



**Etätyön vaikutus perehdytykseen ja kokemukseen osana työyhteisöä, case:
Newsec Property Asset Management Finland Oy**

Henna Mannonen

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Etätyön vaikutus perehdytykseen ja kokemukseen osana
työyhteisöä, case: Newsec Property Asset Management Finland
Oy**

Henna Mannonen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2021

Etätyön vaikutus perehdytykseen ja kokemukseen osana työyhteisöä, case: Newsec Property Asset Management Finland Oy

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka COVID-19 viruksen aiheuttamasta pandemiasta johtuvana poikkeusaikana, etätyöskentelysuositusten voimassa olleessa uudet aloittaneet työntekijät kokevat saaneensa perehdytystä ja päässeensä osaksi työyhteisöä. Kohde yrityksenä oli Newsec Property Asset Management Finland Oy. Tutkimuksella pyrittiin saamaan lisätietoja ja syvällisempää ymmärrystä, miten perehdytys, sen onnistuminen ja toteutus on koettu poikkeustilassa. Kuinka yrityskulttuuriin ja työyhteisöön on päästy mukaan ja miten se on näyttäytynyt uusille työntekijöille ja selvitettiin mahdollisia kehittämiskohteita etäperehdytyksessä tapahtuvassa työnaloituksessa.

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu perehdytyksestä ja sen merkityksestä, etätyöstä ja etäperehdytyksestä.

Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena ja menetelminä hyödynnettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta. Kyselyssä kerättiin vastauksia väittämien ja avoimien kysymysten avulla.

Tutkimuksesta kävi ilmi perehdytyksen ja onnistuneen hyvin etätyöskentelyajanakin. Työyhteisön merkitys on tärkeä uusille työntekijöille, vaikka samoissa tiloissa ei pystytä toimimaan. Tutkimuksessa ilmeni, että uudet työntekijät olivat päässeet hyvin osaksi tiimejään ja työyhteisöä, vaikka etätyöskentely oli vaikeuttanut tutustumista. Tutkimustulosten pohjalta laadittiin suosituksia yritykselle, joiden avulla uudet työntekijät saataisiin entistä paremmin kokemaan itsensä osaksi työyhteisöä ja perehtymistä sujuvammaksi.

Henna Mannonen

The effect of working remotely on orientation and experiencing participation in the work community, case: Newsec Property Asset Management Finland Oy

Year

2021

Pages

49

The purpose of this thesis was to find out how new employees in Newsec Property Asset Management Finland Oy feel they have received orientation and become part of the work community during the exceptional period of remote work recommendations caused by the COVID-19 pandemic. The development task was to gain more information and a deeper understanding of how orientation, how its success and implementation have been experienced during the exceptional time. The aim was to find out how the organisation culture and work community have been adapted to and how it has appeared to new employees and to identify possible development points in remote orientation.

The theoretical framework of the thesis consists of orientation and its importance, remote work and remote orientation.

The survey was carried out as a case study and the methods used were quantitative. The survey collected responses through statements and open-ended questions.

The results revealed that orientation was carried out successfully even when working remotely. The importance of the work community is high for new employees, even if they cannot operate in the same premises. It was discovered that new employees had adapted well into their teams and the work community, even though working remotely had made it difficult to get to know each other.

Based on the results of the survey, recommendations were made for the company on how to help new employees to experience themselves even better as part of the work community and how to smooth orientation.

Keywords: orientation, remote work, remote orientation

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Kohdeorganisaation esittely ja tutkimuksen lähtökohdat	7
1.2	Tutkimuksen kohderyhmä, rajaus ja tutkimuskysymykset	8
2	Perehdytys	9
2.1	Perehdytystä koskeva lainsäädäntö.....	9
2.2	Perehdytyksen merkitys aloittavalle työntekijälle	10
2.3	Esimiehen ja tiimin rooli	11
2.4	Organisaation merkitys.....	12
3	Etätyö	14
3.1	Etätyö kohde organisaatiossa.....	15
3.2	Etäperehdytys	16
4	Tutkimusmenetelmät	17
4.1	Tapaustutkimus.....	17
4.2	Kyselytutkimus	17
4.3	Tutkimuksen toteutus	18
4.4	Aineiston kerääminen.....	19
4.5	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	19
5	Tutkimus tulokset	20
5.1	Esimieheltä saadut tiedot ja kokemukset	20
5.2	Tiimin jäsenenä ja kokemukset	21
5.3	Organisaation jäsenenä ja kokemukset	23
5.4	Perehdytys ja kokemukset	25
5.5	Avoimet kysymykset	26
5.6	Taustakysymykset	29
6	Katsaus tutkimukseen.....	33
6.1	Johtopäätökset	33
6.2	Suosituksset	34
	Kuviot	40
	Liitteet	41

1 Johdanto

Työelämän muuttumisesta ja digitalisaation vaikutuksista on puhuttu jo vuosien ajan ja etätyön suosio on 2010-luvun aikana kasvattanut suosiotaan. Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen mukaan 2018 etätyötä teki 28 % palkansaajista (Sutela, Pärssinen & Keyriläinen 2019, 253-254). Lähes 60 % työntekijöistä oli vuoden 2020 alkupuolella siirtynyt tekemään etätöitä (Nikkilä-Kiipula 2020). Vuoden 2019 lopulla leviämään lähtenyt COVID-19 aiheutti maailmanlaajuisen pandemian, jonka johdossa Suomessakin annettiin 12.3.2020 ensimmäinen valtakunnallinen etätyösuositus (Kajander 2020). Etätyösuositus on jatkunut yrityskohtaisena myös tämän jälkeenkin sekä syksystä 2020 alkaen aluekohtaisesti ja valtakunnallisesti (Karppi & Keränen 2020; Valtioneuvosto 2020). Etätyösuositukset ovat jatkuneet vielä vuoden 2021 alussakin ja päättymisen ajankohta ei ole vielä tiedossa.

Osa yrityksistä on pandemiasta ja sen vaikutuksista huolimatta pystynyt jatkamaan toimintaansa, kasvamaan ja rekrytoimaan uutta henkilökuntaa. Uudet henkilöt ovat aloittaneet ja heitä on perehdytetty poikkeusaikana, jossa toimistotyössä olevat henkilöt työskentelevät pääsääntöisesti etätöissä. Perehdytystä on hoidettu etätyövälineiden kautta, eikä kasvotusten työpaikalla, jossa pääsisi sisään työyhteisön arkeen ja oppisi tuntemaan helpommin työyhteisön jäseniä.

Opinnäytetyössäni haluan selvittää, kuinka COVID-19 viruksen aiheuttamasta pandemiasta johtuvana poikkeusaikana, etätyöskentelysuositusten voimassa olleessa kohde yrityksessä Newsec Property Asset Management Finland Oy:ssä aloittaneet uudet työntekijät kokevat saaneensa perehdytystä ja päässeensä osaksi työyhteisöä.

Opinnäytetyön alussa on ensin esitelty kohdeorganisaatio ja tutkimuksen lähtökohdat. Työn tietoperusta osiossa käydään läpi teoria-aineistoa perehdytyksestä ja etätyöstä. Perehdytysosuudessa käydään läpi aiheeseen liittyvää lainsäädäntöä sekä perehdytyksen merkitystä aloittavalle työntekijälle. Näiden aiheiden lisäksi selvitetään esimiehen, tiimin sekä organisaation rooleja ja niihin kuuluvuutta perehdytyksessä. Etätyöosuudessa käydään läpi etätyön määritelmiä, sekä etätyöskentelyn menetelmiä. Näiden lisäksi on kuvattu, kuinka etätyö tapahtuu kohdeorganisaatiossa, minkälaisia menetelmiä heillä on käytössä ja kuinka etäperehdytystä on suoritettu.

Tutkimusosiossa kuvataan tutkimuksessa käytetyt menetelmät, tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti sekä kuinka tutkimus on toteutettu. Tutkimuksen tuloksissa käydään läpi kvantitatiivisen kyselynä totutetun tapaustutkimuksen tutkimustulokset. Saatujen tutkimustulosten perusteella on tehty johtopäätöksiä ja suosituksia kohdeorganisaatiolle.

1.1 Kohdeorganisaation esittely ja tutkimuksen lähtökohdat

Kohdeorganisaationa ja toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä on Newsec Property Asset Management Finland Oy, myöhemmin Newsec. Newsec on osa Stronghold Invest-konsernia, joka omistaa ja kehittää kiinteistöalan yrityksiä Pohjois-Euroopassa. Newsec on perustettu Ruotsissa 1994. Suomessa Newsec osti 2005 Tallberg Toimitilajohto Oy:n toiminnan, joka on alkanut jo vuonna 1989. Suomessa Newsecillä on toimipisteet Helsingissä, Hämeenlinnassa, Jyväskylässä, Kuopiossa, Lahdessa, Lappeenrannassa, Oulussa, Porissa, Rovaniemellä, Tampereella, Turussa ja Vaasassa (Newsec 2020.)

Yhteensä Newsecin palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa noin 600 kiinteistöalan asiantuntijaa, jotka työskentelevät eri liiketoiminta-alueilla. Newsec Property Asset Management Oy tarjoaa täydenpalvelun kiinteistöjohtamisen ja kiinteistövarallisuuden palveluita. Newsec Advisory Finland Oy tarjoaa kiinteistöjen omistajille, sijoittajille ja vuokralaisille neuvonantopalveluita. (Newsec 2020.)

Yrityksenä Newsec on vahvasti arvojohdettu ja yrityksen arvot Passion for Colleagues and Clients, Excellence, Innovation ja Integrity näkyvät yrityksen toiminnassa niin henkilöstöään, kuin asiakkaitaan kohtaan. Yritys on mukaan Great Place to Work® Finland tutkimuksessa ja sijoittunut Suomen parhaiden työpaikkojen listalle keskisuurten yritysten sarjassa 13 kertaa peräkkäin (Newsec 2020.) Newsecillä on töissä paljon pitkiä työuria tehneitä henkilöitä ja henkilöitä, jotka ovat palanneet takaisin käytyään välillä muissa yrityksissä. Vahvan kasvun myötä henkilömäärä on kasvanut viimeisen parin vuoden aikana useammalla sadalla uudella työntekijällä.

Tutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää uusien aloittaneiden henkilöiden kokemuksia siitä, kuinka he kokevat päässeensä osaksi työyhteisöä kevästä 2020 alkaneiden etätyösuositusten ollessa käytössä. Tämän lisäksi selvitetään mahdollisia kehittämiskohteita etäperehdytyksessä tapahtuvassa työaloituksessa.

Tutkimuksen kyselyn avulla on tarkoitus saada yritykselle lisätietoja ja syvällisempää ymmärrystä, miten perehdytys, sen onnistuminen ja toteutus on koettu poikkeustilassa ja kuinka yrityskulttuuriin ja työyhteisöön on päästy mukaan ja miten se näyttäytyy uusille työntekijöille.

Kyselyn perusteella yritetään kartoittaa kehityskohteita, kuinka prosessien toimintaa voisi tarvittaessa parantaa ja mitkä ovat asioita, joissa tukea ja tietoa kaivataan enemmän. Newsecillä on hyvät yleiserehdytykset uusille aloittaville henkilöille yrityksestä ja yleisesti kaikkien käytössä olevista järjestelmistä, mutta itse työtehtäviin perehdytykset hoidetaan tiimien sisällä esimiesten ja kollegoiden toimesta.

Saatujen tulosten perusteella on tarkoituksena täsmentää uuden henkilön perehdytyksessä huomioitavia asioita ja prosesseja, jotta he kokisivat saavansa tarpeellisen tiedon ja tuen työtehtävien suorittamiseen ja kokisivat itsensä osaksi työyhteisöä.

1.2 Tutkimuksen kohderyhmä, rajaus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Newsecin uudet 15.3.-14.9.2020 aikavälillä aloittaneet henkilöt, joiden työnlaitus on osunut ajanjaksolle, jolloin etätyösuositukset ovat alkaneet ja olleet käytössä myös kohdeorganisaatiossa. Kohderyhmässä on noin 70 henkilöä.

Tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu kysymyksiä perehdytyksestä, sillä organisaation HR-osasto on laittanut siitä omat erilliset kyselynsä uusille aloittaneille henkilöille yleisperehdytyksien jälkeen. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään nimenomaan vastaajien kokemuksia perehdytykseen liittyen ja kuinka he kokevat päässeensä osaksi tiimejä ja organisaatioita ajankohtana, jolloin etätyösuosituksia on ollut voimassa.

Tutkimuskysymykset

- Kuinka uudet Newsecläiset ovat päässeet osaksi työyhteisöä
- Kokemuksia etätyömenetelmillä saadusta perehdytyksestä

2 Perehdytys

Työnantajalla on velvoite työturvallisuuslain kautta huolehtia työntekijän perehdytyksestä ja opettaa uusi henkilö ja myös työtehtäviä vaihtavat jo talossa olleet uuteen työtehtäväänsä ja työpaikan pelisääntöihin ja käytänteisiin. Perehdytys on organisaatioiden kalleimpia, mutta myös tärkeimpiä prosesseja (Eklund 2018, 25.) Kohde organisaatiossa rekrytointiprosessissa on useampia portaita haastatteluineen, henkilöarvioineen ja nämä sitovat resursseja prosessissa mukana olevilta henkilöiltä.

Kun uudet henkilöt on saatu rekrytoitua ja aloittavat uudessa organisaatiossa, heidät pyritään saamaan sopeutumaan työyhteisöönsä ja oppimaan hallitsemaan toimenkuvansa.

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia näitä toimia (Eklund 2018, 25; Joki 2018, 111.)

Toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin pyritään löytämään töihin motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä, mikä saatetaan myös mainita yhtenä perehdytyksen tavoitteena ja hyvistä työntekijöistä halutaan pitää kiinni, koska heidän korvaamisensa ei välttämättä onnistu helposti ja nopeasti (Eklund 2018, 28, 31.)

Perehdyttäminen tulisi aina aloittaa aloittavan henkilön vastaanottamisella ja tutustumiskeskustelulla, jossa esitellään myös perehdyttämisen aikataulua ja vaiheita. Aloittavalle henkilölle tulisi myös esitellä hänen toimenkuvansa yrityksessä ja rooliaan yrityksen tavoitteiden ja strategian näkökulmasta (Joki 2018, 112.)

Perehdytys vaati organisaatiolta resursseja onnistuakseen ja saattaa hetkellisesti laskea tehokkuutta, mutta tehokkuuden laskuun ja siihen käytettyä aikaa pyritään hyvin suunnitellulla ja toteutetulla perehdytyksellä minimoimaan (Eklund 2018, 32). Hyvin hoidettu perehdytys on usein aikaa vievä prosessi, mutta perehdytykseen käytetty aika maksaa itsensä takaisin, kun perehdytetty henkilö pystyy työskentelemään itsenäisesti ilman muiden ohjausta (Joki 2018, 111). Perehdytysprosessin epäonnistumisen riskinä on, että työntekijä ei pääse työtehtäviinsä sisään tai hän ei pääse osaksi työyhteisöä, mikä voi johtaa irtisanoutumiseen tai irtisanomiseen (Eklund 2018, 33).

