikuttavat siihen, kuinka hyvin tai huonosti pystyn työstäni suoriutumaan ja ovat suoraan kytköksissä myös itsensä johtamiseen. Tärkeä huomio on lisäksi se, että usein etätyöntekijän työarki ja kotiarki sekoittuu ja olisikin tärkeää panostaa toimiviin työtiloihin, jotka mahdollistavat laadukkaan työnteon huolimatta siitä, onko muu kotiväki sairastamassa tai lomalla kotiympäristössä. Työtila kodin ulkopuolella olisi hyvä ratkaisu myös kognitiivisen ergonomian kysymyksiin, kun puhutaan esimerkiksi työskentelyn keskeytyksistä tai mahdollisuudesta keskittyä asiakastyöhön.

Liitän hyvän psyykkisen kunnon ylläpitämiseen vahvasti päiväkirjamuistiinpanoissani kollegoiden tuen, vuorovaikutuksen ja huomioon uudet työkaverit ja pohdin heidän mukaantuloansa tiimiin. Kuinka voitaisiin välttää mahdollista ulkopuolisuuden kokemusta kokonaan etänä tehtävässä työssä? Kuinka tukea heitä itsensä johtamisessa? Pohdin, voisiko työnantaja ottaa tehokkaammin esille kognitiivisen ergonomian näkökulman tietotyötä tekevien työarjessa. Hyvä kumppani tässä voisi olla myös työterveyshuolto. Päiväkirjamerkinnöissä näkyy myös digisosi-aalitiön asiakkaisiin liittyviä teemoja, kuten digitaalisen valmennuspalvelun mahdollisuudet hyvän mielenterveyden tukemisessa, mutta toisaalta myös asiakkaiden heterogeenisuus. Kuinka jatkossa huomioida paremmin erilaiset asiakasryhmät?

### **Fyysinen kunto**

- *Oivallus: Armollisuus itseä kohtaan!*
- *Muistiin: Etätyöntekijän lounasruokailun tukeminen työnantajan kautta?*
- *Muistiin: Työnantajalta tehokkaampi muistuttelu/huomiointi liikunnan tärkeydestä kokonaisuhyvinvointiin.*
- *Muistiin: Kuinka nivoa liikkumista työpäivien yhteyteen? Kävelypalaverit jälleen käyttöön?*

Fyysisen kunnon osa-alueen merkinnöissä näkyy monenlaiset yritykset johtaa tätä osa-aluetta paremmin. Kuvaan pieleen menneitä kokeiluja, mutta toisaalta merkinnöissä näkyy onnistumiset. Oleellisena esille nousee juuri armollisuus itseä kohtaan ja itsetuntemus. Mikä on minulle luonteva tapa, mistä nautin tai mikä sopii työarkeeni? Luulen löytäneeni itselleni sopivia väyliä myös fyysisen kunnon ylläpitämiseen työarjessa. Pohdin työnantajan roolia lisää. Voisiko esimerkiksi liikuntasetelit tai erilaiset palaverikäytännöt rohkaista työntekijöitä rohkeampaan liikkumiseen myös työpäivien aikana? Kävelypalaverit käyttöön? Myös ruokavalion merkitys

nousee esille yhtenä teemana päiväkirjamerkinnoissä. Kotitoimiston ruokalista on usein melko yksitoikkoinen. Voisiko työnantajan kautta saada tähän pirstystä esimerkiksi lounassetelien kautta tai voisiko työterveyden kautta saada muistutteluja koko työyhteisölle terveellisestä ja ravinteikkaasta etäruokailusta.

### Sosiaalinen kunto

- *Oivallus: Itsetuntemukseen ja persoonallisuuteen liittyvät testit ovat oiva väline itsensä ja omien toimintatyylien ja vuorovaikutuksen tarkasteluun.*
- *Oivallus: Kahvipöytä- ja käytäväkeskustelujen arvo on suuri - yrityksessä on tärkeää vaalia näitä ja luoda puitteita ihmisten kohtaamiselle*
- *Muistiin: Kuinka ruokkia luovuutta etätyössä?*
- *Muistiin: Mahdollistuuko onnekkat sattumat etätyössä tai lähityössä? Ovatko puitteet sattumuksellisiin kohtaamisiin kunnossa?*
- *Muistiin: Psykologinen turvallisuus.*
- *Oivallus: Onnekkat sattumat ovat avain uuden luomiseen!*

Sosiaalisen kunnan osalta nousi monia kiinnostavia asioita esille. Pohdin tuossa osiossa lisää itsetuntemukseen liittyviä teemoja ja tein muun muassa persoonallisuuttani ja vuorovaikutustyytlejäni koskevia testejä. Testit luovat ymmärrystä lisää siitä, miksi etätyö on sopinut minulle niin hyvin, mutta toisaalta herättää kysymyksiä. Ruokkiiko etätyö riittävästi luovuutta ja mahdollistuuko etätyössä koko oman potentiaalin hyödyntäminen? Edellisen teeman äärellä on hyvä olla tarkkana myös itsensä johtamisen näkökulmasta, sillä mikäli motivaatio tai työn imu katoaa, ei työtehtävä todennäköisesti inspiroi riittävästi.

