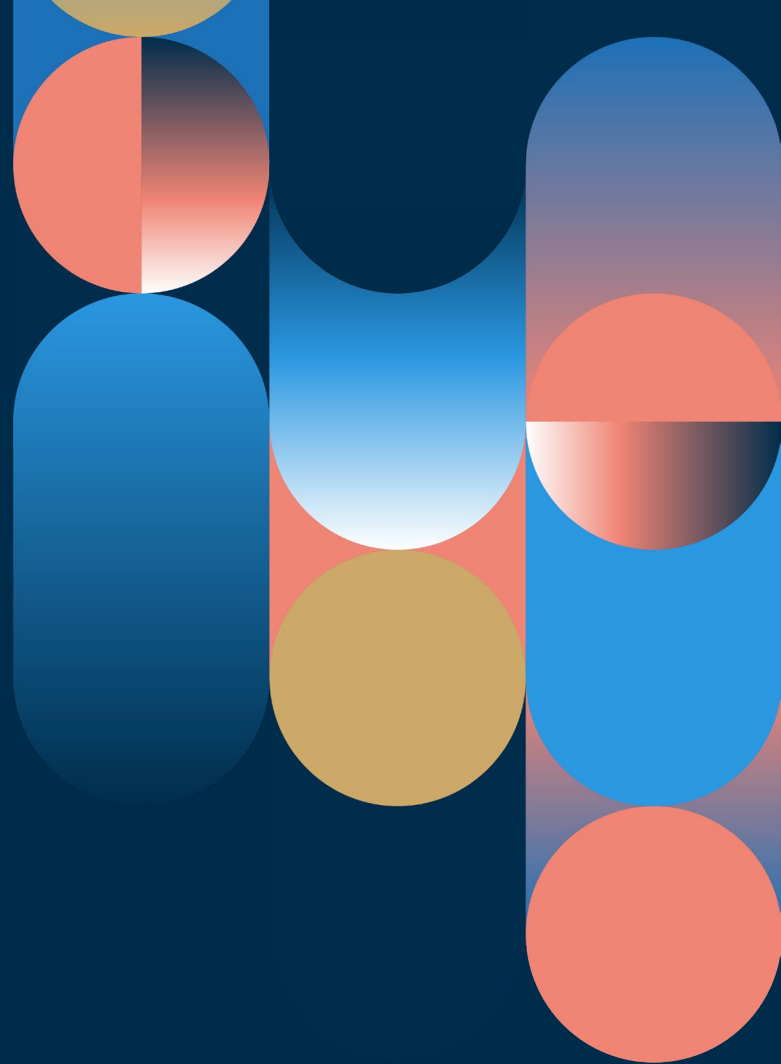


NOVAPOLIS

Kulttuuriopas

Novapoliksen ja KPY:n työyhteisö



Keitä me olemme?

Meidän työyhteisöömme kuuluu yli 40 ammattilaista. Alla lueteltuna joitakin osaamisalueitamme.



#myynti
#asiakkuudet
#toimitilat
#kiinteistö
#kiinteistöpalvelut

#asiakaskokemus
#ravintolapalvelut
#aulapalvelu
#asiakaspalvelu
#kalustepalvelu

#siivouspalvelut
#asiakaskokemus
#yhteisöpalvelut
#cowork
#tapahtumat

#asiakastilaisuudet
#kokouspalvelut
#markkinointi
#kampusmedia
#promootiopiste

#sosiaalinenmedia
#sisärinki
#talous
#laskutus
#lakiasiat

#turvallisuuspalvelut
#viestintä
#asiakaspalautteet

Miksi olemme täällä?

Novapolis on modernin työpäiväkokemuksen edelläkävijä. Se tarkoittaa, että tarjoamme asiakkaallemme kaiken niin yrityksen kuin henkilöstönkin tarpeisiin – joustavat toimitilat, palvelut sekä osaajat ja vastuulliset hankinnat. Samalla asiakkaamme pääsee osaksi eloisaa yhteisöämme ja on mukana rakentamassa alueemme kilpailukykyä ja elinvoimaa.

