

TUPLA

TUOTTAVUUTTA JA DIGITAALISIA
PALVELUITA LIIKETOIMINNAN AVUKSI

Digitalisaation vaikutukset tuottavuuteen ja työhyvinvointiin -haastattelututkimuksen tulokset

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Sisältö

Johdanto	1
Haastattelun tulokset	3
Digitalisaatio ja digihankkeet.....	3
3. Kerro mitä digitalisaatio tarkoittaa sinulle omin sanoin?.....	3
4. Millaisia digihankkeita organisaatiossasi on käynnissä ja mitä niillä tavoitellaan?	6
5. Millaisia haasteita liittyy digitalisaatioon omassa organisaatiossasi?.....	9
6. Miten koet digitalisaation? 1) Uhkana, 2) Mahdollisuutena, 3) Molempina. Perustele miksi? .	14
Digiosaaminen ja organisaation tuki digitalisaatiolle	19
7. Anna seuraavat arviot digitaalisen osaamisen tasosta? (1 Huono – 5 Erittäin hyvä).....	19
8. Kerro millaista digiosaamista tarvitset lähitulevaisuudessa?	19
9. Oletko saanut esimieheltäsi tarpeeksi tukea digitalisaatioon liittyen?	22
10. Millaista tukea odostat esimieheltä digitalisaatioon tai digiosaamisen kehittämiseen?	24
11. Miten työnantajasi tukee joustavaa työtä?.....	26
Digikulttuuri ja digitaalinen työpaikka	29
12. Miten digikulttuuri on näkyvillä organisaatiossasi?.....	29
13. Miten vaikutat itse organisaation digikulttuuriin tai tuet sitä omalla toiminnallasi?	31
14. Mikä on digitalisaatiota tukevien strategioiden tilanne: A) aloittamatta, B) työn alla, C) käytössä ja saatavilla, D) en osaa sanoa	34
14.1 Digistrategia.....	34
14.2 IoT-strategia.....	35
14.3 Datastrategia	36
15. Kuvaile omin sanoin mitä tarkoittaa digitaalinen työpaikka.....	36
16. Onko työntekijöillä ollut mahdollisuutta osallistua digitaalisen työpaikan rakentamiseen / suunnitteluun? Jos kyllä, kerro miten olet osallistunut digitaalisen työpaikan rakentamiseen / suunnitteluun	40
Digikyvykkyyden parantaminen	43
17. Miten organisaatiosi voisi parantaa digikyvykkyyttä? *laaja kysymys	43
18. Miten sinä itse voit parantaa digikyvykkyyttä osana päivittäistä työtäsi?	46
Digitalisaation vaikutukset.....	49
19. Miten digitalisaatio on vaikuttanut organisaationne työvoimaan ja rooleihin? Mitä seuraavista rooleista organisaatiostanne löytyy?	49
20. Miten digitalisaatio vaikuttaa mielestäsi tuottavuuteen?.....	49
21. Miten digitalisaatio vaikuttaa mielestäsi työntekijöiden työhyvinvointiin?.....	52
22. Arvioi digitalisaation vaikutuksia seuraaviin osa-alueisiin?.....	55
23. Miten organisaatiossasi on valmistauduttu EU:n tietosuoja-asetuksen (GDPR) tuloon?	56

Johdanto

Itä-Suomen yliopiston ESR-rahoitteen Tuottavuutta ja digitaalisia palveluita liiketoiminnan avuksi -hankkeessa toteutettiin vuonna 2018-2019 haastattelututkimus, jossa kartoitettiin Pohjois-Savon yritysten digitalisaation tilanteesta ja vaikutuksista tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Haastatteluun osallistui TUPLA-hankkeessa mukana olevien organisaatioiden työntekijä- ja esimiesasemassa olevia työntekijöitä (25 kpl). Haastatteluun osallistuneiden henkilöiden roolit olivat vaihtelevia. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman tarkka ja kuvaava aineisto antamaan yleiskuvan digitalisaation tilasta ja sen vaikutuksista tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Haastattelun tulokset on käsitelty anonyymisti ja kysymysten vastauksista on pyritty häivyttämään selkeästi organisaation tai yksittäisen vastaajan viittaavat sanamuodot.

Haastattelututkimuksen tavoitteena oli kartoittaa digitalisaation tilannetta, haasteita, suhtautumista digitalisaatioon (uhka vai mahdollisuus), käynnissä olevia digihankkeita, digikulttuuria, tarvittavaa digiosaamista ja ymmärrystä digitaalisesta työpaikasta. Haastatteluista saatiin seuraavia tuloksia: Digitalisaatio nähtiin organisaatioissa prosessina, jonka avulla pyritään parantamaan omia työkaluja sekä palveluita. Vastanneiden olemassa olevat digihankkeet tähtäävät GDPR vaatimusten täyttöön, taloushallintojärjestelmien päivitykseen, tietoturvaan sekä omien prosessien automatisointiin. 52 % vastanneista pitää digitalisaatiota mahdollisuutena ja 48 % molempina (uhkana ja mahdollisuutena). Digitalisaatio-osaamisen tason keskiarvo oli 4 (1-5 asteikolla) ja erityisesti tekoälyosaamista kaivattiin enemmän (osaamisen tason keskiarvo: 2,83. Muita lähitulevaisuudessa tarvittavia osaamisalueita olivat tutkimuksen mukaan tekoäly, robotiikka, koodaaminen, koneoppiminen sekä sosiaalisen median käyttötaidot. 88 % vastanneista ilmoitti saaneensa tukea esimieheltään digitalisaatioon liittyen. Lisää tukea vastanneet odottaisivat apua tekoälyn, koneoppimisen sekä O365 kanssa.

Digikulttuuri näkyy organisaatioissa muiden muassa verkkokursseina, tiimin sisäisissä kommunikointi kanavissa, johdon tarjoamassa tuessa uusille trendeille, yritysten käyttämässä työkalu valinnoissa, perinteisestä 8-16 työpäivä mallista siirtyminen enemmän suorituspohjaiseksi sekä uusien ideoiden kokeilu vapaudessa. Vastanneet henkilöt pyrkivät vaikuttamaan itse organisaationsa digikulttuuriin mm. tukemalla kokeiluja, viestimällä uusista palveluista, osallistumalla sisäisiin kehityskeskusteluihin, nostamalla itse huomattuja epäkohtia ja johtamalla esimerkillä. Digitalisaatiota tukevien strategioiden tilanne vastanneista organisaatioissa on kirjava. 40 %

vastanneista ilmoitti, että heillä on digistrategia käytössä ja saatavilla (IoT-strategian käytön ja saatavilla olon ilmoitti vain 8 % vastanneista ja datastrategian 20 %).

Digitaalinen työpaikka tarkoittaa vastanneiden mielestä mobiilisti tehtävää työtä, joustavaa työntekoa ja vähäistä tai olematonta paperin käyttöä. 88 % ilmoitti osallistuneensa digitaalisen työpaikan rakentamiseen. Osallistuminen tarkoitti vastanneiden kohdalla mm. viikoittaisia kehityspalavereita, palautteen antamista, uusien työkalujen valintaan vaikuttamista sekä omien kehitysideoiden esille nostamista. Organisaatio voi parantaa digikyvykkyytään kokeilemalla uusia palveluita, palkkaamalla uusia osaajia, tarjoamalla koulutuksia, kehittämällä työkalujaan sekä tarjoamalla työntekijöilleen aikaa tutustua uusiin teknologioihin. Keinoina oman digikyvykkyuden parantamiseen mainittiin kouluttautuminen, tehokkuutta lisäävien työkalujen käyttö, artikkeleiden lukeminen, aktiivisuus sosiaalisessa mediassa sekä työkavereiden kanssa ideoista keskustelu. Digitalisaatiota tukevista rooleista yleisimmät mainitut olivat Tietosuojavastaava (84%), tietoturvakonsultti (64%), data-analyytikko (52%) ja digital coach (52%). Digitalisaatio vaikuttaa vastanneiden mielestä tuottavuuteen poistamalla ylimääräisiä kustannuksia (matkustaminen ja liikkuminen), vähentämällä manuaalista työtä (varastonhallinta, tietojen syöttäminen), lisäämällä tehokkuutta, nostamalla ihmisen osaamista, helpottamalla viestintää ja pääsyä yrityksen ohjelmistoihin sekä lisäämällä avoimuutta.

Työhyvinvointiin digitalisaatio vaikuttaa positiivisesti vastanneiden mukaan vähentämällä stressiä hyvin valittujen työkalujen myötä, lisäämällä työn joustavuutta, ja luomalla etätyömahdollisuuksia. Vastaavasti negatiivisina vaikutuksina mainittiin lisääntynyt stressi uusien laitteiden ja teknologioiden määrän kasvun vuoksi, tietokoneen ääressä istumisen lisääntyminen ja liikkumisen vähentyminen, työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen sekä työstä palautumisen heikentyminen.

Haastattelun tulokset

Haastattelu sisälsi 23 kysymystä, joista suurin osa oli laadullisia kysymyksiä. Määrälliset kysymykset kartoittivat organisaatioiden kyvykkyyksiä eri osa-alueilla sekä digitalisaation vaikutuksia eri osa-alueisiin. Taustakysymysten 1-2 vastauksia ei julkaistu, koska niistä olisi saattanut pystyä tunnistamaan vastanneiden henkilöllisyyden. Haastatteluun osallistui 25 henkilöä. Seuraavaksi on kuvattu haastattelututkimuksen tulokset kysymyksittäin.

Digitalisaatio ja digihankkeet

3. Kerro mitä digitalisaatio tarkoittaa sinulle omin sanoin?

1. Digitalisaatio tarkoittaa minulle, että digitaaliset välineet auttavat ja edistävät ihmisten työtä. Jos siitä on hyötyä ja se helpottaa ihmisten työtä, se on digitalisaatiota.
2. Miten sähköisiä systeemejä voidaan hyödyntää bisneksessä niin, että ne tuottavat hyötyä. Liitän digitalisaatio-sanaan hyödyn ja arvon tuottamisen käsitteen. Ei tarkoita sitä, että käytetään matkapuhelinta tai tablettia. Jos asian voi tehdä paperilla fiksummin se kannattaa tehdä se mieluummin sillä kuin sähköisesti (hyötynäkökulma). Sähköiset verkkopalvelut ja tekniset laitteet oman tekemisen tukena.
3. Se on työväline ja työkalu. Tasaveroinen ideoimisen ja suunnittelun kanssa. Puolet työstä kuluu. Ei missään suhteessa ohitettava. Oma työ menee siihen. Pitäisi yhä enemmän osata ja ymmärtää. Helpottaa työn tekemistä.
4. Lähdetään siitä, että nyt ollaan paikasta, ajasta, asiantuntijoista ja kaikista fyysisistä asioista riippumattomia, jolloin pystytään tuottamaan niin organisaation sisällä kuin ulkopuolella oleviin vaatimuksiin tarvittavia toimia. Yhä enemmän työskennellään omatoimisesti. Digitalisaatio vielä mahdollistaa yhteistyön, ryhmätyön ja antaa paremmat mahdollisuudet tuottaa lopputulokset laadullisesti ja ennen kaikkea mahdollistaa tietoturvan säädetyllä tavalla.
5. Sitä että nyt kun digitaaliset ratkaisut ovat tulleet saataville, keinoja niiden hyödyntämiseen arjessa esim. teknologiset ja sovellusratkaisut ja palvelut. Lähdetään katsomaan mitä niillä voisi tehdä.
6. Palvelujen tarjoaminen digitaalisessa muodossa ja palveluiden kehittyminen digitaaliseen muotoon.

7. Pyritään tehostamaan prosesseja ja tuottamaan kilpailuetua asiakkaille. Esim. projektinhallintatyökalu ja kännykkäsofta, josta saan selville firman tilanteen. Keskitetty työkalu lisää tilannetietoisuutta. Jengi kirjaa työtunnit työkaluun, jolloin pystyy suunnittelemaan paremmin resursseja ja kaikki dokkarit ovat turvallisesti pilvessä. Kaikki ei tietenkään näe kaikkia tietoja, esim. devaajat eivät näe johtajien tietoja. Meillä on WhatsApp-ryhmät nopeaan keskusteluun ja tietoturvalliset softat tärkeiden asioiden hoitoon. Kaikkea ei tehdä Googlen tai Facebookin avulla.
8. Tarkoittaa analogisten vanhojen prosessien muuntamista automaattisiksi prosesseiksi, ja kasvavassa informaatiomäärässä informaation helppo saatavuus.
9. Osa arkea nykyään siten, että sen ympärillä toimii kaikki. Loppujen lopuksi se sanelee paljon meidän tekemistä ja sitten jollain tavalla pitää meidät varpaillaan, ja vaatii jatkuvaa oppimista. Stabiilia tilannetta ei ole olemassa; markkinointi ja työkalut menevät jatkuvasti eteenpäin. Näitä pitää seurata, jotta pysyy työssä mukana.
10. Minulle se on palveluiden saatavuutta ajasta ja paikasta riippumatta mobiilivälineillä pääsääntöisesti. Järjestelmien välisiä integraatioita, jotta saadaan tieto liikkumaan ilman manuaalisia välivaiheita. Tavallaan semmoista asioiden sujuvampaa hoitoa hyödyntäen erilaisia digitaalisia välineitä ja ohjelmistoja.
11. Tietotekniikan hyödyntämistä, tekniikan antamia mahdollisuuksia tai niiden hyödyntämistä liiketoiminnallisesti. Myös kuluttaja-asiakaspuolella. Tietotekniikan hyödyntämistä enenevässä määrin elämää helpottavilla ratkaisuilla. Pohditaan esimerkiksi miten VR:ää voitaisiin hyödyntää. Kunhan tulee tuotteita, joita voi ostaa, voisi kokeilla miten PK-yritys voisi käyttää näitä.
12. Minulle se tarkoittaa sitä, että helpotetaan työntekijöiden työtä tai prosesseja tai yksinkertaistetaan prosesseja tai helpotetaan prosesseja erilaisilla digitaalisissa IT ratkaisuilla. Siis yksinkertaistetaan ja nopeutetaan prosesseja. Ei ole väliä mikä tekniikka on. Nykypäivänä kun tietojärjestelmät on huonoja, pitää rakentaa tietojärjestelmän päälle helpottavia osia alueita.
13. Minun mielestä se kuva, joka ensimmäisenä tulee mieleen, on se, että sen avulla sujuvoitetaan manuaalisesti ja käsintehtäviä työvaiheita ja automatisoidaan. Sujuvoitetaan ja automatisoidaan ja tehdään nopeammin tylsiä rutiineja.
14. Arjen askareiden helpottamista digitalisaation muodossa. Ei ole ollut papereita ikuisuuteen työpöydällä. Silti voisi automatisoida bulkkihommia. Robotiikka ja IoT tulevat vilauttamaan jossakin kohtaa. Monia eri asioita voisi ottaa mukaan. Arjen helpottaminen digitaalisilla apuvälineillä.

15. Helpottaa ihmisten työntekoa ja saadaan parempia työtapoja ja helpottamaan päivittäistä työskentelyä ja nopeuttamaan sitä. Saadaan tietoja turvallisesti talteen ja saadaan kerättyä parempaa tietoa ja kehitystä eteenpäin, uusia työtapoja voidaan ottaa käyttöön, työnteon helpottaminen ja jouhevointi.
16. Kyllä se käytännössä koko meidän firma on perustettu sen muutoksen päälle. Teknologia ja digitalisaatio luovat tietoa. Tämä tieto ja osaaminen tulisi saada asiakkaan tietoisuuteen. Koko ajan sisältö kasvaa niin pitää pystyä erottautumaan. Riippuu tietenkin, missä yritys menee. Onko se uusi vai vanha? Työkalut pitää miettiä yrityksen vaiheen mukaan. Vuorovaikutusta ja viestintää.
17. Jos lähdetään vähän kauempaa liikkeelle, sähköinen vallankumous eli digitalisaatio on korvannut monia asioita, joita on pitänyt tehdä manuaalisesti tai käsin tai hankalasti. Digitalisaatio on tuonut monia eri asioita: asioita voidaan tehdä nopeammin ja tehokkaammin. Se on avannut uusia mahdollisuuksia tehdä uusia asioita, lähtee esim. viestinnästä miten se on muuttunut.
18. Digitalisaatio on minulle työväline. Se toisaalta tuo uudenlaisia mahdollisuuksia työntekemiseen ja kommunikointiin. Asioiden tekeminen helpottuu ja asioiden saatavuus paranee. Työn tekemisen tapa kiteytettyä. Vahvasti myös teknologinen asia. Tekniikkaan sidottua.
19. Minua ahdistaa, koska olen tavallisen ihmiskontaktin ystävä. Digitalisaatio tarkoittaa filosofisesti aidon kohtaamisen vähentymistä. Jos mietitään yrityspuolella tai liike-elämässä se voi tarkoittaa tehostamista, digitaalisten mahdollisten hyödyntämistä.
20. Se tarkoittaa sitä, että kun me tarjoamme palvelua, meillä on työkalut käytössä tehdä työ näkyväksi asiakkaalle. Automaation avulla työ tehdään täysin läpinäkyväksi portaalin kautta.
21. Hyvä kysymys, suurta mahdollisuutta asioiden automatisointiin, tiedon varmuutta (jotta tieto on luotettavaa) ja sillä johtamista. Luotan siihen enemmän kuin manuaaliseen työhön. Analytiikalla on HR:lle valtava merkitys; seurataan mm. ihmisten poissaoloja, työaika ja sairaslomia, jotta ne pysyvät pakottavan lainsäädännön ja työehtosopimuksen asettamissa rajoissa. Analytiikka kertoo miten esim. sairauspoissaolot ovat kehittyneet ryhmissä. Toki ongelman juurisyyn löytäminen ei onnistu meidän työssä analytiikalla tai koneilla – sen tekee ihminen. Jos puhutaan tekoälystä, se keventää ja helpottaa työtä, tulee valmiiksi pureskeltuja johtopäätöksiä, joka helpottaa minun työtä. Meidän työssä korostuu onneksi inhimillinen puoli, en usko, että tekoäly korvaa ihmisen perustavanlaatuista tarvetta tavata toinen ihminen tai auttaisi ymmärtämään ihmistä.
22. Pyritään tekemään asioita käyttäjän hyväksi, digitaalisia sähköisiä välineitä.

23. Asiakkaan palvelemista tehokkaammin ja nopeammin. Ei pelkästään asiakkaiden palvelemista, vaan myös asioiden helpottamista, nopeuttamista ja skaalaamista. Tuodaan ratkaisuja sinne, missä niitä ei ole ollut aikaisemmin. Mahdollistetaan asioita useammalle ihmiselle maailmassa. Lisäksi se voi tarkoittaa turvallisuutta ja työllistymistä. Ei ole mitään elämän osa-aluetta, mitä digitalisaatio ei voisi koskettaa.
24. Tietojärjestelmät hoitavat suurimman osan tehtävistä tehokkaammin kuin ihminen yhä enemmässä määrin. Automaatio ottaa yhä enemmän roolia päivittäisissä tehtävissä ja vapauttaa resursseja älykkääseen ja luovempaan toimintaan.
25. IT-talossa se ei ole niin kovin uutta. Näkisin että automaattinen tietojen käsittely on meillä verissä, eli koko ajan kehitetään asiakkaiden palveluita. Tietotyön automatisointia hyödyntäen IT-välineitä.

4. Millaisia digihankkeita organisaatiossasi on käynnissä ja mitä niillä tavoitellaan?

1. Nykyisistä hankkeista minulla ei ole tietoa, mutta olen siinä käsityksessä, että hankkeista on ollut puhetta ja, että niistä olisi hyötyä.
2. Sähköinen taloushallinto (e-laskut). Kaikki pyöritetään sähköisen laskutuksen kautta. Sopimuslaskutuksen automatisointi. GDPR on myös osana digihanketta (isompana hankkeena, 2kk työpanos). Näillä tavoitellaan, että ollaan tietosuoja-asetuksen mukaisia. Sähköisellä laskutuksella pyritään toiminnan tehostamiseen. Minulla menee puolituntia laskujen maksamiseen, kun ne tulevat paperilla. 5 min, kun maksaa sähköisesti ostolaskut. Sopimuslaskujen visualisointia Power BI -työkalulla.
3. Nyt on vahvasti käynnissä GDPR. Tavoitellaan osaamista ja lain vaatimusten täyttämistä.
4. Nyt ollaan monistamassa sitä mallia, jolla saadaan personoitua eri käyttäjäryhmille tarvittavaa valmennussisältöä kohdennettuna heidän tarpeisiin ja liittyen tähän Office maailmaan.
5. Yksi iso hanke on ollut siirtyminen pilvipalveluiden käyttäjäksi (Microsoft) eli kaikki sähköpostit omasta salista pilveen. Tarkastellaan ja kokeillaan uusia ratkaisuja esim. Teams ja Planner. Uusia sovelluspuolen ratkaisuja, omassa roolissa selvitän niiden paikkaa eli millaista tietämystä jaan esim. Teamsissa. Toiminnanohjausjärjestelmän siirtäminen on premisestä pilvipalveluun, koska on vaihdettu toimittajaa. Lisäksi lanseerasin Plannerin omalle ryhmälle. Esiselvitykseen meni yksi päivä, nyt on täysin tulilla. Hyvä, että oli mukana Office 365 -paketissa.

