



Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisu

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

Junttila, T. 2021. Hyvinvoiva ja digitaalinen työyhteisö ei ole utopiaa. Oamk Journal 16/2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021060734385>

Hyvinvoiva ja digitaalinen työyhteisö ei ole utopiaa

7.6.2021 - Juntila Taina

Olemme toimineet yli vuoden keskellä digiloikkaa, jota oli jo valmisteltu, mutta joka tuli nopeammin kuin kukaan osasi odottaa. Covid-19 on nopeuttajan nimi.



Digitaalisuus mahdollistaa joustavan, usein ajasta ja paikasta riippumattoman työskentelyn (kuva: Antti J. Leinonen 2021)

Oulun ammattikorkeakoulussa (Oamk) olemme sopeuttaneet toimintamme etä- ja lähiopiskelun välimaastoon. Olemme tehneet poikkeusajasta huolimatta hyvää tulosta: suurin osa opiskelijoista on valmistunut määräajassa ja merkittäviä uusia tutkimus- ja kehittämishankkeita on aloitettu.

Olemme oppineet ketterästi käyttämään erilaisia virtuaaliympäristöjä, kuten Teams, Zoom, Google Meet ja Howspace. Nyt suuntaamme katsetta kohti syksyä ja tulevia vuosia. Mitä nopeutetusta digiloikasta jää arkeemme?

On selvää, että digitaalisuus on tullut jäädäkseen ja muuttaa työ- ja opiskelukulttuuria myös tulevaisuudessa. Organisaation sydän on kuitenkin ihmisissä ja yhteistyössä, joten nyt on pohdittava strategiaa ja toimintatapoja, jotka yhdistävät opitun digitaalisen osaaminen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen.

Digitaalisuus mahdollistaa joustavan aika- ja paikkariippumattoman työntekeksen, edistää tiedon ja osaamisen läpinäkyvyyttä sekä ennen kaikkea edistää koko työyhteisön osallistumista vuorovaikutteiseen yhteistyöhön.

Toimintakulttuurimme keskiössä ovat yhdessä uudistettu Oamkin strategia, johtaminen muutoksessa ja muutoksesta oppiminen sekä yhteisöllinen työhyvinvointi. Yhteisöllisyys onkin se asia, jota olemme kaivanneet ja jota arvostamme entistä vahvemmin.

Koronapandemian aikana työ ja vapaa-aika ovat olleet helpommin yhteen sovitettavissa. Toisaalta olemme osittain menettäneet tunteen yhteydestä kollegoihin, eivätkä inhimilliset tarpeet ole tulleet niin selkeästi esille. Olemme kuitenkin samanlaisia tarvitsevia ihmisiä kuin ennen.

Jaksamista, uupumista ja ennakoitua

Työhyvinvoinnin edistäminen ja työuupumuksen ennaltaehkäisy ovat ensiarvoisen tärkeitä sekä yksittäiselle ihmiselle että koko organisaatiolle. On tärkeää, että itse kukin meistä uskaltaa tietoisesti tutkailla omaa tilannettaan ja pohtia syitä uupumukseen sekä mahdollisia toimenpiteitä jaksamiseen.

Jaksaminen ja uupuminen eivät riipu vain työajasta tai työmäärästä vaan ovat huomattavasti monisyisempiä asioita. Työ ei ole koko elämän sisältö eikä pelkkää ammatillisuutta, vaan olemme kokonaisia ihmisiä työelämässä.

Toki motivoiva ja mielekäs työ edistävät jaksamista, ja tiedämme jo paljon itsensä johtamisen vaikutuksesta olemiseen ja tekemiseen. Vaikutuksensa on myös elämäntilanteella, sosiaalisella tukiverkolla tai sen puutteella, harrastuksilla, palautumiskeinoilla, unella ja terveydellä.

Asiat tiedostamalla voidaan jo ennakoivasti tehdä paljon, joten on hyvä kysyä itseltään joka päivä:

Onko tämä hyvä näin?

Ellei, niin miten voisin parantaa tilannettani?

Samalla tulisi hyödyntää kaikkea tarjolla olevaa tukea, kuten keskusteluja kollegoiden, lähiesihenkilön ja ystävien kanssa sekä luonnollisesti ainakin työterveyshuollon palveluja.

Luodaan ja tehdään yhdessä

Miten sitten virtuaaliset työskentelytavat voivat edistää organisaation ja johtamisen arkea, työhyvinvointia sekä yhteisöllisyyttä?

Seppo Salo kuvasi jo vuonna 2016, miten luodaan digitaalista yhdessä tekemisen kulttuuria ja miten digitaaliset järjestelmät ja työvälineet voivat rakentaa hyvinvoinnin perustaa ja yhteistyötä. Digitaalinen yhteistyökulttuuri ja hybridityö ovat yhdessä sovittuja rakenteita, prosesseja, työtapoja ja arjen tekoja. Digitaalisten ympäristöjen ja työvälineiden on tuettava yhteistyön rakentumista, eri näkökulmien hyödyntämistä ja kaikkien osallisten oppimiskyvykkyyttä.

Voisiko digiprosessi olla innostava ja johtaa vaikkapa kokeilukulttuuriin? Kyllä, kun yhdessä tehden luodaan tavoitteet ja rakenteet sekä sallitaan epävarmuudet.

Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalveluiden digitalisaatiosuunnitelmassa 2018–2020 todetaan muun muassa, että digitalisaatio on yksi toiminnan kehittymisen keskeisistä painopisteistä.

Tämä tarkoittaa, että toimintatapoja uudistetaan ja vanhasta luovutaan, jos vanha ei enää toimi tai hyödytä tavoitteiden saavuttamista. Tämä tarkoittaa myös prosessien laajempaa uudistamista ja tuottamista digitaalisessa muodossa tai ainakin teknologia-avusteisesti.

