

KORONAVUOSI 2020

Hypetystä tervejärkisesti & terveellisesti

UUTTA 2021: TIVIA-ETUPAKETIT

Liitä TIVIAN jäsenyyteesi tarpeidesi mukainen ja edullinen TIVIA-etupaketti. Saat nyt halutessasi Tivin ja Mikrobittin ainoastaan digitaalisina versioina.

Kaikkiin TIVIA-etupaketteihin sisältyvät lehtien lisäksi TIVIAN maksuttomat digipalvelut.

TIVIA-etupaketti 1 | 34 €
Tivi digitilauksena

TIVIA-etupaketti 2 | 34 €
Mikrobitti digitilauksena

TIVIA-etupaketti 3 | 59 €
Tivi digitilauksena
Mikrobitti digitilauksena

Lisää etupaketteja on tarjolla:
tivia.fi/etupaketit

Julkaisija

Systeemyöyhdistys SYTYKE ry
Tieto- ja Viestintätekniikan
ammattilaiset TIVIA ry
Lars Sonckin kaari 12
02600 Espoo
Vaihe: 020 741 9898

Päätoimittaja

Timo Piiparinen
paatoimittaja[at]sytyke.org

Toimituskunta 4/2020

Heikki Naski
Timo Piiparinen

Tilaukset 2020

Lehti sisältyy Systeemyöyhdistys
SYTYKE ry:n jäsenmaksuun.
Vuositilaus 36 €
Irtonumerot 10 €

Vuoden 2020 numerot

1/2020 - ICT ja Etiikka
2/2020 - Oppiminen
3/2020 - Tiedon hallinta
4/2020 - Koronavuosi 2020

Pidätämme oikeudet muutoksiin

Painos

Painos 1100 kpl
ISSN: 2323-8275 (painettu)
ISSN: 2323-8283 (verkkojulkaisu)
8. vuosikerta
Lehti on vuosina 1988-2005
ilmistynyt nimellä Systeemyö

Paino ja taitto

Painopaikka: K-S Paino
Taitto: Visionomi

Toimitus ei ota vastuuta kirjoittajien
mielipiteistä eikä asiavirheistä.

Pääkirjoitus

Koronaa ja verovapautta



Koska vuodessa 2020 on virus, eikö sitä voisi bootata, ja käynnistää uudelleen? Ei voi, on vain sopeuduttava. Ja mielestäni olemme sopeutuneet tämän vuoden haasteisiin todella hyvin. Toimintamme on pysynyt aktiivisena. Olemme onnistuneet tuottamaan hyvän määrän laadukkaita tapahtumia verkon yli. Sytyke lehteä on julkaistu suunnitelmien mukaan, ja sisältö on saanut paljon positiivista palautetta. Opinnäytetyökilpailu on pidetty, ja voittaja(t) palkittu.

Haasteitakin on ollut. Fyysiset tapahtumamme, esimerkiksi Huippuseminaari, on jäänyt toteutumatta koska massakokoukset eivät ole olleet mahdollisia. Ne eivät ole koko ajan olleet ehdottomasti kiellettyjä, mutta koska isossa osassa kohderyhmämme organisaatioissa osallistumiset näihin on työnantajan toimesta kielletty, emme ole kokeneet mielekkäänä emmekä mahdollisena näitä lähteä toteuttamaan. Lisäksi, hallituksessamme on vallinnut yksimielisyys siitä, että haluamme Sytykkeenä toimia vastuullisesti, emmekä ole halunneet antaa virukselle meidän toimesta leviämisalustaa.

Varainhankintatapahtumien peruuntuminen on tuonut selkeän loven yhdistyksen kassaan. Ja Sytyke -lehden painokulut ovat yhdistyksemme selkeästi suurin kuluerä. Kun vielä huomioimme jäsenlehtien painamista säätelevän lainsäädännön (jonka mukaan vuodessa pitää tuottaa neljä erillistä numeroa lehteä, jotta painotyöstä ei tarvitse maksaa arvonlisäveroa), voi ensi vuoden 2021 aikana tulla haasteelliseksi toimittaa lehteämme painettuna versiona. Tästä olemme keskustelleet paljon niin hallituksessa kuin teidän jäsenten kanssa esimerkiksi syyskokouksessa. Keskustelut tulevat edelleen jatkumaan. Paperilehden toimittaminen on kuitenkin ehdottomasti edelleen tavoitteenamme, ja uuden hallituksen tulee tehdä tätä koskeva päätös vallitsevan tilanteen mukaan. Mikäli lehden toimittaminen hetkellisesti tapahtuu pelkästään sähköisenä, toivomme siihen ymmärrystä ja lupaamme, että laatu ei tule kärsimään.

Sytykkeen uusi hallitus aloittaa toimikautensa pian, ja itse siirryn puheenjohtajan roolista hieman taka-alalle, hallituksen varajäseneksi. Kiitän koko sydämeistäni teitä jäseniä ja hallituksissa toimineita kollegoita näistä viime vuosista, olen oppinut teiltä ja tapahtumistamme todella paljon. Samalla toivotan virtaa uusille hallituksen jäsenille, ja vähemmän koronaa vuodelle 2021! Systeemyö uuteen loistoon!

Veli-Matti Heiskanen
puheenjohtaja

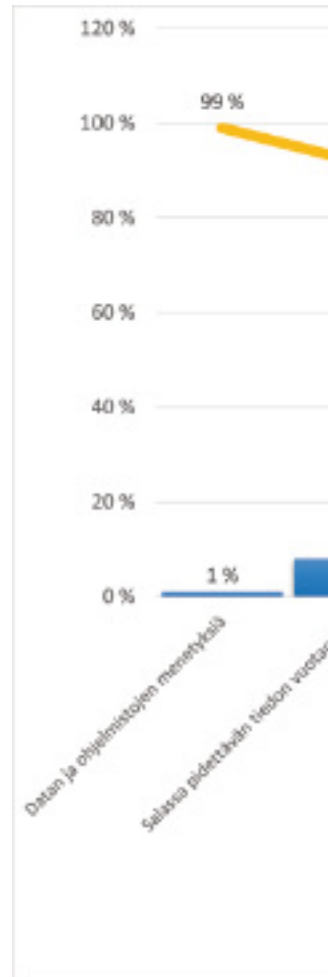
Sisältö

3. Pääkirjoitus • Veli-Matti Heiskanen
4. Koronaviruspandemia - huh huh, mikä vuosi! • Kimmo Rousku
8. Pandemian vaikutukset työyhteisössä • Herbert Lundström
12. Yhden toimittajaorganisaation tarinaa koronavuodesta • Marko Saarinen ja Niina Halminen
15. Digitaalinen transmutaatio
16. Yhden kaupungin opetuksen tarinaa koronavuodesta • Tanja Rätty, Riina Sutinen ja Ville Sakomaa
19. Suuren etätyöpajan onnistuminen vaatii suunnittelua • Mitro Kivinen
22. Koronavuosi osoitti algoritmien salailun • Tarmo Toikkanen
25. Uusi hallitus esittäytyy
26. Kuutamolla



KIMMO ROUSKU

Kimmo toimii Julkisen hallinnon digitaalisen turvallisuuden johtoryhmän (VAHTI) pääsihteerinä 1.1.2020 syntyneessä Digi- ja väestötietovirastossa. Tämän ohella hän on aktiivinen esiintyjä, tietokirjailija sekä Tietoturva ry hallituksen jäsen.



Koronaviruspandemia - huh huh, mikä vuosi!

Vuosi sitten tässä vaiheessa useimmilla meillä oli käynnissä aktiivinen suunnitteluvaihe siitä, mitä vuonna 2020, uuden uljaan vuosikymmenen ensimmäisenä vuotena tehdään. Töiden ohella oli jo selkeitä tavoitteita ja suunnitelmia loma- ja muista matkoista, kenties mitä eksoottisempiin kohteisiin.

Itse muistan hyvin, kun koronaviruspandemia alkoi leviämään, siitä todettiin sen olevan "vain vähän ähräkkäämpi kausiflunssa ja se on taputeltu kesään mennessä." Itse asiassa varsin oikein, mutta kukaan ei muista sanoa, että mahdollisesti kesään 2021 mennessä. Itsekin vielä maaliskuun alussa mietin, että heti kun tuon sairastaa, pääsee hyvin ja halvalla matkustamaan maailman ääriin. Kun pian kävikin ilmi, mistä siinä on pahimmillaan kyse, itse kukin on pyrkinyt välttämään sen sairastamista käytettävissä olevilla keinoilla ja klassisesti, rest is history.

Oliko se musta joutsen vai mikä eläin?

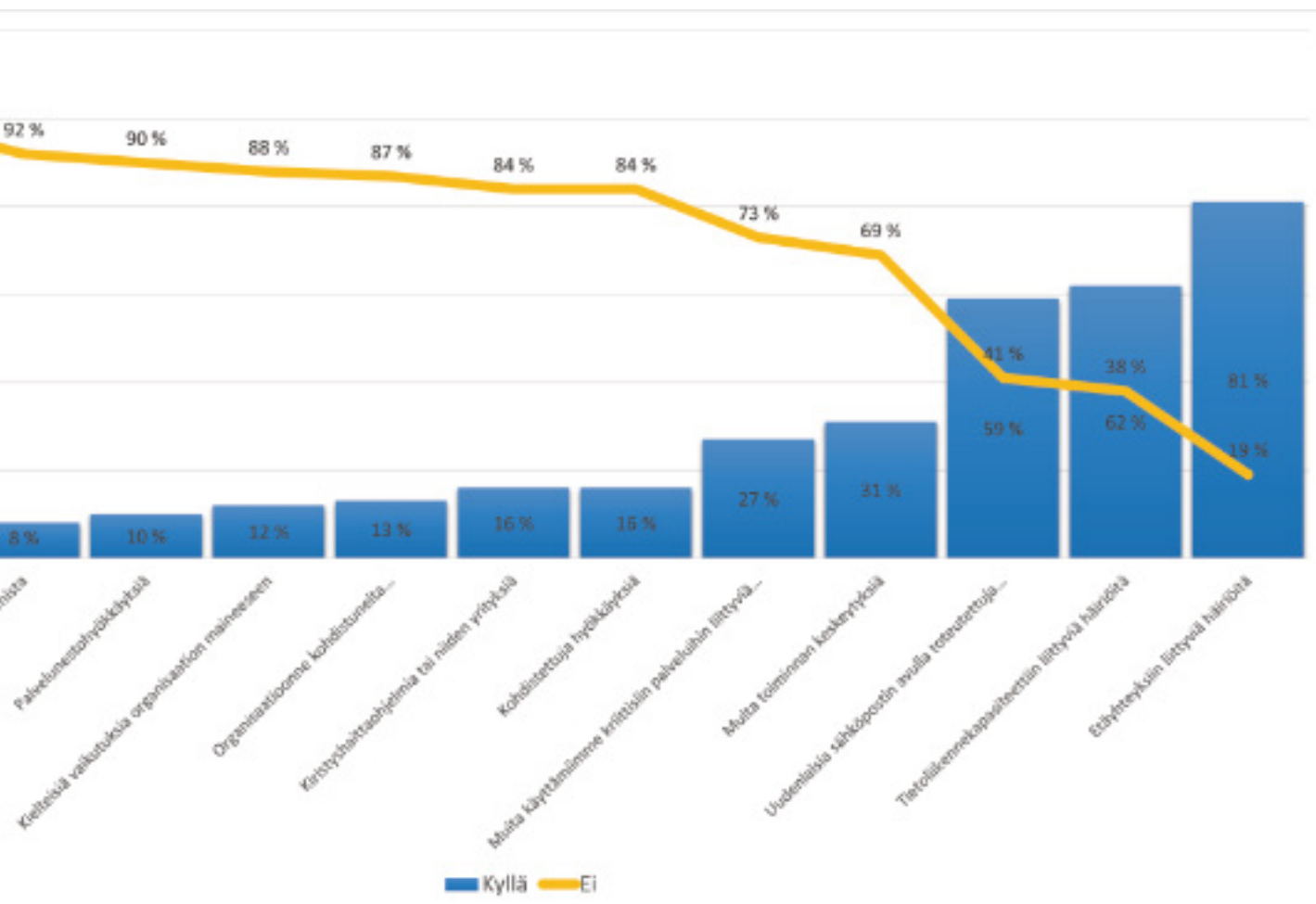
Koronaviruspandemian (KVP) osalta on esitetty, että se olisi riskienhallinnan näkökulmasta ns. musta joutsen. Jotain täysin ennalta odottamatonta. Näin ei todellakaan ole, koska pandemioita on esiintynyt viimeisen sadan vuoden aikana epäsäännöllisen säännöllisesti. Ja tästä saadaankin se kaikista tärkein oppi, jos tällaisen vaikutus meidän toimintaamme on astei-

kolla 1-5 korkein eli 5, melkein pitäisi todeta että 6, entäs todennäköisyys? Tekisi mieli sanoa, että samalla asteikolla kenties 3, mutta kun tiedetään näitä ilmaantuvan jatkossakin, se on varma, eli 5. Siis maksimipisteet. Tämän takia jokaisen organisaation ja kansalaisen tulee varautua siihen, että näitä tulee jatkossa. Toivottavasti ei näin vakavana, tai pahemmassa tapauksessa, tästä vielä tartuttavampana ja tappavampana. Ja toivottavasti joskus viruksen oikea alkuperä saadaan selville, jotta esimerkiksi muurahaiskarhujen, vyötiäisten ja muiden syytettyjen eläinten maine voidaan palauttaa.

Meidän hallittu tietohallinto ja toimiva ICT pelasti meidät

Maaliskuu 2020 jää historiaan. Muutamassa viikossa Suomessa toteutettiin kuuluisa digiloikka, jonka perusteella sadat tuhannet henkilöt siirtyivät etätöihin ja opetus siirrettiin verkkoon. Lainaan tässä Ari Uusikartanoa, joka yhdessä tilaisuudessaamme sutkautti "Karsittiin turhat digiläskit". En kuitenkaan jatkossa toivoa tällaista koronadigidieettiä, vaikka sen avulla olemme ketteröittäneet toimintaamme ja samalla pystyneet tunnistamaan paremmin, mikä on meille aidosti tärkeää ja luopumaan ns. turhasta.

VAHTI toteutti toukokuun lopussa kyselyn jul-



Kaavio. Vastaajaorganisaatioiden tunnistamat uhat, sininen palkki kuvaa prosenttimäärää, kuina monella vastaajaorganisaatiolla uhka on toteutunut - oranssi viiva kuvaa niiden organisaatioiden määrää, jolla uhka ei ole toteutunut.

kisen hallinnon johdolle ja asiantuntijoille siitä, miten reagoiti tilanteeseen on onnistunut. Tämän raportin keskeiset havainnot ovat:

1. Siirtyminen etätöihin ja siihen liittyvät tekniset ratkaisut on saatu toimintaan vähintään hyvin, osin jopa erittäin hyvin, ja merkittäviä poikkeamia ei ole toistaiseksi havaittu.
2. Organisaatioiden käyttämien tai tuottamien lakisääteisten palveluiden saatavuus ja turvallisuus ovat pysyneet korkealla tasolla.
3. Käyttöön otettujen uusien viestintäjärjestelmien sekä mahdollisten pilvipalveluiden turvallisuuden tarkastamisesta ja turvallisesta käytöstä puuttuvat yhtenäiset ohjeet ja linjaukset.
4. Etätyön yhdenmukainen ohjeistaminen puuttuu
5. Yhtenäisen tilannekuvan ja sen tietojen keräämiseen liittyvien prosessien kehittäminen

Edellä olevat havainnot 3-5 ovat niitä, jotka meidän täytyy saada kuntoon ennen seuraavaa merkittävää Suomeen kohdistuvaa häiriötä. Kyselyn mukaan (N=136 organisaatiota) TOP 3 toteutunutta uhkaa olivat:

- Etätyöyhteyksiin liittyviä häiriöitä 81 %
- Tietoliikennekapasiteettiin liittyviä häiriöitä 62 %

- Uudenlaisia sähköpostin avulla toteutettuja huijaus- tai hyökkäysviestejä 59 %

Käytännössä jos nyt tehtäisiin sama kysely, kaksi yllä olevaa laskeneet lähes normaalille tasolle. Sen sijaan erilaisten huijausten, varsinkin puhelimitse toteutettavien "Microsoft-tukihuijaussoittojen" määrä on tasolla yli miljoona soittoyritystä Suomeen per kuukausi.

Kiitos tietoliikenneoperaattoreiden, olemme pystyneet tehokkaasti hyödyntämään varsin luotettavasti verkkoyhteyksiä. Jos aikaisemmin kuormitus on syntynyt iltaisin ja viikonloppuisin kotitalouksien hyödyntäessä suoratoistopalveluita ja pelatessa netissä, nyt vastaava kuormitus syntyy päivisin etätyöskentelyn takia.

