

Joustavan työn ratkaisut lisäävät yrityksen vetovoimaa

21.11.2023

Yritysten toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Joustavan työn hyödyntämismallit -hankkeessa haastateltiin keväällä 2023 muutamien eteläpohjalaisten edelläkävijäyritysten johtajia. Edelläkävijyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä työaikaan ja työntekopaikkaan liittyvien erilaisten joustojen hyödyntämistä sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttämistä osaamisen lisäämisessä. Haastatteluissa tuli tosin poikkeuksetta esiin, että nämä yritykset kehittävät aktiivisesti toimintaansa muillakin osa-alueilla, mikä kokonaisuutena tarkoittaa uudistuvia ja kilpailukykyisiä yrityksiä.

Nuorten sitouttaminen elintärkeää

Yritysten joustavan työn ratkaisuja esitelleessä tilaisuudessa Alajärvellä käytiin aktiivista keskustelua alueellisesta vetovoimasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Haastetta Etelä-Pohjanmaalle tuo negatiivinen väestökehitys sekä toisaalta riittämättömät ammattikorkeakoulun aloituspaikat, mikä ajaa osaltaan nuoret opintojen perässä pois maakunnasta. Lääkkeeksi tähän tilaisuudessa tuotiin esiin keinoja nuorten sitouttamiseen yritykseen jo varhaisessa vaiheessa. Yritysvierailut, TET-harjoittelut, kesätyöt ja opinnäytetyöprojektit ovat tärkeitä keinoja työn ja tekijän kohtaamiseen ja positiivisten mielikuvien muodostamiseen. Yritysten täytyy osata buustata työnantajamielikuvaansa kertomalla työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä tukevista toimintamalleistaan. Markkinoinnissa on tärkeä kertoa uratarinoita erilaisissa työtehtävissä toimivista henkilöistä. Parhaassa tapauksessa jokainen yrityksen tyytyväinen työntekijä toimii positiivisen kokemuksen jakajana omissa verkostoissaan. Markkinoinnissa tehokas tapa tiedon välittämiseen ovat erilaiset digikanavat. Kaikilla näillä keinoilla on vaikuttavuutta siihen, millainen kuva nuorelle jää kotipaikkakuntansa työmahdollisuuksista ja halusta palata takaisin esimerkiksi opintojen

päättyessä.

Strategiassa ensimmäisenä ihmiset

Tilaisuudessa yrityspuheenvuoron pitänyt Mäkelä Alu Oy:n toimitusjohtaja Marko Orpana korosti, miten jokaisen organisaatiossa pitäisi kokea ylpeyttä omasta työstään. Tämän tunteen aikaansaamisessa yrityskulttuurilla ja johtamisella on iso merkitys. Mäkelä Alun strategiassa onkin ensimmäisenä ihmiset ja tavoitteena on, että jokainen yrityksen työntekijä voi ylpeydellä kertoa olevansa Mäkelällä töissä.

Mäkelä Alussa vannotaan läpinäkyvän päätöksenteon nimiin – myös silloin, jos ei pystytä toteuttamaan kaikkia toivottuja työaikaan tai työntekopaikkaan liittyviä joustoja. Luottamus syntyy keskustelemalla sekä avoimella vuorovaikutuksella eri henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan välillä. Toimitusjohtaja totesi työaikajoustojen olevan johdon vastuulla. Hän tarkoitti, että johdon tehtävänä on linjata esimerkiksi liukuvan työajan tai työaikapankin toimintaperiaatteet sellaisiksi, että ne tukevat henkilöstön hyvinvointia, mutta myös pitävät yrityksen toimintakykyisenä tilaus-toimitusprosessin kaikissa vaiheissa. Mäkelä Alussa työaikajoustoja sovelletaan myös tuotantotyössä.

Etätyö mahdollistaa osaajien saamisen ja pitämisen

Alajärven Luoma-aholla toimiva perheyritys Mäkelä Alu on fyysisen sijaintinsa vuoksi soveltanut jo pidempään etätyökäytäntöä asiantuntijatyössä. Nykyiseen laajuuteensa etätyökäytäntö muotoutui korona-ajan myötä. Ainoastaan tietyissä tuotantoon ja laatuun liittyviä toimihenkilötehtävissä etätyö ei ole mahdollista. Muissa rooleissa etätyömahdollisuus edesauttaa osaajien rekrytointia huomattavasti laajemmalta alueelta. Etätyökäytäntöjä räätälöidään osastokohtaisesti sopiviksi. Yrityksessä vaaditaan koko henkilöstön samanaikaista paikallaoloa vain muutamina päivinä vuodessa, jolloin on yhteiset tiedotustilaisuudet. Tästä huolimatta väki haluaa käydä säännöllisesti toimistolla tapaamassa kollegoitaan. Vapaus soveltaa etätyötä omaan tilanteeseen sopivaksi lisää yksilöiden hyvinvointia.

Vaikka etätyöhön on suositeltavaa laatia työpaikalla yhteiset pelisäännöt esim. osastokohtaisesti, lisäjoustoa voidaan myöntää esim. haastavassa elämäntilanteessa tai työkyvyn tilapäisissä alenemissa. Useissa hankkeessa haastatelluissa edelläkävijäyrityksissä yksilöiden erilaiset tarpeet pyritään huomioimaan monipuolisesti päätöksenteossa.

Ulkopuolinen asiantuntija täydentää omaa osaamista

MäkeläAlussa kannustetaan koko henkilöstöä hankkimaan uutta osaamista ja järjestetään monipuolisesti myös sisäisiä koulutuksia. Uteliaisuus uusiin asioihin ja ilmiöihin koetaan tärkeäksi. MäkeläAlussa on

kokemusta myös ulkopuolisten asiantuntijoiden käytöstä. Viestintäpäällikön roolia hoitaa paikallinen asiantuntijayrittäjä, joka laatii sisältöä sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. Henkilö toimii yhteistyössä yrityksen eri esihenkilöiden kanssa tiedon keräämisessä. Strategisena markkinoinnin kumppanina toimii myös isompi ulkopuolinen asiantuntijayritys viestintäpäällikön ja yrityksen tukena. Marko Orpana korosti puheenvuorossaan, että ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttö on aina suositeltavaa, koska he tuovat aina jotain uutta näkemystä ja uusinta tietoa yrityksen toiminnan tueksi.

Hanna Punkari
Projektipäällikkö
SeAMK

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.