

Opinnäytetyö AMK

Mainonnan Suunnittelu

2020

Paula Vaittinen

VIRTUAALITOIMISTO – TULEVAISUUDEN MARKKINOINTITOIMISTO?

Paula Vaittinen

VIRTUAALITOIMISTO – TULEVAISUUDEN MARKKINOINTITOIMISTO?

Digitalisaatio on mahdollistanut sen että suurin osa erilaisten markkinointitoimistojen työtehtävistä voidaan hoitaa pelkän tietokoneen ja internet-yhteyden avulla. Tämä mahdollistaa työn tekemisen lähes mistäpäin maailmaa tahansa. Koska työ ei vaadi päivittäistä matkustamista toimistoon, avaa se paljon uusia mahdollisuuksia, mutta tuo mukanaan myös haasteita.

Tällaiset virtuaaliset markkinointitoimistot tuovat mukanaan paljon hyötyjä. Tiimit voidaan koota eri puolilta maailmaa, sieltä mistä parhaat tekijät löytyvät. Myös asiakkuuksia voidaan hankkia ympäri maailmaa, mikä avaa paljon mahdollisuuksia esimerkiksi pienillä paikkakunnilla ja syrjäseuduilla asuville.

Virtuaaliset toimistot säästävät myös paljon kustannuksia ja työ voidaan näin ollen toteuttaa edullisemmin. Työaika voidaan myös käyttää tehokkaammin kun matkustamiseen ei kulu niin paljon aikaa.

Virtuaalinen markkinointitoimisto tuo kuitenkin mukanaan myös paljon haasteita. Tiimityöskentely voi olla hankalaa kun ihmiset sijaitsevat eri puolilla maailmaa eri aikavyöhykkeillä ja eri kulttuureista tulevilla ihmisillä voi olla vaikeuksia ymmärtää toisiaan. Työyhteisö tuo mukanaan myös paljon sosiaalisia kontakteja ja nämä jäävät vähemmälle, tai ovat ainakin erilaisia virtuaalisissa markkinointitoimistoissa.

Myös asiakkaat saattavat edelleen haluta tavata kasvokkain ja tehdä töitä ihmisten kanssa, jotka ovat tarvittaessa lähellä ja helposti tavoitettavissa.

Suurin osa markkinointitoimistojen työntekijöistä siirtyi tekemään töitä kotoaan keväällä 2020 Korona-pandemian vuoksi ja monessa toimistossa huomattiin varmasti etätyöskentelyn tuomia hyötyjä, kuten myös haittojakin. Ihmisten palatessa takaisin toimistoihin, etätyöskentely ja videotapaamiset tulevat varmasti lisääntymään tulevaisuudessa niiden tuomien hyötyjen vuoksi. Työhön liittyy kuitenkin paljon sosiaalisia kontakteja mitä on vaikea korvata etäyhteyksillä. Tästä syystä tulevaisuuden markkinointitoimisto ei ehkä kuitenkaan ole täysin virtuaalinen.

ASIASANAT:

Virtuaalinen markkinointitoimisto, Virtuaalitoimisto, Paikkariippumattomuus, Etätyö, Tulevaisuuden toimisto, Monikulttuurisuus, Monikulttuurinen työympäristö

Paula Vaittinen

A VIRTUAL OFFICE – THE FUTURE OF MARKETING AGENCIES?

Digitalization has made it possible to deliver most of the tasks done at the marketing agencies only with a little help of a computer and internet connection. This makes it possible to do the work almost anywhere from the world. As the job doesn't require a daily commute to the office, it gives several new opportunities, and at the same time challenges.

This kind of virtual marketing agencies bring many benefits. The teams can be recruited all around the world, there where the best professionals are found. Clients can also be from all around the world, which gives many new opportunities for example businesses located in small towns and hinterlands.

Virtual agencies save also a lot of costs and the work itself can be delivered more cost-efficiently. The time used for working can also be used more efficiently as time is not consumed for travelling for example.

However, virtual marketing agencies bring many challenges too. Team work might be difficult when people are located all around the world in different time zones and people coming from different cultural backgrounds might find it difficult to understand each others. Workplace brings many social contacts too, and in virtual marketing agencies these are more rare, or at least very different.

In addition, several clients might still want to meet face-to-face and work with people who are close to them and easily approachable when needed.

Most of the marketing agencies' employees started working from home on spring 2020 because of the Corona pandemic and without doubt many agencies realised the pros and cons of working remotely. When people get back to their offices, remote work and video calls are more likely here to stay because of the benefits they offer. However, there are many social aspects involved in the workplace as well and these are more difficult to cover with remote work. For this very reason, the future marketing agency might not be fully virtual in the end.

KEYWORDS:

Virtual marketing agency, Virtual agency, Location independent, Remote work, The future office, Multi-cultural, Multi-cultural work environment

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	6
2. VIRTUAALITOIMISTO – MIKÄ SE ON?	8
2.1. Millaisille yrityksille virtuaalitoimisto sopii?	9
2.2. Mikä tekee toiminnasta virtuaalisen?	10
3. ETÄ- JA VIRTUAALITYÖSKENTELY	11
3.1 Virtuaalityöskentelyn hyödyt	12
3.1.1 Aikataulujen joustavuus	13
3.1.2 Työ voidaan tehdä mistä päin maailmaa tahansa	14
3.1.3 Virtuaalitoimisto säästää kustannuksia	14
3.1.4 Työntekijät voidaan rekrytoida ympäri maailmaa	15
3.1.5 Työntekijöiden kustannukset ovat paremmin hallittavissa	15
3.1.6 Tehokkuus	15
3.1.7 Työpaikalle tai palaveriin matkustaminen ei vie aikaa	16
3.1.8 Virtuaalityöskentely on ekologista	16
3.1.9 Virtuaalityöskentely antaa joustavuutta matkustaa	16
3.2 Virtuaalityöskentelyn haitat	17
3.2.1 Virtuaalityöskentely vaatii hyvää suunnittelua ja johtamista	17
3.2.2 Työntekijöihin täytyy luottaa	17
3.2.3 Tavanomainen työympäristö tuo mukanaan sosiaalisia suhteita	17
3.2.4 Tekniikka saattaa pettää	18
3.2.5 Aikaerot voivat tuottaa vaikeuksia	18
4. TYÖMARKKINOIDEN GLOBALISOITUMINEN	19
4.1 Asiakkuuksia ilman maantieteellisiä rajoja	19
4.2 Tiimityöskentelyä ilman maantieteellisiä rajoja	20
4.3 Globalisoitumisen hyödyt	21
4.3.1 Työpaikkoja voidaan luoda sinne missä niistä on pulaa	21
4.3.2 Kilpailun lisääntyminen pakottaa parantamaan palveluita	22
4.3.3 Monikulttuuriset tiimit voivat tarjota laajempaa osaamista	22
4.3.4 Osaavaa henkilökuntaa on helpompi löytää	22
4.3.5 Tietyille aloille erikoistuneita henkilöitä on helpompi löytää	23
4.4 Globalisoitumisen haitat	23
4.4.1 Kielimuuri voi olla toisille ongelma	23

4.4.2 Työskenteleminen eri aikavyöhykkeillä voi olla haastavaa	24
4.4.3 Lisääntynyt kilpailu saattaa ajaa palkkoja alas	24
4.4.4 Maailmanlaajuinen kilpailu saattaa aiheuttaa työttömyyttä tietyillä aloilla	25
4.4.5 Monikulttuurisuus voi aiheuttaa joskus ongelmia	25
4.4.6 Työn hinnoittelu saattaa aiheuttaa ongelmia	26
5. MILLAINEN ON TULEVAISUUDEN MARKKINOINTITOIMISTO?	27

1. JOHDANTO

Onko virtuaaliset toimistot tulevaisuuden markkinointitoimistoja?

Keskityn tässä työssä avaamaan nimenomaan virtuaalitoimistoja mainos-, media-, ja muiden markkinointitoimistojen näkökulmasta. Käytän näistä kaikista termiä markkinointitoimisto, jolla voidaan siis tarkoittaa mitä tahansa mainonnan, sosiaalisen median ja digitaalisen markkinoinnin palveluita tarjoavia yrityksiä.

Aloitan työn avaamalla virtuaalitoimiston ja etätyöskentelyn käsitteitä, jotta ne ovat lukijalle selkeitä.

Olen itse johtanut tämänkaltaista virtuaalista sosiaalisen median ja digitaalisen markkinoinnin palveluita tarjoavaa toimistoa viimeiset muutamat vuodet ja halusin syventyä asiaan tarkemmin haastattelemalla muita virtuaalisesti työskenteleviä sekä perehtymällä asiasta kertoviin julkaisuihin.

