

UUTISKIRJE 2

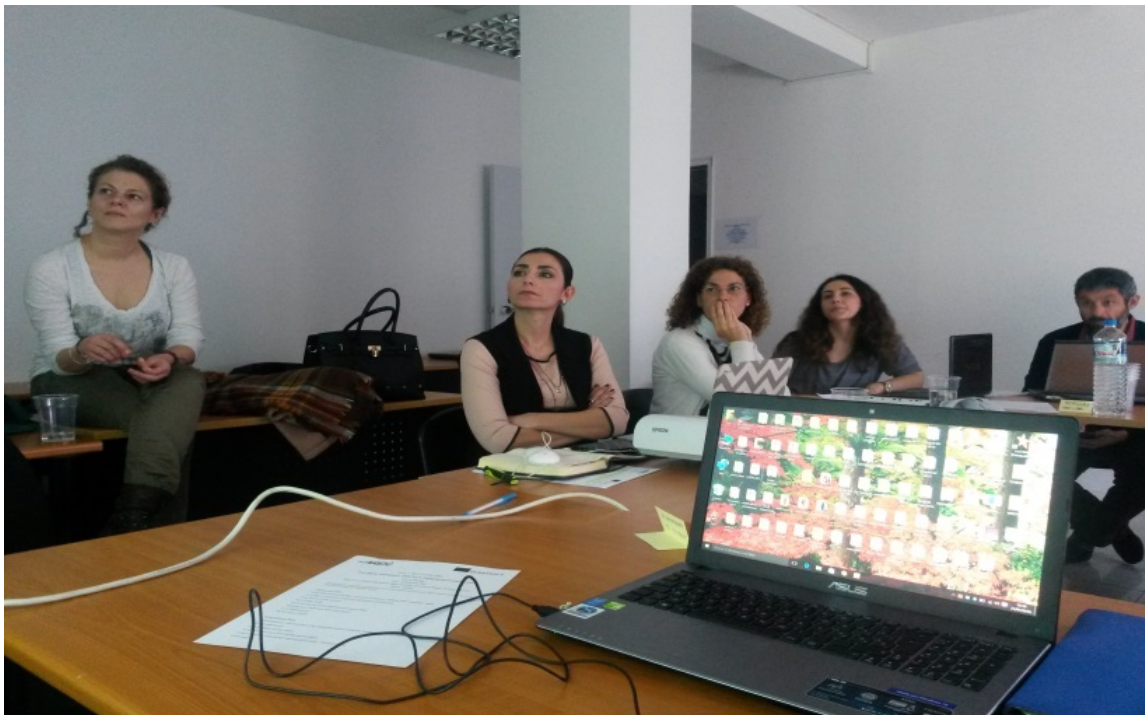
OLEMME PROJEKTIN PUOLIVÄLISSÄ!

Olemme nyt projektin puolivälissä!

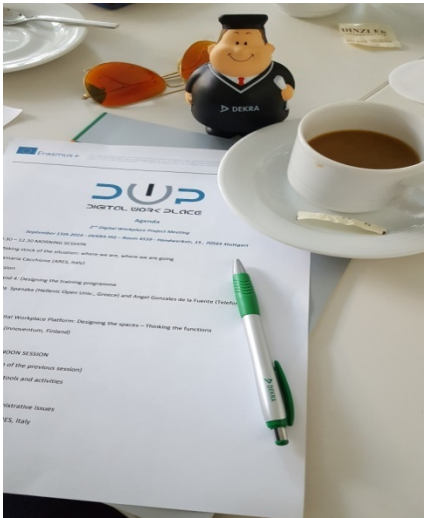
Olemme saaneet monia asioita päätökseen ja uusia on alkamassa.

Tässä toisessa uutiskirjeessämme kerromme projektikokouksistamme ja tiedotustapahtumistamme sekä Telecom Italian (TIM) tekemästä Annamaria Cacchionen (ARES) haastattelusta.

