



Sympa

# TYÖN TULEVAISUUS JA TULEVAT HR-TRENDIT

VUODEN  
2022  
PAINOS

TYÖELÄMÄN UUDELLEENMÄÄRITTELEMINEN



# TIIVISTELMÄ

**LUOTTAMUS, DATA, HYBRIDITYÖ ja HYVINVOINTI ovat tärkeimpiä muutoksesta kertovia merkkejä henkilöstöhallinnon maailmassa.**

Jopa 96,9 % kyselyyn vastanneista kertoo pitävänsä **LUOTTAMUSTA organisaationsa tärkeimpänä mittarina**. Kasvavan luottamuksen ansiosta työntekijöillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa itse omaan työhönsä. Se tekee työntekijöistä itsenäisempiä, osallistuvampia ja osaavampia.

Vaikka aikeista onkin vielä matkaa itse tekoihin, odotamme **henkilöstöhallinnon hyödyntävän tulevina vuosina entistäkin enemmän dataa**. Kyselymme mukaan 35,7 % vastaajista pitää omaa päätöksentekoaan erittäin dataan perustuvana, mutta 46,4 % heistä pitää *henkilöstöanalytiikkaa* erittäin tärkeänä.



Muutaman rankan vuoden jälkeen näyttää siltä, että uudenlaiset työskentelytavat ovat vahvassa nousussa. **89,9 % kyselymme vastaajista näkee työn tulevaisuuden HYBRIDI-mallin mukaisena**, jossa työntekijät voivat itse päättää, missä he työskentelevät.

Yksi kyselymme merkittävistä tuloksista on, että loppujen lopuksi kyse on aina ihmisistä. Meidän mielestämme organisaation upeuden määrittävät sen työntekijät. Siksi meitä ilahduttaakin suuresti huomata, että **82,17 % vastaajista pitää TYÖHYVINVOINTIA ensisijaisena prioriteettinaan** – 81,1 % vastaajista ilmoitti kiinnittäneensä entistä enemmän huomiota työntekijöidensä mielenterveyteen koronaviruspandemian aikana.

## Megatrendeistä konkreettisiin suuntauksiin

**On mielenkiintoista huomata, että tämän vuoden trendit ovat hyvin konkreettisia.**

[Edellinen raporttimme](#) paljasti monia suuntauksia, kuten halun käyttää henkilöstöhallinnossa ennakoivampaa analytiikkaa ja mobiilikäyttöistä HR:ää, prosessien ja työkalujen puutteen sekä syyt, miksi osaamisen hallinta on haaste. Havaintojemme mukaan tänä vuonna tärkein painopiste on itse HENKILÖSTÖ.

Kyseinen painopiste ja sen vaikutukset työelämään ovat liitettävissä pandemiaan: raporttimme mukaan se on antanut HR:lle enemmän toimivaltaa.



# SISÄLTÖ

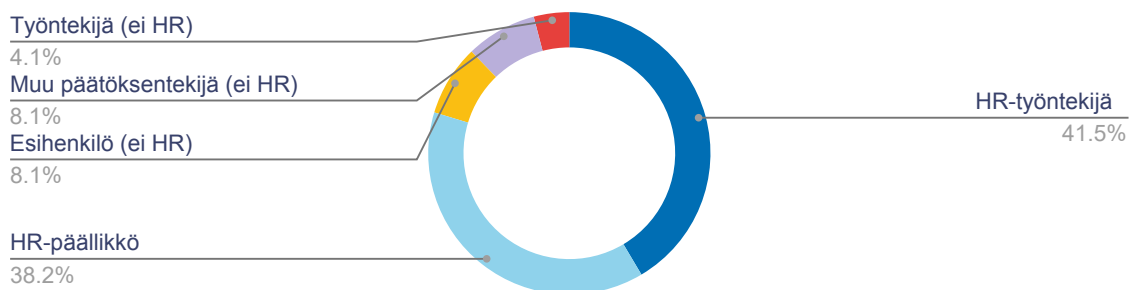
- 5** Kuinka kysely suoritettiin?
- 7** JOHDANTO
- 9** HALLINTA  
Luottamus: Nykyajan työelämän tärkein tekijä
- 18** HYBRIDITYÖ  
Hybridityöstä tulossa uusi "normaali"
- 23** PALKKAAMINEN  
Etätyöntekijöiden palkkaaminen yleistymässä
- 27** VÄLITTÄMINEN  
Me välitämme henkilöstöstämme
- 33** Määritellään työn tulevaisuus yhdessä



# Kuinka kysely suoritettiin?

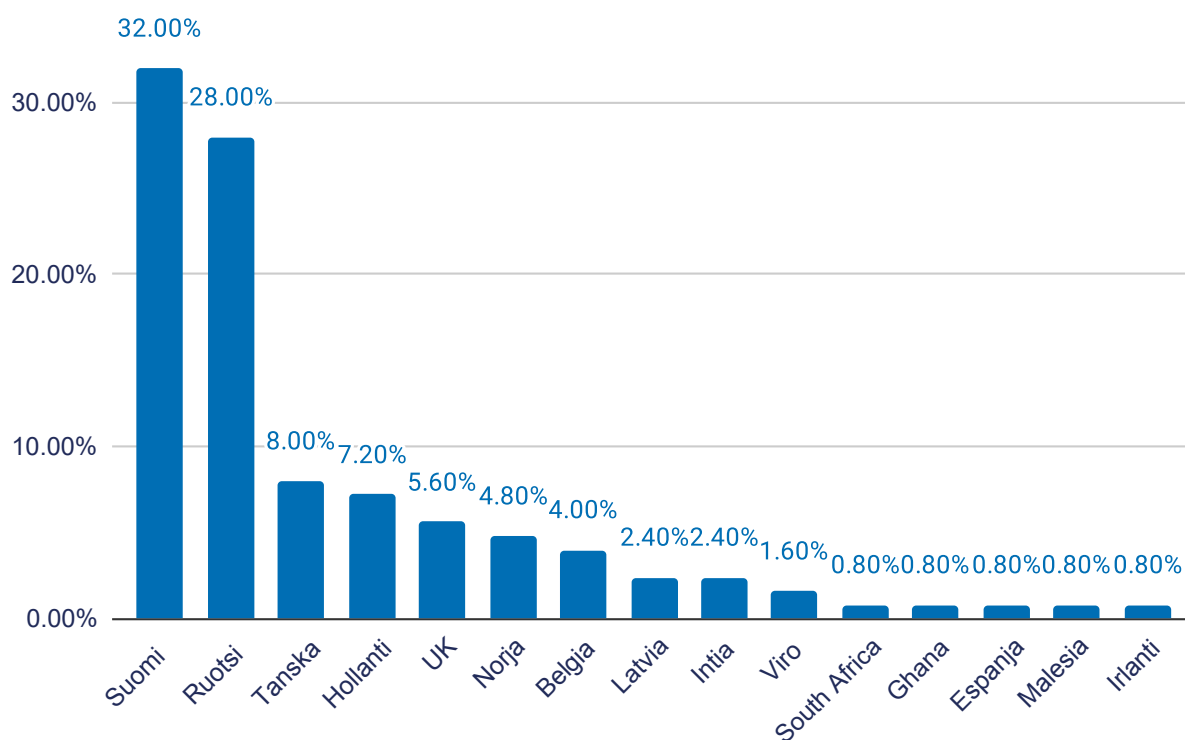
Suoritimme vuosittaisen *HR-trendejä* koskevan tutkimuksemme tekemällä sekä anonyymien kvantitatiivisen kyselyn (129 vastaajaa) että kvalitatiiviset henkilökohtaiset haastattelut, jotta voisimme ymmärtää paremmin HR-ammattilaisten päivittäisiä haasteita.

79,67 % kvantitatiivisen kyselymme vastaajistamme on HR-ammattilaisia ja 16,26 % vastaajista toimii johtotehtävissä muulla kuin HR:n alueella. Lisäksi 4,07 % keräämistämme vastauksista tulee työntekijöiltä, jotka eivät toimi henkilöstö- tai johtotehtävissä.



Valtaosa vastaajista (60 %) on Suomesta (32 %) ja Ruotsista (28 %). Olemme kuitenkin keränneet palautetta myös Tanskan (8 %), Alankomaiden (7,2 %) ja Iso-Britannian (5,6 %) ammattilaisilta.





Keräsimme yhteen kaikki viime kuukausien aikana saamamme vastaukset ja tunnistimme keskeisiä trendejä, joiden uskomme vaikuttavan paitsi HR:n tulevaisuuteen myös itse työn tulevaisuuteen. Jotta voisimme asettaa tiedot paremmin kontekstiin, olemme sisällyttäneet raporttiin sanatarkkoja lainauksia vastaajien anonyymeistä vastauksista kvantitatiiviseen kyselyymme.



