

Työ sulaa ja muuttaa muotoa

—
– Fast Expert Teams rohkaisee ottamaan
käyttöön hybridityöskentelyn mahdollisuudet



Avainkysymyksiä hyvinvointia tukevan hybridityöskentelymatkan varmistamiseksi:

- Miten varmistamme, että kaikki ovat yhdessä samalla renkaalla eikä kukaan eksy yksinäiseksi vesihiihtäjäksi?
- Miten me osaamme aktiivisesti yhdessä hyödyntää teknologiavennettä yhteisöllisyyden ja ilon vahvistamiseksi, emmekä roiku passiivisina tai epätoivoisina veneen perässä?
- Uskallammeko yhdessä ideoida uusia reittejä tai korkeampia hyppyjä vai jäämmekö rantakaislikkoon lillumaan?
- Miten kaikkien ääni saadaan kuuluviin, jotta saamme yhteistyössä pidettyä renkaan tasapainossa, vauhdin kaikille sopivana ja ohjattua venettä?

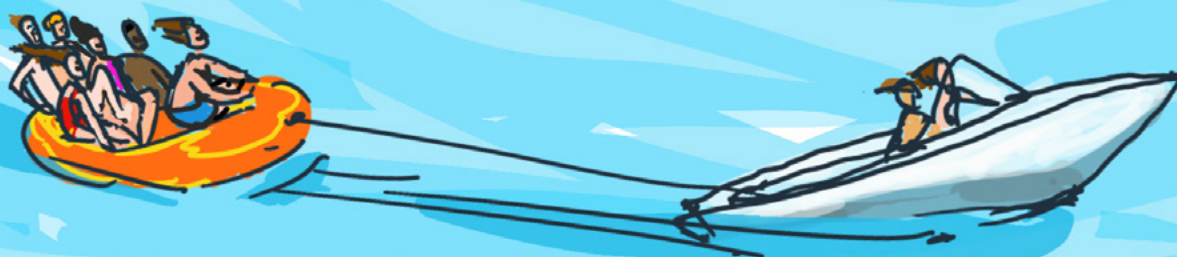
Kun jäänyt monoliitti eli työ(käsitys) sulaa ja muuttuu fluidiksi hybridityöskentelyksi, on tärkeää varmistaa, että kaikki pysyvät pinnalla ja voivat hyvin.

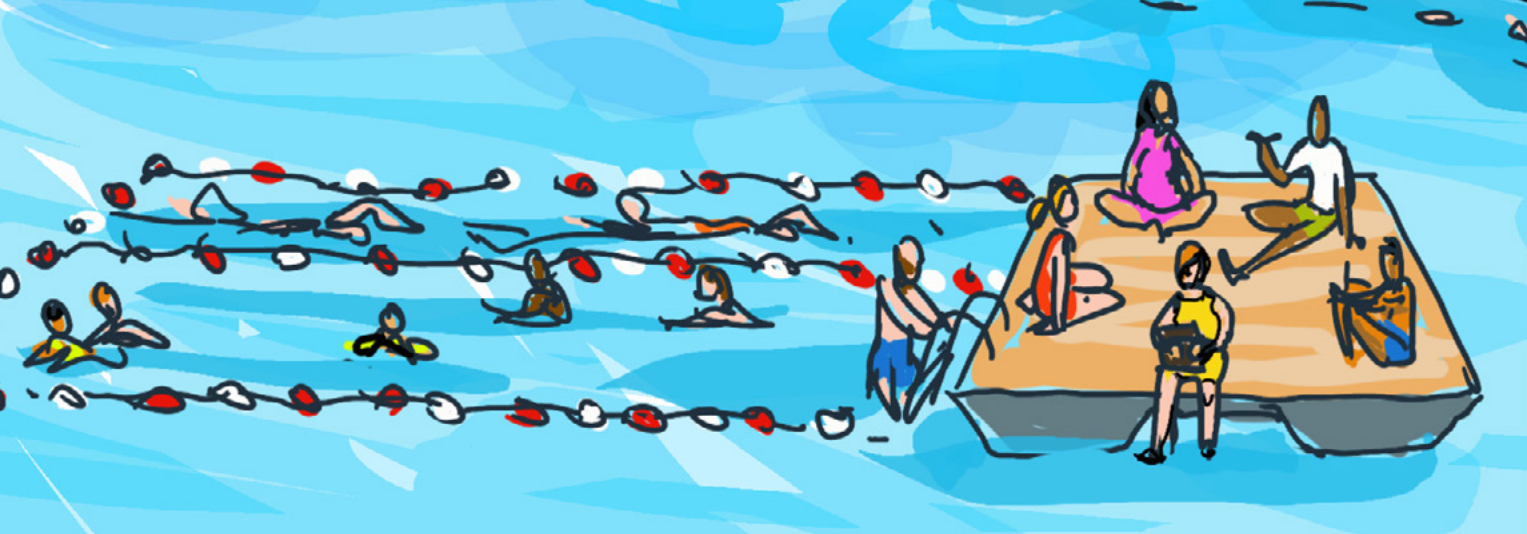
Kun tunnistamme fluidin hybridityöskentelyn haasteet ja mahdollisuudet, osaamme löytää parhaan mahdollisen tavan hyödyntää tätä työn ennustamatonta olomuotoa. Tärkeää on tunnistaa,

