



7.12.2021

Työtavat uusiksi

Otavamediassa työtapoja arvioidaan ja muokataan tiimeissä. Tarvetta loi korona ja apuja oli saatavilla työn tekemisen muutoshankkeesta.

Teksti Maria Öfverström Kuvat Tommi Tuomi

Kun jostain tavasta syntyy rutiini, voidaan olla joko hyvillään tai pahoillaan. Suuhygienisti on iloinen, kun hampaiden lankaaminen on vihdoin saatu osaksi päivittäistä hammasten hoitoa. Toimistotyössä esimerkiksi vääränlaiset kokoukset vuodesta toiseen ovat puolestaan haitaksi ja syövät aikaa ja motivaatiota.

Otavamediassa työn tekemisen muutoksen merkitykseen havahduttiin jo ennen kuin korona sulki työntekijät kotien keittiönurkkauksiin läppäreiden kanssa. Oli tiedostettu, että vuorovaikutusta oli kohennettava, vahvistettava työn merkityksellisyyden tunnetta, yhdessä tekemistä ja oppimista ja toisaalta pidettävä huoli työhyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Korona pikakelasi suunnitelmat toteen ja laittoi työntekijät ja johdon uusien haasteiden eteen. Nyt kun epidemia on jyllännyt jo toista vuotta, on etätyöstä tullut



Mitaisia muutoksia tiimeissä on tehty? Oman kokemuksensa jakavat asiakkuusjohtaja **Risto Laine**, ulkoasupäällikkö **Pia Karapää** ja päätoimittaja **Matti Kalliokoski**.

Yrityspalvelusta työntekijöiden kehittäjiksi

Media Service Deskiä vetävä asiakkuusjohtaja Risto Laine hoitaa kuuden työntekijänsä avulla mediamyynnin sisäistä ja ulkoista palvelupistettä. He ovat eräänlainen solmukohta tiedon ja rahan virtaukselle mediamyynnin, mediatoimistojen ja asiakkaiden välissä.

Heille työ tekemisen muutos astui kuvaan jo ennen kuin johdettu muutoshanke edes starttasi.

”Käyttämämme toiminnanohjausjärjestelmä vaihdettiin uuteen jo vuoden 2020 alussa, mikä muutti kaikkien meidän työkuvaamme. Moni prosessi automatisoitui, mikä vapautti asiantuntijat kehitystyöhön. Muutuimme kertaheitolla media-assistenteista järjestelmäkehittäjiksi”, kertoo Laine.

Toimiala, jossa tietotekniikka on työntekijän tärkein työkalu, on todetusti koko ajan muutoksessa. Muutosta on Laineen mukaan enemmän kuin aikaisemmin. Muutos syö työntekijän voimavaroja, se vaatii koko ajan enemmän, jolloin työhyvinvointiin on kiinnitettävä enemmän huomiota.

”Työkykyjohtamisesta on tullut esihenkilöiden arkea, ja onneksi myös esihenkilöille suunnattu tuki on lisääntynyt koko ajan. Jatkuva muutos haastaa myös esihenkilöitä eri tavalla kuin aikaisemmin.”

Työhyvinvointiin kiinnitetäänkin tiimissä paljon huomiota. Keinoja siihen mietitään yhdessä.

”Kerran kuukaudessa tiimillämme on tapaaminen, jossa keskitytään vain työhyvinvointiin. Olemme siinäkin itse aktiivisia, etsimme verkosta tietoa ja teemme vaikka Työterveyslaitoksen sivuilta erilaisia työhyvinvoinnin testejä. Paljon puhutaan ja on puhuttu aikaisemminkin muun muassa aivoergonomiasta.”



Asiakkuusjohtaja Risto Laine pitää huolen työntekijöidensä työhyvinvoinnista pitämällä aiheen säännöllisesti esillä.

Virtuaalinen läsnäolo hitsaa tiimin yhteen

Myös tarve läsnäoloon on huomattu.

