

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JULIA MÄKINEN

Etä- ja hybridityön vaikutus harjoittelukokemukseen

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2025

TIIVISTELMÄ

Mäkinen, Julia: Etä- ja hybridityön vaikutus harjoittelukokemukseen
Opinnäytetyö, AMK
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Toukokuu 2025
Sivumäärä: 34

Opinnäytetyössä tutkittiin Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia etä- ja hybridityönä tehdyssä harjoittelussa. Tavoitteena oli löytää tekijät, jotka vaikuttivat opiskelijoiden harjoittelukokemukseen negatiivisesti tai positiivisesti.

Opinnäytetyön teoriaosa käsittelee erilaisia työn tekemisen muotoja, perehdyttämistä sekä harjoittelua ja sen tavoitteita. Työn tekemisen muodoissa perehdyttiin etätööhön, lähityöhön ja näitä yhdistelevään hybridityöhön. Harjoittelun tavoitteita ja päämääriä käsiteltiin ammattikorkeakoulujen omien tarpeiden sekä lain antamien rajojen puitteissa. Teoriaosa pohjustaa tutkimusaihetta ja avaa lukijalle tärkeimmät käsitteet tutkimusta varten.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena. Aineisto kerättiin hyödyntämällä verkkokyselyä, joka lähetettiin opiskelijoille sähköpostitse. Verkkokysely sisälsi monivalintakysymyksiä, väittämäkysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joiden avulla muodostettiin kokonaiskuva harjoittelun onnistumisesta. Harjoittelun onnistumista mitattiin myös arvosanalla, jonka vastaaja sai antaa kyselyn lopuksi omasta harjoittelustaan. Vastauksia saatiin yhteensä 86, joista 29 oli suorittanut harjoittelunsa etä- ja hybridityönä.

Tutkimustulosten perusteella etä- ja hybridityönä tehty harjoittelu oli valtaosalle vastaajista onnistunut kokemus. Selkeästi pienemmällä vastausjoukolla harjoittelu ei ollut sujunut odotusten mukaisesti ja se näkyi vastauksissa sekä arvosanassa. Suurimpana haasteena harjoittelussa koettiin laadukkaan ja riittävän perehdytyksen puuttuminen sekä ongelmat työyhteisöön integroitumisessa.

Tutkimuksen aihe oli ajankohtainen ja hyödyllinen erityisesti ammattikorkeakouluille ja niissä toimiville harjoitteluohjaajille. Myös yritykset saavat tärkeää tietoa opinnäytetyöstä harjoittelun onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä.

Avainsanat: harjoittelu, etätö, hybridityö, perehdyttäminen

ABSTRACT

Mäkinen, Julia: The impact of remote and hybrid work on the training experience

Bachelor of Business Administration

May 2025

Number of pages: 34

The thesis examined the experiences of Satakunta University of Applied Sciences in practical training conducted remotely and as a hybrid. The goal was to find factors that had a negative or positive impact on the students' training experience.

The theory part of the thesis deals with different forms of working, orientation, and training and its objectives. The forms of working were familiarized with remote work, local work and hybrid work combining these. The objectives and objectives of the internship were discussed within the limits of the needs of the universities of applied sciences themselves and within the limits provided by law. The theory section prepares the research topic and opens the most important concepts for the reader for research.

The study was conducted as a quantitative online survey, which was sent to students via email. The online questionnaire included multiple-choice questions, claim questions, and open-ended questions to form an overall picture of the success of the training. The success of the internship was also measured by the grade that the respondent was allowed to give at the end of the survey for their own internship. A total of 86 responses were received, 29 of which had completed their training remotely or hybrid.

Based on the research results, remote/hybrid training was a successful experience for most respondents. With a clearly smaller response pool, the training had not gone as expected and was reflected in the responses and grade. The biggest challenge in the internship was the lack of high-quality and adequate orientation and problems with integration into the work community.

The topic of the study was topical and useful, especially for polytechnics and the trainee instructors working in them. Companies also receive valuable information about the factors that contribute to the success of the internship.

Keywords: internship, remote work, hybrid work, orientation of new employees

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS.....	6
3 ERILAISET TYÖNTEON MUODOT JA NIIDEN MERKITYS HARJOITTELUKOKEMUKSELLE	7
3.1 Työnteon muuttuneet muodot.....	7
3.1.1 Lähityö	8
3.1.2 Etätyö	8
3.1.3 Etätyön hyödyt ja haitat	10
3.1.4 Hybridityö.....	11
3.2 Perehdyttäminen	11
3.3 Harjoittelu	12
3.3.1 Mitä harjoittelu on?	12
3.3.2 Harjoittelun hyödyt opiskelijalle.....	13
4 TUTKIMUSMENETELMÄ	13
5 TUTKIMUSTULOKSET	15
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	23
7 POHDINTA	25
LÄHTEET.....	28
LIITTEET.....	31

1 JOHDANTO

Korona-pandemian alkamisen jälkeen etätyöstä on puhuttu enemmän, ja siitä on tullut tavallisempi työskentelymuoto erityisesti tietotyötä tekeville. Myös ammattikorkeakoulujen harjoittelijoille etä- ja hybridimuotoisesta harjoittelusta on tullut mahdollista. Aihetta on tarkasteltu pääasiassa työnantajien ja vakituisen henkilöstön näkökulmasta, mutta opiskelijoiden harjoittelukokemukset etä- ja hybridityössä ovat jääneet vähemmälle huomiolle.

Vaikka etätyön nopein kasvu ajoittui koronapandemian alkuun, aihe on yhä ajankohtainen. Etätyökeskustelussa pääosassa on tällä hetkellä etätyön sääntely. (Yle, 2025) Etätyön sääntely on vielä verrattain uusi aihe, sillä lainsäädännössä ei säädetä etätyöstä mitään.

Opinnäytetyön aihe valikoitui mielenkiinnosta, omista kokemuksista sekä aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Suoritin oman harjoitteluni hybridityönä, jolloin aloin kiinnostumaan enemmän etätyöstä ja sen sääntelemisestä. Oma kokemukseni hybridityönä tehdystä harjoittelusta herätti kiinnostuksen tarkastella, miten etä- ja hybridityö vaikuttavat harjoittelun laatuun, ohjaukseen ja oppimiseen opiskelijan näkökulmasta.

Opinnäytetyön tekemisprosessissa on käytetty ChatGPT -tekoälysovellusta. ChatGPT:tä on käytetty opinnäytetyön ideoimiseen sekä kieliasun tarkastamiseen.

2 TYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sellaiset tekijät, jotka vaikuttavat Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden etä- ja hybridimuotoisena tehdyn harjoittelun sujuvuuteen. Aihetta käsitellään työelämävalmiuksien, työyhteisövalmiuksien sekä harjoittelun päämäärien ja tavoitteiden näkökulmasta. Korona-pandemian vauhdittama etä- ja hybridityö on nykyisin tavanomainen työskentelymuoto ja se on mahdollinen työskentelymuoto myös monelle harjoittelijalle.

Opinnäytetyössä pyritään selvittämään vastaus seuraavaan tutkimuskysymykseen:

- Mitkä tekijät vaikuttavat ammattikorkeakouluopiskelijoiden etä- ja hybridityönä toteutetun harjoittelun sujuvuuteen perehdytyksen, ohjauksen, työyhteisöön kuulumisen ja työskentelyn näkökulmasta

Tutkimuksen aineisto kerätään kyselytutkimuksella, jonka vastaajina toimivat Satakunnan ammattikorkeakoulun alempaa korkeakoulututkintoa suorittavat opiskelijat.