# JOHDANTO



## Jo on aikoja eletty.

Viimeiset 20 kuukautta ovat olleet haastavia meille jokaiselle kaikkialla maailmassa. Yksilöinä meidän on pitänyt selviytyä tuntemattomasta viruksesta, joka leviää metsäpalon tavoin, ja **aiheuttaa stressiä**. Samalla tavalla kaikkien organisaatioiden on pitänyt ottaa nopeasti käyttöön toimenpiteitä uhan lieventämiseksi, mikä on myös **aiheuttanut stressiä**.

Näin ollen jokaisella henkilöstöalan ammattilaisella on ollut käsissään tikittävä aikapommi, ja heidän on pitänyt luoda uusia prosesseja tyhjästä varmistukseksi, että heidän työntekijöillään on riittävästi tukea, jotta he voivat selviytyä muutoksista ja pitää organisaation toiminnassa.

Havaitsimme HR:n nousun useimpien organisaatioiden hierarkiassa jo ennen koronaviruspandemian alkua.

**Viimeiset kaksi vuotta ovat nopeuttaneet kehitystä radikaalisti, ja henkilöstöhallintoa voidaankin jo pitää yhtenä organisaatioiden kulmakivistä.** Yhtälö on suhteellisen yksinkertainen: jos yrityksellä ei ole toimivaa henkilöstöhallintoa, sillä ei ole toimivaa henkilöstöä, mikä puolestaan tekee koko organisaatiosta toimimattoman.

Viime vuodet huomioon ottaen päätimme kysyä, millaisena **HR-tiimit** näkevät työn tulevaisuuden.

*"HR otti tilanteesta kopin. Huolimatta suurista haasteista, joita olemme kohdanneet viimeisten puolentoista vuoden aikana, on ollut mahtavaa ja sydäntä lämmittävää nähdä, kuinka huolissaan henkilöstöalan ammattilaiset ovat olleet ja kuinka sitoutuneita he ovat olleet työn tulevaisuuden perustan rakentamiseen."*

– **Björn Lorentzon**, Sympan Business Development Manager





# HALLINTA



## **Resurssien hallinta on menneen talven lumia. Nyt keskitytään henkilöstön hallintaan.**

— 96,9 % kyselyn vastaajista kertoo pitävänsä **LUOTTAMUSTA** organisaationsa tärkeimpänä mittarina.

Viime vuosina HR:n maailmassa on käyty monia keskusteluja **HR:n uudesta roolista** jatkuvasti muuttuvassa työelämässä.

Toisin sanoen se, mitä pidimme HR-ammattilaisten koko toimenkuvana 20 vuotta sitten, on jo täysin vanhentunut. Itse asiassa Työn tulevaisuus -kyselymme tulokset osoittavat, **että maisemanvaihto on paikallaan.**

Ennen hallittiin resursseja.

Nyt hallitaan **henkilöstöä – ihmisiä, joilla on omat toiveensa**. Tästä kertoo **LUOTTAMUKSEN** kasvava rooli nykypäivän työssä.

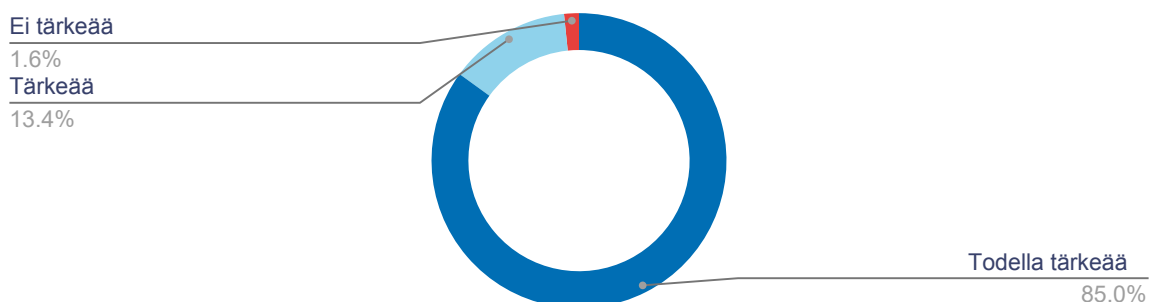
## LUOTTAMUS: Nykyajan työelämän tärkein tekijä

Työskentelytapamme ovat olleet haasteelliset viimeisen puolen vuoden aikana. Terveysolosuhteiden takia huomattava osa työntekijöistä maailmanlaajuisesti on joutunut siirtymään etätöihin.

Esimiehille tämä on ollut haastavaa, sillä he eivät ole voineet *seurata* tiimiensä työskentelyä. Työntekijöille puolestaan on ollut haastavaa osoittaa tuloksia työstä, jota tehdään ilman valvontaa kotitoimistolta käsin.

Jotta uuden työskentelytavan organisointi toimii, tarvitaan luottamusta. Onneksi kyselymme paljastaa, että **96,9 % vastaajista arvostaa luottamusta tai ainakin pyrkii siihen**.

### Organisaatiossani luottamus on:



Luottamuksen pitäminen tärkeimpänä tekijänä kertoo vahvasti siitä, että työelämässä ollaan valmiita rajoittamaan valvontaa ja antamaan enemmän tilaa yksilöllisyydelle ja aloitteille.



**"Luottamus on kaiken perusta.**

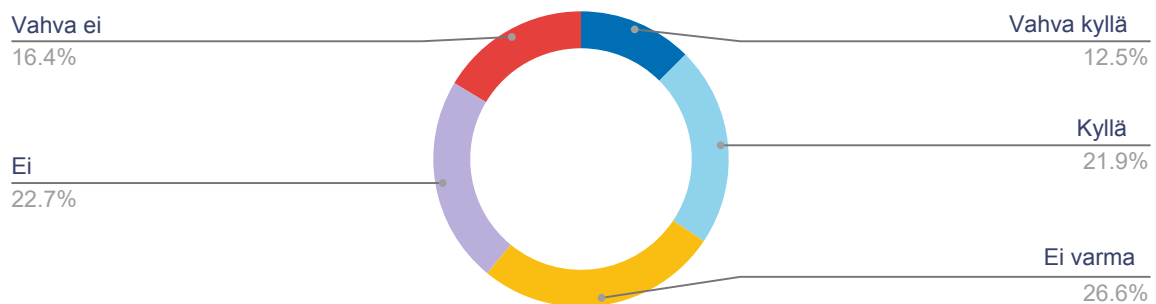
Jos luottamusta ei ole, se tekee hallaa koko yrityksen hengelle. Tällöin tyytyväisyys ja yhteistyö ovat vain näennäistä, ja pinnan alla kaikki pelkäävät."

– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

Luottamuksen näkökulmasta käsin on tärkeää myös se, miten organisaatiot suhtautuvat työntekijöidensä työn seurantaan, itsensä johtamisen tukemiseen ja holokratian tavoittelemiseen.

Organisaatiot voivat seurata työntekijöidensä tehtäviä *monin* eri tavoin aina seurantaohjelmiston asentamisesta yksinkertaiseen tehtävienhallintaan saakka. Todellisuudessa *vain* 34,4 % vastaajista sanoo seuraavansa työntekijöiden tehtävien edistymistä ja 39,1 % puolestaan ei (26,6 prosentilla ei ole asiasta vahvaa mielipidettä).

**Organisaatiossani halutaan seurata työntekijöidemme toimintaa:**

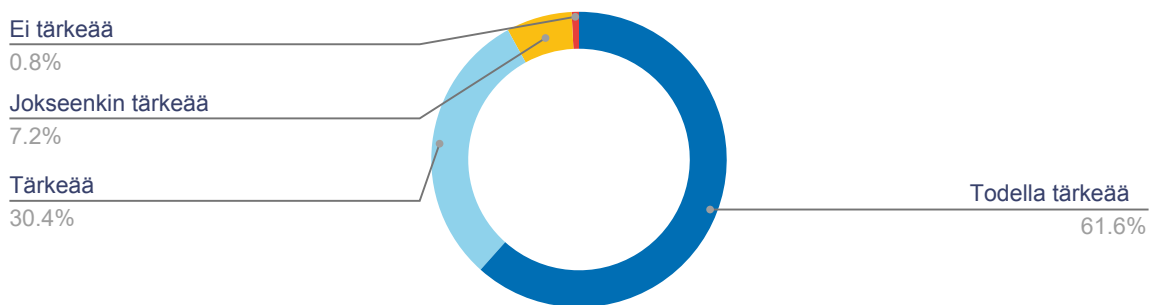


## Kohti itseohjautuvampaa työskentelyä ja holakratiaa Joko mainitsimme luottamuksen?

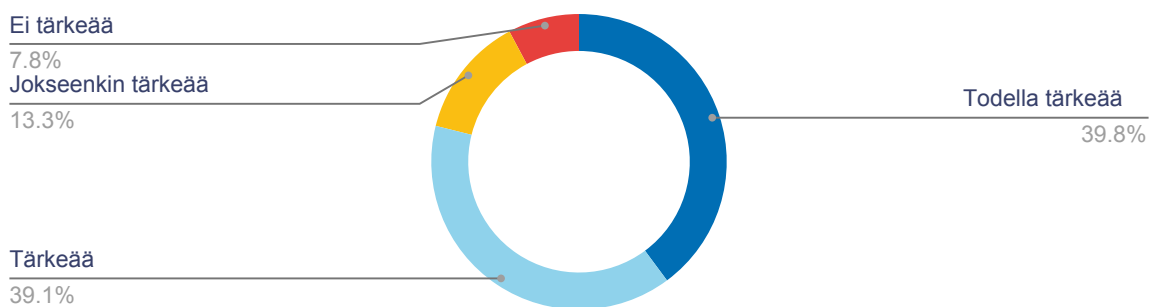
Kysyimme myös sinun näkemystäsi itsensä johtamisesta (eli kuinka paljon vapautta haluat antaa työntekijöillesi) ja holakratiasta (eli hajautetusta johtamistyylistä), ja tulokset olivat hyvin selkeät:

