

Yhteisöllinen asiantuntijayhteisö uuden edessä

Marika Saranne, KTM, osaamispäällikkö, Digitaaliset ratkaisut, Lapin ammattikorkeakoulu

Korona-aika on muuttanut työn tekemisen tapoja ja luonut paljon puhutun ”uuden normaalin”. Näyttäisi siltä, että uusi normaali on sitä, että teemme töitämme enemmän verkossa kuin jossain organisaatorakennuksen uumenissa ja ehkä teemme työtä enemmän yksin kuin oman työyhteisön kanssa. Satunnaiset kohtaamiset kollegojen kanssa ajoittuvat moniin verkkopalaveriiniin, joissa ikonit/nimimerkit/nimet näkyvät näytöllä ja sitten mennäänkin suoraan asiaan, ja palaverin asiat hoidetaan rivakasti määrätyn ajan puitteissa eteenpäin. Ja tämän jälkeen taas mennään uuteen verkkopalaveriin uusien ikonien/nimimerkkien/nimien kanssa ja sama tehokas, aikataulutettu kokoustaminen alkaa uudelleen.

Korona-aikana, etätöissä, kuulee monen sanoneen, että palavereita on enemmän kuin aiemmin, niissä ei ole aikaa virittäytymiseen, esittäytymisiin ja jutusteluun. Tämän lisäksi oma työaika ja -päivä täyttyy muitten tekemistä varauksista ja usein jopa monista päällekkäisistä etäkokouksista. Yhteisiin verkkotapaamiseen varattu aika on tarkoin rajattu ja kohtaamisissa on asiapitoinen sävy. Sopiikin kysyä, että mistä saa virtaa ja energiaa tähän ”uuteen normaaliin” etätö-moodiin ja kuinka siinä voi yleensä toimia yhteisöllisesti?

Mistä työyhteisö ammentaa yhteisöllisyyttä?

Mitkä ovat niitä merkittäviä asioita, jotka luovat yhteisöllisyyttä, me-henkeä ja työnimua? Tähän voisi nostaa esiin tekijöitä, jotka ovat keskeisiä, olipa kyseessä sitten ”vanha normaali” tai ”uusi normaali”.

Työyhteisössä yhteisöllisyyttä, me-henkeä ja työnimua luovat työntekijän kokema merkityksellinen työ, turvallinen (psykologinen ja fyysinen) työympäristö, yhteisön yhteiset pelisäännöt ja luottamuksellinen ilmapiiri sekä työntekijän sitoutuneisuus työhön. Lisäksi tarvitaan kaikkien osapuolien kesken kuuntelevaa keskustelua ja vuoropuhelua, arvostusta ja sitä, että meillä kaikilla on yhteinen suunta ja jaettu näkemys päämäärästä, johon pyrimme.

Kaikkeen tähän edelliseen liittyy välittämisen kulttuuri, jossa kannustetaan, tuetaan ja annetaan apua, nämä ovat kaikkien työntekijöiden välisiä toimenpiteitä, eivät vain esimiehen ja alaisen välisiä tekoja. Kannustaminen ja keskinäinen tuki auttavat jaksamaan työssä, luovat me-henkeä ja psyykkistä läheisyyttä. Yhteisöllisyyttä tukee myös ilmapiiri, jossa jokaisella on mahdollisuus innovoida ja kehittää työtään, sekä kokeilla rohkeasti uusia avauksia. Jotta yhteisöllisyys ja me-henki kukoistaisi työpaikalla, niin siihen tarvitaan hyvinvoivia yksilöitä, sillä hyvinvointi lähtee omasta itsestä. Kun pitää huolen itsestä ja omasta jaksamisestaan, luo omalta osaltaan perustaa myös hyvinvoivalle työyhteisölle, sillä hyvinvoiva työyhteisö koostuu hyvinvoivista yksilöistä.

Toisinaan etätyössä voi syntyä kokemus yksinäisyydestä, selviämisestä ja jatkuva läppärin ruudun tuijottelu väsyttää. Epävirallisen vuorovaikutuksen väheneminen työyhteisön jäsenten kesken voi lisätä yksinäisyyden tunnetta ja siten laskea työntekijän hyvinvointia. On puhuttu myös ”etätyöapatiasta” tai ”etätyöväsymyksestä”. Jos apatia meinaa ottaa ylivallan, pyydä apua, sillä sopivasti ajoitettu avunpyyntö kollegojen suuntaan voi toimia kutsuna osallistua. Avunpyyntö voi osallistaa ja aiemmin työyhteisössä olleesta ”takarivin toimijasta” voi tulla eturivin toimija, joka tarttuu ja ottaa tilanteen haltuun.