#Luottamus on koetuksella

Suomi on eri tutkimusten mukaan maailman digitalisoidumpia kansakuntia, kiitos pitkän teknologisen kehityksemme, korkeatasoisen koulutuksen ja muun historian. Käytännössä tämä näkyy siinä, että me koemme häiriötä yhteiskunnassa ja organisaatioissa tämän takia normivaltiota enemmän jokaisesta digimaailmassa tapahtuvasta häiriöstä, poikkeamasta ja hyökkäyksestä.

Kansalaisten, meidän kaikkien luottamusta digimaailmaan horjutetaan esimerkiksi edellä mainituilla huijaussoitoilla tai lokakuussa julkisuuteen nousseella Psykoterapiakeskus Vastaamoon kohdistuneena kyberhyökkäyksenä ja tämän perään suoritettuna globaalistikin poikkeuksellisen törkeänä kiristysyrityksenä, ei pelkästään palvelun omistajaan ja rekisterinpitäjään, vaan myös asiakkaisiin eli rekisteröityihin.

Tässä pätee hyvin pitkälle sama, mitä nostin jo edellä KVP:n osalta esille - #oppiminen. Suomi on myös yksi maailman parhaiten varautuneita valtiota fyysisen maailman onnettomuuksiin, kiitos meidän loistavan poikkihallinnollisen viranomaisyhteistyön sekä yhteistyön elinkeinoelämän kanssa. Sen sijaan meihin iski laajavaikutteinen digitaalisen maailman suuronnettomuus, johon emme olleet vastaavalla tavalla varautuneet. Tuleeko mieleen fyysisen maailman onnettomuutta, jossa meillä on yli 40 000 uhria, joista noin 300 on tunnistettu pahemmin loukkaantuneeksi?

Nyt pystymme kehittämään toimintaamme näiltä osin merkittävästi, jotta seuraavassa digimaailman suuronnettomuudessa olemme entistä paremmin siihen varautuneita. Niin, mikä on todennäköisyys, että tällaisia vastaavia onnistuneita kyberhyökkäyksiä kohdistuu meillä niin julkiseen hallintoon kuin yrityksiin? Todennäköisyys on 5 eli varmasti, mutta hyökkäyksen vaikutukseen jokainen organisaatio, osin käyttäjä voi vaikuttaa omalla toiminnallaan. Osana 26.-30.10. toteutettu #Digiturvaviikko julkaisimme asiakirjan "Digiturvan hyvät käytännöt johdolle ja ICT:n sekä digiturvan asiantuntijoille – tarkistuslista". Lista ei sisällä mitään uutta, käytännössä vuoden 2021 teema voisi hyvin olla "riskien hallinnan, toiminnan jatkuvuuden, tietoturvan ja tietosuona perusteet kuntoon". Tämän voi hyvin aloittaa itsearvioinnilla ja/tai tekemällä ulkoisen tarkistuksen organisaation kriittisimpiin tietojärjestelmiin.

Suosittelien muutenkin tutustumaan Digiturvaviikon materiaaleihin (<https://dvv.fi/digiturvaviikko>), asentamaan ja pelaamaan älylaitteesi sovelluskau-pasta löytyvän Digiturvallinen elämä pelin läpi sekä katselemaan digiturvaviikon tallenteita (<https://mediaserver.fi/live/digiturvaviikko>).

... samoin koetuksella on meidän jaksaminen

Toteutimme lokakuun alussa netissä avoimen Digiturvabarometrin, johon saimme vajaat kaksi tuhatta vastausta. Barometri on edelleen avoimena vastattavissa <https://response.questback.com/dvv/julkinendigiturvakysely>. Barometrin aiheina ovat digiturvaosaaminen ja koulutus, koetut riskit ja tunnistetut uhat, luottamus digimaailmaan sekä koronaviruspandemian vaikutukset.

Nostan tässä yhteydessä esille kaksi osa-aluetta, #luottamuksen ja KVP:n vaikutukset omaan toimintaan. Meillä on Suomessa suuri luottamus omaan työnantajaan ja viranomaisiin, yli 80% vastaajista luottaa paljon tai luottaa erittäin paljon siihen, että he käsittelevät turvallisesti henkilö- ja muita tietojani. Vastaavasti sama kysyttäessä koskien yrityksiä, joiden palveluita käytän, vastaava luottamus tippuu 28%, ja samalla "luotan jonkin verran" nousee yleisimmäksi vastaukseksi 53,9%.

Tätä on helppo peilata siihen, että itse tällaiseen kohtaan vastatessani mietin kaikki ne sellaiset tietomurrot tai muut "some-kohut", joissa minulle palveluita tarjoavat yritykset ovat olleet mukana. Itse tiedän ainakin 10 nettipalvelua, joista käyttäjätunnus, sähköpostiosoite sekä mahdollisesti salasana tai muita tietojani ovat päätyneet maailmalle.

Tämän ohella itseäni huolestuttaa vielä edessä oleva koronatalvi. Barometrin mukaan, vielä lokakuun alussa kulunut noin 7 kk näyttäytyi hyvin positiivisena jaksana omien työtehtävien hoitamisen osalta. Sen sijaan vaikutukset seuraavan 6 kk osalta ovat huolestuttavat, työtehtävien osalta 32% arvioi tilanteen heikentyvän jonkin verran (29%) tai merkittävästi (3%). Vapaa-ajan toiminnan osalta tilanne on paljon huolestuttavampi; tilanne heikentyy jonkin verran (43,3%) tai merkittävästi (21,5%), joka viimeaikaisia uutisia seuraten vaikuttaakin toteutuvan. Toki 19,3% toteaa, että työtehtävien osalta tilanne parantuu ainakin osin ja vapaa-ajankin osalta 12,0% vastaajista ovat samalla lailla optimistisia.

44,8% arvioi, että käsillä oleva syksy on työn kuormittavuuden ja henkisen jaksamisen näkökulmasta raskaampi kuin kevät (36,2%) tai merkittävästi raskaampi kuin kevät (8,6%). Onneksi 15,7% näkee tilanteen kevyempänä kuin kevään, todennäköisesti ne henkilöt, jotka olivat kevään kuuluisaa digiloikkaihmettä toteuttamassa.

Itsekin olen huomannut, että se aika, minkä säättää työmatkoissa ja siihen valmistautumiseen, on kulunut esimerkiksi kuulokkeet korvilla Teams-kokouksissa. Uskon, että jokaisen organisaation johtoryhmässä ja HR:ssä tämä haaste on kanssa tiedostettu ja siihen haetaan aktiivisesti ratkaisuja. Tässä on vielä noin 3,5 kk aikaa ennen kuin kevätmieli ja aurinko valtaa aivot ja alamme innokkaammin odottaa edessä siintävää kesää ja lomaa – sinne saakka pitäisi jaksaa. Eihän tämä voi näin jatkua?

Elämme jo uutta normaalia – milloin me buutataan uusi vuosikymmen käyntiin?

Jokaisessa KVP-esityksessä peräänkuulutetaan uutta normaalia, koska paluuta vanhaan ei ole. Itse uskallan väittää, että tämä on jo uusi normaali. Ei käsidesit tule liikkeistä ja työtiloistamme minnekään katoamaan eikä kukaan ihmettele vuoden kuluttua sellaista henkilöä, joka pitää edelleen maskia kasvoiltaan ja sopivaa etäisyyttä. Niin, voidaan palata tuosta meille määrätystä kahden metrin turvavälistä takaisin kolmeen metriin. Väitän lisäksi, että >90% tilaisuuksista tulee olemaan hybridejä; ne tulevat paikalle, jotka haluavat vaihteeksi tavata muita ihmisiä f2f, mutta osa seuraa entistä kehittyneempiä välineitä käyttäen tilaisuuksia etänä.

Veikkaan, että kun tämä KVP päättyy ja suuremmatkin tilaisuudet tulevat turvallisesti mahdolliseksi, meille tulee uusi some-tunniste #KVPkrpula. Jokainen voi tulkita omalla tavallaan, mitä se tulee tarkoittamaan.

Itse uskon, että buuttaamme viimeistään ensi syksynä tämän vuosikymmenen uudelleen käyntiin. Optimistit voivat toivoa aikaisemmin, koska jos katselee ja lukee mm. Bengt Holmströmin esitystä Princetonin yliopistossa lokakuussa, tilanne voi alkaa parantua jo aikaisemmin ennen kesää "If UV radiation is found to affect infection rates of covid-19 as suggested by these preliminary results, peak infections will occur around the end of the year in the northern hemisphere. In the fall, declining UV accelerates the spread of the virus and in the spring it decelerates it. Summers are likely to be relatively virus free if the virus keeps returning, a pattern familiar from earlier corona viruses."

Kun edelliseen yhdistää positiivisen uutisoinnin rokotteiden markkinoille tulosta, odotan innolla, milloin voidaan todeta - #KVPonselätetty. Ennen sitä, pidetäänhän huoli, että me keräämme opit ja varaudumme paremmin seuraaviin globaaleihin uikiin, siellä voi olla tulossa myös se ihan oikea #mustajoutsen.





HERBERT LUNDSTRÖM

Herbert Lundström, MMM, toimii Structured Profitability Oy:n partnerina. Liikkeenjohdon konsulttina hän toimii muutosjohtamisen ja johtamisviestinnän asiantuntijana. Lisäksi hän toimii usean johtamisohjelman valmentajana sekä liikkeenjohdon coachina.

Pandemian vaikutukset työyhteisössäsi

- onko tilanne hallinnassa?

On sanomattakin selvää, että covid-19 on riesanamme ainakin ensi kevääseen. Suomen IT-ammattilaiset jatkavat siis työskentelyä ns. hybridimallissa. Suurin osa porukasta tekee etätöitä, osa työpaikan omissa toimitiloissa. Monet tietotekniset työt vaativat kovaa keskittymistä, omaa pohdintaa ja työrauhaa, joten IT-ammattilaiselle lähtökohta on sinänsä ok. Tietoverkot toimivat hyvin kotonakin ja itse kullakin on kovaa ammattitaitoa hallita VPN:t ja muut tietoturvakysymykset sekä tarvittavat digitaaliset alustat.

Entä asioiden henkinen ja viestinnällinen puoli? Pandemian pitkittyminen ja joukkojen ollessa fyysisesti erillään on valppaus paikallaan. Erityisesti esimiehillä. Työnteon toimintamallien pakon edessä muuttuessa keskiössä ovat johtaminen, sisäinen viestintä sekä tiimin työvireen ylläpitäminen. Jokapäiväisiä asioita, joissa ei ole mitään mystistä. Covid-19-pandemian jatkuessa nousee siten neljä keskeistä osa-aluetta, joihin IT-ammattilaisten ja heidän esimiesten pitää nyt kiinnittää erityistä huomiota. Nämä osa-alueet ovat itsensä johtaminen, jaksaminen, yhteisöllisyys ja sisäinen viestintä. Johtaminen on läsnä kaikilla osa-alueilla. Mainitsemani asiat ovat osin päällekkäin, mutta jako on hyvin käypä, kun pandemian vaikutuksia tarkastellaan. Kirjoituksessani käyn lyhyesti läpi miksi näistä kannattaa kantaa huolta koronaviruksen jyllätessä.

Etätöön hyödyt työntekijän kannalta ^{*)}	Etätöön edut työnantajalle ^{*)}	Etätöön riskejä ja huonoja puolia ^{*)}
<ul style="list-style-type: none"> + Työajan joustavuus ja rytmitäminen omien tarpeiden mukaan + Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen + Työtyytyväisyyden ja työmotivaation parantuminen + Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa + Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteen sovittaminen + Mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella + Työntekijä tarkoituksenmukaisen paikan valinta + Vajaakuntoisten mahdollisuudet osallistua työelämään + Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa (liikenne-este, huono ilma) 	<ul style="list-style-type: none"> + Työmotivaation ja työn tuottavuuden parantuminen + Työuran piteneminen paremman jaksamisen myötä + Työnantajan toimitilojen kustannusten säästöjä + Lisää työpaikan houkuttelevuutta ja on rekrytointivaltti + Vähentää työmatkaliikennettä + Parantaa työnantajan ympäristövastuullisuutta + Edistää ilmasto- ja ympäristöpolitiikan tavoitteiden toteutumista 	<ul style="list-style-type: none"> – Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen – Vaikeudet irrottautua työstä ja tilallinen kuormittuminen – Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheelle – Sopimattomat tilat ja kustannukset kotona työskentelylle – Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemuksen työtyytyväisyydestä – Huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa – Itäjohtamisen haasteet

^{*)} Vihreinä tai punaisina ne kohdat, joilla on merkitystä covid19- pandemian aikana

Taulukko 1. Etätöön hyödyt, haitat ja riskit

Lähde: www.etatyoapaiva.fi/fi/faktaa (© Työterveyslaitos)

Lähtökohdat

Keväällä selvittiin koronaviruksesta keskimäärin hyvin. Vaikka tehtiin paljon etätöitä, työn tuottavuudessa ei selvitysten valossa ole tapahtunut merkittävä muutosta. Tulos ei sinänsä yllätä, etätöissä on paljon myönteisiä piirteitä (kuvio 1). Sama tilanne tuntuu olevan Ruotsissa. IT-alan näkökulmasta on toisaalta mielenkiintoista, että ekonomistit ovat hyvin erimielisiä siitä, kuinka kestävä nyt otettu digiloikka on. Aika näyttää.

Edellyttäen että työnteon fyysiset edellytykset, siis työtila, ergonomia, työrauha jne., ovat kunnossa työvireen säilyttämisessä kaksi osatekijää nousee ylitse muiden. Nämä ovat yhteisöllisyyden tunteen vaaliminen ja jokaisen omasta jaksamisesta huolehtiminen. Esimiesten kannattaa pitää nämä asiat pysyvästi tarkkailulistallaan niin pitkään, kun pandemia jatkuu. Tilanteen normalisoitua ensi vuonna tehdään sitten uusia arviointoja "uuden normaalin" selvityä.

Johtaminen ja viestintä ovat nyt tärkeämpiä kuin koskaan. Esimiesroolissa olevien vastuu on tietysti suurin, mutta tiimin jäsenet ovat yhtä lailla vastuussa viestistä asioista omalle pomolleen. Itselläni on esimerkkejä kummankin osapuolen laiminlyönneistä keväällä. Hybridimalli itsessään kasvattaa esimiehen työtaakkaa entisestään. Jokaisella tiimin jäsenellä on siten velvollisuus omaehtoisesti auttaa ja tukea pomaan. Eikä IT-alalla korona-ajan (eikä kyllä muulloinkaan) johtaminen ole pelkkää hierarkkista johtamista. Jaksamisen valvomisessa jokaisen tulee kantaa vastuuta tiimikavereiden hyvinvoinnista.

Itseohjautuvuus varmistaa suoritustason pysymisen

Kun vetää mutkat suoriksi, itsensä johtaminen (itseohjautuvuus) on kaiken perusta. Itsensä johtaminen on johtamisen vaativin laji ja alueena kompleksi, koska sen taustalla ovat hankalat psykologiset termit, kuten itsensä tunteminen, itsetunto ja itsevarmuus. Näiden voimalla ponnistamme kaikki henkisesti jokapäiväisessä työssämme.

Määrittelen itsensä johtamista seuraavasti: "Itsenä johtaminen käsittää niitä kyvykkyyksiä, joilla yksilö kontrolloi ajatuksiaan, tunteitaan ja tekemistään. Näin yksilö pystyy asettamaan itselleen tavoitteita ja pystyy itsenäisesti toimien (siis ilman valvontaa) on-

nistuneesti saavuttamaan niitä". Jotta onnistut itsesi johtamisessa, sinua tukee siinä joukko henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten itsekuri, itsevarmuus, sinnikkyys, joustavuus ja kyky säädellä tunteita. Niiden kautta säätelemme mm. tavoitteasetantaamme ja päätöksentekoamme, ajankäytön hallintaamme, ammatillista kehittämistämme, työn ja vapaa-ajan keskinäistä suhdettamme, ihmissuhteitamme ja fyysistä hyvinvointiamme (uni, ravinto, liikunta, alkoholin käyttö jne.). Tässä on äärimmäisyyteen pelkistettynä mitä itsensä johtaminen on.

Esitänkin peruskysymyksen jokaiselle: Jos voisit palkata omalle elämällesi esimiehen, palkkaisitko itsesi omistamasi Oy Minä Ab:n toimitusjohtajaksi? Vaikka kysymys on provosoiva, toivon jokaisen pohtivan, missä mennään. Arvioinnin helpottamiseksi voit pohtia kysymystä esim. mainitsemieni avainsanojen kautta: itsekuri, tavoitteiden vaatavuus, ajankäytön hallinta, työpäivän pituus, ihmissuhteet sekä fyysinen hyvinvointi. Mihin asioihin olet tyytyväinen, mihin et? Mitkä ovat vaikutukset itsessäsi, jos saat parempaan hallintaan ne osa-alueet, joissa olet ns. vaiheessa? Suorituskyvyn ylläpitämiseksi on hyvä tunnistaa kuviossa 2 listatut haasteet.