Opinnäytetyö alkaa tietoperustalla, joka on kirjoitettu lähteitä hyödyntäen ja niihin viitaten. Tietoperusta on kirjoitettu opinnäytetyöhön ensimmäisenä, jotta kyselyssä osataan kysyä aiheen kannalta relevantteja asioita. Tietoperustan jälkeen keskityttiin kyselytutkimuksen suunnitteluun, rakentamiseen ja lähettämiseen. Kun kysely oli valmistunut, analysoitiin tulokset. Tehdyn tutkimuksen tuloksista tehtiin johtopäätökset. Pohdinta ja johdanto on kirjoitettu viimeisinä osioina opinnäytetyöhön, sillä molemmat kokoavat tutkimuksen ja prosessin yhteen. Pohdinnassa keskityttiin tutkimukseen ja sen luotettavuuteen sekä kirjoittajan oppimisprosessiin.

3 ERILAISET TYÖNTEON MUODOT JA NIIDEN MERKITYS HARJOITTELUKOKEMUKSELLE

3.1 Työnteon muuttuneet muodot

Digitalisaatio on muuttanut paljon datavaltaisia aloja, kuten finanssialoja ja monia asiantuntijatehtäviä. Digitaalitekniikka on muuttanut etenkin sellaista yksinkertaista toistotyötä, joka ei vaadi vuorovaikutusta muiden kanssa. Varsinaisesti työelämän digiloikasta ei kuitenkaan voida puhua, koska muutos ei ole merkittävästi koskettanut työvoimavaltaisempia aloja, kuten teollisuutta ja rakentamista (Työterveyslaitos, n.d.-c). Myös korona-pandemia vauhditti 2020-luvun alussa etenkin tietotyöläisten siirtymistä toimistosta keittiön pöytien ääreen työskentelemään.

Työtekotavat ovatkin muuttuneet aiemmasta. Nykyisin etättyötä pidetään normaalina työmuotona lähityön ja hybridityön rinnalla. Suomen Yrittäjien tammi-kuussa 2023 tehdyn työelämägallupin vastauksista käy ilmi, että 48 % kyselyn vastaajista harkitsisi työpaikan vaihtoa, mikäli etätöitä ei saisi tehdä. (Suomen Yrittäjät, 2023) Etättyö ja siihen liittyvä hybridityö koetaan tärkeänä osana työpaikkaa valittaessa.

Teoriaosassa tarkastellaan työn tekemisen eri muotoja sekä niiden vaikutusta perehdyttämiseen ja harjoitteluun. Lähityötä käsitellään perinteisenä työnteon muotona, joka tarjoaa fyysisen työpaikan ja kasvokkaisen vuorovaikutuksen. Etättyö puolestaan tuo mukanaan vapautta työn suorittamispaikan suhteen, mutta myös haasteita työajan hallinnassa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Hybridityö yhdistää näitä kahta muotoa, pyrkien hyödyntämään niiden parhaat puolet.

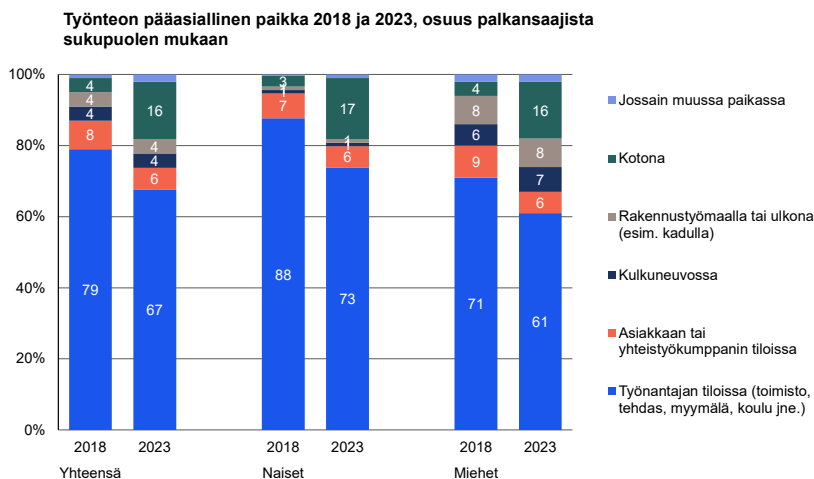
3.1.1 Lähityö

Lähityö on työn tekemisen perinteisin muoto. Lähityöllä tarkoitetaan työntekoa työnantajan osoittamissa tiloissa samanaikaisesti kollegoiden kanssa. (ELY-keskus, 2024) Lähityön käsitettä tarkastellaan nimenomaan työnantajan tarjoaman fyysisen työpaikan näkökulmasta (Makkonen-Craig, 2021).

Vuonna 2023 töitä teki työnantajan toimipisteessä 67 % Tilastokeskuksen kyselyyn vastanneista. (Tilastokeskus, 2024) On kuitenkin huomioitava, että moni työtehtävä on edelleen sellainen, jota ei voi tehdä etänä. Lähityönä tehtäviä töitä ovat esimerkiksi erilaiset sairaanhoidon ja päivittäistavarakaupan tehtävät, joissa työn luonteen vuoksi edellytetään työskentelyä työnantajan osoittamassa toimipaikassa.

3.1.2 Etätyö

Etätyön tekeminen on lisääntynyt paljon 2020-luvulla. Koronapandemian aikana monet siirtyivät työskentelemään kokonaan etänä, sillä tautitilanne ei sallinut lähityön tekemistä. Koronapandemian jälkeen etätyöstä tuli niin sanottu uusi normaali, eikä toimistoille ole palattu välttämättä ollenkaan. Kuvion 1 mukaan vuonna 2023 16 % palkansaajista työskenteli kotonaan, kun vuonna 2018 vastaava luku oli 4 % palkansaajista. (Tilastokeskus, 2024)



Lähde: Tilastokeskus, työolot

Kuvio 1 Työnteon pääasiallinen paikka vuosina 2018 ja 2023 (Tilastokeskus, 2024)

Etätyölle ei ole virallista määritelmää eikä työlainsäädäntö tunne käsitettä etätyö tai sääntele etätyöstä. Sen sijaan etätyöstä on solmittu EY:n etätyötä koskeva puitesopimus. Puitesopimuksen pohjalta työmarkkinaosapuolet ovat antaneet ohjeistuksen etätyöstä (Salli, 2012, s. 95) Puitesopimuksen mukaan etätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, joka voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka on organisoitu tehtäväksi tai tehdään tietotekniikkaa käyttäen säännöllisesti muualla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2005)

Työsopimukseen voidaan liittää erillinen etätyösopimus tai etätyöstä voidaan sopia varsinaisessa työsopimuksessa. Erillinen etätyösopimus kannattaa tehdä silloin, jos sovitaan pysyvästä etätyöstä tai ulkomailta tehtävästä etätyöstä. Etätyösopimukseen kannattaa kirjata ainakin etätyön enimmäismäärä, käytännön toteutustavat, sallitut etätyöpaikat, työntekijän tavoitettavuus etätyössä, työvälineiden kustannusten korvaaminen, muut etätyöhön liittyvät asiat sekä ohjeistuksen voimassaoloaika. (Hanni, Kettunen & Tähtinen, 2022, s. 153-154) Jos työnantaja ei huolehdi siitä, että etätyön tekemisen säännöt on kirjattu etätyösopimukseen tai ohjeistuksiin, etätyökäytäntö voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantaja huolehtii em. asioista. Jos kyseessä katsottaisiin olevan työsuhteen olennainen ehto, ei

työnantaja voi muuttaa ehtoa yksipuolisesti ilman taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta. (Hanni ym., 2022, s. 153)

3.1.3 Etätyön hyödyt ja haitat

Kun työtä tehdään etätyönä, se mahdollistaa monia etuja sekä työntekijälle, että työnantajalle. Etätyöhön liittyy myös haittoja sekä työelämää vaikeuttavia tekijöitä.

