

Opinnäytetyö AMK

Liiketalous

2022

Sara Solasvuo

COVID-19 aiheuttaman etätyön vaikutus työyhteisöön pääsemisessä



Opinnäytetyö AMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous

2022 | 34 sivua

Sara Solasvuo

COVID-19 aiheuttaman etätyön vaikutus työyhteisöön pääsemisessä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia COVID-19 pandemian aiheuttaman etätyön vaikutuksia työyhteisöön pääsemisessä. Tavoitteena oli tarkastella uusien työntekijöiden kokemuksia ja sitä kautta saada syvällisempää tietoa sekä kehitysideoita toimeksiantajayritykselle. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli vakuutusalan yritys, jota kutsuttiin opinnäytetyössä nimellä Yritys X.

Opinnäytetyön teoriaosuus käsitteli etätyön yleistymistä, toimivaa työyhteisöä sekä siihen kuuluvuuden tunnetta ja perehdytyksen merkitystä työyhteisössä.

Menetelmäksi valittiin kyselytutkimus, ja kohderyhmänä oli toimeksiantajayrityksessä työskentelyn etätyöaikana aloittaneet työntekijät. Tutkimus toteutettiin Webropol- kyselylomakkeen avulla syksyllä 2022. Kysely lähetettiin kaikille kymmenelle etätyön aikana aloittaneelle kyseisen osaston työntekijälle. Jokainen heistä vastasi kyselyyn.

Työn tuloksena saatiin paljon arvokasta tietoa sekä kehitysideoita, joita toimeksiantajayritys voi hyödyntää jatkossa perehdytyksen yhteydessä. Tuloksien pohjalta kohdeyritykselle luotiin ohjeistus, jonka avulla se voi jatkossa tukea ja edesauttaa uusien työntekijöiden työyhteisöön pääsyä entistä paremmin. Ohjeistuksen kehitysideoita olivat muun muassa esihenkilöiden tiiviimpi yhteydenpito uusiin työntekijöihin, yrityksen organisoimat etäkahvihetket sekä ohjeistus nykyisille työntekijöille, kuinka uudet työntekijät kohdataan.

Asiasanat:

Etätyö, työntekijä, työyhteisö, yhteenkuuluvuus

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Administration

2022 | 34 pages

Sara Solasvuo

Remote work caused by COVID-19 and its effect on integration into work community

The purpose of this thesis was to study the effects of remote work and employees' integration into their working community during the COVID-19 pandemic. By assessing the experiences of new employees, the thesis sought to obtain a deeper understanding of the key functions of company and to look into possible key areas that need enhancing. The case company operates in insurance business.

The theory discusses the increasing remote work and the functioning work community. The importance of work orientation, and the feeling of belonging in one's work community are also described.

The empirical study was conducted by a survey targeted on the employees who started working for 'Company X' during the company's remote working period. The questionnaire was carried out by using 'Webropol' in the fall of 2022. The survey was sent to all ten employees of the relevant department who started working during remote working period. Each of them answered the survey.

The thesis resulted in valuable information, and development ideas, which the company may use in the future. Based on the results, guidelines were created for the target company to support and facilitate the entry of new employees into the work community. Other ideas included e.g more frequent communication between supervisors and new employees, remote coffee sessions organized by the company, and instructions for current employees on how to meet new employees.

Keywords:

Remote work, employee, work community, togetherness

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Etätyö ja yhteisöllisyys	7
2.1 Etätyö on uusi normaali	7
2.2 Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö	9
2.3 Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne	11
2.4 Työpaikkaan ja työyhteisöön sopeutuminen	12
2.5 Perehdytyksen merkitys työntekijälle ja organisaatiolle	13
3 Etätyön vaikutus työyhteisöön pääsemisessä	16
3.1 Toimeksiannon tarve ja hyödyllisyys	16
3.2 Valikoitunut menetelmä, työn eettisyys ja luotettavuus	17
3.3 Kyselylomakkeen toteutus	18
4 Opinnäytetyöstä saadut tulokset ja kehitysideoita	19
4.1 Työntekijöiden taustat	19
4.2 Työntekijöiden kokemukset	19
4.3 Avoimet kysymykset ja kehitysehdotukset	23
5 Ohjeistus kohdeyritykselle	28
5.1 Opinnäytetyön johtopäätökset	28
5.2 Suositukset toimeksiantajalle	29
6 Yhteenveto ja pohdinta	30
Lähteet	32

Liitteet

Liite 1. Ohjeistus kohdeyritykselle

Liite 2. Webropol- kyselylomake

1 Johdanto

Maailma kehittyy ja muuttuu jatkuvasti, jonka vuoksi myös työelämä on jatkuvan muutoksen alla. Kehittyvä teknologia, työvoiman ja työkuulttuurin muutokset, globalisaatio, verkostoitumisen tuomat mahdollisuudet sekä kilpailukyvyyn vaatimukset muovaavat työelämää sekä työhyvinvoinnin vaatimuksia (Manka & Manka 2016, 13–17).

Työyhteisöön sopeutuminen sekä sosiaalinen hyvinvointi ovat merkittäviä niin nykypäivänä kuin myös tulevaisuudessakin, sillä jokaisessa työpaikassa ollaan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Yhteiskunnassamme työikäisten määrä on vähentymässä, minkä vuoksi kilpailu koulutetusta työvoimasta on entistä kovempaa. Tämän vuoksi organisaatioissa tulisi panostaa työvoiman hankintaan sekä työntekijöiden sitouttamiseen. (Jokisaari, Toppinen-Manner, Wallin, Varje, Hakanen & Vuori 2011, 1.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten COVID-19 aiheuttama etätyöhön siirtyminen yrityksessä vaikuttaa uusien työntekijöiden kokemukseen työyhteisöön pääsemisessä. Opinnäytetyön pääasiallinen tarkoitus on tutkia etätyön vaikutusta työyhteisöön pääsemistä uusien työntekijöiden näkökulmasta tarkastelemalla heidän kokemuksiaan.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on vakuutusalan yritys, josta käytetään opinnäytetyössä nimeä Yritys X. Yritys X on menestynyt vakuutusalan yritys, joka on maailman laajuisesta pandemiasta huolimatta jatkuvassa kasvussa, sekä sen vuoksi myös uuden työvoiman tarpeessa. Yritys X on rekrytoinut etätyöaikana ja näillä näkymin rekrytoi myös tulevaisuudessa. Tämän vuoksi opinnäytetyön aihe on erityisen ajankohtainen ja siitä saatuja tuloksia on mahdollista päästä hyödyntämään jo pian.

Etätyöskentely on jo useiden vuosien aikana ollut osana normaalia työskentelyä, mutta se on ollut suhteellisen harvinaista ja vain pieni osa työskentelyä. COVID-19 laajasta leviämisestä johtuen Suomen hallitus julisti vuoden 2020 keväällä etätyösuosituksen. Tällöin Yritys X:n kaikki työntekijät siirtyivät etätyöhön ja toimistolla työskentely oli kiellettyä. Näin ollen myös juuri palkatut uudet työntekijät aloittivat heti etätyöskentelyn. Muutaman viime vuoden aikana etätyön määrä on kasvanut, ja onkin sen jälkeen jäänyt suureksi osaksi työskentelyä. Yritys X:ssä on nykyään käytössä etätyön hybridimalli. Hybridimallilla tarkoitetaan sitä, että osa työstä tehdään toimistolla ja osa edelleen etänä.

Maailman tilanteesta huolimatta monissa yrityksissä on säilynyt työmäärät ennallaan tai ovat jopa lisääntyneet. Tällaisessa onnekaassa asemassa olevat yritykset ovat myös rekrytoineet COVID-19 pandemian keskellä. Yritys X on kasvava yritys ja tarvitsee jatkuvasti uutta työvoimaa. Mitä nopeammin uusi työntekijä sopeutuu työyhteisöön, sen nopeammin hänestä tulee itsenäinen ja tuottava osa työyhteisöä. Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia ja kehitysideoita onkin mahdollista siis hyödyntää jo seuraavassa rekrytoinnissa. Tästä syystä opinnäytetyö on ajankohtainen.

Miten etätyöskentely vaikuttaa uuden työntekijän kokemukseen päästä osaksi työyhteisöä?

Miten yritys voi osaltaan edesauttaa uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta?

Miten työyhteisöön pääseminen ja siihen kuuluminen muuttuu, kun tapaakin kollegat pääasiassa vain verkkoyhteyden välityksellä?

Näihin kysymyksiin pyritään löytämään vastauksia opinnäytetyön avulla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä kohdeyrityksen uusien työntekijöiden kokemuksiin etätyöskentelyn vaikutuksesta työyhteisöön pääsemisessä. Tavoitteena on saada tietoa COVID-19 aikana palkattujen työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä työyhteisöön pääsemisestä ja siihen kuulumisesta. Tavoitteena on tuoda kohdeyritykselle arvokasta tietoa ja kokemusta työntekijöiltä. Työstä saatua tietoa on mahdollista hyödyntää lähitulevaisuudessa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja työn aloituksessa etätyöaikana. Tätä voidaan hyödyntää yrityksen kohdeosaston lisäksi myös muilla yrityksen osastoilla sekä toisissa yrityksissä. Työn tuloksien pohjalta luotiin ohjeistus kohdeyritykselle.

Yritys X on panostanut työntekijöiden hyvinvointiin ja päämääränä on löytää pitkäaikaisia työntekijöitä. Työyhteisö ja yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeitä osa-alueita työssä viihtymisessä. Mikäli yritys X:llä on mahdollisuus hahmottaa kokonaisvaltaisesti etätyön vaikutusta työyhteisöön pääsemisessä sekä sitä kautta työhyvinvointiin, kannattaa tämä mahdollisuus hyödyntää. Kehusmaan (2011,82) mukaan työhyvinvointi puolestaan parantaa yrityksen kilpailukykyä. Tämän vuoksi opinnäytetyö on hyödyllinen kohdeyritykselle, sillä mahdollisen työyhteisön ja työhyvinvoinnin kehittämisellä yrityksellä on mahdollisuus parantaa omaa kilpailukykyään.

Opinnäytetyössä esitetty teoriatausta tukee työstä saatuja tuloksia. Työn teoriaosuudessa käsitellään etätyötä, toimivaa työyhteisöä, yhteisöllisyyttä, yhteenkuuluvuuden tunnetta, työpaikkaan sopeutumista ja perehdytystä. Opinnäytetyössä empiirinen osuus on toteutettu kvantitatiivisena tutkimuksena. Menetelmäksi valittiin kyselytutkimus ja kohderyhmänä on yritys X:n työntekijät, jotka ovat aloittaneet työskentelyn yrityksessä etätyöaikana.

2 Etätyö ja yhteisöllisyys

2.1 Etätyö on uusi normaali

Etätyö käsitteenä tarkoittaa ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella siten, että siitä on erikseen sovittu työnantajan kanssa. Etätyötä voi tehdä esimerkiksi kotona, matkustaessa tai vaikka kesämökillä. (Tilastokeskus 2021.) Etätyö lisää joustavuutta työskentelyyn, kun työskentelypaikkaa ei ole määritelty. Ennalta sovittujen sääntöjen ja sopimuksiin perustuen työntekijä voi siis itse tietotekniikkaa ja tietoliikenneyhteyksiä hyödyntäen valita paikan, jossa työskentelee etänä. (Nieminen 2017, 37–38.) Työntekijä voi siis itse valita työntekopaikan mistä tahansa, mikä ei ole työnantajan hallinnoimaa tilaa (Helle 2004, 17).

Ulla Viikmanin (2016, 13) mukaan etätyötä on työpaikan ulkopuolella tehtävä työ, joka kuitenkin on luonteeltaan sellaista, jota voidaan myös tehdä työnantajan tiloissa. Viikmanin (2016, 13) määritelmän mukaan esimerkiksi poliisin tekemä kenttätyö ei ole rinnastettavissa etätyöhön, vaikka sitä tehdään työnantajan tilojen ulkopuolella. Kenttätyötä ei ole edes halutessaan mahdollista siirtää paikasta toiseen. Kyseisen määritelmän mukaan etätyön tulee olla sellaista, että sitä voisi tehdä kyseisessä tapauksessa myös poliisin tiloissa, kuten esimerkiksi työhuoneessa. Etätyö ei kuitenkaan ole erillistä työtä, vaan yksi tapa tehdä samaa työtä eri tavalla. Kyseessä on siis normaali työnteko, mutta työ tehdään perinteisestä toimistosta poiketen muissa tiloissa. (Etätyötä koskeva puitesopimus 2002, 1.)