IT-alan ihmiset tekevät useimmiten työnsä itsenäisesti ja tottuneina siihen, että pomo ei ole lähettyvillä. Siksi uskon lähtökohtien IT-ammattilaisten työn suorituskyvyn säilymiselle olevan varsin hyvät. Jos olet työssäsi ensi kertaa tilanteessa, jossa esimies ei ole "lähettyvillä", antaisin neuvon: ole aktiivisesti vuorovaikutuksessa esimiehesi kanssa. Varsinkin jos havaitset, että kaipaat tukea ja sparrausta. Kaiken perusta on se, että sinuun kohdistuvat odotukset ovat selvät, työkuorma ja aikataulut balanssissa ammatitaitosi kanssa ja saat neuvoja ja palautetta tekemästäsi työstä. Näin itsevarmuutesi ja sen myötä itseohjautuvuutesi vähitellen kasvavat.

Ilman erillistoimenpiteitä yhteisöllisyys menee takapakia

On koronaepidemiaa tai ei, hyvinvoinnista työyhteisöstä on aina pidettävä huolta. Siihen kuuluu avoin ja luottava ilmapiiri, jossa innostetaan, kannustetaan ja puhalletaan yhteen hiileen. Covid-19 pandemian pitkittyessä, asia vaatii suunniteltuja, tietoisia toimenpiteitä. Kun toisista välittämistä häviää henkilökohtaiset kanavat, työpaikan "tunne-elämä" on

vaarassa köyhtyä ja "Me-henki" vaarassa heikentyä.

Ruotsalaiselvityksen (kts. lähdeluettelo) luvut ovat karuja. Vaikka maakohtaisia eroja todennäköisesti on Suomen ja Ruotsin välillä, uskon kehityslukujen olevan suuntaa antavia meilläkin. Ruotsin selvityksessä 58 % vastaajista olivat toukokuussa (siis. n. 3 kk etätyöskentelyn aloittamisen jälkeen) sitä mieltä, että työssä viihtyminen kärsii etätyöskentelystä. Sen lisäksi 49 % vastaajista katsoo, että etätyö on vaikuttanut kielteisesti tiimihenkeen. Viimeksi mainitun vertailuluku ennen koronaa oli 26 %. Tällöin on otettava huomioon, että ennen pandemiaa 15 % teki etätöitä, selvityksessä liki 60 % vastaajista. Lisää huolta yhteisöllisyyden heikentymiselle tulee siitä, että 44 % vastaajista katsoo, että henkilökohtaiset suhteet kollegoihin ovat niin ikään kärsineet. Kaikki tämä siis n. kolmen (!) kuukauden tarkastelujaksossa.

Johtopäätökset edellä mainitusta ovat yksiselitteiset. Sosiaaliset kontaktit ovat yhteisöllisyyden pystytessä pitämisen kannalta välttämättömiä. Haaste on sekä viestinnällinen että toiminnallinen. Viestinnällinen haaste siitä syystä, että sosiaalisten kontaktien määrän pienetessä, epävarmuus ja epätietoisuus lisääntyvät. Nämä pelot ovat tosin esimiehen aktiivisella viestinnällä varsin yksinkertaisella tavalla torjuttavissa.

Säilyäkseen hyvänä tiimihenki vaatii tiimin yhdessä oloa, kysymysten tai ongelmien yhteistä, vuorovaiikutuksellista pohdintaa. Tätä voi olla vaikea järjestää fyysisesti, riippuen työnantajan omista rajoituksista. Suoraa vuorovaikutusta on haastava korvata chateilla, sähköposteilla ja virtuaalikokouksilla.

Tällöin jokaisen tiimin tulee itse löytää ne keinot, millä varmistetaan vuorovaikutuksen säilyminen. Tämä voi tapahtua jakamalla kokemuksia, kuuntelemalla kunkin toiveet, miettimällä yhdessä, miten etätyö saadaan tehokkaammaksi ja miten varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen. Ei pidä myöskään unohtaa "small talk" ja yksityiselämän näkökulmia. Kannattaa välillä päästää patoutuneet höyryt ulos itsestä.

Jokaisen tulee kantaa huolta jokaisen jaksamisesta

Yhteisöllisyyden varmistamisessa on myös jaksamiseen liittyvä ulottuvuus. Jaksamista lisää se, kun saa jakaa ilonsa ja huolensa ja kun huomaa muiden välittävän. Pandemian jyllätessä sekä esimiehen että tiimijäsenen valppaus on tältä osin koetuksella. Esimies kantaa tietysti suurimman vastuun siitä, että

työssä jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin osalta asiat ovat reilassa. Mutta, me kannamme kaikki vastuuta siitä!

Vaara on todellinen, että jaksamisen osalta tehdään virhearviointoja. Uupumisen tunnustaminen on jo lähtökohtaisesti meille itse kullekin henkilökohtaisesti vaikeaa. Pahimmillaan se mielletään jopa heikkouden merkiksi. Nyt, kun yhteiset kahvi- ja lounastauot puuttuvat, henkilökohtaisia ad hoc-tapaamisia esimiehen tai kollegan kanssa ei ole ja Teams-palaverit keskittyvät juokseviin työasioihin, kollegan huonoa vointia ei välttämättä havaita ajoissa. Jokainen meistä jaksaa aina skarpata yhden Teams-kokouksen verran, pitäen asian piilossa.

Huolestuneisuuden ja ylikuormittumisen ensimmäisiä oireita ovat useimmiten unen laadun heikkeneminen ja sen määrän vähentyminen. Se on alku ongelmakierteelle, joka on pyrittävä katkaisemaan välittömästi. Hae apua työterveydenhuollosta, jos univaikeudet pitkiävät. Ilma oman nukkumisen kuntoon saamista, et saa mitään muutakaan jaksamisen liittyvää asiaa kuntoon. Tutustu lähdeluettelossa luetteloiutuun Työterveyslaitoksen ohjeeseen koronajan jaksamisen osalta. Se on hyvä tsekkilista arvioida tilannettasi.

Toki muutakin on tehtävissä. Työpaikkaruokalaan ei ole pääsyä, joten ruuat pitää tehdä kotona itse. Helppo kohta laiminlyödä, varsinkin jos olet pääosan päivää yksin kotona. Tässä mitataan vähän sitä mainitsemaani itsekuria itsensä johtamisen yhteydessä. Mitä itsekuriin tulee, sama pätee liikuntaan. Nyt liikunnalle olisi aikaa, ainakin sen aikaa mitä kuluu työmatkoihin. Siispä kävelylle, päivän päätteeksi, tai miksi ei keskellä päivää, jos työtilanne ja tehtävät moisen sallii.

Kevään kokemukset viittaavat siihen, että kotona tehdään pidempään töitä ja saadaan enemmän aikaa. Olen yrittänyt löytää vähän syvällisempää tietoa ilmiöstä, tässä kuitenkin onnistumatta. Yksi syy on mitä ilmeisimmin työmatkan kuluvan ajan eliminointuminen. Ruotsin kokemusten pohjalta myös häiriötekijöiden vähentyminen parantaa tilannetta, joskin osa tästä saattaa nakertaa yhteisöllisuuden tunnetta, koska työpaikan "häiriöt" saattavat juuri liittyä rupatteluun kollegan tai esimiehen kanssa hississä, kahvihuoneessa tai käytävällä. Asioilla tupaa olemaan kaksi puolta.

Käsi sydämellä: Oletko tiimin jäsenenä kuulija vai kuuntelija?

Viestintä on johtamisen polttoainetta. Tehokas

Taulukko 2. Tietotyöläisen ajankäytön haasteet
(© Structured Profitability Oy)

Työn toteutuksen aikavarkaat, itse aiheutetut

- Puutteellinen suunnittelu (kokoukset, omat työt...)
- Omien tekemisten ja päätösten heikko dokumentointi (pöytäkirjat, muistiot...)
- Omien asiakirjojen ja tiedostojen etsiminen
- Ei osata sanoa "Ei"
- Perfektionismi, tehdään turhan hyvää tai hienoa
- Yllättävien tilanteiden hoitaminen ("tulipalot")
- Sääntöjen laiminlyönti (johtaen korjauspyyntöihin)
- Kiireessä tai huolimattomuuttaan tehtyjen virheiden korjaaminen

Työn toteutuksen aikavarkaat, muiden aiheuttamat

- Ylipitkät, huonosti suunnitellut palaverit
- Tekniikan pettäminen (Verkot, lipparit, kokoustekniikka...)
- Asioiden ja päätösten heikko dokumentointi (pöytäkirjat, muistiot)
- Sisäisen / Ulkoisen toimittajan alisuorituksen korjaaminen
- Toisten odottelu
- Tiedon puute tai sen odottelu
- Perfektionismi, vaaditaan turhan hyvää tai hienoa
- Tarpeettoman sähköpostin lukeminen ja hallinta
- Yllättävien tilanteiden vaikutukset ("tulipalot")
- Sovittuja pelisääntöjä ei noudateta

sisäinen viestintä on se liima, joka pitää kaiken edellä mainitun kasassa. Esimies on huolissaan, jos ei tiedä mitä oma porukka hääää. Huolen ymmärtää, sillä korona-aikanakin esimies kantaa huolta omista ja firman tavoitteista. Etätyön ollessa jatkuvaa sekä tiimijäsenten että vetäjän on oltava tietoisien aktiivisia viestijöitä. Jos olet esimies, viestintä liittyy päätök-sen tekoon ja töiden organisointiin. Olethan vastuussa siitä, että asiat rullaavat.

Tiiminjäsenenä velvollisuutesi on pitää oma esimies informoituna töiden sujumisesta, eteen tulevista ongelmista, avun tarpeesta ja mahdollisesti asiakkaan/toimeksiantajan kuulumisista. Nyt covid-19 jylläessä ei kannata pitää näitä asioita itsestään-selvyytenä, ja siten vaarantaa tiimin tavoitteiden saavuttamista.

Töiden sujuminen vaatii tiimijäsenten keskinäistä vuoropuhelua. Puolen vuoden kokemuksella tässä on mielestäni onnistuttu kohtalaisesti. Joskin pulmatilanteiden erimielisyyksien käsittely koetaan mielestäni vähän erilaiseksi Teamissa kuin kasvokkain. Teamsissä viestitetty argumentti menettää helpommin osan terästään. Näyttörüudun takaa oman elekielen välittyminen on heikompa ja lisäksi monet viestivät tehokkaammin esim. puhumalla tussikynä kädessä, fläppitaulua käyttäen. Vähän vaikeampaa verkko- yli, ainakin se vaatii ennako- valmisteluja.

Mitä neuvoksi? Tiimi voi asettaa itselleen kaksi kysymystä.

- Minkä kouluarvosanan annamme omalle sisäiselle viestinnällemme pandemian aikana?
- Kuinka aktiivisesti olemme tiimissä seuranneet toistemme mielialoja, jaksamista ja työtyytyväisyyttä?

Jos ensimmäiseen kysymyksen arvosanaksi tuli kuutonen, niin miksi ette antanut seiskaa? Mitä olisi pitänyt sisäisessä viestinnässänne tapahtua, jotta arvosa- na olisi ollut pykälän parempi? Jos havaitsemienne puutteiden kuntoon saattaminen edelleenkin on järkevää, aloittakaa näistä. Mikäli neuvonpito- ne tuo ilmi jotain vielä akuutimpaa, silloin tuumaustaukon- ne on todella kannattanut. Samalla ajatteluprosessi antoi hyvät selitykset, miksi jämahditte siihen kuuto- seen, vai mitä? Ilman odotusten viestimistä on vaikea toteuttaa korjaavia toimenpiteitä.

Kuulemisen ja aktiivisen kuuntelemisen välillä on valovuoden ero

Jokaiselta tiimin jäseneltä vaaditaan poikkeusolo- jen vallitessa aktiivista kuuntelua. Ilman aktiivista

kuuntelua ei ole todellista vuoropuhelua. Omien kor- vien käyttöastetta on kaikkien varaa nostaa – välillä paljonkin. Aktiivisessa kuuntelemisessa hyödynnät korviesi lisäksi kaikkia muitakin aistejasi. Toisin sanoen, analysoit myös sen mitä vastapuolen elekieli viestii. Tällöin sanat ovat vain osa kokonaisviestiä. Eleet, silmän liikkeet, tunnelmaisut, äänen voima ja sanojen painotukset kaikki vahvistavat osaltaan sen mitä keskustelukumppani sanoo. Siksi on kohteliasta pitää video päällä virtuaalikokouksessa.

Aktiivisen kuuntelemisen teho perustuu myös sii- hen, että sinun kannattaa varmistua, että ymmärrät kerrotun oikein. Eli lausua kuultu omin sanoin: ”Mi- käli ymmärrän oikein mitä kerrot, niin...” Keskity kol- legan tarinaan. Aktiivisena kuuntelijana et voi sa- maan aikaan kirjoitella chattiin, hoitaa sähköposteja tai näpräillä kännykkää, sillä hups, kollegan tarinan juoni katosi. Aktiivisen kuuntelemisen muuttuessa pelkäsi kuulemiseksi dialoginne tehosta hävisi het- kessä 90 prosenttia. Kuvittelit säästäväsi aikaa tem- pullasi. Ja keskustelukumppani joutuu toistamaan sen mitä oli kertomassa tai kysymässä. Siis tuplahaitta. Oma lukunsa on sitten toisen puheen katkaiseminen puhumalla päälle, tai intämällä vastaan toisen vielä puhuessa.

Edellä mainittu kuulostaa yksinkertaiselta. Vali- tettavasti se ei aina ole. Aktiivisen kuuntelemisen taidot kehittyvät ainoastaan harjoittelun ja niiden johdonmukaisen käytön myötä. Kuitenkin aktiivinen kuunteleminen on onnistuneen dialogin perusvaa- timus. Nyt kun pääsääntöisesti ollaan etätöissä, niin on otollinen aika kehittää omia aktiivisen kuuntele- misen taitoja. Niistä on paljon iloa ja hyötyä pande- mian jälkeenkin, vaikka aikanaan palattaisiin toimis- toihin töihin. Netissä löytyy luettavaa ja Youtubessa on kosolti hyviä videoita kuuntelemisen taidosta.

Lopuksi

Kunhan tiedostaa riskit, niin etätyön tekemisessä on paljon positiivista. Keskinäinen dialogi on avain- asemassa asioiden hallinnassa pitämisessä. On toden- näköistä, että etätyötä tehdään ”uudessa normaalis- sa” selvästi enemmän. Joten kokemus ja opitut asiat eivät todellakaan valu hukkaan, kun covid-19 on nujerrettu.

Siis tuetaan, tsempataan ja välitetään toisistamme. Se onnistuu kiinnittämällä huomiota keskinäisen vuoropuhelun laatuun sekä valppauteen seurata ti- lannettanne ja sen pohjalta ryhtyä tarvittaviin toi- menpiteisiin. Pitkä talvi on edessä mutta joukkovoi- malla toisiamme tukien onnistumme.

Lähteet

- Aulanko, Mari. 1999. Johdan itseäni. Gummerus
- Tele 2. 2020. DISTANSARBETE UNDER CORONA. Uppföljning av hur Svenska befolkningen upplever att arbeta på distans under coronakrisen. Pdf ladattavissa: <https://mb.cision.com/Public/7793/3109060/9c1b3728e95cae80.pdf>

Linkit

- <http://www.ekonomistikone.fi/taloustieteilijat-skeptisia-koronan-vaikutuksista-tuottavuuteen>
- <http://www.etatypaiva.fi/fi/faktaa>
- <http://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html>
- <http://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-henkisen-hyvinvoinnin-tueksi>
- <http://www.ttl.fi/tyopiste/tee-illalla-kivoja-asioita-ja-12-muuta-vinkkia-hyvaan-uneen>



MARKO SAARINEN JA NIINA HALMINEN

Marko vastaa Ambientialla yksityisen sektorin liiketoiminnasta. Niina toimii viestintä- ja palvelumuotoilijana

Yhden toimittajaorganisaation tarinaa koronavuodesta

Mitä poikkeusaika muutti Ambientialla?
Ei juuri mitään ja ihan kaiken.

Liiketoiminnan muotoilun ja teknologian asiantuntijajayritys Ambientia on selvinnyt korona-ajasta hyvin. Liiketoiminta kasvoi toisella kvartaalilla ja rekrytointi on jatkunut normaalisti läpi poikkeusajan. Kesän jälkeen Ambientia alkoi rakentaa kokonaan uutta Salesforce-tiimiä, etänä.