2.1 Perehdytystä koskeva lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajan velvollisuuksiin huolehtia työntekijän osaamisen ja työkokemuksen pohjalta riittävä perehdytys itse työhön, työolosuhteisiin, työssä tarvittaviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön ja käytettäviin työ- ja tuotantomenetelmiin. Etenkin uutta työtä aloitettaessa, työtehtävien muuttuessa ja tarvittaessa täydennetään ohjausta (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työturvallisuuslakia sovelletaan myös työhön, jota tehdään henkilön kotona tai muussa valitsemassaan paikassa työnantajan osoittaman toimipaikan lisäksi (Työturvallisuuslaki 738/2002).

2.2 Perehdytyksen merkitys aloittavalle työntekijälle

Perehdytys on perehdytettävälle ainutlaatuinen tilaisuus oppia ja kehittyä myös mahdollisten muutoksien keskelläkin uuden työntekijän perehdyttämiseen tulisi kyetä panostamaan, koska heillä ei ole aiempaa kokemusta kyseisestä yrityksestä ja he luovat sen hetkisen toiminnan perusteella omat mielikuvansa yrityksen toiminnasta (Eklund 2018, 41-43).

Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä pyrkii oppimaan uuden työnsä mahdollisimman nopeasti. Perehdytyksellä on tarkoitus saada uusi työntekijä tekemään myös työnsä oikein, jotta virheiden mahdollisuus pienenee ja niiden korjaamiseen ei kuluisi aikaa ja henkilöresursseja. Perusteellinen ja hyvin hoidettu työhönopastus lisää aloittavan työntekijän turvallisuuden tunnetta ja vaikuttavat positiivisesti mielialaan ja sitouttavat nopeammin yritykseen ja työyhteisöön (Joki 2018, 112.)

Sitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä ja työskentelevät tehokkaammin ja tähän on mahdollista päästä hyvän perehdytyksen ja opastuksen avulla. Työtehtävien oppimisessa ja kehittymisessä auttavat kannustus ja positiivinen palaute. Nämä luovat työlle merkityksellisyyden ja arvostuksen kokemukset, jotka vaikuttavat hänen työtyytyväisyyteensä myönteisesti (Eklund 2018, 35.)

Uutena työssään aloittavan henkilön hyvin hoidetulla perehdytyksellä osoitetaan aitoa kiinnostusta uutta henkilöä ja hänen osaamistaan kohtaan, vaikka perehdytyksen toteutustapa vaihtelisikin. Uuden henkilön perehdyttämisessä on tärkeä pitää seurantakeskusteluita, joissa käydään läpi, miten työtehtäviin on päästy sisälle ja kuinka hän on sopeutunut työyhteisöön. Keskusteluiden avulla on tarkoitus kartuttaa lisätuen tarvetta, tai jos jokin asia ei suju vielä ja luoda perehdytettävälle varmuuden tunne siitä, että hänen perehdyttämistään pidetään tärkeänä ja siihen suhtaudutaan vakavasti. Liiketoiminnan menestymisen näkökulmastakin on merkitystä, että uusi henkilö pääsee mahdollisemman pian osaksi porukkaa, jolla on halu yhdessä tehdä hyviä tuloksia mukavassa työilmapiirissä ja haasteellisessakin ympäristössä (Joki 2018, 121-122.)

Työntekijällä on vastuu itseään, työnantajansa ja työyhteisöään kohtaan. Vastuussa itseään kohtaan työntekijä vastaa oman ammattitaitonsa kehityksestä ja ylläpidosta ja työelämätaidoista huolehtimisesta. Vastuussa itseään kohtaan perehdytyksen näkökulmasta työntekijältä odotetaan oma-aloitteisuutta omien mielipiteiden ja ajatuksien esille tuomista. Perehtyminen voi olla uudelle työntekijälle stressaavaa, mutta hänen tulisi kyetä johtamaan itseään, oppia ja kehittyä. Työntekijällä on vastuu edesauttaa omaa hyvinvointiaan ja työelämässä menestymistään omalla toiminnallaan (Eklund 2018, 162, 164-165.)

Työntekijän vastuussa työyhteisöä kohtaan toimii vastavuoroisuus, jokaisen työntekijän vastuulla on omalta osaltaan vaikuttaa hyvään työilmapiiriin, työrauhaan, muiden

arvostamiseen, tiimityöskentelyyn, viestinnän selkeyteen, hyvään vuorovaikutukseen ja yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen noudattamiseen (Eklund 2018,163-164).

Työntekijän vastuu työnantajaa kohtaan perustuu työnantajan työnjohto-oikeuteen ja työntekijän tulee perehdytyksessä opetella työnantajan osoittamia työtehtäviä ja noudattaa yhteisiä toimintatapoja (Eklund 2018, 163-164). Työntekijällä on lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan, eli hänen tulee välttää työnantajaa vahingoittavaa toimintaa. Työntekijällä on uskollisuusvelvoite työnantajaa kohtaan, johon kuuluu salassapitovelvollisuuden työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksista noudattaminen. Työsopimuslain salassapitovelvollisuus kuuluu työntekijälle työsuhteen kestoajaksi oikeutetusti saatujen tietojen osalta, mutta voi jatkua myös erillisellä salassapitosopimuksella työsuhteen päättymisen jälkeenkin (Parnila 2017, 24-25.) Työnantajan tavoin työntekijän tulee työssään noudattaa työturvallisuuslain työturvavelvoitteita (Parnila 2017, 24-25; Eklund 2018,163).

2.3 Esimiehen ja tiimin rooli

Esimiehen tehtäviksi katsotaan oman yksikkönsä toiminnan suunnittelu ja työnjaon organisointi ylempää annettujen ohjeiden puitteissa. Henkilöstön hankinta ja kehittäminen, ohjaus ja johtaminen, eli käytännössä esimiestyö ja siihen liittyvät tehtävät. Oman yksikön sisäisten toimintojen koordinointi, raportointi ja budjetointi. (Kauhanen 2018, 41-42.)

Esimiehellä on valtaa ja vastuuta työntekijöihin nähden ohjaavat työelämänlait. Käytännössä tämä tarkoittaa vähintään organisaation ja oman yksikön toiminnan jatkuvaa ja määrätietoista seuranta ja valvontaa. Henkilöstön tasapuolista kohtelua ketään suosimatta tai syrjimättä. Nopeaa reagointia yllättäviinkin tilanteisiin. Palautteen antamista työsuorituksista, epäkohtiin puuttumista varhaisessa vaiheessa ja avointa viestintää (Kauhanen 2018, 46-47.)

Esimiehen roolin on työnantajan edustajana edistää suhteitaan työntekijöihin, sekä näiden keskinäisiä suhteita. Esimiehen tehtävänä on huolehtia siitä, että myös muuttuvissa tilanteissa työntekijät pystyvät selviytymään työssään ja tukemaan heidän kehitysmahdollisuuksiaan ja työuralla etenemistä (Parnila 2017, 17.)

Esimiehet ja muut työyhteisön jäsenet voivat pyrkiä auttamaan uusia työntekijöitä sopeutumaan työyhteisöön sen sijaan, että vaikeuttaisivat sitä. Tutkimuksen mukaan uuden työntekijän ensimmäisten 90 päivän aikana saaman tuen vaikutus on suurempi sitoutumiseen, kuin 90 päivän jälkeen saadun tuen vaikutus (Kammayer-Mueller 2013, 1104.)

Uusi työyhteisön jäsen muokkaa aina olemassa olevan tiimin rakennetta ja uuden jäsenen tulon tulisi valmistautua huolella, jotta uusi tiimiläinen saadaan sopeutumaan tiimiin

mahdollisimman sujuvasti. Uuden tiimiläisen hyvään vastaanottoon kuuluu se, että tiimin jäsenet ovat tietoisia uudesta tulokkaasta ja hänelle mahdollistetaan heti aloittaessaan tervetullut olo. Uuden tiimiläisen sosiaalisen tuen, yhteenkuuluvuuden ja arvostuksen tunteen tarpeet tulisi huomioida tiimissä, jotta uusi tulokas kokee itsensä arvokkaaksi osaksi tiimiä ja pääsevänsä vaikuttamaan yhteiseen tekemiseen Yhteisen tekemisen kautta tiimin jäsenten tutustumista toisiinsa ja yhteishengen muodostumista voidaan edesauttaa (Eklund 2019, 120.)

Perehdytys voidaan nähdä jo kaksisuuntaisena prosessina, jossa uusi työntekijä ja organisaation oppivat toisiltaan tietoa, näkemyksiä, palautteita ja osaamista jakamalla (Eklund 2018, 39).

Perehdyttämisen toteuttamisen ja vastuuttamisen päävastuu on esimiehellä tai henkilöstöasiantuntijalla. Perehdyttäjä toimii perehdytettävän tukihenkilönä ja auttaa työyhteisöön tutustumisessa. Perehdyttäjän tiedot, taidot ja valmiudet perehdytystehtävään tulisi miettiä etukäteen. Perehdyttäjinä olisi hyvä olla ammattitaitoisia työntekijöitä tai henkilö, jolla ei ole vielä niin pitkää työsuhdetta takana ja oma perehdytys on vielä tuoreessa muistissa. Perehdyttämisen onnistumisen ja tulokkaan itsensä tervetulleeksi tuntemisen kannalta perehdyttäjän omalla innostuksella tehtävää kohtaan on suuri merkitys (Joki 2018, 114.)

Uutta henkilöä perehdytettäessä perehdytyksestä vastaavan tahon tulisi huomioida, että uuden oppimisen ja uuden tilanteen aiheuttamat ärsykkeiden määrät eivät kasva liian suuriksi ja aiheuta stressiä. Työyhteisön ja perehdyttäjän taholta tulisi tarjota tukea ja apua tilanteiden läpikäymiseen ja huolehtia perehdytettävällä on aika tiedon sisäistämiseen ja palautumiseen (Eklund 2018, 49-50.)

2.4 Organisaation merkitys

”Hyvässä työpaikassa saavutetaan organisaation tavoitteet ihmisten kanssa, jotka haluavat tehdä parhaansa ja jotka työskentelevät yhtenä joukkueena luottamuksen ilmapiirissä” (Great Place to Work 2020).

Organisaation kulttuuri, tyytyväisyys ja mieliala paljastuvat sen kommunikointitavasta ja kysymyksenasettelusta ja jäsenten asennoitumisesta uusiin ihmisiin ja asioihin. Hyvän työyhteisön määritelmiä ovat sitoutuneet ihmiset, pieni vaihtuvuus, vähäiset poissaolot, erilaisuuden salliminen, hyvät suhteet esimiehiin, luonteva sosiaalinen kanssakäyminen, selkeä työnjako, kohtuullinen työmäärä, oikeudenmukainen työnjako, palaute työstä, mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen, ketään ei kiusata ja työpaikalle on mukava tulla (Kehusmaa 2011, 109-110.)

Tukea antavassa työyhteisössä ymmärretään kokonaisuutena erilaiset roolit ja tehtävät kenenkään työtä vähättelemättä ja ihmisten taitoja ja asiantuntemusta osataan hyödyntää. Toimivassa työyhteisössä työyhteisöllä on yhtenäiset tavoitteet, joiden eteen työskennellään ja voidaan luottaa apuun muiden apuun ja tukeen (Kehusmaa 2011, 116.) Organisaatioon ja sen edustamiin arvoihin vahvasti sitoutuneet työntekijät ovat halukkaampia työskentelemään organisaation ja yhteisen hyvän eteen ja pyrkivät saavuttamaan yhteisiä tavoitteita. (Vanhala 2012, 49).

Uuden työntekijän saapuessa osaksi työympäristöä hänen olisi tärkeä kyetä rakentamaan oma verkostonsa työkavereista, muilla osastoilla työskentelevistä työntekijöistä, yhteistyökumppaneista, asiakkaista ja sosiaalisen median kontakteista. Etenkin asiantuntijatyössä hyvästä verkostosta eri alojen asiantuntijoihin on hyötyä (Eklund 2019, 122.)

Etänä toimivassa työyhteisössä ohjausta voi tulla useammasta suunnasta sekä tuen saaminen voi olla haasteellista. Etätyöskentelyssä toimittaessa organisaation johdon taholta tulisi varmistaa riittävät edellytykset onnistumiseen. Organisaation yhteinen missio, visio ja päämäärä tulisivat olla kaikille selkeitä. Organisaatiomuoto, joka tukee tiimitoiminnan periaatteiden toteutumista. Virtuaaliseen viestintään tarvitaan riittävän kehittyneet työvälineet ja toiminnan mahdollistamiseksi riittävät osaamisresurssit ja taloudelliset resurssit sekä koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen ja johdon riittävä tuki tiimin kaikissa kehitysvaiheissa (Eklund 2019, 192.)

3 Etätyö

Etätyö ei ole erillinen työsuhdemuoto, vaan tapa työn uudelleen organisointiin. Etätyössä on mahdollista työskennellä joustavasti, sopimukseen tai sääntöihin perustuen tai vapaaehtoisesti ajasta ja paikasta riippumatta työpaikalla, kotona tai muussa työntekijän valitsemissa paikoissa tietotekniikkaa ja tietoliikenneyhteyksiä hyödyntäen (Nieminen 2017, 37-38; TTK 2017.) Normaalin työpaikalla suoritettavan työn tapaan pääsääntönä on, että työnantaja vastaa etätyössä tarvittavien laitteiden ja välineiden hankinnoista, asennuksista, huolloista ja teknisestä tuesta (Nieminen 2017, 37-38). Etätyö mahdollisuus voidaan nähdä myös organisaation mainetta parantavana tekijänä joustavan työnantajana (Eklund 2019, 179).

Etätyöllä haetaan joustavuutta sekä työntekijän, että työnantajan ehdoilla. Etätyön voi olla joko koko aikaista tai lyhytaikaista tai säännöllisesti tehtävää tai epäsäännöllistä (TKK 2017). Etätyön ei ole tarkoitus olla varsinaisen työpäivän päätteeksi tehtävää lisätyöskentelyä (Salli 2012, 95). Etätyön tekemisestä on voitu sopia alkuperäisessä työsopimuksessa, jos työntekijä on palkattu suoraan etätöihin, tai etätyöhön siirrytään myöhemmin työsuhteen aikana, jolloin etätyöstä ja työsuhteen ehdoista tehdään erillinen etätyösopimus (Nieminen 2017, 37-38).

Työntekijän siirtyessä etätöihin tulisi sopia yhteydenpidosta työpaikalle, miten ja kuinka usein yhteydenpito tapahtuu ja miten usein työpaikalla tulisi käydä tapaamisissa ja kokouksissa, jotta työntekijä ei eristäydy työyhteisöstä. Etätyöntekijän osalta pitää myös varmistua, että hän on myös mukana yrityksen tiedottamisen piirissä (Salli 2012, 103.)