6. Päällimmäisenä digihankkeita terveydenhuoltoon kuten terveydenhuollon etävastaanotto (videopuhelu asiakkaan ja lääkärin välillä)
7. Oma IoT-alusta, johon ollaan käynnistämässä projekteja, etävastaanotto ja konsultaatiopalvelu [tuotenimi poistettu], syöpätutkijoiden tiedonvälitysalusta [tuotenimi poistettu]. Softakehitystä kuten terveydenhuollon sovelluskehitystä sekä toimialariippumattomasti asiakasprojekteja.
8. Iso infrajärjestelmien muutos käynnissä, päivitetään taloushallintojärjestelmiä, omaa ohjelmistokehitystä kuten resurssialusta. Hankkeilla tavoitellaan automatisaatiota, manuaalisten prosessien vähentämistä, asiakasdatan saavutettavuutta ja oikeanlaista dataa.
9. Turvallisuusosastolla pyritään kehittämään digitaalisia työkaluja kehittämään raportointia ja laskutusta, jotta saataisiin helpotettua työtä. Tavoitteena siis helpottaa ja nopeuttaa työtä sekä saada tarkempaa dataa, esimerkiksi miten tehokkaasti työtä tehdään, mihin päivä asentajilla menee, laskutetaanko kaikki tehtävä työ ja tehdäänkö paljon ilmaista työtä. Digihankkeeksi voidaan laskea myös verkkokaupan uudistus.
10. Toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto, jotta päästään useista järjestelmistä eroon ja saadaan tietoa liikkumaan järjestelmästä toiseen. Tottakai tavoitellaan tehokkuutta ja läpinäkyvyyttä ja parempaa asiantuntijoille näkyvää käytettävyyttä järjestelmän osalta. Tämän on isoin hanke, mikä on menossa.
11. Orastava yhteistyö oppilaitosten kanssa IoT:sta. Meillä on tiketointijärjestelmä testissä asiakaspalvelun tueksi. Lisäksi on käynnissä hälytysjärjestelmään liittyvää selvitystä.
12. Keskeisimmät on käyttöönottoprojekteja tietojärjestelmiin liittyen. Vaihdetaan teknologiaa uudempaan ja toivotaan että ovat parempia kuin entiset. Sähköinen allekirjoitus, jotta perinteisistä paperisista allekirjoituksista päästään eroon. Tärkeä, koska ei tiedetä, miten paljon paperia organisaatiossa liikkuu. Pikavoittoja haetaan tästä. Keskeytetään perinteinen prosessiautomaatio ja keskitytään tähän. Lisäksi arkistointihanke käynnissä.
13. Ainakin paperisia lomakkeita on muutettu sähköisiksi prosesseiksi ja tällä tavoitellaan ajan ja rahan säästöä ja sitä, että työtä ja työaikaa jäisi tärkeämmille asioille. Oikeastaan prosessien sujuvoittaminen niissä kohdissa, joihin liittyy odotteluvaiheita ja yleensä, jos niitä ei ole digitalisoitu.
14. Toiminnanohjaus O365:n avulla on polttavimpia asioita ja uusi laskutusjärjestelmä. Tavoitteena olisi helpottaa nykyistä tilannetta.
15. Potilastietojärjestelmiin tehdään paljon asioita. Pyritään vähitellen siirtymään täysin paperista pois ja vähentämään ympäristökuormaa, ja tieto on paremmin saatavilla. Kaikkea pyritään automatisoimaan. Asianhallintajärjestelmät; kaikki mikä on ollut paperimuodossa kuten

sopimusten laadinta ja hyväksyntä tulisi olla verkossa kulkevaa. Sähköinen allekirjoitus ja dokumenttien siirtely toisille sähköisesti ja keskitetysti siten, että niihin on pääsy oikeilla henkilöillä, milloin vain on aika hyvä. Uudet järjestelmät, joita otetaan käyttöön, hyödyttää nimenomaan minun työtä. Tieto laitteista on helposti saatavilla ja ajantasalla ja on helppo pääsy, jotta pääsee käsiksi niihin.

16. Työnohjausjärjestelmä. Tuottavuuteen liittyvä. Rekrymarkkinointia ja tarkempaa dataa pitäisi saada. Scrum-malli on hankevaiheessa. Halutaan tehdä tiimit itseohjautuvaksi. Sitä ohjataan tahtotilan kautta ja tiimit vievät omalla asiantuntijuudellaan asioita eteenpäin. Enemmän vapautta omaan työhön ja asiantuntijoiden käyttö. Sprinttiä ohjaukseen itseohjautuvalle tiimille. Näen paljon lisäarvoa, kun uudet tyypit tulevat. Tiimi pakostakin on lähempänä sinua. Joku sanoo jotain ja tekee ja katsoo meneekö läpi vai ei.
17. Se, mikä minua koskee, on uusi toiminnanohjausjärjestelmä. Uusi itsepalveluportaali tuo enemmän läpinäkyvyyttä yrityksemme [nimi editoitu] tekemiseen, ainakin toivotaan niin. Tekninen valmius on sille, että asiakas pystyy seuraamaan työnsä käsittelyä ja käymään keskustelua eli vuorovaikutusta. Asiakas näkee oman keikkansa ja kommenttikentästä kommentteja. Toinen on chat. Meillä on viestinnän kehitystoimeksiantohanke. Tiedotus ei ole ollut riittävän yksityiskohtaista ja on muun muassa tiedotettu väärillä ihmisillä. On ollut epäselvää mihin häiriöön viesti liittyy. Edelleen haasteena on, miten tieto säilyy ajankohtaisena.
18. Meillä ei ole meneillään virallisia digihankkeita. Se on enemmän meidän työntekeisessä. Slack tuli käyttöön ja se oli sellainen selkeä kokonaisuus, joka otettiin yhdessä käyttöön. Verrattuna Whatsappiin, se oli paljon käytettävämpi ja selkeämpi viestinnässä.
19. En ole varma, millä tarkkuudella niistä voidaan puhua, mutta periaatteessa ne ovat hankkeita, joilla pyritään tuottamaan tai kehittämään asiakkaiden digivalmiuksia ja kartoittamaan näitä kasvun tueksi.
20. Järjestelmien täysi automatisointi ja keinoälyohjautuvia hankkeita.
21. Uusi toiminnanohjausjärjestelmä, HR-järjestelmän uusiminen, halutaan yksinkertaistaa ja helpottaa sekä sujuvoittaa tekemistä asiakkaan ja työntekijän näkökulmasta. Näin voimme palvella asiakkaita paremmin ja helpottaa työntekijöiden arkea. Uusi toiminnanohjausjärjestelmä [nimi poistettu] korvaa useamman järjestelmän. HR: laadun parantaminen, seuranta helpottuu, tuottaa laadukkaampaa dataa, pystytään seuraamaan missä mennään. Lisää tiedolla johtamista.
22. Pyritään saamaan kaikki sopimukset sähköisen allekirjoituksen piiriin. Toisena käynnissä olevana hankkeena on ohjelmistorobotiikka eli toistuvia työtehtäviä pyritään karsimaan

automatisoinnin keinoin. Tällä tavoin ihmisten työpanos säästetään sinne, missä ihmisistä on eniten iloa. Tavoitteena ehkä järkipäätämisen, ei niinkään säästäminen, pystytään keskittymään siihen, mikä on tärkeintä.

23. Digitiimin tiimoilta on todella paljon yleisellä tasolla. Keskeinen osa meidän liiketoimintaamme. Se ei ole varsinaisesti hanke, vaan liiketoiminta-ala. Se säteilee moneen toimeen. Ainakin meillä tuetaan omia työntekijöitä omien digitaalisten kehittämisessä. Oma digitiimi kehittää meidän porukkaamme. Tavoitteena on lisätä oman tiimin ymmärrystä ja asiantuntemusta aiheesta, jotta voidaan jalkauttaa se myös asiakkaan eduksi. Pyritään pitämään paljon vuoropuhelua yllä ja keinoja päivittää sitä osaamista.
24. Tietoturvaan liittyvä projekti, jossa uuden työntekijän asioiden hoitaminen ja uuden työntekijän aloittaminen organisaatiossa tapahtuisi automaattisesti. Esimerkiksi työntekijöiden oikeuksien automaattinen poisto ja lisäys.
25. Suurin on toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto. Meillä oli todella paljon irrallisia ohjelmistoja, joten näimme tarpeen yhdistää näitä palveluita. Tämä parantaa tiedon saatavuutta ja helpottaa oikean tiedon päivittämisen. Sisäisten prosessien välitys oman talon jäsenille. Tällä hetkellä prosessit on kuvattuna PDF-muodossa, mutta organisaation koon vuoksi tarvitsemme uuden työkalun, jonka kautta nämä tiedot olisi paremmin kuvattu kaikille organisaation jäsenille.

5. Millaisia haasteita liittyy digitalisaatioon omassa organisaatiossasi?

1. Työmäärä lävähää alussa ja se voi olla tulla yllätyksenä. Pitää varata aikaa alkuun. Jos pitäisi tehdä toinen kurssi lyhyellä varoitusajalla olisi saattanut tuottaa vaikeuksia. Alku on usein vaikeaa digitalisaatiossa.
2. Järjestelmät eivät keskustele keskenään eli puhutaan niin sanotuista integraatiohaasteista. Olisi kiva, jos Trellosta saisi hoidettua laskutuksen suoraan. Tällä hetkellä täytyy tehdä manuaalisesti. Olemme miettineet muita vaihtoehtoja. Aikaresurssi on myös haaste. Käytämme paljon aikaa kouluttautumiseen, Raha on myös haasteena. (esim. hienot pääsynhallinta ratkaisut, kuten lukot maksavat paljon)
3. Minun mielestä se, että en osaa kaikkea ja tarvitsen koulutusta ydinosaaminen vahvaa suunnittelussa. Vielä tarvitsisin digitaalisissa asioissa oppia. Pitäisi pysyä mukana kaikissa digitaalisissa jutuissa. Ja sitten kun on pienet resurssit. Vielä kun saisi suunnitelmallisuutta. Kiire.

4. Päälimmäisenä tulee mieleen muutosvastarinta ja liian vahva perinteinen toteutustapa, johon ollaan totuttu. Tämän takia nähdään uuden tekniikan eli digitalisaation mahdollisuudet uhkana ja tähän osaltaan liittyy tällaiset luottamusasiat: luotetaanko siihen, että ihmiset etänä ja liikkuvina tekevät saman työnpanoksen kuin toimistossa istuen. Sama järjestelmien suhteen eli miten yhteydet, laitteet ja järjestelmät pelaavat kriittisissä tilanteissa. Ennen kaikkea kulttuurin muutostilanne on suurin haaste. Aiemmin esimies tulee ja kysyy tuollainen homma ja millainen työmäärä. Minulta kysytään, milloin tämä on valmis. Minulla ei ole valmiuksia vastata milloin. Meidän on oltava tässä maailmassa jokaisen tekijän. Jos ketjussa on yksikin pihalla, ketju ei tule pelaamaan. Ratkaisevaa ovat ensimmäiset minuutit.
5. Yksi haasteista on maantieteellinen hajautuminen eri toimipisteisiin Suomen tasolla. Enemmän tulee myös tarvetta digitalisaatiolle. Enää ei tarvitse tulla puolen tunnin palaveriin fyysisesti paikalle. Haasteena on se, että tykätään usein innostua uudesta teknologiasta. Esimerkiksi MS Teamsin kohdalla pitää tunnistaa mihin Teamsia käytetään ja mitä sinne laitetaan. Jos sellaista käytön linjausta ei ole, ryhmiä perustellaan vapaasti. Tietämyksenhallinnan kannalta digitalisaatio ei ole ollut hallittua ja on ollut ongelmana, että on löydetty teknologia mutta ei ole mietitty pitkässä juoksussa miten sitä käytetään. Ei selkeää ohjeistusta esim. mitä metatietoja pitäisi laittaa. Digitalisaatio nähdään helposti siten, että otetaan uusi työkalu eikä tunnisteta mitä entisistä järjestelmistä voitaisiin ottaa käyttöön. Ei muisteta linjata tarkalleen mitä siellä tehdään tai vähän myöhässä tehdään linjauksia. Esimerkiksi miten erotellaan Teams-palvelussa tiimit, joissa on muitakin mukana esim. asiakkaat ja toimittajat. Asiakkaat pääsevät helpommin samoihin järjestelmiin, pitäisi muistaa myös ulkoisen viestinnän koodisto.
6. Meitä on pieni porukka ja haluaisin, että mentäisiin ohjelmistokehitysprojektin mukaisesti mutta on tunne, että joutuu oikomaan. Isotkin yritykset ovat kiinnostuneita palvelustamme. Haasteena on, että saadaan kaikki asiat toteutettua.
7. Keskitetty ohjelmisto vaatii säätämistä ja parametrisointia, ennen kuin saa kaikki firmat toimimaan yhteen. Tilikaudet synkronoitu, joten ei tarvitse kuukauden välein tehdä tilinpäätöksiä. Aika paljon väkeä etänä Hesassa, Turussa, Jyväskylässä ja Kuopiossa.
8. Suurin haaste on se, että vauhti on liian nopea ja suhteellisen pieni organisaatio eli töitä rupeaa olemaan paljon. Lisäksi haasteena on asiakassegmenttien datan moninaisuus, projektien määrä ja resurssipula.
9. Tässä on huomattu, että oikeanlaisen työkalun kehittäminen on haasteellista eli niin sanotusti puhutaan eri kieltä esim. huoltopäällikön tulisi ymmärtää ohjelmistotoimittajaa. Kehitystyössä tehdään paljon turhaa työtä, jos ei ymmärretä toimittajan kieltä. Kaikki uusi

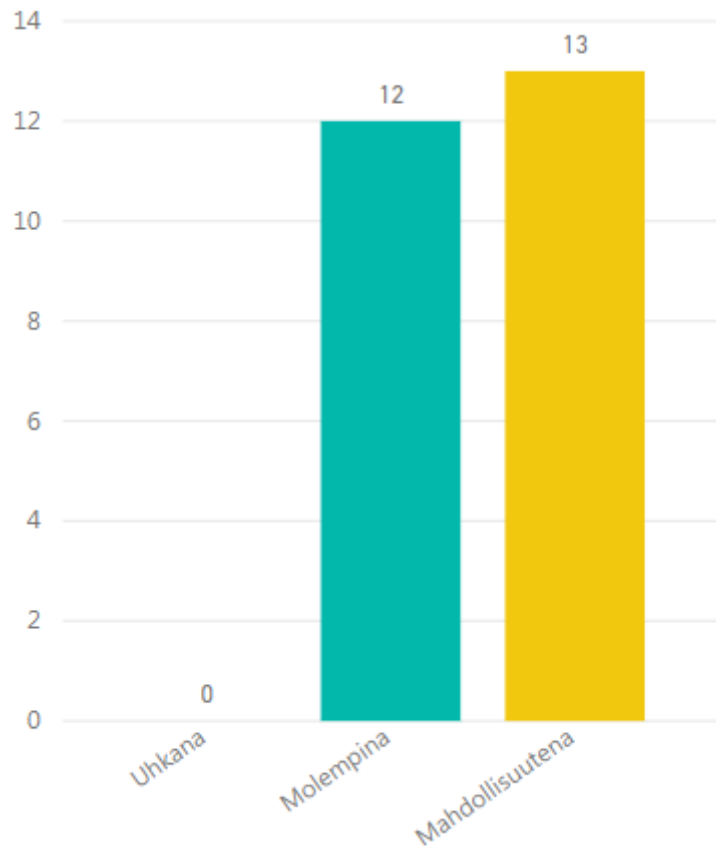
- aiheuttaa vastarintaa. Lisäksi, jos ohjelma ei toimi ja kaatuu, se hidastaa työntekoa ja voi pahimmillaan estää työn suorittamisen. Nyt ei voi tehdä jotain, kun ohjelma ei toimi. Ei hyvä, jos ollaan liian kiinni digitalisaatiossa
10. Ollaan iso ICT-yhtiö mutta digitalisaatio on meillä lapsen kengissä. Miten voidaan tarjota asiakkaille palveluita, kun ei saada omista järjestelmistä huolehdittua? Esimerkiksi meillä on paljon sisäisiä raportointitarpeita esillä ja asiantuntijoita, jotka voisivat tehdä automaatiota ja raportteja. Tieto olisi helposti saatavilla. Järjestelmä on aika usein Excel, jota itsekin olen tehnyt. Jos 100 ihmistä tekee 5 tuntia turhaa manuaalista työtä, se on paljon. Me tehdään asiakkaille hienoja toteutuksia mutta omat työkalut on jäänyt paitsioon. Nyt on tullut Office 365 käyttöön ja käyttöä harjoitellaan. Kesäkuussa tullut organisaatiomuutos ja haetaan yhteisiä toimintatapoja.
 11. Resurssit ja raha, ei uskalla laittaa rahaa. Resurssien takia pitää miettiä mihin keskittyä. Hommat pitää yhdistää asiakastarpeeseen. Jos asiakas näyttää vihreää valoa, niin edetään. Ensiksi aloitetaan projekteista ja jos muutkin alkavat käyttää lopputuotosta niin puhutaan tuotteesta
 12. Osaamishaaste eli resurssit ovat haasteena. Tarvitaan tekijöitä, joilla on kompetenssi tehdä. Toinen haaste on projektien läpivienti. IT-näkökulmasta voivat olla suoraviivaisia, mutta kun pitää huomioida myös palvelumuotoilu. Kun kypsyystaso on matalalla, ei ymmärretä asioita, vaikka kuinka niitä selitetään. Meillä on ihmiset hyvin tottuneita käyttämään digitaalisia asioita. Muutosjohtaminen on haastavaa. Teknologiaan liittyviä haasteita esiintyy myös. Voisi odottaa kypsempiä kehitysteknologioita. Jos teet palvelun itse alusta asti, saat sellaisen minkä haluat, esim. reaaliaikaisen appsin. Resurssit, substanssiosaaminen, kypsyystaso, muutoshallinta, odotusten hallinta liittyvät digitalisaatioon. Odotukset ovat kasvaneet hullun lailla. Odotetaan, että kaikki asiat ratkeavat yhden prosessimuotoilun kautta.
 13. Varmaan se, että ehkä sinne prosesseihin voi jäädä vaiheita, jotka voitaisiin poistaa tai pystyttäisiin tekemään fiksummin. Sitten ehkä haasteena on saada ihmiset omaksumaan uudet toimintatavat. Voi olla aluksi suurta muutosvastarintaa. Mutta sitten kun he oppivat käyttämään, niin huomataan, että helpottaa suunnattomasti.
 14. Uutta tulee ajan myötä ja joutuu oppimaan jotain uutta ja aiemmista asioita tulee yhteen. Voi tuoda uutta motivaatiota.
 15. Loppukäyttäjien tietämättömyys ja koulutuksen puute eli tarve eli kun on hyvin pitkälle kehitettyjä systeemejä, käyttäjien pitäisi myös osata käyttää niitä. Peruskäyttäjän pitäisi tietää mitä pitäisi tehdä. Isojen järjestelmien muutokset ovat hitaita ja hankalia. Muutoksiin liittyen

- jotkut vastustavat muutoksia, ja perustelevat sitä (koska on tehty 20 vuotta näin). Se johtuu siitä, että ei osata käyttää tai pelottaa.
16. Keskeytykset ovat isoin haaste. Niitä tulee esim. asiakkaista ja sisäisestä viestinnästä. On niin helppo kysyä, ja käytännön tasolla niitä tulee yhä enemmän. Toki se on pelisäännöistä kiinni. Kaksipiippuinen homma eli tuottaako toisen mielipide lisäarvoa asiaan.
 17. Uuden oppimisen vastarinta, ei saada osaa porukasta mukaan muutoksiin. Meillä näkyy, että tietyillä osapuolilla ei muutosta tapahdu. Porukka ei lähde mukaan touhuun. Tietyt osa-alueet eivät edisty. Tekniset haasteet ja se, että porukka ei näe hyötyä mitä digitalisaatiolla voidaan saavuttaa. Asiakaskunnan mukaan saaminen ja asiakasvuorovaikutus: edelleen käytetään puhelinta ja sähköpostia. Jospa he myös ymmärtäisivät, että käyttämällä webblomaketta poistuu välikäsiä välistä (jos kiireessä yrittää kirjata tikettejä, voi tulla virheitä). Salasanan vaihdot pitäisi automatisoida.
 18. Haasteena voi pitää sen, että esimerkiksi viestintään on paljon kanavia. Esimerkiksi Whatsapp:n ja Slack:n samanaikainen käyttö viestinnässä. Toiset käyttävät eri työkalua kuin toiset. Uskon, että meillä ihmisten on helppo omaksua uusia asioita ja oppia käyttämään niitä. Vaikeinta on ehkä se, kun on paljon työkaluja saatavilla niin valita niistä meidän käyttöön parhaiten sopiva ja toimivin.
 19. Koen, että ei ole mitään haasteita. Täällä ollaan hyvin kärryillä ja digitalisaation suhtaudutaan mahdollisuutena ja itsestään selvänä asiana. Sitä kehitetään ja siitä ollaan kiinnostuneita.
 20. Rehellisesti sanottuna se, että yritykset eivät näe mahdollisuuksia. Jos yrityksillä olisi avoimempi kanta, esim. voimmeko säästää huoltokuluissa, jos käytetään data-analytiikkaa. Arki voi olla kiireistä, jos minun tarvitsisi kuun vaihteessa huolehtia siitä, että laskutus rullaa. Aikaa tulee jäädä myös ideointiin. Joissakin yrityksissä tapahtuu sitä, että yksi henkilö pyörittää palettia, käy hakee purkin ja ajaa sinne ja tuonne. Haaste voi olla, jos se on heikoin perustein yritetty automatisoida. Suomalainen ei halua sanoa, että ei ole kiire. Pitää olla toimielias ja työteliäs. Asenteet vaikuttavat.
 21. Vähentää ihmisten kohtaamista, ihmisten biologia ei muutu miksikään. Kohtaamisten ja vaikka kättelemisen tarve luottamuksen rakentamiseksi eivät tule ikinä poistumaan. Luottamuksen tunnetta ja yhteistyön tunnetta ei luoda sähköisillä järjestelmillä. Digitalisaatio luo haasteita yhteistyön luomiseen. Organisaation sisäisesti digin pitää pystyä palvelemaan työtä paremmin: työn seuranta vs. sisäisen asiakkaan palvelu. Haasteena on myös se, että pitää seurata työn määrää. Joskus unohdetaan ihminen eikä palvella oikeaa asiaa. Tämä aiheuttaa haasteita yhteistyön tunteeseen. Kanssakäyminen loppuu, jos kökötetään kopissa tekemässä tikettejä. Tämä luo minusta haasteen myös osaamisen kehittymiselle toiselta ihmiseltä

toiselle. Unohdetaan henkinen hyvä ja tunnepuoli, kun laitetaan järjestelmät ihmisten edelle. Järjestelmien ja digin tulee palvella ihmisiä, ei toisinpäin.

22. Organisaatiokulttuuriin liittyvät haasteet eli tehdään asioita niin kuin ennenkin. Digitalisaation kautta pyritään tekemään asioita niin kuin ennenkin. Virastomainen kulttuuri. Meillä ilmenee myös haasteita henkilöstön taitotasossa.
23. Järjestelmä puolella jotain, että saadaan toimimaan järjestelmät mahdollisimman sulavasti ja, että saadaan koulutettua porukkaa. Enemmän treeniä voisi olla porukalle. Esimerkiksi työntekijällä voi olla tunne, että joskus joku puhui tästä, mutta en tiedä, miten tämä pitäisi oikeasti tehdä. Huolimatta siitä, että järjestelmiä voi oppia itse ja tietoa voi hakea itse. Toisaalta koulutuksen voi järjestelmää monella tapaa. Tärkeää olisi, että löytyisi yhteiset menetelmät, kuinka asiat voisi tehdä.
24. Hankala sinänsä sanoa. Pysin automatisoimaan meidän tiimin tehtävät. Mulla on jatkuva positiivinen haaste eli pyrin automatisoimaan tehtäviä koko ajan, jolloin täytyy jatkuvasti keksiä lisää hommia nykyisille työntekijöille. Meillä oli pilviprojekti, johon meni aikaa noin viikko ja nyt saadaan noin tunnissa aikaan. Tästä säästyneen ajan voi käyttää muihin tehtäviin kouluttautumiseen.
25. Vanhojen toimintatapojen muuttaminen. Kun muutetaan käytössä olevia järjestelmiä, niin joutuu opettelemaan uusien työkalujen käytön. Muutos ei kaikkien mielestä ole aina hyväksi. Tiedotukset myös tulevista muutoksista auttaisi huomattavasti. Koulutuksille pitäisi olla enemmän aikaa ja myös enemmän koulutuksia. Voitaisiin järjestää joitakin koulutuksia myös uudestaan, kun kaikki ei niihin aina pääse. Koko henkilöstön koulutus auttaa kuitenkin suoriutumaan paremmin ja olemaan alalla kilpailullisempi. Olisi hyvä saada suuntaa siitä, että mihin firma on menossa. 3-5 vuoden suunnitelma, jota voimme seurata.