Etätyön hyviä puolia työntekijän näkökulmasta on mahdollisuus sovittaa paremmin yhteen työaika ja vapaa-aika, parempi keskittymisrauha sekä vapaaajan lisääntyminen, kun työmatkoihin kuluva aika vähenee. Työnantajalle etätyön hyviä puolia ovat työn kasvanut tehokkuus, erilaiset kustannussäästöt esimerkiksi toimitiloissa, työnantajaimagon paraneminen sekä työhyvinvoinnin lisääntyminen työntekijöillä. (Helle, 2004, s. 17,22)

Työntekijälle etätyöstä johtuvat haitat ovat suurimmaksi osaksi sosiaalisia haittoja. Kun työkavereita ei tapaa kasvokkain toimistolla, työyhteisöstä on helpompaa eristäytyä. Työntekijän oma vapaa-aika sekä työaika saattavat sekoittua, kun töitä tehdään kotona, myös työmäärä voi kasvaa liian suureksi tai työpäivät pitkiksi. Etätyötä tekevän työntekijän olisikin tärkeää onnistua rajamaan työ- ja vapaa-aika, niin etteivät ne sekoittuisi. Työnantajan näkökulmasta etätyö vaikeuttaa henkilöstön johtamista ja tiedon siirtämistä, lisää teknisiä ongelmia sekä vaikeuttaa työntekijöiden valvomista. (Helle, 2004, s. 20,25)

Etätyön haasteita pyritään ratkomaan yhdessä henkilöstön kanssa, se ei siis ole pelkästään työnantajan tehtävä. Yhdessä laadituilla pelisäännöillä etätyön tekeminen on sujuvaa ja mukavaa kaikille. Jokainen työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan työyhteisön jäsenenä sekä hän tietää omat vastuunsa hyvän etätyöyhteisön toiminnassa. (Työterveyslaitos, n.d.-d)

3.1.4 Hybridityö

Hybridityöllä tarkoitetaan lähinnä sellaista työn organisointitapaa, jossa voidaan yhdistää etätöitä ja päätyöpaikalla tehtävää lähityötä (Työterveyslaitos, n.d. -a). Hybridityötä voidaan soveltaa esimerkiksi niin, että työntekijä työskentelee työntajan toimipisteessä eli päätyöpaikallaan kolmena päivänä viikossa ja kahtena päivänä viikossa etänä esimerkiksi kotonaan.

3.2 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhön liittyvät odotukset (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Hyvän perehdytyksen ansiosta uusi työntekijä pääsee nopeasti osaksi työyhteisöä ja työn alku on sujuvaa. (Työterveyslaitos, n.d.-b) Työnopastus on eri asia kuin perehdyttäminen. Työnopastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä ovat esimerkiksi työkokonaisuus sekä se, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää (Ahokas ym., 2013).

Etäperehdyttämisen lopputuloksena tavoitellaan samaa kuin lähiperehdyttämisessä. Tavoitteena on, että työntekijä oppii talon tavoille, tutustuu yritykseen ja kollegoihin sekä työtehtäviin ja työvälineisiin. Etäperehdyttämisen onnistumiseksi työnantajan on oltava aktiivinen osapuoli. Työnantajan tulisikin kiinnittää huomiota perehdytysaikatauluihin ja yhteydenpitoon. Hyvin laaditulla ja suunnitellulla etäperehdytys onnistuu helposti ja lopputulos saattaa olla jopa parempi kuin toimistolla pidetty perehdytysjakso. Yhteydenpito ennen perehdytyksen alkua ja sen aikana on tärkeää. Se kannattaakin aloittaa jo ennen varsinaista perehdytyksen alkua, sillä ensimmäinen työpäivä on aina jännittävä. Kun uusi työntekijä tietää mitä päivän aikana tulee tapahtumaan, saadaan yksi stressinaihe poistettua. (Havu, 2020)

3.3 Harjoittelu

3.3.1 Mitä harjoittelu on?

Jokainen ammattikorkeakoulututkintoa Suomessa suorittava opiskelija suorittaa opinnoissaan harjoittelun, jonka laajuus vaihtelee tutkinto-ohjelmittain. (Satakunnan ammattikorkeakoulu, n.d.) Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014/1129 määrittää ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvien opintojen rakenteen sekä opintojen tavoitteet. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014/1129) Lisäksi ammattikorkeakoulut antavat omat ohjeistuksensa harjoittelusta, sen käytännön toteutuksesta sekä muista harjoitteluun liittyvistä asioista.

Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiotintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä (Satakunnan ammattikorkeakoulu, n.d.). Harjoitteluun lähdetään usein opintojen loppuvaiheessa, kun opiskelija on suorittanut riittävän määrän sellaisia ammattiotintoja, jotka mahdollistavat opiskelijan harjoittelun menestyksekkään suorittamisen. Harjoittelupaikan hankinnasta vastaa pääsääntöisesti opiskelija itse, joka mahdollistaa hakeutumisen opiskelijaa kiinnostaviin harjoittelutehtäviin. (Satakunnan ammattikorkeakoulu, 2023)

Harjoittelussa osapuolina ovat opiskelijan lisäksi ammattikorkeakoulun nimeämä ohjaava opettaja sekä harjoitteluohjaaja. Ohjaavan opettajan tarkoituksena on hyväksyä ja arvioida harjoittelu sekä tukea opiskelijaa harjoittelu-prosessissa. Harjoitteluohjaaja nimetään opiskelijan harjoittelupaikalta. Harjoitteluohjaajan tehtävänä on ohjata opiskelijaa sekä antaa hänelle palautetta harjoittelusta. Opiskelija toimii harjoitteluohjaajan sekä ohjaavan opettajan välillä. (Tampereen ammattikorkeakoulu, 2024)

3.3.2 Harjoittelun hyödyt opiskelijalle

Kuten aiemmin mainittiin, harjoittelun tavoitteena on tarjota opiskelijalle mahdollisuus tutustua oman alan työtehtäviin ja soveltaa koulussa opittuja tietoja ja taitoja käytännön työelämässä. Opiskelija hyötyy harjoittelusta myös muilla tavoin. Harjoittelupaikalla opiskelija pääsee verkostoitumaan, kasvamaan ammatillisesti, kehittämään työelämätaitoja sekä näkemään vastaako työ sitä kuvaa, joka opiskelijalla oli työelämästä ennen harjoittelua.

Useimmalle opiskelijalle harjoittelu on ensimmäinen kosketus oman alan työtehtäviin ja työyhteisöön. Työpaikalla tapaa uusia ihmisiä sekä työyhteisön sisällä sekä mahdollisesti myös muiden organisaatioiden henkilöstöä, jolloin opiskelija pääsee verkostoitumaan monien eri ihmisten kanssa. (Hukkanen, 2024) Verkostoitumisesta on hyötyä etenkin opiskelijalle, sillä uusien kontaktien myötä saattaa aueta uusia työpaikkoja tai mahdollisuus tehdä vaikkapa opinnäytetyö uudelle kontaktille.

Ammatillinen kasvu on pitkä prosessi, joka ei synny yhden harjoittelun perusteella. Kehittyminen asiantuntijaksi syntyy pitkäaikojen ajan ja käytännön työskentelyn tuloksena (Vesterinen, 2002, s. 24). Harjoittelu on ensimmäinen askel ammatilliseen kasvuun sekä asiantuntijuuteen opiskelijan urapolulla.

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvantitatiivinen tutkimusote valikoitui opinnäytetyön tekemiseen, koska opinnäytetyössä kerättiin tietoa opiskelijoiden kokemuksista. Kvantitatiivisen tutkimuksen paradigma korostaa yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 139). Koska tutkimuksen kohde on subjektiivinen kokemus, syyn ja seurauksen laite tukevat tutkimuksen tulosten ja päätelmien esittämistä.