Lainsäädännön näkökulmasta samat työlainsäädännön säännökset ja työehtosopimusten määräykset pätevät etätyöhön samoin kuin työnantajan tiloissa tehtävään etätyöhön. Työntekijä vastaa työturvallisuudesta ja työntekijän tulisi etätöissäkin noudattaa työaikalakia ja työehtosopimuksen mukaisia säännöksiä työaikaa koskien (Nieminen 2017, 37-38.) Työntekijän oikeus työn johtamiseen ja valvomiseen ei poistu etätyönkään myötä, mutta seuranta voi muuttua tulosten valvontaan tai raportointeihin (Salli 2012, 99).

Etätyön hyötyinä nähdään ajankäytön tehostuminen ja työn järjestely, työrauha, työnimi, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen, työmatkaan käytettävien ajallisten, rahallisten ja ympäristöhaittojen väheneminen ja tartuntatautiriskien pienentäminen (TTK 2017). Työnimien etätyön vaikutukset ovat olleet positiivisia (TTK 2017; TTL 2020). Etätyön tuoman vapauden ja joustavuuden myötä työtyytyväisyys voi myös vaikuttaa henkilöstön sitoutumiseen yrityksessä (Eklund 2019, 178).

Etätyön haasteina nähdään työ- ja vapaa-ajan sekoittuminen toisiinsa ja ongelmana työkuormituksessa etenkin asiantuntijatyössä, vaikka se ole tarkoituksenmukaista (Eklund 2019, 179; TTL 2020). Etätyön haasteina nähdään myös aikataulujen hallinta, työyhteisöstä

eristäytyminen ja syrjäytyminen, työskentely sairaana tai mahdollisten päihdeongelmien jääminen piiloon. Työntekijät eivät välttämättä saa tarvitsemansa ohjausta, tukea, valvontaa ja palautetta esimiehen suunnasta. (TKK 2017.) Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan korona-ajan myötä esimiehen ja kollegoiden tarjoaman tuen määrän on koettu heikentyneen (TTL 2020). Etätyö voidaan kokea myös samassa paikassa tapahtuvaa tiimityötä kuormittavampana ja viestintä ja vuorovaikutus ovat haasteellisempia (Eklund 2019, 180-181).

3.1 Etätyö kohde organisaatiossa

Kohde organisaatio Newsecissä etätöiden tekeminen on ollut aiemminkin mahdollista ja siihen on suhtauduttu yrityksessä myönteisesti. Aiemminkin ennen laajojen etätyösuositusten alkamista henkilöstö on voinut tehdä satunnaisia päiviä etänä sopimalla siitä etukäteen oman esimiehen kanssa.

Yrityksessä on suhtauduttu myönteisesti työelämän yhdistämiseen muuhun elämään, ja etätöihin kannustaminen on ollut yksi niistä. COVID-19 pandemian myötä maaliskuusta alkaen lähes koko henkilöstö siirtyi kerralla etätöihin ja suositusta on jatkettu yrityksen toimesta ja myös alueellisten ja valtakunnallisten ohjeistusten myötä.

Newsecillä etätyösuositusten astuttua voimaan liukumaa työajoissa on jatkettu joustavuuden lisäämiseksi. Työhön käytetyt ajat kirjataan todellisen toteuman mukaan, kuten työpaikallakin tapahtuvassa työskentelyssä.

Covid-19 pandemian aiheuttamien etätyösuositusten myötä erillisiä etätyösopimuksia ei ole tehty vaan noudatetaan viranomaisten ohjeita ja suosituksia, joiden pohjalta yrityksessä tehdään omat työskentely ohjeistukset.

Yrityksen sisällä koko organisaation viestintää on hoidettu myös etätyöskentelyn aikaa ennenkin aktiivisesti yrityksen omassa sisäisessä sosiaalisessa mediassa ja myös sähköpostilla on jaettu uutisia, tiedotteita, ohjeita ja niiden sijainteja. Yrityksessä tiedotetaan uusista aloittavista, työtehtävää vaihtavista ja lopettavista työntekijöistä. Myös henkilöstön suorittamista koulutuksista ja onnistumisista tiedotetaan työyhteisöä. Henkilöstöä pidetään ajan tasalla tapahtumista ja muutoksista virtuaalisilla Korona-infoilla. Henkilöstötilaisuuksia, organisaation yhteisiä aamukahvihetkiä on myös toteutettu virtuaalisesti.

Kohdeyrityksessä työntekijät tekevät asiantuntijatyötä, joka hoituu tietoliikenneyhteyksiä hyödyntäen pääsääntöisesti tietokoneen ja puhelimen avulla. Työntekijöillä on mahdollisuus kirjautua omilta koneiltaan yrityksen verkkoon ja päästä sähköisiin tietokantoihin, ohjelmiin ja dokumenttikokoelmiin. Osa käytettävistä järjestelmistä on selainpohjaisia.

Sisäiset palaverit ja asiakastapaamiset on mahdollista järjestää Microsoft Teamsin, Lifesizen ja muiden vastaavien videoneuvottelupalveluiden kautta. Kohdeyrityksessä on käytössä myös

Skype for Business, jonka kautta on pikaviestin lähetys ja soittaminen onnistuvat myös yrityksen sisällä.

Etätöyöhön liittyen on yritys julkaissut oman sisäisen ohjeen henkilöstölleen, kuinka pääsee muualtakin kuin fyysiseltä työpaikalta yrityksen verkkoon, etätöyöpöydälle ja dokumenttivarastoihin.

3.2 Etäperehdytys

Etänä tapahtuvassa perehdytyksessä olisi hyvä saada uusi työntekijä mukaan työyhteisöön ja sitoutumaan työkuultuuriin (Rytkönen 2020). Etäoppimistilanteena toteutettava perehdytys ei toimi samoin kuin kasvotusten tapahtuva vuorovaikutustilanne (Lukka 2020). COVID-19 pandemian myötä suomalaisista yli miljoona siirtyi etätöihin, ja osa heistä on aloittanut uudessa työssä ja toimenkuvassa tänä aikana.

Onnistuneeseen etäperehdytykseen on paljon mahdollisuuksia ja toteutustapoja (Lukka 2020). Etäperehdytyksestä ei vielä kirjallisuutta ja tutkimusmateriaalia hirveästi löydy, mutta tavoite on sama, kuin samassa paikassa toteutettavassa perehdytyksessä, saada uusi työntekijä oppimaan työtehtävänsä ja työyhteisön pelisääntöihin ja käytänteisiin. Neuvoja ja vinkkejä, miten etäperehdytys onnistuu, on julkaistu artikkeleissa ja blogikirjoituksissa ja sisällöltään näissä toistuvat samat teemat.

Etäperehdytyksessä työntekijällä itsellään on isompi vastuu omasta oppimisestaan, mutta esimieheltä vaaditaan kiinnostusta ja seuranta perehdytykseen ja työntekijän saaman tuen määrään ja laatuun. Ajantasainen perehdytys suunnitelma ja selkeästi saatavilla olevat tiedot helpottavat perehdyttämisen aloitusta ja perehdytys suunnitelman läpikäyminen säännöllisin väliajoin oppimisen seuraamiseksi. Etäperehdytyksessä spontaani kommunikaatio puuttuu ja asioiden opettaminen ja oppiminen vie enemmän työaikaa uudelta työntekijältä ja perehdyttäjältä ja sen takia on hyvä varata joustovaraa perehdyttämiseen keskustelullekin (Lukka 2020; Rytkönen 2020.) Uudelle työntekijälle on hyvä luoda turvallinen ilmapiiri ja matala kynnyksen kysymiseen ja palautteen antamiseen perehdytyksestä ystävällisellä kommunikaatiolla, jotta hän saa tarvitsemansa tuen ja pääsee toimenkuvaansa sisälle (Lukka 2020; Rytkönen 2020).

Etänä tapahtuvassa perehdytyksessäkin on tärkeää perehdytyksen huolellinen suunnittelu. Perehdytettävään asiaan tulisi valita sopiva toteutusmuoto digitaalisen viestintävälineen, videototeutuksen, verkkokoulutuksen, itsenäisen opiskelun, ennakko- tai jälkitekävien tai pelillistämisen muodossa. Keskittymiskyvyn ja läsnäolon kannalta etätapaamiset voivat olla haastavia. Etäperehdytyksen suunnittelussa on tärkeää aikataulutuksen huomioiminen ja tilaisuuden rytmitys ja tauotus. Perehdyttäjän puheenvuorojen lisäksi perehdytettävälle on hyvä antaa itsenäistäkin tekemistä ja toiminnallisuutta (Lukka 2020.)

4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen kyselytutkimus. Vastaajien näkökulmasta kyselytutkimus on nopeasti toteutettavassa, minkä avulla todennäköistä saada enemmän vastauksia eri tiimeissä ja toimenkuviissa toimivilta henkilöiltä. Kyselytutkimuksen etuna on myös että, kyselyn sisältö on toteutettavissa kaikille vastaajilleen samalla tavalla. Kyselytutkimuksen heikkoutena pinnallisuus ja vastaajien sitoutumista ei voi kontrolloida tai ovatko kyselyn vastausvaihtoehdot olleet selkeitä vastaajille (Hirsjärvi 2009, 195.)

4.1 Tapaustutkimus

Tutkimusstrategioista tapaustutkimus, eli case study soveltuu lähestymistavaksi kehittämistyöhön, jonka avulla on tarkoitus kehittämissuhteiden- ja ideoiden tuottaminen. Tapaustutkimusta voidaan hyödyntää auttamaan heikosti ymmärrettyjen tilanteiden, epätyypillisten prosessien tai työntekijöiden välisien suhteiden ja toiminnan ymmärtämiseen. Tapaustutkimuksen avulla saadaan tuotettua tietoa ilmiöstä sen toimintaympäristössä ja todellisessa tilanteessa nykytilassa. Tapaustutkimuksen avulla on tarkoitus tuottaa tutkittavasta tapauksesta kokonaisvaltaista ymmärrystä realistisessakin toimintaympäristössä, eli pyrkiä saamaan suppeasta kohteesta paljon tietoa, kuin vähän tietoa laajasta kohteesta (Ojasalo 2014, 52-53.)

4.2 Kyselytutkimus

Tutkimusmenetelmänä oli kyselytutkimus, joka toteutettiin Forms-kyselypohjan avulla (Liite 1). Kyselyn kohderyhmälle linkki kyselyyn lähetettiin kohdeorganisaation HR-osaston kautta, jotta kohderyhmän pysyy anonyyminä. Kyselyyn vastaaminen linkin kautta tapahtui myös anonyymisti ja kyselyyn vastaajien taustatiedoissa ei kysytty demografisia tekijöitä, joilla vastaajia olisi mahdollista tunnistaa.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen lomakkeeseen hyödynnettiin 5-portaista Likertin asteikkoa. Kysymyksiin, joilla tutkitaan mielipiteitä väittämiin, asteikko toimii hyvin. Asteikossa ovat yleensä ääripäissä Täysin sama mieltä- ja Täysin eri mieltä väittämät ja keskellä neutraali vaihtoehto (Heikkilä 2014, 38-39.) Likertin asteikolla toteutettujen väittämien lisäksi oli mahdollisuus vastata niitä tarkentaviin vapaaehtoisin avoimiin kysymyksiin. Kyselyssä oli myös pakollisia avoimia kysymyksiä. Taustatietoja kysyttiin monivalintakysymyksien avulla.

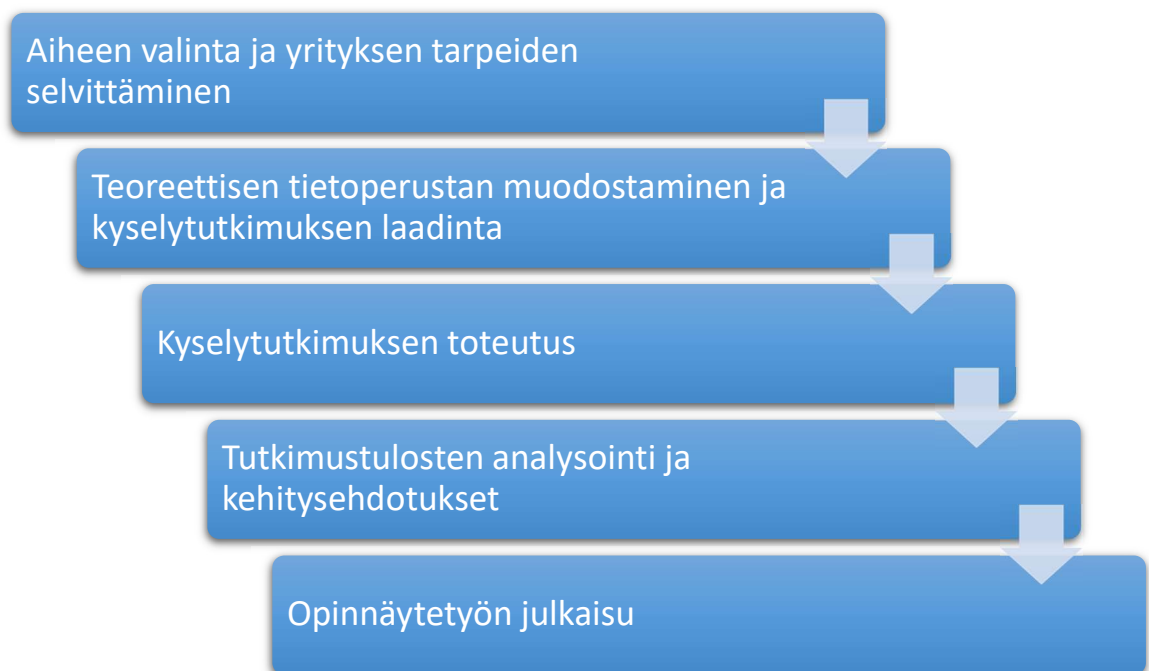
Kyselytutkimus soveltuu hyvin tutkimusmenetelmäksi erilaisien aiheiden ja ilmiöiden tutkimiseen ja sen avulla voidaan kerätä suurelta määrältä ihmisiä laaja aineisto kysymällä monia eri kysymyksiä. Heikkoutena kyselytutkimuksessa on tiedon pinnallisuus ja vaikeus arvioida annettujen vastausvaihtoehtojen onnistuneisuutta ja miten vakavissaan vastaajat ovat tutkimuksen ottaneet (Ojasalo 2014, 121.)

Kyselyn toteuttaminen sähköisenä kyselynä on helppo, edullinen ja nopea tapa toteuttaa kyselytutkimus, mutta se on myös riskinä, että kyselyjen suuren määrän takia vastaanottajilla jää vastaamatta kyselyihin (Ojasalo 2014, 128-129).

Vastaanottajina kyselyssä oli 15.3.-14.9.2020 aloittaneet työntekijät ja heistä kaikille lähti kysely, sen sijaan että heistä oli otettu tietty otanta. Otannan puuttuessa kyselystä tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia uusia työntekijöitä, jotka kuuluivat juuri tuohon kohderyhmään (Ojasalo 2014, 129). Tuloksien vastaajamäärien perusteella on kuitenkin mahdollista saada hyvä käsitys kokonaistilanteesta.

4.3 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöprosessin toteutus alkoi aiheen ehdottamisesta Newsecille, joka on tuttu itselleni työntekijän ominaisuudessa.