6. Miten koet digitalisaation? 1) Uhkana, 2) Mahdollisuutena, 3) Molempina. Perustele miksi?



Kuva 1 Kysymyksen 6 vastausten jakauma

1. Molempina. Pakkoa sanoa, että näen digitalisaation mahdollisuutena, koska teen töitä verkkoympäristöjen kanssa. Digiloikka ja hehkutus vaikuttavat käsitykseeni asiasta. Ihmiset ovat välillä liian innokkaita. Ja, jos pakotetaan ihmisiä käyttämään digitaalisia välineitä, jotka eivät ole valmiita käsittelemään uusia työkaluja. Digitalisaatio on erittäin hyvä renki, mutta huono isäntä.
2. Molempina. Näen enemmän mahdollisuutena, mutta siinä on myös molempia piirteitä. Ihmisen tekemän työn arvostus (made by human eli tulevaisuudessa tuotteet tehdään ihmisen toimesta ja se antaa tietyn leiman). Tämä viittaa kokonaisuudessaan uhkiin. Isommat tekijät voivat ottaa helpommin käyttöön robotiikkaa kuin pienemmät. Mahdollisuutena, että pienetkin yrittäjät voivat nousta verkon kautta helpommin suurempaan tietoisuuteen. Kohtuullisilla kustannuksilla on mahdollista saada näkyväättä.
3. Molempina. Pääsääntöisesti mahdollisuutena. Koska se tarjoaa niin paljon kiinnostavia mahdollisuuksia, markkinoinnin mahdollisuuksia, johtaa paremmin. Nopea muutos niin haasteena on kerkiikö vastata muutoksiin.

4. Mahdollisuutena. Ainut mahdollisuus, jolla digiloikka voidaan tehdä, on suorittavassa päässä fiksellä tavalla, joka vaikuttaa motivaatioon ja työn mielekkyyteen. Ei tarkoita aina muuttamista johonkin paikkaan; tämä on loistava mahdollisuus.
5. Molempina. Äskettäin oli esimerkki digitalisaatiosta sosiaalisen median muodossa: pelifirma, jolla monta sataa työntekijää. Kehittäjä yksityishenkilönä rupesi ottamaan kantaa asiakkaan lähettämään viestiin. Kehittäjä otti kärkkäästi kantaa yksityisen Twitter-tilin kautta ja toinen kaveri tuli puolustamaan kehittäjää. Keskustelu levisi nopeasti somessa ja nämä kaksi henkilöä eivät ole enää töissä ko. yrityksessä. Pitää olla varpaillaan, koska somemokat voivat lähteä leviämään nopeasti, joten nämä ovat uhkana myös yksilöille. Toisaalta digitalisaatio mahdollistaa organisaatioiden leviäminen ja etätöihin pystyy lähtemään myös service deskissä. Digitalisaatio mahdollistaa myös mobiilimman työn. Hallintatyökalut esim. palvelupisteessä tukevat liikkuvaa työtä. Digi siis mahdollistaa paljon mutta aiheuttaa yksilölle uhkia. Työt eivät häviä mutta työn kuva muuttuu. Toistuvaa työtä voidaan helpottaa. Ohjelmistorobotiikka ja automaatio ovat tulossa. Käyttäjähallinnan automatisoinnin kautta saatu iso käyttäjätunnustilaus käsiteltyä.
6. Mahdollisuutena, koska sen tarkoituksena on helpottaa ihmisten elämää. Terveystieteiden etävastaanotto helpottaa lääkärille pääsyä. Henkilökohtaisesti tykkään shoppailla oikeassa kaupassa. Se ehkä harmittaa, että kivijalkaliikkeet tekevät kuolemaa. Se on ehkä henkilökohtainen uhka. Toisaalta se ehkä kasvattaa tiettyjen yritysten liiketoimintaa.
7. Molempina. Digitalisaatiossa on tietoturva-uhkia ja GDPR. Pitää ottaa tietosuojat huomioon. Monimutkaistaa asiakasprojekteja. Kaikki firmat noudattaa GDPR:ää ja järjestelmien pitää olla GDPR-yhteensopivia, erityisesti isoimpien asiakkaiden kohdalla.
8. Molempina. Uhkana, koska kun kaikki digitalisoituu, suurin uhka on tiedon iso määrä ja fragmentoituminen. Data fragmentoitunut ja pirstoutunut moneen eri paikkaan. Sähköpostin käyttöä pitäisi oikeasti tarkasti harkita (sähköpostissa ei ole järkevää aikalinjaa). Kokeiltu monia alustoja kuten Yammeria ja Slackia. Tällä hetkellä HangOuts Chat ja Teams harkinnassa. Mahdollisuutena, koska digitalisaatio tarjoaa mahdollisuuksia ja tapoja johtaa järkevästä datasta järkeviä lopputuloksia.
9. Molempina. Ehkä se on molempia. Uhka, jos siitä pyritään tekemään itse asia, eli jos se rupeaa ohjaamaan meidän toimintaa, ja asioita tehdään vaan digitalisaation vuoksi. Me ei pystytä hallitsemaan sitä. Toisaalta mahdollisuutena, eli parhaimmillaan helpottaa ja nopeuttaa meidän työtä ja mahdollistaa monipuolisemman tekemisen. Nykyään pystyy tekemään kohdennetumpaa markkinointia. Ennen julkaistiin mainos Savon Sanomissa ja toivottiin, että joku näkee mainoksen. Nykyään paljon kohdennetumpaa. Digitalisaatio helpottaa

turvallisuusasentajien työtä eli parhaimmillaan digitalisaation avulla pystyy hyvin automatisoimaan tekemistä.

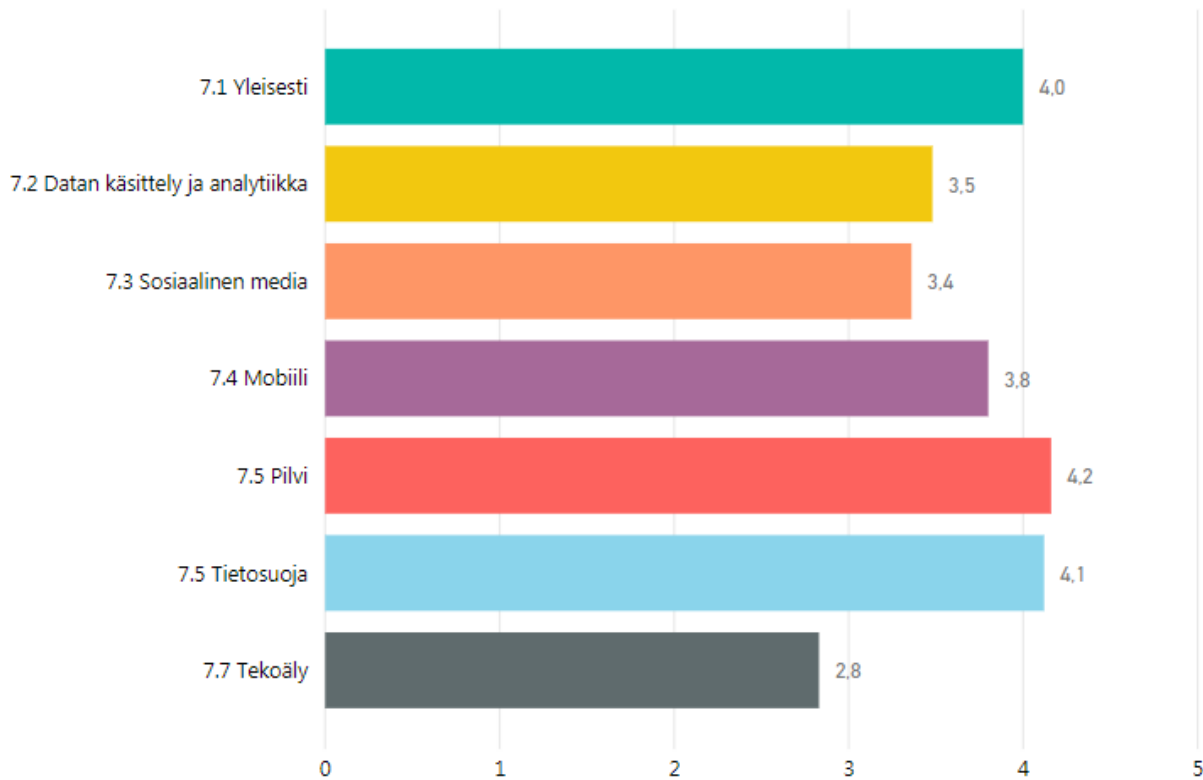
10. Mahdollisuus, jos itseä ajattelen. Kyllä se osalle uhkakin on, esimerkiksi ikääntyneelle porukalle. Kynnys käyttää uusia juttuja on todella suuri joillekin. Jotkut on kuitenkin reippaasti alkaneet käyttää järjestelmiä. Omasta elämästä voin ottaa esimerkkinä hotellivaraukset. Tykkään, että jos tulee kello 11 aikaan päätettyä, että lähdetään lomalle tuonne, niin pystyn tekemään matkan varauksen. Palveluihin tunnistautumiseen liittyy aina uhkia. Kuitenkin, jos aina ajatellaan uhka edellä, niin ei kehitystäkään tapahdu. Tiettyjä riskejä on aina henkilökohtaisestikin pakko ottaa. Jos miettii omasta elämästä esimerkkejä, niin tulee mietittyä välillä eikö tätä olisi voitu tehdä toisin, esim. päivähoidon järjestäminen (päivällä ei ole aikaa varata aikoja). Sitten esimerkiksi työterveyshuolto on esimerkki hienosta digipalvelusta. Voin varata ajan sähköisesti ja ajasta tulee muistutus.
11. Molempina. Tietoturva, selkeä riski liiketoiminnalle. Jos joku hakkeroi tai jos kolmannet osapuolet (palvelun tarjoajien tietoturva) pettää. Toisaalta mahdollisuus.
12. Mahdollisuutena. Halutaan keskittyä siihen mikä on ydinbisnestä ja auttaa meidän asiakkaita keskittymään ydinbisnekseen. Toistuva ja rutiininomainen työ pitää saada poistettua, jotta jää aikaa asiantuntijatyölle. Helpottaa pakollisia prosesseja, esim. matkalaskun tekemiseen ei mene montaa päivää tai tuntia.
13. Mahdollisuutena. Kyllä näen mahdollisuutena. En osaa ajatella sitä uhkana.
14. Molempina. Mahdollisuuksia on loputtomasti ja vain taivas on rajana. Uhkana on se, että se voi vähentää työpaikkoja. Voi olla koneet korvaavat ihmiset monessa kohtaa. Vähentää bulkkitekemistä. Jos tilaus tulee tilauslomakkeella, tämä vähentää käsipeliä. Ei ole kaikkein paras ratkaisu, mutta vähentää ihmistarvetta. Etenkin jos puhutaan AI:sta.
15. Mahdollisuus. Minulle nuorena henkilönä se on mahdollisuus, koska olen kasvanut sen mukana. Toimiessaan oikein helpottaa työtä ja nopeuttaa sitä. Ehkä se on uhka, koska kaikki on verkkoyhteyksien varassa ja kun ne ei toimi, se on selkeä uhka.
16. Molempina. Molempia se tottakai on. Isossa kuvassa tehokkuus on se, mitä se tuo ja laatua hyvin toteutettuna. Lisää myös valtavasti mahdollisuuksia vaikuttaa väärin kuten fake news -tyyppistä vaikuttamista. Meilläkin opetellaan mitä tuo some on. Hakkerointi ja tietoturva: palvelunestohyökkäykset voivat lamauttaa yrityksen liiketoiminnan, lisää mahdollisuuksia mitä enemmän ollaan kytköksissä nettiin tai pilvessä. Pimeä puoli pitää ottaa huomioon. Enemmän kuitenkin positiivista.
17. Mahdollisuutena. Aina olen ollut kehityksen ystävä. Digi tuo varmasti uusia tapoja parantaa tekemistä ja uusia tapoja, miten tekemistä voi tehdä, toteuttaa tehtäviä ja ilmaista itseään.

18. Molempina. Ehdottomasti mahdollisuuksia, koska se on helpottanut niin paljon asioita jo tähän mennessä. En osaisi ajatella, että kulkisin ilman nettiä. Uhkana toisaalta voisi ajatella viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmasta ajatellen, että viestintä viedään digitaaliseen muotoon. Tietyt asiat vaativat fyysistä läsnäoloa ja kohtaamisia. Muuttaa ihmisten vuorovaikutuskäyttäytymistä. Laajempi uhkakuva on, että ihmiset ovat eri taitotasolla digitalisaation suhteen. Jotkut ihmiset käyttävät palveluita aktiivisesti ja jotkut eivät ollenkaan.
19. Molempina. Ehdottomasti molempina. Ymmärrän sen tuomat mahdollisuudet, mutta olen huolissaan siitä, mitä se tekee ihmiselle laajemmin, esimerkiksi vuorovaikutuksen suhteen. Esimerkiksi nyt jo näkyy, että viestitään paljon sähköpostitse, vaikka ihmiset ovat samassa tilassa. Mielestäni menee aikaa siihen, että kaikki on digissä. Koen, että enemmän menee aikaa siihen, että ihmiset kommunikoivat digin avulla kuin, että he olisivat kontaktissa kasvokkain. Vastakkainen esimerkki liittyy kalenterinkäyttöön: Tulin paperikalenterin kanssa palaveriin ja havaitsin, että tämä ei toimi näin.
20. Mahdollisuutena. Se on puhtaasti mahdollisuus ja organisaation pitäisi nähdä mahdollisuudet, jotta pystyy kyvykkäiden ihmisten antaa tehdä työtä tuottavasti.
21. Mahdollisuutena. Mahdollisuus: helpottaa hedonistisessa maailmassa, tulee varmasti helpottamaan työtä ja tarjoamaan laadukasta työtä. Helpottaa tiedolla johtamista, parantaa työn laatua, jolloin minulla on enemmän aikaa ihmisille ja kohtaamisiin. Uhka: kaikissa noissa teemoissa ihmiset innostuvat liikaa, kun tulee joku uusi juttu. Miten kävi esimerkiksi, kun Skype tuli? Kuviteltiin että työmatkustus kuolee täysin, mutta kävikin toisinpäin. Helposti unohdetaan ihmisten biologinen tarve tavata ihmisiä. Kuka digitalisaatiosta hyötyy? Toivottavasti digitalisaation hyöty ei mene yhden tai kahden ihmisen takataskuun. Kontrollointia tarvitaan. Tietysti tietoturva on uhka. Me käsittelemme arkaluontoista tietoa, joka ei saa mennä kenenkään käsiin. Turvallisuus on asia, joka edellä pitää toimia. Henkilötietosuojan pitää olla taattu.
22. Mahdollisuutena. Näen digitalisaation mahdollisuutena. Jos puhutaan pilvipalveluista saavutettavuus ja tiedon saatavuus ovat mahdollisuuksia. Toisaalta uhkana voi olla työn ja vapaa-ajan sekoittuminen (worklife balance).
23. Mahdollisuutena. Näen sen mahdollisuutena. Aina voi olla haasteita, mutta näen enemmän mahdollisuutena. Voi vapauttaa potentiaalia ja resursseja uusiin asioihin. Työn tekeminen ei ole niin aikariippuvaista. Ihmiset oppivat niin eri tavoin, että on tärkeää varmistaa, että ihmiset pysyvät mukana mahdollisemman hyvin. Vaatii toki ihmiseltä itseltäkin. Voi olla myös turvallisuuteen liittyviä haasteita. Hyvin toteutettuna merkittäviä hyötyjä.

24. Mahdollisuutena. Mitä vähemmän työntekijöiden tarvitsee tehdä tylsiä tehtäviä sitä enemmän he voivat tehdä mielekkäämpiä hommia ja ovat tyytyväisempiä ja tekevät meille töitä pidempään.
25. Toki joku voi nähdä tämän uhkanakin, mutta aina siellä on joku ihminen ohjaamassa sitä sen robotin takana. Toisaalta se voi olla myös uhka, esim. Facebookin algoritmit yms. etenkin niille, jotka eivät tiedä niiden olemassaolosta. Kun robotit hoitavat rutiinitehtäviä virheettömämmin, niin ihmiselle jää enemmän aikaa fiksumpaan tekemiseen.

Digiosaaminen ja organisaation tuki digitalisaatiolle

7. Anna seuraavat arviot digitaalisen osaamisen tasosta? (1 Huono – 5 Erittäin hyvä)



Kuva 2 Kysymyksen 7 vastausten keskiarvot

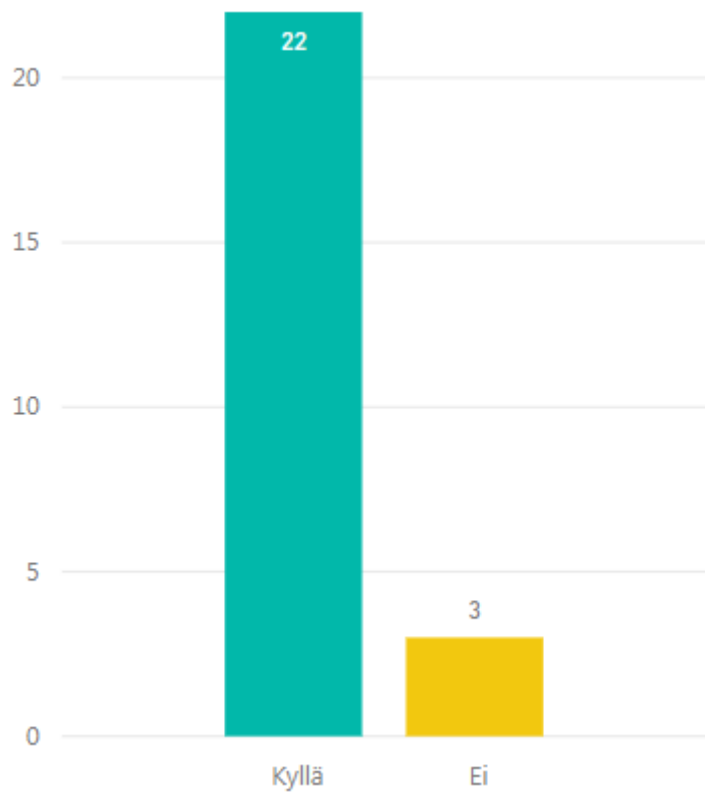
8. Kerro millaista digiosaamista tarvitset lähitulevaisuudessa?

1. Miten voisi käyttää enemmän sosiaalista mediaa verkkokursseissa (sosiaalisuuden lisääminen). Ei ole mitään erityistä, mitä tarvitsisi osata.
2. Tietosuoja-asetukseen ja tekoälyyn liittyvää koulutusta. Verkkopedagogiikka (tällä pyritään siihen, että ihmiset saisivat enemmän irti verkkokursseista). Sosiaaliseen mediaan liittyvä koulutus
3. Nyt pitää miettiä. Tietoturva ja siihen liittyvät asiat. Semmoiset asiat, joilla palvelua tehdään asiakkaille helpommaksi Semmoiset, jotka helpottaa oman työn kulkua. Miten kanavissa ollaan ja näyttään ulospäin. Digiviestintä.
4. Palvelumuotoiluun liittyvää osaamista.

5. Kannattaa osata pitää henkilökohtainen puoli ja työpuoli erikseen (tunnistaa somen uhkat). Osaan omaksua nopeasti uusia järjestelmiä. Tarvitsen omaksumistaitoa ja taitoa tunnistaa meille sopivin järjestelmä ja tunnistaa rajoitteet ja vastaako se meidän tarpeita.
6. Tekoälyyn liittyvää ainakin ja tietosuojia-asiat.
7. Tekoälykavereita pitää rekrytoida jatkossa. AI-väkeä ja Full Stack koodaajia. Aika hyvin löytyy yhteistyökumppaneiden verkostosta. Myös yliopistupuolen kanssa tehdään yhteistyötä.
8. Tekoäly ja datan käsittely ja analytiikka.
9. Datan käsittely ja analytiikka ja sosiaalinen media. Nämä ovat niitä, mitä tarvitsen.
10. Varmaan datan käsittely ja analytiikka ja tekoäly, ja sitten että itseäni kiinnostaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden suunnittelu sekä digitaaliseen liiketoimintaan liittyvät asiat.
11. Ohjelmointi on se juttu. Nyt ohjelmoijalla on tulevaisuus, meidän toiminnassa paistaa kuitenkin raha. Tietoturva on toinen osaamisalue. Tarvitaan tarkistuslistaa. Voisin ottaa tietoturvamielessä jonkun kaverin, joka katselisi tietoturvan tilannetta yrityksessämme.
12. Tekoäly ja koneoppiminen ja IPA. Robotiikka on semmoinen myös mihin tarvitsee hyödyntämiskohteita. Vielä parempi palvelumuotoilu, uudenlaisia älykkäitä palveluita pitäisi rakentaa.
13. Digitaalisten prosessien muotoilu tai ylipäänsä prosessien, joihin liittyy digitalisaatio.
14. IoT ja robotiikka.
15. Ymmärtää tekoälyn tekemistä ja automaatiosta enemmän ja yleensä pysyä ajan hermolla ja vastata muuttuviin tarpeisiin. Data-analytiikkaa ja sen hyödyntämistä tietenkkin.
16. Tekoälypuoli mutta ei ihan lähitulevaisuudessa; sellaista osaamista, mikä liittyy ihmisen käyttäytymiseen ja digiin.
17. Oman työnkuvan kannalta lähitulevaisuudessa? Onkohan tekoäly valmis lähitulevaisuudessa hyödynnettäväksi tiketöinnissä? Nostan tähän viestintäkanavien kehittämisen. Se on mitä minä tarvitsen. Olen mukana häiriö- ja huoltotiedotuksessa. Haluaisin osaamista uusista tavoista, miten viestintää tehdään: itsepalveluportaali ja tekoälyn hyödyntäminen. Jos asiakkaalle saataisiin tehtyä sellainen toteutus, ettei asiakkaan tarvitsisi tehdä tikettiä (meillä on useita asiakasympäristöjä, nämä pitäisi ottaa huomioon), toivottavasti tekoälyllä pystyttäisiin siirtämään rutiininomaisia töitä.
18. Viimeisin asia, mitä olen lähtenyt opettelemaan, on somemarkkinointi. Asiakastyössä asiakkailta voi olla eri järjestelmä käytössä, jolloin joutuu perehtymään erilaisiin järjestelmiin. Ei voi aina ennakoida, mitä tulee opeteltavaksi.