Aineistonkeruun metodiksi valikoitui verkkokysely Microsoft Forms -ohjelmaa käyttäen. Kyselytutkimus valittiin, koska sen etuna on laajan tutkimusaineiston kerääminen. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195) Verkkokysely mahdollisti usean vastaajan, jolloin vastausten määrä ja tutkittava aineisto on laaja. Verkkokyselyn valintaa puolsi myös aikataululliset seikat.

Kysely lähetettiin kaikille Satakunnan ammattikorkeakoulussa alempaa ammattikorkeakoulututkintoa suorittaville opiskelijoille sähköpostitse. Vastausaika kyselyssä oli 24.-30.3.2025. Ylempää korkeakoulututkintoa suorittavat rajattiin vastausjoukosta pois, sillä ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavilla henkilöillä on jo oman alan työkokemusta, eikä opintoihin kuulu pakollisena osana harjoittelua toisin kuin alemmissa ammattikorkeakoulututkinnoissa.

Verkkokysely sisälsi 23 kysymystä. Kysely jaettiin 4 eri osioon teemoittain. Ensimmäisessä osiossa tutkittiin vastaajan taustatietoja. Muissa osioissa tutkittiin perehdyttämistä, työn tekemistä ja työyhteisössä toimimista. Kysymykset sisälsivät valintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä, Likert -asteikoilla vastattavia kysymyksiä sekä Net Promoter Score -asteikolla vastattavan kysymyksen. Likert -asteikolla selvitettiin vastaajien asenteita työntekoon, perehdyttämiseen ja työyhteisössä toimimiseen. Avoimet kysymykset eivät olleet pakollisia, vaan vastaaja sai antaa halutessaan avoimen palautteen kulloisestakin teemasta. Avoimet kysymykset sijoitettiin osioiden 2–4 loppuun. Net Promoter Score -asteikolla selvitettiin vastaajien antamaa kokonaisarvosanaa harjoittelulle. Tutkimus toteutettiin noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Vastaajien vastaukset olivat täysin anonyymejä eikä vastaajia voida tunnistaa antamistaan vastauksista. Tutkimuksen tuloksia säilytettiin opinnäytetyön tekijän hallussa tarvittava aika. Ulkopuolisilla henkilöillä ei ollut mahdollisuutta saada tuloksia haltuunsa tai hyödyntää niitä. Opinnäytetyöprosessin lopuksi saadut vastaukset hävitettiin tietoturvasestisesti.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastasi 86 henkilöä. Ensimmäinen kysymys ” Miten suoritit harjoittelusi?” oli vastattavana jokaisella vastaajalla. Mikäli henkilö valitsi ensimmäiseen vastaukseksi ”täysin lähityönä” kysely loppui siihen. Henkilöt, jotka vastasivat ”täysin etänä” tai ”olin osan ajasta työpaikalla ja osan ajasta etänä” saivat vastattavakseen loput kyselystä. 29 vastaaja vastasi kyselyn loppuun asti, loput 57 vastaajaa pääsivät vastaamaan vain ensimmäiseen kysymykseen.

66 % vastaajista suoritti harjoittelunsa täysin lähityönä. 29 % suoritti harjoittelun niin sanotussa hybridimuodossa ja 5 % täysin etätyönä.



Kuvio 2 Vastaajien harjoittelumuodot

Vastaajien koulutusala selvitettiin, jotta saadaan tietoa siitä, kuinka yleistä etä- ja hybridityön tekeminen on aloittain. Vähiten harjoittelua tehtiin etänä/hybridinä kyselyn mukaan sosiaali- ja terveysalalla, rakennus- ja yhdyskuntateknii- kan alalla sekä matkailun alalla. Yksi selittävä tekijä on edellä mainittujen alo- jen luonne. Työt vaativat läsnäoloa asiakkaan luona, eikä esimerkiksi sairaan- hoitaja voi tehdä hoitotyötä etänä, vaan työ on tehtävä lähityönä.

Kuvion 3 mukaan eniten etä- ja hybridityötä tehtiin liiketalouden alalla, 66 % vastaajista kertoi alakseen liiketalouden. Toiseksi suurin ala oli tekniikka, jonka valitsi 21 % vastaajista. Liiketalouden ja tekniikan suuria vastausprosentteja selittää ainakin työtehtävien luonne sekä alojen itsenäisyys. Etenkin liiketaloudessa työväliseksi riittää usein verkkoyhteys ja tietokone, jolloin työtä voi tehdä käytännössä katsoen mistä tahansa. Työtehtävät ovat usein asiantuntijatyypisiä, joissa työtä tehdään itsenäisesti. Samoin tekniikan aloilla työtehtävät voivat olla työnimikkeen mukaan esimerkiksi asiantuntija- ja suunnittelu-tehtäviä, jolloin työpaikalla oleminen ei ole välttämätöntä työtehtävien tekemiseksi.



Kuvio 3 Vastaajan koulutusala

Valtaosalle vastaajista oli työpaikalta nimetty oma harjoitteluohjaaja. Kuviosta 4 selviää, ettei 21 % vastaajista harjoitteluohjaajaa ei ollut nimetty. Harjoitteluohjaajan nimeämistä kysyttiin, koska haluttiin selvittää vaikuttaako harjoitteluohjaajan nimeäminen opiskelijan harjoittelun sujuvuuteen ja harjoittelukokemukseen.



Kuvio 4 Nimettiinkö työpaikalta harjoitteluohjaaja?

Vähän alle puolet, 41 % vastaajista oli saanut erillisen perehdytyksen etätyöhön liittyen (kuvio 5). 59 % prosentille ei ollut perehdytetty etätyötä erikseen. Etätyön perehdyttämistä tutkittiin, jotta saadaan selville, vaikuttiko erillisen ohjeistuksen antaminen etätyön sujuvuuteen.



Kuvio 5 Annettiinko etätyön tekemiseen omaa perehdytystä?

Pääosa vastaajista sai perehdytyksenä täysin tai osin lähityönä kuvion 6 mukaan. 10 % vastaajista oli saanut perehdytyksen pelkästään etänä.

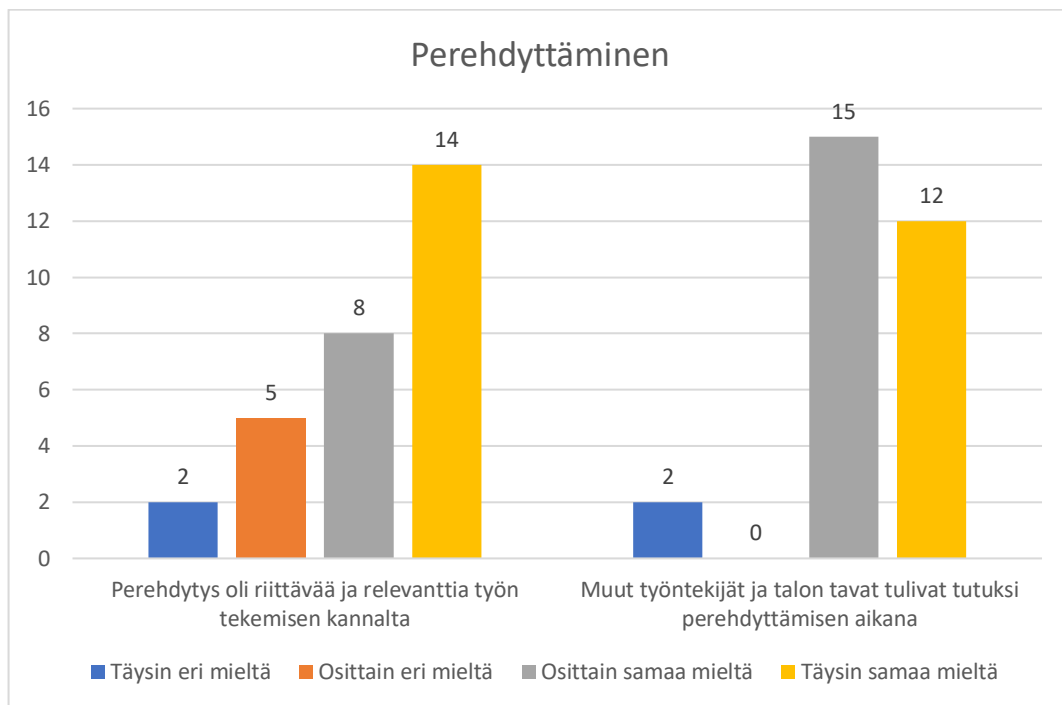
Perehdyttämisosioon avoimia vastauksia annettiin viisi. Kolme vastaajaa kaipasi enemmän perehdyttämistä työhön sekä etätöön tekemiseen. Kaksi vastaajaa oli saanut mielestään hyvää ja laadukasta perehdyttämistä, jota oli ollut riittävästi.



