

Etätyön vaikutus perehdytykseen palkkahallinnossa

Case: Pihlajalinna Oyj



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus

Syksy 2022

Jonna Hänninen

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka korona-aikana suuresti lisääntynyt ja nyt jo monessa yrityksessä vakiintunut etätyö vaikuttaa perehdytykseen palkkahallinnossa. Tutkimus on toteutettu määrällisenä kyselytutkimuksena yhteistyössä Pihlajalinna Oyj:n palkkahallinnon tiimin kanssa. Tavoitteena oli saada syvällisempää tietoa siitä, miten etäperehdytys on onnistunut, missä perehdytyksen osioissa on kehitettävää ja onko etä- ja lähiperehdytettyjen kokemuksissa eroja.

Opinnäytetyön teoria-aineisto muodostuu etätyöstä, perehdytyksestä ja sen merkityksestä sekä palkkahallinnon asiantuntijan roolista. Aineiston ja tutkimuskysymysten avulla kyselyyn määriteltiin taustakysymykset sekä kuusi perehdytykseen liittyvää osiota, joista saatiin kattavaa tietoa.

Yhteistyöyrityksen perehdytykseen ollaan keskimäärin tyytyväisiä. Suurin osa etäperehdytetyistä toivoo jatkossakin etäperehdytystä, joten työntekijöiden voidaan olettaa pitäneen perehdytystään onnistuneena. Erityisesti perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin erottuu positiivisesti etäperehdytettyjen vastauksista, ja he ovat ryhmistä tyytyväisimpiä tämän osion perehdytykseen. Etäperehdytyksen haasteet liittyvät tiimiin ja organisaatioon sopeutumiseen ja tähän tulee kiinnittää huomiota, jotta työntekijät saadaan sitoutumaan yritykseen.

Perehdytys on aina yksilöllinen kokemus ja tämä tuli ilmi myös tutkimuskyselyn vastausten suurista vaihteluväleistä ryhmien sisällä. Perehdytyksen onnistuminen on paitsi tärkeää työntekijälle, myös työnantajalle, koska se vaikuttaa suoraan yrityskuvaan sekä työntekijän sitoutumiseen. Tutkimus auttaa yhteistyöyritystä löytämään vahvuutensa sekä kehittämään perehdytystään yhä paremmaksi.

Degree Programme in Business Administration

Author Jonna Hänninen

Subject The Impact of Remote Work on Familiarization in Payroll Administration
Case: Pihlajalinna Oyj

Supervisor Leena Mäkinen

Abstract

Year 2022

The purpose of this thesis was to find out how strongly increased remote working affects familiarization in payroll administration. The thesis was made in collaboration with Pihlajalinna Oyj payroll administration and the research method used was quantitative. The aim of this research was to gather information about positive and negative impacts of the remote familiarization and examine the differences between remote and office familiarization.

The theoretical framework of the thesis consists of remote work, familiarization, and the role of a payroll administration specialist. The framework and research questions helped to define the questions in the research survey.

On average, the employees are contented with the familiarization they have received. Most of the employees who received remote familiarization wish to have it also in the future, therefore it can be considered successful. Especially familiarization with payroll administration has worked well in remote work. Orientation to the team and to the organization is more challenging in remote familiarization than in the office. These issues should be considered in the future to avoid potential lack of commitment among employees.

Familiarization is always an individual experience and it was shown also in the survey. The success in familiarization is essential to both the employees and the employer, because it affects the company image and commitment. The research assists in finding the strengths of the current state of familiarization as well as in improving it for the future.

Keywords remote work, familiarization, remote familiarization, payroll administration

Pages 52 pages and appendices 11 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lähityöstä etätööhön.....	2
2.1	Etätö	2
2.2	Etätöön edut ja haasteet.....	4
3	Perehdytys osana työsuhteen elinkaarta.....	5
3.1	Perehdytys	7
3.2	Etäperehdytys	10
3.3	Perehdytystä koskeva lainsäädäntö.....	11
3.4	Perehdytyksen merkitys työntekijäkokemuksessa	12
4	Palkkahallinto	13
4.1	Keskeinen lainsäädäntö	15
4.2	Palkkahallinnon asiantuntijan rooli.....	15
5	Tutkimuksen toteutus	18
5.1	Yhteistyöyritys.....	18
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	19
5.3	Tutkimuskysymykset	20
5.4	Validiteetti ja reliabiliteetti	21
6	Tutkimustulokset.....	21
6.1	Taustakysymykset	22
6.2	Työsuhteen alku.....	24
6.3	Tiimiin sopeutuminen	27
6.4	Organisaatioon sopeutuminen	30
6.5	Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin	33
6.6	Perehdyttäminen	39
7	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	42
8	Pohdinta	46
	Lähteet.....	48

Liitteet

- Liite 1 Etätöön vaikutus perehdytykseen palkkahallinnossa, kyselylomake
- Liite 2 Aineistonhallintasuunnitelma

1 Johdanto

Etätyön tekeminen on lisääntynyt Suomessa jo pitkään, mutta koronapandemian vauhdittamana etätyö lisääntyi lähes kaksinkertaiseksi vuonna 2020 (Leskinen, 2021). Lähes puolet suomalaisista palkansaajista on ollut etätyössä koronapandemian aikana. Ajan kuluessa lukema on hieman pienentynyt, mutta etätyö on selvästi miellyttänyt suurta osaa työntekijöistä. Jopa 90 % keväällä 2021 etätyötä tehneistä palkansaajista haluaisi jatkaa etätyötä ainakin osittain jatkossakin. (Sutela, 2021) Etätyön vaikutusten tutkiminen on siis merkityksellistä organisaatioille, jotka tekevät päätöksiä työn tekemisen tavoista tulevaisuudessa.

Perehdyttämistä on kaikki, mikä liittyy työntekijän opastamiseen liittyen itse työhön, työyhteisöön sekä organisaatioon (Joki, 2021, s. 85). Perehdytys on paitsi lakisääteinen työnantajan velvollisuus, myös erittäin tärkeä osa työntekijän työsuhdetta. Mikäli työntekijä ei saa tarvitsemaansa tukea ja opastusta, vaikutus ulottuu koko tulevaan työsuhteeseen. Perehdytystä on hoidettu yrityksissä yhä enemmän etätyön myötä sähköisessä ympäristössä erilaisten työkalujen avulla. Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia, miten etätyö vaikuttaa perehdytykseen palkkahallinnossa. Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on perehdytyksen merkitys osana työsuhteen elinkaarta siirryttäessä lähityöstä etätyöhön?
- Kuinka työntekijät kokevat etäperehdytyksen onnistuneen?
- Mitä mahdollisia kehityskohteita etäperehdytykseen liittyy?
- Onko etä- ja lähiperehdytyillä eroja työntekijäkokemuksessa?

Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Pihlajalinna Oyj:n palkkahallinnon kanssa. Pihlajalinna on suomalainen sosiaali- ja terveystalouden tuottaja, yritys on perustettu vuonna 2001 ja päätoimipaikka sijaitsee Tampereella Kehräsaarella (Pihlajalinna, n.d.). Pihlajalinnan palkkahallinnon alaisuudessa työskentelee syksyllä 2022 vakituisesti 15 asiantuntijaa, joista osa on saanut perehdytyksen etätyössä, lisäksi tutkimukseen osallistui kesätyöntekijöitä.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu työntekemisen murroksen kautta etätöiden piirteisiin, etuihin ja haasteisiin. Työssä käsitellään perehdytystä ja sen tärkeyttä työntekijäkokemuksessa. Palkkahallinnon asiantuntijan työnkuvaa ja erityispiirteitä käydään läpi, jotta pystytään ymmärtämään paremmin perehdytystä palkkahallinnossa.

Tutkimusosiossa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta, tutkimusmenetelmistä sekä tutkimuksen validiteetista ja reliabiliteetista. Lopuksi käydään läpi tutkimustuloksia, tehdään johtopäätökset ja esitellään kehitysehdotukset. Tutkimuksen suunnittelu on aloitettu keväällä 2022 ja toteutettu syksyn 2022 aikana tapaustutkimuksena, käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää kyselyn muodossa.

2 Lähityöstä etätöihin

Koronapandemian myötä keväällä 2020 siirryttiin nopealla loikalla lähityöstä etätöihin, Suomessa jopa yli 60 % työntekijöistä siirtyi työskentelemään kotoa käsin (Lahtela & Pietiläinen, 2022). Pakollisen etätöiden aika on ohi, joten työpaikoilla on pohdittu, kuinka työn tekeminen järjestetään jatkossa. Mieltymykset työntekemisen tavoissa liittyvät moniin asioihin, ihmisten yksilöllisiin eroihin, mutta myös kuormitukseen ja työoloihin. (Hakanen ym., 2022)

Tutkimusten valossa kokoaikaista etätöitä parempi ratkaisu työhyvinvointia ja työsuhteita ajatellen olisi hybridityöskentely, jossa työtä tehdään vaihdellen työpaikalla sekä etänä. Kuitenkin työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan vuonna 2021 syksyllä kokonaan etätöitä tehneistä työntekijöistä, jopa puolet haluaisi jatkaa kokonaan etätöissä. (Hakanen ym., 2022)

2.1 Etätö

Etätöiden määritelmä on ansiotyö, jota tehdään pääasiallisen työpaikan ulkopuolella (Vilkman, 2016, s. 13). Etätöistä sovitaan aina erikseen työnantajan kanssa ja se edellyttää luottamusta sekä itsenäisen työskentelyn tukemista työnantajalta (Työterveyslaitos, n.d.-c). Etätöitä voidaan tehdä joko jatkuvasti, säännöllisesti tai satunnaisesti. Etätöiden tekeminen

tapahuu yleensä tietotekniikan avulla ja työtä on mahdollista tehdä halutessaan myös työpaikalla sekä usein aika- ja paikkariippumattomasti. (Vilkman, 2016, s. 13) Ahon ym., (2017) mukaan etätyö edellyttää panostamista työympäristöön ja -välineisiin, johtamiseen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen sekä työntekijän valmiuksiin (kuva 1).



Kuva 1. Etätyön edellytykset (Aho ym., 2017).

Jotta etätyön tekeminen olisi sujuvaa niin työntekijän kuin yrityksen kannalta, vaaditaan yhteisiä sääntöjä, toimivat työvälineet ja aktiivista yhteydenpitoa. Etätyön tekeminen vaatii työntekijältä enemmän itsensä johtamisen taitoja. Etätyön luonteen vuoksi tapaamiset esimiehen kanssa kasvokkain voivat vähentyä. Tämä vaatii esimiestyöltä uusia tapoja luoda luottamusta työyhteisöön sekä keinoja seurata tavoitteiden täyttymistä, työilmapiiriä ja poikkeamia. Hyvä perehdyttäminen on tärkeää myös etätyössä. (Aho ym., 2017)

Etätyöstä sovitaan työnantajan kanssa. Työntekijöitä täytyy kohdella yhdenvertaisesti tehdessä etätyösopimuksia, etätyön tekeminen on vapaaehtoista työnantajalle kuin myös työntekijälle. Sopimuksessa määritellään ainakin etätyön määrä, työaika, kustannukset ja sopimuksen kesto. Lisäksi on hyvä sopia, kuinka hoidetaan raportointi ja yhteydenpito. (Aho ym., 2017)

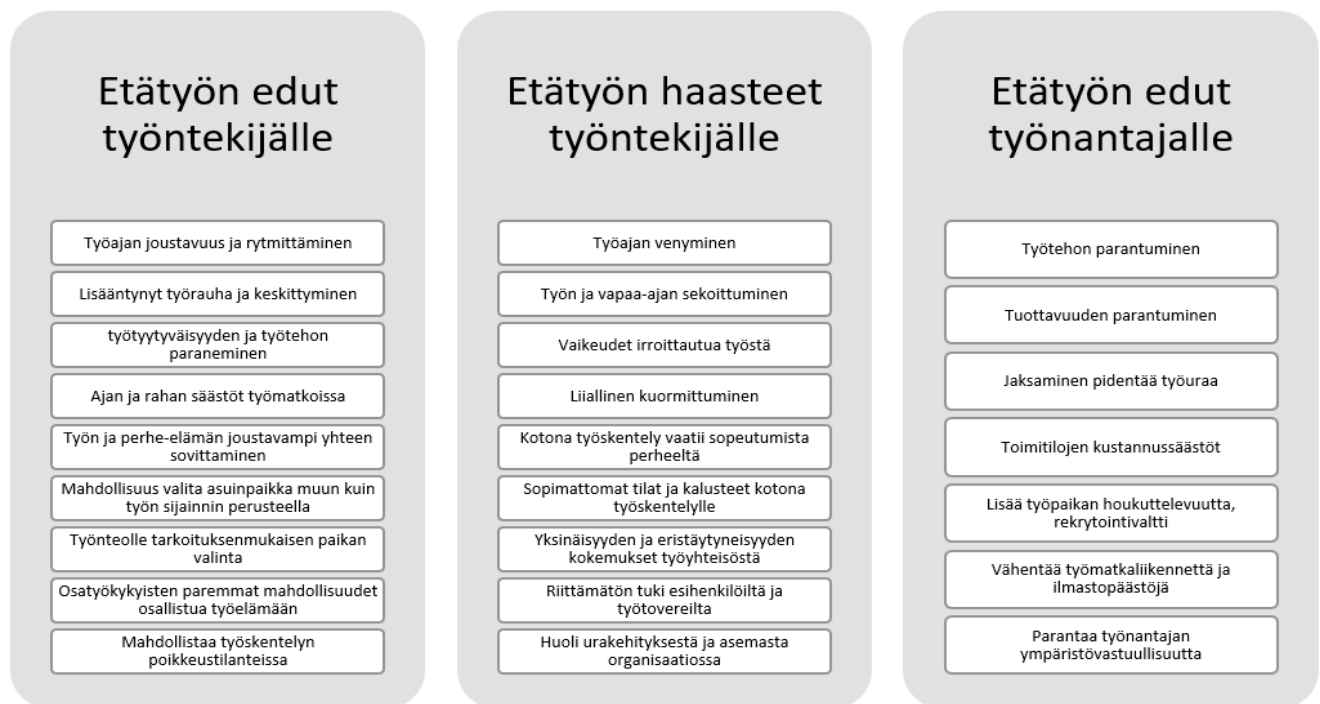
Etätyötä koskevat samat työntekeästä säätelevät lait kuin lähityötäkin, tärkeimpinä työsopimuslaki, työaikalaki sekä työturvallisuuslaki. Työnantajan tulee seurata työajan kertymistä. Työpäivien liian suuri pituus kuormittaa työntekijää, etätyössä työntekijällä on

itsellään vastuu työpäivän päättämisestä sekä tauotuksesta. (Työsuojeluhallinto, 2020)
Tietoturvallisuuden järjestäminen ja kustannukset kuuluvat työnantajan vastuulle,
työntekijän kuuluu noudattaa myös etätyössä työnantajan ohjeistusta (Aho ym., 2017).

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan turvallisista, häiriöttömistä ja terveellisistä työolosuhteista myös etätyössä. Etätyötä tehtäessä turvallisuuden arviointi on hankalaa, tämä tuleekin selvittää yhdessä työntekijän kanssa. Työntekemisen ergonomiasta sekä kuormittumisen ehkäisystä tulee huolehtia samoin kuin lähityössä. (Työsuojeluhallinto, 2020) Työnantajan lakisääteinen tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyötä tehtäessä (Aho ym., 2017).

2.2 Etätyön edut ja haasteet

Etätyökokemus on aina yksilöllinen. Siihen kuinka etätyö koetaan, vaikuttavat niin organisaatioon ja työtehtäviin liittyvät asiat kuin henkilön oma persoona, työkokemus ja olosuhteet. Etätyöhön on todettu liittyvän etuja, mutta myös riskejä, jotka on hyvä ottaa huomioon (kuva 2). (Työterveyslaitos, n.d.-c)



Kuva 2. Etätyön edut ja haasteet (mukaillen Työterveyslaitos, n.d.-c).

Etätöön etujen nähdään liittyvän työn hallinnan tunteeseen, parempaan työrauhaan ja keskittymiseen sekä työmatkoihin liittyviin aika- ja rahastästöihin. Haasteet taas vapaa-ajan ja työn erottamiseen, mahdollisuuksiin vaikuttaa työpaikan asioihin sekä fyysisten ja sosiaalisten kontaktien puuttumiseen. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

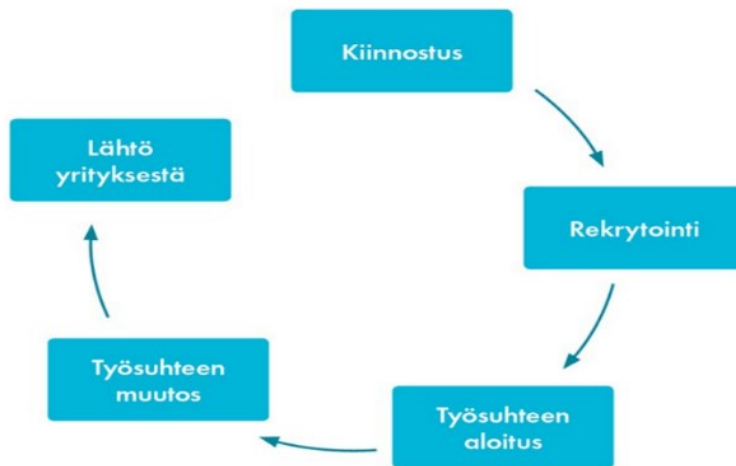
Etätö tuo joustavuutta työelämään. Etätö mahdollistaa työn ja vapaa-ajan helpomman yhteensovittamisen ja on sitä myötä merkittävä etu työnantajamielikuvan rakentamisessa. Etätöön tehokkuus on etu sekä työnantajalle että työntekijälle, työn onnistuminen tuo tyytyväisyyden tunnetta sekä kasvattaa motivaatiota. (Vilkman, 2016, ss. 16–17) Etätö on parhaimmillaan sekä mielekästä että tuottavaa (Aho ym., 2017).

Etätöillä on positiivisia ympäristövaikutuksia työmatkojen vähentyessä. Työnantajalle etätö tuo etuja kustannusten vähenemisen myötä. Työnantajan suurimmat haasteet liittyvät siihen, kuinka rakennetaan toimivaa yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta, luottamusta sekä työskentelytapoja. (Vilkman, 2016, ss. 18–19)

3 Perehdytys osana työsuhteen elinkaarta

Työsuhde alkaa, kun työntekijä aloittaa työn tekemisen. Ennen työsuhteen alkua tehdään työsuopimus, jossa sovitaan työn tekemisen ehdoista, työn tekemisestä työnantajan valvonnassa sekä palkasta. (Parnila, 2017, s. 29) Työsuhdetta määräävät useat eri lait, joista keskeisimpiä ovat työsuopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhteistoimintalaki, tasa-arvolaki, työturvallisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä henkilötietolaki (Parnila, 2017, ss. 31, 33). Työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät lakien ja työehtosopimuksien mukaan, sekä työnantajalla että työntekijällä on velvollisuuksia ja oikeuksia koskien työsuhdetta (Työsuojeluhallinto, n.d.).

Työsuhteen elinkaari alkaa jo ennen työsuhdetta tai työsuopimuksen allekirjoitusta. Korkiakosken & Karhisen (2019, s. 137) mukaan työsuhteen elinkaaren avainhetket on määritelty seuraavasti (kuva 3):



Kuva 3. Työntekijän elinkaaren avainhetket (Korkiakoski & Karhinen, 2019, s. 137).

