

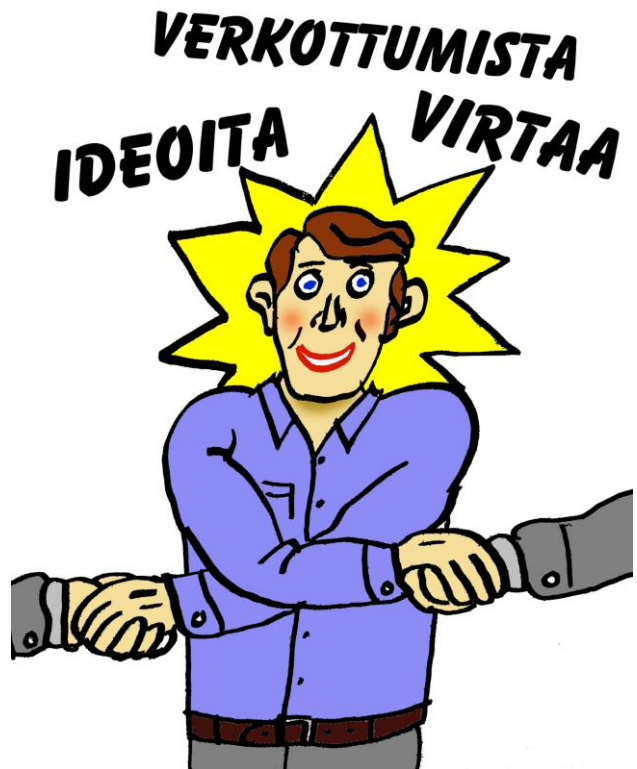
Matti Vuori

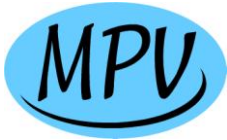
Huomioita Sytykkeen osaamisyhteisöistä

Miten Sytykkeen osaamisyhteisöt toimivat? Muutamia henkilökohtaisia huomioita ja dokumentaatiota uusien OSY:jen iloksi. Kirjoittaja on Käytettävyyden OSY:n vetäjä ja TestausOSY:n ohjausryhmän jäsen jo vuosien takaa.

Osaamisyhteisön konsepti

- Kokoa laajemman kokonaisuuden jäseniä, jotka ovat erityisesti **kiinnostuneita jostain teemasta**.
- Teemoissa pyritään stabiiliuteen, sillä yhteisön kasvaminen ja kehittyminen vie aikaa – ja ihmisille on hyvä olla stabiili tuki kenties muuten kaootiselle uralle.
- Ammatillaisia, osaajia, aktiiveja.
- **Verkottumisen** väline.
- Asioiden **reflektointia** yli projektien ja työpäivän paineiden.
- Tavoitteita
 - Tukea yhteisöllistä tiedon ja **kokemusten** vaihtoa ja **kehittymistä**.
 - **Identiteetin** luontia ja tukemista uusiin rooleihin.
 - Tiedonvälitys, uusien asioiden tiedotuspinta.
 - **Verkottuminen**.
 - **Alan kehittämisen** edistäminen – jos uusi ala, joka tarvitsee tukea.
 - Jne... mikä kulloinkin on asiassa oleellista ja sopii ammattilaisten yhteisölle – mikä ei ole heidän työpaikkansa.
- **Vapaa-ajan aktiviteetti**, vaikka tilaisuuksiin käytetäänkin työaikaa (fiksussa firmoissa!).
- Ihmisten yhteisön vuorovaikutus tapahtuu tilaisuuksissa ja foorumeilla.
- Epämuodollinen – pitää olla **vastapaino työn paineille**, mutta kuitenkin jossain määrin organisoitunut.
- **Valta ja puhevalta** kuuluu jäsenille – edelleen vastapainona työlle.
- Kenellekään ei makseta palkkaa.





Mitä OSYjä on olemassa?

Ks. ajantasainen lista: <http://www.ttlry.fi/yhdistykset/sytyke/osyt/>. Tilanne tammikuussa 2011:

- BisOSY – ohjelmistoliiketoiminnan osaamisyhteisö.
- KäytettävyysOSY – käytettävyys.
- MallinnusOSYn yhdistää ohjelmistokehitykseen liittyvästä mallinnuksesta kiinnostuneet henkilöt.
- PrOSY – Projektitoiminnan osaamisyhteisö.
- RELA on vapaamuotoinen, relaatiotietokantoihin keskittynyt osaamisyhteisö.
- SK SIG – Suomen suorituskykytestaajat on tietojärjestelmien suorituskykyyn keskittyvä TestausOsyn ja RELA:n rinnakkaisryhmä.
- SOA SIG (Special Interest Group) on palveluarkkitehtuuriin (Service-Oriented Architecture, SOA) keskittynyt osaamisyhteisö,
- TestausOSY on testauksen parissa työskentelevien yhteinen verkosto.
- KAOS – Kokonaisarkkitehtuurin osaamisyhteisö, joka pyrkii edistämään liiketoimintalähtöistä kokonaisarkkitehtuurinäkemystä suomalaisissa yrityksissä ja yhteisöissä.