Haastattelin tätä työtä varten useita henkilöitä, jotka toimivat markkinointi-alalla ja työskentelevät virtuaalitoimistoissa. He ovat: Emilia Powell, Emilia Powell Virtual Assistants -yrityksen perustaja ja johtaja, Brienna Becker, Digital Nomads: Rich In Life -yrityksen perustaja ja johtaja, Hannah Brown, The Butterfly Strategy -yrityksen perustaja ja johtaja, Zeynep Gabrali, Rimuut-yrityksen New Business Development Manager, Uno Rolf, Uno Rolf OÜ -yrityksen perustaja ja johtaja, Emily Milsom, The Social Boffin- yrityksen perustaja ja johtaja, ja kymmenen muuta henkilöä jotka eivät halunneet nimeään julkaistavan.

Työn kirjoittamishetkellä kevät 2020 toi tullessaan myös Covid-19 -pandemian, jolloin lähes koko maailma siirtyi tekemään töitä etänä omista kodeista. Tämän kevään jälkeen kovinkaan monelle ei liene epäselvää millaista etätyöskentely on, ja uskonkin, että tämä tuo mukanaan pysyviä muutoksia siihen miten teemme työtä. Miten moni kokous voisikin olla aikaa säästävää videopuhelu? Entä onko asiakastapaamiseen aivan välttämätöntä matkustaa useita tunteja?

Virtuaalitoimisto tarjoaa paljon joustavuutta ja vapautta, mutta sen hyödyt eivät ole lopulta niin yksiselitteisiä kuin voisi ajatella. Perinteinen työympäristö tarjoaa myös sosiaalisen yhteisön, joka on virtuaalisessa toimistossa hyvin erilainen. Vaikka

tiiminjäseniin ollaan päivittäin yhteydessä eri viestintäkanavien kautta, jää perinteinen normaali kanssakäyminen tapahtumatta.

Millaista on siis työskennellä toimistossa, jossa kahviautomaattikeskustelut jäävät päivittäin keskustelematta? Useat ovat sitä mieltä, että siellä saadaan paljon aikaan ja keskittyminen on helpompaa. Lisäksi se tuo työhön paljon kaivattua joustavuutta kun ajalla ja paikalla ei ole enää niin suurta merkitystä. Perehdytään asiaan tarkemmin seuraavilla sivuilla.

Suurin osa työn lähteistä on haastattelujen lisäksi lähdeluettelossa erikseen mainituilta internet-sivuilta, sillä työn kirjoittamisen aikaan kirjastot olivat kiinni Covid19-pandemian vuoksi.

2. VIRTUAALITOIMISTO – MIKÄ SE ON?

Ovatko kaikki mainos-, media-, ja markkinointitoimistot tulevaisuudessa virtuaalisia? Jotta voimme perehtyä tähän aiheeseen tarkemmin, tulee meidän ensin selvittää mitä virtuaalitoimisto oikeastaan tarkoittaa.

Alunperin termillä virtuaalitoimisto tarkoitettiin palveluntarjoajia, jotka tarjoavat yritysten käyttöön lyhytaikaisesti mm. osoitepalveluita sekä toimisto- ja kokoustilaa. Tällaisten yritysten asiakkaita ovat mm. yksityisyrittäjät ja konsultit, jotka eivät välttämättä tarvitse kokoaikaista toimistotilaa, mutta tarvitsevat esimerkiksi virallisen osoitteen. (Chron 2020.)

Nykyään termi virtuaalitoimisto, tai virtuaaliyritys, tarkoittaa myös yritystä, jolla ei ole fyysistä toimistotilaa vaikkakin se toimittaa asiakkailleen tuotteita ja/tai palveluita. Virtuaalitoimisto tai -yritys luottaa internetiin, jonka avulla pystytään viestimään, välittämään palveluita ja tuotteita sekä pitämään kokouksia. Tällaisen yrityksen työntekijät voivat työskennellä kotona ja kahviloissa sekä jaetuissa toimistotiloissa eri kaupungeissa ja maissa. (Chron 2020.)

Internet on mullistanut tiedonhankinnan sekä tiedon levittämisen, mikä ei voi tietenkään olla vaikuttamatta siihen miten teemme töitä. Nykyään monet työtehtävät pystytään suorittamaan pelkän kannettavan tietokoneen ja internet-yhteyden avulla. Tämä johtaa kysymykseen: kuinka tärkeää meidän on matkustaa päivittäin hyvin pitkiäkin matkoja toimistoon, jossa vietämme koko päivän, vaikka se saattaa tuntua epämiellyttävältä ja meluisalta paikalta?

Virtuaalisessa toimistossa tämä ei ole tarpeellista. Koska kaikki yrityksen toiminnot voidaan hoitaa internet-yhteyden ja tietokoneen avulla, voi työtä tehdä paikasta riippumatta missä tahansa. Tämän kaltaisessa etätyöskentelyssä säästyy mm. aikaa, sillä päivittäin ei tarvitse matkustaa pitkiä matkoja toimistoon. Työntekijät voivat myös itse päättää millainen on heille ihanteellinen työympäristö. Työympäristön vaihtelevuus voi myös olla joillekin ihanteellisin vaihtoehto.

2.1. Millaisille yrityksille virtuaalitoimisto sopii?

Millaisille yrityksille tämänkaltainen työskentelymalli sitten sopii? Useat sähköisiä palveluja tarjoavat yritykset ovat potentiaalisia virtuaaliyrityksiä, ja tähän kategoriaan sijoittuvat mm. mainos-, media-, ja markkinointitoimistot.

Virtuaaliset toimistot tarjoavat palveluita, jotka on mahdollista levittää sähköisesti internetin välityksellä. Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi: markkinointistrategiat, sosiaalisen median suunnittelu ja ylläpito, Google- ja Facebook- mainonnan suunnittelu ja toteutus, mainosbannereiden ja -videoiden suunnittelu ja toteutus, hakukonemarkkinointi, sisällöntuotanto, internet-sivujen sekä mobiilisovellusten suunnittelu ja toteutus yms.

Kaikkia edellä mainittuja palveluita yhdistää se, että ne voidaan suunnitella, valmistaa ja toteuttaa ilman fyysistä kontaktia ostavan asiakkaan kanssa. Niiden tuottamiseen tarvitaan tietokone, oikeat ohjelmat sekä ammattitaitoinen henkilökunta. Ne voidaan toimittaa asiakkaalle sähköisesti tietokoneen ja internet-yhteyden välityksellä.

Tämänkaltaisia sähköisiä palveluja tarjoavat yritykset ovat fyysisestä paikasta riippumattomia, toisin kuin esimerkiksi perinteinen ruoka- tai vaatekauppa, joka tarjoaa fyysisiä tuotteita. Jotta tuotteet saataisiin asiakkaiden ostettavaksi mahdollisimman helposti ja nopeasti, on hyvä että niillä on fyysinen toimitila, josta tuotteet voidaan ostaa ja noutaa.

Verkkokaupan tultua suosituimmaksi tämäkin asetelma on muuttumassa. Monet kuluttajat arvostavat sitä, että voivat tilata useita tuotteita, päivittäistavarat mukaan luettuna, silloin kuin se heille parhaiten sopii. Tilattuaan tuotteet he saavat ne kotiovelle toimitettuina tai voivat noutaa ne lähimmästä noutopisteestä. Verkkokaupan yleistyttyä useat perinteisetkin fyysiset kaupat ovat muuttumassa virtuaalisiksi yrityksiksi.

Verkkokauppa vaatii kuitenkin joiltain osin edelleen fyysistä läsnäoloa. Yrityksellä on oltava varasto, josta tuotteet toimitetaan sekä lähetti, joka toimittaa varsinaiset tuotteet. Useat yritykset tarjoavatkin nimeomaan näitä palveluita verkkokaupoille, jotka haluavat pysyä paikasta riippumattomina.

Myös useat valtion virastot ovat sähköistäneet palveluitaan ja monia asioita pystyy nykyään hoitamaan asioimatta kyseisissä virastoissa. Heillä on kuitenkin useimmiten

edelleen toimitilat, jossa virkamiehet työskentelevät, vaikka periaatteessa hekin pystyisivät muuttamaan toimintansa virtuaaliseksi.

