

DWEL

DIGITAL WELLBEING FOR HIGHER EDUCATION LECTURERS

OHJEET

TYÖHYVINVOINTIIN

Johdanto
Step-by-step opas
Tapaustutkimukset



SISÄLLYS

01	Johdanto.....	3
02	Step-by-Step ohjeet	14
03	Esimerkkejä	21
04	Lähteet	36

Guidelines for the
HE Workplace

Date
August 2023

01



JOHDANTO

COVID-19-pandemia on johtanut verkko- ja etätoimintojen lisääntymiseen. Kävi ilmi, että monet työntekijät altistuivat vakaville digitaalisen ylikuormituksen tapauksille yritysten heikolla tai olemattomalla organisatorisella tuella.

Digitaalisesti intensiivisen toiminnan vaikutus työntekijöiden työhön ja henkilökohtaiseen elämään näyttää olevan erittäin vahingollinen, erityisesti koko ajan verkossa olemisen aiheuttaman stressin kannalta.

Digitaalisten välineiden intensiivinen käyttö jatkuu tähän päivään asti, ja uusia tekniikoita ja lähestymistapoja näihin välineisiin etsitään tai otetaan käyttöön edelleen niiden mahdollisten haitallisten vaikutusten minimoimiseksi.

Tämä Guidelines for Digital Wellbeing for HEI Managers (HEI Guidelines) on tuotettu osana Erasmus+ -ohjelman rahoittamaa Digital Wellbeing for Higher Education Lectures (DWEL) -hanketta. "Digital Wellbeing for Higher Education Lecturers" -hanketta koordinoivat Slovakian teknillinen yliopisto Bratislavassa yhdessä seuraavien kumppaneiden kanssa: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu – Xamk; Eurooppa-yliopistojen täydennyskoulutusverkosto – EUCEN; Euroopan verkkooppimisinstituutti – EUEI; Prahan kemian ja teknologian yliopisto; ja Momentum Marketing Services Limited. Korkeakoulutuksen työpaikan johtajien ohjeita koordinoi Prahan kemian ja teknologian yliopisto tiiviissä yhteistyössä hankekonsortion ja erityisesti Bratislavassa sijaitsevan Slovakian teknillisen yliopiston kanssa, jossa tapaustutkimukset kehitettiin.

HEI-ohjeistus perustuu Digital Wellbeing Report -raporttiin, jonka myös hankekonsortio on laatinut. Taustaineistoa täydennettiin etsimällä saatavilla olevia digitaalista hyvinvointia koskevia lainsäädäntöasiakirjoja ja muita asiaankuuluvia asiakirjoja kumppanimaissa keskittyen erityisesti Euroopan unionin asiakirjoihin. Lisäksi haastateltiin 12 korkeakoulujen ylimmän henkilöstön edustajia, jolle suuntaviivat on tarkoitettu.

Näissä korkeakoulun suuntaviivoissa esitetään lyhyt katsaus oppilaitossektorin opetushenkilöstön, tutkijoiden ja johtajien digitaaliseen hyvinvointiin (ks. tarkemmin edellä mainittu Digital Wellbeing Report -raportti), kuvaus nykytilanteesta EU:ssa sekä mahdolliset rajoitukset, suositukset ja ohjeet korkeakouluille sekä joukko X-tapaustutkimuksia, jotka tarjoavat yksityiskohtaisemman selityksen digitaalisen hyvinvoinnin alaongelmista ja niiden mahdollisista Ratkaisuja. DWEL-kyselyn perusteella voidaan todeta, että henkilöstön digitaalisen

hyvinvoinnin kehittämistyötä tulisi tehostaa korkeakouluissa. Vain 6 % vastaajista oli vahvasti sitä mieltä, että digitaalinen hyvinvointi huomioidaan hyvin omassa organisaatiossa. Lisäksi saatujen kokemusten, hyvien käytäntöjen ja hyvien käytäntöjen tekniikoiden kehittämisen perusteella on tärkeää, että jokainen organisaatio kehittää oman digitaalisen strategiansa ja pelisäännöt, joihin jäsenet sitoutuvat. Jotta tuki voidaan kohdentaa tehokkaasti, on ensin tunnistettava ydinosaaminen.

DWEL:n tutkimus on osoittanut,

että henkilöstön

avaintaitoihin kuuluvat:

- luovuus ja ennakkoluulottomuus
- tekniset perustaidot ja digitaalisten työkalujen käytön perustaidot
- kyky tuoda digitaalinen sitoutuminen luokahuoneeseen
- Digitaalinen lukutaito
- Ajanhallinta
- elinikäinen oppiminen ja motivaatio kehittää olemassa olevia taitoja samalla kun hankitaan uusia tietoteknisiä taitoja



Digitaalinen hyvinvointi on ilmiö, joka on osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Se on "termi, jota käytetään kuvaamaan teknologian ja digitaalisten palvelujen vaikutusta ihmisten henkiseen, fyysiseen, sosiaaliseen ja emotionaaliseen terveyteen" (Digital crossroads. Digitaalinen hyvinvointi yrityksille, 2022). Yksi keskeisistä kysymyksistä on kuitenkin se, että digitaalista hyvinvointia ei vielä yleisesti tunnusteta ja tunnusteta erillisenä työhyvinvoinnin osa-alueena. Digitaalisen hyvinvoinnin käsite ymmärretään edelleen huonosti ja sille on olemassa monia erilaisia määritelmiä (Themelis ja Sime 2019, 32). Nämä määritelmät viittaavat kuitenkin yleensä tasapainotilaan online- ja offline-toimintojen välillä ja tietoisuuteen digitaaliteknologian (sekä positiivisen että negatiivisen) vaikutuksesta yleiseen hyvinvointiin. Digitaalinen hyvinvointi on digitaalisten teknologioiden tehokasta hyödyntämistä opetuksessa ja oppimisessa, digitaalisessa lukutaidossa, digitaalisessa toimivuudessa ja kaikilla eri näkökulmia tarjoavilla alueilla (Passey 2021). Digitaalinen hyvinvointi keskittyy ensisijaisesti henkilökohtaisten teknologiatottumusten sisällyttämiseen ja mukauttamiseen olennaisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Choudhari ja Gaidhane 2022).

Digitaalinen hyvinvointi on siis osa yleistä hyvinvointia ja se on otettava huomioon työn ja vapaa-ajan tasapainossa. Digitaalisten teknologioiden ja jatkuvan läsnäolon avulla verkkomaailmassa työ voi helposti tunkeutua henkilökohtaiseen elämään. Lisäksi digitaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat paitsi työtoiminta, johon

nämä suuntaviivat keskittyvät, myös verkkotoiminta henkilökohtaisessa elämässä. Siksi on suositeltavaa kannustaa kaikkia työntekijöitä tekemään "itsearviointi"*¹, jotta voidaan määrittää, missä määrin he sitoutuvat digitaaliseen teknologiaan henkilökohtaisessa elämässään ja miten/jos se häiritsee heidän positiivista hyvinvointiaan.

DWEL-hankkeessa

digitaalisen määritelmä

hyvinvointi perustuu

seuraaviin avainalueisiin:

01

Taidot ja osaaminen



02

Yhteenkuuluvuuden tunne



03

Johtaminen



04

Työolot



*Verkossa on olemassa erilaisia itsearviointityökaluja, kuten google (<https://wellbeing.google/reflect/>) tai täällä.



Taidot ja osaaminen

01

DWEL-kyselyn perusteella keskeinen tekijä on tukea digitaalisten taitojen ja osaamisen kehittämistä yliopistoissa, mutta myös osoittaa riittävästi resursseja digitaalisten taitojen koulutukseen.

Digipedagogiikka on jo kiinteä osa korkeakouluopetusta, mutta tukipalveluita ja koulutusta tarvitaan, jotta sitä voidaan hyödyntää tehokkaasti paitsi verkko-opetuksessa myös hybridiopetuksessa tai jopa lähiopetuksessa. DWEL-tutkimuksen mukaan, vaikka teknologian ja digitaalisten työkalujen merkitys opetuksessa tunnetaan hyvin, useat vastaajat ilmaisivat tarvitsevansa organisaatioilta vahvempaa tukea teknologian

käyttöön. Osa vastaajista jopa koki, ettei saanut organisaatioiltaan tukea digitaitojensa kehittämiseen, minkä voitiin nähdä lisäävän ylikuormituksen ja teknostressin riskiä. Kun käyttökelpoisten digitaalisten työkalujen määrä kasvaa, kehittyy ja muuttuu, teknostressin taso kasvaa (Jena, 2015). DWEL-kyselyssä, vaikka vain 11% vastaajista sanoi kokevansa teknostressiä, voidaan olettaa, että teknostressin todellinen taakka on paljon suurempi ja että vastaajat todennäköisesti pitivät vakavia vaikeuksia vain teknostressin merkkeinä tai eivät ilmaisseet itseään, koska he eivät tunteneet käsitettä tarpeeksi.

Teknostressi

Termi teknostressi tulee Craig Broodilta, kliiniseltä psykologilta, joka käytti sitä ensimmäisen kerran vuonna 1984 (Brood, 1984). Tällä hetkellä on yleisesti hyväksytty, että teknostressiin on viisi syytä (Tarafdar et al., 2007):

- **Tekno-ylikuormitus** - tietotekniikan (IT) mahdollisuudet ajaa työntekijää työskentelemään nopeammin.
- **Tekno-invaasio** - tietotekniikan mahdollisuus tunkeutua työntekijän henkilökohtaiseen elämään mahdollisuuksilla esimerkiksi suorittaa työtehtäviä.
- **Tekno-monimutkaisuus** - IT:n luontainen ominaisuus, joka saa työntekijät tuntemaan itsensä epäpäteviksi.
- **Tekno-turvattomuus** - lähtökohta, että tietotekniikan luonne muuttuu säännöllisesti ja että tämä voi uhata työntekijöiden työturvallisuutta.
- **Tekno-epävarmuus** - ohjelmistojen ja laitteistojen jatkuvat muutokset ja päivitykset voivat aiheuttaa stressiä työntekijöille.