Elinkaari alkaa työntekijän kiinnostuksen heräämisestä yritystä ja työtehtävää kohtaan. Työnantajakuva on tärkeässä osassa kilpailtaessa työvoimasta. Työnantajakuva rakentuu monenlaisista palikoista. Siihen vaikuttavat mm. ulkoinen ja sisäinen viestintä, sijainti, toimiala ja -tilat, omistajuus, työntekijöiden kokemukset, palkka ja edut sekä koulutusmahdollisuudet. (Kauhanen, 2012, s. 69)

Positiivisen työnantajakuvan kehittäminen on tärkeää paitsi uusien työntekijöiden houuttelemisessa, myös osaajien sitouttamisessa yritykseen. Työnantajakuvan kehittämisen tärkeimpiä osa-alueita ovat johtaminen, henkilöstön arvostaminen, työskentelyolosuhteet sekä vuorovaikutus. (Viitala, 2021, luku 2.10 työnantajakuva, kolmas kappale)

Kiinnostuksen heräämisen jälkeen päästään rekrytointiin. Rekrytointiprosessi sisältää toimenpiteet, joiden avulla yritykseen saadaan tarvittava työvoima (Viitala, 2021, luku 3.3 henkilöstön rekrytointi, ensimmäinen kappale). Prosessi etenee vaiheittain alkaen rekrytointisuunnitelmasta. Tämän jälkeen etsitään sopivia työntekijäkandidaatteja, käydään hakemuksia läpi ja karsitaan parhaimmat, suoritetaan haastattelut ja tehdään rekrytointipäätös. (Viitala, 2021, luku 3.3 henkilöstön rekrytointi, kahdeksas kappale)

Työsuhteen alkaessa tarvitaan perehdytystä, jotta työntekijä oppii tuntemaan työtehtävänsä, työyhteisön sekä organisaation. Perehdyttäminen vaatii aikaa ja panostusta,

mutta maksaa itsensä takaisin. (Joki, 2021, s. 85) Hyvä perehdytys auttaa työntekijää menestymään työtehtävässään ja viihtymään työssään, parantaa työhyvinvointia sekä vaikuttaa oleellisesti työnantajakuvaan (Viitala, 2021, luku 3.3 perehdyttäminen, ensimmäinen, toinen ja kolmas kappale).

Työsuhteen muutos, eli uusi työtehtävä vaatii jälleen perehdytystä (Viitala, 2021, luku 3.3 perehdyttäminen, ensimmäinen kappale). Muutos voi johtua eri syistä, mutta muutoksen keskellä on tärkeää hyvä johtaminen. Muutokset ovat helpompia työyhteisössä, jossa vallitsee luottamus. Tällöin työntekijät voivat hyvin ja heitä arvostetaan, työ on mielekästä, työntekijät osallistuvat päätöksentekoon ja työntekijöiden työkyky sekä osaaminen ovat kunnossa. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Työsuhde voi päättyä sekä työntekijän että työnantajan aloitteesta. Työsuhteen alkuun sovitaan yleensä koeaika, jolloin työsuhteen purkaminen on mahdollista sekä työntekijälle että työnantajalle. Joskus työsopimus päättyy määräaikaisen työsuhteen myötä. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta. Työsuhteen päättämisestä määrätään työsopimuslaissa. Työntekijä voi irtisanoa työsuhteensa ilman erityistä syytä, mutta hänen täytyy noudattaa irtisanomisaikaa. Mikäli työnantaja haluaa päättää työsuhteen, hänellä täytyy olla siihen painava syy. Myös tällöin noudatetaan irtisanomisaikaa, mikäli kyseessä ei ole välittömästi työsuhteen päättävä työsuhteen purkaminen. (Työsuojeluhallinto, 2021)

3.1 Perehdytys

Työntekijältä vaaditaan monenlaista osaamista. Jotta työskentely sujuisi ongelmitta, on työntekijän hallittava tehtäväkohtainen osaaminen, tiimiosaaminen, organisaatio-osaaminen, toimialaosaaminen, työsuhdeosaaminen sekä yleinen työelämäosaaminen. Perehdytys on tarpeen aina, kun vastaan tulee uutta osaamista vaativa tehtävä. (Kupias ym., 2014, luku 3 osaamisen kehittämisen arkea, perehdyttäminen, ensimmäinen, toinen ja kolmas kappale)

Perehdyttämisen tarkoituksena on mahdollistaa työntekijän toimiminen työtehtävässään sekä osana organisaatiota. Perehdyttämiseen kannattaa panostaa, koska sitä nopeammin työntekijä pääsee täyteen potentiaaliinsa ja pystyy työskentelemään itsenäisesti. Hyvä perehdytys vähentää virheitä, ja sitä kautta säästää aikaa (Joki, 2021, s. 85). Perehdytys vaikuttaa työntekijän tehokkuuteen, työn laatuun sekä työssä viihtyvyyteen. Perehdyttäjän saama tuki työyhteisöstä vaikuttaa sekä hänen omaan rooliinsa työympäristössä että saamaansa työnantajakuvaan. (Viitala, 2021, luku 3.3 perehdyttäminen, ensimmäinen ja toinen kappale)

Perehdyttämiseen käytettävä aika on riippuvainen työntekijän roolista sekä työsuhteen pituudesta. Muita perehdytyksen laajuuteen vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi osaaminen sekä alakohtainen kokemus. Perehdytys järjestetään sekä uusille työntekijöille, että pitkiltä vapailta palaaville tai uusiin työtehtäviin siirtyville. Perehdytys suunnitellaan aina tapauskohtaisesti. (Joki, 2021, s. 86) Perehdytyksen aikana on tärkeää kommunikoida ja käyttää hyväksi myös perehdyttäjän tekemät havainnot tai mahdolliset kehityskohteet. Näin voidaan saada yritykseen tietoa uusista toimintatavoista ja hyödyntää niitä. (Joki, 2021, s. 87)

Mikäli perehdytettävä tulee esimiesrooliin, on perehdyttämissuunnitelma laajempi kuin normaalisti. Tällöin perehdyttäminen täytyy tehdä myös esimiehenä toimimiseen. Perehdytettävälle on selvitettävä eri sidosryhmät, toimintaympäristö, vastualueet sekä hänen roolinsa yrityksessä. (Joki, 2021, s. 87)

Perehdytyksen päävastuu on aina esimiehellä tai henkilöstöasiantuntijalla. Yrityksessä tulisi olla perehdytysohjelma, jonka mukaan perehdytykseen osallistuvat toimivat. Perehdytysohjelmaa muokataan ja päivitetään tarvittaessa. (Joki, 2021, s. 88) Perehdytykseen osallistuu yleensä useampi henkilö työyhteisöstä. Yleisesittely saattaa olla henkilöstöasiantuntijan tehtävä, esimies perehdyttää kuitenkin työyhteisöön. Työn eri osa-alueisiin perehdyttäjinä voivat toimia omat asiantuntijat, samoin työtehtäviin. Kaikkien perehdyttäjänä toimivien tulisi saada tarpeellinen valmennus tehtävään. (Joki, 2021, s. 88)

Perehdyttäjäksi tulisi valita henkilöitä, joilla on tarvittava ammattitaito sekä halu toimia perehdyttäjänä. Perehdyttäjän oma motivaatio on tärkeää, jotta perehdytys olisi laadukasta ja uusi työntekijä tuntisi olonsa tervetulleeksi. Perehdyttäjälle tulisi olla valmiiksi mietittynä sijainen sekä suunnitelma yllättävien tapahtumien varalle, jotta perehdytys saadaan hoidettua onnistuneesti. (Joki, 2021, s. 89)

Viitalan (2021, luku 3.3 perehdyttäminen, neljäs kappale) mukaan perehdyttämisessä on neljä eri vaihetta:

- perehdytys ennen työhön saapumista
- perehdytys työn alkaessa
- työsuhteeseen liittyvä perehdytys
- työtehtäviin liittyvä perehdytys.

Työntekijän perehdytys alkaa jo rekrytointivaiheessa keskustellen yrityksestä, työtehtävästä ja työyhteisöstä (Viitala, luku 3.3 perehdyttäminen, viides kappale). Ennen työhön saapumista yrityksen tulee varata tarvittavat resurssit perehdyttämiseen niin työntekijöiden kuin ajan osalta. Yrityksessä tehdään perehdytysuunnitelma ja tarkastetaan materiaalit. Työyhteisölle ilmoitetaan uuden työntekijän saapumisesta hyvissä ajoin. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

Kun työ alkaa, on oleellisen tärkeää, kuinka uusi työntekijä otetaan vastaan. Työntekijän tulisi tuntee itsensä tervetulleeksi ja tärkeäksi, jotta luodaan hyvä pohja työsuhteelle.

Esimies perehdyttää työntekijän organisaatioon ja esittelee työyhteisölle.

Perehdytysohjelma käydään läpi yleisesti, jotta työntekijä tietää mitä odottaa. (Viitala, 2021, luku 3.3 perehdyttäminen, kuudes, seitsemäs ja kahdeksas kappale)

Työntekijän kanssa käydään läpi työsuhteen periaatteet, työsopimus sekä työpaikan pelisäännöt. Tietoturvaperehdytys sekä työterveyteen ja -hyvinvointiin liittyvät asiat keskustellaan yhdessä. (Viitala, 2021, luku 3.3 perehdyttäminen, yhdeksäs kappale)

Työtehtäviin perehdyttäminen aloitetaan kokonaisuuden ymmärryksestä, kuinka oma tehtävä toimii osana yrityksen toimintaa. Työtehtävässä käytettävät työvälineet ja laitteet

käydään läpi yksityiskohtaisesti sekä opastetaan niiden käyttöön ja toimintatavat häiriötilanteisiin. Riippuen työtehtävästä käydään läpi myös suojalaitteiden käyttäminen ja onnettomuustilanteet. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

On tärkeää, että uusi työntekijä tutustuu heti työympäristöönsä sekä tiimiin. Työntekijä perehdytetään työn tekniseen osaan ja eri työvaiheisiin, jotta hän pystyy aloittamaan työntekemisen. Perehdytys on ollut laadukasta, kun työntekijälle on selkeää omat työtehtävänsä ja vastuunsa, työntekijän ja yrityksen välille on syntynyt luottamus ja hän saa tukea tarvittaessa. (Viitala, 2021, luku 3.3 perehdyttäminen, kymmenes ja yhdestoista kappale)

Perehdytyksen ja työtehtävien sujuvuutta seurataan ja pidetään palautekeskusteluja. Työntekijältä kysytään kehitysideoita ja annetaan palautetta, perehdytysprosesseja tulee kehittää saadun palautteen myötä. Perehdytystä jatketaan, kunnes työntekijä kokee, että sille ei ole enää tarvetta. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

3.2 Etäperehdytys

Perehdytys seuraa samaa kaavaa oli kyse sitten lähi- tai etäperehdytyksestä. Etäperehdytys vaatii kuitenkin erityistä huomiota siihen, kuinka vuorovaikutus ja läsnäolo saadaan toimimaan eri työkalujen avulla. Perehdytyksen laatuun tulee keskittää erityistä huomiota. (Eklund, 2020)

Etäperehdytyksessä täytyy ottaa huomioon erityisesti tiivis vuorovaikutus ja yhteydenpito, tämän tulisikin olla ainakin aluksi päivittäistä. Tällöin voidaan varmistaa perehdytyksen oikea aikainen eteneminen, tarjota tukea ja vastata kysymyksiin. (Valonen, 2021) Työntekijöiden kannustaminen yhteisöllisyyteen ja yhteydenpitoon auttaa rakentamaan tiivistä työyhteisöä (Lehto, 2021).

Perehdytys tulisi järjestää sopivan pienissä osissa, jotta vältetään liialliselta tietotulvalta ja työntekijä pystyy sisäistämään saadun informaation (Valonen, 2021). Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on tärkeää myös perehdytysprosessin aikana, tarvittaessa muutetaan

perehdytysprosessia työntekijän tarpeita vastaavaksi. Etäperehdytyksen lopputulos tulisi olla yhtä hyvä kuin lähiperehdytyksessä (Lehto, 2021).

3.3 Perehdytystä koskeva lainsäädäntö

Perehdyttäminen on lakiin perustuva työnantajan velvollisuus. Oikeus perehdytykseen tai työhön opastukseen on kaikilla, jotka aloittavat uusissa tehtävissä. Työturvallisuuslaki määrää perehdyttämisestä työtehtäviin, työvälineisiin ja -toimintatapoihin sekä työturvallisuuteen. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 14 § kertoo työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta:

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

3.4 Perehdytyksen merkitys työntekijäkokemuksessa

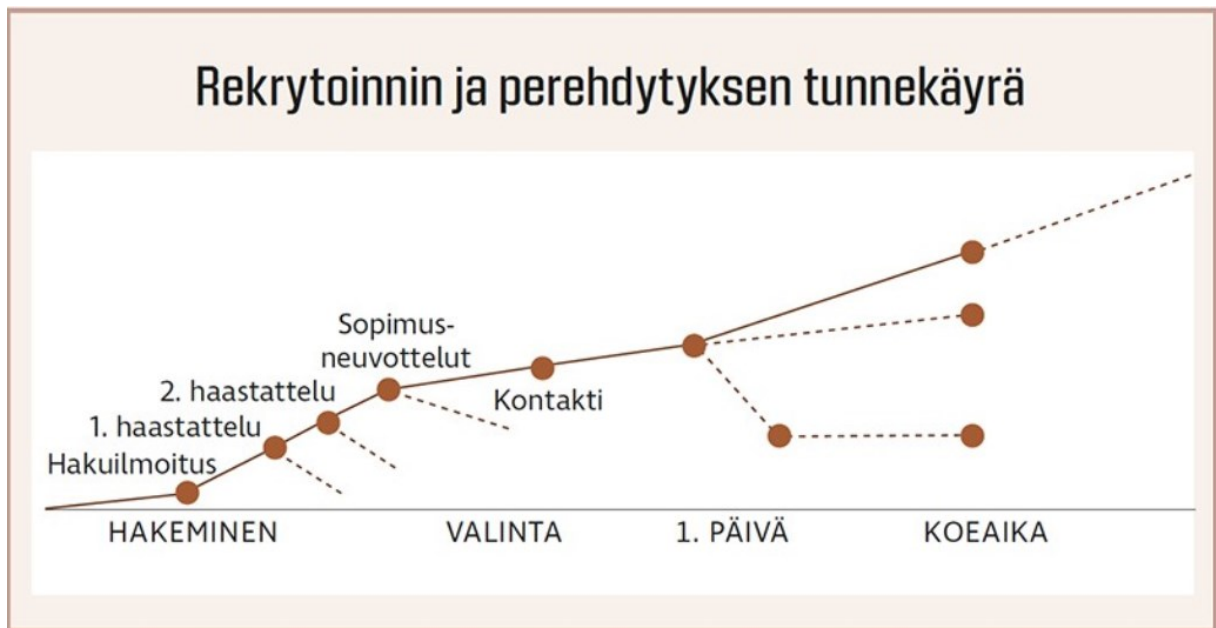
Työsuhteen elinkaaresta voidaan johtaa yksilöllisiä kokemuspolkuja. Kokemuspolut kertovat, kuinka eri työntekijät tuntevat ja kokevat työsuhteeseen liittyvät tapahtumat ja niiden merkityksen. Kokemuspolut kertovat työntekijän näkökulmasta ja auttavat parantamaan työntekijäkokemusta, kun taas elinkaariajattelu lähtee työnantajan näkökulmasta. (Hannola & Rautanen, 2019)

Hannolan & Rautasen (2019) mukaan työntekijäkokemus rakentuu seuraavista osa-alueista:

- saapumiskokemus
- yhteisökokemus
- kasvukokemus
- hyvinvointikokemus
- elämäntilannekokemus
- epäkohtakokemus
- lähtökokemus.

Työntekijäkokemus on aina yksilöllinen, siihen vaikuttavat paitsi työsuhteen aikana koetut asiat, myös yksityiselämä. Työntekijän saapumiskokemus on erittäin tärkeä osa työhön sitoutumisen kannalta. Tähän vaikuttaa se, kuinka on onnistuttu rekrytointivaiheessa ja perehdytyksessä. (Fambition, 2022)

Työsuhteen alussa on muutamia tärkeitä pisteitä, jolloin voidaan vaikuttaa työntekijän tunteisiin (kuva 4). Nämä eri vaiheet työn hakemisesta koeaikaan, ovat kaikki mahdollisuuksia vaikuttaa tunnekaivaraan positiivisella tai negatiivisella tavalla. Onnistuessaan työnantaja parantaa työntekijäkokemusta, epäonnistuessaan latistaa sitä. (Luukka 2019, s. 289)



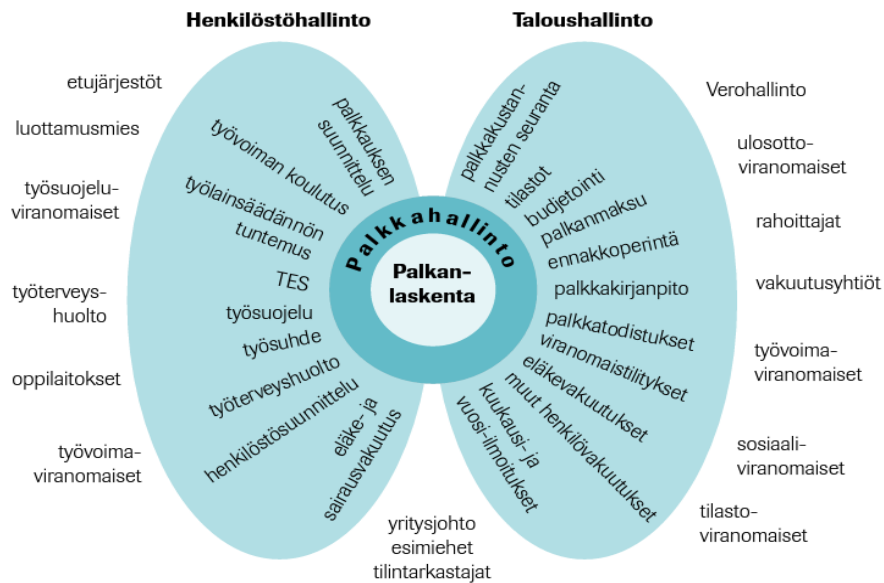
Kuva 4. Rekrytoinnin ja perehdytyksen tunnekäyrä (Luukka, 2019, s. 289).

Hyvä perehdytys luo työntekijälle turvallisuuden tunteen työtä kohtaan, positiivisen mielialan sekä sitouttaa työyhteisöön (Joki, 2021, s. 85). Viitalan (2021, luku 3.3 perehdyttäminen, kolmas kappale) mukaan onnistunut perehdytys vaikuttaa monipuolisesti työntekijän hyvinvointiin. Laadukas perehdytys auttaa työntekijää onnistumaan tehtävässään, mikä luo positiivisia kokemuksia ja -palautetta. Tämän myötä työntekijän itsetunto kasvaa ja luo pohjan kehittymiselle sekä hyvään vuorovaikutukseen työyhteisössä. Perehdytys parantaa sekä fyysistä työturvallisuutta että vähentää psyykkistä kuormaa.

Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa myös yrityskuvaan. Negatiiviset mielikuvat jäävät tiukasti muistiin, joten laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vaikuttaa positiivisella tavalla paitsi työntekijän kokemukseen, myös yrityksen suosioon työnantajana. (Joki, 2021, s. 88)

4 Palkkahallinto

Palkkahallinto on osa yrityksen tuki- ja hallintopalveluja ja toimii yleensä joko taloushallinnon tai henkilöstöpalvelujen toimintojen alla (kuva 5). Palkkahallinnon prosesseilla onkin tärkeä yhteys yrityksen kirjanpitoon, maksuliikenteeseen ja raportointiin (Lahti & Salminen, 2014, s. 135) mutta myös henkilöstöhallintoon.



Kuva 5. Palkanlaskennan, palkkahallinnon, henkilöstöhallinnon ja taloushallinnon toimintakenttä ja keskeiset sidosryhmät (Kouhia-Kuusisto, ym., 2017, s. 12).

Palkkahallinnon työtehtävät vaativat erityisosaamista. Yritykset voivat hoitaa palkkahallinnon prosessit itse osana omaa hallintoaan tai ulkoistaa työn talous- ja palkkahallinnon palveluita tarjoaville yhtiöille. Kun tuki- ja hallintopalveluja ostetaan ulkopuoliselta yhtiöltä, säilyy vastuu tiedon oikeellisuudesta kuitenkin ostajalla. (Kauhanen, 2012, s. 191)

Kauhasen (2012, s. 191) mukaan palkkahallinnon päätehtävät ovat:

- koko henkilöstön palkanlaskenta
- palkkojen maksu ja tietojen antaminen niiden muodostuksesta
- palkansaajien ja erityisesti esimiesten informointi ja palvelu palkkahallintoasioissa
- palkka- ja muiden henkilöstökustannusten suunnittelu ja tarkkailu
- organisaation palkkatason ja sen kehityksen seuranta
- palkkatilastointi organisaation sisäisiin ja ulkoisten sidosryhmien tiedontarpeisiin vastaamiseksi
- palkka- ja työsuhdetietojen arkistointi.