- **92 % vastaajista piti itsensä johtamista tärkeänä.**
- **78,9 % vastaajista piti holakratiaa tärkeänä.**

Pidämme *itsensä johtamista* tärkeänä seuraavasti:



Pidämme *holakratiaa* tärkeänä seuraavasti:



Näyttää siltä, että olemme siirtymässä **kohti itsenäisempää työskentelyä ja parempia työntekijöiden oppimismahdollisuuksia**. HR:n näkökulmasta tiedot osoittavat, että osaamisen johtamisesta on tulossa aina vain tärkeämpää.

Hyvästä osaamisen johtamisstrategiasta voi olla useita etuja organisaatioille ja niiden työntekijöille:

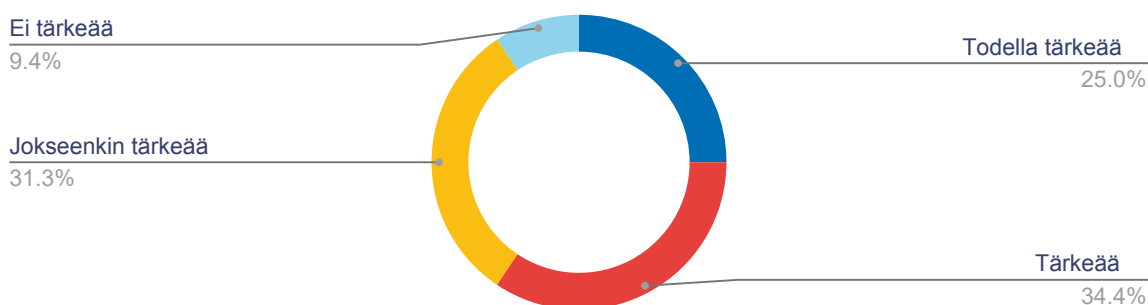


- Organisaatioille tämä tarkoittaa osaamisvajeiden täyttämistä kannustamalla työntekijöitä parantamaan tiettyjä osaamisalueitaan.
- Yksilötasolla tämä tarkoittaa parempia mahdollisuuksia kehittyä ammattuurallaan ja saada sitä kautta myös uudenlaisia uramahdollisuuksia. Lisäksi jäsennellyn oppimismallin tarjoaminen työntekijöille antaa heille merkityksellisyyden tunteita – tai uusia haasteita, joita odottaa – ja laskee merkittävästi työntekijöiden vaihtuvuutta.

## Ovatko johtajatason päätökset vähemmän päin?

Mielenkiintoista kyllä, havaitsemme myös, että ylimmän johdon päätöksenteossa on havaittavissa muutoksen merkkejä.

Pidämme *ylimmän johdon päätöksentekoa tärkeänä seuraavasti:*



Ennen pidettiin kiistattomana tosiasiana, että vain ylimmän johdon tuli tehdä päätöksiä. Kyselyyn vastanneet HR-ammattilaiset olivat kotoisin 16 eri maasta ja se osoitti, että käsityksemme päätöksenteosta kehittyi hitaasti mutta varmasti.

Kun organisaatiot antavat työntekijöilleen enemmän vapautta, on vain luonnollista, että päätösvalta siirtyy *alemmille* johtotasoille.

*“Yhteiskuntamme on hyvin minä-keskeinen. Meidät kasvatetaan yksilöiksi, suorituksiamme mitataan ja niin edelleen. Mutta kun kyse on yrityksen työntekijöistä, ei ole kenenkään etu, jos sen kaikki työntekijät eivät voi hyvin.”*

– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

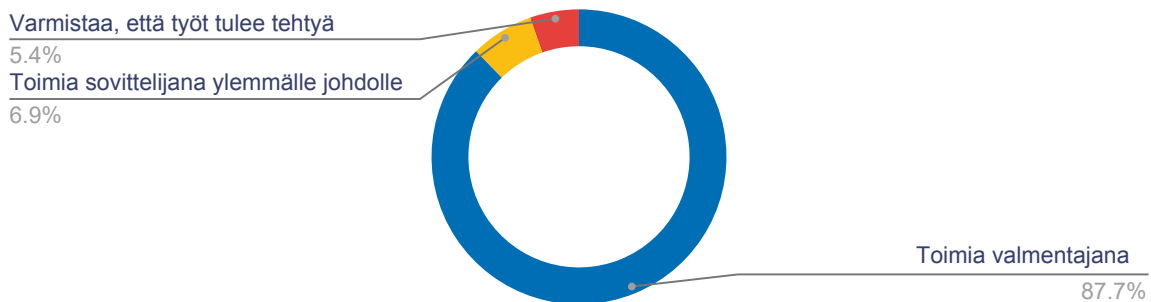
## Esimiehistä tulossa valmentajia, ei pomoja.

Kyselymme paljastaa, että esimiehiä ei voi enää pitää *vain* toisena johtajatasona yhtiön hierarkiassa.

Organisaatiot voivat olla vain niin mahtavia kuin sen työntekijät ovat. Ja nyt tiedämme, että mitä enemmän luottamusta ja vapautta työntekijät saavat työnantajiltaan, sitä tehokkaammin he tekevät työtehtävänsä. Johtajille tämä *uusi* ajattelutapa tarkoittaa, että heidän on muutettava tiimiensä johtamistapoja.

Tiimien johtajien ja esimiesten vastuut kehittyvät, ja **HR-ammattilaiset haluaisivat heidän ryhtyvän *pomoista valmentajiksi*** seuraavan parin vuoden aikana.

### Uudessa normaalissa esimiehen tulee tehdä seuraavat tehtävät:



*“Siirtyminen pomosta valmentajaksi perustuu **luottamuksen ja itsenäisyyden** kasvavaan merkitykseen työpaikalla. Useimmat organisaatiot antavat työntekijöilleen yhä enemmän vapautta tarjota laadukasta työtä työntekijöiden omilla ehdoilla.”*

— **Anna Aarnisalo**, Sympan VP, People and Culture



## Kohti datalukutaitoisempia HR-tiimejä

Ennen merkittävä osa HR-päätöksistä tehtiin näkemysten perusteella lähinnä siksi, että henkilöstöalan ammattilaisilla **ei ollut keinoja tehdä dataan perustuvia päätöksiä**.

Vuonna 2021 voimme iloksemme todeta, että nuo ajat ovat ohi. HR-ammattilaisilla on kuitenkin nyt vastassaan toinen ongelma: useimmiten tietoja kerätään enemmän kuin on tarpeen tai enemmän kuin niitä osataan hyödyntää.

Kyselymme paljastaa esimerkiksi seuraavia asioita:

- 46,4 % vastaajista arvostaa henkilöstöanalytiikkaa.
- 50,4 % pitää tiimiään jopa datalukutaitoisena.

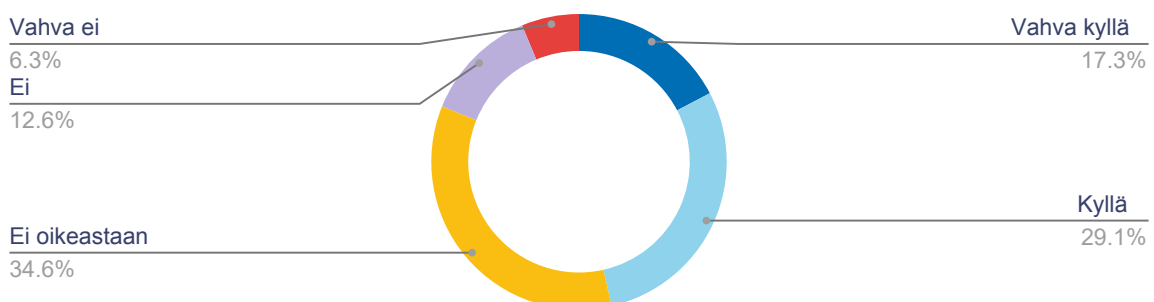
Lisäksi 52,8 % vastaajista sanoo tekevänsä **joitakin** päätöksiä datan perusteella. Kuitenkin vain 35,7 % vastaajista pitää päätöksentekoaan erittäin dataan perustavana.

