

DWEL

DIGITAL WELLBEING FOR HIGHER EDUCATION LECTURERS

DIGITAL WELLBEING REPORT DWEL

Raportti digitaalisesta
hyvinvoinnista korkeakouluissa

www.DWEL.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SISÄLLYSLUETTELO

01	Johdanto	3
02	Digitaalinen hyvinvointi	5
03	Taidot ja osaaminen	8
04	Yhteisöllisyys	16
05	Johtaminen	22
06	Työolosuhteet	28
07	Tulosten ja tulevaisuudennäkymien päätelmät	34
08	Yhteenveto tuloksista ja ehdotuksista	36
	Lähdeluettelo	39
	Tutkimuksen kysymykset	41



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein.

01 | JOHDANTO

“Nykyään digitaaliset työkalut ovat kuin avaimet luokkahuoneeseen. Jos et pääse käsiksi digitaalisiin työkaluihin, se on kuin seisosi luokkahuoneen ulkopuolella ilman avaimia.”

-tuntematon lehtori-

Näin eräs haastatelluista kuvaili digitaalisten taitojen ja digitaalisten työkalujen merkitystä osana modernia työelämän osaamista korkeakouluorganisaatiossa. Lainaus on loistava vertauskuva siitä, kuinka tärkeitä digitaaliset työkalut ovat korkeakoulutuksessa nykyään. Korkeakoulujen henkilökunta voi ja joutuu käyttämään yhä enemmän digitaalisia työkaluja ja menetelmiä paitsi opetuksessa, mutta myös esimerkiksi työyhteisön viestinnässä. Digitalisaatiosta on kiistatta hyötyä, mutta myös sen haitalliset vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin tunnustetaan yhä paremmin. Tässä digitaalista hyvinvointia käsittelevässä raportissa tarkastellaan digitaalisen hyvinvoinnin ilmiötä korkeakouluissa.

Tämä digitaalinen hyvinvointiraportti on kirjoitettu osana Erasmus+ -rahoitteista Digital Wellbeing for Higher Education Lecturers (DWEL) -hanketta. Hanketta koordinoi Bratislavassa sijaitseva slovakialainen teknillinen yliopisto (Slovakian University of Technology). Hanketta tekevät yhteistyössä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk, Euroopan yliopistojen jatkuvan koulutuksen verkosto eucen, Euroopan verkko-oppimisinstituutti EUEI, University of Chemistry and Technology Prague ja Momentum Marketing Services Limited. Digitaalista hyvinvointia käsittelevää raporttia on koordinoitunut Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk tiiviissä yhteistyössä hankeconsortion kanssa.

Aineisto kerättiin keväällä, kesällä ja syksyllä 2022 julkaistun Digital Welfare Survey -tutkimuksen, puolistrukturoitujen haastattelujen ja kirjallisuustutkimuksen kautta. Kyselyyn saatiin yhteensä 81 vastausta (kesäkuu 2022). Kyselyn englanninkielistä versiota jaettiin eucenin tiedotteen ja projektikumppaneiden omien verkostojen kautta. Lisäksi Tšekissä ja Slovakiassa tutkimus tehtiin omalla kielellään. Kyselyyn saatiin vastauksia seuraavasti:

Tšekki n 39
Slovakia n 25
Suomi n 13
Muut maat n 4

Lisäksi raportin yhteydessä tehtiin 30 puolistrukturoitua haastattelua. Haastatteluihin osallistuivat yliopiston luennoitsijat, opettajat, johtajat, osastojohtajat, tutkijat ja digitaalisen koulutuksen asiantuntijat. Puolirakennehaastattelut perustuivat neljään teemaan: 1) Taidot ja osaaminen 2) yhteisöllisyyden tunne 3) johtaminen 4) työolot. Kirjallisuustutkimuksessa oli myös samat teemat.

Digital Wellbeing Report on tutkimus, jossa esitellään ja analysoidaan digitaalisen hyvinvoinnin haasteita, joita korkeakoulujen luennoitsijat ja johtajat kokevat osana laajempaa digitaalista siirtymää. Digitaalista hyvinvointia käsittelevä raportti on esittely digitaalisen hyvinvoinnin merkityksestä, laajuudesta ja soveltamisesta korkeakoulussa. Raportin tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja tietoisuutta digitaalisesta hyvinvoinnista korkeakoulujen opetushenkilöstön keskuudessa. Tarkemmin sanottuna tavoitteena on siis lisätä tietoisuutta siitä, että digitaalisen opetuksen ja opetushenkilöstön hyvinvoinnin välillä on tärkeää löytää tasapaino, koska he ovat joutuneet alttiiksi aiemmin kohtaamattomille riskeille fyysistä ja henkistä terveyttään kohtaan.

DWEL:n raportti tarjoaa ajantasaista tietoa digitaalisesta hyvinvoinnista erityisesti korkeakoulusektorin opetus-, tutkija- ja johtohenkilöiden näkökulmasta. Tässä raportissa tutkitaan korkea-asteen koulutuksen parissa työskentelevien kokemuksia ja käsityksiä digitaalisen hyvinvoinnin teemoista. DWEL-raportin tulokset toimivat hyvänä pohjana muun muassa tulevien toimien suunnittelulle. Raportti tarjoaa myös lyhyen katsauksen muilta aloilta tulleisiin hyviin käytäntöihin, joita voidaan soveltaa myös korkeakoulusektorilla. Lisäksi raportissa ehdotetaan toimenpiteitä ja työkaluja, joilla voidaan vahvistaa digitaalista hyvinvointia korkeakoulusektorilla.

Digitalisaation ja teknologian vaikutusta työelämään ja hyvinvointiin on tutkittu perusteellisesti, mutta digitaalisen hyvinvoinnin käsite on uusi. Tekniikka ja digitalisaatio ovat muuttaneet koulutusorganisaatioiden opetusta ja päivittäisiä käytäntöjä, mutta silti digitaalisesta hyvinvoinnista korkeakouluissa on vain muutamia tietolähteitä.

Asiasanat: digitaalinen hyvinvointi, työhyvinvointi, korkeakouluopetus, digitaalinen pedagogiikka, johtaminen

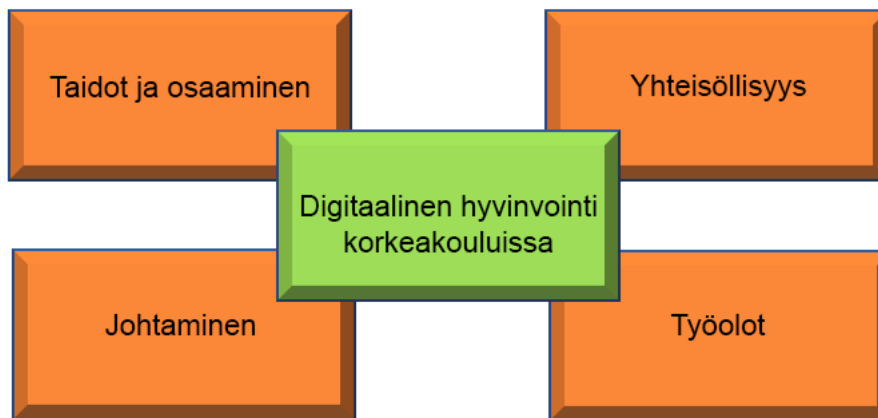
02 | DIGITAALINEN HYVINVOINTI

Digitalisaatio ja teknologian kehitys ovat muuttaneet työn luonnetta nopeasti lähes kaikilla toimialoilla. Muuttuva työympäristö on osa laajempaa yhteiskunnallista muutosta. Digitalisaation ja teknologisen kehityksen aiheuttaman muutoksen merkitystä kuvaa se, että ilmiötä kuvataan neljänneksi teolliseksi vallankumoukseksi. Työntekijät ja organisaatiot ovat joutuneet sopeutumaan työelämän ennennäkemättömiin muutoksiin, joita COVID-19-pandemia vauhditti entisestään. Erityisesti etätöiden yleistyminen koettelee organisaatioiden digitaalisia kykyjä, mutta digitaalinen hyvinvointi ei ole vain osa etätöitä. Digitaalinen hyvinvointi on ilmiö, joka on osa yksilön yleistä hyvinvointia – tai tässä raportissa määriteltyä työhyvinvointia.

Digitaalisen hyvinvoinnin käsite ymmärretään huonosti, ja siitä on olemassa erilaisia määritelmiä (Themelis ja Sime 2019, 32). Yhden määritelmän mukaan digitaalinen hyvinvointi on tila, jossa henkilöllä tai työntekijällä on kyky ylläpitää subjektiivista hyvinvointia digitaalisissa ympäristöissä. Henkilö tai työntekijä pystyy hallitsemaan digitalisaation kielteisiä vaikutuksia (tiedon ylikuormitus jne.), mutta pystyy samalla hyödyntämään digitaalisia ympäristöjä saavuttaakseen esimerkiksi ammatilliset tavoitteet (Gui & Carradore 2017). Määritelmässä otetaan yleensä huomioon henkiset, fyysiset, emotionaaliset ja sosiaaliset näkökohdat. Digitaalista hyvinvointia on kuvattu muun muassa seuraavasti:

”Digitaalinen hyvinvointi on termi, jota käytetään kuvaamaan teknologian ja digitaalisten palveluiden vaikutusta ihmisten henkiseen, fyysiseen, sosiaaliseen ja emotionaaliseen terveyteen” (Digital crossroads. Digital wellbeing for enterprises -project” 2022.)

DWEL-hankkeessa digitaalisen hyvinvoinnin määritelmä perustuu neljään keskeiseen osa-alueeseen (KUVA 1), jotka vaikuttavat korkeakoulujen työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin. Digitaalisia hyvinvointialueita ovat taidot ja osaaminen, yhteisöllisyys, johtaminen ja työolot.



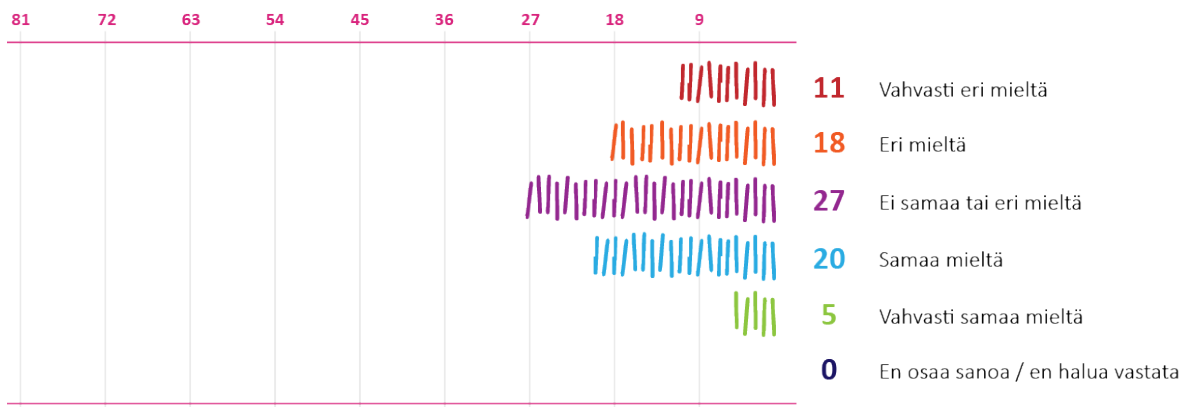
KUVA 1 esittelee DWEL-projektin neljä digitaalisen hyvinvoinnin osa-alueita: taidot ja osaaminen, yhteisöllisyys, johtaminen ja työolot.

Digitaalista hyvinvointia käsittelevässä raportissa taidot ja osaaminen -osioon kuuluvat esimerkiksi digitaalisen pedagogiikan osaaminen, koulutus ja tuki sekä asennoituminen digitaalisiin menetelmiin ja työkaluihin. Toiseen osaan kuuluu yhteisöllisyyden, mutta myös digitaalisen vuorovaikutuksen ja viestinnän ylläpitäminen. Johtaminen-alueella käsitellään digitaaliseen johtamiseen ja organisaatiokäytäntöihin liittyviä asioita. Työolot sisältävät ergonomian ja kognitiivisen ergonomian. DWEL-projektiryhmä on pohtinut raportissaan digitaalista hyvinvointia erityisesti

korkeakoulusektorin näkökulmasta. Olennaisia näkökulmia ovat 1) ilmiö ja sen tausta korkeakoulusektorilla 2) digitaalisen hyvinvoinnin pääasialliset tekijät ja esteet 3) tehokkaat ja hyvät käytännöt korkeakouluorganisaatioissa.

DWEL-tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että digitaalista hyvinvoinnin kehittämistyötä tulisi lisätä korkeakoulujen yhteydessä. DWEL-tutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin digitaalinen hyvinvointi huomioidaan omassa organisaatioissa. Vain 6 % vastaajista oli vahvasti samaa mieltä siitä, että digitaalinen hyvinvointi otetaan erittäin hyvin huomioon vastaajan omassa organisaatioissa.

23 Digitaalinen hyvinvointi on mielestäni otettu organisaatiossani erittäin hyvin huomioon (esimerkiksi tämän kyselyn osa-alueilla).



Digitaalinen hyvinvointi yleisellä tasolla

Vaikka vastauksissa oli jonkin verran vaihtelua, ne osoittivat, että tietoisuutta ja käytäntöjä on kehitettävä digitaalisen hyvinvoinnin vahvistamiseksi korkeakoulusektorilla. Digitaalisen työn ja teknologian käytön lisääntyessä tulee kiinnittää enemmän huomiota organisaatioiden digitaaliseen hyvinvointiin osana yleistä työhyvinvointia. Yksi keskeisistä haasteista on, että digitaalista hyvinvointia ei tunnusteta ja tunnusteta omaksi työhyvinvoinnin alakseksi. Digitaalinen hyvinvointi ei myöskään ole vielä tarpeeksi tuttu käsite tai ilmiö.

Teknologia, digitaaliset menetelmät ja työkalut ovat olleet käytössä korkeakoulualalla jo pitkään. COVID-19 kuitenkin pakotti korkeakoulusektorin sopeutumaan uusiin lähestymistapoihin ja käytäntöihin ennennäkemättömällä nopeudella. Viimeisten parin vuoden aikana on kehitetty uusia menetelmiä, käytäntöjä ja innovatiivisia lähestymistapoja. Digitaalisesta hyvinvointiraportista käy ilmi, että korkeakoulusektorilla on tullut esiin useita haasteita, mutta myös menestyksekkästä kehitystyötä ja kokemuksia on saavutettu. Seuraavissa osioissa DWEL-raportissa syvennetään ymmärrystä olemassa olevista digitaalisista hyvinvointikäytännöistä, haasteista ja mahdollisuuksista korkeakoulujen näkökulmasta.

DIGITAL WELLBEING AREAS



01

03 | TAIDOT JA OSAAMINEN

Korkeakoulut kouluttavat opiskelijoita tulevaa työelämää varten, mutta voimme vain arvailla, miltä työelämä näyttää esimerkiksi 10 vuoden kuluttua. Tiedämme, että digitaalisten työkalujen ja teknologian käyttö on ja tulee olemaan osa tulevaisuuteen suuntautuvaa koulutusta. Teknologia ja digitaaliset menetelmät voivat parhaimmillaan luoda suuria mahdollisuuksia opetukseen, mutta ne voivat myös aiheuttaa ylimääräistä kuormitusta, teknostressiä ja epävarmuutta. Taidot ja osaaminen -osio avaa lukijalle näkökulmia, jotka vaikuttavat laadukkaan digipedagogiikan toteuttamiseen.