Yhteenkuuluvuuden tunne

02

Tämä tunne rakentuu pääasiassa kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta, joten se heikkenee etätöön yleistyessä. Samaan aikaan työpaikan toiminnalliset suhteet nähdään avainasemassa organisaation toimivuuden kannalta. Viestintä on välttämätöntä tämän kehityksen kannalta, koska digitaaliset muodot eivät mahdollista viestien koko laajuuden lähettämistä.

Digitalisaation vaikutusta yhteenkuuluvuuden tai yhteisöllisyyden tunteeseen vastanneiden vastausten hajaantuminen viittaa sekä siihen, että kaikki organisaatiot eivät ole löytäneet myös yhteisöllisyyttä ylläpitäviä työkaluja, että siihen, että eri vastaajat kokevat ja tarvitsevat

eri-intensiivistä yhteisöllisyyttä.

Organisaatiossa tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä viestinnälle ja ennen kaikkea digitaalisen vuorovaikutuksen ja viestinnän huomioivan organisaatiokulttuurin kehittämiseksi. Hyvin usein liiallinen riippuvuus digitaalisesta viestinnästä voi johtaa viestinnän rajoittamiseen vain työhön liittyvään tietoon ja ongelmanratkaisuun, mikä voi vähentää luovaa ongelmanratkaisua ja innovointia organisaatiossa. Empatian puute digitaalisessa ympäristössä voidaan nähdä toisena ongelmana.



Johtaminen

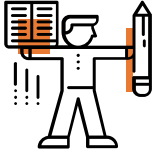
03

Korkeakouluille voidaan suositella nykyistä enemmän digitaalisen työn edistämistä ja siten digitaalisen hyvinvoinnin edistämistä. Kehittämistyö on tärkeää aloittaa kartoittamalla oman organisaation tilaa ja tarpeita, jotta resurssit voidaan kohdentaa oikein. Henkilöstö mainitsi useimmin koulutuksen tarpeen. Resurssien kohdentaminen edellyttää johdolta hyvää ymmärrystä avaintaidoista, digitaalisista alustoista ja ympäristöistä sekä digitaalisten teknologioiden vaikutuksista oppimiseen. Lisäksi kehittämistyön tueksi olisi tärkeää tunnistaa parhaat käytännöt, joita omassa organisaatiossa voidaan soveltaa.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen (2022b) mukaan työhyvinvoinnin ja kuormituksen heikkeneminen ovat tärkeimpiä

työntekijöiden etätöhalua lisääviä tekijöitä. Sama instituutti havaitsi myös, että hyvät johtamiskäytännöt ja yhteenkuuluvuuden tunne houkuttelevat työntekijöitä työpaikalle (Työterveyslaitos, 2022b).

Yksi tärkeimmistä hallintatyökaluista on viestintä. Samalla kun digitalisaatio on vähentänyt kasvokkain tapahtuvaa viestintää, se on lisännyt viestintää digitaalisessa ympäristössä. Tämä on sekä rajoittanut epävirallisen tiedonsiirron mahdollisuutta että lisännyt teknologista invaasiota ja teknoylikuormitusta. Lisäksi lukuun ottamatta verkkokokouksia, joissa on kytketty kamera, sanattomat viestintävihjeet, jotka ovat yleisiä välittömään palautteeseen kasvokkain tapahtuvassa viestinnässä, puuttuvat



Työolot

04

On kiistatonta, että etätöiden lisääntyminen on vaikuttanut merkittävästi työoloihin. Enemmän tietokoneella vietettyä aikaa asettaa enemmän vaatimuksia tuki- ja liikuntaelimestölle, mutta myös visuaaliselle rasitukselle. EU:ssa on pitkälle kehitetyt fysiologista työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat säännöt*. Etätöissä työnantajalla ei kuitenkaan ole suoraa ja välitöntä määräysvaltaa siihen, noudattavatko työntekijät todella näitä sääntöjä. Ergonomisen työpaikan luominen, jossa on mahdollisimman vähän häikäisyä ja hyvä pääsy valoon, sekä sopimuksen allekirjoittaminen, jonka mukaan työntekijä pitää vähintään 10 minuutin tauon jokaisen kahden tunnin tietokonetöiden jälkeen, ei tarkoita, että työntekijä ei todellakaan vietä aamua kannettavan tietokoneen kanssa sängyssään.

Keskitymme kuitenkin hankkeessamme digitaaliseen hyvinvointiin, joka tässä

tapauksessa käsittelee työolosuhteita, jotka mahdollistavat työn ja perhe-elämän erottamisen toisistaan, edistävät terveellistä työrytmiä, ehkäisevät ylikuormitusta ja rajoittavat liiallista moniajoa. Vastaajat mainitsivat useimmiten informaatiotulvaan liittyvät ongelmat. Monet myönsivät lukevansa sähköposteja työajan jälkeen ja heistä tuntuu, että heidän on oltava käytettävissä 24/7, jotta he eivät menetä mitään tärkeää.

Lisäksi klassisen (fyysisen) ergonomian lisäksi on keskityttävä kognitiiviseen ergonomiaan. Tähän kuuluu **"henkilölle räätälöidyn työn suunnittelu siten, että hänen kognitiiviset vaatimuksensa eli tietovaatimukset ja olosuhteet tukevat sujuvaa työnkulkua. [Siksi on tarpeen lieventää] yleisimpiä ongelmia: häiriötekijöitä, keskeytyksiä ja informaatiohäkyä"**; Työterveyslaitos, 2022a).





3

KÄYTÄNNÖN SYYT DIGITAALISEN HYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN JA TOTEUTTAMISEEN

Jo tämän vuosisadan alussa (1999–2007) "lähes 28 prosenttia vastaajista eli noin 55,6 miljoonaa eurooppalaista työntekijää ilmoitti, että altistuminen psykososiaalisille riskeille oli vaikuttanut heidän henkiseen hyvinvointiinsa" (EU:n työvoimatutkimus)

Samassa artikkelissa todetaan, että työperäisen stressin taloudelliset vaikutukset liittyvät korkeampiin poissaoloihin, työntekijöiden vaihtuvuuteen ja taloudellisen tuottavuuden vähenemiseen. Vuonna 2002 EU-15:ssä tehdyssä tutkimuksessa työperäisen stressin kustannuksiksi laskettiin 20 miljardia euroa vuodessa. Hieman yli kymmenen vuotta myöhemmin stressistä ja masennuksesta johtuvien poissaolojen ja työn tuottavuuden menetyksen vuotuisiksi kustannuksiksi Euroopassa arvioitiin 72 miljardia euroa (Van den Broek et al., 2015).

Pandemia-aika lisäsi etätöiden määrää kaikkine hyötyineen ja negatiivisine puolineen. Mielenterveysvaikutukset, kuten ahdistus ja

ahdistus, tunnistettiin laajalti (Ashby et al., 2022). Jopa Covidin jälkeisenä aikana on edelleen joitain kielteisiä näkökohtia, kuten yksinäisyys, huono viestintä ja liiallinen riippuvuus tekniikasta. Eräässä tutkimuksessa todettiin, että 20% etätyöntekijöistä kamppaili yhteistyön ja viestinnän kanssa tiimin jäsenten / kollegoiden kanssa, toinen 20% kamppaili yksinäisyyden kanssa, 18% kamppaili sen kanssa, ettei voinut irrottaa pistoketta, ja 12% kamppaili häiriötekijöiden kanssa kotona. Viimeinen mielenkiintoinen havainto samasta tutkimuksesta oli, että ihmiset työskentelivät keskimäärin 28 tuntia enemmän kuukaudessa työskennellessään etänä (Mielenterveys ja etätöpaikka, Robert Walters Group, 2022).

Työntekijöihin kohdistuvat mahdolliset riskit, jotka johtuvat nopeasta siirtymisestä hybridityöhön / etätyöhön / digitaalisiin työkaluihin tukeutumiseen työn suorittamisessa

On tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet uusien työpaikkamallien (kuten hybridityön ja etätyön) kielteiset vaikutukset työntekijöihin lisääntyneen stressin ja ahdistuksen kautta (Shaw et al., 2020).

Suurin osa Mirakyanin, Berezkan (2021) tekemän tutkimuksen vastaajista mainitsi seuraavat esteet: rajoitetut työolot (esim. rajoitettu tila, ohjelmistot), ihmissuhteiden heikkeneminen (esim. vähemmän sitoutumista, ymmärrystä, moraalista tukea, kehitystä), työn laadun heikkeneminen, teknisten investointien lisääntyminen, emotionaaliset paineet (esim. epävarmuus tulevaisuudesta, rajoitettu sosiaalisuus, pelko työpaikan menettämisestä, vapauden menetyksen pelko), teknologinen lukutaidottomuus ja työ- ja kotikonfliktit. Tärkeä tosiasia, joka vähentää etä- tai hybridityöhön liittyviä riskejä ja lisää työntekijöiden tai opiskelijoiden tyytyväisyyttä, on tietoisuus etäopetukseen ja -työhön liittyvistä uusista mahdollisuuksista ja uhistä (Hrablik, Chovanová, Fidlerová et al, 2022).

Ihmisuhteiden heikkeneminen voi kasvaa rajoitetusta viestinnästä, huonosta stimulaatiosta ja johtajuuden puutteesta. Virtuaalinen viestintä on usein ongelmakeskeistä, ilman sosialisointia, eikä se sisällä (valtaosaa) viestinnän sanattomia näkökohtia. Johtajat eivät voi käyttää pehmeää epävirallista valvontaa ja palautetta, työntekijöiden on oltava itsenäisempiä ja tehtävät monimutkaisempia (Mirakyan, Berezka 2021). Tällainen työ tuottaa

myös enemmän panoksia (esim. sähköpostiviestejä, joissa on palautetta ja kommentteja kollegoilta, asiakirjoja ongelmien monimutkaisuuden ymmärtämiseksi jne.) ja tuotoksia (asiakirjoja, kuvia, taulukoita), joita voidaan usein hallita onnistuneesti digitaalitekniikan ansiosta. Samalla kuitenkin lisätään myös työpanosten määrää, joiden kanssa on tärkeää työskennellä (Botek, Charvátová ja Dvořáková, 2022).