4.1 Keskeinen lainsäädäntö

Työsuhdetta säätelevät monet lait, joista muodostuu työlainsäädäntö. Tärkeimpiä näistä ovat työsopimuslaki, työaikalaki sekä vuosilomalaki. Palkkahallinnossa työskennellessä on otettava huomioon useita eri lakeja (taulukko 1). (Kondelin & Peltomäki, 2022, s. 64)

Taulukko 1. Keskeiset palkkahallintoa koskevat lait (Kondelin & Peltomäki, 2022, s. 64).

Laki	Säädöskokoelma-numero
Ennakkoperintälaki	118/1996
Työsopimuslaki	55/2001
Työttömyysturvalaki	1290/2002
Sairausvakuutuslaki	1224/2004
Vuosilomalaki	162/2005
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis-toiminnasta	44/2006
Työntekijän eläkelaki	395/2006
Ulosottoaari	705/2007
Työtapaturma- ja ammatti-tautilaki	459/2015
Laki oma-aloitteisten verojen verotusmenettelystä	768/2016
Laki työnantajan sairaus-vakuutusmaksusta	771/2016
Laki tulotietojärjestelmästä	53/2018
Työaikalaki	872/2019
Yhteistoimintalaki	1333/2021

Säännöllisesti muuttuvat lait, asetukset, työehtosopimukset ja muut määräykset asettavat palkkahallinnon työntekijöille korkeat osaamisvaatimukset (Kauhanen, 2012, s. 192).

Palkkahallinnon ammattilaisen työkuvaan voi kuulua useiden eri lakien ja työehtosopimuksien soveltaminen päivittäisessä työssä.

4.2 Palkkahallinnon asiantuntijan rooli

Palkkahallinnon on ajateltu todennäköisesti sulautuvan henkilöstöhallinnon osaksi tulevaisuudessa. Palkka-asiantuntijan rooli vaatiikin myös henkilöstöhallinnon perusosaamista työsuhdeosaamisen muodossa (Alakoski, 2020). Yrityksien palkkahallinnon alaisuudessa voi työskennellä sekä palkka- että hr-asiantuntijoita.

Lahti & Salminen (2014, s. 137) ovat tiivistäneet henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan jaottelun seuraavasti (taulukko 2):

Taulukko 2. Henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan käsitteiden sisältöä (Lahti & Salminen, 2014, s. 137).

Henkilöstöhallinto	Palkkahallinto	Palkanlaskenta
Henkilöstöstrategia ja -politiikka	Palkkojen määrittäminen ja sopimusten tulkinta	Palkanlaskenta ja palkkakirjanpito
Rekrytointi	Palkkaku stannusten seuranta	Palkanmaksu
Työterveyshuolto ja hyvinvointi	Esimiesten avustaminen	Ennakonperintä
Osaamisen johtaminen sekä koulutusten suunnittelu ja toteuttaminen	Arkistointi	Viranomaisraportointi ja tilitykset
Resurssi- ja lomasuunnittelu	Työtodistusten ja hakemusten laatiminen	Työaika- ja muiden palkka- tapahtumatietojen keruu
Työehtosopimusasiat	Tilastointi ja muu raportointi (esim. budjetointiin osallistuminen)	Työaikatietojen tulkinta
Työsuojeluasiat	Henkilöstötietojen ylläpito	Työntekijäkohtaisten tietojen ylläpito (esim. verokorttiedot)
Eläke- ja sairausvakuutusasiat		Palkkakirjanpitoaineiston arkistointi
Palkitseminen		Työaikatietojen arkistointi
Henkilöstötietojen ylläpito		
Sidosryh mäsuh teet ja ostopalvelusopimukset		

Henkilöstöasiantuntijan työ on ihmisläheistä ja ratkaisukeskeistä kehittämistyötä.

Henkilöstöasiantuntija osallistuu liiketoiminnan suunnitteluun henkilöstön osalta ja toimii tiedon välittäjänä johdon, esimiesten ja työntekijöiden välillä. Muutosten jalkauttaminen, uudistumisen johtaminen ja yrityskulttuurin kehittäminen ovat roolin keskiössä. Työn tavoitteena on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. (Joki, 2021, ss. 17, 19)

Palkka-asiantuntijan työnkuva on ollut digitalisaation ja automaation myötä murroksessa. Entinen rutiininomainen työ on vähentynyt ja nykyään rooli on monipuolisempi. Palkka-asiantuntija varmistaa tiedonkulun ja palkanlaskennan oikeellisuuden, lisäksi hän on sekä järjestelmien että asiakaspalvelun osaaja. (Hynynen, 2020)

Palkka-asiantuntijalla on laajaa työsuhteosaamista, koska palkanlaskenta liittyy koko työsuhteen elinkaareen. Tälle tiedolle on kysyntää myös henkilöstöhallinnossa. (Rantalainen, 2020) Asiantuntijan rooli tarkoittaa, että vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaitoja tarvitaan yhä enemmän. Sosiaaliset taidot ovatkin erittäin tärkeitä palkka-asiantuntijalle. Asiakkaita palvellaan niin palkka- kuin henkilöstöhallintoon liittyvissä kysymyksissä. (Hynynen, 2020)

Palkka-asiantuntijan tulee huolehtia, että palkanlaskenta tehdään oikein ja oikea-aikaisesti (Kauhanen, 2012, s. 194). Palkanlaskentaprosessiin kuuluu useita eri osa-alueita (kuva 6).



Kuva 6. Palkanlaskentaprosessi (Lahti & Salminen, 2014, s. 142).

Palkanlaskennan prosessi alkaa palkka-aineiston (työsuoritteet, lomat, poissaolot) keräämisellä. Tietojen keräämisen jälkeen tehdään tulkintaa ja tietoa muokataan tarvittaessa oikeaan muotoon, jotta palkanlaskenta onnistuu. Tämän jälkeen voidaan suorittaa palkanmaksu ja raportointi niin yrityksen omaan käyttöön, kirjanpitoon kuin palkansaajille ja ulkoisille sidosryhmille. Henkilö- ja työsuhdetietojen ylläpito kuuluu palkka-asiantuntijan työhön läpi työsuhteen elinkaaren. (Lahti & Salminen, 2014, ss. 138, 142)

Tietotekniikka ja automaatio tekevät nykyään paljon sitä manuaalista työtä, mikä ennen kuului palkanlaskijalle, myös palkkojen laskutoimitukset. Palkka-asiantuntijan työn muutos vaatiikin yhä enemmän järjestelmäosaamista. (Accountor, n.d.) Palkka-asiantuntijan tulee pystyä selvittämään ongelmatilanteet, mistä ne johtuvat ja kuinka ne korjataan, tämä vaatii vahvaa järjestelmäosaamista (Hynynen, 2020).

Monialainen osaaminen on tulevaisuudessa oleellista palkanlaskennan yhä automatisoituessa. Palkka-asiantuntijan on hyvä omata tietämystä lisäksi yrityksen eri toiminnoista, myös henkilöstöhallinnosta ja taloudesta, ollen kokonaisvaltainen työelämän asiantuntija. (Accountor, n.d.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on toteutettu yhteistyössä Pihlajalinna Oyj:n palkkahallinnon kanssa. Aihe tuntui mielestäni sekä mielenkiintoiselta että ajankohtaiselta, ja koska olin itse aloittamassa työharjoittelun yrityksessä etäperehdytettävänä, ehdotin aihetta keväällä 2022. Keväällä aloitettu tutkimussuunnitelma on toteutettu syksyn 2022 aikana. Kyselytutkimuksen tekemisessä pohjana on ollut teoreettinen viitekehys koskien etätöitä, perehdytystä ja palkkahallinnon asiantuntijan työtehtäviä. Yhteistyöyrityksen tavoitteena on ollut löytää mahdolliset perehdytyksen kehityskohteet sekä ehdotuksia perehdytyksen parantamiseksi.

Tutkimus on toteutettu tapaustutkimuksena (case study). Tapaustutkimuksessa lähtökohtaisesti tutkitaan yhtä rajattua tapausta, kokonaisuutta tai yksikköä (Jyväskylän Yliopisto, 2015). Tässä tapauksessa tutkimuksen kohteena on palkkahallinnon tiimi. Tapaustutkimus on järkevä tutkimustapa, kun halutaan löytää kehitysehdotuksia ja saada yksityiskohtaista tietoa halutusta tutkimuskohteesta (Ojasalo, ym., 2015, s. 52).

5.1 Yhteistyöyritys

Vuonna 2001 perustettu Pihlajalinna on kasvanut vuosien varrella työvoiman vuokrauksesta lähes koko Suomen maakuntakeskusten laajuiseksi lääkärikeskusverkostoksi. Yritystoimintaan kuuluvat niin sosiaali- ja terveystalvet, hyvinvointipalvelut kuin etälääkäripalvelut. Pihlajalinnan liiketoiminta keskittyy sekä yksityiselle että julkiselle sektorille. (Pihlajalinna, n.d.)

Pihlajalinnan palkkahallinnon alaisuudessa työskentelee syksyllä 2022 yhteensä 15 palkka- ja hr-asiantuntijaa sekä kaksi esimiestä. Palkka-asiantuntijat huolehtivat koko Pihlajalinnan henkilöstön palkkaprosesseista. Osa työntekijöistä on saanut perehdytyksen lähityössä, osa etätöissä, osa hybridityössä. Tiimillä on käytössä joustava etätömahdollisuus, joten etäperehdytyksen kokemuksista on tärkeää saada tietoa.

Perehdytys niin palkkahallinnossa kuin muuallakin on aina yksilökohtainen kokemus. Yksi suuri perehdytykseen vaikuttava asia on, onko se toteutettu lähi- vai etätöissä.

Palkkahallinnon perehdytys pitää kuitenkin aina sisällään järjestelmien, työsuhteasioiden ja asiakaspalvelun sekä palkanlaskennan prosessien läpikäymisen.

Etätyössä perehdytyksessä käytetään hyväksi sähköisiä työkaluja, kuten Microsoft Teams-työkalua, jonka avulla voidaan jakaa näyttö ja toteuttaa perehdytys tehokkaasti ja ymmärrettävästi. Tämä soveltuu hyvin käytettäväksi niin järjestelmien kuin prosessien opetteluun. Palkkahallinnon asiakaspalvelu on myös suurelta osin sähköisten työkalujen sekä puhelimen avulla tehtävää työtä. Palkkahallinnossa työtä tehdään siis tietotekniikan avulla ja on hyvin pitkälti paikkariippumatonta, joten se soveltuu hyvin etätyöhön.

Tutkimuskysely on lähetetty Pihlajalinnan palkkahallinnon asiantuntijoille ja kahdelle kesätyöntekijälle, eli yhteensä 17 henkilölle. Kysely kattaa siis koko palkkahallinnon tiimin, lukuun ottamatta esimiehiä, joiden perehdytys noudattaa eri kaavaa. Kyselytutkimus toteutettiin Google Forms -työkalulla ja työntekijät vastasivat sähköiseen kyselyyn anonyymisti linkin kautta. Vastausaikaa kyselyyn oli 21.10.2022-2.11.2022.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä kyselyä, jossa on mukana laadullisia kysymysosioita. Määrällinen tutkimusmenetelmä antaa tietoa numeroiden muodossa halutusta tutkimuskohteesta (Vilka, 2007, s. 14). Määrällinen kysely auttaa ymmärtämään tutkimusongelmaa laajasti, tämän lisäksi se antaa myös mahdollisuuden tehdä tilastollista analyysia (Huhta & Myllyntaus, 2021, luku 3.2 tiedonkeruu, kuudes kappale).

Kyselytutkimuksessa on käytetty viisiportaista Likert-asteikkoa. Likert-asteikko kulkee ääripäästä toiseen ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” välillä. Asteikon keskellä käytetään neutraalia mielipidevaihtoehtoa. (Vehkalahti, 2014, s. 35) Taustakysymyksissä on käytetty monivalintavaihtoehtoja. Kyselytutkimus on hyvä tapa kerätä tietoa ihmisten arvoista, asenteista ja mielipiteistä (Vehkalahti, 2014, s. 11).

Tutkimuksessa on käytetty lisäksi kvalitatiivista eli laadullista menetelmää vapaavalintaisen avoimen palautteen muodossa. Laadullisella menetelmällä pyritään ymmärtämään

tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän Yliopisto, 2021). Avoimet vastausvaihtoehdot antavat kyselyyn syvyyttä. Vaikka ne ovat työläitä käsitellä, ilman niitä voisi oleellista tietoa jäädä saamatta. (Vehkalahti, 2014, s. 25)

5.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää etätöiden vaikutuksia perehdytykseen palkkahallinnon työtehtävissä. Vastauksia etsittiin siihen, mikä on perehdytyksen merkitys osana työsuhteen elinkaarta siirryttäessä lähityöstä etätöihin, kuinka etäperehdytys on työntekijöiden mielestä onnistunut, onko etä- ja lähiperehdytyillä eroja työntekijäkokemuksessa ja mitä kehitettävää yrityksen perehdytysprosessissa on.

Tutkimuskysely on rakennettu teoria-aineiston pohjalta seitsemään eri osioon, joissa kussakin on kysymyksiä koskien tätä aihepiiriä:

1. taustakysymykset
2. työsuhteen alku
3. tiimiin sopeutuminen
4. organisaatioon sopeutuminen
5. perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin
6. perehdyttäminen
7. etäperehdyttäminen.

Taustakysymykset auttavat jakamaan työntekijät etä- ja lähiperehdytyksen osalta sekä ymmärtämään työntekijöiden suhdetta etätöiden tekemiseen. Aiheksymyksien avulla pystyttiin selvittämään, mitkä osa-alueet perehdytyksessä kaipaavat kehittämistä ja missä on onnistuttu hyvin.

5.4 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti ilmaisee, kuinka hyvin valittu tutkimusmenetelmä mittaa haluttua asiaa.

Reliabiliteetti taas kertoo tutkimusmenetelmän luotettavuudesta. (Vilkkä, 2021, luku 7 tutkimuksen arviointi, kuudestoista ja seitsemästoista kappale)

Tutkimuksesta tehtäviin johtopäätöksiin liittyy aina epävarmuuksia. Nämä voivat johtua siitä, ettei teoriaa ole otettu huomioon kaikilta osin tai riittävästi. Saatujen tutkimustulosten otos voi olla liian pieni, mikäli vastausmäärä jää vähäiseksi. Mittaamisesta johtuvia epävarmuustekijöitä on lukemattomia. Kysymykset on voitu ymmärtää väärin tai eri lailla vastaajien kesken, on myös mahdollista, että vastaaja on pyrkinyt antamaan itsestään myönteisemmän vaikutelman kuin mitä mieltä hän oikeasti on. (Vehkalahti, 2014, ss. 89–90)

Riittävän suuri tutkimusotos antaa luotettavaa tietoa tutkimuskohteesta (Huhta & Myllyntaus, 2021, luku 3.3 määrällinen tutkimus, toinen kappale). Tiimikohtaisessa kyselyssä tulisi päästä hyvin korkeaan vastausprosenttiin, jotta tulokset ovat luotettavia. 20 hengen tiimissä tämä tarkoittaa jopa 100 % vastaajamäärää, kompromissina voidaan pitää vähintään 80 % osallistumisastetta. Pienemmällä vastaajamäärällä ei voida tehdä luotettavasti johtopäätöksiä, mutta kyselyn avulla voidaan herättää keskustelua. (Huhta & Myllyntaus, 2021, luku 3.3.2 tilastollinen edustavuus, kahdestoista ja kolmastoista kappale)

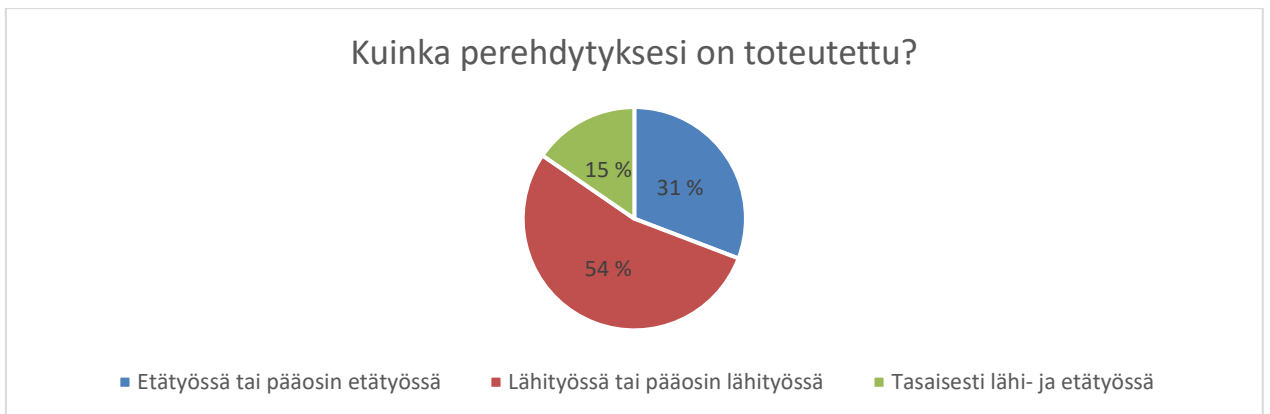
6 Tutkimustulokset

Palkkahallinnon tiimillä oli 13 päivää aikaa vastata sähköiseen kyselyyn. Kyselyn ensimmäisen viikon jälkeen tiimille laitettiin muistutusviesti osallistumisesta. Kyselyyn vastattiin anonyymisti linkin kautta eikä vastaajia pysty tunnistamaan kysymysten avulla. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli päästä 80–100 % vastausmäärään. Vastauksia saatiin 13 kappaletta, osallistumisaste kyselyyn oli siis 76 %. Tiimikohtaisessa kyselyssä tätä määrää ei voida pitää täysin luotettavana tuloksien suhteen, vaan ne ovat enemmän suuntaa antavia.

6.1 Taustakysymykset

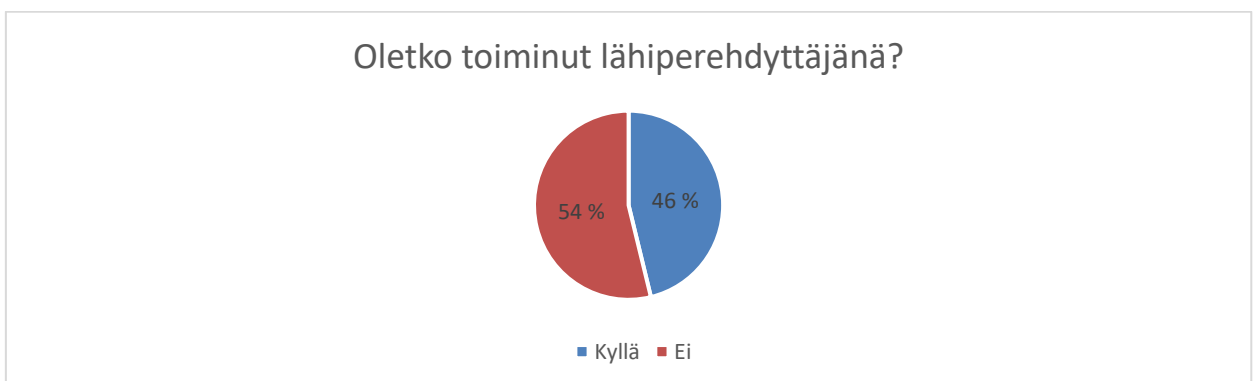
Taustakysymyksiä avulla työntekijät pystyttiin jakamaan etä-, hybridi- sekä lähityössä perehdytettyihin sekä perehdyttäjiin. Lisäksi taustakysymyksiä tavoitteena oli auttaa ymmärtämään työntekijöiden suhdetta sekä perehdytykseen että etätöön tekemiseen. Taustakysymysten vastaukset on esitetty täysinä prosentteina ilman desimaaleja.

Kyselyyn vastanneista suurin osa on perehdytetty lähityössä tai pääosin lähityössä, 54 %. Seuraavaksi suurin ryhmä on etätöissä tai pääosin etätöissä perehdytetyt, 31 %. 15 % vastanneista on perehdytetty tasaisesti lähi- ja etätöissä (kuvio 1).