Digitaalinen pedagogiikka

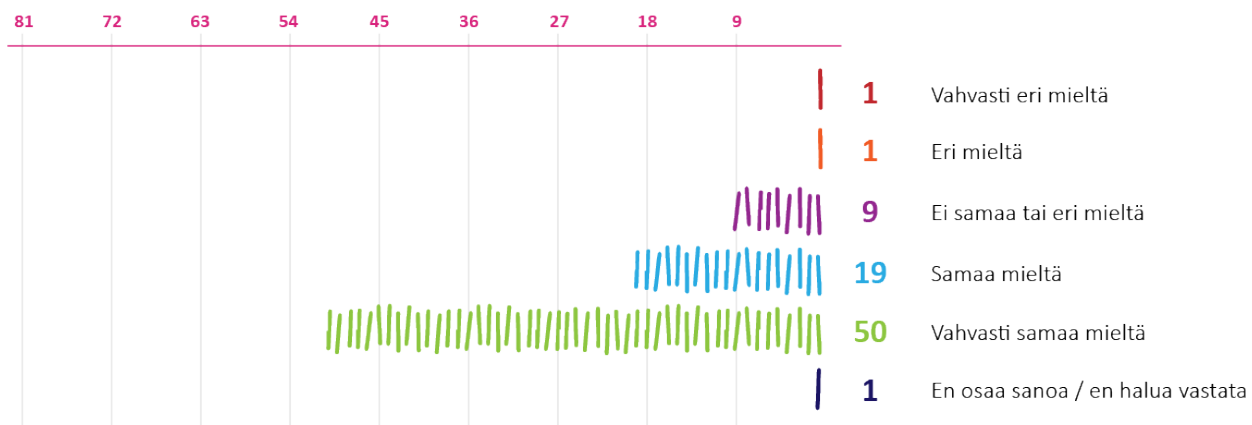
Sisällöllisen osaamisen lisäksi korkea-asteen opinnoissa on myös yhä enemmän opittava käyttämään digitaalisia menetelmiä ja työkaluja. Keskeistä on yhdistää opettajan käsitys oppimisesta, heidän oma osaamisalueensa ja digitaalisen pedagogiikan tarjoamat mahdollisuudet. Opetuksen ja oppimisen sekä digitaalisten menetelmien, työkalujen, ympäristöjen ja oppimateriaalien yhdistämistä kutsutaan digitaaliseksi pedagogiikaksi. Konsepti kattaa eri opetusmuodot etäopetuksesta kontaktiopetukseen ja erilaisten digitaalisten menetelmien ja ympäristöjen hyödyntämiseen (Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu 2021). Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun mukaan TPACK-mallia, jonka Mirsha ja Koehler (2006) ovat luoneet, käytetään laajalti. TPACK-mallissa yhdistyvät tekninen, pedagoginen ja sisällöllinen tieto. Ajatuksena on, että yhdistetty tekninen, pedagoginen ja sisällöllinen tieto parantaa digitaalisen oppimisen laatua. (Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu 2021.) Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu (2021) määrittelevät digitaalisen pedagogiikan seuraavasti:

”Digitaaliseen pedagogiikkaan viitataan, kun tarkastellaan digitaalisen ympäristön erityispiirteitä ja niiden vaikutusta opetuksen suunnitteluun ja oppimisprosessiin”.

DWEL-tutkimuksen mukaan digitaalisten työkalujen ja teknologian merkitys osana korkeakoulutusta tunnustetaan laajalti. Huomattava enemmistö eli 85 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä siitä, että teknologian ja digitaalisten työkalujen käyttö opetuksessa on tärkeää. Digitaaliset työkalut koetaan tärkeäksi osaksi työtä, vaikka digitaalista pedagogiikkaa ja digitaalisia menetelmiä ei ole helppo soveltaa kaikkiin aloihin tai kaikkiin opintoihin yhtä hyvin. Esimerkiksi hoitotyössä tarvitaan myös hyvin käytännönläheistä opetusta, johon digitaaliset menetelmät eivät aina ole paras ratkaisu.

07

Teknologian ja digitaalisten työkalujen käyttö on tärkeää opetuksessa.

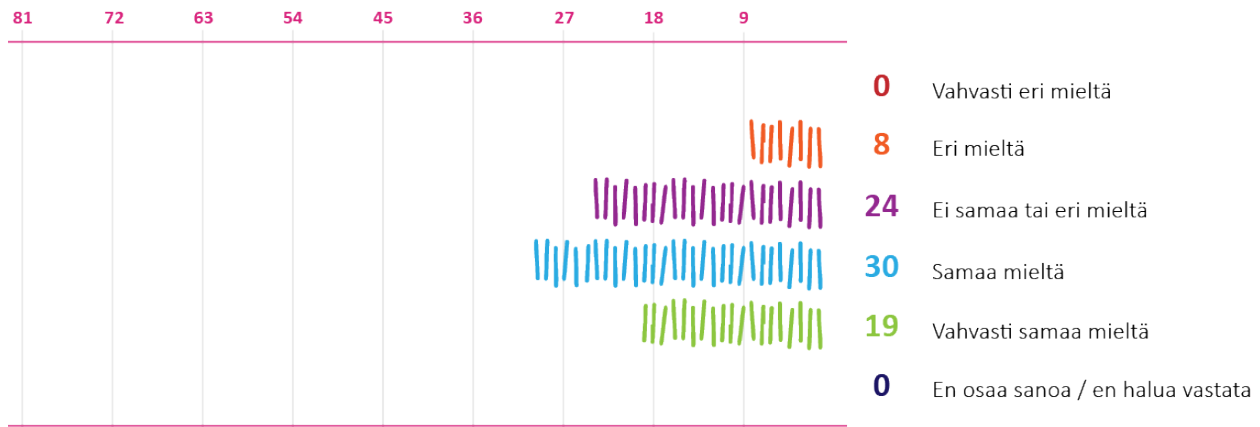


Vaikka DWEL-tutkimuksen mukaan teknologian ja digitaalisten työkalujen merkitys opetuksessa tunnustetaan hyvin, useat haastateltavat ilmaisivat, että organisaatioiden tukea tarvitaan entistä enemmän teknologian käyttöön liittyen. Osa haastatelluista oli jopa sitä mieltä, että he eivät saa organisaatiolta tukea kehittääkseen digitaalisia taitojaan ja taitojaan, minkä voidaan katsoa lisäävän ylikuormituksen ja teknostressin riskiä.

Korkeakoulujen tuki ja koulutus

Digitaalinen pedagogiikka on jo nyt olennainen osa korkeakouluopetusta ja tulevaisuuteen suuntautuvaa koulutusta, joten on tärkeää, että organisaatiot tukevat riittävästi korkeakouluhenkilöstön työtä. Digitaalisen pedagogiikan kehittämiseen tarvitaan erilaisia tukipalveluja. Lisäksi korkeakoulujen on tarjottava riittävästi tukea ja koulutusta, jotta laadukasta digitaalista pedagogiikkaa ei toteuteta vain verkkoympäristöissä, vaan myös kontakti- ja hybridiopetuksessa. Joissain haastatteluissa tuli esiin huoli siitä, että johtamistaso tarvitsee laajan käsityksen siitä, mitä digitaalisen pedagogiikan toteuttaminen opettajalta edellyttää. DWEL-tutkimuksessa yli puolet vastaajista oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä siitä, että "minun mielestäni organisaatiollani on käsitys digitaalisista pedagogisista ratkaisuista ja digitaalisista oppimisympäristöistä".

04 Mielestäni organisaatiollani on käsitys digitaalisista pedagogisista ratkaisuista ja digitaalisista oppimisympäristöistä.

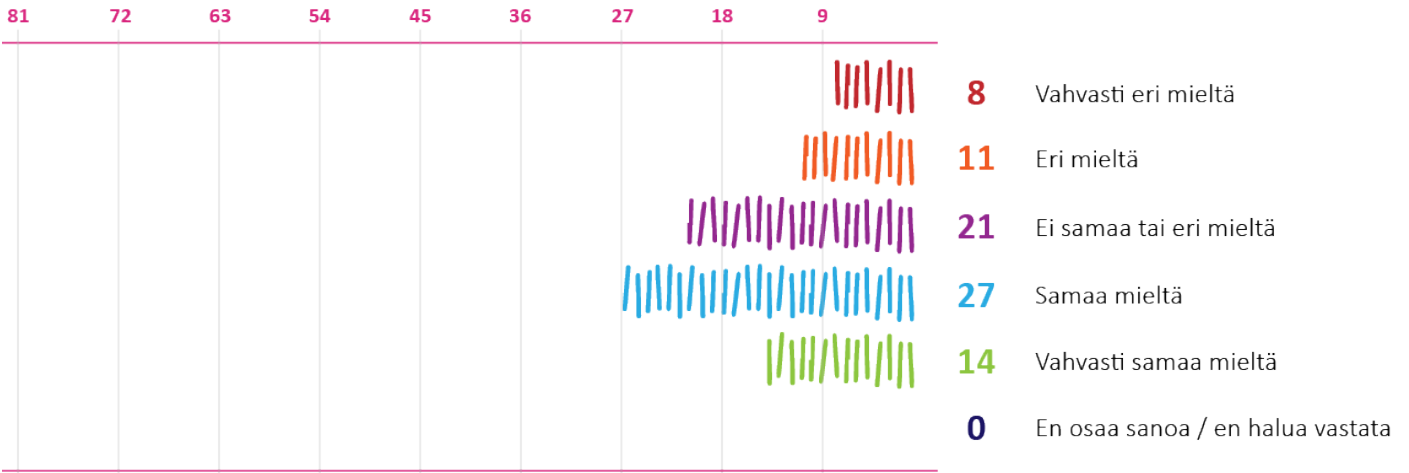


Taidot ja osaaminen

On kuitenkin tärkeää muistaa, että digitaaliseen pedagogiikkaan kuuluu muutakin kuin materiaalin muuntaminen sähköiseen muotoon tai PowerPoint-diojen käyttö. Vaikka korkeakouluilla katsottiin olevan hyvä käsitys digitalisaation vaikutuksista käytännön työhön, haastatteluissa paljastui useita jatkuvia haasteita. Muutaman haastatellun mukaan johtajat eivät ymmärrä riittävän hyvin digitaalisen opetuksen vaatimuksia. Erityisesti etäopetusta kuvailtiin hitaammaksi kuin kasvokkain opettamista, ja sen katsottiin myös vaativan enemmän suunnittelua kuin kasvotusten opettaminen. Osa korkeakoulujen opetushenkilökunnasta mainitsi haastatteluissa myös, että eri alustojen ja ohjelmistojen muutokset ja päivitykset ovat rasittavia, koska opastusta ei välttämättä ole saatavilla. Lisäksi digitaaliset alustat ja digitaaliset työkalut otetaan joskus käyttöön ilman riittävää perehtymistä. Itsenäinen opetteleminen koettiin liian aikaa vieväksi ja vaikeaksi. DWEL-kyselyn kysymykset 8 ja 9 koskivat mahdollisuutta saada koulutusta digitaalisten työkalujen käytöstä sekä oman osaamisen ja osaamisen vahvistamisesta. Kyselyssä oli jonkin verran vaihtelua vastauksissa tätä aihetta koskeviin kysymyksiin.

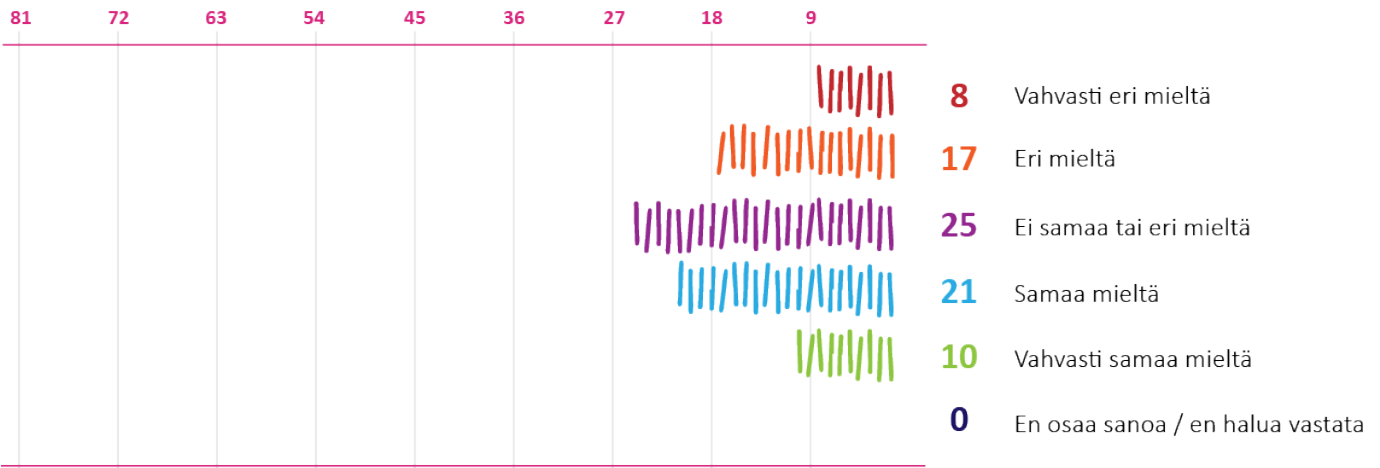
08

Mahdollisuudet osallistua kurssille tai muuhun koulutukseen opetusteknologioista (digitaaliset työkalut ja alustat) ovat riittävät.



09

Saan riittävästi yksilöllistä koulutusta tai vertaisopastusta organisaationi digitaalisten työkalujen ja opetusteknologioiden tehokkaaseen käyttöön.



Taidot ja osaaminen

Kyselyn ja haastattelujen kokonaistulosten perusteella korkeakoulujen odotetaan tarjoavan lisää mahdollisuuksia koulutukseen ja digitaalisen osaamisen kehittämiseen. Omien taitojen ja osaamisen kehittämiseksi toivottiin erilaisia menetelmiä, kuten valmennusta, vertaisoppimista, webinaareja, mentorointia ja räätälöityä koulutusta. Lisäksi uusille työntekijöille ehdotettiin aloittelijan työkalupakkia, jonka avulla he voivat tutustua käytössä oleviin alustoihin ja digitaalisiin ympäristöihin myös itsenäisesti. Tulevassa kehitystyössä kannattaisi lisätä oppimistilanteita, joissa yhdessä oppiminen ja vuorovaikutus ovat mahdollisia. Vuorovaikutuksen katsotaan parantavan oppimista, koska se mahdollistaa esimerkiksi tiedon ja ideoiden jakamisen (Dochy & Segers 2022, 24).

Vertaisoppiminen korostui haastatteluissa yhtenä omien taitojen ja osaamisen kehittämistä tukevista menetelmistä.

Vertaisoppimisen edut ovat ainakin osittain verrannollisia valmentamisen etuihin. Valmentaminen on todettu menetelmäksi, joka ei ainoastaan kannusta, vaan ennen kaikkea tukee käytännössä opitun soveltamista. Samalla se synnyttää myös palautetta ja mahdollisuuden arvioida omaa edistymistään. (Dochy & Segers 2022, 26.) Samat hyödyt voitaisiin saavuttaa myös tukemalla vertaisoppimista. Joissakin haastatteluissa digimentorit mainittiin yhtenä tukivaihtoehtona, jolloin ammattitaitoiset ja kyvykkäät kollegat voisivat tarjota vertaisneuvontaa ja -ohjausta. Digimentoreita pidettiin myös helppoina lähestyä.

Haastatteluissa tuli esiin myös vertaistukeen perustuva malli, jota on pidetty suositeltavana oppimismenetelmänä. Eräs haastateltava kertoi, että heidän organisaatioissaan järjestetään korkeakoulun henkilöstölle kurseja, joihin jokainen osallistuja tuo kehittämiskohteen omasta työstään. Haasteet ratkaistaan tekemällä yhteistyötä, mentorointia ja vertaisoppimista oman työn arjesta kumpuavien kehittämiskohteiden avulla. Myös muilla toimialoilla on hyviä kokemuksia vastaavista menetelmistä, kun ratkaisuja oman työarjen haasteisiin ja tapauksiin on perehdytty yhdessä. Tämä menetelmä mahdollistaa uusien näkökulmien löytämisen, palautteen saamisen, mutta myös virheistä oppimisen. (Dochy & Segers 2022, 26.)

Jotta korkeakoulut voivat kuitenkin tarjota oikeat keinot kehittää digitaalisia taitoja ja osaamista, avaintaitojen tunnistaminen on erittäin tärkeää.

*“Aluksi on tärkeää tunnistaa mitkä ovat keskeisiä taitoja ja osaamista.”
- tuntematon johtotehtävissä toimiva henkilö-*

DWEL-raporttia varten tehdyissä haastatteluissa erottui muutama taito ja osaaminen. DWEL-haastattelujen perusteella digitaaliset perustaidot ovat seuraavat:

- Luovuus ja avoin mieli
- Tekniset perustaidot ja perustaidot digitaalisten työkalujen käyttämiseksi
- Kyky tuoda digitaalista sitouttamista opetukseen
- Digitaalinen lukutaito
- Ajanhallinta
- Elinikäinen oppiminen, motivaatio sekä olemassa olevien tietoteknisten taitojen kehittäminen että uusien oppiminen

Toisin sanoen kaikki digitaaliset taidot ja osaaminen eivät liity raakaan tekniseen osaamiseen, vaan tärkeitä ovat myös pehmeät taidot, kuten luovuus ja elinikäinen oppiminen, joiden pohjalta voidaan rakentaa omaa osaamista ja osaamista.

