



livi Hakkarainen

Etätyön vaikutukset työntekijäkoke- mukseen perehdytysprosessista

Työharjoittelijoiden perehdytyskokemus Yrityksessä
X

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2022

Tiivistelmä

Tekijä:	Iivi Hakkarainen
Otsikko:	Etätyön vaikutukset työntekijäkokemukseen perehdytysprosessista, Työharjoittelijoiden perehdytyskokemus Yrityksessä X
Sivumäärä:	76 sivua + 3 liitettä
Aika:	Toukokuu 2022
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Eija Westerberg

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajayrityksessä työskentelevien työharjoittelijoiden perehdytyskokemuksen nykytila. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, onko etätyöllä ollut vaikutuksia perehdytyskokemukseen ja miten perehdytyskokemusta voitaisiin kehittää toimeksiantajayrityksessä. Osana selvitystä haluttiin myös saada kokonaiskuva yrityksen tämänhetkisestä perehdytysprosessista.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin perehdytyksen, etätyön ja työntekijäkokemuksen tietoperustaa. Tietoperustassa käsiteltiin muun muassa onnistuneen perehdytyksen elementtejä ja tarkasteltiin etätyön vaikutuksia työskentelyyn ja perehdytykseen. Tietoperustassa käsiteltiin myös työntekijäkokemuksen määritelmää ja sitä, miten yritykset hyötyvät työntekijäkokemuksen kehittämisestä.

Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat toimeksiantajayrityksen etätyössä aloittaneet työharjoittelijat. Opinnäytetyössä hyödynnettiin kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Menetelminä käytettiin kyselylomaketta ja teemahaastatteluja, joissa haastateltiin työharjoittelijoita sekä yrityksen HR-tiimin asiantuntijoita.

Selvityksen perusteella toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessista saatiin muodostettua kokonaiskuva, jonka seurauksena toimeksiantajayritykselle pystyttiin antamaan konkreettisia kehitysehdotuksia. Opinnäytetyössä tehdyn selvityksen perusteella toimeksiantajayrityksessä panostetaan perehdytykseen, ja se näkyi myös kohderyhmän vastauksissa. Voitiin kuitenkin todeta myös se, että kokemukset perehdytyksestä olivat yksilöllisiä. Pääosin perehdytys oli koettu onnistuneeksi etätyöstä huolimatta, mutta sillä on ollut myös negatiivisia vaikutuksia yksittäisiin kokemuksiin.

Avainsanat: perehdytys, etätyö, työntekijäkokemus, työntekijäkokemuksen kehittäminen

Abstract

Author: Iivi Hakkarainen
Title: The Effects of Remote Work on the Employee Experience of the Orientation Process – Trainees' Orientation Experience in the Company X
Number of Pages: 76 pages + 3 appendices
Date: May 2022
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Eija Westerberg, Senior Lecturer

The purpose of this thesis was to investigate what kind of orientation experience the trainees of the case company have. The thesis also investigated what effects remote work has had on the trainees' orientation experience. Part of the thesis was also to find out what kind of orientation process the company uses at the moment. The aim of this thesis was to provide the case company with development proposals for improving the trainees' orientation experience.

The theoretical framework of this thesis included the topics of orientation, remote work, and the effects of remote work on working and orientation. Employee orientation along with the effects on developing the employee experience were also discussed in the theoretical framework.

The research part was based on using quantitative and qualitative research methods. Quantitative research was implemented via a questionnaire, and qualitative research took place when conducting semi-structured thematic interviews.

The results showed that the company invests in trainees' orientation which is visible in the organization of the current orientation process. Also, the trainees of the company were mainly satisfied with the orientation process; however, their orientation experiences differed, which could be seen in the results of the questionnaire. It was also found that remote work had its effects on the orientation experience. These effects were both positive and negative. The outcome of the thesis is the development proposals for improving the trainees' orientation experience. They can help the case company to better shape the future orientation experience.

Keywords: Orientation, remote work, employee experience, development of employee experience

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Toimeksianto, työn tavoitteet ja rajaus	2
1.3	Tietoperusta	3
1.4	Selvityksessä käytetyt tutkimusmenetelmät	5
1.5	Opinnäytetyön rakenne	6
2	Perehdytys	7
2.1	Määritelmä ja tavoite	7
2.2	Onnistunut perehdytys	8
2.2.1	Perehdytysuunnitelma	9
2.2.2	Ensivaikutelma	10
2.2.3	Vastuun jakaminen	10
2.2.4	Palautteen antaminen ja saaminen	11
3	Etätyön vaikutukset työelämään ja perehdytykseen	12
3.1	Etätyön määritelmä	12
3.2	Etätyön vaikutukset työskentelyyn	12
3.3	Perehdytys etätyössä	13
3.4	Etätyöstä hybridityöhön	15
4	Työntekijäkokemus	15
4.1	Määritelmä	15
4.2	Kokemuksen muodostuminen	16
4.3	Työntekijäkokemuksen ympäristöt	17
4.3.1	Fyysinen ympäristö	18
4.3.2	Teknologinen ympäristö	19
4.3.3	Kulttuurinen ympäristö	20
5	Työntekijäkokemuksen kehittäminen	21
5.1	Työntekijäkokemuksen kehittämisestä yleisesti	21
5.2	Työntekijäkokemuksen kehittämisen hyödyt	22
6	Tutkimusmenetelmä	23

6.1	Tutkimusmenetelmät	23
6.2	Reliabiliteetti ja validiteetti	25
7	Kysely työharjoittelijoiden perehdytyskokemuksista	25
7.1	Kyselyn taustaa	25
7.2	Vastaukset	27
7.2.1	Taustakysymykset	27
7.2.2	Työharjoittelijoiden perehdytyskokemus	28
7.2.3	Etätyön vaikutukset perehdytyskokemukseen	43
7.2.4	Avoin kysymys perehdytysprosessin kehittämisestä	51
8	Työharjoittelijoiden henkilöhaastattelut	52
8.1	Haastatteluiden taustaa	52
8.2	Haastatteluiden analysointi	53
8.2.1	Perehdytyskokemus Yrityksestä X	53
8.2.2	Etätyön vaikutukset perehdytyskokemukseen	54
8.2.3	Perehdytysprosessin kehittäminen	55
9	Yrityksen X asiantuntijoiden haastattelut	56
9.1	Haastatteluiden taustaa	56
9.2	Haastattelun analysointi	57
9.2.1	Perehdytysprosessi	57
9.2.2	Etätyön vaikutukset perehdytykseen ja tulevaisuuden näkymät	59
10	Johtopäätökset	60
10.1	Reliabiliteetin ja validiteetin analysointi	60
10.2	Vastausten analysointi	62
10.2.1	Työharjoittelijoiden kokemukset perehdytyksestä	62
10.2.2	Etätyön vaikutukset perehdytyskokemukseen	65
10.2.3	Yrityksen nykyinen perehdytysprosessi	67
10.3	Kehitysehdotusten antaminen toimeksiantajayritykselle	68
10.4	Opinnäytetyön arviointi	69
	Lähteet	72
	Liitteet	

Liite 1. E-lomake-kysely työharjoittelijoille

Liite 2. Haastattelukysymykset työharjoittelijoille ja HR-asiantuntijoille

Liite 3. Tietosuojaselosteet

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Työntekijäkokemus ja siihen panostaminen ovat lähivuosina herättäneet kiinnostusta työnantajissa. Termi on lähtöisin käyttäjä- ja asiakaskokemuksesta, josta se on jalostunut omaksi määritelmäkseen. Uuden sukupolven työntekijät ovat vaativia työnantajiansa kohtaan, mikä lisää kilpailua työmarkkinoilla. Nykyään työntekijöiden tyytymättömyys johtuu osittain siitä, että työntekijöiden hyvinvointi asetetaan toissijaiseksi tuottavuuden ja tehokkuuden rinnalle. (Schmidt.)

Aikaisemmin työnantajat ovat keskittyneet kehittämään asiakaskokemustaan, tavoitteena lisätä sillä liiketoiminnan kasvua. Kuitenkin nyt ja tulevaisuudessa yritysten on aika suunnata katse kohti työntekijöitä ja heidän tarpeitaan. Työntekijäkokemuksen kehittäminen johtaa lopulta hyvään asiakaskokemukseen. (Roidu 2019.) Työntekijäkokemus tuo yritykselle kilpailukykyä, mutta sen lisäksi sillä on positiivisia vaikutuksia työntekijän tuottavuuteen ja kehitykseen. (Verona).

Työntekijäkokemuksesta puhutaan paljon nykyisin, mutta se on alkujaan nousut enemmän esille 2010-luvun jälkeen. Aikaisemmin yrityksiä kiinnosti enemmän johtajuus ja organisaatiokulttuuri, jotka kuitenkin vahvasti liittyvät myös työntekijäkokemukseen. Viimeistään siinä vaiheessa työntekijäkokemukseen keskittyminen on lisääntynyt yrityksissä, kun osaavat työntekijät ovat löytäneet tiensä toiseen yritykseen syystä tai toisesta. Nykyään työntekijäkokemukseen panostamisella halutaan lisätä työntekijöiden sitoutumista, mutta yritykset haluavat samalla kehittää asiakaskokemustaan sekä työnantajabrändiään. (Huhta & Myllyntaus 2021, 49–50.)

Työntekijäkokemusta voidaan tulkita yksilöllisesti monesta eri näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijäkokemusta **perehdytyksen** näkökulmasta. Työntekijän ensimmäinen konkreettinen kosketus uuteen työhön

alkaa perehdytyksellä. Perehdytyksen tarkoitus on antaa juuri aloittaneelle työntekijälle parhaat lähtökohdat päästä osaksi työyhteisöä ja oppia työstä ja yrityksen toimintatavoista (Luukka 2019, 391).

Työntekijäkokemukseen ja perehdytykseen liittyy paljon vuorovaikutustilanteita, joita kohdataan työn alkaessa ja sen aikana. Työntekijän ja työnantajan väliseen vuorovaikutukseen tuli haasteita vuoden 2019 koronaviruspandemian levinnyt ympäri maailmaa. Opinnäytetyössä **koronaviruksella** tarkoitetaan sars-CoV-2 (*covid-19*) virusta (Makkonen-Craig 2021). Koronaviruksen takia yksittäiset kohtaamiset muiden ihmisten kanssa minimoitiin, ja sen lisäksi etätöskentelystä tuli yli miljoonalle suomalaiselle uusi työskentelymuoto. Jo kaksi vuotta maailmalla levinnyt koronavirus on vaikuttanut myös perehdytykseen. Perehdytys on asettanut haasteita sekä työntekijälle että työnantajalle. (Rytkönen 2020.)

1.2 Toimeksianto, työn tavoitteet ja rajaus

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona yritykselle, joka haluaa pysyä työssä nimettömänä. Toimeksiantajayritys on asianajotoimisto, ja opinnäytetyössä viitataan toimeksiantajaan myöhemmin nimityksellä ”**Yritys X**”. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tehdä toimeksiantajalle selvitys yrityksen työharjoittelijoiden perehdytyskokemuksesta. Toimeksiantaja haluaa selvityksen avulla tietää myös, onko etätöyllä ollut vaikutuksia työharjoittelijoiden perehdytyskokemukseen.

Opinnäytetyössä halutaan selvittää myös, millainen yrityksen tämänhetkinen perehdytysprosessi on, mistä se koostuu ja miten perehdytys tullaan jatkossa toteuttamaan. Kun selvityksessä on saatu muodostettua kokonaiskuva yrityksen nykyisestä perehdytysprosessista sekä saatu havaintoja työharjoittelijoiden kokemuksista, voidaan selvityksen perusteella tarjota toimeksiantajalle mahdollisesti kehitysehdotuksia tuleviin perehdytysprosesseihin.

Toimeksiantajayrityksen työharjoittelijat toimivat selvityksen kohderyhmänä. Opinnäytetyössä rajattiin selvitykseen sellaiset henkilöt, jotka ovat aloittaneet perehdytyksen työharjoittelijana 2021 keväästä eteenpäin ja ovat pystyneet työn

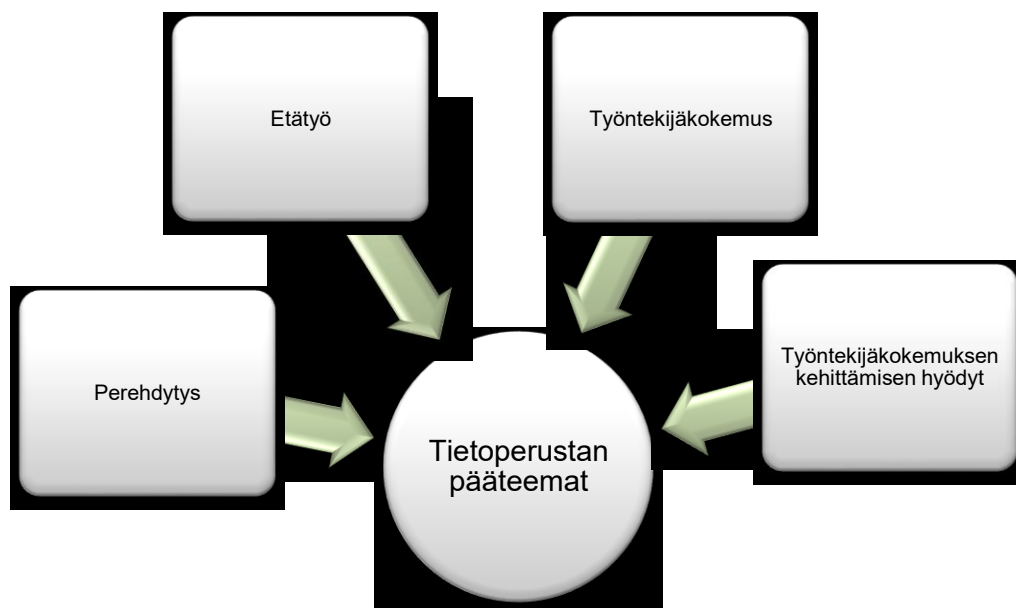
luonteen puolesta työskentelemään etänä. Selvitys haluttiin rajata vuoden sisällä aloittaneisiin harjoittelijoihin, jolloin perehdytys ja etätyöskentely ovat vielä suhteellisen tuoreessa muistissa.

Opinnäytetyön tavoitteita voidaan tarkastella seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Millainen perehdytysprosessi Yrityksessä X on?
2. Miten työharjoittelijat kokevat perehdytyksen Yrityksessä X?
3. Miten etätyö on vaikuttanut työharjoittelijoiden perehdytyskokemukseen?
4. Kuinka Yrityksen X työntekijäkokemusta ja perehdytysprosessia voitaisiin kehittää tulevaisuudessa?

1.3 Tietoperusta

Opinnäytetyössä avataan perehdytyksen, etätyön, työntekijäkokemuksen ja työntekijäkokemuksen kehittämisen tietoperustaa. Opinnäytetyön tietoperusta syventyy tarkastelemaan työntekijäkokemusta perehdytyksen näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön tietoperustan lähteenä on käytetty aiheeseen perehtyneitä ammattikirjoja, tutkimuksia, artikkeleita ja muita verkkolähteitä, kuten esimerkiksi blogitekstejä.



Kuvio 1. Opinnäytetyön tietoperustan pääteemat.

Perehdytys on prosessi, jossa uusi työntekijä tutustuu uuteen työpaikkaan, työyhteisöön ja työtehtäviin. Perehdytys samalla luo työntekijän ja työnantajan välille suhteen, jolla voi olla merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumiseen. On tutkittu, että 69 prosenttia työntekijöistä jää yritykseen vähintään kolmeksi vuodeksi onnistuneen perehdytyskokemuksen seurauksena. (Pavlou 2020.)

Tietoperustassa käsitellään myös työntekijäkokemusta ja työntekijäkokemuksen kehittämistä. Työntekijäkokemusta pidetään kilpailuvalttina, ja se heijastuu myös perehdytykseen. Kokemukset perehdytyksestä voivat olla täysin erilaiset riippuen siitä, miten perehdytys on toteutettu. Yksilölliset tarpeet huomioiva perehdytys tuottaa parempaa sitoutumista ja parantaa työntekijäkokemusta. Työntekijäkokemukseen panostavat yritykset haluavat tarjota asiakkaiden lisäksi myös työntekijöille hyvän kokemuksen. Työntekijäkokemusta kehittävät yritykset pystyvät myös erottautumaan näin työmarkkinoilla. (Huurinainen & Hyytiäinen 2016.)

1.4 Selvityksessä käytetyt tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä aineistoa kerättiin kyselylomakkeella. Toimeksiantaja halusi saada laajan kuvan työharjoittelijoiden perehdytyskokemuksista, joten kysely nähtiin selvityksen kannalta järkeväksi tehdä koko perusjoukolle.

Opinnäytetyössä määrällistä tutkimusta tuettiin myös laadullisen tutkimuksen menetelmällä. Laadullinen selvitys toteutettiin haastatteluina, joihin valittiin kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Haastatteluiden tarkoitus oli tukea kyselylomakkeesta saatuja tilastollisia vastauksia ja pyrkiä syventymään laajemmin tutkittavaan asiaan, eli perehdytyskokemukseen. Luvussa kuusi esitellään tarkemmin opinnäytetyössä hyödynnettyjen tutkimusmenetelmien tietoperustaa.

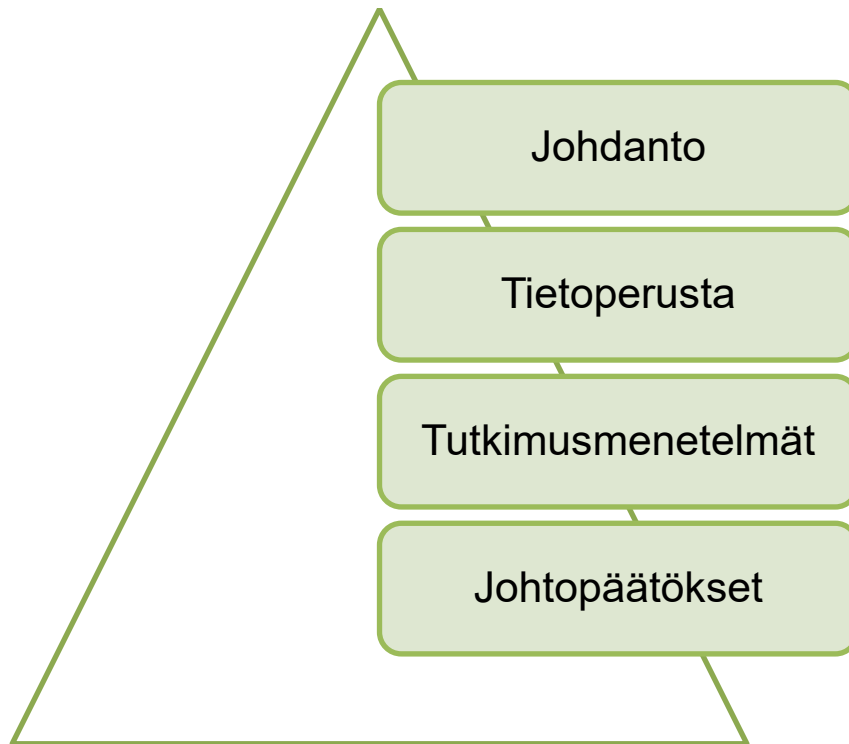
Tämän opinnäytetyön selvityksessä hyödynnetään **menetelmätriangulaatiota**. Menetelmätriangulaatio on yksi triangulaation neljästä tyypistä ja sen avulla voidaan hyödyntää tiedonhaussa useampaa erilaista menetelmää. Esimerkkeinä näistä menetelmistä ovat myös tässä opinnäytetyössä kohderyhmälle toteutettu kysely ja haastattelut. Menetelmät tulee valita soveltumaan parhaiten juuri kyseisen työn aiheeseen ja menetelmissä pyritään saamaan vastaukset ja ratkaisut esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Kahden menetelmän yhdistäminen samassa tutkimuksessa voi aiheuttaa myös haasteita. Yksi haaste voi ilmetä niin, ettei tutkimuksesta saada tarpeeksi kattavaa, sillä kaikkeen dataan ei ehdiä perehtymään tarpeeksi perusteellisesti. (Ruohonen 2021.) Tässä opinnäytetyössä on tiedonhaussa hyödynnetty sekä kyselyä että haastattelua. Kyselyllä pyritään saamaan tietoa siitä, mitä mieltä vastaajat ovat yleisesti olleet aiheesta (tässä tapauksessa perehdytyksestä) ja haastatteluilla pyritään saamaan vastauksia samoihin kysymyksiin syvemmin.

Kyselyn ja haastatteluiden lisäksi haluttiin myös selvittää yhteen opinnäytetyön tutkimuskysymykseen (luku 1.2) vastaus haastatteleamalla Yrityksen X asiantuntijaroolissa työskenteleviä henkilöitä yrityksen tämänhetkisestä

perehdytysprosessista. Haastattelut toteutettiin kahdelle yrityksessä työskentelevälle HR-asiantuntijalle.

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö koostuu neljästä osa-alueesta: johdanto, tietoperusta, tutkimusmenetelmät ja johtopäätökset.



Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne osa-alueittain

Opinnäytetyön johdanto johdattelee lukijan opinnäytetyön aiheeseen ja tavoitteisiin sekä selvityksessä käytettyihin tutkimusmenetelmiin. Opinnäytetyön tietoperusta jakautuu neljään lukuun, jotka ovat perehdytys, etättyö, työntekijäkokemus ja työntekijäkokemuksen kehittäminen.

Tietoperustan jälkeen opinnäytetyön seuraavat luvut käsittelevät selvityksessä hyödynnettyjä tutkimusmenetelmiä. Luvussa kuusi lukija johdatellaan opinnäytetyössä käytettyihin tutkimusmenetelmiin. Kysely, henkilöhaastattelut ja asiantuntijahaastattelut avataan auki omissa luvuissaan.

Johtopäätöksissä analysoidaan ja arvioidaan selvityksistä saatuja tuloksia ja niiden todenmukaisuutta. Johtopäätöksissä esitellään myös mahdollisesti esille nousseita kehitysehdotuksia toimeksiantajayritykselle. Työn lopuksi analysoidaan työn onnistumista ja arvioidaan myös omaa onnistumista. Opinnäytetyön lopussa on liitteenä kyselylomake, haastattelukysymykset ja tietosuojaselosteet.

2 Perehdytys

2.1 Määritelmä ja tavoite

Työntekijän perehdytyksestä säädetään Työturvallisuuslaissa. Perehdytyksen vastuu on työnantajalla ja tämän tulee esimerkiksi antaa työntekijöilleen riittävästi tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Lain näkökulmasta uuden työn aloittava työntekijä tulee perehdyttää työhön, työpaikan olosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. (Työturvallisuuslaki 2002, 1 §).

Lainsäädännöllisten velvoitteiden lisäksi työntekijän perehdytys on työntekijälle itselleen tärkeä hetki päästä mukaan uuteen työyhteisöön ja organisaatiokulttuuriin. Työntekijän sitouttaminen alkaa jo ennen varsinaista perehdytysjaksoa, useimmiten jo rekrytointivaiheessa. (Åström 2018.)

Perehdyttäminen ja työnopastus muodostavat kokonaisuuden työntekijän perehdyttämisestä. **Perehdyttämisellä** pyritään tutustuttamaan uusi työntekijä työyhteisöön ja pyritään opastamaan tämä työympäristöön liittyviin käytännön asioihin, jotta työskentely toteutuu turvallisesti. **Työnopastus** on vaihe perehdytyksestä, jossa uudelle työntekijälle tulevat tutuksi konkreettiset työhön liittyvät tehtävät ja laitteisto. Perehdyttäminen ja työnopastus ovatkin osa yrityksen jatkuvaa prosessia ja se koskee uusien työntekijöiden lisäksi myös nykyisiä työntekijöitä. Jo olemassa oleville työntekijöille perehdytys on oleellista ja tarpeellista, jos työnkuva tai työtehtävät vaihtuvat yrityksen sisällä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

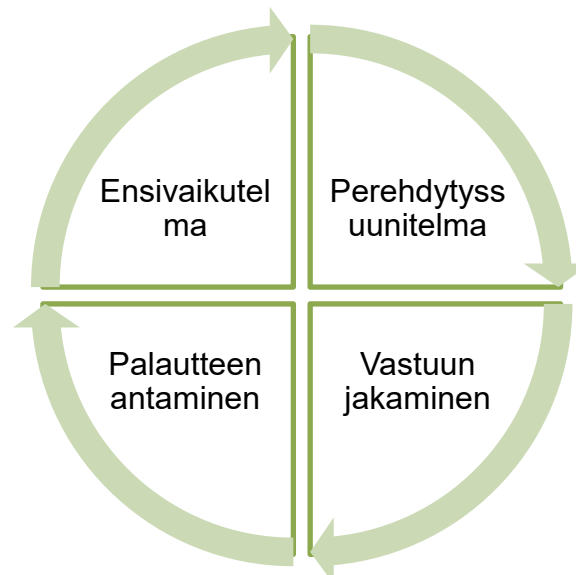
Yritykset asettavat perehdyttämislle tavoitteet. Yritys voi halutessaan määrittellä tavoitteet lyhyt- tai pidempiaikaisiksi, kunhan ne vastaavat yrityksen strategiaa. Yrityksen perehdytyksen tavoitteet voivat esimerkiksi tukea yrityskulttuurin vahvistamista tai uuden työntekijän sitouttamista. Yritys voi myös tavoitella perehdytyksellä työntekijöiden kehittymisen tukemista ammatillisesti. Yritykset voivat miettiä ennen uuden tai vanhan työntekijän perehdytystä, mitä perehdytyksellä tavoitellaan ja kuinka paljon siihen halutaan käyttää resursseja. Näiden kysymysten pohjalta on helpompi asettaa tavoitteet ja mennä niiden asettamaan suuntaan. (Eklund 2020.)

2.2 Onnistunut perehdytys

"Perehdytys on työntekijäkokenuksen kivijalka." (Professio).

Onnistuneella perehdytyksellä on paljon positiivisia vaikutuksia yritykseen. Onnistunut perehdytys takaa laadukkaampaa työtä, lisää tuottavuutta ja samalla myös edistää työntekijöiden sitoutumista. (Professio.)