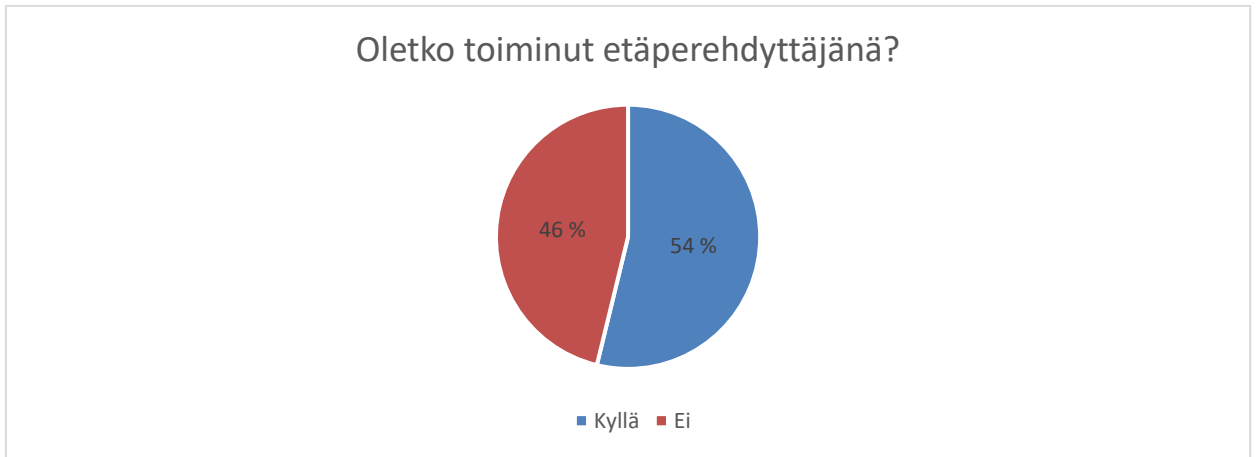
Kuvio 1. Kuinka perehdytyksesi on toteutettu?

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 46 % on toiminut lähiperehdyttäjänä, kun taas 54 % ei ole tehnyt perehdyttäjän työtehtäviä lähityössä (kuvio 2).



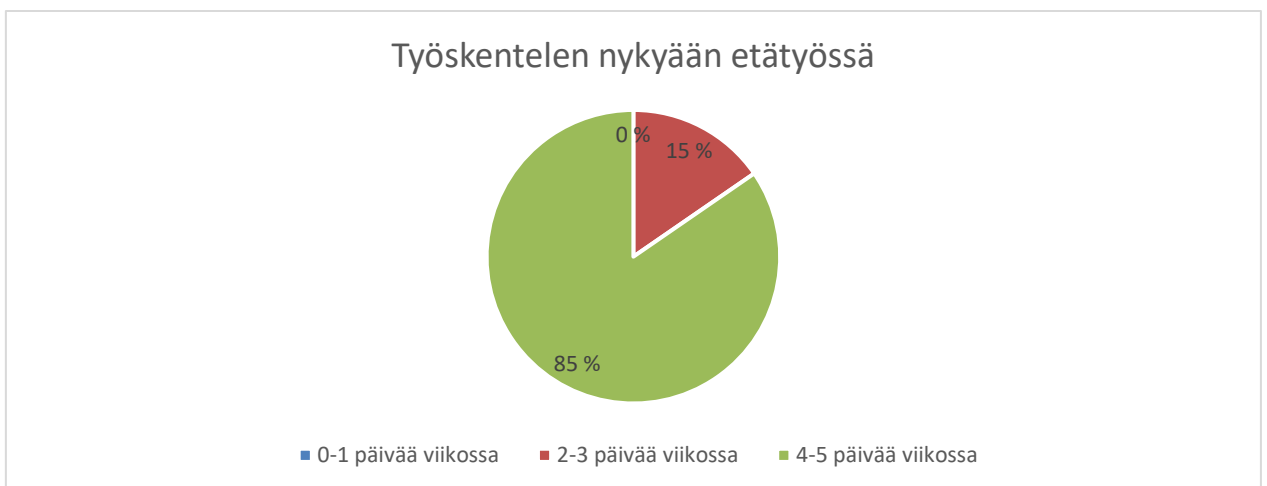
Kuvio 2. Oletko toiminut lähiperehdyttäjänä?

Etäperehdyttäjänä kyselyyn osallistuneista on toiminut 54 %, eli suurin osa vastanneista. 46 % vastanneista ei ole toiminut etäperehdyttäjänä (kuvio 3). Kyselyyn vastanneista 38 % on toiminut sekä etä- että lähiperehdyttäjänä. 38 % osallistuneista ei ole toiminut lainkaan perehdyttäjänä.



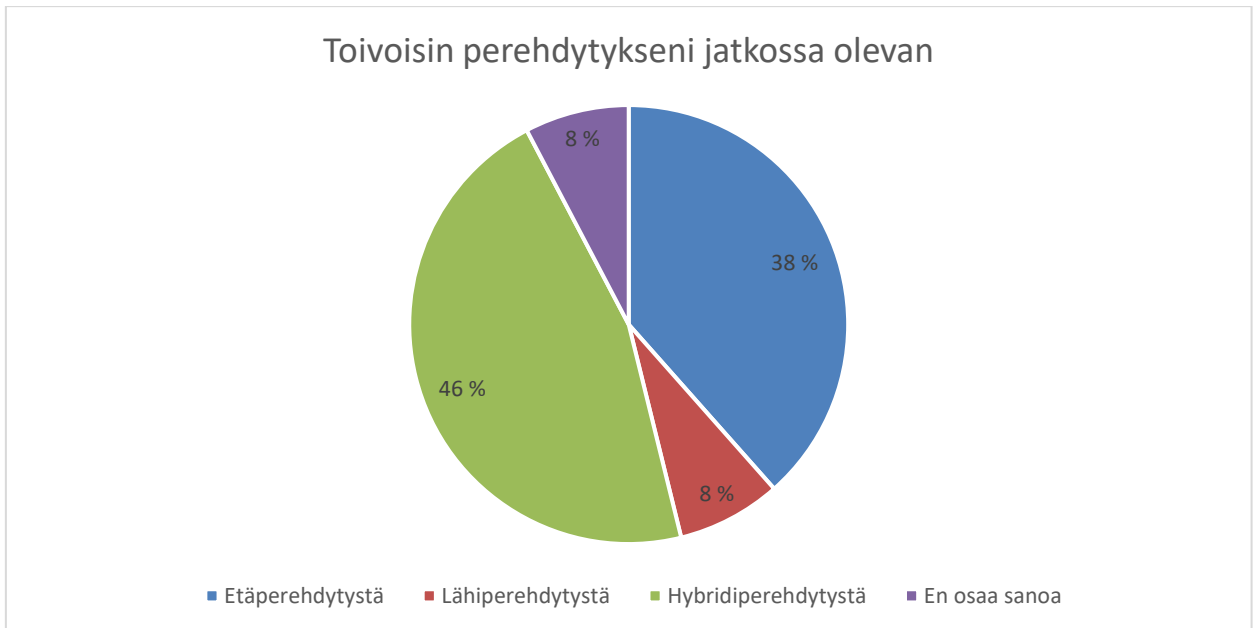
Kuvio 3. Oletko toiminut etäperehdyttäjänä?

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 85 % työskentelee etätyössä 4–5 päivää viikossa. 15 % vastanneista tekee etätyötä 2–3 päivää viikossa, kukaan vastanneista ei työskentele etätyössä 0–1 päivää viikossa (kuvio 4).



Kuvio 4. Työskentelen nykyään etätyössä

Kyselyyn vastanneista suurin osa, 46 %, toivoisi perehdytyksensä olevan jatkossa hybridiperehdytystä. 38 % vastanneista toivoo etäperehdytystä. Lähiperehdytyksen suosio on 8 %, samoin en osaa sanoa -vastausvaihtoehdon (kuvio 5).

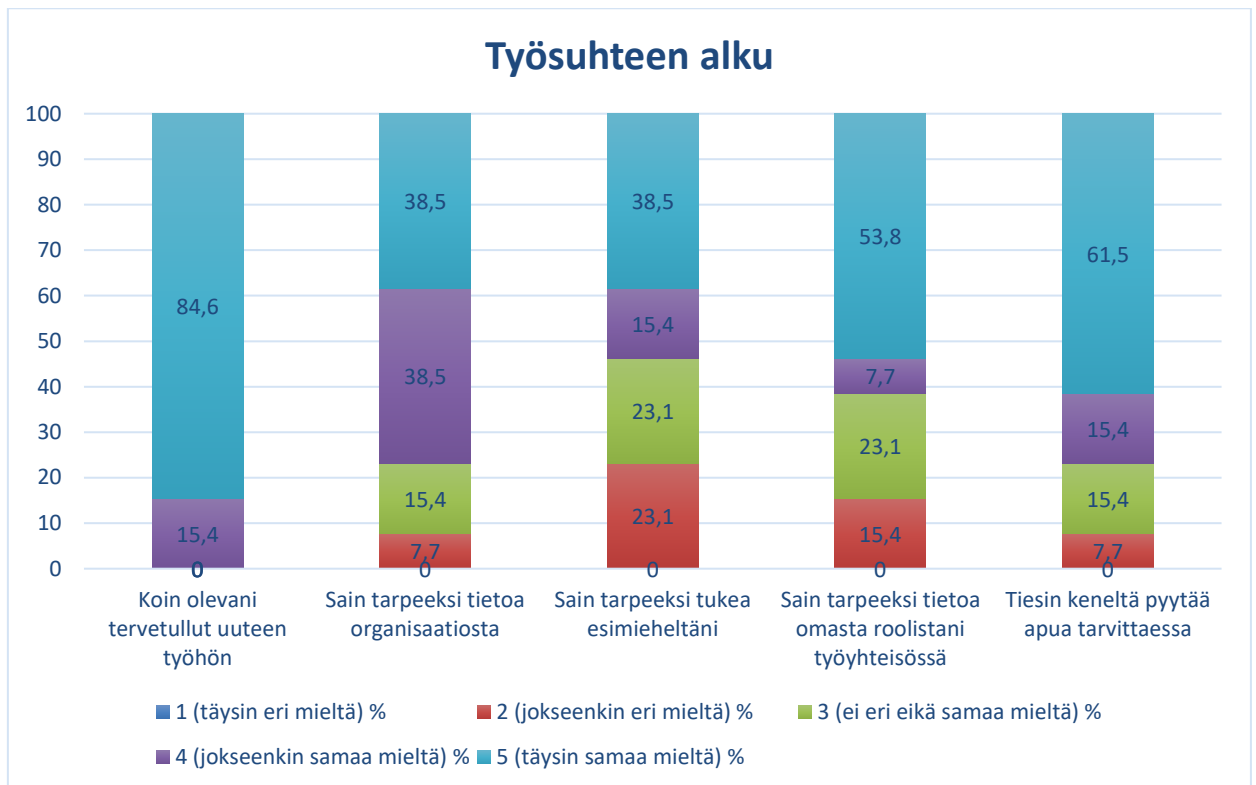


Kuvio 5. Toivoisin perehdytykseni jatkossa olevan

Etäperehdytetyistä vastaajista 75 % toivoo jatkossakin etäperehdytystä ja 25 % hybridiperehdytystä. Hybridiperehdytetyt toivovat kaikki jatkossa hybridiperehdytystä. Lähiperehdytetyistä 43 % toivoo jatkossa hybridiperehdytystä, 29 % etäperehdytystä, 14 % lähiperehdytystä, 14 % ei osaa sanoa kantaansa.

6.2 Työsuhteen alku

Kyselyosiossa oli tarkoitus kerätä tietoa siitä, kuinka perehdytys työsuhteen alkaessa on onnistunut. Kyselyosio sisältää kysymyksiä liittyen työsuhteen alun perehdytykseen, työntekijän kokemukseen ja tiedonsaantiin. Tulokset on esitetty yhden desimaalin tarkkuudella (kuvio 6).



Kuvio 6. Työsuhteen alku

Kyselyyn vastanneet työntekijät tunsivat itsensä tervetulleeksi uuteen työhön. 84,6 % vastanneista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 15,4 % jokseenkin samaa mieltä.

Tarpeeksi tietoa organisaatiosta tunsivat saaneensa 77 % vastaajista, joista puolet oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja puolet jokseenkin samaa mieltä. 15,4 % vastaajista ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä ja 7,7 % oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

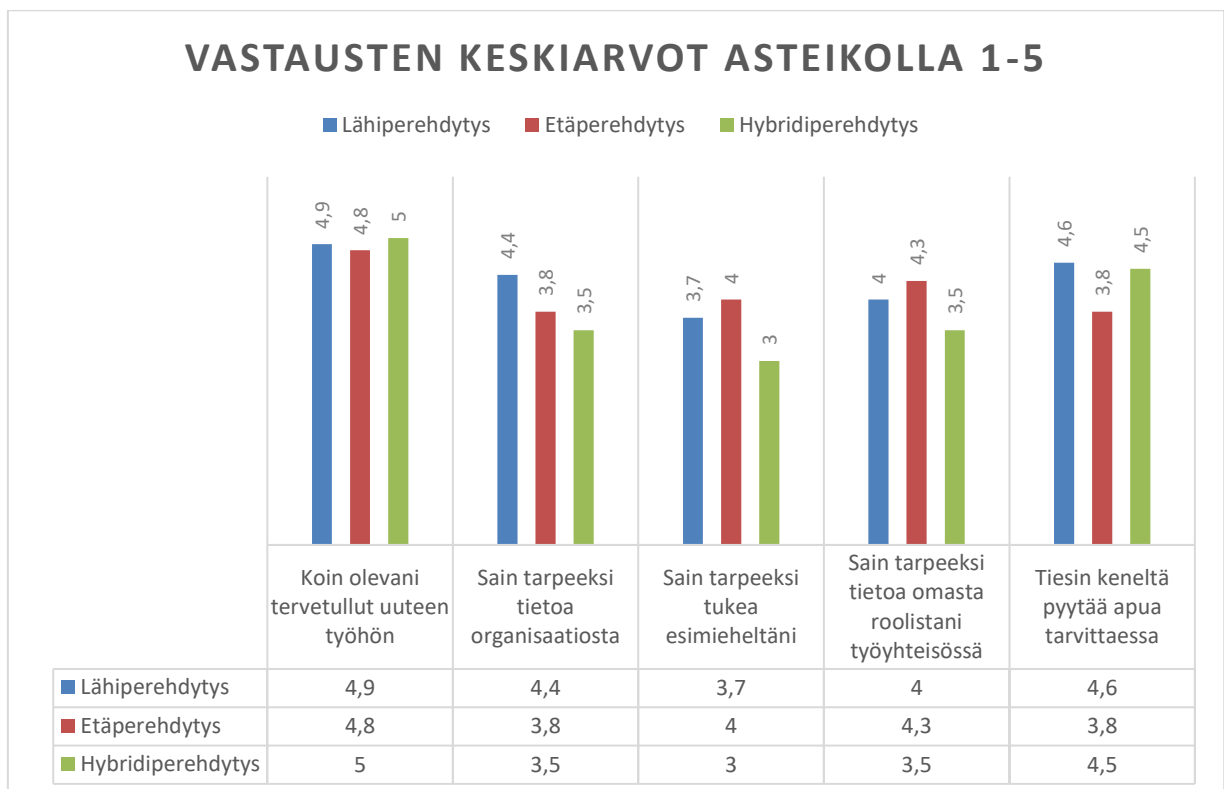
Tarpeeksi tukea esimieheltä tunsivat saaneensa runsaat puolet vastanneista, joista 38,5 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 15,4 % oli jokseenkin samaa mieltä. Neutraalin vastausvaihtoehdon oli valinnut 23,1 % vastaajista ja 23,1 % vastanneista oli myös jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Omasta roolista työyhteisössä oli saanut tarpeeksi tietoa 61,5 %, joista 53,8 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. 23,1 % vastanneista ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä ja 15,4 % vastanneista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

61,5 % oli kyselyn mukaan täysin selvillä siitä, keneltä pyytää apua tarvittaessa. 15,4 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 15,4 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 7,7 % oli jokseenkin eri mieltä.

Seuraavaksi vertaillaan lähi-, etä- ja hybridiperehdytetyjen vastauksia keskiarvojen avulla (taulukko 3). Kyselyyn osallistuneet ovat antaneet vastauksensa asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä välillä), vastaukset on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudella.

Taulukko 3. Työsuhteen alku, vastausten keskiarvot asteikolla 1–5



Ensimmäisen kysymyksen osalta vastaukset ovat hyvin symmetrisiä kaikilla vastaajaryhmillä, työntekijät olivat kokeneet itsensä tervetulleeksi työhön. Vastausten vaihteluväli on jokaisella ryhmällä 4–5.

Tarpeeksi tietoa organisaatiosta olivat saaneet parhaiten lähiperehdytetyt, kun taas hybridiperehdytetyt olivat saaneet keskimäärin vähemmän verran tietoa. Kuitenkin

vaihteluväli on suurin vastaajaryhmässä etäperehdytys, 2–5. Hybridiperehdytyksen vaihteluväli on 3–4 ja lähiperehdytetyjen 3–5.

Keskimäärin vähimmän verran tukea esimieheltä olivat kokeneet saaneensa hybridiperehdytetyt, kun taas suurimman keskiarvon saivat etäperehdytetyt. Vaihteluväli kuitenkin paljastaa, että sekä etä- että lähiperehdytetyillä vastausvaihtoehdot vaihtelivat suurella välillä 2–5, kun taas hybridiperehdytetyillä vaihtelua ei ollut, 3–3.

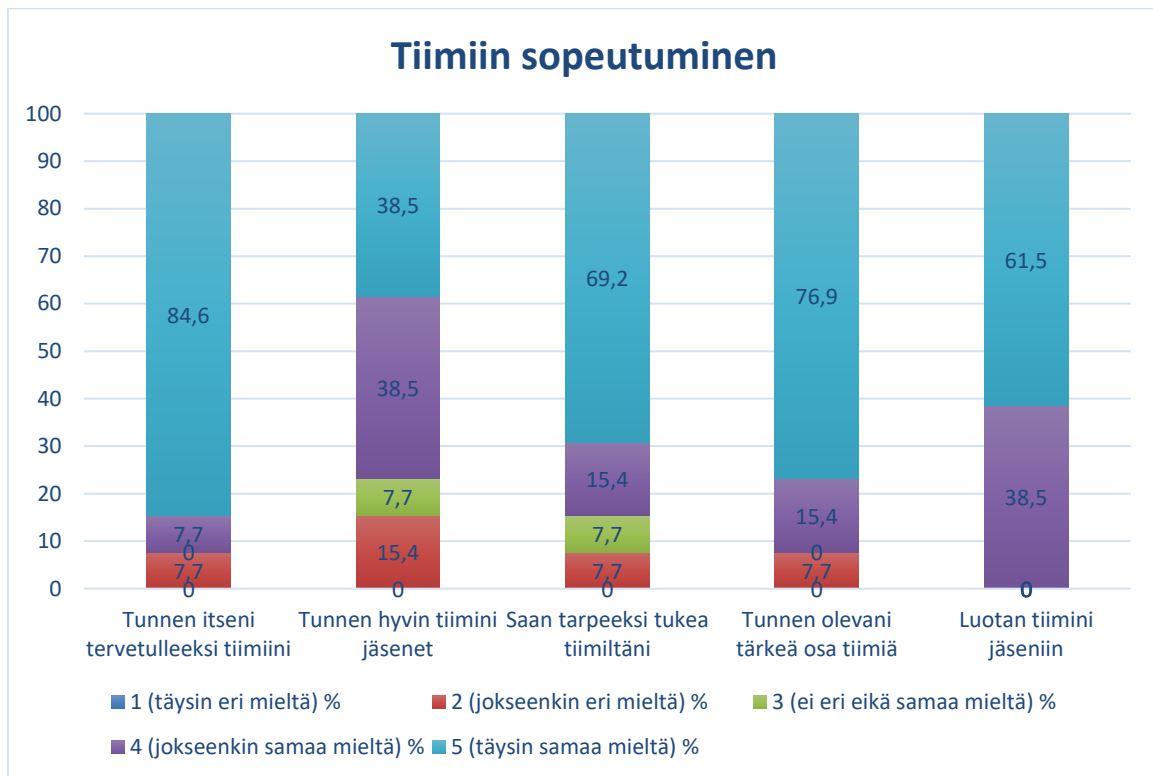
Etäperehdytetyt kokivat keskimäärin saaneensa parhaiten tietoa omasta roolistaan työyhteisössä, hybridiperehdytetyt vähiten. Vaihteluväli koskien tätäkin kysymystä on kuitenkin suurin etä- ja lähiperehdytetyillä, 2–5, kun taas hybridiperehdytetyillä 3–4.