Kuvio 6 Missä perehdyttäminen tapahtui?

Vastaajien asenteita eri osa-alueita koskeviin väitteisiin tutkittiin Likert -asteikon avulla. Suurin osa vastaajista koki perehdytyksen olleen riittävää ja työn kannalta relevanttia. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 14 vastaajaa ja osittain samaa mieltä kahdeksan. Seitsemän vastaajaa (viisi osittain eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä) koki perehdytyksen puutteelliseksi, mikä viittaa siihen, että perehdytyskäytännöissä voi olla vaihtelua eri yritysten välillä.

Toinen väittämä koski sitä, tutustuivatko vastaajat perehdytyksen aikana muihin työntekijöihin ja talon toimintatapoihin. Tämän väittämän kohdalla palaute oli yksimielisempää, 15 vastaajaa oli osittain ja 12 täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli vain kaksi vastaajaa. Tulosten perusteella voidaan sanoa ihmisten ja talon tapojen tulleen tutuiksi.



Kuvio 7 Vastaajien asenteet perehdyttämistä koskeviin väittämiin

Työskentelyosiossa selvitettiin työn tekemisen sujuvuutta, siihen vaikuttavia tekijöitä sekä harjoittelun tarkoitukseen liittyviä asioita, kuten oppimista.

Vastaajat kokivat työskentelyn harjoittelun aikana pääosin sujuvaksi ja tukevaksi. Kuvion 8 perusteella 20 vastaajaa ilmoitti tienneensä, keneltä voi kysyä apua työskentelyn aikana, ja 17 vastaajaa koki voineensa kysyä apua kaikenlaisissa asioissa. 4 vastaajaa oli tästä eri mieltä, mikä viittaa siihen, että avun saanti koettiin pääosin mutkattomaksi.

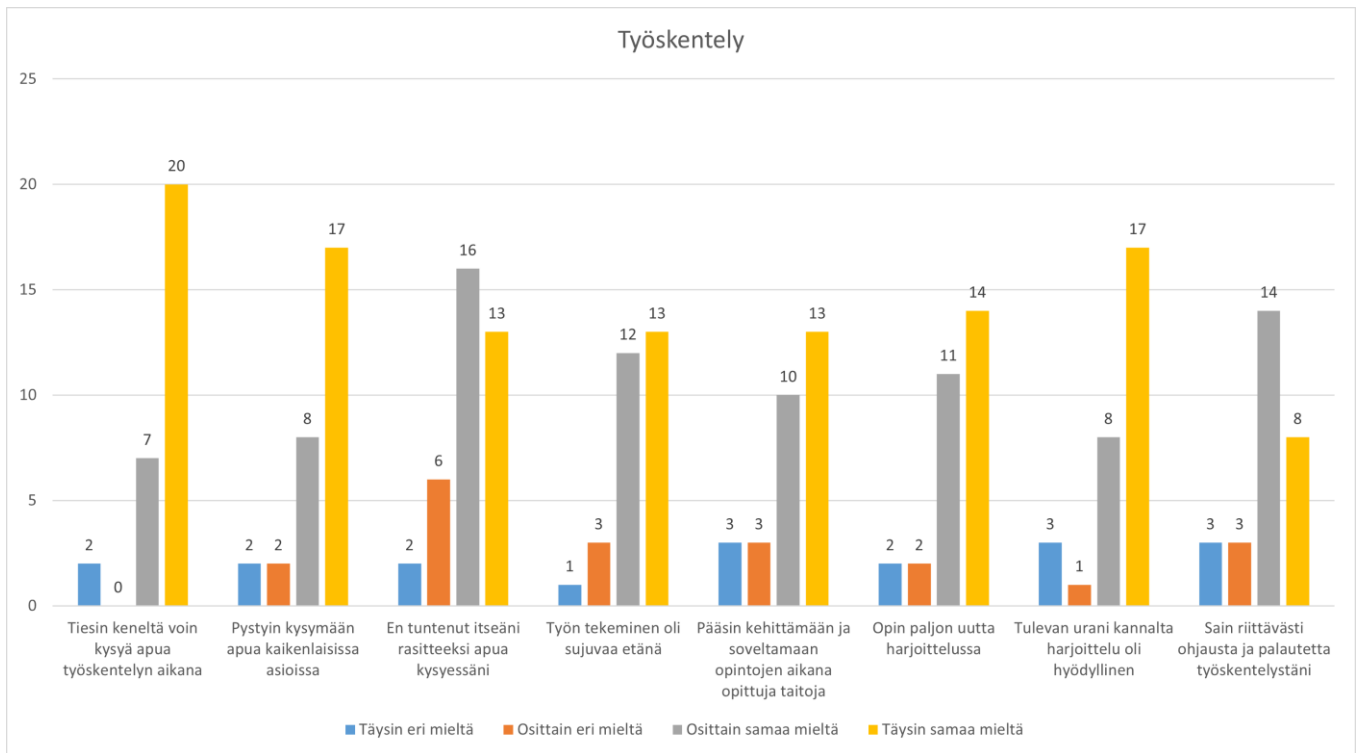
Väittämään "En tuntenut itseäni rasitteeksi apua kysyessäni" saatiin hieman jakautuneempia vastauksia. Vaikka 16 oli osittain samaa mieltä ja 13 täysin samaa mieltä, kuusi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä. Tämä kertoo siitä, että avun pyytäminen ei ollut kaikille täysin vaivatonta, vaikka suurin osa koki kynnyksen matalaksi.

Etätyö koettiin sujuvaksi sillä, 25 vastaajaa oli ainakin osittain samaa mieltä siitä, että työskentely etänä sujui hyvin. Vain kolme vastaajaa oli eri mieltä asiasta.

Harjoittelun sisällöllinen hyödyllisyys nousi vahvasti esiin tuloksissa. 23 vastaajaa oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että he pääsivät kehittämään ja soveltamaan opintojen aikana opittuja taitoja, ja 24 vastaajaa koki oppineensa paljon uutta. Lisäksi 25 vastaajaa oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että harjoittelu oli heidän uransa kannalta hyödyllinen.

Ohjauksen ja palautteen osalta 22 vastaajaa koki saaneensa riittävästi tukea työskentelynsä aikana. Kolme vastaajaa oli täysin eri mieltä ja kolme osittain eri mieltä, mikä antaa viitteitä siitä, että ohjauksen laatu saattoi vaihdella harjoittelupaikkojen välillä.

Avoimissa vastauksissa korostui vastaajien tyytymättömyys työn teon aikaiseen tukeen, avun pyytämisen helppouteen sekä yrityksen toimintaan muutenkin. Avoimista vastauksista löytyi myös vastaajia, joiden mielestä etätyön tekeminen sujui hyvin. Ongelmaksi koettiin ainoastaan taukojen pitämättä jättäminen kotona työskennellessä.