Digital Workplace -projektin aloituskokous pidettiin ihanassa Ateenassa 21.-22.1.2016. Kokouksessa määrittelimme projektin tavoitteita, toimia ja aloitimme hankkeemme digitaalisen etätöiden maailmassa.



Toinen projektipalaveri pidettiin Stuttgartissa, Saksassa 15. syyskuuta 2016 Dekran pääkonttorissa. Nautimme herra Dekran (kuvassa aurinkolasien vieressä) seurasta.



Seuraavana päivänä pidimme ensimmäisen tiedotustapahtuman (Multiplier event). Tiedotustapahtumissa on tarkoitus tavata paikallisia sidosryhmiä, esitellä heille projektia ja keskustella asiaan liittyvistä kysymyksistä.

Tapasimme useita johtajia ja työntekijöitä, jotka jakoivat kokemuksiaan hyvistä ja huonoista digitaalisen työympäristön käytännöistä. Tutustuimme Saksan digitaalisen työn tilanteeseen ja saimme paremman käsityksen mahdollisista innovatiivisen organisaation toimintamallien soveltamisen rajoitteista.

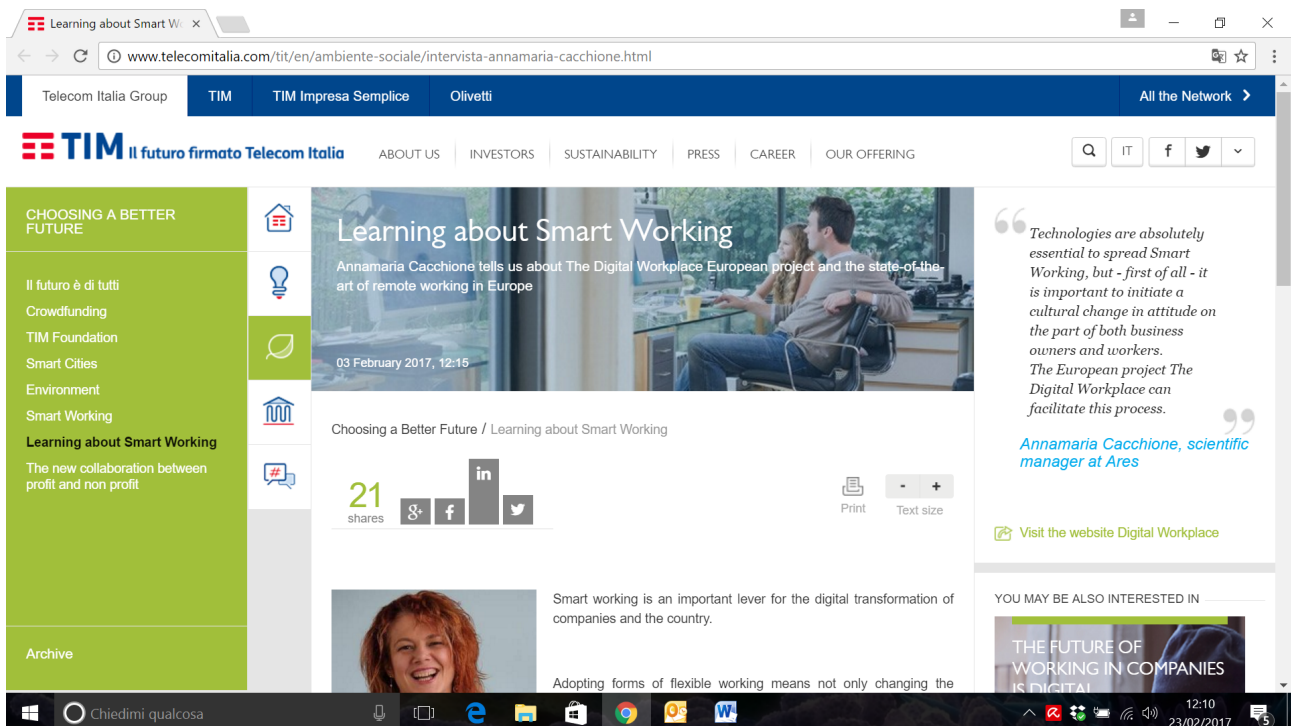


Kolmas projektikokous pidettiin Madridissa, Telefonican keskustoimistolla 26.-27. tammikuuta 2017. Projektin toisen tiedotustapahtuman aikana meillä oli mahdollisuus tavata useita paikallisia yrityksiä ja vaihtaa ajatuksia ja käytäntöjä heidän kanssaan. Tutustuimme Espanjan tilanteeseen innovatiivisen organisaation toimintamallien osalta ja havaitsimme mielenkiintoisia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia suhteessa muihin EU-maihin.



Tässä Digital Workplace –projektitiimimme! Vasemmalta lähtien: Colin Steadman (DEKRA), Gianluca Angelicola (ARES), Adamantia Spanaka (HOU), Paola Pietrangelo (ARES), Angel Gonzales (TELEFONICA), Annamaria Cacchione (ARES), Dietmar Metzger (DEKRA), Achilles Kameas (HOU), Janne Leinonen (INNOVENTUM), Jokin Garatea (GAIA).

Seuraavaksi esittelemme englanninkielisen version Telecom Italian (TIM) tekemästä Annamaria Cacchionen (ARES) haastattelusta.