Kun koronakevät pakotti tietotyöläiset ympäri länsimaita kotitoimistolle töihin, Ambientialla kehoitus otettiin rauhallisesti vastaan. Yritys on koko olemassaolon ajan kannustanut ihmisiä työskentelemään siellä, missä se sujuu parhaiten: toimistolla, kotona, veneessä, kahvilassa.

Eikä tämä ole tarkoittanut ainoastaan toimivaa etätyöskentelyä vaan myös hajautetuissa tiimeissä työskentelyä täysin vailla yhteistä kotipesää.

Siitä huolimatta koronan aiheuttama muutos oli lopulta mittava. Se pakotti miettimään asiakassuhteiden hoidon, rekrytoinnin ja henkilöstön palvelamisen koko lailla uudestaan. Kyse ei lopulta enää ollut yksittäisistä etäpäivistä siellä täällä - vaan mahdollisesti yli vuoteen venyvistä etätyökaudesta, jossa muuttuu yksilöiden ohella myös toimintaympäristö.

Teams-palaverissamme aiheesta on kokoontunut puhumaan Ambientian yksityisen sektorin liiketoiminnasta vastaava Marko Saarinen sekä viestintä- ja palvelumuotoilija Niina Halminen.

Jo keskustelun alussa kiteytyy muutoskehikon ydin. Siinä on kolme toisistaan irrallaan olevaa maail-

maa: asiakkaat, toimintaympäristö ja henkilöstö. Aloitetaan ensimmäisestä niistä.

Asiakassuhteen muutos: digitaalisten sisältöjen arvo tullut näkyvämmäksi

Vaikka Covid-19 -aikakausi on lisännyt empatian tunnetta siviilipuolella, se ei ilmene parempana toleranssina huonon asiakaskokemuksen suhteen.

Marko Saarinen muistuttaa, että poikkeusaikana-kin yksi huono palvelukokemus saattaa saada asiakkaan kääntymään kilpailevan brändin asiakkaaksi. "Kolmasosa asiakkaista on valmis hylkäämään yrityksen vain yhden huonon palvelukokemuksen vuoksi", hän kiteyttää.

Tällä Saarinen ei viittaa ainoastaan ostohetkeen vaan niihin lukuisiin kohtaamis- tai kosketuspisteisiin, jotka edeltävät ostotapahtumaa. Ne edustavat sekä B2C-että B2B-toimijoille merkittävää mahdollisuutta. Ne antavat mahdollisuuden tarjota persoonitua ja merkityksellistä palvelua ja sisältöä sekä mahdollisuuden oppia lisää käyttäjistä tai asiakkaasta sekä rikastuttaa hänen profiiliaan.

"Aika on tehnyt aiempaa paremmin näkyväksi sen, miten merkittävä osa myyntiprosessista on jo takana siinä vaiheessa, kun asiakas tapaa tai on valmis kohtaamaan B2B-yrityksen myyjän - tai mikäli siihen on tarvetta lainkaan. Tätä ennen potentiaalinen asiakas on jo ollut vuorovaikutuksessa digitaalisten sisältöjen

kanssa.”

”Asiakkaiden ja kumppaneiden valmius hyödyntää digitaalisia kanavia ja palveluja sekä kuluttaa digitaalisia sisältöjä on tiedostettu entistä paremmin viimeistään viime keväänä ja sisältöjen kehittämiseen on alettu investoida toimialaan tai organisaation kokoluokkaan katsomatta”, Saarinen kertoo.

Tämä yhdessä - palvelukokemus ja digitaalisten sisältöjen painoarvo - ovat luoneet painetta digitaaliseen transformaatioon kaikissa yrityksissä. Latentti tarve muutokseen on ollut olemassa jo vuosikausia, mutta poikkeusaika pakotti yritykset viimein tarttumaan toimeen digitaalisten kyvykkyyksiensä kehittämiseksi.

”Otetaan esimerkiksi vähittäiskauppa. Platform-liiketoimintamallin ympärille rakennetut kaupat, kuten Amazon ja Ali-Baba ovat kasvaneet suuremmaksi kuin koskaan aikaisemmin ja samalla erikoistavarakauppa on huomannut, että niiden kyky kilpaila kivijalkamyymäläpainotteisesti isoja toimijoita vastaan on olematon, jos mitään ei muuteta.”

”Ei ole kuitenkaan liian myöhäistä investoida digitalisointiin ja kyvykkyyksiin. Kuluttajien halu ostaa digitaalisissa kanavissa on voimistuva kehityssuunta, jota pandemia vauhdittaa”, Saarinen jatkaa.

Nina Halminen muistuttaa, että moni yritys on saattanut myös kokea olevansa digikehityksessä pidemmällä kuin onkaan. ”Korona-aika on ollut happeksi yritysten digitalisaatiolle. On ehkä huomattu, ettei etätyöskentely sujukaan organisaatiossa kuten on kuviteltu. Jos kulttuuri ei taivu etätyöhön ja tarvittavien työkalujen käyttöä vasta harjoitellaan, muutos vaatii enemmän aikaa”, Halminen sanoo.

Toimintaympäristön muutos: virtuaalisuudesta tuli elämän kivijalka

Pandemia on muuttanut myös toimintaympäristön pohjavirtoja, vaikka päällisin puolin mikään ei olisikaan muuttunut. Kun digitaalisen liiketoiminnan ja vaikuttamisen painoarvo kasvavat, brändin tunnettuuden ja asiakkaille hyödyllisten sisältöjen merkitys korostuvat. Tämä on näkynyt myös Ambientian liiketoiminnassa.

Yrityksen Customer Experience -liiketoiminnan vahva kasvu vuoden toisella ja kolmannella kvartaalilla perustui osaltaan siihen, että yritys on rakentanut järjestelmällisesti tunnettuutta potentiaalisten asiakkaiden keskuudessa digitaalisten kanavien mahdollisuuksia hyödyntäen.

Tätä isompi poikkeusajan aiheuttama muutos on kuitenkin ollut digitaalisen rinnakkaismaailman syntyminen. Ilmaisuu on hieman liioiteltu, joten Saarinen täsmentää:

”Laajalti elämän kirjo niin kirkosta järjestöihin kuin ystävyssuhteista valtionhallintoon on siirtänyt toiminnan painopisteen yhteisöllisiin palveluihin ja digitaalisiin työkaluihin. Virtuaalisesta vaihtoehdosta on tullut elämän kulmakivi.”

Paradigman murros näkyy tulevaisu toimeksiantoissa. Yhä useampi asiakas haluaa teknisen toteutuksen ohella liiketoimintakonseptin kirkastamiseen, palvelumuotoiluun ja digitaalisen markkinoinnin optimointiin liittyvää konsultointia. Aika on lisännyt ymmärrystä siitä, että lopulta pelkkä tekninen toteutus ilman liiketoiminnallista ja palvelukonseptiin liittyvää uudelleenajattelua ei aina riitä.

Tekninen toteutus täytyykin linkittyä strategiaan ja liiketoiminnan kehityssuuntaan vahvasti. ”Lisäarvopalveluille on yhä enemmän kysyntää. Ne ovat nimenomaan sitä, mitä asiakkaat meiltä tänä vuonna ovat kyselleet ja jopa edellyttäneet.”

”Uskon itse, että Ambientian menestystarina ei tulevaisuudessa perustu yksinomaan teknisesti



Joululahjavihje
IT-ammattilaiselle

Pentti Salmelan SANKAREITA JA SANKAREIDEN VARJOJA

-novellikokoelma

Kustannus Aarni tai
Suomalainen kirjakauppa

”...Minua on koulutettu uskomaan rationaaliseen maailmaan sekä ajattelemaan rationaalisesti. Mutta hänen suhteensa olen halunnut uskoa sadun mysteeriin. Olen mielessäni tehnyt hänestä ylimaallisen henkiolennon. En ole ajatellut, että hän on ihminen, joka kastuu, vilustuu ja niistä äännekkäästi nenänsä.”

ote Systeemis suunnittelijan
rakkaus -novellista

onnistuneisiin läpivienteihin, vaikka nämä totta kai kriittisessä roolissa ovatkin, vaan entistä enemmän rinnalle tulevat (digitaalisen) liiketoiminnan kasvun, asiakashankinnan ja asiakaspidon optimointiin liittyvät palvelut sekä datan ja ennakoivan analytiikan liiketoimintalähtöinen hyödyntäminen”, Saarinen sanoo.

Saarinen on myös havainnut, että nykyisin verkko-palavereihin kirjoitetaan aiempaa useammin agenda, vaikka samalla kynnys varata yhteinen etäpalaveri on edelleen matalampi kuin kasvokkaisen tapaamisen organisointi ennen Covid-19 -aikakautta oli. Tämä on Halmisesta ja Saarisesta hyvä asia.

Mikä sitten ei ole muuttunut? ”Asiakastyömme kivijalkana oleva luottamus ei ole häilynyt etätyön aikana. Tuntuu, että keskustelu on monelta osin yhtä helppoa verkossa kuin kasvokkain”, Halminen mainitsee.

Sisäisen viestinnän muutokset: itseohjautuvuus ja viestintä kunniaan

Kolmas osa-alue, jota pandemia on heilutellut, on henkilöstön johtaminen. Siinä uudistumisen paikkoja on ollut useitakin: miten rekrytoida etänä, miten perehdyttää uudet työntekijät etänä ja miten pitää henkilöstön työvirettä yllä, kun kotona vietetty aika alkaa lähentyä jo kymmentä kuukautta.

”Elämme itseohjautuvuuden aikakautta. Tavoitteellinen työnteko on alkanut vaatia sitä yhä enemmän. Jaksamisen tueksi on opeteltu uusia rutineja.

Ne voivat olla pieniäkin: kierränpä korttelin ennen töiden aloittamista aamulla”, Halminen sanoo.

Samalla hän on tietoinen siitä, miten monesta eri yksityiskohdasta työntekijäkokemus muodostuu, keskeisimmäksi näistä nousee lopulta se, miten me viestimme tiimin sisällä toinen toisellemme. Tämä koskee paitsi tiedon siirtämistä, niin myös yhteistöllisyyden ja välittämisen viestimistä. Toisten kuunte-lua ja kuulluksi tulemistä.

Saarinen muistuttaa, että hänen tiimissään on työntekijöitä, jotka työskentelevät normaalioloissa jatkuvasti tai huomattavan osan työviikosta asiak-kaan tiloissa. Tästä johtuen Covid-19 -ajan luoma muutos organisaation sisäiseen kommunikointiin ei ole hänelle täysin uusi: Ambientialla on jo jouduttu pohtimaan, miten pidetään satelliittityöntekijät ambientialaisina ja vahvasti osana juuri Ambientian yrityskulttuuria ja -henkeä.

Haastatteluajamme alkaa olla täynnä, ja haasta-teltavien lista Covid-19 -ajan mikro- ja makrotason muutoksista on kasvanut niin ikään mittaansa.

Lopuksi on hyvä huomata, että muutoksessa on lopulta kyse kehityksestä. Yksikään yritys-kulttuuri tai toimintaympäristö tuskin palaa samanlaiseksi kuin se oli ennen korona-aikaa.

Kun pandemia päättyy, Ambientiakin jatkaa eteen-päin. U-käännös entiseen ei ole vaihtoehto. ”Ei tieten-kään!”, haastateltavat vahvistavat. ”Maailma ei ole enää sama.”



Digitaalinen transmutaatio

Tällä kertaa annamme selkeät ja personoidut ohjeet, joilla muutat harmaat ja arvottomat järjestelmät kultaisiksi menestystarinoiksi. Muista että digialkeminen transformaatio tapahtuu hermeettisesti sinetöidyssä astiassa!

Oinas 21.3.-19.4.

Ota käyttöön organisaationlaajuinen ketterä ja vähä-rasvainen heimopiiritoimintamalli. Alkuun se voi tuntua raskaalta mutta pian hyijy muuttuu kullaksi, kysy vaikka konsultilta! Sociokrati safeagilus enterprisus!

Härkä 20.4.-20.5.

Sanat luovat todellisuutta, joten paranna työnteon motivaatiota lisäämällä kaikkien käyttämiesi sanojen loppuun voimaliite, esim. MarkkinointiOps, RekrytointiOps, VerkkoKaapeliOps, RaportointiOps, KäyttökateOps, jne. Tulet vuolemaan kultaakin kuin viimeistä päivää!

Kaksoiset 21.5.-21.6.

Myynti on organisaatiollesi kriittistä. Unohda siis substanssi ja myy samoille asiakkaille jatkuvasti kaikilla kanavilla mitä löydät, luukuta LinkedInillä, fasilitoi ostoprosessi Facebookissa, ilmesty Instagramissa, sumpli soittamalla, sepusta sähköposteja ja kaunistele kirjeillä. Ihme on jos ei raskasmetalli ala näillä vinkeillä kellertämään!

Rapu 22.6.-22.7.

Laskeudu laboratorioosi ja lisää nykyisiin järjestelmiisi tekoälyä, lisättyä todellisuutta, robotteja sekä lohko-ketjuja. Eiköhän kohta ala tylsät webbisaitit näyttämään arvotavaralta! Tensori virtualis auris!

Leijona 23.7.-22.8.

Strategiasi on aivan liian konkreettinen. Säädä ympäröivä maksimiin, ripottele voimakkaita täytesanoja, kaksinkertaista anglismien määrä, realisoi visiota enemmän ja kerro dynamisesta transformatiivisesta muutoksesta. Johan alkaa viisasten kivi löytymään! Imprimatur confusio!

Neitsyt 23.8.-22.9.

Organisaatiosi ongelma on tällä hetkellä palaverien puute. Laita kaikkien kalenterit täyteen palavereja ja pidä useampia palavereja samoilla henkilöillä myös yhtä aikaa. Arvometallien kilinä tulee olemaan huumaava!

Vaaka 23.9.-22.10.

Olet yrittänyt alkemiaa tähän asti liian vanhoilla työkaluilla. Vaihda kerralla näiden tilalle uudet ohjelmointialustat, kehityskirjastot, ohjelmistokehykset, tietokannat, testaustyökalut, dokumentointialustat, tiedonsiirtoprotokollat, viestintäohjelmat, toiminnan-

ohjausjärjestelmät, käyttöjärjestelmät, työasemat ja kahvikoneet. Pian huomaat että se mikä kiltää on tosiaankin kultaalintegroituu tulevaisuuteen.

Skorpioni 23.10.-22.11.

Et ole onnistunut alkemisissä pyrkimyksissäsi astioiden vähäisen määrän vuoksi. Tee siis sovellukseksi pakettien hallintaan sovellus, laita se palvelinkontin sisään, survaise se kontti toisen kontin sisään ja laita ne sitten konttien ajoympäristöön jonka lähetät pilveen ja asennat siellä ajoympäristönhallintapalveluun. Tätä hallitset erillisellä hallintapalvelun hallintapalvelulla, jonka käytön delegoit erilliselle liiketoimintayksikölle. Ota iso vaskooli, sillä kerrosten välistä ruilahtelee sulaa kultaakin! Containerum kubectl pluribus unum!

Jousimies 23.11.-21.12.

Ongelmiasi ovat niin vakavia, että joudut turvautumaan okkultismiin. Tutustu teurgiaan, piirrä symboleita kellariin ja järjestä seremonia missä harjoitat magiaa. Tämä voi kuulostaa oudolta, mutta tietojärjestelmätyössä tehdään päivittäin typerämpiäkin kokeiluja paljon huonommillaakin todennäköisyyksillä.

Kauris 22.12.-20.1.

Sinulle metallit transmutatoituvat kullaksi vahvan tietoturvan kautta. Säädä palomuurit oletuksena estämään aivan kaikki yhteydet ja vaadi kaikki viestintä, myös puhe, tapahtumaan salakirjoitettuna mystisillä symboleilla.

Vesimies 21.1.-19.2.

Tulkitse lyijyn muuttaminen kullaksi vertauskuvallisesti eli ajattele sitä henkisenä puhdistautumisena. Pyri siis tekemään kaikki asiat mahdollisimman puhtaasti menetelmien ja työkalujen osalta, kaikkien sääntöjen ja standardien mukaan, vaikka se maksaisi moninkertaisesti enemmän ja olisi yhtä painajasta ylläpitää. Puhtaus on tärkeämpää kuin järjestyys! Frater perdurabo!

Kalat 20.2.-20.3.

Varastoimasi data on raskasmetallia, jonka saat varmasti muutettua jalommaksi. Muut sanovat, että se ei ole mahdollista, mutta älä usko! Älä etsi arvokkaampaa dataa, vaan yritä kaikin keinoin muuntaa jätedata kullaksi. Kunhan vain uskot riittävästi alkemiaan, niin kaikki ongelmiasi ratkeavat!