Toisaalta on myös hyväksyttävää, että työyhteisössä kaikki eivät osallistu kaikkeen ja jotkut eivät mihinkään. Sekin on ihan hyväksyttävää, jos jotakuta ei innosta yhteinen toiminta. Painostaminen yhteiseen toimintaan ei luo yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden luomiseksi tarvitaan tekoja ja tekijöitä, joten ole se joku, joka tekee. Moni hyvä idea kaatuu siihen, että olisi tahtoa ja halua tehdä yhdessä, mutta tekijä puuttuu. Koordinoi, viesti ja organisoij ja pyydä sitten apua eli ota porukkaa mukaan tekoihin. Vastavuoroisuus kantaa ja kannustaa muitakin ottamaan osaa yhteisiin tekoihin: yksilön kokemus siitä, että joku teki puolestani jotain, voi synnyttää halun tehdä samoin takaisin.

Yhdessä eteenpäin etänä

Yhteistyö, toisten tukeminen ja työkaverin auttaminen ovat tärkeitä mielekkyyden elementtejä myös etätyössä. Samaan aikaan monissa tutkimuksissa kuvataan sitä, kuinka etätyö on järsinyt työyhteisön yhteisöllisyyden ja me-hengen tunnetta. Miten me jokainen voisimme ylläpitää etätyössämme sosiaalisia kohtaamisia, avun antamista, osallistumista, yhteistyötä ja verkottumista?

Työskenneltäessä yhdessä jossain samassa tilassa tai rakennuksessa, syntyy sinne luontaisesti yhteinen tauskokulttuuri, työpäivää tauottavia, virkistäviä ja hyvinvointia lisääviä hetkiä, kuten vaikkapa kahvi-, ruoka- ja jumppataukoja. Kun työyhteisö ja sen tauskokulttuuri ei ole tauottamassa etätyöskentelijän työpäivää, niin näistä hetkistä on hyvä itse huolehtia tai olla järjestämässä työkavereiden kanssa yhteisiä etätaukoja.

Työtiimit ja kollegat voivat sopia oma-aloitteisesti yhteisiä etälounaita ja -kahveja tai vaikkapa ideointihetkiä, joissa kollegat vaihtavat tietoa, osaamista, vinkkejä ja jakavat tukea keskenään. Lisäksi, jos asutaan sopivasti samoilla alueilla, voidaan sopia yhteisistä palavereista ulkona, joka kannustaa osallistujia irti koneen äärestä. Moni työntekijä on kaivannut etätyössään työyhteisöä, niitä satunnaisia ja sovittuja kohtaamisia muiden asiantuntijoiden kanssa, kahvikuppien kilinää ja työkavereiden puheen sorinaa.

Aito, vuorovaikutteinen työyhteisö kohtaamisineen luo puitteita laadukkaalle asiantuntijatyölle. Näyttäisi siltä, että töiden asia- ja tehtäväkeskeisyys lisääntyy etätöissä ja tätä varmaan lisää se, että suuri osa vuorovaikutuksesta käydään esimerkiksi sähköpostilla tai muilla digitaalisilla välineillä. Työntekijällä voi olla omassa työssään paljonkin sosiaalista vuorovaikutusta, mutta kanssakäyminen ja sosiaalinen yhdessäolo omien työkollegoiden kanssa on vähäistä.

Voisivatko apuna toimia yhteistä tekemistä vauhdittavat etätoimintatavat? Kokouksien osalta yhteisenä toimintatapana voisi olla se, että kun kokoustetaan, niin pidetään tai käytetään kamera päällä sekä varataan alkuun tai loppuun aikaa jutustelulle ja kuulumisien vaihtamiselle. Yhteisöllisyyttä voidaan luoda pitämällä sovitusti vaikkapa Teams-kokous tai chat päällä tiettyä aikana päivässä, huolimatta siitä, että teemme omia töitämme. Tällöin voi tarpeen tullen spontaanisti verkossa ”huikata” kollegalle esille nousevia asioita, aivan kuin olisimme fyysisesti samassa työhuoneessa tai käytävän varrella, ja ohimennen haluamme jakaa tai kysyä asioita.