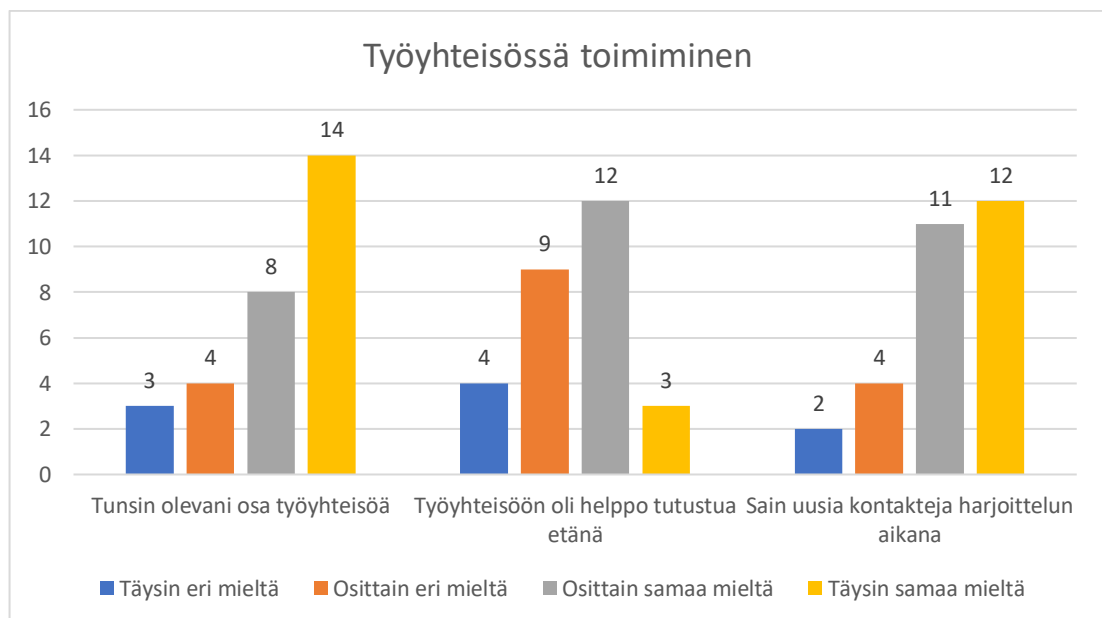
Kuvio 8 Vastaajien asenteet työskentelyä koskeviin väittämiin

Työyhteisössä toimimista tutkittiin, koska haluttiin selvittää, onko etä- ja hybridityössä mahdollista integroitua työyhteisöön ja saada harjoittelusta myös sosiaalisia vaikutuksia.

Vastaajien kokemukset työyhteisöön kuulumisesta vaihtelivat jonkin verran. Kuvion 9 mukaan 14 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan osittain samaa mieltä siitä, että he tunsivat olevansa osa työyhteisöä. Toisaalta seitsemän vastaajaa koki asian toisin (4 osittain ja 3 täysin eri mieltä).

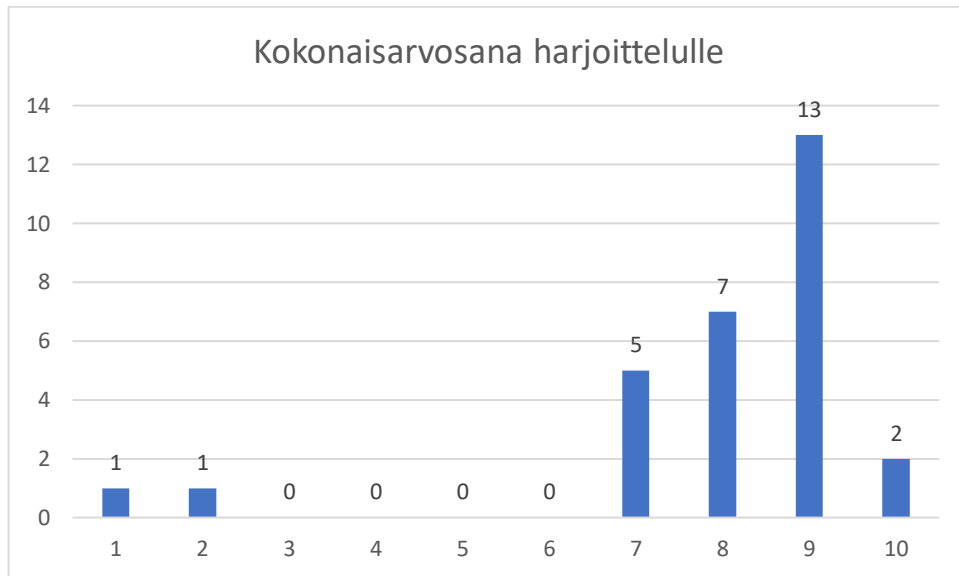
Etäympäristössä tapahtuvaan tutustumiseen työyhteisöön suhtauduttiin selvästi kriittisemmin. Vain kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisöön oli helppo tutustua etänä, kun taas 13 vastaajaa oli asiasta eri mieltä (9 osittain, 4 täysin). Tämä tulos korostaa etätyöskentelyn tuomia haasteita sosiaalisen integroitumisen näkökulmasta. Myös avoimessa vastauksessa nostettiin esille se, ettei työkavereihin ole helpointa tutustua etänä.

Uusien kontaktien syntymistä harjoittelun aikana kuvattiin pääosin myönteisesti. 12 vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja 11 osittain samaa mieltä siitä, että he saivat uusia kontakteja harjoittelun aikana. Vain kuusi vastaajaa (4 osittain, 2 täysin eri mieltä) koki, etteivät he luoneet uusia suhteita harjoittelun aikana. Vaikka työyhteisöön tutustuminen oli kyselyn perusteella hankalaa, saivat vastaajat silti uusia kontakteja harjoittelunsa aikana. Jonkinlaista tutustumista on selkeästi tapahtunut, vaikka kokemus sosiaalisesta integraatiosta olisi jäänyt puutteelliseksi.



Kuvio 9 Vastaajien asenteet työyhteisöä koskeviin väittämiin

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä vastaaja sai antaa kokonaisarvionsa harjoittelustaan. Kokonaisarvio annettiin numeerisena vastauksena, jossa vastausvaihtoehdot olivat 0–10 välillä, 0 ollessa huonoin ja 10 paras. Pääosin vastaajat olivat kokonaisuutena arvostellen harjoitteluunsa vähintäänkin tyytyväisiä (kuvio 10). Mikäli harjoittelu ei ollut sujunut hyvin, se näkyi myös kokonaisarvosanassa. Avoimia vastauksia viimeiseen osioon tuli yksi. Vastaajan mukaan harjoittelu oli erittäin hyödyllinen tulevan ammatin kannalta. Keskiarvo harjoittelun kokonaisarvosanalle oli 8, joka vastaa hyvää.



Kuvio 10 Kokonaisarvosana harjoittelulle

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn tulosten perusteella on selvää, että opiskelijoiden harjoittelut ovat sujuneet pääosin mallikkaasti. Tästä kertoo esimerkiksi harjoittelun kokonaisarvosanan keskiarvo 8 sekä se, että suurin osa vastauksista oli positiivisia.