2.2. Mikä tekee toiminnasta virtuaalisen?

Virtuaalitoimistoksi tai -yritykseksi voidaan kutsua siis yritystä, joka toimii ilman fyysistä toimistoa, jossa tiiminjäsenet tapaavat toisensa päivittäin. He tekevät töitä yhteisten päämäärien eteen, mutta sen sijaan että he ajaisivat toimistolle joka päivä, he voivat työskennellä mm. kotona, kahvilassa, kirjastossa, yhteistyötiloissa, tai missä ikinä kokevatkaan voivansa keskittyä parhaiten työntekoon.

Yritykset saattavat järjestää koko toimintansa fyysisestä paikasta riippumattomaksi, tai ne voivat tehdä sen myös vain osittain. Useat yritykset suosivat erityisiä etätyöpäiviä, jolloin tiiminjäsenet voivat työskennellä etänä tulematta toimistolle. Tämä ei kuitenkaan vielä tee yrityksestä täysin virtuaalista, mutta on jo askel tähän suuntaan.

3. ETÄ- JA VIRTUAALITYÖSKENTELY

Millaisia käsitteitä etätööhön ja sen eri muotoihin kuuluu? Työterveyslaitoksen mukaan voidaan puhua esimerkiksi etätystä, joustotyöstä, liikkuvasta työstä, monipaikkaisesta työstä, hajautetusta työstä, virtuaalityöstä ja e-työstä. (Työterveyslaitos 2020.)

Etätöyllä tarkoitetaan työtä, johon yhdistyy paikan ja ajan jousto. Se tapahtuu pääasiassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätönn tunnistetuin muoto on kotona tapahtuva työ, vaikka etätönn tekemisen paikka ei olekaan rajattu. Työ voidaan suorittaa esimerkiksi työnantajan muissa tiloissa tai muussa etätöypisteessä. Etätö on usein ajasta ja paikasta riippumatonta ja siinä hyödynnetään tietotekniikkaa työtehtävien suorittamiseen. Se on ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että asiasta on sovittu työnantajan kanssa. (Työterveyslaitos 2020.)

Joustotyössä työntekijä voi omien tarpeidensa mukaan valita työskentelynsä ajan ja paikan. (Työterveyslaitos 2020.)

Hajautetussa työssä yrityksen työntekijät työskentelevät maantieteellisesti eri paikoissa, vaikkakin yhteisen työn parissa. Työ tehdään joko työnantajan järjestämässä tilassa tai missä tahansa muussa tilassa, josta on mahdollista olla yhteydessä tietoverkkoihin ja muihin saman työn parissa työskenteleviin. (Työterveyslaitos 2020.)

Monipaikkainen työ vaatii työn suorittamista useissa eri paikoissa päätyöpaikan ohella. Näitä paikkoja voivat olla mm. työnantajan toinen toimipiste, asiakkaan tai yhteistyökumppanin tilat, ravintolat tai matkustaessa esimerkiksi hotellit, lentokentät, tai kulkuneuvot. (Työterveyslaitos 2020.)

Liikkuvassa tai mobiilissa työssä työntekijä liikkuu ja tekee työtä pääasiallisen työpaikkansa ja kodin ulkopuolella säännöllisesti. Työntekijä käyttää sähköisiä viestintävälineitä pystyäkseen suoriutumaan työstään. Työntekijä luokitellaan liikkuvaksi työntekijäksi silloin kuin työ vaatii samanaikaista työntekoa ja matkustamista vähintään kerran kuussa. Korkea intensiteetti on silloin kun työntekijä työskentelee näin minimissään kymmenen tuntia viikossa. (Työterveyslaitos 2020.)

”E-töyllä (eWork) tarkoitetaan tieto- ja viestintätekniikkavälineistä työtä. Käsitettä käytetään Euroopassa kuvaamaan etätönn monimuotoisuutta. E-tööhön liitetään voimakkaasti joustavuus, jonka saavuttaminen on mahdollista tieto- ja viestintätekniikan avulla.” (Työterveyslaitos 2020.)

”Virtuaalinen organisaatio koostuu työntekijöistä tai tiimeistä, jotka työskentelevät erillään mutta kohti jaettua päämäärää ja tekevät yhteistyötä pääasiassa informaatio ja tietotekniikan kautta.” ”Työntekijöiden välinen kommunikaatio ja yhteistyö toteutuvat tieto- ja viestintätekniikan avulla välittyneesti eikä kasvokkain.” (Työterveyslaitos 2020).

Akavan mukaan ”etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa työn organisointitapaa. Työ tehdään siellä, missä se on työntekijän, työnantajan ja tehtävän työn kannalta tehokkainta ja tarkoituksenmukaisinta. Etätyötä tehdään työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, vapaa-ajan asunnolla tai liikkuvana työnä matkoilla.” (Akava 2020.)

Etätyöksi ei voida kuitenkaan luokitella kaikkea työtä mikä tapahtuu muualla kuin työnantajan tiloissa. Tietyömiehet ja -naiset tekevät työtä tiemaalla, mutta tätä ei lasketa etätyöksi. Rakennustyömaalla työskentely ei myöskään ole etätyötä, eikä esimerkiksi kodinhoitajan työ, vaikka työnantaja ei olekaan välttämättä jatkuvasti paikalla valvomassa ja johtamassa työtä. (Akava 2020.)

Useimmista töistä ainakin osa voidaan erottaa etätyönä tehtäväksi. Etätyön katsotaan sopivan etenkin asiantuntijatehtävissä oleville. Tämänkaltaisen työmalli edellyttää kuitenkin hyvää työn suunnittelua ja johtamista. (Akava 2020.)

3.1 Virtuaalityöskentelyn hyödyt

Sosiaalisen median hallinnointipalveluita tarjoava Buffer on julkaissut etätyöskentelyä ja virtuaalitoimistoja koskevan raportin vuonna 2019. Yhteensä 2471 ihmistä otti osaa tähän kyselyyn ja lähes puolet heistä olivat Yhdysvalloista. Suurin osa vastanneista, 38 prosenttia, työskenteli ohjelmistoalalla, 18 prosenttia IT- ja palvelualoilla ja 12 prosenttia markkinointialalla. Loput vastanneista työskentelivät muun muassa media-alalla, opetustehtävissä, verkkokaupan, terveyden, matkailun ja kuluttajatuotteiden parissa sekä hallinnollisten ja oikeudellisten palvelujen parissa. (Buffer 2020.)

Lähes kaikki vastanneista olivat erittäin tyytyväisiä tilanteeseensa. 95% vastanneista sanoi suositteluvansa etätyöskentelyä ja 99 prosenttia sanoi haluavansa työskennellä etänä ainakin osan ajasta koko työuransa loppuun saakka. (Buffer 2020.)

Vastanneista 40 prosenttia piti suurimpana hyötynä joustavaa aikatalua ja 30 prosenttia piti mahdollisuudesta työskennellä missä päin maailmaa tahansa. 14 prosenttia arvosti

sitä, että heille jäi enemmän aikaa perheen kanssa ja 13 prosenttia piti mahdollisuudesta työskennellä kotona. (Buffer 2020.)

Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista oli mahdollisuus pitää niin paljon lomaa vuodessa kuin he halusivat, mutta suurin osa vastanneista, 22 prosenttia, piti vain kaksi viikkoa lomaa vuodessa. 21 prosenttia kyselyyn vastanneista piti kolme viikkoa lomaa ja 18 prosenttia neljä viikkoa lomaa. (Buffer 2020.)

Suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli joko kotona tai kahviloista ja ravintoloista. Osa heistä teki töitä myös yhteistyötiloista ja kirjastoista. (Buffer 2020.)

Kyselyn perusteella voisi todeta, että työntekijät, joille on annettu mahdollisuus työskennellä etänä, ovat paljon tyytyväisempiä asemaansa kuin perinteisessä toimistossa työskentelevät. Mitä kaikkea hyötyä virtuaalitoimisto sitten oikein tarjoakaan?

3.1.1 Aikataulujen joustavuus

Suurin osa Bufferin kyselyyn vastanneista arvosti aikataulujen joustavuutta (Buffer 2020). Heillä oli mahdollisuus viettää esimerkiksi enemmän aikaa perheen kanssa työn tuoman joustavuuden vuoksi. (Buffer 2020). Virtuaalitoimisto tai etätyöskentely ei edellytä päivittäistä matkustamista tiettyyn paikkaan ja siinä säästyy paljon aikaa ja vaivaa. Töitä voi halutessaan tehdä kotoa, tai ihan mistä vain muualta missä milloinkin sattuu olemaan, kunhan käytössä on vain hyvä internet-yhteys.

