

Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätöinä suorite- tuista työharjoitteluista

Emma Lintukangas



Tekijä Emma Lintukangas	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyönä suoritetuista työharjoitteluista	Sivu- ja liitesivumäärä 55 + 1
<p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyönä suoritetuista työharjoitteluista teemahaastattelujen avulla. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, kuinka korkeakouluopiskelijat ovat kokeneet etätyönä suoritettujen työharjoittelun perehdyttämisen sekä osaamisen kehittämisen näkökulmista. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyön hyödyistä sekä haasteista.</p> <p>Tutkimus toteutettiin maaliskuussa 2021 haastattelemalla neljää korkeakouluopiskelijaa heidän omasta työharjoittelukokemuksestaan. Haastattelujen kulkua ohjasivat alaongelmien pohjalta luodut teemat. Kyseiset teemat olivat perehdyttäminen, etätyö sekä osaamisen kehittäminen. Haastatteluista syntyneiden äänitallenteiden pohjalta litteroitua aineistoa kerääntyi 55 sivua. Litteroitu aineisto analysoitiin erillisen kortistotiedoston avulla.</p> <p>Tutkimus osoitti etäperehdyttämisen tarjoavan riittävät mahdollisuudet työssä suoriutumiseen ja onnistumiseen työharjoittelijoiden osalta. Tutkimuksesta kävi kuitenkin ilmi, että organisaatioiden tulisi panostaa perehdyttämiseen sen kaikilla osa-alueilla taatakseen sen onnistumisen myös etänä. Erityisesti ennen työhöntuloa tapahtuvan informoinnin niukkuus, perehdytysuunnitelmien puuttuminen sekä riittämätön työsuohdeperehdyttäminen ja palautteenanto koettiin etäperehdyttämisen ongelmiksi. Lisäksi etäperehdyttämisellä ei usein pystytty täyttämään uuden työntekijän sosiaalisia tarpeita. Tutkimus myös osoitti korkeakouluopiskelijoiden tarvitsevan erityistä tukea saadakseen tarvittavat edellytykset etätyön tekemiseen esimerkiksi työergonomian osalta. Etätyön hyötyinä pidettiin erityisesti vapautta, ajallisia ja rahallisia säästöjä sekä paikkariippumattomuutta. Etätyössä koetut haasteet liittyivät usein työn sosiaaliseen puoleen, kuten yhteisöllisyyden puuttumiseen tai yksinäisyyden kokemiseen. Tutkimuksesta kävi ilmi, että osaamisen kehittämiseksi löytyi monia keinoja myös etätyössä. Korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta erityisen hyödylliseksi koettiin sijaistaminen sekä erilaisiin projekteihin osallistuminen. Osaamisen kehittämisen koettiin useimmissa tapauksissa onnistuneen hyvin myös etänä, vaikkakin tutkimuksesta kävi ilmi, että sen koettiin usein myös olevan niukempaa ja hitaampaa kuin läsnätyössä.</p> <p>Opinnäytetyö tarjosi katsauksen suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden kokemuksiin neljässä eri organisaatiossa etätyönä suoritetuista työharjoitteluista. Tutkimustulokset tarjoavat arvokasta informaatiota niin etätyönä suoritettavia työharjoitteluita tarjoaville organisaatioille kuin myös yleisesti korkeakouluopiskelijoille, sillä tutkimuksiin perustuvaa tietoa etätyöstä korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta on saatavilla toistaiseksi hyvin rajoitetusti. Tutkimuksesta saadun tietopohjan avulla organisaatiot pystyvät kehittämään etätyönä järjestettävien työharjoitteluiden käytäntöjä tulevaisuudessa.</p>	
Asiasanat Korkeakouluopiskelija, työharjoittelu, etätyö, perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tavoitteet.....	2
1.2	Tutkimusongelma ja tehtävänasettelu.....	2
1.3	Tutkimusmenetelmä ja rajaus	3
1.4	Käsitteet	4
2	Etätyö	5
2.1	Etätyö Suomessa	7
2.2	Etätyön hyödyt ja haasteet.....	8
3	Perehdyttäminen	12
3.1	Perehdyttämisen tavoitteet.....	14
3.2	Perehdytysprosessin kuvaaminen.....	15
3.3	Etäperehdytys	18
4	Osaamisen kehittäminen	21
4.1	Osaamisen kehittämisen keinoja organisaatioissa.....	23
4.2	Osaamisen kehittämisen keinoja etätyössä	25
5	Tutkimus	27
5.1	Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	28
5.2	Aineisto ja sen analyysi.....	29
6	Tulokset	31
6.1	Perehdyttäminen etäharjoittelussa	31
6.2	Etätyö ja sen hyödyt sekä haasteet etäharjoittelussa	38
6.3	Osaamisen kehittäminen etäharjoittelussa.....	43
7	Pohdinta	47
7.1	Tiivistelmä ja johtopäätökset	47
7.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	51
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset näkökohdat.....	51
7.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	53
	Lähteet	56
	Liitteet.....	60
	Liite 1. Haastattelurunko	60

1 Johdanto

Jo ennen maailmanlaajuista COVID-19-pandemiaa teknologian nopea kehittyminen oli saanut ihmiset kyseenalaistamaan, vaatiiko työn tekeminen todella aina läsnäoloa työpaikalla. Vuoden 2020 keväällä kysymykseen saatiin vastaus, kun COVID-19 eli koronaviruspandemian aiheuttamat rajoitukset sekä suositukset veivät suuren osan ihmisistä etätöihin maailmanlaajuisesti. (Choudhury 2020.) Myös suomalaisista työntekijöistä yli miljoona on siirtynyt etätöihin koronaviruspandemian aikana. Heistä noin puolet ovat halukkaita sekä kykeneviä työskentelemään etänä kokonaan tai lähes kokonaan myös tulevaisuudessa. (Pantsu 2020.)

Koronaviruspandemian levitessä yhä laajemmalle kävi pian selväksi, että myös korkeakouluopiskelijoille suunnatut työharjoittelut tulisi järjestää etänä. Työharjoittelu on useilla opiskelualoilla pakollinen sekä merkittävä osa tutkintoa. Esimerkiksi Haaga-Helia ammatti- korkeakoulun kaikissa 210 opintopisteen laajuisissa tutkinnoissa työharjoittelut kattavat jopa joka seitsemännän opintopisteen (Haaga-Helia 2020). Helsingin Yliopiston (s.a.) mukaan työharjoittelu on useille korkeakouluopiskelijoille ensimmäinen askel kohti omaa koulutusta vastaavaa työpaikkaa.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan teemahaastattelujen avulla korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätöinä suoritetuista työharjoittelusta perehdyttämisen sekä osaamisen kehittämisen näkökulmista. Lisäksi tutkitaan sitä, minkälaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on etätöistä sekä siihen liittyvistä haasteista sekä hyödyistä.

