

Työhyvinvoinnin edistäminen hybridityössä 22.6.2021

Fast Expert Teams
EXIT 2 -tiimi



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Check-lista: Työhyvinvoinnin edistäminen hybridityössä

Keskeistä

- **läsnä- ja etätöön sekä monipaikkaisen työn hyödyntäminen tarkoituksenmukaisella tavalla** (ei ammatin/roolin vaan työtehtävien näkökulmasta; mitä mahdollista hoitaa etänä ja mitä hoidettava läsnä). Tärkeä työntekoa motivoiva tekijä.
- **tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu**
 - hybridityön mahdollistamisessa sekä monipaikkaisessa työssä. viestinnässä riippumatta oletko etänä vai läsnä
 - Viestinnässä riippumatta missä työtä tekee
- **palaveri- ja kohtaamiskulttuurin kehittäminen** (dialogi avain yhteiseen ymmärrykseen)
 - yhteisöllisyyttä edistävät (mitä meille kuuluu,, miten käytämme yhteisen ajan - mistä puhumme)
 - henkilökohtaiset (mitä minulle/sinulle kuuluu)
 - rikastavat ja voimauttavat kohtaamiset, vahvuuksiin panostaminen, arvostava vuorovaikutus - millä käytänteillä toteutuvat hybridi- ja monipaikkaisessa työssä?
- **työhyvinvointia edistävän johtamisosaamisen vahvistaminen** (ml. jatkuva seuranta ja arviointi, palautekäytäntö)
 - esimiesten osaaminen mm. ennakoita ja tunnistaa työntekijöiden ja työyhteisön työkyvyn muutoksia, kyky tarttua asioihin valmentavalla tavalla, säännöllinen henkilökohtainen ja yhteisöllinen yhteydenpito, tunteiden johtaminen
 - työntekijöiden osaaminen itsensä johtamisessa (erityisesti työn tekemisen ja ajoittamisen suunnittelu, tavat, välineet, omasta työkyvystä ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen)
 - yhteisöohjautuvuuden edistäminen (rakenteet, työprosessien sujuvuus, ennakointi, arviointi, yhdessä, vertaismentorointi)
- **työtä tukeva työympäristö** (tilat, teknologia, tietoliikenneyhteydet, fyysinen ja kognitiivinen ergonomia, henkilöstöetuudet)
 - läsnätyössä (miten yhteiset tilat tukevat hybridityössä olemista, miten saadaan kohtaamisia myös läsnätyöhön)
 - etätyössä
 - mitä monipaikkaisessa työssä on hyvä huomioida?
- Jokaisessa työpaikassa ja työyhteisössä sovitaan yhteiset pelisäännöt; mikä meille paras tapa toimia



Hybridityön edut

- **Organisaation näkökulma:**
 - EUR säästöt toimistotiloista
 - Joustava työnteon malli kiinnostaa talenttien rekrytoinnissa sekä nopeampaa löytää henkilöt oikeisiin paikkoihin (ei paikkasidonnaisuutta)
 - Työn tuottavuus ja yhteisöllisyys (rakenteellinen) paranee > keskittymiskyky parempi, sairaspöissaolot vähenee, työ ei sidottu aikaan/paikkaan, sitoutuminen työn tekemiseen kasvaa
 - Vastuullisuus näkökulma > CO2 päästöt vähentyminen kun ei matkusteta jne, diversiteetti lisääntyy (tasa-arvo)
 - johtaminen läsnä tasapuolisesti riippumatta lokaatiosta
 - tiimin yhteisöllisyys paranee
- **Työntekijän näkökulma**
 - elämän tasapaino (työ vrs muu elämä), enemmän aikaa perheelle/ystävälle/harrastuksille kun aikaa ei mene liikkumiseen
 - työhyvinvointi lisääntyy, kun voi vapaammin päättää työnteon mallista
 - paikkariippumattomuus - saa vapaasti valita paikan jossa tehdä töitä (joustavuus), helpompi osallistua muilla paikkakunnilla toteutettaviin kokouksiin/tapahtumiin/seminaareihin
 - kustannusten säästö EUR & aika (työmatkoihin liittyvät kulut säästyvät, työvaatteet, voi muuttaa edullisemmille alueille asumaan)
 - vapaus pukeutua rennommin
 - vapaus päättää itselle sopiva työskentelyaika ja unirytm i vuorokaudessa, ei mennä vain aamuvirkkujen ehdoilla
 - Luottamus lisääntyy työntekijän & -antajan välillä
 - yhteisöllisyys lisääntyy (ei sidoksissa lokaatioon), tutustumme toisiimme uusista näkökulmista
 - motivaatio lisääntyy työn tekemiseen yleisellä tasolla hybridimallin kautta
 - uuden oppimista esim teknologian kautta
 - ekologisuus - hiilijalanjälki pienentyy turhan matkustamisen vähentymisen kautta