Aikataulujen joustavuus sallii vapaa-ajan ja työn paremman yhdistämisen. Työt voidaan paremmin sovittaa omaan aikataluun, eikä se välttämättä tapahdu kello yhdeksän ja viiden välillä joka arkipäivä. Työtä voidaan tehdä muun muassa jaksoittain, pari tuntia siellä ja täällä, ja näissä väleissä voi joustavasti hoitaa muita asioita. Useimmiten etätyössä on tarkkojen tuntimäärien suorittamisen sijaan oleellista se, että annetut työtehtävät tulevat hoidettua. Ja niiden hoitaminen onnistuu vaikkapa keskellä yötä, mikäli sattuu olemaan silloin kaikkein parhaimmillaan.

Haastattelin tätä työtä varten eri henkilöitä, jotka tekevät päivittäin työtä etänä tai täysin virtuaalisista toimistoista. Heistä suurin osa kertoi arvostavansa eniten juuri aikataulujen joustavuutta, ja joustavuutta yleisesti. Tähän kuuluu siis myös vapaus tehdä töitä siellä missä tuntee olevansa kaikkein parhaimmillaan.

3.1.2 Työ voidaan tehdä mistä päin maailmaa tahansa

Virtuaalityöskentelyn tuoma joustavuus tuo paljon vaihtoehtoja. Tietyille harvaan asutuille alueille voi olla esimerkiksi hankala löytää tai saada pätevää henkilökuntaa. Itse olen tehnyt töitä mm. romanialaisen kosmetiikkayrityksen kanssa, joka kertoi syyksi yhteistyöhön juuri sen, että heidän on vaikeaa löytää digitaalisen markkinoinnin ammattilaisia kaupungista, jossa yritys sijaitsi. Heidän päätöksensä tehdä yhteistyötä etänä avasi heille paljon suuremman tarjoaman. Yhtäkkiä heillä olikin käytössään koko maailman taidot ja osaaminen juuri heidän alaltaan.

Monet haastattelemistani henkilöistä pitivät erittäin tärkeänä sitä, että etätyö ja virtuaalinen toimisto mahdollistivat heille matkustamisen. Monet heistä viettivät joko osan vuodesta, tai suurimman osan ajasta jossain muualla kuin kotimaassaan. Heillä on mahdollisuus tutustua uusiin maihin ja kulttuureihin samalla kuin he elävät jokapäiväistä elämäänsä ja tekevät päivittäistä työtään.

3.1.3 Virtuaalitoimisto säästää kustannuksia

Toimiston kustannukset voivat nousta yllättävän korkeiksi. Toimistotilat hankitaan yleensä hyvien kulkuyhteyksien varrelta, jotta työntekijöiden ja asiakkaiden on helppo löytää sinne. Tämä taas näkyy helposti kalliina kustannuksina. Mitä suurempi toimisto on, sitä enemmän tarvitaan tilaa. Mikäli toimisto halutaan pitää käyttökelpoisena ja viihtyisanä, siellä tarvitaan erilaisia tiloja asiakkaiden tapaamiseen, puheluihin, lukemiseen, taukoihin, kokoontumiseen, syömiseen yms.

Haastattelemistani henkilöistä osa mainitsi juuri tämän syyksi siihen miksi he päätyivät virtuaalitoimistoon. Perustaessani omaa yritystä muutama vuosi sitten, tämä oli myös itselleni yksi oleellinen syy virtuaalitoimiston perustamiseen.

Toimistotiloja voi joutua vuokraamaan hyvin pitkiksikin ajoiksi, ja se lisää riskiä uudelle yritykselle, jonka jatkuvuudesta ei ole vielä täyttä varmuutta. Virtuaalisen toimiston voi perustaa hyvin pienelläkin pääomalla, sillä rahaa ei tarvitse sijoittaa itse toimistotiloihin.

3.1.4 Työntekijät voidaan rekrytoida ympäri maailmaa

Koska virtuaalisen toimiston työntekijät voivat tehdä työnsä missäpäin maailmaa tahansa, tämä avaa myös paljon uusia mahdollisuuksia rekrytoimiseen. Perinteinen toimisto joutuu usein rekrytoimaan työntekijänsä lähialueilta tai joissakin tapauksissa avustamaan potentiaalisen työntekijän muutttoa ulkomailta. Kuten aikaisemmin totesin, joillekin alueille on haasteellista löytää päteviä työntekijöitä.

Virtuaalitoimisto avaa rekrytoimiselle aivan uudenlaiset mahdollisuudet. Kuhunkin tehtävään voidaan palkata kuka tahansa, mistä päin maailmaa tahansa, kunhan vain budjetti riittää.

3.1.5 Työntekijöiden kustannukset ovat paremmin hallittavissa

Työntekijöitä voidaan rekrytoida ympäri maailmaa, mikä vaikuttaa myös kustannuksiin. Työvoima on hyvin eri hintaista eri puolilla maailmaa. Esimerkiksi Filippiineillä virtuaalisen assistentin keskimääräinen kuukausipalkka on 15,000 filippiinien pesoa kuukaudessa. (Glassdoor 2020). Tämänhetkisen kurssin mukaan 15,000 filippiinien pesoa on noin 264 euroa. Vastaavasti intialaisen verkkosivusuunnittelijan keskimääräiset vuosiansiot ovat 407,362 intian rupiaa (Glassdoor 2020), joka on noin 33,946 kuukaudessa. Tämän hetkisen kurssin mukaan kyseinen summa on 414 euroa.

Vertailun vuoksi, Glassdoor-verkkosivun mukaan suomalainen assistentti tienaa keskimäärin 2546 euroa kuukaudessa ja verkkosivusuunnittelija keskimäärin 3023 euroa kuukaudessa (Glassdoor 2020).

3.1.6 Tehokkuus

Useat haastattelemani henkilöt kertoivat olevansa paljon tehokkaampia tehdessään etätöitä. Toimistossa tulee helposti keskeytetyksi kollegojen toimesta tai keskittyminen voi olla hankalaa metelin vuoksi. Virtuaalitoimistossa työskentelevä voi valita työpisteensä sen mukaan, millaisia työtehtäviä on kulloinkin suorittamassa. Mikäli työ vaatii suurempaa keskittymistä, se voidaan tehdä hiljaisemmassa paikassa, ja mikäli työ vaatii toisena päivänä enemmän ideointia, se voidaan tehdä jossain luovemmassa ympäristössä.

Tavanomaiseen toimistoon on tietenkin mahdollista luoda myös erilaisia tiloja, mutta virtuaalitoimistossa näitä vaihtoehtoja on luontaisesti enemmän.

Virtuaalitoimistoissa työskentelevät voivat myös helpommin luoda omat aikataulunsa, ja useimmat haastattelemistani henkilöistä kokivat tämän joustavuuden vuoksi olevansa tehokkaampia.

3.1.7 Työpaikalle tai palaveriisiin matkustaminen ei vie aikaa

Virtuaalitoimisto sijaitsee käytännössä siellä missä on tietokone ja verkkoyhteys. Työpaikalle siirtyminen ei vie aikaa, mikäli työt hoidetaan kotoa. Palaverit ja muut tapaamiset hoidetaan erilaisten videopuheluiden kautta, joten niihin siirtymiseen ei kulu aikaa. Suurissa kaupungeissa paikasta toiseen siirtyminen saattaa viedä huomattavan paljon aikaa ja siksi virtuaalitoimistot voivat säästää useita tunteja päivittäin.

3.1.8 Virtuaalityöskentely on ekologista

Virtuaalitoimiston työntekijät eivät rasita paikallista liikennettä samalla tavalla kuin tavanomaiseen toimistoon matkustavat. Tämä tekee työskentelystä ympäristön kannalta huomattavasti vähemmän kuormittavaa.

3.1.9 Virtuaalityöskentely antaa joustavuutta matkustaa

Suurin osa haastattelemistani virtuaalitoimistojen työntekijöistä piti työnsä yhtenä parhaimpana puolena sitä, että he pystyivät matkustamaan työn ohella. Tämä ei välttämättä tee työstä niin ekologista kuin aikaisemmassa kohdassa annettiin olettaa. Haastattelemani ihmiset kokivat ja näkivät uusia maita ja kulttuureja, sillä heidän työ oli täysin riippumaton fyysisestä paikasta. He saattoivat herätä maanantaiaamuun Balilta, tehdä normaalin työviikon ja matkustaa seuraavaksi viikoksi Vietnamiin.