Tutkimusaiheen valintaan vaikuttivat aiheen ajankohtaisuus, tutkimuksen tekijän oma kokemus etätöinä suoritetusta työharjoittelusta ja kiinnostus aiheita kohtaan sekä se, että aiheita ei ole vielä tutkittu laajasti. Etätöitä on vuosien saatossa tutkittu niin Suomessa kuin ulkomaillakin, mutta toistaiseksi tutkimustietoa etätöistä korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta on saatavilla hyvin rajoitetusti. Suomessa etätöitä ja sen yleistymistä on mitattu osana Tilastokeskuksen työolotutkimuksia vuodesta 1977 alkaen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Ajankohtainen Microsoftin, YIT:n sekä Milttonin tutkimus esimerkiksi taas käsittelee asiantuntijoiden haastatteluiden, artikkelien sekä muiden julkaisujen avulla työelämän muutoksia myös etätöiden näkökulmasta (Alarotu, Malmivaara, Stenbäck, Savaspuro & Axelsson 2020). Kansainvälisissä tutkimuksissa etätöitä on viime aikoina käsitelty laajasti koronaviruspandemian seurauksena. Esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound käsittelee tutkimuksessaan Living, working and COVID-19 koronaviruspandemian vaikutuksia eurooppalaisten työntekoon (Ahrendt ym. 2020).

1.1 Tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätöinä suoritetuista työharjoitteluista. Tutkimus toteutetaan haastatteleamalla neljää korkeakouluopiskelijaa, jotka ovat suorittaneet opintoihinsa liittyvän työharjoittelun etänä vuosien 2020 ja 2021 aikana. Haastatteluiden avulla selvitetään, minkälaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on etäharjoitteluista perehdyttämisen sekä osaamisen kehittämisen näkökulmista. Lisäksi etätöistä ja sen koetuista haitoista sekä hyödyistä halutaan saada hyödyllistä informaatiota.

Tutkimuksen tavoitteena on luoda tietopohjaa organisaatioille, jotka ovat tarjonneet tai ovat aikeissa tarjota etänä järjestettäviä työharjoittelupaikkoja korkeakouluopiskelijoille. Tutkimuksen tavoitteena on tarjota katsaus työharjoitteluiden etäperehdytysprosesseihin ja niiden onnistumiseen sekä etätöissä mahdollistettuihin osaamisen kehittämisen keinoihin ja niiden toimivuuteen korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi tunnistaa korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa ilmenneitä etätöiden hyötyjä sekä haasteita. Näitä tietoja organisaatiot voivat hyödyntää tulevaisuudessa suunnitellessaan korkeakouluopiskelijoille tarkoitettuja etätöinä suoritettavia työharjoitteluja. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on tarjota hyödyllistä tietoperustaa korkeakouluopiskelijoille, jotka ovat mahdollisesti suorittamassa opintojansa tukevan työharjoittelun etänä.

1.2 Tutkimusongelma ja tehtävänasettelu

Tutkimuksen tavoitteena on saada selville, miten korkeakouluopiskelijat ovat kokeneet etätöinä suoritettujen työharjoittelun perehdyttämisen sekä osaamisen kehittämisen näkökulmista. Lisäksi halutaan selvittää, minkälaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on etätöistä sekä sen tuomista haasteista ja hyödyistä. Tämän tavoitteen pohjalta tutkimuksen pääkysymykseksi muodostui, millaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on etätöinä suoritetuista työharjoitteluista?

Alaongelmat muotoituivat seuraavasti:

- Millainen perehdytys työharjoittelussa järjestettiin ja miten korkeakouluopiskelijat kokivat käytetyt perehdytysmenetelmät?
- Mitä haasteita ja hyötyjä korkeakouluopiskelijat kokivat etätöskentelyssä?
- Miten korkeakouluopiskelijat kokivat osaamisen kehittämisen onnistuneen etätöinä suoritettujen työharjoittelun aikana?

Opinnäytetyön alaongelmien yhteys teoreettiseen viitekehykseen, tutkimuksen haastattelurungon kysymyksiin sekä tutkimustuloksiin on esitetty peittomatriisin avulla (Taulukko 1). Peittomatriisissa opinnäytetyön alaongelmien yhteys teemahaastattelurungon kysymyksiin

on esitetty teemahaastattelurungon kysymysten numerointia käyttäen ja teoreettiseen viitekehukseen sekä tutkimustuloksiin kappaleiden luvun numeroita käyttäen.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Opinnäytetyön alaongelmat	Teoreettinen viitekehys	Teemahaastattelurungon kysymys	Tulokset
Millainen perehdytys työharjoittelussa järjestettiin ja miten korkeakouluopiskelijat kokivat käytetyt perehdytysmenetelmät?	3, 3.1, 3.2 & 3.3	A1 & A2	6.1
Mitä haasteita ja hyötyjä korkeakouluopiskelijat kokivat etätyöskentelyssä?	2, 2.1 & 2.2	B1, B2, B3 & B4	6.2
Miten korkeakouluopiskelijat kokivat osaamisen kehittämisen onnistuneen etätyönä suoritettun työharjoittelun aikana?	4, 4.1 & 4.2	C1 & C2	6.3

1.3 Tutkimusmenetelmä ja rajaus

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastatteluiden avulla saadaan kokemusperäistä tietoa korkeakouluopiskelijoilta, jotka ovat suorittaneet opintojansa tukevan työharjoittelun etänä. Haastatteluiden avulla pyritään ymmärtämään, millainen perehdytys harjoittelijoille oli järjestetty, miten perehdytys koettiin sekä miten korkeakouluopiskelijat kokivat osaamisen kehittämisen onnistuneen etätyönä suoritettun työharjoittelun aikana. Lisäksi haetaan tietoa siitä, miten etätyö koettiin korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa sekä mitä hyötyjä ja haasteita etätyössä ilmeni harjoittelun aikana.

Työ rajattiin koskemaan suomalaisia korkeakouluopiskelijoita, jotka ovat vuosien 2020 ja 2021 aikana suorittaneet opintoihinsa kuuluvasta työharjoittelusta etänä ainakin 70 prosenttia. Tutkimuksen empiirisessä osassa keskitytään ainoastaan korkeakouluopiskelijoiden henkilökohtaisiin kokemuksiin sekä näkemyksiin etätyönä suoritetuista työharjoittelusta. Viitekehyksessä organisaatioiden näkökulmaa käsitellään työntekijöiden näkökulman lisäksi siltä osin, kuin se aiheen kannalta on relevanttia. Tässä tutkimuksessa korkeakouluopiskelijoita käsitellään yhdenvertaisesti niin sanottujen normaalien palkkatyöläisten rinnalla, sillä palkallinen työharjoittelu on rinnastettavissa ansiotyöhön niin oikeuksien kuin myös velvollisuuksien puolesta (Akavan erityisalat s.a.). Haastateltavia opinnäytetyössä on 4. Heistä 2 suorittavat korkeakoulututkintoa yliopistossa ja 2 ammattikorkeakoulussa. Tarkempi kuvaus tutkimusmenetelmästä ja aineistosta löytyy luvusta 5.