Törmäsin onnekkaiden sattumien -kuvaksiin lähdekirjallisuudessa ja ymmärsin, että näiden puute on yksi etätyön kuormittavuutta lisäävä tekijä. Spontaanit kohtaamiset ja ohimennen alkavat keskustelut kollegan tai esihenkilön kanssa puuttuvat työstäni miltei kokonaan kasvotusten, virtuaalisesti näitä onneksi on jonkin verran. Edellinen näyttäytyy kuitenkin työarjesani isona puutteena. Ymmärrän spontaaniuden ruokkivan työtiimin sisällä luovuutta ja uusia oivalluksia. Tämän oivalluksen myötä lähdin pohtimaan laajemmin onnekkaiden sattumusten merkitystä BearIT:llä: Ovatko puitteet sattumuksellisiin kohtaamisiin yrityksessä muutoin kunnossa? Tähän liittyy esimerkiksi toimistotilat, niiden muuntuminen erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin. Toisaalta myös psykologisen turvallisuuden kokemus, jota käsittelin päiväkirjamerkinnoissani, on yksi tärkeä tema.

### Henkinen kunto

- *Muistiin: Digitaalisuus mahdollistajana, eikä päinvastoin. Valmis tuote tulee olemaan huikea!*
- *Muistiin: Muista säännöllinen keskustelu kollegoiden ja esihenkilöiden kanssa ja tuen saanti heiltä tarpeen vaatiessa! Voisiko säännönmukaisuutta olla keskusteluissa enemmän?*
- *Muistiin: Palautteen kautta hahmottaa paremmin omaa tekemistään, onnistumisia tai mahdollisia kehittämistä vaativia asioita.*

- *Oivallus: Sosiaalinen työminä?*
- *Muistiin: Live-tapaamiset ja verkostoituminen taklaamaan etätyöapatiaa?*

Henkisen kunnon teemojen käsittelyn aikana työssä huomaan pientä kyltymistä digitaalisiin ratkaisuihin. Kun kaikki ei toimikaan niin kuin pitäisi, täytyy itseä todella tsempata eteenpäin. Jälleen kollegoiden tuki ja jaettu kokemus antaa voimaa ja uskoa jatkaa eteenpäin. Törmään tässä vaiheessa etätyöapatian käsitteeseen, jonka tunnistan osittain myös itsestäni. Ratkaisukeskeisenä henkilönä lähdän pohtimaan ratkaisuja sen selättämiseen. Merkinnöissäni nousee esille kysymys, voisiko säännönmukaisia keskusteluja esihenkilöiden kanssa olla enemmän, jolloin he olisivat koko ajan tietoisia työntekijän tilanteesta; mahdollisista haasteista, onnistumisista. Keskustelut ovat oiva väylä myös palautteen antoon, joka nousee etätyöntekijän työarjessa oleelliseksi tekijäksi, kun työtä tehdään paljon yksin. Palautteen kautta osaa kiinnittää työssään huomiota oikeisiin asioihin ja iloita onnistumisista. Nämä osaltaan vaikuttavat itsensä johtamiseen ja työn hallintaan.

#### **Uudistumiskunto**

- *Oivallukset: Pysähdy aika-ajoin omien toiveiden ja tavoitteiden äärelle niin työelämässä kuin laajemminkin omassa elämässä.*
- *Oivallukset: Älä aliarvioi pieniäkään kahvihetkiä kollegoiden kanssa, niissä on voimaa!*
- *Muistiin: Etätyö tuo joustavuutta lapsiperhearkeen.*
- *Muistiin: Rohkeampi oman kalenterin hallinnointi ja suunnittelu.*

Uudistumiskunnon teemoissa ollaan osittain perusasioiden äärellä - mikä minua motivoi työssä, mistä nautin ja toisaalta ratkaisujen tiellä: kuinka tehdä omasta työarjestani itselleni sellaista, että se motivoisi myös jatkossa? Päiväkirjamerkinnöissä näkyy tietynlainen tyytyväisyys tehdä joustavaa etätyötä, jonka vuoksi esimerkiksi monet perhearkeen liittyvät asiat sujuvat soljuvasti työarkeen mutkattomasti nivoutuen. Yksi tärkeä oivallus löytyy oman kalenterin hallinnan ja etätyön joustavuuden mahdollisuuksien paremmassa hyödyntämisessä.