Tulosten perusteella eniten negatiivista palautetta sai työhön perehdyttäminen sekä työkavereihin ja työyhteisöön tutustuminen. Vaikka opiskelijalle olisi nimetty harjoitteluohjaaja yrityksestä, se ei vielä itsessään taannut riittävää perehdytystä. Toisaalta harjoitteluohjaajan nimeäminen ei ollut kaikissa vastauksissa kytköksissä negatiiviseen palautteeseen perehdyttämisestä. Pelkästään harjoitteluohjaajan nimeäminen ei siis ratkaise opiskelijoiden tunnetta hyvästä perehdytyksestä, vaan siihen tarvitaan myös esimerkiksi ohjeistuksia. Vastauksilla, joilla etätyöhön oli annettu omat ohjeet ja perehdytykset, kokemus perehdytyksestä oli positiivisempi, kuin vastaajilla, jotka joutuivat etsimään tällaiset tiedot itse.

Työyhteisöön kuuluminen ja työkavereihin tutustuminen koettiin vaikeaksi etä- ja hybridimuotoisessa harjoittelussa. Erityisesti vastaajilla, jotka tekivät työtä pelkästään etätöinä ja saivat perehdytyksensä etänä, eivät tulosten mukaan kokeneet kuuluvansa työyhteisöön tai tutustuneet työkavereihinsa. Vastaajat, jotka olivat työskennelleet hybridimuotoisesti, kokivat kuuluvansa työyhteisöön paremmin. Työnantajien tulisikin miettiä sellaisia ratkaisuja, joilla myös etänä voidaan ryhmyttää ja tutustuttaa työntekijöitä toisiinsa.

Positiivisiksi asioiksi vastaajat nostivat oman henkilökohtaisen mentorin, joka oli tukena ja apuna koko kesän ajan sekä pätevät ja hyvät perehdyttäjät. Panostamalla perehdytykseen sekä perehdytystä tekevään henkilöstöön, harjoittelijat ovat tyytyväisiä saamansa tukeen ja harjoittelu koetaan tärkeänä.

Harjoittelu koettiin myös tärkeäksi ja urakehityksen kannalta korvaamattomaksi. Peilaten harjoittelun tavoitteisiin, jotka on esitelty alaluvussa 2.3.1, on tärkeää, että opiskelijat ovat kokeneet harjoittelun olleen hyödyllinen. Silloin harjoittelussa opiskelija on päässyt tekemään oikeita asioita, ja harjoittelulle on annettu hyvät edellytykset myös yrityksen puolelta.

Voidaankin siis todeta, että valtaosa tutkimuskyselyyn vastanneista opiskelijoista oli tyytyväisiä suorittamaansa harjoitteluun. Työnantajan ja harjoittelijan yhteisellä ja avoimella kommunikaatiolla, tutkimuksessa ilmi tulleita haasteita ja ongelmia voidaan ratkoa yhdessä. Molempien osapuolien omalla toiminnalla on asiassa myös suuri merkitys. Vastausten perusteella harjoittelu koettiin laadukkaaksi, kun harjoittelija sai riittävän perehdytyksen työhön ja työtapoihin, ohjeet olivat helposti saatavilla ja harjoittelija koki olevansa osa työyhteisöä harjoittelijan statuksestaan riippumatta.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten etä- ja hybridityön toimintaympäristöt vaikuttavat ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelukokemukseen. Tarkoituksena oli tunnistaa ne tekijät, jotka edistävät tai heikentävät harjoittelun onnistumista, ja arvioida erityisesti perehdyttämisen, ohjauksen, työyhteisöön kuulumisen sekä työn sujuvuuden merkitystä opiskelijoiden kokemusten valossa. Kyselytutkimuksen avulla kartoitettiin opiskelijoiden kokemuksia muun muassa perehdytyksestä, työskentelystä, ohjauksesta sekä työyhteisöön kuulumisesta.

Tutkimustulosten mukaan suurimalla osalla opiskelijoista harjoittelu oli sujunut hyvin. Vastauksien perusteella etä- ja hybridityönä tehty harjoittelu ei ollut vaikeampi suorittaa kuin lähityönä tehty harjoittelu. Opiskelijoiden kokemat haasteet etä- ja hybridityössä liittyivät perehdyttämiseen ja sosiaaliseen integraatioon.

Vastauksia kyselyyn saatiin 86, joista 29 oli suorittanut harjoittelunsa etä- ja hybridityönä. Vastausten lukumäärä jäi verrattain pieneksi, sillä ammattikorkeakoulussa opiskelee yli 7400 opiskelijaa. (Satakunnan ammattikorkeakoulu, n.d.) Luku sisältää myös ylempää korkeakoulututkintoa suorittavat opiskelijat, joille kyselyä ei lähetetty. Alempaa korkeakoulututkintoa suorittavia on siis vähemmän kuin 7400. Tulosten luotettavuutta heikentää myös vastaajien mahdollisuus vastata kyselyyn enemmän kuin yhden kerran. Joku vastaaja on voinut vastata kyselyyn useamman kerran, koska jaettu linkki ei ollut henkilökohtainen eikä anonyymiyden vuoksi kyselyssä kysytty esimerkiksi sähköpostiosoitetta. Myös erilaiset satunnaiset tekijät vaikuttavat tulosten luotettavuuteen. Esimerkiksi vastaajan mielentilalla ja vuorokaudenajalla on merkitystä vastauksiin.

Tässä opinnäytetyössä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää laajasti ammattikorkeakouluissa, yliopistoissa sekä yrityksissä, yksityisellä ja julkisella

sektorilla. Korkeakoulujen ohjaavat opettajat ja harjoitteluvastaavat saavat tietoa siitä, missä asioissa opiskelijoita pitäisi mahdollisesti ohjata ja kannustaa etä- ja hybridityönä tehdyssä harjoittelussa. Yritykset puolestaan saavat tietoa aiheista, joita kannattaisi parantaa ja panostaa tulevien harjoittelijoiden kanssa. Opinnäytetyö voi toimia myös vertaistuellisena teoksena opiskelijalle, jonka harjoittelu ei sujunut aivan mallikkaasti ja syynä oli esimerkiksi etätyöstä johtuva tutustumisen epäonnistuminen.

Etätyöskentely ja erilaiset muodot suorittaa ammattikorkeakoulututkintoon kuuluva harjoittelu ovat varmasti ajankohtaisia ja tärkeitä aiheita myös tulevaisuudessa. Tutkimus voidaan toteuttaa sellaisenaan uudestaan, koska joka vuosi opiskelijoita lähtee harjoitteluun. Seuraavien tutkimusten tulokset saattavat poiketa paljonkin tekemästani tutkimuksesta. Kokemusasiat ovat subjektiivisia, jolloin saman perehdytyksen saaneet henkilöt eivät välttämättä ole samaa mieltä esimerkiksi perehdytyksen riittävydestä tai laadukkuudesta. Tutkimusta voitaisiin jatkossa myös kehittää tarkemmaksi esimerkiksi teemahaastatteluiden muodossa. Myös suuremmalla vastausjoukolla saadaan enemmän keskenään erilaisia vastauksia, joista saataisiin enemmän tietoa onnistumisista sekä ongelmista.

Opinnäytetyön aiheen valinta oli itselleni vaikeaa, sillä mielenkiintoisia aiheita oli jopa liikaakin mielessä. Aiheen valinnan jälkeen vaikeaksi osoittautui aiheen rajaaminen ja tutkimusongelman tarkka määrittely ja niin sanotun punaisen langan löytäminen. Aiemmat tutkimukset samankaltaisista aiheista auttoivat minua rajaamaan omaa aihettani, jotta välttäisin samankaltaisen tutkimuksen tekemisen.

Kyselyyn vastanneiden määrä oli positiivinen yllätys. Odotin muutamia kymmeniä vastauksia ja pelkäsin, ettei vastauksista saa tehtyä johtopäätöksiä. Huoleni aineistonkeruusta oli lopulta turha. Kyselylomake oli onnistunut, sillä vastaukset olivat laadukkaita ja niistä oli luontevaa tehdä johtopäätöksiä.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen on ollut raskas, mutta antoisa projekti. Opin projektin aikana valtavasti tutkimuksen tekemisestä sekä kirjoittamisprosessista. Uskon, että näistä opeista on hyötyä tulevissa tutkimuksissani.