Onnistunut perehdytys voi muodostua kuviossa 3 esitetyistä elementeistä.



Kuvio 3. Onnistuneen perehdytyksen elementtejä esitettynä (Luukka 2019; Intro 2019; Åström 2018).

2.2.1 Perehdytys suunnitelma

Perehdytys alkaa useimmiten jo ennen ensimmäistä perehdytyspäivää, yleensä jo työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen työn alkaminen konkretisoituu, jolloin työntekijä sekä työnantaja aloittavat valmistautumisen perehdytykseen. Perehdytysprosessin alussa työnantajan on hyvä laatia uudelle työntekijälle perehdytys suunnitelma. (Åström 2018.)

Perehdytys suunnitelma on organisaatiokohtainen ja sen laajuuteen voi vaikuttaa esimerkiksi organisaation koko. Perehdytys suunnitelman avulla jokainen uusi aloittava työntekijä saa työhönsä tarvittavat lähtökohdat. Perehdytys suunnitelman avulla puolestaan työnantaja pystyy seuraamaan, että kaikki perehdytykseen kuuluvat asiat tulevat käytyä läpi. (Eklund 2020.)

Perehdytys suunnitelma voidaan Eklundin (2020) mukaan toteuttaa viiden kysymyksen kautta, jotka vastaavat kysymyksiin **kuka, mitä, milloin, miten ja kenelle**. Näiden kysymysten avulla pystytään täsmentämään, että kuka perehdytyksen järjestää ja ketkä siitä ovat vastuussa. Tarkistuslista auttaa perehdyttäjää selventämään, mitä kaikkea perehdytyksessä täytyy käsitellä sekä mitkä kaikki työhön liittyvät asiat, laitteistot ja järjestyssäännöt tulee käydä uuden työntekijän kanssa läpi. (Eklund 2020.)

Perehdytys suunnitelmassa kannattaa miettiä tarkkaan myös se, missä järjestyksessä työharjoittelijalle tullaan opettamaan perehdytettävät asiat. Järjestelmällinen järjestys perehdytyksessä helpottaa työnantajaa ja työntekijää. On myös huomioitava, että jokainen työntekijä oppii asiat yksilöllisesti, minkä takia suunnitelmassa on hyvä olla joustoa myös ajallisesti. (Eklund 2020.)

Perehdytys suunnitelmassa on hyvä myös ilmetä toimenpiteet, joiden avulla perehdytys toteutetaan. Työntekijän perehdyttämisessä voidaan hyödyntää esimerkiksi erilaisia koulutus-, verkko- ja webinaarilaisuuksia. Myös perehdytysprosessissa on hyvä huomioida työntekijän yksilöllisyys, sillä joustamaton perehdytys ei takaa hyvää perehdytyskokemusta eikä oppimista. Perehdytys

kannattaa suunnitelmasta huolimatta kohdistaa aina yksilöön. (Eklund 2020.)

2.2.2 Ensivaikutelma

Työntekijälle ensimmäinen päivä uudessa työpaikassa on tärkeä, ja sen onnistumiseen työnantajalla on merkittävä rooli. Rekrytointiprosessin sekä ensimmäisen perehdytyspäivän välisenä aikana työnantajalla on mahdollisuus antaa itsestään kuva, joka vaikuttaa myönteisesti työntekijän ajatuksiin ja mielikuviin tulevasta työpaikasta. Tämän lisäksi uuden työntekijän valmistelu ja perehdyttäminen työhön ennen varsinaista perehdytyspäivää vähentää työntekijän jännitystä. (Luukka 2019, 388–389.)

Onnistuneeseen perehdyttämiseen kuuluu työntekijöiden huomioiminen ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Tähän kuuluu tarvittavista työvälineistä ja käytännön asioista huolehtiminen niin, että ne ovat työntekijälle valmiina ensimmäisenä päivänä. Hyvän ensivaikutelman luomiseksi työnantaja voi antaa uudelle työntekijälle ensimmäisenä päivänä niin sanotun ”tervetuliaispaketin”. (Luukka 2019, 392–395.)

2.2.3 Vastuun jakaminen

Esihenkilöllä on päävastuu työntekijän perehdyttämisestä ja perehdytyksen sisällöstä. Esihenkilö voi halutessaan jakaa perehdytysvastuuta muille yrityksessä työskenteleville henkilöille. Uuden työntekijän perehdytystä tukee yleensä sellainen henkilö, joka on kokenut saman perehdytysprosessin itse aikaisemmin. (Ruotsalainen 2020.)

Kun esihenkilö on valinnut perehdytyksestä vastuussa olevat henkilöt, tulee perehdytettävien kesken sopia roolien ja tehtävien jako. Yritykset, jotka perehdyttävät kerralla suuren määrän ihmisiä, tarvitsevat tarkan suunnitelman. Yrityksen kannattaa nimetä uusille työntekijöille tukihenkilö, jota voidaan kutsua myös nimellä ”mentori” tai ”tutori”. Mentori on yleensä yrityksessä jo aiemmin

työskennellyt henkilö, jonka tehtävänä on auttaa ja tukea uutta työntekijää. Mentori auttaa työntekijää pääsemään sisään työhön ja arkeen. (Intro 2019.)

Uuden työntekijän aloittaminen yrityksessä koskettaa jokaista työyhteisön jäsentä. Sen takia myös vastuu perehdytyksestä koskee myös muitakin, kun esihenkilöä. Uudesta työntekijästä kannattaa viestiä koko työporukalle, jotta uuden työntekijän saapumiseen osataan valmistautua koko työyhteisössä. (Intro 2019.)

2.2.4 Palautteen antaminen ja saaminen

Perehdytyksen tarkoitus on valmistaa uusi työntekijä työhönsä niin, että hän pystyy suoriutumaan siitä hyvin. Uuden työntekijän tulee saada palautetta työstään jo ensimmäisestä työpäivästä alkaen. Palautetta voidaan antaa esimerkiksi viikko- tai kuukausitasolla. (Luukka 2019, 402.)

Palautteen saaminen lisää työmotivaatiota ja auttaa työntekijää saamaan arvotuksen tunteen tekemäänsä työtä kohtaan. Rakentavalla palautteella on myös merkitystä työntekijän kehittymisen kannalta. Hyvä ja kannustava palaute ruokkii kehittymisen ja oppimisen intoa. Työpaikoilla palautteen antaminen voi jäädä vähäiseksi, jolloin sillä voi olla kielteisiä vaikutuksia työntekijään. Mikäli työntekijälle ei anneta työstään palautetta, voi tälle tulla työstään merkityksetön olo. Palautteen antaminen vahvistaa myös sitä, että työntekijä tietää tekevänsä asiat oikein. (Sarkkinen 2017.)

Parhaat kehitysideat perehdytyksen kehittämiseen kannattaa kerätä niiltä henkilöiltä, jotka ovat itse kokeneet kyseisen yrityksen perehdytyksen. Yrityksen kannattaakin hyödyntää näitä henkilöitä kertomaan, miten perehdytystä voisi kehittää seuraavilla kerroilla. Palautetta voi kerätä esimerkiksi kyselyllä, johon työntekijät voivat anonymisti kertoa heidän perehdytyskokemuksistaan. (Talentech.) Kun uudelta työntekijältä halutaan kerätä palautetta, kannattaa se tehdä ennen kuin työntekijä on omaksunut organisaation kulttuurin. Omaksuttuaan yrityksen kulttuurin ja työtavat, rehellisen palautteen saaminen voi vaikeutua. (Luukka 2019, 402–403.)

3 Etätyön vaikutukset työelämään ja perehdytykseen

3.1 Etätyön määritelmä

Futuristina tunnettu Alvin Toffler, sekä tutkija ja fyysikko Jack Nilles olivat esimerkkejä henkilöistä, jotka pystyivät ennakoimaan teknologian kehityksen mahdollistavan tietotyön tekemisen muualla kuin varsinaisella työpaikalla. 1970- ja 80-luvulla tehdyt ennusteet herättivät myös ensimmäiset etätyöhön viittaavat termit ”telecommuting” sekä ”telework”. Kuitenkaan tällöin etätyö ei vielä herättänyt yrityksissä suurta suosiota. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 14.)

Etätyö on työskentelymuoto, jossa hyödynnetään tietotekniikka niin, että työnteoko voi tehdä myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyö ei sido työntekijää yhteen paikkaan. Etätyöstä sovitaan työnantajan kanssa niin, että työtä voidaan tehdä säännöllisesti tai osittain etänä, esimerkiksi kotoa käsin. Etätyöksi ei kuitenkaan lueta sellaista työtä, jota ei voisi tehdä varsinaisella työpaikalla. Esimerkiksi lähetin työtä ei lasketa etätyöksi. (Tilastokeskus; Yrittäjät.)

Kuten muualla maailmassa, niin myös Suomessa vuonna 2020 alkukeväällä etätyöskentelystä tuli osalle arkipäivää. 12.3.2020 Suomen Hallitus kehotti välttämään mahdollisimman paljon ylimääräisiä kontakteja sekä suositteli yrityksiä siirtymistä mahdollisuuksien mukaan etätyöskentelyyn. Useat yritykset Hallituksen suosituksesta päättivät täten siirtyä lähemmäs kohti etätyöskentelyä. (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 18.) Viimeisin etätyö suositus Suomessa on päättynyt 28.2.2022, jolloin työpaikalla voitiin aloittaa siirtyminen etätyön ja läsnätyön yhdistämisen malliin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

3.2 Etätyön vaikutukset työskentelyyn

Kun puhutaan etätyön vaikutuksista ihmisiin, asiaa on muistettava tarkastella yksilöllisestä näkökulmasta. Ihmisten persoonallisilla tekijöillä on vaikutuksia yksilöllisiin tunteisiin ja kokemuksiin. Myös esimerkiksi työkokemuksella, työskentelyolosuhteilla sekä perhetilanteella voi olla vaikutuksia kokemuksiin etätyöstä.

Osa ihmisistä saattaa kokea etätyön lisänneen heidän hyvinvointiaan. Toisille etätyö on saattanut aiheuttaa negatiivisia tunnetiloja, kuten esimerkiksi eristäytyneisyyden tunnetta. Työntekijälle työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen korostuu etätyöskentelyssä. (Työterveyslaitos.)

Duunitorin tekemässä verkkokyselyssä vuonna 2020 rekrytointialan ammattilaiset ja päättäjät vastasivat siihen, miten etätyö on vaikuttanut suomalaisiin työntekijöihin. Kyselyssä vastaajat olivat siirtyneet koronapandemian takia fyysisestä työstä etätyöskentelyyn. Kyselyssä nousi esille se, miten etätyö on vaikuttanut positiivisesti tai negatiivisesti työntekoon. (Mäkelä 2020a.)

Etätyö on tuonut arkeen enemmän aikaa, kun työntekijät säästävät työmatkoissa. Tämä näkyy myös siinä, että vapaa-aika perheen kanssa on lisääntynyt. Yhteinen lisääntynyt vapaa-aika on koettu sen takia etätyön yhdeksi positiiviseksi vaikutukseksi. Kyselyn perusteella myös etätyöskentely on vaikuttanut työnteon tehokkuuden parantumiseen. (Mäkelä 2020a.)

Vastauksien perusteella etätyö on asettanut myös arkeen ja työntekoon haasteita. Yhdeksi haasteiksi nousi esille perheen läsnäolo kotona samaan aikaan töiden kanssa. Työskentely kotona perheen kanssa on vaikeuttanut keskittymistä työskentelyyn. Esille nousi myös sosiaalisen kanssakäymisen vähentyminen. Etätyön myötä eristäytyminen omaan kotiin on vähentänyt työyhteisössä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Tämä on johtanut myös siihen, että työkavereiden väliset keskustelut saattavat liittyä vain työasioihin, jolloin vapaampi keskustelu jää vähemmälle. (Mäkelä 2020a.)

Etätyön asettamat haasteet näkyvät myös työpäivän aikatauluttamisessa, mikä on voinut johtaa pidempiin ja tauottomiin työpäiviin. Viimeisenä esille tulleena haasteena on työergonomian heikentyminen. (Mäkelä 2020a.)

3.3 Perehdytys etätyössä

Etätyöskentelyn mukana myös perehdytysprosessiin on tullut muutoksia, jotka ovat asettaneet hankaluuksia työnantajalle. Yksi ongelma nousee esille

erityisesti yhteenkuuluvuuden tunteessa. Uuden työntekijän saaminen mukaan työyhteisöön on haasteellista vähäisten kontaktien vuoksi. Perehdytys voi tästä huolimatta onnistua, mikäli perehdytykseen nähdään aikaa ja vaivaa. (Matikka 2021.)

Uuden työntekijän perehdytys etänä vaatii työnantajalta tiettyihin asioihin erityistä panostamista. Varmistaakseen onnistuneen perehdytyksen, tulee työnantajan panostaa erityisesti perehdytysuunnitelmaan. Uutta perehdytysuunnitelmaa ei tarvitse kehittää, vaan työnantaja voi hyvin hyödyntää vanhaa suunnitelmaa, jota on käytetty ennen etätyöskentelyyn siirtymistä. Perehdytysuunnitelmassa Mäkelän mukaan (Mäkelä 2020b) tulee selkeytyä tavoitteiden lisäksi myös yrityskulttuurille ominaiset asiat kuten missio, visio ja strategia. Kiinnittämällä näihin huomiota, myös uusi työntekijä pääsee sisälle yrityksen kulttuuriin. Kulttuurin omaksuminen auttaa työntekijää tuntemaan itsensä sitoutuneeksi yritykseen. (Mäkelä 2020b; Pulkkinen 2020.)

Uuden työntekijän aloittaessa työnantajan on huolehdittava hyvissä ajoin työntekijälle tarvittavat työvälineet, niin että työn tekeminen onnistuu myös kotiostolta käsin. Sen lisäksi, että työvälineet toimitetaan hyvissä ajoin ennen työn aloittamista, on uuden työntekijän kanssa hyvä käydä läpi ne henkilöt, joihin voi tukeutua tietoteknisissä ongelmatilanteissa. (Pulkkinen 2020.)

Etäperehdytyksessä korostuu kommunikaatio, joka on vähentynyt työpaikoilla etätyön seurauksena. Kun perehdytys toteutetaan etänä, on hyvä kirjallisten ohjeiden sijaan hyödyntää ohjeistamista videoyhteyden välityksellä. Perehdytettävä ja perehdyttävä voivat esimerkiksi hyödyntää ohjeistuksessa tietokoneen näytön jakamista, jolloin työn seuraaminen helpottuu puolin ja toisin. (Mäkelä 2020b.)

Työharjoittelijan esittäessä kysymyksiä etäyhteyden välityksellä kynnys voi olla korkeampi kuin normaali tilanteessa. Helpottamaan kysymysten esittämistä, kannattaa uudelle työntekijälle heti alusta alkaen kertoa, ketkä ovat hänen

perehdytyksensä vastuu ihmiset ja mitkä ovat perehdytyksen tavoitteet. (Mäkelä 2020b.)

Etätyöskentely on vähentänyt myös sosiaalista kanssakäymistä, jolloin myös uuden työntekijän mahdollisuudet tutustua työkavereihin ovat heikkommat. Työnantajan kannattaa keskittyä niihin tilanteisiin, joilla voidaan tukea yhteisöllisyyttä etätyöstä huolimatta. Yhteenkuuluvuuden tunne vahvistaa yrityksen kulttuuria, ja se saa myös uuden työntekijän tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä. (Pulkkinen 2020; Mäkelä 2020b.)

3.4 Etätyöstä hybridityöhön

Hybridityö toimii fyysisen työskentelyn ja etätyöskentelyn välisenä mallina, jossa työntekijä voi itse vaikuttaa missä töitään tekee. Kun koronavirus levitessään lisäsi etätyöskentelyä, myös tulevaisuus näyttäisi sen, ettei paluuta täysin ”normaaliin” tule olemaan lähiaikoina. Hybridityöskentely on työntekijän kannalta joustava ja myös ajansäästämiseksi suosittu työskentelymalli. Työnantajan näkökulmasta hybridityömalli myös tehostaa työn tekoa. (Muutostaito.)

Hybridityötä voidaan soveltaa monella eri tavalla. Työntekijä voi vaihdella hybridityössä työskentelyä esimerkiksi vuoroviikoittain. Hybridityössä on myös yleistä, että osa työporukasta työskentelee kokoaikaisesti joko etätyössä tai läsnätyössä. Hybridityö käsitteenä etsii vielä paikkaansa, ja sen takia työpaikka-kohtaisesti hybridityöstä kannattaa kerätä työntekijöiltä palautetta, jotta työskentelyä voidaan kehittää tulevaisuudessa. (Työterveyslaitos.)

4 Työntekijäkokemus

4.1 Määritelmä

Työntekijäkokemus (*Employee Experience, EX*) voidaan kuvailla kokemusten, odotusten ja havaintojen summana, joka muodostuu subjektiivisesti uudelle tai vanhalle työntekijälle työnantajasta sekä työpaikasta. Työntekijäkokemuksen muodostumiseen vaikuttavat kaikki työntekijän ja työnantajan väliset

vuorovaikutustilanteet. Kokemuksia syntyy työntekijälle työsuhteen alussa, aikana sekä lopussa. (Huhta & Myllyntaus 2021, 120; Wride, Pattersson & Maylett 2017, 26; Luukka 2019, 154.)

Työntekijäkokemuksen muodostumiseen vaikuttavat **työnantajan arvolupaus** (*Employee Value Proposition, EVP*), joka perustuu työntekijän odotuksiin ja lupauksiin työpaikasta sekä työnantajasta. Yrityskulttuuri kuvaa työnantajalupauksen todellisuutta. Arvolupauksissa annetut odotukset ja lupaukset, sekä yrityskulttuurin luoma todellisuus työpaikasta saa aikaa työntekijäkokemuksen, joka voi parhaimmillaan luoda tyytyväisen ja sitoutuneen työntekijän. Jos lupaukset ja todellisuus eivät vastaa toisiaan, työntekijäkokemus johtaa tyytymättömyyteen, mikä taas asettaa matalan kynnyksen työpaikan vaihtamiselle. (Luukka 2019, 154–155.)

4.2 Kokemuksen muodostuminen

Kokemus (*Experience*) voidaan myös määritellä usealla eri tavalla. Kielitoimiston sanakirja esimerkiksi määrittelee kokemuksen ”koettuna tapauksena”, ”elämyksenä” tai ”kokemalla saatuna tietona” (Kotimaisten kielten keskus 2021).

Ihmiset kasvavat kokemusten kanssa, joita koetaan yksin ja yhdessä. Kokemukset eivät synny toisten pakottamina, vaan ihmisen uteliaisuudesta. Ihminen haluaa nähdä ja kokea ja kokemuksista syntyneet muistot kantavat läpi koko elämän. Ihmiset kohtaavat kokemuksia vapaa-ajan lisäksi myös töissä. Työpaikalla muodostuneet kokemukset ovat myös arvokkaita. Ihminen, joka työskentelee 40 tuntia viikossa antaa kokonaisuudessaan elämästään 30 prosenttia pelkälle työnteolle, joten kokemuksilta on mahdoton välttyä. (Morgan 2017.)

Kokemusta voidaan lähteä tutkimaan esimerkiksi sitä kautta, miten yksilö havaitsee ja tuntee kokemuksen. Huhta ja Myllyntaus (2021, 138) kuvaavat kokemuksen kokonaisuuden kolmevaiheiseksi makroprosessiksi. Prosessin ensimmäisellä vaiheella eli **ennakoinnilla** pystytään vaikuttamaan merkityksellisesti kokemuksen muodostumiseen. Hyvä ensivaikutelma luo kokemusten prosessin ensimmäiselle vaiheelle lupaavan alun, joka halutaan saavuttaa.

Ennakoinnin jälkeen henkilöllä voi olla jo ensivaikutelma tilanteesta, mutta tässä vaiheessa kokemuksen kohtaaminen konkretisoituu. **Osallistaminen** on prosessin toinen eli kohtaamisen vaihe, jolloin vuorovaikutuksen seurauksena henkilö kohtaa kokemuksen ensimmäisen kerran. (Huhta & Myllyntaus 2021, 138.)

Reflektointi toimii viimeisenä kokemuksen lopettavana prosessin osana. Tässä vaiheessa yksilö perehtyy tarkastelemaan syntynyttä kokemusta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 138.)

Työntekijäkokemusta voidaan kuvailla elinkaarena, joka alkaa jostain ja päättyy johonkin. Yksittäisellä työntekijällä rekrytointi on ensimmäinen konkreettinen hetki, kun puhuttiin työntekijäkokemuksen elinkaaren alkamisesta ja se päättyi aiemmin työn päättymiseen. Nykyään kokemuksen elinkaari on laajennut molempiin suuntiin. Työntekijäkokemus muodostuu tuon elinkaaren sisällä tapahtuvista kokemuksista ja kohtaamisista, eivätkä ne pääty työsuhteen päättymiseen. (Korpimies 2021.)

4.3 Työntekijäkokemuksen ympäristöt

Jacob Morgan on kirjoittanut teoksessaan ”Employee Experience Advising” kolmesta tekijästä, jotka muodostavat työntekijäkokemuksen ympäristön.



Kuvio 4. Työntekijäkokemuksen ympäristöt (mukaillen Morgan 2017, 57).

4.3.1 Fyysinen ympäristö

Noin 30 prosenttia työntekijäkokemuksesta sisältää **fyysistä ympäristöä** (*The Physical Environment*). Fyysinen ympäristö muodostuu kaikesta työntekijää ympäröivistä fyysisistä ominaisuuksista työpaikalla. Inspiroivan työympäristön tarjoama työpaikka lisää työntekijän oloa sitoutuneemmaksi. Viihtyisäksi koettu työympäristö lisää myös luovuutta sekä työnpaikan ja työntekijän välistä yhteyttä. (Morgan 2017, 59–60).

Morgan on teoksessaan (Morgan 2017) listannut ominaisuuksia, jotka auttavat yrityksiä luomaan parempaa fyysistä ympäristöä. Yksi näistä ominaisuuksista antaa mahdollisuuden tuoda vieraita ja ystäviä työpaikalle, LinkedIn ja Google ovat esimerkkejä tällaisista yrityksistä. Tällä mahdollisuudella työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin halutaan panostaa ja luoda samalla parempaa työntekijäkokemusta. Työntekijät, jotka viihtyvät työssään ja joille tarjotaan viihtyisä fyysinen työympäristö, kokevat siitä ylpeyttä ja haluavatkin tuoda sen ulospäin myös muille. (Morgan 2017, 59–62.)

Työelämä ja arki kulkevat nykypäivänä käsikädessä ja ovat sitä kautta liitoksissa toistensa kanssa. Joustavalla työympäristöllä voidaan myös edistää työntekijöiden viihtyvyyttä. Työntekijälle kannattaa antaa mahdollisuudet vaikuttaa

työympäristöön, sillä tämä itse tietää parhaiten, missä saa työnsä parhaiten tehdyksi. Global Workplace- analyysin perusteella 80–90 prosenttia amerikkalaisista työntekijöistä työskentelisivät etänä kaksi tai kolme päivää viikossa. Joustavan työnteon seurauksena esimerkiksi työntekijöiden stressi vähentyy, tuloksellisuus kasvaa ja myös luottamus lisääntyy. (Morgan 2017, 64–65.)

Suomen taloustutkimuksen mukaan eräs toimistotyöläisen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä oli fyysinen työympäristö. Tutkimuksessa fyysinen työympäristö oli sijalla neljä. Tutkimuksen mukaan fyysinen työympäristö koettiin paremmin työhyvinvointia edistävemmäksi tekijäksi kuin hyvä palkka taso. Fyysisen työympäristön sisäolosuhteiden tärkeimmiksi tekijöiksi tutkimuksen mukaan luokiteltiin raikas sisäilma, työtehtäviin soveltuvat tilat sekä sopiva lämpötila. (Are.)

4.3.2 Teknologinen ympäristö

Suomalaisen Työn Liiton tilaama Made by Finland tutkimus, joka tehtiin Taloustutkimuksen toimesta keräsi kyselyynsä kysymyksiä yli 2000 suomalaiselta koskien tulevaisuuden työtä ja sen merkittäviä muutoksia tulevaisuudessa. 18–79-vuotiaista suomalaisista, jotka osallistuivat kyselyyn 89 prosenttia vastasi teknologian olevan yksi merkittävimmistä asioista, joka tulee lisääntymään tulevaisuuden työelämässä. (Suomalaisen Työn Liitto, 2017.)

Teknologiseen (*Technological environment*) ympäristöön kuuluu kaikki, jossa työntekijät ovat tekemisissä ohjelmistojen, laitteistojen ja esimerkiksi sovellusten kanssa. Morganin mukaan (2017) osa työntekijöistä, jotka muuten rakastavat työtään ja sen työyhteisöä, eivät ole tyytyväisiä yritykseen teknologian suhteen. Turhautuminen ja epätyytyväisyys työvälineisiin on jopa saattanut aiheuttaa sen, että muuten työtään rakastava työntekijä päättää hakea muualle töihin. Teknologialla on siis edesauttava voima tulevaisuudessa työnteon, sekä työntekijäkokemuksen suhteen. (Morgan 2017, 77–78.)

Esimerkkinä teknologisen ympäristön kehittamisestä on Caverionin uudistus työtilojen varausjärjestelmää älylaitteilla. Yrityksen uudistus helpottaa työntekijöitä vapaiden työtilojen hyödyntämisessä. Vapaiden työtilojen hyödyntäminen

mahdollistaa enemmän kohtaamisia työntekijöiden välillä, kun liikkuvuus lisääntyy toimitossa eri kerrosten välillä. (Heino 2019.)

4.3.3 Kulttuurinen ympäristö

Morganin (2017, 89) mukaan **kulttuurinen ympäristö** (*Cultural Environment*) eroaa fyysisestä ja teknologisesta ympäristöstä siten, ettei se rakennu lainkaan fyysisten asioiden ympärille. Kulttuuria ei voida konkreettisesti koskea tai nähdä, vaan se ympäröi kokonaisvaltaista tunnetta organisaatiossa. Monet yritykset sekä työntekijät asettavatkin kulttuurin kaiken toiminnan keskiöön. Kulttuuri kertoo paljon yrityksestä ja sen tavoista toimia työntekijöiden, asiakkaiden, tuotteiden tai sidosryhmien kanssa. (Morgan 2017, 89.)