TANJA RÄTTY, RIINA SUTINEN JA VILLE SAKOMAA

Tanja toimii Jyväskylän kaupungin sivistyspalveluissa erikoissuunnittelijana. Tehtävänä osallisuuden edistäminen ja päätöksenteon valmistelun tukeminen. Riina ja Ville toimivat Jyväskylän kaupungin Kasvun ja oppimisen palveluiden TVT-tiimissä Riina pedagogisena asiantuntijana ja Ville hankekoordinaattorina. Heidän tehtäviään ovat mm. Tutoropettajatoiminnan kehittäminen ja koordinointi sekä Keski-Suomen tutoropettajaverkoston pääkoordinaattorina toimiminen sekä digitaalisen ekosysteemin kehittäminen perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa.

Yhden kaupungin opetuksen tarinaa koronavuodesta

Maaliskuun puolivälissä vuonna 2020 tapahtui asia, jota kukaan ei ennalta arvannut. Suomen valtio teki päätöksen, että koko Suomi ja sen perusopetusta antavat koulut siirtyvät antamaan etäopetusta koronan vuoksi. Etäopetuksen piiriin eivät kuuluneet 1–3-

luokkalaiset tai sellaiset lapset ja nuoret, joiden kannalta fyysinen läsnäolo koulussa oli välttämätöntä oppimisen tai muun mahdollisen tuen tarpeen kannalta. Olimme tietoa- ja viestintätekniikan näkökulmasta uuden äärellä. Yhtäkkiä tuli ottaa käyttöön välineitä ja toimintatapoja, jotka suurimmalle osalle opettajista, ohjaajista ja oppilaisista olivat verrattain uusia ja ihmeellisiä.

Jyväskylän perusopetus keräsi huoltajien näkemyksiä 18.3.2020 käynnistyneen etäopiskelun sujumisesta. Sähköinen kysely toteutettiin ajalla 23. - 27.4.2020. Huoltajat arvioivat etäopetuksen onnistumista, opettajien oppilaisiin ja huoltajiin pitämän yhteydenoton riittävyttä, oppilaiden työ määrää ja saamaansa tukea. Huoltajilla oli mahdollisuus myös kertoa, mikä etäopiskelussa oli toimivaa ja mikä haastavaa. Huoltajien kyselyn

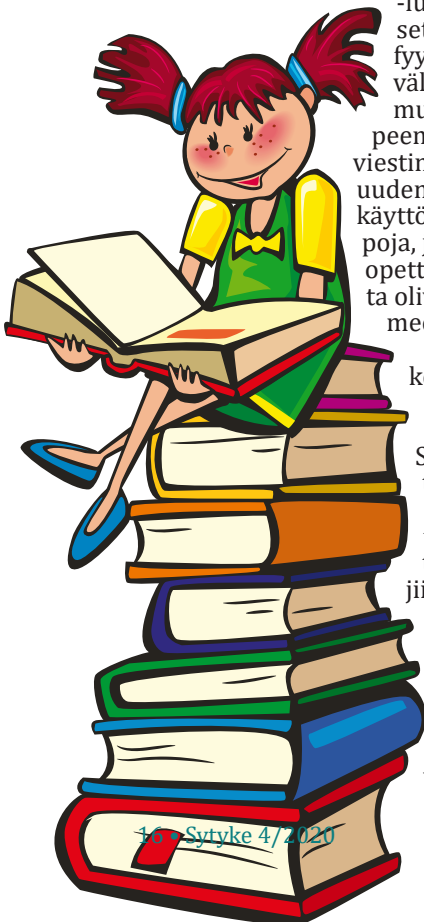
tueksi kouluille tuotettiin lasten kyselyrunko, jolla saatiin kerättyä myös lasten ajatuksia etäopetuksen sujumisesta. Myöhemmin kerättiin koulun henkilökunnan kokemuksia kevään poikkeusajan etäopetuksen sujumisesta mm. haastatteluin. Esimerkkejä poikkeusajan ratkaisuihin antoivat sellaiset rehtorit, opettajat ja koulunkäynninohjaajat, jotka heidän työkaverinsa olivat ilmiäntaneet erityisen hyvää suorituksesta poikkeusaikana.

Huoltajien kyselystä rakennettiin yhteinen kooste, joka esiteltiin niin rehtorikokouksessa kuin pyydettyä eri koulujen vanhempainilloissa. Vanhempainiltoihin laadittu kooste oli esiteltävissä myös rehtorin toimesta. Jokainen koulu sai kyselyn tuloksista oman raportin, josta oli mahdollisuus saada erittelyjä esimerkiksi luokka-asteittain. Tuloksia on käsitelty kehittämisen tukena koulutasolla, ja kyselyn tulosten perusteella kehitettiin valmiuksia vastata mahdollisesti uudelleen tulevaan poikkeusajan etäopetukseen. Koko kaupungin koostetta esiteltiin sitä pyytäneiden koulujen vanhempainilloissa sekä Jyväskylän vanhempainfoorumi ry:n tapaamisessa.

Huoltajien kyselyssä oli mahdollisuus esittää kysymyksiä ja niihin koottiin keskitettyjä vastauksia Jyväskylän perusopetuksen koronasivustolle. Seuraavat kappaleet rakentuvat huoltajilta nousseiden huoltien ympärille.

"Kouluilla olevat digialustat vaihtelevat Peda.net/Teams/Google.. Miksi eivät kaupunki/opetustoimi/koulut voi käyttää samaa alustaa?"

Huoltajien palautteesta oli huomattavissa, että samoin kuin lähiopetuksessakin, opettajilla oli vapaus toteuttaa opettaminen verkossa omalla tavallaan. Opetuspalvelut mahdollistivat opetukseen



käytettävän alustan, mutta alustojakin oli käytössä erilaisia. Opettaja valitsi niistä itselleen ja oppilailleen toimivimman. Huoltajilta kerätyn palautteen perusteella yksi poikkeusajan opetusjärjestelyihin liittyvä kehittämisen paikka oli alustojen liiallinen moninaisuus. Yksi opettaja laitoi tehtävät peda.net -alustalle, toinen Wilmaan, kolmas Teamsiin ja neljäs jonnekin muualle. Pahimmillaan alustoja oli käytössä samalla oppilaalla useampia ja piti tunnistaa, missä kukakin opettaja antoi toimeksiantoja ja mihin kukin opettaja halusi valmiin aineiston tallennettavan. Saadun palautteen pohjalta kouluja ohjeistettiin syksyllä 2020 valitsemaan mahdollisia etäopetustilanteita varten ensisijaiset alustat videoneuvotteluihin ja tehtävien jakoon.

Jyväskylässä on tietoisesti haluttu mahdollistaa kouluille ja opettajille kattava valikoima erilaisia sähköisiä oppimisen työvälineitä. Tämä antaa opettajille mahdollisuuden valita oman opetustyyliinsä, omien oppilaidensa kannalta tarkoituksenmukaisimman ympäristön ja sopivimmat välineet toteuttaa opetusta. Vaihtoehtojen monipuolisuudesta seuraa, että opetusta toteutetaan eri ympäristöissä koulusta ja opettajasta riippuen. Opetuksen järjestäjä kokee, että yksittäinen työväline ei pysty vastaamaan kaikkiin oppimisen ja opettamisen tarpeisiin, koska tarpeet muuttuvat esimerkiksi oppilaan iän mukaan.

Pääsääntöisesti valmiudet opetuksen järjestämiseen olivat hyvät, sillä järjestelmiä ja verkko-opettamisen olosuhteita oli kehitetty jo useamman vuoden ajan. Laittevaranto oli kohtuullisen hyvällä tolalla, ja kodit auttoivat täydentämällä omilla laitteistoillaan. Koululta oli mahdollista saada laite lainaan etäopetuksen ajaksi. Kouluilla ei kuitenkaan ollut riittävästi oppilaiden käyttöön tarkoitettuja laitteita, jotta laite olisi voitu antaa jokaiselle oppilaalle. Etäopetuksen aikana koulut lainasivat laitteita niille oppilaille, joilla siihen on ollut tarvetta ja lähiopetukseen palattaessa laite jäi lainaan esimerkiksi riskiryhmään kuuluminen vuoksi etäopetuksessa jatkaville oppilaille. Perheiden laitteiden käytön mahdollisuus oli suureksi avuksi tilanteessa. Poikkeustilanne tuli keväällä eteen nopeasti, jolloin keskityttiin pääosin siihen, että jokaisella oppilaalla olisi jokin laite käytettävissä. Syksyllä Opetushallitus linjasi, että koulutuksen järjestäjän tulisi etäopetustilanteessa hankkia kotiin myös verkkoyhteys sitä tarvitseville. Mahdollista syksyn etäopetusjaksoa varten kysyttiinkin kodeilta hyvissä ajoin Wilma-kyselyllä omien laitteiden käytöstä ja mahdollisista nettiyhteyksiin liittyvistä tarpeista.

Ensiarvoisen tärkeää kevään etäopetuksen onnistumisessa oli tuen järjestäminen opettajille ja ohjaajille. Monilla tilanteeseen liittyi paljon uusia opeteltavia sovelluksia ja epävarmuuden sietokyky oli koetuksella. Koulujen tutoropettajat olivat tärkeässä roolissa tehden pitkää päivää, mutta myös muut opettajat jakoivat hyviä käytäntöjä ja auttoivat toisiaan. Kasvun ja oppimisen palvelujen tieto- ja viestintäteknologian tiimi järjesti opettajille koulutuksia ja tarjosi tukea.

"Mistä voin tietää, onko oppilas oppinut sen mitä on pitänyt?"

Huolta aiheutti erityisesti pienempien lasten koulunkäynnin onnistuminen verkkovälitteisessä etäopetuksessa sekä isompien oppilaiden oppimisen edistyminen, koska opetus ei ollut niin ohjattua kuin luokkatilanteessa. Huoltajia pohditutti lisäksi se, missä



määrin kotona olevien huoltajien tehtävänä on antaa opetusta. Vastauksena todettiin, että on yksiselitteisesti koulun tehtävä huolehtia oppilaiden oppimisesta ja siten opettajan velvollisuus on opettaa ja tukea oppilasta oppimisessaan myös etäopetuksen aikana. Palautetta saatiin lisäksi kodin ja koulun välisestä viestinnästä. Ohjeistus ja palaute meni usein kyllä oppilaalle, mutta vanhemmille saattoi olla epäselvää, miten oppilas oli opinnoistaan suoriutunut.

Oppilasta koskevan arvioinnin suhteen vanhemmat olivat kriittisiä. Monet arvelivat oppilaan arvioinnin olevan etäopetuksen aikana vaikeaa, ellei jopa mahdotonta. Todellisuudessa arviointia toteutettiin poikkeusolojen aikana samoin periaattein kuin normaalitilassa, mutta arviointimenetelmät olivat monipuolisempia. Opetuksen järjestäjän puolelta koettiin, että esimerkiksi perinteisillä kokeilla ei välttämättä poikkeusolojen aikana saada niin validia arviointitietoa kuin lähiopetuksessa, joten kokeita korvattiin mm. soveltavilla ja täydentävillä tehtävillä, jotka tukivat jo aiemmin lukuvuonna saatua näyttöä oppilaan osaamisesta.

"Voisiko jatkossa olla vaikka 2krt/kk tai kerran viikossa etätyöpäivä? Esimerkiksi ryhmätöitä, projekteja ja nyt myös normaalia opetusta ollaan opittu etänä. Olisi surullista, jos etätyö unohtettaisiin tyystin koronan jälkeen?"

Joitakin huoltajia ihmetytti perinteisemmän, opettajavetoisemman, opettamisen vähyys poikkeusajan opetusjärjestelyissä. Pääsääntöisesti huoltajat olivat kuitenkin tyytyväisiä järjestelyihin. Heidän mielestään yllättävästä tilanteesta selvitettiin kunnialla. Eri-tyisen onnistuneeksi huoltajien palautteessa koettiin etäopetusajana työskentelyrauha, oppilaan itseohjautuvuuden ja vastuunoton onnistuminen, opettajan yhteydenpito videoyhteydellä oppilaisiin, tieto- ja viestintäteknologian haltuunotto sekä laadukkaan etäopetuksen onnistuminen. Osa huoltajista koki etäopiskelun onnistuneen niin hyvin, että toiveena oli tämän opiskelutavan mahdollistaminen myös poikkeusajan jälkeen.



VAIKUTTAVIN OPINNÄYTETYÖ 2020-21

Systeemityöyhdistys Sytyke ry palkitsee vuosittain vaikuttavimman tietojärjestelmätyöaiheisen opinnäytetyön. Palkinnon tarkoituksena sen lisäksi että kannustaa opiskelijoita tekemään laadukkaita opinnäytetöitä, on edistää suomalaista tietojärjestelmätyön osaamista sekä tehdä Sytyke ry:n toimintaa tunnetuksi oppilaitoksissa ja alan opiskelijoiden keskuudessa.

Palkittavan opinnäytetyön aihepiiri voi liittyä esimerkiksi ohjelmistoliiketoimintaan, kokonaisarkkitehtuuriin, mallinnukseen, tietojärjestelmäprojektien hallintaan tai testaukseen. Opinnäytetyö voi liittyä teknologiaan tai sen hyödyntämiseen.

Vaikuttavimman opinnäytetyön valintaan voi osallistua opinnäytetyö, joka on

- valmistunut joko yliopistosta (pro gradu / kandityö) tai ammattikorkeakoulusta
- hyväksytty 1.7.2020 - 30.6.2021 välisenä aikana vähintään arvosanalla hyvä.

Vaikuttavimman opinnäytetyön palkintona on 500€:n stipendi sekä vuoden jäsenyys Sytyke ry:ssä sisältäen TIVIA:n jäsenyyden. Lähetä vapaamuotoinen hakemus 15.7.2021 mennessä osoitteeseen opinnaytteet@sytyke.org. Hakemuksessa tulee olla:

- opiskelijan nimi, yhteystiedot ja oppilaitos sekä opinnäytetyöhön liittyvän tutkinnon nimi
- opinnäytetyön otsikko, aihe, tiivistelmä ja linkki opinnäytetyöhön.

Lisätietoja palkinnosta ja vaikuttavuuden arviointikriteereistä sekä hakuohjeet löydät osoitteessa www.sytyke.org/tapahtumat/opinnaytetyokilpailu. Vaikuttavin opinnäytetyö -palkinnon voittaja julkaistaan syysseminaarissamme marraskuussa 2021 sekä verkkosivuillamme www.sytyke.org että Sytyke -lehdessä.



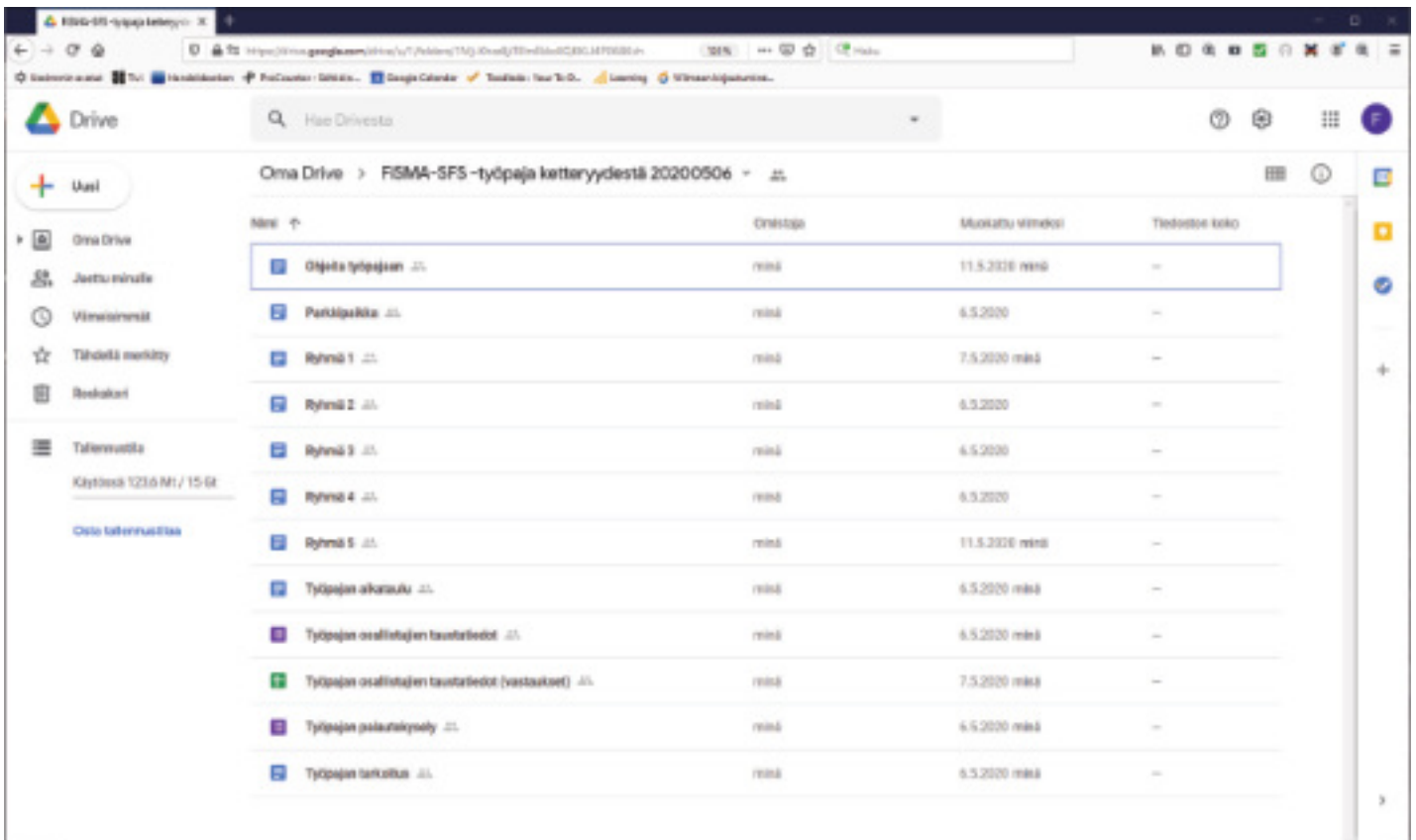
MITRO KIVINEN

Kirjoittaja toimii Finnish Software Measurement Association FiSMA Ry:n toiminnanjohtajana ja ISO/IEC JTC 1/SC 7 /WG 29 Convenorina.

