

Hybridityö keskeinen osa yksilön kokemaa hyvinvointia

23.11.2023

Joustavan työn hyödyntämismallit -hankkeessa haastateltiin keväällä 2023 kahdeksan eteläpohjalaisen edelläkävijäyrityksen johtajaa. Esimerkkeinä haettiin työaikaan ja työntekopaikkaan liittyvien erilaisten joustojen hyödyntämistä sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttämistä osaamisen lisäämisessä.

Haastateltujen yritysten hyviä käytäntöjä on jaettu eteläpohjalaisille yrityksille maakunnallisissa aluetilaisuuksissa. Kauhajoella järjestetyssä tilaisuudessa edelläkävijäyrityksen puheenvuoron piti Mirror Line Oy:n henkilöstö- ja talouspäällikkö Tiina Saaranluoma. Säilytysratkaisuja ja tilanjakajia valmistavassa perheyrityksessä Karijoella on vahvasti mukana jo toinen sukupolvi, joka kehittää yritystä monella saralla.

Yhteiset pelisäännöt tärkeitä

Puheenvuorossaan Tiina Saaranluoma nosti Mirror Linen joustavan työn ratkaisuina esiin etätyömahdollisuuden sekä hybridityön, eli etätyön ja lähityön yhdistämisen. Mirror Linen kehityspäällikkö työskentelee täysin etänä pääkaupunkiseudulta, ja itseohjautuviin myynnin ja markkinoinnin tiimeihin hybridityö soveltuu hyvin. Markkinoinnin tiimi toimii pääosin etänä, lukuunottamatta yhteisesti sovittua toimistopäivää, jolle on myös todettu olevan selkeä tarve. Toimistopäiville priorisoidaan yhteiset palaverit, ideoinnit ja markkinointimateriaalien kuvaukset. Silloin on myös erityinen tarve sosialisoitua, koska pääosin muuten toimitaan etäyhteyksien välityksellä.

Saaranluoman mukaan etätyö on ollut ainoa ratkaisu saada hyviä asiantuntijoita taloon, koska se mahdollistaa asiantuntijoiden houkuttelun huomattavasti laajemmalta alueelta. Toimihenkilöt kokevat etätyön selkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä, joka auttaa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Mirror

Linella joustetaan tarvittaessa myös etätyön yhteisistä raameista, mikäli jonkun yksityiselämän tilanne sitä vaatii. Tiina Saaranluoma korosti puheenvuorossaan, että on tärkeää sopia yhteiset pelisäännöt kirjallisesti, jotta ne ovat läpinäkyvät ja jotta kaikki sitoutuvat niihin.

Henkilöstön hyvinvointi keskiössä

Mirror Linella on panostettu paljon hyvän johtamisen käytäntöihin. Tuotantotyön joustoista Tiina Saaranluoma nosti esimerkkinä tuotannon moniosaamisen, jota halutaan ylläpitää ja kehittää. Se tuo joustoa ja mielekkyyttä sekä työntekijöille että työnantajalle. Osastokohtaiset workshopit, kahdenkeskiset palautekeskustelut sekä työtyytyväisyyskysely antavat tarpeellista tietoa henkilöstön kehittämistoiveista, työkyvystä ja motivaatiosta. People Day kokoaa Mirror Linen koko henkilöstön yhteen kerran vuodessa. Tiina Saaranluoma korosti myös varhaisen puuttumisen tärkeyttä mahdollisissa ongelmatilanteissa. Monipuolinen henkilöstön hyvinvointiin panostaminen on selkeä vetovoimatekijä rekrytointitilanteissa ja pitovoimatekijä olemassaolevalle henkilöstölle.

Tuotantotyöntekijöiden saatavuus haasteena

Tuotantotyöntekijöitä rekrytoitaessa tärkein kriteeri on hyvä asenne työntekoon, muilta osin työpaikalla koulutetaan työtehtäviin, eikä erillistä koulutusvaadetta ole. Tästä huolimatta on välillä ollut haastava löytää tekijöitä, koska työntekijöiden työssäkäyntialue rajoittuu Karijoelle ja naapurikuntiin. Kansainvälisen työvoiman palkkaamisen hidasteena on ollut toistaiseksi raskas byrokratia työlupaprosesseissa. Tuotannon työvaiheita on pyritty helpottaa investoimalla työtä keventäviin apuvälineisiin, mutta edelleen moni työvaihe tarvitsee fyysisen tekijän.

Huolen tuotantotyöntekijöiden saatavuudesta nostivat Kauhajoen tilaisuudessa muutkin läsnäolleet yritykset. Tulevaisuutta ajatellen haasteena nähdään se, ettei tuotantotyö kiinnosta nuoria ja jalkojen päällä tehtävä työ voi olla joillekin liian kuormittavaa. Myös vuorotyö koetaan vapaa-aikaa liikaa rajoittavana tekijänä. Tulevaisuudessa riittää varmasti pohdittavaa, mitä eri keinoja on sovellettavissa tuotantotyön joustoihin.

Ulkopuoliset asiantuntijat tuovat uusia näkökulmia

Mirror Linessa on käytetty ulkopuolisia kumppaneita asiantuntijarekrytoinneissa varsin onnistuneesti. Tiina Saaranluoman mukaan rekrytoinnin ammattilaisten avulla on löytynyt kokeneita osaajia, ja heidän sitouttamisessaan on etätyömahdollisuus ollut keskeisenä tekijänä. Erityisenä mainintana ulkopuolisesta asiantuntijuudesta Saaranluoma nosti ulkopuolisen hallituksen jäsenen, joka on tuonut yrityksen kehittämiseen paljon uutta näkökulmaa ja rohkeutta. Saaranluoma peräänkuulutti aluetilaisuudessa myös yritysten välisen verkostoitumisen ja kokemusten vaihtoa – siitä on pelkkää hyötyä kaikille osapuolille, jotta maakunnan yritykset pysyvät elinvoimaisina.

Joustavan työn hyödyntämismallit -hanke on Euroopan unionin osarahoittama.

Hankkeen tavoitteena on tunnistaa ja kuvata erilaisia joustavan työn hyödyntämismalleja. Käytännön kokemuksia eri joustavan työn ratkaisuista on saatu haastattelemalla eteläpohjalaisia edelläkävijäyrityksiä esimerkiksi etä-, hybridi- tai paikkariippumattomasta työstä sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden hyödyntämisestä. Hankkeessa tuotetaan hyvien käytäntöjen pohjalta hyödynnettävää aineistoa muille yrityksille ja sitä kautta lisätään tietoisuutta joustavan työn mahdollisuuksista eri tilanteissa.

Lue lisää hankkeen verkkosivuilta.**Hanna Punkari**
Projektipäällikkö
SeAMK