Kuvio 1: Opinnäytetyön vaiheet

Ajatus tutkimukseen tuli maaliskuusta 2020 COVID-19 pandemian aiheuttamista etätyösuosituksista, jotka ovat jatkuneet jaksoitta ja nyt vielä tammikuun 2021 alkupuolellakaan ei ole tiedossa tarkkaa ajankohtaa, koska etätyösuositukset päättyisivät. Aiheeseen liittyen käytiin keskustelua yrityksen HR-osaston kanssa ja heiltä tuli toiveita mihin asioihin heidän suunnastaan toivotaan lisää tietoa ja syvällisempää ymmärrystä. Aiheen pohjalta muodostettiin tietoperustaa ja laadittiin kyselytutkimus, johon HR-osastolta sain tukea ja apua kyselytutkimuksen toteuttamiseen ja lähetykseen. Tutkimustulosten analysoinnin perusteella kartoitettiin kehitysehdotuksia. Viimeisenä vaiheena on

opinnäytetyön esitys ja julkaisu. Opinnäytetyön toteutukselle oli laadittu vaiheet ja aika-arviot työn etenemiselle. Kuviossa 1 on kuvattu tutkimusprosessin työvaiheet.

4.4 Aineiston kerääminen

Tutkimuksen aineiston kerääminen toteutettiin lähettämällä linkki kyselyyn vastaamiseen sähköpostilla kohderyhmään kuuluville noin 70 henkilölle. Viikko kyselyn alkamisesta lähetettiin kohderyhmälle vielä muistutus kyselystä.

Toteutetun kyselyn kysymykset pyrittiin laatimaan sellaisiksi, että niillä voidaan saada hieman syvempää ymmärrystä ja lisätietoa HR:lle uusille työntekijöille lähettämän kyselyn lisäksi. Kysymykset muotoiltiin erilaisiksi, kuin HR:n perehdytyksestä lähettämässä kyselyssä ja niillä pyrittiin laajemmin saamaan selville kokemusta perehdytyksen onnistumisesta ja miten työyhteisöön on päästy osaksi. HR-osastomme edustajat olivat apuna kysymysten hyväksymisessä ja he lisäsivät myös oman kysymyksensä mukaan kyselyyn.

Kyselyn luotettavuuden kannalta vastausmääräksi oli tavoite saada vähintään 30 vastausta noin 70 vastaajalta, jotta vastauksissa saataisiin toisintoa ja vastaajamääränä noin 40% antaisi hyvän kuvan kokonaistilanteesta.

4.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuuden osalta tulosten toistettavuus, eli reliabiliteetti voidaan todeta, jos sama henkilö antaisi samat vastaukset usealla tutkimus kerralla, tai useampi henkilö päätyy samanlaiseen tulokseen (Hirsjärvi 2009, 231). Tämän tutkimuksen osalta tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa oli toisintoa monivalinnoissa ja avoimissa vastauksissa.

Tutkimuksen pätevyyttä, eli validiteettia tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin kyvyllä mitata mitattavaa kohdetta. Kyselylomakkeiden osalta tutkija on voinut ajatella kysymykset eri tavalla, kuin vastaajat ovat voineet ne ymmärtää. Tutkijan tulee vastauksia käsitellessään ja virheitä välttääkseen kyetä tulkitsemaan tulokset vastauksien kautta, eikä oman alkuperäisen ajattelumallinsa kautta (Hirsjärvi 2009, 231.)

Strukturoitujen haastattelujen avulla tutkimukseen olisi saanut myös laadullista tutkimusaineistoa kerättyä enemmän, kuin väittämien ja avoimien kysymyksien kautta, mutta tässä tutkimustavassa vastaajat eivät olisi pysyneet anonyymeinä ja luotettavuuden näkökulmasta vastaajat olisi tullut valita eri tiimeistä ja toimenkuvista.

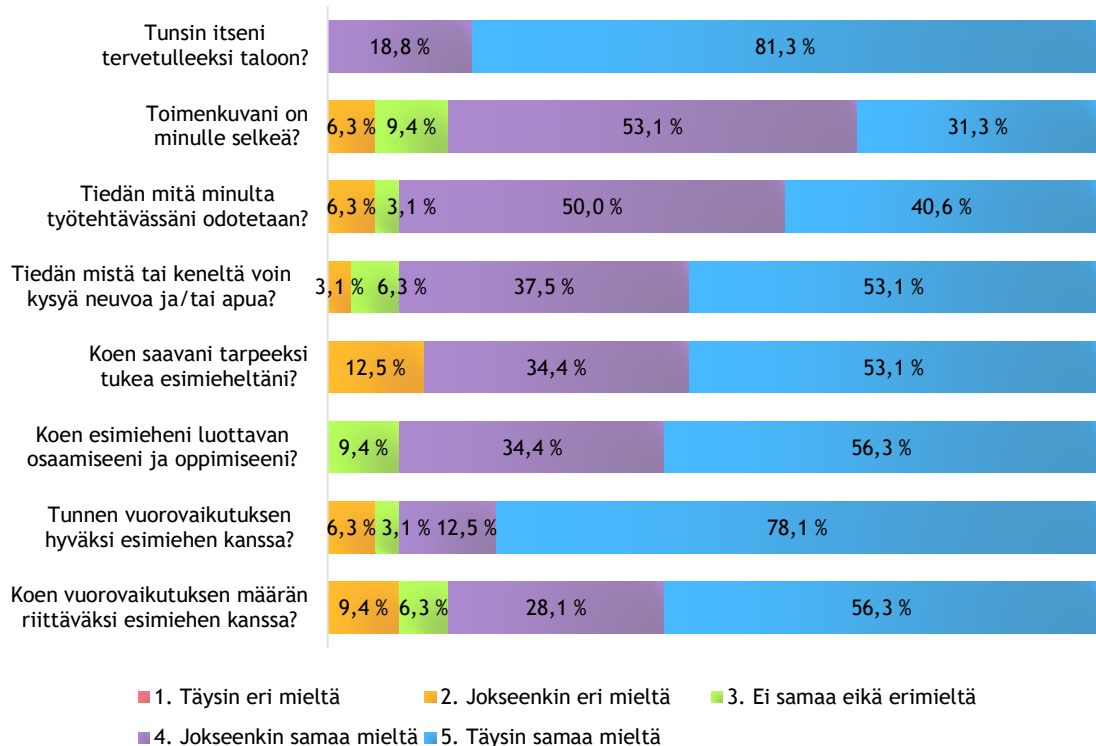
5 Tutkimus tulokset

Kyselytutkimukseen saatiin ennalta toivottu määrä vastauksia. Kysely lähetettiin noin 70 uudelle työntekijälle ja vastaajia oli 32 ja vastausprosentiksi saatiin noin 45 %. Vastausaikaa tutkimuksessa oli 12 päivää. Muistutusviesti kyselyyn osallistumisesta lähetettiin samojen vastaanottajien sähköposteihin ensimmäisen viikon jälkeen. Tutkimukseen osallistuneet työskentelevät Newsecin palveluksessa eri toimipisteissä ja erilaisissa työtehtävissä, joita ei sen tarkemmin kartoitettu.

Tutkimus tuloksista ei pystytä yksilöimään yksittäisiä vastaajia ja vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti.

5.1 Esimieheltä saadut tiedot ja kokemukset

Tutkimuksen ensimmäisessä osassa haluttiin selvittää, miten uudet aloittaneet työntekijät kokivat tullessa tervetulleiksi taloon ja olivatko toimenkuva ja odotukset selvillä. Lisäksi kysyttiin esimiehen vaikutusta tuen määrään ja vuorovaikutusta esimiehen kanssa.



Kuvio 2: Esimieheltä saamani tiedot ja kokemukseni

Kyselyn vastauksista koostetusta kuviosta 2 ilmenee, että uudet työntekijät olivat kokeneet itsensä tervetulleiksi taloon. Neljännekselle vastanneista heidän toimenkuvansa ja mitä työtehtävissä odotetaan, olivat selkeitä. Suurimmalle osalle oli vastauksien perusteella

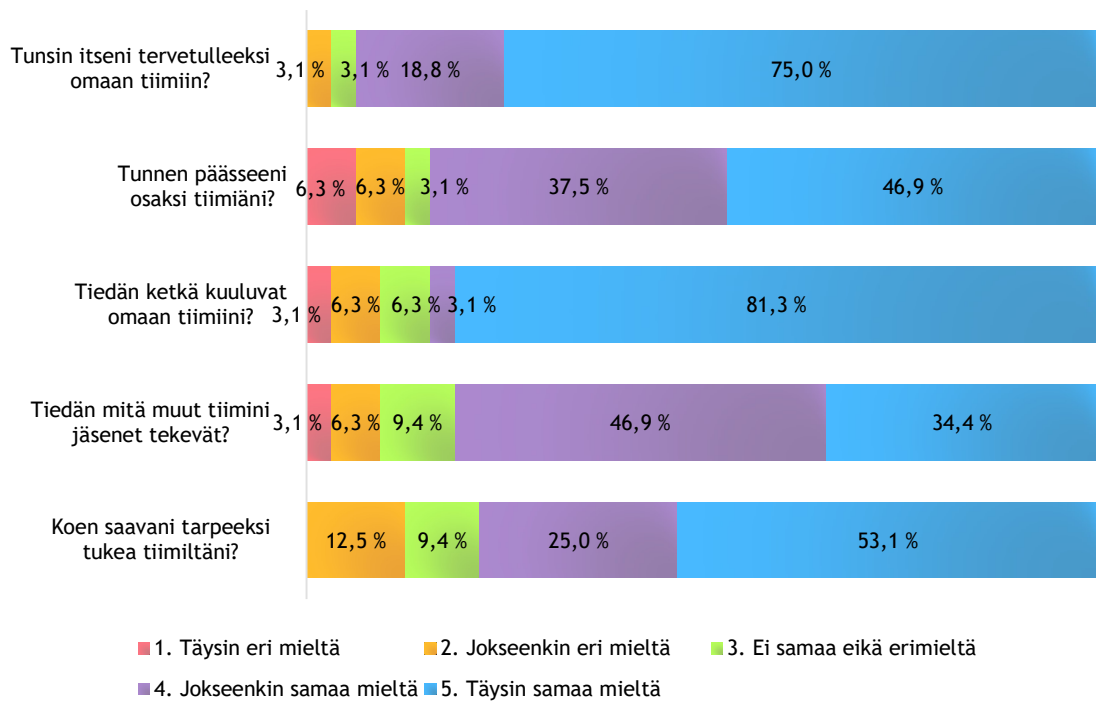
selkeää mistä apuja ja neuvoja voi kysyä. Vastanneista noin yhdeksän kymmenestä oli kokenut saaneensa tarpeeksi tukea esimieheltään, tämän luottavan heidän osaamiseensa ja oppimiseensa ja kokivat vuorovaikutuksen määrän hyväksi ja riittäväksi. Vastaajat, jotka olivat olleet jokseenkin erimieltä tai eivät olleet samaa eikä erimieltä olivat olleet työsuhteessa eri mittaisia ajanjaksoja, joten suoria korrelaatioita ei voi vastauksille vetää työsuhteen keston, perehdytyksestä vastanneeseen tahoon tai perehdytyksen toteutukseen. Vastauksien analysoinnin perusteella esimieheltä saadulta tuen, vuorovaikutuksen määrältä ja laadulta näytti olevan yhteys toimenkuvan ja sen odotuksien selkeyteen.

Avoimesta palautteesta tuli ilmi, että henkilöt, jotka olivat saaneet perehdytystä toimistolla ja olivat tavanneet edes osan tiimiläisistään kasvotusten, olivat tyytyväisiä saamaansa tukeen ja siihen että asioita oli helppo kysyä matalalla kynnyksellä. Vastauksista kävi ilmi, että etänä perehdytystä saaneet, eivät välttämättä aina tienneet keneltä kysyä apua ja tästä syystä työtehtävien suorittaminen alkuun saattoi olla hidasta. He saattoivat tuntea olonsa ulkopuolisemmaksi, kun työkavereihin ei päässyt tutustumaan niin hyvin.

Osa vastaajista oli saanut tietoa ja perehdytystä esimiehiltään laajasti ja monipuolisesti. Toisissa tapauksissa esimies oli ollut kiireinen ja perehdytyksestä oli vastanneet myös kollegat. Osa vastaajista toivoi enemmän säännöllistä keskustelua esimiehen kanssa, jotta kysymyksillä ja kokemusten jakamisella olisi enemmän aikaa. Myös järjestelmistä toivottiin enemmän jaksottaista perehdytystä.

5.2 Tiimin jäsenenä ja kokemukset

Tutkimuksen toisessa osassa selvitetään uusien työntekijöiden kokemuksia siitä, kuinka he kokevat päässeensä osaksi omaa tiimiään ja tiimiin tutustumista. Asiakkuuksien parissa työskenteleviltä selvitettiin, kuinka he ovat päässeet asiakkuustiimeihin mukaan.



Kuvio 3: Minä tiimien jäsenenä ja kokemukseni

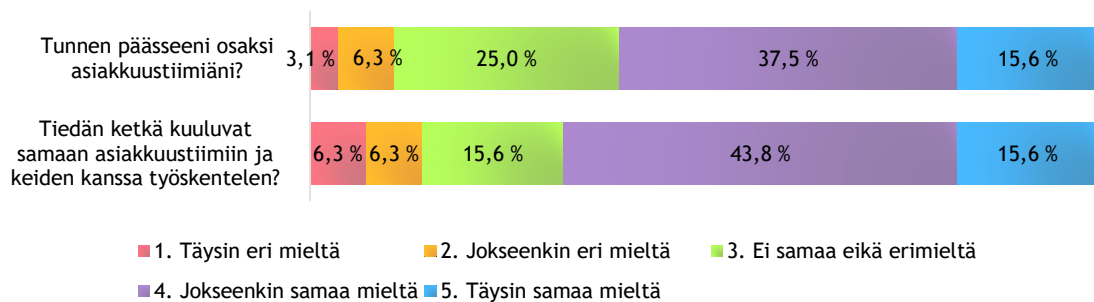
Kuviossa 3 esitettyjen tulosten osassa ilmeni, että selkeä enemmistö koki itsensä tervetulleeksi omaan tiimiinsä. Reilu neljäsosa vastanneista koki päässeensä osaksi tiimiään. Avoimien palautteiden kautta ilmeni henkilöiden, jotka olivat ennestään tunteet tulevia tiimiläisiään, oli helpompi tulla mukaan tiimiin, kuin heidän, jotka eivät ennestään tunteet tulevia työkavereitaan. Osalla oli kokemus, että he ovat hieman irrallisia tiimistään osittain etätyöolosuhteiden takia, kun ei pääse kunnolla tutustumaan ja yhteydenpitoa tiimin suunnalta ei ole ja tämä hidasti yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä vuorovaikutusta tiimiläisten kesken. Yhdistävänä tekijänä vastauksissa oli pääsääntöinen etätöiden teko ja etänä tapahtunut perehdytys näillä henkilöillä, jotka eivät osanneet ottaa kantaa tai olivat jollain tasolla erimieltä vastauksissaan.

