

Iris Humala

*Luovuus ja vastuullisuus  
digiajan työssä*

Kohti tavoitteellista, kuuntelevaa ja  
joustavaa vuorovaikutusta

# **Luovuus ja vastuullisuus digiajan työssä**



**Iris Humala**

**Luovuus ja vastuullisuus digiajan  
työssä**

**Kohti tavoitteellista, kuuntelevaa ja joustavaa  
vuorovaikutusta**

© 2019 Iris Humala

Kustantaja: BoD - Books on Demand, Helsinki, Suomi

Valmistaja: BoD - Books on Demand, Norderstedt, Saksa

ISBN: 978-952-80-2009-7

# Lukijalle

Tämä opaskirja on syntynyt digitalisoituvan työelämän kehittämisen tarpeisiin. Digitaalisuus on tullut työelämään jäädäkseen, luovuuden merkityksestä on puhuttu jo vuosikymmeniä, ja tätä nykyä kestävä kehitys ja vastuullisuus ovat esillä jo lähes kaikkien arjessa. Muutos on jatkuvaa, ja sen kanssa tulee vain oppia elämään. Taitoja ja osaamista on päivitettävä, ja vuorovaikutusosaamisen kehittäminen on yksi keskeinen keino muutokseen sopeutumisessa ja uuden oppimisessa.

Jatkuvasti muuttuva verkon kautta tai sen avulla toteutettava digitaalinen työ asettaa vaatimuksia luovan ja vastuullisen vuorovaikutuksen toimivuudelle yrityksissä, organisaatioissa ja verkostoissa. Miten saada aikaan vastuullisesti toimivaa vuorovaikutusta, jolla voidaan innostaa ihmisiä avoimeen yhteydenpitoon ja luovuuden hyödyntämiseen yli organisaatio-, maantieteellisten tai teknologisten rajojen? Lisäksi yritykset ja organisaatiot joutuvat pohtimaan, miten työntekijöiden yhteistyö- ja vuorovaikutusosaamista ja ammatillista kehittymistä voidaan tukea, jotta he sitoutuvat työorganisaatioonsa ja työhönsä.

Tämä kirja on tarkoitettu käytännön opaskirjaksi, joka tarjoaa perustietoa luovan ja vastuullisen vuorovaikutuksen kehittämiseksi käytännössä sekä kysymyksiä lisäpohdintoja varten. Opaskirjan kohderyhmänä on yritysten ja organisaatioiden koko henkilöstö. Lukija voi hyödyntää kirjaa oman vuorovaikutusosaamisensa tai oman työyhteisönsä, tiimin tai työryhmän vuorovaikutuksen kehittämässä digiajan työn erilaisissa tilanteissa ja tehtävissä. Kirjasta ja siinä olevien kysymysten pohtimisesta hyötyvät esimiesten ja työntekijöiden ohella myös yritysten valmentajat ja työelämän kehittämisen parissa toimivat asiantuntijat. Kirja soveltuu myös organisaatiotiedon ja työelämätaitojen oppikirjaksi.

Oma kiinnostukseni työn ja yhteistyön sujuvoittamiseen työssä, jota tehdään fyysisesti eri paikoissa erilaisia tietoteknisiä työkaluja hyödyntäen, alkoi jo yli 20 vuotta sitten. Monien polkujen kautta tämä kiinnostus johti syksyllä 2018 valmistuneeseen ammattikasvatuksen alaan kuuluvaan väitöskirjatutkimukseen. Väitöstutkimus tarkasteli keskeisiä elementtejä, jotka antavat johtajille mahdollisuuksia edistää luovuutta virtuaalisissa työympäristöissä. Tutkimustyöni lisäksi olen tämän kirjan kirjoittamisessa hyödyntänyt uudempaa tutkimuskirjallisuutta sekä lukuisia käytännön kokemuksia, joita itseni lisäksi monet haastattelemani ja kyselyissä kokemuksiaan kirjanneet henkilöt ovat minulle ystävällisesti kertoneet.

Tekstiin ei ole lisätty lähdeviitteitä, mutta keskeiset käytetyt lähteet on mainittu kirjan loppuun liitettyssä kirjallisuusluettelossa. Toivon, että opaskirja tarjoaa lukijoille uusia ajatuksia, näkökulmia ja pohdittavaa vuorovaikutuksen kehittämiseen kohti luovaa ja vastuullista digiajan työtä.