Muut ongelmat liittyvät usein ajanhallintaan. Tällä alalla on usein erilaisia näkemyksiä työnantajan ja työntekijän ajanhallinnasta (Kutnohorská, Strachotová 2019). Organisaatiot yrittävät hallita aikaa tehokkaammin, mutta eivät yleensä ota huomioon, miten työntekijät ajattelevat aikaa (O'Connor, Conboy, Dennehy 2022). Yhdessä sijaitsevilla työympäristöissä ajan sosiaaliset rakenteet juurtuvat päivittäiseen rutiiniin, mutta etätyössä ajallinen monimutkaisuus syntyy, kun ajan sosiaalisia rakenteita ei sovelleta työympäristöön (O'Connor, Conboy, Dennehy 2022). Aikarutiiniin häiriöitä ei kuitenkaan välttämättä tapahdu (siinä määrin), jos työntekijät ovat jatkuvasti yhteydessä kollegoihinsa ja tosiasiallisesti muuttavat työpaikkaa vain, kun rakenne, erityisesti työaika, säilyy (Leonardi 2021). Monet näistä riskeistä kuuluvat digitaalisen hyvinvoinnin piiriin.

Keskeisiä komponentteja ovat:

1. **Digitaalinen tasapaino:** pyrkimys terveelliseen tasapainoon online- ja offline-toimintojen välillä. Tähän sisältyy rajojen asettaminen ja ruutuajan hallinta tasapainoisen elämäntavan varmistamiseksi.
2. **Teknologian tietoinen käyttö:** Digitaalisten laitteiden ja alustojen tietoinen ja tarkoituksellinen käyttö. Tähän sisältyy tietoisuus siitä, miten käytämme tekniikkaa, kuten liiallisen moniajon välttäminen, ilmoitusten hallinta ja säännöllisten taukojen pitäminen.
3. **Emotionaalinen hyvinvointi:** Positiivisen emotionaalisen terveyden vaaliminen navigoitaessa digitaalisessa ympäristössä. Tähän sisältyy tietoisuus kuluttamastamme sisällöstä, terveiden verkkosuhteiden ylläpitäminen ja mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin, kuten verkkokiusaamiseen tai verkkohäirintään, puuttuminen.
4. **Fyysinen terveys:** Fyysisen hyvinvoinnin asettaminen etusijalle digitaalisia laitteita käytettäessä. Tähän sisältyy hyvän ryhdin ylläpitäminen, silmien hoito ja terveellisen elämäntavan edistäminen, joka sisältää fyysisen aktiivisuuden ja liikunnan.
5. **Digitaalinen lukutaito ja turvallisuus:** Tarvittavien tietojen ja taitojen hankkiminen digitaalisessa maailmassa navigoimiseksi turvallisesti ja vastuullisesti. Tähän sisältyy tietosuoja-asetusten ymmärtäminen, verkkoturvallisuuden hallinta ja digitaalisten tietojen kriittinen arviointi.



4

JOHTAMINEN POSITIIVISENA ESIMERKKINÄ

Yritysjohtajien tulisi olla huolissaan teknostressin lisääntymisestä, koska se voi johtaa merkittäviin liiketoiminnan lisäkustannuksiin (katso edellä). Lisäksi liiketoiminta-analytiikot ovat havainneet, että teknologia ja digitaaliset työkalut, jotka on otettu käyttöön ottamatta huomioon organisaation työntekijöiden tarpeita, eivät usein tuo heidän tarkoittamaansa muutosta ("The Future of Work and Digital Wellbeing", The Economist, 2020). Kun johto ottaa ihmislähtöisen lähestymistavan digitaaliseen muutokseen ja uusia työkaluja luodaan yhdessä niitä käyttävien ihmisten kanssa, ajattelutavoissa, käyttäytymisessä ja taidoissa voidaan saavuttaa muutos.

Koulutusjärjestelmät voivat vastata näihin haasteisiin kahdella päästrategialla: seuraajilla tai muutoksentekijöillä. Seuraajilla on oikeat taidot reagoida työympäristönsä muutoksiin, oppia selviytymään teknologisen kehityksen järjestelmästä ajattelun ja korkean tason siirrettävien taitojen avulla (Porubčinová, Novotná, Fidlerová, 2020). Muutoksentekijät viittaavat koulutusjärjestelmän tai minkä tahansa organisaation yksilöihin, jotka pyrkivät aktiivisesti käynnistämään ja ajamaan positiivisia muutoksia sen sijaan, että vain reagoisivat ulkoisiin haasteisiin tai kehitykseen. Ne johtavat teknologisen kehityksen ja työympäristön muutosten asettamiin haasteisiin vastaamista. Digitaalisen hyvinvoinnin tavoitteena on olla valmis muutoksentekijäksi ja johdon tulisi pyrkiä positiivisiin muutoksiin ja priorisoida digitaalinen hyvinvointi keskeiseksi osaksi tätä tehtävää.

Lisäksi johtaminen ja yrityskulttuuri voivat viitoittaa tietä näyttämällä esimerkkiä käytännössä. Esimerkiksi kun yhä useammat kansalliset lainsäätäjät säätävät "oikeutta olla tavoittamattomissa" koskevia lakeja (katso alla), johdon odotetaan näyttävän esimerkkiä, jota sen työntekijät voivat seurata. Esimerkiksi Daimlerin kaltaiset yritykset ovat ottaneet käyttöön "mail on holiday" -käytännön, joka poistaa automaattisesti

työntekijöille heidän lomansa aikana lähetetyt sähköpostit (<https://www.bbc.com/news/magazine-28786117>)

Toisilla on sisäiset järjestelmät, jotka säilyttävät sähköposteja automaattisesti työajan ulkopuolella. Toinen esimerkki on Unicredit-pankki, jolla on työntekijöidensä kanssa yhteinen sopimus oikeudesta etätööhön, oikeudesta olla tavoittamattomissa sekä koko yrityksen laajuisista käytännöistä, joissa korostetaan henkistä hyvinvointia ja käytännön toteutustaktiikoita

https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/sustainability/EuropeanWorksCouncil/JOINT-DECLARATION_RemoteWork_Eng_DEF.pdf

Monet näistä yrityssektorin käytännöistä ovat helposti mukautettavissa ja harjoitettavissa korkeasteen koulutuksessa. Vaikka sisäiset politiikat ovat jalo ensimmäinen askel, on välttämätöntä, että johto näyttää itse esimerkkiä noudattamalla omia käytäntöjään ja luomalla instituutin laajuisen kulttuurin, joka varmistaa, että työntekijöiden työaika kunnioitetaan ja oikeus olla tavoittamattomissa on sekä sallittua että odotettua.

EU:ssa ei tällä hetkellä ole yhtenäistä, ylikansallista ohjeistusta tai lainsäädäntöä digitaalisesta hyvinvoinnista. Etätyötä ei myöskään säännellä EU:n tasolla tiukoilla oikeudellisilla mekanismeilla. Useissa direktiiveissä ja asetuksissa käsitellään kuitenkin kysymyksiä, joilla varmistetaan etätyöntekijöiden hyvät työolot. Näihin kuuluvat ergonomiaan, sopivan kotityötilan luomiseen liittyvät direktiivit sekä työtuntien ja taukojen määrää koskevat säännöt jne. (ks. edellä). Siksi yksittäisten EU-maiden tehtävänä on laatia kansallinen lainsäädäntö, jolla varmistetaan työntekijöiden oikeudet etätyön mahdollisten haitallisten vaikutusten osalta. Jäsenvaltioiden lainsäädännössä on kuitenkin suuria eroja.

Esimerkiksi siitä, mitä "etätyöllä" tarkoitetaan, on erilaisia määritelmiä – joissakin kansallisissa lainsäädännöissä, kuten Tšekin tasavallassa, ei edes viitata digitaalitekniikan käyttöön, kun taas toisissa on säännöllistä ja tilapäistä etätyötä koskevia eritelmiä, joissa kummallakin on erilaiset oikeudelliset kehykset. Yleinen yksimielisyys on kuitenkin se, että etätyöntekijöillä on sama oikeudellinen asema kuin paikan päällä työskentelevillä työntekijöillä. Tämä tarkoittaa, että työntekijöillä on oltava kotonaan sopivat työpisteet/toimistot samoilla eritelmillä kuin paikan päällä olevissa tiloissa. Samalla työnantajan vastuulla on varmistaa, että näitä normeja noudatetaan, mutta käytännössä (ja joissakin maissa oikeudellisesti, kun otetaan huomioon kansalliset yksityisyyden suoja koskevat lait) tätä on erittäin vaikea panna täytäntöön tai edes noudattaa.

Yksi etätyön uusi näkökohta, joka on viime aikoina saanut kansallisen lainsäädännön huolenaiheen, on Technostress. Tähän on puututtu lainsäädännöllä, joka koskee oikeutta olla tavoittamattomissa. Yritysten tai asiakkaiden odotukset jatkuvasta saatavuudesta ovat johtaneet siihen, että joissakin maissa säännellään oikeutta olla tavoittamattomissa, mukaan lukien sopimus työajan jakamisesta, saatavuuden rajoittamisesta ja tauoista. Vaikka Euroopan parlamentin äskettäinen lainsäädäntöaloite hyväksyttiin vuonna 2021, jossa komissiota kehoitettiin ehdottamaan lakia, jolla pyritään tunnustamaan oikeus olla tavoittamattomissa, tällä hetkellä ainoa oikeudellinen mekanismi, joka koskee oikeutta olla tavoittamattomissa, on kansallinen lainsäädäntötaso, jolla asuu hyvin erilaisia asioita.