Etätyön määritelmä on joustavasti määrittyvä työnteen muoto, joka perustuu kolmesta elementistä. Elementit ovat työntekopaikan joustavuus, ajallinen joustavuus sekä työntekoon tarvittavat välineet. Työntekoon käytetyt välineet ovat pääasiassa viestintä- ja tietoteknisiä laitteita, joiden avulla voidaan olla yhteydessä pääasialliseen työpaikkaan sekä asiakkaisiin. (Heinonen ja Saarimaa, 2009.) Etätyö määritelmänä on kuitenkin monimuotoinen, ja etätyössä käytetyt ohjeistukset ovat pääasiassa organisaatiokohtaisia sekä niissä myös työtehtäviin sidonnaisia. Etätyöstä on puhuttu jo kauan ja sen alkuperäinen ajatus on ollut kustannusten karsiminen sekä näin ollen yksityisautoilun vähentäminen sekä luonnon suojeleminen. (Helle 2004, 16.) Etätyön määritelmä on siis käytännössä katsoen lähes yhtä mutkikas kuin etätyö itsessään. Etätyötä voidaan tehdä useissa eri muodoissa ja sen tekemisen muodot kehittyvät jatkuvasti. Merkitsevää on, että työnantajan ja työntekijän vaatimukset ja tarpeet kohtaavat, sekä tilanteesta on mahdollista hyödyntää saatavilla olevat potentiaalit onnistuneen etätyön tekemiselle. (Helle 2004, 49.)

Mahdollisuudesta työskennellä etänä on keskusteltu jo vuosikymmenten ajan, ja jo 1970–1980 luvuilla futuristi Alvin Toffler sekä fyysikko ja tutkija Jack Nilles ovat ennustaneet, että tulevaisuudessa tietotyötä voidaan tehdä työntekijöiden kodeissa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022). Ennustus on osunut oikeaan ja etätyö on jo pitkään ollut osana työelämää. Kuitenkin vasta COVID-19 laajan leviämisen vuoksi etätyöstä on tullut lähes yhtä normaalia kuin tavallisesta työskentelyn muodosta.

Ennen koronasta johtuvaa Suomen hallituksen julistamaa etätyösuositusta laajamittainen etätyö on ollut melko harvinaista niin Suomessa kuin muissakin länsimaissa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022). Ennen koronapandemiaa mahdollisesti laajimmin käytetty etätyömuoto oli liikkuva etätyö. Liikkuvalla etätyöllä tarkoitetaan sitä, kun työntekijä käyttää esimerkiksi kannettavaa tietokonetta työvälineenään ja tekee töitä paikasta riippumatta. Yhtenä muotona on työmatkan aikana tehty etätyö, jossa työntekijä tekee työtään jo työmatkan aikana esimerkiksi junassa. (Helle 2004, 53.)

Koronapandemian jälkeen Suomessa lähes 60 % kaikista toimistotyöntekijöistä on aloittanut etätyön tekemisen vuonna 2020 (Nikkilä-Kiipula 2020). Tämä oli prosentuaalisesti suurin lukema Euroopan maiden joukossa (Ruohomäki 2020). Etätyöskentelyn suuren määrän ovat mahdollistaneet lukuisat eri tekijät, jotka ovat hyvin hoidettu suomalaisessa yhteiskunnassa. Esimerkiksi erittäin hyvin toimivat tietoliikenneyhteydet sekä tietotyöhön painottuva elinkeinorakenne ovat olleet suurimpia edellytyksiä onnistuneelle etätyölle. Näiden lisäksi myös suomalaisten elämäntyyliin sopiva töiden tekeminen yksin on ollut suuri hyöty etätöihin siirryttäessä. (Tilastokeskus, 2021.) Suomen työlainsäädännössä ei ole erikseen eritelty etätyötä ja Suomessa sovelletaan työlainsäädäntöä etätyöhön yhtä lailla kuin muuhunkin työntekoon (Helle 2004, 45).

Koronapandemia toi uusia näkökulmia työelämään pakottaen työntekijät sopeutumaan nopeasti tietotekniikasta johtuviin haasteisiin. Tradenomiliiton tekemän tutkimuksen mukaan koronapandemian vuoksi jopa 78 % asiantuntijatehtävissä työskentelevistä tekivät etätyötä viitenä päivänä viikossa. Tämä on hurja nousu, sillä ennen pandemiaa keskimääräinen määrä oli yksi päivä etätöitä viikossa ja jopa 25 prosentilla ei ollut etätyömahdollisuutta ollenkaan. (Tradenomit 2020.) Tilastokeskuksen mukaan säännöllinen etätyö yleistyi eniten Pohjois-Karjalan alueella. Tehtyjen tutkimuksien mukaan, etätyö onkin yleistynyt eniten alueilla, jossa etätyön teko on ollut vähäisintä ennen pandemiaa. Näiden lisäksi etätyö lisääntyi ja yleistyi lähes jokaisella toimialalla. Etätyö yleistyi eniten esimerkiksi teollisuuden ja vesihuollon toimialoilla, sekä muilla vastaavilla aloilla, joissa etätyötä tehtiin jo aiemmin vähemmän. Suurin osa työstä on kuitenkin edelleenkin sellaista, jossa pandemiasta huolimatta ei ole mahdollisuutta etätyöhön. (Tilastokeskus 2021.)

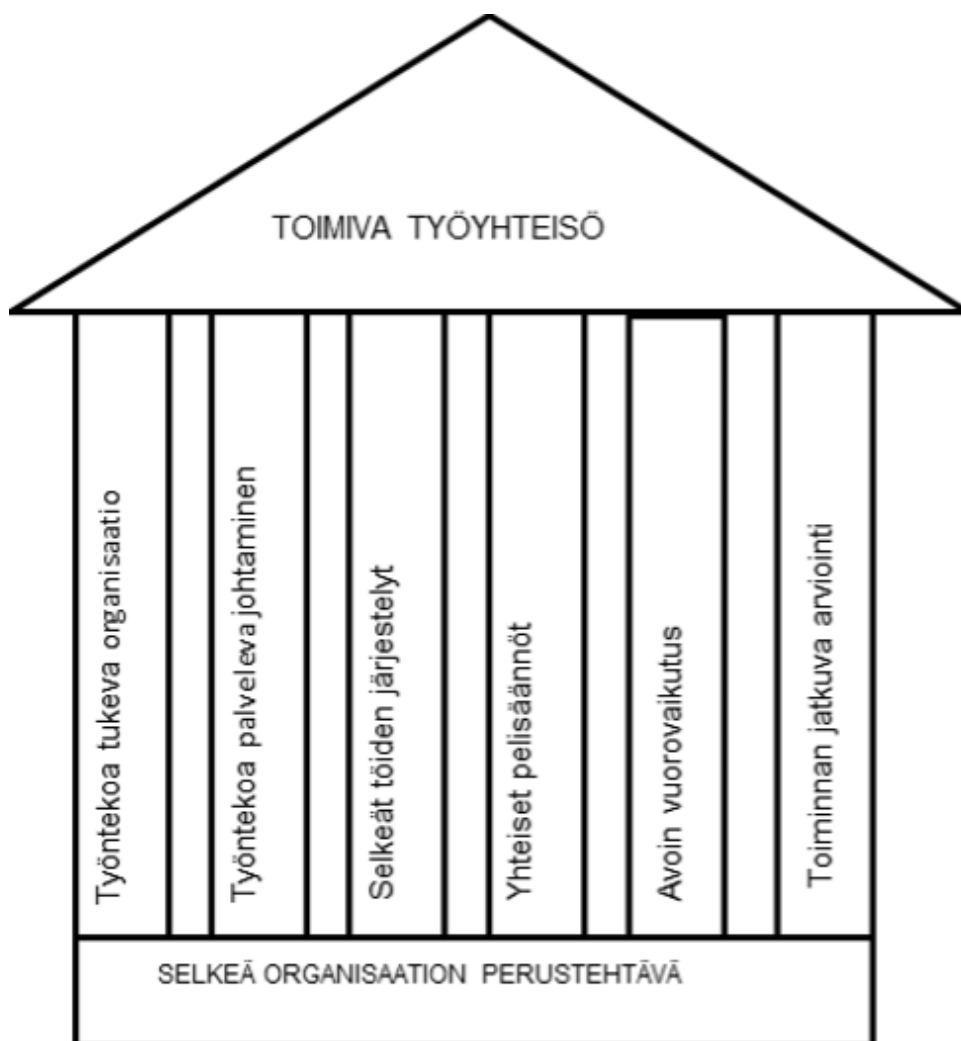
2.2 Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö

Työyhteisö on sosiaalinen ja rakenteellinen verkosto, joka koostuu tarkoituksellisesti sekä siellä suoriutuvien yksilöiden, ryhmien ja heidän kokemusmaailmojensa mukaan (Paasivaara 2012). Työyhteisöllä tarkoitetaan yhteenliittymää tai toiminnallista yksikköä, joilla on yhteinen tavoite, toimintatavat, voimavarat sekä työn ja vallan jako. Työyhteisön ominaispiirteitä ovat yhteiset arvostuksen kohteet, yhteinen historia sekä vuorovaikutuksen tavat. Työyhteisö voi olla laajasta kokonaisuudesta mitä vain pienempiin yksiköihin, työryhmiin, osastoihin tai projektiluontoisiin tiimeihin. Työyhteisö on sidoksissa organisaatioon, sillä työyhteisö tuottaa rajatun osuuden organisaation perustehtävästä. (Leppänen & Lindström 2002, 36–38.) Työyhteisö syntyy ulkopuolisen tekijän eli esimerkiksi työnantajan toimesta, kun liitetään ihmisiä yhteen. Siinä ei ole kyse vapaaehtoisesti johonkin yhteisöön liittymisestä, jota voitaisiin tarkastella sosiologisen yhteisötutkimuksen avulla. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004.)

Työyhteisö ja siihen kuuluvat ilmiöt ovat nykyään entistä monimuotoisempia, minkä vuoksi määrittäminen on joiltain osin haastavaa (Paasivaara 2012). Työyhteisöt ovat muodostuneet toimintaympäristöinä erittäin joustaviksi ja liikkuviksi. Nykyään kun projektiluontoiset patkätöitä lisääntyvät, työurat katkeilevat sekä ihmiset vaihtavat omaa työtä ja ammatillista suuntautumista yhä useammin, on yksilöiden sitoutuminen työyhteisöihin muuttunut. (Paasivaara 2012.)

Työyhteisön toimivuutta on mahdollista tarkastella useiden teoreettisten mallien avulla. Yksi tunnetuimmista malleista on organisaatiopsykologi Pekka Järvisen kehittämä Toimivan työyhteisön malli (Kuva 1). Kyseisessä mallissa on kuvattu toimiva työyhteisö talon pilareiden ja perustuksen varaan. Talon eli toimivan työyhteisön kivijalkana on työyhteisön selkeä perustehtävä. Taloa kasassa pitää toimivan työyhteisön kuusi peruspilaria. Näitä ovat työtekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi. (Järvinen 2008, 83.)

Toimiva työyhteisö edellyttää sujuvaa työntekoa ja yhteistyötä, riittävää tiedonkulkua, avointa vuorovaikutusta ja kannustavaa ilmapiiriä. Toimivassa työyhteisössä yksilöt tietävät oman tehtävänsä sekä niihin kuuluvat vastuut sekä velvollisuudet. Työyhteisön toistuva arviointi edistää työhyvinvointia, sillä sen avulla voidaan löytää kehittymiskohteita sekä tunnistamaan haasteita. (Järvinen 2008, 49–59.)



Kuva 1 Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2008).

Työyhteisö, työnteko ja työpaikka vaikuttavat sekä muodostavat työhyvinvoinnin. Näiden lisäksi myös esimerkiksi yksilöiden elämäntilanne, elintavat ja terveydentila vaikuttavat työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 12.) Työkaverit sekä esihenkilöt muodostavat yhteisön, jonka kanssa ollaan vuorovaikutuksessa päivittäin. Työyhteisö vaikuttaa päivittäiseen työskentelyyn sekä omaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi onkin organisaation sekä henkilöstön merkittävä tekijä menestymisessä. (Kauhanen 2016, 122.)