1.4 Käsitteet

Korkeakouluopiskelija on korkeakoulututkintoa yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa suorittava henkilö. Tilastokeskuksen määritelmän (s.a.a) mukaan korkeakoulututkintoihin luetaan alemman ja ylemmän korkeakouluasteen sekä tutkijakoulutusasteen tutkinnot.

Työharjoittelu on ajanjakso, jonka aikana opiskelija työskentelee yrityksessä tai organisaatiossa tavoitteenaan saada kokemusta tietyn tyyppisestä työstä (Cambridge Dictionary s.a.).

Etätyö on työnteon malli, jolle ominaista on ansiotyön tekeminen kokonaan tai osittain varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten esimerkiksi kotona. Etätyössä keskeistä on sähköinen tieto- sekä viestintäteknikka, jolla on merkittävä rooli työn tekemisessä. Työskentely voi vaihdella kestoaltaan ja säännöllisyydeltään sekä tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa. (Rauramo 2017; Tilastokeskus s.a.b; Työterveyslaitos s.a.)

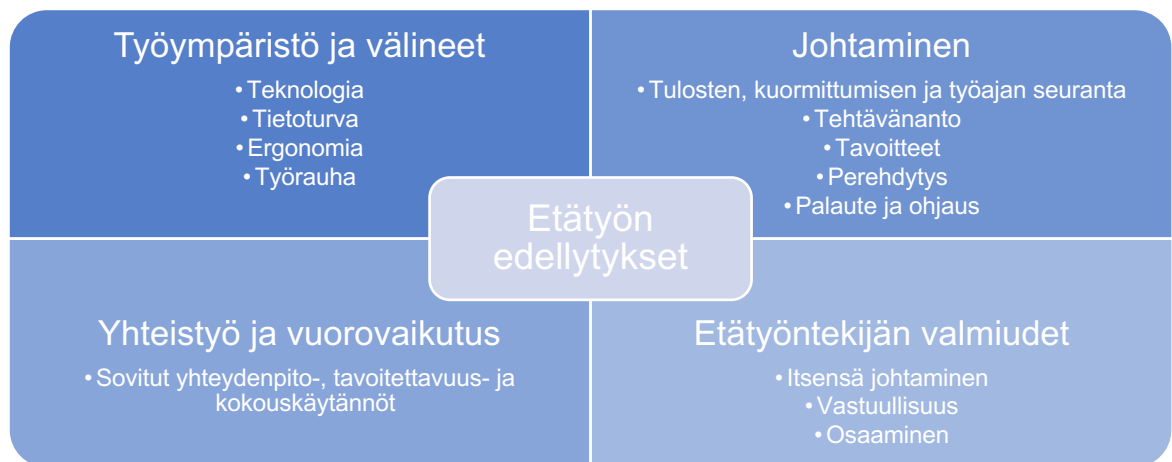
Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimia, joiden avulla työntekijälle luodaan edellytykset nopeaan ja tehokkaaseen suoriutumiseen sekä viihtymiseen uudessa tehtävässä (Viitala 2021, luku 3.3).

Osaamisen kehittäminen on strategisesti merkittävä tehtäväkenttä, joka käytäntöineen sisältää erilaiset prosessit sekä toimenpiteet, joiden avulla kehitetään organisaatiossa tarvittavaa osaamista (Viitala 2021, luku 3.6).

2 Etätyö

Etätyö on työnteon malli, jolle ominaista on ansiotyön tekeminen kokonaan tai osittain varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten esimerkiksi kotona. Etätyössä keskeistä on sähköinen tieto- sekä viestintäteknikka, jolla on merkittävä rooli työn tekemisessä. Työskentely voi vaihdella kestoiltaan ja säännöllisyydeltään, sekä tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa. (Rauramo 2017; Tilastokeskus s.a.b; Työterveyslaitos s.a.)

Etätyön tekeminen vaatii monia edellytyksiä (kuvio 1). Työympäristön sekä välineiden osalta etätyön edellytyksiä ovat toimiva teknologia ja työrauha. Lisäksi on oleellista huolehtia riittävästä tietoturvasta sekä työergonomiasta. Etätyön johtamisen osalta edellytetään tarvittavaa ohjausta sekä palautteenantoa, joiden lisäksi työntekijöiden kuormittumisen sekä työajan seuranta on tärkeässä osassa. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen osalta on tärkeää pitää kiinni sovituista yhteydenpito-, tavoitettavuus- ja kokouskäytännöistä. Etätyön tekeminen edellyttää työntekijältä itseltään niin onnistunutta itsensä johtamista, kuin myös vastuullisuutta sekä riittävää osaamista. (Rauramo 2017.)



Kuvio 1. Etätyön edellytykset (mukaillen Rauramo 2017)

Etätyöllä on kolme eri muotoa. Etätyö voi olla epäsäännöllistä, säännöllistä tai liikkuvaa. Etätyö on muodoltaan epäsäännöllistä, kun sitä harjoitetaan tietyn työtehtävän suorittamiseksi. Tämän lisäksi epäsäännöllistä etätyötä on esimerkiksi työmatkan yhteydessä tehty työ sekä tapauskohtaisesti esimiehen kanssa sovittu etätyön tekeminen. Etätyö on säännöllistä, kun sitä tehdään sovittu rytmiin mukaan, esimerkiksi aina tiettyinä viikonpäivinä. Etätyö on säännöllistä myös silloin, kun sitä tehdään jokin tietty määrä päivinä viikossa tai kuukaudessa. Monissa organisaatioissa etätyön tekeminen voi olla myös kokoai-kaista. Tässä tapauksessa työt tehdään oletusarvoisesti etänä joko kokonaan tai ainakin pääosin. Liikkuvalla etätyöllä taas tarkoitetaan työtä, jota tehdään esimerkiksi organisaation muissa toimipisteissä, kahviloissa, hotelleissa tai lentokentillä. (Rauramo 2017.)

Tällä hetkellä yhä useampi työnantajana sallii etätöiden tekemisen työntekijöilleen esimerkiksi muutamana päivänä viikossa, minkä lisäksi yhä useammin jopa kokonaiset organisaatiot toimivat täysin etänä työskentelevien tiimien pohjalta. Näin ei ole kuitenkaan ollut aina. Vielä viime vuosikymmenellä etätö oli usein harvinaisuus, joka mahdollistui työntekijöille ainoastaan poikkeustilanteissa. Tätä edesauttoi etätöön liitetyt negatiiviset mielikuvat, joissa kotitoimistolla olevat työntekijät eivät pystyneet keskittymään työntekoon häiriötekijöistä johtuen. Lisäksi monille esimiehille päänvaivaa aiheutti tieto siitä, ettei työntekijöitä pystytä tarkkailemaan yhtä hyvin kuin normaalisti. (Peek 2020.)