LÄHTEET

- Ahokas, L.; & Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua*. (Työturvallisuuskeskus) Haettu 2. Tammikuu 2025 osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#Kenelle-tulee-antaa-perehdytyst%C3%A4>
- ELY-keskus. (13. Maaliskuu 2024). *Monipaikka-hanke (ESR)*. Haettu 23. Tammikuu 2025 osoitteesta https://www.ely-keskus.fi/web/monipaikka/etusivu/-/asset_publisher/fY0E3KdNtOHb/content/tyoelaman-sanastoa-2022
- Hanni, M.; Kettunen, S.; & Tähtinen, O. (2022). *Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti*. Helsinki: Kauppakamari.
- Havu, K. (2. Huhtikuu 2020). *Esimies, näin onnistut perehdyttämisessä etänä*. Haettu 14. Huhtikuu 2025 osoitteesta <https://www.saranen.fi/blogi/esimies-n%C3%A4in-onnistut-perehdytt%C3%A4misess%C3%A4-et%C3%A4n%C3%A4>
- Helle, M. (2004). *Etätyö*. Helsinki: Edita Prima.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P.; & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (Näköispainos 15., uudistetusta painoksesta p.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hukkanen, E. (30. Marraskuu 2024). *Aarresaari*. Haettu 5. Helmikuu 2025 osoitteesta Harjoittelu ja lopputyö uran rakennuspalikoina: <https://www.aarresaari.net/harjoittelu-ja-lopputyo-uran-rakennuspalikoina/>
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (n.d.). *Harjoittelu AMK-opiskelijalle*. Haettu 5. Helmikuu 2025 osoitteesta <https://www.jamk.fi/fi/opiskelijalle/tutkinto-opiskelija/harjoittelu-amk-opiskelijalle>
- Makkonen-Craig, H. (Huhtikuu 2021). *Etätyö, lähityö ja läsnätyö*. Haettu 23. Tammikuu 2025 osoitteesta <https://kielikello.fi/et%C3%A4ty%C3%B6-l%C3%A4hity%C3%B6-ja-l%C3%A4sn%C3%A4ty%C3%B6/>
- Porin yliopistokeskus. (ei pvm). *Korkeakouluharjoittelun hyvät käytännöt*. Haettu 23. Tammikuu 2025 osoitteesta <https://ucpori.fi/fi-fi/article/perussivu/korkeakouluharjoittelun-hyvat-kaytannot/3379/>
- Salli, M. (2012). *Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: [erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot]*. Helsingin seuden kauppakamari.

- Satakunnan ammattikorkeakoulu. (27. Tammikuu 2023). *Harjoittelun menettelyohje*. Haettu 5. Helmikuu 2025 osoitteesta <https://fi1.architect.arter.fi/documents/598d57f49932c56efaab9ae4>
- Satakunnan ammattikorkeakoulu. (n.d. -a). *Harjoittelu*. Haettu 23. Tammikuu 2025 osoitteesta <https://oiva.samk.fi/opiskelu/harjoittelu/>
- Satakunnan ammattikorkeakoulu. (n.d. -b). *Tietoa meistä*. Haettu 13. Huhtikuu 2025 osoitteesta <https://www.samk.fi/samk/tietoa-meista/>
- Suomen Yrittäjät. (5. Tammikuu 2023). *Työelämägallup 2023*. Haettu 13. Huhtikuu 2025 osoitteesta <https://www.yrittajat.fi/ajankohtaista/tutkimukset/tyoelamagallupit-2023/>
- Tampereen ammattikorkeakoulu. (4. Lokakuu 2024). *Harjoittelu osana opintoja*. Haettu 5. Helmikuu 2025 osoitteesta <https://www.tuni.fi/fi/opiskelijan-opas/kasikirja/tamk/harjoittelu-ja-tyoelama/harjoittelu-0/harjoittelu-osana-opintoja>
- Tilastokeskus. (17. Joulukuu 2024). *Työolot murrosten keskellä - tekoälyä, vihreää siirtymää ja etätyötä palkansaajien arjessa*. Haettu 23. Tammikuu 2025 osoitteesta <https://stat.fi/julkaisu/clmysqwjvaohp0cutzds9c72e>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2005). *Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ*. Haettu 2. Tammikuu 2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>
- Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina*. Haettu 2. Tammikuu 2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>
- Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Tulevaisuuden työ ja digitalisaatio*. Haettu 13. Huhtikuu 2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tulevaisuuden-tyo-ja-digitalisaatio>
- Työterveyslaitos. (n.d.-d). *Työkyvyn tukeminen etätyössä: opas organisaatioille*. Haettu 1. Tammikuu 2025 osoitteesta Etätyön johtaminen: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/etatyon-johtaminen>
- Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014/1129. (ei pvm). Haettu 5. Helmikuu 2025 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141129#P2>

Vesterinen, M.-L. (2002). *Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]*. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. Noudettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1300-7>

Yle. (20. Maaliskuu 2025). *Peruvatko pomot etätyöt? Eivät uskalla vaikka haluttaisikin, kertoo laaja kysely*. (V. Hukkanen, Toimittaja) Haettu 13. Huhtikuu 2025 osoitteesta <http://yle.fi/a/74-20150517>

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake opiskelijoille

Opinnäytetyökysely: Etä- ja hybridiharjoittelun onnistuminen

Tässä kyselyssä selvitetään opiskelijoiden kokemuksia etä- ja hybridiharjoittelusta. Vastaukset ovat täysin anonyymejä eikä vastaajia voida tunnistaa. Vastaaminen vie 5-10 minuuttia.

* Pakollinen

1. Miten suoritit harjoittelusi *

- Täysin lähityönä
- Olin osan ajasta työpaikalla ja osan ajasta etänä
- Täysin etänä

2. Koulutusalasasi? *

- Liiketalous
- Matkailu
- Merenkulku
- Sosiaali- ja terveysala
- Tekniikka
- Muu

Perehdyttäminen

3. Nimettiinkö sinulle harjoitteluohjaaja työpaikalla? *

Kyllä

Ei

4. Annettiin etätöiden tekemiseen omaa perehdytystä? *

Kyllä

Ei

5. Tapahtuiko perehdyttäminen etänä vai toimistolla? *

Täysin etänä

Täysin työpaikalla

Osin työpaikalla ja osin etänä

6. *

Täysin eri mieltä

Osittain eri mieltä

Osittain samaa mieltä

Täysin samaa mieltä

Perehdytys oli riittävää ja relevanttia työn tekemisen kannalta

Muut työntekijät ja talon tavat tulivat tutuksi perehdyttämisen aikana

7. Vapaa sana perehdyttämisestä.

Työn tekeminen

8. *

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiesin keneltä voin kysyä apua työskentelyn aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin kysymään apua kaikenlaisissa asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En tuntenut itseäni rasitteeksi apua kysyessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tekeminen oli sujuvaa etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päysin kehittämään ja soveltamaan opintojen aikana opittuja taitoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opin paljon uutta harjoittelussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulevan urani kannalta harjoittelu oli hyödyllinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi ohjausta ja palautetta työskentelystäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Vapaa sana työskentelystä.

Työyhteisössä toimiminen

10. *

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunsin olevani osa työyhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöön oli helppo tutustua etänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain uusia kontakteja harjoittelun aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Vapaa sana työyhteisössä toimimisesta.

12. Minkä kokonaisarvosanan antaisit harjoittelullesi? *

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Erittäin huono Erittäin hyvä

13. Vapaa sana harjoittelusta kokonaisuutena.

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.