Järvenpäässä joulukuussa 2019

Iris Humala

# Sisällys

## **1 Vuorovaikutus ja yhteistyö ovat luovan ja vastuullisen digiajan työn ytimessä 9**

### **2 Kohti vastuullisempaa työelämää ja työntekoa 12**

2.1 Kestävän kehityksen tavoitteet ohjenuorana 12

2.2 Vastuullisuutta syntyy vain yhdessä toimien 14

### **3 Digiajan työ edellyttää kehittämistä tukevaa kulttuuria 18**

3.1 Mitkä tekijät vaikuttavat digiajan työssä menestymiseen? 18

3.2 Pohdittavaa 21

### **4 Luovuuden, omaperäisyyden ja kekseliäisyyden tukeminen virtuaalisessa työssä 22**

4.1 Luovuus on avaintaito 22

4.2 Asenne työhön yhteisölliseksi 25

4.3 Erilaisuus ja yhdessä oppiminen voimavaroina 28

4.4 Valmentava ja hajautettu johtajuus tukee luovuutta 29

4.5 Pohdittavaa 32

### **5 Vuorovaikutuksen rooli digiajan työssä 33**

5.1 Vuorovaikutus vaikuttaa työtyytyväisyyteen 33

5.2 Vuorovaikutuksen laatu ratkaisee 36

5.3 Pohdittavaa 39



## **6 Toimivan virtuaalisen vuorovaikutuksen avaintekijät 40**

6.1 Viestinnän ja vuorovaikutuksen yhteiset pelisäännöt 40

6.2 Oikeat henkilövalinnat ja hyvä perehdytys valokeilaan 43

6.3 Joustavampaa ilmaisua virtuaaliseen vuorovaikutukseen 45

6.4 Virtuaaliset keskustelut yhteisöllisemmiksi 48

6.5 Pohdittavaa 50

## **7 Tavoitteena luova ja vastuullinen vuorovaikutus 51**

7.1 Selkeä tavoite ja yhteisöllinen asenne 51

7.2 Taidot, työkalut ja pelisäännöt ajan tasalle 51

7.4 Pohdittavaa 59

7.5 Luovan ja vastuullisen digiajan työn vuorovaikutustaitojen  
itsearviointi 59

## **Kirjallisuutta 62**

# 1 Vuorovaikutus ja yhteistyö ovat luovan ja vastuullisen digiajan työn ytimessä

Elämän ja inhimillisen toiminnan edellytysten turvaaminen tuleville sukupolville koskettaa meitä jokaista – ja itse kukin voi tehdä osansa sen eteen. Vähän väliä syntyy uudenlaisia ongelmia, joita pitää selvittää ja joihin on tarpeen löytää toimivia ja mahdollisimman kestäviä ratkaisuja. Kehitettävissä ratkaisuissa hyödynnetään yhä useammin digitalisaatiota eli käytetään apuna tietojärjestelmiä ja muita digitekniikan mahdollisuuksia osana päivittäistä toimintaa ja elämää. Digitalisaatio on johtanut samalla siihen, että monet tekevät työtään virtuaalisissa työympäristöissä erillään toisistaan. Virtuaalisia työ- ja toimintaympäristöjä voi luonnehtia muuttuviksi ja monitahoisiksi sosiaalisiksi verkostoiksi, joissa ihmiset käyttävät erilaisia digitaalisia välineitä yhteydenpitoon toistensa kanssa. Virtuaalisuus (engl. virtuality) sisältää sekä kasvokkain että tietoteknisin välinein tehtävän työn, yksilöllisen etätyön ja virtuaalitiimit ja -organisaatiot. Virtuaalisesti hajautettua työtä tehdään tyypillisesti verkostoissa yhdessä organisaatioiden muiden työntekijöiden, asiakkaiden, käyttäjien ja toimittajien ja muiden sidosryhmien kanssa.