Lähiperehdytetyt olivat parhaiten tietoisia keneltä pyytää apua tarvittaessa, eroa hybridiperehdytettyihin ei kuitenkaan ole paljon. Vastausten vaihteluväli tässä kysymyksessä on suurin etäperehdytetyillä, 2–5. Hybridiperehdytetyillä vaihteluväli on 4–5, lähiperehdytetyillä 3–5.

Osion vapaassa palautteessa tuotiin esille perehdyttäjän vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen sekä palkkahallinnon työtehtävien sopivan tahtista opetusta. Sekavuutta oli koettu, kun perehdytystä oli saatu useammalta henkilöltä, joiden työtavat eroavat toisistaan. Etätyössä perehdytetty henkilö koki, ettei ollut juurikaan esimiehen kanssa yhteydessä perehdytyksensä aikana, mutta itsenäisen työotteen vuoksi se ei ollut hänelle ongelma. Yksi vastaaja toi esille myös esimiehen kiireen. Vapaasta palautteesta käy myös ilmi, että perehdytyksen aikaan vastaajan esimies on ollut eri henkilö kuin nykyään, joten eri vastaajilla on ollut eri esimies perehdytyksessä.

6.3 Tiimiin sopeutuminen

Osion kysymyksien avulla selvitettiin työntekijöiden tiimiin sopeutumista. Kysymyksillä yritettiin löytää vastauksia mm. siihen, kuinka hyvin työntekijät tuntevat tiiminsä sekä luottavat heihin. Tulokset on esitetty yhden desimaalin tarkkuudella (kuvio 7).



Kuvio 7. Tiimiin sopeutuminen

Suurin osa kyselyyn vastanneista tunsivat itsensä tervetulleeksi tiimiin, 84,6 % vastanneista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 7,7 % oli jokseenkin samaa mieltä ja 7,7 % oli jokseenkin eri mieltä.

77 % vastanneista on sitä mieltä, että tuntee hyvin tiimin jäsenet. Puolet tästä määrästä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja puolet jokseenkin samaa mieltä. 7,7 % vastanneista ei ollut eri eikä samaa mieltä ja 15,4 % oli jokseenkin eri mieltä.

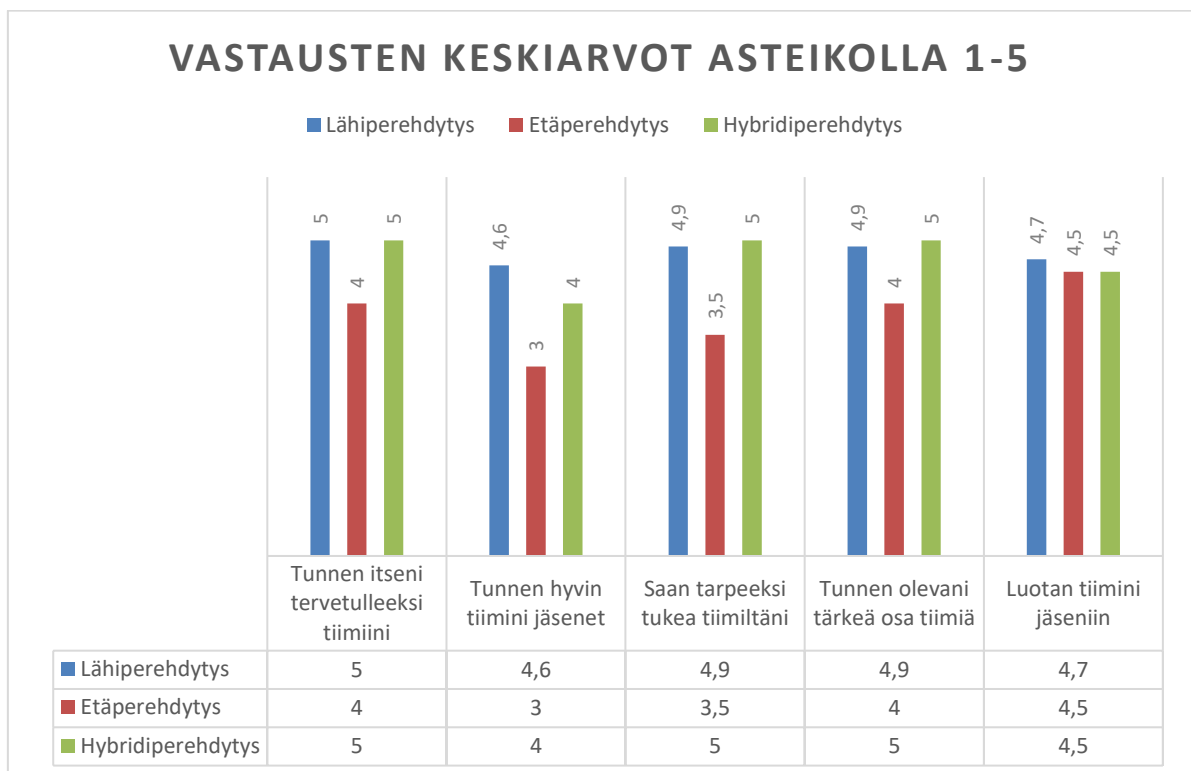
Tarpeeksi tukea tiimiltä on kokenut saaneensa 84,6 %, joista 69,2 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 7,7 % vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä, samoin 7,7 % oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä.

76,9 % vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän, tunnen olevani tärkeä osa tiimiä, kanssa. Lisäksi 15,4 % oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. 7,7 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Kaikki kyselyyn vastanneet luottavat tiimiinsä jäseniin. 61,5 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 38,5 % jokseenkin samaa mieltä.

Seuraavaksi vertaillaan lähi-, etä- ja hybridiperehdytetyjen vastauksia tiimiin sopeutumiseen keskiarvojen avulla (taulukko 4). Kyselyyn osallistuneet ovat antaneet vastauksensa asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä välillä), vastaukset on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudella.

Taulukko 4. Tiimiin sopeutuminen, vastausten keskiarvot asteikolla 1–5



Lähi- ja hybridiperehdytetyt antoivat suurimman mahdollisen arvion ensimmäiselle väittämälle, tunnen itseni tervetulleeksi tiimiini. Etäperehdytetyjen keskiarvoksi muodostui 4. Vastausten vaihteluväli etäperehdytetyillä on suuri, 2–5. Kun taas muilla ryhmillä vaihtelua ei esiinny (5–5).

Lähiperehdytetyt kokevat tuntevansa parhaiten tiimin jäsenet, keskiarvo 4,6.

Hybridiperehdytetyjen keskiarvoksi muodostui 4, kun taas etäperehdytetyjen keskiarvo on

3. Lähiperehdytettujen vastausten vaihteluväli on 4–5, hybridiperehdytettujen 3–5 ja etäperehdytettujen 2–4.

Sekä hybridi- että lähiperehdytetyt kokevat saavansa hyvin tukea tiimiltä.

Hybridiperehdytettujen keskiarvoksi muodostui 5, lähiperehdytettujen 4,9.

Etäperehdytettujen keskiarvo on 3,5. Vastausten vaihteluväli tässä kysymyksessä on hybridiperehdytetyillä 5–5, lähiperehdytetyillä 4–5, etäperehdytetyillä 2–5.

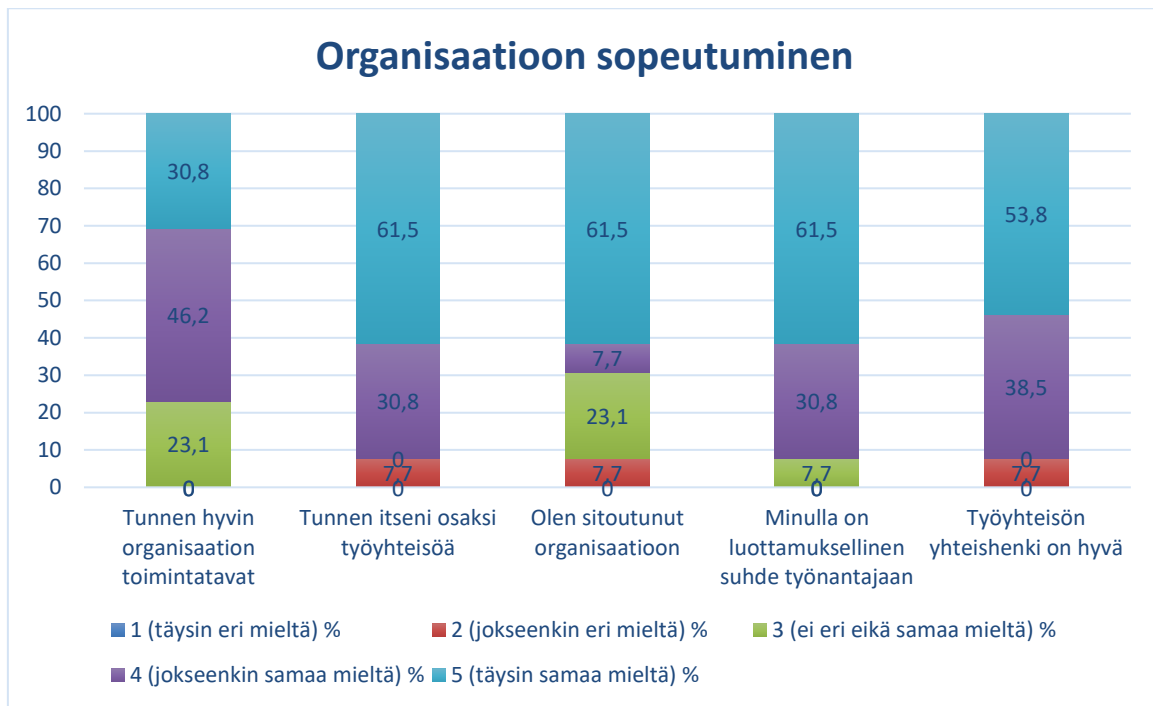
Hybridiperehdytetyt antoivat suurimman mahdollisen tuloksen väittämälle, tunnen olevani tärkeä osa tiimiä, 5. Lähiperehdytettujen keskiarvo on 4,9, etäperehdytettujen 4. Vastausten vaihteluväli väittämässä hybridiperehdytettujen osalta on 5–5, lähiperehdytetyillä 4–5 ja etäperehdytetyillä 2–5.

Väittämä, luotan tiimini jäseniin, sai kaikilta ryhmiltä suuret keskiarvot. Sekä hybridi- että etäperehdytettujen keskiarvo on 4,5, lähiperehdytettujen 4,7. Vastausten vaihteluväli on kaikissa ryhmissä tämän kysymyksen osalta 4–5.

Vapaassa osiossa annettiin sekä positiivista että negatiivista palautetta. Hyvää tiimiä ja tiimin vastaanottoa kiiteltiin, mutta tuotiin myös esille etätyön negatiivista vaikutusta ryhmän tiiviyyteen. Etätyössä tunnettiin tiimin jäävän kaukaiseksi, koska kanssakäymistä ei ole juurikaan. Työn kiire tuotiin myös esille tutustumiseen ja avun saamiseen negatiivisesti vaikuttavana asiana etätyössä. Yksi vastaaja koki saaneensa tiimissä vain parilta kollegalta tervetulleen olon. Vastauksessaan hän pohti etätyön vaikutusta asiaan, mutta tuli siihen tulokseen, että etätyöskentelyn ei pitäisi tähän vaikuttaa.

6.4 Organisaatioon sopeutuminen

Tässä osiossa selvitettiin kyselyyn vastanneiden mielipiteitä organisaatiosta ja heidän sitoutumisestaan työyhteisöön. Tulokset on esitetty yhden desimaalin tarkkuudella (kuvio 8).



Kuvio 8. Organisaatioon sopeutuminen

Suurin osa vastaajista tuntee organisaation toimintatavat. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 30,8 % ja jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 46,2 % vastanneista. 23,1 % ei ollut eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa.

Lähes kaikki kyselyyn vastanneista tuntee itsensä osaksi työyhteisöä. 61,5 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 30,8 % jokseenkin samaa mieltä. 7,7 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

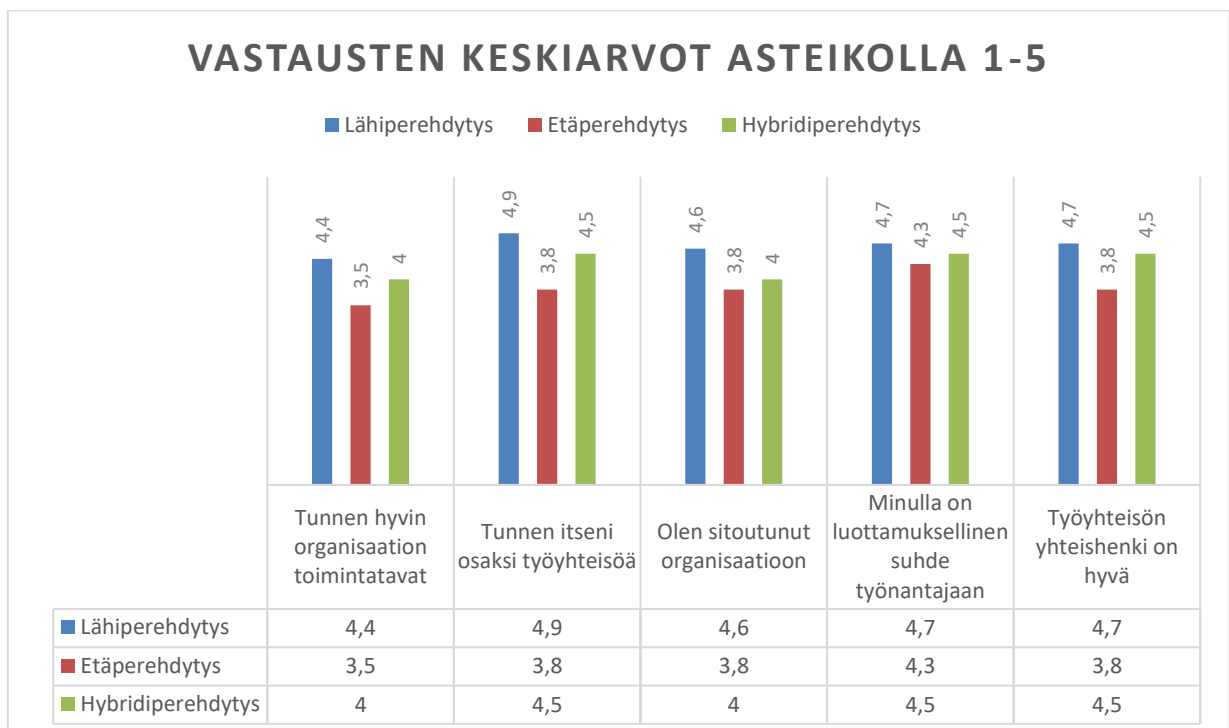
Täysin sitoutuneita organisaatioon on 61,5 % vastanneista, lisäksi 7,7 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 23,1 % ei ollut eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa ja 7,7 % oli jokseenkin eri mieltä.

Luottamuksellisen suhteen työnantajaan kokee omaavansa 92,3 % vastaajista, joista 61,5 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 7,7 % vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa.

Työyhteisön yhteishenki koetaan pääosin hyväksi. 53,8 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 38,5 % jokseenkin samaa mieltä. 7,7 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Seuraavaksi vertaillaan lähi-, etä- ja hybridiperehdytetyjen vastauksia koskien organisaatioon sopeutumista keskiarvojen avulla (taulukko 5). Kyselyyn osallistuneet ovat antaneet vastauksensa asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä välillä), vastaukset on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudella.

Taulukko 5. Organisaatioon sopeutuminen, vastausten keskiarvot asteikolla 1–5



Organisaation toimintatavat tuntevat parhaiten lähiperehdytetyt, keskiarvo 4,4. Hybridiperehdytetyt saivat vastausten keskiarvoksi 4, kun etäperehdytetyt saivat 3,5. Vastausten vaihteluväli on lähiperehdytetyillä 4–5, hybridiperehdytetyillä 3–5 ja etäperehdytetyillä 3–4.

Ryhmien järjestys pysyy samana läpi osion kysymysten. Lähiperehdytetyt tuntevat itsensä hyvin osaksi työyhteisöä, keskiarvo 4,9. Hybridiperehdytetyillä keskiarvo on 4,5,

etäperehdytetyillä 3,8. Vaihteluväli vastauksissa on suurin etäperehdytetyillä, 2–5. Lähi- ja hybridiperehdytetyillä vaihteluväli on 4–5.

Lähiperehdytetyt ovat keskimäärin sitoutuneimpia organisaatioon, keskiarvo 4,6. Hybridiperehdytetyjen keskiarvo on 4, etäperehdytetyjen 3,8. Vastauksien vaihteluväli on jälleen suurin etäperehdytetyillä, 2–5. Lähi- ja hybridiperehdytetyjen vaihteluväli on 3–5.

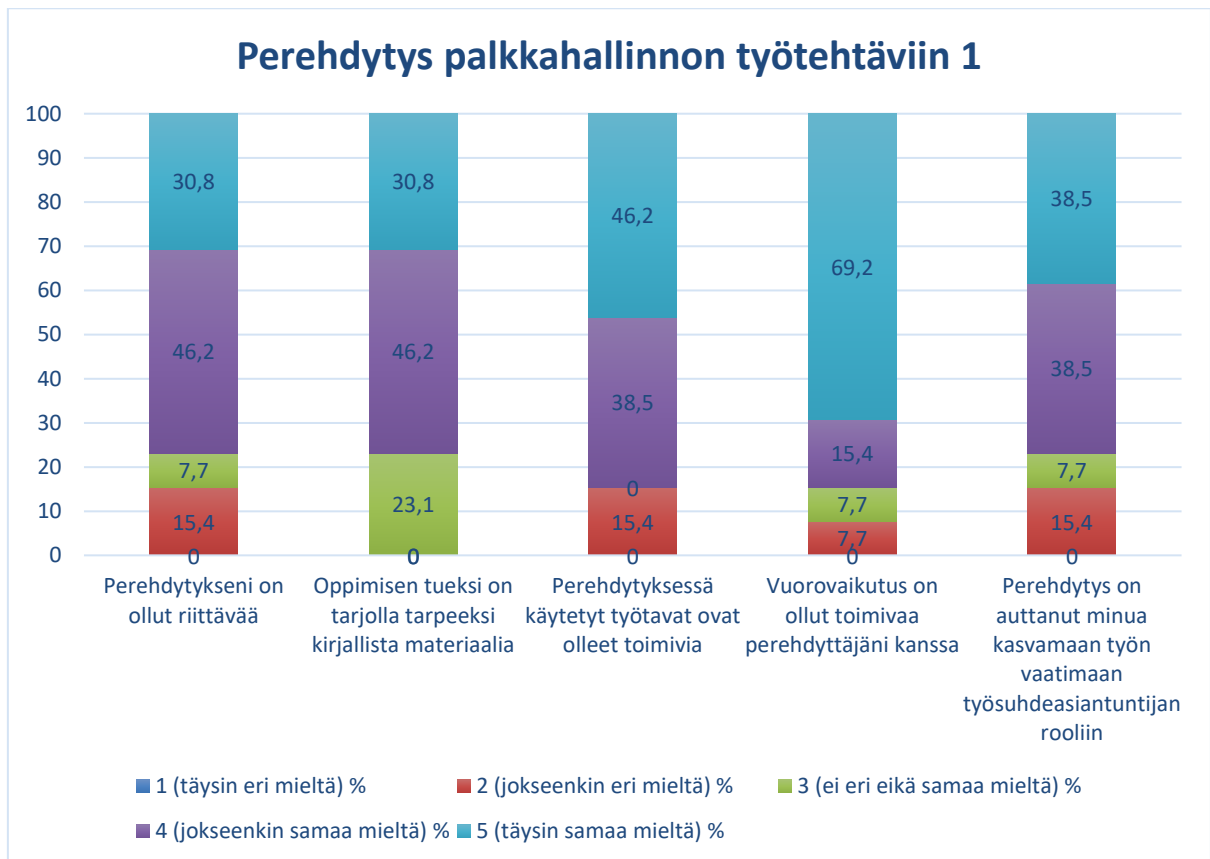
Kaikissa ryhmissä on keskimäärin hyvin luottamuksellinen suhde työnantajaan. Lähiperehdytetyjen keskiarvo on 4,7, hybridiperehdytetyjen 4,5 ja etäperehdytetyjen 4,3. Vaihteluväli vastauksissa lähi- ja hybridiperehdytetyillä on 4–5 ja etäperehdytetyillä 3–5.