Jokaiselle yritykselle ominaista on kulttuuri, joka rakentuu yrityksille tietoisesti sekä tiedostamatta. Toisen yrityksen kulttuuria ei voida kopioida omakseen. Yrityksen tavoittellessa onnistunutta kulttuuria, tulee sen osata johtaa kulttuuria haluamaansa suuntaan. Yrityksen kulttuuri rakentuu kaikesta sen ympärillä olevasta. Yrityksen kulttuuri rakentuu muun muassa arvoista, luottamuksesta, johtamisesta, mutta ennen kaikkea yrityksen työntekijöistä. Työntekijöiden työntekijäkokemus määrittelee, millainen yrityskulttuuri yrityksessä on. Tämän vuoksi yrityskulttuuria sekä työntekijäkokemusta kannattaa seurata ja kehittää. (Luukka 2019, 33–34; Great Place To Work 2021.)

Kulttuurisen ympäristön vahvistamiseen yritysten kannattaa kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, että työntekijä tuntee yrityksessä itsensä arvostetuksi. Ihmiset ovat yksilöitä ja heillä on erilaiset arvot ja odotukset. Työnantaja, joka haluaa mahdollistaa työntekijän tunteen olla arvostettu, tulee oppia tuntemaan henkilö ja tämän kiinnostuksen kohteet ja arvot. Kun työntekijälle tulee sellainen olo, että työnantaja on tämän elämästä kiinnostunut, lisääntyy myös arvotuksen tunne. (Morgan 2017, 95–96.)

5 Työntekijäkokemuksen kehittäminen

5.1 Työntekijäkokemuksen kehittämisestä yleisesti

Young (2018) määrittelee artikkelissa ”Employee experience in high-performance organizations” millainen suorituskykyinen yritys on. Jotta yritys olisi suorituskykyinen, ei riitä, että menestyy hyvin taloudellisesti. Suorituskykyisellä yrityksellä tarvitsee olla tämän lisäksi myös vahva työntekijäkulttuuri. Vahva työntekijäkulttuuri rakentuu positiivisen työntekijäkokemuksen seurauksena. (Young 2018.)

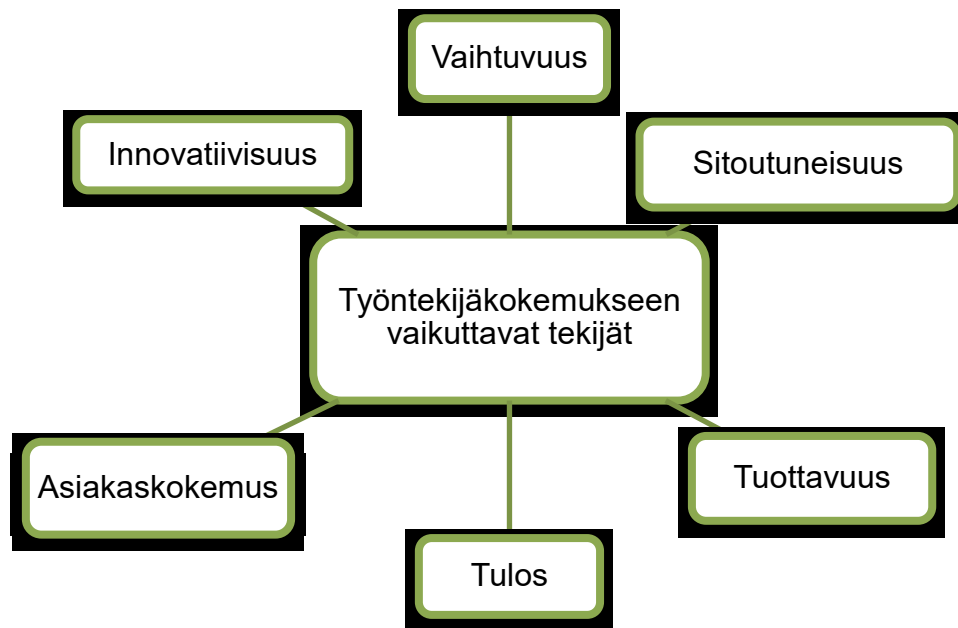
Tällä hetkellä 50 prosenttia maailman työntekijöistä edustaa ”Y-sukupolven” henkilöitä. Tätä joukko kutsutaan myös ”milleniaaleiksi”. Y-sukupolven edustajat arvostavat vapautta ja joustavuutta. Heille ominaista on kokeilun- ja seikkailunhalu ja he etsivät kokemuksia, jotka kantavat myös työelämään. (A-lehdet 2020; Clark 2020.)

Muutos on Y-sukupolven edustajille normaalia ja tutkimuksen mukaan vain 29 prosenttia milleniaaleista kokee työpaikkaansa kohtaan sitoutumista. Tutkimuksen ”How Millennials Want to Work and Live” mukaan noin 21 prosenttia kertoi vaihtaneensa vuoden sisällä nykyistä työpaikkaansa. Tämä kertoo siitä, että yritysten tulee pystyä kilpailemaan lahjakkaista työntekijöistä ja kokemus toimii yrityksille kilpailuetuna. Milleniaalit arvostavat työntekijäkokemusta ja haluavat työpaikan tarjoavan heille mahdollisuuden kehittyä ja kasvaa. (Clark 2020.)

Yritykset, jotka eivät kehitä työntekijäkokemustaan näkevät kehittämisen kullueränä. Tällaiset yritykset eivät näe työntekijäkokemuksen kehittämisen kokonaisuutta eikä kehitysprosessista aikaansaatuja hyötyjä. Jos työntekijät eivät koe voivansa yrityksessä tai työssään hyvin tai saa mahdollisuutta kehittyä, päätyvät he etsimään mahdollisuuksia muualta. (Schmidt.)

5.2 Työntekijäkokemuksen kehittämisen hyödyt

Tässä luvussa käsitellään asioita, minkä takia yritysten kannattaa investoida työntekijäkokemuksen kehittämiseen. Työntekijäkokemuksen kehittämällä on paljon hyötyjä yritykselle. Nämä hyödyt esitellään seuraavassa kuviossa (kuvio 5).



Kuvio 5. Työntekijäkokemukseen investoimisen hyödyt (Hinshaw 2020).

Työntekijäkokemukseen kannattaa investoida monestakin syystä. Työntekijäkokemuksen kehittämällä on todistettu olevan useita hyötyjä esimerkiksi työntekijöiden sitoutuneisuuteen. Työntekijäkokemusta kehittäneillä yrityksillä on tutkittu työntekijöiden vaihtuvuus laskeneen 40 prosentilla entisestä. Lähde perustuu Gartnerin tutkimukseen. (Korpimies, 2021.)

Työntekijäkokemukseen panostava yritys antaa työntekijälleen hyvän syyn jäädä työpaikkaan. Tyytyväinen henkilö vahvistuu työntekijänä eikä koe tarvetta vaihtaa työpaikkaa. Tämän takia yleensä näissä yrityksissä työntekijöiden vaihtuvuus on vähäistä. (Hinshaw 2020.)

On ilmennyt, että onnelliset ja arvostetut työntekijät tuottavat 20 prosenttia parempaa tuottoa yrityksille, kuin sellaiset työntekijät, jotka eivät koe itseään arvostetuksi. Myös arvostetuksi kokeminen lisää tuottavuutta työntekemiseen, jolloin esimerkiksi esihenkilön valvontaa ei tarvita. (Hinshaw 2020)

Työnantajat, jotka kehittävät ja panostavat työntekijäkokemukseen omaavat paremmat käyttökatteet, kuin niillä yrityksillä, jotka eivät keskity työntekijäkokemukseen. Myös Gallup tutkimuksen mukaan työntekijöiden irtisanoutuminen saattaa aiheuttaa yrityksille 450–550 miljardin euron kulut. Tämän takia ne yritykset, jotka omaavat tyytyväiset ja onnelliset työntekijät, säästävät myös käyttökustannuksissa. (Hinshaw 2020.)

Työntekijäkokemus näkyy myös asiakkaisiin ja heidän tyytyväisyyteensä. Työntekijäkokemukseen panostaminen tuo arvoa asiakkaille. Asiakaskokemuksen ja työntekijäkokemuksen välinen vahva yhteys takaa sen, että työntekijäkokemukseen kehittäminen näkyy positiivisesti myös asiakaskokemuksessa. (Hinshaw 2020; Verona.)

Harvard Business Review'n mukaan yritykset, jotka keskittyvät kehittämään työntekijäkokemustaan eniten ovat 28 kertaa useammin Fast Company'n innovatiivisten yritysten listauksessa verrattuna sellaisiin yrityksiin, jotka eivät keskity työntekijäkokemuksen kehittämiseen. MIT-tutkimus on osoittanut innovatiivisuuden olevan kaksinkertainen työntekijäkokemukseen kehittämiseen keskittyneillä yrityksillä. (Hinshaw 2020.)

6 Tutkimusmenetelmä

6.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimustoiminta voidaan jakaa **teoreettiseen** tai **empiiriseen** tutkimukseen. Teoreettinen tutkimus perustuu jo olemassa olevaan tietoon tai aineistoon. Empiirinen (havainnoiva) tutkimus puolestaan voidaan jakaa **kvantitatiiviseen** tai **kvalitatiiviseen** tutkimukseen. Empiirinen tutkimus pyrkii vastaamaan

tutkimusongelmista syntyneisiin kysymyksiin, joilla pyritään esimerkiksi selvittämään syitä jonkin asian/ihmisen ilmiöön tai käyttäytymiseen. (Heikkilä 2014, 12–13.) Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään molempia tutkimusmenetelmiä yhdessä tukemaan toisiaan.

Kvantitatiivisesta eli määrällisestä tutkimuksesta puhutaan myös synonyymillä tilastollinen tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä numeroin ja hyödyntäen tilastoja. Yleensä kvantitatiivinen tutkimus toteutetaan suurilukuiselle joukolle, ja se pyrkii vastaamaan sellaisiin kysymyksiin, kuten ”miksi” tai ”kuinka paljon”. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivinen tutkimus voidaan käytännössä toteuttaa esimerkiksi kyselyn muodossa. Kyselyt ovat yleinen tapa saada määrälliseen tutkimukseen aineistoa, ja nykyään suurta suosiota ovat saaneet internetissä tehdyt kyselyt. Kvantitatiivinen tutkimus sopii hyvin nykytilan selvitykseen, kun taas kvalitatiivinen tutkimus selvittää tarkemmin tutkittavan asian tai ilmiön syitä. (Heikkilä 2014, 15–17.) Tämän opinnäytetyön nykytilan selvitys haluttiin tehdä koko perusjoukolle, eli toimeksiantajayrityksen työharjoittelijoille.

Kvalitatiivisesta tutkimuksesta käytetään myös nimitystä ”laadullinen tutkimus”. Sen avulla pyritään selvittämään tutkittavaa ilmiötä tarkoin rajatulta perusjoukolta. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii vastaamaan esimerkiksi kysymyksiin ”miten” ja ”millainen”. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvalitatiivisella tutkimuksella tutkija haluaa selvittää tutkittavan ilmiön syitä, jolloin tutkittavana kohderyhmänä voi olla esimerkiksi asiakas tai yritys. Erotuksena määrällisestä tutkimuksesta, laadullisessa tutkimuksessa ei kerätä vastauksia numero-, vaan vapaammin tekstimuodossa. Laadullisella tutkimuksella on paljon hyötyjä. Sen avulla pystytään kehittämään esimerkiksi yrityksen toimintaa ja sen avulla voidaan edesauttaa myös jatkotutkimusten tekemistä (Heikkilä 2014, 15.)

Laadullisen tutkimuksen perusajatus on nostaa esille tutkimuksen aikana tehdyt havainnot, jotka muuten ei tulisi tutkimuksesta välttämättä selville. Laadullisessa

tutkimuksessa tutkijan pitää pystyä erottelamaan, halutaanko tutkittavilta henkilöiltä selvittää käsityksiä vai kokemuksia. (Vilka 2021, 118–120.) Tämän opinäytetyön tavoitteena on laadullisen menetelmän avulla selvittää kohderyhmän kokemuksia perehdytyksestä etätyössä.

6.2 Reliabiliteetti ja validiteetti

Validiteetti voidaan määritellä tarkemmin myös termillä *pätevyys*. Validiteetilla kerrotaan se, kuinka hyvin mitattua asiaa on todellisuudessa mitattu. Tutkimuksessa validiteetillä pyritään selvittämään juuri kyseistä tutkittavaa asiaa. Tutkimuksen validiteettiin voi vaikuttaa se, kuinka tutkittava tulkitsee kyselyä esimerkiksi kysymyksiä tai kyselyssä käytettyä mittaristoa. Myös määritelmän epäselvyys voi aiheuttaa systemaattisen virheen. Systemaattisia virheitä voidaan minimoida esimerkiksi kiinnittämällä huomiota huolelliseen suunnitteluun ja tuottaa tutkimus niin, että perusjoukko on tarkoin valittu ja kysymykset vastaavat tutkimusongelmaa. (Vilka 2021, 193; Heikkilä 2014, 27.)

Reliabiliteetti eli *luotettavuus* mittaa tutkimuksessa tutkimuksen tarkkuutta. Tutkijalta vaaditaan koko tutkimuksen ajan kykyä arvioida ja tulkita vastauksia kriittisesti. (Heikkilä 2014, 28.) Reliabiliteettia voivat heikentää monet asiat, joita tutkijan tulee pystyä nostamaan esille tutkimuksessaan. Reliabiliteettia voi heikentää esimerkiksi se, jos kyselyyn vastannut henkilö ymmärtää asian eri tavalla kuin tutkija. Virheitä voi syntyä myös vastausten kirjaamisessa tai tallentamisessa. (Vilka 2021, 194.)

7 Kysely työharjoittelijoiden perehdytyskokemuksista

7.1 Kyselyn taustaa

Selvitystä lähdettiin toteuttamaan keräämällä aineistoa kyselylomakkeella. Kyselyllä haluttiin kartoittaa koko perusjoukon kokemuksia siitä, kuinka onnistuneeksi he kokivat Yrityksen X perehdytysprosessin. Kyselyn avulla pyrittiin

myös selvittämään perusjoukolta, millaisia vaikutuksia etätyöllä on perehdytyskokemukseen.

Opinnäytetyön selvityksen kohderyhmänä toimivat Yrityksen X työharjoittelijat, jotka ovat aloittaneet perehdytyksen sekä työharjoittelun etätyösuosituksen aikana. Kohderyhmää rajattiin tarkastelemalla keväästä 2021 eteenpäin aloittaneita työharjoittelijoita. Perusjoukon kokonaismääräksi saatiin yhteensä 37 työharjoittelijaa, joista osa on jo yrityksessä vakituisessa työsuhteessa.

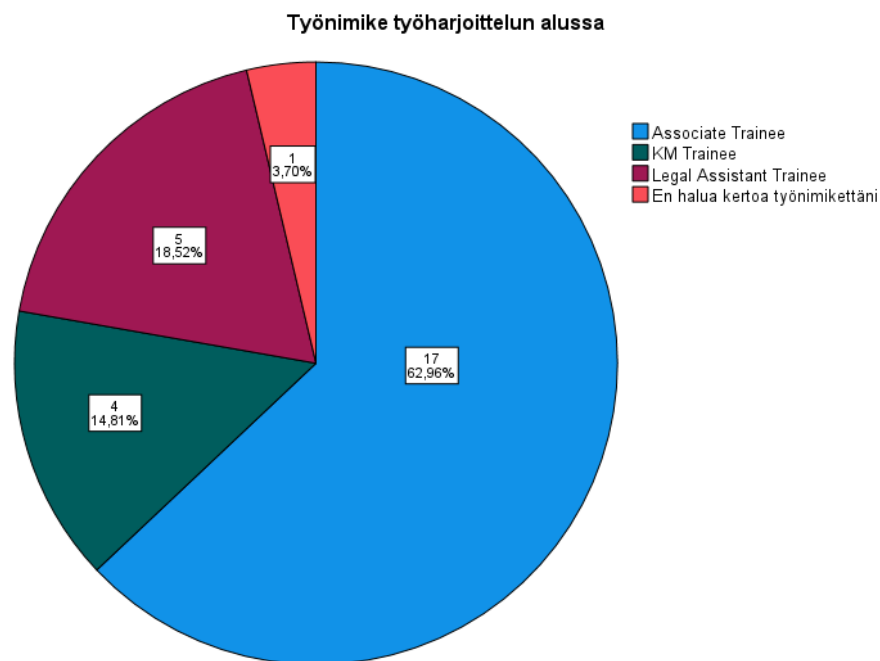
Kysely toteutettiin E-lomakkeella ja se jaettiin työharjoittelijoille sisäisen viestintäkanavan kautta niin, että kyselylinkki kohdistettiin vain selvityksen kohderyhmälle. Kysely sisälsi yhteensä 17 kysymystä, joista lähes kaikki kysymykset sisälsivät valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselylinkin toimivuus testattiin etukäteen ja se sisälsi myös tietosuojaselosteen (liite 3). Lomake ei vaatinut erillistä kirjautumista, eikä siinä kysytty henkilön henkilötiedoista muuta kuin työnimike. Työnimikkeeseen vastaaminen oli kyselyssä vapaaehtoista. Vapaaehtoisuudella pyrittiin lisäämään vastaajan tietosuojaa ja halukkuutta osallistua kyselyyn. Kyselyn alussa vastaajille kerrottiin opinnäytetyön selvityksen tarkoitus ja tavoitteet.

Kyselyyn annettiin vastausaikaa yhden arkiviikon verran. Viikon aikana kyselystä laitettiin kaksi muistutusviestiä sähköpostitse. Ennen ensimmäistä muistutusta vastanneita oli yli puolet (noin 54 prosenttia) ja ensimmäisen muistutuksen jälkeen vastausprosentti oli noin 70 prosenttia. Kyselyyn saatiin lopulta kokonaisuudessaan 27 vastausta, joka oli noin 73 prosenttia koko perusjoukosta. Kyselystä saadut vastaukset käsiteltiin ja muutettiin SPSS-ohjelmiston avulla kuvaajiksi havainnollistamaan saatuja vastauksia. SPSS on yksi vaihtoehto tilastollisesta yleisohjelmistosta, joka helpottaa tutkijaa käsittelemään ja analysoimaan tutkimusaineistoa (Heikkilä 2014, 118). Tilastojen ja kuvioiden lisäksi kyselyn vastaukset ovat kuvioissa esitetty lukijalle myös prosenttiluvuilla. Kyselyn vastaukset esitetään tässä työssä samassa järjestyksessä, kuin ne olivat esitetty virallisessa kyselylomakkeessa.

7.2 Vastaukset

7.2.1 Taustakysymykset

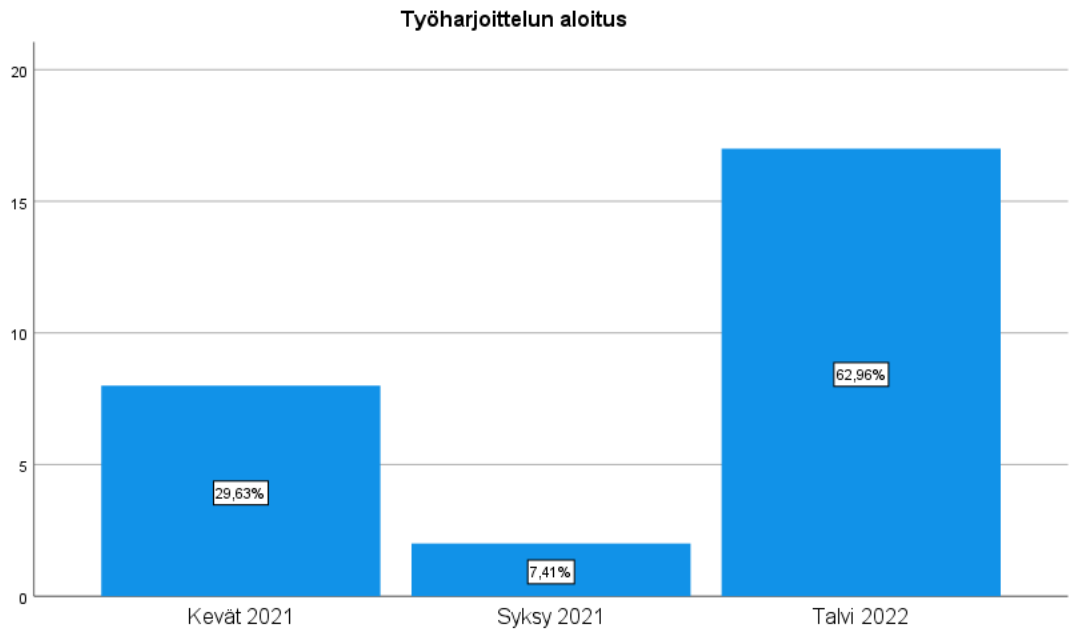
Kysely sisälsi alkuun kaksi taustakysymystä. Taustakysymyksillä haluttiin varmistaa, että vastaaja kuuluu varmasti perusjoukkoon. Kyselyssä haluttiin saada kokonaiskuva perehdytyskokemuksesta, joten vastauksia käsiteltiin kokonaisuutena eikä niitä eroteltu eri työnimikkeiden mukaan.



Kuvio 6. Työharjoittelijan työnimike

Kyselyssä työnimikkeen ilmoittaminen oli vapaaehtoista. Kuten kuviosta 6 voidaan huomata, niin yli puolet vastanneista kuuluvat ryhmään ”Associate Trainee”. Vastaaajiin lukeutui myös viisi Legal Assistant Traineeta ja neljä KM Traineeta. Yksi vastanneista ei halunnut ilmoittaa työnimikettään.

Vastausvaihtoehdoissa oli myös muita eri työnimikkeitä, mutta niihin ei tässä kyselyssä saatu vastauksia.



Kuvio 7. Työharjoittelun aloitus.

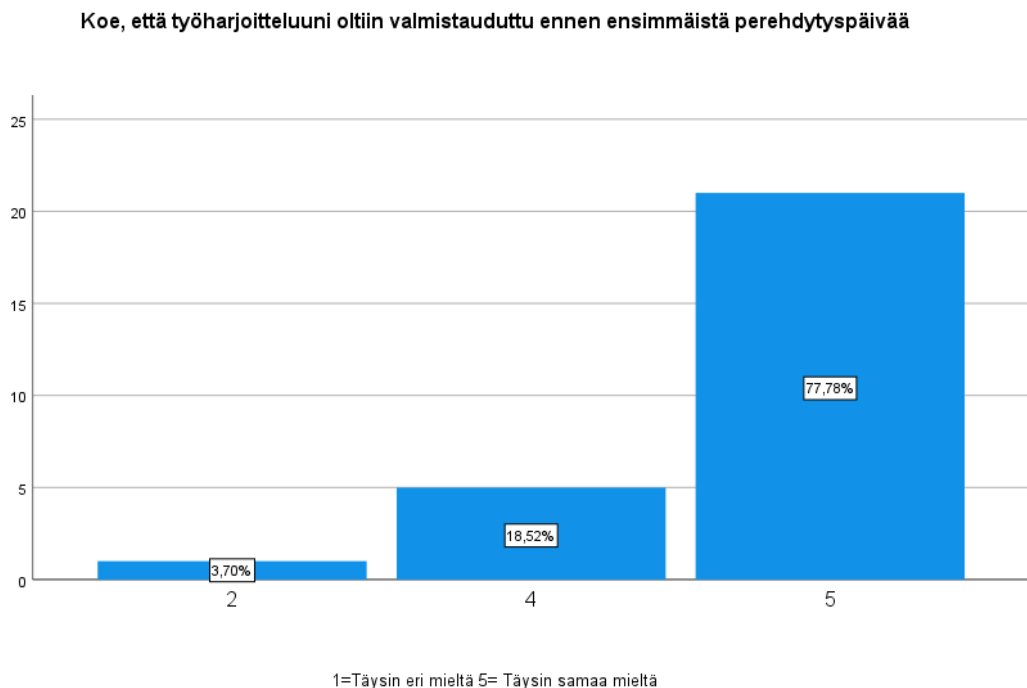
Toisessa taustakysymyksessä vastaajaa pyydettiin kertomaan työharjoittelun aloitusajankohta. Vastaajista yli puolet (noin 63 %) kertoi aloittaneensa harjoittelun talvella 2022. Vastaajista alle kolmasosa kertoi aloittaneensa keväällä 2021 ja loput vastanneista (noin 7 %) kertoi aloittaneensa harjoittelun syksyllä 2021.

7.2.2 Työharjoittelijoiden perehdytyskokemus

Taustakysymysten jälkeen vastaajilta kysyttiin perehdytyksestä muodostuneita kokemuksia ja ajatuksia. Validiteettia haluttiin vahvistaa selventämällä vastaajalle, mitä perehdytyksellä tässä kontekstissa tarkoitetaan. Kyselyssä perehdytyksellä tarkoitettiin virallisia perehdytyspäiviä ja sen jälkeistä aikaa, kun perehdytys jatkui työn ohessa.