Vaikka on selvää, että korkea-asteen oppilaitosten pitäisi panostaa enemmän koulutukseen, haastatteluissa tuli esiin yksi keskeinen este. Keskeisin este ovat resurssit ja etenkin aika voimavarana. Opettajille ja muulle korkeakouluhenkilöstölle tulisi varata enemmän työaika oman digitaalisen osaamisen ja taitojen kehittämiseen, mutta myös aikaa olemassa olevien päivittämiseen. Digitaalisen mentorointiohjelman toteuttaminen vaatii myös lisäresursseja. Muutama haastateltava kuitenkin sanoi, että tukipalveluja on olemassa, mutta että niitä ei aina täysin hyödynnetä. Toisaalta tukipalvelut ovat ylikuormitettuja, mutta toinen este on ajattelutapa: ”Minun pitäisi osata tämä itse”. Joskus työntekijät eivät halua häiritä organisaatioiden digitaalisia tukipalveluja ”liian pienillä asioilla”. Haastatteluihin osallistunut digipedagogiikan asiantuntija kuitenkin muistutti, että korkeakoulujen henkilökuntaa tulisi kannustaa esittämään myös niin sanottuja tyhmiä ysymyksiä. Haastateltava huomautti lisäksi seuraavaa:

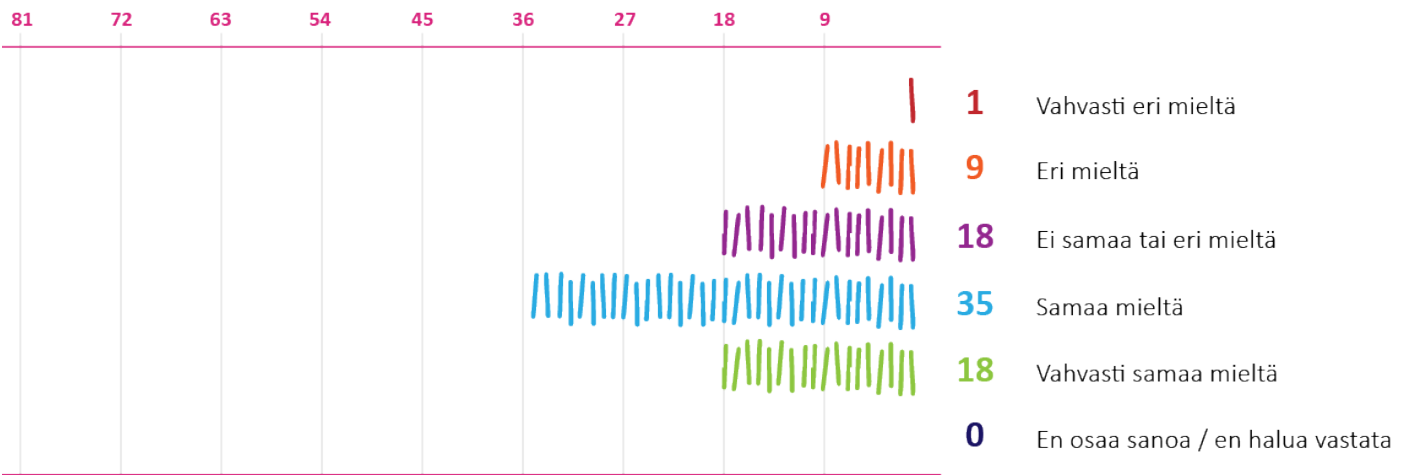
*“Täytyy myös muistaa, että ei ole olemassa vain yhtä oikeaa tapaa tehdä asioita. Sinun kannattaa aina ottaa lähtökohdat huomioon ja kehittää digitaalista opetusta omista lähtökohdistasi. Opettajien on tärkeää tuntea itsensä ja mieltä, millainen opettaja olen ja millainen opettaja haluan olla”
- tuntematon digipedagogiikan asiantuntija -*

Digitaaliset työkalut

DWEL-tutkimuksessa vastaajia pyydettiin myös arvioimaan käytössään olevien digitaalisten työkalujen laatua. Kyselyn vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä siihen, kuinka turvallisia ja ajan tasalla olevia digitaalisia työkaluja heillä oli käytettävissään. Noin kaksi kolmasosaa vastaajista oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä väittämästä: ”Minulla on käytössäni turvalliset, tai minulla on käytettävissäni ajantasaiset digitaaliset työkalut (kysymykset 5 ja 6).” Haastattelut tukevat myös tätä havaintoa. Haastateltavat keskustelivat erilaisista käytössä olevista digitaalisista työkaluista ja alustoista, mutta merkittäviä ongelmia ei ilmaantunut saatavuuden näkökulmasta. Tulosten perusteella voidaan tulkita, että haasteena ei ole niinkään digitaalisten työkalujen laatu tai niiden puuttuminen. Sen sijaan este on toisaalta riittämättömät taidot, jotta digitaalisia työkaluja voitaisiin hyödyntää täysimääräisesti, ja toisaalta ajanpuute niiden käytön harjoitteluun.

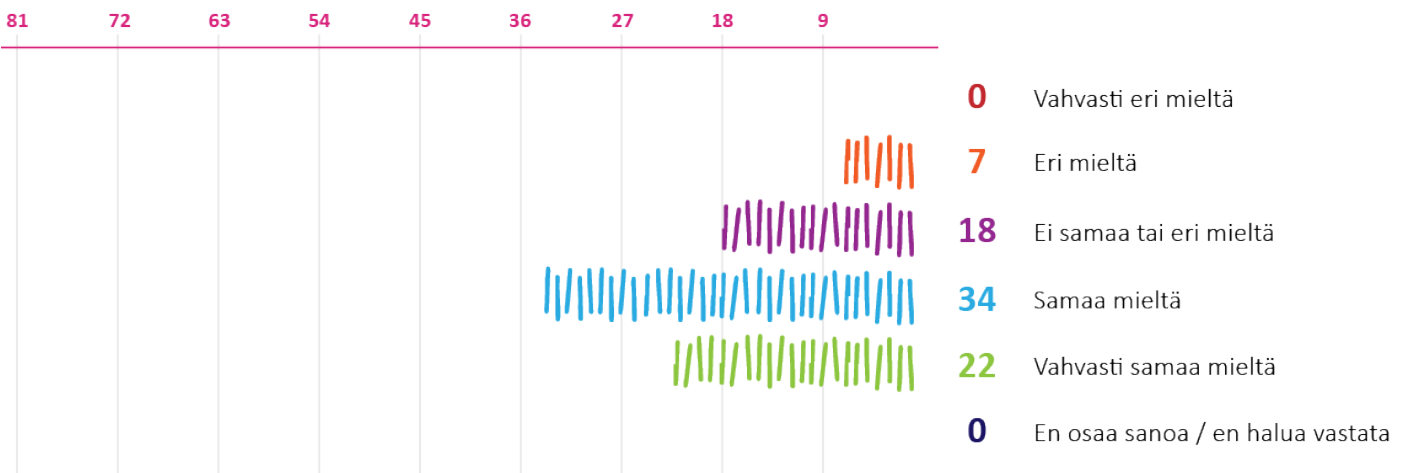
05

Työssäni minulla on ajantasaiset digitaaliset työkalut käytössäni.



06

Työssäni minulla on turvalliset digitaaliset työkalut käytössäni.

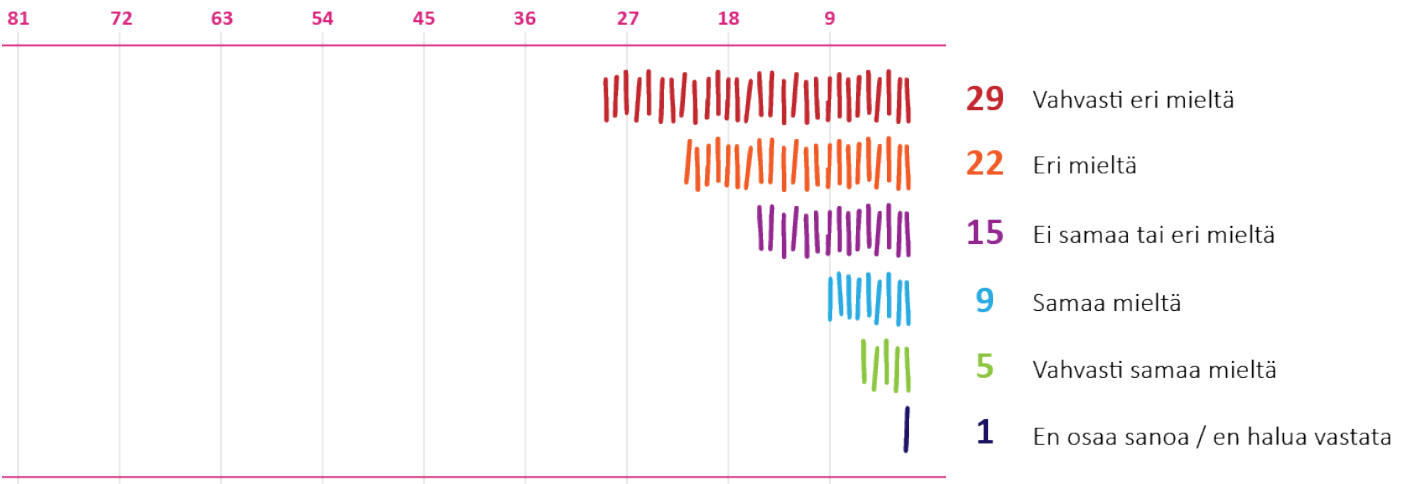


Taidot ja osaaminen

Parhaimmillaan teknologian ja digitaalisten menetelmien käyttö voi innostaa ja tukea työn laadukasta toteutusta. Huono puoli on sen aiheuttama stressi, jos työntekijä kokee teknologian käytön rasitteena. Tätä ilmiötä kutsutaan teknostressiksi. DWEL-tutkimuksessa (kysymys 10) teknostressin merkitystä ei korostettu, sillä vain 11 prosenttia vastaajista ilmoitti kokeneensa teknostressiä. Tulosta voi pitää yllättävänä verrattuna raportin muihin tuloksiin, vaikka tulos korreloi kysymyksen 7 kanssa, jossa arvioitiin digitaalisen merkitystä omassa työssä. Kysymyksessä 7 85 % vastaajista oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä siitä, että teknologian ja digitaalisten työkalujen käyttö opetuksessa on tärkeää.

10

Teknologian käyttö saa minut tuntemaan teknostressiä.



Taidot ja osaaminen

Technostressi on tila, jossa käyttäjä kokee teknologian käyttöön liittyvää stressiä (Salo etc. 2022)

Digitalisaatio ja opetus

E erityisesti siirtyminen etäopetukseen poikkeuksellisissa olosuhteissa mullisti vuorovaikutuksen opiskelijoiden kanssa, ja käytössä olevia opetusmenetelmiä piti muuttaa ja kehittää nopeasti. Kaikilla opettajilla ja luennoitsijoilla ei ollut aiempaa kokemusta esimerkiksi etäopetuksesta, vaikka digitaalisen pedagogiikan menetelmiä olisi muuten käytetty. Yksi keskeinen kysymys, joka tuli esille myös korkeakoulutuksessa, oli opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutus etäluennoilla. Haastatteluissa tunnistettiin tiettyjä etäopetuksen haasteita, kuten:

“Tarvitset myös viestintätaitoja, paljon kärsivällisyyttä ja kykyä saada kaikki mukaan.”
-tuntematon opettaja-

“Sinun täytyy varmistaa, että kaikki on suunniteltu valmiiksi. Et voi improvisoida samalla tavalla kuin kasvokkain.”
-tuntematon opettaja-

*”Onko kaikilla opiskelijoilla samat mahdollisuudet käyttää teknologiaa ja digitaalisia ympäristöjä?
Toisaalta oletammeko liian helposti, että kaikki opiskelijat ovat diginatiiveja?”
-tuntematon luennoitsija ja tutkija-*

Osallistavia menetelmiä tarvittiin ja tarvitaan erityisesti etäopetuksessa. Digitaaliset ympäristöt voivat kuitenkin olla opiskelijoille myös haasteellisia opiskelu- ja oppimisympäristöjä, jos omat digitaidot eivät riitä. Osa oppilaista tarvitsee tukea myös digitaalisilla alustoilla ja ympäristöillä, mutta aina opettajan aika ja oma osaaminen eivät riitä tukemaan opiskelijoita. Korkeakouluissa ratkaistaan muun muassa se, kuka vastaa opiskelijoiden digitaalisesta tuesta ja miten sitä tarvitseville opiskelijoille olisi mahdollista tarjota tukea. Lisäksi on ensiarvoisen tärkeää huomata, että kaikilla oppilailla ei ole käytössään digitaalisia työkaluja, kuten tietokonetta tai älypuhelinta.

Etiketki ja etäopetukseen liittyvät ohjeet ovat myös herättäneet kysymyksiä, kuten tulisiko opiskelijoiden kamerat kytkeä päälle ja miten viestintä tapahtuu digitaalisessa ympäristössä. Yksi opettajista kertoi haastattelussa, että hän ja opiskelijat olivat laatineet kurssin alussa yhteiset pelisäännöt, joihin kaikkien odotettiin sitoutuvan. Yhteiset pelisäännöt helpottavat yhteistyötä digitaalisessa ympäristössä, kun kaikki tietävät, mitä heiltä odotetaan.

Yhteenveto taidoista ja osaamisesta

Digitaalisten menetelmien ja digitaalisen pedagogiikan merkitys tunnustetaan hyvin osaksi modernia ammattitaitoa. Digitaalisen pedagogiikan osaamiseen kuuluu opettajan ymmärrys oppimisesta ja omasta osaamisalastaan, mutta myös se, miten hän hyödyntää opetuksessaan digitaalisia työkaluja ja ympäristöjä. DWEL-kyselyn ja haastattelujen perusteella avaintekijänä on digitaalisen osaamisen ja osaamisen kehittäminen korkeakouluissa, mutta myös riittävät resurssit digitaalisen osaamisen koulutukseen.

Tuen ja resurssien ohella on tärkeää vahvistaa korkeakouluhenkilöstön motivaatiota lisätä omaa digitaalista osaamistaan. Elinikäinen oppiminen ja itsensä motivointi ovat työelämän taitoja, joita johdon ja organisaation on tuettava. Loppujen lopuksi on muistettava, että digitaalisen teknologian käytöstä ei saa tulla itsetarkoitusta. Teknologia ja digitaaliset työkalut ovat vain työkaluja, laadukas opetussisältö on ratkaisevan tärkeää.

Yhteenveto ajureista ja esteistä taitojen ja osaamisen teemassa

TÄRKEIMMÄT AJURIT

Keskeisten taitojen ja taitojen tunnistaminen
Organisaatiotason ymmärrys digitaalisen pedagogiikan vaatimuksista
Tarveperusteinen ja toimiva tuki, ohjaus ja neuvonta digitaalisessa pedagogiikassa
Soveltuvat ja turvalliset digitaaliset työkalut
Elinikäinen oppiminen ja oma motivaatio oppia uusia digitaalisia työkaluja ja menetelmiä

SUURIMMAT ESTEET

Resurssit
Teknostressi
Uudet ohjelmistot ja alustat sekä muutokset olemassa oleviin järjestelmiin
”Minun pitäisi osata tehdä tämä itse”-ajattelutapa
Opiskelijoilla ei ole käytössään asianmukaisia digitaalisia työkaluja (tietokoneita, internet-yhteyksiä jne.) tai heidän digitaalisia taitojaan on kehitettävä.

HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Yhteiskehitys- ja yhteisoppimistapahtumat, jotka liittyvät digitaaliseen oppimiseen ja jotka on suunnattu korkeakoulun opetushenkilökunnalle
Erilaisia koulutusmahdollisuuksia, kuten mentorointi, ohjatut koulutukset, webinaarit, vertaisoppiminen ja itseopiskelumateriaalit (kuten digitaalisen työn käsikirja)
Digitoinnin vaikutusten huomioiminen resursseissa ja työaikasunnittelussa

04 | YHTEISÖLLISYYS

Perinteisesti opetus korkeakouluissa on ollut vuorovaikutteista ja luokkahuonepohjaista. Lisäksi kampuksella työskentely on mahdollistanut tärkeät tapaamiset kollegoiden kanssa kasvotusten. Yhteisöllisyyden tunne on rakennettu pääasiassa kasvokkain vuorovaikutuksen kautta. Eristäytyminen kotitoimistoihin pandemian aikana kuitenkin mullisti vuorovaikutusta korkeakouluissa ja herätti kysymyksiä mahdollisuudesta ylläpitää yhteisöllisyyttä etäyhteyksien ja digitaalisten ympäristöjen kautta. Vaikka korkeakoulujen henkilökunta on ainakin osittain palannut kampuksille, digitaalinen ympäristö on tulevaisuudessakin tärkeä osa työelämätaitoja, vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä.