”Meillä on Teams-tila, jossa voi olla läsnä, jos haluaa. Olemme käytännössä kaikki samassa huoneessa, mutta virtuaalisesti. Virtuaalinen läsnäolo on paikannut sosiaalisen läsnäolon tarvetta ja tuonut tiimin yhteen.”

Laine kiittelee myös työporukkaansa, joka ei odota, että joku tarjoaa valmista ratkaisua vaan on valmis myös olemaan itse aktiivinen sen löytääkseen.

”Tiimissä on hyvä proaktiivinen kehittämisen henki. Ymmärrämme kaikki sen, että jos olemme staattisia ja annamme tekniikan ja muiden kehittyä ympärillä, ilman että reagoimme, syntyy hurja määrä muutosvelkaa, jonka kiinni saamiseksi pitää ponnistella jo paljon enemmän.”

Laineen mukaan onni on myös se, että työntekijät ovat olleet valmiita isoon muutokseen ja heillä on kyky toimia uudistuneessa roolissaan.

Muutostaidon tuottamista työpajoista tiimi on kokenut hyötynensä. Kaikesta on saanut valmiuksia kohdata nykytyöelämän haasteita.

”Tiimissämme oli jo tehty paljon niitä asioita, jotka nousivat esille työpajoissa, mutta voidaan todeta, että ne tukivat tätä isoa muutostamme.”



Otavalainen

Kolmen työntekijän lisäksi, Seuran ulkoasupäällikkö Pia Karapää, miettii hetken, kun häntä pyydetään määrittelemään työn muutoksen hanke omin sanoin.

”Tällä pyritään sellaiseen organisaatiomalliin, jossa jokainen johtaa itseään, osaa rytmittää omaa tekemistään ja omaa työhyvinvointiaan. Esihenkilö varmistaa, että tiimillä on raamit ja pitää heistä raamien sisällä huolta.”

Voisiko tuota enää paremmin sanoa?

Työhyvinvointi, etenkin oman tiimin jäsenten työhyvinvointi, tuntuu olevan Karapäälle hyvin tärkeää. Hän kutsuukin itsensä ”mutsihahmoksi”, joka pitää huolen siitä, että tiimillä on hyvä olla, itsestä viis.

Työn muutoksen erilaiset työpajat ja hankkeet ovat tuoneet tunteen, että työhyvinvoinnin merkitys on kasvanut muidenkin silmissä.

”On tullut vahvasti sellainen olo, että koko talon tasolla on entistä enemmän kiinnitetty huomiota henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tarvetta tähän on varmasti ollut ennenkin, mutta koronan aiheuttaman etätyöheiton takia tarve kasvoi nopeasti.”

Karapää kertoo saaneensa esimiestyöhön paljon apuja kollegoilta ja kertoo myös jakavansa tietoa työhyvinvoinnista hyvin auliisti tiimilleen, ja ylikin.

”Tietynlainen herkkyys kuunnella ja kuulla toisen tunnetilaa tuntuu kasvaneen kuin itsestään, kun emme ole koko ajan toimistolla kasvokkain. Toimistolla saattoi kohdata toisen nopeasti ja ohimennen, mutta etätöiden aikana on pitänyt keskittyä kohtaamaan kollega aivan uudella tavalla. Puhetyylistä kyllä kuulee, onko kaikki hyvin.”



Ulkoasupäällikkö Pia Karapäälle oman tiimin hyvinvointi on tärkeä asia.

Keskusteleminen noussut keskiöön

Keskusteleminen on muutenkin noussut keskiöön. Kun aikaisemmin töitä tehtiin rutiinilla eteenpäin, nyt pysähdytään aika ajoin ja sovitusti pohtimaan työn tuloksia ja katsomaan, miten asia hoidettiin ja miten se hoidetaan jatkossa – kenties vielä paremmin.

Hyvä keskusteluyhteys on saatu aikaan rakentamalla luottamusta.

”Meillä on ok olla asioista eri mieltä, ja sen saa sanoa ääneen.”