Hybridityön haasteet

- **Kuormitustekijöitä mm.**
- **YKSIÖ:**
- Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät
Aivot ja työ > itsensä johtaminen (ajankäyttö, palautumistaidot, työn mitoitus), kognitiiviset tekijät, stressinhallinta, teknologia-aidot, etätyöapajan ennaltaehkäisy
Tiedon jakaminen ja yhteisöllisyys > tiedon pirstaloituminen, dialogin puute, tunnetaidot, viestintä ja vuorovaikutus, kuulumisen tunne - osattomuus ja vaikuttamisen mahdollisuudet, työyksinäisyys, mustasukkaisuus läsnä- ja hybridityötä tekevien kesken? Yhteinen ymmärrys hybridityöstä.
- Fyysiset kuormitustekijät:
työympäristö > työtilan ergonomia, turvallisuus (asennot, äänet, tautot)
- **YHTEISÖ:**
- toimintakulttuuri, rakenteet, johtajuus, ydintehtävien tiedostaminen > yhteisöohjautuvuus organisaatiossa
- **Ennakointia ja haasteiden tunnistamista:**
- Em. asioissa toiminnan nykytilan ja osaamistason arviointi ja tunnistaminen yksilö ja organisaatiotasolla > tuetaan haasteissa, jatkuvasti oppiva organisaatio
- Onko työvälit oikeassa paikassa (toimistolla tai kotona), aikataulujen synkronisointi muiden läsnäolevien työntekijöiden kanssa työpaikalle ja sopivanlaisten työtilojen mahdollinen varaaminen työpaikalta. Jos tekee 50-50% etä- ja läsnätyötä niin kummassa paikassa on iso näyttö/näytöt vai voiko olla molemmissa.
- Esimerkkeinä tutkimuksista esim. nuorten haasteet ja uusien työntekijöiden näkökulmasta korostuu. Osa haasteista korostuu eri tasoisina



Organisaatioille pohdittavaksi

- Palataanko koronan jälkeen vanhaan vai luodaanko jotain ihan uutta, organisoidutaanko uudelleen? Korona-exit on **mahdollisuus myös työelämän uudistamiselle**
- Työelämän muutoksissa tarvitaan erilaisia taitoja toimia uusissa tilanteissa ja taitoa toimia yhdessä sekä huomion kiinnittämistä psykologiseen turvallisuuteen ja luottamukseen. Miten näistä huolehditaan?
- Miten huolehditaan omassa organisaatiossa työn imuun eniten vaikuttavista voimavaroista: työn kehittävyys ja monipuolisuus, oman työn tulosten näkeminen ja yhteisöohjautuva tiimi?
- Miten edistetään hybridityössä luovuutta ja innovatiivisuutta, jotka toteutuvat silloin, kun ihmiset voivat kokea työssään merkityksellisyyttä ja innostusta?
- Miten johdamme työkykyä hybridi- ja monipaikkaisessa työssä? Miten tunnistamme ennakoivasti uudet työkykyriskit?
- Miten työtä ja sen sujuvuutta kehitetään hybridi- ja monipaikkaisessa työssä (työpäivämuotoilu, työntekijäkokemuksen muotoilu, sujuva aivotyö)?
- Miten johdamme organisaatiokulttuuria hybridi- ja monipaikkaisessa työssä? Miten rakennamme kulttuuria, jossa inhimillistä potentiaalia ei hukata ja ihmiset saavat kukoistaa työssään ja elämässään? Miten Inhimillinen kasvu mahdollistetaan?