Jotkut kansalliset lainsäätäjät ovat kuitenkin ottaneet johtoaseman

Teknostressiin liittyvien mahdollisten riskien vähentämiseksi:

Italia	Työntekijät ovat velvollisia noudattamaan laissa säädettyjä lepoaikoja ja taukoja koskevia sääntöjä. Näiden lepoaikojen ja taukojen aikana työntekijöiden on sammuettava työvälinsä.
Alankomaiden	lainsäädännössä edellytetään etätyöhön liittyvien psykososiaalisten riskien arviointia ja ehkäisyä.
Slovenia	Työnantajan on otettava huomioon stressin ja henkisen hyvinvoinnin kaltaiset tekijät.
Portugalin	työlainsäädäntö edellyttää, että työnantaja edistää säännöllistä yhteydenpitoa etätyöntekijän, yritys ja muut työntekijät eristäytymisen estämiseksi.
Luxemburgin	etätyötä koskevassa lainsäädännössä säädetään, että työnantajien on varmistettava, että toteutetaan toimenpiteitä, joilla estää etätyöntekijöitä eristäytymästä toimistossa työskentelevistä kollegoistaan.

Irlanti, Slovakia, Belgia, Ranska ja Espanja ovat myös säättäneet lainsäädäntöä, joka antaa etätyöntekijöille oikeuden olla tavoittamattomissa.

02



STEP BY STEP OPAS



STEP-BY-STEP OPAS

HENKILÖKOHTAINEN
DIGITAALINEN

HYVINVOINTIKOODI

On tärkeää tehdä kaikkensa **henkilökohtaisten tapojen ja käyttäytymisen** optimoimiseksi, jotta saavutat **parhaiten optimaalisen digitaalisen työympäristön**, joka edistää hyvinvointia.

Käytä seuraavia vinkkejä apuna lähestymistavassasi kohti digitaalista hyvinvointia!

HENKILÖKOHTAINEN DIGITAALINEN HYVINVOINTIKOODI

- 01** Yritä **pitää sama rutiini** työskennellessäsi kotona kuin toimistolla. Luo sopiva työtila, joka vastaa ergonomisesti paikallisia työterveys- ja työturvallisuusstandardeja (tuoli, työpöytä, luonnonvalo ja mahdollisimman vähäinen häikäisy näytöltä). Työnantajasi on velvollinen antamaan sinulle tietoa näistä.
- 02** Kun työskentelet kotoa, **erota johdonmukaisesti työ ja henkilökohtainen toiminta**, mikä luo pysyvän työpaikan lisäksi myös kotitoimistorutiinin. Jos mahdollista, erota myös työ- ja henkilökohtaiset laitteet (tietokone, kannettava) ja sähköpostitilit.
- 03** Jos huomaat **kamppailevasi sopivan työruutiinin luomisessa** kotoa käsin, yritä pitää sama rutiini kuin toimistossa työskennellessäsi (normaali työaika, käytä samoja vaatteita jne.)
- 04** **Älä työskentele useilla** laitteilla (tietokone, tabletti, mobiili) tai ratkaise useita ongelmia samanaikaisesti (esim. sähköpostit verkkokokouksen aikana).
- 05** Minimoi tarpeettomat tekstiviestit, sähköpostit, chatit ja verkkokokoukset.
- 06** **Valmistaudu verkkokokouksiin samalla tavalla** kuin henkilökohtaisiin kokouksiin.
- 07** **Pysy fyysisesti aktiivisena** niin paljon kuin voit. Älä käytä ylimääräistä aikaa, joka syntyy, kun sinun ei tarvitse matkustaa sähköpostien lukemiseen, loputtomaan vierittämiseen tai muihin työtehtäviin. Olitpa sitten kotitoimistossa tai työtoimistossa, voit tehdä useita työpöytäharjoituksia, jotka auttavat tavallisissa vaivoissa, jotka liittyvät pöydän ääressä istumiseen koko päivän (<https://blog.doist.com/15-desk-exercises/>)
- 08** **Älä unohda henkilökohtaista yhteyttä** kollegoihin, varaa aikaa epävirallisille kokouksille, vaikka työskentelisit kotoa.
- 09** **Kun olet lopettanut työt**, älä avaa työ sähköpostiasi ja poista saapuvien sähköpostiviestien hälytyksiä käytöstä.
- 10** **Älä pelkää kysyä neuvoa IT-henkilökunnalta** (esim. sähköposti-ilmoituksen poistaminen käytöstä, sähköpostin poissaoloviestin määrittäminen jne.). Hyödynnä säädettäviä ominaisuuksia, kuten näytön kontrastia, tekstin kokoa, värisäätöjä ja avustavien tekniikoiden, kuten puheesta tekstiksi -ohjelmiston, käyttöä.
- 11** **Priorisoi unta:** Vältä digitaalisten laitteiden käyttöä makuuhuoneessa, koska näyttöjen sininen valo voi häiritä unisykliäsi. Jos mahdollista, käytä sinisen valon suodatinta. Tämä on yleensä käytettävissä laitteesi asetuksissa.



STEP-BY-STEP OPAS

TYÖPAIKAN DIGITAALISEN

VIESTINNÄN KOODI

Kunkin korkeakoulun olisi laadittava digitaalisen viestinnän suuntaviivat, jotka auttavat vähentämään teknostressin tai digitaalisen loppuunpalamisen mahdollisia riskejä. Jotta nämä ohjeet olisivat tehokkaita, johdon on tehtävä kaikkensa noudattaakseen niitä asianmukaisen työkuulttuurin luomiseksi.

Etsi inspiraatiota alla olevista esimerkkiohjeista!

DIGITAALISEN VIESTINNÄN KOODI

- 01 Digitaalisen viestinnän **tärkein viestintäväline on sähköposti**. On asianmukaista pyytää lukukuittauksia sähköposteista. Sähköposteja luetaan ja niihin vastataan vain työaikana. Vastaus, lukukuittaus tai vastaanottokuittaus lähetetään sähköpostiviestin avaamisen yhteydessä.
- 02 Jokainen korkeakoulu, joko organisaationa tai johtoryhmien/osastojen kautta, määrittää **selkeät työajat** (esimerkiksi klo 9.00–17.00) TAI antaa jokaisen työntekijän/tiimin määrittää omansa. Nämä tunnit on julkaistava selkeästi ja tiedettävä koko organisaatiossa tai oltava helposti saatavilla.
- 03 **Työajan ulkopuolella vastausta sähköpostiin ei odoteta**, eikä sähköpostien lähettämistä suositella tänä aikana. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus määrittää automaattiset vastaukset kaikkiin tänä aikana vastaanotettuihin sähköposteihin. Tänä aikana työntekijältä ei odoteta vastausta.
- 05 **Loma-aikana, pidennettyjen työmatkojen, sairauslomien jne. aikana kaikille digitaalisille tileille määritetään automaattinen vastaus**, jossa ilmoitetaan poissaolon kesto ja tarvittaessa sijaisen yhteystiedot. Tänä aikana työntekijältä ei odoteta vastausta.
- 06 **Osa-aikaiset työntekijät**, jotka eivät työskentele päivittäin, saavat pysyvän automaattisen vastauksen, jossa ilmoitetaan heidän vapaapäivänsä.
- 07 **Poikkeustapauksissa** sähköpostivastauspyyntöä voidaan seurata tekstiviestillä tai puhelulla. Tällaisia "odotustapauksia" koskevat ohjeet ja niiden seurantamenettely olisi kuitenkin määriteltävä selkeästi sisäisesti etukäteen.
- 08 **Työ ja henkilökohtainen toiminta on erotettu** tiukasti toisistaan. Työsähköpostia ei käytetä henkilökohtaiseen viestintään, eikä henkilökohtaista sähköpostia käytetä työhön liittyviin sähköposteihin. Vastaavasti henkilökohtaisia tilejä ei käytetä kirjautumiseen työhön liittyviin sovelluksiin (ja päinvastoin).
- 09 **Verkkokokousten aikana** kamerat kytketään päälle, mikrofonit sammutetaan ja piktografeja (kohotettujen käsien symbolit Teamsissa jne.) käytetään kysymyksille.
- 10 **Työmäärä määritetään siten, että se suoritetaan vain työaikana**. Yrityskulttuuri on sellainen, että työntekijöiden ei odoteta työskentelevän / olevan verkossa työajan ulkopuolella, ja viime kädessä työntekijöille annetaan oikeus (ja odotus) katkaista yhteys (henkilökohtaisen työajan ulkopuolella).
- 11 **Esimiehet huomioivat digitaalisen työkuorman vaikutukset** henkilöstön kehityskeskusteluissa, suorituksen johtamisessa ja jatkuvassa ammatillisessa kehittämisessä näyttäen samalla esimerkkiä yrityksen työkuulttuurin luomisessa digitaalisen viestinnän ja hyvinvoinnin osalta.



STEP-BY-STEP OPAS

JOHDON OHJEET

DIGITAALISEEN HYVINVOINTIIN

TYÖNTEKIJÖILLE

On tärkeää, että johto näyttää esimerkkiä ja että työntekijät **ovat tietoisia digitaalisen hyvinvoinnin käytännöistä.**

Seuraavat ohjeet voivat auttaa luomaan digitaalista hyvinvointia edistävän työ- ja toimistokulttuurin.

JOHDON/ESIHENKILÖIDEN OHJEET

DIGITAALISEEN HYVINVOINTIIN

01

Johdon tulisi luoda työntekijöille **helppokäyttöisiä käsikirjoja ja viitteitä**, joissa selitetään, miten tarvittavia digitaalisia työkaluja / sovelluksia (Moodle, MS Teams, Zoom, Kahoot jne.) käytetään, jotka selittävät niiden asentamisen, perustoimintojen käytön ja yleisten ongelmien vianmäärityksen.

02

Näissä käsikirjoissa/viitteissä **olisi selitettävä lyhyesti näiden välineiden/sovellusten edut/edut ja annettava esimerkkejä** siitä, miten niitä voidaan käyttää opetuksen tehostamiseksi (käytännön sovellukset, hyvät käytännöt, arviointi jne.).

03

IT: n (johdon avulla) tulisi suorittaa säännöllisiä "digitaalisia tarkastuksia" varmistaakseen, että **kaikki laitteet on kytketty oikein, päivitetty ja toimivat tehokkaasti**. Näin varmistetaan, että kaikki laitteet/ohjelmistot toimivat asianmukaisesti, esim. oppitunnin aikana.

