

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Rainamaa, S. (2022) Lähityö, etätyö, hybridityö? – tasapainottelua vai valinnanvapautta?
TAMK-blogi. 12.9.2022.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/henkilosto/lahityo-etatyo-hybridityo-tasapainottelua-vai-valinnanvapautta/>

Lähityö, etätyö, hybridityö? – tasapainottelua vai valinnanvapautta?

12.9.2022



Monessa organisaatiossa pitkään kestäneen pakotetun etätyökauden jälkeen on hyvä viimeistään nyt pysähtyä miettimään miten onnistunutta oma ja yrityksen toiminta on ollut tuona aikana. Mikä on toiminut hyvin, miten etäkokoukset sujuivat, mihin suuntaan palvelumme kehittyivät, millaisia kokemuksia ja uusia ratkaisuja aika mahdollisesti toi mukanaan.

Kun organisaatio harkitsee ja päättää sille parhaiten sopivista käytännöistä on se käynyt jo todennäköisesti läpi kysymykset: Koimmeko etätyöskentelyn enemmän hyödyllisenä vai haastavana? Uudistiko aika työskentelytapojamme pysyvästi vai pelkästään väliaikaisesti? Miten uudet työntekijät pääsivät mukaan työyhteisöön? Saimmeko työhömmme lisää joustavuutta ja tehokkuutta digitaalisuuden hyödyntämisen myötä?

Suurimmalle osalle etätyötä tekevistä tuli nopeasti tutuksi etätyön haasteet: Miten sain työskentelyn sujumaan, jos kotona oli samaan aikaan muita perheenjäseniä. Miten paransin työergonomiaani kotona. Paljonko kaipasin työpaikan sosiaalista kanssakäymistä. Miten säilytän työ- ja vapaa-ajan erillään. Tai kuinka hyvin osaan johtaa omaa työtäni.

Oman työn johtaminen

Henkilöt, joille oman ajankäytön hallinta oli entuudestaan helpompaa ja joiden työtehtävät ja työrooli yrityksessä ovat selkeät on ollut varmasti helpompi selvittää etätyöskentelyn haasteista. Nopeastikin on voinut ymmärtää, ettei kaikkiin etäpalavereihin, keskusteluihin ja viestiketjuihin ole välttämätöntä osallistua. Ilman keskeytyksiä työskentely on ollut usein tehokkaampaa ja mielekkäämpää. Avoimissa työtiloissa keskittyminen ei aina ole helppoa.

Mahdollisuus toteuttaa itseään ja arvojaan on lisännyt työn merkityksellisyyttä. Monelle myös työn ja perhe-elämän tasapainottelu on voinut helpottua puhumattakaan ekologisuuden parantamisesta matkustamisen vähenemisen ja materiaalien sähköistymisen myötä. Mahdollisuus etäpäiviin antaa enemmän aikaa perheelle, liikunnan harrastamiseen tai muuhun palauttavaan toimintaan. Näillä tekijöillä voi olla työhyvinvointia parantava vaikutus ja se voi jopa vähentää uupumuksen ja riittämättömyyden tunnetta. Työntekijät, jotka ovat tyytyväisiä työhönsä ja työnantajan tarjoamiin etätömahdollisuuksiin ovat työyhteisön ja tiimien kannalta ihanteellisimpia. Yhdenkin tiiminjäsenen tyytymättömyys heijastuu koko tiimin toimintaan.

Ei paluuta menneeseen

Monien yritysten nyt suosima etä- ja lähityön yhdistäminen on osoittautunut tutkimusten valossa hyväksi ratkaisuksi. Hybridimallissa esimerkiksi työtyytyväisyys on paremmalla tolalla kuin muissa malleissa ja ”työn imu” on voimakkaampi. (Alasoini 2022)

Hybridityön onnistumiseen vaikuttaa suuresti se, kuinka työnantaja on sen järjestänyt. Mitä enemmän työntekijä saa itse vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja -käytäntöihinsä, sitä paremmin hän olettavasti voi. Alasoini uskoo, että tulevaisuudessa hybridityöstä palataan jonkin verran nykyistä enemmän takaisin perinteiseen lähityöhön, mutta täydellistä paluuta menneeseen ei tule.

Se kuinka paljon etätöitä kannattaa hyödyntää ei ole yksiselitteistä ja sopiva määrä voi vaihdella eri yksilöiden ja yksittäisten työtehtävien välillä. Luotto työyhteisön toimintojen ja tiimien arviointikykyyn siitä, mikä on heille sopiva etä- ja lähityön suhde, on työnantajalta selkeä merkki työntekijöiden arvostuksesta. Selkeät yhteiset etä- ja hybridityökäytännöt ja ohjeistus parantavat työyhteisön toimivuutta ja mahdollistavat sujuvan työskentelyn. Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara ja sen jaksamisesta ja hyvinvoinnista, osaamista unohtamatta, kannattaa pitää huolta.

Lähde: Helsingin Sanomat: Suomalaisten yritysten suhtautuminen etätööhön on tiukentunut, ja ihmiset halutaan konttorille useita kertoja viikossa (verkkodokumentti)
Julkaisuaika: 22.8.2022

Saatavissa vain HS tilaajille: <https://www.hs.fi/talous/art-2000009010196.html> [Viittauspäivä 22.8.2022.]

Teksti: Sirena Rainamaa, erikoissuunnittelija, Liiketalous ja media, TAMK

Kuva: Jonne Renvall