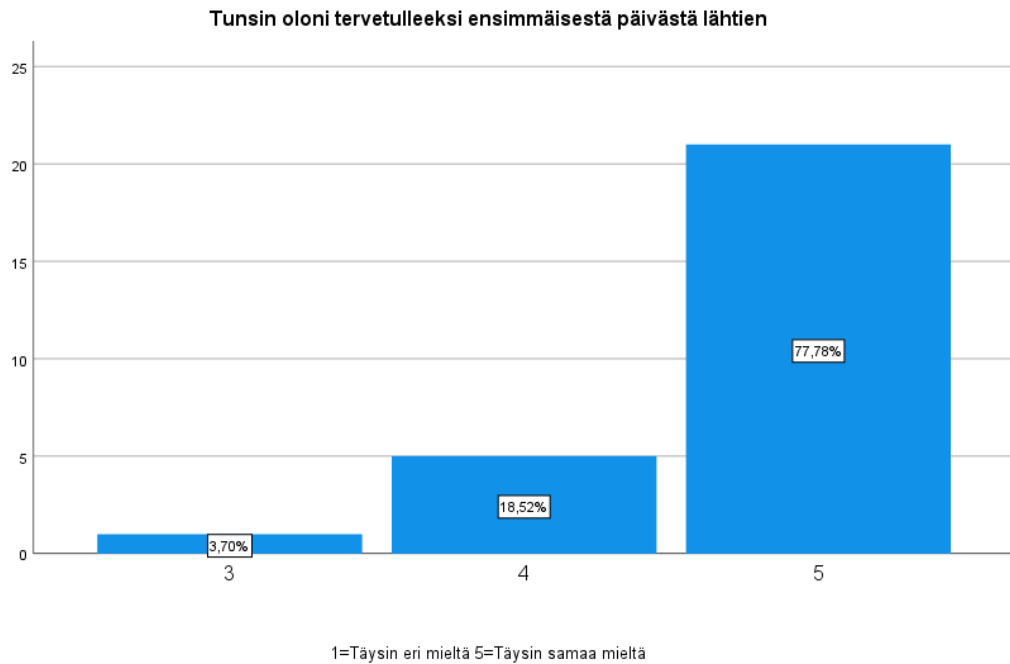
Kyselyn toinen osio sisälsi yhteensä yhdeksän kysymystä. Suurin osa kysymyksistä oli tehty E-lomakkeen "radionappi"-toiminnolla. Vastausvaihtoehdot olivat

asteikoilla 1–5, joten vastaaja pystyi näistä valitsemaan itselleen parhaiten kuvaavan vastausvaihtoehdon. Kyselyssä ei avattu jokaisen asteikon määrittelmää. Asteikot yksi (1) ja viisi (5) määriteltiin kirjaimin niin, että vastaamalla asteikon yksi (1) vastaaja oli täysin eri mieltä ja vastaamalla asteikon viisi (5), vastaaja oli täysin samaa mieltä. Asteikkoa kolme (3) tulkitaan niin, ettei vastaaja ole eri eikä samaa mieltä. Kaikissa kysymyksissä ei saatu kaikkiin asteikkoihin vastauksia.



Kuvio 8. Työharjoittelijan kokemus perehdytykseen valmistautumisesta.

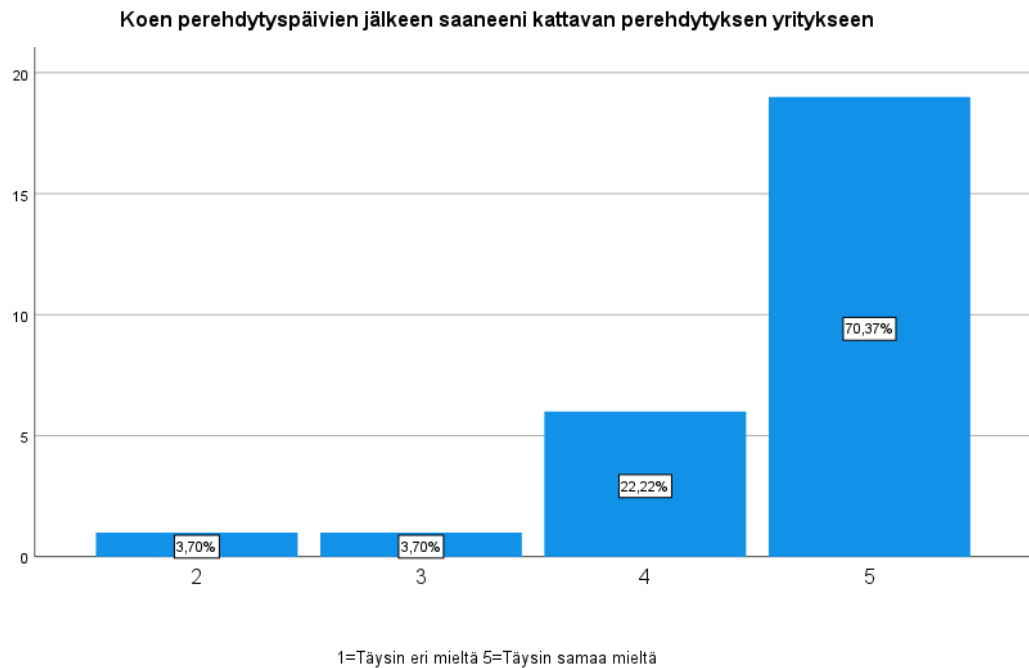
Kuviosta päätellen voidaan todeta, että lähes kaikki kyselyyn vastanneista (noin 96 %) kokivat, että yritys oli valmistautunut perehdytykseen. Muutama prosentti oli sitä mieltä, ettei yritys ollut täysin valmistautunut perehdytykseen.



Kuvio 9. Tunsiko työharjoittelija olonsa tervetulleeksi ensimmäisestä päivästä lähtien.

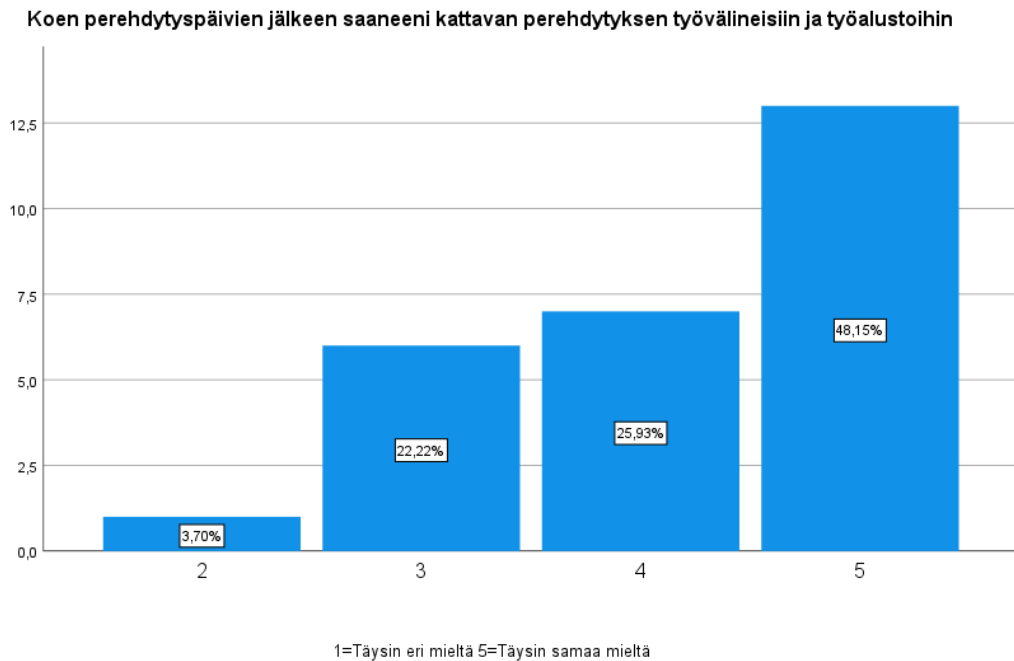
Noin 96 prosenttia vastaajista koki olonsa tervetulleeksi jo ensimmäisestä päivästä lähtien. Muutama prosentti vastanneista koki, ettei tuntenut oloaan tervetulleeksi.

Seuraavissa kysymyksissä haluttiin selvittää yksityiskohtaisemmin, kuinka kattavan perehdytyksen eri teemoihin työharjoittelijat mielestään kokivat saaneensa perehdytyspäivien jälkeen.



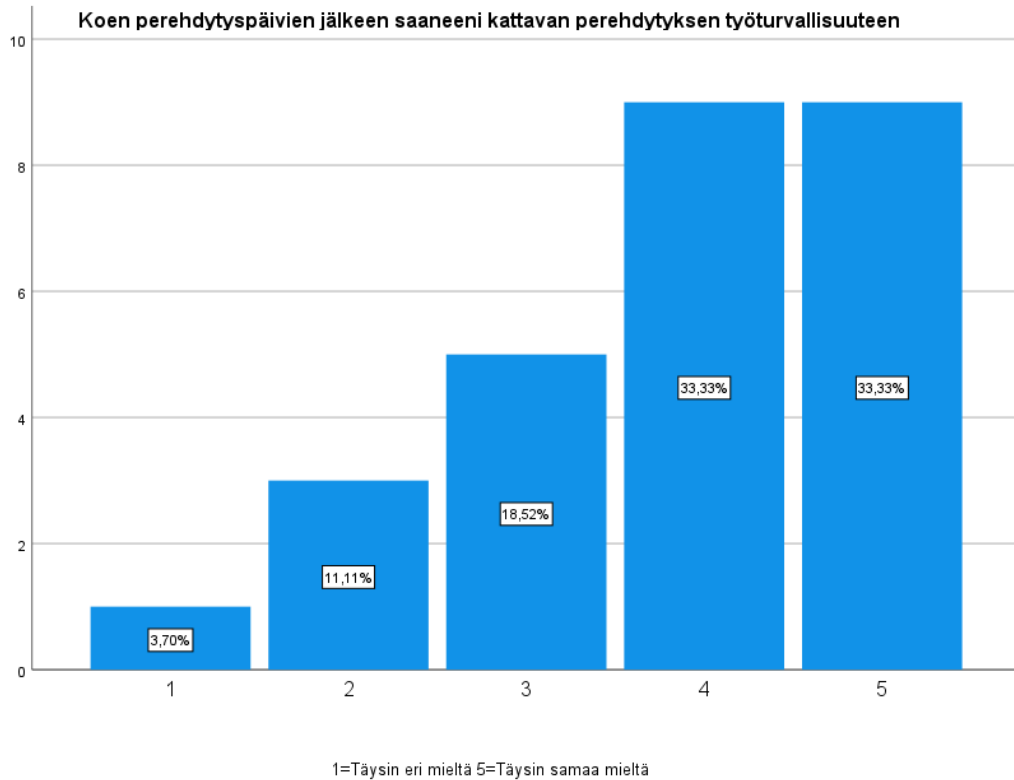
Kuvio 10. Kuinka hyvin työharjoittelija koki saaneensa kattavan perehdytyksen yrityksestä perehdytyspäivien jälkeen.

Vastaukset jakaantuivat asteikoille 2–5, mutta kuitenkin niin, että enemmistö (noin 93 %) koki saaneensa perehdytyspäivien jälkeen kattavan perehdytyksen yritykseen. Noin 4 prosenttia vastanneista ei kokenut saaneensa perehdytyspäivien jälkeen kattavaa perehdytystä yritykseen.



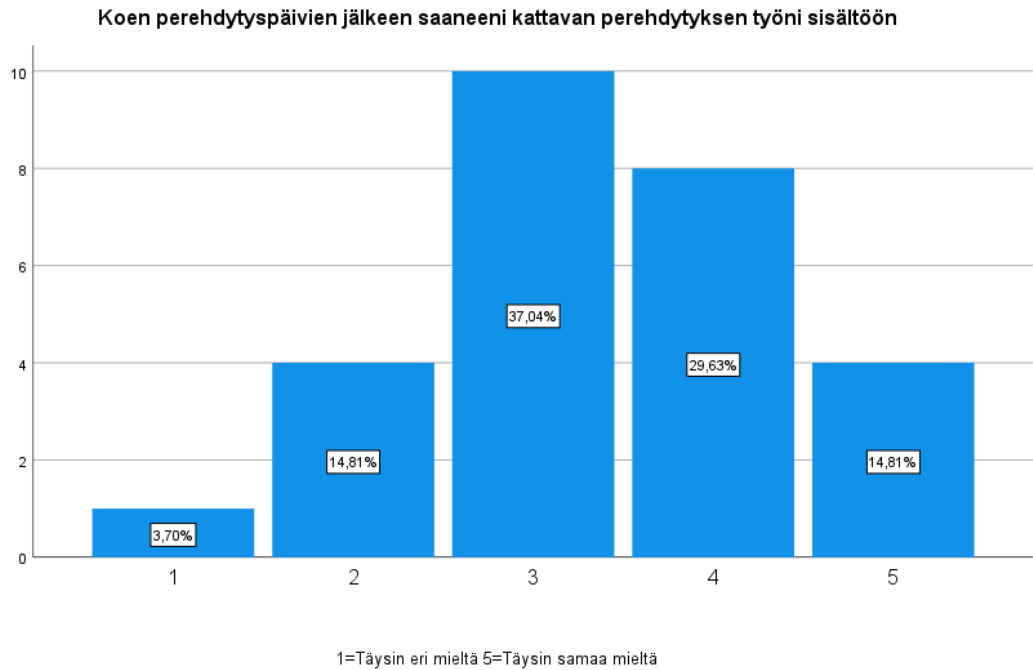
Kuvio 11. Työharjoittelijan kokemus perehdytyspäivien jälkeen työvälineistä ja työalustoista.

Vastausten perusteella yli puolet vastanneista (noin 74 %) kokivat saaneensa kattavan perehdytyksen perehdytyspäivien jälkeen työvälineisiin sekä työalustoihin. Noin 22 prosenttia vastaajista ei ollut tästä samaa eikä eri mieltä.



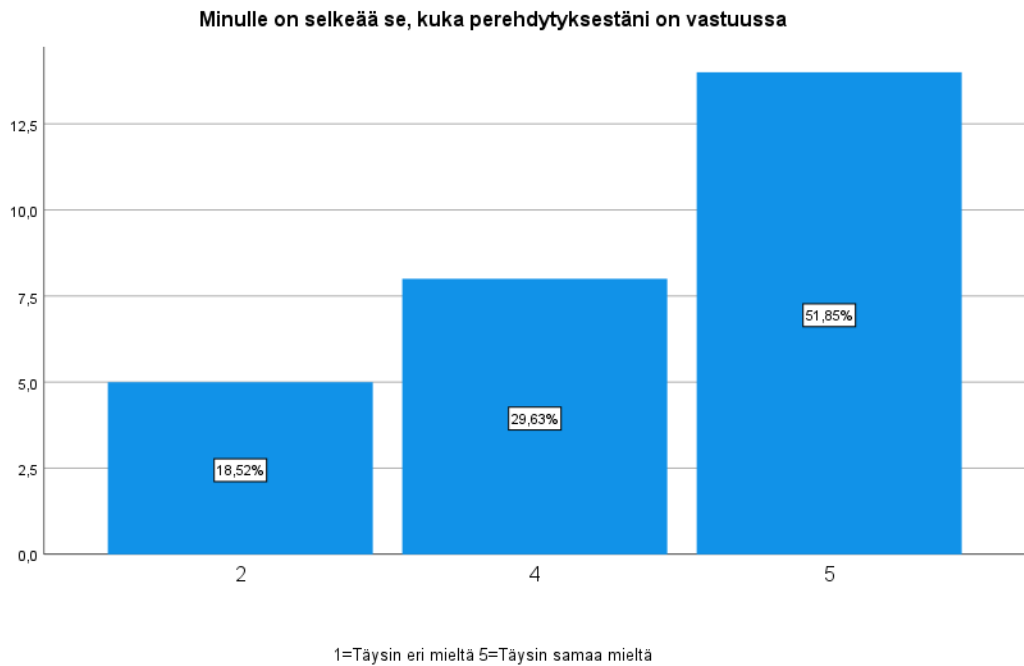
Kuvio 12. Työharjoittelijan kokemus työturvallisuuteen saadusta perehdytyksestä.

Kuviossa 12 huomataan, että vastaukset ovat jakautuneet kaikille asteikoille. Suurin osa (noin 66 %) koki saaneensa perehdytyspäivien jälkeen kattavan perehdytyksen työturvallisuuteen. Kuitenkin vajaa 15 prosenttia koki taas, ettei ollut saanut kattavaa perehdytystä työturvallisuuteen. Noin 19 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.



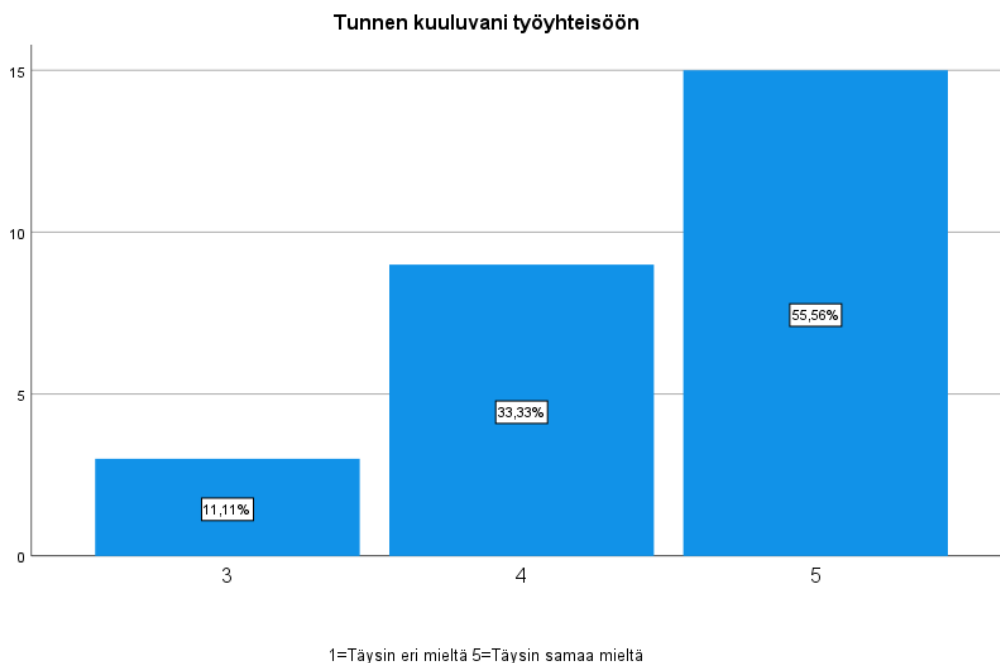
Kuvio 13. Työn sisältöön liittyvä perehdytyskokemus perehdytyspäivien jälkeen.

Kun vastaajilta kysyttiin, kuinka hyvin he kokivat saaneensa perehdytyspäivien jälkeen kattavan perehdytyksen työn sisältöön, vastaukset jakautuivat kuvion 13 mukaisesti kaikille asteikoille. Selkeästi osa koki, ettei ollut saanut työn sisällystä kattavaa perehdytystä, kun taas osa vastaajista koki asian eri tavalla. Noin 37 prosenttia ei osannut ottaa kantaa kumpaankaan ääripäähän.



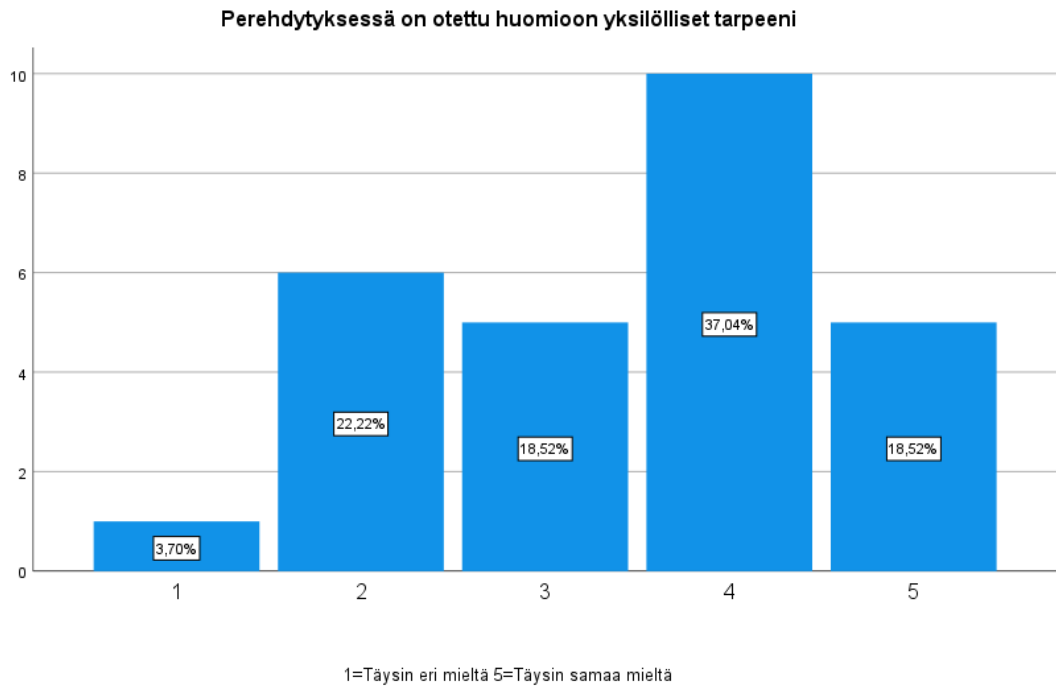
Kuvio 14. Työharjoittelijan kokemus siitä, kuinka hyvin hän tietää perehdytyksensä vastuuhenkilöt.

Kohderyhmältä haluttiin selvittää kokemuksia siitä, kuinka hyvin he tietävät perehdytyksensä vastuuhenkilöt. Vastauksista päätellen yli kolmasosa (noin 81 %) koki tietävänsä perehdytyksensä vastuuhenkilöt. Noin 18 prosenttia vastaajista koki kuitenkin, että heillä ei ole selkeää kuvaa perehdytyksensä vastuuhenkilöistä.



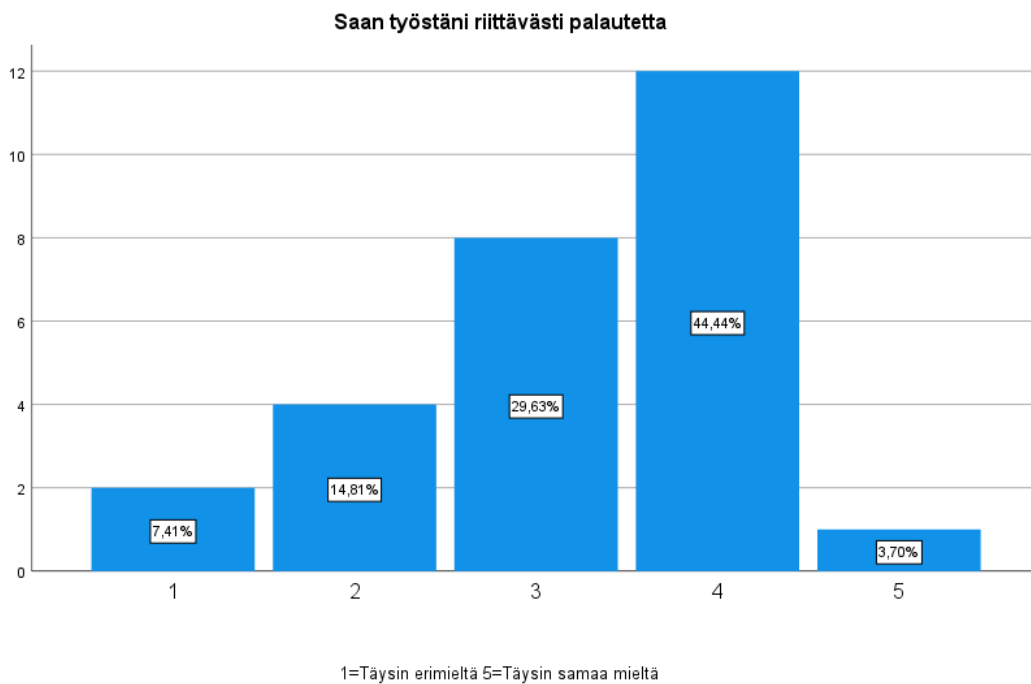
Kuvio 15. Työharjoittelijan kokemus työyhteisöön kuulumisesta.

Kuvion 15 perusteella noin 89 prosenttia vastaajista kertoi kokevansa kuuluvan työyhteisöön. Noin 11 prosenttia ei ollut työyhteisöön kuulumisesta samaa tai eri mieltä.



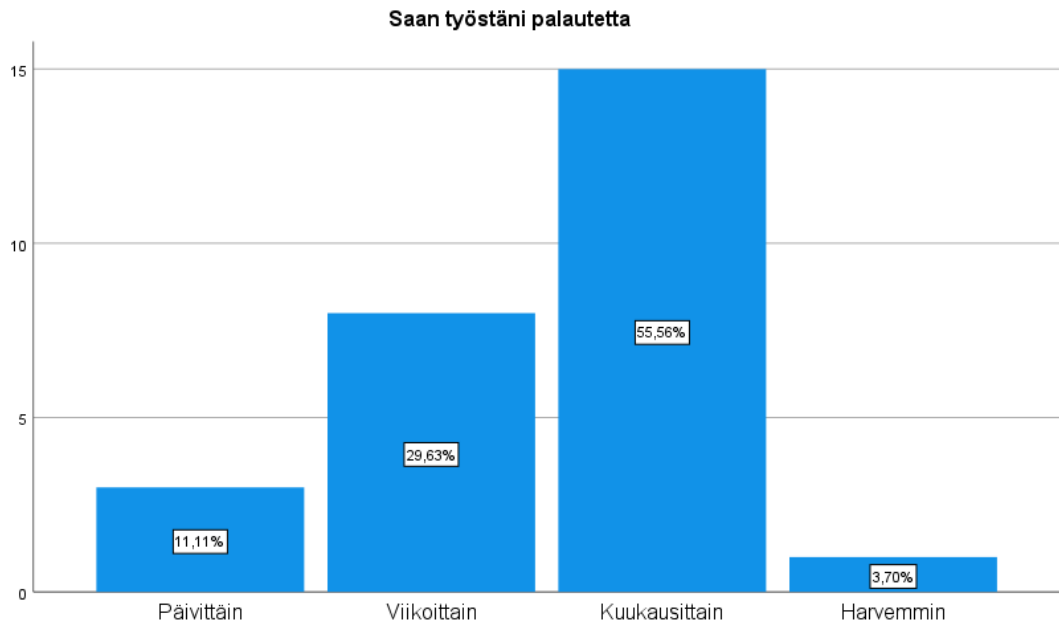
Kuvio 16. Otettiinko työharjoittelijan mielestä perehdytyksessä yksilölliset tarpeet huomioon.

Vastausten perusteella kokemukset ovat vaihdelleet, sillä vastauksia on saatu kaikille asteikoille. Noin 56 prosenttia vastanneista koki, että perehdytyksessä oli otettu yksilölliset tarpeet huomioon. Noin 26 prosenttia vastanneista koki, ettei perehdytyksessä ollut otettu huomioon työharjoittelijan yksilöllisiä tarpeita.