EXIT 2 tiimiläiset



Satu
Korkeamäki



Taina Tuomi



Tarja Kyllönen



Anna
Tienhaara



Anna-Mari
Lahtinen



Jaana Utti



Tea Telamo



Tiina Heusala



Jari Pulkkinen



Liisa Virolainen



Marjaana
Toiminen



Miia Antila



Mira Pulkkinen

...



Pia Perttula

Lähteet

- Microsoftin kooste Covid-19 aikaisesta työn muutokseen liittyvästä tutkimuksesta <https://manuals.plus/m/e76a0e9cea25cc7b036a20d1470606814aa360af2b37645827865bd35f8f35e0.pdf>
- HS artikkeli 1.6.: "TULEVAISUUDESSA työhyvinvoinnin kannalta parasta voisi olla se, että ihmiset voisivat jatkaa joustavasti etätöissä." <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008016894.html>
- Rapauttiko etätöy yhteisöllisyyden <https://www.tuni.fi/alustalehti/2021/05/26/rapauttiko-etatyo-yhteisollisyyden/>.
- Etä- ja hybridityö ei vaikuta tuottavuuteen, mutta tiimien yhtenäisyys ja innovatiivisuus kärsivät – Uutishuone <https://news.microsoft.com/fi-fi/2020/10/21/selvitys-eta-ja-hybridityo-ei-vaikuta-tuottavuuteen-mutta-tiimien-yhtenaisyyys-ja-innovatiivisuus-karsivat/>
- [Näin organisaatiosi valmistautuu hybridityöhön | TOP6-vinkit - Lifted.fi](#)
- [Tutkimusraportti2021. Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätöistä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020..pdf \(utu.fi\)](#)
-

Lähteet

- [The Path to Remote-Working Maturity \(bcg.com\)](https://www.bcg.com)
- Matkaopas yhteisöohjautuvuuteen: <https://www.haaga-helia.fi/fi/ajankohtaista/artikkelit/matkaopas-yhteisöohjautuvuuteen>
- Itseohjautuvuus ja työn imu (Aalto yliopisto):
<https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-04/ItseohjautuvuusJaTyonImuSuomessa.pdf>
- <https://www.ttl.fi/tyossa-kehittyminen-on-tarkeampi-tyon-imun-lahde-kuin-tyon-itsenaisyyss/>
- Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020.
<https://www.utu.fi/sites/default/files/media/TCLS/Tutkimusraportti2021.%20Covid-19%2C%20luottamus%20ja%20digitalisaatio.%20Tutkimus%20et%C3%A4ty%C3%B6st%C3%A4%20ja%20sen%20j%C3%A4rjestymisestä%C3%A4%20Suomessa%20kev%C3%A4%20ja%20syksyll%C3%A4%202020..pdf>
- <https://www.yrittajat.fi/uutiset/642794-tutkimus-yli-70-prosenttia-haluaa-tehda-etatoita-mainostoimistossa-lisaantyneen>
- [Näin organisaatiosi valmistautuu hybridityöhön | TOP6-vinkit - Lifted.fi](https://www.lifted.fi/top6-vinkit)
-

Lähteet

- Valtiovarainministeriön dokkarissa monipaikkaisesta työstä on mm. monipaikkaisen työn SWOT.
<https://vm.fi/documents/10623/302994/Monipaikkainen+ty%C3%B6+ja+sen+potentiaali+%E2%80%93virastokyselyn+tulokset.pdf/d18f3777-d6a8-de56-f1f2-c5344fb9d555/Monipaikkainen+ty%C3%B6+ja+sen+potentiaali+%E2%80%93virastokyselyn+tulokset.pdf?t=1616596283400>
- "Four principles to ensure hybrid work is productive work"
<https://www.proquest.com/docview/2471848716?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- "Innostunut työyhteisö onnistuu muuttuvassa työelämässä – Työssä innostumisen jäljillä":
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/338577/Korkeamaki_Satu.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- [Microsoft Word - kyselypohja_paluu-tulevaisuuteen_tyoterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)