#### **4 Pohdinta**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on realistisesti työarkea kuvaten tarkastella itsensä johtamista kokonaan etänä tehtävässä digisosaalisyössä. Itsensä johtamista on tarkasteltu kuuden osa-alueen kautta: ammatillinen-, psyykkinen-, fyysinen-, sosiaalinen-, henkinen- sekä uudistumiskunto (Sydänmaanlakka 2022). Seitsemäs osa-alue "tietoisuus" on esillä päiväkirjankirjoitusjaksolla viimeisellä viikolla. Kuitenkin koko päiväkirjankirjoitusprosessi on osa tietoisuuden edistämistä sekä itsereflektiota, jonka Sydänmaanlakka (2022) nostaa oleellisena itsensä johtamisen toteutumiseen liittyen.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tarkistuslista työnantajan käyttöön etätöihin liittyvistä oleellisesti huomioitavista asioista. Tarkistuslistassa esille tuodut kohdat on poimittu päiväkirjamuistiinpanojen pohjalta, ja ne avautuvat parhaiten tutustumalla yhteenveto -osioon 3.2. tai koko päiväkirjaan. Tarkistuslista syntyi pienen pohdinnan jälkeen lopulta melko sujuvasti, sillä yhteenveto -osion teemojen kautta esille tullessiin asioihin oli syytä paneutua tarkistuslistan kautta. Tarkistuslistan kohtia 1-4 voidaan läpikäydä yhdessä etätöitä tekevien kanssa tai hyödyntää listausta suoraan esihenkilöiden toimesta ja tarkastella työkuilttuuria niiden pohjalta. Listauksen kautta on mahdollista havaita kriittiset tekijät etätöissä, vaikuttaa niihin ja huomioida ne jo ennakkoon mahdollisia uusia etätöitekiijöitä rekrytoitaessa. Tarkistuslista löytyy liitteestä 2.

### Hyvää työn hallintaa

Itsensä johtamisen osa-alueiden tarkastelun pohjalta käy ilmi, että onnistun itsensä johtamisessa hyvin työn hallinnan osalta. Aikataulutun päiväni järkevästi ja tehokkaasti. Hahmotan UraSprintti -palvelun luonnetta ja ymmärrän eri työtehtäviin käytettävää aikaa. Tunnistan hyvin omat rajani esimerkiksi asiakasmäärien suhteen ja päiväkirjamuistiinpanoissani näkyy ehdoton vaatimus laadukkaaseen ohjaus- ja valmennustyöhön jokaisen asiakkaan kohdalla. Ammatillinen identiteetti on vahva ja se auttaa itsensä johtamisessa: kun tietää ja tuntee rajansa, se suojaa minua itseäni työntekijänä pysymään uravalmentajan roolissa ja samalla takaa asiakkaille tasa-arvoisen ja eettisesti oikeanlaisen kohtelun. Tällä on varmasti vaikutuksia myös koettuun työhyvinvointiin ja työn hallintaan. Ilokseni olen syksyn aikana päässyt mukaan kehittämistehtäviin ja kehittämään omaa osaamistani. Tämä vaikuttaa työn imuun ja tuo mukavaa vaihtelua perustyöhön.

Päiväkirjankirjoitusjakson edetessä aloin suunnitella rohkeammin omaa ajankäyttöäni virkajan ulkopuolelle viikkotuntimäärän pysyessä ennallaan. Tämä mahdollistaa esimerkiksi joo-gatunnille osallistumista aamulla, josta saan virtaa koko päivään ja viikkoon. Olen kirjoitusjakson aikana näin ollen havainnut omia tarpeitani, jotka voivat osaltaan vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja jaksamiseen kokonaan etänä tehtävässä työssä.

Oma kehittymistavoite liittyy avoimempaan vuorovaikutukseen esihenkilöiden suuntaan: vaikei palavariajankohtaa olisi sovittu kalenteriin, voin hyvin pyytää pientä hetkeä yhteiselle keskustelulle. Näin voin oman esimerkin kautta edistää yhä avoimempaa vuorovaikutusta ja asioiden läpikäyntiä siinä hetkessä, kuin ne ilmenevät.

Luovaa itsensä johtamista - työntekijän vastuu?

Yksi teema, joka näyttäytyy päiväkirjamerkinnöissäni selkeästi etätöiden kuormitusta lisäävänä tekijänä, on spontaanien kohtaamisten puute. "Serendipisyyskokemus" eli onnekkait sattumat, spontaanit kohtaamiset tai sattumanvaraiset yllätykset (Toivanen ja Käsälä., 2021, 24 sekä Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 44) voivat olla ohimennen tapahtuvia pieniä keskustelun avauksia esihenkilön kanssa, hauskoja keskusteluhetkiä kahvikupin ääressä kollegan kanssa tai esimerkiksi koulutustilaisuuden tai sidosryhmätapaamisen jälkeen virinneitä pieniä ajatuksen säikeitä. Pohdin, voinko omalla toiminnallani etätöissä edistää onnekkaiden sattumien tapahtumista. Mikä on tässä työntekijän oma vastuu ja toisaalta, mikä on työnantajan vastuu?

Oleellista edellisissä on se, että parhaimmillaan niistä jalostuu jotain uutta, joka edistää yksilön tai koko työyhteisön toimintaa. Käsälä, Toivanen & Yli-Kaitala (2021, 110-111) tuovat esille, että onnekkaita sattumia ei voi ennustaa tai pakottaa tapahtumaan, mutta organisaatiossa on mahdollista edistää niiden syntymistä. Heidän mukaansa matala ja ketterä organisaatio, jossa ei ole turhaa byrokratiaa tai hierarkiaa, on paras maaperä serendipisyydelle. Näin ollen BearIT:llä on rakenteellisesti loistavat mahdollisuudet näiden toteutumiseen.