3.2 Virtuaalityöskentelyn haitat

3.2.1 Virtuaalityöskentely vaatii hyvää suunnittelua ja johtamista

Työskentely ilman jatkuvaa fyysisesti paikalla olevaa ohjausta ei aina ole niin yksinkertaista. Uudenlaisten tehtävien edessä olevat työntekijät saattavat tarvita paljonkin ohjeistusta, jotta he pääsevät työssään eteenpäin. Toisia tehtäviä voi olla hankalaa selittää puhelimen tai viestien välityksellä. Onneksi kuitenkin kehittyneen tekniikan vuoksi voidaan esimerkiksi nauhoittaa videoita, joissa näytetään miten tietty tehtävä tehdään, tai toiseen koneeseen voidaan ottaa etäyhteys ja ohjata hiirtä ja näppäimistöä vaikka toiselta puolelta maailmaa.

Vaikka tekniikka mahdollistaa monia asioita, vaatii virtuaalityöskentely silti hyvää suunnittelua ja johtamista. Koska työntekijät eivät ole fyysisesti läsnä toimistolla, täytyy johdon myös varmistaa, että kaikkien työtaakka on kohtuullinen; ei liian pieni, mutta ei liian kuormittavakaan.

3.2.2 Työntekijöihin täytyy luottaa

Työntekijöihin täytyy myös luottaa eri tavalla, sillä heitä ei voi valvoa samalla tavalla kuin perinteisessä toimistossa. Tämä vaatii uudenlaisten toimintatapojen omaksumisen esimerkiksi työn raportoinnissa. Myös uusia työntekijöitä rekrytoidessa täytyy muistaa pitää luotettavuus yhtenä tärkeimpinä kriteereinä.

3.2.3 Tavanomainen työympäristö tuo mukanaan sosiaalisia suhteita

Tavanomainen toimisto tuo mukanaan työyhteisön ja sosiaalisia suhteita. Työkavereiden kanssa käydään lounaalla, ja kahvitauolla jaetaan kuulumisia ja työhön liittyviä ajatuksia. Monissa toimistoissa vietetään työkavereiden kanssa aikaa töiden jälkeenkin, ja yritykset järjestävät usein erilaisia virkistystapahtumia. Virtuaalisessa toimistossa tällaisten tapahtumien järjestäminen on vaikeampaa. Vaikka virtuaalinen työyhteisö voi pitää yhteyttä erilaisten viestintäpalveluiden avulla, jää fyysinen läsnäolo kuitenkin usein minimiin.

3.2.4 Tekniikka saattaa pettää

Tekniikka ei aina toimi halutulla tavalla, ja se saattaa pettää juuri silloin kun edessä on tärkeä asiakastapaaminen tai neuvottelu. Tämänkaltaisiin tilanteisiin on hyvä varautua aina varasuunnitelmalla.

3.2.5 Aikaerot voivat tuottaa vaikeuksia

Virtuaalitoimisto mahdollistaa asiakkaiden hankkimisen ilman maantieteellisiä rajoja, ja joskus aikaerot saattavatkin tuottaa vaikeuksia. Toiset työt vaativat tarkassa aikataulussa pysymistä jos yritys on esimerkiksi lanseeraamassa uusia tuotteita tiettyyn aikaan tai uusi markkinointikampanja on aikataulutettu tapahtumaan samaan aikaan paikallisen tapahtuman kanssa.

Virtuaalitoimiston työntekijälle tämä saattaa tarkoittaa sitä, että täytyy olla hereillä silloin kun muut ovat nukkumassa, koska tekee itse työtä toisella aikavyöhykkeellä. Tärkeitä asiakaspuheluja voi joutua järjestämään yömyöhällä tai aamuvarhain, koska yhdysvaltalainen asiakas on silloin parhaiten tavoitettavissa. Mikäli tiimin jäsenet ovat vielä keskenään eri aikavyöhykkeillä, voi tehtävien koordinointi tuottaa joskus ylimääräisiä haasteita. Tämä voi aluksi tuntua haastavalta, mutta onneksi saatavilla on useita erilaisia sovelluksia aikatauluerojen sovittamiseen. Suurin osa haastattelemistani henkilöistä sanoi, että he ovat tottuneet aikaeroihin. He sanoivat käyttävänsä teknologiaa apuna, kuten erilaisia kalentereja ja muistutuksia. Toiset kertoivat välttelevänsä yli seitsemän tunnin aikaeroja, toiset taas sanoivat olevansa päivittäin yhteydessä tiiminjäseniin, jotka sijaitsevat ympäri maailmaa Israelista Kanadaan.

4. TYÖMARKKINOIDEN GLOBALISOITUMINEN

”Globalisaatio ja digitalisaatio eivät tunne maiden tai toimialojen rajoja, joten maailman talouskartta kirjoitetaan uudelta pohjalta. Puhelinkeskus vastaa yhtä hyvin Irlannissa tai Filippiineillä, graafista taittotyötä tehdään alihankintana Intiassa ja varaosatilauksia lähtee paperikoneesta automaattisesti laitevalmistajan tehtaalle Keski-Eurooppaan. Myös Suomessa asioita on pakko miettiä uudelta pohjalta ja tehdä uudella tavalla, jos aiomme menestyä kansainvälisessä kilpailussa.” (Sitra 2016.)

Työmarkkinat ovat digitalisoitumisen ja globalisoitumisen myötä muuttumassa pysyvästi. Suuri osa suomalaisistakin päätyi tekemään töitä kotoaan keväällä 2020, kun Covid-19 -pandemia puhkesi. Tämä ei voi olla jättämättä jälkeä siihen, miten teemme työtä. Monet ovat viimeistään nyt heränneet siihen, että kaikkea työtä ei tarvitse tehdä toimistossa. Keskittyminen ja aikataulutukset saattavat olla joskus sujuvampaa kun työ tehdään jostain muualta.

Tämä johtaa väistämättömästi kysymykseen, onko työtä pakko tehdä Suomesta käsin. Mitä jos tiimissä olisikin pakistanilainen ammattilainen, joka hoitaisi sosiaalisen median kanavien ylläpidon huomattavasti pienemmillä kustannuksilla kuin suomalainen ammattiosaaja? Mobiilisovellusten kehittäjiä on välillä vaikeaa löytää, mutta tilanne saattaisi helpottua huomattavasti kun osaajia voisi etsiä laajemmin muistakin maista.

Työmarkkinoiden globalisoituminen on sekä hyöty että haaste. Toisaalta osaavaa työvoimaa on helpompi löytää, mutta globalisoituminen lisää myös kilpailua. Korkean elintason ja verotuksen maissa, kuten Suomessa, on vaikea lähteä kilpailemaan hinnalla kehittyvien talouden maiden kanssa.

4.1 Asiakkuuksia ilman maantieteellisiä rajoja

Globalisoituminen ja virtuaalitoimistot tuovat mukanaan paljon uusia mahdollisuuksia markkinointitoimistoille. Asiakkaita voidaan hankkia maailmanlaajuisesti, sillä yhteistyö ei välttämättä vaadi säännöllistä tapaamista kasvokkain. Siinä missä markkinointitoimistojen uusasiakashankinnasta vastaavat ovat aiemmin tyytyneet sopimaan tapaamisista paikallisten yritysten kanssa, heillä on nyt paljon laajempi skaala valittavana.

Maantieteellisen sijainnin sijasta markkinointitoimistot voivat paremmin keskittyä tiettyihin palveluihin tai sektoreihin. Kaikkien asiakkaiden ei välttämättä tarvitse olla pääkaupunkiseudulta, vaan ne voivat olla esimerkiksi ekologisia ihonhoitotuotteita myyviä yrityksiä ympäri maailmaa. Näin markkinointitoimistot pystyvät paremmin erikoistumaan ja tarjoamaan parempaa osaamista asiakkailleen, sillä he tuntevat asiakkaan markkinat ympäri maailmaa.

4.2 Tiimityöskentelyä ilman maantieteellisiä rajoja

Globalisoituminen ja digitalisaatio mahdollistavat tiimityöskentelyn markkinointitoimistoissa ilman maantieteellisiä rajoja. Tämä tuo mukanaan paljon mahdollisuuksia, mutta myös haasteita.