Toiminta

- Seminaarit tyypillistä – 1-5 kertaa vuodessa. TestausOSY:llä eniten.
 - Eri kaupungeissa (esim. TestausOSY:llä Hki, Tampere, Oulu; KäytettävyysOSY:llä Hki, Tampere).
 - Ideaalisesti jäsenet järjestävät, mutta jää helposti OSY:n vetäjän / paikkakunnan pää-aktiivin tehtäväksi.
 - Ilmaisia, usein avoimia kaikille – ei pelkästään OSY:n jäsenille.
 - Voivat olla pieniä, neukkariin mahtuvia, mutta isompiakin, jos teema vetää.
 - Kellonaika vaihtelee – TestausOSY:llä Tampereella usein 14-16, eli työaikaan – ihan periaatteesta. Ja vajaa puoli päivää, jotta ei tarvitse olla koko päivää poissa töistä.
 - Joku yritys sponsoroi, eli tarjoaa tilat ja kahvituksen. Usein jonkun ohjausryhmäläisen työnantaja.
 - Tiedotus OSY:n puitteissa ja/tai TTL:n kanavissa.
 - Esiintyjille ei makseta edes matkoja – ideana, että se on yhteisöllistä toimintaa. Tämä on olennainen periaate! Ei olla samoilla markkinoilla kaupallisten toimijoiden kanssa eikä polkemannassa kollegoiden saamia palkkioita, vaan yhteisön parissa jakamassa asioita.
 - Jotkut toivovat esiintyjiksi ulkomaan guruja, mutta jotkut taas toivovat, että seminaareissa esiintyminen auttaa kasvattamaan kotimaisia, paikkakunnan guruja! (Tärkeää vaikkapa Tampereen tulevaisuudelle.) Näin myös kuullaan lokalisoituja ajatuksia.
 - Ei markkinointitilaisuuksia – jos kaupallisten tuotteiden esittelyjä, annetaan muillekin toimijoille sama näkyvyys. Kotimaisille avoimen lähdekoodin tuotteille enemmän tilaa – nehän ovat osaajayhteisömme tuotoksia!
 - Olennaista on järjestämisen, järjestelyjen ja osallistumisen keveys, helppous, mukavuus!
 - Joskus hyödynnetään isoja firmoja, jotka avaavat sisäiset guru-tilaisuutensa OSY:lle.
 - TestausOSY:n seminaarien päätteeksi kysellään avoimia työpaikkoja tai työpaikan etsijöitä – eli tuetaan siltäkin tavalla kollegoiden kehittymistä.
 - Materiaalit nettiin, missä ne luovat yhteisön yhteistä tietovarantoa.
- Illallistapaamisia joillain OSY:illä.
- Nettikeskustelu. LinkedIn:ssä, eli omalla nimellä.
- Lukupiiri TestausOSY:llä.



- Erityisaktiviteetteja tarpeen mukaan. Esimerkiksi sanastohankkeet, yhteisen avoimen sisällön luominen ja muut yhteisiin tarpeisiin liittyvät vapaaehtoistyöt. Sellaisia **asioita, joita voi tehdä yhdessä, vähitellen, ilman paineita.**
- TestausOSY järjestänyt Tieturin kanssa Vuoden testaaaja –kilpailun (jo useita vuosia). Tällä lisätään asian arvostusta ja luodaan ammatti-identiteettiä.
- Systeemyö-lehden teemanumeron toimittaminen muutaman vuoden välein.
- Jokainen OSY löytäkään itselleen sopivimmat tavat toimia.
- Tapoja on kehitetty jäsenkyselyillä, mutta yhteisöille sopisi paremmin jatkuva epäformaali dialogi – sillä jäsenistö on se, jonka pitää kysellä itseltään!

Sidosryhmäyhteistyö

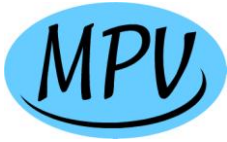
- Seminaariyhteistyö toisten OSY:jen kanssa lisää synergiaa. ProOSY on ollut monien seminaarikaveri.
- Muiden tahojen seminaareista tiedottaminen yhteisölle.
- Yhteistyö muiden kansallisten tahojen kanssa tai vaikka paikallisen tutkimusyhteisön kanssa (kuten KäytettävyysOSY Maailman käytettävyyspäivän seminaarijärjestelyissä).

Millainen toiminta ei ole välttämättä hyvä idea

- On esim. kysytty, voisiko KäytettävyysOSY tarjota neuvontapalvelua. Ei: professionaalista konsultointipalvelua ei pidä hoitaa vapaaehtoisvoimin eikä syödä ilmaistyönä konsulttien leipää. Mutta yhteisöön osallistumalla saa kysyä mitä haluaa!
- Sama pätee rahoitettuun tutkimustoimintaan. Se tarvitsee erilaiset puitteet ja kuuluu ihmisten työelämän puitteisiin. OSY:ssä ollaan kiinnostuksesta eikä rahasta. Mutta OSY:t ovat foorumi keskustelulle tutkimusaiheista ja tiedottaa tutkimuksesta (tätä ei ole vielä paljoakaan tapahtunut).
- OSY:lle ei sovi liiallinen suunnitelmallisuus, vaan asiat saavat kummuta yhteisöstä.
- Niinpä: elleivät periaatteet ja tavat ole yhteisöllisiä, ei toimintaa kannata kutsua yhteisöksi, vaan joksikin muuksi.