19. Voisin olla ikäni perusteella diginatiivi, mutta koen, että oman osaamisen kehittämistä digialueella tarvitaan. Koen, että voisin kehittää osaamistani laajasti. Koen, että tekoäly voisi olla sellainen, jota voisin kehittää.
20. Kaikki liittyy koodin vääntämiseen; eri teknologioiden koodiosaamista ja sovelluskehitystä. On idea jostakin digiin liittyvästä. Koodari osaa myös itse sanoa, että vien tuon seuraavalle tasolle. Sovelluskehityksen mahdollisuudet eli miten eri teknologioiden ammattilaiset näkevät esimerkkien kautta.
21. Uusien järjestelmien käytön oppiminen HR, toiminnanohjaus, käyttöymmärrystä ja osaamista.
22. Enemmän ehkä virtuaalisesti tapahtuvaa ryhmätyöskentelyä ja avoimuutta. Välineet mahdollistavat jo tämän. Ryhmätyöskentelyvälineillä voitaisiin yhdessä työstää projekteja oikeaan suuntaan. Tekoälyyn liittyvä osaamisen kehittäminen mahdollisuuksia on, mutta olisi kiva tietää, mistä se varsinainen hyöty saadaan irti.
23. Varmasti ihan olemassa olevan kertaamista on hyvä harjoittaa. Ehkä jossain määrin aidosti tekemisen puolelle keskittyvää digiosaamisen kasvattamista, esimerkiksi koodaaminen ja data-analytiikan ymmärtäminen syvällisemmin. Varmasti oman työn kannalta, että voi tuoda asiakkaalle kaiken hyödyn myynnin digitalisaatioon liittyen. Muutoksia tapahtuu koko ajan. Hyvä että pysyy aktiivisena mukana.
24. Omissa työtehtävissäni pääsen olemaan tekemisissä julkpilven kanssa esim. AWS. Sivuprojektina on kartoittaa julkpilven liiketoimintahyötyjä. Minkälaisia teknisiä taustaratkaisuja siellä on. Myös Azure teknisiä ratkaisuja olen tutkinut.
25. Kyllä mä ehkä sen silleen jännästi näen, että tekoälyä ja koneoppimista. Ihan periaatteessa, jos ihan rehellisiä ollaan niin ei minulla ole tietoa tietoa kaikista meidän toimintatavoistamme, joten minun täytyy perehtyä etenkin näihin sisäisiin prosesseihin, kuten koodaamiseen sekä tietoliikenteeseen, kun olen ollut uudessa tehtävässä vasta kolmatta viikkoa.

9. Oletko saanut esimieheltäsi tarpeeksi tukea digitalisaatioon liittyen?



Kuva 3 Kysymyksen 9 vastausten jakauma

1. Kyllä.
2. Kyllä. Työntekijät tukevat toisiaan digitalisaatiossa.
3. Kyllä. Kaikkeen koulutukseen on kannustettu.
4. Kyllä. Kumppaneita ja partnereita on, heiltä olen saanut tukea hyvin.
5. Kyllä. On tukea tullut. Omalta lähiesimieheltä ja omalta osaston esimieheltä. Esim O365 Planner, kokeillaan toimiiko ryhmällä ja voidaanko laajentaa koko organisaatiolle?
6. Kyllä. Esimieheltä tulee tarkentavia speksejä asioista, jos tarpeen. Firma on esimerkiksi järkännyt tietosuojaan liittyviä koulutuksia.
7. Kyllä.
8. Kyllä, olen ollut itse etunenässä tukemassa muita.
9. Kyllä. Olen saanut esimieheltä tarpeeksi tukea, että hän on mahdollistanut koulutuksen saamisen. Ei varsinaisesti ole oppia antanut.
10. En. Ei ole ollut keskusteluissa. Kaikkien omalla vastuulla on perehtyminen järjestelmään ja ihmiset ovat erilaisia. Toiset ihmiset oppivat siten, että joku kertoo ja näyttää. Meillä

- koulutuksellinen näkökulma on unohdettu O365:n tiimoilta. Ei varmaan ihmisillä ole tiedossa, mitä voi viedä, mitä uskaltaa viedä ja mitä saa viedä pilveen. Esimerkiksi kun esimiehillä on henkilötietoja sisältäviä muistioita ja tietoja palaverista. En ole itse lähtenyt viemään näitä tietoja pilveen.
11. Kyllä. Kyllä asiakkailta tulee selkeästi vihreää valoa, ei tarvitse hirveästi perustella.
 12. Kyllä.
 13. Kyllä
 14. Kyllä. Planneriin ja siihen liittyen olen saanut tukea. Siihen mitä tarvitsen nykyisessä työssä. Aiemmin käytin Jiraa ja Kanbania.
 15. Kyllä. Annetaan tarvittavat työkalut ja pääsy. Jos pyytää parannusehdotuksia, ja ne käsitellään ja hyväksytään. Esimiesten tehtävänä on huolehtia työssä suoriutumisesta työkalujen näkökulmasta.
 16. Kyllä, toimitusjohtajan virassa on itsestä kiinni itsensä johtaminen.
 17. Kyllä. Yrityksellämme [nimi editoitu] on hyvä käytäntö. Kaikki laitteet ovat moderneja ja päivitystahti on asiallinen. Laitteet eivät vanhene käsiin ja tukevat digikanavien käyttöä. Meidän ryhmässä hyödynnetään mm. WhatsApp kanavia, joissa voidaan sopia erityyppisiä asioita.
 18. Kyllä. Kun olen tullut töihin, olen saanut tukea teknologioiden käyttöönotossa.
 19. Kyllä, ilmapiiri on auttavainen ja myös sellainen, että voi kysyä. Auttaa kehittämään valmiuksia. Organisaatiossa on tullut esille, että ”olemme käyneet täällä tällaista kurssia ja suosittelemme tämän kurssin käymistä”. Tuetaan työntekijöitä kehittymään ja kouluttautumaan.
 20. Kyllä.
 21. En.
 22. Kyllä. Kannustetaan kovasti. Saa olla pelle pelottomana eli saa testata rohkeasti asioita ja katsoa toimivatko ne vai eivät.
 23. Kyllä.
 24. Kyllä. Kaikki koulutukset ja sertit voin käydä, jos on aikaa omilta työtehtäviltä.
 25. En. Äsken mainitsimiin digiosaamisen taitoihin en ole saanut. Kollegat enemmän ovat tarjonneet enemmän tukea näissä hommissa. Koen, että esimiehen rooli on tukea työtä hallinnollisesta näkökulmasta ja kollegat auttavat teknisissä asioissa.

10. Millaista tukea odotat esimiehellä digitalisaatioon tai digiosaamisen kehittämiseen?

1. Jos olisi mahdollista ottaa käyttöön erilaisia alustoja esimerkiksi nykyisen oppimisalustan rinnalle. Omaa osaamista voisi kehittää samalla. Vaikka ei käyttäisi työssään niin voisi tutustua niihin ja, mitä enemmän tuntee eri alustoja, on myös helpompi siirtyä uuden alustan käyttäjäksi.
2. Yhdessä kehittäminen eli molemmat ovat mukana kehittämässä digitalisaatiota. Verkosto mukana kehittämässä toimintaa. Voidaan ajatella myös, että asiakas toimii esimiehenä.
3. Koulutusta ja spesifiä koulutusta sekä rohkaisua. Digimyrönteistä ilmapiiriä.
4. Tietoturva, tietosuojapuoli ja tekniset ratkaisut. Minulla on pedagoginen kulma ja miten tämä yhdistetään digimaailmaan eli miten tämä yhdistetään, jotta palaset loksahavat paikalleen. Tähän liittyy välttämättömänä asiana GDPR ja sopimusasiat, jotka mahdollistavat tekemään tällaisen loikan markkinoille tällaisena pienenä yrityksenä. On oltava kompetenssipankki olemassa ja käytettävissä. Jos minun tarvitsee selviytyä jostakin, se ei onnistu yksin puurtamalla. Pitää tunnistaa millä tavalla pystyn antamaan osaamista muille. Malli, joka toimii pilvessä, toimii laadullisesti ja määrällisesti ja livenä tarpeen mukaan. Perinteiset palvelumallit tulevat muuttumaan digimaailmaan, esim. kiinteistövälitysmaailma, auton myynti ja putkityö.
5. Muutosmyönteisyyttä, osataan lähteä katsomaan mitä tällä voitaisiin tehdä ja myös kriittisyyttä tarvitaanko oikeasti taas uutta järjestelmää. Organisaatiossa pitää muistaa hyödyntää ja muistaa, että määritetään mihin työkalua voidaan käyttää ja mitä työkalu korvaa. Prosessit, toimintakäsikirja, mittarit, dokumenttivarasto.
6. Varmaan just semmoista, että voisi järjestää koulutuksia esim. tekoäly tai sertifikaattien suorittamista. Pilvialustoihin liittyvää (esim. Azure).
7. Yhdistää eri kumppaneiden osaamista ja saada aikaan yhteistyössä omia hankkeista isompia kokonaisuuksia.
8. Realistiset aikataulut ja aikaa antaa tehdä asioita. Mahdollisuus kehittää.
9. Mahdollisuus kouluttautumiseen. Oikeanlaiset työvälineet. Työn tekeminen ei jää välineistä kiinni.
10. Yhteisiä linjauksia millä tavalla toimitaan, ryhmäkohtaisesti mietitään erilaisia toimintatapoja. Alkaa olla niin iso yhtiö, että yhteisiä pelisääntöjä pitää luoda. Kaikilla pitää olla valmiudet kehittää osaamista.

11. Foorumit ja apuvälineet valita oikeat työkalut. Meidän tehtävänä on löytää ratkaisuja ja selvittää tekeekö se väline sen, minkä lupaa. Tässä auttaa esim. käyttäjäarviot netissä. Luetaan näitä tarkasti erityisesti huonot arviot. Foorumeita olisi hyvä olla.
12. Ei ole esimiehestä kiinni mutta voisi ottaa lisää propellipäitä. Voisi ottaa lisää kokeilua kulttuuriin. Tiimiläisillä pitäisi olla aikaa ja vapauksia ja testailla uutta, esim. koneoppimista.
13. Esimies ei tämmöisissä asioissa ole se, jolta saat digiosaamista. Pitää olla itse kiinnostunut kehittymään. Tuki esiintyy siinä muodossa, että saa kehittää, ja tietoa on tarvittaessa.
14. Esimies voisi vinkkailla tulevaisuuden jutuista, jotka voisi liittyä työtehtäviin. Jos esimies voisi näyttää käsiparia, jonka kanssa voisi tutustua uuteen juttuun. Jos tulee uusia juttuja digitaalisena, niin koulutusjutut.
15. Työn puolesta koulutuksiin pääsy.
16. Jollain tasolla pitempiaikainen, mitattava vaikuttaminen. Helposti menee yksittäisiksi projekteiksi; yksittäistä hyötyä on vaikea nähdä; koostuu osista ja kuluu aikaa, että saa muodostettua kokonaisuuden.
17. Meidän ryhmän osalta on hyvä tilanne. Ei ole minkäänlaista muutosvastarintaa. Odotan että meidän esimies on ajan tasalla digiosaamisen kehityssuunnista. Jos hän on tietoinen, hän ottaa kantaa ja asioista keskustellaan. Esimies on avoin ja seuraa kehitystä, ottaa esille asioita, vie eteenpäin ja nostaa tapetille.
18. Odottaisin enemmän sitä, että perusteltaisiin, miksi otetaan käyttöön esimerkiksi jokin tietty teknologia. Kun on käytössä useita eri teknologioita, on tärkeää perustella, miksi jokin uusi tuote otetaan käyttöön. Digiosaamisen kehittäminen on meillä linjattuna.
19. Varmaan aika samanlaista kuin tähän asti. Olen kokenut nykyisen tukemisen tason sopivana. Ei painosteta siihen, että pitäisi olla mestaridevaajia. Kannustetaan tarkastelemaan omaa osaamista ja tunnistamaan kehittämisen tasoja.
20. Nimenomaan aktiivista ideointia ja kehitystyötä, että nähdään uusia mahdollisuuksia. Tekniikka kehittyy hurjaa vauhtia ja ideointi ei pysy perässä.
21. Koulutuksen tarjoamista. Haluan, että esimies olisi aallon harjalla ja raivaisi tietä, toisi uudet ja tehokkaat työvälineet. Esimiestyö on palveluammatti, sen tarkoitus on helpottaa työntekijöiden työtä ja mahdollistaa työn sujuva sekä turvallinen teko.
22. Jos otetaan välineitä käyttöön niiden tarkoitus tulisi selittää tarkemmin ja perustella myös teknisesti. Toivoisin enemmän tukea etätyöskentelyyn ja, että töitä voisi tehdä enemmän kotoa käsin.

23. Koulutuskokonaisuuksia ja infoa koko porukalle ja että voi itsekkin osallistua erilaisiin juttuihin. Ylipäätään, että rohkaistaan. Työnantaja on näin tehnytkin. Kannustetaan hakemaan oppia tekoälyn tiimoilta.
24. Että saan allokoida omaa aikaa projekteihin ja kouluttautumiseen. Mikäli en saa käyttää aikaani johonkin projektiin tahdon perustelut miksi. Hyvä esimerkki on, kun koulutetaan sertejä tiimeille. Yleensä hyväksytään, jos tukee liiketoimintaa tai omaa henkilökohtaista kasvua.
25. Varmaan, jos saisi ihan kaikkea toivoa niin koulutusta äsken mainittiuihin asioihin. Painetta esimiehen suunnalta koko ryhmälle, että työkaluja käytetään. Hän olisi esimerkiksi johtava ja ottaisi käyttöön näitä teknologioita. Ryhmäpalaverissa kävisi läpi, että näin ja näin otettaisiin teknologioita käyttöön. Neuvoisi ja kannustaisi, että porukka lähtisi rohkeasti mukaan. Perustelisi eri välineitten hyötyjä.

11. Miten työnantajasi tukee joustavaa työtä?

1. En tiedä tukeeko varsinaisesti. Ei ole laitettu kapulaita rattaisiin joustavan työn suhteen. Moni asia on käytettävissä etänä, esimerkiksi erilaisiin alustoihin kirjautuminen. Olisi hyvä, jos organisaatio tukisi co-working tilojen käyttöä. Vähentäisi myös matkustamiskustannuksia, jos voisin tehdä töitä esimerkiksi Helsingistä käsin.
2. Kyllä pyrimme tukemaan joustavan työn tekemistä. Harjoittelijat tekevät työtä etänä. Laitteet ja teknologiat tukevat joustavaa työntekoa. Esim. pilvipalveluiden käyttäminen työssä.
3. Minulla on liikkuva työaika. Voin vapaasti määrittää milloin tulen töihin ja voin tehdä kotoa.
4. Meillä on tyypit ympäri Suomea, yksi työntekijä tekee jenkeistä käsin työtä. Resurssit ja osaaminen mistä se löytyy kokonaisuutta palvelevalla tavalla. Antaa mahdollisuuden pärjätä markkinassa. Esim. muuttamiset ja liikkumiset ei ole ongelma. Mahdollisuus tehdä peliliike. Tässä on se hyvä juttu, että osan asioista pystyt kokemaan ja käyttämään ikään kuin olisit Helsingissä. Kulttuurielämyksiä pystyy nauttimaan nykyisin muutoinkin kuin fyysisesti paikan päällä.
5. Etätyömahdollisuus ja on linjattu, että sitä pyritään tukemaan. On huomioitu etätyön arvo ja siihen suhtaudutaan myönteisesti. Ilmoitus riittää ”Olen huomenna etänä”. Liukuva työaika ja joustava työ.

6. Joustavat työajat. Todella joustavat. Toki projektipäällikkönä pitää huomioida asiakaspalaverit. Töitä voi tehdä oman jaksamisen mukaan, mutta oletetaan kuitenkin, että työntekijä myös joustaa, jos töissä on kiirettä eli molemmin puolista joustavuutta.
7. Etätyö on sallittua, päädevaajan on kuitenkin hyvä olla toimistolla. Työntekijät pystyvät tekemään etänä töitä, ei tarvitse joka päivä olla toimistolla.
8. Meidän työ on kokonaan joustavaa työtä.
9. Omalta kohdalta joustavan työn tekeminen onnistuu hyvin. Kaikille se ei tietenkään toimenkuvasta johtuen ole mahdollista. Meillä huolehditaan aina, että kaikilla on työhönsä sopivat välineet, ja että välineet ovat riittävät hyvät työn toteuttamiseen.
10. Mahdollista tehdä etätyötä kotoa käsin. Yksi iso plussa on se, että etäyhteydet toimivat hyvin. Ei ole väliä mihin verkkoon kytkeydyt. Sama mistä käsin olenko hotellissa vai kotona vai konttorilla, samat pelit ja pensselit on saatavilla.
11. Työntekijä ei tee etänä työtä, mutta minä saatan tehdä hallinnollisia juttuja kotoa käsin.
12. Aika huonosti. Meillä on kellokortit.
13. Siinä mielessä tukee, että on liukuva työaika. Etätyötä on mahdollista tietystä syystä, mutta se on harvinaisempaa. Vielä on entisajan työaikamalli. Olen nähnyt perheellisillä ihmisillä joustoa.
14. Etätyömahdollisuus ja liukuva työaika. Joustavassa työssä pääsee käsiksi palveluihin ilman VPN:ää. Jos kone jää kotiin ja joku soittaa, pystyt hoitamaan ilman VPN:ää.
15. Kaikilla on mahdollisuus etätyöhön ja joustavaan työaikaan. Voi tehdä ihan mistä päin maailmaa tahansa. Ei ole enää paikkasidonnaista, tässä hommassa lähinnä aikasidonnaista.
16. Meillä kaikki saa tehtyä töitä etänä niin paljon kuin huvittaa. Jos tiimi ei tarvitse sinua, niin voi joustaa.
17. Yrityksessämme [nimi editoitu] on hyvät mahdollisuudet ja yritys [nimi editoitu] tarjoaa liittymät, ja pystyy virittämään oman työpisteen kotiin. Tekniset valmiudet tarjotaan, ja varmaan sitä tukeekin, jos työt tulee tehtyä, ja kukaan ei valita. Yritys [nimi editoitu] tarjoaa mobiililiittymät ja nettiliittymät, esimerkiksi, jos tekee päivitystyötä.
18. Meillä on todella vapaa ja joustava työajan kulttuuri. Saamme tehdä etätyötä ilman erillistä lupaa. Tehdään mahdolliseksi se, että joku päivä voi lähteä aikaisemmin kuin jonakin toisena. Samalla pitää toisaalta keskittyä entistä enemmän oman työn johtamiseen. Äärettömän joustava työkulttuuri, jossa ajatuksena on, että asioita saadaan aikaan.
19. Se, mikä tulee heti mieleen: laitteet on viimeisen päälle. Ekana päivänä1 pärytettiin Mac käteen. Ilmapiiiri on sellainen, että voi tehdä töitä, missä haluaa. Esimerkiksi pystyy tekemään

töitä joustavasti etänä. Minulla on paljon asiakastapaamisia, joten teen paljon töitä kotona.

Etätyöhön luetaan ja siihen annetaan mahdollisuudet.

20. Suoraan palkitaan rahakorvauksella joustavasta työstä.
21. Tällä hetkellä erittäin paljon: etätyömahdollisuudet, joustava työaika, liukuva työaika.
22. Välineitä on, mutta toisaalta ollaan kellokorttikansaa. Extra vaiva, etätyöpäivä pitää kuitata erikseen. Olisi tärkeää, että asiantuntijaan ja hänen tekemään työhönsä luotettaisiin enemmän ja töitä voisi tehdä myös etänä. Tämä liittyy ehkä enemmän työkuulttuuriin.
23. Oikein hyvin. Työt voi tehdä missä vaan, milloin vaan, kunhan ne tehdään hyvin ja yhteisten pelisääntöjen mukaan ja ajallaan. Ei ole paikka eikä aika sidonnaista. On olemassa paljon erilaisia menetelmiä, joilla voi tavoittaa asiakkaita työajalla. Nykyaikaiset laitteet ja yhteydet ovat työntekijän käytössä.
24. Mulla ei ole kiinteä työpistettä eikä kiinteää työaikaa. Paikkaan sitouttamaton lounasetu. Kotinetin laskutus työnantajalta, jos työskentelee kotoa käsin enemmän. Voin vaihtaa vuosilomarahat vuosilomapäiviksi. Joustetaan. Ja saa pitää vanhempainvapaat, kuinka haluaa.
25. Oikein hyvin, meillä on hyvät työkalut ja O365 niin pystyy kotikoneeltakin kirjautumaan mukavasti. Kyllä se aikaa säästäisi, jos voisi tehdä kotona. Palavereiden takia koen, että fiksumpi olla kasvotusten. Kotiolojen täytyy olla kunnossa, jotta etätöitä voi tehdä kotona. Porukka ei halua kuunnella lemmikkien mekastusta taustalla, kun istutaan palavereissa.

Digikulttuuri ja digitaalinen työpaikka

12. Miten digikulttuuri on näkyvillä organisaatiossasi?

1. Meillä on paljon verkkokursseja- ja luentoja. Se on parantanut tietyiltä osin pakon sanelemana, mutta en tunnista, että meillä on varsinaista digikulttuuria.
2. Ohjeistukset olemassa, miten käytetään Trelloa ja miten käytetään laitteita ja teknologioita. Digikulttuuri näkyy arjessa. Dropbox-linkin jakaminen on kätevää. Käytämme päivittäin omassa työssä systeemejä. Meillä on selkeät toimintatavat työntekoon ja ne löytyvät myös ohjeistuksesta. Wikiympäristö toiminnan tukena, josta löytyy tarvittaessa kaikki ohjeistukset.
3. Se näkyy vahvasti. Pitää hallita monipuolisia ohjelmistoja ja kouluttautua. Paljon puhutaan digiasioista. Näkyy vahvasti ja yhä enemmän.
4. Näkyy siinä muodossa, että perinteinen fyysinen läsnäolo (klo 8-16 malli) on muuttunut siihen, että työn suoritusta ja tekemistä ohjaa enemmän sen tarpeen tyydyttäminen ja kuntoon saattaminen. Ajasta ja paikasta riippumattomuus helpottaa tekemistä ja aikaa ei käytetä tuottamattomaan kuten turhaan liikkumiseen, päivystämiseen ja antaa elämänlaatuun erilaista sisältöä, kun voi hoitaa muitakin asioita ja tuo vapautta tekemiseen.
5. Yammer on keskustelualusta, jossa voidaan kerätä ja keskustella ideoista esimerkiksi data-analytiikkaan liittyen.
6. Hikisiä nörttejä huone täynnä. Hikiset nörtit ja kuuma kahvipannu. Aktiivisesti puhutaan firman sisällä kuumista puheenaiheista. Niistä, jotka ovat projekteille ajankohtaisia. Firmalla on tietyistä palveluista T-paidat ja pipot mainosvaatteina. On tullut oltua terassilla pari kertaa palvelua mainostava T-paita päällä. Ehkä voisin olla somessa aktiivisempi. Aktiivinen keskustelu organisaation sisällä.
7. Mobiilisovelluksia käytössä, somea käytetään kommunikoinnissa, Skypeä ja WhatsAppia käytetään yhteydenpidossa asiakkaisiin ja kumppaneihin sekä firman sisällä yhteydenpitoon.
8. Hyvä esimerkki on se, että meillä Kuopiossa ei ole ollut toimivaa tulostinta pitkään aikaan. Ei tarvita siis tulostaa paperia. Meillä siirrytään kokonaan digitaaliseen sopimusjärjestelmään.
9. Hyvin voimakkaasti digitaaliset työkalut käytössä (esim. asentajien kenttätyöskentelytyökalu) ja niitä on ryhdytty voimakkaasti kehittämään. Näin saataisiin monen ohjelman sijaan yksi ohjelma, jonne tieto kerätään.
10. Minun mielestä ei näy mitenkään. Tietysti some-kanavat on otettu käyttöön mutta aika vähäistä se on organisaatiossalla.