Me tiedämme, että yhteisöllisyys lisää onnellisuutta. Kun yksilö voi hyvin, on yrityksellä kaikki mahdollisuudet kasvaa.

Työn merkityksellisyys ja henkilöstön hyvinvointi on perusta myös oman henkilöstömme modernille työpäiväkokemukselle. **Yhdessä olemme enemmän.**

NOVAPOLIS

3





Nova-strategia

EKOSYSTEEMIEN RAKENTAMINEN JA MODERNIN TYÖPÄIVÄKOKEMUKSEN KEHITTÄMINEN

Nova-strategiassa keskitymme ekosysteemien rakentamiseen erityisesti yhteisöllisessä ja joustavassa työ- ja opiskeluympäristö Novapoliksessa Kuopion Savilahdessa ja kehitämme modernia työpäiväkokemusta.

Tavoitteenamme on luoda Novapoliksesta modernin työpäiväkokemuksen edelläkävijä ja yhteisö, johon huippuosaaajat haluavat liittyä.

Mitkä ovat ne arvot, joiden mukaan toimimme?

Työarjessa teemme päivittäin lukemattomia päätöksiä ja valintoja, haemme isompia ja pienempiä ratkaisuja asioihin. Arvot ohjaavat päätöksentekoamme ja ovat valintojemme perusta.

Me toimimme:

OMISTAUTUNEESTI

YHTEISÖLLISESTI

ROHKEASTI

Miten toimimme tavoitekulttuurin mukaisesti kohti modernia työpäiväkokemusta?

NOVAPOLIS

6

Toimimme yhteisten arvojemme mukaisesti – omistautuneesti, yhteisöllisesti ja rohkeasti.

Jaamme yhteisen vision ja otamme sen osaksi itse kunkin työtä.

Jaamme tietoa joustavammin ja matalalla kynnyksellä, jolloin jokainen voi ottaa osaa aiheisiin, jotka koskevat omaa työtä.

Kannustamme, kysymme ja koemme, että uusien näkökulmien esittäminen on tervetullutta.

Suosimme arjessamme kokeilukulttuuria ja osallistamme kollegoita yli tiimirajojen mukaan kokeiluihin. Uskallamme testata uusia ratkaisuja myös oman työmme organisoimiseksi.

Hyväksymme, että kun olemme riittävän rohkeita, kaikki kokeilut eivät onnistu. Niistäkin silti opimme.

“Kahvitauot” kunniaan – rennoilla kohtaamisilla on arvoa arjessamme.

Juhlistamme yhdessä rohkeita kokeiluita ja onnistumisia.

Kulttuuri käytännössä, milloin kohtaamme toisiamme?

Meille on tärkeää kokoontua koko porukalla yhteisten asioiden äärelle noin kerran kuukaudessa. Kuukausitorin päälle ei tehdä muita varauksia eikä poissa olla ilman painavaa syytä, sairaana ei toki paikalle tulla. Kohtaamisemme toimiston keittiössä on rento, aiheistaa kasaamme kuitenkin yhdessä etukäteen. Aikaa varataan aina vapaalle keskustelulle.

Käymme myös yhteisiä operatiivisia asioita läpi noin joka toinen viikko lyhyissä 45 minuutin viikkotsekeissä, joihin otetaan myös etäyhteys. Viikkotsekki pysyy napakkana, kun tuomme aiheet asialistalle jo etukäteen ja olemme aidosti läsnä tietokoneet ja puhelimet suljettuina. Viikkotsekissä on hyvä muistutella esimerkiksi aiemmin Teamsin kautta kerrotuista asioista sekä kysyä, jos joku asia mietityttää. Viikkotsekissä sovitaan mahdolliset jatkopalaverit pienemmällä porukalla työstettävistä asioista.