Mielenkiintoiseksi, mutta toisaalta haastavaksi serendipisyydestä tekee sen, että esimerkiksi BearIT:llä tätä tulisi katsoa kokonaan etätöitä tekevien, hybridityöhön osallistuvien, että toisaalta enemmän lähityössä olevien työntekijöiden näkökulmista. Työarki näyttäytyy hyvin erilaiselta kunkin työntekijäryhmän osalta. Myös työntekijöiden tavat toimia voivat olla erilaisia tai työn luonne vaatii erilaisia tekemisen tapoja. BearIT:llä on lisäksi kaksi toimialaa: työelämäpalvelut sekä ohjelmistopalvelut. Kuinka mahdollistaa näiden jatkuva vuoropuhelu sekä parhaimmillaan uusien ideoiden pulppuaminen?

Löydän päiväkirjamuistiinpanoistani muutamia kohtia, joissa on elementtejä serendipisyydestä: yhteinen tekstin tuottaminen, oivallus palaverissa, purkutilanteet kahvihetkissä. Paikallisten tapahtumat Slack-keskusteluihin sekä videopalavereihin. Nämä esimerkit ovat osaltaan oman aktiivisuuteni ansiosta tapahtuneita, mutta niissä ei voi vähätellä kollegan roolia tai annettua aikaa ja tilaa onnekkaita sattumien tapahtumiselle (työn rakenteeseen liittyvät seikat).

Virtuaalinen ympäristö voi siis mahdollistaa erilaisia tapoja kohtaamiseen, kuten virtuaaliset kahvittelut, lounaat tai kävelyt. Digitaalinen vuorovaikutus ei kuitenkaan aina ole ongelmallista tai serendipisyyttä suosivaa. Jokainen (etä)työtä tekevä voi kuitenkin itse vaikuttaa siihen, millaiseksi vuorovaikutus etäpalavereissa ja muissa virtuaalisissa kohtaamisissa muodostuu: läsnä oleminen, kysyminen, kuuntelu, kiinnostuksen osoittaminen, palautteen pyytäminen ja sen antaminen ovat tärkeässä roolissa. (Käsälä, Toivanen ja Yli-Kaitala 2021, 113 sekä Yli-Kaitala ja Toivanen 2021, 122.)

Lähityössä hyvä tilasuunnittelu sekä selkeät pelisäännöt toimistotilojen käytössä on oleellista hyvän vuorovaikutuksen muodostumisessa. Esimerkiksi koko henkilöstöä koskevat ”toimistopäivät”, voivat toimia joissakin tilanteissa hyvin. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 53.) Toivanen ym. (2021, 113) tuovat esille, että työskentely-ympäristö sekä työtilat mahdollistavat parhaimmillaan hyvää vuorovaikutusta, spontaania kohtaamista sekä yhteistyötä työntekijöiden välille. Työtilojen pitäisi tarjota mahdollisuuksia erilaisiin työskentelytarpeisiin: niin rauhallista yksin tekemistä, yhteisöllistä keskustelua, työn kehittämistä tai rennompaa oleskelua. Myös visuaalisesti tilojen tulisi olla miellyttäviä ja luovuuttakin ruokkivia.

Pohdin, mikä on kokonaan etätöitä tekevän vastuu ja itsensä johtamisen rooli tehdä itselleen luovia tiloja, tapahtumia tai tilanteita ja mikä on toisaalta työnantajan rooli? Etätöitä tekeväälle kotiympäristö ei todennäköisesti tue pitkällä aikavälillä erilaisia tarpeita. Myös Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2021, 53) muistuttavat, että esimerkiksi työskentely kirjastossa, kahvilassa tai toimistohotellissa voi ruokkia inspiraatiota ja on hyvää vaihtelua kotiympäristössä toimimiseen. Tässä on kuitenkin huomioitava esimerkiksi BearIT:llä tietoturvakysymykset ja asiakastyö, jota ei voi tehdä tietoturvallisesti em. ympäristöissä.

### Palautumisen merkitys

Olen törmännyt kognitiivisen ergonomian käsitteeseen (Työterveyslaitos 2022a; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022) pitkin matkaa päiväkirjankirjoitusjaksolla. Itsensä johtamisen näkökulmasta se on todella oleellinen ja tärkeä huomioon otettava asia. Jos työpisteeltä löytyy sähköpöytä, joka pitää työasentoni kunnossa, kuka tai mikä huolehtii kognitiivisesta ergonomiasta ja siitä, että jaksan työssäni aivotyön osalta myös jatkossa?

Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2021, 63 & 69) tuovat esille, että kaikissa töissä on intensiivisiä työjaksoja ja väliaikaisesti tämä ei ole haitallista. Tärkeää on, että vaiheen jälkeen tulee kevyempi palautumistakin mahdollistava jakso. UraSprintti -palvelu on kaikkienensa hyvin intensiivistä tekemistä läpi vuoden ja palvelussa on harvoin suvantovaiheita. Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2021, 69) korostavat, että työssäjaksamista ja työhyvinvointia voi edistää palautumistaidoilla. Psykkinen palautumiskyky eli resilienssi liittyy osaltaan tähän oleelliseen asiantuntijan ammattitaitoon.

Päiväkirjanmuistiinpanoista poimin kohtia, jotka liitän palautumiseen työpäivien sisältä: epäviralliset kahvitteletukset kollegoiden kanssa, lounaslenkki koiran kanssa, mikrotauko asiakastapaamisten välissä. Nämä ovat itseni johtamia ja työn rakenteisiin liittyviä. Alkupuolella syksyä työn luonne oli hyvin erilaista, eli kehittämistyötä ja palvelun suunnitteluun liittyviä tehtäviä. Luen tuon osion osaksi palauttavaa työtä, sillä työrytmi tuossa ei ole niin intensiivinen kuin asiakastapaamisten aikana. UraSprintti -palvelun käynnistyttyä työrytmi alkaa muotoutua

asiakastapaamisten ympärille. Tämän kanssa on syytä olla jatkossa tarkkana, sillä kuormitus voi kasvaa, ellei suvantovaiheita ole tai niitä ei keinotekoisesti luoda. Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2021, 69) muistuttavat, että työnantajan on tärkeää tukea työntekijöitä palautumiskeinojen kehittämisessä ja toisaalta luoda mahdollisuuksia ja rakenteita palautumiselle.

#### Oma kehittymiseni opinnäytetyöprosessin aikana

Tämän opinnäytetyön myötä olen lisännyt omaa ymmärrystäni digisosiaalityön kentältä, mutta ennen kaikkea olen tarkastellut itsereflektion kautta omaa työskentelyäni kriittisesti etänä tehtävässä digisosiaalityössä. Havaintojen kautta pystyn jatkossa yhä laadukkaampaan asiakastyöhön ja asiakkaiden kohtaamiseen. Asiakaslähtöisyys on yksi sosiaalialan keskeisiä tavoitteita (Talentia 2022). Sosiaalialan ammattieettisissä ohjeissa todetaan (Talentia 2022), että jokainen ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ammattitaitoaan sekä hyvää toimintaa suhteessa asiakastyöhön.

Opinnäytetyön kautta olen ymmärtänyt palautumisen merkityksen osana työtä ja hyvää työhyvinvointia. Jatkossa pystyn yhä paremmin johtamaan omaa työtäni ja voimaan hyvin myös kokonaan etänä tehtävässä työssä. Itseni johtaminen on kehittynyt opinnäytetyön kirjoitusvaiheissa. Havaintoni työstä ja tarkistuslista työnantajan käyttöön siivittää yritystä eteenpäin käsitteilyssä olleiden teemojen osalta. Se toimii samalla hyvänä keskustelun pohjana yhteiseen kehittämiseen työyhteisön sisällä.

Jatkokehitysjatoksena havaintojen pohjalta voisi työstää tarkistuslistan myös työntekijän käyttöön, eli "huoneentaulu", joka muistuttaisi etätyöntekijää hyvän itsensä johtamisen teemoista ja konkreettisista toimenpiteistä työpäivien aikana. Mahdollisuuksien mukaan tätä voisi viedä eteenpäin yhdessä toimeksiantajan kanssa ja ottaa mukaan muut yritykseen palkatut etätyöntekijät. Näin yhdessä tekemisen kautta pääsisimme käsittelemään tärkeitä etätyöhön liittyviä asioita ja kehittämään työkulttuuria. Mikäli keskustelu nähdään tärkeänä ja viriää laajemmin, voisi keskustelua laajentaa koskemaan koko yrityksen henkilöstöä.

Teoriaosuudessa on monia mielenkiintoisia teemoja, jotka kiinnostavat ja joihin voisi paneutua jatkossa lisää. Esimerkiksi työn rakenteiden tarkastelu suhteessa luovuuteen ja spontaneihin kohtaamisiin.

### Toimeksiantajan palaute

Toimeksiantaja (kaksi BearIT:n edustajaa) on lukenut viimeistelyä vaille valmiin opinnäytetyön ja antanut palautetta. Palaute on ollut todella positiivista eikä muokkausehdotuksia tekstiin esitetty. Opinnäytetyö on antanut toimeksiantajalle lisäymmärrystä siitä, mitä työntekijän itsensä johtaminen sisältää ja edellyttää. Havaintojen kautta saa käsitystä siitä, miten tukea työntekijän itsensä johtamista tai millaisiin asioihin voisi kiinnittää huomiota yhteisissä keskusteluissa esihenkilön ja työntekijän välillä. Opinnäytetyö virittää toimeksiantajan ajatuksia etätöarjen suunnitteluun ja opinnäytetyössä esille nostettujen teemojen tarkempaan käsittelyyn yrityksen sisällä. Opinnäytetyön tuloksia on tarkoitus hyödyntää yhtenä teemana yrityksen kehittämisessä. Opinnäytetyö antaa sytykkeitä lukijalle omaan itsereflektioon ja prosessointiin työhön/yritykseen laajemmin liittyvistä asioista. Toimeksiantaja kiittää myös hyvistä lähdeviitteistä, joita otetaan jatkossa tarkasteluun.