Työyhteisön yhteishengen arvioi parhaimmaksi lähityössä perehdytetyt, 4,7 keskiarvolla. Hybridiperehdytetyjen keskiarvo on 4,5 ja etäperehdytetyjen 3,8. Vastausten vaihteluväli on suurin etäperehdytetyjen ryhmässä, 2–5. Lähi- ja hybridiperehdytetyillä vaihteluväli on 4–5.

Vapaan osion palautteessa työyhteisön yhteishengestä on jäänyt ristiriitaisia tunteita. Yksi vastaaja koki, että työyhteisön yhteishenki on ollut toisaalta hyvä, mutta toisaalta hänelle on jäänyt tunne, että jotkin työyhteisön jäsenet puhuvat asioita selän takana ja tämä vaikuttaa työhön sitoutumiseen. Työntekijöiden sitouttaminen työyhteisöön koetaan tärkeänä ja tässä ison vaikutuksen tekee juuri uuden työntekijän hyvä vastaanottaminen.

6.5 Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin

Osiossa selvitettiin työntekijöiden kokemusta omasta perehdytyksestään sekä perehdytyksen vaikutusta palkkahallinnon työtehtävien osaamiseen. Tulokset on esitetty yhden desimaalin tarkkuudella (kuviot 9 ja 10).



Kuvio 9. Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin 1

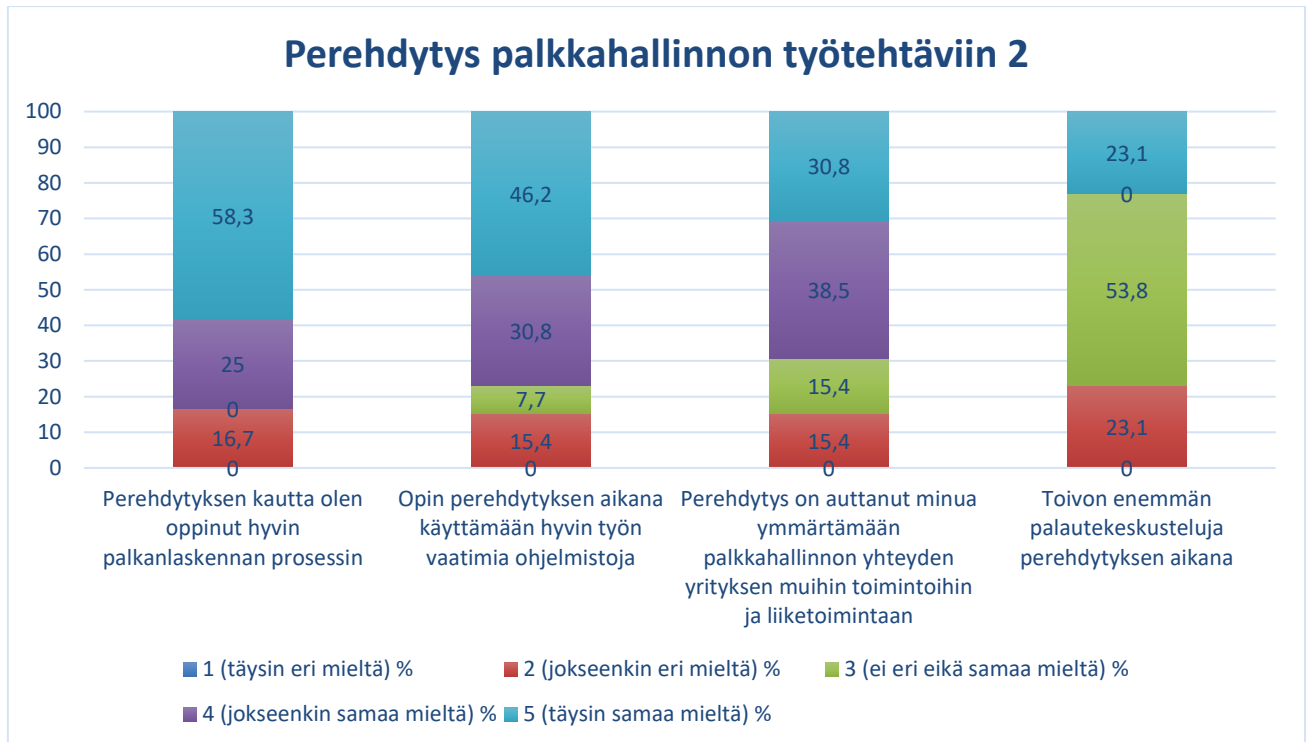
Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä on ollut tyytyväisiä perehdytyksen määrään. 30,8 % oli täysin samaa mieltä ja 46,2 % jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Neutraalin vastausvaihtoehdon oli valinnut 7,7 % vastaajista, 15,4 % oli jokseenkin eri mieltä ja kaipasi enemmän perehdytystä.

Kirjallisen materiaalin määrään ollaan tyytyväisiä. Vain 23,1 % oli valinnut ei eri eikä samaa mieltä -vaihtoehdon ja loput olivat väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Perehdytyksen työtavat olivat miellyttäneet 84,7 % vastanneista, joista 46,2 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. 15,4 % oli jokseenkin eri mieltä työtapojen toimivuudesta.

Vuorovaikutukseen perehdyttäjän kanssa oltiin hyvin tyytyväisiä. Vain 7,7 % vastanneista oli valinnut neutraalin ja sama määrä jokseenkin eri mieltä -vaihtoehdon.

Perehdytyksen on nähty auttaneen omaksumaan työsuhteasiantuntijan roolin, 77 % vastanneista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 7,7 % ei ollut eri eikä samaa mieltä ja 15,4 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 10. Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin 2

Palkanlaskennan prosessin koki oppineensa hyvin perehdytyksen aikana 83,3 % vastaajista, joista 58,3 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. 16,7 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä ja kaipasi lisäopetusta.

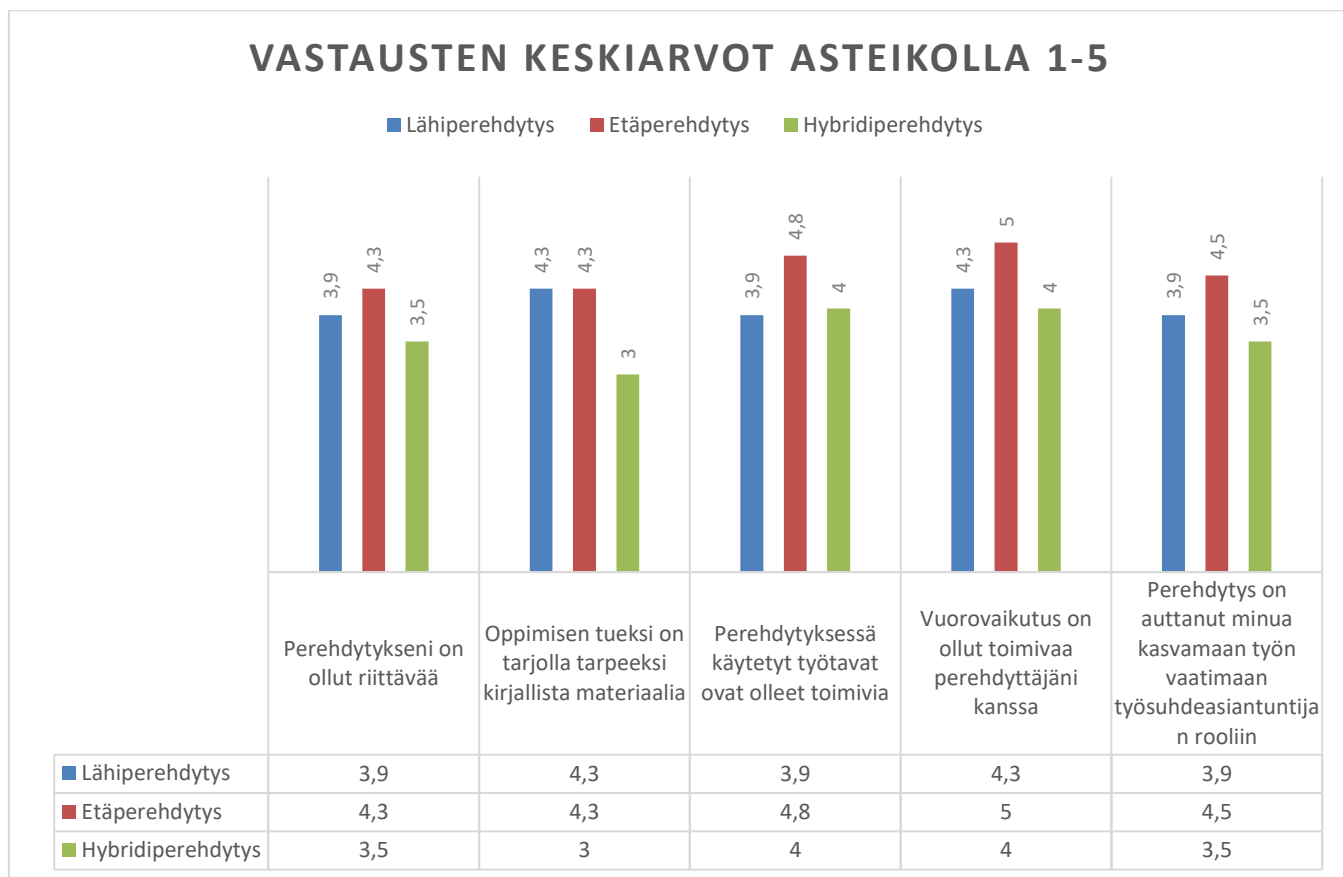
Työn vaatimia ohjelmistoja oli opittu käyttämään keskimäärin hyvin perehdytyksen aikana. 46,2 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 30,8 % jokseenkin samaa mieltä. 15,4 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Palkkahallinnon yhteys yrityksen muihin toimintoihin ja liiketoimintaan oli ymmärretty perehdytyksen aikana kohtalaisen hyvin, 69,3 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 15,4 % oli jokseenkin eri mieltä ja sama määrä oli valinnut neutraalin vastausvaihtoehdon.

Lisää palautekeskusteluja toivoi 23,1 % vastaajista, kun neutraalin vaihtoehdon oli valinnut suurin osa, 53,8 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä palautekeskustelujen lisäämisen suhteen oli myös 23,1 % kyselyyn vastanneista.

Seuraavaksi vertaillaan lähi-, etä- ja hybridiperehdytetyjen vastauksia koskien palkkahallinnon työtehtäviin perehdytystä keskiarvojen avulla (taulukot 6 ja 7). Kyselyyn osallistuneet ovat antaneet vastauksensa asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä välillä), vastaukset on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudella.

Taulukko 6. Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin 1, vastausten keskiarvot asteikolla 1–5



Etäperehdytetyt ovat selkeästi tyytyväisimpiä perehdytyksen riittävyteen keskiarvolla 4,3. Lähiperehdytetyjen keskiarvo on 3,9 ja hybridiperehdytetyjen 3,5. Vastausten vaihteluväli on suurinta ryhmässä lähiperehdytys, 2–5. Etäperehdytetyjen vaihteluväli on 4–5 ja hybridiperehdytetyjen 3–4.

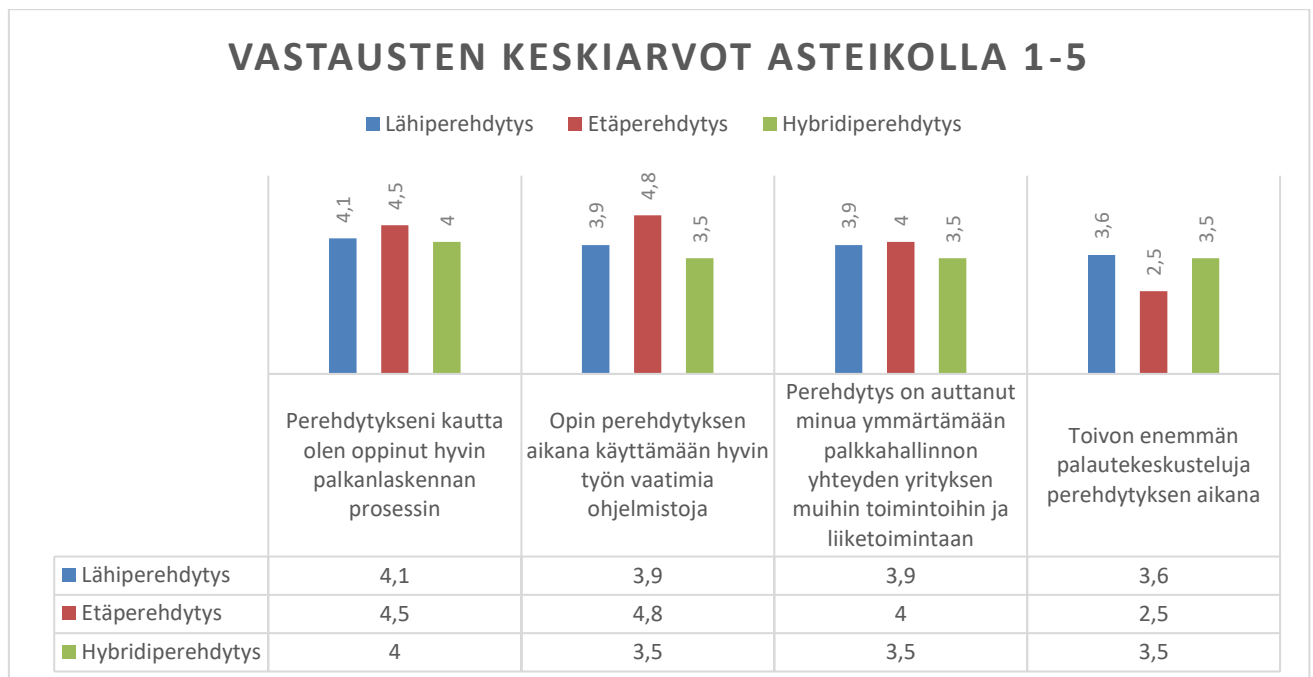
Sekä lähi- että etäperehdytetyt ovat tyytyväisiä kirjallisen materiaalin määrään keskiarvolla 4,3. Hybridiperehdytettyjen keskiarvo on 3. Vaihteluväli vastauksissa on jälleen suurin lähiperehdytetyillä, 3–5. Etäperehdytettyjen vaihteluväli on 4–5, hybridiperehdytettyjen 3–3.

Etäperehdytetyt ovat olleet erityisen tyytyväisiä työtapojen toimivuuteen, keskiarvo 4,8. Lähiperehdytetyt ovat jääneet huonoimmalle keskiarvolle 3,9, hybridiperehdytetyt ovat antaneet keskiarvon 4. Vaihteluväli on suurin lähiperehdytetyillä 2–5, etäperehdytettyjen vaihteluväli on 4–5, hybridiperehdytettyjen 4–4.

Vuorovaikutuksen toimivuudesta perehdyttäjän kanssa etäperehdytetyt ovat antaneet täyden 5 arvioinnin. Lähiperehdytetyt ovat antaneet keskiarvon 4,3 ja hybridiperehdytetyt 4. Vastausten vaihteluväli on jälleen suurin lähiperehdytetyillä 2–5, hybridiperehdytetyillä 3–5 ja etäperehdytetyillä 5–5.

Työsuhdeasiantuntijan rooliin kokivat parhaiten kasvaneen perehdytyksen aikana etäperehdytetyt, keskiarvo 4,5. Lähiperehdytettyjen keskiarvo on 3,9 kun taas hybridiperehdytettyjen huonoin 3,5. Vaihteluväli vastauksissa lähiperehdytetyillä 2–5, hybridiperehdytetyillä 3–4, etäperehdytetyillä 4–5.

Taulukko 7. Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin 2, vastausten keskiarvot asteikolla 1–5



Etäperehdytetyt ovat olleet tyytyväisimpiä myös palkanlaskennan prosessin perehdytykseen, keskiarvo 4,5. Lähiperehdytettyjen keskiarvo on 4,1 ja hybridiperehdytettyjen 4. Vastauksien vaihteluväli on jälleen suurin lähiperehdytetyillä 2–5, etäperehdytetyillä vaihteluväli on 4–5, hybridiperehdytetyillä 4–4.

Ohjelmisto-osaamisen perehdytyksen aikana arvioi erittäin hyväksi etäperehdytetyt, keskiarvo 4,8. Lähiperehdytetyt jäivät hieman alle 4 keskiarvon ja hybridiperehdytetyt 3,5. Vastausten vaihteluväli noudattaa osion kaavaa ja on lähiperehdytetyillä suurin 2–5. Hybridiperehdytetyillä vaihteluväli on 3–4 ja etäperehdytetyillä 4–5.

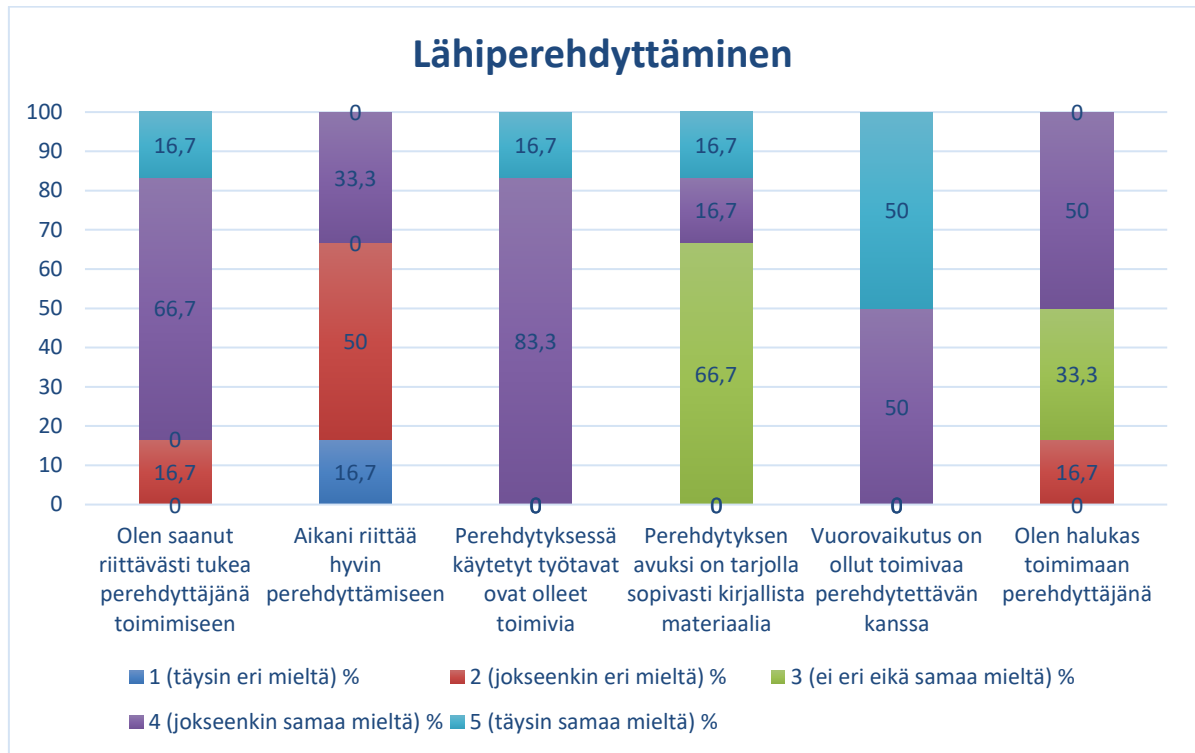
Palkkahallinnon yhteys yrityksen muihin toimintoihin ja liiketoimintaan on ymmärretty lähes yhtä suurin keskiarvoin etä- ja lähiperehdytettyjen ryhmissä, 4 ja 3,9 keskiarvoilla. Hybridiperehdytettyjen keskiarvo on 3,5. Vaihteluväli on jälleen lähiperehdytetyillä 2–5. Hybridiperehdytetyjen ryhmässä vaihteluväli on 3–4 ja etäperehdytettyjen 3–5.

