

Tutkimus Novapoliksen asiakasyritysten hybridityökäytännöistä ja kokemuksista

– Tutkimuksen yhteenveto

Tutkimuksen tavoite ja toteutus

Tutkimuksessa selvitettiin Novapoliksen asiakasyritysten hybridityö-käytänteitä ja kokemuksia.

Selvitettiin myös muualla Suomessa ja maailmalla yleisiä hybridityö-käytäntöjä sekä kokemuksia niistä. Osana tutkimusta perehdyttiin hybridityön tulevaisuuteen kansainvälisesti ja Novapoliksen asiakas-yritysten näkökulmasta.

Tutkimus toteutettiin haastatteluilla ja kahdella erilaisella kysely-lomakkeella, joihin saatiin yhteensä 205 vastausta.

Vastanneista

84

esihenkilöä

121

työntekijää

95

eri yritystä antoi
vastauksensa tutkimukseen

Tutkimukseen osallistuneet yritykset jakaantuivat kooltaan (jaottelussa huomioitu koko yrityksen henkilöstömäärä, ei ainoastaan Kuopion toimipisteen henkilöstö):

37 suuryritystä (yli 250 työntekijää)

12 pk-yritystä (50–249 työntekijää)

36 pienyritystä (alle 50 työntekijää)

10 yritystä vastasi tutkimukseen **nimettömänä**

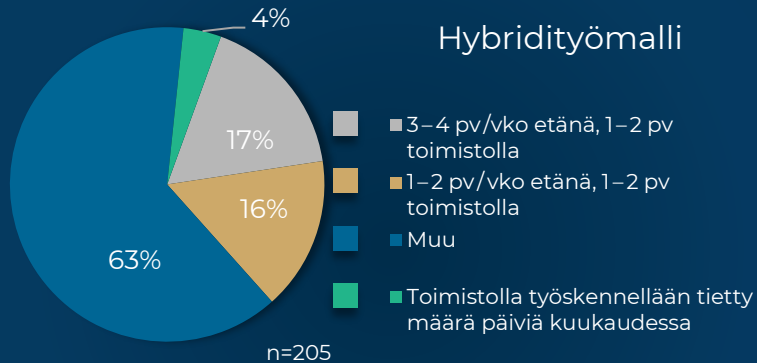
Vastausten määrät vaihtelevat hieman kaavioittain, koska joissain kaavioissa on otettu huomioon vain kyselylomakkeiden vastaukset ja joissain näiden lisäksi myös haastatteluiden vastaukset.

→ Kaavioissa huomioitujen vastausten määrät kuvataan merkinnällä **n=lukumäärä**.

Tutkimuksen toteutti yhteiskuntatieteiden maisteriopiskelija Mira Lahikainen.

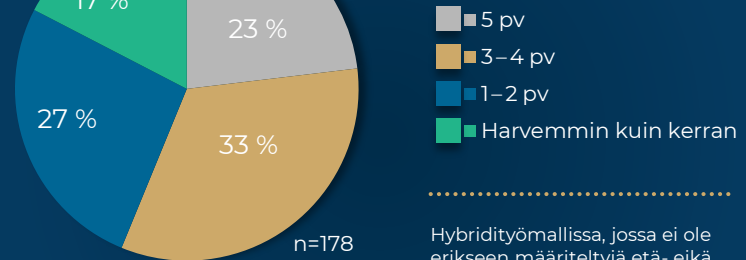
Novapoliksen asiakasyritysten hybridityökäytännöt

Hybridityömalli



Hybridityön kuvailussa omin sanoin korostuu malli, jossa hybridityön tekeminen vaihtelee tiimeittäin ja työnkuvan mukaan.

Montako päivää keskimäärin työskentelet toimistolla?



Työntekijöistä 22 % ja esihenkilöistä vain 7 % työskentelee harvemmin kuin kerran viikossa toimistolla.

Hybridityömallissa, jossa ei ole erikseen määriteltyjä etä- eikä toimistotyöpäivien määrää, työskennellään suurin piirtein saman verran toimistolla viitenä päivänä viikossa (24 %) ja harvemmin kuin kerran viikossa (22 %).