Neljännes vastaajista tiesi selkeästi ketkä kuuluvat omaan tiimiin ja tiimin jäsenien toimenkuvat olivat myös hyvin tiedossa. Avoimien palautteidenkin kautta ilmeni, että kokonaiskuvan muodostumiseen tiimistä ja tiimiläisistä tarvittaisiin enemmän keskustelua ja esittäytymistä tiimin kanssa etenkin etätyössä aloittaneiden osalta. Pääsääntöisesti kokonaisymmärrys oli omasta tiimistä hyvä. Työsuhteen kestolla ei ollut merkitystä siihen, miten hyvin tiimiläiset ja heidän työnkuvansa tunnettiin ja perehdytystä ja työskentelyä oli pääsääntöisesti tehty etänä.

Tiimiltä saadun tuen määrän hieman yli puolet vastanneista kokivat riittäväksi ja neljännes oli jokseenkin samaa mieltä, mutta vajaa neljännes ei osannut vastata tai oli jokseenkin eri

mieltä tiimiltä saatavan tuen olleen riittävää. Avoimissa palautteissa ilmeni, että apua sai kyllä kysyttäessä ja perehdyttäjän toivottiin pystyvän keskittyvän vain perehdyttämiseen, jotta apu olisi helpommin saatavilla ja ei tarvitsisi useampia henkilöitä vaivata tiedon ja avun saamiseksi. Etätyöaika ja luontaisen sosiaalisen kanssakäymisen puute, mitä normaalissa työympäristössä olisi vaikuttaa hieman hankaloittavasti tiimiytymiseen ja ihmisiin tutustumiseen.

Asiakkuuksien parissa työskentelevät uusien työntekijöiden kokemuksia asiakkuustiimiin pääsystä ja näiden tiimien tuntemisesta on kuvattu kuviossa 4.



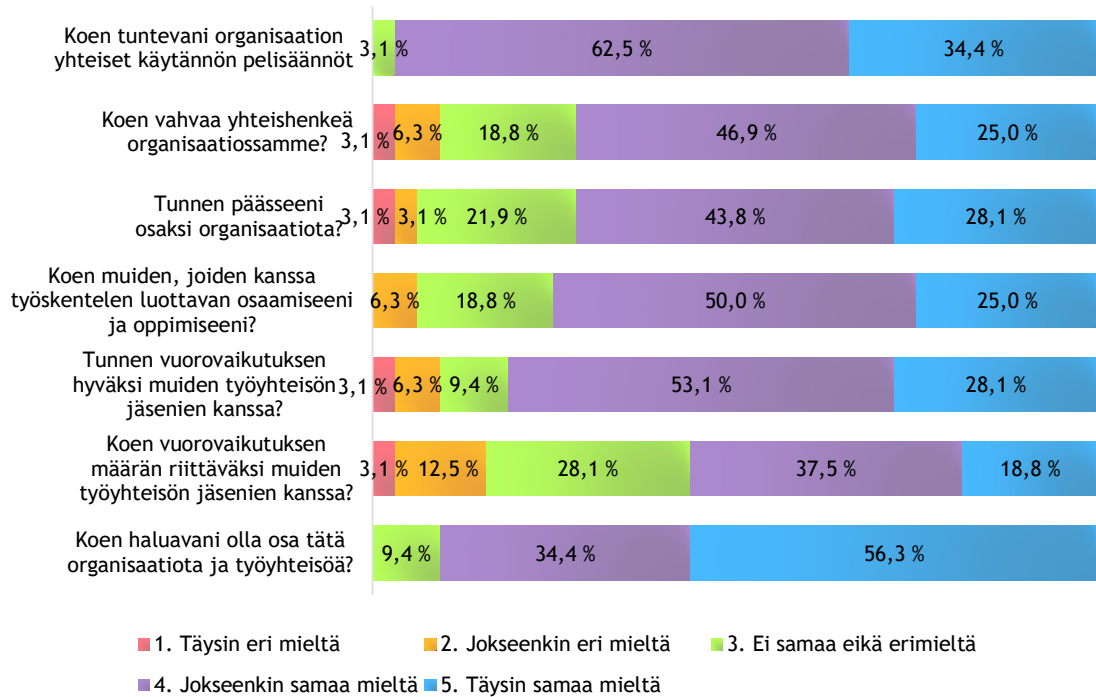
Kuvio 4: Minä asiakkuustiimin jäsenenä ja kokemukseni

Asiakkuustiimien osalta, joissa työskentelee eri alojen asiantuntijoita ja mahdollisesti eri paikkakunnilta tiimiin mukaan pääsyä ei koettu niin vahvana, kuin omassa tiimissä ja tähän varmasti osittain vaikutti myös se, että kokonaiskuva asiakkuustiimin jäsenistä ei ole niin selkeä, kuin omassa tiimissä.

Avoimessa palautteessa toistuivat toivomukset asiakkuustiimin esittäytymisestä työnkuvineen, jotta on helpommin hahmotettavissa, kuka tekee mitäkin ja mitkä ovat henkilöiden vastualueet. Palautteessa toivottiin asiakkuudesta vastaavalta myös enemmän roolia tehtävien organisoimisesta ja vastuuttamisesta. Toiveena oli myös päästä seuraamaan mitä tiimiläiset tekevät, jotta näkisi heidän arkeaan ja tehtäviään ja ymmärtää kuinka itse vaikuttaa kokonaisuuteen.

5.3 Organisaation jäsenenä ja kokemukset

Tutkimuksen kolmannessa osiossa tutkittiin kuinka uudet aloittaneet työntekijät kokevat koko organisaation ja päässeensä osaksi sitä.



Kuvio 5: Minä organisaation jäsenenä ja kokemukseni

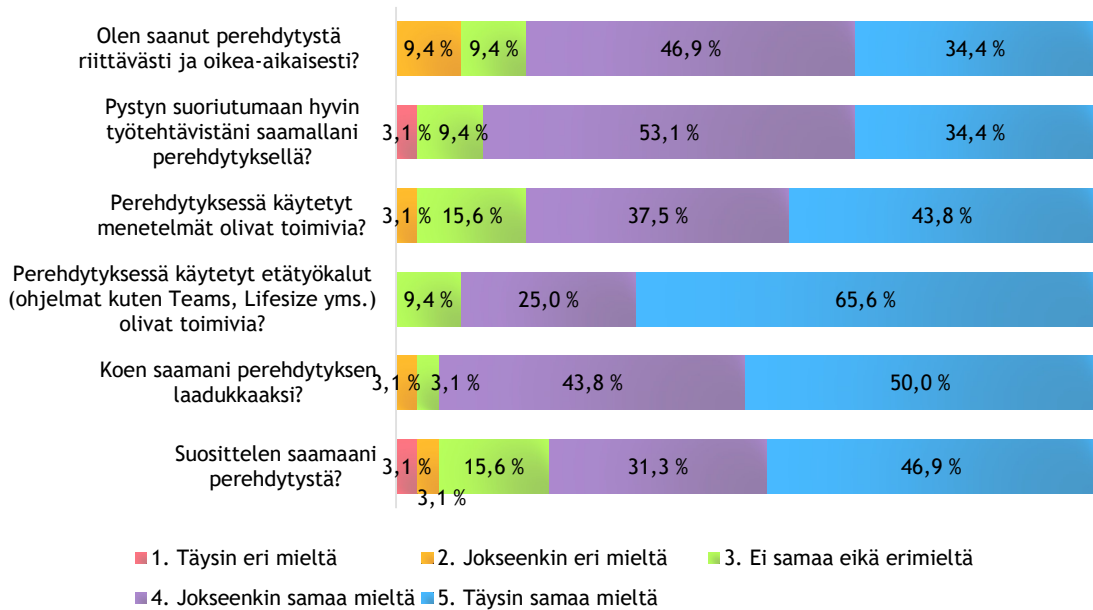
Organisaation liittyvien kysymyksiä tulokset on esitetty kuviossa 5. Vastauksista ilmeni organisaatioiden yhteisten käytännön pelisääntöjen olleen lähes jokaiselle tuttuja. Pääsääntöisesti noin neljäsosa vastanneista oli täysin samaa mieltä organisaation vahvasta yhteishengestä, organisaatioon osaksi pääsemisestä ja tunne siitä, että muut luottavat hänen osaamiseensa ja oppimiseensa sekä kokivat vuorovaikutuksen hyväksi. Noin puolet olivat väittämien osalta jokseenkin samaa mieltä, mutta pääsääntöisesti näistä oli positiivinen kokemus. Vahvan yhteishengen, organisaatioon osaksi pääsyn ja kokemuksen osalta siitä, että muut luottavat häneen ja osaamiseensa osalta noin viidennes ei ollut ollut samaa, eikä erimieltä ja muutamat vastaajat olivat eri mieltä. Etätyöskentelyn vaikutus heijastuu organisaatiokokemukseen jokaisen työskennellessä omilta etätyöpisteiltään.

Vastanneista vajaa kymmenes oli erimieltä vuorovaikutuksen hyväksi kokemisen kanssa ja saman verran ei osannut ottaa kantaa, mutta enemmistö oli samaa mieltä, että organisaatiossa vuorovaikutus on hyvää. Vuorovaikutuksen määrän vain hieman reilu puolet koki riittäväksi ja lähes kolmasosa ei ollut samaa eikä eri mieltä ja noin kuudesosa oli eri mieltä. Vuorovaikutus koetaan hyväksi enemmistön osalta, mutta vuorovaikutusta selkeästi kaivattaisiin enemmän mikä osaltaan voisi myös auttaa uusia henkilöitä pääsemään paremmin osaksi organisaatiota. Korrelaatiota työsuhteen keston, etätyöpäivien määrän, perehdytyksestä vastanneen tahon tai toteutustavan välille ei voi vetää poikkeavien vastausten välille, kuinka toiset ovat saaneet positiivisen yhteisöllisen kuvan yrityksestä ja miksi se ei ole toisille välittynyt niin vahvasti. Etätyöajalla on varmasti suuri vaikutus siihen,

kun ihmisiä ei voi oikeasti tavata ja tutustua niin helposti kuin työpaikalla. Positiivista, oli että yli 90 % uusista työntekijöistä kokivat haluavansa olla osa tätä organisaatiota ja työympäristöä ja pitivät ilmapiiriä hyvänä.

5.4 Perehdytys ja kokemukset

Tutkimuksen neljännessä osiossa tutkittiin kuinka uudet aloittaneet työntekijät ovat kokeneet saamaansa perehdytystä.



Kuvio 6: Perehdytys ja kokemukseni

Kuviossa 6 on kuvattu saatu perehdytykseen liittyvien vastauksien jakautumista. Suurin osa vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä perehdytyksen riittävydestä ja oikea-aikaisuudesta ja sen avulla pääsääntöisesti koettiin pystyvän suoriutumaan työtehtävistään. Työssä selviytymisen kokemuksella, perehdytyksen oikea-aikaisuudella ja riittävydellä ja perehdytykseen käytetyillä etätyökaluilla oli vastausten analysoinnin perusteella vaikutusta toisistaan. Perehdytyksen menetelmät ja etätyökalut suurin osa oli kokenut toimiviksi. Järjestelmäperehdytykset ja yleisperehdytykset koettiin onnistuneiksi, mutta samassa tilassa työskentelyä kaivattiin ja käytännön työtehtäviä.

Lähes kaikki olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä perehdytyksen laadukkaudesta, mutta ei samaa eikä erimieltä ja jokseenkin erimieltä olleiden vastaajien osalta lyhyt työsuhteen kesto oli ainut yhdistävä tekijä. Pääsääntöisesti vastaajien enemmistö suositteli saamansa perehdytystä, mutta noin reilu viidennes vastaajista ei ollut tästä yhtä mieltä. Perehdytysmateriaalit oli koettu kattaviksi ja osalla aiemmasta vastaavasta

työkokemuksesta oli hyötyä perehtymisen kannalta. Haastavassa tilanteessa etätöiden avulla tehtävä perehdytys on pääsääntöisesti koettu ja positiivisesti ja toimivaksi.

Avoimessa palautteessa etänä järjestetty perehdytys koettiin hyvänä ja perehdytyksessä käytettyjä materiaaleja pidettiin kattavina, lisäksi toivottiin lisää oikeita käytännön työtehtäviä, joita voisi käydä perehdyttäjän kanssa konkreettisesti läpi ja kirjallista materiaali tueksi. Vastajat, joille työtehtävät, oli tuttuja jo entisistä työkokemuksista, kokivat perehdytyksen asiat helpoiksi, ainoastaan yrityskohtaiset toimintatavat ja järjestelmät tulivat uusina. Palautteesta kävi ilmi, että vaikka perehdytys oli hyvää, monet toivoivat samassa tilassa tapahtuvaa perehdytystä.

Palautteessa toivottiin myös, että vaikka prosessit eri asiakkuuksien kesken ovat pitkälti samoja, voitaisiin asiakkuudet tästä huolimatta käydä yksittäisin läpi, jotta pienet huomioitavat asiat ja nyanssit tulevat tutuiksi.

Ihanne tilanteessa kaikilla olisi kokemus riittävästä, oikea-aikaisesta ja laadukkaasta perehdytyksestä, jonka avulla työtehtävistä kokee suoriutuvansa ja pystyy suosittelemaan sitä jälkikäteen. Jokainen on erilainen yksilö ja ihmiset oppivat eri tavalla ja vastaanottavat tietoa eri tavoin, joten olisi hyvä huomioida yksilö perehdytyksessä ja seurata oppimista. Tuen tarve vaihtelee paljon ihmisten välillä ja perehdytys ja sen määrä tulisi etätyöaikana muistaa soveltaa yksilöllisesti ja tässä on selvästi onnistuttu hyvin.

5.5 Avoimet kysymykset

Kuinka olet kokenut uuden työn aloituksen ja uuteen työyhteisöön liittymisen sujuneen poikkeusaikana (COVID-19 viruksen aiheuttamat olosuhteet työntekoon kuten etätö)? Kysymyksen vastauksissa toistuivat samat teemat, perehdytys on sujunut hyvin ja työvälineet ovat toimineet. Kollegoihin ja muihin työyhteisön jäseniin ei ole päässyt tutustumaan niin hyvin, kun ihmisiä ei ole fyysisesti päässyt tapaamaan. Perehtyminen ja uuden työn oppiminen on vaatinut oma-aloitteisuutta ja ponnisteluja uusilta työntekijöiltä enemmän kuin normaalitilanteessa, jossa pystyttäisiin olemaan samaan aikaan samassa paikassa. Alla palautetta vastaajilta, joissa kiteytyi toistuvat teemat.

”Uuden työn aloitus on aina jännittävää ja erityisesti jännitti miten tulen sopimaan uuteen työporukkaan ja miten tulen tutustumaan uusiin työkavereihin. Olen kuitenkin onnellisessa asemassa, että olen integroitunut tiimiin hyvin poikkeusajasta huolimatta.”

”Varsin hyvin, oppimisprosessi on varmasti hitaampi, mutta muistijälki lienee parempi, koska monia vastauksia on saanut hakea itse, eikä vain tiedustella ”naapurilta”. Vastaukset haettuun kysymykseen saattaa kestää ja tulla vasta myöhemmin illalla, joka hieman hidastaa työntekoa.”