04

Johdon tulisi varmistaa, että ja että IT-henkilöstö on helposti käytettävissä auttamaan/selittämään tarvittaessa. **kaikki työntekijät saavat asianmukaisen koulutuksen työnsä edellyttämien digitaalisten välineiden käyttöön.**

05

Johdon tulisi luoda digitaalisen viestinnän **käytännesäännöt** ja toteuttaa ne asiaankuuluvalla työntekijöiden panoksella.

06

Johdon tulisi parhaan kykynsä mukaan **edistää yhteisöllisyyttä organisaatiossaan**. Vaikka kaikki työntekijät/kollegat eivät välttämättä ole halukkaita osallistumaan, työntekijöiden tulisi tietää, että tällaisia mahdollisuuksia on olemassa. Nämä voivat olla epävirallisia henkilökohtaisia ja/tai digitaalisia tapaamisia, kuten aamiaisia, kahvikokouksia, pubikäyntejä jne.

07

Johdon tulisi ottaa huomioon, kuinka **paljon ylimääräistä aikaa työntekijöiltä vaaditaan** uusien digitaalisten opetus- ja arviointimuotojen omaksumiseen, huomioiden, että ihmisillä on erilainen kyky ja nopeus uusien asioiden omaksumiseen.

08

Johdon tulisi ottaa huomioon **mahdolliset lisäkustannukset**, joita työntekijältä vaaditaan kotona työskennellessään (Internet-yhteys, suurempi energiankulutus, aterioiden kustannukset työnantajan ateriapalvelujen ulkopuolella jne.).

03



TAPAUSTUTKIMUKSET



Millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat?

Puuttuakseen mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin mielenterveyteen, työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja pedagogiseen tehokkuuteen yliopisto toteutti interventiostrategian henkilöstönsä tukemiseksi. Yliopisto tunnisti digitaalisen osaamisen merkityksen ja uudisti nykyistä oppimis- ja opetusyksikköään tarjotakseen kattavaa tukea ja koulutusta yliopiston henkilökunnalle. Aluksi yksikkö tarjosi laajaa teknistä apua ohjelmistojen asennuksessa ja koulutuksessa digitaalisille työkaluille, kuten Microsoft Teamsille, viestintäalustoille ja opetustekniikoille, kuten H5P, Moodle jne. Tämän yksikön menestyksen ansiosta siitä tuli ajan myötä koko yliopiston osasto, joka tunnetaan nyt nimellä Pedagogisen innovaation ja kehityksen keskus (CPID).

Sen perustaminen esittelee yliopiston onnistuneita pyrkimyksiä edistää digitaalista hyvinvointia akateemisessa ympäristössä. Tämä interventio antaa akateemiselle henkilökunnalle mahdollisuuden maksaa digitaaliset työkalut luottavaisesti, mikä johtaa kiinnostavampaan ja osallistavampaan

koulutuskokemukseen.

CPID: n kautta akateeminen henkilökunta saa jatkuvaa tukea ja koulutusta, joka on räätälöity heidän välittömiin opetustarpeisiinsa. Just-in-time-lähestymistavan avulla henkilöstö voi hankkia digitaalisia taitoja ja pedagogisia tekniikoita tarpeen mukaan, mikä vähentää teknologista ylikuormitusta ja parantaa opetuksen tehokkuutta. Juuri oikeaan aikaan -lähestymistavan vuoksi se tarkoitti, että CPID: n resurssit ei venytetty ja koko henkilöstö pystyi käyttämään tarvitsemiaan resursseja.

CPID edistää osallisuuden kulttuuria ja positiivista muutoksenhallintaa. Pehmeä lähestymistapa osallistavan pedagogiikan edistämiseen antoi akateemiselle henkilökunnalle mahdollisuuden ottaa vähitellen käyttöön uusia opetusmenetelmiä, jotka palvelivat opiskelijoita, joilla oli erilaisia oppimistarpeita, ja edistivät tukevampaa ja esteettömämpää oppimisympäristöä.



Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?

Useita strategioita ja lähestymistapoja kehitettiin auttamaan yliopiston henkilökuntaa omaksumaan digitaaliset työkalut luottavaisesti, parantamaan pedagogisia taitojaan ja edistämään digitaalista hyvinvointia akateemisessa ympäristössä. Pedagogisen innovoinnin ja kehittämisen keskuksella

(CPID) oli keskeinen rooli jatkuvan tuen ja koulutuksen tarjoamisessa ja sen varmistamisessa, että akateemisella henkilöstöllä oli tarvittavat resurssit ja tietämys digitaalitekniikan tehokkaaseen integrointiin opetuskäytäntöihinsä.

JUST-IN-TIME LÄHESTYMISTAPA

Akateemista henkilökuntaa kannustettiin hakemaan apua oppimis- ja opetusyksiköstä "just-in-time" -periaatteella. Koulutuksen määräämisen sijaan yliopisto maksui joustavan lähestymistavan, jossa henkilökunnan jäsenet voivat käyttää

koulutusresursseja silloin, kun he tarvitsevat niitä eniten. Tämä lähestymistapa antoi henkilöstölle mahdollisuuden hankkia taitoja, jotka oli räätälöity heidän välittömiin opetustarpeisiinsa ja mieltymyksiinsä.



DIGITAALINEN MENTOROINTI

Yksiköllä oli keskeinen rooli digitaalisen mentoroinnin tarjoamisessa akateemiselle henkilökunnalle. Vaikka kyseessä ei ole virallinen, pitkäaikainen järjestely, henkilöstön jäsenet voisivat pyytää kokeneilta mentoreilta ohjeita tietyistä

digitaalisista taidoista ja opetustekniikoista. Tämä mentorointiprosessi auttoi kuroma unpeen kuilun teknologian käyttöönoton ja pedagogisen pätevyyden välillä



THE ROLE OF DEPARTMENTAL LEADERSHIP



To further promote digital wellbeing and enhance teaching practices, the university encouraged departmental heads to play an active role. Departmental leaders were tasked with initiating teaching committees comprising interested staff

members. These committees, in collaboration with the Learning and Teaching Unit, focused on exploring innovative pedagogical methods and digital tools that could enhance the overall teaching experience.

INCLUSIVITY AND USING A SOFTLY-SOFTLY APPROACH



The university prioritized inclusive pedagogies, recognizing the importance of accommodating students with disabilities and diverse learning needs. Instead of imposing strict guidelines, the institution employed a "softly-softly" approach, encouraging

staff members to adopt inclusive teaching practices gradually. This approach aimed to create a positive and supportive environment, enabling staff to feel comfortable implementing inclusive measures without resistance.

CONCLUSION



Overall, the TUS Centre for Pedagogical Innovation and Development (CPID) played a pivotal role in facilitating a smooth transition to remote teaching and positively impacted the overall wellbeing of both academic staff and students. The success of this intervention serves as a valuable case study for other educational institutions seeking to promote digital wellbeing and pedagogical excellence in their respective academic environments.

As we emerged from Covid-19 in a more digitised academic world for teachers and students, the centre is focusing on developing practices in key areas to ensure TUS staff are more equipped to navigate the digital transformation in online and blended programme delivery and design, and new models of learning proven to actively engage and benefit students, such as [Team-Based Learning](#) (TBL)

WEBSITE

[TUS Launches Centre for Pedagogical Innovation and Development | Technological University of the Shannon \(ait.ie\)](#)

Irlanti



Luennoitsijan parhaat käytännöt ja kokemus

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Tarve päivittää teknologian käytön näkökulma opettajana
- Vaikeampaa pitää yhteyttä kollegoihin
- Ei täysin huomiota verkkokokouksiin ja luentoihin
- Lisää väsymystä ja stressiä verkkoympäristössä opiskelijoille ja kouluttajille (opettajille)
- Verkkokokouksiin valmistautuminen vaatii enemmän aikaa ja vaivaa

INTERVENTIO

Millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat?



- Auttaa käyttämään tekniikoita vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa ja näkemään heidän kasvonsa
- Älä vastaa sähköpostiin tai tekstiviesteihin heti, sähköpostiprotokollien hallinta on hyödyllistä
- Osallistujien kokemusten ja palautteen jakaminen
- Itseopiskelu ja tekemällä oppimista harjoittelemalla kasvattajien toimesta
- Johtamisperiaatteiden muuttaminen ja nopea oppiminen
- Säännöllisten taukojen pitäminen, kävely, lyhyt meditaatio stressin vähentämiseksi

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Parempi työ- ja yksityiselämän tasapaino toimenpiteiden jälkeen
- Itseluottamus etäopetukseen, digitaidot kasvanneet
- Tunnista tilanteen positiiviset puolet (työmatkat)

Parhaat käytännöt ja kokemukset tiedekunnan johdolta

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Ei tarpeeksi sosiaalisia kontakteja, ei palautetta ihmisiltä
- Vaikeampi yhteistyö ja kontakti tiimin ihmisiin ja ulkoisiin kumppaneihin.
- Vähemmän tehokas työ verkossa, kun ryhmän koko kasvaa.
- Digitaalinen häiriötekijä, joka vähentää keskittymistä.

INTERVENTIO

millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.



- Tiimin ja korkeakoulujen tuki.
- Valmistaudu sisäisesti ennen tapaamista kumppaneiden kanssa.
- Suunnittele, aikatauluta ja hallitse työtä.
- iCloud-yhteistyön käyttäminen työryhmille.
- Kokouksen ja lounas- ja liikuntataukojen ajoittaminen.
- Kartoitustoiminnot, tunnista roolin ydin- ja olennaiset toiminnot.
- Esityslistan jakaminen tiimissä.
- Uudet säännölliset virtuaaliset kahvitauot tiimin tapaamiseen.
- Painopisteiden asettaminen työssä.
- Ergonomiset tuolit, kaksi näyttöä tai muut laitteet optimaaliseen kotityöympäristöön.
- Liikunta 20 minuutin joogana hyvinvointiin.
- Sisällön tallentaminen, jotta lähteitä voidaan käyttää pidempään.