Digitalisaatio ja yhteisöllisyys korkeakouluissa

Toimivia suhteita työkavereihin pidetään organisaation toimivuuden kannalta keskeisinä. Tehokas viestintä taas on yksi työelämän suhteita tukevista keskeisimmistä tekijöistä. (Sias & Shin 2020, 187.) Tehokas viestintä on myös avaintekijä, jonka varaan organisaation jäsenten yhteisöllisyyden tunne rakentuu. Digitaalisena aikana erilaisten digitaalisten ympäristöjen merkitys viestinnän ja tiedon jakamisen osana on kasvanut merkittävästi. Tämä on muuttanut merkittävästi myös korkeakoulujen henkilökunnan työympäristöä.

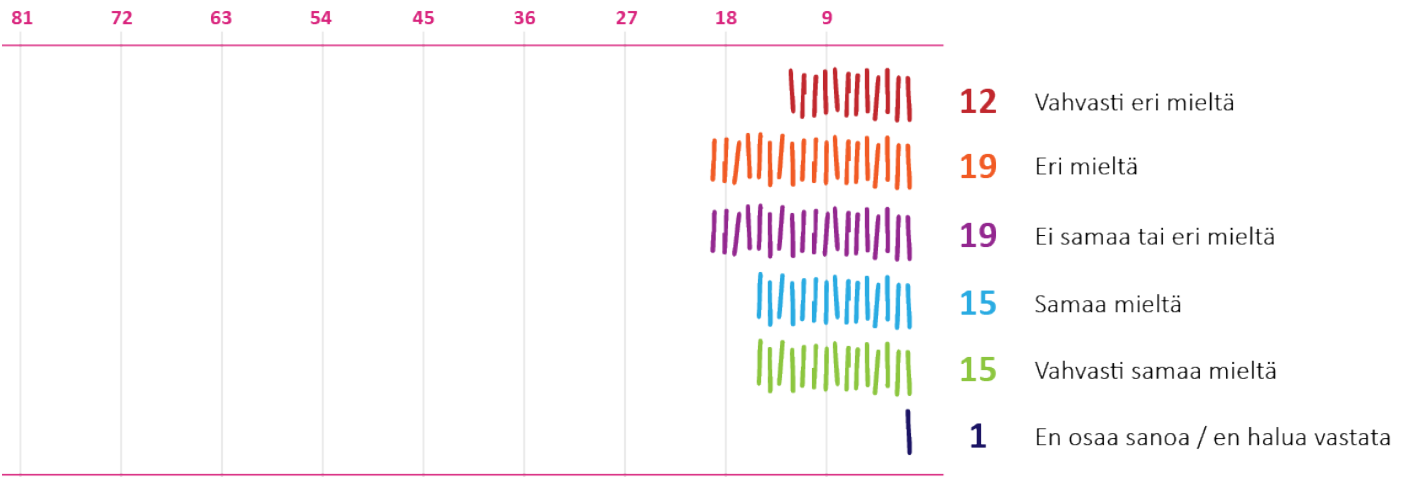
”Digitaaliset viestintäympäristöt ovat erilaisia integroituja viestintä- ja yhteistyöalustoja työpaikalla, jotka mahdollistavat tiedonsiirron ja sosiaalisen vuorovaikutuksen työntekijöiden välillä tekstin, äänen, videon ja grafiikan avulla.” (Sivunen & Laitinen 2020, 41).

Digitaalisten ympäristöjen hyödyt viestinnässä ovat kiistattomia, mutta eivät täysin ongelmattomia. Työntekijöiden välisessä viestinnässä käytetään laajasti erilaisia digitaalisia työkaluja, kuten sähköposteja ja yhteisiä kalentereita. Toisaalta haasteita syntyy esimerkiksi oikean viestintäkeinovalitsemisessa tilanteen ja kollegoiden välisen viestin sisällön mukaan. Lisäksi käyttäjien asenteiden ja kokemusten on todettu vaikuttavan vahvasti viestintäteknologian käyttöön. (Sivunen & Laitinen 2020, 43–44.) Myös yhteisöllisyyden ylläpitäminen digitaalisilla työkaluilla on herättänyt keskustelua erityisesti parin viime vuoden aikana.

On syytä huomata, että kysymys digitalisaation vaikutuksesta yhteisöllisyyden tunteeseen jakoi mielipiteitä suuresti DWEL-tutkimuksessa. Vastausten hajanaisuus osoittaa, että kaikki tiimit ja organisaatiot eivät ole vielä löytäneet työkaluja, joilla myös yhteisöllisyyden tunne säilyisi. Toisaalta yhtenä selittäjänä tekijänä voidaan pitää myös vastaajien yksilöllisiä ominaisuuksia sekä yleistä suhtautumista etätööhön ja digitalisaatioon. Haastattelussa kävi myös ilmi, että toisaalta työntekijöiden toiveet ja tarpeet vaihtelevat suuresti, mutta myös organisaation yhteisöllisyyden ylläpitämisessä on merkittäviä eroja. Sen sijaan 13,5 % vastaajista oli samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä siitä, että digitalisaatio saa heidät tuntemaan itsensä eristetyiksi. Samaa aikaan haastattelut eivät viittaa siihen, että digitalisaatio aiheuttaisi eristyneisyyden tunnetta.

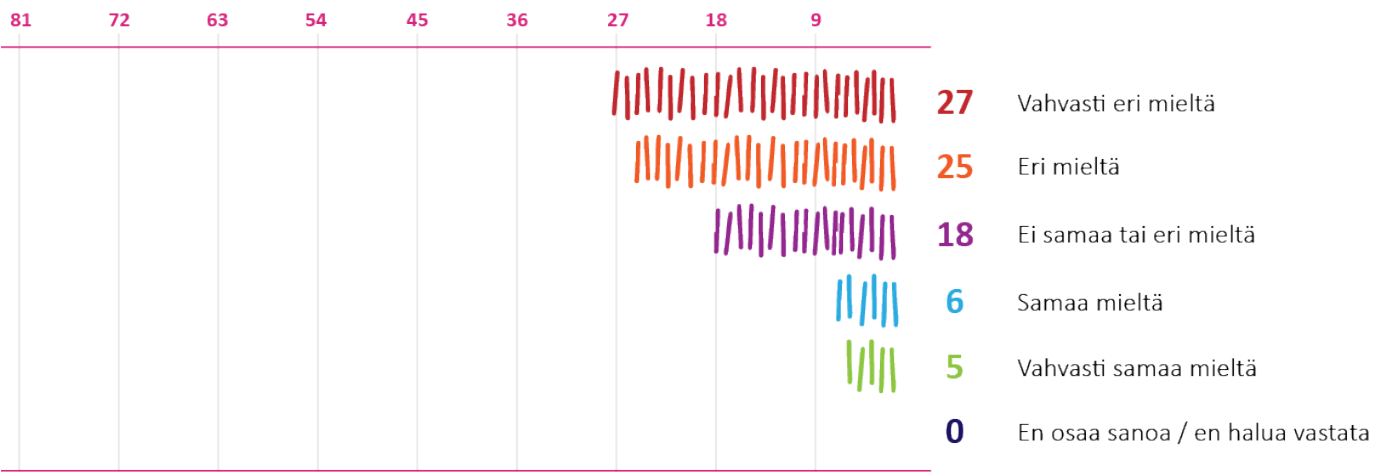
12

Lisääntynyt digitaalisuus on vähentänyt yhteisöllisyyden tunnetta HEI-organisaatiossani.



13

Digitalisaatio työssäni on saanut minut tuntemaan oloni eristäytyneeksi.



Yhteisöllisyyden tunne ja etätyö

Kyselyssä vastaajia pyydettiin myös arvioimaan (kysymys 15) avainhaasteita, jotka liittyvät digitalisaatioon ja yhteisöllisyyden tunteeseen. Avointen vastausten perusteella mikään yksittäinen vastaus ei selvästi erottunut muista, mutta seuraavien tekijöiden katsottiin vaikuttavan erityisesti yhteisöllisyyden tunteeseen:

- Digitaalisiin välineisiin liittyvän koulutuksen puute
- Kasvotusten tapahtuvan opetuksen vaihtuminen etäopetukseen
- Kyberkysäminen
- Uusimman teknologian ja tehokkaiden tukipalveluiden tarve
- Puutteet viestinnässä

Kyselyn vastauksissa ei korostunut merkittävästi digitaaliseen viestintään liittyvät aiheet, mutta useissa haastatteluissa korostuivat digitaalisen viestinnän haasteet. Haastatteluissa toivottiin muun muassa, että organisaatiot panostaisivat enemmän digitaalisten viestintäkanavien suunnitteluun ja suunniteltuun käyttöön. Digitaalisia viestintäkanavia ei itse pidetty ongelmallisina. Sen sijaan digitaalisten kanavien huolella suunniteltu käyttö koettiin puutteelliseksi. Kaiken kaikkiaan haastattelujen perusteella voidaan päätellä, että digitaalisessa viestinnässä tarvitaan lisäponnisteluja yhteisten pelisääntöjen kehittämiseksi. Yhteisten pelisääntöjen puute digitaalisissa viestintäkanavissa voi esimerkiksi aiheuttaa hämmennystä tai jopa turhautumista. Yksi haastatelluista nosti esiin mielenkiintoisen havainnon, joka kuvaa hyvin verkossa ja kasvotusten tapahtuvien kohtaamisten välisiä eroja:

”Kun kollega kävelee käytävää kohti ja tervehtii, tervehdi takaisin. Kun näet viestin digitaalisessa ympäristössä, miten toimit? Vastaatko, klikkaatko vai jätätkö viestin huomiotta?”
-tuntematon opettaja-

Organisaatiotasolla tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä, mutta ennen kaikkea sellaisen organisaatiokulttuurin kehittämistä, jossa otetaan huomioon myös digitaalinen vuorovaikutus ja viestintä. Digitaalisen viestinnän haasteet eivät koske vain korkeakouluorganisaatiota, vaan myös muita aloja, jotka mahdollisesti etsivät ratkaisuja ja hyviä käytäntöjä parin viime vuoden kokemuksen perusteella. On erittäin tärkeää tunnistaa digitaalisen ympäristön vaikutukset vuorovaikutukseen ja viestintään. Kun vaikutukset on tunnistettu, on mahdollisuus alkaa kehittää asianmukaisesti kohdennettuja toimenpiteitä digitaalisen viestinnän ja siten myös yhteisöllisyyden parantamiseksi.

Empatia tai empatian puute digitaalisessa ympäristössä on todettu yhdeksi avaintekijäksi, joka vaikuttaa ihmisten kokemuksiin digitaalisessa ympäristössä. Esimerkiksi kognitiivinen neurotieteilijä Katri Saarikivi (2016) on väittänyt, että digiajan tärkein ihmisen taito on empatia, jonka merkitys kasvaa tulevaisuudessa entisestään. Saarikiven mukaan digitaalisia ympäristöjä ei ole suunniteltu ihmistunteiden huomioimiseen. Toisin sanoen tunteet, jotka ovat keskeisessä asemassa ihmisen vuorovaikutuksessa, eivät välity. (Saarikivi 2016.) Empatia verkkoympäristössä on myös todettu yhdeksi työelämän tärkeistä uusista taidoista. Eräissä haastatteluissa tehtiin myös vertailukelpoisia havaintoja, joiden mukaan tunteet ovat keskeisiä työelämässä, esimerkiksi keskinäisen luottamuksen rakentamisessa.

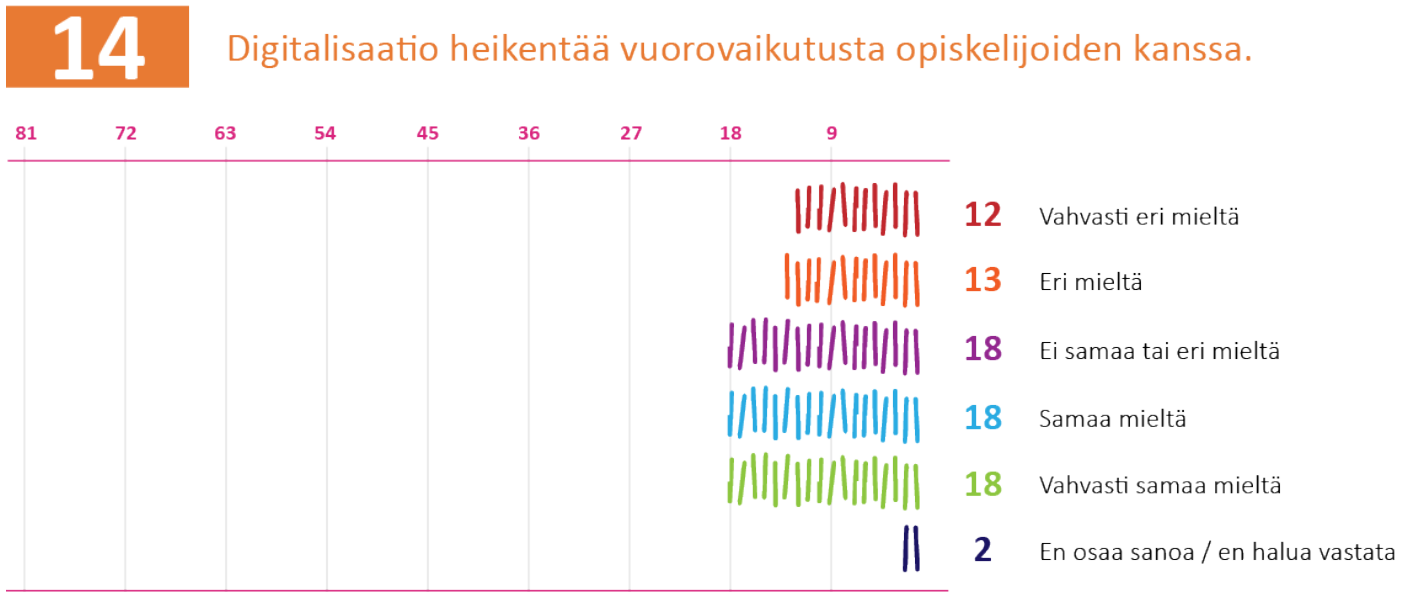
Vaikka etätyötä ei DWEL:n kyselyn ja haastattelujen mukaan pidetä yksiselitteisesti ongelmallisena, useat haastateltavat mainitsivat, että he eivät tapaa kollegoitaan kasvokkain ja että erityisesti kasvokkain pidettyjä tapaamisia opiskelijoiden kanssa pidettiin vielä tärkeämpinä. Mahdollisuus rakentaa ja ylläpitää suhteita kollegoihin ja vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa fyysisessä ympäristössä nähdään tärkeänä osana työtä ja yhteisöllisyyden tunnetta korkeakouluissa. On pyritty kehittämään erilaisia tapoja ylläpitää yhteisöllisyyttä myös digitaalisissa ympäristöissä, mutta niitä pidettiin lähinnä korvikkeina, kun ei ole mahdollisuuksia tavata kasvokkain. Osa haastatelluista koki myös esimerkiksi virtuaaliset etäkahvit keinotekoisina hetkinä, jolloin tasavertainen kommunikointi on haastavaa. Haastateltavat, joiden mielestä heidän oma organisaationsa on onnistunut luomaan hyviä käytäntöjä ja riittävät alustat digitaaliselle viestinnälle, olivat kuitenkin tyytyväisempiä etätyöhön. Kaiken kaikkiaan haastattelujen perusteella voidaan yleistää, että hybridityömallia pidetään parhaana ratkaisuna yhteisöllisyyden rakentamisessa. Jos työ tehdään pääasiassa etänä, tapaamiset on ainakin suunniteltava ja järjestettävä huolellisesti.

Digitaalinen viestintä ja opiskelijat

Erityisesti COVID-19-pandemian aiheuttaman nopean siirtymisen etäopetukseen vuoksi monet digitaaliseen koulutukseen liittyvät kysymykset nousivat esille eri puolilla maailmaa. Monille opettajille ja luennoitsijoille oli arkipäivää, että opiskelijoiden kanssa oli erilaisia viestintään liittyviä ongelmia. COVID-19-pandemian vaikutusta etäopetukseen on kuvattu käyttämällä konseptia hätäetäopetus. (Oittinen, Hahn & Räsänen 2022, 16–17; 25.) Lause

kuvaa, kuinka merkittävä muutos lopulta oli, vaikka digitaalista pedagogiikkaa on käytetty jo jonkin aikaa. Vaikka olemme palanneet niin sanottuun normaaliin tilaan, etäopetus ja hybridikoulutus ovat tulleet jäädäkseen. Siksi on tärkeää tarkastella digitalisaation ja etäopetuksen vaikutuksia opetuksen näkökulmasta.

Työyhteisön lisäksi yksi avainkysymyksistä korkeakouluorganisaatioissa on opettajien ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutus ja kommunikointi. Kun DWEL-tutkimuksessa pohdittiin digitaalisen teknologian vaikutusta vuorovaikutukseen opiskelijoiden kanssa (kysymys 14), vastaukset jakautuivat selvästi. Kyselyn perusteella vain kolmannes oli eri mieltä siitä, että digitalisaatio haittaa vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa.