Uutissivusto Chron mainitsee The Effects of Globalization in the Workplace -artikkelissaan, että vaikka useimmat globalisoitumisen tuomat hyödyt ovat positiivisia, ei se välttämättä ole kaikilta osin ihan mutkatonta. Esimerkiksi erilaiset kulttuurit ovat parhaassa tapauksessa rikkaus, sillä tiimit voivat paremmin ymmärtää asiakkaiden ja eri markkinoiden tarpeita ympäri maailmaa. Samaan aikaan ne voivat myös tuoda uudenlaisia haasteita, sillä eri kulttuuritaustoista tulevilla ihmisillä saattaa olla hyvinkin erilaisia toimintatapoja, joihin yrityksen johdolla tulisi riittää ymmärrystä. (Chron 2019).

Tämä saattaa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että yrityksen täytyy laatia yleiset ohjeistukset siitä, milloin tiiminjäsenet voivat pitää omaan kulttuuriinsa kuuluvia lomia. Koska myös kommunikointi saattaa olla hyvin erilaista eri kulttuureissa, on näissä ohjeistuksissa hyvä myös tuoda esille miten kyseisessä yrityksessä kommunikoidaan.

Myös työn hinnoittelu voi tuottaa monikulttuurisissa tiimeissä haasteita. Samasta työstä maksetaan hyvin erilaisia palkkoja eri puolilla maailmaa. Yrityksen johdon täytyy päättää, miten monikulttuurisissa tiimeissä suhtaudutaan näihin palkkaeroihin. (Chron 2019.)

Maksetaanko työstä sama palkka kaikille tiiminjäsenille, vai perustuuko palkka kunkin työntekijän sijaintiin ja paikalliseen hintatasoon? Tämän kysymyksen tekee vielä haasteellisemmaksi työntekijät, jotka vaihtavat sijaintiaan koska ovat paikasta riippumattomia. Useat haastattelemistani henkilöistä kertoivat valinneensa virtuaalitoimiston juuri siksi, että se tekee heistä paikasta riippumattomia ja mahdollistaa matkustamisen samalla kun he tekevät töitä.

Tulisiko työntekijöiden palkka määritellä heidän kansalaisuutensa mukaan vai sen maan hintatason mukaan missä he sijaitsevat palkkaamishetkellä? 53 prosenttia haastattelemistani henkilöistä sanoi, että he ovat asettaneet palkkatasonsa perustuen yleiseen osaamiseen ja taitoihin. Kaksikymmentä prosenttia haastateltavista sanoi heidän palkkauksensa perustuvan palkkatasoon heidän kotimaassaan. Kolmesta prosentista vastanneista sanoi palkkauksen perustuvan elinkustannuksiin. Muutama vastanneista mainitsi käyttävänsä sekoitusta näistä kaikista kolmesta.

Myös yhteydenpito saattaa tuottaa haasteita. Monet haastateltavista mainitsivat yhdeksi suurimmista haasteistaan tarpeeksi vahvan internet-yhteyden löytämisen. Useimpien mielestä suurin ongelma oli kuitenkin ratkaistu kun vahva wifi-signaali oli löydetty. He kertoivat pitävänsä yhteyttä asiakkaisiin ja työkavereihin videopuheluin, kuten Skype- ja Zoom-sovelluksilla. Tämän lisäksi he käyttävät paljon pikaviestipalveluita kuten Slack, WhatsApp ja Messenger sekä sähköpostia ja puheluita.

Haastateltavat kertoivat sopeutuvansa hyvin monikulttuurisiin tiimeihin. Useimmat neuvoivat pitämään avoimen mielen ja kunnioittamaan toisia. Toisille vieraat aksentit toivat välillä vaikeuksia ymmärtää muita tiiminjäseniä, ja eräs haastateltavista neuvoikin käyttämään yksinkertaistettua englantia. Hän sanoi välttävänsä vaikeita ilmaisuja ja menevänsä yleensä suoraan asiaan.

4.3 Globalisoitumisen hyödyt

Kuten edellä on mainittu, globalisoituminen tuo mukanaan paljon hyvää, mutta myös niitä haasteita. Käsittelen seuraavaksi globalisoitumisen hyötyjä sekä haittoja, jotka pohjautuvat päätelmiin, joita olen tehnyt luettuani lukuisia artikkeleita aiheesta, haastateltuani virtuaalisissa markkinointitoimistoissa työskenteleviä sekä johdettuani itse virtuaalista markkinointitoimistoa.

4.3.1 Työpaikkoja voidaan luoda sinne missä niistä on pulaa

Digitalisaatio ja globalisaatio mahdollistavat työn tekemisen lähes mistä päin maailmaa tahansa, kunhan käytössä on vain tarpeeksi vahva internet-yhteys. Tämä mahdollistaa työn tekemisen myös esimerkiksi harvaan asutuilta alueilta, joilla työllisyystilanne saattaa muuten olla huonompi. Monissa kehittyvän teollisuuden maissa tämä

mahdollistaa useiden uusien työpaikkojen luomisen. Myös esimerkiksi kotona lapsiaan hoitavat naiset voivat tämän vuoksi tehdä ainakin osa-aikaista työtä, mikäli kokopäiväinen työ ei ole mahdollista. Tämä taas osaltaan edesauttaa tasa-arvoa ja köyhyyden selättämistä.

4.3.2 Kilpailun lisääntyminen pakottaa parantamaan palveluita

Globalisaatio lisää kilpailua ja se pakottaa kaikki markkinointipalveluntarjoajat kirkastamaan tarjontaansa. Siinä missä aikaisemmin paikkakunnalta saattoi löytyä yksi tai vain muutama vaihtoehto palvelun toteuttamiseen, globalisaation ja digitalisaation ansiosta koko maailma ja sen kaikki palveluntarjoajat ovat auki. Kyse on vain siitä, kuka pystyy tarjoamaan markkinointipalveluita parhaalla hinta- ja laatusuhteella.

4.3.3 Monikulttuuriset tiimit voivat tarjota laajempaa osaamista

Kun tiimit koostuvat ihmisistä eri puolilta maailmaa ja eri kulttuureista, lisää se näkemystä erilaisiin tilanteisiin. Markkinointi perustuu vahvasti ihmisten käyttäytymiseen, ja sitä taas ohjaa hyvin pitkälti meidän kulttuuritaustamme. Monikulttuurisissa tiimeissä löytyy näkemystä esimerkiksi siihen, miten ja milloin erilaisia juhlapyyhiä juhlitaan eri puolilla maailmaa, ja tällä on usein suuri vaikutus ihmisten kuluttajakäyttäytymiseen. Tämä tuo suuria etuja erilaisten markkinointikampanjoiden suunnitteluun.

4.3.4 Osaavaa henkilökuntaa on helpompi löytää

Osaavaa henkilökuntaa voi olla joskus vaikeaa löytää etenkin pienemmiltä paikkakunnilta. Globalisaatio ja digitalisaatio avaavat lähes koko maailman markkinat ja oikeita henkilöitä oikeisiin tehtäviin on näin ollen helpompi löytää. Kun työntekijän ei tarvitse olla fyysisesti läsnä toimistolla, on valinnanvaraa huomattavasti enemmän kuin paikallisilla työmarkkinoilla. Tässä on kuitenkin rajoituksena kielen tuomat esteet, eikä tätä siksi voi sovittaa kaikkiin ammatteihin. Esimerkiksi suomen kieltä taitavaa copywriteria on edelleen haastavaa löytää Suomen rajojen ulkopuolelta, mutta vaihtoehtoja on kuitenkin enemmän kun ei tarvitse olla sitoutuneena yhteen tiettyyn paikkakuntaan.

4.3.5 Tietyille aloille erikoistuneita henkilöitä on helpompi löytää

Career Trend -nettisivuston mukaan työnantajat eivät etsi enää niinkään laajaa osaamista, vaan työmarkkinoilla arvostetaan suppeammalle sektorille keskittynyttä erikoisosaamista. (Career Trend 2018). Globalisaatio ja digitalisaatio mahdollistavat entistäkin tehokkaamman erikoistumisen pienemmälle sektorille kun omaa osaamista voi tarjota maailmanlaajuisille markkinoille. Markkinointitoimistojen näkökulmasta tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä että hakukonemarkkinointiosaajan ei välttämättä tarvitse osoittaa hallitsevansa kaikkia markkinoita, vaan tämä voi keskittyä omiin mielenkiinnon kohteisiin kuten esimerkiksi vähittäiskauppaan. Kun kyseinen ammattilainen luo osaamisensa vähittäiskaupan ympärille, voi hän luoda koko uransa tämän alan erityisosaajana ja tarjota osaamistaan ympäri maailmaa.