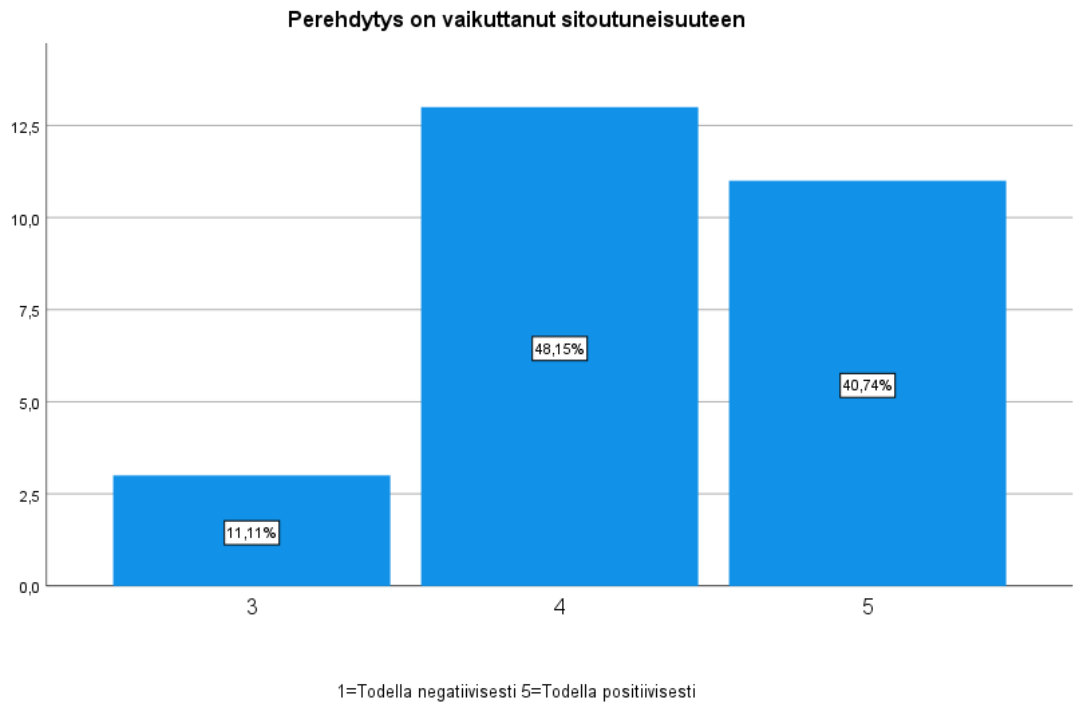
Kuvio 17. Työharjoittelijan kokemukset palautteen saamisesta.

Noin vajaa puolet (noin 48 %) vastanneista kokee saaneensa tarpeeksi palautetta työstään. Vähän yli 20 prosenttia oli sitä mieltä, ettei saa työstään palautetta riittävästi. Noin 30 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.



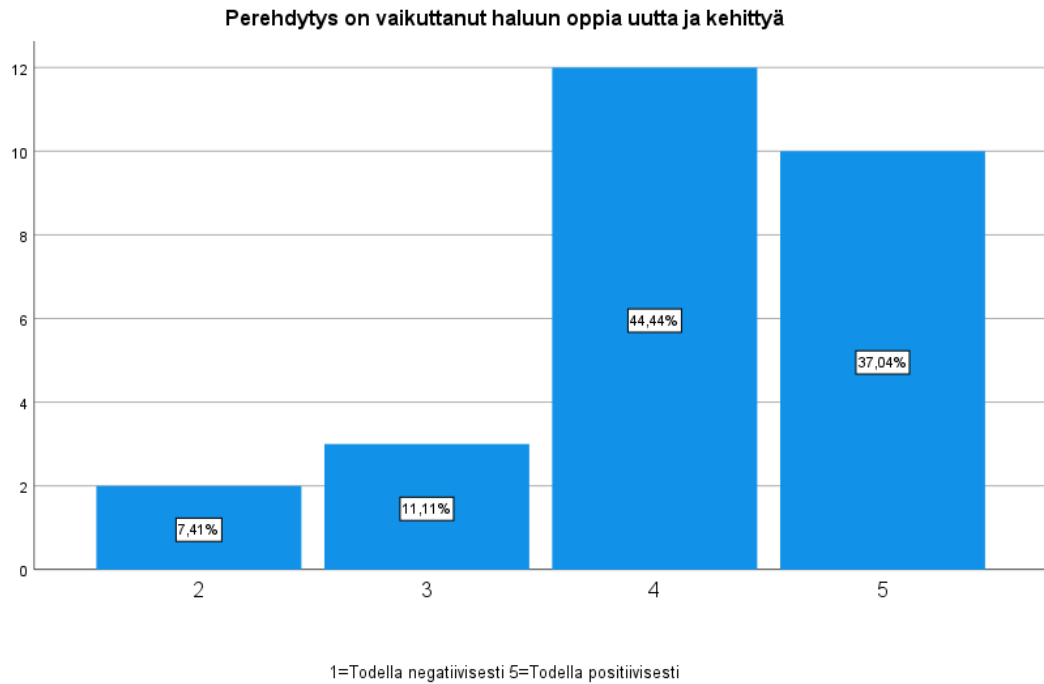
Kuvio 18. Kuinka usein työharjoittelija saa työstään palautetta.

Kuviosta 18 pääteltynä vastaajista yli puolet eli noin 55 prosenttia kertoi saaneensa työstään palautetta kuukausittain. Muutama prosentti vastanneista kertoo saaneensa palautetta harvemmin kuin kuukausitasolla. Noin 30 prosenttia vastaajista kertoo saavansa palautetta viikoittain ja reilu 10 prosenttia päivittäin.



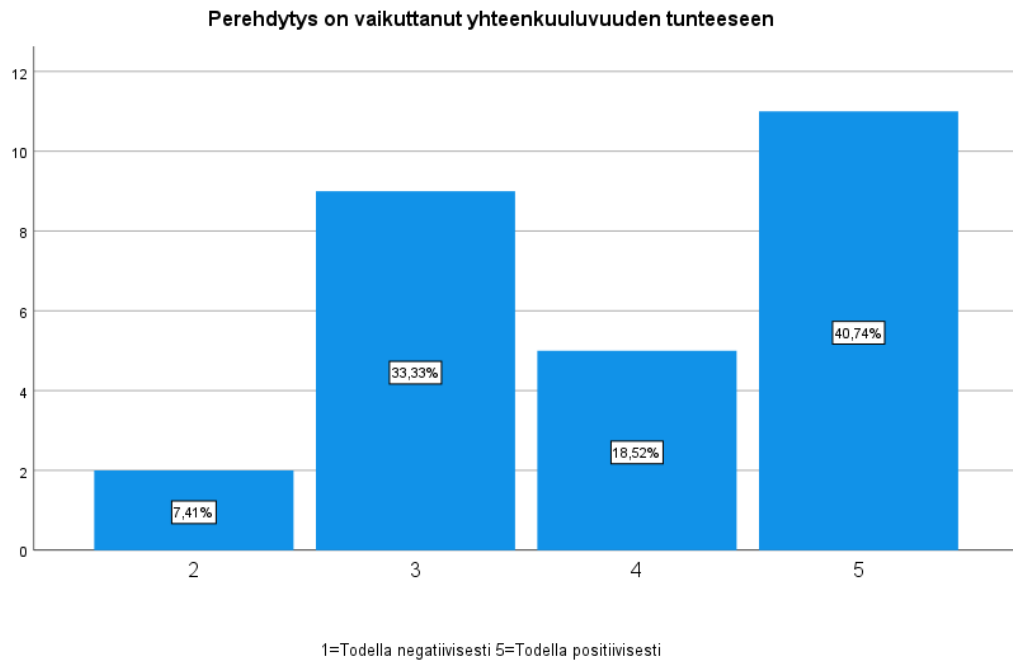
Kuvio 19. Työharjoittelijan kokemus sitoutuneisuudesta.

Kuviossa 19 vastaajien tuli vastata vaihtoehtojen välillä ”todella negatiivisesti/todella positiivisesti”. Vastaajien kesken noin 89 prosenttia koki perehdytyksen vaikuttaneen positiivisesti sitoutuneisuuteen. Noin 11 prosentin mielestä perehdytys ei ollut vaikuttanut positiivisesti tai negatiivisesti sitoutuneisuuteen.



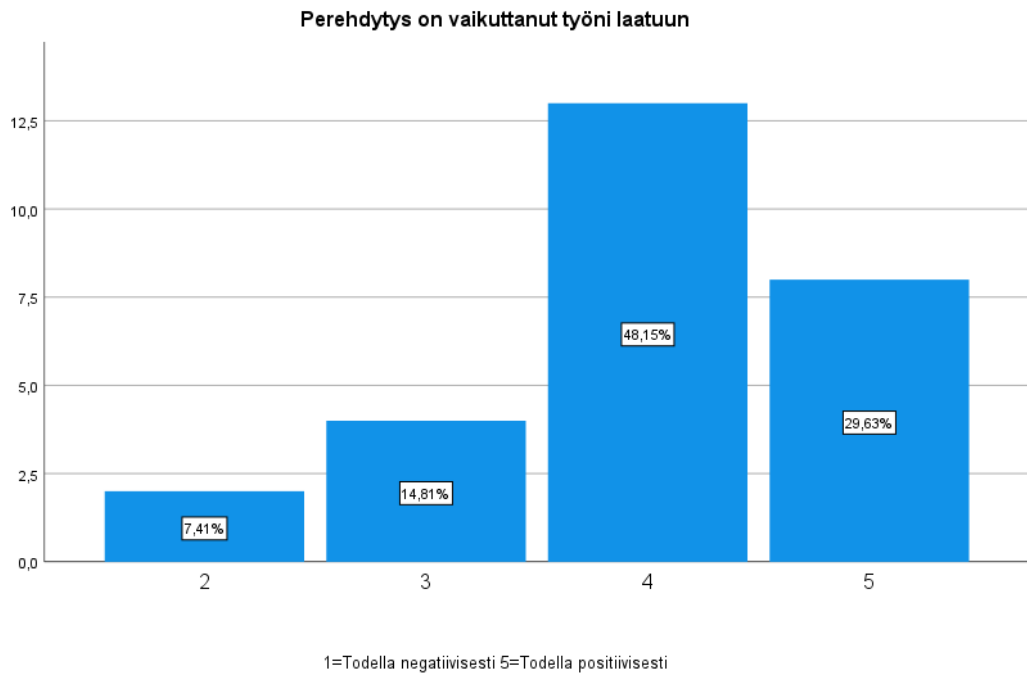
Kuvio 20. Työharjoittelijan kokemus siitä, miten perehdytys on vaikuttanut haluun oppia uutta ja kehittyä.

Vastanneista noin 81 prosenttia koki perehdytyksen vaikuttaneen positiivisesti haluun oppia ja kehittyä. Noin 11 prosenttia vastasi, ettei perehdytys ole vaikuttanut positiivisesti eikä negatiivisesti haluun oppia tai kehittyä. Noin 7 prosenttia vastaajista kertoi perehdytyksen vaikuttaneen negatiivisesti tähän.



Kuvio 21. Perehdytyksen vaikutukset yhteenkuuluvuuden tunteeseen.

Noin 59 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että perehdytys on vaikuttanut positiivisesti yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Kolmasosan (noin 33 %) mielestä perehdytys ei ole vaikuttanut positiivisesti tai negatiivisesti yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Vastaajista (noin 7 %) löytyy myös sellaisia henkilöitä, jotka ovat kokeneet perehdytyksen vaikuttaneen negatiivisesti yhteenkuuluvuuden tunteeseen.

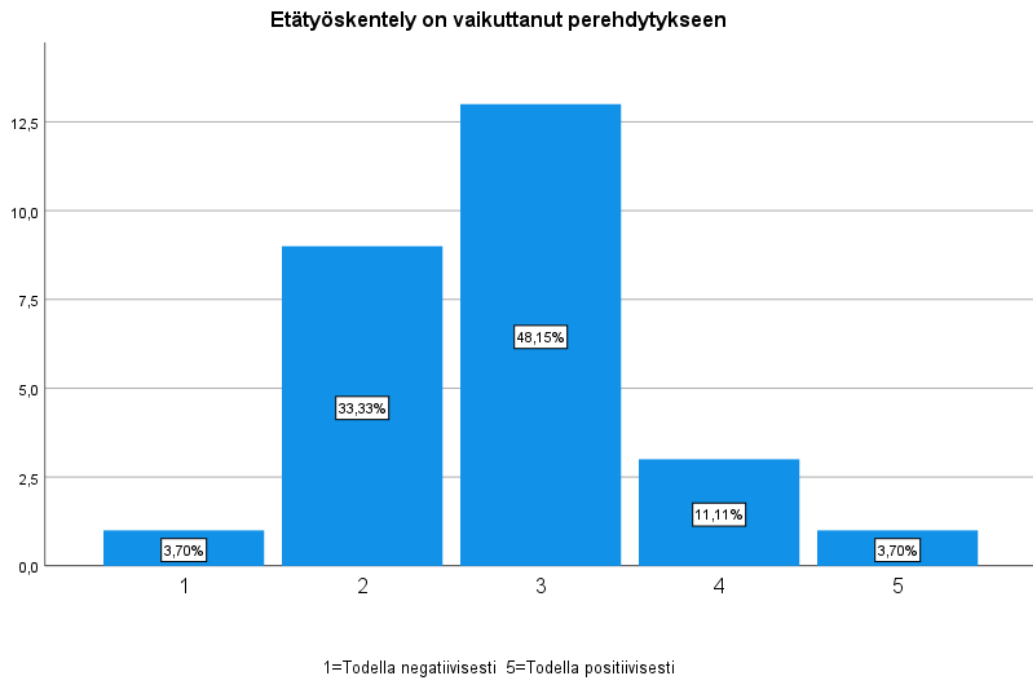


Kuvio 22. Miten työharjoittelijan mielestä perehdytys on vaikuttanut työn laatuun.

Työn laatuun perehdytys oli vaikuttanut positiivisesti noin 78 prosentilla vastanneista. Lähes 15 prosenttia vastasivat kolmosen ja loput vastasivat, että perehdytyksellä on ollut negatiivisia vaikutuksia työn laatuun.

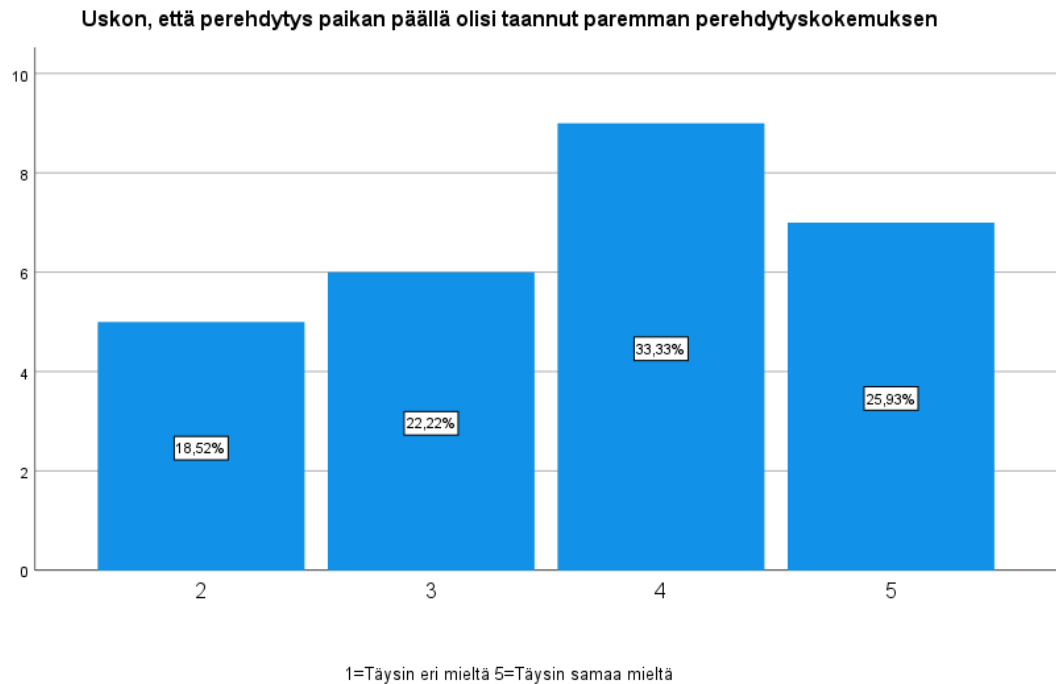
7.2.3 Etätöyön vaikutukset perehdytyskokemukseen

Viimeisessä osiossa työharjoittelijoilta haluttiin selvittää, onko etätöyillä ollut vaikutuksia perehdytyskokemukseen.



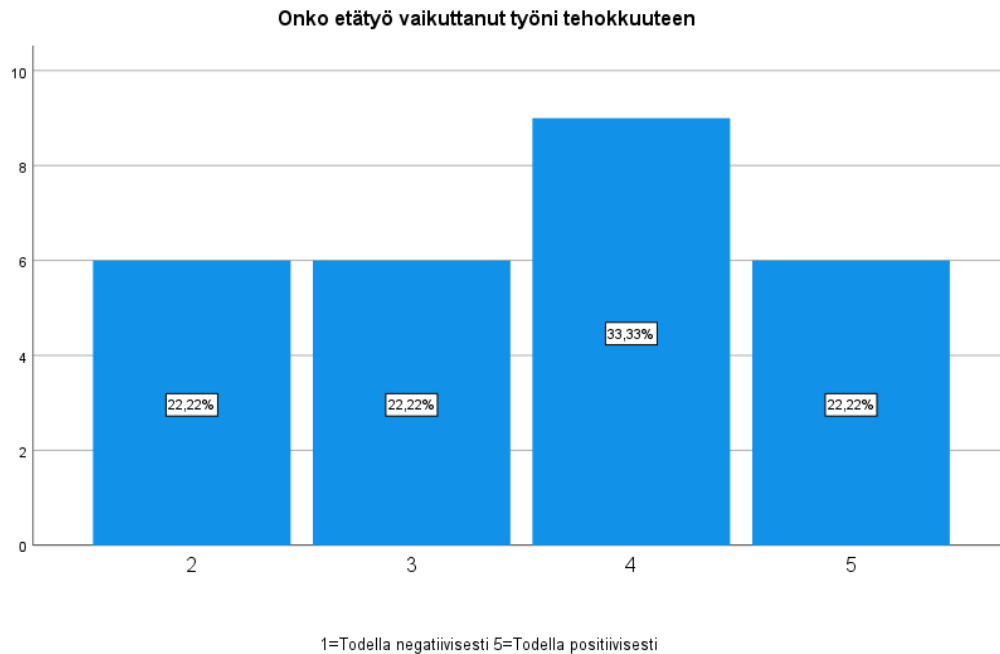
Kuvio 23. Kuinka työharjoittelija kokee etätyön vaikuttaneen perehdytykseen.

Vastaajat ovat kokeneet kuvion 23 mukaan etätyön vaikuttaneen perehdytykseen sekä positiivisesti, että negatiivisesti. Lähes suurin osa on kuitenkin sitä mieltä, ettei etätyöllä ollut vaikutuksia perehdytykseen positiivisesti tai negatiivisesti.



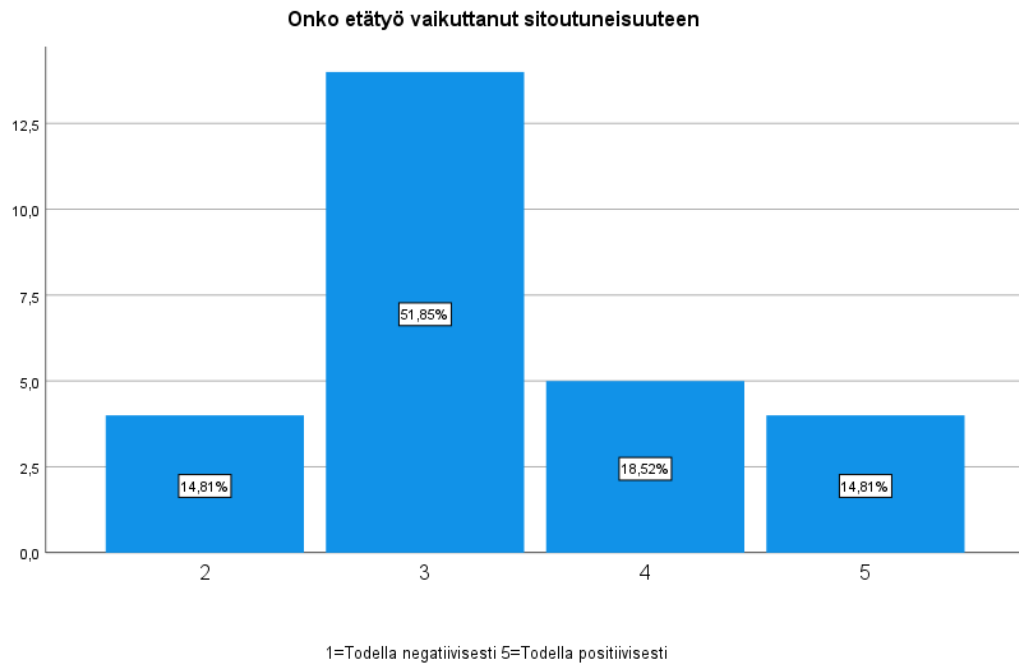
Kuvio 24. Työharjoittelijan kokemus siitä, olisiko perehdytys paikan päällä taannut paremman perehdytyskokemuksen.

Tässä kysymyksessä haluttiin selvittää, olisiko vastaajien mielestä perehdytys paikan päällä taannut paremman perehdytyskokemuksen. Kuviossa 24 esiteltyjen tulosten mukaan 59 prosentin mielestä perehdytys paikan päällä olisi taannut paremman perehdytyskokemuksen. Noin 22 prosenttia ei ollut samaa tai eri mieltä, kun taas noin 19 prosenttia uskoo, ettei paikan päällä perehdytys olisi taannut parempaa perehdytyskokemusta.



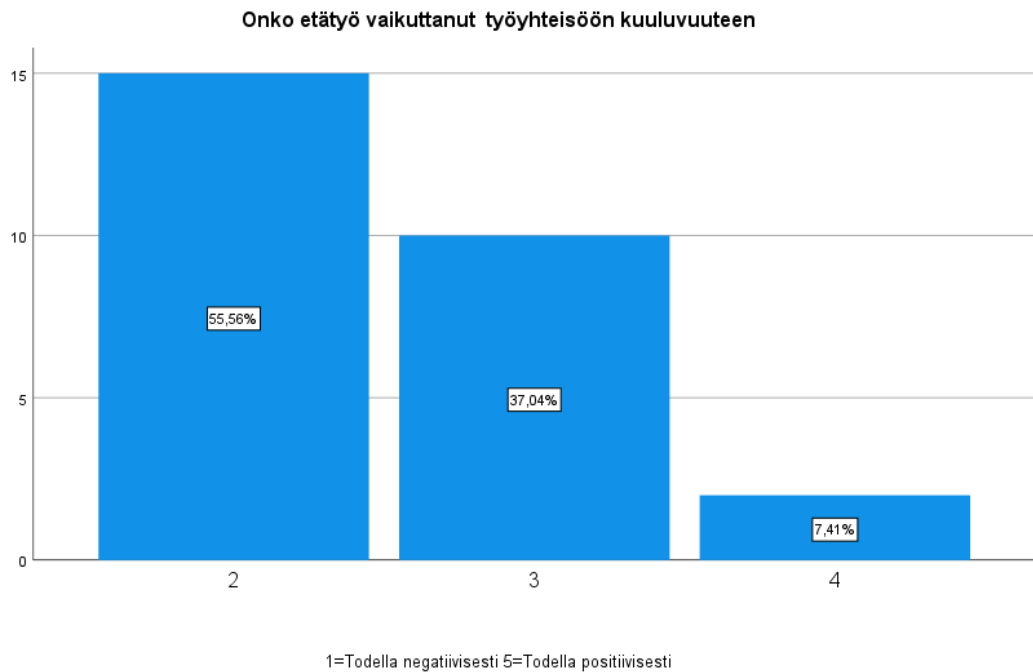
Kuvio 25. Onko etätyö vaikuttanut työharjoittelijan työn tehokkuuteen.

Etätyöllä on ollut erilaisia vaikutuksia vastaajien kokemuksiin työn tehokkuudesta. Yli puolet vastanneista on kokenut etätyön vaikuttaneen positiivisesti työn tehokkuuteen. Reilu 20 prosenttia kertoo kuitenkin etätyön vaikuttaneen negatiivisesti työn tehokkuuteen.



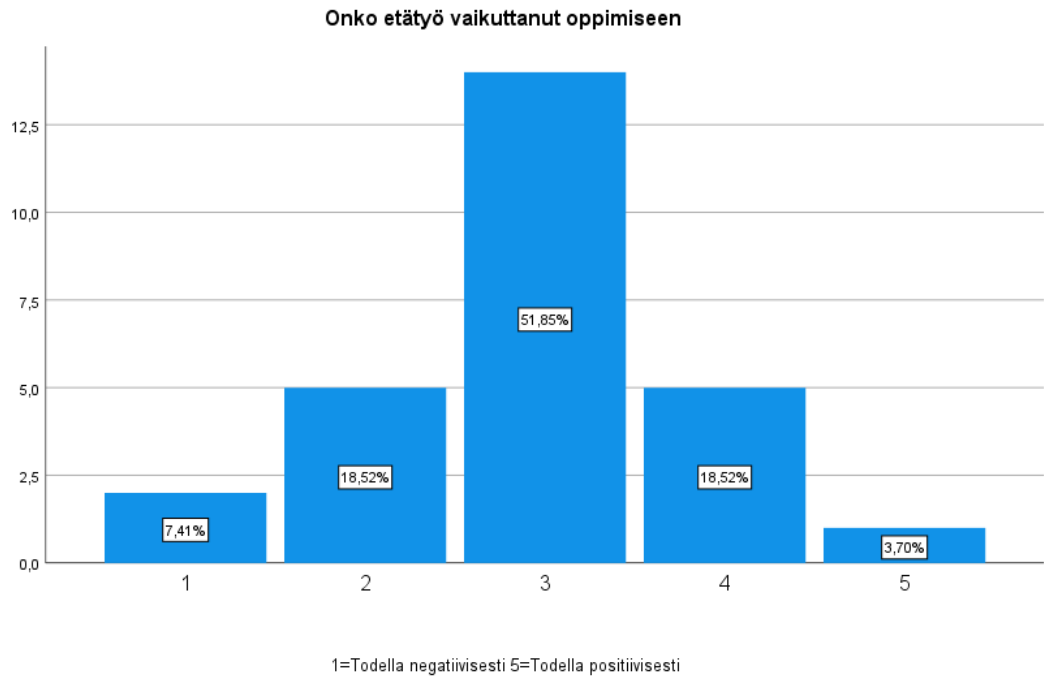
Kuvio 26. Etätyön vaikutukset työharjoittelijan sitoutuneisuuteen.