11. Digikulttuuri: työntekijä pystyy käyttämään hyväksi digiä. Meillä on printattu viikkokalenteri, josta näkyy mitä on tulossa. Tiketöintijärjestelmä: nyt ollaan siirtymässä monipuolisempaan järjestelmään, esim. asiakkaille voidaan jakaa tietoa mitä ollaan tehty. Projektiin liittyvät hankinnat (hankitaan esim. työkaluja asiakkaalle). Kun painetaan lasku, siihen tulee automaattisesti mitä on tehty asiakkaalle ja tarjotut palvelut. Minua kiinnostaisi selvittää tarkemmin esim. Airtablea. Taustalla on erittäin joustava tietokanta. Sillä voidaan tehdä helposti myös käyttöliittymä. Tukee esim. suoraan IFTTT:tä. Voisi olla myös tukkurisuhteet.
12. Johdon tuki. Asiasta puhutaan organisaation ylimmällä tasolla, on trendikästä. Kulttuurista en tiedä, puheista näkyy. Kulttuuri näkyy digitaalisen työympäristön kohdalla. Ei olla tunnistauduttu digiorganisaatioksi. Pitäisi olla tavoitteena, että ei mitään paperilla, kaikki hoituu sähköisesti.
13. Kaikilla tavoilla. Kaikki, mitä pystytään automatisoimaan, niin tehdään. Kaikissa asioissa mitä tehdään. Ajattelumallina on, että tekisimme itsemme työttömäksi.
14. Digiajan näkyvin osa on se, että konttori on tyhjänä. Suuremmalta osin niin, että lippusia ja lappusia mahdollisimman vähän ja asiat hoituisivat sähköisenä. Suutarin lapsilla ei ole kenkiä.
15. Kaikkihan meillä on digitaalista ja digitaalisissa välineissä. Kehitetään omia ja asiakkaiden järjestelmiä, pakko niitä on kehittää, jotta palvellaan mahdollisimman hyvin. Emme vastusta organisaation sisällä muutosta, koska sitä on jatkuvasti.
16. Enemmän meillä pyritään pois digistä, yhdessä oloa ei-digissä, koska työ on digissä; sisäinen viestintä. Varmaan se työnohjaus, kaikki läpinäkyvää, kalenterit avoimia. Kaikki tietää, missä minä olen; ei salaisuuksia; jatkuva kehittyminen; jokainen kehittää omaa osaamistaan eli digiosaamista.
17. Websivu on moderni. Sisältöä voisi olla enemmän. Saattaa olla, että suunnittelevat chattia etusivulle. Teams ja Yammer tulossa tai on jo yrityksen [nimi editoitu] käytössä. Ei olla enää sidottu siihen, että pitäisi olla paikan päällä ja keskustelua käydään Skypen kautta. Kehitys ei ole pysähtynyt yrityksessä [nimi editoitu], sisäiset järjestelmät pyritään pitämään ajantasaisena, esim. O365. Uusi toiminnanohjausjärjestelmä [nimi editoitu] tulee olemaan moderni työväline. Kaikki pyritään tuomaan yhden järjestelmän pariin. Kaikki keskeiset osa-alueet tulevat olemaan yhden järjestelmän piirissä.
18. Digikulttuuri näkyy vahvasti toiminnassamme. Meillä on käytössä pilvipalvelut ja monia digitalisaatioon liittyviä viestintävälineitä. Meillä on vahva ja hyväksyvä kulttuuri digiä kohtaan. Toisaalta suhtaudumme digitalisaatioon myös järkevästi, että ei lähdetä kaikkeen mukaan. Digitalisaatio on kuitenkin väistämätöntä.

19. Puheissa ja käytännöissä. On myös sellainen tahtotila, jonka eteen tehdään paljon töitä. Kun on oma digitiimi, osaamista on saatavilla tiimin toimesta myös meille heikommille.
20. Päivittäisessä arjessa. Omat työkalut kehittyvät jatkuvasti päivittäin ja viikottain.
21. Sisäisesti toiminnanohjausjärjestelmän muuttaminen on viestitty siten, että halutaan tehdä tehokkaammin töitä. On ollut puhetta tavoiteseurannasta ja mobiilisovelluksen käytöstä: ensin asiakkaat ja sitten vasta me. Meidän oma tekeminen pitäisi olla sujuvaa. Nyt toimintatapana on niin sanotusti vieraat ensin.
22. Mittavat hankkeet menossa ydintoiminnassa. Järjestetään koulutuksia aiheeseen liittyen. Isot hankkeet digitalisaation liittyen. Kommunikointi ja viestintä. Pidemmällä aikavälillä pitkäjänteisempää kulttuurimuutosta havaittavissa.
23. Näkyy monella tavalla. Se on osa päivittäistä työtä, jota teemme. Osana vapaa-ajan viettoa. Monet ovat kiinnostuneita seuraamaan oman unenlaatua älysormuksien avulla. Jaetaan digitalisaation liittyviä käytäntöjä. Koskettaa jokaista osa-aluetta, jota me teemme. Tukitoimia ja vapaa-ajan toimia. Olemme järjestäneet myös lapsille koodauskoulua.
24. Sisäisessä viestinnässä. Pyritään olemaan uusimpien teknologioiden äärellä. Meillä on käytössä Slack ja Teams. Osallistutaan e-sport tapahtumiin tiiminä. Esim. CS-turnauksiin ollaan osallistuttu. Tässä yhdistyy ammatillinen ja viihteellinen näkökulma. Kehittää tiimihenkeä. Omat pelipaidat ollaan tilattu firman piikkiin.
25. Sanoisin, että innolla kokeilemme uusia asioita. Koko ajan menee hommat eteenpäin, ja jos jokin ei toimi niin koitamme keksiä siihen ratkaisun. Avoimesti pystyy tuomaan ongelmia esille, ja he auttavat ratkaisemaan näitä ongelmia. Työkalujen ei tulisi olla työn tekemisen esteenä. Johtokin tukee digitalisaatioon liittyviä käytänteitä. Pyritään siihen, että kaikki viihtyvät työpaikalla.

13. Miten vaikutat itse organisaation digikulttuuriin tai tuet sitä omalla toiminnallasi?

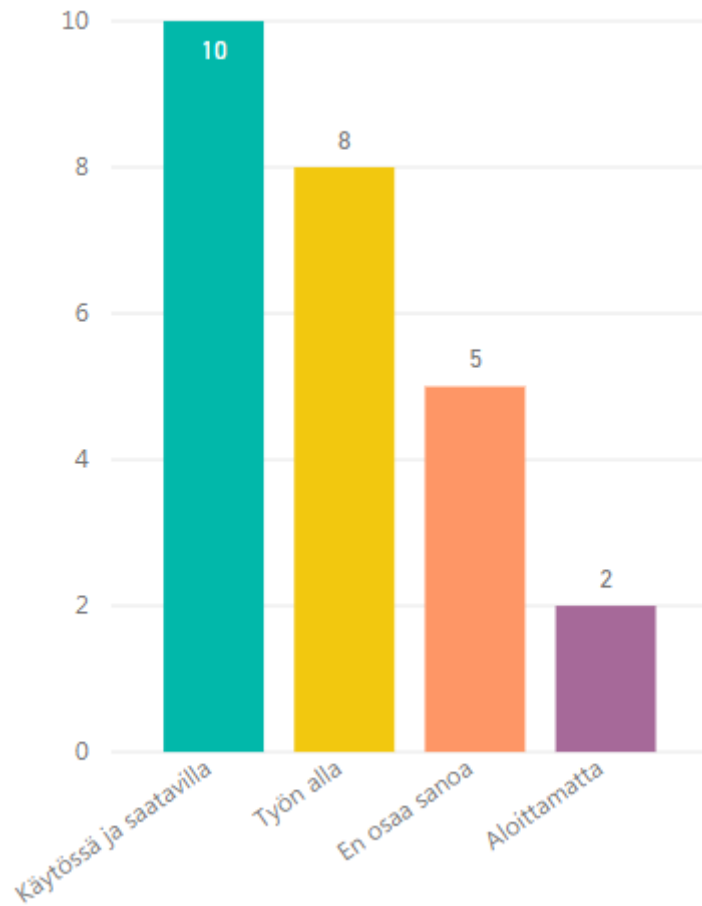
1. En koe, että meillä on varsinaista kulttuuria. Yritän puhua verkko-opetuksen hyödyistä ja kertoa ihmisille, että mitä siitä oikeasti irti. Kun on kokemusta ja tietoa niin voi vastata kysymyksiin ja jakaa tietoa muille.
2. Kokeillaan erilaisia juttuja ja mietitään olisiko uusista kokeiluista hyötyä toiminnalle. Omalla esimerkillä johtaminen. Käyttää esim. tehtävähallintaa omassa puhelimessa ja ohjeistaa muita työntekijöitä omalla esimerkillään. Myönteinen puhe teknologioiden käyttämisestä. Hyötyjen perusteleminen (esim. euromääräinen hyöty).

3. Pyrin suhtautuman optimistisesti uusiin juttuihin, ja pyrin ottamaan ne käyttöön. Suhtaudun positiivisesti ja myötämielisesti. Joskus olen jarrunakin.
4. Pyrkimällä tuottamaan sen liiketoimintaan välttämättömiä mittareita ja antamalla ihmisille vapauden valita keinot, jolla niihin mittareihin ja tavoitteisiin päästään.
5. Pyrin edistämään mutta pitämään jalvoja maassa, esimerkiksi muistamaan perusongelman. Ei mennä teknologia edellä puuhun. Olen digimyönteinen.
6. Aktiivinen keskustelu organisaation sisällä. Aktiivisuus sosiaalisessa mediassa.
7. Pyritään tuomaan uusia tehokkaampia keinoja kommunikointiin ja toimintaan kuten sähköiset allekirjoitukset. Esimerkiksi Sri Lankassa joudutaan tekemään paljon virallisia dokumentteja paperimuodossa. Hallitustyöskentelyssä DocuSign käytössä: kännykällä voit kuitata allekirjoitetuksi, kaikki dokumentit löytyvät pilvestä. Koko ajan pyritään parempaan tilannetietoisuuteen. Myös jatkuvuudenhallinta on tärkeää. Jos joku joutuu lento-onnettomuuteen tai sairastuu, useammalla henkilö on pääsy dataan. Aktiivinen päivittäinen tiedonvaihto.
8. Ollaan itse priimusmoottorina ottamassa käyttöön.
9. Ohjelmistojen käyttökoulutus kuuluu minulle. Sitä kautta vaikutan muiden tekemiseen. Esimerkiksi markkinoinnin digitalisoitumisen kautta tultu tähän päivään.
10. Kyllä yritän, kun tulee uusia juttuja, niin positiivisessa mielessä ottaa käyttöön ja yritän madaltaa kauhuskenaarioita. Annetaan aikaa opetteluun, ja jos keksii hyvän jutun, toivotaan, että kertoo muille ja eikä pidä sitä itsellään.
11. Tuen innostuneesti. Näen selkeänä mahdollisuutena.
12. Pyrin edistämään digitalisointia omassa roolissa kaikin mahdollisin tavoin
13. Tänäpäin yhtenä esimerkkinä Yammeriin laitettu viestiä uudesta palvelusta [vastaus editoitu].
Kaikki, mitä annetaan, niin yritän hyödyntää.
14. Toiminnanohjausjärjestelmän etenemistä edistän, sen rinnalla olen promonnut OneNotea. Osa täällä on kyllä käyttänyt, osa ei halua koskeakaan. Yhä enemmän määriin koitan viedä asioita eteenpäin digipuolella.
15. Huomautan ja annan kehitysehdotuksia, jos huomaa, että asioita voisi tehdä toisella tapaa. Olen mukana kehittämässä asioita, joissa voin vain olla mukana ihan mielelläni. Omalla asenteellani eniten vaikutan siihen. Mahdollistan samalla myös loppukäyttäjien toimintaa. Näytän, että osataan tehdä töitä oikealla tavalla.
16. Oma henkilökohtainen viestintä. Omalla esimerkillä näyttää muille. Ei pakollista mutta järkevämpää itselle. Ajattelumalli on se, että itse lähtee johtamaan asiantuntijuutta ja ottaa aktiivisen otteen.

17. Varmaan koko ajan olen ajan hermolla ja kehitän uutta järjestelmää ja olen se henkilö, johon ollaan yhteydessä digikanavilla ja yritän, että ihmiset käyttäisivät niitä enemmän kuten keskitetysti Teamsin kautta ja että ihmiset näkisivät keskustelua ja mahdolliset ratkaisut. Tiedotusjärjestelmästä kaikki näkee käynnissä olevat huollot ja järjestelmät, joihin huollot vaikuttavat. Näin häiriön käsittelyä ei käynnistetä uudelleen.
18. Olen enemmän sellainen perässähihtäjä. Tarkastelen enemmän taustalla ja katson, kun asioita otetaan käyttöön. Pyrin olemaan kuitenkin avoin. Olen enemmän mukautuja ja en vaikuta niinkään siihen, mitä ja miten tehdä asioita.
19. Hämmäntämällä ja sekoilemalla. Olen tällä hetkellä oppijan roolissa, että en varsinaisesta tuekaan sitä. Autan myös etsimällä pullonkauloja jostain.
20. Minä olen se suurin vaikuttaja ja omalla suoralla toiminnalla keskustelemalla ja ideoinnilla.
21. Miten itse tuen digikulttuuria: toimin annettujen ohjeiden mukaisesti ja käytän organisaatiossa linjattuja järjestelmiä. Dokumentoimalla ohjeistuksen mukaan sekä epäkohtiin puuttumalla pystyn vaikuttamaan siihen, että järjestelmä tuottaa luotettavaa tietoa. Mikä on digitalisaatiota tukevien strategioiden tilanne.
22. Osana työtehtäviäni eli autan osana tukitoimintaa tukiprosessien kehittämisessä digitalisaation liittyvissä asioissa. Yammerissa pyrin keskustelumaan asioista, mutta jos varsinaista keskustelua ei ole niin vaikea jatkaa keskustelua aiheesta.
23. En hankaa vastaa ja olen lähtökohtaisesti halukas ottamaan uusia asioita käyttöön. Ei kuitenkaan kaikkia asioita kerralla, että on mielekästä. Suhtaudun lähtökohtaisesti hyvin avoimesti asioihin. Osallistun keskusteluun, tuon hyviä puolia ja kehitysideoita maailmalta, asiakkailta ja ystäviltä. Pidän yllä keskustelukulttuuria ja käytän järjestelmiä osana työtäni.
24. Tietenkin sillä, että jos koen joitakin hyviä tapoja muista firmoista tai kavereilta, esim, että kokeillaan Trelloa. Pyrin pitämään työkalut mahdollisimman helppoina ja innovatiivisina. Jos jollakin tiimiläisellä on hyvä idea jostakin, niin voidaan ottaa se käyttöön. Tiimiläiset saavat tehdä ehdotuksia.
25. Juuri ryhmää vaihtaneena vertailen nykyisen ryhmän toimintatapoja vanhoihin, ja nostan esille mikäli huomaa epäkohtia. Esim. Planneria ei nykyisessä ryhmässä käytetä ja koin sen käytön erittäin hyväksi vanhassa ryhmässä. Toisaalta sitten olisi kaksi paikkaa, joissa tehtäviä ja tikettejä pitäisi seurata ja ylläpitää eli Planner ja toiminnanohjausjärjestelmä.

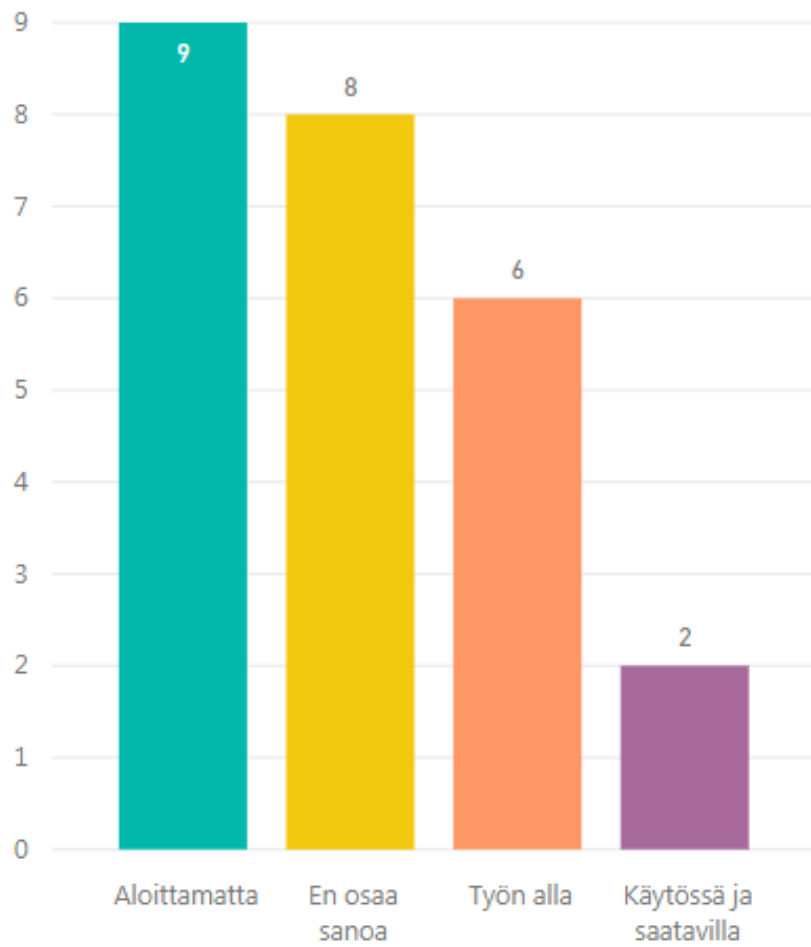
14. Mikä on digitalisaatiota tukevien strategioiden tilanne: A) aloittamatta, B) työn alla, C) käytössä ja saatavilla, D) en osaa sanoa

14.1 Digistrategia



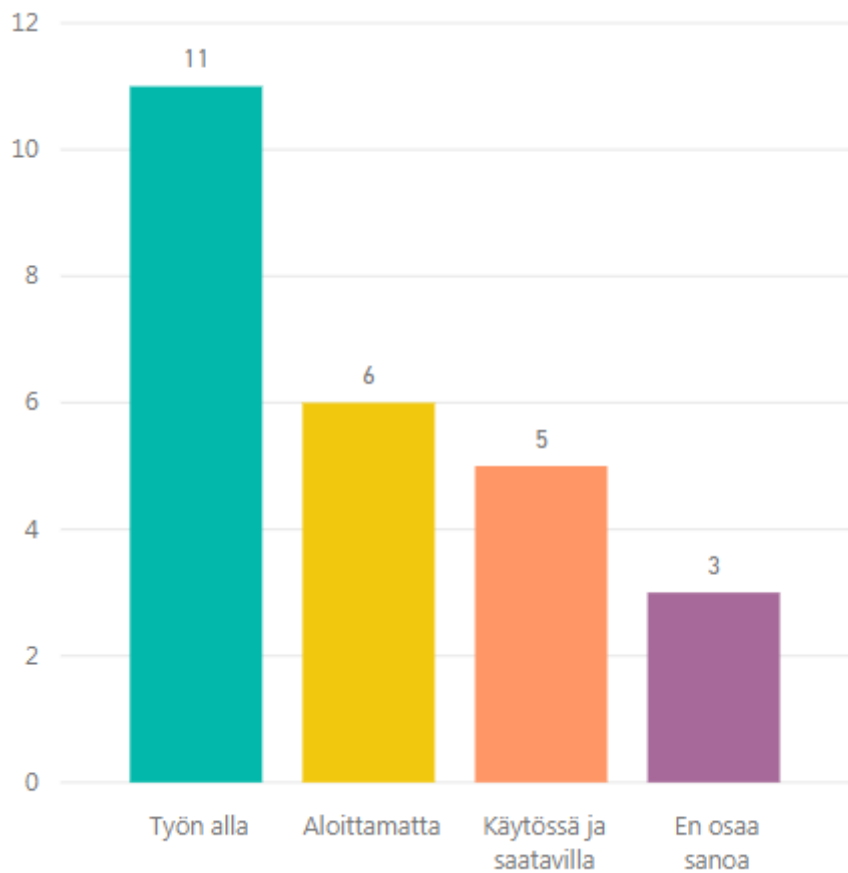
Kuva 4 Kysymyksen 14.1 vastausten jakauma