”Uuden työn aloittaminen on aina rankkaa, mutta poikkeusaika on tehnyt siitä rankempaa. Uuteen työyhteisöön liittyminen on etänä todella haasteellista.”

Kyllähän itse työt alkaa sujua, mutta edelleen tunnen oloni ulkopuoliseksi, kun ei tutustu ihmisiin.”

Onko jotain mihin olisit kaivannut enemmän tukea ja vuorovaikutusta työyhteisöltäsi? kysymyksen vastauksista lähes puolet vastanneista ei kaivannut enempää tukea ja vuorovaikutusta ja osa oli vastannut saavansa sitä pyytämättäkin. Vastauksissa korostuivat myös toive vuorovaikutuksesta kasvotusten tapahtuvista tapaamisista ja virtuaalitapaamisista tiimiläisten kanssa tai keskusteluista esimiehen kanssa. Alla palautetta vastaajilta, joissa kiteytyi toistuvat teemat.

”En oikeastaan. Tilanne on mikä on ja sillä mennään.”

”Tapaisin mielelläni ihmisiä kasvotusten. Helpompi lähestyä ihmisiä jotka on joskus tavannut, eikä vain keskustellut puhelimitse tai esim Teamssin välityksellä.”

”Live-perehdytyksen jälkeen siirryin lähes täysin etätyöhön. Etätyöskentely sopii minulle todella hyvin ja se helpottaa arjen sujumista huomasti, kun työmatkat eivät vie aikaa. Eli etätyössä ei ole ongelmia, mutta yhteisöllisyyttä ja ylipäänsä lisää vuorovaikutusta kaipaisin.”

”Enemmän yhteisiä videopalavereita tai yhteydenottoja, esim kahvihetkiä, jotta pääsisi tutustumaan oman tiimin jäseniin”.

Yhtenä vastauksissa toistuneena teema oli myös perehtymisen haasteet perehdyttäjän aikataulujen takia, myös infopakettia prosesseihin kaivattiin ja tutustumista asiakkuustiimeihin ja asiakkaisiin ja näiden toimintatapoihin. Alla palaute, joissa kiteytyi toistuvat teemat.

”Perehtyminen asiakkuuteen ja työtehtäviin on ollut ajoittain hankalaa perehdyttäjän kiireiden vuoksi eikä ole ollut mitään selkeää ”listausta” asioista, joihin pitäisi saada perehdytys. Asioita on käyty läpi sieltä täältä aina kun eteen on tullut jokin asia mitä en osaa tai mitä asiakas on pyytänyt. Selkeä listaus olisi ehkä helpottanut sekä perehdyttäjää että perehtyjää ja perehtyjä olisi helpommin pystynyt tekemään itselleen ”ohjeita”.

Mihin mielestäsi olisi hyvä kiinnittää huomiota uuden työntekijän aloittaessa etänä tehtävässä perehdytyksessä? kysymyksen vastauksissa toivottiin yhteydenpitoa esimiehen ja kollegoiden taholta, jotta ei jäisi yksin ja tietäisi keiden kanssa tekee töitä. Vastauksissa ilmeni, että osalla vastanneista on säännöllisiä keskusteluja ollut esimiehen kanssa ja osa toivoi niitä enemmän myös epävirallisissa merkeissä myös kollegoiden kanssa. Vastauksista ilmeni myös toive asioiden kertaukseen, perehdytysohjeisiin, jotka löytyisivät selkeästi yhdestä paikkaa ja tutustumisen niihin ihmisiin, joita työssä onnistumiseen tarvitaan. Vastauksissa ilmeni, että perehdytyksen suunnitteluun ja siihen käytettävissä olevaan aikaan olisi myös hyvä kiinnittää huomiota ja perehdytettävälle on ohjelmaa ja hän tietää mitä omaan työnkuvaan kuuluu. Alla palautetta vastaajilta, joissa kiteytyi toistuvat teemat.

”Esimieheen, työtovereihin, yhteisöön ja organisaatioon tutustuminen tärkeää. Lisäksi omien tehtävien selkeyttäminen.”

”Myös epävirallista kanssakäymistä, jonkinlainen yhteydenpito mielellään päivittäin tiimikavereiden kanssa (ei pelkääntään esimiehen).”

”Visuaalisesti laadukkaaseen perehdytys oppaaseen, joka olisi helposti itselle kerrattavissa, sekä videoihin. Nyt tietoa on niin monessa paikassa ja epämääräisessä muodossa, että sitä ei aina löydä uudelleen, kun sitä tarvitsee. Korostuu ehkä vielä näin etätömaailmassa.”

Miten olet kokenut päässeesi osaksi työyhteisöä ja mitkä asiat luovat sinulle tunteen työyhteisöön pääsemisestä? kysymyksen avoimista vastauksista suurimmassa osassa toistui vastaus, että henkilö kokee päässeensä hyvin tai melko hyvin osaksi omaa tiimiään. Koko yrityksen työyhteisöön mukaan pääsystä on eriäviä vastauksia. Osa vastanneista ei koe päässeensä niin hyvin mukaan, kun ihmisiä ei tunne ja kohtaa niin usein ja osa kokee päässeensä mukaan ja ihmiset ovat tulleet esittäytymään ja juttelemaan. Yhteisöllisyyttä on koettu palaverien, tiimien virtuaalisesti toteutettujen tapaamisten, fyysisten tapaamisten ja koko yrityksen yhteisten virtuaalitapahtumien kautta. Alla palautetta vastaajilta, joissa kiteytyi toistuvat teemat.

”Kaikki kollegat ovat kyllä olleet avuliaita ja ohjanneet oikean lähteen luokse, jos seinä on tullut itsellä vastaan. Ihmisten auttamishalu ja ystävällinen suhtautuminen ovat olleet hienoa.”

” Tunnen, että minua ja työpanostani arvostetaan. yksi merkki on se, että minulta kysytään neuvoo asioissa, vaikka olenkin ”aloittelija”. ”

” Toimistolla on kiva, kun kaikki moikkaavat. Yhteiset tapahtumat ja infotilaisuudet, vaikkakin virtuaaliset, ovat hyviä. Arvostan esim. toimitusjohtajan pitämiä infotilaisuuksia. Etätaukojumppa on myös hieno juttu. Tällaiset pienet jutut saa aikaan hyvää fiilistä.”

Avoimien kysymyksien vastauksissa ilmeni, että uusilta työntekijöiltä COVID-19 aiheuttamana poikkeusaikana tapahtunut työnaloitus on vaatinut oma-aloitteisuutta ja ponnisteluja enemmän, kuin normaalitilanteessa tapahtunut työnaloitus. Työyhteisön jäseniin ja kollegoihin eivät kaikki ole päässeet kunnolla tutustumaan ja vuorovaikutusta olisi kaivattu enemmän kasvotusten tai virtuaalitapaamisten muodossa esimiehen ja tiimin ja muiden työn onnistumisen kannalta tärkeiden henkilöiden kanssa. Useammankin kysymyksen vastauksissa toivottiin ylipäänsä esittäytymisiä tiimiläisiltä ja muilta työkavereilta, jotta puolin ja toisin päästäisiin tutustumaan ja ei jäisi yksinäisyyden kokemusta. Perehdytyksessä on etätöaika onnistuttu hyvin ja työvälineet ovat toimineet, mutta ajoittain perehdyttäjän aikataulujen puolesta on ollut haastetta ja ohjeita on kaivattu siihen mitä odotetaan itse työstä, mutta myös työnteon tueksi, lisäksi käytännön työhön kaivattiin tukea ja perehdytystä ja asioiden kertaamista. Työyhteisössä ihmiset auttavat ja opastavat ja ilmapiiri on avoin ja yhteishenki on hyvä, mutta silti joillekin uusille on jäänyt hieman ulkopuolinen olo, kun kasvokkain

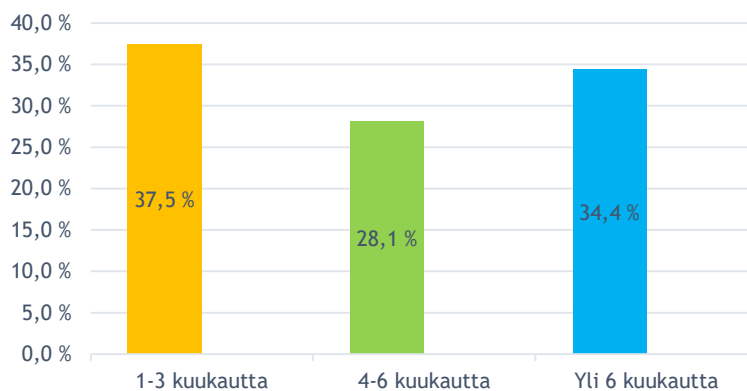
tapahtuvia tapaamisia ei ole ja välillä palavereja tai muita tapaamisia on ollut harvemmin ja tutustuminen on kesken.

Kokonaisuutena vastauksissa uuden työn aloitus etätöissä oli sujunut hyvin ja se on osattu ottaa positiivisena mahdollisuutena, vaikka se asettaakin omat haasteensa etenkin vuorovaikutukselle ja tutustumiselle.

5.6 Taustakysymykset

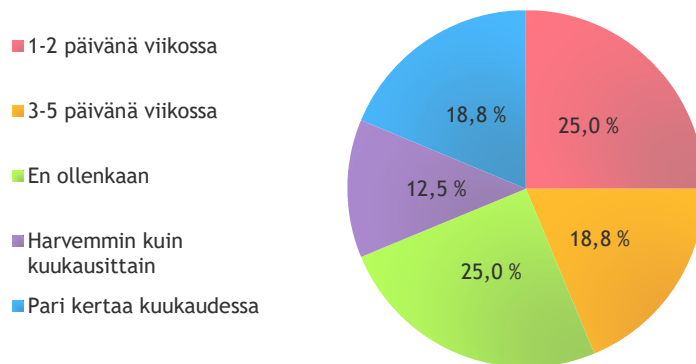
Väittämien ja avoimien kysymyksien lisäksi uusilta aloittaneita henkilöiltä kartoitettiin, kuinka kauan työsuhde on kestänyt, lähtötilannetta etätöihin ja miten perehdytystä on pääsääntöisesti toteutettu ja mikä taho on vastannut perehdytyksestä.

Kyselyyn vastanneista uusista työntekijöistä enemmistö kaikki työskenteli työntekijöinä ja heillä ei ollut esimiesvastuuta.



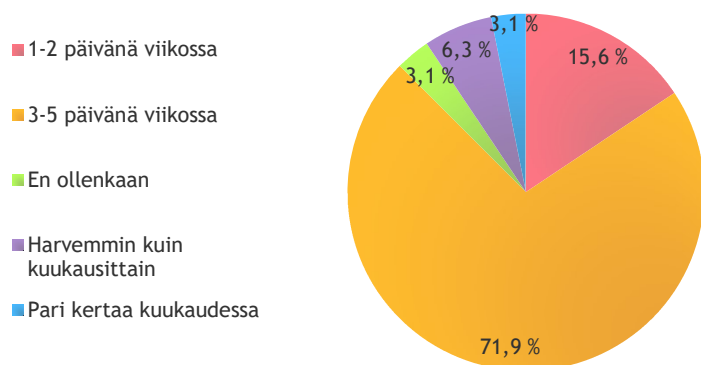
Kuvio 7: Työsuhteen kesto

Vastanneista 37,5 % oli työskennellyt 1-3 kuukautta yrityksen palveluksessa kyselyn toteutus hetkellä ja he olivat isoimpana vastaajaryhmänä. 28,1 % vastaajista oli työskennellyt 4-6 kuukautta ja 34,4 % yli kuusi kuukautta.



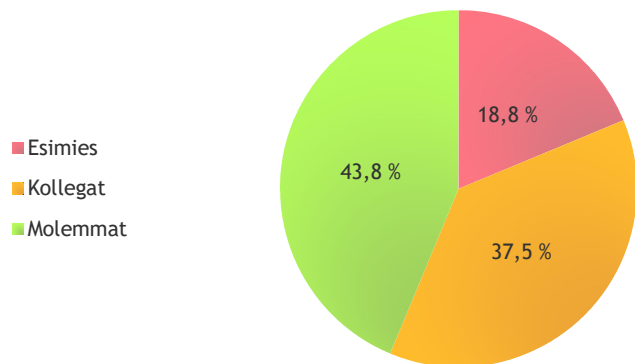
Kuvio 8: Vastaajien aikaisempi etätyöskentelykokemus

15.3.-14.9.2020 aikavälillä aloittaneista työntekijöistä 25,0 % ei ollut aiemmin työskennellyt etänä ja 12,5 % oli työskennellyt etänä harvemmin kuin kuukausittain. 18,8 % vastanneista oli työskennellyt aiemmin etänä pari kertaa kuukaudessa ja 25,0 % oli aiemmin työskennellyt 1-2 päivää viikossa etänä. Vastanneista 18,8 % oli työskennellyt aiemmin etänä 3-5 päivänä viikossa.



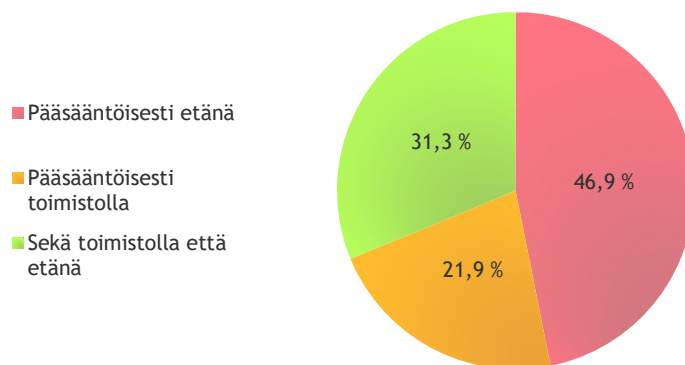
Kuvio 9: Nykyisen työsuhteen aikainen etätyöskentelykokemus

Vastanneista 3,1 % ei ollut työskennellyt uudessa työssään ollenkaan etänä. 6,3 % vastanneista työskenteli etänä harvemmin kuin kuukausittain ja 3,1 % työskenteli etänä pari kertaa kuukaudessa. Vastanneista 15,6 % työskenteli etänä 1-2 päivää viikossa ja 71,9 % 3-5 päivänä viikossa.



Kuvio 10: Perehdytyksestä suurimmaksi osaksi vastannut taho

Vastanneista 18,8 % perehdytyksestä on vastannut suurimmaksi osaksi esimies. 37,5 % vastanneista perehdytystä ovat pääsääntöisesti hoitaneet kollegat ja 43,8 % vastanneista molemmat, eli esimies ja kollegat.



Kuvio 11: Kuinka perehdytys on toteutettu

Perehdytys aikavälillä 15.3.-14.9.2020 aloittaneille työntekijöille on 46,9 % toteutettu pääsääntöisesti etätyöskentelyinä. 31,3 % vastanneista perehdytystä on ollut sekä toimistolla, että etänä. 21,9 % on pääsääntöisesti ollut toimistolla perehdytettävänä.