Suuren etätyöpajan onnistuminen vaatii suunnittelua

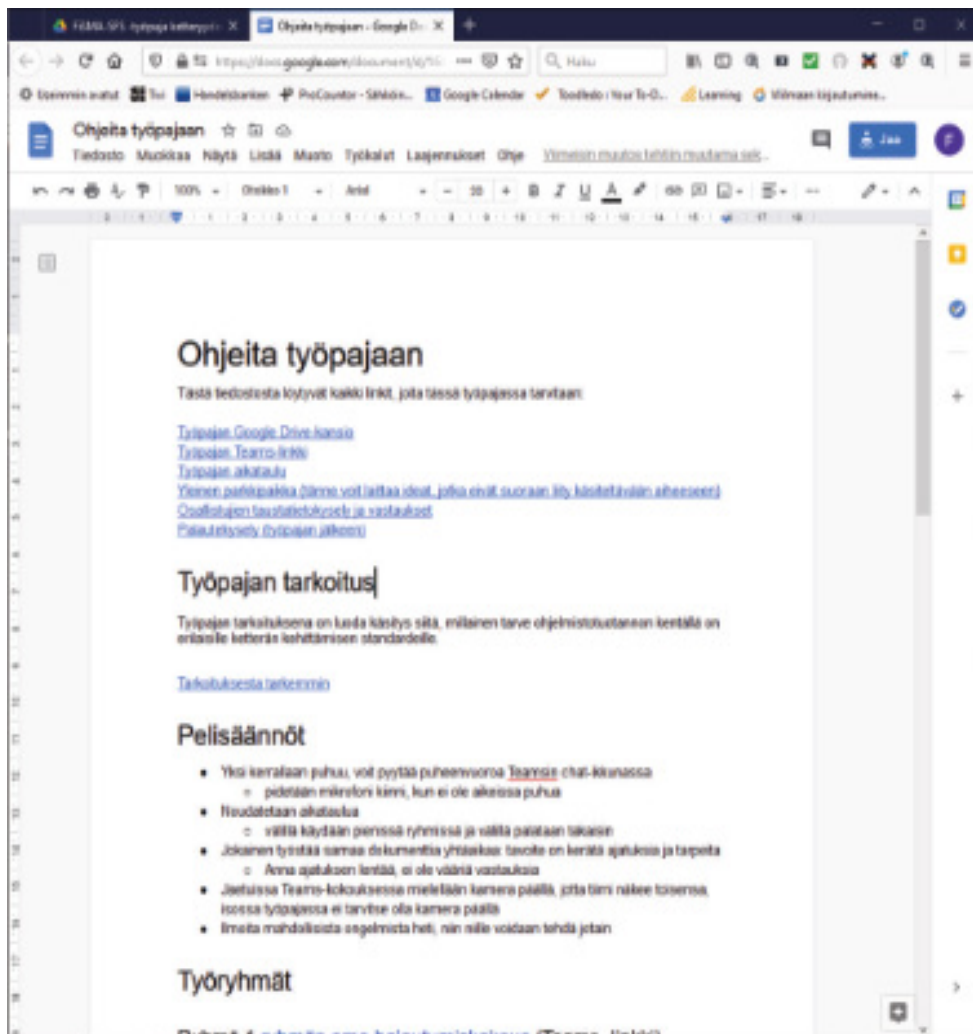
Talven 2019-2020 aikana ISO/IEC JTC 1/SC 7 väliaikainen työryhmä eli AdHoc Group 1 pohti, kuinka ISO:n tulisi järjestäytyä ketterän kehittämisen ja DevOps-toiminnan standardisoinnin osalta. Aiemmin ketterään kehittämiseen liittyvä standardisointi oli hajautuneena SC 7:n eri työryhmiin, joista kukin tarkasteli aihetta omien silmälasiansa läpi. Kesäkuussa asiaa piti käsitellä Japanissa plenary-kokouksessa.

Tuli koronapandemia ja SC 7 plenary siirtyi virtuaaliseksi. Samoin mahdollisuudet koota asiantuntijoiden mielipiteitä työpajoissa ja keskusteluissa muuttuivat. Asiaan piti kuitenkin saada vauhtia, ja halusin tulevaa kesäkokousta varten koota itselleni selkänöjää Suomen varjoryhmästä eli Standardointiliitto SFS:n SR 314 -ryhmästä. Työmuodoksi suunnittelin mahdollisimman laajan työpajan. Tavoitteeksi asetin

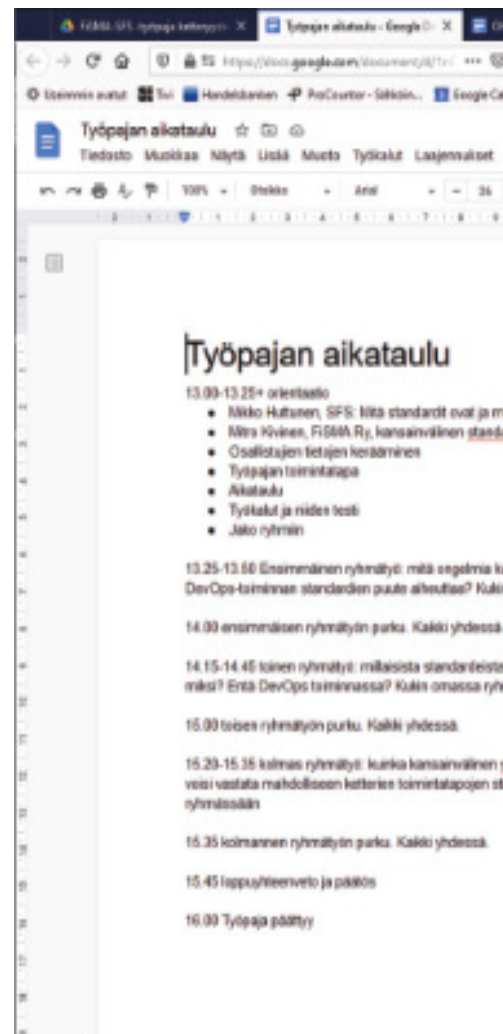


Nimi	Oikeus	Muokattu viimeksi	Tiedoston koko
Oikeus työpajan	omaa	11.5.2020 omia	—
Pankkipöytä	omaa	6.5.2020	—
Ryhmä 1	omaa	7.5.2020 omia	—
Ryhmä 2	omaa	6.5.2020	—
Ryhmä 3	omaa	6.5.2020	—
Ryhmä 4	omaa	6.5.2020	—
Ryhmä 5	omaa	11.5.2020 omia	—
Työpajan aikataulu	omaa	6.5.2020 omia	—
Työpajan osallistajien taustatiedot	omaa	6.5.2020 omia	—
Työpajan osallistajien taustatiedot (vastaukset)	omaa	7.5.2020 omia	—
Työpajan palautekysely	omaa	6.5.2020 omia	—
Työpajan tarkistus	omaa	6.5.2020 omia	—

Työryhmän työalustaksi valittiin Googlen ryhmätyökalut.



Pelisäännöt, materiaalit jne koottiin omaan tiedostoonsa.



Muista suunnitella tauot ja vaihtelevuutta työpajaan.

kerätä asiantuntijoilta näkemyksiä siitä, tarvitaanko ketterälle kehittämiselle ISO-standardia ja jos, niin millaisia.

Työpaja järjestettiin SFS:n ja FiSMA Ry:n yhteistyönä. Molemmat yhdistykset tiedottivat tulevasta tapahtumasta omilla kanavillaan. Osallistujiksi tavoiteltiin asiantuntijoita erilaisista organisaatioista, joille yhteistä on vakavasti otettavan ohjelmistokehityksen tarve. Asiantuntijoita saatiinkin tietojärjestelmätomittajista, yliopistoista ja ammattikorkeakouluista, sekä julkisen että yksityisen puolen ohjelmistojen kehittäjistä organisaatioista. Työpajan tavoitteen ja tuloksen uskottavuuden kannalta oli tärkeää, että asiantuntijat edustaisivat mahdollisimman laajaa näkemystä suomalaisesta tietojärjestelmäkehittämisestä.

Ennen työpajaa

Työpajan järjestämisen kannalta oli tärkeää tietää, kuinka monta osallistujaa saamme. SFS:n Mikko Huttunen kutsui koolle Teams-kokouksen, johon piti ilmoittautua etukäteen. Ilmoittautumisia tuli reilu kolmekymmentä. Tehokkaasti toimivan työryhmän koko on maksimissaan kuusi henkeä, joten tämä tarkoitti sitä, että loin viisi työryhmää (break-out rooms). Kul- lekin työryhmälle valmistelin oman Teams-kokouk-

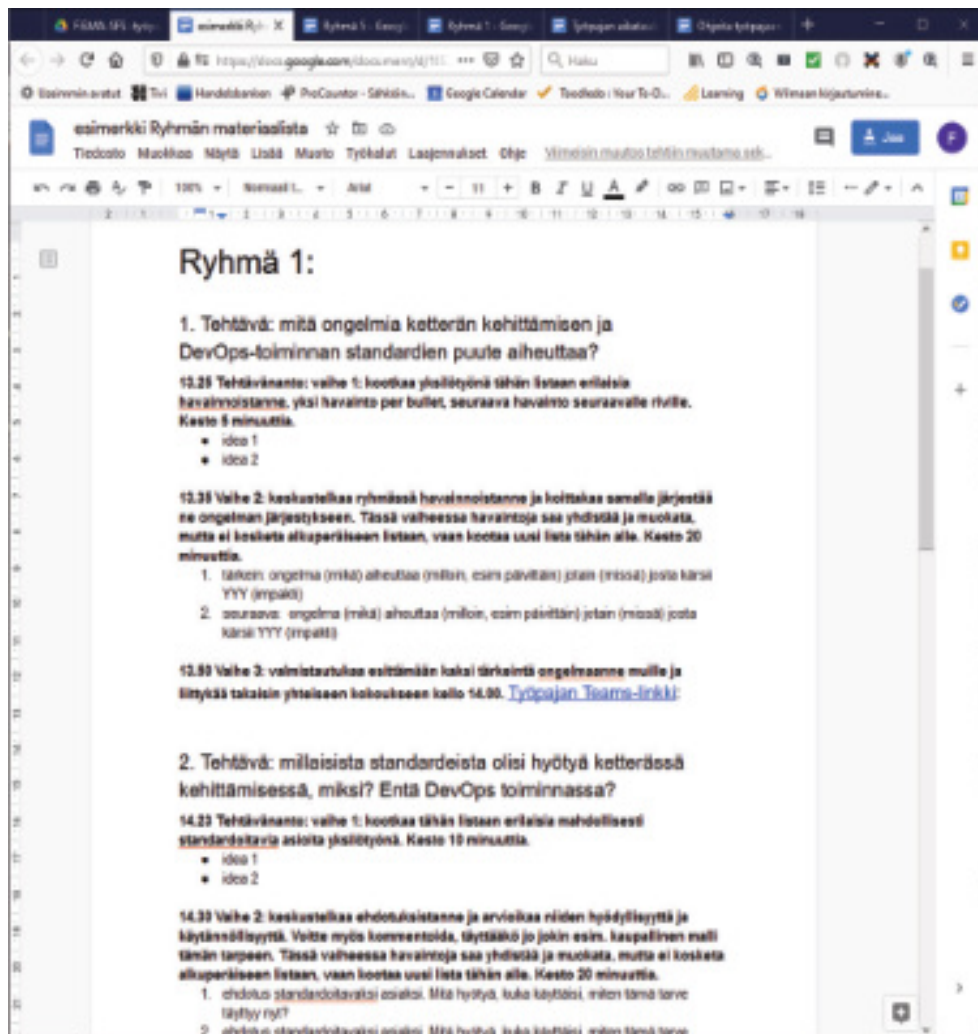
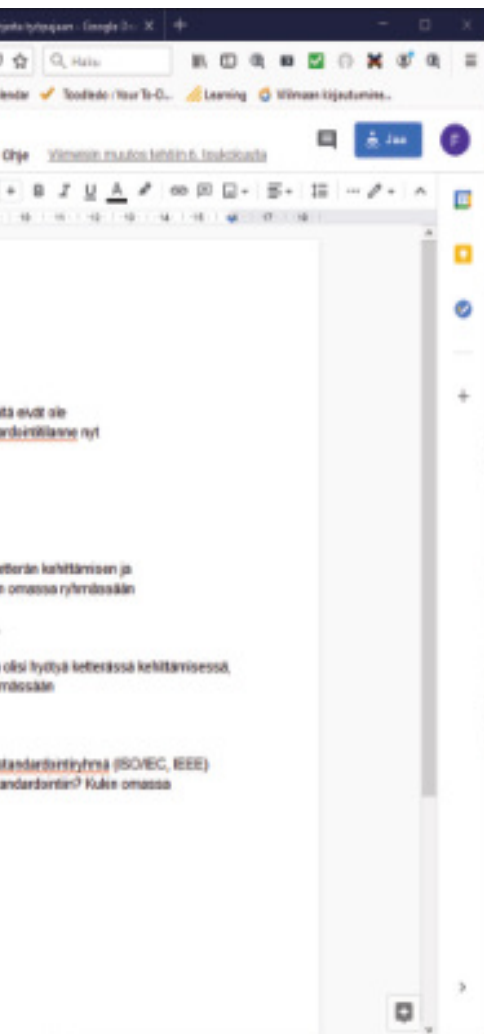
sen sekä työpajaa tukevan materiaalin. Työryhmän työalustaksi valitsin Googlen ryhmätyökalut, sillä sitä pääsevät kaikki käsittelemään ja todennäköisesti suurin osa ihmisistä osaa jo valmiiksi käyttää sitä.

Etätyöpajan onnistumisen edellytys on selkeät toimintaohjeet. Kokosin ohjeet omaan tiedostoonsa, jossa oli työpajan säännöt, linkit työpajan aikatauluun, kuhunkin ko-koukseen ja jokaiseen tarvittavaan työmateriaaliin. Työpajan aikataulun olin suunnitellut siten, että ehdimme käsitellä aiheen kannalta keskeiset asiat ensin ja että jokaiselle ryhmälle jää riittävästi aikaa keskustella aiheesta. Kolme tuntia on hyvin pitkä työpaja, joten taukoja ja vaihtelevuutta pitää olla riittävästi.

Työryhmillä oli keskenään samanlaiset toimeksiannot: kolme tehtävää, joista ensimmäisessä ja toisessa tehtävässä oli kolme vaihetta: ideointi, järjestely ja tulosten esittäminen muille. Laitoin kuhunkin työryhmään työpohjan, jossa oli käsiteltävät kysymykset ohjeineen, aikataulu ja linkit eri Teams-kokouksiin.

Työpajan aikana

Työpajan aluksi kävimme yhdessä läpi työpajan tarkoituksen ja toimintamallin. Kokosin osallistujien nimet erilliseen taulukkoon ja sen avulla ajoin ihmi-



joihin.