Kokeilu- ja yhteistyökulttuurin edistäminen mahdollistaa myös joustavuuden ja ketteryyden muutoksissa, jolloin uudenlaiset innovatiiviset toimintatavat ja ongelmien ratkaisut voidaan helpommin löytää.

Digitalisaatiosuunnitelmassa mainitaan tärkeinä kehittämiskohteina henkilöstön työhyvinvointi ja digikyvykkyyden sekä muutosvalmiuden edistäminen. Näihin linkittyä läheisesti tiedolla johtaminen, sillä toimintaympäristön kehityssyklin kiihtyminen digitaalisessa maailmassa edellyttää tutkittua tietoa toimintaa ennakoivaan suunnitteluun, toiminnan toteutukseen ja arviointiin. Se taas edellyttää päätöksenteon ketteryyttä, jota tuetaan luotettavalla, kattavalla ja helposti saavutettavalla tiedolla esimerkiksi koulutuksen tilastoista, rahoitusmallin mittarituloksista tai talouden tilanteesta.

Uudistumista osallisuuden kautta

Korkeakoulujen digivision 2030 tavoitteena on olla joustavan oppimiseen mallimaa, jossa oppija saa turvallisesti käyttöönsä datan omasta oppimisestaan. Tämä mahdollistaa ja tukee hänen oppimistaan läpi elämän.

Käytännön tavoitteena on kehittää kansallinen digitaalinen palvelualusta, joka mahdollistaa muun muassa digitaalisten palveluiden ja tietohallinnon yhteensopivuuden korkeakoulujen välillä sekä tarjoaa oppijalle ”minun tietoni” - palvelun, joka integroi osaamisen kertymisen opinto- ja urapolkuun.

Toisena tavoitteena on digitaaliseen pedagogiikkaan, oppijan polkuun ja jaettuun dataan perustuva ohjaus, joka tukee opintoja ja opiskelijoiden hyvinvointia ajasta ja paikasta riippumatta, tuo teköälyratkaisut ohjauksen apuvälineeksi ja nostaa oppijan hyödyn kehittämisen keskiöön.

Kolmantena tavoitteena on muutosjohtamisen tuki korkeakouluille, jotta kansallinen digitaalinen palvelualusta saadaan käyttöön, opetushallinnon prosessit ja korkeakouluihin hakeutuminen digitalisoidaan ja korkeakoulut kehittyvät entistä vahvemmin tiedolla johdetuiksi avoimiksi yhteisöiksi. Ja ennen kaikkea kerätty data saadaan yksilön ja yhteiskunnan hyötykäyttöön.

Digivision 2030 toteuttavat viime kädessä opettajat. Siksi keskiössä ovat opettajien digipedagogisen osaamisen kehittyminen ja yhteistyökulttuuri, jossa koko henkilöstö osallistuu digivision komponenttien kehittämiseen. Opiskelijoiden hyvinvointi on tärkeä asia, mutta niin on myös henkilöstön hyvinvointi.

Yhteissuunnittelu, joka pitää sisällään toisilta oppimisen, parhaiden virtuaalisten käytäntöjen ja työvälineiden hyödyntämisen sekä yhdessä tekemisen kulttuurin, vaikuttavat mahdollisuuteen onnistua digitaalisten tavoitteiden ja digitaalisen toimintatavan käyttöönotossa.

Uudistumismatkan onnistumisen edellytyksiä lisää se, että jokaisella on kokemus kuulluksi tulemisesta ja vaikutusmahdollisuuksista. Uudistuminen tapahtuu osallisuuden kautta. Siksi hyvinvointi ja digitaalinen työyhteisö eivät ole utopiaa, vaan meillä on kaikki mahdollisuudet onnistua.

Taina Junttila, yksikönjohtaja

Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala



Taina Junttila (kuva: Oulun ammattikorkeakoulu)

Lähteet

Humap. 2021. Digitaalinen yhteistyökulttuuri. Hakupäivä

2.6.2021. <https://www.humap.com/palvelut/digitaalinen-yhteistyokulttuuri/>

Arene & Unifi. 2021. Korkeakoulujen digivisio 2030. Suomesta joustavan oppimisen mallimaa. <https://digivisio2030.fi/wp-content/uploads/Digivisio-2030.pdf>

Oulun kaupunki. 2018. Digitaalinen sivistys- ja kulttuuripalvelut. Hakupäivä 2.6.2021. https://www.ouka.fi/documents/52058/17711410/Palveluverkko_Siku-digitalisaatiosuunnitelma_20171116.pdf/8739553a-8768-490f-92e8-2bebfd35902e

Salo, S. 2016. Hyvinvoiva digitaalinen yhteistyökulttuuri. Webinaariesitys 18.2.2016. Hakupäivä 2.6.2021. <https://www.linkedin.com/pulse/hyvinvoiva-digitaalinen-yhteisty%C3%B6kulttuuri-webinaari-seppo-salo/>

METATIEDOT

Tyyppi: Kolumni

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu

Julkaisunumero: 16/2021

Julkaisuvuosi: 2021

Tekijätiedot: Junttila Taina

Oikeudet: CC BY-SA 4.0

Kieli: suomi

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021060734385>

Tiivistelmä: Olemme toimineet yli vuoden keskellä digiloikkaa, jota oli jo valmisteltu, mutta joka tuli nopeammin kuin kukaan osasi odottaa. Covid-19 on nopeuttajan nimi. Kolumnissa käsitellään digitaalisuuden aiheuttamia muutoksia työ- ja opiskelukulttuuriissa sekä virtuaalisten työtapojen vaikutusta organisaation ja johtamisen arkeen, työhyvinvointiin sekä yhteisöllisyyteen..