

7 TAPAA TOTEUTTAA

Etätyö onnistuneesti



 Sympa

Etätyö on tullut jäädäkseen

Työelämässä on tapahtunut monia muutoksia, ja covid-19-pandemia vaikuttaa siihen edelleen. Yksi merkittävimmistä muutoksista on yleistynyt etätyö, joka näyttää tulleen jäädäkseen.

Ovatko organisaatiot valmiita tähän muutokseen? Kyllä – ja ei.

Vastatakseen maailman haasteisiin organisaatiot ovat vuodesta 2020 lähtien luottaneet voimakkaasti teknologioihin, joiden avulla ihmiset ovat voineet kommunikoida ja tehdä työnsä etäympäristössä.

Mitä etätyö on?

Yksinkertaisesti sanottuna etätyöllä tarkoitetaan työn tekemistä perinteisen työympäristön ulkopuolella. Se voi tapahtua olohuoneessa, läheisessä kahvilassa, junassa tai yhteisöllisessä työtilassa työpaikan ulkopuolella.

Etätyötä on toki tehty aiemminkin, mutta ennen vuotta 2020 se oli melko harvinaista. Poikkeus muuttui pian säännöksi vuoden 2020 edetessä, kun useimmissa organisaatioissa siirryttiin nopeasti etätyöskentelyyn, jos se suinkin oli mahdollista.

HR:n on aika muokata työn tulevaisuutta

Pikaoppaamme sisältää seitsemän tärkeää tapaa, joiden avulla osittainen tai kokoaikainen etätyö toteutetaan onnistuneesti organisaatiossasi.



Tämä on todella hetkemme. Viimeisessä romahduksessa talousjohtajat pelastivat meidät. Tällä kertaa vuorossa ovat HR-osastot.

— **Diane Gherson**, Henkilöstöjohtaja, IBM

Kokeile etärekrytointia

Etärekrytointi säästää aikaa ja rahaa. Se myös laajentaa hakijoiden joukkoa ja parantaa hakijakokemusta.

Enemmän osaajia

Maantieteelliset esteet eivät enää rajoita mahdollisuuksiasi löytää huippuosaajia. Toinen etu on organisaation monimuotoisuuden kasvu.

Säästää kustannuksissa ja ajankäytössä

Kasvokkain tehtävien haastattelujen suunnittelu vie aikaa. Kaikkien asianosaisten on oltava käytettävissä oikeaan aikaan samassa paikassa. Etänä järjestetyt työhaastattelut helpottavat prosessia sekä hakijoiden että haastattelijoiden näkökulmasta.

Parempi hakijakokemus

Hyvin suunniteltu etärekrytointi tukee nopeaa ja läpinäkyvää prosessia. Siitä jää hakijoille hyvä hakijakokemus ja myönteinen kuva työnantajabrändistäsi.

Miten etärekrytointi aloitetaan?

Käytä modernia rekrytointialustaa (**Applicant Tracking System, ATS**), jonka avulla voit:

- jäsentää prosessin ja keskittää hakijoiden tiedot yhteen paikkaan
- noudattaa GDPR:n asettamia vaatimuksia
- ottaa käyttöön yhteistyöhön perustuvan rekrytoinnin

Suunnittele etäperehdytysohjelma

Perehdytys vaikuttaa työntekijän motivaatioon ja tunteeseen organisaatioon kuulumisesta.

Tee tiedon etsinnästä helppoa

Uusien työntekijöiden pitäisi pystyä löytämään vastaukset kysymyksiinsä ilman, että heidän tarvitsee lähettää satoja sähköposti- tai Slack-viestejä. Uusia työntekijöitä varten pitäisi olla yksi keskeinen paikka, josta he löytävät tarvittavat tiedot.

Järjestä ajankäyttö

Tarvittavien sidosryhmien tulisi olla saatavilla uusien työntekijöiden perehdytykseen ja varmistaa, että uudet työntekijät tuntevat olevansa osa tiimiään.

HR-tiimit voivat esimerkiksi aikatauluttaa:

- ensimmäisten 100 päivän mallikalenterin
- uuden työntekijän ja esimiehen väliset keskustelutuokiot
- uusien työntekijöiden ja heidän tiimiläistensä väliset keskustelutuokiot

Auta uusia työntekijöitä ymmärtämään uuden organisaationsa arvot ja vahvista tiimihenkeä.