2.3 Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne

Yhteisöllisyys on noussut käsitteenä entistä enemmän pinnalle niin yhteiskunnallisesti kuin työelämässäkkin (Nikkilä & Paasivaara 2010, 9). Yhteisöllisyys käsitteenä on hankala määrittää eikä sille ole ainoastaan yhtä oikeaa määritelmää. Yhteisöllisyyden tunne määritelmänä on tunne ja kokemus yhteisöön kuulumisesta (Kielitoimiston sanakirja). Yhteisö saattaa olla suuri määrä ihmisiä tai vain muutaman henkilön muodostama ryhmä. Yhteisöllä viitataan ihmisjoukon välisiin suhteisiin ja vuorovaikutuksen tapaan tai ne voidaan luokitella muun muassa tavoitteiden mukaan. (Lehtonen 1990.)

Yhteisön sisäiset samat mielenkiinnon kohteet saavat yksilöt toimimaan yhdessä ja lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta (Hyyppä 2002, 25–28). Yhteenkuuluvuuden tunteessa on kyse tiettyyn yhteisöön tai ryhmään samaistumisesta sekä näiden henkilöiden hyväksynnästä. Laajemmin tarkasteltaessa on tässä kyse yksilön sosiaalisista taidoista. (Laine 2005, 26.) Jokaiselle ihmiselle on tärkeää saada kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta toisten ihmisten kanssa. Yhteenkuuluvuus sekä myös kuulumattomuus eri sidosryhmiin vaikuttaa siihen, kuinka suhtaudutaan muiden ryhmien jäseniin. (Opetushallitus.) On todettu, että ihmiset tarvitsevat yhteisöllisyyttä, joka rakentuu vuorovaikutuksesta, luottamuksesta, yhteenkuuluvuudesta sekä yhteisestä tekemisestä (Nikkilä & Paasivaara 2010, 11). Yhteisöllisyys onkin ihmisille sosiaalista pääomaa, jonka avulla saadaan ihmiset puhaltamaan yhteen hiileen (Mäkisalo 2003, 14). Yhteisöt ja sosiaaliset verkostot kuuluvat hyvinvoinnin keskeisiin tekijöihin, sillä jotta ihminen voi tuntea olevansa onnellinen, ajatellaan yksilöiden tarvitsevan tunnetta yhteenkuuluvuudesta sekä keskinäisestä riippuvuudesta. Yhteisöjen avulla yksilön sosiaalinen pääoma laajenee. (Saari 2011, 288–296.) Sosiaalinen pääoma rakentuu sosiaalisista verkostoista ja niissä olevista luottamuksen sekä vastavuoroisuuden erilaisista kokemuksista (Hanifi 2013).

Yhteenkuuluvuuden tunnetta kokevat todennäköisimmin työntekijät, joiden työyhteisössä yksilöiden välillä on välittämistä, kunnioitusta, arvostusta sekä luottamusta (Hakanen 2022, 21; van Beek ym. 2012, 34). Yksilöiden kokemus yhteenkuuluvuudesta syntyy, kun ihminen tuntee olevansa yhteydessä ihmisiin, joista hän välittää ja jotka välittävät hänestä (Martela 2015, 52). Yhteenkuulumisen tunnetta voidaan edistää, kun onnistumiset työyhteisössä otetaan huomioon sekä niistä jaetaan tunnustusta (Hakanen 2011, 31).

2.4 Työpaikkaan ja työyhteisöön sopeutuminen

Työntekijöiden saapuessa uuteen työpaikkaa saattavat he usein kokea epävarmuutta työn suorittamisesta, työkaverisuhteistaan, omasta roolistaan sekä omasta statuksestaan työyhteisössä. Tästä syystä henkilöstöjohtamisen tärkeimpiä tehtäviä ovat uusien työntekijöiden töihin tulemisen helpottaminen sekä heidän sopeuttamisensa. (Kowtha 2018.) Tästä toiminnasta puhutaan sosialisatona. Sosialisatio tarkoittaa työpaikkaan sopeutumista sekä osaksi ryhmää pääsemiseksi. Uudessa työyhteisössä sosiaalistuminen on merkittävää, sillä sen on tutkittu edistävän yksilöiden työhyvinvointia ja työsuoritusta sekä työpaikkaan sitoutumista. (Jokisaari ym. 2011, 1.) Esimerkiksi työpaikan perehdytyskäytännöillä voidaan vaikuttaa onnistuneeseen sosialisatioon (Jokisaari ym. 2011, 6).

Työelämässä puhutaan lisäksi ammatillisesta sosialisatiosta, jolla tarkoitetaan niitä kaikkia toimia, joilla pyritään vaikuttamaan uusien työntekijöiden toimintaan sekä käyttäytymiseen (Savela 2003, 109). Ammatillisessa sosialisatiossa työntekijä oppii sosiaalisia ja työtehtäviin liittyviä taitoja sekä tietoja. Näiden avulla työntekijä voi vähentää omaa epätietoisuutta sekä päästä paremmin osaksi työyhteisöä. (Kowtha, 2018.) Ammatillinen sosialisatio muodostuu taitojen, tietojen sekä käyttäytymisen omaksumisesta. Näiden lisäksi on tavoitteena muodostaa työntekijälle häntä motivoiva ammatti-identiteetti sekä tehdä työntekijästä sitoutunut ammattiinsa. Ammatillinen sosialisatio on monimuotoinen kokonaisuus, joka muodostuu monista asioista ja jonka yksilöt kokevat omalla tavallaan. (Savela 2003, 109.)

Kun uusi työntekijä tulee uuteen työpaikkaan, hänet perehdytetään työtehtäviin sekä myös työyhteisöön. Yksilö käy läpi sisäistä sosialisatioprosessia, jossa hänen pyrkimyksensä on sopeutua osaksi uutta työpaikkaa sekä työyhteisöä. Ennakkoon asetettujen odotuksien ja todellisuuden sopeutumisen kesto vaihtelee yksilöllisesti. Osan tutkijoiden mielestä sosialisatioprosessi päättyy, kun työntekijä on pystynyt omaksumaan työpaikalla käytetyt toimintatavat ja osan tutkijoiden mielestä sosialisatioprosessi on jatkuva. (Ritaranta, 2013.) Sosialisatioprosessiin vaikuttavat erityisesti työpaikan sosiaalinen vuorovaikutus, työympäristö sekä uuden työntekijän oma toiminta. Tämän lisäksi uuden työntekijän sopeutumiseen organisaatiossa vaikuttaa organisaation muut toimintatavat sekä se, miten työyhteisö koetaan. (Jokisaari ym. 2011, 5.)

Tehdyn tutkimuksen mukaan onnistunut socialisaatio vaikuttaa esimerkiksi työpaikkaan sitoutumisessa, työntekijän työhyvinvointiin sekä hänen haluunsa vaihtaa työpaikkaa ja työssä onnistumiseen (Jokisaari ym. 2011, 1). Onnistunut socialisaatio tukee positiivisesti työntekijöiden pysyvyyttä työpaikalla, tukee parempaa tuottavuutta sekä vaikuttaa positiivisesti rekrytoinnista ja koulutuksesta syntyviin kuluihin (Kowtha 2018). Epäonnistuneella socialisaatiolla on puolestaan suora vaikutus työntekijän haluun vaihtaa työpaikkaa tai ammattia (Savela 2003, 73–74). Epäonnistunut socialisaatio saattaa näkyä myös tyytymättömyytenä, huonona työsuorituksena, työn hallinnan ongelmina sekä työuupumuksena (Jokisaari ym. 2011, 6).

Uusi työntekijä sekä työpaikan työyhteisö pystyvät molemmat edistämään onnistunutta socialisaatiota omalla panoksellaan. Jotta socialisaatio voi onnistua, tulee työyhteisön antaa uudelle työntekijälle aikaa oppia ja sopeutua. Tämän lisäksi myös työntekijän tulee antaa itselleen riittävästi aikaa oppimiseen ja ymmärtää, ettei kaikkea tule osata ensimmäisenä päivänä. Työyhteisön jäsenet voivat edesauttaa uuden työntekijän yhteenkuuluvuuden tunnetta. Heidän omalla toiminnallaan sekä eleillään heidän on mahdollista saada uuden työntekijän tuntemaan itsensä kuuluvaksi osaksi työyhteisöä. Myös uuden työntekijän oma aktiivinen tekeminen sekä vuorovaikutuksen luominen esimiehen sekä koko työyhteisön välille edistävät socialisaatioprosessin etenemistä. (Ritaranta 2013.)

2.5 Perehdytyksen merkitys työntekijälle ja organisaatiolle

Perehdytys tarkoittaa niitä toimia, joilla työntekijä saadaan sopeutumaan työyhteisöön, oppimaan omat työtehtävänsä sekä omaksumaan työyhteisön yhteisiä toimintatapoja. Perehdytys voidaan jakaa kahteen kokonaisuuteen, joista ensimmäiseen kuuluu työntekijän vastaanottaminen ja yritykseen ja työsuhteasioihin perehdyttäminen. Toinen perehdyttämisen kokonaisuus perustuu työnopastukseen. (Joki 2018; Eklund 2018, 25–26, Viitala 2007, 189.) Perehdytyksessä on kyse työn oppimisen lisäksi myös työnantajan, työntekijän ja työyhteisön keskinäisestä tutustumisesta, jotta he voivat ymmärtää toisiaan ja työskennellä tehokkaasti (Eklund 2018, 25–26). Uuden tiedon kehittämisen lisäksi perehdytyksen avulla voidaan myös tunnistaa, kehittää ja parantaa uuden työntekijän aiempaa osaamista sekä mahdollisesti myös soveltaa sitä uudessa työssä (Kupias & Peltola 2009, 20).

Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan velvollisuus huolehtia työntekijän asianmukaisesta perehdyttämisestä, sekä opettaa uudelle työntekijälle työtehtävät sekä työpaikan pelisäännöt ja käytänteet. Perehdytys onkin organisaatiolle yksi kalleimmista, mutta myös tärkeimmistä prosesseista. (Eklund 2018, 25.). Kun uudet rekrytoidut työntekijät aloittavat työt uudessa organisaatiossa, pyrkimyksenä on saada heidät oppimaan toimenkuvansa sekä sopeutumaan työyhteisöön. Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia edellä mainittuja tehtäviä. (Eklund 2018, 25; Joki 2018, 111.)

Jotta perehdytys onnistuu, vaatii se organisaatiolta merkittävästi resursseja. Se saattaa jopa hetkellisesti laskea yrityksen tehokkuutta. Tehokkuuden laskuun voidaan kuitenkin vaikuttaa hyvin suunnitellulla ja toteutetulla perehdytyksellä. (Eklund 2018, 32.) Onnistunut perehdytys on pitkä ja aikaa vievä prosessi, mutta maksaa itsensä takaisin, kun uusi työntekijä on kykeneväinen työskentelemään itsenäisesti ilman muiden ohjausta (Joki 2018, 11). Perehdytyksen epäonnistuessa on riski, että työntekijä ei pääse osaksi työyhteisöä tai sisään työtehtäväänsä, mikä saattaa johtaa irtisanoutumiseen tai irtisanomiseen (Eklund 2018, 33).

Perusteellisesti tehty perehdytys sekä hyvin hoidettu työhön opastus vaikuttavat positiivisesti uuden työntekijän mielialaan, luo turvallisuuden tunnetta ja sitouttaa työntekijää nopeammin työyhteisöön ja organisaatioon (Joki 2018, 112). Sitoutuminen on yritykselle tärkeää, sillä sitoutuneet työntekijät työskentelevät tehokkaammin ja ovat tyytyväisempiä työhönsä. Työntekijöitä on mahdollista sitouttaa hyvin tehdyn perehdytyksen ja opastuksen avulla. Kannustaminen ja positiivinen palaute auttavat yksilöitä työtehtävien oppimisessa. Näiden avulla voidaan luoda työlle merkityksellisyyttä ja arvostusta, jotka vaikuttavat työntekijän työtyytyväisyyteen positiivisesti. (Eklund 2018, 35.)