Näin ollen **HR-tiimien on kaksinkertaistettava datalukutaitonsa voidakseen muuttaa kerätyt tiedot toimintakelpoisiksi liiketoimintatiedoiksi**.

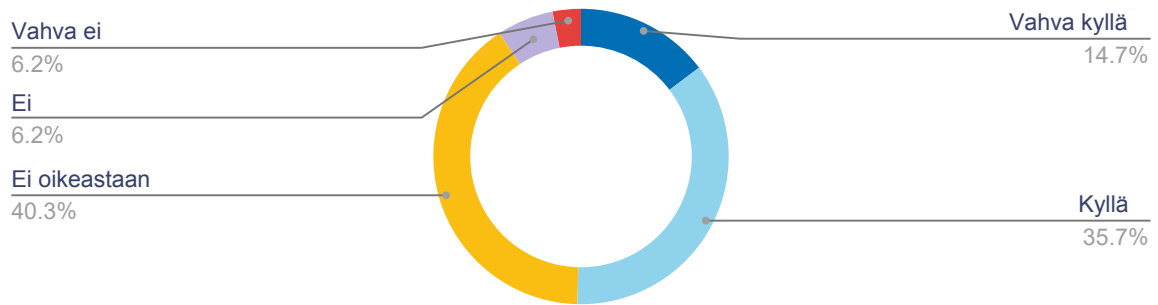
*“Työkaluista on tullut entistä tärkeämpiä työelämässämme. HR-ammattilaisten on tutkittava tarkemmin teknologiatrendejä ja ymmärrettävä, miten he voivat todella hyödyntää teknologiaa huolehtiakseen paremmin työntekijöistään, mutta myös kartoittaakseen heidän paikkansa järjestelmässä järkevien prosessien perusteella.”*

**- Henkilöstöpäällikkö (Suomi)**

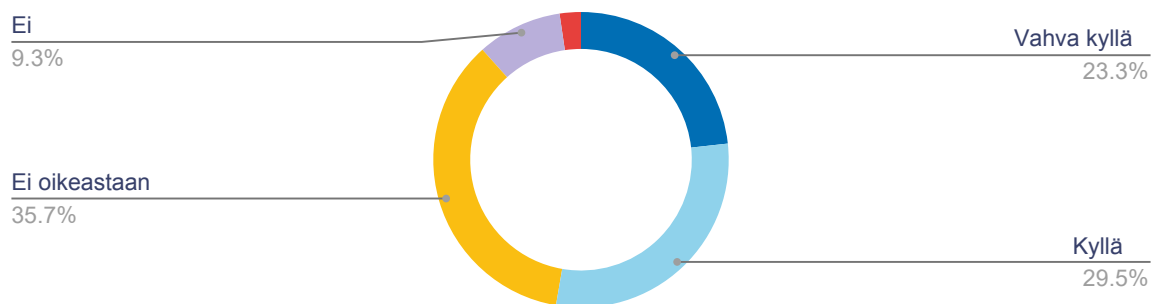
Pidämme henkilöstöanalytiikkaa tärkeänä seuraavasti:



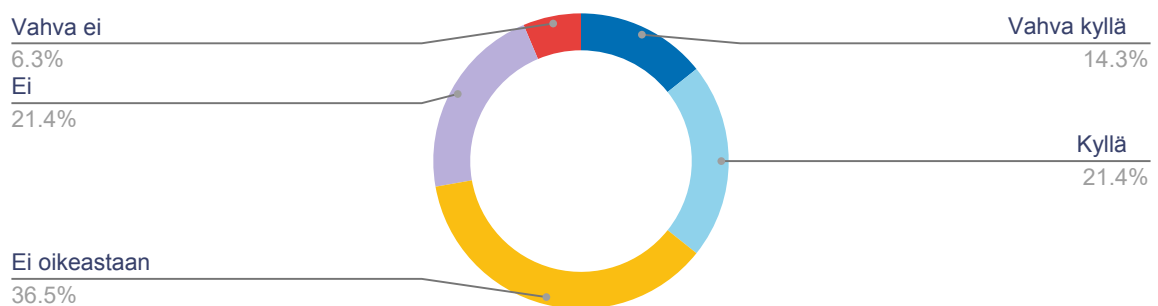
## Tiimini on datalukutaitoinen:



## Perustamme *jotkin* päätöksemme dataan:



## Päätöksemme perustuvat vahvasti dataan:





*“Muutos vie aina aikaa. Mutta keinot löytyvät aina, jos vain tahtoa riittää. Meitä ilahduttaa huomata, että HR-ammattilaiset haluavat käyttää enemmän dataa päätöksenteossaan. Uskomme, että oikean ajattelutavan ja työkalujen myötä suurin osa HR-ammattilaisista tekee dataan perustuvia tietoisia päätöksiä ja siksi heillä on enemmän painoarvoa organisaatioissaan.”*

– **Jaakko Mattila**, Sympan Business Development Manager

Ensi vuonna odotamme HR-tiimien käyttävän enemmän aikaa keräämiensä tietojen parempaan hyödyntämiseen, jotta he voivat ymmärtää paremmin työntekijöidensä *työskentelytapaa*, ennakoida heidän tarpeitaan ja tukea organisaatiotaan.

Useimmat organisaatiot seuraavat esimerkiksi työntekijöidensä sairauspoissaoloja. Mutta kuinka monessa organisaatiossa voidaan osoittaa syyt sairauspoissaolojen äkilliseen lisääntymiseen? Johtuvatko ne kasvaneesta stressistä? Voivatko ne liittyä johtoa koskeviin muutoksiin? Vai onko meneillään vain flunssakausi?

**Uskomme, että HR:n kyky hyödyntää dataa käyttökelpoisella tavalla on yksi tulevien vuosien tärkeimmistä trendeistä.**



# HYBRIDITYÖ



## Hybridityöstä tulossa uusi "normaali".

— 89,9 % vastaajista on sitä mieltä, että hybridityö on vahvasti työn tulevaisuuden keskiössä.

Vuodet 2020 ja 2021 ovat olleet raskaita **meille kaikille**.

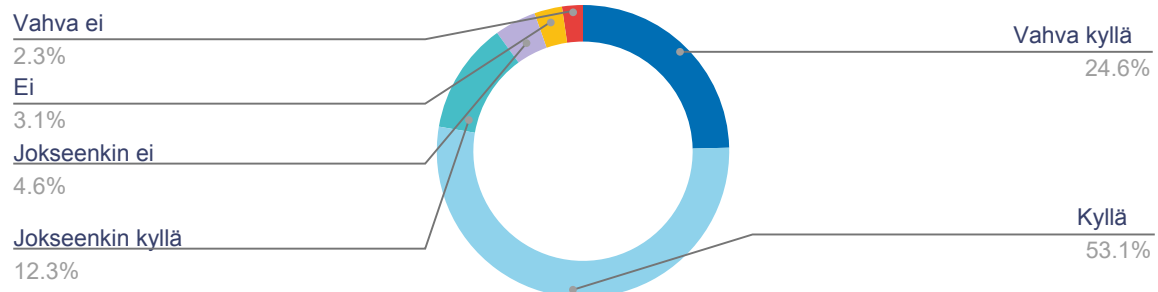
Näin jälkeinpäin ajatellen, ihmiset ovat osoittaneet uskomatonta kykyä sopeutua haastavimpiinkin tilanteisiin. **Ja nyt teemme sen uudelleen.** Koska olemme kohdanneet yhden historiamme suurimmista terveyskriiseistä, olemme mukauttaneet ja nopeuttaneet vauhtia, jolla pyrimme määrittelemään tulevaisuuden työelämää.

## HR-ammattilaiset ovat nähneet rooliensa kehittyvän.

Koska pandemia on muuttanut ihmisten työskentelytapoja, se on muuttanut dramaattisesti HR-ammattilaisten päivittäistä työtä ja tapaa, jolla he ovat vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa.

Itse asiassa **Tulevaisuuden työ** -kysely paljastaa, että yhdeksän kymmenestä HR-ammattilaisesta kokee roolinsa muuttuneen jollakin tavalla koronaviruspandemian aikana.