Vastausten perusteella sitoutuneisuuteen etätyöllä ei ole ollut selkeää vaikutusta. Osa vastaajista kokee etätyön vaikuttaneen positiivisesti sitoutuneisuuteen, kun taas osan mielestä se on vaikuttanut negatiivisesti. Kuvion 26 perusteella suurin osa (yli 50 %) ei ole ottanut kantaa, miten etätyö on vaikuttanut sitoutuneisuuteen.



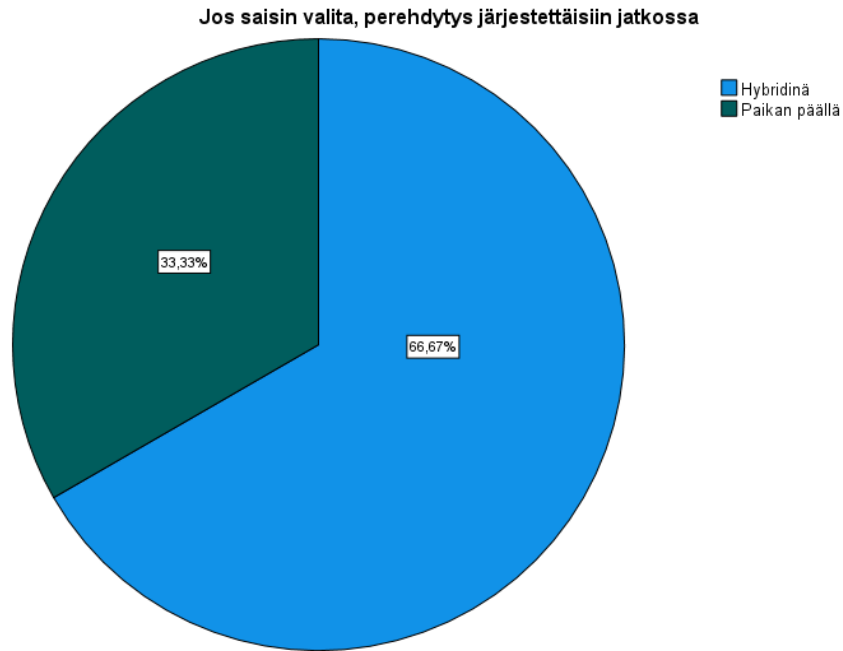
Kuvio 27. Miten työharjoittelija kokee, että etätyö on vaikuttanut työyhteisöön kuuluvuuteen.

Vastaajista noin 56 prosenttia oli sitä mieltä, että etätyöllä on ollut negatiivisia vaikutuksia työyhteisöön kuuluvuuteen. Osa vastanneista ei ole ottanut selkeää kantaa ja noin 7 prosenttia kokee taas etätyön vaikuttaneen perehdytykseen positiivisesti.



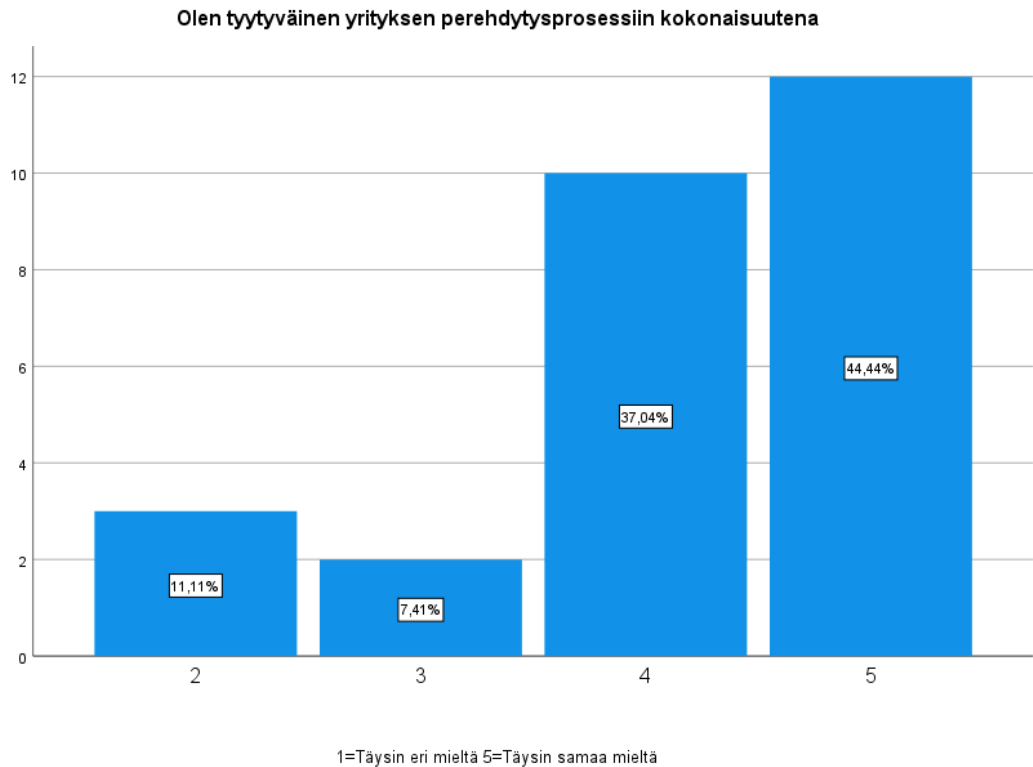
Kuvio 28. Etätyön vaikutukset työharjoittelijan kokemukseen oppimisesta.

Etätyöllä ei vaikuta olevan selkeää vaikutusta työharjoittelijoiden kokemuksiin oppimisesta. Reilu 20 prosenttia on kokenut perehdytyksen vaikuttaneen positiivisesti oppimiseen ja vähän suurempi osa kokee taas vaikutukset oppimiseen negatiivisesti.



Kuvio 29. Työharjoittelijan mielipide tulevaisuudessa järjestettävästä perehdytyksestä.

Työharjoittelijoilta haluttiin kysyä heidän mielipiteensä siitä, miten perehdytys tulisi jatkossa toteuttaa Yrityksessä X. Vastausten perusteella suurin osa (noin. 67 %) vastaajista järjestäisi perehdytyksen jatkossa hybriditoteutuksella. Loput noin 33 prosenttia järjestäisi perehdytyksen paikan päällä. Kukaan vastanneista ei järjestäisi perehdytystä jatkossa etätoteutuksella.



Kuvio 30. Työharjoittelijan kokonaistyytyväisyys perehdytyksestä.

Viimeisenä haluttiin tietää että, millainen kokonaiskuva perehdytyksestä on jäänyt työharjoittelijoille. Vastausten hajonnasta voidaan huomata, että perehdytyskokemus on vaihdellut yksilöittäin. Kuitenkin kuvioista 30 voidaan todeta, että yli 81 prosenttia vastanneista ovat olleet tyytyväisiä yrityksen perehdytysprosessiin kokonaisuutena.

7.2.4 Avoin kysymys perehdytysprosessin kehittämisestä

Viimeisessä kysymyksessä vastaajat saivat vapaamuotoisesti kertoa, miten he kehittäisivät yrityksen perehdytystä tulevaisuudessa. Avoimista vastauksista päätellen perehdytyksessä toivottaisiin enemmän yksilökohtaista perehdytystä ryhmän sisällä. Vastauksista oli myös nostettu esille se, että assistenttien työtehtävistä ja roolista halutaan saada tarkempaa perehdytystä. Eräs vastaajista oli sitä mieltä, että tulevaisuudessa perehdytys tulisi järjestää paikan päällä ja siihen toivottiin sisältyvän enemmän käytännönläheistä harjoittelua työstä.

Seuraavassa on suoria lainauksia vastauksista siihen, miten vastaajat kehittäisivät tulevaisuudessa Yrityksen X perehdytysprosessia.

”Perehdytyspäivillä monet teemat tuntuivat olevan osoitettu enemmän assoille. Perehdytyspäivien jälkeen oli edelleen hieman hämmentävää, että mitkä hommat kuului hoitaa ja minkälaisia hommia olisi tulossa. Toivoisin, että perehdytyspäivillä esim. tuotaisiin enemmän esille myös assareiden näkökulmaa ja mikä meidän rooli on työtehtävissä.”

”Perehdytys paikan päällä. Käytännönläheinen harjoittelu työssä käytettävistä alustoista pienryhmissä esim. BA-kohtaisesti, jossa tutorit tai assarit siitä BA:sta olisivat näyttämässä, miten siinä tiimissä käytetään alustoja, miten merkataan tunnit, yms. käytännön asiat. Ne tehtäisiin työn ohessa, ei erillisillä luennoilla. Tämä ei tietenkään sulje pois kaikille yhteisiä perehdytyksiä, jossa on tehokasta käydä kaikille uusille samat asiat, ne oli nykymallissakin jo hoidettu hyvin.”

”Perehdytyspäivät eivät juurikaan huomioineet yksilöllisiä tarpeita (eikä se ole sinänsä tarkoituksenmukaistakaan). Tulevaisuudessa kukin BA voisi järjestää omalle traineelle lyhyen katsauksen yleisimmistä työtehtävistä, ryhmän työtavoista, käytetyistä ohjelmistoista/lähteistä jne. ennen kuin varsinaiset työtehtävät strarttaavat.”

8 Työharjoittelijoiden henkilöhaastattelut

8.1 Haastatteluiden taustaa

Edellä esitetyn kyselyn tueksi opinnäytetyössä toteutettiin kohderyhmään kuuluville henkilöille yksilöhaastattelut. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja niiden tarkoituksena oli saada selville työharjoittelijoiden yksittäisiä kokemuksia ja ajatuksia perehdytyksestä ja etätyöstä.

Haastattelu toimii hyvin tutkimusaineiston tuottamisen lähteenä ja sen tavoitteena on vastata esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Haastattelua suunniteltaessa tulee miettiä tarkkaan kysymykset ja miten kysymyksiä rajaa tarkastelemaan juuri tiettyä ongelmaa tai ilmiötä. Haastattelutyyppejä on erilaisia ja kyseiset haastattelut olivat tyyliltään **teemahaastatteluja**. Tässä haastattelutyypissä ominaista on se, että haastattelun kysymykset käsittelevät samaa teemaa ja vastaajalle annetaan ennalta laadittujen kysymysten puitteissa vapaus vastata vapaasti esitettyihin kysymyksiin. Kysymysten järjestystä voidaan tarvittaessa muuttaa. (Hyvärinen & Suoninen & Vuori.)

Teemahaastatteluihin kutsuttiin viisi toimeksiantajayrityksessä eri työtehtävissä työskentelevää työharjoittelijaa. Haastatteluissa ei tuoda esille haastateltavan työnimikettä, sillä tällä haluttiin lisätä haastateltavien tietosuojaa. Haastatteluihin oli valittu kolme teemaan liittyvää kysymystä, jotka esitettiin samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville. Haastatteluissa katsottiin myös tarpeelliseksi kysyä joihinkin kohtiin tarkentavia jatkokysymyksiä. Kysymykset (liite 2) lähetettiin haastateltaville etukäteen ja haastateltavilta pyydettiin lupa haastatteluiden nauhoittamiseen. Haastattelut toteutettiin videoyhteyden välityksellä Teams-alustalla. Haastattelut kestivät 15–25 minuuttia. Haastattelut analysoidaan aihealueittain seuraavissa alaluvuissa.

8.2 Haastatteluiden analysointi

8.2.1 Perehdytyskokemus Yrityksestä X

Kaikkien haastateltavien vastauksista nousi esille hyvin samankaltaisia kokemuksia perehdytyksestä. Lähes kaikkien haastateltavien mielestä perehdytyspäivät oli koettu hyvin kattaviksi ja informatiivisiksi. Haastatteluista ilmeni myös, että Yritys X oli aikatauluttanut perehdytyksen työharjoittelijoiden mielestä hyvin. Useampi haastateltavista kertoi, ettei ole ollut aikaisemmin työskennellyt kyseisellä toimialalla, joten perehdytys koettiin myös hyödylliseksi ja mieluisaksi tästä syystä.

Positiivisia kokemuksia olivat herättäneet yhteiset kahvihetket, jotka olivat mahdollistaneet verkostoitumista ja sosiaalistumista. Vapaamuotoiset kahvihetket koettiin erityisen positiivisiksi ja tärkeiksi, kun perehdytys toteutettiin etänä.

Tutorin rooli nousi haastatteluissa useasti esille, ja eräs haastateltavista kertoi, että tutorin roolin olleen merkittävä harjoittelun alussa, mutta myös sen jälkeen. Tutorin roolia pidettiin tärkeänä esimerkiksi työtehtävien opastamisessa. Muutama haastateltava kertoi, että Yritys X oli heti perehdytyksen alussa painottanut sitä, että epäselvissä tilanteissa saa kysyä ja pyytää apua. Tämä oli myös luonut positiivisen ja turvallisen kokemuksen perehdytyksestä.

Perehdytyspäivien jälkeen osa haastateltavista nosti esille sen, ettei perehdytyspäivien jälkeen ollut täysin varma omasta työtehtävästä tai työnkuvasta. Saman asian yhteydessä nousi esille myös kokemuksia siitä, että perehdytys koettiin kohdistuvan enemmän tiettyihin työrooleihin, jolloin oma työnkuva jäi epäselväksi. Myös etätyössä uuden työn aloittaminen oli herättänyt kysymyksiä ja hienon varautuneisuutta haastateltavissa.

Muutamassa haastattelussa esitettiin jatkokysymys tarkentamaan sitä, kokiivatko harjoittelijat kolmen perehdytyspäivän riittäneen kattamaan hyvän alustan perehdytykselle. Haastatteluiden perusteella kolmen päivän perehdytys oli koettu intensiiviseksi, mutta kuitenkin hyvin suunnitelluksi. Eräs haastateltava koki positiiviseksi myös sen, että kaikkea ei käsitelty heti ensimmäisinä päivinä, kuten esimerkiksi kaikkien laitteiden käyttämistä. Selkeästi perehdytyspäiviin toivottiin enemmän omaan työnkuvaan keskittyvää perehdytystä.

8.2.2 Etätyön vaikutukset perehdytyskokemukseen

Etätyöskentelystä oli muodostunut haastatteluiden perusteella positiivisia, mutta myös negatiivisia perehdytyskokemuksia. Haastatteluissa etätyön positiivisiksi asioiksi oli koettu se, että uusiin asioihin pystyi kotona keskittymään rauhassa ilman häiriötekijöitä.

Haastatteluissa nostettiin esille myös ajatuksia siitä, ettei etätyöllä ollut itsessään vaikutusta perehdytykseen tai työntekoon. Kokonaisuutena perehdytys etätoteutuksella koettiin toimineen hyvin ja se koettiin olleen kattava. Haastateltavat kertoivat myös, että Yritys X oli huomionnut hyvin etätyön perehdytyksessä, joka vaikutti positiivisesti kokemuksiin. Yrityksen X kerrottiin esimerkiksi paremman koronatilanteen aikana järjestäneen mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi tapahtumia, joissa pääsi tapaamaan työkavereita. Etätyöstä huolimatta koettiin, että yritys oli pyrkinyt luomaan yhteisöllisyyden tunnetta ensimmäisestä päivästä lähtien.

Konkreettisia etätyön hyötyjä perehdytykselle oli esimerkiksi ruudun jakaminen. Haastateltavista osa kertoi ruudunjakamisen helpottaneen seuraamista ja muistiinpanojen tekemistä. Kotona työskentelyn koettiin myös helpottaneen keskittymistä. Eräs haastateltava kertoi, että on tykännyt työskennellä harjoittelun aikana etänä, sillä tietokoneella töitä tehdessä juuri aikaisemmin sanottu ruudunjako on ollut helpompaa kotona, kuin mitä se olisi paikan päällä.

Etätyöstä on herännyt haastateltavissa myös negatiivisia kokemuksia, joista suurimpana korostui sosiaalisten kontaktien vähäisyys. Eräs haastateltava kertoi harjoittelujaksolla verkostoitumisen olleen hänen yksi tavoitteistaan, jonka toteutuminen oli vaikeaa etätyön takia. Työyhteisöön, kulttuuriin ja toimintatapoihin tutustuminen oli jäänyt osan haastateltavien mielestä vähemmälle etätyön johdosta. Eräs haastateltavista kertoi, että tällä oli etätyön takia korkeampi kynnyks kysyä alkuun apua. Paikan päällä kysymysten kysyminen olisi koettu helpommaksi ja uskottiin, että tehtäviin olisi paikan päällä saatu kattavammat ohjeet.

8.2.3 Perehdytysprosessin kehittäminen

Haastatteluista nousi esille jo aikaisemmin se, että oman työroolin tehtävät olivat jääneet osaltaan hieman epäselkeiksi. Osa haastateltavista toivoi jatkossa, että perehdytyksessä kerrottaisiin tarkemmin, mitkä tehtävät kuuluvat kullekin ryhmälle (työnimikkeille). Selkeyttä omaan työtehtävään ja toimenkuvaan voisi

haastateltavien mielestä selventää esimerkiksi kertomalla opetusluennon alussa, että keitä kaikkia kyseinen luento koskee. Sellaiset koulutukset ja luennot koettiin informatiivisimmiksi ja mielekkäiksi, joissa käsiteltiin kyseisen työnkuvan omaavia työtehtäviä.

Haastatteluissa korostettiin myös kirjallisten ohjeiden merkitystä. Vaikka haastatteluista ilmeni, että ohjeita löytyi Yritykseltä X jo omasta takaa, mutta silti alkuun toivottiin selkeämmin ilmaistuja kirjallisia ohjeita. Haastatteluissa tuotiin esille ehdotus, jossa jokaiselle jaettaisiin opaslehtiö, jonne voisi koota selkeämmin ohjeita perehdytyksen ajan. Myös toivottiin tukimateriaalia, joka voisi toimia hyvin tutustuttamaan työharjoittelija erilaisiin tiimin työtehtäviin. Varsinkin toivottiin tukimateriaalia sen ryhmän työtehtävistä, joissa kyseinen työharjoittelija tulee työskentelemään.

Eräs haastateltava kertoi kaivanneensa perehdytykseen enemmän IT- opastusta. Haastateltava kertoi muiden asioiden jääneen helpommin mieleen, mutta tietotekniikkaan liittyvää perehdytystä toivottiin enemmän.

9 Yrityksen X asiantuntijoiden haastattelut

9.1 Haastatteluiden taustaa

Työharjoittelijoille toteutetun kyselyn ja haastatteluiden lisäksi opinnäytetyössä haluttiin tehdä myös kaksi asiantuntijahaastattelua Yrityksen X HR-asiantuntijoille. Asiantuntijahaastatteluiden tarkoituksena oli saada selville toimeksiantajayrityksen nykyinen perehdytysprosessi ja vastata samalla opinnäytetyön tutkimuskysymykseen ”Millainen Yrityksen X perehdytysprosessi on?”. Haastattelut auttoivat myös selvittämään, millaisena perehdytys tullaan jatkossa toteuttamaan. Tämän pohjalta voidaan myös tarkastella, että ovatko HR-asiantuntijoiden näkemykset ja työharjoittelijoiden kokemukset samassa linjassa sen kanssa, miten perehdytys tulisi jatkossa toteuttaa.

Haastattelut toteutetaan yrityksen työntekijöille, joilla on ammatillista osaamista ja tietämystä aiheesta, joten HR-haastattelut voidaan määritellä näin ollen myös asiantuntijahaastatteluiksi (Hyvärinen, Suoninen & yms.). Haastattelukysymykset lähetettiin etukäteen haastateltaville ja haastattelut toteutettiin toimeksiantajayrityksen toimiston tiloissa niin, että haastattelut nauhoitettiin haastateltavien suostumuksella. Haastattelurungossa oli alun perin viisi kysymystä, mutta haastatteluiden aikana koettiin selvityksen kannalta hyödylliseksi esittää myös tarvittavia jatkokysymyksiä.

9.2 Haastattelun analysointi

9.2.1 Perehdytysprosessi

Yritys X aloittaa valmistautumisen perehdytykseen jo useampaa kuukautta ennen työharjoittelijoiden aloittamista. Yritys X järjestää viralliset perehdytyspäivät kolme kertaa vuodessa. Viralliset perehdytyspäivät kestävät kolme päivää ja sen jälkeen perehdytys jatkuu tiimikohtaisesti tutorin ja kollegoiden opastuksella. Yrityksellä on ollut käytössään useamman vuoden standardisoidut perehdytyspäivät, joita pyritään kehittämään jatkuvasti palautteen avulla. Haastattelussa kysyttiin jatkokysymys siitä, kuinka työharjoittelijoihin ollaan yhteydessä ennen varsinaisia perehdytyspäiviä. Yritys X lähettää jokaiselle työharjoittelun aloittavalle henkilölle ennen työsuhteen alkamista tervetuliaiskortin.

Yrityksellä X on käytössään myös sisäinen HR-tiimin organisoima ohjelma, jonne uusi työharjoittelija pääsee kirjautumaan ennen työharjoittelun alkua. Ohjelma lähettää uudelle työharjoittelijalle tervetuliaisviestin ja sitä kautta työharjoittelija voi käydä täyttämässä sinne omia tietoja itsestään. Työharjoittelijoille toimitetaan sähköpostitse myös perehdytyspäivien ohjelma ennen perehdytyksen alkamista. Yrityksen puolelta myös aloittavia työharjoittelijoita rohkaistaan olemalla yhteydessä, mikäli työsuhteen aloittamiseen liittyy kysyttävää.

Haastatteluista ilmeni, että uusien työharjoittelijoiden perehdytyksestä on vastuussa yrityksen HR-tiimi, joka organisoii myös yrityksen perehdytyspäivät. Yrityksen X HR-tiimiin kuuluu kuusi henkilöä, joista yksi tai kaksi ottavat vastuun

perehdytyspäivistä ja sen toteutuksesta. HR-tiimissä työharjoittelijan rekrytointista vastaava henkilö pitää huolen siitä, että työharjoittelijan työn aloituksessa on otettu kaikki tarvittava huomioon. Mikäli työharjoittelija aloittaa työharjoittelujakson perehdytyspäivien ulkopuolella, niin hänelle suunnitellaan henkilökohtaisempi perehdytyspaketti. Toisessa haastattelussa nostettiin kuitenkin esille se, ettei henkilökohtaisesta perehdytyksestä kuitenkaan saa niin kattavaa, kuin virallisista kolmipäiväisistä perehdytyksistä.

Uuden työharjoittelijan perehdytyksestä vastaa myös työharjoittelijan oma tiimi ja tutor. Tutorin tehtävä on ”sparrata” uuden työharjoittelijan kanssa varsinkin ensimmäiset päivät ja viikot.

Haastatteluista saatiin selville, että Yrityksen X perehdytys koostuu erilaisista perehdytysluennoista, joissa käsitellään muun muassa IT-osaston ohjeistamana työlaitteiden ja alustojen käyttöä. Perehdytykseen kuuluu myös erilaisten tukiryhmien (*”support-ryhmät”*) esittäytyminen. Myös Yrityksen X eri toimeksiantoryhmät esittäytyvät uusille työharjoittelijoille. Yrityksen yleisistä asioista tulee kertomaan toimitusjohtaja sekä johdon edustajat. Näissä työharjoittelijoille esitellään yrityksen strategia ja arvot. Perehdytykseen kuuluu olennaisesti myös uusiin kollegoihin tutustuminen sekä tutorien tapaaminen.

Haastatteluissa haluttiin kysyä myös, että mitä yritys tavoittelee uusien työharjoittelijoiden perehdytyksellä. Vastausten perusteella Yritys X tavoittelee perehdytyksellä sitä, että työharjoittelija saa yrityksestä ja työstä kokonaiskuvan. HR-asiantuntija halusi painottaa työharjoittelun olevan perehdytyksen tukema oppimiskokemus. Perehdytyksellä ei tavoitella vaan opittavien laitteiden käyttöä, vaan myös sitä, että työharjoittelija tietää mitä kaikkea yrityksessä on. Toivotaan myös, että työharjoittelija kokee olevansa osa yrityksen tiimiä ja saa toteuttaa itseään yrityksessä.

Haastateltavilta haluttiin saada vastaukset myös siihen, miten tavoitteisiin pääsemistä pyritään seuraamaan. Tavoitteita pyritään Yrityksessä X seuraamaan keräämällä runsaasti palautetta perehdytyspäivistä ja siitä, miten eri

perehdytyksen osa-alueet on koettu hyödyllisiksi. Työharjoittelijoilta kerätään palautetta palautekyselyllä, jossa käytetään sekä asteikkokysymyksiä, mutta myös tarjotaan mahdollisuus antaa palautetta vapaasti tekstimuodossa. Yrityksessä X järjestetään myös työharjoittelijoille 1–2 viikkoa perehdytyspäivistä tapaaminen, jossa työharjoittelija voi tuoda esille epäselviä asioita tai kysymyksiä perehdytyksestä.

9.2.2 Etätöön vaikutukset perehdytykseen ja tulevaisuuden näkymät

Haastatteluissa nostettiin yhdeksi pääteemaksi etätö. Haastatteluissa haluttiin selvittää, miten yrityksen perehdytys on muuttunut etätöön myötä. Yrityksen X perehdytyspäivät siirtyivät koronaviruksen takia kokonaan etätoteutukseen, jolloin perehdytys tapahtui Teams-alustan välityksellä. HR-asiantuntija kertoi, ettei perehdytys suunnitelmaa muutettu, kun perehdytys siirrettiin etätoteutukseen. Työharjoittelijoille tarjottiin etätoteutuksesta huolimatta samanlainen perehdytyspaketti, eikä se konseptina eronnut aikaisemmasta.

