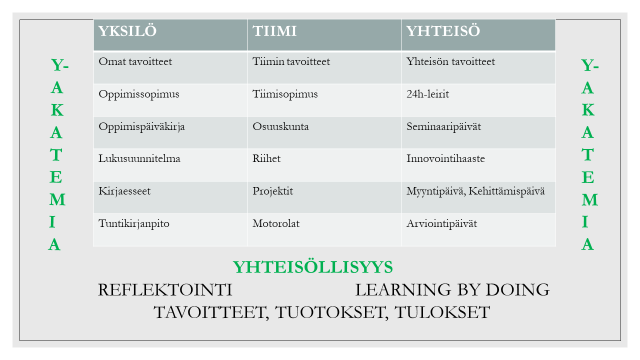
Yhteisöllisyyttä Y-akatemiassa myös korona-aikana

Y-akatemiassa on mietitty yhteiset arvot ja niistä yksi on yhteisöllisyys. Se korostuukin Y-akatemiassa, jossa opiskellaan oppimistiimeissä ja jokainen tiimi perustaa oman osuuskunnan. (Bågeberg, Mielonen, Saikkonen, Wirekoski 2019.) Tällä hetkellä meillä on neljä osuuskuntaa: Miete Creations osk, Osk Tekimö, Aitoo Making osk ja Valke Insight osk. Jokainen osuuskunta on oma pieni yhteisö ja yhdessä olemme koko Y-akatemian yhteisö.



Olemme omana yhteisönämme myös osana suurempaa Spark-yhteisöä, jossa opiskelu ja yrittäjyys yhdistyvät (Bågeberg ym. 2019).

Yhteisöissä korostuu tarve tehdä yhteistyötä. Yhdessä voidaan jakaa asioita ja oppia toisten näkökulmista, jolloin oppiminen rikastuu. Näin voidaan saada enemmän aikaan ja menestyä paremmin. Onnistumisen ele lähtee jokaisesta. On tärkeää tunnistaa muiden merkitys omalle työlle ja koko yhteisölle. Toisen arvostaminen ja kunnioittaminen ovat avaintekijöitä yhteistyössä ja jokaisen on myös otettava vastuuta tekemisestä. (Ryömä 2020.) Onnistunut tiimityö näkyy siinä, että tiimi on enemmän kuin yksilöiden vahvuudet ja tiimissä yksilö oppii enemmän. Tiimi työskentelee tuottoisemmin kuin yksilö ja tunnistaa ongelmat nopeammin sekä ratkaisee monimutkaisempia ongelmia yhdessä tehokkaammin kuin yksilö itsekseen. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019.)

Viime viikolla pidimme koko Y-akatemian yhteisen dialogin yhteisöllisyydestä, jonka suunnittelivat ja toteuttivat osuuskuntien teamleaderit. Check in kysymyksenä oli kuvata yhdellä adjektiivilla, mikä tekee hyvän yhteisön ja erilaisia adjektiiveja tuli paljon eri näkökulmista. Yhteisöllisyys nähdään yhteen hiileen puhaltamisena, samalla viivalla olemisena ja yhteisten tavoitteiden eteen ponnisteluna, johon kuuluvat myös konfliktit. Yhteisöllisyys on osallisuutta, joustamiskykyä ja luottamusta, johon kuuluu yhteinen arvopohja.

Kuten urheiluelämässä, myös Y-akatemiassa voidaankin kysyä, mitkä voimat ajavat meitä huippujoukkueen suuntaan ja mitkä taas tekevät meistä vain joukkueellisen huippuja. Joukkuepelissä ei yhden ihmisen sooloilu vie joukkuetta menestykseen vaan se perustuu yhteistyöhön koko joukkueen kesken. (Ryömä 2020.) Miten voimme saada yhteisömme kukoistamaan? Yhteistyö perustuu luottamukseen ja myös luottamus on yksi Y-akatemian arvoista. Kun luottaa, on helppo tehdä yhteistyötä, sillä silloin toinen ihminen on tuki eikä uhka. Näin on turvallista työskennellä yhdessä. Se perustuu toisen ihmisen välittämiseen, jossa tuetaan ja ollaan valmiita pistämään itsensä likoon toisen puolesta. (Sinek 2014.) Yhteisöllisyyteen kannattaa kiinnittää huomiota, sillä se vaikuttaa paitsi tuloksiin myös ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen. Yhteisöllisyyttä lisätään jakamalla hyviä uutisia ja antamalla positiivista palautetta toisille. (Manka 2015.)

Peltola (2011) kirjassaan Yhtenä – kun minästä kasvaa me kuvaa kaksi käsitettä: noste ja hohto, jotka ovat merkityksellisiä yhteisöllisyydessä. Noste on voimaa, jolla ihmiset nostavat ja kannustavat toisiaan. Se on toisen ihmisen sytyttämistä. Mitä enemmän yhteisössä on nostetta, sitä enemmän saadaan aikaan ja sitä upeammalta tekeminen tuntuu. Hohto taas on tunnetta, että tekemisessä on mieltä ja sitä arvostaa. Se on syttymistä yhteisen asian äärelle. Jokainen yhteisössä voi synnyttää nostetta/sytyttämistä ja kokea hohtoa/syttymistä luomalla syvemmän ja suuremman yhteyden toisiin ja näin olla rakentamassa me-henkeä.