Sama ilmiö toimii toisin päin kun markkinointitoimisto on etsimässä ammatilaista uuteen projektiin, jonka asiakkaana on maan suurin vähittäistavarakauppa. Sen sijaan että he palkkaisivat samalta paikkakunnalta moniosaajan, jolla on jonkin verran kokemusta myös vähittäistavarakaupan hakukoneoptimoinnista, he voivat palkata toiselta puolelta maailmaa henkilön, joka on erikoistunut juurikin vähittäistavarakaupan hakukoneoptimointiin ja hänellä on työstä useiden vuosien kokemus eri asiakkaiden kanssa.

4.4 Globalisoitumisen haitat

Työmarkkinoiden globalisaatio ei ole ihan niin yksiselitteistä, ja vaikka se tuo mukanaan paljon hyvää, se voi tuoda mukanaan myös paljon ongelmia joihin täytyy löytyä oikeat ratkaisut.

4.4.1 Kielimuuri voi olla toisille ongelma

Tällä hetkellä suurimmassa osassa maailmaa on helppo tulla toimeen englanniksi, mutta on myös paljon maita ja markkinoita, joissa englantia ei ymmärretä niin hyvin. Markkinointi voi olla välillä hyvinkin kohdistettua ja se täytyy tehdä tietyllä kielellä, jotta oikeat kohderyhmät voidaan tavoittaa. Tällaisissa tapauksissa voidaan tietenkin käyttää kääntäjää, joka voi olla yksi tiiminjäsenistä.

Monet haastattelemanani henkilöt mainitsivat myös kielimuurin yhdeksi mahdolliseksi kompastuskiveksi. He olivat kuitenkin sopeutuneet tilanteeseen käyttämällä yksinkertaistettuja ilmauksia ja välttämällä vaikeita tai monimutkaisia ilmaisutapoja. Joidenkin henkilöiden aksentti saattoi olla vaikeasti ymmärrettävä, mutta useimmille tämä oli vain tottumiskysymys.

4.4.2 Työskenteleminen eri aikavyöhykkeillä voi olla haastavaa

Suomi on kymmenen tuntia edellä esimerkiksi Los Angelesia, Kaliforniassa, Yhdysvalloissa. Kun Suomessa on aamu, valmistautuu Kalifornia menemään nukkumaan. Mikäli asiakkaat tai tiiminjäsenet sijaitsevat eri aikavyöhykkeillä, tuo se mukanaan uusia haasteita. Lähes kaikki haastattelemanani henkilöt olivat kokeneet tämän alussa haasteena, mutta olivat sopeutuneet tilanteeseen hyvin. Toiset välttivät yli seitsemän tunnin aikaeroja asiakkaisiin tai tiiminjäseniin, toiset sopivat tiiminjäsenten kanssa tietyn määrän tunteja joka päivä jolloin he olivat kaikki koneen ääressä samaan aikaan. Toiset kertoivat pitävänsä puheluita outoihin kellonaikoihin, mutta hyväksyivät sen, koska kokivat muuten saavansa paljon enemmän vapauksia verrattuna perinteiseen toimistoon. Osa haastatelluista kertoi ottavansa pieniä nokosia päivän aikana, jotta jaksoivat olla hereillä epätyypillisempiin kellonaikoihin.

Virtuaalisessa markkinointitoimistossa täytyy myös tottua siihen, että vastauksia ei aina välttämättä saa välittömästi, vaan niitä voi joutua odottamaan puoli vuorokautta, että toisella puolella maapalloa ollaan hereillä.

4.4.3 Lisääntynyt kilpailu saattaa ajaa palkkoja alas

Vertailin tässä työssä aikaisemmin intialaisen ja filippiiniläisen verkkosivusuunnittelijan ja assistentin palkkoja suomalaisten vastaavien ammattilaisten palkkoihin, ja niissä olikin huomattava ero. Virtuaalisen markkinointitoimiston johdolla on monta haastetta vastassa kun he palkkaavat uusia tiiminjäseniä. Pidetäänkö paikallista osaamista ja läheistä sijaintia niin arvokkaana, että siitä ollaan valmiita maksamaan moninkertainen hinta? Tulisiko sama työ tehtyä Intiasta käsin samalla laadulla mutta murto-osalla kustannuksista? Tuleeko kaikille tiiminjäsenille maksaa samansuuruisia palkkoja samasta työstä vaikka he tekevät työtä eri hintatason maissa?

Tämänkaltaiset tilanteet voivat johtaa siihen, että tietyillä aloilla palkat laskevat, sillä työtä on helposti saatavissa kehittyvissä maissa paljon pienemmillä kustannuksilla (Chron 2019).

4.4.4 Maailmanlaajuinen kilpailu saattaa aiheuttaa työttömyyttä tietyillä aloilla

Länsimaissa elinkustannukset ovat huomattavasti suuremmat kuin kehittyvien teollisuuksien maissa kuten esimerkiksi monissa Aasian maissa. Työmarkkinoiden globalisaatio lisää kilpailua länsimaiden ja kehittyvien teollisuuden maiden välillä, ja koska hinnalla voi olla välillä vaikeaa kilpailla, saattaa se johtaa työttömyyteen tietyillä aloilla. Kyseistä työtä ei vain enää ole kannattavaa teettää niin korkeilla kustannuksilla kuin se tehtäisiin länsimaissa, sillä saman työn saa huomattavasti edullisemmin muista maista. (Chron 2019.)

4.4.5 Monikulttuurisuus voi aiheuttaa joskus ongelmia

Kuten aikaisemmin totesin, monikulttuurisuus on etenkin markkinointitiimeissä rikkaus, mutta monikulttuurisuus saattaa aiheuttaa myös monenlaisia ongelmia. Työterveyslaitoksen artikkelin mukaan monikulttuurinen työyhteisö vaatii etenkin esimieheltä tilanneherkkyyttä, avoimuutta ja hyviä vuorovaikutustaitoja. (Työterveyslaitos 2020.)

Monikulttuurisuuden arvostaminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen on nostettava esille kaikissa yrityksen suunnitelmissa. Myös yrityksen perehdytysmateriaali tulisi suunnitella monikulttuurisuus huomioiden esimerkiksi kielen osalta. Perehdyttämiseen on myös hyvä varata enemmän aikaa kuin tavallisesti, ja kaikille yrityksen työntekijöille tulisi selittää yrityksen toimintatavat, sillä ne saattavat vaihdella hyvinkin paljon eri maiden ja kulttuurien välillä. Uusia työntekijöitä tulisi perehdyttää heidän omien tehtäviensä lisäksi myös laajemmin yrityksen käytäntöihin ja pelisääntöihin. (Työterveyslaitos 2020.)

Työntekijöiden keskenäiseen vuorovaikutukseen tulisi kannustaa ja estää täten samaan kansallisuuteen tai kulttuuritaustaan kuuluvien työntekijöiden klikkiytyminen. Työpaikalla pitäisi myös pystyä keskustelemaan rakentavasti eri kulttuurien eroista ja yhteneväisyyksistä työnteossa. (Työterveyslaitos 2020.)

Kaikkia työntekijöitä tulee kohdella tasavertaisesti ja varmistaa että heillä kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet suoriutua työstään ja osallistua esimerkiksi työhön kuuluvaan koulutukseen. Kaikkiin syrjintä- ja kiusaamistilanteisiin on hyvä varautua etukäteen laatimalla suunnitelma, miten tämänkaltaisiin tilanteisiin puututaan. (Työterveyslaitos 2020.)

Työpaikan sisäisen viestinnän on oltava ymmärrettävää myös kaikille tiiminjäsenille. Mikäli työkieleksi on sovittu englanti, on hyvä pitää huolta että siinä pysytään vaikka tiimin sisällä saattaisi löytyä muitakin yhteisiä kieliä. (Työterveyslaitos 2020.)

4.4.6 Työn hinnoittelu saattaa aiheuttaa ongelmia

Aikaisemmin olen jo käsitellyt sitä, miten globalisaatio saattaa aiheuttaa palkkojen pientymistä tietyillä aloilla. Globalisaatio ja digitalisaatio tuovat haasteita myös työn hinnoitteluun. Useimmat haastatelluista henkilöistä sanoivat heidän hinnoittelunsa perustuvan joko heidän kotimaassaan vallitsevaan hintatasoon tai yleisesti taitoihin ja osaamiseen.

Kun yritykseltä tilataan ehdotus markkinointikampanjasta tai vaikkapa uudesta verkkosivusta, on erittäin yleistä että työ kilpailutetaan eri toimistojen tai freelancereiden välillä. Työmarkkinoiden globalisoituessa mukana kilpailutuksessa saattaa helposti olla toimistoja ja tekijöitä myös muista maista tai kansainvälisiä tiimejä. Nämä tiimit saattavat pystyä paremmin kilpailemaan hinnalla ja tarjoamaan samaa työtä huomattavasti pienemmillä kustannuksilla.