Näiden lisäksi tiimeillä on omat tiimikohtaukset, ja vierailamme myös toistemme tiimipalavereissa. Yhteistyö yli tiimirajojen on tärkeää, jotta varmistamme vuoropuhelun, yhteisen ymmärryksen ja näin onnistumme yhteisissä tavoitteissamme.

Onhan meillä myös vapaa-ajan toimintaa paitsi asiakasyhteisöllemme järjestettävien kerhojen muodossa myös silloin tällöin työpäivän jälkeen tapahtuvan harrastustoiminnan muodossa. Voit osallistua niihin, kun sinulle sopii.

Vaikka pidämme työstämme kovasti, muistamme myös, että taudit tekevät hyvää vireydelle. Kokoonnumme kahvikupposten tai välipalan äärelle "kahvitauelle" ja vaihdamme samalla kuulumisia. Aika monet pikkujoulusuunnitelmatkin on kahvikupposten ääressä tehty. Tule silloin kun ehdit ja muista pyytää työkaveria mukaan!



Jaamme tietoa joustavammin ja matalalla kynnyksellä, jolloin jokainen voi ottaa osaa aiheisiin, jotka koskevat omaa työtä.

"Kahvitaulet" kunniaan – rennoilla kohtaamisilla on arvoa arjessamme.

Kulttuuri käytännössä, miten viestimme?

Iso osa sisäistä viestintää tapahtuu joka päiväisinä kohtaamisina toistemme kanssa työarjessa. Spontaani ajatusten jakaminen on meille tärkeää.

Muistamme kuitenkin, että jotta viesti tavoittaa kaikki tarvittavat henkilöt, käytämme sisäisen viestinnän välineenä Teamsia. Teamsissa on kaksi kaikille yhteistä aihealuetta kanavineen "Novapolis oma porukka" ja "Novapolis palvelut ja asiakkaat". Ensimmäinen kanavineen on tarkoitettu pääasiassa sisäisten asioiden viestimiseen ja jälkimmäinen asiakkaiden asioista kertomiseen. Viestimisessä tärkeintä ei ole se, käytätkö oikeaa kanavaa vaan se, että jaat tietoa asioista etukäteen. Voit kysyä ja kommentoida, pyytää lisää perusteluja ja vinkata huomioimaan asioita eri näkökulmista. Näin osallistamme toisiamme.

Lisäksi käytämme Teamsissa tiimien omia ryhmiä ja pienempiä keskusteluporukoita, näistä saat tietoa omalta tiimiltäsi.

Jos tarvitset akuuttiin kysymykseen nopean vastauksen ja tiedät keneltä voit sen saada, soita hänelle. Eli kunnioitamme myös sitä, että emme työn lomassa ole aina Teams-kanavien äärellä, mutta pyrimme päivittäin reagoimaan meille tulleeisiin viesteihin sekä soittamaan takaisin vastaamattomiin puheluihin. Yleiset kanavat Teamsissa ovat siitä hyviä, että useammat asiasta tietävät voivat kommentoida asiaa heille sopivalla hetkellä.

Muistamme myös reagoida viesteihin. Peukutus on tärkeä signaali viestin kirjoittajalle siitä, että viesti on huomattu.

WhatsApp on epävirallinen viestintävälineemme esimerkiksi tilannekuvien välittämiseen ja aulapalvelussa myös päivittäinen työväline työvuoroviestinnässä. Secapp-sovellusta käytämme kiireisissä kulunvalvonnan häiriötilanteissa tai mahdollisissa uhkaavissa tilanteissa.



Kulttuuri käytännössä, miten kokeilukulttuuri toimii?

Meidän toimintaamme ohjaavat arvot; toimimme omistautuneesti, yhteisöllisesti ja rohkeasti.

Meillä on päivittäin mahdollisuus tehdä omaa työtä koskevia päätöksiä ja kokeilla erilaisia ratkaisuja työmme kehittämiseksi. Voimme kokeilla uusia tapoja tehdä asioita, eikä haittaa, jos kaikki kokeilut eivät onnistu. Jaetaan parhaat onnistumisen toisillemme ja otetaan niistä oppia. Annamme toisillemme palautetta hyvistä ja myös korjausliikettä vaativista kokeiluista – palaute on lahja ja keino kehittymiseen.