Hybridityön vaikutus vuorovaikutukseen

Kyselyn ja haastatteluiden mukaan esihenkilöiden mielestä hybridityön suurimpana haasteena on vuorovaikutus.

Vaikuttanut negatiivisesti



Ei konkreettista vaikutusta



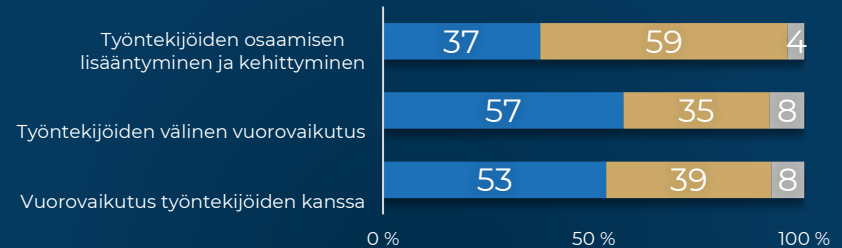
Vaikuttanut positiivisesti



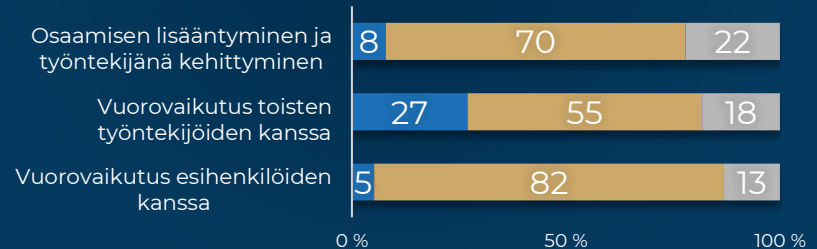
Esihenkilöt n= 51

Työntekijät n=115

Esihenkilöt



Työntekijät



Etätöiden vaikutus työn tekemiseen

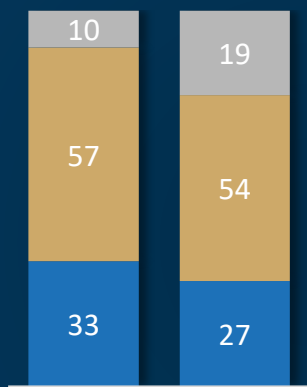
Vaikuttanut negatiivisesti

Ei konkreettista vaikutusta

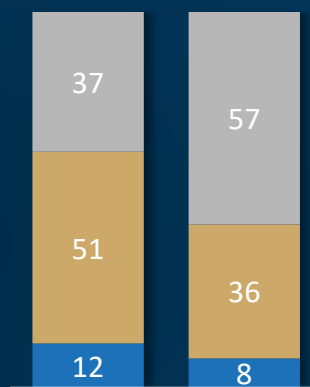
Vaikuttanut positiivisesti

Esihenkilöt n=51
Työntekijät n=115

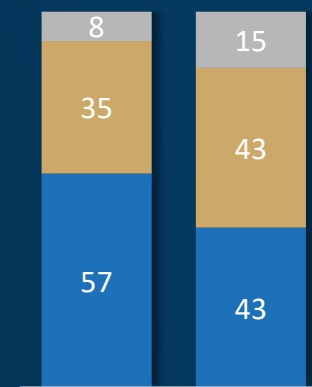
100 %
90 %
80 %
70 %
60 %
50 %
40 %
30 %
20 %
10 %
0 %