Yhteisöllisyyden tunne ja etätyö

Etäopetusta ja hybridiopetusta on tutkittu erityisesti viime vuosina. Pedagogiset ratkaisut ja osallistavat menetelmät (kuten kyselyt ja digitaaliset taulut) ovat olleet tärkeitä etäopetuksen kannalta, koska ne auttavat opiskelijoita muun muassa keskittymään opetukseen. Toisin sanoen monipuolisen työn suunnittelun ja sitoutumisen välille on löytynyt selkeä suhde. (Oittinen, Háhl & Räisänen 2022, 22; 28.) Näin ollen osallistavat menetelmät digitaalisessa ympäristössä lisäävät sitoutumista ja on tärkeää panostaa niiden suunnitteluun ja kehittämiseen myös tulevaisuudessa.

Haastatteluissa paljastui erilaisia kokemuksia digitaalisten työkalujen ja teknologian käytöstä sekä etäopetukseen liittyviä kokemuksia. Osa haastatelluista puolusti digitaalisen teknologian etuja (kuten joustavuutta) ja kertoi pitävänsä kommunikointia digitaalisten kanavien opiskelijoiden kanssa luontevana. Toisaalta esiin nousi myös erilaisia huolia ja kielteisiä vaikutuksia. Eräs haastateltava tiivistää huolensa seuraavasti:

”...On yhä suurempi riski kadottaa yhteys opiskelijoiden kanssa ja samalla heidän kiinnostuksensa, kuten olen jo todennut”

-tuntematon haastateltava / johto-

Kaiken kaikkiaan DWEL:n haastatteluissa kävi kuitenkin selväksi, että vuorovaikutus, viestintä ja opetus vaativat enemmän työtä digitaalisissa ympäristöissä kuin luokahuoneessa. Viestintää pidettiin muun muassa hitaampana ja kykyä hahmottaa tärkeitä ei-sanallisia viestejä pidettiin myös huonona. Nämä asiat vaikuttavat merkittävästi opettajien työhön, joka perustuu nimenomaan vuorovaikutukseen ja viestintään opiskelijoiden kanssa. Jatkossa

korkeakouluilla on vielä paljon ratkaisemattomia kysymyksiä digitaalisessa ympäristössä tapahtuvasta opetuksesta

Yhteenveto tuloksista yhteisöllisyydestä digitaalisissa ympäristöissä

COVID-19-pandemian aikana tehtiin digitaalista pedagogiikkaa, jotta selvitettiin äkillisestä ja ennennäkemättömästä siirtymisestä verkko-oppimiseen, mutta nyt on aika katsoa eteenpäin ja tarkastella esiin nousseita haasteita ja onnistumisia. Korkeakoulut ovat muutoksessa, ja uusia toimintatapoja ja työskentelytapoja kehitetään. Organisaatioissa esiintyvien erilaisten tarpeiden ja toiveiden vuoksi kehitystyö on kuitenkin haastavaa. Covidin jälkeisenä aikana kannattaa pohtia, mitä hyviä kokemuksia etätyöstä, hybridityöstä ja digitaalisista ympäristöistä on saatu, ja tarkastella niitä suhteessa perinteisiin työskentelytapoihin. Havaintojen ja kokemusten perusteella organisaatiokulttuuria voidaan uudistaa siten, että digitaaliset ympäristöt otetaan aiempaa paremmin huomioon. Lisäksi kokemuksen perusteella voidaan laatia yhteisiä pelisääntöjä esimerkiksi digitaalisesta viestinnästä.

Yhteisöllisyys on yksi tärkeimmistä kysymyksistä, jotka ovat herättäneet keskustelua korkeakouluissa erityisesti etätyön näkökulmasta. Tämä on ymmärrettävää, koska työyhteisöön kuulumisen kokemus on tärkeä työhyvinvoinnin kannalta. Yhdessä olemisen ja asioiden tekemisen tunne. Parhaimmillaan yhteisöllisyys tukee positiivista työympäristöä, kuten eräässä haastattelussa todetaan:

”Olimme kaikki samassa veneessä ja yritimme tukea toisiamme. Osa teknologian kanssa tutuista kollegoista oli loistavia: he tarjoutuivat auttamaan ja opastamaan muita kollegoita ja ratkaisivat monia ongelmia.

-tuntematon opettaja -

Yhteenveto ajureista ja esteistä yhteisöllisyyden teemassa

TÄRKEIMMÄT AJURIT

Hybridityö
Säännölliset ja suunnitellut tapaamiset kasvatusten etätyön ohessa
Sovitut pelisäännöt ja sitoutuminen niihin
Empatia digitaalisissa ympäristöissä
Hyvin suunnitellut viestintäkanavat ja selkeät käyttöohjeet

SUURIMMAT ESTEET

Yhteisten pelisääntöjen puute
Empatian puute digitaalisissa ympäristöissä
Eri toiveet ja tarpeet organisaatioissa
Digitaalisen ympäristön vaikutus opetukseen ja riittämättömät ratkaisut
Opiskelijoiden ja opettajien vuorovaikutuksen heikkeneminen

HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Pedagogiset ratkaisut ja osallistavat menetelmät
Säännöllisesti järjestetyt epäviralliset tapaamiset korkeakoulujen henkilöstölle tai tiimille joko kasvatusten tai digitaalisessa ympäristössä
Sovitut (digitaaliset) perussäännöt viestintää ja vuorovaikutusta varten korkeakoulujen työntekijöiden, opiskelijoiden ja sidosryhmien kanssa

05 | JOHTAMINEN

Digitalisaation aiheuttama työn muutos ja etätöiden lisääntyminen ovat vaikuttaneet merkittävästi myös korkeakoulujen johtamiskäytäntöihin. Tässä osiossa tarkastellaan lyhyesti digitaalisen transformaation johtamiskäytäntöjä, mutta myös korkea-asteen oppilaitoksen muutokseen liittyviä kokemuksia. Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että myös johtotasolla on ollut käynnissä jatkuva oppimisprosessi. Organisaatiot ja johtoryhmät ovat yrittäneet rakentaa uusia käytäntöjä ja tukea työntekijöitä digitaalisessa työssä, mutta työtä on vielä tehtävänä tulevaisuudessa.

Työntekijöiden päivittäinen tuki

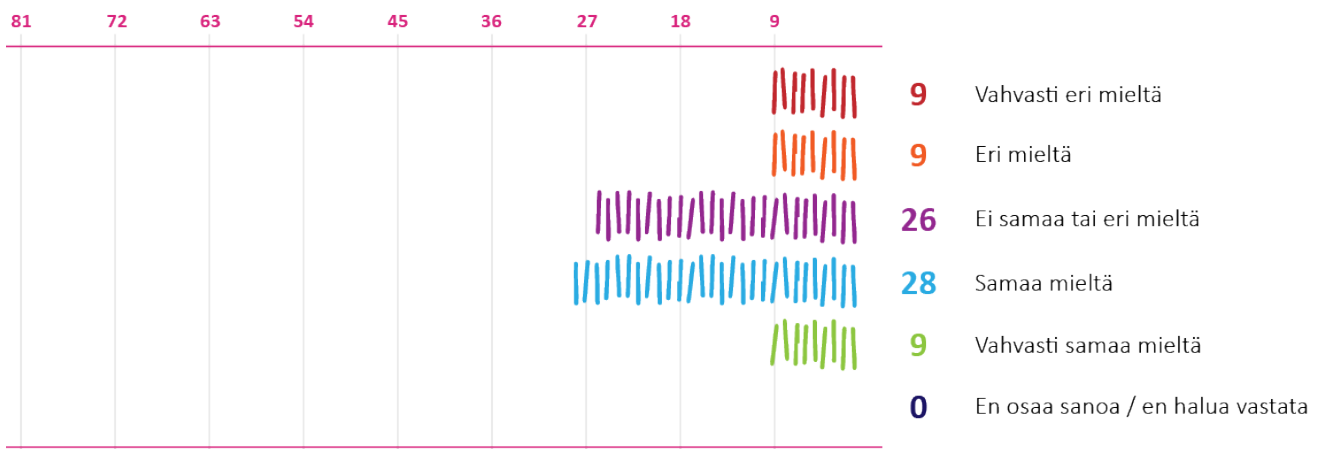
Yksi DWEL-haastattelujen aiheista oli korkeakoulun johdon yhteisymmärrys digitaalisen työn vaatimuksista ja resurssien kohdentaminen digitaalisen työn tueksi. Kävi ilmi, että digitalisaation ja teknologian aiheuttamaa lisätyötä ei aina ymmärretä organisaation ja johdon tasolla.

”Digitaalisemmin opettaminen on kuitenkin lisännyt luennon valmistelun viemää aikaa. Digitaalisen luennon valmistamiseen tarvittava työmäärä on mielestäni suurempi kuin kasvotusten tapahtuvan luennon. On tärkeää, että johtomme ottaa tämän tarpeen huomioon aikatauluissamme.”
-tuntematon opettaja-

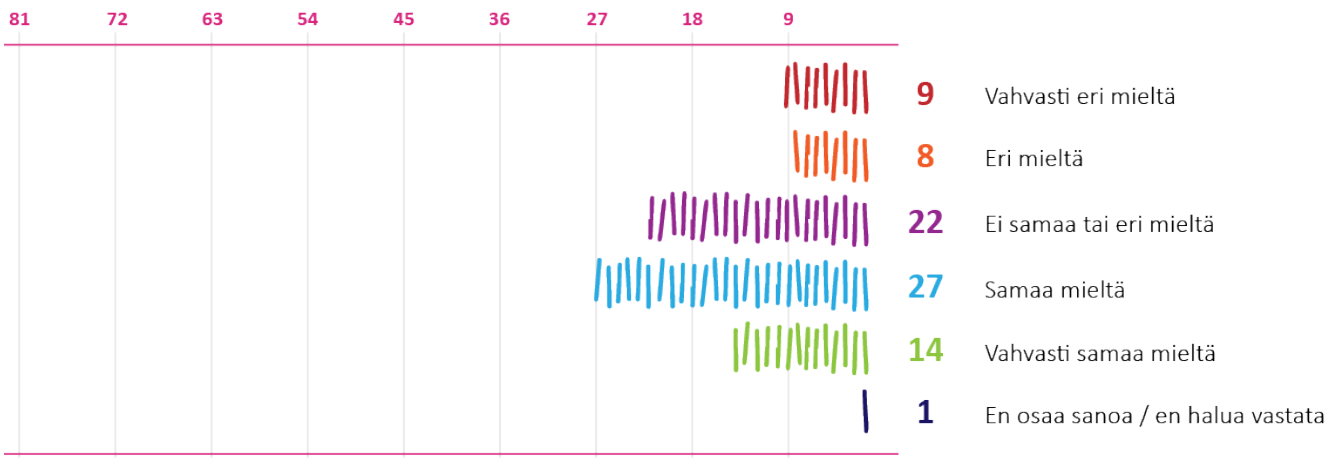
Tässä raportissa aiemmin käsitellyt haasteet liittyivät esimerkiksi digitaalisen koulutuksen suunnitteluun ja koulutuksen tarpeeseen liittyen myös johtamiskäytäntöihin. Digitoinnin tuomien haasteiden tunnistaminen, henkilöstön riittävä koulutus digitaalisten työkalujen käyttämiseksi, ottaen huomioon digitoinnin vaikutukset opettajien työaikasuunnittelussa, ei ole vielä toteutunut riittävästi kaikissa korkeakouluissa. Myös DWEL-tutkimus tukee näitä havaintoja. Kysymykset 16 ja 17 koskivat organisaation tukea ja digitalisaation vaikutusten tunnistamista. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että sekä tunnistamisessa että tukemisessa on vielä parantamisen varaa johtotasolla. Vastanneista vain noin puolet vastasi, että digitalisaation vaikutus tunnustetaan, ja organisaatio tukee pyrkimyksiä selviytyä digitalisaatiosta.

16

Uskon, että digitalisaation vaikutus työhöni on tunnistettu organisaatiossani.



Taidot ja osaaminen



Johtaminen

Korkeakoulut tunnistavat digitalisaation vaikutukset ja pyrkivät tukemaan työntekijöitä, mutta aukkoja on vielä jäljellä. Siksi DWEL-tutkimuksen tulosten perusteella voidaan suositella, että korkeakoulut tekevät tulevaisuudessa enemmän työtä digitaalisen työn tukemiseksi ja siten myös digitaalisen hyvinvoinnin tukemiseksi. Kehitystyön ja koulutuksen kasvavaa merkitystä organisaatioissa tukee myös muiden alojen tutkimus. Tutkimuksen mukaan organisaatioiden ilmapiiriin tulisi tukea erilaisia koulutus- ja oppimismuotoja, jotka ilmenevät esimerkiksi resursoimalla aikaa. Koulutus- ja kehitystyön tiedetään lisäävän muun muassa sitoutumista organisaatioon, työn tehokkuutta ja työtyytyväisyyttä. (Dochy & Segers 2022, 15 & 26.) Koulutusmahdollisuudet ovat näin ollen myös yksi tapa investoida tulevaisuuteen.

On tärkeää aloittaa kehitystyö tutkimalla oman organisaation tilaa ja tarpeita, jotta resurssit voidaan kohdentaa oikein. Resurssien jakaminen edellyttää, että hallinnossa ymmärretään hyvin avaintaidot, digitaaliset alustat ja ympäristöt, mutta myös digitaalisen teknologian vaikutukset opetukseen. Lisäksi kehitystyön tukemiseksi olisi tärkeää tunnistaa hyviä käytäntöjä, joita voidaan soveltaa omassa organisaatiossa. Kokonaisvaltainen ymmärrys edellyttää myös avointa viestintää koko korkeakoulun alueella. Toisaalta digitaalisen työn tukeminen on monitahoinen haaste johdolle, johon vaikuttavat monet tekijät. Esimerkiksi johdon on otettava huomioon kustannukset ja, että joskus uudet teknologiat tulevat muotiin ja pois muodista nopeasti (Tuomas 2011, 2–3). DWEL-haastatteluissa kävi ilmi, että digitaalinen työ rasitti myös johtamistasoa. Eräs haastateltava sanoi:

*”Opiskelen yhä, miten asioita voitaisiin parantaa. Vertaistuki on elintärkeä alue.”
-tuntematon tiimin johtaja-*

Vertaistuen lisäksi on tärkeää tarjota erilaisia koulutusmahdollisuuksia johtamistasolla, jotta heillä on myös riittävästi perustaitoja ja ymmärrystä digitaalisista työkaluista ja ympäristöistä. Tähän vaatimukseen viitattiin myös joissakin haastatteluissa. Hallinnon odotettiin osaavan käyttää digitaalisia työkaluja erityisesti digitaalisen viestinnän alalla.

Työterveyslaitos (2022b) teki omassa tutkimuksessaan kiinnostavia huomioita, jotka tarjoavat hyvän pohjan organisaation kehitystyölle. Tutkimuksen mukaan matalampi työhyvinvointi ja työhön liittyvä työmäärä ovat yksi merkittävimmistä tekijöistä, jotka lisäävät työntekijöiden halua tehdä etätöitä. Sama tutkimus paljasti myös, että hyvät johtamistavat ja yhteisöllisyys houkuttelevat työntekijöitä työpaikalle. (Työterveyslaitos 2021.) Kehitystyössä on siksi tärkeää panostaa myös niihin tekijöihin, jotka lisäävät kampuksella työskentelyn houkuttelevuutta.