Perehdytyksen toteutustavat vaihtelevat, mutta aina tulisi osoittaa aitoa kiinnostusta uutta henkilöä sekä hänen osaamistaan kohtaan. On myös liiketoiminnan menestymisen kannalta tärkeää, että uusi työntekijä pääsee mahdollisimman pian osaksi työyhteisöä, jossa porukalla on halu yhdessä tehdä mahdollisimman hyvää tulosta mukavassa työilmapiirissä sekä haasteellisissakin ympäristöissä. (Joki 2018, 121–122.) Juutin ja Vuorelan (2015, 64) mukaan uudella työntekijällä on mahdollisuus tutustua uusiin työkavereihinsa hyvin hoidetun perehdytyksen avulla. Näin ollen sosialisointi kanssa tehty perehdytys vaikuttaa työhyvinvointiin.

Perusteellisesti hoidettu perehdytys vaikuttaa positiivisesti uuden työntekijän oppimisen nopeuteen. Se edesauttaa työntekijän myönteistä suhtautumista ja sitoutumista kyseiseen työyhteisöön sekä koko organisaatioon. Näiden lisäksi hyvin toteutetun perehdytyksen avulla voidaan luoda luonnolliset suhteet työkavereiden ja esimiehen välille, vähennetään yleistä jännittyneisyyttä sekä tehdään työympäristö tutummaksi. (Juuti & Vuorela 2015, 64.) Työntekijä, joka on sitoutunut, on tyytyväisempi työhönsä sekä tehokkaampi. Tästä syystä on tärkeää, että työnantaja pystyy tunnistamaan perehdytyksen merkityksen, mikäli haluaa pitää kiinni parhaista työntekijöistään. (Eklund 2018, 35.)

Työntekijän saapuessa uuteen työpaikkaan, on häneen kulunut merkittävä osa rekrytointiin käytettävistä resursseista. Kunnollisen perehdytyksen avulla voidaan varmistaa, että työntekijään tehdyt taloudelliset sijoitukset tulevat kannattaviksi. Työn tekemisen tehokas oppiminen ja työyhteisössä paikan saavuttaminen ovat merkittäviä tekijöitä työntekijän motivaatiolle ja sopeutumiselle sekä yrityksen tuottavuudelle. Epäonnistunut perehdytys saattaa johtaa siihen, että työntekijä ei pääse osaksi työyhteisöä tai hänen osaamisensa ei ole riittävällä tasolla. Suurimpana riskinä on, että työnantaja tai työntekijä irtisanoo työsopimuksen. Mikäli perehdytys epäonnistuu, tulee se kalliiksi työnantajalle. Onnistuneella perehdytyksellä puolestaan pystytään vähentämään työntekijöiden vaihtuvuutta sekä pystytään tarjoamaan työntekijälle mahdollisuus olla osa tuottavaa työyhteisöä. (Eklund 2018, 31–34).

3 Etätyön vaikutus työyhteisöön pääsemisessä

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona yritys X:lle ja pyrkimyksenä oli selvittää, kuinka etätyö on vaikuttanut työyhteisöön pääsemisessä ja minkälaisia kokemuksia uusilla työntekijöillä tästä on. Tavoitteena oli saada yritys X:lle kehitysideoita siitä, kuinka työnantaja voisi edesauttaa yksilöiden pääsemistä työyhteisöön myös etätyöaikana.

3.1 Toimeksiannon tarve ja hyödyllisyys

Maailman tilanteesta huolimatta Yritys X:llä on työmäärät säilyneet ennallaan ja jopa kasvaneet. Yritys X on siis rekrytoinut uusia työntekijöitä maailmanlaajuisen pandemian ja etätyösuosituksen aikana. Tilanne on ollut täysin uusi kohdeyritykselle. Yritys X joutui nopealla aikataululla siirtymään etätyöhön, ja etätyöskentely on aiemmin ollut ainoastaan hyvin satunnaista. Yritys X:llä ei siis aiemmin ole ollut rekrytointia ja perehdytystä etätyön aikana. Kohdeyrityksellä ei siis ole aiempaa tietoa siitä, kuinka uudet työntekijät kokevat työyhteisöön pääsemisen etätyöaikana.

Työyhteisöön kuulumisen vaikuttaa merkittävästi työntekijän viihtymiseen työssä ja sitä kautta työhön sitoutumiseen. Näistä syistä on ollut tarpeellista selvittää työntekijöiden kokemuksia sekä saada myös kehitysideoita tulevaisuutta varten.

Yritys X on ollut ensimmäistä kertaa tilanteessa, jossa etätyön aikana on suoritettu rekrytointi ja perehdytys. On kuitenkin selvää, että nämä eivät ole olleet viimeisiä kertoja, sillä etätyö on edelleenkin suuri osa yritys X:n arkipäivää. Opinnäytetyön tuloksien ja analysoinnin perusteella luotiin yritys X:lle ohjeistus, joita voidaan hyödyntää heti seuraavassa rekrytoinnissa ja perehdytyksessä. Opinnäytetyöstä saatiin kohdeyritykselle lukusia kehitysehdotuksia sekä tietoa, mitä ei aiemmin ole yrityksen tiedossa ollut. Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia on mahdollista hyödyntää kohdeyrityksessä kyseisessä yksikössä, mutta myös muissa yksiköissä ja yrityksissä.

3.2 Valikoitunut menetelmä, työn eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä käytetty menetelmä oli kvantitatiivinen kyselytutkimus, jossa etätöaikana aloittaneille työntekijöille lähetettiin kyselylomake täytettäväksi. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla.

Tutkimuksesta oli tehtävä mahdollisimman luotettava. Luotettavuutta tulee arvioida, siihen tulee kiinnittää huomioita työn suunnittelussa sekä toteutuksessa. Luotettavuuteen ei voi jälkikäteen enää vaikuttaa. (Kananen 2010, 68.) Luotettavuutta voidaan tutkimuksessa arvioida esimerkiksi reliabiliteetin ja validiteetin avulla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136).

Reliabiliteetin eli luotettavuuden avulla voidaan tarkastella tutkimustulosten pysyvyyttä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että toistuvatko tutkimuksen tulokset, jos tutkimus toistettaisiin uudelleen samanlaisena samoilla koehenkilöillä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186). Työn luotettavuuteen vaikuttaa lisäksi tutkimuksessa kerätyn ja käytetyn aineiston laatu (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185). Tämän opinnäytetyön luotettavuus pyrittiin varmistamaan työn suunnitelmasta johtopäätöksiin asti.

Validiteetilla eli pätevyydellä puolestaan tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin käytetty tutkimusmenetelmä mittaa kyseisen ilmiön ominaisuuksia (Tilastokeskus 2021). Opinnäytetyön validiteetti on hyvä, sillä työn kaikissa vaiheissa toimintatavoilla on tähdätty tutkimusongelman ratkaisemiseen tutkimuskysymysten vastaamisen kautta. Opinnäytetyöstä saatujen tuloksien avulla pystyttiin vastaamaan kaikkiin alussa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tämän ansiosta voidaan todeta, että opinnäytetyössä on pystytty selvittämään olennaisia asioita ja työ on luotettava.

Työn luotettavuutta tukee myös työssä käytetty kirjallisuus, sillä kirjallisuutta on laajasti ja monipuolisesti. Luotettavuutta pystyttiin lisäämään sähköisten lähteiden avulla. Sähköiset lähteet valittiin niin, että lähteessä esitetty tieto on pystytty muiden artikkeleiden avulla varmistamaan paikkaansa pitäväksi. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää myös se, että samasta aiheesta löytyy aiempiakin tutkimuksia. Näitä tutkimuksia on voitu hyödyntää vertailukohteena ja tutkimuksista saatu tieto on yhteneväistä.

Opinnäytetyötä tehdessä ei tullut vastaan eettisiä ongelmia. Työ on pyritty toteuttamaan niin eettisesti kuin mahdollista. Työssä esitettyjen tietojen sekä sisällön perustana on ollut avoin palaute sekä rehelliset ja suorat vastaukset. Kyselytutkimukseen vastanneille työntekijöille ilmoitettiin heti, että kyselyyn vastataan anonyymisti. Työntekijöiden vastauksien pitäminen anonyymina oli yksi oleellisimmista tekijöistä. Koen, että vastauksien ollessa anonyymeja, työntekijät ovat voineet vastata kysymyksiin avoimesti ja rehellisesti. Myös tämä lisää työn eettisyyttä ja luotettavuutta.

3.3 Kyselylomakkeen toteutus

Työssä hyödynnetty kyselylomake toteutettiin Webropol- kyselynä (Liite 2) syksyllä 2022. Kysely lähetettiin kaikille kymmenelle kohderyhmän osallisille ja jokainen kohderyhmästä vastasi kyselyyn. Kysely lähetettiin nettilinkkinä, jotta kyselyyn vastaajat eivät ole tunnistettavissa. Kysely suoritettiin anonyymina, jotta kohderyhmän henkilöt pystyivät vastaamaan kyselytutkimukseen täysin rehellisesti. Uskon, että anonymiteetin ansiosta kyselystä saadut vastaukset ovat totuudenmukaisempia. Näin ollen kyselystä saadut vastaukset ovat kohdeyritykselle hyödyllisempiä.

Kyselylomake muodostui monivalintakysymyksistä, joissa käsiteltiin opinnäytetyön kannalta oleellisia kysymyksiä. Kysymykset yhdistyvät opinnäytetyön teoriaosuudessa esitettyihin aiheisiin. Monivalintakysymyksien avulla pyrittiin saavuttamaan laajalti tietoa työntekijöiden kokemuksista ja tuntemuksista työyhteisöön pääsemisestä. Lisäksi monivalintakysymyksillä haluttiin selvittää työntekijöiden kokemuksia oman tiimensä yhteisöön pääsemisestä, tunsivatko he itsensä tervetulleeksi sekä vuorovaikutuksesta työkavereiden kanssa.

Monivalintakysymyksien lisäksi kyselytutkimuksessa oli avoimia kysymyksiä, jotta kyselystä olisi mahdollista saada laajempaa ja syvällisempää tietoa. Avoimien kysymyksien avulla selvitettiin työntekijöiden kehitysehdotuksia siitä, kuinka työnantaja ja kollegat voisivat edesauttaa työyhteisöön pääsemistä. Näitä tietoja ei olisi saavutettu pelkkien monivalintakysymysten avulla, joten avoimet kysymykset olivat erittäin tärkeä osa kyselytutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimus oli opinnäytetyötä laatiessa hyvä valinta, sillä sen avulla on mahdollista kerätä laajaa tutkimusaineistoa useilta ihmisiltä ja kyselytutkimuksessa on hyvä mahdollisuus kysyä lukuisia asioita.

4 Opinnäytetyöstä saadut tulokset ja kehitysideat

Opinnäytetyössä suoritetusta kyselytutkimuksesta saatiin tavoiteltu määrä vastauksia. Kyselytutkimuksen linkki lähetettiin jokaiselle kymmenelle kohderyhmässä ja jokainen kohderyhmästä vastasi kyselyyn. Kyselyn vastausprosentti oli siis 100 %, mikä oli alkuperäinen tavoite. Kyselytutkimukseen vastanneet henkilöt ovat kohdeyrityksessä työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat aloittaneet yrityksessä etätyöskentelyn aikana. Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tuloksista ei pystytä yksilöimään yksittäisiä henkilöitä ja kaikkia kyselyn vastauksia on käsitelty luottamuksellisesti ja anonymisti.