Esihenkilöt Työntekijät
Työergonomia

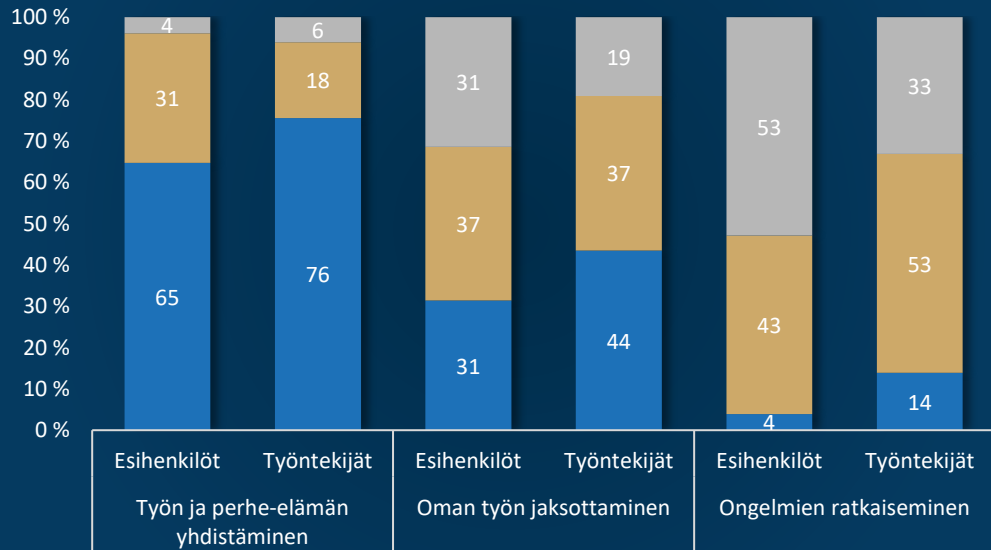


Esihenkilöt Työntekijät
Työn tuottavuus



Esihenkilöt Työntekijät
Työpaikan yhteisöllisyys

Ovatko seuraavat asiat helpompia etä- vai lähityössä?



Etä- ja lähityön vertailu

Muissa tutkimuksissa esille tullut hybridityön parhain puoli eli joustavuus tulee esille myös tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa sekä haastatteluissa. Joustavuutta pidetään yhtenä hybridityön parhaimpana puolena.

