



Digitalisaatiosta työhyvinvointiin – näkökulmana teknoimun johtaminen

Jaana-Piia Mäkinieni

Sosiaalipsykologi, Valt. Tri.

Työ- ja organisaatiopsykologian

yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto

```
mirror_mod = modifier_ob.  
set mirror object to mirror.  
mirror_mod.mirror_object  
operation == "MIRROR_X":  
mirror_mod.use_x = True  
mirror_mod.use_y = False  
mirror_mod.use_z = False  
operation == "MIRROR_Y":  
mirror_mod.use_x = False  
mirror_mod.use_y = True  
mirror_mod.use_z = False  
operation == "MIRROR_Z":  
mirror_mod.use_x = False  
mirror_mod.use_y = False  
mirror_mod.use_z = True  
  
#selection at the end -add  
obj.select= 1  
modifier_ob.select=1  
context.scene.objects.active  
("Selected" + str(modifier_ob.  
mirror_ob.select = 0  
= bpy.context.selected_object  
data.objects[one.name].select  
  
print("please select exactly  
  
--- OPERATOR CLASSES ---  
  
types.Operator):  
on X mirror to the selected  
object.mirror_mirror_x"  
mirror X"  
  
context):  
context.active_object is not
```

Uusi digitaalinen teknologia – ohjelma, sovellus tms. – on tulossa työpaikallasi käyttöön ensi viikolla.

Millaisia tunteita ja ajatuksia se herättää sinussa?

Mitä tekijät vaikuttavat tähän ”fiilikseesi”?

Miten johdat tilannetta?

Kun digitaalinen teknologia on työn

Voimavaratekijä

- Helpottaa ja sujuvoittaa työtä
- Vähentää työkuormitusta
- Vähentää epämielikästä työtä
- Vapauttaa aikaa merkitykselliseen tekemiseen
- Auttaa saavuttamaan työn tavoitteet
- Innostaa ja inspiroi



Vaatimustekijä (este)

- Vaikeuttaa työn tavoitteiden saavuttamista
- Monimutkaistaa työprosesseja
- Aiheuttaa kohtuutonta lisätyötä
- Turhauttaa ja kuormittaa
- Toimii huonosti

Innostuspolkuja – työhyvinvointi

- ***Työtapojen ja tehtävien järkeistyminen*** – työn sujuvoituminen – työmäärän kohtuullistuminen – työn mielekkyyden lisääntyminen
- ***Uuden opettelu*** – vaihtelu - leipääntymisen väheneminen

Kuormituspolkuja – työpahoinvointi

- ***Osaamisen puute, uuden opettelu kiireessä*** – vähäisempi työn hallinta – työstressi
- ***Työmäärän lisääntyminen*** – aikapaineiden kasvu – työstressi
- ***”Digitalisaatio-vastaisuus”*** - arvoriiriita – (eettinen) työstressi



Teknostressistä teknoimuun



Teknoimua!

- Käsite/mittari, joka kuvaa/mittaa, työssä käytettäviin digitaalisiin teknologioihin liittyvää työhyvinvointikokemusta
- Työn imun ”erityistyyppi”
- Jonkinlainen teknostressin ”vastapuoli”

1. Mäkinen, J.-P., Ahola, S., & Joensuu, J. (2020). A novel construct to measure employees' technology-related experiences of well-being: Empirical validation of the Techno-Work Engagement Scale (TechnoWES). *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 4. <http://doi.org/10.16993/sjwop.79>

*Olen innostunut teknologian hyödyntämisestä työssäni.
Teknologian hyödyntäminen inspiroi minua työssäni.
Jatkan hellittämättä teknologian käyttöä työssäni silloinkin,
kun se ei suju hyvin.*



Mitkä tekijät ovat yhteydessä korkeaan teknoimuun? Miten huomioida johtamisessa?



TEKNOLOGIAAN LIITTYVÄ PYSTYVYYDEN TUNNE

”Tunnen osaavani”
”Uskon selviäväni”



TEKNOLOGIAAN LIITTYVÄ AUTONOMIA

”Toimin vapaaehtoisesti”
”Mielenpitoitani kuunnellaan”



TEKNOLOGIAAN LIITTYVÄN OSAAMISEN TUKI

”Riittävästi aikaa opetella”
”Saan tarvittavaa koulutusta”

Achievement of work goals

General work processes

Specific work processes

Työn helpontuminen

Latest technologies

New kind of experiences

New pedagogical solutions

Professional growth

**Uutuus(arvo),
kehittyminen**

Working with students

Working with colleagues

Social support from others

Supporting others

**Rakentava
yhteistyö**

Feelings of enthusiasm

Feelings of success

Positive turns

Myönteisyys

**Millaisissa
tilanteissa koetaan
työssä teknoimua?**

**Miten johtamisella
synnyttää lisää näitä
tilanteita?**

1. [Mäkiemi, Jaana-Piia. \(2022\), Digitalisation and work well-being: a qualitative study of techno-work engagement experiences related to the use of educational technology. *International Journal of Educational Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 152-163. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2021-0276>](https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2021-0276)

Mitä voisi olla teknoimun johtaminen digimuutoksessa?

Hallinnollis-strateginen taso	Teknologian integroituminen työn tavoitteeseen, lisäarvon tuottaminen	Teknologiahankinnat: voi vaikuttaa, mielipiteitä kuullaan, toimiva teknologia	Organisaation tuki: resurssit, aika, osaamisen kehittäminen	
Lähijohtamisen taso	Osallistaminen, vaikutusmahdollisuudet	Rakentavan yhteistyön tukeminen	Positiivisuuden johtaminen (palaute, pystyvyys, ketterät kokeilut, epäonnistua)	Tuetaan fiksua käyttöä (ei tueta jatkuvaa saatavuutta, multitaskaamista)
Itsensä johtamisen taso, tiimin jäsenen taso	Myönteisyys: sinnikkyys, itsemyötätunto	Osaamisen kehittäminen, kehittymishalu	Kyky asettaa itselleen sopivan kokoisia tavoitteita	Yhteistyö – muiden tukeminen, muilta oppiminen



Kiitos mielenkiinnostasi.

Verkostoidutaanko Linkkarissa?