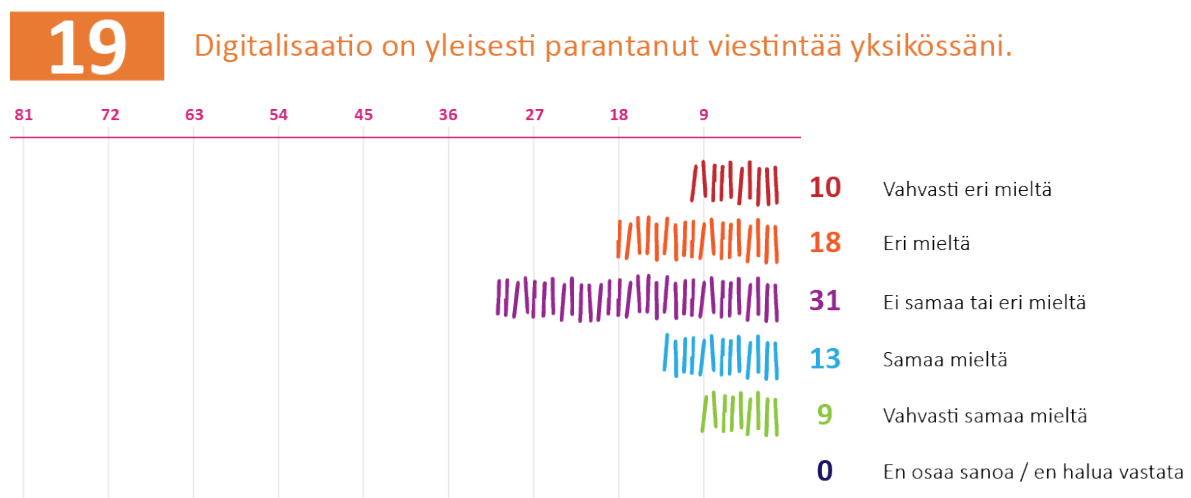
Johdon ja organisaation viestintä

Jos johto ei tue ja ylläpidä hyvää viestintää (etenkin etätyössä), se voi aiheuttaa useita ongelmia. Esimerkiksi DWEL-haastatteluissa esiin nousi kokemus paitsi jäämisestä ja vaikeus tavoittaa esihenkilö. Lisäksi hiljaisen tiedon ja hyvien käytäntöjen välittäminen voi käydä vaikeaksi, mikä vaikuttaa kielteisesti koko työyhteisön toimintaan. Ennen etätyön laajamittaista lisääntymistä onnistunutta sisäistä viestintää organisaatiossa tukivat muun muassa epäviralliset tapaamiset kampuksella. Esimerkiksi eräs haastateltava kuvaili epävirallisia tapaamisia seuraavasti:

”Kampuksella on mahdollisuus koputtaa oveen tai törmätä esihenkilöön käytävällä. Tämä ei ole mahdollista verkkoympäristössä.”
-tuntematon tutkija ja opettaja-

Haastateltavan mukaan aiemmin oli mahdollista keskustella pienistä asioista huolettomasti kampuksella, mutta etätyössä tapaamiset esihenkilön kanssa vaativat suunnittelua. Toisaalta avoin agenda on yksi tapa tukea hyvää sisäistä viestintää, kuten eräs haastateltava huomautti. Avoin agenda mahdollistaa yhteydenpidon tarjoamalla mahdollisuuksia ilman virallisesti sovittua kokousta. On kuitenkin ilmeistä, että organisaatiotasolla annetut digitaalisen viestinnän ohjeet ovat myös avain tehokkaaseen johtamiseen, kuten raportissa aiemmin todettiin.

Jotta johto voi tukea menestyksestä digitaalista viestintää, on tärkeää selvittää digitaalisen viestinnän ympäristöjen mahdollisuudet, tarkoitukset ja rajoitukset. On tärkeää, että esimerkiksi nykyinen tarve ja digitaalinen ympäristö vastaavat kunnolla. (Sivunen & Laitinen 2020, 43.) Useissa haastatteluissa mainittiin, että organisaatioilla on käytössään pääasiassa hyviä digitaalisia viestintäkanavia. Toisaalta, kun selvityksessä selvitettiin digitalisaation vaikutusta yksikön viestintään (kysymys 19), vain kolmannes oli sitä mieltä, että viestintä on parantunut digitalisaation myötä. Tämä on tärkeä huomio, sillä yksi haastatteluissa esiin tulleista ongelmista oli hyvä ja tehokas viestintä. Toisaalta kokonaisuuden arviointi on haastavaa. Digitalisaatio on vähentänyt kommunikaatiota kasvokkain, mutta se on lisännyt viestintää digitaalisissa ympäristöissä.



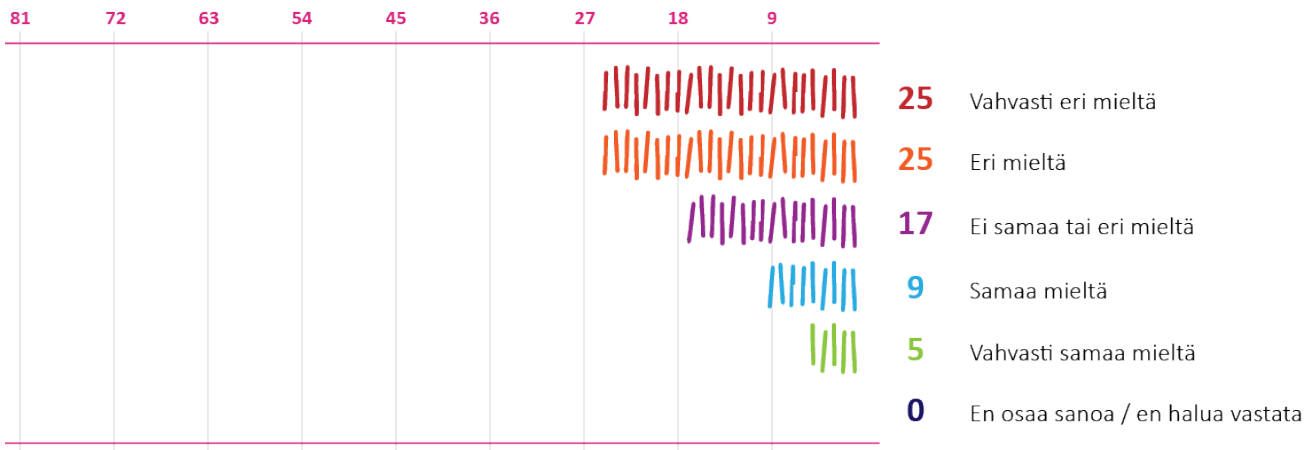
Johtaminen

Vaikka sekä kyselyn tulos että haastateltavat antoivat ymmärtää, että korkeakoulujen digitaalisissa työkäytännöissä on parantamisen varaa, on rohkaisevaa huomata, että digitalisaatio ei ole saanut vastaajia tuntemaan, että heidän työnsä on näkymätöntä. Kyselytutkimuksen (kysymys 18) perusteella vain 15 prosenttia katsoi, että digitalisaatio tekee omasta työstään näkymättömän. Sama havainto voidaan tehdä myös haastattelujen perusteella. Vain

yksittäisissä haastatteluissa kävi ilmi, että esimerkiksi etätyössä työntekijän on tehtävä ylimääräistä työtä, jotta hän kokee työnsä näkyvän organisaatiolle. Kokemus siitä, että työ on näkyvää ja siksi merkityksellistä, on tärkeää myös työntekijän hyvinvoinnille.

18

Luulen, että digitalisaation takia työni on näkymätöntä.



Johtaminen

Anu Sivunen ja Kaisa Laitinen (2020, 50–51) ovat koonneet tekijöitä, jotka työpaikoilla tulisi huomioida suhteessa digitaalisiin viestintäympäristöihin. Nämä tekijät tulisi ottaa huomioon myös korkeakouluissa, kun hallinnon suunnitelmat ja digitaalisen viestinnän ympäristöt kehittyvät. Sivusen ja Laitisen mukaan seuraavat tekijät ovat tärkeitä:

1. Miten ja missä digitaaliseen viestintäympäristöön on mahdollista päästä käsiksi?
2. Mahdollisuudet tehdä yhteistyötä digitaalisessa viestintäympäristössä
3. Digitaalisen viestintäympäristön hallinta ja johtaminen, joka sisältää sovitut käytännöt
4. Onko myös mahdollisuuksia tehdä ulkoista yhteistyötä?
5. Digitaalisia viestintäympäristöjä koskevien erilaisten asenteiden ja odotusten tunnistaminen
6. (Turvallinen) mahdollisuus jakaa ja tallentaa tietoa
7. Digitaalisen viestintäympäristön yleinen suunnittelu
8. Näkyvyys

Johtamisen haasteet digitaalisella aikakaudella

Kyselyn avoimessa kysymyksessä numero 20 vastaajilta kysyttiin: ”Miten digitalisaatio on vaikuttanut organisaatiosi päivittäisiin johtamiskäytäntöihin?” Vastauksissa korostettiin muun muassa digitaalisten työkalujen kasvavaa merkitystä, tehokkuutta ja joustavuutta. Kiinnostava havainto on kuitenkin se, että vaikka DWEL-tutkimuksessa korostettiin tarvetta tehostaa viestintää ja vuorovaikutusta muualla, johtamiskäytäntöjen yhteydessä tiedon nopealle jakelulle annettiin tunnustusta. Yhteenvetona voidaan varovaisesti todeta, että digitaaliset kanavat parantavat tiedonjakoa, mutta haastavat organisaatioiden sisäisen vuorovaikutuksen.

Vaikka DWEL-haastatteluissa ja -kyselyssä vaadittiin tehokkaampaa johtamista ja digitointiin liittyvää tukea, haastateltavat ymmärsivät myös johtoa. Erityisesti COVID-19:n aiheuttamat muutokset aiheuttivat kriisin useimmille

korkeakouluille, koska etätyön vallankumoukseen ei ollut valmiita toimintamalleja. Näin ollen myös johtamiskäytäntöjä oli pohdittava uudelleen. Toisaalta johdon katsotaan myös kärsivän digitoinnin monista haitoista, kuten digitaalisen ajan tiedon ylikuormituksesta. Kaiken kaikkiaan tarvitaan kokonaisvaltaista kehitystyötä, jossa otetaan huomioon organisaation kaikki tasot.

Uuden edessä on tärkeää muistaa, että jokainen organisaation jäsen on osa muutosta. Johtaminen ohjaa isoa laivaa, mutta kuten Joanna Keyton (2005) väittää, johto ei voi muuttaa organisaatiokulttuuria yksin. Johdon on toimittava roolimallina ja johdettava muutosta, mutta kaikkien panosta tarvitaan osana organisaatiokulttuurin muutosta ja tässä tapauksessa työkulttuurin muutosta. (Keyton 2005, 144–145.) Pandemian jälkeisenä aikana on tärkeää, että johto luo rakenteita ja kehittää käytäntöjä, jotka liittyvät digitaalisiin ympäristöihin, joissa digitalisaation vaikutuksia tarkastellaan kattavasti, mutta on myös ensiarvoisen tärkeää, että kaikki organisaation jäsenet sitoutuvat kehitystyöhön.

Yhteenveto johtamista käsittelevästä osiosta

Digitaalisen hyvinvoinnin merkitys osana yleistä työhyvinvointia korostuu varmasti myös korkeakouluissa tulevaisuudessa. DWEL:n raportti on osoittanut, että johdon on tärkeää rakentaa digitaalisen työn ja etätyön ympärille kokonaisvaltainen strategia, joka tukee myös yksilön ja organisaation digitaalista hyvinvointia. Tätä varten on tärkeää selvittää oman organisaation nykytila ja tarpeet sekä kiinnittää riittävästi huomiota omiin erityistarpeisiin. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että monissa korkeakouluissa prosessien yleinen kehitys on vielä kesken.

Yhteenveto ajureista ja esteistä johtamisen teemassa

TÄRKEIMMÄT AJURIT

Oman organisaation tarpeiden tunnistaminen
Johdon ymmärrys digitaalisen teknologian ja -ympäristöjen vaikutuksista työhön
Tietoon pohjautuva tuki työn arkeen
Kokonaisvaltaisen strategian laatiminen digitaalisen hyvinvoinnin tueksi
Koulutus ja vertaistuki johdon tasolla

SUURIMMAT ESTEET

Digitalisaation ja digitaalisten työkalujen ja ympäristöjen riittämätön ymmärtäminen tai osaaminen
Johdon oma kuormittuneisuus ja tietotulva
Hyvän digitaalisen viestinnän tukeminen ja ylläpitäminen
Riittämättömät resurssit
Henkilöstö ei sitoudu digitaalisiin käytäntöihin

HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Digitaalisen hyvinvoinnin käsikirja
Kokonaisvaltaisen strategian luominen sekä digitaalisen työkuulttuurin ja etätöiden kehittäminen
Johto hallitsee itse digitalisaation ja hyödyntää vertaistukea

06 | TYÖOLOSUHTEET

Digitalisaatiolla on ollut suuri vaikutus työtapoihin, mutta myös työoloihin. Yhä useampi työntekijä istuu päivät passiivisesti näytön edessä, ja lisästressiä aiheuttaa esimerkiksi jatkuva informaatiotulva. Siirtyminen etätyöhön COVID-19:n aikana vaikeutti tilannetta entisestään. Kaikilla työntekijöillä ei ollut ergonomista kotitoimistoa, ja lisäksi monia työtapoja piti opetella uudelleen, koska valmiita malleja etätyöhön ei välttämättä ollut olemassa. Tässä osiossa tutkimme korkeakoulujen työoloja digitaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta. DWEL-projektin digitaalisen hyvinvoinnin määritelmän mukaan työolot viittaavat fyysiseen ja kognitiiviseen ergonomiaan.

The challenges of working conditions were also brought up in several interviews. Although, according to most interviews, new ways of working have been gradually learned at the individual and organizational level, based on the interviews and survey, it can be estimated that there are still unused opportunities to improve working conditions in terms of physical ergonomics and cognitive ergonomics. The same observation is supported by the survey question (question 22), which asked to evaluate: How is digitalization taken into consideration from the perspective of working conditions in your HEI organization?

Työoloihin liittyviä haasteita tuotiin esiin myös useissa haastatteluissa. Vaikka haastattelujen ja kyselyn perusteella yksilö- ja organisaatiotasolla on useimpien haastattelujen mukaan vähitellen opittu uusia työskentelytapoja, voidaan arvioida, että työoloja voidaan vielä parantaa fyysisellä ergonomialla ja kognitiivisella ergonomialla. Samaa havaintoa tukee kyselykysymys (kysymys 22), jossa pyydettiin arvioimaan: Miten digitalisaatio otetaan huomioon HEI-organisaatiosi työolosuhteiden näkökulmasta?

Fyysinen ergonomia

Useimmissa työpaikoissa otetaan jo huomioon fyysinen ergonomia, mutta siirtyminen etätyöhön vuonna 2020 oli nopea ja odottamaton muutos. Työntekijöiden etätyö kotitoimistoissa lisääntyi, mutta kaikilla ei ollut ergonomista työympäristöä kotonaan. Samaan aikaan työnantajien tuki etätyölle vaihteli suuresti. Muutos heikensi monen työntekijän työergonomiaa ja siten myös työhyvinvointia. Useiden haastateltavien mukaan työnantajien odotettiin tukevan entistä voimakkaammin parempia työoloja myös etätyössä. Monien mielestä etätyön työolot olivat liikaa työntekijän vastuulla. On kuitenkin huomattava, että haastatteluissa esitettiin myös vastakkaisia näkemyksiä, joiden mukaan työnantajan katsottiin tukevan etätyötä hyvin. Kaiken kaikkiaan haastattelujen ja kyselyn perusteella voidaan päätellä, että olisi tärkeää saada organisaatiotasoinen käsitys etätyön vaatimuksista, odotetusta tuesta, mutta työnantajan näkökulmasta myös todelliset mahdollisuudet tarjota tukea.

Työympäristön lisäksi haastatteluissa käsiteltiin myös etätyön vaikutusta oman työn organisointiin, erityisesti etätyön alkuvaiheessa. Osa haastatelluista kertoi, että heidän oli esimerkiksi opittava organisoimaan työnsä uudelleen ja ajoittamaan oma työnsä. Esimerkiksi etätyön alkuvaiheessa ei pidetty tarpeeksi taukoja. Kampuksella tulisi luonnollisesti taukoja kasvokkain pidettyjen tapaamisten ja oppituntien välillä. Lisäksi puhtaasti virtuaalisessa ympäristössä opettamista pidettiin rasittavana. Vaikutuksia kuvailtiin muun muassa seuraavasti:

*”On tärkeää pitää tarpeeksi taukoja, jotta tietokoneella työskentelystä ei tule liian raskasta.”
-tuntematon opettaja-*

*”Saimme palautetta pelkästään virtuaalisessa ympäristössä opettamisesta, jossa osallistujat kokivat, että heidän energiansa oli loppunut luokassa oppimiseen verrattuna. Virtuaalinen opetusympäristö ei todellakaan ole sama kuin kasvotusten tapahtuma, ja opettajana se aiheutti ylimääräistä stressiä.”
-tuntematon opettaja-*

Tunnetusti työskentely näytön edessä on passiivista, joten työntekijöiden tulisi pitää huolta siitä, että he pitävät riittävästi taukoja omasta työstään. Riittävien taukojen tiedetään lisäävän keskittymistä ja tuottavuutta, mutta ne auttavat myös työssä pärjäämisessä. Lisäksi liiallinen istuminen on tieteellisesti todistettu terveystekijäksi, joten on tärkeää vähentää toimeentuloa olemista (Pesola 2016). Erityisesti etätyötä järjestettäessä tulisi kiinnittää huomiota työrytmiin ja riittävien taukojen yhdistämiseen. Rutiinit ovat yksi tapa ylläpitää hyvää työrytmiä. Lisäksi on olemassa erilaisia digitaalisia menetelmiä, joiden avulla voidaan tukea esimerkiksi istumatyötä tekevien työntekijöiden säännöllisiä liikuntataukoja.