## Lähteet

### Painetut

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2022. Etätyön hyvinvointiopas. EU: Bazar.

Hänninen, M. 2014. Muutoksesta jatkuvaan uudistumiseen. Teoksessa Sydänmaanlakka, P. (toim.) Tulevaisuuden johtaminen 2020. Saarijärvi: Pertec Consulting.

Rahkamo, S. 2014. Luovuuden johtaminen; uutta etsimässä. Teoksessa Sydänmaanlakka, P. (toim.) Tulevaisuuden johtaminen 2020. Saarijärvi: Pertec Consulting.

Salovaara, P. 2019. Itseohjautuvat organisaatiot - mitä on johtajuus ilman esimiehiä. Teoksessa Collin, K. & Lemmetty, S. (toim.) Siedätystä johtamisallergiaan! Vastuullinen johtajuus itseohjautuvuuden ja luovuuden tukena työelämässä. Helsinki: Edita.

Sydänmaanlakka, P. 2014. Älykkään johtamisen viitekehys ja työkalupakki. Teoksessa Sydänmaanlakka, P. (toim.) Tulevaisuuden johtaminen 2020. Saarijärvi: Pertec Consulting.

Sydänmaanlakka, P. 2022. Johtajan kokonaiskuntoisuus. Haasteena jatkuva uudistuminen. Viro: Helsingin seudun kauppakamari.

### Sähköiset

BearIT 2022a. Viitattu 13.8.2022. [BearIT: Teemme yhteiskunnallisesti vastuullista liiketoimintaa](#)

BearIT 2022b. Viitattu 15.8.2022 & 1.-3.10. sekä 19.10.2022 [UraSprintti - BearIT](#)

BearIT 2022c. Viitattu 28.8.2022 [Kaksoisura - BearIT](#)

BearIT 2022d. Viitattu 22.8.2022, 29.9.2022 & 3.10.2022. [OSKAR-osaamiskartoitustyökalu ammatillisen osaamisen kartoittamiseen \(bearit.fi\)](#)

BearIT 2023. BearIT voitti ELY-keskusten valtakunnallisen kilpailutuksen - tekee hiiman kasvuloikan. Epressi. Viitattu 18.2.2023. [BearIT voitti ELY-keskusten valtakunnallisen kilpailutuksen - tekee hiiman kasvuloikan - ePressi](#)

Dunderfelt, T. 2014. Hyvä paha pomo. E-kirja. Helsingin seudun kauppakamari.

Ellimäki, P., Kähärä, E., Lehtoranta, T., Savinko, L. & Rauramo, P. 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 15.8.2022. <https://tyoturva.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/#virtuaalinen-ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6-ja-ty%C3%B6yhteis%C3%B6>

Evermind, 2022a. DISC-testi kertoo hallitsevan toimintatyylisi. Viitattu 13.9.2022. [DISC-testi kertoo hallitsevan toimintatyylisi - Evermind](#)

Evermind, 2022b. 16 persoonallisuutta - mikä niistä sinä olet? Testaa. Viitattu 14.9.2022. [16 persoonallisuutta - mikä niistä sinä olet? Testaa! - Evermind](#)

Evermind, 2022c. Big Five persoonallisuustesti. Viitattu 15.9.2022. [Big Five -persoonallisuustesti - Evermind](#)

Evermind, 2022d. INFJ - Tällainen olet 16 persoonallisuutta tyypittelyn mukaan. Viitattu 16.9.2022. [INFJ: Tällainen olet 16 persoonallisuutta -tyypittelyn mukaan - Evermind](#)

Festum 2022. Low code - mistä kyse? Blogikirjoitus. Festum Software Oy. Viitattu 22.8.2022. [Blogi: Low code - mistä kyse? -Festum Software Oy](#)

Haltia, P., Savolainen, J., Palola, E. 2019. Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat (NEET) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 22.8.2022. [Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat \(NEET\) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin \(okm.fi\)](#)

Helminen, J. 2020. Sosiaaliohjaus asiakastyössä. Teoksessa Helminen, J. (toim.) Sosiaaliohjaus - lähtökohtia ja käytänteitä. E-kirja. Helsinki: Edita.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijä. E-kirja. Helsinki: Edita.

Hänninen, R., Karhinen, J., Korpela, V., Pajula, L., Pihlajamaa, O., Merisalo, M., Kuusisto, O., Taipale, S., Kääriäinen, J. & Wilska, T-A. 2021. Digiosallisuuden käsite ja keskeiset osa-alueet. Digiosallisuus Suomessa -hankkeen väliraportti. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 13.8.2022 [VNTEAS 2021:25 \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Jalava, T. 2020. Virtuaalikonkarin kyydissä. Teoksessa Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä E. (toim.) Läsä etänä - seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. E-kirja. Alma Talent Bisneskirjasto.

