

FET-tiimi EXIT 1: Miten organisaatiot ratkovat hybridityöskentelyn konseptia?

Kehitysjohtaja Marika Tammeaid, Itla



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

**Hybridityöskentely on tullut jäädäkseen.
Työtä tehdään työpaikalla, kotona ja
kolmansissa tiloissa. Mitä se tarkoittaa
organisaatioille? Millaisia asioita tulee
ottaa huomioon hybridityömallissa?**

FET-tiimi EXIT 1



**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Hybridityöskentelyssä erilaiset työnteon paikat ja tavat yhdistyvät luontevasti toisiinsa

-

Hybridityötä voi tehdä eriasteisena lähestulkoon kaikissa ammateissa ja kaikenlaisissa organisaatioissa



Teknologia on osa kaikkien työtä ja kohtaamista tapahtuu fyysisesti ja virtuaalisesti.
Hyvä hybridityö syntyy sekä-että –ratkaisusta ja
siitä oivalluksesta, että eri työtehtäviin ja työvaiheisiin sopii erilainen työtapa ja paikka



Esimerkkejä:

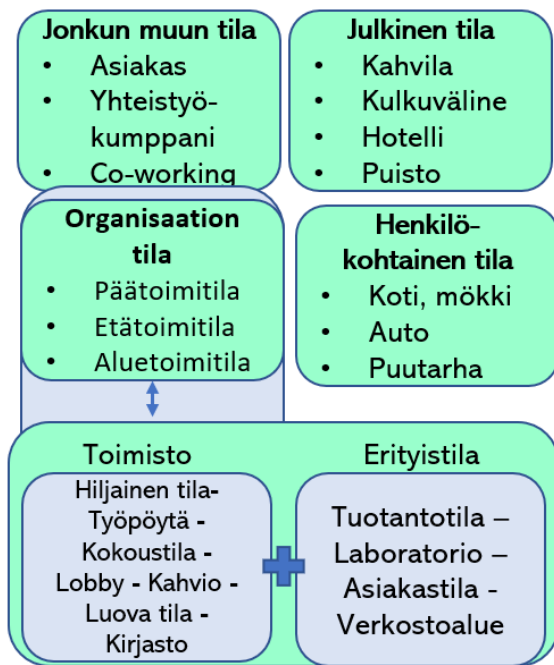
Kiinteistönhoitaja-vahtimestari tekee pari kertaa vuodessa täydennyskoulutuksen verkkokurssina kotona
Parturi-kampaaja tekee yrityksensä hallinnollisia töitä kotona tai kahvilassa
Terveystieteiden ammattilainen pitää osittaista etävastaanottoa
Koneenkäyttäjä lähettää vikailmoitukset älykännykällä ja osallistuu yrityksen kuukausipalaveriin virtuaalisesti valitsemastaan paikasta
Virkamies työskentelee joitain jaksoja vuoden aikana kesämökkipaikkakunnallaan olevassa valtion virastojen yhteistoimitilassa

Esimerkkejä:

Yksinyrittäjä työskentelee pari päivää viikossa co-working -tilassa
Myyntiedustaja on enemmän läsnä asiakkaiden luona kuin omassa organisaatiossaan
Työyhteisö yhdistelee virtuaalista työskentelyä ja ja fyysisiä tapaamisia eri työvaiheissa työn tavoitteita edistävällä tavalla
Asiantuntijaorganisaatio ottaa käyttöön kaikkia koskevan ajasta ja paikasta riippumattoman työskentelytavan; tiimin ja/tai organisaation yhteisiä lähitapaamisia on säännöllisesti

Hybridityöskentelyssä ei ole one size fits all –ratkaisuja

Myös saman organisaation sisällä on erilaisia tehtäviä ja tiimejä, joihin sopivat erilaiset ratkaisut



Inspiraatio: TW3, UK

Hybridityöskentelyn ratkaisuja on hyvä lähteä rakentamaan mieltimällä:

- Missä tehtävissä ja työvaiheissa tarvitaan lähityötä?
- Mitä voi tehdä etänä?
- Mitä tehdään yhdessä - fyysisesti tai virtuaalisesti - ja mitä erikseen? Keiden kanssa? Mitkä ovat tärkeimmät, työn järkevään tekemiseen liittyvät verkostot, jotka määrittävät työskentelyn parhaan paikan? Entä asiakkaat? Yhteistyökumppanit? Muut sidosryhmät? Mitä uusia ja mahdollisuuksia ja reunaehtoja on heidän kanssaan työskentelyyn?
- Miten kaikki pysyvät riittävästi kärryllä siitä mitä tapahtuu? Mitkä ovat yhdessä sovitut ja ensisijaiset viestinnän keinot ja kanavat?
- Missä ja miten kehitämme organisaationa uutta? Missä määrin samanaikaisesti? Missä määrin eriaikaisesti? Millä välineillä?
- Miten varmistamme yksilöiden osaamisen ja vastuullisuuden kasvun (itsensä johtaminen, itseohjautuvuus/yhteisöohjautuvuus)

Hybridityöskentelyssä synkroniset ja asynkroniset vaiheet vuorottelevat - **Millä perusteella hybridityöskentelyn paikka valitaan'**

