Muutos on ainut, mikä pysyy

5.11.2021

”Viestii on muokattu viimeks eilen,
et säkään oo sama kun ennen.
Maailma on muuttunut viimeks tänään,
viimeks tänään.”

Yllä oleva teksti on lainaus suomalaisen artistin, Jukka Pojan Viestii-kappaleesta. Laulun lyriikka kertoo sen, minkä me kaikki tiedämme: kaikki muuttuu koko ajan. Muutos on väistämätön tosiasia, jota vastaan voimme pyristellä, tai sitten voimme hyväksyä sen ja sopeutua. Vaihtoehtona on myös ottaa muutoksesta kaikki hyvä irti!

Muutoskyky

Suomalainen tulevaisuustalo Sitra (2020) nosti suomalaisen yhteiskunnan ja yksilöiden muutoskyvyn yhdeksi keskeiseksi painopisteeksi strategiassaan. Selventääkseen, mitä muutoskyky tarkoittaa, ja mikä sen oma rooli muutoksessa on, Sitra teetti nykytila-analyysin. Analyysin pohjana ovat sidosryhmien haastattelut, aiemmin julkaistut selvitykset, arvioinnit ja raportit sekä sitralaisten työpaja. Selvitys toteutettiin yhteistyössä ulkopuolisen toimijan, Owal Groupin kanssa.

Asiantuntijahaastatteluissa saatiin selville, että **yhteiskunnallinen muutoskyky** rakentuu seuraavista komponenteista:



Yhteiskunnallinen muutos ja muutoskyvykkyys voidaan käsittää monin eri tavoin, mutta Sitran nykytila-analyysissa yhteiskunnallinen muutos määriteltiin tarkoittamaan ajattelutapojen, toimintamallien ja yksilötason käyttäytymisen samanaikaista ja pysyvää muutosta. Näin ollen myös muutoskyvyn kehittäminen edellyttää useiden eri kyvykkyyksien samanaikaista kehittämistä.

Digitaalinen kyvykkyys

Dynaamiset kyvykkyydet ovat tekijöitä, jotka lisäävät yrityksen kilpailuetua ja tuottavat sille lisäarvoa. Dynaamisia kyvykkyyksiä voidaan kehittää kouluttamalla henkilöstöä ja lisäämällä heidän osaamistaan. Esimerkiksi henkilöiden digitaitojen kehittäminen tuo ratkaisevaa etua koko yritykselle. Digitaalinen kyvykkyys

tuo lisäarvoa myös henkilölle itselleen: ajan säästöä, tehokkaampaa toimintaa tai tylsien rutiinitehtävien automatisointia.

Myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun työntekijät ja opiskelijat tarvitsevat digitaalista kyvykkyyttä – nyt ja tulevaisuudessa.

Tulevaisuuden työelämätaidot

Monia muitakin taitoja tarvitaan tulevaisuuden työelämässä. Keskustelimme syyskuussa 2021 Digikyky*-hankkeen Y-Zonen kanssa yhteistyössä järjestämässä keskustelutilaisuudessa, millaisia työelämätaitoja tulevaisuudessa tarvitaan. Teams-keskustelussa paikalla oli lähes 30 aiheesta kiinnostunutta seamkilaista, sekä opiskelijoita että henkilöstöä. Keskusteluissa nostettiin esiin muun muassa itsetuntemuksen, tiimityöskentelyn ja vuorovaikutustaitojen merkitys työelämässä, sekä pohdittiin, miten teknologian kehittyminen asettaa vaatimuksia ihmisten taitojen päivittämiselle ja osaamiselle. Olennaista monen mielestä tuntui olevan jatkuva oppimishalu sekä ylipäätään asenne muutokseen; nämä luovat hyvän pohjan myös uusien digitaitojen omaksumiselle.

Työterveyslaitoksen (2021) mukaan työpaikan tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Digikyky haluaa olla mukana henkilöstön työhyvinvoinnin lisääjänä, ja tarjoaa kaikille seamkilaisille pienen TTL:n tuottaman itseopiskelumateriaalin. Moodlessa julkaistavan materiaalin avulla voi tutustua siihen, mitkä työelämätaidot ovat tulevaisuudessa tärkeitä ja pohtia, missä taidoissa voisi itse vielä kehittyä. Seuraamalla Digkikykyä intrassa, saa materiaalin lähiaikoina käyttöönsä!

