

Etätyöpandemiasta ja kotirintamajohtamisesta

Liioitellaanko etätyön mukavuutta? Suurennellaanko etäjohtamisen helppoutta? Meidän ei tule olla liian vaikuttuneita siitä, että etätyö ja -johtaminen kotoa ovat tulevaisuuden digitalisoituvan työn ja johtamisen standardit.

Luovassa luokassa paikasta riippumaton työ on ollut normi jo pitkään. Läppärin kanssa sujuvasti kotiin, kahvilaan, mökille tai aurinkorannalle. Monissa perinteisemmissä yrityksissä ja yhteisöissä työ ja johtaminen on tehty pääsääntöisesti työpaikalla. Nyt on koronaepidemian ajamana kaikkialla missä voidaan siirrytty etätyöhön koteihin ja etäjohtamisen piiriin kotirintamalta.

Johtaako tämä kehitys vapaampaan työkuulttuuriin vai yhä globaalimpaan kilpailuun työpaikoista, kun sosiaalinen vuorovaikutus siirtyy yhä laajemmin verkkoon? Jos etätyö onnistuu hyvin, edessä voi olla uusi työn standardi myös tehtävissä, joita aiemmin on tehty paikkasidonnaisesti. Miten e-johtaminen luonnistuu? Vai voiko meillä sittenkin edessämme olla paluu omiin työhuoneisiin. Pelottavaa? Mahdollisuus vai uhka? Ainakin mielenkiintoinen kokeilu. Myös johtamisen osalta?

Työhuoneista avokonttoreihin – tieto kulkee rajatta?

Aikoinaan meillä oli työhuoneet jokaiselle – nyt, avoimuuden ja tiedonkulun nimissä, on avokonttori. Vaikka sisäinen viestintä nopeutuu ja tilaakin säästyy, avokonttori ei ole kaikille töille eikä henkilöille paras työympäristö. Introverttien työteho ja tuottavuus voi romahtaa avokonttoreissa. Toimistokuukeleiden ja ekstroverttien verkottujien parvilta ja taustamelulta suojaudutaan korkeilla sermeillä ja vastamelukuulokeilla.

Monet asiantuntijat siirtyivät jo vuosia sitten suosiolla etätöihin, osa matka-ajan, osa hermojensa säästämiseksi. Puhelinkopit ovat kokeneet renessanssin, tällä kertaa sisätiloissa. Paitsi tieto ja melu, myös kausi-influenssat ja muut herkästi tarttuvat taudit ovat levinneet monissa avokonttoreissa kulovalkean lailla. Kausiepidemioissa sairauspoissaolo on ollut jopa kymmeniä prosentteja. Nyt etänäolo on liki sata prosenttia.

Etätyön rauha – vai avokonttori kotona?

Sosiaalinen media on viime aikoina näyttänyt raadollisesti etätyön toisen puolen. Palaveri saunan lauteilta, kaksosten lauluesitys myyntipuheen keskellä ja kissan häntä kameran edessä. Oma työhuone konttorilla saattaa sittenkin tuntua erittäin hyvältä vaihtoehdolta, kun nuori perhe etäilee kompaktissa kaupunkiasunnossaan. Samaan aikaan on kotona päiväkotit, koulu, harrastukset ja avokonttori – kaikki tämä 75 neliön kolmiossa.

Kahdeksan tunnin sijaan teemmekin etänä ehkä vain kaksi tuntia varsinaista työtä. Etätyöt, epidemia ja fyysinen eristäytyminen laittavat koko perheen henkisen hyvinvoinnin melkoiselle koetukselle. Hävittääkö siis epidemia avokonttorit ja johtaako se jopa omien työhuoneiden palautumiseen?

Digijohtaminen vai heitteillejättö?

Kuinka monta kertaa sinuun on oltu yhteydessä viimeisen kymmenen viikon aikana asiapitoisten Teams- ja Zoom-palaverien ulkopuolella? Vai oletko saanut vain koronasuosituksista kertovia emailleja, työlistoja tai muita ohjeita? Etätyön yksi suuri kysymys on, miten asioiden johtamisen ohella sujuu ihmisten ja innovaatioiden johtaminen, kun torilla, ruokalassa tai edes kahvikoneella ei enää tavata. Mietityttää, katoaako luovuus ja ihmisten johtaminen digityön imuun.

Etätyö on tehostanut palaverikäytäntöjä, kun kuulumiset ja muut asiasta hairahtumiset jäävät vähemmälle, mutta katoaako samalla muutakin? Tehokkuus on hyvästä, mutta liiallisen tehokkuuden myötä saattaa kadota luovuus – tietoa lisäävät sekä levittävät keskustelut ja luovat tauot jäävät pois.

Suomalaisen johtajuuden asialähtöisyys, managerointi, on jopa kliseemäinen piirre. Suomalaisen johtajuuden perinteinen vahvuus, joukkojen edestä johtaminen on muuttumassa. Nyt kotirintamajohtaminen on sata prosenttia. Olemmeko kaikki jatkossa omissa digikorsuissamme, niin lammit ja koskelat kuin jopa paanaset ja tynit?

Digityö ja -johtaminen rajoittuu yhä vähemmän aikaan ja paikkaan

Olemmeko laskemassa liikaa digitaalisuuden varaan? Sahaammeko omaa oksamme, jos digitalisoimme työhön liittyviä sosiaalisia ja johtamisen vuorovaikutussuhteita? Onko mahdollista, että digitalisoimalla näitä vuorovaikutussuhteita, olemme yhä laajemmin altistamassa työtehtäviämme globaalille kilpailulle?

Tämä kehitys voi olla ihan hyvä rationaaliselle yritykselle – mutta mahdollisesti huono Suomen kansantaloudelle. Keskusteltaessa etätyön ja -johtamisen nykykehityksestä meidän tulisikin miettiä myös sitä, mihin nämä työpaikat voivat siirtyä digitalisaation myötä ja mikä on sen vaikutus innovaatiotoiminnalle sekä henkilöstön hyvinvoinnille.

Johtajat, älkää unohtako meitä eturintaman etäduunareita! Vaikka asialliset asiat edelleen hoidetaan, silti ei kannata olla ihan kuin “ellun kanat”. Toinen meistä etätyöläisistä on unohdettu ja se häiritsee – toinen on myös unohdettu, mutta se ei (vielä) häiritse. ●



Jari Laine & Timo Seppälä
jari.laine@aalto.fi & timo.seppala@aalto.fi

Artikkelin kirjoittajat ovat akateemis-pragmaattisia osaamisen ja uuden tiedon sekatyöläisiä, joiden etätyöinnostus on laimentunut lineaarisesti koronaviikkojen edistyessä.