Soveltuvat työ- ja vuorovaikutusvälineet

Henkilökohtaiset toiveet

Kriittiset asiakastarpeet

Oman työn kehittäminen ja oma kehittyminen

Ajan ja paikan yhdistelmät

Spesifi aika

Spesifi aika

Kustannukset

Joustava aika

Joustava aika

Spesifi paikka

Spesifi paikka

Joustava paikka

Joustava paikka

Kriittiset yhteistyötarpeet ja uuden luominen

Asiakkaan toiveet

Tukiäly

Organisaation kulttuuri

Tietoturva

Ekologinen kuormitus

Toteuttamiskelpoisuus ja työn tehokkuus

Huomioon otettavaa organisaation hybridityöskentelyn ratkaisua tehtäessä:

Miten yhteensovitetaan työntekijöiden erilaisia toiveita etä-, lähi- ja hybridityön määrälle mahdollistavalla ja organisaation tavoitteita edistävällä tavalla?

Henkilöstön ja esihenkilöiden toiveet ja näkemykset

Korona-ajan kokemusten hyödyntäminen

Miten otetaan ratkaisuisia huomioon, että koronaepidemioita voi jossain muodossa jatkua vielä pitkään?

Miten uudistetaan hybridityön/monipaikkaisen työn/etätöiden periaatteita ja käytäntöjä kokeilemalla ja kokemuksilla arvioimalla?

Miten rakennetaan ja vahvistetaan yhteisöllisyyttä, otetaan uudet työntekijät mukaan ja kehitetään yhdessä?

Miten johtaminen muuttuu hybridityössä?

Miten työyhteisössä vahvistetaan tarvittavat pelisäännöt yhteiseen tekemiseen ja lähityöhön?

Millaisia ovat tavoiteltu johtaminen ja toiminta-kulttuuri?

Muiden organisaatioiden kiinnostavat ratkaisut ja kokemukset

Miten hyödynnetään muiden organisaatioiden ratkaisuja ja niihin liittyviä tutkimuksia?

Pohditaan tilatarpeita ja onko tarpeen uudistaa toimintatiloja?

Entä mahdollinen tilojen yhteiskäyttö ja etätyöpaikkojen hyödyntäminen?

Töiden luonne:
Yhdessä työskentelyä, yksintyöskentelyä vai työkohteessa tai asiakkaiden kanssa työskentelyä?

Arvioidaan hybridityötä mahdollisena rekrytointivaihtona ja tapana kasvattaa potentiaalisten työnhakijoiden joukkoa.

Arvioidaan, lisääkö hybridityö kustannuksia tai onko sen avulla mahdollista säästää.

Mitä työtehtäviä olisi ainakin periaatteessa mahdollista hoitaa etäyhteyksin?

Arvioidaan hybridityön ja sen vaihtoehtojen mahdollisia hyötyjä, haittoja ja riskejä organisaatiolle.

Johdon pohdittavaksi: Millainen malli meillä yhdistää nämä tärkeät näkökulmat?

STRATEGIA JA LIIKETOIMINNAN TAVOITTEET

- Strategiset tavoitteet
- Kestävä kehitys Tulevaisuuden ennakointi
- Digitalisaation edistäminen yrityksessä
- Mieti luovasti, kuuntele ja ole rohkea löytämään uusia käytäntöjä, joista on hyötyä myös tulevaisuuden kannalta.
- JOHTAMINEN: Esimiestyön kehittäminen - uudet tavat johtaa, hyödyntää johtamisessa työkaluja, jotka auttavat tiedon kulussa, hybridityön sujumisessa ja yhteisen työn tekemisessä.
- Arvojen ja kulttuurin mukaiset päätökset hybridityön tekemisessä
- Kannusta kokeilukulttuuriin, aktiiviseen ja oma-aloitteiseen oppimiseen sekä oppivaan organisaatioon

LIIKETOIMINNAN AVAINAKTIVITEETIT

- Tunnista avaintehtävät
- Mitkä ovat tuottavuuden ja tuloksellisuuden kannalta oleelliset driverit tehtävän suorittamiseksi?
- Millaiset järjestelyt auttavat työn suorittamista parhaiten?
- Uudet asiakastarpeet voivat luoda uudenlaisia liiketoimintamahdollisuuksia
- Yhdessä henkilöstön kanssa kokeillen, pilotoiden ja oppien parhaat käytännöt työn tekemisessä.

ASIAKKAAT JA MUUT SIDOSRYHMÄT

- Asiakaskäyttäytymisen ja tarpeiden muutos
- Asiakaskohtaamisen kehittäminen uutta tarvetta vastaavaksi
- Kumppaneiden (kuten toimittajien) muutokset omissa liiketoiminnassa

Johdon näkökulma
hybridityön
kehittämisessä

HENKILÖSTÖ

- Tietopääoman kehittäminen systemaattisesti
- Kyvykkyys kehittää, toimia uudella tavalla ja hyödyntää teknologian mahdollisuuksia työssä
- Ota huomioon henkilöstön toiveet ja tarpeet sekä työhyvinvoinnin näkökulmat: Hyödynnä henkilöstökyselyitä, haastatteluja henkilöstön tarpeiden ja toiveiden ymmärtämiseksi
- Osaamisen kehittäminen tulevaisuuden tarpeisiin (*uudistumiskyky*)
- Johtajan oman osaamisen kehittäminen verkostojen kautta

Johtajan rooli

- Kommunikoii ja viesti laajasti ja ymmärrettävästi joka askeleella, luo ymmärrystä, miten hybridityö voi parantaa työn tekemistä ja tuottavuutta, ei rasittaa sitä.