4.1 Työntekijöiden taustat

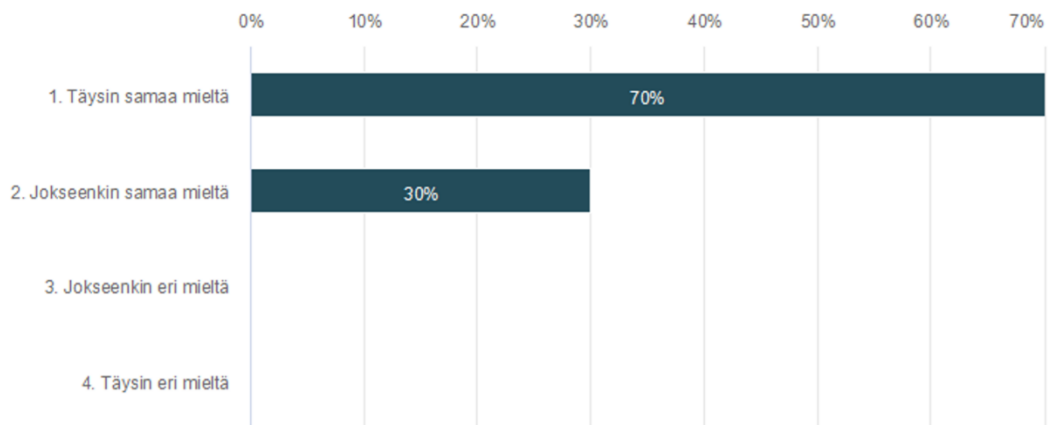
Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa kartoitettiin hieman työntekijöiden taustoja. Lomakkeessa ei kysytty tietoja, joista työntekijöiden vastauksia voidaan tunnistaa. Taustojen selvittämisen tarkoituksena on, että vastauksia voidaan tutkia myös sen perusteella, kuinka kauan työntekijät ovat työskennelleet yrityksessä ja ovatko he aiemmin tehneet etätöitä.

Kyselytutkimuksen mukaan 40 % vastaajista on työskennellyt kohdeyrityksessä 7–9 kuukautta, 30 % on työskennellyt 12–14 kuukautta ja loput 30 % on työskennellyt 16–18 kuukautta. Kaikki työntekijät ovat siis työskennelleet vähintään 7–9 kuukautta kohdeyrityksessä ja on mielestäni riittävän pitkä aika, jotta voi arvioida esimerkiksi omaa työyhteisöön kuulumista. Alle puolet eli 40 % vastaajista on aiemmissa työpaikoissa tehnyt etätöitä ja 60 % vastaajista kertoi, että ei ole tehnyt aiemmin etätöitä. Eli suurimmalle osalle vastaajista tämä on ensimmäinen työpaikka, jossa on tehnyt etätöitä.

4.2 Työntekijöiden kokemukset

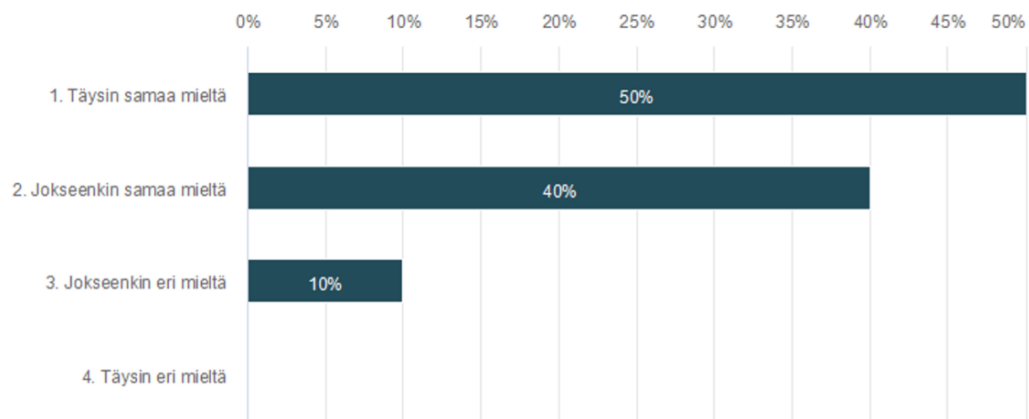
Kyselylomakkeen toisessa osiossa kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia työyhteisöön pääsemisestä. Kyselyllä haluttiin selvittää ovatko työntekijät kokeneet itsensä tervetulleiksi kohdeyritykseen sekä omaan tiimiinsä ja ovatko he päässeet hyvin osaksi työyhteisöä. Tämän lisäksi tässä osiossa kartoitettiin vuorovaikutuksen määrää ja laatua työkavereiden kanssa. Vastauksista ilmeni, että pääasiassa työntekijät ovat kokeneet päässeensä hyvin työyhteisöön ja omiin tiimeihinsä sekä kokeneet olonsa tervetulleeksi.

Kyselytutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka tervetulleeksi työntekijät ovat kokeneet olonsa työyhteisössä. Tervetulleeksi tunteminen kertoo ensivaikutelmasta, jonka työyhteisö voi luoda uudelle työntekijälle. Kyselytutkimuksesta saaduista vastauksista muodostetusta Kuviosta 1 nähdään, että 70 % vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että on tuntenut itsensä tervetulleeksi osaksi työyhteisöä. Loput 30 % vastaajista on valinnut toiseksi parhaan vaihtoehdon eli jokseenkin samaa mieltä. Tutkimuksen mukaan työyhteisö on siis pystynyt luomaan uudelle työntekijälle hyvän ensivaikutelman työyhteisöstä sekä tervetulleen olon.



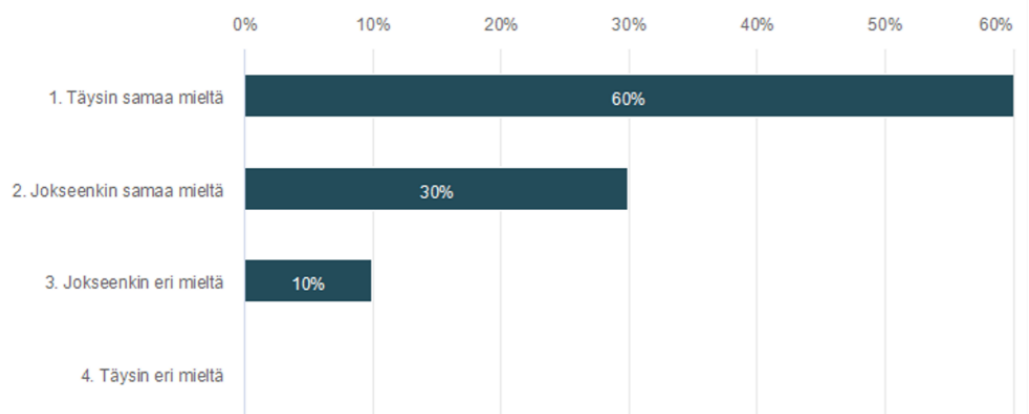
Kuvio 1 Tunnen itseni tervetulleeksi työyhteisöön.

Työntekijöiden kokemuksia haluttiin saada myös siitä, kuinka he ovat päässeet osaksi työyhteisöä. Tässä ei ole kysymys enää pelkästä ensivaikutelmasta vaan siitä, kuinka hyvin työntekijä kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta uuden työyhteisön kanssa. Kuten Kuviosta 2 ilmenee, puolet vastaajista ovat valinneet vastausvaihtoehdon parhaan vastausvaihtoehdon, täysin samaa mieltä. Puolet kyselyyn vastaajista siis tuntee täysin päässeensä osaksi työyhteisöä. Tämän kysymyksen vastauksissa oli enemmän hajontaa, kuin aiemmassa kysymyksessä, jossa tarkasteltiin tervetulleeksi kokemisen tunnetta. Tästä voidaan siis päätellä, että työntekijät kokevat olleensa tervetullut, mutta varsinaisesti työyhteisöön kuulumisen on ollut haastavampaa. 40 % vastaajista on ollut jokseenkin samaa mieltä ja 10 % jokseenkin eri mieltä. Kokonaisuudessaan työntekijät ovat kuitenkin kokeneet päässeensä hyvin osaksi työyhteisöä.



Kuvio 2 Tunnen päässeeni osaksi työyhteisöä.

Kohdeorganisaation kyseisen osaston suuri työyhteisö koostuu neljästä pienemmästä tiimistä. Sen lisäksi, että työssä kartoitettiin suureen työyhteisöön pääsyä, haluttiin tutkia myös pienempiin tiimeihin osaksi pääsyä. Kyselytutkimuksen mukaan 60 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä siitä, että ovat päässeet osaksi omaa tiimiään. 30 % oli jokseenkin samaa mieltä ja loput 10 % jokseenkin eri mieltä. (Kuvio 3.) Tästä voidaan siis päätellä, että työntekijät ovat kokeneet pienempään tiimiin pääsemisen helpommaksi kuin suureen työyhteisöön. Tämä on yleistä etenkin suurissa organisaatioissa. Pienemmät tiimit helpottavat työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja auttavat pääsemään osaksi myös suurempaa työyhteisöä.

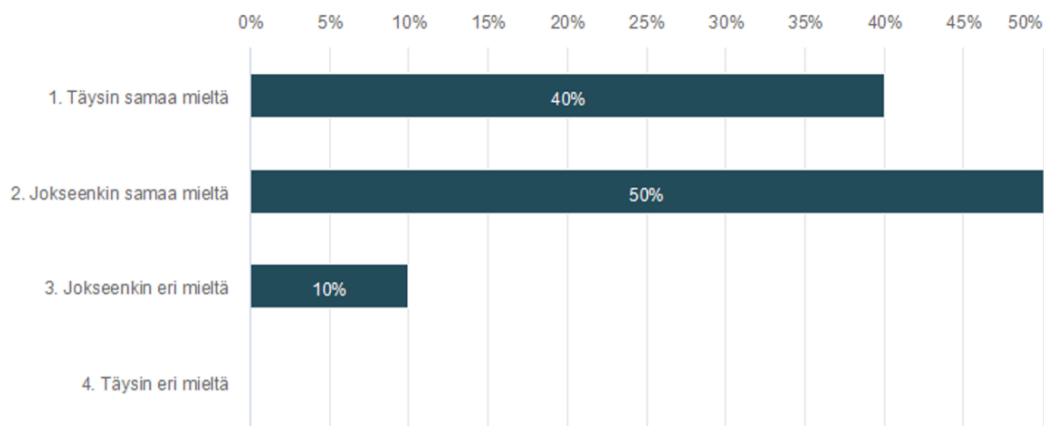


Kuvio 3 Tunnen päässeeni osaksi tiimiäni.

Vuorovaikutus työkavereiden välillä on yksi toimivan työyhteisön kulmakivistä ja vuorovaikutus edesauttaa uusia työntekijöitä työyhteisöön pääsemisessä. Kyselyssä haluttiin myös selvittää vuorovaikutuksen määrää työyhteisössä etätyöaikana työkavereiden kanssa ja etenkin sitä, kokevatko uudet työntekijät sen riittäväksi.

Kyselyn kysymykseen ”Koen, että minulla on hyvä vuorovaikutus työkavereideni kanssa” puolelta eli 50 % vastasi täysin samaa mieltä. Samaan kysymykseen 40 % vastasi jokseenkin samaa mieltä ja loput 10 % vastasi jokseenkin eri mieltä.

Seuraavassa kysymyksessä (Kuvio 4) tiedusteltiin työntekijöiden kokemuksia siitä, onko heidän mielestään vuorovaikutuksen määrä siis riittävä. 40 % oli täysin samaa mieltä siitä, että kokee vuorovaikutuksen määrän riittäväksi. 50 % oli jokseenkin samaa mieltä ja 10 % jokseenkin eri mieltä. Kyselytutkimuksen perusteella voidaan siis todeta, että vuorovaikutuksen määrässä voisi olla parantamisen varaa ja työntekijät eivät koe sitä täysin riittäväksi. Tämä onkin tehdyn kyselyn perusteella ollut yksi etätyön aiheuttamista suurimmista haasteista. Kyselyn avoimista kysymyksistä kävi ilmi, että etätyö on kaikkien työntekijöiden mielestä vaikuttanut vuorovaikutuksen määrään ja laatuun.



Kuvio 4 Koen vuorovaikutuksen määrän riittäväksi.