missä piilee karikoita tai myrskyjä, ja yhtä tärkeää on pitää yllä avointa dialogia ja keksiä yhdessä mitä me tarvitsemme, jotta voimme iloita uudesta ulapasta. Myös yhteisen horisontin ja matkantekovälineen rakentaminen on oleellista.

Keino pinnalla pysymisen ja hyvinvoinnin varmistamiseksi on yhteisöohjautuvuus. Kun istumme yhteisellä renkaallamme teknologiaveneen perässä, voimme kaikki aktiivisesti kommunikoida veneen kanssa sekä yhdessä neuvotellen ja uusia reittejä ideoiden suunnata rengasta veneen muodostamien huikeiden aaltojen yli. Teknologiavene ei määrää, minne me menemme, vaan me kaikki yhdessä ohjaamme sitä! Kaikkien kanssamatkustajien panosta tarvitaan, muuten rengas keikahtaa tai vene ajaa karille. Teknologiavene auttaa meitä pitämään hauskaa ja löytämään uusia kokemuksia yhdessä. Ihan mahanpohjassa asti tuntuvia huikeita pomppujakin on luvassa, jos uskallamme ohjata venettä lisäämään vauhtia!

Tästä linkistä löytyy paljon oivalluttavia kysymyksiä, käytännöllinen check-lista ja muita tarpeellisia pelastusrenkaita sujuvalle, kestäväälle ja hyvinvointia tukevalle hybridityöskentelymatkalle: [LINKKI](#)





Hybridityöskentely on tullut jäädäkseen – miten organisaatiot ratkovat hybridi-työskentelyn konseptia?

Työtä tehdään työpaikalla, kotona ja kolmansissa tiloissa. Mitä se tarkoittaa organisaatioille? Millaisia asioita hybridityöskentelyn mallissa tulee ottaa huomioon?

Teknologia on osa kaikkien työtä ja kohtaamista tapahtuu fyysisesti ja virtuaalisesti. Hyvä hybridityöskentely syntyy sekä-että-ratkaisuista ja siitä oivalluksesta, että eri työtehtäviin ja työvaiheisiin sopii erilainen työtapa ja paikka. Hybridityöskentelyssä työn synkronisesti ja asynkronisesti muiden kanssa tehdyt työvaiheet vuorottelevat. Myös saman organisaation sisällä on erilaisia tehtäviä ja tiimejä, joihin sopivat erilaiset hybridityöskentelyn yhdistelmät.

Hybridityöskentelyä on esimerkiksi se, että terveydenhuollon ammattilainen pitää osittaista etävastaanottoa ja koneenkäyttäjä lähettää vikailmoitukset älykännykällä sekä osallistuu yrityksen kuukausipalaveriin virtuaalisesti valitsemastaan paikasta. Asiantuntijaorganisaatio voi ottaa käyttöön kaikkia koskevan ajasta ja paikasta riippumattoman työskentelytavan, ja samalla huolehtia siitä, että työyhteisöllä on riittävästi yhteisöllisyyttä ja sosiaalisen pääoman uudistamista tukevia lähitapaamisia.

Hybridityöskentelyssä ei ole one size fits all -ratkaisuja

Myös saman organisaation sisällä on erilaisia tehtäviä ja tiimejä, joihin sopivat erilaiset ratkaisut.