Etätöitä tekevien määrän lisääntyminen selittyy henkilökohtaisten tietokoneiden, internetin, sähköpostin, laajakaistayhteyksien, matkapuhelimien, pilvipalveluiden sekä videopuheluiden tuomilla mahdollisuuksilla, joilla varmistetaan sujuvan työskentelyn mahdollistaminen myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Teknologian kehittyminen olikin edennyt ennen koronaviruspandemiaa niin pitkälle, että ihmiset alkoivat kyseenalaistamaan sitä, vaatiiko työn tekeminen todellakin yhdessäoloa työpaikalla. Vastaus tähän kysymykseen saatiin viimeistään keväällä 2020, kun koronaviruspandemian aiheuttamat rajoitukset sekä suositukset veivät ihmiset etätöihin maailmanlaajuisesti. Pian kävi ilmi, että niin yksilöt, ryhmät kuin kokonaiset työyhteisötkin voivat toimia hyvin myös etänä. (Choudhury 2020.)

Myös työnteon tulevaisuus on etänä, ainakin osittain. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin mukaan etätyöntekijöiden määrä tulee todennäköisesti kasvamaan tulevaisuudessa. Ilmiötä edesauttaa koronaviruspandemian aikaisesta etätöistä saadut positiiviset kokemukset. Heinäkuussa 2020 tehdyn kyselyn perusteella jopa 78 prosenttia Euroopan unionin alueen työntekijöistä haluaisi tehdä töitä joissain määrin etänä, vaikka koronaviruspandemian aiheuttamat rajoitukset eivät olisi voimassa. (Ahrendt ym. 2020, 34.) Alarotun ym. (2020, 6) mukaan tulevaisuudessa etätöitä tullaan tekemään enemmän kuin koskaan aiemmin sen historiassa. Etätöiden pitkäaikainen jatkuminen maailmalla vallitsevan koronaviruspandemian vuoksi on saanut monet organisaatiot huomaamaan, etteivät aiemmin käytetyt, etätöiden kieltämistä tukevat argumentit pitäneetkään paikkaansa. Etätöiden tekeminen onnistuneesti koronaviruspandemian aikana osoitti sen, että etätö on todella tullut jäädäkseen. Onnistuneen sekä toimivaksi todistetun etätöijakson jälkeen organisaatioiden olisi hyvin vaikea perustella, miksi he eivät tarjoaisi työntekijöilleen mahdollisuutta etätöiden tekemiseen myös tulevaisuudessa. (Alarotu ym. 2020, 6.)

Koronaviruspandemian hellittäessä yhä useammat organisaatiot joutuvatkin pohtimaan, milloin ja miten toimistolle on hyvä palata. Joissain tapauksissa on mahdollista, ettei toimistolle palata ollenkaan. Joissain organisaatioissa taas toimistolle palataan osittain, esi-

merkiksi yhtenä tai kahtena päivänä viikossa. Monet kansainvälisesti merkittävät yhtiöt kuten Fujitsu sekä Twitter ovat jo ilmoittaneet siirtyvänsä pääasiallisesti etätöihin. Niin sanotussa etä- ja läsnätyön yhdistelmämallissa taas suunnannäyttäjänä toimii esimerkiksi saksalaisyhtiö Siemens, joka on ilmoittanut sallivansa työntekijöillensä pysyvän mahdollisuuden etätöihin 2–3 päivänä viikossa. (Alarotu ym. 2020, 6.) Tällaisella, niin sanotulla etä- ja läsnätyön yhdistelmämallilla voitaisiin myös mahdollisesti luoda sopiva tasapaino etätöistä saatavien hyötyjen sekä haasteiden välille. Etätöiden hyötyjä ja haasteita käsitellään luvussa 2.2.

2.1 Etätö Suomessa

Suomessa etätöitä tekevien määrä on kasvanut huomattavasti viime vuosikymmenen aikana. Vuonna 2008 etätöitä teki noin joka kymmenes (9 %) palkansaajista. Vuonna 2018 tämä luku oli noussut jo 28 prosenttiin. (Sutela ym. 2019, 251.) Pantsun (2020) mukaan etätöitä tehdään erityisesti toimihenkilö- ja esimiesammateissa esimerkiksi valtion, kuntien sekä järjestöjen alaisuudessa. Lisäksi freelancereille, itsensä työllistäjille sekä pienyrityksille etätöiden tekeminen on usein yleistä. Maantieteellisesti katsottuna eniten etätöitä tehdään pääkaupunkiseudulla. (Pantsu 2020.)

Vielä ennen vuotta 2018 etätö oli yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa, mutta sittemmin sukupuolten välinen ero etätöskentelyn yleisyydessä on tasoittunut. Sukupuolijakauman tasoittumista selittää osakseen etätöiden voimakas yleistyminen alemmissa toimihenkilöammateissa, joissa työskentelevistä yli puolet ovat naispuolisia palkansaajia. Etätöiden yleistymiseen ovat vaikuttaneet erityisesti monien palveluiden siirtyminen verkkoon sekä chat-palveluihin. Tämä on mahdollistanut etätömahdollisuuden monille työntekijöille esimerkiksi asiakasneuvonnan työtehtävissä. (Sutela ym. 2019, 251–252.)

Muun maailman tavoin, suomalaisille kevät 2020 oli poikkeuksellinen etätöiden vallatessa monien työntekijöiden arjen. Poikkeustilan julistaminen Suomeen 17.3.2020 aiheutti ennätysnopean sekä laajan siirtymisen etätöihin. Tilanteesta teki ainutlaatuisen se, että etätöläiset olivat lähes poikkeuksetta etätöissä omissa kodeissaan, sillä työnteko esimerkiksi kirjastossa tai kahvilassa ei ollut mahdollista koronaviruspandemian aiheuttamien rajoitusten vuoksi. Lisäksi kotona saattoi olla samaan aikaan useampi etätöitä tekevä. Etätöihin siirtyminen aiheuttikin alussa monille työntekijöille sekä organisaatioille päänvaivaa. Organisaatioissa esimerkiksi joiltain työntekijöiltä saattoi puuttua omat tietokoneet, kun taas joillain ei ollut kokemusta virtuaalisista työkaluista. Taloustutkimuksen Ylelle tekemästä kyselystä käy ilmi, että yli miljoona suomalaista on siirtynyt etätöihin koronaviruspandemian aikana. Heistä noin puolet haluavat sekä pystyvät tekemään työnsä

etänä joko kokonaan tai lähes kokonaan myös tulevaisuudessa. (Alarotu ym. 2020, 5; Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 25; Pantsu 2020.)