Keskinen, J., Kääriäinen, A., Oravisto, J., Pitkänen, R. & Tukiala A-K. 2012. Asiakastyö kohtaamisena - reseptejä vastavuoroisuuteen. Socca, pääkaupunkiseudun osaamiskeskus. Viitattu 7.12.2022 [Asiakastyö kohtaamisena - reseptejä vastavuoroisuuteen.pdf \(socca.fi\)](#)

Känsälä, M., Toivanen, M. ja Yli-Kaitala, K. 2021. Serendipisyyden ja uudistumisen edellytykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Toivanen, M., Känsälä, M., Kalliomäki-Levanto, T., Kauppi, M., Tuomivaara, S., Yli-Kaitala, K. & Suorsa, T. (toim.) Onnekkait sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 4.12.2022 [Onnekkait sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla \(julkari.fi\)](#)

Laitinen, K. & Valo, M. 2016. Tunnelmaisuus virtuaalitiimien tapaamisissa. Teoksessa Laitinen, K. (toim.) Vuorovaikutusteknologia työyhteisössä. Teknologiavälitteinen vuorovaikutus virtuaalitiimeissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 59-75. Viitattu 15.8.2022. [Vuorovaikutusteknologia työyhteisössä: Teknologiavälitteinen vuorovaikutus virtuaalitiimeissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa \(jyu.fi\)](#)

Marttila, S. 2021. Supervoimana introvertti. Blogikirjoitus. Mielenhuolto. Lisää hyvinvointia käytännön keinoilla. Viitattu 4.2.2023. [Supervoimana introvertti - Mielenhuolto](#)

Myllymäki, S. 2022. Etävastaanottotyössä tarvitaan osaamista - johdon tuki ja kannustus tärkeää. Sosiaalialan digitalisaatio. Viitattu 5.10.2022 [Sosiaalialan digitalisaatio - Blogi \(weebly.com\)](#)

PONT-ohje. Ohje päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön tekoon. 2022. Laurea ammattikorkeakoulu.

- Rauramo, P. 2021. Parempi työ. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus, TTK. Viitattu 21.-23.9.2022. [Työhyvinvointi etätyössä 26.5.2020 \(sure-fire.fi\)](#)
- Saarikivi K. 2020. Tunteet etätyössä. Teoksessa Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä E. (toim.) Läsä etänä - seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. E-kirja. Alma Talent Bisneskirjasto.
- Salo, U-M. 2007. Etnografinen kirjoittaminen. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Savinko, L. 2021. Työn tekemisen on oltava turvallista kaikissa olosuhteissa. Blogikirjoitus. Akava. Viitattu 14.8.2022. [Työn tekemisen on oltava turvallista kaikissa olosuhteissa - Akava](#)
- Soini, S. & Kovanen, T. 2018. Vuorovaikutuksen monet mahdollisuudet verkossa. Teoksessa Petrelius P. & Eriksson P. (toim.) Uudistuva lastensuojelu – kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. E-kirja. Helsinki: Punamusta.
- Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille. Yhteiset tavoitteet ja periaatteet EU:n jäsenmaille ja komissiolle. Eurooppalaisen elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikan verkoston (ELGPN) raportti. 2016. Viitattu 15.8.2022 [suuntaviivoja-elinikaaisen-ohjauksen-toimintapolitiikalle-ja-palvelujarjestelyille-yhteiset-tavoitteet-ja-periaatteet-eu-n-jasenmaille-ja-komissiolle \(elgpn.eu\)](#)
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? E-kirja. Helsinki: Talentum.
- Talentia. 2022. Arki arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Talentia ry. Viitattu 5.10.2022 ja 27.10.2022 [Lukusali - Talentia](#)
- Tiililä, M. 2015. Johtaja, uusi tehtävä 100 päivää - tilanne haltuun. E-kirja. Helsingin seudun kauppakamari.
- Tikkala, L. 2017. Sosiaalityön asiantuntijuus digitalisaatiossa. Teoksessa Kivisto, M. & Pääkkönen, K. (toim.) Sosiaalityö digitalisaatiossa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 58. E-kirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Toivanen, M. & Käsälä, M. Sattumat ja onnekkat löydöt asiantuntijatyössä. 2021. Teoksessa Toivanen, M., Käsälä, M., Kalliomäki-Levanto, T., Kauppi, M., Tuomivaara, S., Yli-Kaitala, K. & Suorsa, T. (toim.) Onnekkat sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 25.10.2022 [Onnekkat sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla \(julkari.fi\)](#)
- Toivanen, M., Käsälä, M., Kalliomäki-Levanto, T., Kauppi, M., Tuomivaara, S., Yli-Kaitala, K. & Suorsa, T. 2021. Onnekkat sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 25.10.2022 [Onnekkat sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla \(julkari.fi\)](#)
- Työterveyslaitos 2022a. Ratkaisuja sujuvampaan aivotyöhön. Viitattu 2.9.2022. [Ratkaisuja sujuvampaan aivotyöhön | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työterveyslaitos 2022b. Mikä on kykyviisari? Viitattu 27.10.2022 [Mikä on Kykyviisari - Kykyviisari](#)
- Työturvallisuuskeskus 2017. Etätyössä turvallisesti. Viitattu 17.10.2022 [Etätyössä turvallisesti - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Uotinen, J. 2021. Autoetnografia. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 27.11.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettis-metodologiset-viitekehukset/autoetnografia/>