Esittelemme haastattelun tämän uutiskirjeemme yhteydessä, sillä se tarjoaa monipuolisen yhteenvedon projektistamme, sen tuloksista sekä tulevaisuuden suunnitelmista ja tavoitteista.

Telecom Italian (TIM) haastateltavana Annamaria Cacchione

Smart Working, älykäs työskentely, on tärkeä keino yritysten ja maan digitaalisessa muutoksessa.

Joustavien työskentelymallien omaksuminen ei tarkoita pelkästään yritys- ja johtajakulttuurin muutosta vaan myös työntekijöiden digitaalisten taitojen lisäämistä. Monikansallinen The Digital Workplace -projekti luotiin vastauksena tähän tarpeeseen. Keskustelimme Italian ammatillisen koulutusorganisaation ARESin tieteellisen johtajan ja koko projektia vetävän Annamaria Cacchionen kanssa.

The Digital Workplace on koulutushanke, joka levittää älykkään työskentelyn hyviä käytäntöjä.

Mitä se tarkoittaa ja mitkä ovat hankkeen tavoitteet?

The Digital Workplace on eurooppalainen Erasmus+ -ohjelman rahoittama ammatillisen koulutuksen hanke. Sen ensisijaisena tavoitteena on edistää uutta työorganisaatiomallia, joka on itsenäinen ja etätyöskentelyyn soveltuva sekä tuloksiin eikä läsnäoloon perustuva. On monia tapoja määritellä Smart Working, älykäs työskentely, kuten etätyöskentelystä ketterään (agile) työskentelyyn: kutsumme projektiamme nimellä Digital Workplace, Digitaalinen Työympäristö, koska painopisteemme on tekninen.

Projektilla on kaksi kohderyhmää:

1. Yritysjohdajat ja henkilöstöjohtajat
2. Työntekijät, palkansaajat ja freelancerit

Projekti on monitieteinen ja monikansallinen. Kuka on idean taustalla ja ketkä ovat projektikumppanit?

Ajatus syntyi vähän aikaa sitten, vuonna 2014, Unescon Mobile Learning Week:in aikana Pariisissa. Pohdimme yhdessä ystävien ja kollegoiden kanssa uusia organisaatiomalleja, jotka hyödyntäisivät uutta teknologiaa, erityisesti etätyöskentelyä ja siihen liittyviä koulutustarpeita.