Y-akatemiassa voimme rakentaa yhteisöllisyyttä monin tavoin. Yhteisöllisyys rakentuu pitkälti yhdessä olosta ja yhdessä tekemisestä. Siihen kuuluu myös rohkeasti kaverin hihasta vetäiseminen, ja näin asiaa voi pähkäillä yhdessä jonkun toisen kanssa. Höpöttelykulttuuri on Y-akatemialle kiinnipitävä liima. Nykyinen koronatilanne on osaltaan vaikeuttanut yhteisöllisyyden ylläpitämistä ja yhteisöllisyys on rakentunut yhteisten dialogien ja oman osuuskunnan palaverien varaan. Yhteinen dialogi myös eri tiimiakatemioiden kesken on järjestetty korona-aikana ja se oli koettu oikein antoisaksi. Myös eri toimikuntien kokoontumiset ovat verkossa ja niissä toimii tiimiyrittäjiä eri osuuskunnista. Yhteisiä rennompia etätapaamisia on myös järjestetty, mutta ne koetaan hyvin erilaisina eikä niin antoisina kuin kasvokkain tapahtuvat tapaamiset. Myös nettiyhteydet pätkivät eikä tasavertaisuus toteudu aina siltä osin. Osalle etätyöskentely on tuonut enemmän haasteita kuin toisille ja osa on jopa nauttinut siitä kokien saaneensa lisää tarmoa tekemiseen.

Kun sitten taasen pääsemme normaaliin arkeen, on myös yhteisöllisyyden jälleenrakentaminen ajankohtaista ja tärkeää. Yhteisiä arvoja voidaan pohtia uudelleen. Enemmän toivotaan myös yhteisiä puuhapäiviä yhdessä ja rentoa meininkiä opiskelun lomaan. Dialogien ristipölyttämisestä on myös näin korona-aikana saatu hyviä kokemuksia. Erityisesti vanhemman osuuskunnan jäsenen vetovastuuta voidaan näissä ristipölytyksissä hyödyntää.

Hiila, Tukiainen & Hakola (2019) kirjassaan Tiimiäly kuvaavat sitä kollektiiviseksi älyksi, jossa osaaminen yhdistyy. Tiimiälyn rakentaminen syntyy itsetuntemuksesta, yhteisistä tavoitteista, sallivasta ilmapiiristä, luvasta ja vastuusta toimia sekä rikastavasta vuorovaikutuksesta. Itsetuntemus tiimin näkökulmasta on tiimin vahvuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä sekä tiimin heikkouksien huomaamista. Tiimi ymmärtää tiimin sisäistä toimintadynamiikkaa ja rakentaa me-pystyvyyttä ja yhteistä motivoitumista tiimin asioihin. Tiimillä tulee olla yhteinen suunta, jota yhteiset tavoitteet siivittävät. Siitä nousee merkityksellisyyden tunnistaminen ja se saa tiimin tekemään parhaansa. Tavoitteet tulisi laatia selkeiksi, että niiden toteutumista pystytään arvioimaan. Salliva ilmapiiri on muutoksen käyttövoima ja erilaisuus on voimavara tiimissä. Ei ole oikeaa ja väärää tapaa tehdä asioita, on vain erilaisia tapaoja tehdä niitä. Epäonnistumiset tulisi nähdä menestyksen edellytyksenä eikä peräksi antamisena. Rohkea kokeilukulttuuri on avainasemassa ja sitä kautta voi kehittyä kaiken aikaa. Myös kyky hyödyntää konflikteja on tärkeää niiden karttamisen tai pelkäämisen sijaan.

Yhteisöllisyyttä rakennamme Y-akatemiassa yhdessä. Jokainen kokee yhteisöllisyyden myös eri tavalla. Toiselle yhteisöllisyys merkitsee enemmän kuin toiselle ja siitäkin on hyvä keskustella. Yhteinen dialogi yhteisöllisyydestä koettiin antoisaksi ja koko Y-akatemian yhteisiä dialogeja pidettiin tärkeinä myös jatkossa. Ajatuksena heräsi myös syksyn 24h leirit pitää kaikkien tiimien kanssa yhdessä samaan aikaan. Yhteisöllisyyttä pidetään tärkeänä voimavarana ja yhdessä messiin lähteminen on osa Y-akatemian toimintakulttuuria. Lopuksi voi vielä todeta, että luota prosessiin tässäkin asiassa.

Lähteet:

Bågeberg D, Mielonen H, Saikkonen H, Wirekoski J. 2019. Biisonipassi. Uuden Y-akatemialaisen opas tiimiyrittäjyyteen. Vuonna 2020 aloittavat pinkut. 1. painos

Hiila I, Tukiainen M & Hakola I. 2019. Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Tuumakustannus.

Manka M-L. 2015 Monta tapaa lisätä yhteisöllisyyttä. Ilmarinen. <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2015/yhteisollisyys/>

Peltola H. 2011. Yhtenä – kun minusta kasvaa me. Sanoma Pro Oy.

Ryömä A. 2018. Miten luodaan yhteistyön työyhteisöjä? – Neliosainen blogisarja yhteisöllisyyden rakentamisesta. <https://blogit.utu.fi/johtaminenjaorganisointi/miten-luodaan-yhteistyon-tyoyhteisoja-neliosainen-blogisarja-yhteisollisyyden-rakentamisesta-osa-2/>

Sinek S. 2014 Why good leaders make you safe. <https://www.ted.com/talks/simon_sinek_why_good_leaders_make_you_feel_safe#t-698910>