Etätyökokemusta vastanneilla oli entuudestaan toisilla enemmän ja toisilla vähemmän, mutta etätyösuositusten olleessa voimassa selkeä enemmistö työskentelee pääsääntöisesti etänä. Tämä näkyy myös perehdytyksen totutustavassa, joka on ollut pääsääntöisesti etänä tai sekä etänä, että toimistolla. Perehdytysvastuussa suurimmalla osalla ovat olleet sekä esimies, että kollegat vaikka vastauksista ilmeni myös kollegoiden olleen yksittäisenä ryhmänä perehdytyksessä pelkkää esimiestä isommassa vastuussa.

Kysymykseen Koetko omassa työssäsi työyhteisön tuen tärkeäksi itsellesi? jokainen vastaaja oli vastannut kokevansa työyhteisön tuen itselleen tärkeäksi.



4.38 Yleisarvosana

Kuvio 12: Yleisarvio työyhteisöstä

Arvioi lopuksi yleisesti, miten koet työyhteisösi? tähtiarvosteluasteikolla vastauksien keskiarvoksi tuli 4,38.

Jokainen kyselyyn vastannut oli kokenut työyhteisön tuen itselleen tärkeäksi osoittaa hyvin työyhteisön merkityksen työntekijöille. Tämä perustarve kuulua osaksi yhteisöä heijastuu osaltaan myös työntekijän sitoutuneisuuteen. Yleisarvosanaksi miten työyhteisö koettiin, vastaajat antoivat 4,38 mikä on hyvä ja kuvaa hyvin yleiselläkin tasolla aiempien kysymyksiä vastaaksiakin hyvästä onnistumisesta haastavassa tilanteessa, johon on pitänyt sopeutua.

6 Katsaus tutkimukseen

Taustana tutkimuksen aihevalinnalle on ajankohtainen etätyöskentelysuositus, joka oli suurimman osan vuotta 2020 käytössä ja kiinnostus tämän vaikutuksista uusien työntekijöiden kokemuksiin. Monien yritysten osalta on jouduttu tiukkoihin säästötoimenpiteisiin, jotka ovat koskettaneet henkilöstöä lomautusten ja irtisanomisten myötä. Newsecillä on poikkeusaikana onnistuttu kasvamaan ja rekrytoimaan uutta henkilöstöä. Normaalissa työaloituksessa perehdytys on voitu toteuttaa samassa toimipisteessä ja avun saaminen ja kysyminen on ollut helppoa. Oman esimiehen ja tiimin lisäksi muihin työyhteisön jäseniin on ollut mahdollista tutustua ja osallistua palavereihin ja yrityksen yhteisiin tilaisuuksiin samanaikaisesti samassa paikassa. Etätyöskentelyssä suoraan uutena aloittavalle ei välttämättä välity yrityksen henki ja työyhteisö kokonaisuutenaan niin hyvin kuin paikan päällä tapahtuvassa työaloituksessa.

Opinnäytetyön tutkimuksen avulla oli tarkoitus pyrkiä saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin:

- Kuinka uudet Newsecläiset ovat päässeet osaksi työyhteisöä
- Kokemuksia etätyömenetelmillä saadusta perehdytyksestä

Näiden tutkimuskysymyksiin saatujen vastauksien ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta on pyritty tekemään johtopäätöksiä ja löytämään kehittämiskohteita, kuinka etäperehdytystä voidaan vielä kehittää. Lisäksi kuinka yhteisöllisyyden kokemusta ja yrityksen hyvää henkeä voidaan välittää uusille työntekijöille, vaikka ei pystytä toimimaan fyysisesti samoissa tiloissa.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen kyselytutkimus, joka oli helppo toteuttaa suurelle joukolle samanaikaisesti. Tutkimusstrategiana case study, eli tapaustutkimus, joka auttaa heikosti ymmärrettyjen tilanteiden ymmärtämistä kehitysehdotusten tuottamiseksi.

Tutkimuksen toteutus alkoi aiheen suunnittelulla syyskuussa 2020 ja tulokset esitettiin tammikuussa 2021. Toteutusaikataulun mukaisen tulosten esittely venyi alkuperäisestä suunnitelmasta kuukaudella eteenpäin.

6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön lähtökohtana oli selvittää kuinka uudet Covid-19 pandemian aiheuttaman poikkeustilan ja etätyösuositusten aikaan aloittaneet uudet työntekijät kokivat päässeensä osaksi työyhteisöä ja kokemuksia etätyömenetelmillä saadusta perehdytyksestä. Tehdyn tutkimuksen avulla oli tarkoitus saada lisätietoja ja syvällisempää ymmärrystä yritykselle, miten perehdytys, sen onnistuminen ja toteutus on koettu poikkeustilassa. Kuinka

yrityskulttuuriin ja työyhteisöön on päästy mukaan ja miten se uudet työntekijät ovat sen kokeneet.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksissa pääsääntöisesti toistuivat, että he kokivat suurimmaksi osaksi päässeensä hyvin mukaan työyhteisöön ja etänä tapahtuneen perehdytyksen onnistuneen hyvin. Suuria tai huolestuttavia puutteita perehdytykseen liittyen ei vastauksissa ilmennyt, mutta prosesseja on mahdollista vielä hieman kehittää ja hioa. Yrityksessä on nopeasti pystytty sopeutumaan muuttuneeseen tilanteeseen etätöiden alettua ja keksitty uusia tapoja hoitaa perehdytys etänä hyödyntäen esimerkiksi videoneuvotteluja.

Yrityksen positiivinen ja arvostava yrityskulttuuri oli saatu välittymään hyvin henkilöille, jotka eivät olleet fyysisesti päässeet työskentelemään osana työyhteisön arkea. Kiitosta on tullut ihmisten auttamishalusta ja helposta lähestyttävyydestä etänä tai toimistolla ja matalla kynnyksellä on helppo tulla mukaan suureen organisaatioon. Avoin ilmapiiri, kommunikaatio ja arvostus uusia työntekijöitä kohtaan osana organisaatiota on onnistuttu välittämään eteenpäin. Yrityksen arvot ovat osa jokapäiväistä toimintaa ja niistä tärkein ”Passion for Colleagues and Clients” vastausten perusteella on toteutunut etätyöskentelyn ajanakin.

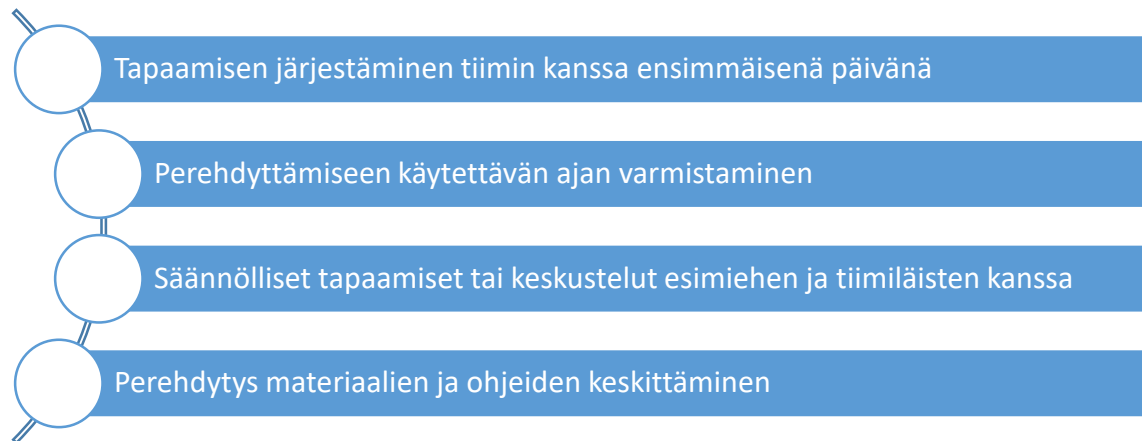
Pandemian aiheuttama etätyöskentely ei ollut ennalta ennakoitavissa ja siihen ei voitu varautua ennalta mitenkään. Tilanteeseen, missä pakotettuna tekijänä pandemian hillitsemiseksi etätöet ovat ensisijainen työskentelymuoto, ja kokoontumisia on rajoitettu yritys ei ole voinut itse vaikuttaa. Yritys voi itse vaikuttaa vain noudattamalla annettuja suosituksia ja sopeutumalla tilanteeseen. Kokonaisuutena muidenkin kuin uusien työntekijöiden osalta henkilöstö on sopeutunut hyvin ja toiminta jatkunut keskeytyksettä.

Tutkimuksen tuloksissa nousseet kehittämiskohdat ovat perusasioita perehdytyksessä ja työyhteisöön pääsemisessä ja nämä ovat tiedossa ja niitä toteutetaan yrityksessä aktiivisesti. Selkeä enemmistö oli vastauksien perusteella kokenut, että näissä asioissa oli onnistuttu hyvin poikkeusaikanakin. Asiat ovat sellaisia, joihin uudet työntekijät kiinnittävät huomiota ja ovat heille tärkeitä asioita työnoppimisen ja työyhteisöön mukaan pääsemisen kannalta. Yrityksessä kiinnitetään paljon huomioita henkilöstötyytyväisyyteen ja henkilöstön hyvinvointiin ja Newsecillä on hyvä maine hyvänä työpaikkana, jossa on hyvä yhteishenki ja mukava työskennellä. Tavoitteena on saada välitettyä tämä kokemus poikkeusaikanakin uusille työntekijöille.

6.2 Suositukset

Tutkimustulosten ja analyysin perusteella päädyin seuraaviin suositukset Newsecille, joita olisi hyvä huomioida ja varmistaa, että nämä asiat olisivat tiimien ja perehdytyksestä vastaavien tiedossa ja että ne varmasti kaikille uusille toteutuisivat. Nämä ovat jo nyt hyvällä mallilla ja käytössä, mutta tutkimuksen mukaan pientä parantamisen varaa on vielä. Uusien

työntekijöiden mielikuvat organisaatiosta rakentuvat heidän omien henkilökohtaisten kokemuksiensa kautta (Eklund 2018. 41-43.)



Kuvio 13: Suositukset

Ensimmäisenä kuviossa 13 kuvattuna suosituksena on tapaamisen järjestäminen tiimin kanssa ensimmäisenä päivänä. Normaalisissa työpaikoilla tapahtuvassa työn aloituksessa uudet työntekijät kierrätetään toimistolla ja esitellään omalle tiimilleen ja muille työyhteisön jäsenille. Ensivaikutelman voi antaa vain kerran ja fyysisiä tapaamisia jos ei pysty järjestämään olisi hyvä järjestää uuden työntekijän aloittaessa ensimmäisenä päivänä videopalaveri esimerkiksi Teamsin kautta, missä uusi työntekijä pääsisi tapaamaan oman tiiminsä virtuaalisesti ja näkemään kasvot ja kuulemaan kollegoistaan. Näin uusi tulokas saisi jonkinlaisen kuvan omasta tiimistään ja keiden puoleen voi kääntyä ja hänet saataisiin toivotettua tervetulleeksi muutenkin kuin yrityksen oman sosiaalisen median kautta, jossa ilmoitetaan henkilöstöön liittyvistä asioista.

Esittäytymiset myös muilta henkilöiltä, joiden kanssa uusi työntekijä tulee työskentelemään, olisivat hyvä hoitaa heti alkuun, koska työpaikalla paikan päällä tapahtuvassa työnaloituksessakin heihin tutustutaan ensimmäisien joukossa. Esimerkiksi osaksi asiakkuustiimiä tai tiimejä tulevan henkilön olisi hyvä saada esittely tai perehdytys, jotta olisi selkeämpää aloittaa työskentely osana tiimiä ja työntekijälle itselleen välittyisi kuva, että hänestä tiedetään ja häntä on odotettu.

Toisena suosituksena on perehdyttämiseen käytettävän ajan varmistaminen. Kyselyn vastauksistakin ilmeni, että perehdytystä ei ollut ihan aina saatavissa oikea-aikaisesti ja riittävästi ja perehdyttäjä tai apu ei ollut aina saatavilla, kun sitä olisi tarvittu. Yrityksen yleisperehdytykset ja koko yrityksen käytössä oleviin järjestelmiin tehdyt perehdytykset toteutetaan säännöllisellä aikataululla, jotta uudet henkilöt pääsisivät tutustumaan yrityksen käytäntöihin. Työtehtäviin tapahtuvat perehdytykset toteutetaan tiimeissä esimiehien ja

kollegoiden toimesta. Työtehtävien mukaan asiakaspäälliköt ja muut samoissa asiakkuuksissa tai projekteissa työskentelevät henkilöt saattavat pitää myös omat esittelyt tai perehdytykset.

Perehdyttäjän tehdessä perehdytystä oman työn ohella hän ei välttämättä ole heti käytettävissä tai pysty auttamaan uutta henkilöä esimerkiksi palaverista, koulutuksesta tai muista työtehtävistä johtuen. Perehdytys fyysisesti samassa paikassa vaatii aikaa ja keskittymistä, mutta etänä tapahtuva perehdytys vie enemmän aikaa ja erillisen yhteydenoton jonkun kanavan kautta. Keskeytyksiä työhön tulee perehdyttäjälle tai kollegoille enemmän uuden henkilön aloittaessa ja kysyessä neuvoa, mutta ei olisi hyvä, että oppiminenkaan aina keskeytyy siihen, kun apua ei saa. Ihmiset oppivat eri tavoin ja tuen tarvekin vaihtelee, niin olisi hyvä resursoida enemmän aikaa ainakin alkuun perehdytykseen, jotta uusi tekijä saisi mahdollisimman hyvän tuen heti alkuun ja hänet saataisiin mahdollisimman nopeasti tekemään itsenäisestikin töitä ja näin varmistettaisiin se, että hänellä olisi selkeää tekemistä jo heti alusta, vaikka osan ajasta käyttäisikin itsenäiseen ohjeisiin perehtymiseen tai harjoitteluun. Perehdytykseen käytettävän ajan resursoimisessa tieto uudesta työntekijästä olisi hyvä saada hyvissä ajoin etukäteen, jotta perehdytyksestä vastaavat henkilöt pystyisivät suunnittelemaan omia töitään ja järjestämään aikaa perehdytykseen. Tämän lisäksi, jos olisi mahdollista tilapäisesti siirtää perehdyttäjältä joitain työtehtäviä, jotka eivät ole henkilösidonnaisia hetkeksi muille olisi perehdyttäjällä paremmin mahdollisuus olla uuden työntekijän tukena ja apuna ja myös perehdytystä hoitavalla työmäärä pysyisi kohtuullisena.