### Roolini on muuttunut pandemian aikana:



*"Tosiasia on, että tapamme elää on muuttunut iäksi. Se tuntuu epämukavalta. Meidän tehtävämme on myös asettaa itsemme niiden asemaan, jotka eivät selviä hyvin muutoksista. Se voi olla pelottavaa."*

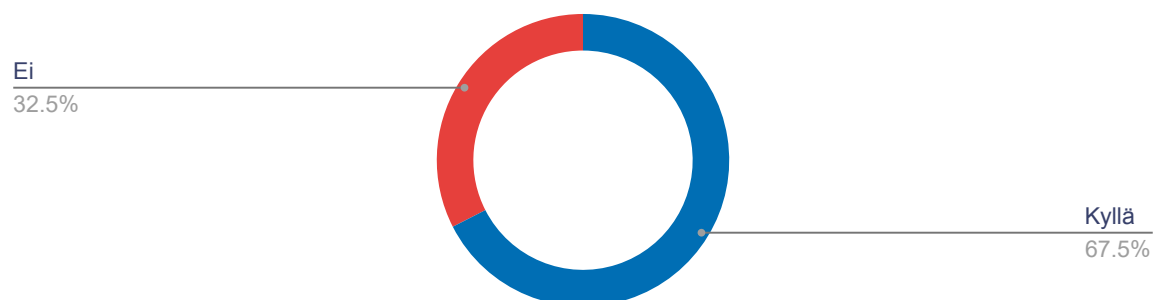
- **Henkilöstöpäällikkö**

## HR:n uusi haaste: toimistojen uudelleenmäärittäminen

Me ihmiset olemme tottumuksellisia olentoja ja osoitamme tietyyntyyppistä vastustusta muutosten edessä.

Esimerkiksi äkillinen sopeutuminen sosiaaliseen etäisyyden ottamiseen ja etätyöhön ei ollut helppoa. Mutta helposti ei käy myöskään viimeisen kahden vuoden aikana omaksuttujen tapojen muuttaminen. Tämä huomattiin myös kyselyssämme, jossa **seitsemän kymmenestä HR-ammattilaisesta sanoi yrittävänsä saada työntekijät palaamaan takaisin toimistolle.**

### Yritän saada työntekijät palaamaan takaisin toimistolle:



*“On haastavaa saada työntekijät palaamaan takaisin toimistolle, kun he ovat tottuneet työskentelemään kotoa käsin ja pitävät siitä.”*

- **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

*“Haluamme antaa työntekijöillemme vapauden valita, missä he työskentelevät, mutta luomme sellaisen toimistoympäristön ja kulttuurin, jonne halutaan palata.”*

- **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

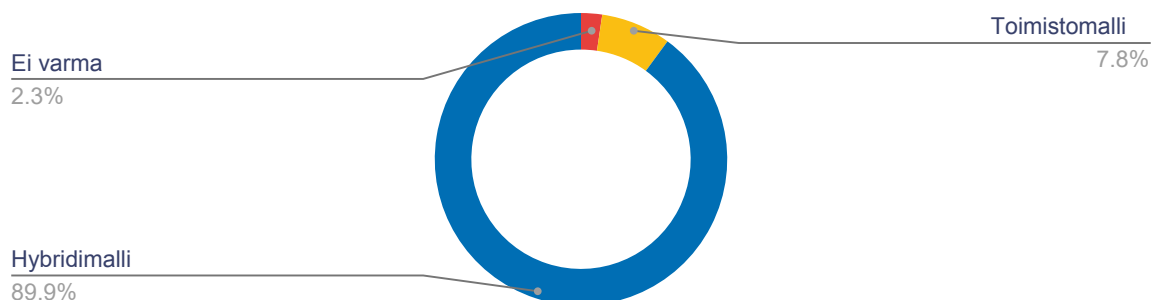
Käytännössä näyttää siltä, että HR-ammattilaisten ja muiden johtajien haasteena ei olekaan saada työntekijät palaamaan takaisin toimistolle, vaan se, **miten saada toimistot takaisin osaksi työelämää.**

## Hybridityöstä uusi "normaali"

Kyselymme tulos on selkeä: **työn tulevaisuutena ei voida pitää yksin toimistotyöskentelyä eikä yksin etätyöskentelyä. Työn tulevaisuus on hybridimalli.**

Jopa **89,9 %** vastaajista sanoo pitävänsä työn tulevaisuutta hybridimallin mukaisena, jossa työntekijät työskentelevät eri paikoissa, kuten toimistolla, kotona tai jossakin muussa sopivassa paikassa.

### Millaisena näen organisaationi työn tulevaisuuden?



*”Emme yritä saada ketään palaamaan takaisin toimistolle väkisin. Järjestämme kuitenkin edelleen tiettyjä tapahtumia (kuten afterwork-tilaisuuksia) ja palveluita toimistoillamme. Lisäksi tiimit voivat itse arvioida, onko koko tiimin oltava paikalla toimistolla samaan aikaan. Mielestäni toimisto on myös hyvä paikka tiimin yhteishengen muodostamiseen, uusiin ihmisiin tutustumiseen ja yrityskulttuurin kannalta yleensäkin.”*

– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

*”Haluamme välttää tylsän kahdeksasta neljään -työkulttuurin. Toimistot on muutettava **sosiaalisiksi kohtaamispaikoiksi ja tiloiksi, joissa on erilaisia toiminnallisuuksia**. Lisäksi meidän on keksittävä uusia ”syitä”, joiden avulla voimme motivoida työntekijöitä palaamaan toimistolle (kuten pääsy kuntosalille, take away -ravintolaan, pesulaan, kampaamoon, hierontaan, päiväkylpylään sekä hyvinvointi- ja rentoutumisalueille). Teemme toimistolle myös inspiroivia yhteistyötiloja.”*

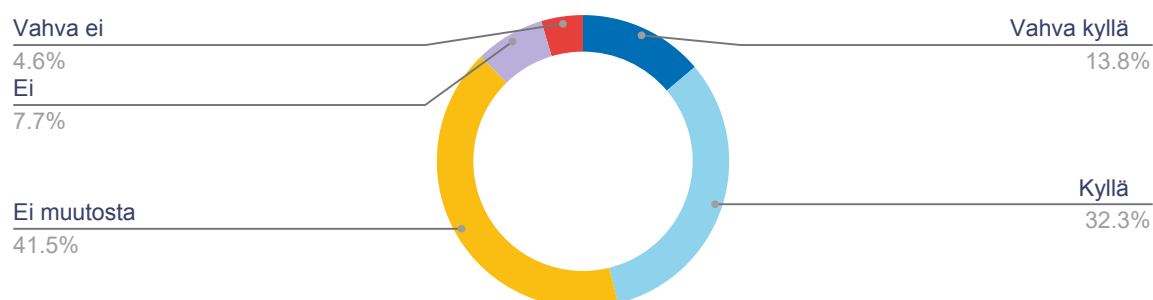
– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

## Parempia sisäisiä viestintäprosesseja

Avoin viestintä on perusta mille tahansa menestyvälle prosessille. Pandemian synkimpinä aikoina oli erittäin tärkeää, että organisaatiot kaksinkertaistivat sisäistä viestintäänsä varmistaakseen, että niiden työntekijät 1. pitävät yrityksen toiminnassa ja 2. hoitivat tehtävänsä.

Näin ollen 46,15 % vastaajista kertoo sisäisen viestinnän parantuneen tuona aikana, ja vain 12,31 % kertoo sisäisen viestinnän puolestaan heikentyneen. 41,54 % vastaajista sanoo sisäisen viestinnän laadun ja prosessien pysyneen samoina.

### Organisaationi sisäinen viestintä on parantunut pandemian aikana.



Vaikka yleinen tilanne osoittaaakin paranemisen merkkejä, joitakin haasteita on edelleen havaittavissa:

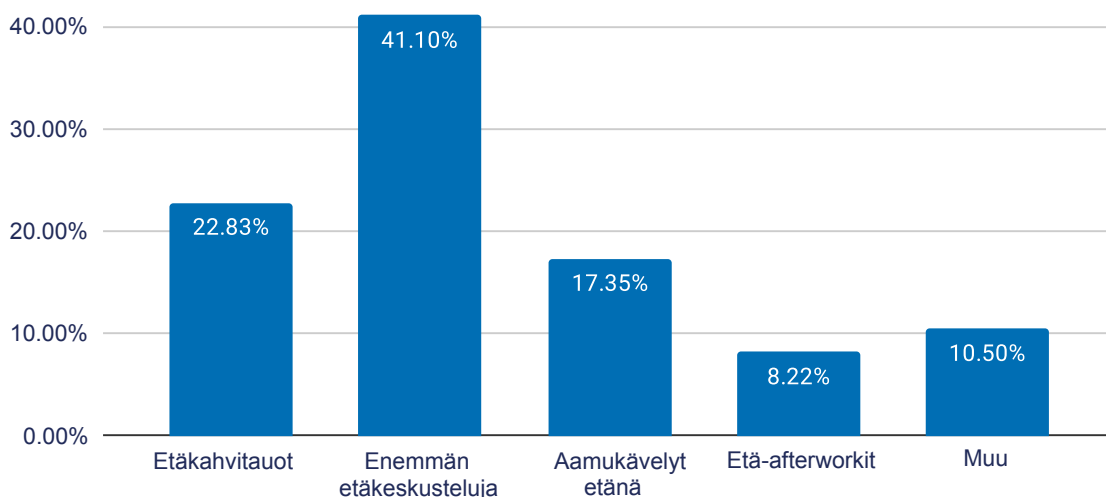
*“Vaikka joiltakin osin kommunikoimme paljon enemmän sähköpostitse ja (Microsoft) Teamsin kautta, toisaalta joistakin työntekijöistämme on tullut piiloutumisen mestareita. Heitä voi olla vaikea tavoittaa, emmekä voi tietää, tekevätkö he sen tahallaan vai ovatko he hukkumaisillaan töihin kotonaan.”*

– **Henkilöstöpäällikkö** (Belgia)

## Joitakin tosielämän vuorovaikutustilanteita on edelleen vaikeaa toteuttaa etänä

Koska useimpien organisaatioiden sisäinen viestintä on parantunut jollakin tavoin viime vuosina, käyttöön on otettu myös uusia *epävirallisia* käytäntöjä, kuten etäkahvitaukoja, etätyömatkoja ja jopa etä-afterwork-tilaisuuksia.