Uski, J. 2022. Digitalisaation moniulotteiset vaikutukset sosiaalityöhön. Sosiaalialan digitalisaatio. Viitattu 15.10.2022 [Digitalisaation moniulotteiset vaikutukset sosiaalityöhön - Sosiaalialan digitalisaatio \(weebly.com\)](https://www.digitalisaatio.fi/digitalisaation-moniulotteiset-vaikutukset-sosiaalityohon)

Yli-Kaitala, K & Toivanen, M. 2021. Pelotta töissä. Psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Teoksessa Toivanen, M., Käsälä, M., Kalliomäki-Levanto, T., Kauppi, M., Tuomivaara, S., Yli-Kaitala, K. & Suorsa, T. (Toim.) Onnekkait sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla. Työterveyslaitos. Viitattu 25.10.2022 [Onnekkait sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla \(julkari.fi\)](https://www.julkari.fi/handle/10024/151111)

## Kuviot

Kuvio 1: Ulkoiset- ja sisäiset sidosryhmät uravalmentajan työssä .....	7
Kuvio 2: Etätyöpisteeni. ....	15
Kuvio 3: Välipalaa työpisteellä.....	20
Kuvio 4: Tauon paikka?.....	23
Kuvio 5: Matkalla kohti Tamperetta.....	36
Kuvio 6: Vihdoin toimistolla! .....	38
Kuvio 7: Kahvakuula käyttöön?.....	44
Kuvio 8: Varhainen aamulenkki. ....	49
Kuvio 9: Loppusyksyn selkäjooga-tunti. ....	55

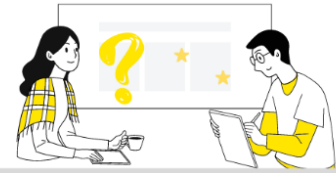
## Liitteet

Liite 1: Päiväkirjaraportoinnin viikkoteemat .....	75
Liite 2: Tarkistuslista työnantajalle, huomiot etätyöstä .....	76

## Liite 1: Päiväkirjaraportoinnin viikkoteemat

Viikko 1	Ammatillinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 2	Psyykinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 3	Fyysinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 4	Sosiaalinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 5	Henkinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 6	Uudistumiskunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 7	Ammatillinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 8	Psyykinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 9	Fyysinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 10	Sosiaalinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 11	Henkinen kunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 12	Uudistumiskunto (4 päivää, ma-to)
Viikko 13	Tietoisuus - yhteenveto (2 päivää, ma-ti)

## Liite 2: Tarkistuslista työnantajalle, huomiot etätyöstä



## Tarkistuslista työnantajalle, huomiot etätyöstä

	Huomiot 1-4	Havainnot	Kysymykset		
1	Kognitiivinen ergonomia	Luovuus, suvantovaiheet ja palautuminen	Mahdollistuu ko luovat hetket, tilat tai tilanteet myös etätyötä tekeväille?	Toteutuuko työssä myös suvantovaiheet, jolloin työrytmi on rauhallinen?	Mahdollistaako työ palautumisen myös työpäivien tai -viikkojen aikana?
2	Yhteenkuuluvuuden varmistaminen	Osallisuus ja spontaanit kohtaamiset	Toteutuuko spontaanit kohtaamiset myös etätyössä?	Huomioidaanko etätyöntekijät tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin?	Kuinka kotona etätyötä tekevän tunnetta osallisuudesta voitaisiin vahvistaa?
3	Säännölliset keskustelut	Palautteen anto, kuulumiset	Huomioidaanko etätyöntekijän tarpeet ja toiveet kohtamiseen esihenkilöiden kanssa?	Mahdollistuu säännölliset tapaamiset kollegoiden kanssa niin etänä kuin läsnä?	Toteutuuko säännöllinen palautteen anto, kuulumisten vaihto etätyöntekijän kanssa?
4	Työergonomia, fyysinen aktiivisuus	Fyysisen kunnon ylläpitäminen, päivittäinen liikunta	Kannustetaanko etätyöntekijää säännölliseen fyysisen kunnon ylläpitämiseen esimerkiksi taukoliikunnalla?	Onko etätyöntekijän työergonomia kunnossa?	Voisiko työnantaja tukea terveellisen ruokavalion toteutumista etätyössä fyysisen kunnon ylläpitämisen tukena?