Osaamisen jakamisen aiheista ja luonteesta

- Akuutit jäsenistön mielenkiinnot.
- Alan uudet asiat – kuka osaisi kertoa?
- Paikkakunnalla tärkeät teemat.
- Kantapään kautta opitut asiat, joita ei viitsi kertoa isommilla foorumeilla.
- Toimialojen kokemukset.
- Tutkijoiden uutiset. Varsinkin oman paikkakunnan tutkimusväen kuuleminen.
- Ideana on jakaa – kun antaa, saa takaisin!



OSY:n rakenne

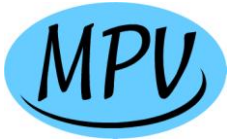
- Vetäjä, joka toimii yhteyshenkilönä Sytykeen päin päin ja muuallekin
- Ohjausryhmä 5-15 henkilöä, aktiivisia toimijoita, ei edustuksellisuutta ilman hyvää syytä.
- Yhteisö! Eli jäsenet.
- Sytyksen jäsenyyttä ei yleensä edellytetä keneltäkään (!).
- Sytyksen johdon keskeiset toimijat: hallituksen puheenjohtaja ja OSY-vastaava.

Viestintä-infrastrukturi

- Nettisivut Sytyksen sivustolla. Vetäjällä editointioikeudet; jatkossa niitä voinee jakaa muillekin, kun alusta vaihtuu Drupaliksi.
- Tilaisuuksien kutsut saa nettilomakkeella kaikkiin TTL:n kanaviin, eli tavoitetaan 16 000 henkeä
- LinkedIn – keskustelu ja tiedotus
- Joillain OSY:illä on sähköpostilistoja, mutta LinkedIn kenties riittää – usea lista on kovin hankalaa.
- LinkedIn:ssä kaikille ohjausryhmäläisille managerin oikeudet – eli saavat hyväksyä uusia jäseniä. Keskustelujen moderointia ei tarvita kuin hyvin harvoin.

Yleisiä ongelmia

- Toiminta on **liikaa muutamien aktiivisten vetäjien varassa**. Yhteisöllisyys siis vielä heikkoa. Aktiivien ihmisten motivaatio on yhteinen asia.
- Ohjausryhmä voi alkaa elämään koko yhteisön sijaiselämää ja keskustella vain keskenään.
- Passiivisten ohjausryhmäläisten turha painolasti. Näennäisjäsenyyksiä ei kannata sallia.
- Ammatillinen **nettikeskustelu pelottaa** – ihmisiä opetetaan työpaikoilla olemaan hiljaa tekemisistään. Suomalaisuuskin vielä.
- Nykyajan työelämän kiire ja paineet – **tilaisuuksiin ei aina päästä**.
- Sytyke-suhde löyhä oikeasti, ei esimerkiksi saada tietoa sen hallituksen päätöksistä tai käsittelemistä asioista.



Miksi organisaatioiden kannattaa antaa henkilöstön osallistua työajalla OSY-tilaisuuksiin ja sponsoroida tilaisuuksia?

1. Se on markkinointia – niin firman kuin sen asiantuntijoiden!
2. Halpa tapa tukea henkilöstön kehittymistä.
3. Pitkäjänteinen henkilöstöjohtaminen suosii tällaisia tapoja. Kiire ja palkka eivät riitä ihmisten sitouttamiseen.
4. Tukee mainiosti teknologian, kehittyvien ilmiöiden ja signaalien seuranta.
5. Voitte kuulla hyvistä ihmisistä, jotka kaipaavat töitä tai antaa ihmistenne tiedottaa seminaarissa avoimista paikoista suoraan valikoidulle kohderyhmälle.
6. Omassa isossa neuvottelutilassa on helppoa ja halpaa järjestää tilaisuuksia – omaa porukkaa voi komentaa paikalle vaikka enemmänkin, kuuluivatpa OSY:yn tai eivät.
7. Kuullaan realistisia kertomuksia uusista asioista ja niiden soveltamisesta.
8. Paikkakunnan tilaisuuksissa päämiehet ja alihankkijat kohtaavat toisiaan ja syventävät suhdettaan.
9. Tilaisuuksissa kuulee usein samoja asiantuntijoita kuin kalliissa maksullisissa seminaareissa, mutta ilmaiseksi.
10. Puolen päivän paikalliseen seminaariin on helppo osallistua. Sama ajankäyttö kuin expeteillänne olisi yksi kokous asiakkaan luona enemmän

Lisälinkki yhteisöjen periaatteista

- Matti Vuori: Yhteisöjen periaatteista – vertailua järjestöihin.
http://www.mattivuori.net/liitteet/yhteisojen_periaatteista.pdf