



Hallittu työpaikoille paluu

- Useita termejä: Uusi normaali, Post-Covid, entry-strategia, koronaexit, paluu normaaliin, työpaikoille paluu
- Nimi ei ole oleellinen asia, mutta **työelämä ja odotukset työelämää kohtaan ovat muuttuneet.**
- Edessämme on **ennenkokematon vaihe** suomalaisessa työelämässä. Se ansaitsee huomiotaamme.
- Pandemian seurauksena tapahtuneiden muutosten lisäksi jo pidempään edennyt työelämän murros etenee edelleen (työurat, digitalisaatio, teollisen työn väheneminen, osaamisvaatimukset jne).

Muutokset ovat usein aiempaa vaikeampia. Niiden kohtaaminen ja hallittu johtaminen sekä lähestymistavan valitseminen haastavamapaa kuin aiemmin



Pelisääntöjä työnteon tueksi

- Uusi monipaikka- ja etätöön ohje mahdollistaa, ei pakota. (<https://patio oulu.fi/fi/palvelut-ja-ohjeet/henkilosto/tyoaika/monipaikka-ja-etatyo>)
- Taustalla sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia, pääosin olemme onnistuneet.
- Jatketaan keskustelua työnteosta oman esimiehen kanssa työt ja työyhteisön tarpeet huomioiden
- Kiva 'työpaikka' on pohja, jolle voimme rakentaa joustavan monipaikkatyön mallin (toimistolla työskentelyä, muualla työskentelyä, tulosten ja työn mielekkyyden kannalta parhaalla tavalla)
- ”Minäkin jouston, jotta työskentely on myös toisten työn tulosten ja mielekkyyden kannalta paras mahdollinen”
- **Tilamme ovat sinällään toimivat, mutta kuinka teemme niistä jälleen paikan, jossa on kiva kohdata työkavereita?**



Toimistolla työskentelyn etuja

- kohtaamiset vahvistavat työn merkitystä, yhteenkuuluvuutta ja hyvinvointia
- osa työtehtävistä sujuu parhaiten, kun pääsemme keskustelemaan, ideoimaan tai ratkomaan ongelmia yhdessä
- kollegalta on helppoa kysyä neuvoa ja tukea
- ergonomia pääsääntöisesti hyvällä/erinomaisella tasolla
- työn ja vapaa-ajan erottaminen on selkeämpää
- vapaamuotoiset kohtaamiset ja yhteiset lounas- ja kahvihetket antavat virtaa ja energiaa työpäiviin
- työrauha monipaikkatyön paikasta riippuen parempi

Etätyön etuja

- hyvät edellytykset sujuvaan työskentelyyn paikasta riippumatta
- olemme oppineet tekemään töitä tehokkaasti, itsenäisesti ja yhdessä, myös etänä
- työaikasäännöt ovat joustavat
- työn rytmittäminen mahdollista työtehtävien ja tilanteen mukaan
- keskittymistä vaativat tehtävät sujuvat
- aikaa säästyy työmatkoissa
- työn ja muun elämän yhteensovittaminen helpottuu
- työmatkaliikkumisen ympäristökuormitus ja pysäköintihaasteet vähenevät



Pelissäantöjä

- Monipaikka- ja etätyö ovat tapoja organisoida työtä. Se perustuu vapaaehtoisuuteen, eikä ole henkilöstöetuus.
- Tavoitteena on lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista siten, että työn sujuvuus ja työssä suoriutuminen paranevat.
- Toiminnan luonne ja tehtävät ratkaisevat työn organisoinnin ja missä määrin monipaikka- tai etätyötä voidaan hyödyntää. Monipaikka- tai etätyötä ei voi tehdä ulkomailla.
- Työtehtävien antamisen, opastuksen ja edistymisen seurannan sekä raportoinnin tavat on sovittava ennen monipaikka- tai etätyön aloittamista. Monipaikka- tai etätyö ei saa estää osallistumista työpaikalla järjestettäviin tapahtumiin
- Tavoitettavuus on sama kuin työpaikalla tehtävässä työssä, samoin lainsäädäntö ja TES.
- Monipaikkatyössä ei ole ennakolta määrätty kuinka monta päivää viikossa monipaikkatyötä voi tehdä -> ratkaistaan työtehtävien ja tilanteen perusteella.
- Monipaikkatyöstä ja siihen liittyvistä periaatteista on sovittava esihenkilön kanssa ennen sen aloittamista
- Esihenkilö varmistaa arjen töiden sujumisen ja monipaikkatyön periaatteiden toteutumisen
- Yhteisöllisyyden tukeminen ja selkeät ohjenuorat ovat tärkeä osa monipaikkatyötä. Työyhteisössä sovitaan tilanteet, joissa kaikki ovat työpaikalla

Milloin toimistolle kannattaa ainakin tulla (ja viranomaisten/työnantajan ohje ei estä)

- Kun on tarve hoitaa tehtäviä, joissa yhteistyö ja vuorovaikutus on tärkeää (esim. suunnittelupäivät, työpajat)
- Jos kodin työympäristö, -tilat tai -ergonomia eivät tue sujuvaa, tehokasta ja turvallista työntekoa
- Kun vaihtelu työympäristöön on tarpeen; kollegoiden näkeminen, ideoiden ja kuulumisten vaihtaminen virkistää
- Kun on uusia työntekijöitä ja tarve tukea käynnistymistä: aloitetaan aina omissa tiloissa ja tutustutaan tiimiin (vielä ei ole myöhäistä!)
- Kun on tarve vahvistaa ryhmän yhteishenkeä ja yhdessä tekemistä



Sovittavaa



Sovittavat ja kiinnipidettävät ohjenuorat tiimeittäin ja koko HEPAssa

- Milloin tapaamme toisiamme?
- Mitä ovat palaverit tai –päivät, jolloin läsnäoloa edellytetään?
- Miten merkitsemme läsnäolon/monipaikkatyön kalentereihimme?