4.3 Avoimet kysymykset ja kehitysehdotukset

Kyselytutkimuksessa haluttiin saada kirjallisia vastauksia, jossa työntekijät voivat kertoa kokemuksistaan siitä, miten etätö on vaikuttanut työyhteisöön pääsemisessä. Avoimilla kysymyksillä haluttiin selvittää työntekijöiden kehitysideoita, joiden avulla kohdeyritys voisi jatkossa edesauttaa entistä paremmin uusien työntekijöiden työyhteisöön pääsemisessä. Avoimien kysymyksiä avulla kerättiin työntekijöiden ajatuksia siitä, mitä konkreettisia toimia työnantaja sekä kollegat voisivat tehdä työyhteisöön pääsemisen edistämiseksi. Avoimien kysymyksiä avulla työstä saatiin huomattavasti syvällisempää ja monipuolisempää tietoa. Kyselytutkimuksen mukaan kohdeyrityksessä on hoidettu asiat hyvin ja työntekijät ovat pääasiassa tyytyväisiä. Aina on kuitenkin mahdollisuus kehittää toimintatapoja ja edesauttaa työyhteisöön kuulumisen tunnetta entisestään.

Tehdyn kyselytutkimuksen perusteella suurin osa vastaajista oli kirjoittanut päässeensä melko hyvin osaksi työyhteisöä. Vastauksissa toistui lämmin vastaanotto sekä positiivinen asenne uusia työntekijöitä kohtaan. Esiin nostettiin myös kattava perehdytys, jossa työn lisäksi tutustuttiin myös organisaation kulttuuriin sekä arvoihin. Nämä tekijät olivat edistäneet työntekijöiden työyhteisöön pääsyä.

Useassa vastauksessa kuitenkin kävi ilmi, etteivät kaikki työntekijät kokeneet päässeensä täysin osaksi työyhteisöä ja parantamisen varaa löytyy. Nämäkin vastaukset olivat yhteneväisiä toistensa kanssa ja niissä oli mainittu, että etätöskentelyn vuoksi eivät edelleenkään tunne kaikkia kollegoita tai ei edes ole vielä jutellut kaikkien työkavereiden kanssa. Tämä tietysti vaikuttaa työyhteisöön pääsemiseen. Työntekijöillä on tunne, että kuuluu vähemmän työyhteisöön, kuin aiemmin aloittaneet työkaverit.

Avoimien kysymyksiä avulla kartoitettiin myös sitä, ovatko työntekijät kokeneet työyhteisöön pääsemisen erilaiseksi etätöön vuoksi ja millä tavoin. Kaikissa vastauksissa kävi ilmi, että työntekijät ovat kokeneet etätöön muuttaneen työyhteisöön pääsyä. Vastauksissa toistuivat vähäisempi vuorovaikutus työkavereiden kanssa ja kun sekin on kaikki verkkoyhteyksiä välityksellä, on työyhteisöön pääseminen kestänyt tavallista kauemmin. Monesta työntekijän vastauksesta nousi esiin se, että ei tunne työkavereitaan. Työntekijät ovat kokeneet vaikeaksi, kun ei tapaa työkavereita kasvotusten ja tunteminen perustuu vain profiilikuvaan sekä työkaverin kirjoittamiin viesteihin. Muutamassa vastauksessa toistui myös se, että kynnys jutella työkavereiden kanssa kasvaa ja juttelu koostuu pelkästään työasioista. Kun keskustelu keskittyy pelkästään työasioihin, ei työkavereihin synny rentoa ja avointa suhdetta. Myös avun pyytämisen kynnys kasvaa, kun joutuu erikseen esimerkiksi soittamaan työkaverille.

”Etätyöstä johtuen mielikuva kollegoista saattaa muodostua vain Teams- keskusteluiden ja profiilikuvan varaan. Se mitä kasvokkain taukokuoneessa ja ruokailuissa pääsee jutustelemaan ja todella tuntemaan olonsa osaksi porukkaa, jää etätyössä puuttumaan. Suurimman osan kanssa et juttele mitään, tai jos juttelet, se on vain täysin työhön liittyvää ja yleensä yhteyttä otetaan, jos uutena työntekijänä olet tehnyt virheen ja kollega tulee sen korjaamaan. Tällöin olo on enemmänkin se, että sinuun ollaan yhteydessä vain, kun olet mokannut, eikä kollegat sen enempää tule Teamssissa juttelemaan esimerkiksi kysyäkseen miten uusi työ on lähtenyt rullaamaan. Se antaa aika ajoin negatiivisen tunnelman työyhteisöön pääsyä ajatellen.”

Kyselyssä kysyttiin myös, mitä työntekijät olisivat itse kaivanneet, jotta olisivat kokeneet työyhteisöön pääsemisen helpommaksi. Hieman alle puolet vastaajista kertoi olleensa täysin tyytyväisiä eivätkä osanneet kertoa, mitä olisivat toivoneet lisää. Tämä kertoo siitä, että Yritys X:ssä on hoidettu uusien työntekijöiden aloituksessa asiat pääasiassa todella hyvin. Myös työntekijöiden luonteet sekä aiemmat kokemukset ja vertailukohteet vaikuttavat paljon siihen, kuinka yksilöt kokevat tietyt asiat. Muun muassa nämä seikat selittävät tutkimuksessa saatuja toisistaan eriäviä vastauksia.

Puolissa vastauksissa oli puolestaan kirjoitettu, mitä työntekijät olisivat itse toivoneet lisäksi. Monessa vastauksessa olisi toivottu sen sijasta, että uusi työntekijä esittelee itsensä tiiminsä jäsenille, olisivat myös tiimin jäsenet kertoneet hieman itsestään. Vastauksissa toivottiin myös kollegoiden esittäytymistä. Esimerkkinä; kun kollega tulee ensimmäistä kertaa kysymään työasiasta Teamisin välityksellä, voisi hän alkuun esitellä itsensä ja toivottaa uuden työntekijän tervetulleeksi töihin. Vastaajien mukaan, uutena työntekijänä on ollut vaikea ymmärtää, onko häneen yhteydessä ollut henkilö samassa tiimissä tai edes samassa työtehtävässä, kun ei ole kokonaiskuvaa työyhteisöstä tai työkavereista. Tämä on pieni ele kollegalta, mutta edistäisi ehdottomasti uuden työntekijän työyhteisöön pääsyä. Myös esihenkilön roolia korostettiin ja toivottiin esihenkilöiden suunnalta enemmän aktiivisuutta.

”Esihenkilön puolelta enemmän kontaktia suuntaani ja kuulumisien kyselyä.”

”Mielestäni oma työnantajani on hoitanut asian mahdollisimman hyvin. Koulutus toimi hyvin virtuaalisesti, työn aloitus ja kaikki siihen liittyvät asiat oli tarkkaan mietitty ja avun saannista oli huolehdittu.”

”Olisin kaivannut työnantajalta selkeää suunnitelmaa uusien työntekijöiden sekä kuinka heidät toivotetaan tervetulleiksi ja saadaan hyvin sulautumaan työyhteisöön. Työnantajan olisi hyvä ohjeistaa työkavereita siinä, kuinka otetaan uudet työntekijät vastaan ja kuinka voimme vaikuttaa uuden työntekijän kokemukseen työyhteisöstämme.”

” Esimiehen aloite ja suunnan näyttäminen on isoimmassa roolissa alkumetreillä.”

Sen lisäksi, että kyselytutkimuksessa kysyttiin kehitysehdotuksia työnantajalle, kysyttiin myös, mitä kollegat voisivat tehdä edistääkseen työyhteisöön pääsyä. Kyselytutkimuksen vastauksista saatiin paljon kehitysehdotuksia, mitä kollegat voisivat tehdä auttaakseen uusia työyhteisöön pääsemisessä. Vastauksissa toistuivat uteliaampi ja avoimempi asenne työntekijöitä kohtaan, enemmän vuorovaikutusta uusien kanssa, työkavereille esittäytyminen sekä avun tarjoaminen. Työnantajalla on mahdollisuus kehittää myös kollegoiden vastaanottoa uusia työntekijöitä kohtaan. Yhteiset linjaukset ja ohjeistukset nykyisille työntekijöille auttaisivat myös kollegoita kohtaamaan uudet työntekijät.

” Huomasin uutena työntekijänä seuraavanlaisen ilmiön: kollega laittaa Teamsin kautta viestiä, että on huomannut minun tehneeni virheen. En ole koskaan aiemmin jutellut kyseisen työkaverin kanssa ja hän aloittaa keskustelun virheen kertomisella. On toki täysin ymmärrettävää, että virheestä tulee huomauttaa. Olisi kuitenkin vähintäänkin kohteliasta, että voisi ensin esimerkiksi kertoa kuka on ja toivottaa tervetulleeksi työhön. Tuntuu todella tökeröltä, kun kollegan kanssa ensimmäinen keskustelu on virheen läpikäyminen eikä olla edes esittäydytty. Tämä on mielestäni ehdottomasti sellainen asia, johon esihenkilöiden kannattaisi puuttua ja ohjeistaa työntekijöitä. Ei vaadi paljoa aikaa kirjoittaa tervehdystä ja toivottaa tervetulleeksi taloon. Tämä pieni ele muuttaisi heti kokemusta työyhteisöstä ja siihen pääsemiseen.”

” Kollegat voisivat olla uteliaampia ja avoimempia uudesta työntekijästä. Kollegan tarjoama apu ja vinkit tuovat myös yhteenkuuluvuutta.”

”Perus käytöstavat huomioon vaikkei kasvokkain tarvitsisi kollegaa kohdata. Aktiivisuus ja oma-aloitteinen sekä reipas asenne uusia kohtaan. Aika paljon olen kohdannut turhautuneisuutta ja ”arvostelua” uusien alkutaipaleella, kun virheitä luonnollisesti tulee ja apua tarvitsee paljon. Turhautuneisuuden aistii helposti, jos Teamssissa viestit töksäytetään tai soitettaessa asia kerrotaan kiireellä vähän sinne päin. Armoa ja kärsivällisyyttä tarvitaan myös kollegoilta.”

Kyselyssä tiedusteltiin työntekijöiltä kehitysideoita kohdeyritykselle. Millaisia konkreettisia toimia työnantaja voisi tehdä, jotta työyhteisöön pääseminen olisi mahdollisimman helppoa etätyöaikana. Jokaisella kyselytutkimukseen vastanneista oli esittää kehitysehdotuksia siitä, miten kohdeyritys voisi jatkossa entistä paremmin edistää uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lähes kaikissa vastauksissa nousi esille toive organisaation järjestämästä yhteisestä ajasta. Toivottiin sekä työ- että vapaa-ajan tekemistä, niin kasvotusten kuin myös etänä. Tämän Yritys X:n kehityskohteeksi nousi esihenkilöiden aktiivisuus uusia työntekijöitä kohtaan. Useammassa vastauksessa nostettiin esille, että esihenkilöiden tulisi ainakin alkuun pitää enemmän yhteyttä uusiin työntekijöihin ja tukea enemmän työn aloituksessa.

” Työnantaja voisi järjestää etäyhteyksien välityksellä olevia kahvihetkiä, jossa esimerkiksi kahvitauko vietettäisiin yhdessä kollegoihin tutustuessa. Nämä olisi hyvä olla työnantajan puolesta organisoituja, jotta ne varmasti toteutuisivat. Kahvihetkiä voisi olla koko tiimin kesken, mutta myös pienemmissä ryhmissä, jotta tutustuminen olisi helpompaa.”

”Työnantaja voisi laatia tarkan suunnitelman, miten uusien työntekijöiden tuloon valmistaudutaan. Ensinnäkin olisi tärkeää, että kaikki kollegat tietävät, ketkä aloittavat ja milloin. Mielestäni työnantaja voisi kannustaa kollegoita rohkeasti tutustumaan uusiin työntekijöihin ja olla heidän tukena. Työnantaja voisi myös järjestää heti esimerkiksi ensimmäisenä päivänä verkkoyhteyksien välityksellä palaverin, jossa uusi työntekijä pääsee tutustumaan esimerkiksi omaan tiimiinsä. Koen, että pääsin kyllä usein itse esittäytymään ja kertomaan itsestäni, mutta olisi ollut kiva myös kuulla kollegoiden esittelyt. Työnantaja voisi siis pyytää jokaista esittäytymään ja kertomaan jotain itsestään. Näin työyhteisöön olisi huomattavasti helpompi sulautua. ”

”Jos ensi kohtaaminen tapahtuu Teamsin kautta, tähän voisi myös hieman puuttua ja ohjeistaa.

Esimerkki miten itse kohtasin usean kollegani ensimmäistä kertaa Teamsin välityksellä: ”Moi, asiakas X:n vakuutus voimaansaattettu virheellisin tiedoin. Korjasin ja suljin tehtävän. Oli sinun tekemä niin tiedoksi sen takia”.