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Oppinut paljon uusia digitaalisia alustoja ja työkaluja.
- Löydä tasapaino henkilökohtaisten ja verkkokokousten välillä.
- Sähköpostit, joissa on enemmän yksityiskohtia ajansäästönä kokousten sijaan.
- Pidä myös säännöllinen fyysinen tapaaminen, jos mahdollista, jotta sinulla on vuorovaikutusta.
- Vähemmän aikaa fyysiseen kokoukseen matkustamiseen positiivisena mahdollisuutena.
- Yhdistetään ja nähdään etä- ja fyysisten kokousten positiiviset puolet.
- Parempi ajanhallinta.

Irlanti





Luennoitsijan parhaat käytännöt ja kokemus

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Tarve päivittää tietoa uuden (ei vielä käytetyn) teknologian käytöstä opettajana
- Löydä uusi tapa, miten pysyt yhteydessä kollegoihisi
- Huomattavasti vaikeampaa ylläpitää opiskelijoiden huomiota verkkoluennoilla
- Lisää väsymystä ja stressiä alusta alkaen myös opiskelijoille ja henkilökunnalle
- Verkkokokouksiin valmistautuminen vaatii paljon enemmän aikaa ja luovuutta – työ- ja yksityiselämän tasapainon menetyks

INTERVENTIO

Millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.



- Auttaa käyttämään tekniikoita vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa ja näkemään heidän kasvonsa
- Sähköposteihin tai tekstiviesteihin vastaaminen välittömästi – digitaalisten ratkaisujen parempi käyttö yhteydenpitoon kollegoiden ja ystävien kanssa
- Opettajien itseopiskelu ja oppiminen harjoittelemalla - tarve löytää epätavallisia, aiemmin käyttämättömiä ratkaisuja
- Tarve sopeutua nopeasti uusiin haasteisiin
- Taukoja kävelyllä / luontoon vähentämään digitaalista stressiä ja tyhjentämään päätä

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Opetti meitä löytämään uuden tasapainon työn ja yksityiselämän välillä
- Digitaalisten taitojen (ja myös digitaalisen ryhmäytämisen) lisääminen
- Selvitä positiiviset asiat tilanteesta ja ajanhallinnan uudelleenjärjestelystä kotona työskentelyn yhteydessä

Parhaat käytännöt ja kokemukset

Tiedekunnan johdolta

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Yliopisto ei ohjeista digitaaliseen hyvinvointiin, digimentoreista pulaa
- Yhteistyö ja kontaktit ihmisiin vaikeutuvat
- Luokkahuoneet varustettiin verkko-opetusta varten tarvittavilla laitteilla jatkuvasti tarpeen mukaan

INTERVENTIO

millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat?



- Tiimin tuki korkeakoulujen kanssa
- Tarve löytää tapa suunnitella ja aikatauluttaa työtehtäviä – kiireellinen ja tärkeä
- Pilvipohjaisen yhteistyön hyödyntäminen valmiiden käyttöoppaiden kanssa – myös toistaiseksi
- Kartoitusaktiviteetit, tiimipohjainen esityslistan jakaminen
- Uudet säännölliset virtuaaliset kahvitauot – fyysisten aamukeskustelujen sijaan
- Kotona työskentelyn optimointi
- Tallennettu sisältö mahdollista käyttöä varten pidempään

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Perehtynyt uusiin digitaalisiin alustoihin ja ohjelmistoympäristöön
- Mahdollisuus löytää tasapaino työn ja henkilökohtaisten verkkotapaamisten välillä
- Helpompi kommunikointi opiskelijoiden kanssa mukavasti kotona tarvittaessa
- Jatkuvasti saapuvien sähköposti- ja matkapuhelinilmoitusten vaikutus yksityiselämän laatuun
- Poikkeuksellinen ajanhallinta

Slovakia

Tšekkin tasavalta



Luennoitsijan parhaat käytännöt ja kokemus

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Tietämättömyys etäopiskeluun tarvittavien ohjelmien kanssa työskentelystä
- Digitaalisen viestintäkäytännön puuttuminen (miten ja mihin mennessä sähköposteihin on vastattava)
- Työntekijöiden pyrkimys olla tavoitettavissa sähköpostitse aina (myös loman aikana)
- Vuorovaikutuksen ja henkilökohtaisen kontaktin puuttuminen etäopetuksessa
- Ergonomisen ratkaisun puuttuminen työtiloihin
- Kotiopetushenkilöstön laitteiston (kannettavat tietokoneet ja kamerat) puute
- Ajan (aikataulun) määrittämättä jättäminen, jolloin osaston päällikkö on työntekijöiden käytettävissä
- Ei ole määritetty aikaa, jolloin akateemisen henkilöstön tulisi olla työpaikalla

INTERVENTIO

millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.



- Etäopetuksessa tarvittavien ohjelmien parissa työskentelyä koskevien ohjeiden ja ohjeiden laatiminen ja julkaiseminen yliopiston verkkosivuilla
- Outlookin asentaminen henkilökohtaiseen matkapuhelimeen ja sähköpostin Saapuneet-kansion jatkuva tarkistaminen
- Kannettavien tietokoneiden ja kameroiden hankinta
- Jotkut työntekijät ostivat omat kannettavat tietokoneensa

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Pyrkimykset olla asettamatta sääntöjä kiinteästä ajasta työpaikalla tai asettaa aika, jolloin työntekijöihin ei oteta yhteyttä, ovat stressiä lievittäviä vaikutuksia.
- Ohjelmistojen määrittäminen ja julkaisuohjeet laitoksen verkkosivuilla vähentävät ohjelmistojen valinnan ja tiedonhaun stressiä.
- Tietotekniikan käyttö ei vaikuttanut työ- ja yksityiselämän tasapainoon.



Parhaat käytännöt ja esimiesten kokemukset

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

**ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin /
työntekijöiden hyvinvoinnin?**



- Digitaalisen hyvinvoinnin saavuttamiseen ei ole sääntöjä/ohjeita
- Ohjelmiston kanssa työskentelyyn tähtäävästä koulutuksesta ilmoittamatta jättäminen
- Alhainen osallistuminen koulutuksiin, työntekijöiden kiinnostuksen puute koulutuksiin
- Koulutusta ei anneta digitaalisesta opetuksesta (henkilökunnalle ei tiedoteta oppitunnin rakenteesta tai teknisten vaihtoehtojen käytöstä)
- Ei vakiintuneita sääntöjä digitaaliselle viestinnälle (milloin ja miten kommunikoida johtajien tai hallinnon kanssa, milloin kirjoittaa sähköposteja jne.)
- Työolosuhteita/ergonomiaa ei ole varmistettu (ergonomiset tuolit, mahdollisuus työskennellä seisten, pallon päällä istuen, ergonominen hiiri, näppäimistö jne.)
- Koulutuksen puuttuminen digitaalisten työkalujen kanssa työskentelemiseen.
- Sähköpostiviestinnän priorisointi
- Tiedostojen jakamiseen liittyvät ongelmat
- Digitaalisten mentorien puuttuminen
- Sähköpostin vastaanottamista koskevien vahvistus-/varmistussääntöjen puuttuminen.
- Epävirallisen toiminnan puuttuminen verkkotilassa (verkkokokoukset jne.)
- Osastopäälliköiden tavoitettavuutta koskevien sääntöjen puuttuminen
- Johtajat eivät tiedä työntekijöiden osallistumisesta verkkokoulutukseen
- Työntekijöiden käytettävyyden aikataulun määrittämättä jättäminen
- Kameroiden/mikrofonien luvaton käyttö

INTERVENTIO

Millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.



- Henkilökohtainen pääsy sähköpostiviestintään
- Kaikki instituutin työntekijät tapaavat fyysisesti henkilökohtaisesti töissä kerran viikossa
- Itseohjautuva, intuitiivinen oppiminen alustoilla vertaiskeskustelujen, epävirallisten vertaiskeskustelujen tai käyttöoppaiden kautta
- IT-osasto laati selkeät käsikirjat jokaiselle sovellukselle
- Työntekijöiden tulee vastata sähköposteihin vain työaikana
- Ergonomisten tuolien tarjoaminen
- Kannettavien tietokoneiden lainaus tiedekunnalta/laitokselta, yksi kannettava tietokone jokaiselle työntekijälle
- Pyrkimykset minimoida työ tietokoneen kanssa tai tietokoneen ääressä
- Sähköpostiviestinnän priorisointi selkeillä tiedoilla
- Esimiehet tukevat työntekijöiden osallistumista digitaaliseen koulutukseen

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Verkkosivuston oppaat ja epävirallinen apu / viestintä ohjelmiston käyttämiseen vähentävät tuntemattoman stressiä
- Kameroita käyttämällä työntekijöillä on ainakin jonkinlaista palautetta ja vuorovaikutusta.

Tanska



Luennoitsijan parhaat käytännöt ja kokemus

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Esitä ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- COVIDin aiheuttaman työmäärän hallinta oli uskomattoman vaikeaa (pandemia toi mukanaan paljon vaikeuksia)
- Työn ja vapaa-ajan digitaalinen tasapaino oli täysin sekaisin ja ihmiset olivat henkisesti uupuneita, opettaminen itsessään muuttui haastavammaksi
- Verkkotuntien ympäristö oli täysin erilainen, ja opiskelijoiden kiinnostuksen ylläpitäminen oli erittäin haastavaa
- Luennoitsijat eivät saaneet samaa huomiota ja koulutusta kuin yrityksissä työskentelevät
- Uusien taitojen oppiminen muuttui merkittävästi haastavammaksi digitaalisten taitojen puutteen vuoksi
- Oppilaiden arvosteleminen oli vaikeampaa
- Vieläkään ei ole olemassa virallista linjausta tai ohjeistusta teknologisen stressin vähentämiseksi tai digitaalisen työhyvinvoinnin parantamiseksi

INTERVENTIO

Esitä, millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.