Työryhmillä oli keskenään samanlaiset toimeksiannot

set eri ryhmiin. Jokaiselle ryhmälle valitsimme fasilitoijan, eli henkilön joka pienemmässä ryhmässä piti huolta kirjaamisesta ja aikataulusta. Itse kiertelin eri ryhmissä vuorotellen varmistamassa, että kaikki pääsevät liikkeelle.

Jokaisella ryhmällä oli yhteisen Teams-kokouksen lisäksi oma kokouksensa ja minulla 6 yhtäaikaista Teams-kokousta. Siirtyminen eri kokousten välillä tuotti osalle lieviä vaikeuksia. Teamsissa oli mahdollista käyttää neljää yhtäaikaista kokousta ja jouduin aina sulkemaan pari kokousta päästäkseni siirtymään jokaisen kokouksen välillä. Suljettujen kokousten avaamisessa yhteinen yleisohje linkkeineen oli korvaamaton apu.

Pienen alkukankeuden jälkeen työryhmät saivat paljon tulosta aikaan ja osallistujat pitivät pienryhmiä hyvänä ratkaisuna. Keskustelu oli todella elävää. Ennalta valmistellut kysymykset auttoivat ryhmiä pysymään aiheessa ja tuotokset olivat erittäin tärkeitä jatkoon kannalta. Tosin kolme tuntia oli pitkä kesto ja jonkin verran väki lopetti ennen viimeistä tuntia.

Työpajan jälkeen

Työpajan jälkeen kiitin kaikkia osallistujia erillisellä sähköpostilla. Työpaja tuotti runsaasti hyvää materiaalia. Kaiken materiaalin käsittely vei puoli

päivää. Kokosin materiaalista tiiviin yhteenvedon, tarkoituksena esitellä se SC7:lle. Koko ketterä standardisointi otettiinkin plenaryssa esille aivan erityisenä keskusteluna. Saatoin kertoa tuloksen edustavan Suomen kantaa, sillä työpajaan osallistuminen oli ollut niin aktiivista.

Plenary keskusteli asiasta aktiivisesti ja päätti lopulta Suomen ehdotuksen mukaisesti käynnistää oman työryhmän ketterälle ja DevOps -toiminnalle. WG29 Agile & DevOps oli syntynyt. Lisäksi minut nimettiin työryhmän puheenjohtajaksi eli convenor -rooliin kolmeksi vuodeksi. Tätä työtä ei tehdä yksin. Siksi aioinkin jatkaa hyväksi havaittua työpajatyöskentelyä kuukausittaisilla FiSMA SPIN -tapaamisilla. Näin saan käsiteltä suomalaisen kanssa kansainvälisiä standardisointikysymyksiä ja kerättyä itselleni näkemystä jatkotyöskentelyä varten.



TARMO TOIKKANEN

Tarmo on Open Knowledge Finland ry:n toiminnanjohtaja. OKFI edistää avointa dataa, avointa tietoa ja avointa yhteiskuntaa.

Koronavuosi osoitti algoritmien salailun

Luottamus Suomen hallituksen päätöksiin sekä tieteseen on ollut tänä vuonna koetuksella. Vaikka tieteseen kuuluukin johtopäätösten muuttaminen uuden tiedon valossa, monet ajattelevat tieteen antavan kiistattomia faktoja maailman tilasta. Koronavuonna on tehty merkittäviä kansalaisen arkeen ja perusoi-keuksiin kajoavia päätöksiä varsin ohuella tieteelli-sellä tiedolla, koska SARS-CoV-2 -virus oli niin uusi. Sitä tutkittiin kiireellä ympäri maailmaa ja tietoa tuli koko ajan tiputellen lisää. Käsitykset muuttuivat, ku-moutuivat ja tarkentuivat. Ja joka viikko piti hallituk-sen tehdä päätöksiä uusimman tiedon perusteella.

Turku pääkaupungiksi - mutta miksi?

Vinoleukojen mukaan Turku oli Suomen pääkau-punki jonkin aikaa, kun Uusimaa eristettiin muusta Suomesta. Hallitus teki päätöksensä THL:n tuotta-mien epidemiamallien perusteella. Tiedotustilaisuuksissa näytettiin jopa käppyröitä, jotka ennustivat Uu-denmaan pahan epidemiatilanteen leviävän muualle maahan ellei aluetta eristetä.

Tässä vaiheessa voisi kysyä: Mihin dataan THL:n ennuste perustuu ja miten ennuste on tuotettu? Ja mehän OKFI:ssa kysyimme. Teimme tietopyynnön THL:lle 13.5.2020. Myös muut alan tutkijat olivat kiinnostuneita ennusteista ja tekivät omia tietopyyn-töjään.

Suomen avoimuudessa on vielä tehtävää

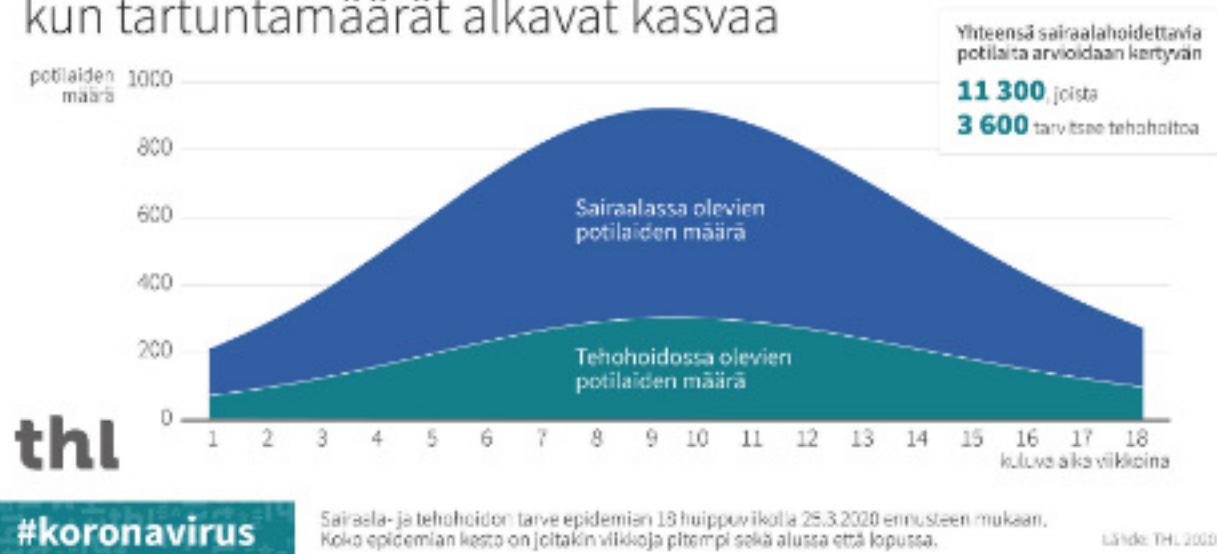
Avoin data on ollut hallitusohjelmassa vuodesta 2011 saakka. Jokainen hallitus on jatkanut avoimuuden edistämistä. Myös Marinin hallitus on tehnyt linjauksen avoimuudesta. Avoimuutta peräänkuulu-tetaan myös EU:ssa. Suomessa on valmisteilla avoi-men tieteen ja tutkimuksen strategia, jonka julistuk-sen valtaosa yliopistoista ja tutkimuslaitoksista (myös THL) on allekirjoittanut. Avoimuus ja läpinä-kyvyys kun vähentävät korruptiota, lisäävät luotta-musta viranomais toimintaan ja antavat keinoja myös parantaa hallinnon toimintaa.

Mutta juhlapuheet ovat eri asia kuin käytännön toiminta. THL ei suostunut luovuttamaan pyydettyjä epidemiamallinnusten lähdekoodia. Perustelut vai-kuttivat meriselityksiltä:

- Lähdekoodi on patentoitavissa eli salassa pidettävä.
- Koodin julkaisu haittaa tutkimusta ja itse tutkijoita.
- Lähdekoodi ei ole asiakirja vaan luonnos, koska se kehittyy edelleen.

Myös oikeuskansleri puuttui asiaan ja vaati selvitystä THL:ltä. THL muuttikin mieltään ja toimitti lokakuus-sa PDF-dokumentin, jossa oli kolme sivua R-koodia. Jo

Koronaviruksen aiheuttaman sairaala- ja tehoehoidon tarpeen ennuste, kun tartuntamäärät alkavat kasvaa



aiemmin THL oli julkaissut erinäisiä ennusteissa käytettyjä parametreja.

OKFin avoimen tieteen työryhmän tutkijat pureutuivat koodiin ja yrittivät toisintaa keväällä esitettyjä ennusteita. Tämä edellytti melkoisesti parametrien keruuta eri lähteistä, toimitetun koodin työstöä ajokuntoon ja paljon yritys-erehdys-menetelmällä haarukointia. Osa ennusteista saatiin suunnilleen tosinnettua, toisia taas ei, koska tarvittavia parametreja ei ollut saatavilla.

Miksi algoritmien avoimuudella on merkitystä?

Nyt vuoden 2020 loppupuolella kevään ennusteiden koodilla ei enää ole paljoakaan käytännön merkitystä. Kyse on kuitenkin periaatteesta. Lähtökohtaisesti kaiken viranomaistoiminnan tulee olla avointa ja läpinäkyvää, eli kaikkien päätösten perustelujen on oltava julkisesti kritisoitavissa. Olemmekin valittaneet hallinto-oikeuteen saamastamme tietopyynnön vastauksesta, koska kyseessä on tärkeä periaatepäätös ja ennakkotapaus.

Yhä suurempi osa yhteiskunnan päätöksistä tehdään datan perusteella. Puhutaan tiedolla johtamisesta, jossa päätöksiä ei tehdä pelkästään päättäjien omien mutujen perusteella vaan hyödyntämällä ajantasaista dataa päätöksen tietopohjana.

Kaikki data ei kuitenkaan ole yksinkertaista tilas-

totietoa, kuten esimerkkinä epidemiamallista osoitti. Päätöksenteon pohjana toimiva ennuste koostuu itse datasta, lukuisista oletuksista sekä analyysikoodista, ja ne yhdessä tuottavat ennusteen. Koska oikeusvaltio kuuluu päätöksenteon perusteiden avoimuus, pitää tämän avoimuuden ulottua myös algoritmien eli käytännössä niihin lähdekoodeihin, skripteihin, parametreihin ja datasetteihin, joita käytetään päätöksiä tehdessä.

On aiheellista kysyä, miksi THL (ja luultavasti monet muut viranomaiset) tietoisesti toimivat painavien kansallisten suositusten vastaisesti.

Avoimuuden kulttuuri on vaikeaa

Tutkimuslaitosten asiantuntijat ovat omalla alallaan usein maan parhaita asiantuntijoita, ja siksi yhteiskunnallisessa keskustelussa heidän tieteellisiä näkemyksiään ei yleensä haasteta. Sen sijaan heidän on vakuutettava ulkomaiset kollegansa siinä vaiheessa, kun he lähettävät tutkimusartikkeleitaan tieteellisiin lehtiin arvioitavaksi. Koronaepidemia on muuttanut tätä tilannetta. Kansalaisten joukosta on noussut muiden alojen asiantuntijoita, jotka ovat haastaneet tutkimuslaitosten näkemykset tutkimustietoon perustuen ja vaatineet vastaavasti tutkimuslaitosten perusteluita, malleja ja dataa avoimeksi. Tämä on yllättänyt esimerkiksi THL:n, jonka

TIETOPYYNTÖ

Suomen perustuslain mukaan viranomaisen hallussa olevat asiakirjat ja muut tallenteet ovat julkisia, jollei niiden julkisuutta ole välttämättömien syiden vuoksi lailla erikseen rajoitettu. Jokaisella on oikeus saada tieto julkisesta asiakirjasta ja tallenteesta. Julkisuusperiaate kuuluu ns. perusoikeuksiin. Tietopyynnön voi tehdä kuka tahansa, selvittämättä henkilöllisyyttään tai perustelematta pyyntöään. Tietopyyntö kohdistuu tiettyyn viranomaisen olemassa olevaan asiakirjaan. Tietopyyntö lähetetään käytännössä viranomaisen kirjaamoon (yleensä sähköpostitse) ja viranomaisen on joko toimitettava pyydetty asiakirja tai annettava perusteltu syy kieltäytymiselle. Viranomaisen on myös autettava tiedon pyytäjää tämän tarvitseman tiedon saamisessa (esimerkiksi pyytämällä tarkennuksia, jotta oikea tieto voidaan antaa). Tietopyynnön epäämisestä voi valittaa hallintotuomioistuimeen. Open Knowledge Finland ry ylläpitää tietopyyntö.fi -palvelua, joka yksinkertaistaa tietopyyntöjen tekemistä ja opastaa niiden laatimisessa.

toiminta ei ole perustunut ajatukseen, että mallinuksen yksityiskohdat avattaisiin kaikkien tarkasteltavaksi sitä mukaa kun työ etenee.

Ne lukijat, jotka ovat altistuneet ketterälle toimintakulttuurille työelämässään, tietävät kyllä, että avoimuuteen ja ketteryyteen siirtyminen ei ole kivutonta eikä se sovi kaikille. Mitä enemmän tapahtuu tiimin ulkopuolisten nähtävänä, sitä selkeämmin erottuvat virheet, tehottomuudet ja tyhmyydet. Koko ketteryyden juju onkin, että näistä voidaan välittömästi oppia ja kehittyä paremmiksi.

Julkisuus ja läpinäkyvyys eivät aina yksiselitteisesti lisää ketteryyttä, vaan ne voivat myös haitata kokeilujen ja epävarmojen yritysten tekemistä. Brexit-neuvotteluissakin osapuolet siirtyivät pariksi viikoksi tunnelineuvotteluihin, joissa ei kerrota medialle joka päivä, että mitä tuli sanottua ja mitä vastapuoli sanoi.

Läpinäkyvyys edistää ketteryyttä, jos se mahdollistaa virheistä oppimisen ja toiminnan tehostamisen. Jos taas läpinäkyvyys lisää syyttelyä, "väärin sammutettu" -kommentteja ja syntipukkien etsimistä, se päinvastoin haittaa toiminnan kehittymistä.

Yksityisomisteisessa firmassa läpinäkyvyys ulottuu vain kyseisen firman sisälle, jolloin yrityksen oma kulttuuri määrittää, tuottaako avoimuus ketteryyttä vai ko jäykkää varman päälle pelaamista. Julkishallintoa säätelee julkisuuslaki, jonka mukaan kaikki paitsi erikseen salassapidettävä aineisto on oltava täysin julkista. Julkisuus ulottuu siis mediaan ja kansalaisiin. Millainen kulttuuri meillä kansalaisilla sitten on? Kannustammeko julkishallintoa kehittämään toimintaansa vai syyttelemmekö heitä virheiden tekemisestä?

Tietoja, arvoja ja uskomuksia - ratkaisuna tietokiteet

"Never let a good crisis go to waste", sanoi jo Churchill. Virheistä on tärkeää oppia. Koronavuonna on opeteltu viestimään epävarmoista asioista, joiden tietopohja on hatar, paranee nopeasti mutta myös muuttaa muotoaan. Keväällä ei maskeja pitänyt käyttää, nyt niitä suositellaan. Mikähän on niiden suositusten tietopohja? Ja onko mukana poliittista ohjausta?

Yleistäen voi sanoa, että päätöksenteossa vaikutuksensa on tutkitulla tiedolla, päätöksentekijöiden omilla arvoilla (poliittisilla ja muilla), sekä erilaisilla uskomuksilla (jotka ovat faktuaalisesti epätosia, mutta jotka kuitenkin vaikuttavat).

Tätä maailman monimutkaisuutta OKFI on pyrkinyt jäsentämään tietokiteillä, joita käytämme uudessa

vuoden 2021 alussa alkavassa Wihurin säätiön rahoittamassa projektissa jäsentämään media- ja somekeskustelua covid-19 -aiheesta. Poimimme keskusteluissa olevat kysymykset ja väitteet ja haemme niitä tukevia tai vastustavia tutkimuksia. Tieto ei kuitenkaan riitä, koska monimutkaisissa asioissa mukana ovat myös arvot, uskomukset ja tunteet. Tietokiteet ottavat myös nämä huomioon.

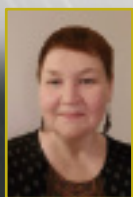
Esimerkki: Nuorilla on yleinen harhaluulo, ettei heidän tarvitse murehtia koronasta, koska he ovat terveitä eivätkä kuulu riskiryhmään. Silti he voivat tartuttaa taudin muihin ja aiheuttaa vakavaakin haittaa muille. Tämä uskomus on olemassa, joten se kannattaa tunnustaa ja huomioida, eikä pyrkiä lakaisemaan maton alle. Tällöin on mahdollista tehdä parempia päätöksiä ja tiedotusta.