Keskustelu on rakentavaa, ja Karapään mukaan on tärkeää, että kaikkien mielipiteet otetaan huomioon.

”Itse olen opetellut tavan ottaa ihmiset mukaan keskusteluun. Saatan vaikka kysyä kaikilta erikseen, mitä mieltä olet tästä, jos esimerkiksi kokoustilanteessa ei muutoin meinaa saada suunvuoroa. On tärkeää, että omat mielipiteet ja ajatukset tulevat huomioiduiksi.”


Karapää iloitsee tekniikasta, jota on saatu esimiestyön avuksi. Hän kokee esimerkiksi kehittymisen portaat hyväksi työkaluksi.

”On tärkeää, että alaisen kanssa käydyt keskustelut tulevat kirjatuiksi ylös. Niille on nyt oma paikka, ja keskusteluihin on helppo palata ja palauttaa mieleen, mistä on juteltu.”

Tekniikkaa Karapää pitää hyvänä orjana, mutta isännäksi hän ei sitä päästä.

”Mielestäni työn tekemisen muutoksessa on kyse siitä, että tiimillä mietitään, mikä on juuri meille paras tapa tehdä ja toteuttaa. Tiimin käyttöön otetaan parhaat ja juuri meille sopivat sovellukset ja tavat tehdä töitä.”

Oman työnsä parhaat asiantuntijat



Koronan aiheuttamat muutospaineet, mutta myös ympärillä hiljalleen muuttunut työntekemisen kulttuuri toivat eteen hetken, jolloin oli hyvä katsoa yhdessä, miten töitä tehdään, mihin pyritään ja arvioida, miten asioita voisi tehdä toisin”, Kalliokoski muistelee.

Oli aika järjestää työn tekemisen palikoita uuteen malliin, osin pakotetusti, sillä etätyöskentely oli ollut pääosin selviytymistä evakkotilanteessa.

”Koronan aiheuttamat muutospaineet, mutta myös ympärillä hiljalleen muuttunut työntekemisen kulttuuri toivat eteen hetken, jolloin oli hyvä katsoa yhdessä, miten töitä tehdään, mihin pyritään ja arvioida, miten asioita voisi tehdä toisin”, Kalliokoski muistelee.

Pian toimituksessa kirkastui, milloin on hyvä työskennellä tiiminä yhdessä ja millaiset työt hoituvat parhaiten etänä. Teknisten seikkojen lisäksi myös tekemisen laatuun ja priorisointiin on kiinnitetty huomiota.

”Suomen Kuvalehden toimituksessa on aivan koronasta riippumattakin tarpeita miettiä työtapoja ja työn vaiheita. Esimerkiksi digitilaajien painokkaampi tavoittelemisen saa miettimään näitä asioita.”

”Nopea siirtymä etätöihin oli eräänlainen kehitysinvestointi, jonka aikana on ollut pakko kehittää uutta ja oppia asioita. Uusia työtapoja on syntynyt, tunnistamme nyt paremmin keskittymistä vaativat työtehtävät ja ne, jotka kannattaa tehdä yhdessä”, Kalliokoski sanoo.

Otavalainen



Päätoimittaja Matti Kalliokoski luottaa siihen, että jatkuva kehittämisen tapa on tullut jäädäkseen myös Suomen Kuvalehden toimitukseen.

Korona pakotti luottamaan

Ennen koronaa iso este etätöiden tekemiselle oli luottamuspula. Siitä ei Kalliokosken tarvitse olla huolissaan.

”Toimituksessa kyllä näkee, syntyykö työstä tulosta, joten voimia ei kannata tuhjata ylimääräiseen kontrolliin. Kaikki ovat hyvin sitoutuneita ja kunnianhimoisia. Pikemminkin on ollut syytä miettiä työntekijöiden jaksamista poikkeuksellisissa oloissa.”