Palautekeskustelujen lisäämiseen liittyvät keskiarvot ovat jääneet suhteellisen mataliksi kaikissa ryhmissä. Vähiten palautekeskusteluja toivovat lisää etäperehdytetyt, keskiarvo 2,5. Hybridi- ja lähiperehdytettyjen keskiarvot ovat 3,5 paikkeilla. Vaihteluväli etäperehdytettyjen ryhmässä on 2–3, hybridiperehdytettyjen 2–5 ja lähiperehdytettyjen 3–5.

Osion avoimessa palautteessa tuotiin esille hyvää teknisen työnosan perehdytystä työkalujen avulla, johon vastaaja ei kokenut saavansa lisäarvoa lähityöstä. Lisäksi perehdyttäjän merkitys ja osaaminen tuotiin jälleen esille perehdytyksen onnistumisessa. Kirjallisen materiaalin määrä on koettu hyväksi, mutta siihen toivottiin järjestelmällisyyttä. Lisäksi tuotiin ehdotuksena perehdytyksen lista, jota perehdyttäjät käyttäisivät, jotta perehdytys järjestettäisiin kaikille samalla kaavalla ja kaikki osa-alueet tulisi varmasti käytyä läpi. Eräs vastaaja kertoi työskennelleensä perehdytyksen aikana myös hyvin itsenäisesti, itseopiskellen opastuksen lisäksi. Myös toinen vastaaja toi ilmi työn vaativuutta ja asiantuntijaksi kasvamista ajan kanssa.

6.6 Perehdyttäminen

Tässä osiossa käydään läpi sekä lähi- että etäperehdyttäjien kokemuksia perehdyttämisestä sekä vertaillaan vastauksia toisiinsa. Tulokset on esitetty yhden desimaalin tarkkuudella (kuviot 11 ja 12).



Kuvio 11. Lähiperehdyttäminen

Lähiperehdyttäjät ovat saaneet mielestään kohtalaisen hyvin tukea perehdyttäjänä toimimiseen, yli 80 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Vain 16,7 % vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä.

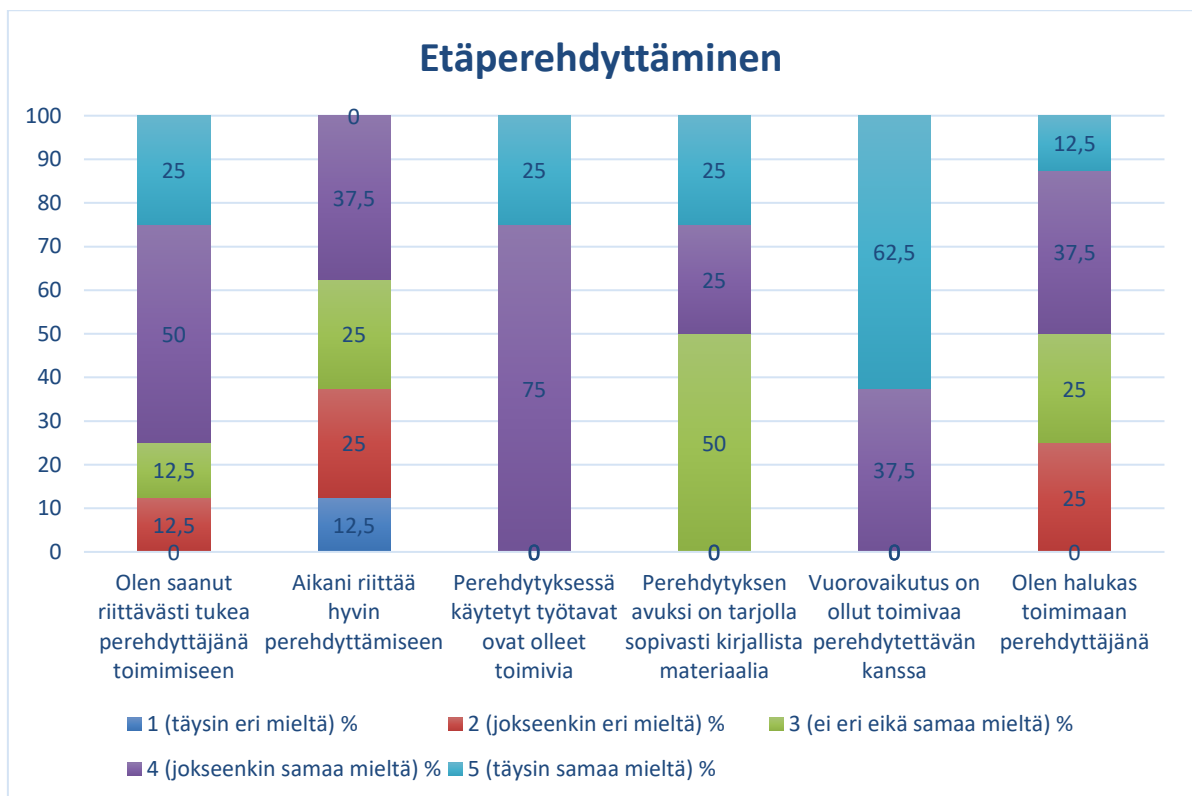
Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että aika ei riitä hyvin perehdyttämiseen. Vain 33,3 % vastaajista koki olevansa jokseenkin sitä mieltä, että aika riittää hyvin perehdyttämiseen. Loput vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.

Lähiperehdyttäjät ovat tyytyväisiä työtapojen toimivuuteen. Kaikki vastaajat ovat jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Suurin osa vastaajista valitsi neutraalin vastausvaihtoehdon koskien kirjallisen materiaalin tarjontaa. Noin kolmasosa vastaajista oli myös täysin tai jokseenkin samaa mieltä materiaalin tarjonnan riittävydestä.

Vuorovaikutus perehdytettävän kanssa on ollut hyvää kaikkien vastaajien osalta. Puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä ja puolet jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

Puolet vastaajista on jokseenkin halukkaita toimimaan perehdyttäjänä. Kolmasosa vastaajista on valinnut neutraalin vastausvaihtoehdon ja 16,7 % on jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 12. Etäperehdyttäminen

Etäperehdyttäjistä 75 % oli saanut mielestään riittävästi tukea perehdyttäjänä toimimiseen, näistä 50 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 12,5 % oli valinnut neutraalin vastausvaihtoehdon, samoin kuin oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Runsas kolmasosa vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että aika riittää hyvin perehdyttämiseen. 25 % oli vastannut kysymykseen neutraalisti ja runsas kolmasosa oli myös jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Työtapojen toimivuuteen ollaan tyytyväisiä myös etäperehdyttäjien keskuudessa. 75 % vastaajista on jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 25 % täysin samaa mieltä.

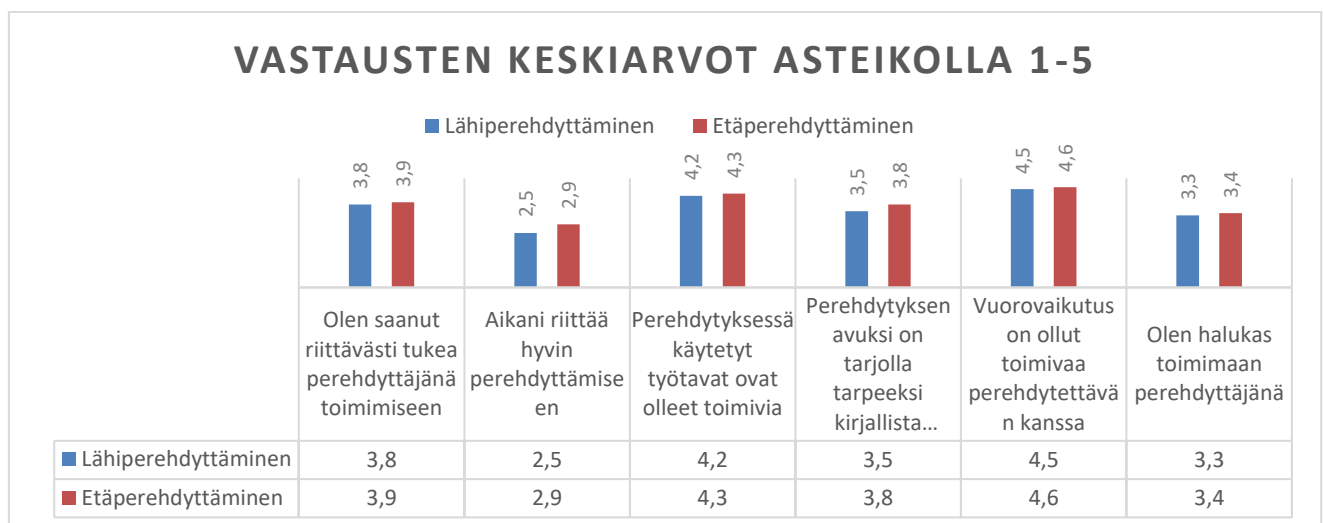
Kirjallisen materiaalin määrään on tyytyväisiä puolet vastaajista, 25 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Puolet vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa.

Vuorovaikutus on ollut hyvää etäperehdytyksessä perehdyttäjien mielestä. Yli 60 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja loput jokseenkin samaa mieltä.

Puolet vastaajista on halukkaita tai jokseenkin halukkaita toimimaan perehdyttäjänä. 25 % vastaajista ei ollut väittämän kanssa eri eikä samaa mieltä ja sama määrä oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Seuraavaksi vertaillaan lähi- ja etäperehdyttäjien vastauksia koskien perehdyttämistä keskiarvojen avulla (taulukko 8). Kyselyyn osallistuneet ovat antaneet vastauksensa asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä välillä), vastaukset on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuudella.

Taulukko 8. Lähi- ja etäperehdyttäminen, vastausten keskiarvot asteikolla 1–5



Lähi- ja etäperehdyttäjien vastausten keskiarvoissa ei ole suuria eroja, eikä myöskään vastausten vaihteluväleissä. Kuitenkin etäperehdyttäjien ryhmässä on annettu joka kysymyksen kohdalla hieman suurempi vastausten keskiarvo. Pienimmät keskiarvot ovat saaneet ajan riittävyys perehdyttämiseen sekä halukkuus toimimaan perehdyttäjänä.

Perehdyttäjänä toimimisen tuen riittävyys on arvioitu vähän alle 4 keskiarvolle molemmissa ryhmissä. Vastausten vaihteluväli oli kummassakin ryhmässä suuri, 2–5.

Suurin ero ryhmien välille tulee ajan riittävydessä. Etäperehdyttäjät kokevat aikansa riittävän paremmin perehdyttämiseen, mutta kummassakin ryhmässä jäädään alle 3 keskiarvoon. Vaihteluväli vastauksissa kummassakin ryhmässä on välillä 1–4.

Työtapojen toimivuus sekä vuorovaikutus perehdytettävän kanssa on saanut molemmissa ryhmissä hyvät keskiarvot, yli 4. Vastausten vaihteluväli oli kummassakin ryhmässä 4–5.

Kysymys kirjallisen materiaalin sopivasta määrästä sai paljon neutraaleja vastauksia ja keskiarvot olivat 3,5 ja 3,8. Vastausten vaihteluväli oli myös tässä kysymyksessä molemmissa ryhmissä sama 3–5.

Halukkuus perehdyttämiseen sai kummassakin ryhmässä vajaan 3,5 keskiarvon.

Etäperehdyttäjät ovat hivenen halukkaampia keskimäärin perehdyttämään, vaihteluväli vastauksissa oli 2–5, kun taas lähiperehdyttäjillä 2–4.

7 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä on etätyön vaikutus perehdytykseen palkkahallinnossa. Tutkimuskysymykset ja teoria-aineisto johdattelivat kyselytutkimusta eteenpäin ja sen avulla saatiin vastattua tutkimuskysymyksiin. Perehdytyksen merkitys osana työsuhteen elinkaarta on aina suuri ja erittäin tärkeä. Sekä aineisto että kysely vastaavat tähän kysymykseen samalla lailla, perehdytys on oleellista paitsi työtehtävien oppimisessa, myös sitouttamisessa yritykseen. Etätyöskentelyn myötä tähän asiaan on syytä kiinnittää yhä enemmän huomiota, koska vastausten perusteella tiimiin ja organisaatioon sopeutuminen

on haastavampaa etäperehdytetyillä kuin muilla ryhmillä. Nämä asiat vaikuttavat suuresti perehdyttämisen onnistumiseen ja etäperehdytettyjen sitoutuminen yritykseen onkin kyselyn perusteella keskimäärin vähäisintä eri ryhmien kesken.

Siitä huolimatta, että etäperehdytettyjen kyselyn tulokset olivat keskimäärin huonoimpia tiimiin ja organisaatioon sopeutumisessa, heistä jopa 75 % haluaisi jatkossakin perehdytyksensä etätyössä. Perehdytys koetaan siis onnistuneena, vaikka tulosten perusteella kehitettävääkin löytyy. Loput 25 % toivoi jatkossa hybridiperehdytystä, mikä on kaikkien vastaajien keskuudessa suosituin vaihtoehto. Erityisen hyvin etäperehdytys on onnistunut palkkahallinnon työtehtävien suhteen, etäperehdytetyt ovat antaneet osion väittämille parhaimmat arviot kaikista ryhmistä.

Lähi- ja etäperehdytettyjen kohdalla on onnistuttu hyvin eri perehdytyksen osioissa. Palkkahallinnon työtehtävien perehdyttämässä on ollut enemmän haasteita lähiperehdytettyjen kohdalla, kun taas tiimiin ja organisaatioon sopeutumisessa etäperehdytettyjen. Suurimmat erot keskimäärin ryhmien välillä on tiimin tuntemisessa sekä tiimiltä tuen saamisessa. Kyselyn perusteella tiimiin ja organisaatioon sopeutuminen on sitoutumisen kannalta perehdytyksessä tärkeämpää kuin onnistuminen palkkahallinnon työtehtävien perehdyttämässä. Lähiperehdytetyt ovat kaikkein sitoutuneimpia ryhmistä. Etäperehdytettyjen osalta on onnistuttu kuitenkin hyvin rakentamaan luottamus sekä organisaatiota että tiimiä kohtaan.

Valitun tutkimusmenetelmän avulla pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja mittaamaan haluttuja asioita, validiteetti on siis hyvä. Tutkimuksen luotettavuus kuitenkin kärsii vastausmäärän vähyydestä (76 %) ja mahdollisista mittausvirheistä. Tutkimustuloksiin voi vaikuttaa lukemattomat eri tilanteet. Lähiperehdytetyt ovat todennäköisesti olleet keskimäärin pidempään yrityksessä töissä kuin etäperehdytetyt, tällä voi olla vaikutusta vastauksiin koskien tiimiä ja organisaatiota. Tutkimuksen tulokset ovat siis suuntaa antavia ja keskustelua herättäviä, ei täysin luotettavia.

1. Taustakysymykset

Etätyö on erittäin suosittua Pihlajalinnan palkkahallinnon työntekijöiden keskuudessa. Jopa 85 % kyselyyn vastanneista kertoi tekevänsä etätyötä 4–5 päivää viikossa ja loput 2–3 päivää viikossa. Tämä kertoo myös työntekemisen murroksesta, etätyötä tehneet työntekijät eivät ole halukkaita palaamaan lähityöhön, vaan tekevät mielellään ainakin hybridityötä.

Perehdytystä toivotaan kuitenkin keskimäärin mieluiten hybridityönä, etäperehdytyksen tullessa hyvänä kakkosena. Lähityö ja lähiperehdytys eivät saa juuri kannatusta vastaajien keskuudessa. Perehdytys on kuitenkin aina yksilöllistä ja uuden työntekijän kohdalla onkin hyvä pohtia, mikä vaihtoehto hänelle parhaiten sopii.

2. Työsuhteen alku

Kaikki työntekijät ovat tunteneet itsensä keskimäärin hyvin tervetulleeksi työhön, vastaanotossa on siis onnistuttu hyvin. Osion muissa vastauksissa on suuria vaihteluvälejä ryhmien sisällä, joten perehdytyskokemukset ovat olleet hyvin yksilöllisiä. Esimiehen antamaan tukeen, ajan riittävyteen ja yhteydenpitoon on syytä kiinnittää huomiota. Etäperehdytetyt kokevat kuitenkin saaneensa keskimäärin parhaiten tukea esimieheltä, eli tässä on onnistuttu hyvin.

3. Tiimiin sopeutuminen

Osion vastausten keskiarvot ovat pienimpiä etäperehdytettyjen ryhmässä. Perehdytyksen aikana tulisi kiinnittää erityistä huomiota tiimin tutustumiseen ja siihen, kuinka etätyössä pystytään antamaan tukea tiimin kesken. Kuitenkin etäperehdytettyjen vastausten vaihteluvälit ovat suuret, joten kokemukset vaihtelevat. Luottamus tiimiin on hyvää myös etäperehdytetyillä.

Vastaukset korreloivat teoria-aineiston kanssa. Etätyön haasteina ovat mm. eristäytyneisyyden kokemus työyhteisöstä sekä riittämätön tuki työtovereilta. Etätyössä yhteydenpito täytyy järjestää työkalujen avulla, perehdytyksen aikana sen tulisi kuitenkin olla tiivistä ja päivittäistä. Yhteydenpidon ei kuitenkaan tulisi rajoittua perehdyttäjän ja

perehdyttävän välille, vaan koko tiimiä tulisi kannustaa yhteydenpitoon ja yhteisöllisyyteen.

4. Organisaatioon sopeutuminen

Organisaatioon sopeutuminen on haastavaa etätyössä. Etäperehdytettyjen keskiarvot ovat pienimmät osion kaikkien kysymysten osalta. Kaikilla vastaajaryhmillä luottamus työnantajaa kohtaan on kuitenkin hyvä. Etäperehdyttävien osalta organisaatioon tutustumiseen tulisi käyttää enemmän aikaa, jotta työntekijät oppivat tuntemaan toimintatavat ja tuntisivat itsensä paremmin osaksi työyhteisöä. Etäperehdytetyt ovat keskimäärin huonoimmin sitoutuneita yritykseen, joten perehdytyksen onnistumiseen etätyössä on tärkeää kiinnittää huomiota.

5. Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin

Perehdytys palkkahallinnon työtehtäviin on onnistunut keskimäärin parhaiten etätyössä kyselyn perusteella. Osion kaikissa kysymyksissä etäperehdytetyt ovat antaneet parhaimmat keskiarvot, etätyö ei siis vaikuta negatiivisesti itse työn tekemiseen, vaan soveltuu siihen hyvin. Muilla vastaajaryhmillä oli jonkin verran puutteita työtehtävien perehdytyksessä, mihin voi vaikuttaa osaltaan myös perehdytyksen riittävyys, jossa on koettu parantamisen varaa etenkin hybridiperehdytettyjen ryhmässä. Perehdytystä tulisikin aina jatkaa niin kauan, kunnes perehdyttävä kokee sille olevan tarvetta. Palautekeskustelujen tarve on yksilöllistä ja osa vastaajista kaipaa niitä lisää.

Perehdytyksen tukena kirjallinen materiaali on tärkeää. Materiaalin määrä on koettu hyvänä, mutta siihen toivottiin järjestelmällisyyttä. Materiaali on tärkeää olla helposti löydettävissä ja järjestyksessä, jotta etsimiseen ei kulu liikaa aikaa. Lisäksi ehdotuksena tuotiin perehdytyksen lista, jotta kaikkien työntekijöiden perehdytys noudattaisi samaa kaavaa ja tarvittavat asiat tulee varmasti perehdytyksessä käytyä läpi.

6. Perehdyttäminen

Etä- ja lähiperehdyttäjien vastauksissa ei ollut suurta vaihtelua, vastaukset olivat hyvin symmetrisiä molemmilla vastaajaryhmillä. Ainoastaan ajan riittävydessä tuli hieman eroa etäperehdyttäjien hyväksi. Kuitenkin isoimmat haasteet perehdyttämisessä koskee juuri ajan riittävyttä ja halukkuutta toimia perehdyttäjänä. Kirjallisen materiaalin riittävyteen tuli paljon neutraaleja vastauksia, joten mahdollisesti perehdyttäjät toivovat hieman lisää kirjallista tukea perehdytykseen.