Tarjoa verkko-oppimismahdollisuuksia

Tiesitkö, että noin yhdeksän työntekijää kymmenestä arvostaa koulutusta? Tai että kolme neljästä työntekijästä kävisi koulutuksessa työajan ulkopuolella parantaakseen suoritustaan?

Toisin sanoen työntekijäsi haluavat oppia uusia taitoja.

Kartoita organisaatiosi nykyiset taidot

Tiedätkö kaiken, mitä työntekijäsi osaavat ja eivät osaa tehdä? Et tietenkään. Olet vain ihminen.

Onneksi HR-tiimeillä on nykyisin käytössään teknologiaa, jolla ne voivat kartoittaa ja seurata työntekijöiden taitoja. Tämä on avainasemassa, kun kehitetään toimiva talenttien johtamisstrategia, joka tukee organisaation tavoitteita.

Kysy työntekijöiltä, mitä he haluavat oppia

On hyvin mahdollista, että työntekijät haluavat kehittää taitojaan tietyssä tärkeysjärjestyksessä. Kysy heiltä, mitä he haluaisivat oppia!

Vertaa tuloksia taitoihin, joita tiedät organisaatiosi tarvitsevan kasvaakseen, ja priorisoi oppiminen.

Mittaa työntekijöiden motivaatiota

Tyytyväiset työntekijät ovat tehokkaampia työssään ja heidän lähtönsä organisaatiostasi on epätodennäköisempää.

Työntekijöiden motivaatiota voi mitata muutamalla tavalla.

Kysy työntekijöiltä

Käytä anonyymejä kyselyjä. Pyydä palautetta työympäristöstä ja siitä, mikä voisi olla paremmin.

Tarkkaile työntekijöiden käyttäytymistä

Epäsosiaalinen käyttäytyminen. Tapa, jolla työntekijät ovat vuorovaikutuksessa kollegoidensa kanssa, osoittaa heidän motivaationsa, erityisesti etätöissä. Jos saat paljon varoituksia tietystä henkilöstä, sinun on ehkä lähestyttävä häntä ja keskusteltava siitä, mikä on huonosti.

Reagoimattomuus. Etätyöntekijät saattavat tuntea olevansa irrallaan muista. Varoitusmerkkinä voi toimia se, kuinka paljon vuorovaikutusta heillä on kollegoidensa kanssa.

Käytä HR-järjestelmää...

...kerätäksesi ja tallentaaksesi tietoja, kuten poissaolojen ja lyhyempien työpäivien määrää. Lisääntynyt poissaolojen määrä voi viitata motivaation puutteeseen – tai syksyn influenssakauteen. Joka tapauksessa HR-järjestelmä auttaa sinua näkemään suuntauksia, joista sinun pitäisi olla tietoinen ennen kuin asiat riistäytyvät käsistä.

Tue avointa viestintää

Selkeä viestintä on tärkeää, mutta kun on kyse etätyöstä, selvästä ja avoimesta viestinnästä tulee elintärkeää.

Käytä asynkronista viestintää

Ellei asia ole aidosti kiireellinen, kenenkään ei pitäisi tuntea painetta olla käytettävissä ympäri vuorokauden pikaista puhelua tai aivorihtä varten.

Arvioi uudelleen suhtautumisesi kokouksiin

Alla on muutama hyvä käytäntö, joita me Sympalla pyrimme noudattamaan:

- ”Voisiko tämä olla sähköposti?” – Jos voi, ei kokousta kannata järjestää
- Jos tilanteeseen sopii, ehdota kävelykokousta.
- Aseta kokouksen kestoksi 50 minuuttia 60 minuutin sijaan.
- Ota käyttöön kokouksista vapaat päivät

Vaali yrityskulttuuriasi

Varmista, että lähityöntekijät JA etätyöntekijät kokevat yhteenkuuluvuutta.

- Isännöi etätiimitapahtumia vuorovaikutuksen lisäämiseksi
- Perusta Slack-kanava, jolla kehutaan kollegoita
- Järjestää riittävän usein sisäisiä, kasvokkaisia tapaamisia

Hyödynnä HR-teknologiaa kehityskeskusteluihin

Kehityskeskustelut on helpompia käydä HR-järjestelmän avulla. Esimerkiksi Sympan kaltaisen järjestelmän avulla työntekijät ja esimiehet voivat tallentaa ja käyttää aiempien keskustelujen muistiinpanoja, mikä estää väärinkäsitykset eri keskusteluissa.