Kun viestittely on täysin omien virheiden pohjalta eikä ole välttämättä koskaan edes kohdattu tai vaihdettu muutamaa sanaa, tulee helposti mielikuva, että yhteisöön on vaikea päästä, kun keskusteleet työkavereiden kanssa vain, kun olet tehnyt virheitä ja osa kollegoista antaa myös oman turhautumisen näkyä aika vahvasti virheitä korjatessa.”

” Kiinnitin myös alussa uutena työntekijänä huomiota, että taukokuoneessa ”puhutaan paha” työkavereista ja jopa esihenkilöistä. Mielestäni tähän tulisi esihenkilöiden puuttua, sillä tämä ei anna kovin hyvää ensivaikutelmaa työyhteisöstä. Itselleni tuli sellainen olo, että mitäköhän minusta mahdetaan puhua, kun en itse ole paikalla taukokuoneesta. Tämän kaltainen pahan puhuminen tai toisten virheistä keskustelu työporukassa ei luo tunnetta, että työyhteisöön olisi helppo päästä mukaan.”

” Tämän lisäksi perehdytykseen olisi hyvä jo itsessään sisältyä enemmän työyhteisöön tutustumista sekä työkavereiden kanssa kommunikointia. Perehdytyksessä oli muutaman kerran vierihavainnointia, jossa pääsi katsomaan kollegan työskentelyä etäyhteyden välityksellä. Näitä vierihavainnoiteja voisi olla reilusti enemmän ja niissä olisi hyvä, jos alkuun olisi varattu aikaa pienelle tutustumiselle. Kun pääsee tutustumaan kollegaan ja juttelemaan myös työasioiden ulkopuolisista asioista, on helpompi päästä työyhteisöön. Olisi hyvä, kun vierihavainnoiteja olisi eri työkavereiden kanssa, jotta pääsisi juttelemaan ja tutustumaan useampaan työkaveriin. ”

Kyselytutkimuksen vastauksien ja kehitysideoiden pohjalta saatiin luotua toimeksiantajayritykselle ohjeistus siitä, kuinka työntekijöiden työyhteisöön sopeutumista voidaan jatkossa tukea ja edistää entistäkin paremmin. Ohjeistus pohjautuu suoraan kyselytutkimuksessa esitettyihin kehitysideoihin ja työntekijöiden toivomuksiin sekä niistä tehtyihin analysointeihin.

5 Ohjeistus kohdeyritykselle

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten kohdeyrityksessä aloittaneet työntekijät ovat kokeneet päässeensä osaksi työyhteisöä COVID-19 aiheuttaman etätyön aikana. Tarkoituksena oli saada kerättyä tietoa työntekijöiden kokemuksista, sekä saada kehitysideoita kohdeyritykselle, joita yritys voisi jatkossa hyödyntää. Tehdyn selvityksen avulla oli tarkoitus saada kohdeyritykselle syvällisempää ymmärrystä työntekijöiden työyhteisöön pääsemisestä sekä sen edesauttamisesta.

5.1 Opinnäytetyön johtopäätökset

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tuloksien perusteella voidaan todeta, että kohdeyrityksessä on pääasiassa hyvin hoidettu perehdytys ja työyhteisöön pääseminen on hyvällä mallilla. Kyselyyn vastanneet työntekijät ovat olleet melko tyytyväisiä kohdeyrityksen toimintatapoihin. Etätyö on kuitenkin tuonut myös kohdeyritykseen omat haasteensa ja kehittämisen varaa löytyy.

Kyselyn tulokset osoittavat, että kaikkien vastaajien mielestä etätyö on tehnyt työyhteisön pääsemisen haastavammaksi. Etätyön koetaan vähentäneen vuorovaikusta työkavereihin. Myös vuorovaikutuksen ollessa vain verkkoyhteyksien välillä, on se koettu haasteena työkavereihin tutustumisessa sekä työyhteisöön kuulumisessa. Vastauksissa kävi ilmi, että jopa vuoden työskentelyn jälkeen eivät kaikki tunne työkavereitaan ja ovat saattaneet nähdä heitä vain muutamia kertoja.

Kyselytutkimuksen avulla löydettiin lukuisia ehdotuksia siitä, kuinka kollegat sekä työnantaja voisivat edistää uusien työkavereiden työyhteisöön pääsyä. Kollegoiden osalta uudet työntekijät toivoivat avoimempaa, kiinnostuneempaa ja aloitteentekevää vastaanottoa. Vastauksien perusteella kollegoiden pienet eleet, kuten esimerkiksi tervetulleeksi toivottaminen tai kuulumisten kyseleminen muuttaisivat paljon käsitystä työyhteisöstä sekä helpottaisi siihen kuulumisen tunnetta. Kyselyn perusteella nykyisten työkavereiden asenteessa ja uusien työkavereiden vastaanottamisessa on jonkin verran parantamisen varaa. Tämä ei suoranaisesti ole toimeksiantajayrityksen käsissä, mutta työnantajan yhteisillä ohjeistuksilla ja vinkeillä voitaisiin parantaa myös sitä, kuinka kollegat ottavat uudet työntekijät vastaan.

Työnantajalle suunnatut kehitysideat pohjautuivat pitkälti työyhteisön jäsenien yhteisen ajan organisoimiseen sekä nykyisten työntekijöiden ohjeistamiseen ja kannustamiseen uusiin työntekijöihin tutustumisessa. Monissa kyselyn vastauksissa toivottiin myös aktiivisempaa otetta esihenkilöiltä. Esihenkilöiden toivottiin olevan enemmän yhteydessä uusiin työntekijöihin varsinkin työsuhteen alkutaipaleella.

Työn tuloksien perusteella sopeutuminen työyhteisöön on monen tekijän summa, ja yksilöt kokevat asiat hyvin eri tavoin. Työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteeseen vaikuttaa muun muassa perehdytys, sekä uusien että vanhojen työntekijöiden asenne ja ominaisuudet sekä organisaation toimintatavat. Pienien toimien avulla melko hyvä työyhteisöön pääseminen voitaisiin kehittää erinomaiseksi. Näitä toimia ovat esimerkiksi vuorovaikutuksen lisääminen kollegoiden kanssa perehdytysvaiheessa sekä työnantajan organisoimat etäkahvihetket.

5.2 Suositukset toimeksiantajalle

Työstä saatujen tulosten sekä analysoinnin perusteella on laadittu kohdeyritykselle ohjeistus suosituksista, joita hyödyntämällä yritys voisi entistä paremmin tukea uusien työntekijöiden työyhteisöön pääsyä. Selvityksen mukaan kohdeyrityksessä on moni asia kohdillaan, mutta kehitettävääkin löytyi. Uusien aloittavien työntekijöiden mielikuvat kyseisestä organisaatiosta koostuvat omien henkilökohtaisten kokemusten kautta (Eklund 2018, 43). Tästä syystä uusien työntekijöiden ensimmäisetkin kokemukset kohdeyrityksessä ovat erityisen tärkeitä ja luovat pohjan käsitykselle organisaatiosta.

Tärkeimmät suositukset toimeksiantajalle ovat ohjeistuksen luominen nykyisille työntekijöille siitä, kuinka työntekijät otetaan vastaan sekä yhteisen ajan organisoiminen. Vastauksissa toistui nykyisten työntekijöiden kohtaamisen merkitys ja heidän ohjeistamiseen saatiin lukuisia kehitysideoita. Työkavereilta toivottiin itsensä esittelyä, kun on ensimmäistä kertaa yhteydessä uuteen työkaveriin. Heiltä toivottiin myös ymmärrystä oppimisvaiheessa, kärsivällisyyttä sekä avointa ja positiivista vastaanottoa. Ohjeistus yhteisen ajan organisoimisesta ohjeistettiin etäkahvihetkien järjestämisellä sekä yhteisen vapaa-ajan järjestämisellä. Yhteinen aika uusien ja nykyisten työntekijöiden välillä koettiin yhdeksi tärkeimmäksi seikaksi työyhteisöön pääsemisessä. Toimeksiantajalle laadittu ohjeistus löytyy kokonaisuudessaan opinnäytetyön liitteistä.

6 Yhteenvedo ja pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten COVID-19 aiheuttama etätyö vaikuttaa uusien työntekijöiden työyhteisöön pääsemisessä. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka työntekijät ovat päässeet työyhteisöön etätyöaikana, miten etätyö on vaikuttanut vuorovaikutukseen ja miten työyhteisöön pääsyä voitaisiin edesauttaa kollegoiden ja työnantajan toimesta. Työn avulla pyrittiin löytämään toimeksiantajayritykselle kehitysideoita, miten työnantaja voisi tulevaisuudessa edesauttaa uusien työntekijöiden työyhteisöön pääsyä entistäkin paremmin.

Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselytutkimus ja sen kohderyhmänä olivat toimeksiantajayrityksen työntekijät, jotka ovat aloittaneet työskentelyn yrityksessä etätyöaikana. Kyselyn tulokset osoittivat, että yritys X:ssä on hoidettu uusien työntekijöiden työssä aloittaminen hyvin ja työntekijät ovat pääasiassa tyytyväisiä. Vastaajien mukaan etätyö on tuonut kuitenkin erilaisia haasteita. Vaikka työntekijät ovatkin melko tyytyväisiä, kehityskohteita nousi kuitenkin esille.

Opinnäytetyössä oli useampi tutkimuskysymys. Työn tutkimuskysymykset olivat: ”Miten uudet työntekijät ovat kokeneet etätyöskentelyn vaikutuksen työyhteisöön pääsemisessä?”, ”Miten työyhteisöön pääseminen ja siihen kuuluminen muuttuu, kun tapaakin kollegat pääasiassa vain verkkoyhteyden välityksellä?” ja ”Miten yritys voi osaltaan edesauttaa uusien työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta?” Tutkimuksesta saatujen tuloksien avulla saatiin vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiin.

Miten uudet työntekijät ovat kokeneet etätyöskentelyn vaikutuksen työyhteisöön pääsemisessä? Kyselyn perusteella työntekijät ovat kokeneet päässeensä pääasiassa hyvin työyhteisöön. Kohdeyrityksessä on hoidettu käytännön asiat hyvällä tavalla, minkä vuoksi työntekijät ovat pääpiirteittäin tyytyväisiä. Kaikkien vastanneiden mielestä etätyöskentely on kuitenkin tuonut haasteita, ja työyhteisöön sopeutuminen on ollut tavallista pidempi prosessi.

Miten yritys voi osaltaan edesauttaa työntekijän kokemukseen päästä osaksi työyhteisöä? Opinnäytetyön avulla saatiin lukuisia näkemyksiä ja kehitysedotuksia siitä, kuinka työnantaja pystyy edesauttamaan työntekijää työyhteisöön pääsyssä. Vastauksien perustana oli toivomukset työnantajan tekemistä järjestelyistä ja ohjeistuksista, joilla voitaisiin saada edistystä aikaan. Näihin lukeutui muun muassa kohdeyrityksen ohjeistus nykyisille työntekijöille uusien työntekijöiden vastaanottamisesta, yhteisen ajan ja tutustumisen organisoinnista sekä kommunikaation lisääminen perehdytysvaiheessa kollegoiden kanssa. Kyselylomakkeen vastauksien pohjalta luotiin ohjeistus toimeksiantajayritykselle. Kehitysideoissa oli muun muassa esihenkilöiden aktiivisempi yhteydenpito uusiin työntekijöihin, perehdytyksen yhteyteen enemmän vuorovaikutusta kollegoiden kanssa, työnantajan järjestämät etäkahvihetket ja vapaa-ajanvietot.

Miten työyhteisöön pääseminen ja siihen kuuluminen muuttuu, kun tapaavatkin kollegat pääasiassa verkkoyhteyksien välityksellä? Työyhteisöön pääseminen ja siihen kuuluminen on muuttunut etätöiden tuomien haasteiden vuoksi. Lähes kaikissa kyselytutkimuksesta saaduista vastauksista ilmeni, että kollegoiden tapaaminen vain verkkoyhteyksien välityksellä on vaikeuttanut työyhteisöön pääsyä. Kyselyn perusteella työkavereita ei tunneta pitkäkään ajan jälkeen, sillä vuorovaikutusta on paljon vähemmän, kuin niin sanotusti normaalissa tilanteessa.