- Siirryimme lähiopetuksesta, jossa vuorovaikutus oli yksinkertaista, kaikkeen, mitä tehtiin verkossa
- Uusien digitaalisten taitojen oppiminen
- Opettajilla on hyvä käsitys digitaalisista alustoista, koska meidät on koulutettu riittävän hyvin pystyäksemme työskentelemään tehokkaasti hybridisesti
- Pidimme taukoja, kävimme päivittäisillä kävelyillä ja lopetimme työskentelyn klo 17, ikään kuin olisimme työskennelleet henkilökohtaisesti

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Uuden teknologian oppiminen paransi opetuksen laatua
- Stressin vähentämistekniikoiden oppiminen paransi mielenterveyttä
- COVID-19-pandemian loppua kohden uudesta tilanteesta selviytyminen sekä viestintä- ja tiimityömenetelmät olivat parantuneet

Parhaat käytännöt ja kokemukset

esihenkilöltä

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Esitä ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Merkittävä siirtymä virtuaaliseen työskentelyyn, etätyöskentelyyn ja hybridiympäristöön
- Monilla vanhemmilla työntekijöillä oli ongelmia, koska he eivät olleet käyttäneet verkkotyökaluja
- Yksilöllinen muutosvastarinta
- Monet työntekijät asuivat yksin ja työskentelivät kotoa käsin ja kohtasivat harvoin muita ihmisiä (kokivat lopulta lukituksen yksinäisyyden)
- Muut tiimin jäsenet eivät olleet tietoisia kaikkien aikatauluista ja ihmiset alkoivat ylikuormittua työstä
- Haastavaa johtaa ja koordinoida tiimiä kotona työskennellessä

INTERVENTIO

Esitä, millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.



- Koulutusta tarjottiin työkalujen, kuten Zoomin, Teamsin ja Google Meetsin, käytöstä
- Vaiheittainen opetusohjelma kotitietokoneidemme asentamisesta, ja jokaisen uuden ohjelmiston tai online-resurssin mukana tuli käsikirja
- Joka perjantai meillä oli tiimipalaveri varmistaaksemme, että kaikilla oli jonkinlainen yhteys ja vuorovaikutus ennen lähtöä viikonloppuun
- Lounaan ja taukojen aikana perustettiin julkinen Google Meet, johon kuka tahansa voi liittyä, ja Monday.com käytettiin, jotta voimme seurata muiden ihmisten työtä ja aikatauluja
- Henkilökunta oli aina käytettävissä kaikille, joilla oli teknisiä tai henkisiä vaikeuksia
- Johto lähetti laatikoita, joissa oli naamioita, desinfiointiaineita ja antigeenitestejä

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä ne?



- Muutokseen liittyi merkittäviä teknologisia edistysaskeleita
- Kukaan ei tuntenut stressiä siitä, ettei pystynyt tekemään työtään hyvin tai kokenut jäävänsä jälkeen
- Voit nähdä parannuksen yrityksessä, sillä monet työntekijät valitsivat nyt hybridityön, koska he arvostavat sen tarjoamaa joustavuutta
- Monet työntekijät näkevät digitaalisuuden pikemminkin mahdollisuutena kuin taakkana, ja heillä on nyt parempi työ- ja yksityiselämän tasapaino

Tanska



Parhaat käytännöt ja esimiesten kokemukset

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Esitä ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Opettajan/luennoitsijoiden työ on melko itsenäistä ja voi olla sekä yksinäistä että kiireistä. Kaikkein ei useinkaan ole aikaa, vaikka tahtoa olisikin.
- Koronan aikana ja sen jälkeen moni kokee, että työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt, mikä asettaa haasteita levolle ja rentoutumiselle.
- Opettajat tarvitsevat taitoja voidakseen työskennellä turvallisesti tässä ympäristössä ja löytääkseen ammatillisen itseluottamuksensa.
- Jotkut opiskelijat näyttävät helpommin olettavan, että opettajat ovat käytettävissä 24/7 verkossa ja odottavat nopeita reaktioita. Tämä tunne siitä, että on aina käytettävissä, on usein stressaavaa.
- Kiusaamiseen on liittynyt joitakin ongelmia. Esimerkiksi tilannekuvien ottaminen tai kuvien tallentaminen ja meemien tekeminen niistä sosiaalisessa mediassa. On tehtävä selväksi, että sähköisiin istuntoihin sovelletaan samoja eettisiä sääntöjä kuin live-istuntoihin. Eettiset kysymykset liittyvät myös testaamiseen (huijaaminen jne.).

INTERVENTIO

Esitä, millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.

- Jokaisen opettajan ohjelmaan tuoman valmennusohjelman (projekti/suunnitelma) kehittäminen, joka liittyy hänen omaan työhönsä.
- Vertaisopiskelu ja mahdollisuus tavata ja keskustella muiden opettajien kanssa olennaisista asioista.
- Opettajien aika panostaa heidän kehitykseensä ja projektiinsa/suunnitelmaansa.
- Ohjelman ydinajatuksena on, että kaikkien ei tarvitse oppia kaikkia työkaluja tai menetelmiä, vaan jokainen opettaja voi räätälöidä ja valita itselleen merkitykselliset osat.
- Pedagogisen käsikirjoituksen tekeminen, oppimisen, vuorovaikutuksen ja ohjauksen suunnittelu verkossa. Myös käyttäjäystävällisyys ja saavutettavuus, jotta kaikki oppilaat pysyvät "kartalla" ja pystyvät seuraamaan asioita.
- Suosituksissa mietitään, miten luodaan turvallinen ilmapiiri ja luottamus osallistujien välille (kameroiden pitäminen päällä jne.).
- Suositukset voivat sisältää myös sääntöjä istuntojen tallentamisesta, kuvaamisesta tai materiaalien tallentamisesta sekä näihin liittyviä eettisiä kysymyksiä.



Parhaat käytännöt ja kokemukset

esimieheltä

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- Monesti opettajat ovat antaneet palautetta siitä, että he saivat ohjelmasta enemmän irti kuin he todellisuudessa odottivat. Fokus on ollut siinä, että tekee työnsä hyvin, ei saa pisteitä tai jotain muuta.
- Usein on helpottavaa huomata, ettei kaikkea tarvitse tietää, ydinosaaminen on ok. Tämä on tärkeää myös siksi, että opiskelijoilla voi olla erilaisia odotuksia, joten on ymmärrettävä, mikä on todella välttämätöntä.
- Mitä tulee hyvinvointiin näiden odotusten keskellä jne., on vaihtoa siitä, mikä on tarpeeksi hyvää vertaisten kanssa. Tajuaa, että "kukaan muu" ei myöskään tiedä kaikkea.
- Palautemenetelmät, jotka voivat korvata menetetyt kehollisen viestinnän ja tarpeen aktiivisesti kehittää ja työstää niitä omaksi rutiiniksi (kyselyt, "reagoi" -vaihtoehtojen käyttö jne.).
- On myös opettajia, jotka todella tuntevat saavansa energiaa ja inspiraatiota live-istunnoista, ja he ovat heille todella tärkeitä. Vaikka jotkut opettajat tuntevat olonsa todella kotoisaksi virtuaalisessa ympäristössä, he tuntevat silti usein välittömän palautteen puutetta live-istuntoihin verrattuna. Joten siinä mielessä se on stressiä lisäävä tekijä, vaikka pidät virtuaalisesta opetuksesta.
- Tasapainoa verkko-opetuksen ja sen ulkopuolisen opetuksen välillä haetaan edelleen monissa tapauksissa. Perussuosituksemme on valita se, mikä toimii parhaiten käsillä olevaan teemaan tai asiaan.
- Taukojen riittävyys – eli esimerkin näyttäminen. Suosittelemme opettajia esimerkiksi hakemaan kupin kahvia, venyttelemään tai joskus pitämään yhteisen venyttelyistunnon, verkossa on monia videoita ilmaiseksi.
- Valmennus todella varaa aikaa myös opettajille jakaa kokemuksiaan, vaihtaa parhaita käytäntöjä ja saada vertaistukea. Ja kuten sanottu – hyvät käytännöt tuodaan valmennukseen sellaisenaan > opetukseen esimerkin kautta.
- On myös joitain ohjelmia, jotka keskittyvät erilaisten ääni- / musiikkielementtien käyttämiseen tauon saamiseksi työstä.
- Usein istunnot voivat alkaa 15 minuuttia ennen varsinaisen opetuksen tai istunnon alkua epävirallisemmalla ajalla vain tervehtiä ja vaihtaa kuinka kaikki voivat epävirallisemmin.

Finland



VERKKOSIVU:

<https://next.xamk.fi/ammattitaidolla/tuuletus-digipedagogiikalle/>



Parhaat käytännöt ja kokemukset korkeakoulusta

HAASTE/TARVE/KONTEKSTI

Esitä ongelma, joka oli ratkaistava. Millä tavalla se sisälsi digitaalisen hyvinvoinnin / työntekijöiden hyvinvoinnin?



- Korona-aika nosti pintaan kysymyksen yhteisöllisyydestä ja kuulumisesta digitaaliseen ympäristöön sekä herätti kysymyksiä yksityisyydestä ja turvallisuudesta.
- Miten voi olla varma, onko asiat turvassa vai oikein säilyttynä, kun asiat tehdään nimettöminä?
- Digitaaliseen tai etätyölle ei näytä olevan erillistä lakia.
- Ei erityistä digitaalista mentorijärjestelmää, joka voisi auttaa ohjaamaan sinut oikeisiin resursseihin saadaksesi apua erityisiin ongelmiisi tai huolenaiheisiisi.

INTERVENTIO

Esitä, millainen ratkaisu suunniteltiin ja ketkä olivat keskeiset toimijat.