Keskitä viestintäkanavat

Viestinnän keskittäminen on avainasemassa ryhmän yhteenkuuluvuuden rakentamisessa ja ylläpitämisessä, oli sitten kyse yritystä koskevista uutisista tai työntekijöiden välisestä päivittäisestä jutustelusta.

Keskitä henkilöstötiedot

Kotona tai liikkeellä ollessa tiedon etsiminen voi olla monimutkaista. Turvallisen HR-järjestelmän käyttäminen henkilöstötietojen keskitämiseen lisää työntekijöiden ja esimiesten itsenäisyyttä ja säästää HR-tiimien työtunteja.

Hybridityö: tuo toimisto lähemmäs työntekijöitä

Kukaan ei odota kaikkien etätööhön soveltuvien organisaatioiden siirtyvän pelkkään etätöskentelyyn huomista alkaen. Se ei olisi realistista.

Nyt kun paluu toimistoihin on ajankohtaista, on syntymässä uusi trendi eli hybridityö (tai hybriditoimisto).

Mitä hybridityö on ja miten sen kanssa toimitaan?

97 prosenttia niistä, joilla on ollut mahdollisuus työskennellä kotona, haluaisi jatkaa sitä ainakin silloin tällöin. Hybriditoimiston ideana on keksiä työelämä uudelleen työntekijöille ja heidän kanssaan.

- Missä he haluavat työskennellä?
- Mikä on heille kätevintä?
- Millaisena he näkevät toimistotilasi?
- Haluavatko he tulla toimistolle joka päivä?

Tällaisten kysymysten esittäminen voi merkitä huomattavia vähennyksiä organisaatiosi toimintakustannuksiin.

Esimerkiksi suurien toimistotilojen vuokraamisen sijaan voisit vuokrata pienempiä tiloja, joissa työntekijät työskentelisivät vuorotellen muutaman päivän viikossa.

Toinen vaihtoehto voisi olla toimistotilojen jakaminen kumppaniyrityksen kanssa, jolloin aika toimistolla jaettaisiin.

Ota käyttöön tietoon perustuva HR

Todista vääräksi suosittu sanonta ”poissa silmistä, poissa mielestä”.

Kun kasvokkaista vuorovaikutusta on vähemmän, tarvitaan uusia taitoja tärkeiden signaalien lukemiseen – pienestä motivaation vähenemisestä varhaisiin loppuunpalamisen merkkeihin – jotta voit edelleen tukea työntekijöitäsi ja keskittyä heihin, myös etänä.

Hyvin toimivalla, tietoon nojaavalla HR-tiimillä on kaksi keskeistä lähtökohtaa:

Oikeat työkalut

HR-toiminta on paljon muutakin kuin ihmisten palkkaamista ja erottamista. Ilman oikeita työkaluja HR-ammattilaisten voi kuitenkin olla vaikea hylätä raskaat prosessit ja keskittyä tärkeimpään asiaan eli ihmisiin.

Oikeilla työkaluilla, kuten monipuolisella HR-järjestelmällä, HR-tiimit voivat automatisoida raskaita prosesseja ja vapauttaa aikaa työntekijöille.

Koulutus

HR-tiimillä tulisi olla vapaus hyödyntää tietoja ketterästi. Siksi Sympa tarjoaa joustavan ja helppokäyttöisen ratkaisun HR-tiimeille.

Meistä

Sympan kattavalla, helppokäyttöisellä ja joustavalla HR-järjestelmällä tehostat kaikkia työsuhteen elinkaaren vaiheita. Sympan laaja ekosysteemi mahdollistaa lisäksi integraatiot muihin HR-työkaluihin niin, että kaikki tarvitsemasi tiedot löytyvät yhdestä paikasta. Tämä eri järjestelmien välillä tapahtuva sujuva tiedonkulku mahdollistaa HR:lle ja organisaation johdolle ajankohtaiseen tietoon perustuvan päätöksenteon. Sympan ainutlaatuiset yhteissuunnittelutyökalut mahdollistavat lisäksi nopean reagoinnin henkilöstössä tapahtuviin muutoksiin, HR:n ja johtajien tehokkaan yhteistyön, sekä henkilöstön tuomisen strategisen suunnittelun keskiöön.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