14.2 IoT-strategia



Kuva 5 Kysymyksen 14.2 vastausten jakauma

14.3 Datastrategia



Kuva 6 Kysymyksen 14.3 vastausten jakauma

15. Kuvaile omin sanoin mitä tarkoittaa digitaalinen työpaikka

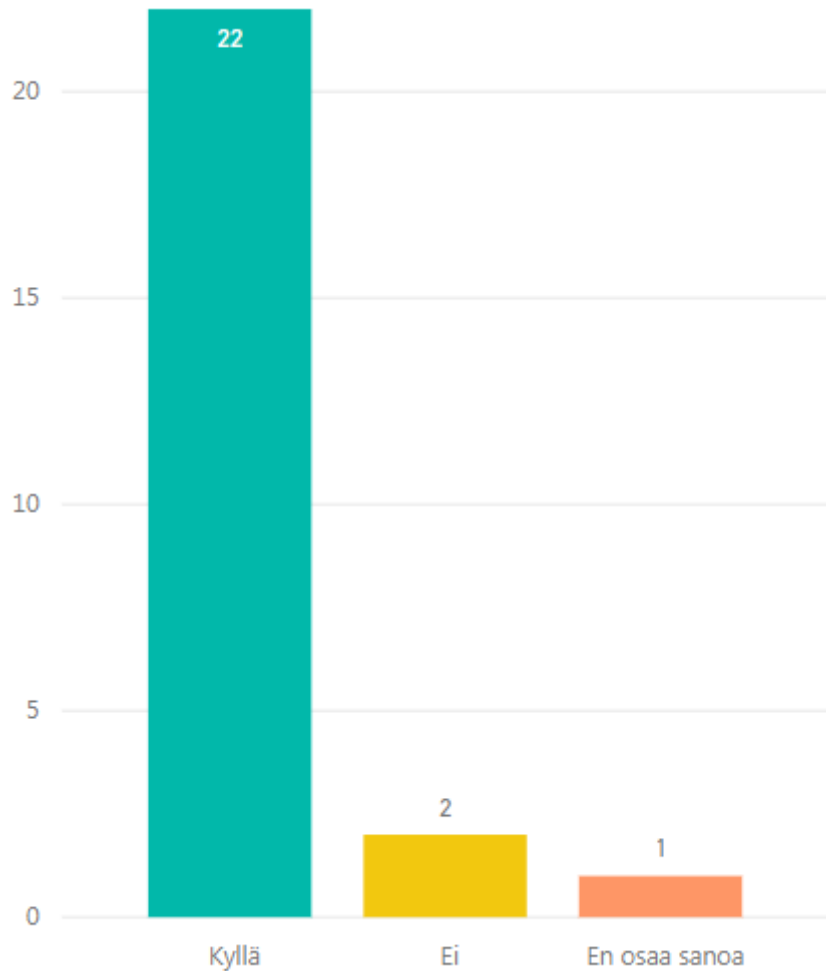
1. Tuntuu Sims-tietokonepeliltä eli on niin vähän oikeita kontakteja. Voi tehdä asioita ilman näkemättä toisia ihmisiä. Toivoisin, että digitaalisia työvälineitä hyödynnettäisiin, mutta ei unohdettaisi sosiaalisia kontakteja. Olisi luonteva osa työntekoa. Ei tarvitsisi tiedostaa, että digitaaliset hömmelit on käytössä. Kaikkialla läsnä oleva tietotekniikka. Jos on hirveästi ja koko ajan naamalla, ei ole hyvä asia.
2. Työ tapahtuu sähköisesti. Työ on tietotyötä. Työtä voi tehdä mobiilisti, mistä tahansa paikasta. Ajasta ja paikasta riippumatonta työtä. Joustava työnteko, jossa voi sovittaa yhteen harrastuksia. Tulee mieleen myönteisiä asioita. Ihmisten kohtaaminen mietityttää minua, ihminen tarvitsee kohtaamisia toisten ihmisten kanssa. Ihmiselle tulee hyvä olo, kun hän saa kohdata toisia ihmisiä.
3. Tietotekniikan kanssa tehdään töitä, kännykkä tietokone ja laitteet, joilla toteutat sinun ydin tehtävää. Digitalisaation avulla voidaan saada uusissa kanavissa esille markkinointia ja se

- helpottaa työntekoa arjessa. Tavallaan vaikea löytää työpaikkaa, jossa ei ole digitalisaatiota. Kasvavissa määrin kuluu aikaa digitalisaatioon.
4. Ei ole fyysistä työpaikkaa, vaan digitaalinen kompetenssipankki. Tarkoittaa sitä, miten kunkin asiantuntijan osaamista voidaan hyödyntää oikeassa paikassa oikealla hetkellä. Olemme riippuvaisia ihmisten kalentereista ja aikatauluista. Nyt vaikka esimerkkinä jokin edellä mainittu palvelu. Osaamista tarvitaan vain sen hetken, kun saan joltakin aikaa, joka tarvitaan tavoitteen saavuttamiseen, esimerkiksi asuntoesittely. Ostaja voi kysyä mitä tarkoittaa tuon väliseinän poistaminen? Tilaisuus on menetetty, jos en osaa vastata. Digitalisaatiolla poistetaan esteitä ostamiselle, esimerkiksi ammattilaisen/asiantuntijan saaminen videoneuvottelun avulla. Tämä liittyy asiakaspalveluun, ja asiakastyytyväisyyteen; minun pitää huolehtia omasta verkostosta.
 5. Se ei ole sidottu yhteen tiettyyn paikkaan minulla on läppäri ja pystyn tekemään asioita, kunhan olen netissä kiinni. Työpaikkakulttuuri, ajattelua ja tukea digitalisaatiolle, sitä tuetaan ja pyritään mahdollistamaan. Palaverikäytännöt esim. pystyy hyppäämään skype-palaveriin mukaan.
 6. Työtä tehdään kotoa käsin ja näyttöpäätteen edessä. Voi tehdä töitä mistä vaan.
 7. Vältetään turhaa paperisaastetta, etätyöskentelyn mahdollistaminen, digitaaliset allekirjoitukset, digitaalisia hommia tehdään kuten IT-puolella yleensäkin (ohjelmointi, projektit)
 8. Minulle tarkoittaa sitä, ettei työpaikka ole tilaan ja aikaan sidottu ja on laiteriippumaton. Tilaan, aikaan ja laitteisiin riippumaton tapa tehdä töitä tuloksellisesti.
 9. Semmoista nykyaikaista työpaikkaa, jossa digitaaliset työkalut helpottavat työn tekemistä.
 10. Ehkä sitä, että digitaaliset välineet tukevat työn tekemistä ja sujuvuutta ja toisaalta on otettu huomioon asiantuntijoiden tarpeita, ja että poliitikot ym. on sovittuja ja että kaikki tietää mikä on turvallista ja sallittua. Hienoa, jos työnteko olisi ajasta ja paikasta riippumatonta, ja että työpäivää pystyisi räätälöimään vielä enemmän. Esimerkiksi, että voisın aloittaa kello 5 ja ottaa vaikka nokkaunet välillä.
 11. Työtä, teknisiä työkaluja, hyödyntäen ohjelmistoja ja laitteistoja paikasta ja periaatteessa ajasta riippumattomasti. Pitää kunnioittaa lakeja. Tietotekniikka, jota hyödynnetään mahdollisimman paljon. Sillä on myös oma arvonsa, kuinka helpoksi työkalujen käyttö on tehty turvallisuutta unohtamatta.
 12. Kaikki asiat hoituvat erilaisilla digitaalisilla välineillä ja työ on ajasta ja paikasta riippumatonta. Työpaikan fyysiset tilat tukevat toimintaa.
 13. Sitä, että se ei ole riippuvainen fyysisestä paikasta eikä ajastakaan.

14. Digitaalinen työpaikka on sellainen, jossa pystytään hoitamaan asioita. Ei tarvita hoitaa naamatusten eikä fyysisessä läsnäolossa ja pystytään toimimaan mistä päin tahansa, ja erinäisiä apuvälineitä on käytössä, työnohjausmahdollisuuksia ja tiketöintijärjestelmiä. Tähän liittyy kaikki arkea helpottava, mitä digi mahdollistaa. Juttuja voi hoitaa automatiikalla.
15. Tehdään tietokoneella töitä. Se on joustavaa. Digi on käsitteenä laaja. Töiden suunnittelu digitaalisilla työkaluilla ja ajasta riippumatta, maine, pysyy kärryillä omista töistään mitä tehdään, ja mitä on tulossa.
16. Paikalla ei ole väliä eikä maantieteellisellä sijainnilla. Sinulla on työkalut ja voit tehdä työt yhtä hyvin, yhtä laadukkaasti ja tehokkaasti. Siitä on kyse.
17. Onko olemassakaan sellaista työpaikkaa, jossa ei olisi digiä? Käytännössä digitaalinen työpaikka tarjoaa mahdollisuuden suorittaa työtä tai digitalisaatiota. Käytännössä täytyy olla riittävä tuki työpaikalla, mikä mahdollistaa digitaalisten työkalujen käytön ja on myös työn tukena. Työ ei ole siis pelkästään digin ympärillä vaan digi toimii työn tukena. Onko työtä, jossa ei olisi digiä ympäristössä kuten viestintää, töiden vastaanottamista, ja hallinnolliset aspektit pyörivät ympärillä. Sitten, jos puhutaan, minkä asteinen digitalisaatio on. Jos henkilöllä on pelkästään läppäri, voidaanko puhua, että on digitaalinen työpaikka. Digitaalinen työpaikka tarkoittaa sitä, että työt voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta tehokkaasti, tarjotaan mahdollisuuksia, työn ympärillä olevilla työkaluilla mahdollistetaan, ettei työ ole tuskien taival. Esim. meillä olisi yksi tietty työkalu (työasemaclient), jolla työntekijät voisi hoitaa asioita. Ennen kaikkea tykkään webpohjaisista ratkaisuksista, jotka ovat kevyitä ja skaalautuvat hyvin. Täytyy olla myös riittävät viestintäkanavat, jotka ovat selkeästi esillä. Asiakas pystyy käymään vuorovaikutteista keskustelua ilman, että astuu sisään meidän taloon, eikä sähköpostillakaan. Facebook on mukava. Meillä voisi olla oma itsepalvelukanava selainpohjaisena. Meillä ei ole sisäistä foorumia, jossa voisi heitellä vapaasti heitellä ideoita johonkin osa-alueeseen liittyen. Kaikissa työpaikoissa on jonkun asteista digiä mutta oikein ajan hermolla oleva digitaalinen työpaikka on harvemmin. Varmaan olisi paljon kehitettävää.
18. Omakohtaisesti ajattelen, että se tarkoittaa sitä, että voidaan tehdä etätöitä. Meillä on sen mahdollistava tekniikka käytössä. Esimerkiksi yhteydenpito on helpompaa ja vaikkapa ulkomailla työskentelevä työntekijä voi tehdä etänä töitä.
19. Ajassa mukana, se merkitsee etätöiden mahdollisuutta, liikkuvuuden mahdollistamista. Nykyaikaa.
20. Tarkoittaa sitä, että on laadukkaasti saatavilla paikasta riippumatta välineet, jolla työtä tehdään.

21. Oikein rakennettuna digitalisaatio on sitä, että tieto kulkee ja tieto on saatavilla, niille kenelle se kuuluu. Tieto on laadukasta, informoivaa, avointa ja turvallista käyttöä. Toiminta on tehokasta. Tukee avoimempaa viestintää ja tieto on helposti saatavilla ja ajankohtaista. Päätöksen teko pohjautuu oikeisiin asioihin, kun tietoa käytetään hyväksi.
22. Asiakkaat, työkaverit ja työtehtävät ovat digitaalisesti kaikkien saatavilla.
23. Se on varmasti sellaista, että olemassa hyvät laitteet ja järjestelmät, joita voi käyttää mistä tahansa maailmaa. Voi olla mukana missä päin maailmaa, minne ikinä menetkin. Myös fyysinen ympäristö, jossa tavataan ihmisiä liveinä laitteet mukana. Digitaalinen työpaikka on aktiivinen jatkuvasti oppiva kehittyvä ympäristö, mittaava ja tietoon sekä dataan pohjautuva. Osataan ennemmin katsoa ja johtaa asioita tiedon valossa. Entistä reilumpi, rehdimpi ja todenmukaisempi.
24. Hyvä kysymys, voi kai ymmärtää virtuaalisena työpisteenä. Voin työskennellä kotoa kuin toimistolta käsin. Tärkein työväline on puhelin. Puhelimessa on kaikki työvälineet. Missä ikinä olenkin, työ on mahdollista suorittaa siellä.
25. Ei paperi tulosteita ollenkaan, kaikki sähköisenä järjestelmissä. Järjestelmät integroitu ja niihin pääsee ajasta ja paikasta riippumatta käsiksi.

16. Onko työntekijöillä ollut mahdollisuutta osallistua digitaalisen työpaikan rakentamiseen / suunnitteluun? Jos kyllä, kerro miten olet osallistunut digitaalisen työpaikan rakentamiseen / suunnitteluun



Kuva 7 Kysymyksen 16 vastausten jakauma

1. Ei. Esim. nykyiset välineet on suunniteltu niin, että minulta ei ole kysytty asiasta. Minulta ei kysytty, kun uusi alusta otettiin käyttöön. Olisi voinut olla jokin kysely, jossa olisi kysytty kommentteja alustan käyttöönotosta.
2. Kyllä. Konkreettisesti olen osallistunut. Esim. wikiympäristön rakentaminen on suunniteltu ja rakennettu alusta alkaen itse. Otettu käyttöön tehtävähallinnan työkalut käyttöön itsenäisesti ja myös ohjeistus. Alusta loppuun asti olemme tehneet itse.
3. Kyllä. Mietitään yhdessä mitä otetaan käyttöön. Kokeillaan yhdessä. Yleensä se on helpottanut työtä ja ollut mielenkiintoista. Ihmisillä pitää olla liikkumavaraa. Toimivuus työssä on rajoitettu niin se ei välttämättä ole hyvä puoli

4. Kyllä. Fyysinen sijainti. Mahdollistetaan, että on tarvittavat laitteet ja järjestelmät ja osaaminen tekemään sitä työtä, missä yksilön omien tavoitteiden ja oman työhyvinvoinnin kannalta on paras tehdä.
5. Kyllä. Mahdollisuudet on olleet ja ne olivat olemassa jo ennen kuin minä tulin yritykseen. Tiedän, että kaikkialla ei ole vastaavia mahdollisuuksia ja arvostan näitä siksi.
6. Kyllä. Etätyöt. Hommat pelaavat, vaikka ihmiset tekee etätöitä.
7. Kyllä. Käydään viikoittain palaverit devaajien ja myynnin kanssa.
8. Kyllä. Jokainen pystyy itse miettimään, miten rakentaa. Kaikennäköisiä järjestelmiä on viety eteenpäin.
9. Kyllä. Kouluttautumalla ja ottamalla käyttöön uusia digitaalisia työkalu ja osallistunut ohjelmistokehitykseen. Meillä on hyvin pitkälti kaikilla työntekijöillä ollut mahdollisuus osallistua työn kehittämiseen ja kertoa mikä toimii ja mikä ei ja mitä pitäisi parantaa.
10. En osaa sanoa. Vieraalle kuulostaa, en osaa sanoa.
11. Kyllä. Tuen työntekijän ideoita ilman muuta. Kaikessa toiminnassa oltava mukana asiakkaan edut.
12. Kyllä. Uusia tiloja suunnitellaan porukassa. Mietitään yhdessä.
13. Kyllä. Prosessien suunnitteluun olen osallistunut ja antanut palautetta tekeillä olevista prosesseista.
14. Kyllä. Planner käyttöönotto, ja Trello on otettu käyttöön toimittajan kanssa. Asiakkaan ja toimittajan välillä.
15. Kyllä. Olen saanut vaikuttaa käyttämiini työkaluihin ja hankkinut lisää. Jos haluan jotain edistääkseni omia hommia, tottakai se on hyvä, että se mahdollistetaan. Kyllä meitä kuunnellaan.
16. Kyllä. Työkalujen valinta yhdessä muiden kanssa, mitä työkaluja mihin. Modernit työkalut, joita yritys tarvitsee.
17. Kyllä. Jos vain kiinnostusta on, yrityksessämme [nimi editoitu] pystyy helposti tekemään aloitteen kehitysideasta, mutta jos sen oikeasti meinaa viedä maaliin, pitää itse varmistella, että se käsitellään loppuun asti. Esimerkiksi osallistuin itse seuraavaan: meillä oli tarve saada lisää neuvotteluhuoneita mutta samanaikaisesti tiloissamme oli tiettyjä tyhjiä neuvotteluhuoneita, joissa ei ollut esityslaitteita. Näihin hankittiin av-laitteita ja televisiot ja laitteet. Nyt näitä sitten käytetään paljon enemmän ja taas alkaa olla tarve uusille neuvotteluhuoneille. Itsepalveluportaalia olen ollut myös kehittämässä.

18. Kyllä. Me rakennetaan koko ajan yhdessä. Ei ole tullut vastaan asiaa, joka tehdään vain juuri tietyllä tavalla. On voinut osallistua ja vaikuttaa käyttöönottamiseen. Esimerkiksi Slack-käyttöönotto. Organisaatiossa vaalitaan avointa testauskulttuuria. Jos joku asia koetaan toimivaksi, sitä lähdetään ottamaan käyttöön.
19. Kyllä. On ollut mahdollista olla oman käsitykseni mukaan, mutta en ole vielä kerennyt olla mukana, koska olen vielä suhteellisen uusi työntekijä.
20. Kyllä. Eniten loppukäyttäjän vinkkelistä olen ollut sovelluksia rukkaamassa.
21. Kyllä. Olen osallistunut työpajoihin esim. HR uudistamiseen ja YDIN-hankkeeseen. Olen saanut antaa kommentteja, palautetta ja huomiota hankkeiden vetäjille.
22. Ei. Organisaatiossa on ollut oma erillinen porukka, joka on määritellyt mikä on paras ratkaisu kaikille.
23. Kyllä. Ihmiset otetaan tosi hyvin mukaan ja he pääsevät sanomaan ja vaikuttamaan digitaalisen työpaikan rakentamiseen. On osa yrityksen dna:ta. Varmasti tässä alkuvaiheessa tiettyjen järjestelmien käyttöönotonsuhteen ja tiettyjen tuotteiden suunnitteluun ja tiedonkeruuseen. Ja sitten on päästy tuomaan omia tunteja ja kokemuksia esille esimerkiksi jostakin tietystä järjestelmästä.
24. Kyllä, kaikkiin edellä mainittuihin voi vaikuttaa. Jos joku tuntuu kehnolta, siihen voi vaikuttaa. Jos joku työtehtävä tuntuu kehnolta tehdä toimistolla, se järjestetään niin, että voi tehdä sen muualta käsin. Työntekijän etätyön tekemisen mahdollisuudet. Olemme miettineet asioita Great Place to Work -ohjelman kannalta.
25. Kyllä. Jokainen saa ottaa haluamiaan työkaluja O365 palvelusta. Vähemmän olen itse ollut mukana. Ilmoitus tullut vain projektipäälliköltä että vaihdetaan O365 käyttämään. En ole kyllä vanhaa järjestelmää kaipailutkaan. Uskoisin kyllä että tarpeelliset henkilöt ovat olleet mukana kyseisessä vaihtoprojektissa. Olen kyllä ollut mukana kartoittamassa mahdollisia puutteita, jotta asiaan kuuluvat ihmiset voivat viedä sitä sitten eteenpäin. Meillä pystyy itsepalveluportaalista laittaa kehitysidean ja se ohjautuu sieltä tuotannon eri ryhmille.

Digikyvyyden parantaminen

17. Miten organisaatiosi voisi parantaa digikyvyyttä? *laaja kysymys

1. Pitäisi kehittää digikulttuuri. Helposti omaksuttavasti. Tarvittaisiin suorittavan portaan tietoa. Perehdytyksessä otettaisiin huomioon. Suuret linjat tulisivat ylhäältä, mutta toteutus tapahtuisi alhaalta käsin. Ihmisillä, joilla ei tietoteknistä osaamista heille voisi tarjota pehmeän laskun digitaalisten työkalujen maailmaan. Työkaluorganisaation edustaja voisi tulla paikalle ja, jolle voisi esittää kysymyksiä työkalun käyttöön liittyen.
2. Koulutuksissa käyminen ja työssä oppiminen. Verkostoituminen muiden toimijoiden kanssa. Pienten yritysten pitäisi lähteä enemmän mukaan amk:n ja yliopiston hankkeisiin. Yliopiston kanssa tehtävä yhteistyö.
3. Kouluttautumalla ja rohkeasti kokeilemalla uusia palveluita. Lainsäädäntö vaikuttaa siihen, ettei voi ottaa kaikkea jouhevasti käyttöön.
4. Tekniset valmiudet yksilönä, kokonaisuus pitää saada kuntoon, jotta esteitä poistetaan. Eri organisaatioiden väliset kuilut ovat haasteita. Miten organisaatio voi parantaa? Siten, että organisaation ulkopuolella olevat toimijat saadaan mukaan? Ihmisiä on roudattu tiettyinä aikana tiettyyn paikkaan. Pitää tunnistaa mitkä ovat toisen organisaation toimintatavat, saadaanko auttaa etänä, nyt saatetaan tarvita lupa, että saadaan tehdä.
5. Tiettyä hallittua jalkautusta, käytön tuki ihmisille, parantamalla ohjeistusta. Mahdollisuuksia perehdyttää ja tarkentaa ja saada kaikki irti sovelluksista.
6. Varmaan niillä koulutuksilla sitä voisi kehittää. Tulisi vaikkapa konsultti puhumaan luentopäivän tai osallistuttaisiin organisaationa isompaan tilaisuuteen, jossa on muitakin yrityksiä.
7. Parhaillaankin rekryt käynnissä, headhuntereita käytetään apuna.
8. En osaa sanoa.
9. Lisäämällä koulutusta organisaation sisällä ja jakamalla tietoa, meillä on tärkeimpänä ohjelmistojen kehittäminen eli että ohjelmisto vastaa meidän tarpeita.
10. Enemmän otettaisiin ehdotuksia asiantuntijoilta, koska johtajat yleisellä tasolla tietää paljonkin mutta asiantuntijoilta olisi saatavissa toiminnan kehittämiseen hienoa ehdotuksia, kuten tekoälyä ja myynnin alueelta. Haasteena on se, että aina menee asiakkaan työt oman toiminnan kehittämisen edelle. Aina pitäisi olla enemmän aikaa määrittelyyn ja käyttäjäkunnan huomioimiseen. Esimerkiksi koulutuskanaviin liittyen tulisi huomioida se, että ihmiset oppivat eri tavalla. Ikääntyneellä porukalla on paljon tietotaitoa olemassa. Jotkut

asiat voisi myös perustella paremmin, kuten kun otetaan Teams käyttöön, pitäisi kertoa mikä järjestelmä poistuu. Haluan perusteluita, miksi me otamme käyttöön järjestelmän. Se ei riitä, että asiakkaatkin ottavat käyttöön. Näen että pitää parantaa meidänkin tekemistä.