Saamamme tiedot kuitenkin osoittavat, että *etäaktiviteetteja* on vaikeaa ottaa käyttöön, eivätkä ne täysin vastaa *tarkoitustaan*, kuten jotkin vastaajistamme kertoivat.



Loppujen lopuksi yleisin käytäntö kaikkialla näyttävät olevan *säännölliset* etäkeskustelut (41,1 %), toiseksi yleisin käytäntö etäkahvitauot (22,83 %) ja sen jälkeen etäkävelypalaverit (17,35 %).



# PALKKAAMINEN



## Etätyöntekijöiden palkkaaminen yleistymässä

— 27,6 % vastaajista haluaa palkata etätyöntekijöitä

## Pelkästään etätyötä tekevien työntekijöiden palkkaamisesta on tulossa vakavasti harkittava vaihtoehto

Etätyötä pidettiin pitkään vaarallisena. Loppujen lopuksi, miten voit

- luottaa etätyöntekijän tekevän töitä eikä vain "roikkuvan Netflixissä"?
- seurata heidän päivittäisiä toimiaan?
- perustella, *miksi* jotkut työntekijät saavat tehdä töitä kotona, kun taas toisten on tultava paikan päälle toimistolle?

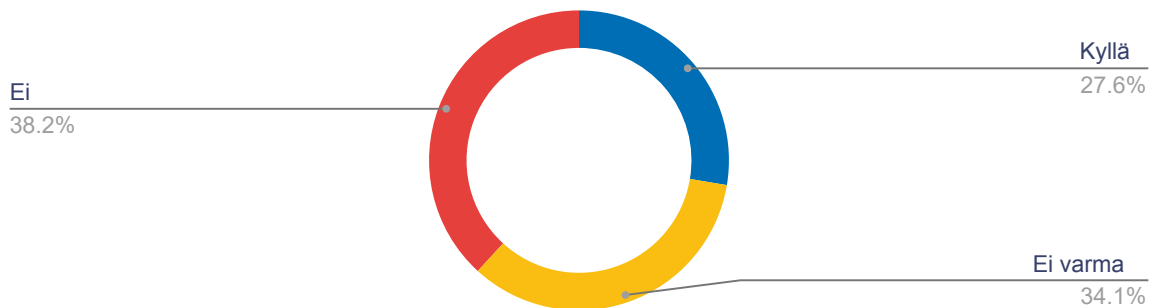
Olemme kaikki varmasti samaa mieltä siitä, että edellä mainitut huolenaiheet olivat ajankohtaisia vielä kaksi vuotta sitten. **Eikö olekin hassua, kuinka näkemyksemme (samoin kuin yhteiskunnan näkemys) etätyöstä on kehittynyt niin paljon niin lyhyessä ajassa?**



Lisäksi kyse ei ole vain näkemyksestä. Tiedämme nyt varmasti, että **etätyöntekijät ovat tuottavampia** eivätkä vaadi mikrotason hallintaa tuottaakseen laadukkaan työpanoksen.

Uusi etätyötä koskeva näkemys on havaittavissa myös tulevina kuukausina ja vuosina yritysten palkkaamisaikoina. Vaikka 38,2 % vastaajista pitää edelleen kyseistä vaihtoehtoa omalle organisaatiolleen *sopimattomana* ratkaisuna, **pelkästään etätyötä tekevien työntekijöiden palkkaamisesta on tullut vakavasti harkittava vaihtoehto 27,6 prosentille HR-ammattilaisista.**

Pelkästään etätyötä tekevien työntekijöiden palkkaamisesta on tulossa vakavasti harkittava vaihtoehto organisaatiossani.



*"Asiat ovat muuttuneet. Suosittelen muuttamaan hakijoiden rekryointitapaa. Meidän on alettava analysoida ehdokkaita eri tavalla kuin miten teemme nyt."*

- **Henkilöstöpäällikkö** (Intia)

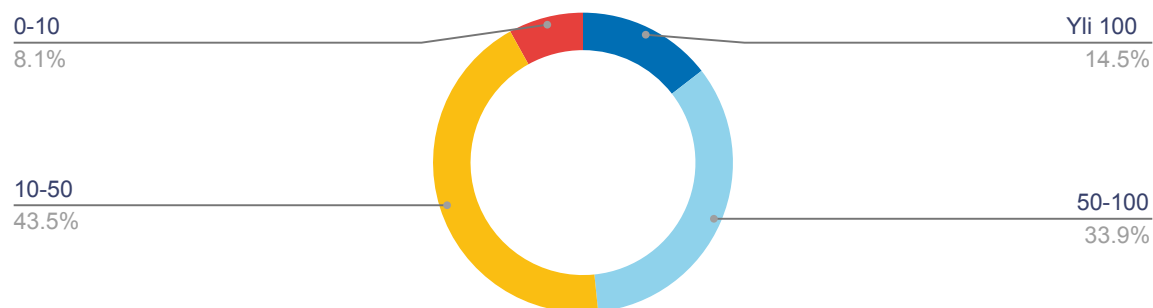
## Useimmat organisaatiot onnistuivat palkkaamaan paljon uusia työntekijöitä pandemian aikana

Pandemia on ollut epäoikeudenmukainen niille organisaatioille, jotka eivät ole pystyneet luottamaan siihen, että etätyö toimii normaalisti. Kyselymme tulokset kuitenkin kertovat, että useimmat organisaatiot (**91,9 %**) onnistuivat **palkkaamaan vähintään 10 ihmistä pandemian aikana**, ja suurin osa organisaatioista (**43,5 %**) ilmoitti palkanneensa 10–50 uutta työntekijää.





## Kuinka monta uutta työntekijää palkkasimme pandemian aikana?

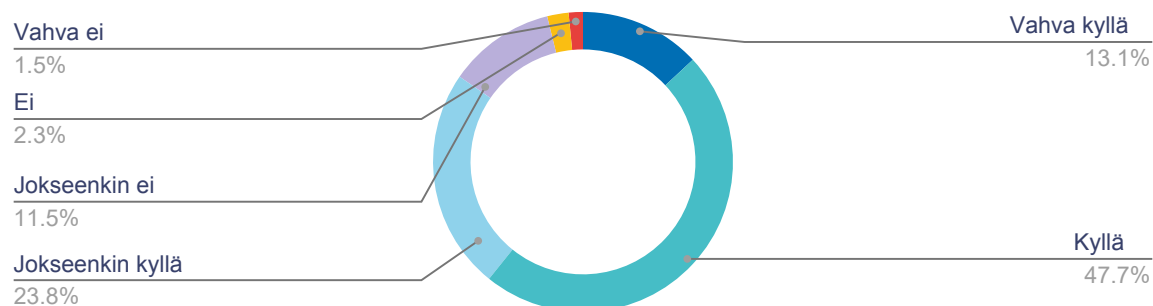


## Yritykseen integroituminen etätyöntekijän palkkaamisen yhteydessä ei ole niin haastavaa kuin pelkäsimme.

Ihminen on luokiteltu erittäin sosiaalisesti eläimeksi, joka tarvitsee vuorovaikutusta edistääkseen suhteitaan ja tunteakseen kuuluvansa jonnekin. Jälleen kerran edellä mainittuihin viestintäpyrkimyksiin liittyy **upeita tuloksia**.

**84.6 %** vastaajista kertoo, että kahden viime vuoden aikana etäpalkatut työntekijät ovat integroituneet hyvin organisaatioihinsa.

## Ovatko uudet etäpalkatut työntekijät integroituneet hyvin organisaatioosi?



## Huomautus mahdollisista oikeudellisista esteistä etätyöntekijän palkkaamiseen liittyen

**Trendit ja tavat** yleistyvät lakeja nopeammin. Vaikka useimmissa maissa on jo asetettu laillisia rajoja etätyöntekijöiden palkkaamiseen, rajat hämärtyvät palkattaessa työntekijöitä muista maista, puhumattakaan eri mantereilta.