Pyrimme tietokiteiden avulla hahmottamaan, mitkä keskustelussa vellovat väitteet ovat tutkimustulosten valossa tosia, mitkä taas epätosia - ja kuinka suuri osa missäkin väitteessä kumpuaa ideologioista, politiikasta ja muista uskomuksista. Tavoitteenamme on laadukkaampi ja jaettua ymmärrystä edistävä keskustelu tästä aiheesta, ja laajemmin. Tervetuloa seuraamaan projektia ja OKFI:n toimintaa osoitteessa okfi.fi.

MASKIKESKUSTELU OLISI NOPEUTTANUT PÄÄTELMIÄ

Keväällä 2020 alkoi kiivas maskikeskustelu ensin niiden puutteesta ja sitten niiden soveltuvuudesta kansalaisten käyttöön. Aluksi sosiaali- ja terveysministeriö ja THL eivät pitäneet maskeja hyödyllisinä, mitä näkemystä vahvisti ministeriön tilaama selvitys. Jo muutamaa päivää myöhemmin toinen asiantuntijaryhmä julkaisi oman selvityksensä samasta aineistosta ja päättyi päinvastaiseen päätelmään. Tieteessä erilaiset näkemykset ovat aivan tavallisia, mutta tässä merkittävää oli ministeriön ja THL:n ketteryyden puute, mikä vaikeutti tieteellisen keskustelun käymistä ja eriävien näkemysten analysointia osana päättäjille menevää ohjeistusta.

Uusi hallitus esittäytyy



KATRI MINKKINEN, puheenjohtaja

Olen Katri Minkkinen Jyväskylästä. Työskentelen TietoEvryllä tuotepäällikkönä. Olen ollut ICT-alan tehtävissä Tiedolla yli 20 vuotta. Vanhan kehäraakinkin on kehityttävä ja lähdenkin päätoimiseksi opiskelijaksi ensi vuonna. Opiskelen tietojärjestelmätieteitä valmistuen kauppatieteiden maisteriksi. Olen ollut Ketkyn (nyk. Tivia Keski-Suomi) hallituksen puheenjohtaja ja hallituksen jäsen.

Mielenkiinnolla odotan, mitä pöhinää saamme aikaiseksi Sytykkeessä ensi vuonna.

www.linkedin.com/in/katri-minkkinen-b6697a23/



JANNE HEINONEN, varapuheenjohtaja

Minulla on reilun 20 vuoden kokemus IT-alalta eri tehtävistä. Nyt alkamassa kolmas vuosi Sytyke ry:n hallituksessa. Olen jäsenenä myös Tietoturva ry:ssä ja ILF ry:ssä.

www.linkedin.com/in/janne-heinonen-76b59a3/



VIRPI HOTTI

Virpi Hotti, FT, olen ollut moniroolinen tietotyöläinen sekä yritys- että yliopistoelämässä. Data- ja ohjelmistotekniikan asiat raakadatasta ratkaisuihin sekä datataitojen jatkuva kehittäminen erilaisilla AI-/BI-/low-code-toiminnallisuuksilla ovat erityiskiinnostuksen kohteet.

www.linkedin.com/in/virpihotti/



TUULA JOHANSSON

Olen kokenut IT-alan ammattilainen ja toiminut eri rooleissa systeemyössä ohjelmoinnista, projektinhallintaan, kouluttamiseen ja konsultointiin. Tällä hetkellä työskentelen Senior Service Architectina Goforessa, jossa rakennamme digitaalisen liiketoiminnan ratkaisuja.

www.linkedin.com/in/tuula-johansson-2819104/



HEIKKI NASKI

Ohjelmistokehittäjä, teknologia-alan moniosaaja sekä Sytyke-veteraani. Toimin freelancerina.

www.linkedin.com/in/heikkinaski/



TIMO PIIPARINEN, päätoimittaja

Päiväkotimaailmassa viipottava outolintu hyperottelija. Erityiskiinnostus lepää siinä, missä ICT ja prosessit kohtaavat ja miten koko palveluprosessiin saadaan näkymään niin asiakkaan tarve kuin organisaation strategia. Sytykkeessä olen toiminut kohta kymmenisen vuotta.

www.linkedin.com/in/timopiiparinen/



MAILA VIENOLA

Pääkaupunkiseudulla asuva IT- ja portfoliohallinnan ammattilainen. Viimeiset reilut pari vuosikymmentä olen toiminut Teliällä IT esimies- ja asiantuntijatehtävissä, tällä hetkellä Portfolio Managerina. Työnkuvaani kuuluu mm. yrityssegmentin IT kehityksen koordinoimista ja agile coachina toimimista. Sytykkeen hallituksessa olen toista kautta. Aiemmin olen ollut ICT leidiä johtoryhmän jäsen useamman kauden, nykyään aktiivi rivijäsen.

www.linkedin.com/in/maila-vienola-4a27485/



VELI-MATTI HEISKANEN, varajäsen

Olen työskennellyt erilaisissa rooleissa systeemyön parissa 90 -luvulta saakka. Tällä hetkellä aikani menee yritysten talousprosessien tehostamisessa ja robotisoinnissa, sekä Team Robotics business-verkoston pyörittämisessä. Autan myös start-up organisaatioita kasvuun.

www.linkedin.com/in/veli-matti-heiskanen/



REINO MYLLYMÄKI, varajäsen

Olen koulutukseltani rakennustekniikan DI ja työskennellyt yli 20 vuotta rakennusliikkeessä tuen tietohallintojohtajia mentoimalla ja vetäen IT Forumia. Olen kiinnostunut myös projektien (epä)onnistumisesta ja olen sen seurauksena kirjoittanut aiheesta ja muutosjohtamisesta viisi kirjaa. Täytetyönä kustannan kirjoja ja harrastuksiini liittyy muun muassa Ilmailumuseoyhdistys ja golf.

www.linkedin.com/in/reinomyllymaki/



Etäsitä etätätä

Jos joku ei vielä tiedä, niin alkuvuodesta ilmestyi ihmisiä häiritsemään kulkutauti, jonka rinnalla jopa nettisivujen evästeet voidaan tulkita pikkuvaivoiksi. Tuo tauti muokkasi maailmaa tavalla, johon ei pystynyt edes graafinen käyttöliittymä aikoinaan. Neutropommin tavoin pandemia on tyhjentänyt toimistot ja täyttänyt sairaaloiden teho-osastot, tilanne, jota kukaan ei olisi voinut kuvitella vielä viime vuonna.

Covid-19, Coronavirus disease 2019 eli korona on sukupolvi-ilmiöksi muuttunut myllerryksessä, jossa toiset yhteiskunnan alueet ottavat pahasti siipeensä, toiset taas kukoistavat. Ravintola- ja tapahtuma-ala on nujerrettu henkitorseisiin kun taas jotkut tietotekniikkafirmat porskuttavat kulta-aikaansa. Ihmisten käyttäytyminen muuttuu tietyiltä osin pysyvästi, vaikka yleensä ihmisen muisti onkin kovin lyhyt.

Leimallisinta tässä vallankumouksessa on ollut eristäytyminen. Tietotekniikkapainotteisessa työssä se on ollut helppoa. Jo ennen kevättä monet saattoivat viettää suurimman osan ajastaan etätöissä, nyttemmin se on muuttunut säännöksi ja paatuneimmatkin toimistokuukkelit ovat joutuneet taipumaan siihen tosiasiaan, että enää ei voi mennä kenenkään työpisteen ääreen höpiseämään mukavia. Tämä ei välttämättä ole ainut syy siihen mittavaan tehokkuusloikkaan, minkä etätö työ toi mukanaan. Jos miettii, miten paljon aikaa meni siihen, että juoksit palaverihuoneesta toiseen, kävit lounaalla, juttelit ohimennen jonkun kanssa ja niin pois päin, niin kyllä nyt säästyy aikaa. Palaverista toiseen mennään parilla klikkauksella, lounas, kahvit, vessakäynnit hoituvat muutamilla askeleilla, riippuen vähän kotikartanon suuruudesta. Kaikillahan ei toki ole sellaista luksusta, että voisi ammattimaistyyppisesti tehdä töitä kotoaan. On hyvin ymmärrettävää, että kaikki eivät pidä kame-raansa päällä palaverissa, jos tekee töitä keittiön pöydän ääressä ja suurperheen arki hyörii ympärillä, jopa mikrofonin käyttö on joskus haasteellista.

Työnteko ei ole ainut asia, joka on muuttunut tehtäväksi etänä. Liki pitäen kaiken kuviteltavissa olevan voi ostaa netistä kotiinkuljetuksella. Lääkärilläkäyntikin on siirtymässä etänä tehtäväksi, vaikka ainakin tietääkseni edelleen pitää toimenpiteitä varten mennä ihan paikan päälle. Mutta tuskinpa kauaa. Jos lääkäri pystyy neuvomaan ihmistä ottamaan lääkettä, niin kyllähän hän pystyy neuvomaan esimerkiksi sijoiltaan menneen olkapään takaisin laitossa. Reippaimmat potilaat pystyvät suorittamaan ohjeistuksen avulla pienen leikkauksenkin ja haavanompelut. Pie-

nehköt leikkaustoimenpiteet voidaan hoitaa myös paikalle lennätetyllä dronella, joka muuttuu leikkausrobotiksi etätohtorin hiirenklikkauksella. Isommat leikkaukset vaativat vähän enemmän lennätettävää, anestesiadrone, leikkausdrone, avustava hoitajadrone ja ehkä vielä lääkintävahtidrone ja muutama kuljetusdrone kuskaamaan veripusseja, happipulloja, letkuja, kanyylejä ja laastareita. Ehkäpä jossain vaiheessa nykyinen joka kodin lääkekaappi muuttuu transformer-tyyppiseksi pikku robotiksi, joka sisältää talouden tärkeimmät lääkkeet ja kattavan kirurginveitsivalikoiman sekä suoran nettiyhteyden terveysalan tietopankkeihin. Samallahan robotti tietenkin voisi toimia siivoojana, ruuanlaittajana, viihdyttäjänä ja mitä nyt ihminen muuta saattaa haluta, harvat sitä nyt koko ajan lääkäreitä kotonaan tarvitsevat.

Sosiaalisen yhdessäolon ja yhteisten kokemusten puute niistä riippuvaisille ihmisille on luonnollisesti ollut rankkaa. Enää ei ole ollut yhtä helppoa saati sosiaalisesti hyväksytyä lentää rantalomalle tai käydä kavereiden kanssa parilla. Niitä on myös hankala tehdä etänä. Itse muutamaan etäillanistujaiseen osallistuttuani totesin, että aika hankalaa on. Etäpalaverit sopivat formaaliin kommunikointiin, jossa ihmisillä on puheenvuorot ja agenda. Sensijaan teknologia ei oikein tue vapaamuotoista juttelua, jossa välillä puhutaan yhdessä koko porukalla ja välillä puhellaan pienemmissä porukoissa ja illan edetessä joku yksinäänkin, ainakaan minä en ole sellaiseen sovellukseen vielä törmännyt. Katsekontaktin puuttuminen on varsin oleellinen ongelma ja se vie viestinnästä paljon pois. Mutta onhan se parempi kuin ei mitään.

Tässäkin suhteessa kehitystä tapahtuu koko ajan. Jonkun verran vielä joudumme odottamaan hologrammipalavereita, joihin voi valita itselleen mieluisan avatarin, jos omaa olomuotoa ei halua käyttää. Silloin avautuukin muuten hienot mahdollisuudet vaikkapa naamiaisten pitoon. Koitapa arvuutella kaveriporukassa kunkin henkilöllisyyttä, jos kaikki ääntä myöden on muunnuttua. Sitten, kun tuohon hologrammi-tekniikkaan liitetään tekninen kokovaratopuku, jolla saadaan simuloitua kosketusta tai gvoimia, niin etäviihdekäyttö ottaa kovan loikan. Ei vielä, mutta ehkä jo ensi vuonna. Tänä vuonna uudenvuodentoivotukset tulevat paljon suuremmalla vilpittömyydellä kuin kenties koskaan sotavuosien jälkeen. Hyvää Uutta Vuotta, olkoot se tätä vuotta paljon parempi.

Systeemyöyhdistys SYTYKE ry on Tieto- ja viestintä-tekniikan ammattilaiset TIVIA ry:n suurin valtakunnallinen teemayhdistys. Sytyke on jo vuodesta 1979 lähtien kehittänyt tietojärjestelmäläsn ammatillista osaamista. Sytyke yhdistää suomalaiset tietojärjestelmätöyön ammatillaiset liiketoiminnasta teknisiin asiantuntijoihin.

Käsitlemme alan ajankohtaisia teemoja, keskustellemme ja opimme yhdessä – hypetystä tervejärkisesti. Sytykkeen osaamisyhteisöissä samoista teemoista kiinnostuneet verkostoituvat asiantuntijatapahtumissa.

Lisätietoja: www.sytyke.org

Hallituksen sähköpostilista: [info\[at\]sytyke.org](mailto:info[at]sytyke.org)

Jäseniksi voivat liittyä kaikki tietojärjestelmäläsn kiinnostuneet henkilöt ja organisaatiot. Sytykkeen jäseneksi liitytään Tieto- ja viestintätekniikan ammatillaiset TIVIA ry:n verkkosivustolla valitsemalla jäsenyhdistykseksi Systeemyöyhdistys Sytyke.

Liittymislomake osoitteessa: www.tivia.fi/liity. Henkilöjäsenmaksu vuonna 2021 on 65€, eläkeläiset 44€ ja opiskelijat 20€ vuodessa. Nuorisojäsenyys (alle 23-vuotiaat) maksaa 10€ vuodessa. Jos ennestään olet jo TIVIA ry:n jonkin toisen yhdistyksen jäsen, niin Sytykkeen lisäjäsenyys maksaa vain 16€ vuodessa.

Lisätietoja: www.tivia.fi, www.sytyke.org ja [jasenasiat\[at\]tivia.fi](mailto:jasenasiat[at]tivia.fi)

Hallitus 2020



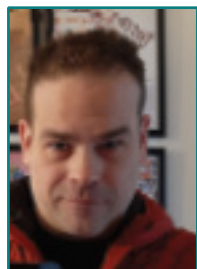
VELI-MATTI HEISKANEN
Taloushallinta Uniikki

puheenjohtaja
[puheenjohtaja\[at\]sytyke.org](mailto:puheenjohtaja[at]sytyke.org)
[veli-matti.heiskanen\[at\]sytyke.org](mailto:veli-matti.heiskanen[at]sytyke.org)



MAARIT MANNINEN
CGI

[maarit.manninen\[at\]sytyke.org](mailto:maarit.manninen[at]sytyke.org)



TIMO PIIPARINEN
Jyväskylän kaupunki

päätoimittaja
[paatoimittaja\[at\]sytyke.org](mailto:paatoimittaja[at]sytyke.org)
[timo.piiparinen\[at\]sytyke.org](mailto:timo.piiparinen[at]sytyke.org)



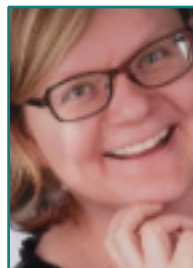
REINO MYLLYMÄKI
Ketterät Kirjat

varajäsen
[reino.myllymaki\[at\]iki.fi](mailto:reino.myllymaki[at]iki.fi)



JANNE HEINONEN
Solable

talousasiat
[janne.heinonen\[at\]sytyke.org](mailto:janne.heinonen[at]sytyke.org)



MINNA OKSANEN
Hovi Competence Development

varapuheenjohtaja
[minna.oksanen\[at\]sytyke.org](mailto:minna.oksanen[at]sytyke.org)



MAILA VIENOLA
Telia

[maila.vienola\[at\]sytyke.org](mailto:maila.vienola[at]sytyke.org)



TARMO TOIKKANEN
Suomen Koodikoulu

varajäsen
oppilaitokset, tekniikka
[tarmo.toikkanen\[at\]sytyke.org](mailto:tarmo.toikkanen[at]sytyke.org)

TIVIA liittokokousedustajat 2020

VELI-MATTI HEISKANEN
[veli-matti.heiskanen\[at\]sytyke.org](mailto:veli-matti.heiskanen[at]sytyke.org)

TIMO PIIPARINEN
[timo.piiparinen\[at\]sytyke.org](mailto:timo.piiparinen[at]sytyke.org)

A stylized illustration of a city skyline at night. The buildings are represented by various colored rectangles (blue, purple, pink) with horizontal lines indicating windows. In the upper right, Santa Claus is shown in a sleigh, pulled by reindeer, flying across a dark blue sky filled with white stars and a large, bright yellow full moon. The overall style is modern and graphic.

RAUHALLISTA JOULUA
JA MENESTYKSEKÄSTÄ
UUTTA VUOTTA 2021!