Perehdyttäjät kokevat, ettei heidän aikansa riitä hyvin perehdyttämiseen. Tähän tulisi kiinnittää huomiota yrityksessä ja pohtia ratkaisua. Voisiko perehdyttämisen vastuuta jakaa useammalle työntekijälle tai perehdyttäjän työtehtäviä keventää perehdyttämisen ajaksi? Sekä teoria-aineisto että kysely kertovat, että perehdyttäjän ammattitaito sekä oma halukkuus toimia perehdyttäjänä on oleellista perehdytyksen onnistumisessa. Työntekijän soveltuvuutta ja halukkuutta perehdyttämiseen tulee arvioida ennen päätöksen tekemistä, jotta perehdytys pystytään järjestämään laadukkaasti.

8 Pohdinta

Tutkimusaiheen pohdinta lähti liikkeelle jo lähes vuosi ennen opinnäytetyön valmistumista. Olen ollut kiinnostunut etätyöstä ja sen vaikutuksista, lisäksi perehdytys on hyvin tärkeä osa työsuhdetta, joten koin tämän aiheen ajankohtaiseksi ja hyväksi tutkimukseen. Tämän lisäksi tutkimus vahvistaa omaa osaamistani henkilöstö- ja palkkahallinnon alalla.

Tutkimuksen suunnittelu ja alulle saattaminen tapahtui keväällä 2022 ja syyslukukauden 2022 aikana opinnäytetyö on saatu päätökseen. Syksyllä on työstetty teoria-aineistoa ja sen pohjalta tutkimuskysely, purettu ja kirjattu tutkimustulokset sekä tehty johtopäätökset ja työn viimeistely. Opinnäytetyön tekeminen on ollut koko ajan sujuvaa ja noudattanut sille asettamaani aikataulua. Alkuperäinen suunnitelma oli kuitenkin saattaa työ valmiiksi jo kesän aikana työn ohessa, mutta tästä jouduin luopumaan ajan puutteen vuoksi ja päätin jatkaa työn loppuun syksyllä. Tämä oli oikea päätös ja pystyin keskittymään tutkimuksen tekemiseen täysipainoisesti.

Tutkimus on mielestäni onnistunut hyvin ja olen tyytyväinen lopputulokseen. Halusin nimenomaan tehdä tutkimuksesta koko tiimin laajuisen, jotta aiheesta saataisiin tarpeeksi tietoa. Perehdytyskokemus on aina yksilöllinen, joten en koe, että yksittäisten henkilöiden kokemukset antavat tarvittavaa määrää ymmärrystä koko tiimin osalta. Tämä asia tuli ilmi myös tutkimuskyselystä, jossa vastausten vaihteluvälit olivat hyvin suuria vastausryhmien sisällä. Valitettavasti tutkimuksen reliabiliteetti kärsii hieman muun muassa vastausten lukumäärän vähäisyydestä. Toivon kuitenkin, että yhteistyöyritys saa tutkimuksesta suuntaa antavaa tietoa perehdytyksen onnistumisesta työntekijöiden näkökulmasta ja voivat hyödyntää tätä tietoa tulevaisuudessa. Sama kysely on mahdollista toteuttaa jatkotutkimuksena myöhemmin, kun kehitysehdotukset on toteutettu, ja verrata tuloksia nykyisiin.

Opinnäytetyöprosessi on kasvattanut osaamistani ja tietämystäni näistä aiheista, uskon, että pystyn hyödyntämään tätä osaamista tulevaisuudessa myös työelämässä. Vastuullinen työnantaja suhtautuu perehdytykseen sen ansaitsemalla tärkeydellä. Sekä etätyöllä että perehdytyksellä on paitsi merkitystä työntekijän hyvinvointiin ja osaamiseen, myös työnantajakuvaan ja -suosioon, eli aihe on tärkeä myös yrityksen näkökulmasta.

Lähteet

Accountor. (n.d.). *Millainen on palkanlaskennan tulevaisuus? – ja miten yrityksesi kannattaa valmistautua siihen?* Haettu 18.10.2022 osoitteesta

<https://www.accountor.com/fi/finland/palkanlaskennan-tulevaisuus>

Aho, T., Höykinpuro, T., Kähärä, E., Lehtoranta, T., Sipilä, R., Rauramo, P. (2017). *Etätyön edellytykset* [kuva]. Etätyössä turvallisesti. Haettu 12.10.2022 osoitteesta

<https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/#f3e8bd8c>

Aho, T., Höykinpuro, T., Kähärä, E., Lehtoranta, T., Sipilä, R., Rauramo, P. (2017). *Etätyössä turvallisesti*. Haettu 12.10.2022 osoitteesta [https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-](https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/#f3e8bd8c)

[turvallisesti/#f3e8bd8c](https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/#f3e8bd8c)

Alakoski, R., (2020). *Palkanlaskijasta henkilöstöhallinnon asiantuntijaksi*. Haettu 17.10.2022 osoitteesta [https://tilisanomat.fi/koulutusliite/palkanlaskijasta-henkilostohallinnon-](https://tilisanomat.fi/koulutusliite/palkanlaskijasta-henkilostohallinnon-asiantuntijaksi)

[asiantuntijaksi](https://tilisanomat.fi/koulutusliite/palkanlaskijasta-henkilostohallinnon-asiantuntijaksi)

Eklund, A. (2020) *Myös etäperehdytys onnistuu, kun perusasiat ovat kunnossa -*

esimerkkitapaus osoittaa sudenkuopat. Haettu 13.10.2022 [osoitteesta https://brik.fi/brik-](https://brik.fi/brik-lehti/myos-etaperehdytys-onnistuu/)

[lehti/myos-etaperehdytys-onnistuu/](https://brik.fi/brik-lehti/myos-etaperehdytys-onnistuu/)

Fambition. (2022). *Opas työntekijäkokemukseen*. Haettu 10.10.2022 osoitteesta

[https://static1.squarespace.com/static/6316f9fd27c2cc4b429285cf/t/633e9b1cbd7c0e7170](https://static1.squarespace.com/static/6316f9fd27c2cc4b429285cf/t/633e9b1cbd7c0e71705b3d93/1665047350368/Fambition-tyontekijakokemus-opas-2022.pdf)

[5b3d93/1665047350368/Fambition-tyontekijakokemus-opas-2022.pdf](https://static1.squarespace.com/static/6316f9fd27c2cc4b429285cf/t/633e9b1cbd7c0e71705b3d93/1665047350368/Fambition-tyontekijakokemus-opas-2022.pdf)

Hakanen, J., Kaltiainen, J., Virtanen, A. (2022). *Hybridityö yhdistää etä- ja lähityön parhaat puolet sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta*. Haettu 17.10.2022 osoitteesta

[https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/hybridityo-yhdistaa-eta-ja-lahityon-parhaat-puolet-](https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/hybridityo-yhdistaa-eta-ja-lahityon-parhaat-puolet-seka-tyontekijan-etta-organisaation-nakokulmasta)

[seka-tyontekijan-etta-organisaation-nakokulmasta](https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/hybridityo-yhdistaa-eta-ja-lahityon-parhaat-puolet-seka-tyontekijan-etta-organisaation-nakokulmasta)

Hannola, L. & Rautanen, L. (2019). *Unohda työsuhteen elinkaari - aloita aidon*

työntekijäkokemuksen tarkastelu? Haettu 10.10.2022 osoitteesta

<https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2019/12/unohda-tyosuhteen-elinkaari-aloita-aidon-tyontekijakokemuksen-tarkastelu>

Huhta, M. & Myllyntaus, V. (2021). *Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat*. Alma Talent.

Hynynen, J., (2020). *Tulevaisuuden palkanlaskijalta vaaditaan vahvaa järjestelmäosaamista*. Haettu 18.10.2022 osoitteesta

<https://tilitoimistossa.taloushallinto.fi/palkkahallinto/tulevaisuuden-palkanlaskijalta-kaivataan-vahvaa-jarjestelmaosaamista>

Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja* (7., uudistettu painos.). Kauppakamari.

Jyväskylän Yliopisto. (2015). *Tapaustutkimus*. Haettu 20.10.2022 osoitteesta

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus>

Jyväskylän Yliopisto. (2021). *Laadullinen tutkimus*. Haettu 21.10.2022 osoitteesta

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kauhanen, J. (2012). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen* (10.–11. p.). Talentum Media.

Kondelin, A. & Peltomäki, T. (2022). *Keskeiset palkkahallintoa koskevat lait* [taulukko].

Palkkahallinnon säädökset 2022. (16., uudistettu painos.). Alma Talent Oy.

Kondelin, A. & Peltomäki, T. (2022). *Palkkahallinnon säädökset 2022* (16., uudistettu painos.). Alma Talent Oy.

Korkiakoski, K. & Karhinen, R. (2019). *Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus: Uusi aika, uudenlainen johtaminen*. Alma Talent.

- Korkiakoski, K. & Karhinen, R. (2019). *Työntekijän elinkaaren avainhetket* [kuva]. Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus: Uusi aika, uudenlainen johtaminen. Alma Talent.
- Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O., & Turunen, L. (2017). *Palkanlaskennan, palkkahallinnon, henkilöstöhallinnon ja taloushallinnon toimintakenttä ja keskeiset sidosryhmät* [kuva]. Palkkavuosi (10., uudistettu painos.). Edita.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. (2014). *Esimies osaamisen kehittäjänä* (1. p.). Sanoma Pro.
- Lahtela, J. & Pietiläinen, M. (2022). *Palkansaajat ovat kokeneet korona-ajan työolot eri tavoin – onko sukupuolella ollut merkitystä?* Haettu 17.10.2022 osoitteesta <https://www2.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/palkansaajat-ovat-kokeneet-korona-ajan-tyoolot-eri-tavoin-onko-sukupuolella-ollut-merkitysta/?listing=simple>
- Lahti, S. & Salminen, T. (2014). *Digitaalinen taloushallinto*. Talentum.
- Lahti, S. & Salminen, T. (2014). *Henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan käsitteiden sisältöä*. [taulukko]. Digitaalinen taloushallinto. Talentum.
- Lahti, S. & Salminen, T. (2014). *Palkanlaskentaprosessi*. [kuva]. Digitaalinen taloushallinto. Talentum.
- Lehto, H. (2021). *Kuinka varmistaa laadukas perehdytys myös etätöa aikana?* Haettu 17.10.2022 osoitteesta <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2021/04/kuinka-varmistaa-laadukas-perehdytys-myos-etatyoaikana>
- Leskinen. (2021). *Etätö yleisty eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten*. Haettu 26.4.2022 osoitteesta <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>
- Luukka, P. (2019). *Rekrytoinnin ja perehdytyksen tunnekäyrä* [kuva]. Yrityskulttuuri on kuningas: Mikä, miksi, miten? Alma Talent.

Luukka, P. (2019). *Yrityskulttuuri on kuningas: Mikä, miksi, miten?* Alma Talent.

Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2015). *Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan* (3.–4. painos.). Sanoma Pro Oy.

Parnila, K. (2017). *Työsuhde tutuksi: Esimiehen selviytymisopas* (2., uudistettu painos.). Helsingin Kamari Oy.

Pihlajalinna. (n.d.). *Pihlajalinnan historia*. Haettu 26.4.2022 osoitteesta

<https://www.pihlajalinna.fi/tietoa-meista/pihlajalinnan-historia>

Rantalainen. (2020). *Palkanlaskijan työ muuttuu, osaamista tarvitaan edelleen*. Haettu

18.10.2022 osoitteesta <https://www.rantalainen.fi/julkaisut/artikkelit/tyo-muuttuu-osaamista-tarvitaan-edelleen/>

Sutela. (2021). *Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään*.

Haettu 26.4.2022 osoitteesta <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/>

Työsuojeluhallinto. (2020). *Etätyö*. Haettu 12.10.2022 osoitteesta

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työsuojeluhallinto. (2021). *Työsuhteen päättyminen*. Haettu 10.10.2022 osoitteesta

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen>

Työsuojeluhallinto. (n.d.). *Työsuhde*. Haettu 7.10.2022 osoitteesta

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde>

Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Organisaatiomuutos*. Haettu 7.10.2022 osoitteesta

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/organisaatiomuutos>

Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Perehdyttäjän top 10-muistilista*. Haettu 11.10.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>

Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Etätyön edut ja haasteet* [kuva]. Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Haettu 12.10.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ*. Haettu 12.10.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Perehdyttäminen ja työnopastus*. Haettu 10.10.2022 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/#f3e8bd8c>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Valonen, M. (2021). *Etäperehdytys ja viisi vinkkiä sen toteuttamiseen*. Haettu 17.10.2022 osoitteesta <https://timanttia.fi/etaperehdytys-ja-viisi-vinkkia-sen-toteuttamiseen/>

Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Haettu 21.10.2022 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit* (1. painos.). Edita Publishing Oy.

Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.

Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.

Vilkman, U. (2016). *Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro.

Liite 1: Etätyön vaikutus perehdytykseen palkkahallinnossa, kyselylomake

Etätyön vaikutus perehdytykseen palkkahallinnossa, kyselylomake

Kysely Pihlajalinnan palkkahallinnon työntekijöille, vastaa nykyisen työsi pohjalta. Kyselyn tarkoituksena on verrata perehdytyskokemuksia etä- ja lähityön välillä sekä löytää mahdollisia kehityskohteita. Kyselyn tuloksia käytetään materiaalina ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä, mikä on julkinen asiakirja. Kysely on anonyymi, eikä siinä kerätä henkilötietoja, älä nimeä ketään työyhteisön jäsentä vastatessasi lomakkeeseen. Lähetähän vastauksesi vain kerran.

Kiitos vastauksistanne!

*Pakollinen

Taustakysymykset

Valitse oikea vaihtoehto

1. Kuinka perehdytyksesi on toteutettu? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Etätyössä tai pääosin etätyössä
 Lähityössä tai pääosin lähityössä
 Tasaisesti lähi- ja etätyössä

2. Oletko toiminut lähiperehdyttäjänä? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä (vastaa osioon 6)
 Ei

3. Oletko toiminut etäperehdyttäjänä? *

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä (vastaa osioon 7)
 Ei

4. Työskentelen nykyään etätyössä *

Merkitse vain yksi soikio.

- 0-1 päivää viikossa
 2-3 päivää viikossa
 4-5 päivää viikossa

10. Tiesin keneltä pyytää apua tarvittaessa *

Merkitse vain yksi soikio.

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

11. Avoin palaute osioon työsuhteen alku. Voit jakaa tähän omia kokemuksiasi tai antaa positiivista / negatiivista palautetta.

Tiimiin
sopeutuminen

Valitse vastausvaihtoehto, mikä vastaa parhaiten näkemystäsi.
(1. täysin eri mieltä 2. joksinkin eri mieltä 3. ei eri mieltä eikä samaa mieltä 4. joksinkin samaa mieltä 5. täysin samaa mieltä)

12. Tunnen itseni tervetulleeksi tiimiini *

Merkitse vain yksi soikio.

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

13. Tunnen hyvin tiimini jäsenet *

Merkitse vain yksi soikio.

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

14. Saan tarpeeksi tukea tiimiltäni *

Merkitse vain yksi soikio.

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

15. Tunnen olevani tärkeä osa tiimiä *

Merkitse vain yksi soikio.

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

16. Luotan tiimini jäseniin *

Merkitse vain yksi soikio.

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

17. Avoin palaute osioon työyhteisöön sopeutuminen. Voit jakaa tähän omia kokemuksiasi tai antaa positiivista / negatiivista palautetta.

Organisaatioon sopeutuminen

Valitse vastausvaihtoehto, mikä vastaa parhaiten näkemystäsi. (1. täysin eri mieltä 2. joksinkin eri mieltä 3. ei eri mieltä eikä samaa mieltä 4. joksinkin samaa mieltä 5. täysin samaa mieltä)

18. Tunnen hyvin organisaation toimintatavat *

Merkitse vain yksi soikio.

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

19. Tunnen itseni osaksi työyhteisöä *

Merkitse vain yksi soikio.

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

20. Olen sitoutunut organisaatioon *

Merkitse vain yksi soikio.

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

21. Minulla on luottamuksellinen suhde työnantajaan *

Merkitse vain yksi soikio.

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

22. Työyhteisön yhteishenki on hyvä *

Merkitse vain yksi soikio.

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

23. Avoin palaute osioon organisaatioon sopeutuminen. Voit jakaa tähän omia kokemuksiasi tai antaa positiivista / negatiivista palautetta.

Perehdytys
palkkahallinnon
työtehtäviin

Valitse vastausvaihtoehto, mikä vastaa parhaiten näkemystäsi. (1. täysin eri mieltä 2. joksinkin eri mieltä 3. ei eri mieltä eikä samaa mieltä 4. joksinkin samaa mieltä 5. täysin samaa mieltä)

24. Perehdytykseni on ollut riittävää *

Merkitse vain yksi soikio.

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

25. Oppimisen tueksi on tarjolla tarpeeksi kirjallista materiaalia *

Merkitse vain yksi soikio.

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

26. Perehdytyksessä käytetyt työtavat ovat olleet toimivia *

Merkitse vain yksi soikio.

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

27. Vuorovaikutus on ollut toimivaa perehdyttäjäni kanssa *

Merkitse vain yksi soikio.

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

28. Perehdytys on auttanut minua kasvamaan työn vaatimaan työsuhteasiantuntijan rooliin *

Merkitse vain yksi soikio.

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

29. Perehdytyksen kautta olen oppinut hyvin palkanlaskennan prosessin (palkka-asiantuntijat)

Merkitse vain yksi soikio.

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

30. Opin perehdytyksen aikana käyttämään hyvin työn vaatimia ohjelmistoja *

Merkitse vain yksi soikio.

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

36. Perehdytyksessä käytetyt työtavat ovat olleet toimivia

Merkitse vain yksi soikio.

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

37. Perehdytyksen avuksi on tarjolla sopivasti kirjallista materiaalia

Merkitse vain yksi soikio.

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

38. Vuorovaikutus on ollut toimivaa perehdyttävän kanssa

Merkitse vain yksi soikio.

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

39. Olen halukas toimimaan perehdyttäjänä

Merkitse vain yksi soikio.

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

40. Avoin palaute osioon perehdyttäminen. Voit jakaa tähän omia kokemuksiasi tai antaa positiivista / negatiivista palautetta.

Etäperehdyttäminen
(vastaa, mikäli olet
toiminut
etäperehdyttäjänä)

Valitse vastausvaihtoehto, mikä vastaa parhaiten näkemystäsi. (1. täysin eri mieltä 2. joihinkin eri mieltä 3. ei eri mieltä eikä samaa mieltä 4. joihinkin samaa mieltä 5. täysin samaa mieltä)

47. Avoin palaute osioon etäperehdyttäminen. Voit jakaa tähän omia kokemuksiasi tai antaa positiivista / negatiivista palautetta.

Liite 2: Aineistonhallintasuunnitelma

Tutkimusaineisto kerätään tutustumalla lähteisiin koskien etätyötä, perehdytystä ja palkkahallintoa. Näiden lähteiden pohjalta rakentuu työn teoreettinen viitekehys. Aineisto on merkitty lähdeviittausohjeiden mukaisesti. Yhteistyöyrityksen kanssa on tehty opinnäytetyösopimus, jossa on sovittu työn julkisuudesta.

Yhteistyöyritykseen tehty kyselytutkimus on tärkeä osa aineistoa. Kyselystä saatua tietoa käytetään materiaalina tutkittaessa etätyön vaikutusta perehdytykseen palkkahallinnossa. Yhteistyöyritykselle kyselyn tarjoama tieto on tärkeää perehdytyksen kehittämisessä.

Opinnäytetyössä ei ole tarvittu erillistä tutkimuslupaa, kysely on anonyymi eikä sisällä henkilötietoja. Aineistoa käsitellään kotikoneella ja se on tallennettu henkilökohtaiseen pilvipalveluun (OneDrive, GoogleDrive). Tutkimustulokset kirjataan opinnäytetyöhön. Aineistoa säilytetään vuosi opinnäytetyön hyväksymisestä, jonka jälkeen se tuhotaan.