Käytännössä meidän on vielä määriteltävä selkeästi, miten organisaatioiden tulisi näissä tapauksissa hoitaa työntekijän terveydenhuolto, verot, palkalliset lomat ja jopa vanhempainvapaat.

*“Jatkossa tästä on tulossa eittämättä vakava aihe etätyöntekijöitä palkkaaville organisaatioille. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että organisaatioiden on luotettava yhä enemmän [joustaviin HR-järjestelmiin](#) voidakseen sopeutua tilanteeseen sillä aikaa, kun tulevaa työlainsäädäntöä vielä laaditaan.”*

– **John Cozzi**, Sympan Head of Content



# VÄLITTÄMINEN



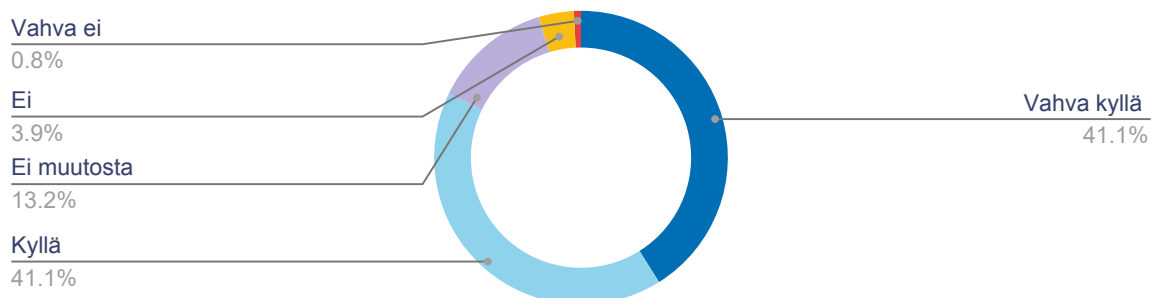
## Me välitämme henkilöstöstämme

— 82,17 % kyselyyn vastanneista pitää työntekijöiden hyvinvointia ensisijaisena prioriteettinaan.

## Työntekijöiden hyvinvointi on AINA etusijalla.

Nykyisin vallalla on trendi, jossa organisaatio (ei pelkää HR) asettaa työntekijät takaisin huomion keskipisteeseen. Esimerkiksi 82,17 % vastaajista pitää **työntekijöiden hyvinvointia johtotähtenään** (13,18 % vastaajista on jonkin verran samaa mieltä ja 4,65 % eri mieltä).

## Työntekijöiden hyvinvointi on ensisijainen prioriteettini:

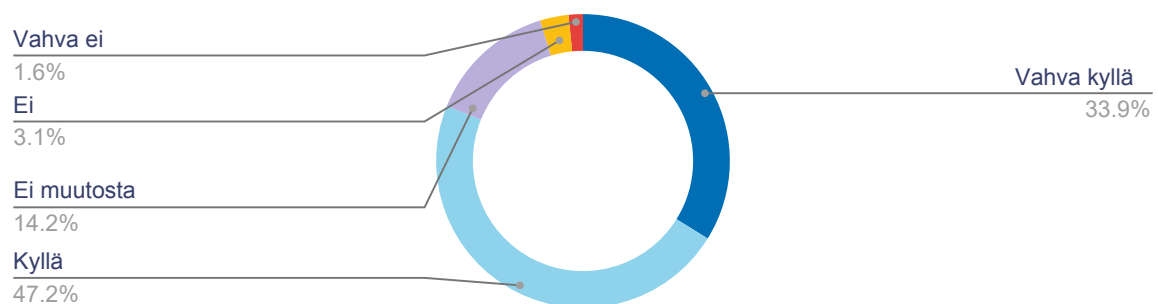


*"Haluamme, että työntekijöillämme on mahdollisuus työskennellä sekä kotoa että toimistolta käsin. Ymmärrämme, että on tärkeää tavata kollegoja, mutta etätyö on myös lisännyt hyvinvointia ja joustavuutta. Oikean tasapainon löytäminen on tärkeää ja lisää luottamusta."*

– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

Palaten vielä siihen tosiasiaan, että henkilöstöhallinnon rooli on kehittynyt pandemian aikana, **81,10 %** kyselyyn vastanneista kertoi kiinnittäneensä erityistä huomiota työntekijöidensä hyvinvointiin pandemian pahimpana aikana (14,17 % puolestaan kertoo, ettei tapoja muutettu ja 4,72 % sanoo kiinnittäneensä vähemmän huomiota työntekijöihinsä kyseisenä aikana).

**Kiinnitin erityistä huomiota työntekijöiden hyvinvointiin pandemian aikana:**



*"Kannustamme esimiehiämme luomaan työntekijöihinsä sitoutuneet suhteet, mikä saa aikaan välittämisen kulttuurin. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta pitäisi tulla esimiesten uusi normaali."*

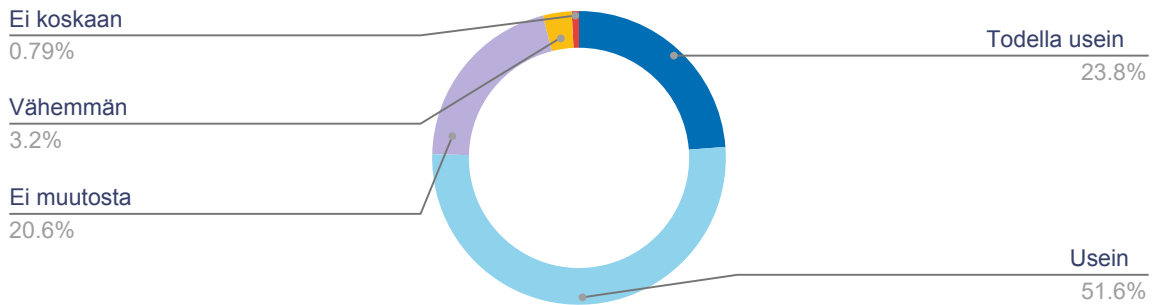
– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

Yksi henkilöstöhallinnon ja esimiesten ilmeisimmistä tavoista kiinnittää huomiota työntekijöihinsä on ollut keskustella heidän kanssaan suoraan tänä haastavana aikana. **74,80 %** kyselyyn vastanneista sanoi keskustelleensa työntekijöidensä kanssa "usein" tai "hyvin usein" varmistaakseen, että he olivat kunnossa ja että heillä oli kaikki tarvittava ja oikeanlaiset olosuhteet työskentelyyn.



Lisäksi 20,47 % sanoo, että he eivät muuttaneet keskustelujen tiheyttä, ja 3,94 % sanoo, että he eivät ole pyrkineet keskustelemaan työntekijöidensä kanssa tuona aikana.

## Keskustelin työntekijöideni kanssa pandemian aikana...



*"Pandemian takia oli välttämätöntä kommunikoida useammin. Aloimme julkaista henkilöstölle digitaalista minilehteä, joka sisälsi hauskoja juttuja. Sen avulla esittelimme myös uusia työntekijöitä ja uusia harrastusideoita kotoa käsin."*

– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

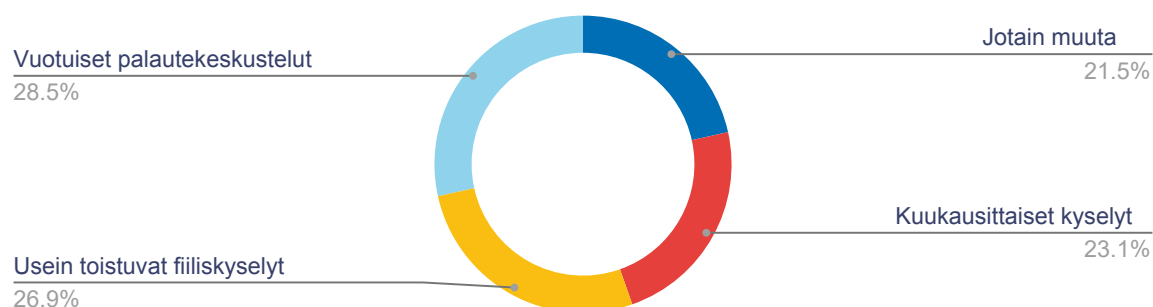
## Työntekijöiden hyvinvoinnin seuraaminen

Tiedämme, että menestyneimmät yritykset arvostavat suuresti työntekijöitään ja tukevat heitä.

Tiedämme myös viimeaikaisten tutkimusten perusteella, ettei motivaatio tapahdu itsestään. Se kumpuaa hyvinvoivista työntekijöistä. Oxfordin yliopiston Saïd Business Schoolin raportin mukaan onnelliset työntekijät ovat keskimäärin 13 % tehokkaampia työssään. Lisäksi *onnellisemmat* työntekijät eivät ole *ainoastaan* tuottavampia, vaan myös pysyvät organisaation palveluksessa pidempään, mikä vähentää työntekijöiden vaihtuvuuteen liittyviä vaihtuvuuskustannuksia.