Samankaltaisia tuloksia näkyy myös Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofoundin selvityksessä, jossa tutkittiin koronaviruspandemian vaikutuksia eurooppalaisten työskentelyyn ja hyvinvointiin huhtikuussa 2020. Huhtikuun loppuun mennessä kyselyyn oli osallistunut yhteensä yli 85 000 henkilöä 27 Euroopan maasta. Selvityksen mukaan Suomi oli kärkimaa vertailtaessa koronaviruspandemian alkaessa etätöihin siirtyneiden määrää maittain. Suomalaisista työntekijöistä jopa lähes 60 prosenttia oli siirtynyt etätöihin koronaviruspandemian seurauksena. Viiden kärjessä olivat Suomen lisäksi Luxemburg, Alankomaat, Belgia sekä Saksa. (Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound 2020, 1–5.) Suomen sijoittuminen listan kärkeen ei ole ihme, sillä etätöissä tarvittavat digitaaliset taidot ovat suomalaisille tuttuja. Euroopan unionin maiden digitaalisia taitoja vertaessa Suomi on yksi kärkimaista, ja suomalaisista 76 prosentilla on vähintään digitaaliset perustaidot (Erkkilä & Mäntyniemi 2020, 16).

2.2 Etätöiden hyödyt ja haasteet

Etätöiden mahdollistamat hyödyt houkuttelevat työntekijöitä. Tämän vuoksi etätöiden mahdollisuuden tarjoaminen voi olla organisaatioille merkittävä apu työnantajamielikuvan rakentamisessa sekä ammattitaitoisten osaajien houkuttelemisessa. Osaavien sekä ammattitaitoisten työntekijöiden houkuttelemisen lisäksi etätöiden mahdollistaminen voi sitouttaa henkilöstöä entisestään, sillä useat työntekijät arvostavat mahdollisuutta joustavaan työntekoon niin paljon, että he eivät halua vaihtaa työpaikkaan, jossa tähän ei tarjota mahdollisuutta. (Vilkman 2016, luku 1.)

Tunnetuimpia etätöistä saatavia hyötyjä työntekijän näkökulmasta ovat esimerkiksi työskentelyrauha, maantieteellinen joustavuus eli asuinpaikan valitseminen työpaikan sijainnista riippumatta, työmatkojen poistuminen ja siitä saatavat ajalliset ja rahalliset säästöt sekä parempi tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Lisäksi etätöiden on usein mielletty olevan tehokkaampaa, ja useat työntekijät ovatkin kokeneet saavansa enemmän aikaa etätöissä kuin toimistolla. (Choudhury 2020; Rauramo 2017; Työterveyslaitos s.a.; Vilkman 2016, luku 1.)

Ajankohtainen sekä merkittävä hyöty etätöskentelyssä on työnteon jatkuvuuden mahdollistaminen poikkeustilanteissa. Etätöiden avulla voidaan varmistaa työn jatkuvuus esimerkiksi liikenne-esteen tai huonon sään aikana. Etätöiden tekeminen ehkäisee osakseen myös tartuntatautien leviämistä. (Peek 2020; Rauramo 2017; Työterveyslaitos s.a.)

Etätyö tuo työntekijöille myös omat haasteensa. Vilkmanin (2016, luku 1) mukaan merkittävimmät etätyön haasteet liittyvät yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin, vuorovaikutukseen sekä luottamukseen. Tätä selittää suurilta osin se, että ihmisillä on luontainen tarve olla osa yhteisöä ja kokea yhteenkuuluvuutta. Esimerkiksi vuorovaikutus on yksi ihmisen perustarpeista. Vuorovaikutuksessa olennaiset asiat kuten kehonkieli sekä kasvojen eleet saattavat jäädä puuttumaan etätyötä tekeville, mikä luo jo itsessään ongelman. (Alarotu ym. 2020, 6; Vilkman 2016, luku 1.) Esimerkiksi juuri työssään aloittaneen korkeakouluharjoittelijan voi olla vaikea kokea sopeutuvansa joukkoon, jos fyysisiä kontakteja kollegoihin ei pääse luomaan etätöiden vuoksi. Tämä voi osaltaan vaikuttaa siihen, miten harjoittelija kokee yhteisöllisyyden sekä keskinäisen luottamuksen työpaikalla.

Työterveyslaitoksen (s.a.) sekä Rauramon (2017) mukaan tyypillisiä etätyön haasteita ovat puolestaan esimerkiksi työstä irrottautumisen vaikeudet, työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, eristyneisyys, yhteisöllisyyden kehittymisen vaarantuminen, yksinäisyyden kokeminen sekä sopimattomat tilat ja kustannukset kotoa työskentelylle. Työhyvinvoinnin näkökulmasta näillä haasteilla on riskinsä. Esimerkiksi taukojen pitäminen säännöllisesti on erittäin tärkeää, mutta se voi osoittautua ongelmalliseksi monen etätyöntekijän osalta. Fyysisesti toimistolla ollessa taukojen pitäminen tulee usein kuin itsestään. Etätyössä taukojen pitäminen taas voi helposti unohtua esimerkiksi tiukkojen aikataulujen sekä työpäivän rytmittämiseen- ja aikatauluttamiseen liittyvien ongelmien vuoksi. Lisäksi toimistolla normaaleilta tuntuvien taukojen pitäminen etätyössä saattaa usein jättää työntekijöille jopa huonon omatunnon. (Alarotu ym. 2020, 26.) Rauramon (2017) mukaan etätyössä riskinä on myös varhaisen tuen tarpeen tunnistamatta jättäminen sekä sairaana työskentelyn uhka. Etätyön voidaankin siis sanoa tarjoavan laajan kirjon niin hyötyjä kuin myös haasteita. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että etätyössä ilmeneviin haasteisiin on organisaatioissa mahdollista vaikuttaa.

Yksi tulevaisuuden valttikortti organisaatioissa on laadukas etäjohtaminen. Esimiesten tulee pyrkiä suunnitelmallisen työn avulla edistämään vuorovaikutusta etänä toimivassa työyhteisössä hyödyntäen erilaisia teknologian tarjoamia mahdollisuuksia. Tällä voidaan varmistaa, että tiimistä muodostuu toimiva kokonaisuus, joka synnyttää hyvän vuorovaikutuksen avulla aitoa yhteistyötä. (Vilkman 2016, luku 1.) Laadukkaan etäjohtamisen avulla voidaan mahdollisesti myös minimoida työntekijöiden kokemaa eristyneisyyttä, yksinäisyyttä sekä yhteisöllisyyden kehittymisen vaarantumista.

Sopimattomista etätyötiloista voi pitkällä aikavälillä muodostua ongelmia työntekijöiden terveydelle. Organisaatioiden tulee muistaa, että he ovat vastuussa työntekijöidensä

turvallisuudesta sekä terveydestä myös etätyöntekijöiden osalta. Etätyöntekijöiden työolosuhteiden, työajan sekä kuormittumisen seuranta on kuitenkin joissain määrin haasteellista. Tämän vuoksi organisaatioissa tulisi panostaa työturvallisuuden hallintaan hyvien yhteistyökäytäntöjen avulla. Esimerkiksi etätyöntekijöille säännöllisesti järjestettävillä terveystarkastuksilla on mahdollista ehkäistä etätyöstä mahdollisesti aiheutuvia terveysongelmia. Lisäksi esimiehen tulisi pitää työntekijöihinsä yhteyttä säännöllisesti, jotta mahdolliset huolenaiheet esimerkiksi työympäristön, työn tulosten, motivaation tai työntekijän jaksamisen suhteen tulevat ilmi tarpeeksi ajoissa. (Rauramo 2017.)