Haastatteluista tuli ilmi, että vaikka toteutus järjestettiin teknillisesti samalla tavalla etätoteutuksessa, silti se asetti yritykselle myös haasteita. Haasteiksi nousi esille yhteenkuuluvuuden tunne ja vapaamuotoisten kohtaamisten vähentyminen. Ennen koronavirusta, kun perehdytykset järjestettiin paikan päällä myös vapaamuotoista keskustelua ja tutustumista syntyi perehdytyksen ohessa. Etätoteutuksessa kahvittelut ja tutustuminen olivat koettu haasteellisemmiksi järjestää.

Haastattelussa esitettiin jatkokysymys, miten yhteenkuuluvuuden tunnetta oli pyritty olosuhteista huolimatta lisäämään. Kahvihetkiä ja tutustumista organisoitiin jakamalla 20–30 hengen perehdytysjoukko pienempiin ryhmiin, joissa voitiin tutustua ja kahvitella. Pienemmissä ryhmissä tutustuminen oli nähty helpommaksi ja se asetti matalamman kynnyksen jutella ja tutustua toisiin. Myös tutorit kutsuttiin mukaan vapaamuotoisiin kahvihetkiin.

Tutustumista toimistoon pyrittiin järjestämään tuomalla mahdollisuuksien mukaan työharjoittelijoita pienemmissä ryhmissä ”toimistokierroksille”. Olosuhteista

huolimatta työharjoittelijoille pyrittiin lisäämään yhteenkuuluvuuden tunnetta ja esimerkiksi vapaamuotoisia kahvitteluhetkiä pyrittiin lisäämään työharjoittelijoiden pyynnöstä.

HR-asiantuntijoilta kysyttiin viimeisenä kysymyksenä, miten perehdytys tullaan jatkossa toteuttamaan. Yritys pyrkii järjestämään jatkossa perehdytyksen ”normaaliin” tapaan eli paikan päällä. Etäperehdytykseen tarjotaan myös mahdollisuus, mikäli esimerkiksi työharjoittelija olisi estynyt pääsemään paikan päälle. Tällä hetkellä perehdytys tullaan jatkossakin toteuttamaan kolmepäiväisinä perehdytyspäivinä. Kuitenkin mahdollisuus on kirkastaa tulevaisuudessa perehdytyspäivien konseptia, esimerkiksi jakamalla perehdytyspäivät pidemmälle aikavälille.

10 Johtopäätökset

10.1 Reliabiliteetin ja validiteetin analysointi

Opinnäytetyössä haluttiin toimeksiantajayrityksen toiveesta lähteä selvittämään työharjoittelijoiden nykyistä perehdytyskokemusta. Selvityksessä haluttiin ottaa selvää myös siitä, miten etätyö on vaikuttanut työharjoittelijoiden perehdytyskokemukseen. Kohderyhmää haluttiin rajata ja selvityksen tarkasteluun valittiin 2021 keväästä eteenpäin aloittaneet työharjoittelijat, joista osa on siirtynyt toimeksiantajayritykselle vakituiseen työsuhteeseen.

Selvitykseen valittiin määrällisen ja laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Kahden eri menetelmän käyttämistä voidaan kutsua myös menetelmätriangulaatioksi. Selvitystä lähdettiin toteuttamaan kyselylomakkeella ja se oli tarkoitettu koko perusjoukolle. Kysely päätettiin toteuttaa kvantitatiivisesti, sillä sen avulla haluttiin selvittää koko perusjoukolta kokemuksia perehdytyksestä etätyöaikana. Kyselyyn saatiin kokonaisuudessa vastauksia 27 kappaletta, joka oli noin 73 prosenttia koko perusjoukosta.

Vaikka kyselyn vastausprosentti oli suhteellisen suuri, niin pienen perusjoukon takia kysely ei ole täysin reliaabeli. Kyselyn perusjoukko oli vain 37 henkilöä, jolloin kymmenen vastaamattoman työharjoittelijan vastaukset olisivat saattaneet muuttaa vastausten lopputulosta merkittävästi. Myöskään kaikkien työnimikkeiden edustajilta ei saatu vastauksia, jolloin heidän kokemuksensa olisivat voineet olla täysin toisenlaiset. On siis tarkasteltava kriittisesti saatuja vastauksia, sillä ne eivät pysty edustamaan koko perusjoukkoa. Myöskään kyselylomake ei vaatinut tunnistautumista, jolloin ei voida olla täysin varmoja, onko kyselyyn vastannut varmasti kuulunut perusjoukkoon. Kyselyn linkki jaettiin vain kohderyhmälle sisäisen viestintäkanavan kautta, jolloin lähtökohtana voidaan uskoa, että kyselyyn ovat vastanneet oikeat henkilöt.

Kyselyn validiteettiin vaikuttaa se, ettei kaikkia asteikkoja määritelty kyselyn alussa. Tästä syystä ei voida olla varmoja ymmärsivätkö kaikki vastaajat, mitä kyseiset asteikot tarkoittavat. Osa vastanneista on voinut tulkita osan asteikoista toisella tavalla, kun oli tarkoitus. Kaikkien asteikkojen määrittely olisi lisännyt validiteettia. Myöskään lähes strukturoitu kysely ei mahdollistanut vastaajien vastaamista esitettyihin kysymyksiin vapaasti. Kyselyn asteikoilla pyrittiin kuitenkin vastaajaa ohjaamaan vastaamaan itselle parhaiten sopivaan vastausvaihtoehtoon.

Kyselyn luotettavuutta voidaan tarkastella kriittisesti myös sen takia, ettei kyselyn aikana vastaaja voinut esittää tarkentavia kysymyksiä tai selventää epäselkeitä kohtia. Esimerkiksi kaikki vastaajat eivät välttämättä ymmärrä mitä kaikkea työturvallisuus kattaa, jolloin vastaaja on voinut tulkita asian eri tavalla kuin kyselyn laatija. Mikäli kyselylomakkeessa termit olisi selitetty tarkemmin auki, olisi se voinut myös tehdä kyselystä luotettavamman.

Teemahaastattelut täydensivät kyselystä saatuja vastauksia, mikä lisäsi selvityksen luotettavuutta. Haastatteluihin pyydettiin henkilöitä, joiden tiedettiin edustavan perusjoukkoa, jolloin kysymykset kohdentuivat oikeisiin henkilöihin. Haastattelu antoi haastateltavalle mahdollisuuden vastata vapaasti omin sanoin kysymyksiin, jolloin haastateltava pystyi esittämään tarvittaessa tarkentavia

kysymyksiä. Koska kysely jätti määritelmien ymmärtämisen tulkinnan varaan, haastatteluissa pyrittiin lisäämään luotettavuutta selventämällä kaikille haastattaville haastattelun alussa se, mitä perehdytyksellä tässä kontekstissa tarkoitetaan ja mitä kaikkea siihen kuuluu sekä mitä se pitää sisällään. Eräässä haastattelussa perehdytyksen määritelmää jouduttiin avaamaan useamman kerran, minkä perusteella voidaan päätellä, että myös kyselyyn vastanneilla on voinut olla epäselvä käsitys perehdytyksen määritelmästä.

Haastattelut kuitenkin täydensivät hyvin kyselystä saatuja vastauksia ja myös selvityksen teemaa pystyttiin käsittelemään syvemmin ja laajemmin. Haastatteluissa ilmeni paljon samankaltaisuuksia toistensa kanssa ja niissä näkyy myös samankaltaisuutta kyselyyn vastanneiden kesken, jolloin se myös lisää selvityksen reliabiliteettia.

10.2 Vastausten analysointi

10.2.1 Työharjoittelijoiden kokemukset perehdytyksestä

Kyselyn ja haastatteluiden avulla saatiin kerättyä kattavasti aineistoa siitä, millaisia perehdytyskokemuksia harjoittelijoille on muodostunut. Vastausten perusteella voidaan sanoa, että kokemukset perehdytyksestä ovat vaihdelleet yksilöittäin. Työharjoittelijoista suurimman osan perehdytyskokemukset ovat olleet positiiviset, eikä etätyöllä ole ollut radikaaleja vaikutuksia perehdytyskokemuksiin. Vastauksissa näkyi kuitenkin myös negatiivisia kokemuksia perehdytyksestä sekä etätyöstä.

Toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessiin voidaan rinnastaa kuviossa 3 esitellyjä onnistuneen perehdytyksen elementtejä. Ensivaikutelma oli listattu myös opinnäytetyössä yhdeksi onnistuneen perehdytyksen elementiksi. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli kokenut, että yritys oli valmistautunut uusien työharjoittelijoiden perehdytykseen. Tämän lisäksi suurin osa vastanneista koki olonsa tervetulleeksi ensimmäisestä päivästä lähtien. Vastauksista päätellen, voidaan tulkita, että yritys on onnistunut luomaan hyvän ensivaikutelman työharjoittelijoille. Tämä väite vahvistui myös asiantuntijahaastatteluissa, joissa HR-

asiantuntijat kertoivat Yrityksen X valmistautuvan työharjoittelijoiden aloitukseen useaa kuukautta aiemmin ja olemalla heihin yhteydessä ennen perehdytyspäivien alkamista. Yrityksessä uusille työharjoittelijoille lähetetään postikortti sekä uudet harjoittelijat pääsevät kirjautumaan toimeksiantajayrityksen organisoimaan alustaan, jonne työharjoittelijat saavat täyttää tietojaan ennen työharjoittelun aloitusta. Kuten Luukka (2019, 388–389) aiemmin totesi, hyvällä ensivaikutelmalla yritys voi erottua edukseen.

Noin 93 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoivat saaneensa kattavan perehdytyksen yritykseen perehdytyspäivien jälkeen. Uudelle työntekijälle on tärkeää päästä töiden alkaessa tutustumaan uuteen työyhteisöön ja organisaatiokulttuuriin, kuten Åström (2018) aiemmin kertoi. Vastauksista voidaan tehdä johtopäätökset sen suhteen, että Yrityksen X työharjoittelijat ovat saaneet kattavan perehdytyksen yritykseen. Myös asiantuntijahaastattelussa kerrottiin, että Yritys X esittelee uusille työharjoittelijoille yrityksen strategian ja arvot, joten tutustuttaminen yritykseen aloitetaan heti työharjoittelun alkaessa. Asiantuntijahaastatteluiden mukaan myös perehdytyspäivillä pyritään uusille työharjoittelijoille esittelemään toimeksiantajayrityksessä työskentelevät tiimit ryhmittäin sekä myös muut tukifunktiot.

Kun työharjoittelijoilta kysyttiin, miten kattavan perehdytyksen perehdytyspäivien jälkeen he kokivat saaneensa esimerkiksi työn sisältöön ja yritykseen, oli vastauksissa havaittavissa yksilöllisiä eroja. Vaihtelua näkyi esimerkiksi, kun vastaajilta kysyttiin, kuinka kattavan perehdytyksen he kokivat saaneensa työturvallisuuteen. Noin 15 prosenttia vastasi kyselyssä, ettei kokenut saavansa kattavaa perehdytystä työturvallisuuteen perehdytyspäivien jälkeen. Työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 2002, 1§.) velvoittaa työntajaa kertomaan erilaisista vaara- ja haittatekijöistä. Tällöin on erittäin tärkeää, että myös työharjoittelija on tietoinen työturvallisuuteen liittyvistä asioista heti perehdytyksessä. Kyselyssä ei tosin pystytty varmistamaan vastaajalta ymmärtääkö tämä, mitä kaikkea työturvallisuus kattaa. Etäperehdytyksellä on myös voinut olla vaikutusta vastauksiin, sillä paikan päällä perehdytyksessä pystyttäisiin konkreettisemmin näyttämään harjoittelijoille esimerkiksi hätäpoistumistiet.

Työharjoittelijoiden vastaukset erosivat jonkin verran myös, kun kysyttiin, kuinka kattavan perehdytyksen vastaajat kokivat saaneensa työnsä sisältöön. Yli puolet vastaajista valitsivat asteikolta vaihtoehdon 3, joten kysymyksen tulkinta ei ole täydellinen. Kuitenkin tästä voidaan päätellä tietynlaista epävarmuutta oman työn sisällön suhteen. Erityisesti haastatteluissa nostettiin esille kokemuksia siitä, että perehdytyspäivien jälkeen oma työnkuva ja työtehtävät olivat jääneet epäselkeiksi.

Työharjoittelijoista suurin osa kyselyn perusteella koki perehdytyksen ottaneen yksilölliset tarpeet huomioon. Kuitenkin reilu 20 prosenttia kyselyyn vastanneista ei ollut samaa mieltä. Yksilölliset tarpeet huomioiva perehdytys parantaa työntekijäkokemusta, kuten Huurinainen ja Hyytiäinen (2016) aiemmin totesivat. Myös Eklund (2020) totesi alaluvussa 2.2.1, vaikka yrityksellä olisi perehdytys-suunnitelma, niin perehdytys kannattaisi aina kohdistaa yksilöön. Koska yritys järjestää viralliset perehdytyspäivät, johon osallistuvat kaikki uudet harjoittelijat, voi osalle harjoittelijoista syntyä kokemus siitä, ettei perehdytyspäivillä olla pystytty kohdistamaan perehdytystä yksilöllisesti. Kuitenkin perehdytyspäivien jälkeen tiimeissä perehdytys olisi tärkeää pystyä kohdistamaan harjoittelijaan ja hänen tarpeisiinsa.

Vastausten perusteella työntekijät saavat palautetta, mutta osa kyselyn perusteella saa sitä enemmän kuin toiset. Osa vastaajista kertoi saaneensa palautetta päivittäin, mutta osa taas kertoi saaneensa palautetta harvemmin kuin kuukausitasolla (kuvio 18). Palautteen antamisella on merkitys Sarkkisen (2017) sanoen työmotivaatioon sekä se auttaa työntekijää kehittymään. Kuvio 17 osoittaa sen, että osa vastaajista kokee, ettei saa työstään tarpeeksi palautetta. Vähäinen palaute voi johtaa negatiivisiin tunteisiin omaa työtä kohtaan, joka voi näkyä esimerkiksi merkitsemättömyyden tunteena. Vähäisen palautteen saaminen on tämän johdosta voinut vaikuttaa negatiivisesti osan harjoittelijoista perehdytyskokemukseen. (Sarkkinen 2017.)

Selvityksen perusteella suurimmalle osalle työharjoittelijoista on muodostunut perehdytyksestä positiivinen kokemus. Kuten aiemmin luvussa 2.2. todettiin,

onnistunut perehdytys vaikuttaa positiivisesti yritykseen esimerkiksi työn laadun ja työntekijöiden sitoutuneisuuden kannalta. (Professio.) Selvityksen tulokset osoittavat sen, että työnharjoittelijoiden positiiviset perehdytyskokemukset vaikuttavat yrityksen työntekijäkokemukseen. Kuten myös Pavlou (2020) aiemmin totesi, onnistuneen perehdytyskokemuksen seurauksena useampi työntekijä jää yritykseen töihin pidemmäksi aikaa. Tästä johtuen onnistuneen perehdytyskokemuksen luominen on tärkeää työntekijän sitoutuneisuuden kannalta. Mikäli työntekijä ei koe saaneena onnistunutta perehdytyskokemusta, voidaan tästä päätellä heidän myös vaihtavan työpaikkaa herkemmin.

10.2.2 Etätyön vaikutukset perehdytyskokemukseen

Selvityksessä haluttiin selvittää, millaisia vaikutuksia etätyöllä on ollut työnharjoittelijoiden perehdytyskokemuksiin. Osa voi kokea etätyön vaikuttavan positiivisesti esimerkiksi työhyvinvointiin, mutta osa voi taas kokea etätyön päinvastoin. (Työterveyslaitos.) Koska kokemukset etätyöstä koetaan eri tavalla, myös vastaajien kokemuksia on pystyttävä tulkitsemaan yksilötasolla.

Kokemukset ovat vaihdelleet vastaajien välillä, kun kysyttiin, miten etätyö on vaikuttanut perehdytykseen. Myös haastatteluissa nousi esille sekä etätyön positiivisia, mutta myös negatiivisia vaikutuksia perehdytykseen. Kuvion 23 perusteella voidaan todeta, että yli kolmasosa vastanneista oli kertonut etätyön vaikuttaneen negatiivisesti perehdytykseen. Vajaa 15 prosenttia oli kertonut etätyön vaikuttaneen sen sijaan positiivisesti perehdytykseen. Tästä voidaan päätellä, että kyselyyn vastanneilla on erilaiset näkemykset perehdytyksestä etänä. Luvussa 3.2. kerrottiin etätyön vaikutuksista työskentelyyn ja sieltä voidaan myös nostaa esille se, että esimerkiksi elämäntilanteella tai työskentelyolosuhteilla voi olla vaikutuksia yksilöllisiin kokemuksiin etätyöstä. (Työterveyslaitos.) Esimerkiksi osa harjoittelijoista voi kokea etätyön soveltuvan omaan elämäntyyliin, kun taas toiselle etätyö ei sovellu esimerkiksi työolosuhteiden vuoksi.

Selvityksen perusteella osa on kokenut etätyöllä olleen positiivisia vaikutuksia esimerkiksi työn tehokkuuteen. Sama ilmiö nousi myös Mäkelän (Mäkelä

2020a) kirjoittamassa artikkelissa, jossa kerrottiin tehokkuuden parantuneen etätyöhön siirtymisen myötä. Työn tehokkuuteen voi vaikuttaa esimerkiksi se, että etänä työskentelyssä ei joudu alttiiksi ylimääräisille häiriötekijöille eikä etätyössä tule niin paljon muita keskeytyksiä, mitä taas toimistolla työskennellessä saattaisi tulla. Osa haastateltavista kertoikin perehdytyksen etänä helpottaneen keskittymistä omaan työhön. Myös haastatteluista tuli ilmi, että ohjeistaminen näytön jakamisen avulla koettiin helpottaneen oppimista. Mäkelän (2020b) sanoen, kirjallisten ohjeiden sijaan kannattaakin hyödyntää näytön jakamista erityisesti etäperehdytyksessä.

Selvityksestä voidaan päätellä, että perehdytys paikan päällä olisi osan mielestä taannut paremman perehdytyskokemuksen (kuvio 24). Tämä väite myös puhuu puolestaan kuviossa 29 jossa kysyttiin, miten työharjoittelijat järjestäisivät perehdytyksen jatkossa. Vastaaajista perehdytys tulisi järjestää jatkossa joko hybriditoteutuksena tai paikan päällä. Avoimista kommentteista nousi esille myös se, että perehdytys kannattaisi järjestää jatkossa paikan päällä. Kukaan vastanneista ei olisi järjestänyt perehdytystä jatkossa etänä, josta voidaan myös tulkita etätyön jotenkin vaikuttaneen negatiivisesti perehdytyskokemuksiin.

Eniten haasteita on koitunut työharjoittelijoiden yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Myös saman toteaa Matikka (2021), joka kertoo etätyön vaikeuttaneen uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunteeseen työyhteisössä. Selkeästi myös toimeksiantaja on törmännyt samoihin haasteisiin. Kuviossa 27 päätellen yli 55 prosenttia vastanneista oli kertonut etätyön vaikuttaneen negatiivisesti yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Kuitenkin kuvion 21 mukaan itse perehdytys on vaikuttanut positiivisesti yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Myös kuviossa 15 vastaa- jista lähes 89 prosenttia kertoo tuntevansa kuuluvan työyhteisöön. Näiden vastausten perusteella etätyöllä on ollut negatiivia vaikutuksia yhteenkuuluvuuden tunteeseen, mutta itse perehdytys on onnistunut luomaan työharjoittelijoille yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Hybridityöskentelymalli koetaan positiiviseksi useammasta syystä ja esimerkkejä sen hyödyistä ilmenee esimerkiksi luvussa 3.4. Hybridityömalli lisää

työntekijöille joustavuutta ja ajansäästämistä. Työnantajalle hybridityön on katsottu tehostavan työn tekoa. (Muutostaito). Tästä voidaan päätellä, että hybridityö koetaan hyvin etätyön ja läsnätyön välisenä mallina, joka antaa joustavuutta työntekoon, mutta mahdollistaa sosiaalisten kontaktien ylläpitämistä.

10.2.3 Yrityksen nykyinen perehdytysprosessi

Asiantuntijahaastatteluista saatujen vastausten perusteella saatiin muodostettua kokonaiskuvaa siitä, mistä tällä hetkellä Yrityksen X perehdytysprosessi koostuu ja miten se tullaan jatkossa toteuttamaan.

Asiantuntijahaastatteluista voidaan myös tulkita, että toimeksiantajayrityksessä panostetaan perehdytykseen ja sen suunnitteluun. Asiantuntijahaastatteluiden perusteella yritys pyrkii myös jakamaan vastuuta esimerkiksi tutoreille, joiden rooli on merkittävä uuden työharjoittelijan kannalta. Kuten myös Ruotsalainen (2020) totesi, niin uuden työharjoittelijan perehdytystä tukee parhaiten sellainen henkilö, joka on myös itse kokenut saman perehdytysprosessin. Yritys siis on onnistunut tukemaan uuden harjoittelijan perehdytystä jakamalla vastuuta myös muille työntekijöille.

Eklund (2020) kertoi yritysten asettavan perehdytykselle tavoitteet, kuten myös toimeksiantajayritys on tehnyt oman perehdytyksensä suhteen. Yrityksen X perehdytyksellä tavoitellaan sitä, että uudelle työntekijälle muodostuu kokonaiskuva uudesta työstä ja yrityksestä. Tavoitteiksi ei asetettu vain työvälineiden oppimista, vaan saada työharjoittelijat tietoisiksi kaikesta siitä mitä yrityksessä on ja että jokainen työharjoittelija kokee olevansa osa tiimiä.

Kuten sanottu, etätyö on asettanut haasteita yrityksille. Toimeksiantajayritys oli saanut siirrettyä perehdytyksen etätoteutukseen säilyttäen perehdytyksen sisällön samanlaisena. Tästä voidaan tulkita, että yritys on pystynyt reagoimaan nopeasti uuteen perehdytysmalliin, mutta saanut silti pidettyä perehdytyksen sisällöltään samanlaisena.

10.3 Kehitysehdotusten antaminen toimeksiantajayritykselle

Opinnäytetyössä haluttiin selvityksen perusteella antaa toimeksiantajalle kehitysehdotuksia tulevaisuuden perehdytyksiin. Kehitysehdotuksilla voidaan pyrkiä kehittämään jatkossa toimeksiantajayrityksen työntekijäkokemusta perehdytyksestä. Koska työntekijäkokemuksen on katsottu kuvion 5 perusteella hyödyttävän yritystä monella eri tavalla, kehitysehdotusten antaminen yritykselle voidaan nähdä tärkeänä ja ajankohtaisena.

Yrityksen perehdytysprosessin kehittämisen kannalta palautetta kannattaa kerätä itse perehdytysprosessin käyneiltä, joten haastatteluissa haluttiin pyytää Yrityksen X työharjoittelijoiden kokemusten perusteella syntyneitä kehitysehdotuksia yrityksen tuleviin perehdytysprosesseihin. (Talentech). Selvityksestä saatujen vastausten perusteella yritykselle pystyttiin antamaan konkreettisia kehitysehdotuksia.

Yritystä X kannustetaan jatkossa järjestämään perehdytys hybridimallisesti tai kokonaan paikan päällä. Kyselystä saatujen vastausten perusteella kukaan ei järjestäisi perehdytystä jatkossa etätoteutuksella (kuvio 29). Myös asiantuntija-haastatteluista kävi ilmi, että perehdytys tullaan jatkossa toteuttamaan paikan päällä, kuitenkin tarjoten mahdollisuutta osallistua perehdytykseen etänä tilanteen vaatiessa. Tästä voidaan todeta, että HR-tiimin vastaukset ja työharjoittelijoiden toiveet kulkevat samassa linjassa toistensa kanssa.

Kyselystä sekä haastatteluista nousi esille toive siitä, että perehdytyksessä otettaisiin paremmin huomioon kaikkien työnimikkeiden roolit ja työtehtävät. Koska vastausten perusteella osa harjoittelijoista on kokenut omat työtehtävänsä jääneen perehdytyspäivien jälkeen epäselviksi, olisi Yrityksen X hyvä selventää erilaisten työnimikkeiden omat työtehtävät. Perehdytyspäivien aikana voisi olla enemmän luentoja, joissa käytäisiin seikkaperäisemmin läpi esimerkiksi mitkä työtehtävät kuuluvat kullekin ja miten eri yrityksen tiimien työtehtävät eroavat toisistaan. Selkeästi osa työharjoittelijoista kaipaa enemmän perehdytystä siihen tiimiin, jossa tulee harjoittelujakson aikana työskentelemään.

Myös kyselystä esille nousseen kommentin perusteella Yritys X voisi sisällyttää perehdytysuunnitelmaan enemmän käytännönläheistä perehdytystä, jossa työharjoittelijat pääsisivät oppimaan uusia asioita työn ohessa. Tiimikohtaisesti työtehtäviin opastaminen lisää myös uusien työharjoittelijoiden mahdollisuuksia tutustua tiimiin ja toisiin harjoittelijoihin.

Vaikka haastatteluista tuli ilmi, että yrityksellä on työtehtäviin liittyviä ohjeistuksia saatavilla, voisi ohjeistuksista tehdä entistäkin kattavammat, jotta uudet harjoittelijat pääsevät kunnolla tutustumaan työtehtäviin. Myös erään haastateltavan toiveen perusteella yritystä voidaan kehottaa lisäämään tietoteknistä perehdytystä. Myös Morgan (2017, 77–78) aiemmin kertoi teknologian olevan yksi merkittävä tekijä työntekijän viihtyvyyteen työpaikalla. Toimeksiantajan kannattaa tämän johdosta panostaa myös tulevaisuudessa työvälineiden ja laitteistojen perusteelliseen perehdytykseen.