Kolmantena suosituksena on säännölliset tapaamiset tai keskustelut esimiehen ja tiimiläisten kanssa. Osassa tiimejä säännölliset tapaamiset ovat vastauksien perusteella toteutuneekin hyvin ja epävirallistakin kanssakäymistä on ollut, mutta monissa vastauksissa kävi ilmi, että yhteisiä tapaamisia ei välttämässä juurikaan ole ja osa kokee olevansa hieman yksinkin tai ei koe vielä olevansa osa työyhteisöä, kun ketään ei tapaa tai kukaan ei ole yhteydessä. Yhteydenpitokin vaatii aikaa, mutta se lisää myös työhyvinvointia, ehkäisee syrjäytymistä etätöissä ja nostaa tiimihenkeäkin aiemminkin aloittaneillakin työntekijöillä. Yhteisöllisyyttä ja tiimihenkeä on haastavaa pelkällä sähköpostilla hoitaa, vaan se vaatii yhteisen tekemisen tai osallistumisen yhteisiin tapaamisiin. Uuden tiimiläisen näkökulmasta sosiaalisella tuella, yhteenkuuluvuuden ja arvostuksen tunteella ja kokemuksen siitä, että hän voi myös vaikuttaa tiimissään asioihin on tärkeä merkitys. Etätöinaikana ei synny samanlaisia rutiineja mitä normaalissa työympäristössä, jossa esimerkiksi lähdetään yhdessä lounaalle tiettyyn aikaan tai pidetään yhteisiä kahvihetkiä, jotka lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Neljäntenä suosituksena on perehdytys materiaalien ja ohjeiden keskittäminen, jotta ne olisivat helposti saatavissa ja löydettävissä. Uuden työntekijän aloittaessa tietomäärä on suuri ja kaikki käytössä olevat järjestelmät ja ohjelmat eivät ole niin tuttuja, niin tiedon ja

materiaalien hakeminen ovat haasteellisia, jos ei tiedä ja muista mistä mitään löytyi ja millä hakuehdoilla. Yleisistä prosesseista eri liiketoiminta-alueille on hyvä ja selkeät kuvaukset ja ohjeet. Yleisohjeita on hyvin saatavilla ja niitä on pyritty keskittämään, mutta uudella työntekijällä ei välttämättä ole tietoa minkä kanavan tai tietovaraston kautta mikäkin materiaali löytyy ja onko jotain mitä hän ei tiedä vielä tarvitsevana. Perehdytyksen toteutustavasta riippumatta tarve ohjeille on olemassa, olivatpa ne sitten toimintatapoihin, järjestelmiin tai johonkin muuhun liittyvää.

Päivittäisessä työssä tarvittaviin ohjeisiin ja materiaaleihin ei välttämättä ole koottu jokaisessa tiimissä yhteenvetoa tai ohjakansiota ja tietoa pitää osata hakea. Perehdytyksiä ja niiden seurantaan varten on olemassa perehdytyslomakkeet uusille työntekijöille, joita täytetään yhdessä perehdyttäjän kanssa ja seurataan mitä on käyty läpi, mitä on vielä opittavana ja mitkä osa-alueet vaativat vielä lisää perehdytystä. Perehdytyslomakkeeseen, erilliseen perehdytysohje kansioon tai listaukseen olisi hyvä koota linkkejä tarpeellisiin ohjeisiin, jotta ne löytyisivät yhdestä paikasta ohjemateriaalin sijainnista riippumatta ja niiden avulla olisi itsenäistäkin työtä tehdessä mahdollista palata ohjeisiin helposti. Tähän olisi hyvä linkittää hyödyllisten koulutuksien tallenteita ja materiaaleja sen sijaan, että niitä läheteltäisiin erikseen sähköpostilla tai etsittäisiin eri kanavista tai tietovarastoista. Työtehtävä kohtaista koostetta ohjeista olisi helppo kopioida ja räätälöidä tarvittaessa tiimeissä uudelle perehdytettävälle sopivaksi.

Kokonaisuudessaan perehdytyksen onnistumiseen ja työyhteisöön mukaan pääsemisen kokemukseen päästään pienillä varmistuksilla, tapaamisella ja ajan järjestämisellä saataisiin varmistettua, että hyvä ensivaikutelma ja kokemus työyhteisöstä, perehdytyksen oikea-aikaisuudesta ja riittävydestä saataisiin välittymään jokaiselle uudelle työntekijälle. Kaikille työyhteisön tuki on tärkeää, tapahtuipa työskentely normaalisti toimistoympäristössä tai jokaisen omalla etätyöpisteellä. Isoja ponnistuksia ja suuria parannuksia organisaation suunnasta suositusten toteuttamiseen ei vaadita, koska perusasiat ovat jo ennestään hyvin kunnossa ja poikkeusaikanakin uudet aloittaneet henkilöt on saatu hyvin mukaan toimintaan ja työyhteisöön. Jatkotutkimus ehdotuksena yritykselle on saman tutkimuksen toistaminen tämän tutkimusryhmän jälkeen aloittaneille uusille työntekijöille ja selvittää pysyvätkö vastaukset samankaltaisina vai onko tullut muutosta. Yhtenä jatkotutkimus vaihtoehtona on selvittää siinä vaiheessa, kun on päästy joskus takaisin toimimaan samoihin tiloihin, miten perehdytys ja työyhteisöön osaksi pääseminen silloin on koettu ja verrata vuoden 2020 tuloksiin. Jatkotutkimuksena olisi myös mahdollista selvittää mitä hyväksi havaittuja toimintatapoja etäperehdytyksestä on opittu ja kuinka ne voisi ottaa jatkossakin osaksi uusien työntekijöiden perehdytystä.

Lähteet

Painetut

Eklund, A. 2018. Tervetuloa Meille. Helsinki: Grano

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Sähköiset

Great Place to Work 2020. Hyvän työpaikan malli. Viitattu 4.11.2020.

<https://www.greatplacetowork.fi/hyvan-tyopaikan-malli>

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Helsinki: Edita.

<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Joki, M. HENKILÖSTÖASiantuntijan KÄSIKIRJA. 2018. 6.painos. E-kirja. Vantaa: Hansaprint.

Kajander, R. 12.3.2020. Lue lista hallituksen suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Yle. Viitattu 30.9.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-11253784>

Kammerer-Mueller, J., Waenberg, C., Rubinstein, A & Song, Z. 2013. Support, Undermining and Newcomer Sozialization: Fitting in During the First 90 Days. Academy of Management Journal, 56:4.

<https://pdfs.semanticscholar.org/cc93/b06ca2bf299add7bd7881757a8781d78e6aa.pdf>

Kauhanen, J. ESIMIES TUOTTAVUUDEN KEHITTÄJÄNÄ. 2018. E-kirja. Viro: Printon.

Karppi, T. Keränen, T. 13.8.2020. Näin uusi etätyösuositus toimii: Etätöitä suositellaan nyt kolmelle alueelle, miksi? Yle. Viitattu 14.8.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11492544>

Kehusmaa, K. TYÖHYVINVOINTI KILPAILUETUNA. 2011. E-kirja. Hämeenlinna: Karisto.

Lukka, L. 09/2020. Etäporehdytys digitaalisten työkalujen avulla - uhka vai mahdollisuus?. HRviesti. Viitattu 1.12.2020. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2475/etaperehdytys-digitaalisten-tyokalujen-avulla-uhka-vai-mahdollisuus>

Newsec 2020. Viitattu 1.11.2020. <https://www.newsec.fi/newsecista/>

Nieminen, K. 2017. TYÖPAIKAN LAIT ja työsuhteopas. 15. painos. E-kirja. Alma Talent

Nikkilä-Kiipula, E. 11.5.2020. Kartoitus: Koronapandemian takia Suomessa liki 60 prosenttia työntekijöistä aloitti etätöön. Helsingin Sanomat. Viitattu 6.1.2021.

<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006503630.html>

Parnila, K. TYÖSUHDE TUTUKSI - ESIMIEHEN SELVIITYMISOPAS. 2017. E-kirja. Viro: Meedia Zone.

Rytkönen, A-P. 11.5.2020. Uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii etänä kärsivällisyyttä ja aikaa - 5 vinkkiä työn aloitukseen. Yle. Viitattu 30.9.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-11340459>

Salli, M. EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET KÄYTÄNNÖNLÄHEISESTI. 2012. E-kirja. Hämeenlinna: Karisto.

Sutela, H. Pärnänen, A. Keyriläinen, M. Digiajan työelämä - Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. 2019. Viitattu 13.1.2021.

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842

Työterveyslaitos. 2020. Miten Suomi voi? - tutkimus: miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia? Hakanen, J., Kaltiainen, J. 17.9.2020. Viitattu 1.12.2020. [Miten Suomi voi? - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus Etätöissä turvallisesti 6.9.2017. Viitattu 5.9.2020.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 1.11.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1P1>

Valtioneuvosto. 15.10.2020. Hallitus linjasi valtakunnallisista ja alueellisista suosituksista koronaepidemian leviämisen estämiseksi. Viitattu 16.10.2020 <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-linjasi-valtakunnallisista-ja-alueellisista-suosituksista-koronaepidemian-leviamisen-estamiseksi>

Vanhala, S. Tilev, K. Lindström, S. 2012. Ristivetoa vai yhtä köyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointija tuloksellisuus. Aalto-yliopisto Kauppakorkeakoulu. Viitattu 2.12.2020.

<https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/11065/isbn9789526047676.pdf?sequence%20OSAT%20ja%20%20sivulle%20107>

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyön vaiheet	18
Kuvio 2: Esimieheltä saamani tiedot ja kokemukseni	20
Kuvio 3: Minä tiimien jäsenenä ja kokemukseni.....	22
Kuvio 4: Minä asiakkuustiimin jäsenenä ja kokemukseni.....	23
Kuvio 5: Minä organisaation jäsenenä ja kokemukseni	24
Kuvio 6: Perehdytys ja kokemukseni.....	25
Kuvio 7: Työsuhteen kesto	29
Kuvio 8: Vastaajien aikaisempi etätyöskentelykokemus	30
Kuvio 9: Nykyisen työsuhteen aikainen etätyöskentelykokemus.....	30
Kuvio 10: Perehdytyksestä suurimmaksi osaksi vastannut taho	31
Kuvio 11: Kuinka perehdytys on toteutettu.....	31
Kuvio 12: Yleisarvio työyhteisöstä.....	32
Kuvio 13: Suositukset	35

Liitteet

Liite 1: Kysely uusille etätyösuositusten aikana aloittaneille henkilöille.....	42
---	----

Liite 1: Kysely uusille etätyösuositusten aikana aloittaneille henkilöille

Kysely uusille etätyösuositusten aikana aloittaneille henkilöille

Tämän kyselyn avulla on tarkoitus selvittää uusien 15.3.-14.9.2020 aikavälillä aloittaneiden henkilöiden kokemuksia siitä, kuinka he kokevat päässeensä osaksi työyhteisöä aikana, jolloin etätyösuosituksia on ollut voimassa. Tämän lisäksi selvitetään mahdollisia kehittämiskohteita etäperehdytyksessä tapahtuvassa työnoituksessa.

Kysely toteutetaan anonymisti eikä vastauksista voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia.

Kiitos vastauksistanne!

* Pakollinen

Valitse kunkin väittämän kohdalta se vaihtoehto, joka parhaiten kuvastaa omaa kokemustasi. (1. Täysin eri mieltä, 2. Jokseenkin eri mieltä, 3. Ei samaa eikä erimieltä, 4. Jokseenkin samaa mieltä, 5. Täysin samaa mieltä).

1. Esimieheltä saamani tiedot ja kokemukseni *

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä erimieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Tunsin itseni tervetulleeksi taloon?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimenkuvani on minulle selkeä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mitä minulta työtehtävissäni odotetaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mistä tai keneltä voin kysyä neuvoa ja/tai apua?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani tarpeeksi tukea esimieheltäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen esimieheni luottavan osaamiseeni ja oppimiseeni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen vuorovaikutuksen hyväksi esimiehen kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen vuorovaikutuksen määrän riittäväksi esimiehen kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Avoin palaute kohtaan 1: Voit halutessasi kertoa tarkemmin kokemuksistasi tai vastata mikä oli hyvää, huonoa tai missä on kehitettävää.

6. Avoin palaute kohtaan 5: Voit halutessasi kertoa tarkemmin kokemuksistasi tai vastata mikä oli hyvää, huonoa, tai missä on kehitettävää.

7. Minä organisaation jäsenenä ja kokemukseni *

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä erimieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Koen tuntevani organisaation yhteiset käytännön pelisäännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen vahvaa yhteishenkeä organisaatiossamme?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen päässeeni osaksi organisaatiota?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen muiden, joiden kanssa työskentelen luottavan osaamiseeni ja oppimiseeni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen vuorovaikutuksen hyväksi muiden työyhteisön jäsenien kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen vuorovaikutuksen määrän riittäväksi muiden työyhteisön jäsenien kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen haluavani olla osa tätä organisaatiota ja työyhteisöä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Avoin palaute kohtaan 7: Voit halutessasi kertoa tarkemmin kokemuksistasi tai vastata mikä oli hyvää, huonoa, tai missä on kehitettävää.

9. Perehdytys ja kokemukseni *

	1. Täysin eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	3. Ei samaa eikä erimieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	5. Täysin samaa mieltä
Olen saanut perehdytystä riittävästi ja oikea-aikaisesti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn suoriutumaan hyvin työtehtävistäni saamallani perehdytyksellä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytyksessä käytetyt menetelmät olivat toimivia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytyksessä käytetyt etätyökalut (ohjelmat kuten Teams, Lifesize yms.) olivat toimivia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saamani perehdytyksen laadukkaaksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suosittelelen saamaani perehdytystä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Avoin palaute kohtaan 9: Voit halutessasi kertoa tarkemmin kokemuksistasi tai vastata mikä oli hyvää, huonoa, tai missä on kehitettävää.

Seuraavaksi pyydän palautetta seuraaviin pakollisiin kysymyksiin 11-14

11. Kuinka olet kokenut uuden työn aloituksen ja uuteen työyhteisöön liittymisen sujuneen poikkeusaikana (COVID-19 viruksen aiheuttamat olosuhteet työntekoon kuten etätyö)? *

12. Onko jotain mihin olisit kaivannut enemmän tukea ja vuorovaikutusta työyhteisöltäsi? *

13. Mihin mielestäsi olisi hyvä kiinnittää huomiota uuden työntekijän aloittaessa etänä tehtävässä perehdytyksessä? *

14. Miten olet kokenut päässeesi osaksi työyhteisöä ja mitkä asiat luovat sinulle tunteen työyhteisöön pääsemisestä? *

Taustatietoja

15. Työsuhteen kesto? *

- 1-3 kuukautta
- 4-6 kuukautta
- Yli 6 kuukautta

16. Onko sinulla esimiesvastuuta? *

- Kyllä
- Ei

17. Oletko aikaisemmin tehnyt etätöitä? *

- En ollenkaan
- Harvemmin kuin kuukausittain
- Pari kertaa kuukaudessa
- 1-2 päivänä viikossa
- 3-5 päivänä viikossa

18. Oletko työsuhteesi aikana työskennellyt etänä? *

- En ollenkaan
- Harvemmin kuin kuukausittain
- Pari kertaa kuukaudessa
- 1-2 päivänä viikossa
- 3-5 päivänä viikossa

19. Mikä taho on vastannut suurimmaksi osaksi perehdytyksestäsi? *

- Esimies
- Kollegat
- Molemmat

20. Onko perehdytyksesi toteutettu etänä vai toimistolla? *

- Pääsääntöisesti etänä
- Pääsääntöisesti toimistolla
- Sekä toimistolla että etänä

21. Koetko omassa työssäsi työyhteisön tuen tärkeäksi itsellesi? *

- Kyllä
- En

22. Arvioi lopuksi yleisesti miten koet työyhteisösi *