Kognitiivinen ergonomia

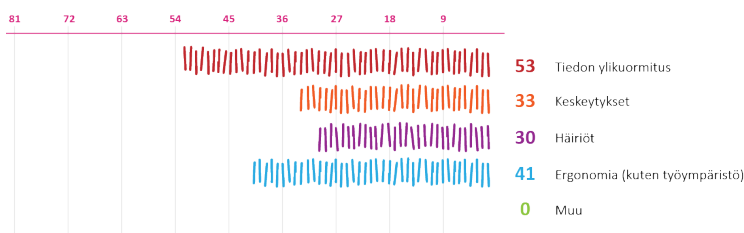
Työelämän muutos on vaikuttanut työn fyysiseen luonteeseen, mutta muutos on herättänyt keskustelua myös kognitiivisesta ergonomiasta. Työn fyysistä ergonomiaa on tutkittu jo pitkään, ja organisaatiot kiinnittävät jo nyt huomiota toimistojen fyysiseen toimivuuteen. Kognitiivinen ergonomia on vielä suhteellisen vähän tunnettu termi, mutta digitaalisen työn myötä sen merkitys on kasvanut. Yksi keskeinen tekijä on ollut työn muuttuminen niin sanotuksi aivotyöksi, joka rasittaa aivoja monin tavoin. Tarpeettomat keskeytykset, monikäyttöisyys ja tietotulva ovat arkipäivää monille työntekijöille. (Työterveyslaitos 2022.) Tämä näkyy myös korkeakoulusektorilla. Tämän seurauksena tarvitaan (fyysisen) ergonomian rinnalle ymmärrystä kognitiivisesta ergonomiasta.

Työterveyslaitoksen mukaan (2022a):

”**Kognitiivinen ergonomia** tarkoittaa työn suunnittelua ihmiselle sopivaksi, jotta sen kognitiiviset vaatimukset eli vaatimukset tiedon ja olosuhteiden kanssa toimimisesta edistävät sujuvaa työtä. Yleisimmät haasteet: häiriötekijät, keskeytykset ja tiedon ylikuormitus.”

Kun DWEL-kyselyssä kysyttiin, mihin ergonomiaan tulisi kiinnittää eniten huomiota, suurin osa vastaajista valitsi tiedon ylikuormituksen. Tiedon ylikuormituksen hallinta on tärkeää, koska sen tiedetään lisäävän työntekijöiden stressiä, mutta se voi ilmetä myös esimerkiksi muistivirheinä (Työterveyslaitos 2022).

21 Työoloihin kuuluu esimerkiksi kognitiivinen ergonomia (esim. tiedon ylikuormitus, keskeytykset ja häiriöt) ja andergonomia (fyysinen ergonomia). Mihin asioihin organisaatiossasi tulisi kiinnittää enemmän huomiota? Halutessasi voit antaa esimerkkejä.



Työolosuhteet

Haastateltavat kertoivat myös muista työelämässä kohtaamistaan haasteista työn ja vapaa-ajan erottamisesta. Digitaaliset työkalut ja työ digitaalisessa ympäristössä ovat tehneet työskentelystä työajan ulkopuolella helppoa. Työn ja vapaa-ajan välinen raja hämärtyy ja työ voi helposti muuttua taakaksi. Ilmiötä ei voi pitää uutena, mutta digitaalinen ympäristö on pahentanut sitä entisestään. Esimerkiksi osa haastatelluista kertoi lukevansa työajan ulkopuolella ja jopa

lomilla ollessaan työsähköposteja. Osa haastatelluista oli myös sitä mieltä, että heidän odotettiin olevan digitaalisesti opiskelijoiden käytettävissä 24/7.

Käsitteet FOMO (Fear Of Missing Out, paitsi jäämisen pelko) ja JOMO (Joy Of Missing Out, paitsi jäämisen ilo) liittyvät yleensä nuorisokulttuuriin, mutta niitä voidaan soveltaa myös työelämään. Työntekijän näkökulmasta FOMO voi olla yhteydessä esimerkiksi kokemukseen siitä, että jotain olennaista työhön liittyvää jää väliin. Organisaatioilla on mahdollisuus vaikuttaa tähän selkein ohjein esimerkiksi työajan noudattamisesta.

FOMO = Paitsi jäämisen pelko. Työelämässä FOMO tarkoittaa, että työn tai työviestinnän kannalta olennaista jää väliin. Työntekijän on vaikea rajoittaa työhön liittyvien digitaalisten kanavien käyttöä vain työaikaan (Pirkkalainen, Tarafdar, Salo & Markkonen 2022).

Teknologia on todettu yhdeksi tärkeimmistä syistä, joiden vuoksi työn ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet. Esimerkiksi älypuhelinsovellusten ja -ilmoitusten ansiosta myös sosiaalisen median työhön liittyviä verkostoja saattaa olla houkutus katsoa vapaa-ajalla. (Sivunen & Laitinen 2020, 49.) Paitsi jäämisen ilo (JOMO) voidaan tulkita työelämän yhteydessä tilaksi, jossa työntekijä pystyy rajoittamaan esimerkiksi työhön liittyvien viestintäkanavien käyttöä vapaa-ajallaan. Loppujen lopuksi kyse on kyvystä ja halusta tehdä selkeä ero työn ja vapaa-ajan välillä. Työ- ja perhe-elämän tasapainon haasteet eivät ole uusia. Tutkijat ovat kuitenkin havainneet, että huono työn ja vapaa-ajan erottaminen vaikuttaa muun muassa palautumiseen, mikä on hyvinvoinnin ja terveyden kannalta tärkeää (esim. Kinnunen ym. 2016). Vapaa-aika on tärkeää yksilön henkiselle ja fyysiselle toipumiselle ja se vaikuttaa myös yksilön työsuoritukseen. Organisaatioissa tulisi käydä vakavaa keskustelua työn ja vapaa-ajan erottamisesta ja mahdollisuuksista vaikuttaa siihen.

Kun työoloja arvioidaan digitaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta, tiedon ja koulutuksen tarve ilmenee jälleen kerran. Korkeakouluorganisaatioiden on tarjottava lisää tukea, koulutusta ja ohjeita, jotka tukevat ja vahvistavat henkilöstön digitaalista hyvinvointia. Eräs haastateltava perusteli koulutuksen tarvetta muun muassa seuraavasti:

”Ei voida olettaa, että työntekijät selvittäisivät kaikki nämä asiat itse oman työnsä lisäksi. Työntekijä ei edes aina tiedä, mitä hänen pitäisi saada selville. Siksi työntekijöille tarvitaan lisää koulutusta, koska ratkaisuja on saatavilla.”
-tunteaton opettaja-

Digitaalinen hyvinvointi on vielä suhteellisen uusi käsite, joten sen kokonaisvaikutusta omaan työhön ei vielä ymmärretä riittävästi. Korkeakoulujen henkilökunnalle tulisi ensin esitellä digitaalista hyvinvointia ja sen merkitystä yleisen työhyvinvoinnin kannalta. Kun ymmärrys ja tieto lisääntyvät, voidaan olettaa, että myös sitoutuminen ohjeisiin ja koulutukseen lisääntyy. Ohjeissa olisi erityisen tärkeää ottaa huomioon esimerkiksi digitaalisessa ympäristössä tehdyn opetustyön kuormittavuus verrattuna opetukseen luokkaympäristössä. Eräs haastateltava kuvaili tilannetta seuraavasti:

”Ja huomaan olevani paljon väsyneempi tunnin tai parin opetuksen jälkeen verkossa kuin opettaessani kasvatustun.”
-tunteaton opettaja-

Yhteisöllisyyden tunteen ylläpitämisessä hybridityö on osoittautunut hyväksi käytännöksi. Toisaalta työoloissa etätöitä pidettiin haastatteluissa hyvänä vaihtoehtona, vaikka haasteita on ollut. Useissa haastatteluissa kerrottiin, että etätö on jopa lisännyt työhyvinvointia. Työnteosta on tullut joustavampaa, mikä mahdollistaa esimerkiksi työ- ja

perhe-elämän yhdistämisen aiempaa paremmin. Lisäksi arvostettiin mahdollisuutta keskittyä työhön ilman keskeytyksiä. Kaiken kaikkiaan työntekijöiden välillä on paljon henkilökohtaista vaihtelua, erityisesti etätyössä ja siihen liittyvissä kokemuksissa, mikä on syytä muistaa myös tulevaisuudessa, kun kehitetään digitaalista hyvinvointia. Yksi keskeinen kysymys on, kuinka paljon organisaatiot pystyvät ja ovat valmiita tunnistamaan yksilöllisiä eroja.

Yhteenveto työoloja koskevasta osiosta

Yksi DWEL-raportin keskeisistä havainnoista on, että organisaatiot eivät kiinnitä vielä tarpeeksi huomiota kognitiiviseen ergonomiaan ja ergonomiaan yleisesti digitaalisen työn ja etätyön näkökulmasta. Ergonomian ja kognitiivisen ergonomian ylläpitoon on työkaluja, mutta niitä ei tunneta kovin hyvin, tai niiden esittely vaatii vahvempaa tukea. Tukemalla kognitiivisen ergonomian ja hyvän työergonomian ylläpitoa voidaan vahvistaa organisaatioiden digitaalista hyvinvointia.

Sekä fyysinen ergonomia että kognitiivinen ergonomia ovat tärkeä osa ihmisen yleistä työhyvinvointia. Oikeat ratkaisut vahvistavat ihmisen työkykyä, terveyttä ja yleistä hyvinvointia. Työn siirtyminen digitaalisiin ympäristöihin ja kotitoimistoihin on tapahtunut nopeasti, eikä kaikkia vaikutuksia työoloihin ole pystytty ottamaan etukäteen huomioon. Toisaalta viime vuosina on kertynyt kokemusta digitaalisesta työstä sekä kotitoimistossa että kampuksilla, mikä on hyvä perusta sekä fyysistä että kognitiivista ergonomiaa tukevien ratkaisujen suunnittelulle. Tutkimustuloksia, näyttöön perustuvia suosituksia ja teknisiä ratkaisuja on olemassa, mutta ne on pantava tehokkaasti täytäntöön työpaikoilla. Tämä edellyttää organisaation tarjoamaa koulutusta ja tukea, mutta myös työntekijöiden omaa sitoutumista ja motivaatiota.

Yhteenveto ajureista ja esteistä työolojen teemassa

TÄRKEIMMÄT AJURIT

Työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen (JOMO)

Riittävät tauot ja yksilöity työrytmi

Lisää tietoa ja koulutusta ergonomian ja kognitiivisen ergonomian merkityksestä työhyvinvoinnille
Organisaatio tukee entistä enemmän etätyötä ja työtapoja kotona (esim. työvälineet sekä toimiva ja mukava työympäristö)

Työntekijän oma motivaatio ja sitoutuminen ohjeisiin

SUURIMMAT ESTEET

Organisaation riittämätön tuki etätyölle

Etätyön soveltuvuus vaihtelee työtehtävien ja yksilöllisten ominaisuuksien mukaan

Riittämättömiä tai huonosti tunnettuja ratkaisuja kognitiivisen ergonomian tueksi

FOMO

Epäaktiivisuus/toimettomuus

HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Organisaatio tunnustaa tuen tarpeen ja tukee etätyötä esimerkiksi työvälineiden osalta
Työ- ja perhe-elämän tasapaino (esim. rajoitettu pääsy intraan työajan ulkopuolella tai selkeät ohjeet työajoista)

Erilaisten digitaalisten työkalujen ja ominaisuuksien käytön tehostaminen, jotka voivat tukea ergonomiaa ja kognitiivista ergonomiaa (ilmoitusten asetusten muuttaminen jne.)



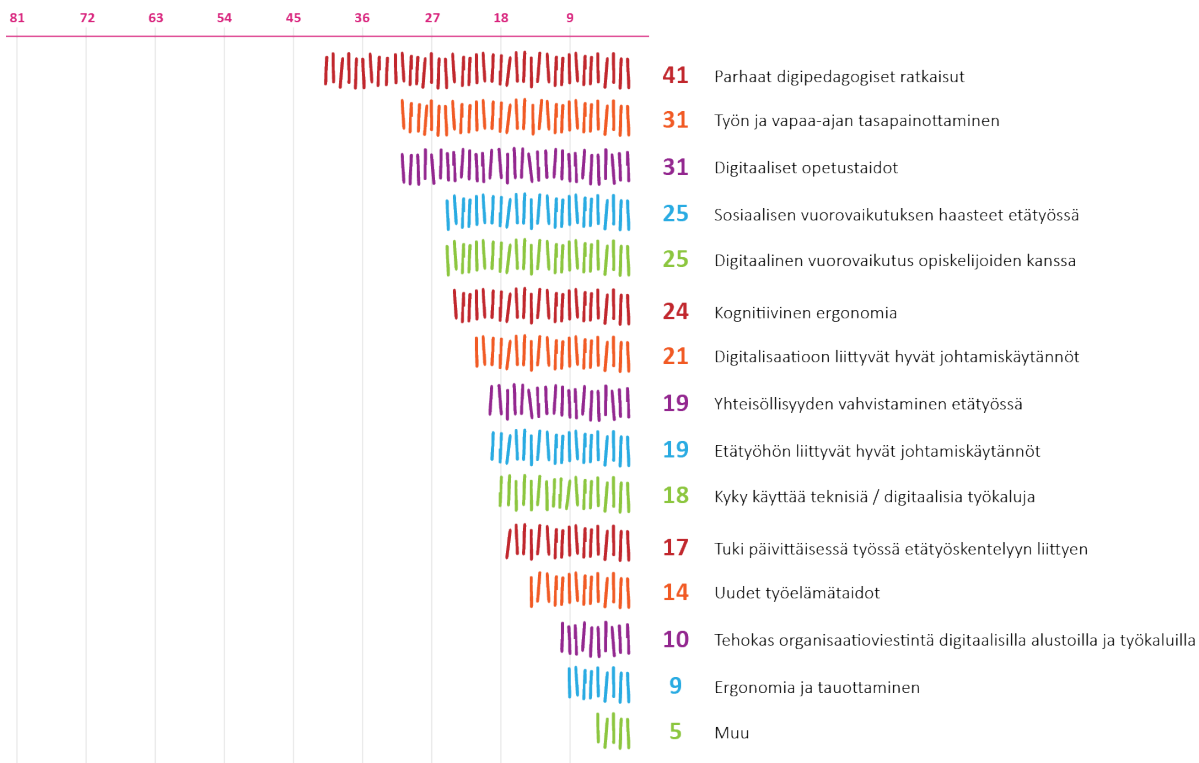
02

07 | TULOSTEN JA TULEVAISUUDENNÄKYMIIEN PÄÄTELMÄT

COVID-19-pandemia mullisti korkeakoulujen arjen, ja monia uusia organisaatiokäytäntöjä jouduttiin toteuttamaan ilman kattavaa pohjatyötä. Pandemian vaikeimpina hetkinä työelämä oli enimmäkseen työelämän ylläpitämistä poikkeuksellisista olosuhteista huolimatta. Nyt viimeistään on aika pohtia kokemuksia ja alkaa muodostaa kokonaisvaltaista strategiaa ja yhteisiä sääntöjä, joissa digitalisaatiota ja digitaalisen hyvinvoinnin vahvistamista osana jokapäiväistä työelämää tarkastellaan perusteellisemmin. Digitaalinen hyvinvointi edellyttää kokonaisvaltaisia ratkaisuja, räätälöityjä suosituksia, mutta myös tavoitteellista, suunniteltua ja johdonmukaista kehitystyötä. Lisäksi koulutus ja siihen osoitetut resurssit korostettiin merkittävästi ja kaikissa DWEL-raportin teemoissa.

Mutta mitä johdolta ja organisaatiolta lopulta odotetaan digitaalisen hyvinvoinnin kehittämisessä? Kysymys 24 tiivistää DWEL-kyselyyn vastanneiden tärkeimpinä pitämiä parannus- ja kehittämiskohteita. DWEL-tutkimuksen perusteella voidaan havaita, että työhön liittyvien digitaalisten taitojen ja osaamisen tukeminen on selvästi eniten panostettava alue. Vastaajia kiinnostavat erityisesti parhaat digitaaliset ratkaisut ja digitaaliset opetustaidot eli oma ammatillinen kasvu ja kehittyminen. Lisäksi korostettiin työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä vuorovaikutukseen liittyviä kysymyksiä.

24 Mistä seuraavista digitalisaatioon ja digitaaliseen hyvinvointiin liittyvistä aiheista olet kiinnostunut oppimaan? Valitse kolme sopivinta vaihtoehtoa.