Työn hinnoittelu saattaa täten tuottaa ongelmia ja herättää kysymyksiä siitä mihin työn hintataso perustuu. Yksi haastateltavista henkilöistä sanoi perustavansa hinnoittelun asiakkaan kokemaan hyötyyn ja joskus komissiopohjaiseen hinnoitteluun, joka saattaakiin olla tulevaisuudessa suosittu vaihtoehto markkinointitoimistoille. Tällöin työstä maksetaan niin paljon kuin se tuo yritykselle hyötyä.

5. MILLAINEN ON TULEVAISUUDEN MARKKINOINTITOIMISTO?

Millainen on tulevaisuuden markkinointitoimisto? Globalisaatio ja digitalisaatio mahdollistavat meille ennennäkemättömiä mahdollisuuksia, jotka tuovat mukanaan paljon hyötyjä ja haittoja.

Kevään 2020 aikana Covid19-pandemia osoitti, että moni tapaaminen voisikin olla aikaa, kuluja ja luontoa säästävä videopuhelu. Tämä saattaa säästää aikaa ja lisätä työn tehokkuutta, mutta jokainen kotona työtä tehnyt on varmasti myös yhtä mieltä siitä, että työkavereiden fyysistä läsnäoloa on useasti ikävä.

Covid-19 -pandemia on varmasti nopeuttanut tällaista niin sanottua digiloikkaa monessa markkinointitoimistossa, ja tulevaisuudessa mietitään varmasti tarkemmin, kuinka tarpeellista on esimerkiksi matkustaa toiselle puolelle maailmaa tapaamaan uutta asiakasta. Monet asiat, jotka on aikaisemmin hoidettu tapaamalla kasvotusten, voikin hoitaa videopuhelun turvin.

Ylen uutisten mukaan sadattuhannet suomalaiset ovat halukkaita jatkamaan etätöissä koronakriisin hellitettyä. Tämä taas tuo yrityksille säästöä, sillä toimistotilojen tarve muuttuu. (Yle 2020.)

On kuitenkin monia asioita, joita markkinointitoimistoissa on hankalampaa hoitaa ilman fyysistä läsnäoloa. Tällaisiin tehtäviin kuuluvat mm. erilaiset kuvaukset, joita on myös koronaepidemian aikana jouduttu hoitamaan omista kodeista. Erityisillä järjestelyillä tämä on kyllä mahdollista, mutta huomattavasti helpompaa on käyttää perinteisiä keinoja ja kokoontua kuvaustiimin kanssa tuottamaan sisältöä.

Virtuaaliset toimistot voivat aiheuttaa myös yksinäisyyttä, eristäytyneisyyden tunnetta ja normaalin päivärytmin puuttumista. Vaikka työkavereihin voi edelleen pitää yhteyttä sähköpostein, pikaviestein ja puhelujen kautta, on fyysinen kontakti ja yhdessä tekeminen aina kuitenkin erilainen kokemus.

Globalisaatio ja digitalisaatio tuovat mukanaan paljon kilpailua, ja hinnoittelu markkinointitoimistoissa muuttuu varmasti kysynnän ja tarjonnan lain mukaan. Työstä maksetaan loppujen lopuksi niin paljon kuin sen arvo on tilaajalle. Loppujen lopuksi silläkään ei ole väliä, missäpäin maailmaa työ on tehty ja millä kustannuksilla, jos lopputulos tuo tilaavalle yritykselle miljoonien myynnit.

Länsimaissa koetaan varmasti palkkojen alenemista tietyissä ammateissa. Toisaalta kehittyvän talouden maissa palkat saattavat nousta työn kysynnän lisääntyessä. Tällaisia aloja voivat olla mm. verkkosivujen ja mobiilisovellusten suunnittelu, sillä niistä suoriutuminen on enemmänkin sidottu koodikieleen kuin mihinkään kulttuuriin tai puhuttuun kieleen. Myös yksinkertaisemmat assistentin työt, joita voidaan helposti tehdä mistä päin maailmaa tahansa, tulevat varmasti lisääntymään edullisemmissa maissa ja taas vähenemään länsimaissa.

Kuten jo aikaisemmin todettiin, työntekijöiden ammattitaito tulee myös kilpailun lisääntyessä erikoistumaan pienemmille sektoreille. Modernit työmarkkinat arvostavat erikoisosaamista enemmän kuin jokapaikanhöylää.

Tehtiin työtä sitten kokonaan tai osittain etänä, myös monikulttuuriset tiimit tulevat varmasti lisääntymään ja tämän vuoksi englannin kielen käyttö työkielenä lisääntyy.

Kuten kevään 2020 aikana on huomattu, moni markkinointitoimistossa tehty työ ei vaadi fyysistä osallistumista, mutta työkavereiden läsnäolo on silti tärkeä osa yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Tulevaisuuden markkinointitoimistot ovat mitä todennäköisimmin monikulttuurisia työpaikkoja, jossa töitä tehdään välillä eri puolilta maailmaa, mutta kuitenkin säännöllisesti tavaten. Asiakkaita tavataan edelleen kasvotusten, mutta kustannuksiin ja aikataulun tehokkuuteen kiinnitetään enemmän huomiota.

LÄHTEET

Akava 2020. Etätyö. Viitattu 12.3.2020 Akava.fi > Tietoa työstä > Etätyö

Brienna Becker, Digital Nomads: Rich In Life -yrityksen perustaja ja johtaja, haastattelu 1.3.2020

Buffer 2020. The State of Remote Work. Viitattu 12.3.2020 buffer.com > State of Remote Work 2019.

Career Trend 2018. The Effects of Globalization in the Workplace. Viitattu 22.4.2020. Careertrend.com > The Effects of Globalization in the Workplace

Chron 2020. Define a virtual office. Viitattu 4.3.2020 smallbusiness.chron.com > Define virtual office.

Chron 2019. The Effects of Globalization in the Workplace. Viitattu 22.4.2020. smallbusiness.chron.com > The Effects of Globalization in the Workplace.

Emilia Powell, Emilia Powell Virtual Assistants -yrityksen perustaja ja johtaja, haastattelu 1.3.2020

Emily Milsom, The Social Boffin- yrityksen perustaja ja johtaja, haastattelu 1.3.2020

Glassdoor 2020. Virtual Assistant Salaries In The Philippines. Viitattu 13.3.2020 Glassdoor > Salaries > Philippines Virtual Assistant Salary

Glassdoor 2020. Web Developer Salaries In India. Viitattu 13.3.2020 Glassdoor > Salaries > India Web Developer Salary

Glassdoor 2020. Assistant Salaries In Helsinki. Viitattu 13.3.2020 Glassdoor > Salaries > Helsinki Assistant Salary

Glassdoor 2020. Web Developer Salaries In Helsinki. Viitattu 13.3.2020 Glassdoor > Salaries > Helsinki Web Developer Salary

Hannah Brown, The Butterfly Strategy -yrityksen perustaja ja johtaja, haastattelu 1.3.2020

Nimettömät haastateltavat, 10 henkilöä, haastattelut 1.3.2020

Sitra 2016. Millainen on työn ja työmarkkinoiden tulevaisuus? Viitattu 21.4.2020 Sitra > Arkisto > Millainen on työn ja työmarkkinoiden tulevaisuus?

Työterveyslaitos 2020. Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä? Viitattu 9.3.2020 etatyopaiva.fi > Medialle > Artikkelit > Mitä tarkoitamme, kun puhumme etätyöstä?

Työterveyslaitos 2020. Monikulttuurinen työelämä. Viitattu 23.4.2020. ttl.fi > Toimiva työyhteisö > Monikulttuurinen työelämä

Uno Rolf, Uno Rolf OÜ -yrityksen perustaja ja johtaja, haastattelu 1.3.2020

Zeynep Gabrali, Rimuut-yrityksen New Business Development Manager, haastattelu 1.3.2020

Yleisradio 2020. Sadattuhannet haluavat jatkaa etätöissä myös koronan kaikottua: muutos tuo yrityksille mahdollisuuden säästää vuokrakuluissa – pysyvästi. Viitattu 27.4.2020. yle.fi > Uutiset > Sadattuhannet haluavat jatkaa etätöissä myös koronan kaikottua: muutos tuo yrityksille mahdollisuuden säästää vuokrakuluissa – pysyvästi