Etätyö ja verkkotodellisuus muuttavat työtiimien toimintaa ja samalla ne haastavat perinteisiä tai totuttuja käytäntöjä. Jotta etätyössä pärjää nyt ja jatkossa, on hyvä sopia oman työtiimin kanssa yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista, jotka vauhdittavat yhteistä tekemistä. Näitä voivat olla edellä mainitut etälounaat, kameran käyttö palavereissa, verkkojutustelu, jne. Asiantuntija voi toimia pitkälle yksinkin, mutta parhaat ideat, oivallukset ja oppimiset syntyvät yleensä yhdessä ja toisinaan spontaanisti.

Jaksamisen näkökulmasta työtiimin yhteisöllisyys on tärkeää, sillä voimavarojen määrään vaikuttaa kokemus siitä, kuinka paljon yksilö kokee saavansa tukea työyhteisöltä. Avun, kannustamisen ja palautteen saaminen työyhteisöltä, johdolta, esimieheltä ja työkollegoilta vähentää työn kuormituksen kokemista ja luo tunnetta siitä, että oma työ ja osaaminen on merkityksellistä koko työyhteisölle. Kun työyhteisön sosiaalinen tuki on kunnossa, niin kiire, stressitilanteet ja haasteet omassa tehtäväkentässä eivät kuormita niin paljoa.

Yhteisöllinen etätyöyhteisö

On todettu, että yhteisöllisyys syntyy siitä, kun olemme tekemisissä toistemme kanssa ja se pysyy yllä paljon helpommin, kun tapaamme toisiamme. Vaikka tapaisimme toisiamme joka päivä työpaikoillamme, se ei välttämättä lisää, ylläpidä tai tarkoita sitä, että yhteisöllisyys on olemassa automaattisesti fyysisten tilojen kautta. Tästä syystä voisi todeta, että yhteisöllisyys ei ole ongelma etätyön ja monipaikkaisen työn näkökulmasta. Työyhteisössä psyykkinen läheisyyden tunne on tutkimusten mukaan merkittävämpää kuin se, että kuinka usein nähdään.

Etätyön ja työn monipaikkaisuuden näkökulmasta meillä on mahdollisuuksia luoda yhteisöllinen työyhteisö, kunhan vain pohdimme uusia tapoja tehdä töitä etänä yhdessä, haastamme positiivisesti vanhoja perinteisiä toimintamalleja ja kiinnitämme toisiimme huomiota, kun kohtaamme digitaalisesti. Yhä enemmän monipaikkaistuvassa työelämässä nousee esiin tarve toisiimme, yhteiseen koordinaatioon ja kohtaamiseen, jolla rakennamme yhteisöllisyyttä etäarkeemme.

Etätyössä me jokainen käytämme teknologiaa ja välineitä hyväksi, joten voisiko yhteistä työn imua synnyttää teknologian käyttäminen yhdessä, uudet toimintatavat ja oppiminen yhdessä? Samalla kun päätetään tehdä jotain uudella tavalla ja jaetaan osaamista, synnytetään yhteisiä onnistumisen kokemuksia, jotka luovat pohjaa me-hengelle ja yhteisöllisyydelle. Vastavuoroisuus, tiedon ja osaamisen välittäminen sekä luottamus luovat sosiaalista pääomaa ja rakentavat yhteisöllisyyttä. Kun jaamme tietoa ja osaamista vastavuoroisesti toisillemme, luomme luovaa ja sosiaalista älykkyyttä, joka on työyhteisön kantava voimavara teknologisoituvassa työelämässä.

Kirjallisuutta:

etäjohtaminen.fi (8.1.2021)

tieteentekijat.fi (Ei ole olemassa uutta normaalia yliopisto-opetusta 11.12.2020)

blogit.omnia.fi (IoT-teknologian oppiminen ja osaamisen jakaminen voimaannuttivat älykkään puutarhan rakentajia 7.12.2020)

[Veritas.fi](https://veritas.fi) (Työelämästä todettua: pidä huolta itsestäsi ja työyhteisöstä 7.12.2020)

sosiaalipsykologit.fi (Yhteisöllisyys voi ehkäistä etätyöapatian 4/12/2020)

kotitalolehti.fi (Ole se Joku -4 vinkkiä joilla yhteisöllisyys lisääntyy 11.12.2020)