”Jokainen on mielestäni oman työnsä paras asiantuntija, eikä etätyössä pullonkaulana ole ollut tekniikka vaan luottamus työnantajan ja työntekijän välillä. Kun korona pakotti meidät luottamaan, huomattiin, että tämähän toimii”, pohtii Kalliokoski yleisesti työelämän muutoksia.

Viikkolehden tekemisessä on tiivis rytmi ja rytmittäjinä toimivat työntekijät. Yhdessä on löydetty tapoja työskennellä Triplassa ja etänä.

”Työviikon rytmi on syntynyt luontaisesti, esimerkiksi keskiviikkoisin suunnitellaan ja ollaan läsnä ja torstait on siivottu tyhjiksi visupalavereista, jotta graafikoilla on työrauha.”

Vaikka Triplassa tiivistettiin kolmen kerroksen väki kahteen, ei se Kalliokosken mukaan tuottanut ongelmia.

”Tilojen käyttö on mielestäni monipuolistunut ja tullut joustavaksi. Hiljaisen tilan lisäksi voi varata määrääjaksi projektitilan, jossa materiaalia ei tarvitse joka työpäivän jälkeen siirtää kaappiin. Yksi neuvottelutila on poistettu varauskalenterista, jolloin herramiessopimuksella sitä voi käyttää joustavasti tarpeen mukaan. Näin esimerkiksi nopeassa uutistilanteessa pieni ryhmä voi vetäytyä sinne avotilasta muita häiritsemästä. Kaikki ovat valmiita tulemaan vastaan”, Kalliokoski kiittelee toimitusten yhteispeliä.

Huom! Kolmikko on kuvattu Triplassa ennen viimeisintä etätyösuositusta.

Tutustu päivittyviin monipaikkatyön terveysturvallisuusohjeisiin Teamsissa!



Vinkit parempaan työhyvinvointiin

Haastateltavat jakavat parhaaksi kokemansa tavat käyttöösi:

- Luo sisäinen Teams-ryhmä, joka on koko ajan auki ja jonne voi tulla, jos haluaa.
- Muista taukojen merkitys.
- Jaa oppimaasi, pientäkin.
- Esimies: pidä jatkuvasti yllä puhetta työhyvinvoinnista.
- Jos ahdistaa tai tuntuu yksinäiseltä, puhu siitä. Ota yhteyttä matalan kynnyksen työterveyspalveluihin.
- Ota vastuuta omasta työhyvinvoinnista, mutta myös kollegasi. Kysy, mitä kuuluu!
- Osallistu koulutuksiin, kuuntele erilaisia webinaareja. Niistä saa paljon irti, ihan omaan henkilökohtaiseenkin elämään.
- Jokainen meistä on oman työnsä paras asiantuntija. Luota työntekijöihin.
- Kokeilkaa uusia tapoja. Korjatkaa, jos tuli harha-askeleita.

Lue myös nämä

10.6.2020

”Koronakriisi muuttaa toimintatapojamme



27.10.2021

Otavalaiset ry – henkilöstön arjen ilostuttajat

Otava-konsernin henkilökuntakerho Otavalaiset ry järjestää henkilöstölle piristävää vastapainoa arjen uurastukselle. Yhdistyksen hallitus rohkaisee otavalaisia mukaan niin osallistumaan yhteisiin tapahtumiin kuin järjestämään niitä.

3.11.2020

Digitaalisesta kirjakahvilasta verkkomessuille



Uusi kirjailijajärjestelmä kirjailisuuksiin. Kirjailisuuksiin tekijät kehittävät uusia tapoja saada kirjailijat ja kirjat näkyviin.

Otavalainen on Otavan
henkilöstön oma lehti

Julkaisija Otava-konserni
Päätoimittaja Alexander Lindholm
Tuotanto Otavamedia OMA

Käytämme evästeitä, jotta voimme tarjota
mahdollisimman hyvän käyttäjäkokemuksen.
Käyttämällä sivustoa hyväksyt evästeiden käytön.

Tietoa evästeistä

 Otava – logo

otavakonserni.fi