- Helpompaa etätyössä
- Yhtä helppoa molemmissa
- Helpompaa lähityössä

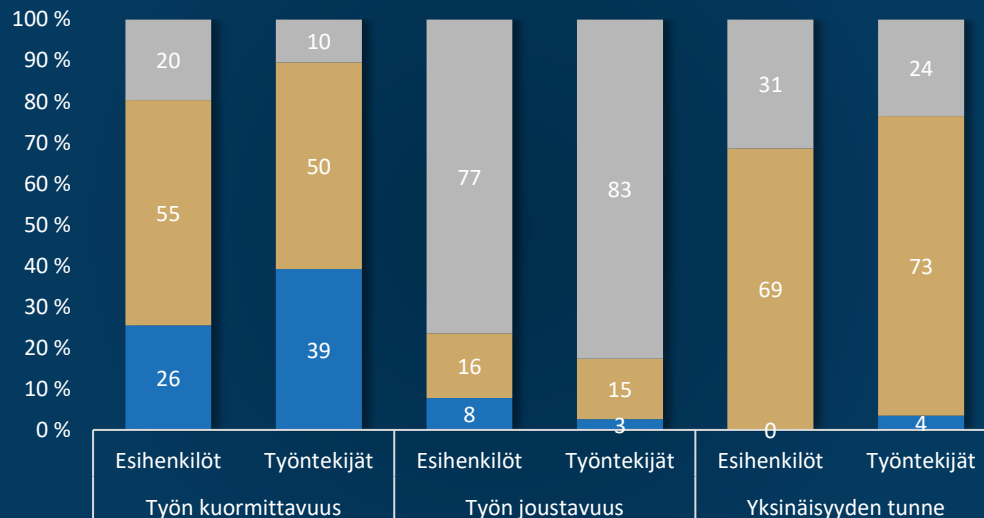
Esihenkilöt n= 51 Työntekijät n=115

Etätyön vaikutus työn kuormittavuuteen

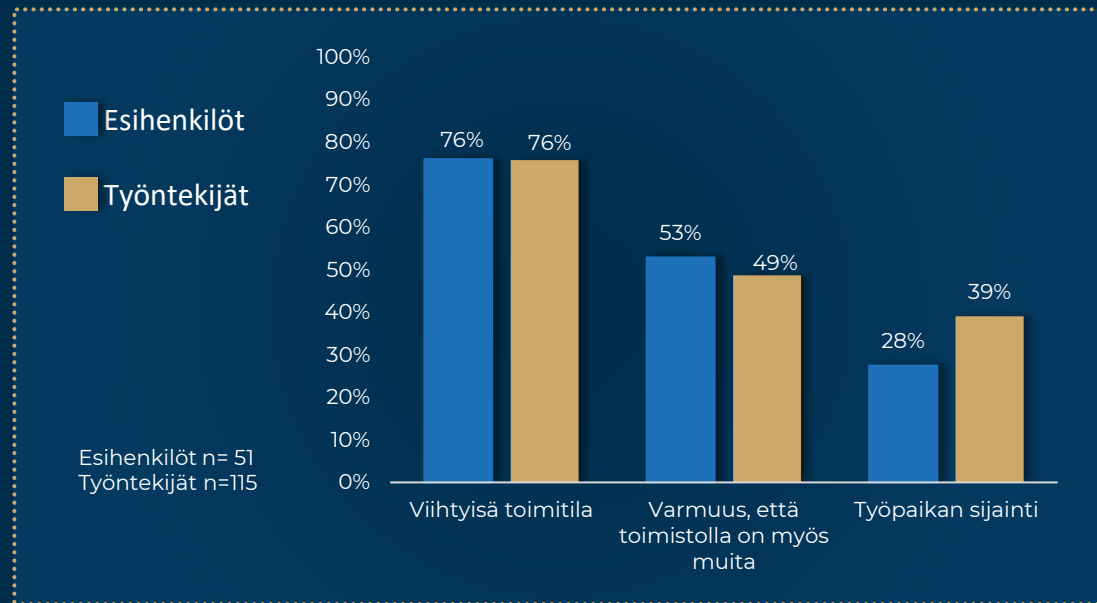
Vähentänyt ■
Ei vaikutusta ■
Lisännyt ■

Esihenkilöt n= 51 Työntekijät n=115

Onko etätyö lisännyt vai vähentänyt seuraavia asioita?



Toimistolle motivoivat tekijät



Vastaajat saivat kysymyksessä valita kahdeksasta vastausvaihtoehdosta kolme tärkeintä toimistolle motivoivaa tekijää. Tässä on esitelty kaksi eniten vastauksia saanutta kohtaa sekä kohta, jossa työntekijöiden ja esihenkilöiden antamat vastaukset eroavat eniten.

Yhteenvedo

Novapoliksen asiakasyritysten suosituimmassa hybridi-työmallissa ei ole erikseen määriteltyjä etä- tai toimistotyöpäivien määrää.

Esihenkilöiden mukaan hybridityön suurimmat haasteet liittyvät vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen.

Myös työntekijät näkevät hybridityön vaikuttaneen negatiivisesti yhteisöllisyyteen, mutta vuorovaikutukseen esihenkilöiden kanssa sillä ei ole heidän mielestään ollut suurta merkitystä.

Sekä esihenkilöt että työntekijät näkevät hybridityön parhaina puolina joustavuuden sekä työn ja perhelämän yhdistämisen.

Hybridityön koetaan myös vähentävän työn kuormitavuutta, tätä mieltä on erityisesti työntekijät.
– onko ihan näin?

Toimistolle motivoivista tekijöistä tärkeimmät ovat viihtyisä toimitila sekä varmuus siitä, että toimistolla on myös muita ihmisiä.

Muissa tutkimuksissa on tullut esille yritysten suunnitelmat muuttaa hybridityömallia lähitulevaisuudessa. Tähän tutkimukseen osallistuneista yrityksistä suurimassa osassa ei ole aikeita muuttaa käytössä olevaa hybridityömallia vuoden 2025 aikana, sillä nykyinen malli on sopiva ja toimiva.

KPY NOVAPOLIS