Etätyössä ilmentyneitä haasteita sekä hyötyjä on tutkittu myös koronaviruspandemian aikana. Blomqvistin ym. (2020, 6) mukaan koronaviruspandemia ja sen jatkuminen vaikuttivat laskevasti suomalaisten etätyöntekijöiden kokemaan työn imuun. Työntekijöiden jaksamista, innostusta työtä kohtaan sekä työhön syventymistä etätyössä tutkittaessa tulokset laskivat sitä mukaan, mitä pidempään koronaviruspandemia jatkui. Tulokset osoittivat, että työntekijät kokivat itsensä selvästi vähemmän energisiksi työssään lokakuussa 2020 verrattuna kyseisen vuoden toukokuuhun. Myös innostuneisuus sekä työhön syventyminen laskivat näiden kuukausien aikana. Lisäksi sosiaalisen eristäytymisen tunteiden havaittiin nousevan etätyössä. Yli 60 prosenttia toukokuun kyselyyn vastanneista kertoi kaipaavansa ystävyys-suhteiden luomisen mahdollisuutta työpaikoilla. Tutkimukseen osallistui yhteensä 1164 suomalaista työntekijää. Kysely toteutettiin kolme kertaa vuoden 2020 aikana, maaliskuussa, toukokuussa sekä lokakuussa. 70 prosenttia vastaajista ei ollut tehnyt etätöitä lähes ollenkaan ennen koronaviruspandemiaa. (Blomqvist ym. 2020, 4–6.)

Samainen tutkimus osoitti myös etätyössä esiintyviä hyötyjä koronaviruspandemian aikana. Tutkimuksen mukaan suomalaiset sopeutuivat sekä tottuivat etätyön tekoon hyvin. Maaliskuussa 2020 puolet tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä kokivat, että he suoriutuvat töistään paremmin etätyössä. Lokakuussa tätä mieltä oli jopa 60 prosenttia vastanneista. Myös tyytyväisyys etätyötä kohtaan pysyi korkealla koronaviruspandemian aikana. Vuoden 2020 maaliskuussa 85 prosenttia työntekijöistä kertoivat olevansa tyytyväisiä etätyöhön, ja puolen vuoden päästä luku oli 86 prosenttia. Lisäksi enemmän etätyötä tekevien määrä nousi selkeästi. Maaliskuussa 2020 45 prosenttia vastanneista halusi työskennellä mieluummin etänä, ja lokakuussa tämä luku oli kasvanut 63 prosenttiin. (Blomqvist ym. 2020, 4.) Etätyön on usein mielletty olevan tehokkaampaa kuin toimistolla työskentelyn (Vilkman 2016, luku 1). Blomqvistin ym. (2020, 4) mukaan koronaviruspandemian edetessä yhä useampi työntekijä todellakin koki tuottavuutensa lisääntyneen.

Kansainvälisesti tehdyn tutkimuksen (Crummenerl ym. 2020) tulokset tukevat myös Suomessa havaittuja etätyön ilmiöitä koronaviruspandemian aikana. Tutkimustulosten mukaan tuottavuus sekä tehokkuus ovat kasvaneet etätyössä, ja lähes 70 prosenttia tutkimukseen osallistuneista organisaatioista uskovat ilmiön jatkuvan myös koronaviruspandemian jälkeen. (Crummenerl ym. 2020, 14.) Tuottavuutta ovat lisänneet erityisesti etätyön tutut hyödyt kuten esimerkiksi työmatkojen poistumisesta aiheutuneet ajalliset säästöt. Lisäksi joustavan työajan mahdollisuus sekä tehokkaat virtuaalityöskentelyä tukevat työkalut ovat lisänneet tuottavuutta. (Crummenerl ym. 2020, 9.) Myös etätyönteon uskotaan kasvavan entisestään, ja 75 prosenttia organisaatioista odottavat vähintään 30 prosentin henkilöstöstään työskentelevän etänä tulevaisuudessa. (Crummenerl ym. 2020, 5.)

Toisaalta myös jatkuvan etätyön aiheuttamat haasteet ovat tulleet ilmi. Useat työntekijät kokevat jatkuvan etätyön tekemisen hämärtävän työn ja vapaa-ajan välisiä rajoja. Tämän tuloksena yhä useammat työntekijät kokevat burnoutin eli niin sanotun loppuun palamisen tunteita. Työntekijöitä vaivaa myös pelko etätyön pitkittymisestä, mikä taas vaikuttaa edelleen esimerkiksi organisaatioon sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä tuottavuuteen. Erityisesti huolensa ovat ilmaisseet nuoret työntekijät, jotka tarvitsevat usein enemmän tukea uransa alkuvaiheilla. Jopa 61 prosenttia 31–40 vuotiaista työntekijöistä ovat kokeneet loppuun palamisen tunteita etätyöskentelyn aiheuttamien pidempien työtuntien vuoksi. (Crummenerl ym. 2020, 22–23.) Tutkimustulokset osoittavat, että etätyöstä aiheutuvien haasteiden hallinta sekä ehkäisy tulisi ottaa huomioon organisaatioiden jokapäiväisessä toiminnassa. Crummenerlin ym. (2020, 23) mukaan organisaatioiden tuleekin tarkastella työntekijöidensä kokemia stressiä sekä huolehtia siitä, että hyvinvoinnista tehdään osa organisaatiokulttuuria.

3 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen kattaa kaikki toimet, joiden avulla työntekijälle luodaan edellytykset nopeaan ja tehokkaaseen suoriutumiseen sekä viihtymiseen uudessa tehtävässä. Ennen kaikkea perehdyttäminen tarkoittaa uuden oppimista sekä tiedon soveltamista, niin uuden työntekijän kuin myös organisaation osalta. Perehdyttäminen on tarpeellista kaikkien henkilöstöryhmien osalta; oli kyseessä sitten uusiin tehtäviin siirtyvä työntekijä tai esimerkiksi vuokratyöntekijä. Myös työharjoittelijoiden perehdyttäminen on tärkeää. Harjoittelijoille tulee antaa kunnollinen perehdytys sekä tarvittavat työkalut työssä onnistumiseen, jotta he voivat kehittyä ammattilaisina ja auttaa yritystä kasvamaan. Perehdyttäminen on tarpeellista organisaation koosta tai toimialasta riippumatta, ja perehdyttämisen toteuttamisesta sekä vastuuttamisesta vastaa aina esimies, lähijohtaja tai henkilöstöasiantuntija. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Eklund 2018a, 25; Forbes 2019; Joki 2018, 114; Viitala 2021, luku 3.3.)