Menestyvä tiimi ja ylpeys yhteisestä työstä

Sain osallistua Golden Rainbow -nimisen yrityksen työelämätaidot 2020-luvulla tilaisuuteen, joka järjestettiin inspiroivassa ympäristössä Ateneumissa lokakuussa 2021. Yrityksen toimitusjohtaja ja keulakuva Lauri Pyykkönen oli järjestänyt tilaisuuden, johon puhujiksi oli kutsuttu Suomen jääkiekkomaajoukkue Leijonien menestynyt päävalmentaja Jukka Jalonen sekä Helsinki-Ravintolat Oy:n toimitusjohtaja Anders Löfman. Molemmat puhujat jakoivat omat kokemuksensa ja vinkkinsä liittyen tiimin rakentamiseen ja johtamiseen, Jalonen otsikolla ”Menestyvän tiimin rakentaminen” ja Löfman otsikolla ”Yhteinen ylpeys työstä”.

Jalonen on rakentanut useita menestyksekkäitä joukkueita. Hänen lähtökohtansa menestyvän tiimin rakentamiselle ovat arvot ja niihin sitoutuminen. Jokainen Jalosen kokoamassa joukkueessa aloittava pelaaja ei ainoastaan suostu arvoihin, vaan sitoutuu niihin. Toinen tärkeä työkalu Jaloselle on pelaajan henkilökohtainen haastattelu/keskustelu, jossa osoitetaan, että henkilö on arvokas itsessään, ja johto välittää hänestä kokonaisuutena – ei ainoastaan jääkiekkoilijana joukkueessa. Elämäänsä tyytyväinen pelaaja on todennäköisesti tyytyväisempi myös työssänsä.

Anders Löfman esitteli yrityksessä tehtyä strategiatyötä, sekä missiota, jossa ”kaikki toiminta tähtää siihen, että asiakas kokisi iloa vieraillessaan meillä”. Mission toteuttamisessa henkilöstö on avainasemassa, sillä iloinen ja tyytyväinen henkilöstö myös heijastuu suoraan asiakkaiden viihtyvyyteen. Henkilöstöjohtamisen

perustaksi Löfman olikin asettanut henkilöstön potentiaalin esiintuomisen, ja visiona hänellä oli, että ”henkilökunta saa arvoa yrityksestä”. Hänen mukaansa työntekijät haluavat ja voivat aidosti olla ylpeitä työstään, mikäli esimerkiksi vastuuta ja valtaa on jaettu läpinäkyvästi ja laajasti koko yrityksessä.

Ajattele digi uudelleen

Digitaalinen kyvykkyys on muutakin, kuin digitaalisten työvälineiden opettelua tai uusien teknologioiden omaksumista. Se on sitä, että tiedostamme meneillään olevan muutoksen ja haluamme olla siinä mukana. Digitaalinen kyvykkyys mahdollistaa sen, että aikaa muuhun, kuin puurtamiseen jää enemmän, ja että erityistä tarkkuutta tai tylsiä rutiineja vaativat tehtävät jäävät pois. Digitaalisen kyvykkyytensä kehittäminen tuo lisäarvoa meille kaikille; samalla koko SeAMK yhteisö – jopa koko yhteiskunta – hyötyy ja kehittyy.

”Muutos on ainoo mikä pysyy.
Aika ei tuu keltään kysyyn,
että haluuksä kasvaa, haluuksä kypsyy.
Pakko se on hyväksyy,
muutos on ainoo mikä pysyy.”
(Jukka Poika: Viestii. 2012.)

Piia-Pauliina Mäntysaari
Asiantuntija, TKI
SeAMK

*DigiKyky – Digitaalisten kyvykkyyksien kehittäminen ja hyödyntäminen -hanke.

Kirjoittaja toimii ESR REACT -rahoitteisessa DigiKyky – Digitaalisten kyvykkyyksien kehittäminen ja hyödyntäminen -hankkeessa asiantuntijana.

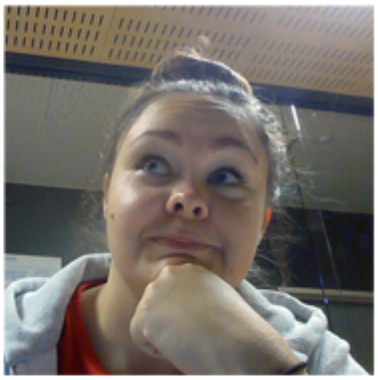
[Julkaisusarjasta Digikyky – Ajattele työ uudelleen, osa 2 – Opi ja voi hyvin.]

Lue myös: Opitaan huippuporukassa SeAMKissa – onnistutaan yhdessä

digikyky

ajattele työ uudelleen

SeAMK











Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020