Opinnäytetyössä saavutettiin toimeksiantajan asettamat tavoitteet, kun kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset sekä kohdeyritykselle lukuisia kehitysehdotuksia ja niistä saatiin luotua ohjeistus yritykselle. Kehitysideoiden avulla toimeksiantajayritys voi kehittää toimintaansa jatkossa. Vaikka etätösuositus ei enää ole voimassa, on etätö jäänyt suureksi osaksi yrityksen arkea. Yrityksessä on siirrytty etätöskentelystä hybridimalliin, jossa noin puolet ajasta työskennellään etänä ja puolet ajasta toimistolla.

Opinnäytetyö prosessina oli mielenkiintoinen ja se opetti sekä kehitti minua. Työssä hyödynnetyn kirjallisuuden avulla olen oppinut paljon uutta muun muassa työyhteisöstä, työhyvinvoinnista, yhteisöllisyydestä ja perehdytyksestä. Työn aikana opitut asiat teoriaosuudesta ovat auttaneet tuloksien ymmärtämisessä sekä analysoinnissa. Prosessin aikana olen kehittynyt paljon myös tiedonhankinnassa sekä oppinut tarkastelemaan eri lähteitä kriittisesti. Koen tärkeäksi verkkolähteiden lähdekriittisyyden ja digitalisaation siirtäessä yhä enemmän materiaaleja sähköisiksi, tämän merkitys korostuu. Koen myös, että työn edetessä kirjoitustaitoni ovat kehittyneet ja kirjallinen viestintäni on parantunut.

Opinnäytetyössä ilmenevät tutkimuskysymykset sekä aihe kokonaisuudessaan on ajankohtainen. Etätö on pandemian jälkeen tullut suureksi osaksi työelämää ja jäänyt pysyvästi osaksi yritys X:n arkea. Opinnäytetyön ajankohtaisuutta lisää se, että kohdeyritys rekrytoi lisää työntekijöitä etätöiden ollessa suuri osa työarkea. Kohdeyritys pystyy siis hyödyntämään työstä saatuja kehitysideoita jo seuraavan perehdytyksen yhteydessä.

Haastavaa oli pitää työ tarpeeksi tiiviinä, sillä esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunne on laaja aihe. Olen tyytyväinen työn aiheen ajankohtaisuuteen sekä työstä saatujen kehitysideoiden määrään. Olen myös tyytyväinen työn kirjallisuuden ja lähteiden määrään sekä monipuolisuuteen. Opinnäytetyötä olisi mahdollista syventää lisäämällä toiseksi tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelut sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta olisi voinut tutkia enemmän myös perehdytyksen kautta. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen opinnäytetyöhön. Työ kokonaisuudessaan oli opettavainen ja mielenkiintoinen prosessi, josta oli mahdollista oppia paljon niin teoriaa kuin myös käytännön menetelmiäkin. Uskon COVID-19 pandemian muuttaneen työelämää pysyvästi, minkä vuoksi etätöiden merkitys työyhteisöön liittymisessä tulee olemaan entistä suuremmassa roolissa.

Lähteet

Painetut lähteet:

Eklund A. 2018. Tervetuloa Meille. Helsinki: Grano

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint oy.

Heinonen, S. & Saarimaa, R. (2009). *Työelämän laadulla parempaa jaksamista: Kuinka etätyö voi auttaa?* Työ- ja elinkeinoministeriö.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu- teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus - Helsinki University Press.

Hyyppä, M. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS-kustannus.

Juuti, P. & Vuorela A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY pro.
Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishojelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia. Helsinki University Press.

Laine, K. 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Helsinki: Otava. 26–27.

Leppänen, A. & Lindström, K. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työ- terveyslaitos.

Martela, F. 2015. Valonöörit. Sisäisen motivaation käsikirja. Juva: Bookwell Oy.

Mäkisalo M., 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammi.

Paasivaara, L. & Nikkilä J., 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Paasivaara, L. 2012. Yksilöistä työyhteisöksi. Teoksessa Syväjärvi, A. & Perttula J. 2012. Johtamisen psykologia: Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS- kustannus.

Saari, J. 2011. Hyvinvointi: Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Tammi

Van Beek, I., Hu, Q., Schaudeli, W.B., Taris, T.W. & Schreurs, B.H.J. 2012. For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged and burned-out employees at work? *Applied psychology* 61 (1), 30–55.

Vartiainen, M., Kokko N. & Hakonen M. 2004. Hallitse hajautettu organisaatio. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen- strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen. Tulosta joustavalla työllä. Liettua: Talentum Pro

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books of Demand

Sähköiset lähteet:

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta R., 2022. Etätöön hyvinvointiopas. E-kirja. Bazar. (Viitattu 29.9.2022)

Etätöitä koskeva puitesopimus, <https://docplayer.fi/1015131-Etatyotakoskeva-puitesopimus.html> (Viitattu 25.10.2022)

Hanifi, R. 2013. Sosiaalinen pääoma jakautuu epätasaisesti. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_003.html (Viitattu 15.10.2022)

Joki, M. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 2018. E-kirja. Vantaa: Hansaprint. (Viitattu 29.9.2022)

Jokisaari, M., Toppinen-Manner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen J. & Vuori, J. 2011. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134848/Nuorten%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20sosialisaatio%20ty%C3%B6paikoilla%20Sosiaalisten%20suhteiden,%20hyvinvoinnin%20ja%20perehdytyksen%20merkitys.pdf?isAllowed=y&sequence=1> (Viitattu 27.10.2022)

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. E-kirja. Kauppakamaritieto. (Viitattu 12.10.2022).

Kielitoimisto, <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/yhteis%C3%B6llisyys?searchMode=all> (Viitattu 12.10.2022)

Kowtha, N. R. 2018. Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *The Journal of Training & Development*. Artikkelit. (Viitattu 27.10.2022)

Lehtonen, H. 1990. Kansalaisyhteiskunta. Mikä on yhteisö? <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/mika-on-yhteiso/> (Viitattu 25.10.2022)

Manka, M., & Manka, ML. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Alma Talent Oy. (Viitattu 19.10.2022)

Opetushallitus, <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys> (Viitattu 29.10.2022)

Ritaranta, S. 2012. Sosialisatio- kuherruskuukausi työpaikan kanssa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/sosialisatio-kuherruskuukausi-tyopaikan-kanssa/> (Viitattu 10.10.2021)

Savela, E. 2003. Ammattitaidon ylläpitäminen apteekissa- farmaseuttien ja proviisoreiden kouluttautuminen normiteorian viitekehyksessä. Väitöskirja. (Viitattu 10.10.2022)

Tilastokeskus, <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>, 2021 (Viitattu 19.8.2022)

Tilastokeskus, <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html> (Viitattu 7.10.2022)

Tradenomit, <https://www.tradenomi.fi/ajankohtaista/poikkeustila-vauhditti-etatyon-maaraa/> (Viitattu 30.10.2022)

Ohjeistus kohdeyritykselle



SUUNNITELMA

Tehdään tarkka perehdytysuunnitelma, kuinka uusien työntekijöiden tuloon etäaikana valmistaudutaan. Näin ollen puutteita ei huomata työntekijöiden jo aloitettua.

PEREHDYTYKSEEN ENEMMÄN KOMMUNIKOINTIA KOLLEGOIDEN KANSSA

Perehdytykseen lisää kommunikointia työkavereiden kanssa. Perehdytykseen on sisällytetty työkaverin työskentelyn vierihavainnointia verkkoyhteyksien välityksellä, mutta tätä enemmän perehdytykseen sekä useamman kollegan kanssa. Tähän tulee varata aikaa myös vapaalle tutustumiselle.

TUTUSTUMINEN OMAN TIIMIN KANSSA

Heti alkuun kannattaa pitää Teams- palaveri oman tiimin kanssa. Sen sijaan, että vain uusi työntekijä esittäytyisi, myös nykyiset työntekijät esittäytyvät ja kertovat lyhyesti itsestään.

TUTUSTUMINEN MUIDEN TIIMIEN KANSSA

Uudet työntekijät tulee ottaa mukaan myös muiden tiimien palavereihin. Näin työntekijät tutustuvat muiden tiimien jäseniin.

OHJEISTUS NYKYISILLE TYÖNTEKIJÖILLE

Tehdään selkeä ohjeistus nykyisille työntekijöille, kuinka uudet työntekijät otetaan vastaan. Alle on listattu muutamia kehitysideoita:

- Kun nykyinen työntekijä on yhteydessä uuteen työntekijään ensimmäisen kerran, esittele itsesi ja toivota uusi työntekijä tervetulleeksi työyhteisöön
- Ole avoin, kiinnostunut ja suhtaudu uuteen työntekijään myönteisesti
- Ole kärsivällinen kun uudet työntekijät ovat vielä oppimisvaiheessa
- Anna palautteesi ystävällisesti ja rakentavasti
- Tarjoa apua uusille työntekijöille ja kerro, missä asioissa sinulta voi kysyä apua
- Avaa keskusteluja uuden työntekijän kanssa. Voit vaikka tiedustella kuinka työt ovat lähteneet sujumaan

TYÖNANTAJAN ORGANISOIMAT ETÄKAHVIHETKET

Organisoi työntekijöille etäkahvihetkiä pienissä ryhmissä. Uusien työntekijöiden on helpompi tutustua työkavereihin pienessä porukassa.

YHTEISET VAPAA-AJAN VIETOT

Etätyöaikana olisi erityisen tärkeää, että työyhteisön kesken vietetään aikaa yhdessä epävirallisissakin merkeissä. Työajan ulkopuolella uusien työntekijöiden on helpompi tutustua työkavereihin.

UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN RYHMÄ

Yhteinen vertaistuki on tärkeää. Uusista työntekijöistä voidaan muodostaa yhteinen keskusteluryhmä. Työasioissa alustana voi toimia Teams ja mikäli työntekijät haluavat, voivat he muodostaa oman vapaa-ajan ryhmänsä esimerkiksi WhatsApissa.

ESIHENKILÖIDEN LÄSNÄOLO UUSILLE TYÖNTEKIJÖILLE

Esihenkilöiden tiiviimpi yhteydenpito uusiin työntekijöihin. Esihenkilöiden tulee ohjata työntekijöitä eteenpäin ja olla enemmän läsnä työn aloituksessa. Heidän tulee pitää enemmän yhteyttä uusiin työntekijöihin, kysyä esimerkiksi työntekijöiden kuulumisia sekä keskustella työn aloituksen sujumisesta.

Webropol- kyselylomake

Covid-19 aiheuttaman etätyön vaikutus työyhteisöön pääsemisessä

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Oma ikäsi? *

- 20-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50

2. Kuinka kauan olet työskennellyt kyseisessä työtehtävässä? *

- 7-9 kuukautta
- 12-14 kuukautta
- 16-18 kuukautta

3. Oletko aiemmin tehnyt etätöitä? *

- Kyllä
- En

4. Tunsin itseni tervetulleeksi työyhteisöön? *

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Jokseenkin eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä

5. Tunnen päässeeni osaksi työyhteisöä? *

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Jokseenkin eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä

6. Tunsin itseni tervetulleeksi omaan tiimiini? *

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Jokseenkin eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä

7. Tunnen päässeeni osaksi tiimiäni? *

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Jokseenkin eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä

8. Koen, että minulla on hyvä vuorovaikutus työkavereideni kanssa? *

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Jokseenkin eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä

9. Koen vuorovaikutuksen määrän työkavereideni kanssa riittäväksi? *

- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Jokseenkin eri mieltä
- 4. Täysin eri mieltä

10. Miten olet kokenut päässeesi osaksi työyhteisöä? *

11. Onko työyhteisöön pääseminen ollut erilaista etätöa aikana? Millä tavoin? *

12. Mitä konkreettisia toimia työnantaja voisi tehdä, jotta työyhteisöön pääseminen olisi mahdollisimman helppoa myös etätyöaikana? *

13. Mitä kollegat voisivat tehdä, jotta työyhteisöön pääseminen olisi mahdollisimman helppoa myös etätyöaikana?

14. Mitä olisit itse kaivannut, jotta kokisit työyhteisöön pääsemisen helpommaksi? *