Perehdyttäminen on tehtävä, joka vaatii ennen kaikkea huolellista suunnittelua. Organisaatioissa olisi hyvä luoda yleisen tason perehdytysuunnitelma, jota on mahdollista soveltaa ja päivittää edelleen perehdytettävän työnkuvasta riippuen (Eklund 2018a, 76; Joki 2018, 115).

Yleisesti ottaen perehdytysuunnitelmassa tulisi määritellä, kuka on vastuussa perehdyttämisestä, mitä asioita perehdytyksen aikana tulee käydä läpi, milloin perehdytys alkaa sekä kuinka kauan sen on määrä kestä. Lisäksi tulisi määritellä, miten perehdytys tapahtuu eli mitä erilaisia perehdytysmuotoja perehdytyksessä käytetään sekä kenelle perehdytys on suunnattu. Määrittelemällä kenelle perehdytys on suunnattu, voidaan huomioida uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet perehdytyksessä. Erilaisia perehdyttämisen muotoja on runsaasti. Mahdollisia vaihtoehtoja ovat esimerkiksi erilaisiin koulutustilaisuuksiin osallistuminen, keskustelut niin esimiehen, tiimin kuin kollegoiden kanssa sekä heidän kanssaan työskenteleminen ryhmänä. Lisäksi perehdyttämisen muotoja ovat työssä tapahtuva käytännön tekeminen sekä verkossa järjestettävät kurssit, webinaarit sekä videot. Myös erilaisia virtuaalisia pelejä voidaan hyödyntää. Edellä mainittujen lisäksi itsenäinen opiskelu on yksi mahdollinen perehdyttämisen muoto, jota organisaatioissa voidaan hyödyntää perehdyttämisen tukena. (Eklund 2018a, 76–79.)

Suunnitelmallisen perehdytyksen hyötyjä voidaan tarkastella kolmen eri näkökulman avulla. Näkökulmia ovat tuottavuus ja tehokkuus, työtyytyväisyys ja sitoutuminen sekä tasalaatuisuus ja prosessin kehittäminen. (Eklund 2018a, 31.) Tuottavuuden sekä tehokkuuden näkökulmasta organisaatioiden tulee ymmärtää, ettei uusi työntekijä pysty tuottamaan

lisäarvoa tai toimimaan itsenäisesti heti alusta alkaen. Tässä korostuu suunnitelmallisen perehdyttämisen tärkeys, sillä ammattimaisesti toteutetun perehdytysprosessin avulla niin sanottu tehokkuuden notkahtamisen vaihe pystytään pitämään kestoltaan mahdollisimman lyhyenä. Taitamattomasti toteutettu perehdytysprosessi puolestaan pidentää tehokkuuden kasvuun kuluvaan aikaan, ja sillä on usein hyvin vaikea saavuttaa ammattimaisesti hoidetun perehdytyksen tuloksia edes pidemmälläkään aikavälillä katsottuna. Taitamattomasti toteutettu perehdytysprosessi syökin organisaatioilta huomattavasti enemmän resursseja, kuten esimerkiksi perehdyttäjien työaikaa. Työtyytyväisyyden sekä sitoutumisen näkökulmasta suunnitelmallinen perehdyttäminen on erityisen tärkeää. Onnistunut perehdytys nimittäin edesauttaa työntekijän onnistumisia, jotka taas vaikuttavat edelleen työtyytyväisyyteen sekä sitoutumiseen. Tasalaatuisuuden ja prosessin kehittämisen näkökulmasta suunnitelmallisuudella on hyvin selkeä rooli. Ilman suunnitelmallista perehdytysprosessia ei nimittäin voida taata tasalaatuisuutta perehdytystä organisaation jokaisen työtehtävän osalta. (Eklund 2018a, 33–36.)

Eriyksen tärkeää perehdyttämisessä on itse perehdyttäjän valinta. Perehdyttäjä on henkilö, joka vastaa uuden työntekijän opastamisesta jonkin tietyn asiakokonaisuuden tai työtehtävän osalta. Perehdyttäjiä voi olla yksi tai useampia saman perehdytysprosessin aikana. Perehdyttäjä voi olla esimerkiksi uuden työntekijän kollega, esimies tai vaikkapa organisaatiossa toimiva nimetty kouluttaja. Olennaista kuitenkin on, että perehdyttäjäksi valitaan sellainen henkilö, joka omaa tarvittavat tiedot, taidot sekä ennen kaikkea asenteet ja valmiudet suoriutuakseen tehtävässä. Usein myös perehdyttäjän omalla mielenkiinnolla tehtävää kohtaan on suuri merkitys perehdyttämisen onnistumisessa, joten organisaatioiden tulisi seurata sekä myös hyödyntää työntekijöiden omaa kiinnostusta perehdyttämistä kohtaan. (Eklund 2018a, 140; Joki 2018, 115.)

Onnistuessaan perehdyttäminen tarjoaa monia hyötyjä niin perehdytettävälle työntekijälle kuin myös työnantajallekin. Perehdyttäminen on tärkeä prosessi, sillä onnistuessaan se mahdollistaa organisaatioille lukuisia etuja, parhaassa tapauksessa merkittävän kilpailuedun. Onnistuneella perehdytyksellä luodaan lisäksi positiivista työnantajamielikuvaa. (Eklund 2018a, 25.) Työntekijän näkökulmasta perehdyttäminen on äärimmäisen tärkeää, sillä perehdytyksestä riippuvaista on se, miten tehokkaasti uusi työntekijä pääsee kiinni työtehtäviinsä sekä kuinka laadukkaasti hän on kykenevä suoriutumaan niistä. Perehdytyksellä on lisäksi huomattava vaikutus siihen, miten työntekijä kokee saavansa tukea uudessa työympäristössään. Tämä taas vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee organisaation työnantajana sekä oman asemansa työyhteisössä. Perehdytyksellä on vaikutusta myös työntekijöiden psyykkiseen sekä fyysiseen työhyvinvointiin. Hyvin työssään pärjäävä

työntekijä kokee suuria onnistumisen tunteita, mikä taas edesauttaa uskoa omaan pärjäämiseen. Lisäksi hyvistä suorituksista seuraa usein myönteistä palautetta, minkä avulla työntekijä rakentaa ammatillista itseluottamusta, kokee halua jatkaa työssään kehittymistä sekä rakentaa onnistuneita vuorovaikutussuhteita uudessa työyhteisössä. Toimiva perehdytys vähentää myös uuden työntekijän henkistä sekä fyysistä kuormitusta. (Viitala 2021, luku 3.3.)