11. Koulutuksilla. Näkemällä joku paketti, joka hankitaan ja otetaan haltuun. Tutustutaan viikoittain tai jopa päivittäin ja tehdään selvityksiä.
12. Lisää osaavaa porukkaa ja muutetaan työn laatua perinteisistä IT-hommista muihin. Kouluttamalla henkilöstöä mikä on tosi tärkeä asia. Tulossa on koulutusta, jossa mennään perusjuttuja kuten digikalenteria, Outlookia, OneNote, OneDrive.
13. Jollain tavalla pitäisi pakottaa ihmisiä tähän. Koulutukset, niitä on tulossa perusasioiden tueksi, esim. O365. Osa henkilöistä elää vielä paperikalenteriajassa.
14. Pohjia tehdään tässä toiminnanohjausjärjestelmällä. Suunta on oikea. Historian rasitteena on vanhoja järjestelmiä. Uuden toiminnanohjausjärjestelmän [nimi poistettu] myötä on mahdollista tehdä uusia asioita. Digikyvykkyys tulee muualta kuin toiminnanohjausjärjestelmästä [nimi poistettu], pilvipalvelut pitää olla mahdollistettu. Asiakaskunta tuo omat haasteensa mitä voidaan toteuttaa pilvessä.
15. Kouluttaa käyttäjät käyttämään asioita ja kertoa mitä on tulossa. Tiedottaminen on tärkeää.
16. Tekoäly ja data, työnohjaus ja laskutusjärjestelmä, integrointipuoli on haastavaa.
17. Digikyvykkyteen liittyen kehitysideoiden prosessi saattaa olla hidas. Digikehitykseen ja kyvykkyteen pitäisi olla prosessit, joilla ideoita voidaan viedä eteenpäin ja ympäristöt, joissa voidaan leikkiä.
18. Jos mietitään meidän kohdalla, niin osaajia on eritasoisia. Pitäisi miettiä niin, että kuilu heidän välillä ei kasvaisi liian suureksi. Pitäisi huolehtia kaikkien osaamisen kehittamisestä. Tätä olemme jo edistäneet.
19. Yksilötasolla uskoakseni on kehittämisen mahdollisuus. Organisaatiotasolla on omaksuttu sen verran hyvin. Veikkaan, että keskimäärin olemme kuitenkin äärimmäisen digikyvykkäitä. Uskon, että taso on korkea jo tällä hetkellä.
20. Tärkeimpänä tekijänä on asenteen ylläpito. Asenne pysyy avoimena. Haasteita on digissä kaikilla. Miten ihmiset jaksavat omaksua tiettyinä kausina asioita, esim. sen jälkeen kun F-Secure kouluttaa raskaan koulutusjakson.
21. Mobiiliapplikaatioita enemmän käyttöön, raportoinnit ja enemmän tiedolla johtamista. Uuden toiminnanohjausjärjestelmän vaikutukset eivät vielä näy. Sitä kohtaan on suuret toiveet. Sieltä saadaan tietoa, jolla voidaan johtaa paremmin tekemistä.
22. Pitäisi lähteä ihan siitä, että mitataan käyttäjien taitoa ja kypsyyssastetta. On singahtanut esille paljon digitaalisia välineitä ja työkaluja, mutta kun kaikki työntekijät eivät ole tasolla, joka

vaadittaisiin välineiden ja työkalujen käyttöönottamiseksi. Ei kuitenkaan seurata kuitenkaan, millä kypsyytasolla ollaan. Esim. ei ole Outlook kalenteri käytössä, vaan perinteinen paperikalenteri. Jos halutaan varata palaveri ja yhdellä ei ole käytössä kalenteria niin silloin se on muilta pois, koska ei voida toimia yhtenäisesti. Työkulttuurin muutoksen liittyvät muutokset pitäisi kertoa koko työyhteisölle. Toisaalta kaikkia työntekijöitä on väkisin vaikea opettaa käyttämään uusia teknologioita. Motivaation pitäisi löytyä jokaisesta itsestään. Työntekijöille tulisi kertoa uusien välineiden hyötyjä, esimerkiksi, miten tämä hyödyttää minua.

23. Voi parantaa monella tapaa. Kulttuuri on sellainen mitä vaalitaan, mutta pitää vaalia myös jatkossakin. Pitää ylläpitää näitä teemoja. Johtaa kulttuuria ja pitää siitä kiinni. Mahdollistaa kouluttautuminen digikyvykkyyden ylläpitämiseksi. Tavoitteena saada myös hiljaisimmatkin kuuluville ja että kukaan ei jäisi kelkasta pois. Vaikka on kyseessä digitalisaation hallitseva organisaatio, niin myös eri ajanhetkillä on vaihtelevaa osaamista tarjolla. Vähiten aihetta ymmärtävillä olisi aidosti mahdollisuus kehittää osaamista ja kehittyä. Kokeneemmat tietyn osaamisalueen työntekijät voisivat tuoda sisäisesti esille digikyvykkyyttä edistäviä menetelmiä ja ratkaisuja.
24. Meidän organisaatiomme sisäiset kouluttajat julkaisivat koulutuspaketteja: O365:sta julkaistiin perusohjeet jotka jaettiin Slack-alustan kautta. Auttaa monta eri tasoista käyttäjää pääsemään alkuun työkalujen käytössä.
25. Kyllä se varmaan sieltä johdosta tulee, johto mahdollistaa myös työajan käyttämisen, että voidaan tutustua uusiin teknologioihin. Nyt olemme myös pitkälti omissa oloissamme omilla työpisteillämme, olisi kiva päästä keskustelemaan työkavereiden kanssa näistä asioista. Pitäisi olla enemmän vuorovaikutteisuutta. Tapahtumia ja päiviä, joissa mietittäisiin, kuinka meidän osaamista ja kyvykkyyttä kehitettäisiin. Kun ollaan IT-alalla pitäisi olla kiinnostusta ja tahtoa seurata miten maailmaa muuttuu ja ylläpitää omaa osaamista sen mukaan. Jos oltaisiin pienempi niin oltaisiin ketterämpi. Organisaation koko hidastaa huomattavasti mahdollisten muutosten tekemistä ja uuden kokeilemistä. Ei aina mietittäisi muutoksia riskien puolesta, vaan joskus myös mahdollisuuksien kannalta.

18. Miten sinä itse voit parantaa digikyvykkyyttä osana päivittäistä työtäsi?

1. Työkalun tuotantoversiossa ei voi kokeilla haluamiaan asioita, joten olen ottanut käyttöön testiversion, jossa voin rauhassa testata työkalun käyttöä. Tällä tavalla pystyy tunnistamaan uusia työkaluun liittyviä ominaisuuksia ja testaamaan sen suorituskykyä.
2. Positiivinen asenne tekemiseen ja asenne, että tämä on hyödyllistä (esim. kun otetaan uusia teknologioita käyttöön. Sosiaalisen median kanavien seuraaminen. Työssä oppiminen.
3. Miettimällä mitä asioita voisi työnkulussa jouhevoitaa ja proaktiivisuutta. Miettiä missä kohdissa digi voisi auttaa. Havainnoimalla ja kirjaamalla ylös. Havainnoimalla omaa toimintaa ja rohkeasti kokeilemalla. Esitetään niille, joilla on mahdollisuus.
4. Kun ollaan merkityksellisen tiedon äärellä, tunnistetaan mikä on merkityksellinen tieto ja mistä se löytyy, kannattaako siihen käyttää aikaa, onko sähköpostia avattu? Systemaatisemmin ja sovitusti ryhmän käytössä. Tarvitaan tietoa, kuka on päivittänyt ja kuka on hyväksynyt asian. Tulee turhia yhteydenottoja ja tarkistuksia, onko asia edennyt suunnitelman mukaisesti. Ei riitä, että olet itse. Tarvitaan eri kyvyt saada joukkue pelaamaan yhteen. Ennen oli helpompaa. Digitalisaatio antaa paljon mahdollisuuksia; pitää olla aivan erilaiset valmiudet saada porukka toimimaan. Perheen, vapaa-ajan ja liikkumisen eteen joutuu tekemään paljon asioita. Miksi hukata sellaista energiaa, joka kuluu tavoitteen saavuttamiseen? Nukut oudossa ympäristössä ja mietit miten lapset voivat? Tätä energiaa tarvittaisiin varsinaisen asian hoitamiseen. Jos voitaisiin tehdä asioita fiksummin, onko se riittävän laadukasta. Näiden esteet pitää poistaa. Työkalut ovat olemassa, pitäisi saada edistää hyvinvointia ja terveyttä liike-elämän joka osa-alueella. Silloin digiloikan on mahdollista toteutua.
5. Pyrin katsomaan erilaisia tapoja tehdä töitä (Planner, Kanban9). Lähdin kokeilemaan ensin Outlook Tasks ja Onenotea ja siirryin Planneriin). Pyrin kokeilemaan ja uskallan tehdä paljon.
6. Some-aktiivisuus ja aihealueen artikkelien lukeminen. Ei aina ensimmäisenä mennä Iltalehteä lukemaan vaan vähintäänkin sen digiosastolle.
7. Pitämällä itsensä ajan tasalla, ottamalla käyttöön tehokkuutta lisääviä työkaluja. Käyttämällä työpöytäversioita, kun kirjoitan pitkiä vastauksia ja viestejä (esimerkiksi WhatsAppissa). Lyhyet vastaukset kirjoitan kännykällä.
8. En osaa sanoa.
9. Jatkuva ajassa pysyminen ja kouluttautuminen. Kunpa voisi lisätä vuorokauteen tunteja. Vaatii itseohjautuvuutta ja että etsii itse tietoa ja on selvillä työkalujen kaikista ominaisuuksista.

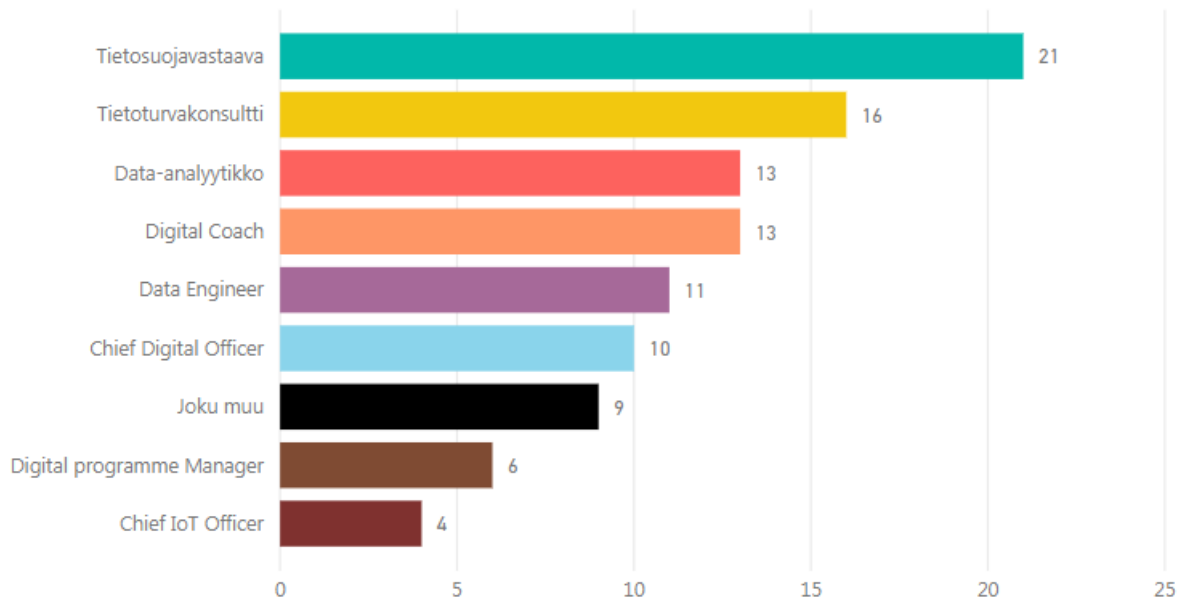
10. Ottaa ennakkoluulottomasti uusia juttuja testaukseen ja miettiä miten se tukisi meidän päivittäistä toimintaa, luoda positiivinen pohina ja antaa mahdollisuuksia asiantuntijoille. 0365 on työkalu siinä missä muutkin. Tunnistetaan, että siihen menee aikaa, ja annetaan aikaa ottaa se käyttöön. Sitten tiedolla johtaminen ja raportointi. Laitoin Yammeriin avoimen viestin, onko yrityksen sisällä raportointitarpeita. Kyllä oli. Aina ennen asiakkaan työt ovat menneet edelle. Myös sisäinen kehitys pitäisi aikatauluttaa eikä jäädä odottamaan onko data täysin oikeellista. Jos odotetaan että data on täysin validia, ei koskaan päästä tekemään yhtään mitään.
11. Siirtämällä elämää enemmän digimaailmaan.
12. Kouluttautumalla tutustumassa alan konferensseissa, vieraillemalla muissa organisaatioissa, kokeilemalla uusia teknologioita, varaamalla aikaa.
13. Digitaalisten työkalujen ja prosessien käyttäminen. Toki kaikkien uusien asioiden kokeilu, jos olisi intoa tutustua ja kokeilla. Osittain teenkin mutta aina voisi tehdä enemmänkin. Välillä tuntuu turhautavalta, että omasta mielestä tämä on tosi hyvä, mutta saa nuivan vastaanoton joiltakin muilta.
14. Opetella uusia juttuja rinnalla. Uuden opettelu.
15. Itse joudun etsimään itse tietoa, sillä tavalla oppii enemmän ja enemmän.
16. Vielä enemmän pitäisi pystyä laittamaan asioita ylös. Oma muistikapasiteetti on rajallinen. Työkaluja pitäisi käyttää aina. Itseä pitäisi johtaa paremmin, sortuu itse aina hektisyyden ansaan. Suunnitelmallisuutta.
17. Pitäisi oikeasti löytää ne digikyvykkyyttä lisäävät foorumit käytännössä (onko riittävästi foorumeita, joita voisinkin seurata). Jääkö sekin vapaa-ajalle niiden löytäminen. Ideoista ei ole riittävän selkeää kanavaa, seuraanko väärää kanavaa. Ajatusten pommittamista ennen kaikkea. Yammer on tarkoitettu meillä vapaaseen keskusteluun.
18. Avoimuus asioita kohtaan on tärkeää oppimisen kannalta. Yritän pysyä sillä puolella, että digi on mahdollisuus eikä uhka. Pyydän tarvittaessa apua ja ohjeita, joiden mukaan toimin. Olen tunnistanut, kuinka omaa digikyvykkyyttäni voi kehittää.
19. En osaa sanoa. Tekemällä, tekemisen kautta oppii ja olemalla mukana kehittämässä omaa digikyvykkyyttä organisaatiossa.
20. Tsemppaamalla ja helpottamalla työtä ja palkitsemalla. Meidän ajatus on se, että kun organisaatiolla on kiire, kaverit voi nostaa silti jalat pöydälle ja pelata pleikkaria. Meistä ei voi repiä koko ajan maksimia.
21. Kärsivällisyyttä uusien ohjelmien oppimiseen. Teen ohjeiden mukaan, kuten on pyydetty niin helpotan samalla myös muiden työtä. En voi odottaa, että joku muu tuo minulle tiedon – jos

en tiedä – otan itse selvää. Olla rohkeasti mukana muuttuvassa maailmassa vaikka se tarkoittaakin epämukavuusalueelle menemistä.

22. Pyrin selvittämään, että mitä ollaan oikeasti tekemässä. Pyritään löytämään asiakkaan kannalta paras ratkaisu esittämällä oikeanlaisia kysymyksiä. Hyvien ja huonojen käytäntöjen jakaminen työyhteisölle. Teams alueelle heitetään asioita, keskustelumaista, mutta kuitenkin dokumentin omaista. Meemit ja smilet mukana elävöittämässä keskustelua.
23. Omasta asenteesta lähtee todella paljon. Olemalla itseohjautuva, selvittämällä asioita itsenäisesti ja opiskelemalla. Lähtee kokeilemaan ja testaamaan rohkeasti uusia asioita. Ei saa passivoitua.
24. Pidän meillä aika paljon ad hoc periaatteella koulutuksia. Jos on vaikeuksia jonkun asian kanssa, pidän palaverin tähän asiaan liittyen. Esimerkiksi, jos huomaan, että tiimin jäsenillä on ongelmia jonkin asian kanssa saatamme pitää lyhyitä koulutustaukoja tiimin sisällä. Esimerkiksi, kuinka jotain tuotetta tai asiaa käsitellään paremmin.
25. Opiskelemalla ja lukemalla. Ottamalla asioista selvää, kyselemällä ja ideoimalla. Yritän lukea, mutta voisi lukea paljon enemmänkin. Voisin viestiä uusista asioista Yammerissa. Olisi haaveena pitää blogia omasta asiantuntemuksesta.

Digitalisaation vaikutukset

19. Miten digitalisaatio on vaikuttanut organisaationne työvoimaan ja rooleihin? Mitä seuraavista rooleista organisaatiostanne löytyy?



Kuva 8 Kysymyksen 19 vastausten jakauma

Muut: Palvelumuotoiluohjaaja, CTO, Business Development Manager, COO, Digi Engineer, Web-kehittäjä, Sosiaalisen median ja digimarkkinoiden osaajia, Digital Product Manager, BI-Asiantuntija, Cloud Manager, CSI-Asiantuntija sekä kokonaisarkkitehti.

20. Miten digitalisaatio vaikuttaa mielestäsi tuottavuuteen?

1. Pitäisi edistää tuottavuutta, mutta käytettävyys asioita ajateltaessa voi kääntyä toisin päin. Jos ei edistä, se on hankalaa tietotekniikkaa.
2. Myönteisesti. Automaatio vaikuttaa tuottavuuteen. Parempi tehtävähallinta parantaa laskutusastetta.
3. Minun mielestä vaikuttaa paljon. Jos ei olisi digikanavia, ei olisi liiketoimintaa. Linkki on hyvin ilmeinen. Pääsääntöisesti positiivisesti. Jos ilmapiiri vain säilyy positiivisena, ettei ryhdytä rajoittamaan wifi-palveluiden käyttöä Euroopassa. Jos vain osaaminen on kohdallaan, voidaan lisätä tuottavuutta.
4. Se vaikuttaa tuottavuuteen. Ensinnäkin poistaa ylimääräisiä kustannuksia, jotka eivät suoranaisesti tuo lisäarvoa, kuten matkustamista ja liikkumista. Tuottavuuteen vaikuttaa työhyvinvointi. Harvalla lukee työsopimuksessa matkustus. Kun poistetaan työtehtäviin

liittyvät häiritsevät tekijät, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja lisätään tuottavuutta, nopeutetaan prosesseja, nyt on mahdollista toteuttaa asia lyhyessä ajassa (joku kauppa saadaan tehtyä lyhyemmässä ajassa), ja eurosumma on käytettävissä nopeammin kuin perinteisillä malleilla. On kylmiä mittareita ja henkisiä mittareita, ja fiilikseen pohjautuvia mittareita, joilla voidaan vähentää sairaspöissaoloja ja tapaturmia, ja vaikuttaa ilmastoon. Mitä vähemmän turhaa liikkumista, sitä parempi ilmasto. Yhteiskunnan ei tarvitse varata niin paljon varoja, joten nämä rahat voidaan käyttää muuhun, joka vaikuttaa tuottavuuteen. Työkuvan sivutekijöistä säästyvä aika voidaan käyttää muuten. Näin saadaan määrällisesti ja laadullisesti enemmän aikaa sillä työpanoksella, josta työntekijöille maksetaan. Mahdollistaa myös joustavuuden ja pöissaolojen paikkaamisen. Pätkätyö, jos teen tänään yhdelle asiakkaan pätkän, pätkätyö on normaalia tekemistä ja taas pitäisi olla vaikutusta tuottavuuteen. Näin voi olla jokaisella työntekijällä.

5. Parantaa tuottavuutta useimmissa tapauksissa ja joissakin asioissa häittaa. Etäpäivät parantavat tuottavuutta.
6. Jos miettii ohjelmistokehitystä, niin me käytetään paljon muiden tekemiä palveluja hyödyksi. Esimerkiksi Azure platformia, mikä kyllä helpottaa, jos miettii palvelimia ja kun pistää asiakkaille softaa pystyyn. Auttaa tuottavuudessa.
7. Nostaa tuottavuutta ja tehokkuus paranee, kustannuksia säästy, tiedonvaihto nopeutuu, tiedonkulku paranee.
8. Kaksiteräinen miekka. Jos sen antaa viedä mukanaan, laskee tuottavuutta. Järkevästi toteutettuna nostaa tuottavuutta. Jos uppoudut liikaa esim. sosiaaliseen mediaan, et kerkeä oikeita töitä tekemään. Digitalisaation pitäisi olla tukemassa työtä.
9. Lisää tuottavuutta sekä nopeuttaa ja helpottaa monessa kohtaa. Voisi miettiä, että lisääkö se kuitenkin aina. Digitalisaatio helpottaa varaston hallintaa siten, että manuaalinen työ vähenee ja kaikenlainen tiedonhallinta helpottuu ja tietoa on paremmin saatavilla. Yllättävän paljon menee aikaa työkaluihin tutustumiseen, mikä syö tuottavuutta ja ei ole aina niin yksinkertaista. Tiedonhallinnasta saadaan helposti sekamelska, jos ajatellaan asiaa jo pienessä mittakaavassa esim. digitaalisten valokuvien hallinta, kun kuvia on monessa eri paikassa. Tiedon tallentamiseen tarvitaan nimeämiskäytännöt, jotta tiedot löydettäisiin paremmin.
10. Pitäisi vaikuttaa parantavasti ja tuoda tuottavuutta lisää mutta tietysti se ottaa oman aikansa, että tulokset ovat näkyvillä ja saadaan näkyville. Kyllä, jos manuaalista työtä saadaan pois, näkyy tuottavuudessa ja aikaa jää johonkin muuhunkin.
11. Varmasti positiivisesti, digi on edullinen työkalu, vaikuttaa tuottavuuteen.

12. Positiivisesti, pakko se on vaikuttaa tuottavuuteen, jää aikaa muuhun, ei välttämättä tässä vaiheessa. Mielikuva ja toive on, että positiivisesti.
13. Kyllä lisää sitä. Maalaisjärki. Aikaisemmin työntekijän työnajasta on mennyt suuri osa käsin tietojen syöttämiseen yksitellen. Jos se resurssi vapautuu tärkeämmälle ja tuottavammalle työlle, niin sitä kautta. Toki prosessit pitää suunnitella siten että niihin ei tule ylimääräistä. Tavoitteena on oltava se, että säästetään työaikaa eikä lisää työvaiheita. Työtä voi siirtyä toiselle mutta kokonaisu aikaa tulee säästyä.
14. Parantavasti. Tehokkuus kasvaa digin myötä.
15. Toimiessaan hyvin kyllä jouhevoittaa, kun vehkeet toimii. Voidaan tehdä nopeammin ja kevyemmin ja vähemmällä vaivalla asioita.
16. Kyllä sillä on suora vaikutus. Tietenkin se tuo tehoa ja laatua, ei tule reklamaatioita, keskeytysten tulva tappaa tuottavuutta. Siitä ollaan keskusteltu.
17. Vaikuttaa tuottavuuden ja asiakastyytyväisyyden kautta ennen kaikkea. Jos mulla on peruskeikka, ja jos menisin chattiin ja saisin vastauksen, olisin tyytyväinen asiakas. Tälläkin hetkellä menestyy isoja firmoja, jotka pyörivät pelkästään digin ympärillä. On se vaikuttanut yleisesti ja globaalisti maailman menoon verrattuna mitä oli 20 vuotta sitten, miten firmat pyörivät silloin ja miten nyt (Google, Facebook).
18. Puhtaasti oman mielipiteen mukaan sanoisin, että sillä voi lisätä tuottavuutta. Jos ajattelen sitä viestinnän kannalta, niin tieto on silloin paremmin saatavilla. Digitalisaatio vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen silloin, kun siinä on järkeä. Esimerkiksi, kun digikyvykyys on riittävällä tasolla niin se lisää tuottavuutta. Ei mene aika räpeltämiseen.
19. Jos puhutaan yrityksen tuottavuudesta niin sillä voidaan tehostaa yrityksen prosesseja, jos sitä osataan käyttää oikein. Jos digitalisaation käyttämisestä tehdään itseisarvo se saattaa vaikuttaa jopa negatiivisesti siihen. Koen, että tärkeää on, että sitä käytetään tarkoituksenmukaisesti. Organisaatio järjesti suunnittelukilpailun, jossa piti kehittää yrityksen sisäistä logistiikkaa. Kisan voitti joukkue, joka ei ollut tehnyt mitään digiin liittyvää. Ajatuksena, että sen pitää hyödyttää itse tarkoitusta.
20. Erittäin nostavasti. Pystytään tekemään aikaisempaan verrattuna huomattavasti tehokkaampaa työtä ilman, että työn kuormittavuus kasvaa.
21. Ehdottomasti positiivisesti. Määrittely- ja suunnitteluvaiheet ovat kriittisen tärkeitä ja valinta käyttöön otettavista työkaluista tulee tehdä siten, että työkalut vastaavat organisaation tarvetta. On määriteltävä tarkasti miten tallennetaan tiedot, että raportointi muodostuu helposti ja saatava tieto on siten luotettavaa.