Usein kokeilut ja tehdyt päätökset vaikuttavat muidenkin työhön ja silloin otamme jo suunnitteluvaiheessa työkavereita mukaan suunnittelun ja päätöksenteon tueksi myös yli tiimirajojen. Tässä muistamme viestinnän ketterät keinot ja varaamme tarpeen mukaan yhteistä aikaa suunnitteluun.

Olemme tehneet rohkeita kokeiluja ja päätöksiä, joista osa on vaatinut isompia ja osa pienempiä investointeja. Tällaisia on olleet esimerkiksi CoWorkin ja CoWork Officen rakentamiset, kuntosalin perustaminen yhdessä kumppanin kanssa, pysäköinnin digitalisoiminen tai hankintayhteisön tarjoaminen asiakkaillemme. Kaikkien näiden tarkoitus on tehdä meistä modernin työpäiväkokemuksen edelläkävijä ja pitää liiketoimintamme kannattavana pitkällä aikavälillä.

NOVAPOLIS

9

Suosimme arjessamme kokeilukulttuuria ja osallistamme kollegoita yli tiimirajojen mukaan kokeiluihin. Uskallamme testata uusia ratkaisuja myös oman työmme organisoimiseksi.

Hyväksymme, että kun olemme riittävän rohkeita, kaikki kokeilut eivät onnistu. Niistäkin silti opimme.

Toimimme yhteisten arvojemme mukaisesti – omistautuneesti, yhteisöllisesti ja rohkeasti.

Kulttuuri käytännössä, miten juhlistamme onnistumisia?

Kaksi kertaa vuodessa kokoonnumme myös yhdessä kesäpäiville ja pikkujouluihin. Silloin juhlistaan sitä, että kulunut alkuvaihe- tai loppuvuosi on mennyt hyvin, on tullut onnistumisia ja haluamme viettää aikaa yhdessä myös rennommissa merkeissä. Lähdemme jo päivällä jonnekin lähialueen kohteeseen yhteisen aktiviteetin äärelle kenties yhdenmukaiseen asusteeseen pukeutuneena. Näihin juhla järjestelyihin on mahdollista päästä mukaan ja kohtaamisiin kaivataankin uusia ideoita. Kuvamateriaalit itse juhlista kuitenkin pyritään pitämään minimissä ;).

Meille on tärkeää juhlistaa myös onnistumisia työarjessa. Osa onnistumisista on vaatinut pitkäjänteistä ja rohkeaa asiaan omistautumista – näitä onnistumisia ja onnistujia juhlistetaan arvotekodiplomilla ja -palkinnolla kuukausitorilla. Aiemmat arvotekodit voit käydä lukemassa Teamsin asiaan omistetulla kanavalla.

Arjessa tapahtuu myös pienempiä arvotekoja ja onnistumisia, joita jokainen meistä voi jakaa Teamsissa – eli kun huomaat kaverin hienon onnistumisen, niin kerro se muillekin. Arjen onnistumisia palkitaan myös pienesti ja tärkeintä on saada onnistumisia kaikkien tietoon. Onnistuminen voi liittyä esimerkiksi työsuoritukseen, osaamisen jakamiseen tai uuteen oivallukseen. Näistäkin esimerkkejä Teamsin Arvotekot ja onnistumiset –kanavalla.

NOVAPOLIS

10

**Juhlistamme
yhdessä rohkeita
kokeiluita ja
onnistumisia.**

Kulttuuri käytännössä, miten kehitämme osaamistamme?

Tärkeimmät osaamisen kehittämisen keinomme ovat työssä oppiminen ja yhteisöltä oppiminen sekä näiden oppien jakaminen toisillemme. Myös kokeilukulttuuri edistää oppimista. Meidän porukassa on paljon osaamista ja yhdessä olemme enemmän!