Vinkkejä työntekijälle oman työn johtamiseen

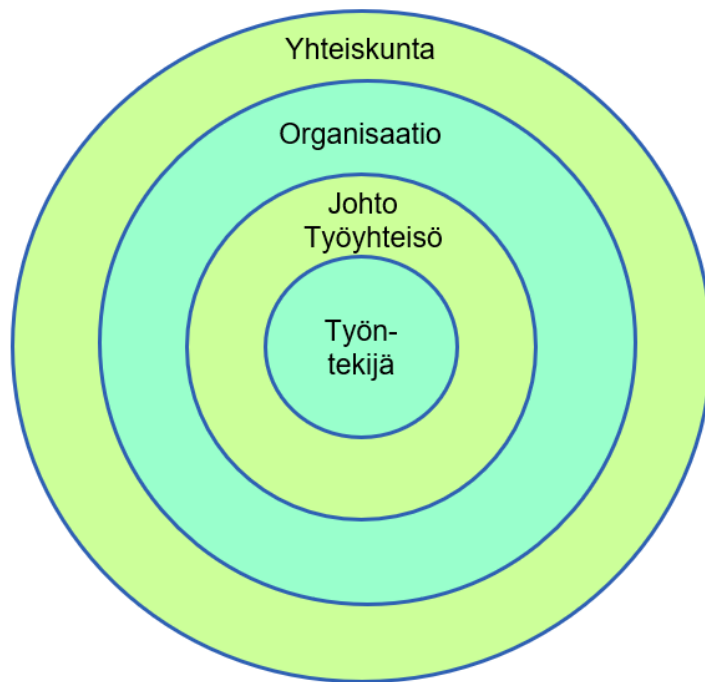
- Tunnista tärkeimmät, työn tekemiseen liittyvät, verkostosi. Pyydä pohdinta-apua tarvittaessa – älä jää yksin
- Tunnista mikä sinua motivoi, ja mieti miten ja missä itse saat parhaiten asioita aikaan
- Edistä vastuullisesti itse laadukkaan yhteistyön syntymistä niin livenä kuin virtuaaliympäristössäkin
- Ole avoin uudelle
- Eliminoi häiriötekijät, kun käsillä on pitkäaikaista keskittymistä vaativa työtehtävä
- Luota ja ole luottamuksen arvoinen

TYÖ
2030

**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Hybridityöskentely on mahdollisuus kehittää työelämää ja lisätä tuottavuutta

- Yhteiskunta mahdollistaa sen joustavilla työelämäkäytännöillä
- Organisaatio luo puitteet ja välineet
- Johto tukee, kannustaa ja antaa tilaa
- Työyhteisö oppii yhdessä ja hakee parhaita malleja yhteisen työn sujuvuuteen
- Työntekijä tunnistaa omat tarpeensa, oppii uutta ja sallii työkavereille joustavia malleja työn tekemiseen



Hybridityöskentelyn kolme kulmakiveä

1. Hybridityöskentely laajentaa mahdollisuuksia eri elämäntilanteissa olevien ihmisten tarpeiden toteuttamiseen ja tukee samalla hyvinvointia ja työssä jaksamista.
2. Hybridityöskentelyn onnistumiseksi yksilöllisten ja yhteisöllisten ratkaisujen tulee edistää työn tavoitteiden toteutumista ja tuottavuutta.
3. Hybridityöskentely edellyttää panostuksia yhteisöllisyyden ylläpitämiseen eri työskentelymuodoissa. Myös virtuaalinen tila voi olla toimiva sosiaalinen tila, jos se sellaiseksi rakennetaan ja taitoja virtuaaliseen vuorovaikutukseen määrätietoisesti kehitetään.

TYÖ
2030

**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämisohjelma**

Tiimi kiittää yhteistyöstä!

Työhyvinvoinnin edistäminen, yhteisöllisyys, oppiminen ja innovointi ovat tärkeitä näkökulmia ja kehityskohtia hybridityöskentelyssä – Niihin on yksityiskohtaisemmin paneuduttu Ext 2 ja Exit 3 – ryhmien työssä

TYÖ
2030

**Työn ja työhyvinvoinnin
kehittämishjelma**

Tiimin jäsenet - EXIT 1



Anne Horila



Annika Lepistö



Annu
Haapakangas



Anu Sajavaara



Heidi Partanen



Jorma
Mantynen



Marika
Tammeaid



Niilo Hakonen



Nuppu
Rouhiainen



Ossi Aura



Paula Helle



Reetta Tuomi



Soile Brushane



Tarja Eloranta



Tiina Hanhike