Kehittyvän digitalisaation myötä kehittyä ja muuttua myös digiajan työntekijä. Ihmisille, yrityksille, yhteiskunnille ja koko maapallolle kestävien ratkaisujen löytäminen ja toteuttaminen riippuvat siitä, miten omaperäisesti, kekseliäästi, taitavasti ja tehokkaasti digitalisaation tarjoamia keinoja pystytään hyödyntämään. Yrityksille ja organisaatioille ja niiden johtotehtävissä työskenteleville luovan ja vastuullisen vuorovaikutuksen kehittäminen digityössä on tärkeää myös strategisesti, jotta yritykset ja organisaatiot pysyvät kilpailu- ja toimintakykyisinä. Työelämä pitkä tutkinut ja kehittänyt Työterveyslaitoksen

tutkimusprofessori Tuomo Alasoini esitti vuonna 2018 julkaistussa kirjassaan Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun, että kuitenkin vain harvat suomalaisyritykset ovat toistaiseksi mieltäneet digitalisaation strategiseksi keinoksi uudistaa tietoisesti (liike)toimintaansa ja työn tekemisen tapojaan. Alasoini eritteli seuraavat digitaalitekniikkaan perustuvat sovellutusten kehityssuunnat, jotka ovat työn ja työelämän tulevan muutoksen kannalta keskeisiä: mobiili internet, pilviteknologia, massadata, fyysisten koneiden ja laitteiden ohjaaminen internetin kautta (esineiden internet, teollinen internet), tekoäly ja koneoppiminen, robotiikka, autonominen eli itseohjautuva liikenne, internet-alustojen välityksellä tapahtuvaan vaihdantaan perustuva alusta- tai jakamistalous, kolmiulotteinen eli 3D-tulostus sekä lohkoketjuteknologia, jonka kautta toisilleen vieraat toimijat voivat yhdessä tuottaa ja pitää yllä tietokantoja hajautetusti.

Nykyistä työelämää ja työskentelymuotoja voi luonnehtia monimuotoiseksi ja monimerkityksiseksi, dynaamiseksi ja monitahoiseksi. Työ rakentuu pitkälti vuorovaikutuksessa, jota ohjaavat erilaiset tavoitteet ja tehtävät. Kekseliäät ja globaalisti kestävät luovat ratkaisut eivät synny yksilötyönä, vaan ihmisten välisen vuorovaikutuksen tuloksena yrityksissä, organisaatioissa ja verkostoissa. Vuorovaikutusta tarvitaan muun muassa ideoinnissa, uuden kehittämisessä, toiminnan arvioinnissa, toisten tukemisessa, ristiriitojen ratkaisemisessa, päätöksenteossa ja johtamisessa. Vuorovaikutus on kiinteästi yhteydessä siihen, miten yhteistyö ryhmissä ja tiimeissä toimii, ja miten ne pystyvät saavuttamaan tavoitteensa ja suorittamaan tehtävänsä.

Avoimen vuorovaikutuksen kehittäminen on välttämätöntä jokaiselle johtajalle ja esimiehelle, joka haluaa johtaa liikkuvaa työtä tekeviä työntekijöitään mahdollisimman hyvin. Mitä onnistuneemman vuorovaikutuksen yritys tai organisaatio kykenee rakentamaan työntekijöiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa, sitä suorituskykyisemmän työkulttuurin se voi rakentaa ja sitä fiksummin se pystyy johtamaan osaamistaan ja toimintaansa. Tätä kautta on mahdollista saada

Tämä kirja on tarkoitettu käytännön opaskirjaksi, joka tarjoaa perustietoa luovan ja vastuullisen vuorovaikutuksen kehittämiseksi käytännössä sekä kysymyksiä lisäpohdintoja varten. Opaskirjan kohderyhmänä on yritysten ja organisaatioiden koko henkilöstö. Lukija voi hyödyntää kirjaa oman vuorovaikutusosaamisensa tai oman työyhteisönsä, tiimin tai työryhmän vuorovaikutuksen kehittämisessä digiajan työn erilaisissa tilanteissa ja tehtävissä. Kirjasta ja siinä olevien kysymysten pohtimisesta hyötyvät esimiesten ja työntekijöiden ohella myös yritysten valmentajat ja työelämän kehittämisen parissa toimivat asiantuntijat. Kirja soveltuu myös organisaatiotiedon ja työelämätaitojen oppikirjaksi.



Iris Humalalla on noin 25 vuoden kokemus kansallisista ja kansainvälisistä tutkimukseen, kehittämiseen ja opetukseen liittyvistä yhteistyöprojekteista ja -ohjelmista sekä niiden koordinointi- ja johtotehtävistä ja työskentelystä verkon välityksellä. Hän on myös tutkinut verkosto- ja virtuaalista työtä kahdessa väitöskirjassaan, jotka käsittelevät epäsymmetristen liikesuhteiden kehittämistä ja virtuaalisen työn johtamista. Hän toimii myös koulutustehtävissä sekä organisaatioiden ja työyhteisöjen valmentajana sekä uravalmentajana Iris Consulting ky:ssä.