22. Lisää tuottavuutta, erityisesti ryhmätyöskentelyn ja sähköisen yhteistyön keinoin. Tämä mahdollistaa sen, että voidaan keskittyä siihen olennaiseen eli tuottamaan lisäarvoa.
23. Hyvin ja tehokkaasti valjastettuna vaikuttaa positiivisesti. Pitää olla toteutukset kunnossa ja ihmiset ajan tasalla ja koulutettuina. Voi olla mahdollista käydä myös toisinpäin. Kun on huolehdittu perustaustoista, että järjestelmät toimivat ja ihmiset ovat innokkaita ja osaavina mukana, niin silloin on kaunista jälkeä tiedossa.
24. Helpottaa ihmisten keskinäistä kommunikointia ja tuottavuus kasvaa räjähdysmäisesti. Vaikuttaa myös työn avoimuuteen ja vähentää rutiini hommia. Meillä on hyvä työkalu, joka tukee omien työtehtävien automatisointia.
25. Helppohan se olisi sanoa, että joo. Kyllähän se aika vie uuden kouluttaminen ja teknologia maksaa. Mitenkähän se kokonaisuhyöty nähdään. Kyllä vaikuttaa tuottavuuteen, kun menen kotiin katson koulutusmatskuja omalta koneelta. Eli pääsen työpaikan järjestelmiin käsiksi kotoa käsin ja sähköiset hakemukset saan hoidettua nopeammin pois alta.

21. Miten digitalisaatio vaikuttaa mielestäsi työntekijöiden työhyvinvointiin?

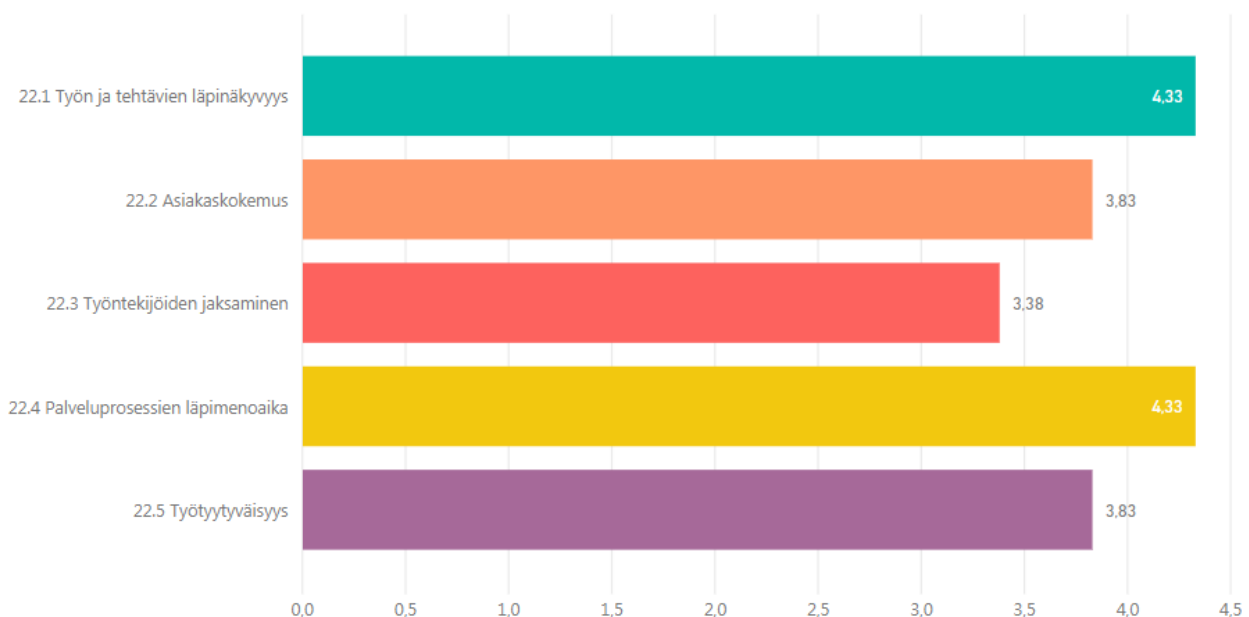
1. Jos helpottaa asioita, sen pitäisi vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin. Voisi parantaa, mutta oleellista on, että se ei heikentäisi. Ideaali tilanne on, että hyvinvointi nousee.
2. Joustavampi työ. Näkisin pääsääntöisesti myönteisinä vaikutukset. Mutta voi olla myös mukana stressipuoli. IT-osaamisen merkitys korostuu, kun tulee paljon uusia laitteita ja teknologioita (stressipuoli).
3. Vaikuttaa sekä positiivisesti että negatiivisesti. Jouhevoittaa useimmiten työnkulkua ja mahdollistaa uusia palveluita ja vaikuttaa siten työhyvinvointiin. Negatiivisesti siten, että voi olla haaste saada osaaminen vastaavalle tasolle millä sen pitää olla. Lainsäädäntö vaikuttaa työhyvinvointiin. Tehdään yömyöhään tietosuojaselosteita. Jos tulee liian rajoitetuksi lainsäädännön puolelta. Kaikki on ihmeissään markkinoinnin puolella.
4. Poistaa varsinaiseen työhön liittymättömät tehtävät, Jos on palaveri koulutus tai muu tilaisuus, miksi pitää käyttää järjestelyihin aikaa, mikä maksaa. Toteutuksia tehdään paikassa, jossa työ tehdään. Jos siitä ei ole hyötyä, voin tehdä jotain hyödyllistä. Osallistuminen mahdollistaa arvioinnin onko hyödyllistä vai ei. Ihminen, joka on sitoutunut ja motivoitunut: paine kohdistuu heihin, onnistunko ja pärjääkö ja onnistuuko asiat. Digin ansiosta minulla on entistä enemmän keinoja aikataulutukseen määrälliseen ja laadulliseen arviointiin, joka antaa tunteen, että pärjään tässä ja on positiivinen seikka työhyvinvointiin.

5. Pitää muistaa, että kaikkiin uusiin tekniikoihin ei tarvitse lähteä. Digi mahdollistaa työn seurannan uudella tavalla. Etätyö on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Minulla on mahdollisuus esimerkiksi vaihtaa aulaan tekemään sohvalle juttua, myös sähkötyöpöydät kuuluvat työhyvinvointiin.
6. Vähemmän stressiä, jos on hyvät digityökalut käytössä. Ei mene niin paljon aikaa pään hakkaamiseen seinään. Jos miettii palvelua, jota tarjoamme muille, niin sekin helpottaa asiakkaan elämää, kun ei tarvitse mennä lääkäriin ja välttää näin päänsärkyä.
7. Työntekijätkin ymmärtävät hyödyn, jos hyödynnetään digitaalisia kanavia. Strategiatapahtumista ja virkistystapahtumista voidaan sopia nopeasti, esim. sovittiin menosta Rauhalahden mökille. WhatsApp-kanavia käytetään nopeaan kommunikointiin kuten myyntiporukka voi keskustella omassa kanavassaan ja devaajat voivat keskustella keskenään.
8. Fragmentoitunut data aiheuttaa pahoinvointia, mutta vastaavasti hyvin saatavilla oleva data aiheuttaa positiivisia vaikutuksia.
9. Työn joustavuus lisääntyy ja se on ehkä tärkein, että se mahdollistaa etätyön tekemisen.
10. Osalle se voi aiheuttaa pelkotiloja esimerkiksi automatisoinnin kohdalla mikä minun roolini on jatkossa. Työ muuttaa muotoaan, mutta pitkässä juoksussa digi vaikuttaa ihan positiivisesti työhyvinvointiin. Voi olla rutiinijuttuja, esim. käsin naputetaan paljon lukuja taloushallinnossa, stressiä voi aiheuttaa ovatko luvut oikein. Jos meillä ei olisi digitalisaatiota, olisi maailma erinäköinen.
11. Oikeinkäytettynä helpottaa ja vaikuttaa. Parantaa. Sen takia käytetään ja hankitaan. Ei hankittaisi, jos ei olisi. Löytyy niitäkin henkilöitä, jotka haluaisivat toisenlaisia välineitä johtuen siitä, että ei osaa. Siitä seuraa purnaamista. Aika harvassa kuitenkin nämä henkilöt ovat. Hinta ei ole este palvelulle, pilvitekniikassa on tulevaisuus, siinä palvelu on toisen maalla. Järjestelmällisesti viedään tietoa talteen.
12. En osaa sanoa.
13. Yksilökohtaista. Itse kuulun tyhy-tiimiin ja olen tehnyt ilmoituksia digivälineillä. Käytännön juttu, että näihinkin asioihin voi vaikuttaa. Joku voi nähdä kuormittavana, että joutuu oppimaan uusia työvälineitä. Mutta sitten, kun oppii, ei ole kuormittavaa. Jotenkin pitäisi saada asennetta asioihin. Pitäisi saada asennetta työhön ja silloin siihen tulee lisää intoa ja mielenkiintoa. Työhyvinvointiin pystyy hyvin paljon vaikuttamaan itsekin. Omia asenteita ja tekemisiä voi muuttaa. Samoin muidenkin tekemisiin voi vaikuttaa. Kuitenkin mieluummin syyttää itseään kuin muita.
14. Positiivisesti vaikuttaa joustavuuden ja etätyömahdollisuuksien kautta. Voi tehdä töitä silloin, kun tuntuu hyvältä tehdä, jos ei ole aikataulutettua kalenteria.

15. Koneella istuminen ei tee hyvää. Vähentää liikettä, kun koneet toimii ja niillä tehdään asioita, niin helpottaa. Miten digi on kytköksissä työhyvinvointiin? Toivottavasti henkinen työkuorma vähenee mutta se voi myös lisääntyä.
16. Keskeytykset luovat taakkaa. Sitä ei osata oikein. Lähtee johtamisesta; miten sitä pystyisi johtamaan. Aika moni yritys pyrkii oppimaan itse. Vaikuttaa jaksamiseen; ei pysty handlaamaan kaikkea ja ärsykeitä tulee sisältä ja ulkoa ja digiohjelmia siihen päälle. Pitäisi luoda avoimuuden kulttuuria, jotta keskusteltaisiin. Auttaa, kun porukka kertoo avoimesti.
17. Digitalisaatio on avannut uusia kanavia. Työterveysaspektin kannalta digi on kaksiteräinen miekka. Se tarjoaa joustavuutta mutta osa voi kokea ahdistavana, koska ihmiset tuntevat, että työ on läsnä myös vapaa-ajalla. Toisaalta työtä pystyy tekemään silloin, kun haluaa. Osa ärsyyntyy. Työn luonne on paljon muuttunut siitä mitä se aiemmin oli. Ihmisten pitäisi sopeutua siihen. Yhteenvetona se tuo osalle joustavuutta ja helpotusta ja osalle ahdistusta.
18. Toisaalta digitalisaatio tuo eteen haasteen, että milloin olen töissä ja milloin vapaalla. Esim. Työasioiden miettiminen viikonloppuna. Jos huomaa työviestin sunnuntaina niin monesti se aiheuttaa sen, että palautuminenkin katkeaa. Se uhka tulee siitä, että ihmiset ovat koko ajan saatavilla. Vaikka ei oleteta, että lukee viestin, mutta se on tullut tiedoksi. On vaikeaa vetää rajoja vapaan ja työn välille. Toivon, että ihmiset miettivät enemmän, missä omat rajat menevät. Jos miettii ylipäättään, niin on olemassa paljon sellaisia palveluita, joilla voi mitata enemmän omaa työntekoa. Esimerkiksi oman palautumisen seuraaminen ja unen laadun tarkasteleminen.
19. Se hankaloittaa työn ja vapaa-ajan rajapinnan hahmottamista. Se myös heikentää mielestäni työstä palautumista. Kun työ on kaikkialla, se rajapinta on se key issue. Olen tehnyt muita hommia aikaisemmin ja olen huomannut, kun on ajatustyössä, se vaatii jossain määrin enemmän. Ei ole työhyvinvoinnin kannalta hyvä juttu. Työpäivä pitää otteessaan, kun käytetään paljon esimerkiksi pikaviestinvälineitä työpäivän aikana ja sen jälkeen. Ajatukset ovat työssä myös vapaa-ajalla. Aiheuttaa myös stressiä ja jatkuvalla saatavilla olon paine jossain muualla kuin normaalissa kanssakäymisessä ei ole voi olla hyväksi ihmisen psyykelle.
20. Vaikuttaa erittäin positiivisesti, kun prosessit on tehty alusta pitäen tukemaan työtä. On mietitty asioita työntekijälähtöisesti esim. että olisi paljon miellyttävämpää tehdä töitä palmun alta. Näen sen etätöinä kuten minä olen autossa ja voin tehdä sieltä töitä.
21. Mikäli järjestelmät tukevat työntekoa, ehdottoman positiivisesti. Esimiesten vastuulla on hommata toimivat työkalut työntekijöille. Pitää huomioida myös ihmisten luonnollinen tarve toiseen ihmiseen ja kohtaamisiin. Digi tulee saada tukemaan ihmisiä, ei toisinpäin.

22. Toisaalta haluaisin uskoa, että lisää kun päästään digitalisaation ytimeen. Toisaalta myös pelko uusista asioista ja teknologiasta voi vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Ei ollut kauan, että voinut tarjota palvelua etänä. Verkosta käsin saatavat palvelut tuovat uusia ulottuvuuksia työntekoon.
23. Kyllä uskon, että vaikuttaa positiivisesti, mutta aiheuttaa välillä myös haasteita itselle ja muille työhyvinvoinnin kannalta. Uskon kuitenkin, että tuottaa ennen kaikkea hyvää ihmisten hyvinvoinnille. Asioita voidaan seurata ja puuttua niihin nopeammin. Asioita voi tarkastella ehkä analyttisemmin ja totuuspohjaisemmin.
24. Suorat vaikutukset ovat sellaisia, että ei tarvitse tehdä manuaalisia taskeja jatkuvasti eikä tarvitse juosta samaa oravanpyörää, vaan saa tehdä mielenkiintoisempia hommia. Työviikot ovat toisistaan poikkeavia. Epäsuorat vaikutukset ovat, että pääsee tekemään mukavia hommia. Saa mielenkiintoisempia hommia ja pääsee ansaitsemaan paremmin.
25. Jos välineet toimii, niin työntekijä on tyytyväisempi ja saa aikaan enemmän. Ei mene aikaa haasteisiin eikä paperien tulostamiseen. Tarjoaa joustavuutta etätöläisille ja mahdollistaa arkeen joustavuutta esim. voi pestä vaikka pyykkiä samalla. Auttaa tasapainottamaan arkea. En näe että on työ- ja vapaa-aika, vaan jos tulee joku idea illalla kotona, niin sen voi laittaa heti eteenpäin ettei jää mielenpäälle painamaan.

22. Arvioi digitalisaation vaikutuksia seuraaviin osa-alueisiin?



Kuva 9 Kysymyksen 22 vastausten keskiarvot

23. Miten organisaatiossasi on valmistauduttu EU:n tietosuoja-asetuksen (GDPR) tuloon?

1. En osaa sanoa. Jos minun pitäisi tietää, en ole tietoinen asiasta.
2. Laatomalla selostuksen käsittelytoimista. Osallistumalla tietosuojakoulutuksiin. Tietotilinpäätöksen laatiminen. Organisaatio on tehnyt asetuksen vaatimia konkreettisia toimia tietosuoja-asetuksen eteen. Data processing sopimuksilla. Alihankkijat on kartoitettu ja he noudattavat GDPR:ä. Rekisterien kartoittaminen eli, missä henkilötietoja on ja mikä on niiden tietoturva-aste.
3. Käyty tietoturvaa läpi, katsottu millaisia rekistereitä meillä on, mietitty käytäntöjä tiedon tallentamiseen, esim. valokuvien, henkilötietojen poistoajkoja, mietitty alihankkijoiden kohdalla koulutuksissa on käyty. Hankittu tietosuojamalli, mietitty tasoa millainen se pitää olla.
4. On ulkoistettu rekisterin ylläpito.
5. GDPR tunnistettiin hyvissä ajoin ja valmistauduttiin. Asetuksen tullessa voimaan meillä oli hyvin asiat. Kauhulla mietin muita yrityksiä. Resurssit olivat olemassa.
6. Vaadittavat dokumentit luotu ja teknisellä puolella tekniset vaatimukset tietojen lokitukseen, käyttäjät voivat poistua täysin järjestelmästä. Tämä on kehitysasteella ja lähes valmis.
7. Koulutukset käyty ja valmistauduttu kaikilla osa-alueilla GDPR-asetukseen.
8. Kyllä.
9. Ensin oli hirveä hässäkkä. On saatu koulutusta, nimettiin tietosuojavastaava, rajattiin pääsyä asiakasrekisteriin, että sinne pääsee vain rajattu joukko ihmisiä. Tehtiin yhteistyötä ulkopuolisen organisaation (IT-talo) kanssa.
10. Kyllä meillä on tietoturvaryhmä, joka vastasi GDPR:stä ja joudutaan ottamaan kantaa asiakkaiden järjestelmistä. Enemmän olisin kaivannut tietoa ja minun mielestä on kesken ja haluaisin tietää, minne kirjataan pöytäkirjamuistiot, joissa on henkilötietoja. Uskon, että tietoturvaryhmä on kuntoon laittanut mitä on tarpeen.
11. Voisi valmistautua paremmin mutta huonosti. GDPR:n tulee herättää ajatuksia. Ajatuksen tasolla on valmistauduttu hyvin maalaisjärkeä käyttäen.
12. On tehty tietosuojavastaavan ja tietoturvapääällikön kanssa töitä pitkään. Konsulttien kanssa tehty tarkistuslistaa.
13. Kyllä on valmistauduttu. Tiedotustilaisuuksia ja koulutuksia ja järjestelmäkohtaisesti on käyty läpi GDPR-toimenpiteitä.

14. Ehdin kuulemaan, että GDPR-projekti on käynnissä. Siihen liittyviä toimenpiteitä tehty ja tarkennettu uuden järjestelmän käyttöönotossa.
15. Ollaan oltu valmiita etukäteen. Tietosuoja on ollut hallussa esim. miten oikeus tulla unohdetuksi voi toimia potilastietojärjestelmissä. Meidän tietoturvaporukan toimesta on valmisteltu. Vanhoista tietoturvatommista ohjelmista ollaan ruvetu tarkkailemaan asioita, ison tietojärjestelmämäärän tsekkaus on aika haasteellista.
16. Tehtiin selvitys itselle, sisäinen koulutus, käytiin ja jumpattiin markkinoinnin näkökulmasta, mitä saa tehdä ja mitä ei.
17. Toiminnanohjausjärjestelmä [nimi editoitu] taipuu hyvin, löytyy GDPR-vaatimukset. Käyttäjältä kysytään lupa ja pystyt tulemaan unohdetuksi. On valmistauduttu.
18. Vaikka tietosuoja-asetuksen voimaantulo oli tiedossa niin äkkiähän se tuli. Perehdyin näihin asioihin ja tutustuin asetuksessa esitettyihin vaatimuksiin ja siihen, mitä ne tarkoittavat meidän toiminnassa. Olen havainnut myös, että tapauksessa, jossa tietosuoja-asetukseen liittyvät asiat eivät kuulu henkilöiden työhön, he eivät ole niin perillä niistä. Organisaatiossamme on järjestetty sisäinen koulutus ennen asetuksen voimaantuloa. Lisäksi meillä on omalla valmennusalustalla materiaalia asetukseen liittyen. Odotan, että organisaatiossamme saavutetaan taso, että kaikki tietää, mitkä ovat asetuksen peruseriaatteet ja mikä asetuksen voimaantulon myötä muuttui.
19. En tiedä, en osaa sanoa, miten näihin on valmistauduttu. Tiedän kuitenkin, että niistä pidetään aika tarkkaa huolta.
20. Asiakasviestintää ja asiakkaiden asioista huolehtimista.
21. Tietosuojalle on oma päällikkö, joka johti koko organisaation kattavaa projektia. HR:llä oli omat palaverit ja asia hoidettiin mielestäni laadukkaasti ja ohjeistuksien mukaan.
22. Erilliset rekisteriselosteet korvattu keskitetyllä mallilla ja on kuvattu rekistereiden käyttötarkoitus. Meillä on nimetty tietosuojavastaava ja häneltä saa tukea tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä. Olemme varautuneet myös tietosuojaan liittyviin pyyntöihin ja meillä on olemassa sähköiset prosessit näiden pyyntöjen käsittelemiseksi. Tietosuoja-asetuksen voimaantulo ei aiheuttanut meillä kiirepaniikkia. Koen, että asetuksella on ollut positiivisia vaikutuksia mm. selosteiden keskityksen kannalta ja ne ovat helpommin saatavilla.
23. Minulla on sellainen käsitys, että siihen on ottauduttu sen vaatimalla vakavuudella. Sitä on edistetty ja hoidettu. Näkyy esimerkiksi materiaaleissa ja välittää sitä kautta organisaation työntekijöille. Varmasti tunnen sen verran organisaatiota, että uskon että on tehty toimia, jos on havaittu joitakin epäkohtia.

24. Sisäiset prosessit katsottiin kuntoon hyvissä ajoin. Olimme varhain liikkeellä kilpailijoihin verrattuna linjaamassa omat tuotteet GDPR sopiviksi.
25. Asiantuntijat on nimetty ja on käytössä. Ei mulle ehkä niin arjessa näy. Luotan siihen, että on otettu huomioon. Koko henkilöstön piti käydä tietoturvakoulutukset tähän liittyen ja henkilöstön piti sitoutua uusiin asetuksiin.