Hybridityöskentelyssä etänä ja läsnä tehty työ yhdistyvät luontevasti toisiinsa. Hybridityöskentelyä voi tehdä eriaikaisena lähestulkoon kaikissa ammateissa ja kaikenlaisissa organisaatioissa.

Hybridityöskentelyn ratkaisuja on hyvä lähteä rakentamaan miettimällä:

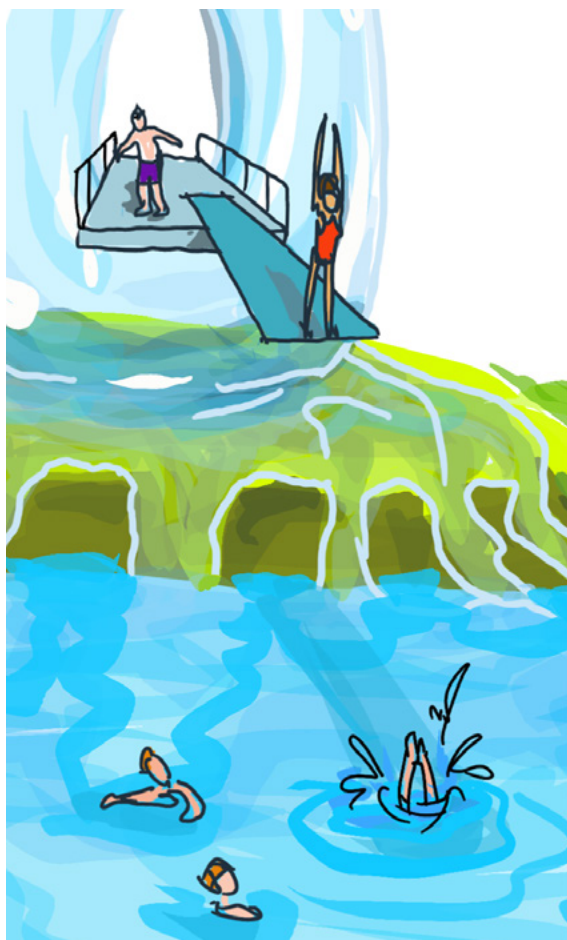
- Missä tehtävissä ja työvaiheissa tarvitaan lähityötä?
- Mitä voi tehdä etänä?
- Mitä tehdään yhdessä – fyysisesti tai virtuaalisesti – ja mitä erikseen? Keiden kanssa? Mitkä ovat tärkeimmät, työn järkevään tekemiseen liittyvät verkostot, jotka määrittävät työn tekemisen parhaan paikan? Entä asiakkaat? Yhteistyökumppanit? Muut sidosryhmät? Mitä uusia ja mahdollisuuksia ja reunaehtoja on heidän kanssaan työskentelyyn?
- Miten kaikki pysyvät riittävästi kärryllä siitä mitä tapahtuu? Mitkä ovat yhdessä sovitut ja ensisijaiset viestinnän keinot ja kanavat?
- Missä ja miten kehitämme organisaationa uutta? Missä määrin samanaikaisesti? Missä määrin eriaikaisesti? Millä välineillä?
- Miten varmistamme yksilöiden osaamisen ja vastuullisuuden kasvun (itsensä johtaminen, itseohjautuvuus/yhteisöohjautuvuus)

1. Hybridityöskentely laajentaa mahdollisuuksia eri elämäntilanteissa olevien ihmisten tarpeiden toteuttamiseen ja tukee samalla hyvinvointia ja työssä jaksamista.
2. Hybridityöskentelyn onnistumiseksi yksilöllisten ja yhteisöllisten ratkaisujen tulee edistää työn tavoitteiden toteutumista ja tuottavuutta. Myös tietoturvaan on tärkeää kiinnittää huomiota.
3. Hybridityöskentely edellyttää panostuksia yhteisöllisyyden ylläpitämiseen eri työskentelymuodoissa. Myös virtuaalinen tila voi olla toimiva sosiaalinen tila, jos se sellaiseksi rakennetaan ja kehitetään määrätietoisesti taitoja virtuaaliseen vuorovaikutukseen.