Monipaikkatyön rajanvedot

- Mistä perusasioista pidämme huolta monipaikkatyössäkin? (erityisesti tavoitettavuus ja reagointi)

Yhteisöllisyys monipaikkatyössä

- *Miten ylläpidämme ja vahvistamme yhteisöllisyyttä?*
- *Mikä uhkaa latistaa ja heikentää yhteisöllisyyttä? Mikä kohottaa tai vahvistaa?*

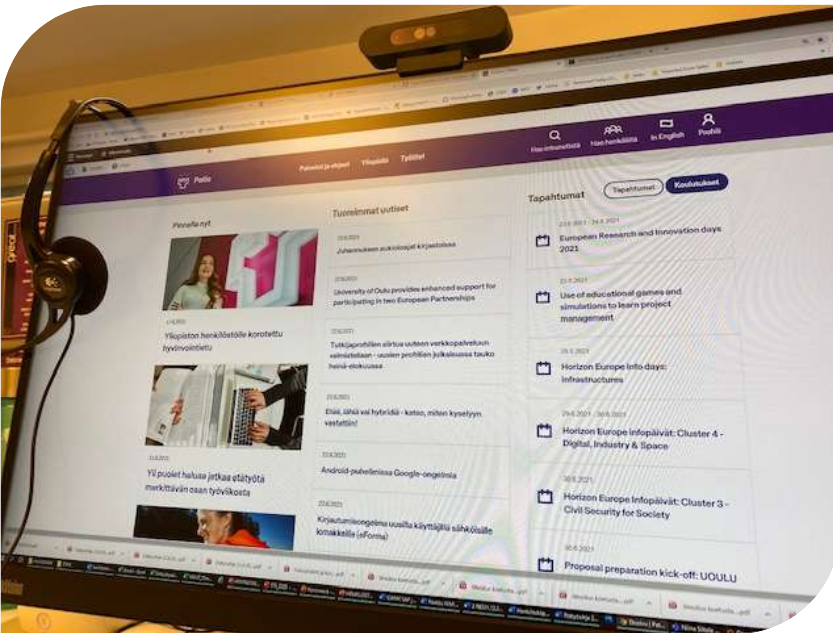
Käytännön asioita

- Esim. työtilat ja niiden hyödyntäminen. Millaisia muutoksia tarvittaisiin?



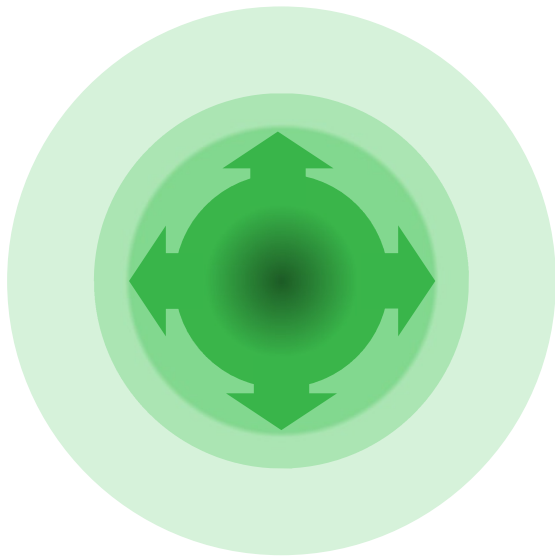
Työkalut ja niiden käyttö

- Se miten käytämme tai emme käytä koko yhteisön käytössä olevia työkaluja, on osa työkalttuuriamme
- Millaista työkaltturia olemme rakentamassa?
 - Sähköiset kalenterit 99% ajantasalla jo!
 - Free busy/vapaat ja varatut ajat näkyvillä jo!
 - *Kamerat päälle etäkokouksissa: viestimme paljon asioita elein ja ilmein, (...mitä viestit sulkemalla kameran?)*
 - *Palaverien pituus ei ole vakio 60min....*





Epävarmuudet ja hallinnan tunne



- 'Isossa kuvassa' on aina epävarmuuksia, nyt erityisesti.
- Koemme keskeisimmät elämänpiirit riittävän turvallisiksi?
- Henkinen kuormitus kasvaa ja hyvinvointi heikkenee, jos hallinnan tunne katoaa.
- Tunne pärjäämisestä siinä, mitä teen!
- Meidän kaikkien tehtävänä on tukea tätä tunnetta sekä itsessämme että toisissamme.
- Kiinnitetään yhdessä huomioita onnistumisiin tai edistymiseen sekä siihen, mihin voidaan vaikuttaa ja mitä voidaan hallita.

Kiitos!

Yliopistoyhteisömme arvot

HR Excellence in Research



Luomme
uutta



Kannamme
vastuuta



Onnistumme
yhdessä