Projektikumppanimme ovat:

ARES (vastaava projektipartneri) Italian ammatillisen koulutuksen organisaatio, jonka tieteellinen johtaja olen

Telefónica Learning Services, Telefónican koulutusosasto

GAIA, Baskimaan yritysomistajien liitto

DEKRA Akademie, kansainvälinen palveluyritys

Hellenic Open University, Kreikan Avoin Yliopisto

Innoventum Oy suomalainen IT-alan yritys, tekninen partneri

Missä vaiheessa projekti on tällä hetkellä? Mitkä ovat seuraavat askeleet?

Projekti on tällä hetkellä puolivälissä. Tavoitteenamme on tuoda ensimmäinen versio Digital Workplace -verkkokurssistamme maaliskuussa 2017, mutta videosisältöjä tullaan lisäämään paljon myös tämän jälkeen.

Seuraava tärkeä askel on Learning Week -tapahtuma, jonka järjestämme Italiassa maaliskuussa: se on avoin kaikille yritysomistajille ja työntekijöille. He tulevat osallistumaan projektin seuraavaan vaiheeseen, testaamiseen, joka toteutetaan Italiassa, Saksassa ja Espanjassa tavoitteena koulutusohjelman koekäyttäminen.

Millaisiin perustaitoihin älykkään työskentelyn edistämä digitaalinen muutos pohjautuu?

Smart Working, älykäs työskentely, edellyttää radikaalia asennemuutosta, joka ei perustu enää läsnäoloon työpaikalla vaan tavoitteisiin. Siksi siirrettäviä työelämätaitoja, geneerisiä taitoja, tarvitaan niin työntekijöiltä kuin työnantajilta. Taidot voidaan jakaa seuraaviin neljään osaluokkaan:

- Itsensä johtaminen, itsehoito

- Kyky etätyöskentelyyn kollegoiden ja esimiesten kanssa
- Kyky kommunikoida asianmukaisesti käyttämällä teknisiä apuvälineitä
- Kyky luovaan ajatteluun ja muutoksen hallintaan

Verkkokurssimme moduulit on rakennettu näiden neljän osa-alueen pohjalta.

Älykäs työskentely perustuu yrityksen ja työntekijöiden kypsään suhteeseen. Millaiset asiat edistävät tätä suhdetta? Voiko tekniikasta (videoneuvottelut, pikaviestit jne.) nopeuttaa tätä prosessia?

Teknologia on välttämätöntä, koska se muodostaa ympäristön, jossa älykäs työskentely voi saada alkunsa. Tämä ei kuitenkaan ole kaikki. Jo ennen teknisten työkalujen oikeanlaista hyödyntämistä, on tärkeää aloittaa kulttuurinen asennemuutos sekä yritysten omistajien että työntekijöiden keskuudessa.

Miten verkkokurssi on rakennettu? Saako osallistumisesta kurssitodistuksen?

Kyseessä on massiivinen avoin verkkokurssi, MOOC, joka on avoin kaikille. Se käsittää oikeastaan kaksi rinnakkaista kurssia, muutamilla eroilla; toinen on suunnattu yritysomistajille ja toinen työntekijöille. Molemmat on jaettu neljään viikkoon ja neljään moduuliin, joissa jokainen moduuli käsittelee tiettyä aihealuetta.

Kurssitodistus on tärkeä osa ohjelmaa. Suunnitellessamme ohjelmaa halusimme sen huomioivan myös henkilön muissa yhteyksissä hankkimat taidot. Jotta tämä olisi mahdollista, olemme hyödyntäneet Euroopan Komission ECVET -järjestelmää, jonka avulla tuetaan muualla suoritettujen opintojen tai muutoin hankitun osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä eri järjestelmien välillä.

Suunnittelemme myös avoimien Open Badges –sertifikaattien hyödyntämistä, varmistaaksemme järjestelmämme läpinäkyvyyden ja innovatiivisuuden. Toteutamme tämän yhdessä CINECAN johtaman Italian toimiston kanssa, joka on kansallisen tason toimija Open Badges –sertifikaateissa.

Tällainen hanke vaatii paljon tutkimusta, kansainvälisten parhaiden käytäntöjen analysointia ja vertailua todellisten yhtiöiden työntekijöihin. Miten toimitte?

Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen suunnittelun toteutti espanjalainen kumppanimme GAIA. Tutkimus toteutettiin analysoimalla kansainvälisiä parhaita käytäntöjä sekä työntekijöille ja yritysomistajille suunnatulla kyselytutkimuksella. Tutkimus ei ole tilastollisesti pätevä, mutta se palvelee meitä antamalla paremman käsityksen siitä mikä on asian tilanne Euroopassa.

Mikä on ollut haastavinta tähän mennessä?

Projektin suunnitteluvaiheessa haastavinta on ollut sertifiointin suunnittelu.

Älykkään työskentelemisen edistämisessä haastavinta on kuitenkin edelleen kohtaamamme yritysomistajien ja työntekijöiden vastustus.

Koska kyseessä on monikansallinen projekti on luonnollista kysyä miten maamme on sijoittunut verrattuna muihin Euroopan valtioihin? Mitkä valtiot ovat kulttuurisesti valmiimpia ja kehittyneitä älykkääseen työskentelyyn ja millä mailla on enemmän vaikeuksia?

Sanottakoon, että tällä hetkellä ei ole olemassa luotettavaa tutkimusta älykkästä työskentelystä Italiassa tai muissakaan maissa. Odotimme älykkään työskentelyn olevan paljon yleisempää pohjoisissa maissa ja päinvastoin eteläisissä, kuten Italiassa. Tämä pitää paikkansa, mutta vain osin. Tässä kaksi hyvää esimerkkiä.

Ensimmäinen liittyy Saksaan. Ajattelimme, että maa on hyvin kehittynyt älykkään työskentelyn edistämisessä ja toteuttamisessa, mutta näin ei näytä olevan, kahdesta syystä. Teollisuusalaa hallitsee tehdasmaisen teollisuus, jota on mahdotonta toteuttaa etätöinä. Myös lainsäädäntö koskien työn organisointia on niin tiukka, että se ehkäisee älykkään työskentelyn soveltamista.

Toinen esimerkki liittyy Espanjaan, joka on melkein verrattavissa kehittyneisiin maihin kuten Iso-Britanniaan. Erityisesti joissakin yhteisöissä, kuten Baskimaassa, monet julkishallinnot ovat tuottaneet tärkeitä älykkään työskentelyn ohjelmia ja analysoivat hyötyjä ja haittoja.

Euroopan maista pisimmällä, ja jälleen voimatta luottaa luotettaviin tilastotietoihin, on luultavimmin Alankomaat: joissakin alankomaisissa yrityksissä käsite on muuttunut päinvastaiseksi

niin, että työnantaja joutuu perustelemaan miksi työntekijän tulisi työskennellä toimistossa eikä etätyöskennellä.

Italiassa tilanne on hajanainen: On olemassa hyviä kehittyneitä esimerkkitapauksia, mutta monet ovat edelleen jäljessä. Innovatiivisimmat tapaukset ovat yleensä startup-yrityksiä, erityisesti IT-alalta. He ovat syntyneet digitaalisiksi, voidaan sanoa diginatiiveiksi, koska he ovat luonnostaan tulorientoituneita kontrolloinnin sijaan.

Millaisia älykkään työskentelyn laajenemista haittaavia esteitä on tänä päivänä Italian yrityksissä?

Suurin este on pelko, olipa kyseessä yrityksen omistajan kontrolloinnin tarve tai pelko totutun ja syvälle juurtuneiden toimintamallien muuttamisessa. Myös työntekijöiden pelko on haaste. He ovat huolissaan ettei heidän osaamistaan tunnusteta tai että he menettävät yhteyden muihin työntekijöihin.

Toinen merkittävä este on lainsäädännön vahva konservatiivisuus, ongelma joka esiintyy myös muualla Italian lisäksi.

Odottaessamme lainsäädännön kehittymistä toivon, että Digital Workplace -projekti edistää merkittävästi kulttuurin muuttumista ja ajattelua yrityksissä ja työntekijöissä.