LINKKI Exit1 Hybridityöskentelyn esimerkit ja taustamateriaalit

Hybridityöskentelyyn kuuluu olennaisena osana työyhteisön oppiminen, uudistuminen ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen

Teknologiavälitteinen vuorovaikutus haastaa perinteisiä yhteistyön toimintatapoja. Työyhteisöt, työskentelyn tavat, mallit, työvälineet ja työympäristöt muuttuvat. Jatkuvasta oppimisesta on tullut kansalaistaito. Myös vanhoista, nykytilanteeseen sopimattomista tavoista poisoppiminen on tärkeää.



1. Tarvitaan rohkeaa uudistumista ja suunnan näyttämistä joka tasolla – yksilö, työyhteisö ja yhteiskunta.
2. Uuden työntekijän perehdytyksessä tarvitaan entistä enemmän työntekijälähtöisyyttä ja työyhteisön vuorovaikutusta.
3. Yhteisöllisten toimintatapojen tarve korostuu kehitettäessä innovatiivisia ratkaisuja systeemiin ongelmiin, sekä oppimisessa ja uudistumisessa.

Yksilöiden ja organisaatioiden on hyvä pohtia seuraavia kysymyksiä:

- Millaisilla aloitteilla voit kehittää omaa ja työyhteisön oppimista?
- Miten työsi tukee uudistumista ja innovaatioita?
- Millaiset toimintatavat ja teknologiat tukevat vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä ja innovaatioiden kehittämistä?
- Millainen perehdytys auttaa uutta työntekijää oppimaan työn ja kytkeytymään työyhteisön jäseneksi? Miten työyhteisö voi oppia uudelta työntekijältä?
- Millaisilla teoilla ja johtamisella tuet työyhteisön rohkeaa uudistumista?

LINKKI Exit3-tiimin materiaaleihin

Mistä puhumme, kun puhumme hybridityöskentelystä?

Hybridityöskentely on mahdollisuus kehittää työn tuottavuutta kestävästi.

Näemme hybridityöskentelyn aikaa ja paikkaa laajemmin. Toki, mielestämme jokaisessa työssä on työtehtäviä tai työvaiheita, mitä voi tehdä etänä. Ammatin sijaan työn tekemisen aikaan ja paikkaan vaikuttaa työtehtävien luonne sekä asiakkaan ja työyhteisön tarpeet. Mielestämme kunkin työyhteisön on myös tärkeää sopia sille parhaat toimintatavat.

Hybridityöskentelyyn kuuluu vastuu aikaansaamisesta, mutta myös oman työn kehittäminen sekä osaamisen ja opitun jakaminen. Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä yhteisöllisyyden kokemuksen ja sosiaalisten suhteiden syntyemisellä on keskeinen merkitys perehdyttämisen onnistumiselle ja luottamuksen rakentumiselle. Perehdyttäminen on aina myös mahdollisuus molemminpuoliselle oppimiselle. Työelämässä tarvitaan jatkuvaa oppimista ja verkostoyhteistyötä yli rajojen.

Teknologia on osa kaikkien työtä. Jatkuvasti kehittyvät teknologiat tukevat ihmisen työskentelyä ja lisäävät tavoitettavuutta, kommunikaatiota ja yhteistyötä. Ne tukevat myös työhyvinvointia ja oppimista. Teknologiaa ja palveluita kehitetään yhdessä

asiakkaiden ja käyttäjien kanssa. Luottamus tukee yhteisiin tavoitteisiin pääsemistä.

Mahdollisuuksien näkeminen ja tarjoaminen kannustavat kokeilemaan uusia toimintatapoja. Työntekijä tunnistaa omat tarpeensa, oppii uutta, jakaa osaamistaan, ja sallii työkavereille joustavia työn tekemisen malleja. Työyhteisöt oppivat yhdessä ja kehittävät yhteisen työn sujuvuutta. Organisaatiot rakentavat kulttuuria ja tarjoavat työnteon puitteet ja välineet. Yhteiskunta tukee työnteoa ja kehittämistä joustavilla työelämän käytännöillä.