## Kuinka työntekijöiden hyvinvointia seurataan organisaatiossani:



*"Haluamme työntekijöidemme olevan muutoksen aktiivisia toimijoita. Pyydämme työntekijöiltämme usein palautetta, jotta voimme saada vinkkejä ja ideoita kaikilta uusien konkreettisten ja asiaankuuluvien toimien toteuttamiseksi."*

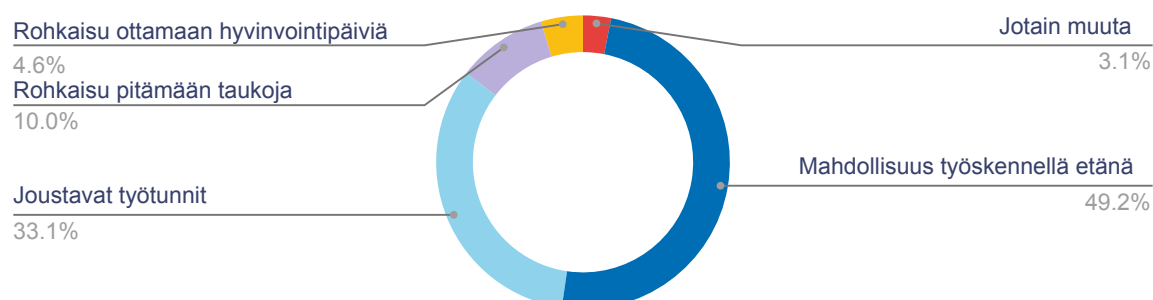
- **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

## Tasapainoisen työ- ja vapaa-ajan tarjoaminen

Kun etä- ja hybridityöstä on tullut uusi todellisuus, HR-ammattilaisilla on vastassaan uusi haaste: miten varmistetaan, että työntekijöiden työ- ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään? Etätyöhön liittyy monia vaikeuksia. Työntekijän voi esimerkiksi olla vaikeaa siirtyä offline-tilaan tai hänen työpäivänsä voivat usein venyä ylitöiden puolelle. Näillä vaikeuksilla voi olla tuhoisia seurauksia, ellei niitä oteta vakavasti.

Useimmilla organisaatioilla kuitenkin näyttää olevan suunnitelmat, joilla ne voivat auttaa työntekijöitään löytämään terve työ- ja vapaa-ajan tasapaino.

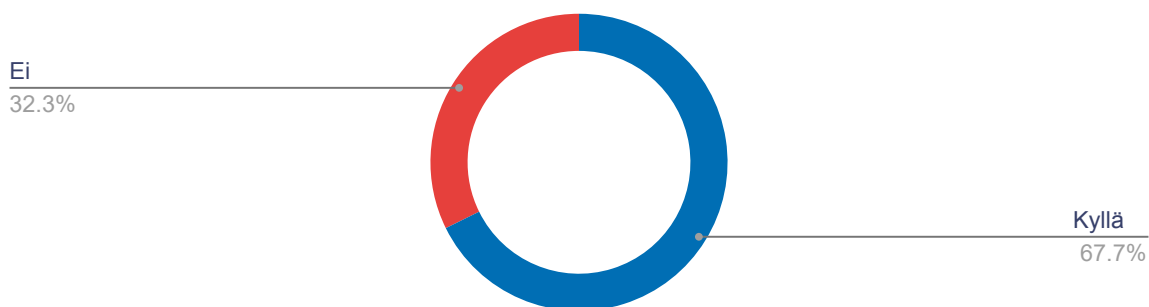
## Tapamme auttaa työntekijöitä löytämään terve työ- ja vapaa-ajan tasapaino:



## Taistelu uupumusta vastaan jatkuu

Huolimatta HR:n ja johdon lisääntyneestä tuesta yleisesti, pandemialla oli vaikutuksensa työntekijöiden mielenterveyteen. Toisin sanoen lähes **seitsemän kymmenestä vastaajasta sanoo, että uupumuksen riski on kasvanut viime vuosina.**

### Onko uupumuksen riski lisääntynyt koronaviruspandemian aikana?



Kotoa käsin työskentelyn tai sosiaalisen etäisyyden asettamien paineiden vuoksi esimiehet ovat joutuneet kohtaamaan uusia haasteita. 73,8 prosentille vastaajista **avoin viestintä** on edelleen paras tapa havaita ensimmäiset merkit uupumuksesta ja estää asioiden kärjistyminen entisestään.

Toinen vahva suuntaus, jonka olemme havainneet, on että **työntekijät etsivät nyt työlleen suurempaa tarkoitusta: syytä sille, miksi he viettävät suurimman osan ajastaan ja energiastaan töissä ja ehkä laiminlyövät samalla henkilökohtaista elämäänsä?** Uusi haaste organisaatioille ja HR-ammattilaisille onkin antaa työlle suurempi merkitys etenkin milleniaalien keskuudessa.

*"Milleniaalit valitsevat yhä useammin työpaikakseen yrityksen, joka yrittää tehdä maailmasta paremman paikan. He haluavat työskennellä yrityksissä, joilla on selkeä viesti."*

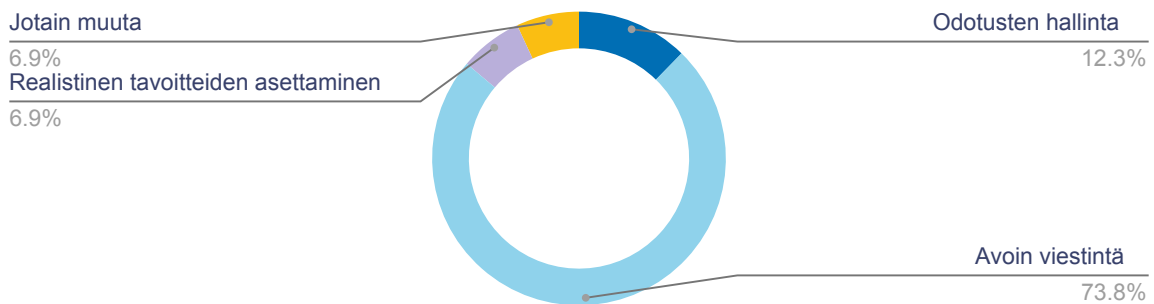
**- Henkilöstöpäällikkö (Suomi)**



*“Työntekijät pitävät tärkeitä elämäntapahtumia, kuten lastensa kasvamista, tärkeämpänä kuin sitä, että he saisivat enemmän tunnustusta tai parempaa palkkaa työstään. Meillä on vain yksi elämä, joten miksi siis ansaita 100 000 euroa vuodessa, kun voi elää hyvää elämää pienemmilläkin tuloilla ja samalla nähdä lastensa varttuvan?”*

– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)

**Kuinka yritämme tunnistaa varhaisia uupumuksen merkkejä ja estää uupumuksen:**



*“Kannustamme esimiehiämme pitämään tiiviisti yhteyttä työntekijöihin, jotta he voivat havaita merkkejä uupumuksesta tai muista ongelmista jo varhaisessa vaiheessa.”*

– **Henkilöstöpäällikkö** (Suomi)





[Johtopäätös]

# Määritellään työn tulevaisuus yhdessä



Elämme jännittäviä aikoja. Yhdessä meillä on ainutlaatuinen mahdollisuus määritellä uusi "*normaali*": **miltä työelämän tulisi näyttää tulevien vuosikymmenten aikana?**

Ymmärrämme, ettei kyselymme edusta kaikkia työpaikkoja, markkina-alueita, teollisuudenaloja ja sijainteja, mutta se vahvistaa sen, mitä muut samankaltaiset asiantuntijakyselyt ovat tuoneet esiin tähän mennessä.

- Nyt keskitytään henkilöstön hallintaan.
- Työn tulevaisuus on hybridimalli.
- Etätyöntekijöiden palkkaamisesta on tullut tavallista.
- Välitämme työntekijöistämme <3

---

## Keskustellaan yhdessä työn tulevaisuudesta!

*Haluatko keskustella näistä havainnoista?*

*Twiiittaa meille Twitterissä tunnuksella [@SympaHR!](https://twitter.com/SympaHR)*





# TIETOJA MEISTÄ

Täysin muokattavissa olevan HR-ratkaisumme ansiosta sinulle jää enemmän aikaa keskittyä henkilöstöösi. Helpolla, joustavalla ja tietoturvalisella ratkaisullamme automatisoit rutiininomaiset HR-tehtävät ja hallitset kaikkia henkilöstötietojasi.

Olemme ylpeitä siitä, että olemme Pohjoismaiden nopeimmin kasvava HR-ratkaisujen toimittaja. Nykyään yli 1000 organisaatiota ympäri maailman käyttää Sympa HR-ratkaisua HR-toimintojensa turvallisena ja luotettavana perustana.

**Vieraile verkkosivuillamme  
osoitteessa [Sympa.fi](https://sympa.fi)**