Omien tulkintojeni mukaan toimeksiantajayritys on onnistunut luomaan heidän yritystään ja työharjoittelijoita palvelevan perehdytysprosessin. Myös kuvion 30 mukaan suurin osa työharjoittelijoista on ollut perehdytyksen kokonaisuuteen tyytyväisiä. Kuitenkin selvitys nosti myös esille sellaisten harjoittelijoiden kokemuksia, jotka eivät ole syystä tai toisesta kokeneet perehdytystä täysin onnistuneeksi. Tulevaisuudessa toimeksiantajan kannattaa hyödyntää perehdytysprosessia kehittäessä Morganin (2017, 57) esittämää kolmen työntekijäkokemuksen ympäristöä. Kiinnittämällä näihin ympäristöihin huomiota ja omaksumalla niiden vaikutus oman yrityksen toimintaan, pystyy toimeksiantaja kehittämään oman organisaation työntekijäkokemusta.

10.4 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyön aihe oli mielestäni ajankohtainen ja tärkeä. Etätöiden vaikutuksia perehdytykseen on varmasti tutkittu paljon yleisellä tasolla, mutta on myös tärkeä päästä selville yksittäisistä kokemuksista ja ajatuksista. Selkeästi myös tämän selvityksen perusteella pystyttiin huomaamaan, että kokemukset vaihtelivat

yksilöittäin. Koen työntekijäkokemuksen olleen koko opinnäytetyön keskiössä, vaikka kokemusta lähdettiinkin selvittämään perehdytyksen näkökulmasta.

Uskon, että toimeksiantaja kuuluu niiden yritysten joukkoon, jotka ovat halunneet lähteä kehittämään työntekijäkokemusta ja oman tulkintani perusteella toimeksiantajaa selkeästi kiinnostaa yrityksensä työharjoittelijat ja heidän työntekijäkokemuksensa yrityksestä. Koska selvityksen kohderyhmänä olivat työharjoittelijat, uskon että toimeksiantaja kokee heidän kokemuksensa erityisen tärkeiksi. Toimeksiantajan tavoitteena on varmasti pyrkiä antamaan harjoittelijoille mahdollisimman hyvä harjoittelukokemus, joka voi parhaassa tapauksessa johtaa vakituiseen työsuhteeseen.

Toimeksiantaja haluaa kehittää jatkuvasti perehdytysprosessiaan ja tämä opinnäytetyö vastasi toimeksiantajan pyyntöön. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui mutkitta ja koen, että tästä on hyötyä toimeksiantajalle jatkossa. Opin opinnäytetyöprosessin aikana tulkitsemaan ja ymmärtämään työntekijäkokemusta kokonaisuutena sekä sen ja perehdytyksen välistä yhteyttä. Opin selvitystä tehdessä hyödyntämään samaan selvitykseen useampaa erilaista menetelmää ja oivaltamaan niiden käyttötarkoituksen. Oli myös mielenkiintoista päästä haastattelemaan toimeksiantajayrityksen asiantuntijoita perehdytysprosessista. Asiantuntijahaastattelut toivat opinnäytetyöhön konkreettista näkökulmaa yrityksen perehdytysprosessista ja se helpotti myös kokonaisuuden hahmottamista.

Koen, että menetelmissä oli parantamisen varaa monessakin asiassa. Vaikka kyselyni tavoitti yli 70 prosenttia koko perusjoukosta, jäi siitä kuitenkin oleellisen 30 prosentin vastaajajoukon kokemus uupumaan. Kysely oli hyödyllinen kokonaiskuvan muodostumisen kannalta, mutta se myös jätti paljon aukkoja tulkitsemiseen. Myös kyselyä olisi voinut lisätä luotettavammaksi avaamalla termejä ja asteikkoja tarkemmin. Kyselyssä asteikon olisi voinut myös muuttaa 1–4, jolloin vastauksia olisi voinut analysoida tarkemmin. Myös kyselyyn olisi voinut lisätä useamman kohdan, johon vastaaja voi kommentoida vapaasti kokemuksistaan.

Työharjoittelijoiden haastattelut antoivat sisällöltään tarkempaa aineistoa, jota oli helpompi myös tulkita ja analysoida. Haastatteluiden painoarvoa olisi voinut nostaa, sillä niistä saatu tieto antaa paremmin dataa selvittämään yksittäisiä perehdytyskokemuksia. Omakohtaisia kokemuksia ei voida yleistää perusjoukon mielipiteeseen, joten kyselyn eikä haastatteluiden perusteella voida tehdä yhtä tiettyä johtopäätöstä perehdytyskokemuksesta.

Koen, että opinnäytetyön selvityksessä saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ja näin ollen päästiin tavoitteisiin, vaikka menetelmien luotettavuutta on aiheellisesti myös kritisoitava. Koen kuitenkin kyselystä ja erityisesti haastatteluista saadun datan hyödylliseksi, ja yhdessä ne tekivät selvityksestä luotettavamman analysoida.

Selvityksen perusteella opinnäytetyölle voisi antaa useamman erilaisen jatkotutkimusehdotuksen. Selvityksestä saatujen vastausten ja kehitysehdotusten perusteella työharjoittelijat toivoivat nykyistä kattavampaa perehdytystä omiin työtehtäviinsä. Vastauksista päätellen osa työharjoittelijoista kokee, ettei heidän yksilöllisiä tarpeitansa tarpeeksi otettu huomioon perehdytyksessä. Jatkotutkimuksissa voitaisiin tutkia sitä, miten yksilöityä perehdytystä voitaisiin lisätä toimeksiantajayrityksessä. Myös uuden hybridimallin myötä voitaisiin tutkia, kuinka hybridimalli on vaikuttanut perehdytyskokemukseen, ja vertailla etätöön ja hybriditöön välisiä kokemuksia perehdytyksestä.

Lähteet

Ahokas, Laura & Mäkeläinen Jukka 2013. Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Viitattu 24.3.2022.

A-lehdet 2020. XYZ – Miten eri sukupolvet eroavat toisistaan? 25.2.2020. <https://www.a-lehdet.fi/artikkelit/xyz-miten-eri-sukupolvet-eroavat-toisistaan>. Viitattu 17.4.2022.

Are. Työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin enemmän kuin palkka. <https://www.are.fi/ajankohtaista/tyoymparisto-vaikuttaa-tyohyvinvointiin-enemman-kuin-palkka/>. Viitattu 25.3.2022.

Boijer-Spoof Heikinheimo, Kati & Ilmivalta, Riikka 2022. Etätyön hyvinvointi-
tiopas. Bazar, Helsinki.

Clark, Scott 2020. 5 Reasons to Invest in Employee Experience. Reworked 3.6.2020. <https://www.reworked.co/employee-experience/5-reasons-to-invest-in-employee-experience/>. Viitattu 17.4.2022.

Eklund, Anniina 2020. Johtaminen ja esimiestyö. Johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti Brik 6.2.2020. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>. Viitattu 4.3.2022.

Great Place To Work 2021. Yrityskulttuuri. <https://greatplacetowork.fi/yrityskulttuuri/>. Viitattu 25.3.2022.

Haapakoski, Kati & Niemelä, Anna & Yrjölä, Elina 2020. Läsnä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämään. Alma Talent, Helsinki.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Heino, Petteri 2019. Näillä luodaan tulevaisuuden työympäristö. Caverion. Blogi 12.2.2019. <https://www.caverion.fi/blogi/kiinteistot/nailla-askelilla-luodaan-tulevaisuuden-tyoymparisto/>. Viitattu 25.3.2022.

Hinshaw, Michael 2020. Why Invest In Employee Experience? Six (Proven) Reasons. Forbes 31.3.2020. <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/03/31/why-invest-in->

employee-experience-six-proven-reasons/?sh=2813adaf7d42. Viitattu 13.3.2022.

Huhta, Miikka & Myllyntaus, Visa 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent, Helsinki.

Huurinainen, Markus & Hyytiäinen Riikka 2016. Työntekijäkokemus näkyy tuloksessa. Talouselämä 5.12.2016. <https://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/accnture/tyontekijakokemus-nakyy-tuloksessa/109957c9-0a4d-310a-885e-dff9117de7d7>. Viitattu 18.4.2022.

Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>. Viitattu 18.4.2022.

Intro 2019. Suunnitelmallinen perehdytys luo onnistuneen ensivaikutelman. Blogi. 1.3.2019. <https://intro.fcgtalent.fi/blogit/suunnitelmallinen-perehdytys-luo-onnistuneen-ensivaikutelman/>. Viitattu 24.3.2022.

Korpimies, Annika 2021. Työntekijäkokemus voi ratkaista yrityksen nousun ja tuhon – Sen tietää globaalisti toimiva yritys, joka tukee työntekijöitään Intiassa nyt happipulloin ja sairaalasängyin. Kauppalehti. Päivitetty 6.6.2021. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/tyontekijakokemus-voiratkaista-yrityksen-nousun-ja-tuhon-sen-tietaa-globaalisti-toimiva-yritys-joka-tukee-tyontekijoitaan-intiassa-nyt-happipulloin-ja-sairaalasangyyn/8627b4a1-3434-4a03-81c3-58cfc0eb84a0>. Viitattu 4.3.2022.

Kotimaisten kielten keskus 2021. Kielitoimiston sanakirja. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/kokemus?searchMode=all>. Viitattu 17.3.2022.

Luukka, Panu 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä miksi ja miten? Storytel. Talous & liike-elämä. Viitattu 12.3.2022.

Makkonen-Craig, Henna 2021. Kielikello. Kielenhuollon tiedotuslehti 1/2021. <https://www.kielikello.fi/-/covid-19-vai-covid-19->. Viitattu 12.4.2022.

Matikka, Mikko 2021. Näin perehdytät uuden työntekijän etänä. ATalent 18.2.2021. <https://atalent.fi/blog/nain-perehdytat-uuden-tyontekijan-etana>. Viitattu 24.3.2022.

Morgan, Jacob 2017. Employee Experience Advantage. How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces They Want, the Tools They Need, and a Culture They Can Celebrate. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/metropolia-ebooks/reader.action?docID=4817840>. Viitattu 15.4.2022.

Muutostaito. Etätyö ja hybridityö. <https://www.muutostaito.fi/etatyo/>. Viitattu 4.3.2022.

Mäkelä, Anna 2020a. Etätyön hyvät ja huonot puolet listattuna – kärkisijaa pitää molemmissa sama asia. Duunitori. 1.4.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/etatyovaikutukset-hyvät-ja-huonot-puolet>. Viitattu 25.3.2022.

Mäkelä, Anna 2020b. Uuden työntekijän perehdytys etänä-katso toimivaksi todetut vinkit ja käytännöt. Duunitori. 28.4.2020. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyontekijan-perehdytys-etana>. Viitattu 6.4.2022.

Pavlou, Christina 2020. TalentLMS. The definitive guide to new employee orientation. Blog 4.6.2019. <https://www.talentlms.com/blog/guide-new-employee-orientation/>. Päivitetty 18.12.202. Viitattu 15.4.2022.

Professio. Perehdytys on työntekijäkokemuksen kivijalka. <https://professio.fi/product/onnistunut-ja-laadukas-perehdytys-1/>. Viitattu 4.3.2022.

Pulkkinen, Krista 2020. Onnistu etäperehdytyksessä – ota talteen nämä 10 vinkkiä. Barona. 30.3.2020. <https://blog.barona.fi/onnistu-etaperehdytyksessa>. Viitattu 6.4.2022.

Roidu 2019. Työntekijäkokemus on yhtä tärkeä kuin asiakaskokemus. Blogi 13.8.2019. <https://roidu.com/blogi/tyontekijakokemus-on-yhta-tarkea-kuin-asiakaskokemus/>. Viitattu 15.4.2022.

Ruohonen, Sinikka 2021. Triangulaatio. Muotoilu.info 9.9.2021. <https://www.muotoilu.info/index.php/tutkiva-muotoilu/menetelmat/triangulaatio/>. Viitattu 18.4.2022.

Ruotsalainen, Tino 2020. Perehdytys on jokaisen lakisääteinen oikeus. Nuorten Lääkärien Yhdistys 22.4.2020. <https://www.nly.fi/perehdytys-on-jokaisen-lakisaaiteinen-oikeus/>. Viitattu 17.4.2022.

Rytkönen, Anne-Paoliina 2020. Uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii etänä kärsivällisyyttä ja aikaa – 5 vinkkiä työn aloitukseen. Yle 11.5.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11340459>. Viitattu 17.4.2022.

Sarkkinen, Marja 2017. Palaute on työelämän pienin suurin asia. Työterveyslaitos. Verkkolehti työpiste 20.3.2017. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia>. Viitattu 17.4.2022.

Schmidt, Lisa. World of Work Project. Employee Experience: What Is It And Does It Matter. <https://worldofwork.io/2020/03/employee-experience/>. Viitattu 24.3.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Etä- ja läsnätyön yhdistäminen. Päivitetty 2.3.2022. <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>. Viitattu 24.3.2022.

Suomalaisen Työn Liitto 2017. Made by Finland. <https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf>. Viitattu 30.4.

Talentech. 10 vaihetta unohtumattomaan ensimmäiseen työviikkoon. <https://talentech.com/fi/perehdytys/10-vaihetta-ensimmaiseen-tyoviikkoon/>. Viitattu 17.4.2022.

Tilastokeskus. Etätyö. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>. Viitattu 4.3.2022.

Työterveyslaitos. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 4.3.2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20020738?allWords=Ty%C3%B6turvallisuuslaki&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearch-Key=269204>. Viitattu 28.2.2022.

Verona. Työntekijäkokemuksen johtaminen. <https://www.verona.fi/tyontekijakokemuksen-johtaminen/>. Viitattu 15.4.2022.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. PS.Kustannus, Jyväskylä.

Wride, Matthew & Patterson, Kerry & Maylett, Tracy 2017. The Employee Experience. How To Attract Talent, Retain Top Performers, and Drive Results. John Wiley&Sons, Incorporated. <https://learning.oreilly.com/library/view/the-employee-experience/9781119294184/ded.xhtml>. Viitattu 30.3.2022.

Young, Stephen 2018. Employee experience in high-performance organizations. WTW. Artikkele 20.7.2018. <https://www.wtwco.com/en-VN/Insights/2018/07/organizational-practices-to-outperform-and-lead-the-way>. Viitattu 25.3.2022.

Yrittäjät. Etätyö. <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/tyosuhde/tyoaika-ja-paikka/etatyo/>. Viitattu 24.3.2022.

Åström, Johanna 2018. Millainen on hyvä perehdytysohjelma uudelle työntekijälle? Eilakaisla. Blogi 18.9.2018. <https://www.eilakaisla.fi/blogi/minkalainen-on-hyva-perehdytysohjelma-uudelle-tyontekijalle>. Viitattu 4.3.2022.

E-lomake-kysely työharjoittelijoille



Työharjoittelijoiden perehdytyskokemus

Hei!

Teen opinnäytetyötäni [redacted] ja aiheena käsittelen työntekijäkokemusta perehdytyksestä. Työni tavoitteena on selvittää, kuinka etätyöaikana aloittaneet harjoittelijat ovat kokeneet perehdytyksen työhönsä ja onko etätyöllä ollut jonkinlaisia vaikutuksia perehdytyskokemukseen.

Kysely on kohdistettu keväällä 2021 tai sen jälkeen aloittaneille työharjoittelijoille, jotka ovat työnsä luonteen puolesta pystyneet työskentelemään etänä.

Kysely sisältää pääosin valmiit vastausvaihtoehdot ja kyselyyn vastaaminen vie vain 5 minuuttia!

Kyselyssä vastaajalta ei vaadita yhteystietoja ja työnimikkeen ilmoittaminen on vapaaehtoista.

Kiitos paljon että tuet opinnäytetyötäni ja autat samalla kehittämään [redacted] perehdytysprosessia ja työntekijäkokemusta!

[Tietosuojaseloste](#)

Taustatiedot

Tässä osiossa selvitetään missä työtehtävässä toimit työharjoittelijana, ja milloin olet aloittanut työharjoittelusi yrityksessä.

Työnimike työharjoittelun alussa

* Valitse

- Associate Trainee
 IT Trainee
 KM Trainee
 Legal Assistant Trainee
 Thesis Trainee
 Tech Trainee
 En halua kertoa työnimikettäni

Työharjoittelun aloitus

* Valitse

- Kevät 2021
 Syksy 2021
 Talvi 2022

Kokemuksia perehdytyksestä

Tässä osiossa kysytään millaisia kokemuksia perehdytyksestä on muodostunut.

Perehdytyksellä tarkoitetaan varsinaisia perehdytyspäiviä ja myös sen jälkeistä aikaa.

Koen, että työharjoitteluuni oltiin valmistauduttu ennen ensimmäistä perehdytyspäivää (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

* Valitse 5 4 3 2 1

Tunsin oloni tervetulleeksi ensimmäisestä päivästä lähtien (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

	5	4	3	2	1
* Valitse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen perehdytyspäivien jälkeen saaneeni kattavan perehdytyksen (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

	5	4	3	2	1
* Yritykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työvälineisiin ja työalustoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työturvallisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minulle on selkeää se, kuka perehdytyksestäni on vastuussa (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

	5	4	3	2	1
* Valitse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tunnen kuuluvani työyhteisöön (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

	5	4	3	2	1
* Valitse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perehdytyksessä on otettu huomioon yksilölliset tarpeeni (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

	5	4	3	2	1
* Valitse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan työstäni riittävästi palautetta (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

	5	4	3	2	1
* Valitse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan työstäni palautetta

* Valitse

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin

Perehdytys on vaikuttanut (5=Todella positiivisesti 1=Todella negatiivisesti)

	5	4	3	2	1
* Sitoutuneisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Haluun oppia uutta ja kehittyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Yhteenkuuluvuuden tunteeseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työni laatuun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perehdytys etänä

Kyselyn viimeisessä osiossa kysytään, miten etätö on vaikuttanut perehdytyskokemukseesi ja kuinka perehdytystä voitaisiin kehittää tulevaisuudessa.

Etätöskentely on vaikuttanut perehdytykseen

	5	4	3	2	1
* 5=Todella positiivisesti 1=Todella negatiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uskon, että perehdytys paikan päällä olisi taannut paremman perehdytyskokemuksen

	5	4	3	2	1
* 5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onko etätö vaikuttanut joihinkin näistä asioista (5=Todella positiivisesti 1=Todella negatiivisesti)

	5	4	3	2	1
* Työni tehokkuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Sitoutuneisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työyhteisöön kuuluvuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Oppimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos saisin valita, perehdytys järjestettäisiin jatkossa

* Valitse

- Etänä
- Paikan päällä
- Hybridinä

Olen tyytyväinen yrityksen perehdytysprosessiin kokonaisuutena (5=Täysin samaa mieltä 1=Täysin eri mieltä)

	5	4	3	2	1
* Valitse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten sinusta yrityksen perehdytysprosessia voitaisiin kehittää tulevaisuudessa?

Haastattelukysymykset työharjoittelijoille ja HR-asiantuntijoille

Haastattelukysymykset työharjoittelijoille:

- Kuvaile kokemuksiasi perehdytyksestä?
- Miten etätö on vaikuttanut perehdytyskokemukseesi?
- Miten kehittäisit yrityksen perehdytysprosessia tulevaisuudessa?

Haastattelukysymykset HR-asiantuntijoille:

- Miten valmistaudutte uuden työharjoittelijan perehdytykseen?
- Mistä uuden työharjoittelijan perehdytys koostuu?
- Kuka on vastuussa työharjoittelijan perehdytyksestä?
- Mitä työharjoittelijan perehdytyksellä tavoitellaan?
- Miten tavoitteisiin pääsemistä seurataan?
- Miten etätö on vaikuttanut perehdytykseen?
- Miten perehdytys tullaan jatkossa toteuttamaan?

Tietosuojaselosteet

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSESTA

Työharjoittelijoiden työntekijäkokemus perehdytyksestä etätyöaikana

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan työharjoittelijoiden työntekijäkokemusta perehdytyksestä etätyöaikana. Olen arvioinut, että sovellutte tutkimukseen, koska toimitte kyseisen tutkimuksen kohderyhmänä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen perehdytyskokemus työharjoittelijoilla on, jotka ovat aloittaneet yrityksessä työharjoittelunsa etätyöaikana. Tutkimuksella pyritään selvittämään myös, onko etätyöskentely vaikuttanut perehdytyskokemukseen.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan osana opinnäytetyötä, jossa toimeksiantajayritys voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia kehittäessään omaa perehdytysprosessia ja työntekijäkokemusta.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus on toteutettu E-lomakkeella, eikä osallistujalta vaadita muita tutkimuksia. Kyselyyn vastaaminen vie osallistujalta noin kolmesta kuuteen minuuttia.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö, joka sisältää kyseisen tutkimuksen, julkaistaan nettisivulla Theseus.fi ja mahdollisesti tutkimuksen tuloksista saatetaan tiedottaa myös yrityksen sisäisesti.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Opinnäytetyön tekijän yhteystiedot

Opinnäytetyötekijä
Nimi: Iivi Hakkarainen
Puh. [REDACTED]
Sähköposti: iivi.hakkarainen@metropolia.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Lehtori
Nimi: [REDACTED]
Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla Metropolia Ammattikorkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. Metropolia Ammattikorkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on Iivi Hakkarainen

Opinnäytetyöntekijä
Iivi Hakkarainen
Toimeksiantaja

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: [REDACTED]
Sähköposti: [REDACTED]

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa pyydetään ilmoittamaan työnimike.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Kyselyn linkki lähetetään toimeksiantajayrityksen sisäisen viestinnän kautta. Tutkimus toteutetaan E-lomakkeella. E-lomake on suomalaisen Eduix Oy:n kehittämä, ja se on asennettu toimimaan tietoturvallisesti Metropolian omalle palvelimelle. Metropolian tietohallinnolta saa tukea sen käyttöön. Metropolia on lisäksi solminut GDPR:n artikla 28 edellyttämän henkilötietojen käsittelysopimuksen Eduix Oy:n kanssa.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Teiltä pyydetään kyselyssä ilmoittamaan työnimike, jotta opinnäytetyön tekijä voi arvioida tarvittaessa onko eri työnimikkeen työharjoittelijoilla perehdytyskokemuksessa eroavaisuutta.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

E-lomakkeen kysely ja sen linkki poistetaan järjestelmästä opinnäytetyön tultua valmiiksi.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tutkimuksen tarkempia tietoja ei tulla luovuttamaan ulkopuolisille tahoille.

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tiedot säilyttää Iivi Hakkarainen eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerättyjä näytteitä säilytetään E-lomakkeella kaksi (2) kuukautta, jonka jälkeen ne hävitetään sulkemalla linkki ja poistamalla E-lomake.

TIEDOTE HAASTATELUSTA

Opinnäytetyö työntekijäkokemus perehdytyksestä etätyöaikana.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan haastatteluun, jossa tutkitaan työharjoittelijoiden työntekijäkokemusta perehdytyksestä etätyöaikana. Opinnäytetyössä halutaan myös selvittää, millainen perehdytysprosessi toimeksiantajayrityksellä on. Olette soveltuva haastatteluun, sillä kuulutte kohderyhmään.

Vapaaehtoisuus

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Haastattelun tarkoitus

Tämän haastattelun tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia/ajatuksia haastateltavalle on syntynyt toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessista ja miten haastateltavan mielestä perehdytysprosessia voitaisiin kehittää tulevaisuudessa.

Haastattelun toteutustapa

Haastattelusta on sovittu etukäteen haastateltavan kanssa ja haastateltava on saanut haastattelukysymykset etukäteen. Haastattelu toteutetaan Teamsin välityksellä tai paikan päällä. Haastateltavan suostumuksella haastattelu nauhoitetaan Teamsin tallennusominaisuudella tai puhelimella litteroinnin ajaksi.

Tuloksista tiedottaminen

Haastattelu tullaan purkamaan niin, että haastattelua käsitellään opinnäytetyössä ilman, että haastateltavan henkilöllisyys tulee ilmi. Opinnäytetyössä haastateltavasta puhutaan nimellä "haastateltava/työharjoittelija" ja toimeksiantajayrityksestä "Yritys X".

Haastateltavalta ei pyydetä henkilötietoja.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä haastattelusta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Iivi Hakkarainen

Puh. [redacted]

Sähköposti: iivi.hakkarainen@metropolia.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: [redacted]

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / yksikkö

TIEDOTE HAASTATTELUSTA

Opinnäytetyö työntekijäkokemus perehdytyksestä etätyöaikana.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan haastatteluun, jossa tutkitaan työharjoittelijoiden työntekijäkokemusta perehdytyksestä etätyöaikana. Opinnäytetyössä halutaan myös selvittää, millainen perehdytysprosessi toimeksiantajayrityksellä on. Olette soveltuva haastatteluun, sillä olette toimeksiantajayrityksessä asiantuntijaroolissa, jolloin haastattelun lähde on aiheeseen luotettava.

Vapaaehtoisuus

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Haastattelun tarkoitus

Tämän haastattelun tarkoituksena on selvittää, että millainen toimeksiantajayrityksen perehdytysprosessi on, mistä se koostuu ja miten etätyö on vaikuttanut perehdytysprosessiin. Haastattelun avulla opinnäytetyöntekijä saa käsityksen yrityksen perehdytysprosessista ja etätyön vaikutuksista yrityksen perehdytykseen.

Haastattelun toteutustapa

Haastattelusta on sovittu etukäteen haastateltavan kanssa ja haastateltava on saanut haastattelukysymykset etukäteen. Haastattelu toteutetaan toimeksiantajayrityksessä ja haastateltavan suostumuksella haastattelu nauhoitetaan puhelimella. Haastattelu tullaan poistamaan litteroinnin jälkeen.

Tuloksista tiedottaminen

Haastattelu tullaan purkamaan niin, että haastattelua käsitellään opinnäytetyössä ilman, että haastateltavan henkilöllisyys tulee ilmi. Opinnäytetyössä haastateltavasta puhutaan nimellä "HR-asiantuntija" ja toimeksiantajayrityksestä "Yritys X".

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä haastattelusta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyöntekijä
Nimi: Iivi Hakkarainen
Puh. [redacted]
Sähköposti: iivi.hakkarainen@metropolia.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Lehtori
Nimi: [redacted]
Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / yksikkö