Digitaalinen hyvinvointi yleisellä tasolla

Poikkeuksellisissa olosuhteissa digitaalisesta työstä on opittu paljon ja korkeakoulusektorilla on kehitetty monia suuria ratkaisuja. Toisaalta jäljellä on vielä paljon kysymyksiä. Työelämä on pandemian jälkeen palautunut vähitellen normaaliksi, joten on tärkeää, että organisaatiot analysoivat omia onnistumisiaan ja epäonnistumisiaan.

DWEL-raportin tulosten perusteella voidaan tiivistää, että tarvitaan lisää tietoa, ohjeita ja koulutusta erityisesti digitaalisen osaamisen ja osaamisen näkökulmasta, mutta myös digitaalisen hyvinvoinnin kaikkien osa-alueiden näkökulmasta. Lisäksi saatujen kokemusten, hyvien kokemusten ja käytäntöjen pohjalta on tärkeää, että organisaatio kehittää omaa digitaalista strategiaansa ja perussääntöjään, joihin henkilökunnan edustaja sitoutuvat. Digitaalisen hyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen vaatii kuitenkin lisää resursseja ja investointeja korkeakouluilta. Viime vuodet ovat tuottaneet hyvää käytännön tietoa, joka on perustana digitaalisen hyvinvoinnin kehittymiselle korkeakoulusektorilla. Kaiken kaikkiaan COVID-19-pandemiaa kuvailtiin monissa yhteyksissä oppimisprosessiksi, josta on myös opittu, mutta työtä on vielä tehtävä tulevaisuudessa. Lähtökohtana on hyvä ottaa huomioon yhden haastatellun tekemä tiivistelmä digitaalisesta hyvinvoinnista:

”Lyhyesti sanottuna, jotta voidaan puhua opettajien digitaalisesta hyvinvoinnista, on välttämätöntä, että työntekijöitä motivoi digitaalisen teknologian käyttö, tuki, myönteinen kulttuuri, mutta erityisesti henkilökohtainen ja ammatillinen tyytyväisyys työhön.”

-tuntematon haastateltava / johto-

Digitaalisen hyvinvointiraportin perusteella voidaan todeta, että korkeakoulusektorin keskeiset mahdollisuudet ja haasteet jakautuvat seuraavasti


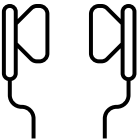

TÄRKEIMMÄT 5 AJURIA LIITTYEN DIGITAALISEEN HYVINVOINTIIN

Kokonaisvaltainen strategia digitaaliselle työlle, etätyölle ja digitaaliselle hyvinvoinnille
Organisaatiossa yhteisesti sovitut pelisäännöt, jotka koskevat sekä henkilökuntaa että opiskelijoita
Tuettu koulutus, vertaisoppiminen, ohjaus ja neuvonta
Digitaalisen pedagogiikan vaatimusten ymmärtäminen organisaatiotasolla
Hybridityö tai säännölliset ja suunnitellut kasvatusten tapahtumat tapaamiset etätyön ohessa

TÄRKEIMMÄT 5 ESTETTÄ LIITTYEN DIGITAALISEEN HYVINVOINTIIN

Digitaalista hyvinvointia ei tunneta riittävän hyvin osana yleistä työhyvinvointia
Resurssit
Yhteisöllisyyden säilyttäminen
Työ- ja perhe-elämän tasapainon ylläpitäminen
Sekä henkilöstön että johdon työmäärä

08 | YHTEENVETO TULOKSISTA JA EHDOTUKSISTA

	AJURIT	ESTEET
<p>TAIDOT JA OSAAMINEN</p> 	<p>Keskeisten taitojen ja taitojen tunnistaminen</p> <p>Organisaatiotason ymmärrys digitaalisen pedagogiikan vaatimuksista</p> <p>Tarveperusteinen ja toimiva tuki, ohjaus ja neuvonta digitaalisessa pedagogiikassa</p> <p>Soveltuvat ja turvalliset digitaaliset työkalut</p> <p>Elinikäinen oppiminen ja oma motivaatio oppia uusia digitaalisia työkaluja ja menetelmiä</p>	<p>Resurssit</p> <p>Teknostressi</p> <p>Uudet ohjelmistot ja alustat sekä muutokset olemassa oleviin järjestelmiin</p> <p>”Minun pitäisi osata tehdä tämä itse”-ajattelutapa</p> <p>Opiskelijoilla ei ole käytössään asianmukaisia digitaalisia työkaluja (tietokoneita, internet-yhteyksiä jne.) tai heidän digitaalisia taitojaan on kehitettävä.</p>
<p>YHTEISÖLLISYYS</p> 	<p>Hybridityö</p> <p>Säännölliset ja suunnitellut tapaamiset kasvotusten etätöön ohessa</p> <p>Sovitut pelisäännöt ja sitoutuminen niihin</p> <p>Empatia digitaalisissa ympäristöissä</p> <p>Hyvin suunnitellut viestintäkanavat ja selkeät käyttöohjeet</p>	<p>Yhteisten pelisääntöjen puute</p> <p>Empatian puute digitaalisissa ympäristöissä</p> <p>Eri toiveet ja tarpeet organisaatioissa</p> <p>Digitaalisen ympäristön vaikutus opetukseen ja riittämättömät ratkaisut</p> <p>Opiskelijoiden ja opettajien vuorovaikutuksen heikkeneminen</p>
<p>JOHTAMINEN</p> 	<p>Oman organisaation tarpeiden tunnistaminen</p> <p>Johdon ymmärrys digitaalisen teknologian ja -ympäristöjen vaikutuksista työhön</p> <p>Tietoon pohjautuva tuki työn arkeen</p> <p>Kokonaisvaltaisen strategian laatiminen digitaalisen hyvinvoinnin tueksi</p> <p>Koulutus ja vertaistuki johdon tasolla</p>	<p>Digitalisaation ja digitaalisten työkalujen ja ympäristöjen riittämätön ymmärtäminen tai osaaminen</p> <p>Johdon oma kuormittuneisuus ja tietotulva</p> <p>Hyvän digitaalisen viestinnän tukeminen ja ylläpitäminen</p> <p>Riittämättömät resurssit</p> <p>Henkilöstö ei sitoudu digitaalisiin käytäntöihin</p>

TYÖOLOSUHTEET



Työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen (JOMO)

Riittävät tauot ja yksilöity työrytmi

Lisää tietoa ja koulutusta ergonomian ja kognitiivisen ergonomian merkityksestä työhyvinvoinnille

Organisaatio tukee entistä enemmän etätyötä ja työtapoja kotona (esim. työvälineet sekä toimiva ja mukava työympäristö)

Työntekijän oma motivaatio ja sitoutuminen ohjeisiin

Organisaation riittämätön tuki etätyölle

Etätyön soveltuvuus vaihtelee työtehtävien ja yksilöllisten ominaisuuksien mukaan

Riittämättömiä tai huonosti tunnettuja ratkaisuja kognitiivisen ergonomian tueksi

FOMO

Epäaktiivisuus/toimettomuus

	<h2 style="text-align: center;">EHDOTUKSET DIGITAALISEN HYVINVOINNIN PARANTAMISEKSI KORKEAKOULUSEKTORILLA</h2>
<p>TAIDOT JA PÄTEVYYS</p> 	<p>Vahvempi tuki organisaatioilta, kuten mentorointi, ohjatut koulutukset, webinaarit, vertaisoppiminen ja itseopiskelumateriaalit (kuten digitaalisen työn käsikirja)</p> <p>Riittävien resurssien varmistaminen (esim. työaika suunnittelu)</p> <p>Korkeakoulujen opetushenkilökunnalle suunnatut digitaaliseen oppimiseen liittyvät yhteiskehitys- ja yhteisoppimistapahtumat</p>
<p>YHTEISÖLLISYYS</p> 	<p>Hybridi- tai etätyö, joka sisältää mahdollisuuden spontaaneihin ja suunniteltuihin kasvokkain tapaamisiin</p> <p>Digitaalisten viestintäkanavien suunniteltu käyttö ja selkeät ohjeet niiden käyttöön</p> <p>Korkeakoulujen työntekijöiden, opiskelijoiden ja sidosryhmien kanssa kommunikointia ja vuorovaikutusta koskevat (digitaaliset) yhteiset perussäännöt</p>
<p>JOHTAMINEN</p> 	<p>Kattava analyysi oman korkeakouluorganisaation tilasta ja tarpeista kehitystyön pohjana</p> <p>Kokonaisvaltaisen strategian laatiminen digitaaliselle työlle, etätyölle ja digitaaliselle hyvinvoinnille</p> <p>Digitaaliseen työhön liittyvä johtamiskoulutus ja vertaistuen mahdollisuus</p>
<p>TYÖOLOSUHTEET</p> 	<p>Organisaatioilta entistä vahvempaa tukea laadukkaaseen etätyöympäristön varmistamiseksi</p> <p>Erilaisten digitaalisten työkalujen ja ominaisuuksien entistä vahvempi käyttö, joka tukee ergonomiaa ja kognitiivista ergonomiaa</p> <p>Ergonomiaa ja kognitiivista ergonomiaa koskevat suositukset ja koulutus</p>

| LÄHTEET

Digital crossroads. Digital wellbeing for enterprises -Erasmus+ project (2022) What is digital wellbeing. Retrieved from: [Open Educational Resources EN - DIGITAL CROSSROADS](#)

Dochy, F. & Segers, M. (2022) High Impact Learning that Lasts. Future-proof Learning and Development. In Dochy, F., Gijbels, D., Segers, M. & Van den Bossche, P. (Eds). *Theories of Workplace Learning in Changing Times*. New York: Routledge Psychology in education. (pp. 15–47)

Gui, M., Fasoli, M. & Carradore, R. (2017) “Digital Well-being”. Developing a New Theoretical Tool for Media Literacy Research. Italian Journal of Sociology of Education, 9(1). 155 – 173 doi: 10.14658/pupj-ijse-2017-1-8 Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/317958620_Digital_Well-Being_Developing_a_New_Theoretical_Tool_For_Media_Literacy_Research

Keyton, J. (2005). Communication & organizational culture. Key to understanding work experiences. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications cop. 2005.

Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J., Mauno, S. Feldt, T and Korpela, K. (2016) The Role of Work-Nonwork Boundary Management in Work Stress Recovery. American Psychological Association Retrieved from: <https://doi.org/10.1037/a0039730>

Oittinen, T., Háhn, J. & Räisänen, T. (2022) University students’ (dis)engagement experiences in synchronous sessions during the covid-19 pandemic. In *Digital Culture & Education*. Volume 14: Issue 3.

Pesola, A. (2016). Reduced muscle inactivity, sedentary time and cardio-metabolic benefits: effectiveness of a one-year family-based cluster randomized controlled trial. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Retrieved from: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/52201>

Pirkkalainen, H. , Tarafdar, M., Salo, M. & Makkonen, M. (2022) Proximal and distal antecedents of problematic information technology use in organization. *Internet Research*, 32(7), 139–168. <https://doi.org/10.1108/intr-02-2021-0083> Retrieved from: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/77873>

Saarikivi, K. (2016). Empathy in digital age. Youtube: TEDxYout@kolmikulma. Retrieved from: <https://www.youtube.com/watch?v=gzhkn9BnRmU>

Salo, M., Pirkkalainen, H., Chua, C. & Koskelainen, T. (2022). Formation and Mitigation of Technostress in the Personal Use of IT. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2022/14950> *MIS Quarterly*, 46(2), 1073-1108. Retrieved from: https://jyu.finna.fi/Record/jyx.123456789_75140

Sias, P.M. & Shin, Y. (2020) Workplace relationship. In Nicotera, M. (eds.) *Origins and traditions of organizational communication: a comprehensive introduction to the field*. New York: Routledge.

Sivunen, A. & Laitinen, K. (2020) Digital Communication environments in the workplace. In Mikkola, L. & Valo, M. (eds.) *Workplace communication*. New York and London: Routledge.

Tampere University and Tampere University of Applied Science (2021). Digital pedagogy. Teaching and Learning Centre. Retrieved from: <https://www.tuni.fi/tlc/en/planning-and-implementation-of-teaching/digital-pedagogs/>

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>

Themelis, C. & Sime, J-A. on behalf of the Digital Wellbeing Educators consortium (2019). Mapping the Field of Digital Wellbeing Education: A Compendium of Innovative Practices and Open Educational Resources. Digital Wellbeing Educators-project co-funded by Erasmus+ Programme of the European Union. Retrieved from:

<http://www.digital-wellbeing.eu/learning-portal/compendium-of-innovative-practices/>

Thomas, M. (2011) Digital Education: Opportunities, Challenges, and Responsibilities. In Thomas. M. (eds.) Digital education. Opportunities for social collaboration. New York: Palgrave Macmillan.

TUTKIMUKSEN KYSYMYKSET

2. Asemani organisaatiossa on (voit valita useita vaihtoehtoja)

- Lehtori
- Opetushenkilöstön esihenkilö
- Osaston tai yksikön päällikkö
- Korkeakoulun sidosryhmä
- Tutkija
- Muu
- En halua vastata

3. Vastausmaa

- Slovakia
- Tšekki
- Tanska
- Belgia
- Irlanti
- Suomi
- Muu
- En halua vastata

4. Mielestäni organisaatiollani on käsitys digitaalisista pedagogisista ratkaisuksista ja digitaalisista oppimisympäristöistä

Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

5. Työssäni minulla on ajantasaiset digitaaliset työkalut käytössäni.

Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

6. Työssäni minulla on turvalliset digitaaliset työkalut käytössäni.

Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

7. Teknologian ja digitaalisten työkalujen käyttö on tärkeää opetuksessa.

Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

8. Mahdollisuudet osallistua kurssille tai muuhun koulutukseen opetusteknologioista (digitaaliset työkalut ja alustat) ovat riittävät.

Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

9. Saan riittävästi yksilöllistä koulusta tai vertaisopastusta organisaationi digitaalisten työkalujen ja opetusteknologioiden tehokkaaseen käyttöön.

Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

10. Teknologian käyttö saa minut tuntemaan teknostressiä.

Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

11. Työssäni minulla on ajantasaiset ja turvalliset digitaaliset työkalut käytössäni.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)
12. Lisääntynyt digitalisuus on vähentänyt yhteisöllisyyden tunnetta HEI-organisaatiossani.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)
13. Digitalisaatio työssäni on saanut minut tuntemaan oloni eristäytyneeksi.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)
14. Digitalisaatio heikentää vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

Mitkä ovat mielestänne keskeiset digitalisaation ja yhteisöllisyyden haasteet?

15. Mitkä ovat mielestäsi keskeiset digitalisaation ja yhteisöllisyyden haasteet? (avoin ja ei pakollinen)
16. Uskon, että digitalisaation vaikutus työhöni on tunnistettu organisaatiossani.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)
17. Mielestäni korkeakouluorganisaationi tukee pärjäämistäni digitalisaatiossa.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)
18. Luulen, että digitalisaation takia työni on näkymätöntä.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)
19. Digitalisaatio on yleisesti parantanut viestintää yksikössäni.
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)
20. Miten digitalisaatio on vaikuttanut organisaatiosi päivittäiseen johtamiseen? (avoin ja ei pakollinen)
21. Työoloihin kuuluu esimerkiksi kognitiivinen ergonomia (esim. tiedon ylikuormitus, keskeytykset ja häiriöt) ja ergonomia (fyysinen ergonomia). Mihin asioihin organisaatiossasi tulisi kiinnittää enemmän huomiota? Voit antaa halutessasi esimerkkejä.
- Tiedon ylikuormitus
 - Keskeytykset
 - Häiriöt
 - Ergonomia (kuten työympäristö)
 - Muu
22. Miten digitalisaatio otetaan huomioon korkeakouluorganisaatiossasi työolosuhteiden näkökulmasta?
23. Digitaalinen hyvinvointi on mielestäni otettu organisaatiossani erittäin hyvin huomioon (esimerkiksi tämän kyselyn osa-alueilla).
Vahvasti eri mieltä - vahvasti samaa mieltä (En tiedä tai en halua vastata)

24. Mistä seuraavista digitalisaatioon ja digitaaliseen hyvinvointiin liittyvistä aiheista olet kiinnostunut oppimaan?
Valitse kolme sopivinta vaihtoehtoa.

- Parhaat digipedagogiset ratkaisut
- Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen
- Digitaaliset opetustaidot
- Sosiaalisen vuorovaikutuksen haasteet etätyössä
- Digitaalinen vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa
- Kognitiivinen ergonomia
- Digitalisaatioon liittyvät hyvät johtamiskäytännöt
- Yhteisöllisyyden vahvistaminen etätyössä
- Etätyöhön liittyvät hyvät johtamiskäytännöt
- Kyky käyttää teknisiä / digitaalisia työkaluja
- Tuki päivittäisessä työssä etätyöskentelyyn liittyen
- Uudet työelämätaidot
- Tehokas organisaatioviestintä digitaalisilla alustoilla ja työkaluilla
- Ergonomia ja tauottaminen
- Muu