- Usein on olemassa sääntöjä siitä, miten käyttäytyä / toimia, vaikka ne liittyvät enimmäkseen perinteiseen / live-käyttäytymiseen, ei erityisesti digitaalisessa ympäristössä, vaikka monet "tavalliset" säännöt toimivat myös digitaalisesti.
- Net-quette (lyhenne sanoista net etiquette) on olemassa, mutta ongelmia on edelleen olemassa (miten käyttäytyä kasvottomana ja/tai nimettömänä, nimettömänä jne.).
- Toisin sanoen on olemassa yleisiä ohjeita, mutta muiden sääntöjen "alla", eikä niitä aina sovelleta erityisesti digitaaliseen ympäristöön.
- Valvonnan osalta sama lainsäädäntö ja oikeus yksityisyyteen riippumatta siitä, onko etäisyys vai kasvot-2-kasvot. Valvonta edellyttää syytä tai esimerkiksi rikosepäilyä.
- Mitä tulee "irrottamiseen" - voi olla ehdotuksia, ja esimerkiksi meillä on "Break Pro" -ohjelma asennettuna (tai ainakin tarjottuna) kaikille työntekijöille, mutta on yksilön päätettävissä, käyttäkö sitä vai ei.
- Etätyöntekijöille korkeakoulu tarjoaa perusvarusteet (kannettava tietokone, puhelin), mutta wi-fi ja muut laitteet on omillaan.
- Työaika: on olemassa sääntöjä tuntien merkitsemisestä, esimerkiksi ylituntien enimmäismäärä, joka riippuu tietystä organisaatiosta.
- Digitaalinen opetus: on olemassa ohjeita tai vähimmäisvaatimuksia siitä, mitä on voitava tehdä kotoa käsin (jos/kun työskentelet kotoa), mukaan lukien kuvien näyttäminen, näytön jakaminen ja toimiva web-kamera. Nämä kehittyvät (muuttuvat) koko ajan.
- ICT-keskus on käytettävissä, koko henkilökunta voi lähettää heille sähköpostia milloin tahansa tiettyyn osoitteeseen, ja he ottavat sinuun yhteyttä ongelman ratkaisemiseksi.
- ICT-keskus auttaa kaikissa perusasioissa, ohjelmistojen ja ohjelmien, peruslaitteiden ja puhelinten asennuksessa; Kurssija / koulutusta tarjotaan yksittäisissä ohjelmissa.

Parhaat käytännöt ja kokemukset korkeakoulusta

TULOS

Millaisia tuloksia toimenpiteillä oli ja miten ne paransivat työntekijöiden hyvinvointia / vähensivät teknostressiä jne.?



- On olemassa erillinen pedagoginen valmennus, joka sisältää digitaalisten työkalujen käytön; Vapaaehtoisia ja avoimia kursseja järjestetään usein.
- Manu-oppaassa on suosituksia esimerkiksi vastata sähköposteihin 3 työpäivän kuluessa ja miten antaa positiivinen kuva organisaatiosta jne.
- Kaikilla on samat säännöt ja he tietävät mahdollisuudet ja rajat – sama viesti kaikille.
- Johdon joustavuus, eli kaikki eivät tunne oloaan mukavaksi istua tietokoneen ääressä kamera päällä kaikissa kokouksissa, esim. ei pakollisia web-kamerajuttuja, tai ainakin kunnioitamme sitä, että joku ei ehkä halua sitä, eli joustavuutta digitaalisissa käytännöissä/työkaluissa.
- On tärkeää ymmärtää työntekijöitä yksilöinä, joilla on oma elämänsä, myös etänä.
- Ei ole niin tärkeää, mistä joku tekee työnsä.
- Kun on organisaation määrittelemiä työkaluja, tietyt asiat ovat sitovia, mutta voit löytää omat työkalut omaan työhösi ja valita ja muotoilla työkalut itse tarpeidesi ja mieltymystesi mukaan.
- Selkeys siitä, että voit käyttää jonkun valinnan mukaan valittua alustaa, mutta että olisi suositeltavaa, että joku voisi käyttää myös omaa asiantuntemustaan vastaaviin asioihin, tietysti tietoturva huomioiden.

VERKKOSIVU:

<https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/etana-ja-livena/>

Suomi



04



LÄHTEET

Digitaalinen hyvinvointiraportti ja kysely (DWELL)

ASHBY JS, RICE KG, KIRA IA, DAVARI J. The relationship of COVID-19 traumatic stress, cumulative trauma, and race to posttraumatic stress disorder symptoms. *J Community Psychol.* 2022 Aug; 50(6):2597-2610

BOTEK M., CHARVÁTOVÁ D. AND DVOŘÁKOVÁ Z.: The accomplishment of the digital well-being in companies In the 8th International Conference on Chemical Technology (ICCT), 25-27. April, 2022 Mikulov, 207-211 (2022)

EU-OSHA
<https://osha.europa.eu/en/publications/calculating-cost-work-related-stress-and-psychosocial-risks>,
retrieved 26.6.2023

HRABLIK CHOVANOVÁ, H. FIDLEROVÁ, H., BABČANOVÁ, D. and BANÁŠ, D.: Operations Research in Online Environment Using ICT in Higher Technical Education. In *Acta Polytechnica Hungarica*. Vol. 20, no.7 (2023), s. 117-132. ISSN 1785-8860, DOI: 10.12700/APH.20.7.2023.7.7, Available online at: http://acta.uni-obuda.hu/HrablikChovanova_Fidlerova_Babcanova_Banas_136.pdf

KUTNOHORSKÁ, O.; STRACHOTOVÁ, D.: Consumer behaviour in the bread market, In the 7th International Conference on Chemical Technology (ICCT), (2019).

LEONARDI P. M.: COVID-19 and the new technologies of organizing: digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies* 58, 247–251. (2021).

MIRAKYAN A., BEREZKA S.: Management and COVID-19: Digital Shift to Remote Work and Remote Management. DTGS 2021, CCIS 1503, 446–460. (2022).

O'CONNOR M., CONBOY K., DENNEHY D.: COVID-19 affected remote workers: a temporal analysis of information system development during the pandemic, *Journal of Decision Systems*, 31(3), 207-233, (2022).

PASSEY, D. Digital Technologies-And Teacher Wellbeing? *Education Sciences* 11, 117. (2021).
<https://doi.org/10.3390/educsci 11030117>

PORUBČINOVÁ, M., NOVOTNÁ, I., and FIDLEROVÁ, H.: The use of education 4.0 tools in tertiary education system in Slovakia. In *Information technologies and learning tools*. Vol. 80, no. 6 (2020), s. 161-173. ISSN 2076-8184 (2020). DOI: 10.33407/itlt.v80i6.4004 ; WOS: 000605000400010, available online at:
<https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/4004>

SHAW, W. S., MAIN, C. J., FINDLEY, P. A., COLLIE, A., KRISTMAN, V. L., AND GROSS, D. P.: Opening the workplace after COVID-19: what lessons can be learned from return-to-work research? *Journal of Occupational Rehabilitation*. 30, 299-302. (2020). doi: 10.1007/s10926-020-09908-9.

The Finnish Institute of Occupational Health (2022a) Brain work. Retrieved from: <https://www.ttl.fi/en/learning-materials/brain-work>

The Finnish Institute of Occupational Health (2022b) High job demands lead to remote work – servant leadership and organizational identification make the workplace attractive. Retrieved from:

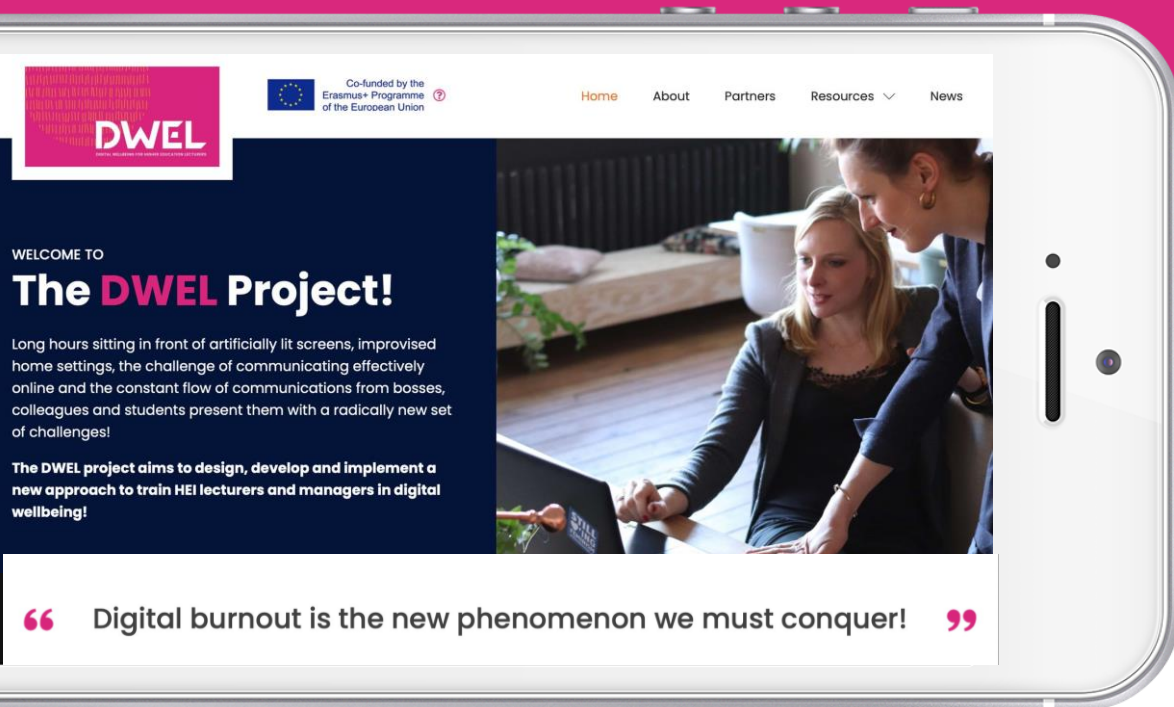
<https://www.ttl.fi/en/topical/press-release/high-job-demands-lead-remote-work-servant-leadership-and-organizational-identification-make>

THOMAS N. M., CHOUDHARI S. G., GAIDHANE A. M., ET AL.: 'Digital Wellbeing': The Need of the Hour in Today's Digitalized and Technology Driven World! *Cureus* 14(8): e27743. (2022) doi: 10.7759/cureus.27743

VAN DEN BROEK, K., HASSARD, J., Flemming, D., Gründler, R., Dewe, P., Teoh, K., Cosemans, B., Cosmar, M., Cox, T.: *Calculating the Cost of Work-Related Stress and Psychosocial Risks*; European Agency for Safety and Health at Work—Publications Office: Luxembourg, (2015)

DWEL

DIGITAL WELLBEING FOR HIGHER EDUCATION LECTURERS



SEURAA MATKAAMME



www.digiwellbeing.eu