Olemme tunnistanee ne ydinosamisalueet, jotka ovat välttämättömiä ollaksemme modernin työpäiväkokemuksen edelläkävijöitä. Näihin aiheisiin tartumme vaihteittain ja työtehtävään sopivalla tavalla. Osaamisteemasta keskustellaan esihenkilön kanssa ja tiimeissä, keskusteluista nousevat pääkohdat käydään läpi kuukausitoureilla. Jaamme tietoa, vinkkejä ja linkkejä – tätä voisimme tehdä enemmänkin.

Keskustelemme vapaamuotoisesti myös osaamisalueistamme työn ulkopuolella. Välillä syntyy yllättäviä kytköksiä työn osaamistarpeiden ja henkilön harrastusten välillä. Ota selvää kuka pelaa vapaa-ajalla vanhoilla pelikoneilla, kuka on taidemaalari ja kuka seuraa tiiviisti vuokra-asuntomarkkinoita?

NOVAPOLIS

11

Novapoliksen tunnistetut ydinosamiset:

Strategian tuominen osaksi arkea

**Sosiaaliset taidot: vuorovaikutus,
viestintä ja asiakaspalvelu**

**Asiakkaan kuunteleminen ja tunteminen
→ Ekosysteemin rakentaja = yhdistäjä**

Resilienssi ja oppimiskyky

**Data, mittaus ja analysointi – myös
vastuullisuus- ja regulaationäkökulmista**



Kulttuuri käytännössä, millainen on esihenkilö Novapoliksella?

"Selkeä ja jämäkkä kartturi"

"Luotettava, lämmin ja lähestyttävä tukipilari"

"Innostava, kannustava ja reilu hengen luoja"

Kulttuuri käytännössä, millainen on esihenkilö Novapoliksella?

NOVAPOLIS

13

Esihenkilösi on täällä sinua ja tiimiä varten. Hänen ei tarvitse ole paras asiantuntija kaikissa tiimin tehtävissä, mutta hän auttaa teitä onnistumaan ja saavuttamaan tavoitteita. Hän haastaa teitä kehittämään ja antaa palautetta.

Esihenkilömme kohtaavat tiimiläisiään säännöllisissä 1to1-keskusteluissa, joissa välillä käsitellään tavoitteita ja välillä osaamista. Tärkeintä on pysähtyä keskustelemaan kahden kesken näistä aiheista:

"Miten menee?"

"Missä haluaisit onnistua?"

"Miten voin auttaa sinua?"

Lisäksi kohtaatte toisianne arjessa, tiimipalavereissa ja erilaisissa keskusteluissa. Tiimiläisenä sinun tulee muistaa, että esihenkilösi ei ole ajatustesi lukija. Ajatusten jakaminen on avain avoimuuteen, keskustelut esihenkilön kanssa ovat aina luottamuksellisia.

ROHKEASTI	OMISTAUTUEN	YHDESSÄ
Novapoliksen esihenkilö on yrityskulttuurin rakentaja ja arvolähettiläs, edellyttäen omaa innostusta yhteisestä suunnasta. Hän näkee ison kuvan ja osaa pilkkoa sen arjen pieniksi teoiksi. Esihenkilöllä on intoa, uskoa, näkemystä ja rohkeutta tehdä linjakkaasti päätöksiä.	Palveluammattissa oleminen edellyttää Novapoliksen esihenkilöltä läsnäoloa, kuulemaan asettumista, uteliasta mieltä, arjen aktiivista sanoittamista ja tuntuvia tekoja. Esihenkilö omistaa vastuualueensa ja haastaa sekä itseään että porukkaansa kokeilemaan ja kehittämään.	Novapoliksen esihenkilö kannustaa ajatusten ja ideoiden jakamiseen sekä yhteistyöhön yli tiimi- ja tehtävärajojen. Esihenkilö on aktiivinen verkostojen rakentaja organisaatiossa ja sen ulkopuolella, pitäen omalta osaltaan huolta, että onnistumiset huomataan.



NOVAPOLIS

Osaajien kaupunki.