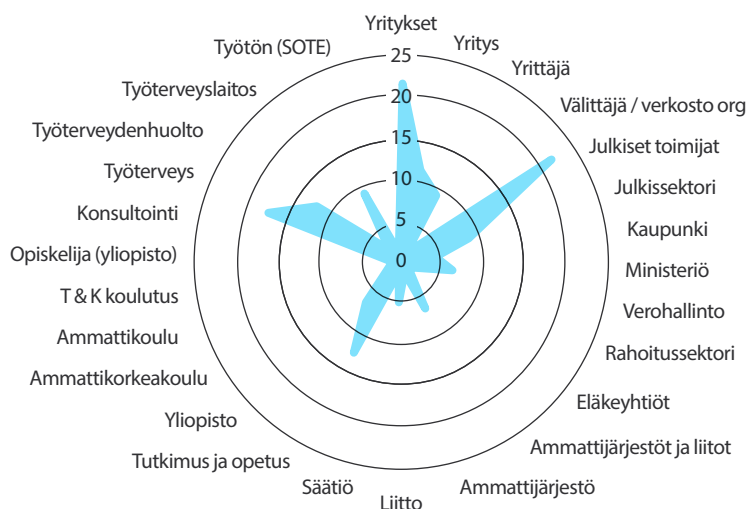
Hybridityöskentely on mahdollisuus kehittää työn tuottavuutta kestävästi. Kestäväällä tuottavuudella tarkoitetaan työn tuottavuutta, mikä huomioi yksilön kasvun, työyhteisöiden hyvinvoinnin sekä yhteiskunnan kantokyvyn.

Rohkea uusien asioiden kokeilu on jokaisen työyhteisön asia.



Fast Expert Teams & Työelämä 2030 – Asiantuntijoiden organisaatiot

● Määrä



Mukana muun muassa

Projektitiimi

Työterveyslaitos

Sanna Kulmala
Tuomo Alasoini
Niina Do

LUT Yliopiston

Kauppakorkeakoulu

Kirsimarja Blomqvist
Niina Salo
Tuuli Toivikko

Tukitiimi

Annika Ranta
Matti Hirvanen

Visualisointi

Annika Varjonen

Viestintä

Annu Höttönen, TTL
Anna Huusko, LUT

Asiantuntijat

EXIT 1

Fasilitaattorit:

Marika Tammeaid
Nuppu Rouhiainen

Tiimin jäsenet:

Tiina Hanhike
Annika Lepistö
Annu Haapakangas
Anu Sajavaara

Jorma Mäntynen

Niilo Hakonen
Paula Helle
Reetta Tuomi
Soile Brushane
Heidi Partanen
Tarja Eloranta
Anne Horila
Ossi Aura

EXIT 2

Fasilitaattorit:

Anna Tienhaara
Jaana Utti

Tiimin jäsenet:

Anna-Mari Lahtinen
Satu Korkeamäki
Tarja Kyllönen
Tea Telamo
Tiina Heusala
Liisa Virolainen
Jari Pulkkinen
Pia Perttula
Mii Antila

EXIT 3

Fasilitaattorit:

Minna Takala
Tuomas Wuorikoski

Tiimin jäsenet:

Annarita Koli
Kari I. Mattila
Laura Mänki
Minna Takala
Outi Vanharanta
Taru Pajumäki
Tiina Savolainen
Tuomas Wuorikoski
Tiina Tuominen
Elina Lillstrang
Sari Kiili
Mirja Hannula

FET 1

Fasilitaattorit:

Riitta Hyppänen
Ulla Rosenström

Tiimin jäsenet:

Anna Korpela
Harri Jalonen
Jaana Lauhkonen-Teräväinen
Eetu Helminen
Merja Niemi
Sanna Ketonen-Oksi
Timo Härmälä
Timo Huttunen
Valtteri Laasonen
Tuula Strömberg

FET 2

Fasilitaattorit:

Kaisa Lähteenmäki-Smith
Jalmari Eklund

Tiimin jäsenet:

Antti Närhinen
Erkki Auvinen
Virpi Einola-Pekkinen
Paula Strann
Eeva Kaunismaa
Johanna Laukkanen
Lotta Savinko

FET 3

Fasilitaattorit:

Jukka Kyhäräinen
Jonna Heliskoski

Tiimin jäsenet:

Maarit Pihlajaniemi
Makke Leppänen
Jouko Nuottila
Päivi Myllykangas
Mika Honkanen
Markku Mäki-Hokkonen
Anna Mäki-Jokela