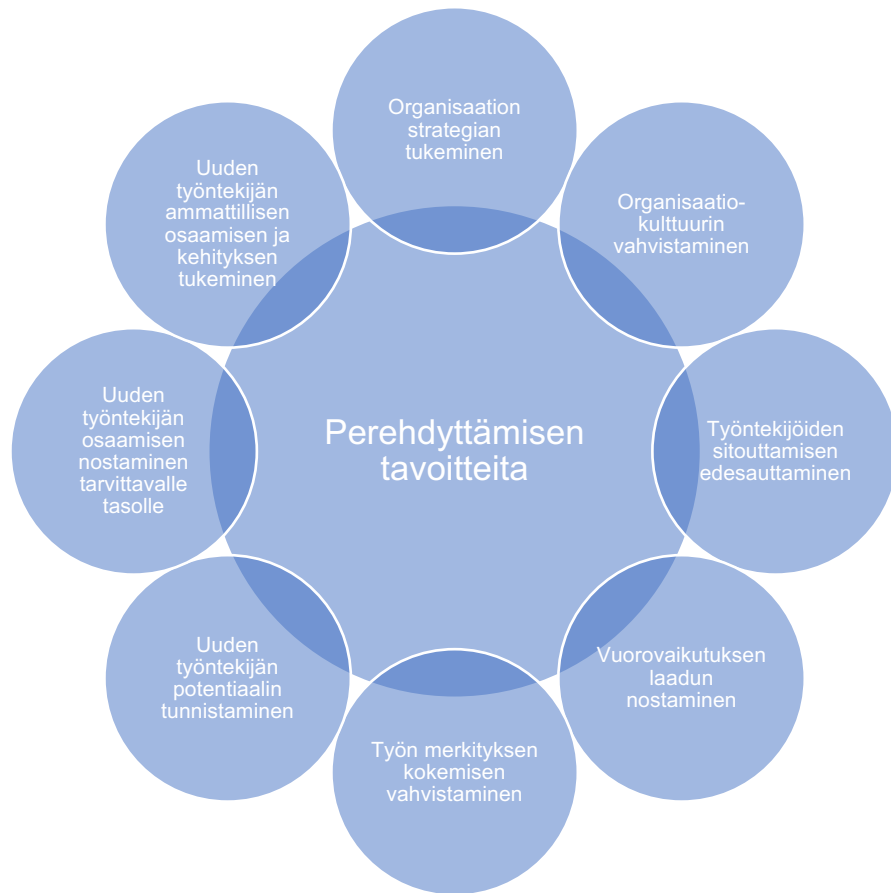
Useimmiten perehdytysprosessi ulottuu kestoltaan yksittäisistä viikoista aina joihinkin kuukausiin. Tarkkaa määritelmää perehdytysprosessin kestolle ei ole, sillä se määräytyy monien tekijöiden, kuten esimerkiksi perehdytettävän työntekijän työtehtävän mukaan. Suositusten mukaan perehdytysprosessin tulisi kuitenkin kestää yhteensä useampia viikkoja. Työntekijän työtehtävällä sekä työsuhteen pituudella on selkeä vaikutus siihen, miten laaja perehdytys hänelle järjestetään. Esimerkiksi harjoittelijoille on usein lyhyiden työsuhteiden perusteella varattu melko vähän aikaa perehdyttämiseen, minkä vuoksi on tärkeää, että perehdytykseen osataan sisällyttää työn kannalta vain kaikkein oleellisin sisältö. Organisaatioiden tulee kuitenkin muistaa, että harjoittelijat ovat usein nuoria, joilla ei ole vielä tarvittavaa ammattiosaamista tai työkokemusta. Näin ollen heille tulee antaa erityisen paljon tietoa jo perusasioista. (Eklund 2018a, 88; Joki 2018, 113.)

3.1 Perehdyttämisen tavoitteet

Organisaatiot asettavat perehdyttämiseen tavoitteita sen mukaan, mitä halutaan tavoitella tai saavuttaa. Usein perehdyttämisen tavoitteet asetetaan organisaatioiden strategiaa tukeviksi. Nämä tavoitteet voivat olla niin lyhyt- tai pitkäaikaisia riippuen siitä, halutaanko organisaatiossa tähdätä nopeaan tuottavuuden kasvuun vaiko esimerkiksi monien vuosien sitoutumiseen. Esimerkiksi lyhyet, määräaikaiset työsuhteet sekä henkilöstön vaihtuvuus voidaan nähdä joissakin organisaatioissa positiivisina asioina, jolloin perehdyttämisen tavoitteeksi asetetaan useimmin vaikkapa nopea työhön oppiminen tai rutiinitehtävien hyvä hallinta. Toisaalta taas pitkäaikaista sitoutumista toivovien organisaatioiden perehdyttämisen tavoitteina on usein esimerkiksi organisaatiokulttuuriin sopeutuminen tai työympäristössä viihtyminen. (Eklund 2018a, 28–29.)

Oheisesta kuviosta (kuvio 2) voidaan nähdä erilaisia tavoitteita, joita perehdyttämiseen on mahdollista asettaa organisaatioissa. Näitä tavoitteita voivat olla esimerkiksi uuden työntekijän potentiaalinen tunnistaminen sekä organisaatiokulttuurin vahvistaminen. Lisäksi voidaan tavoitella esimerkiksi sitä, että uuden työntekijän ammatillista osaamista sekä kehittymistä pystytään tukemaan mahdollisimman hyvin, tai että hänen osaamisensa nostetaan perehdytyksen avulla tarvittavalle tasolle. Mahdollisia perehdyttämisen tavoitteita on

siis monia, mutta lopulliset, tarkennetut tavoitteet muodostuvat kuitenkin aina viime kädessä organisaation sekä sen uusien työntekijöiden pohjalta. (Eklund 2018a, 30.)



Kuvio 2. Perehdyttämisen tavoitteita (Eklund 2018a, 30)

Yllä olevaa kuviota (kuvio 2) hyödyntäen korkeakouluopiskelijan työharjoittelun perehdytyksen tavoitteeksi voitaisiin asettaa organisaatioissa muun muassa harjoittelijan potentiaalin tunnistaminen, ammatillisen osaamisen ja kehityksen tukeminen sekä esimerkiksi harjoittelijan sitouttamisen edesauttaminen. Nämä tavoitteet voivat onnistuessaan edesauttaa korkeakouluopiskelijan halua työskennellä organisaatiossa myös tulevaisuudessa.

3.2 Perehdytysprosessin kuvaaminen

Perehdytysprosessi voidaan jakaa neljään osa-alueeseen, joista ensimmäinen on ennen työhöntuloa tapahtuva informointi. Käytännössä tämä osa-alue kattaa kaiken sen informaation, mitä tulevalle työntekijälle annetaan jo rekrytointiprosessin aikana sekä valintapäätöksen yhteydessä, esimerkiksi työhaastattelussa. Yleistä on, että tulevalle työntekijälle annetaan etukäteen tarvittavaa materiaalia, jonka avulla hän tutustuu niin yritykseen kuin myös tuleviin työtehtäviinsä. Ennen työhöntuloa tapahtuva informointi on tarpeellinen

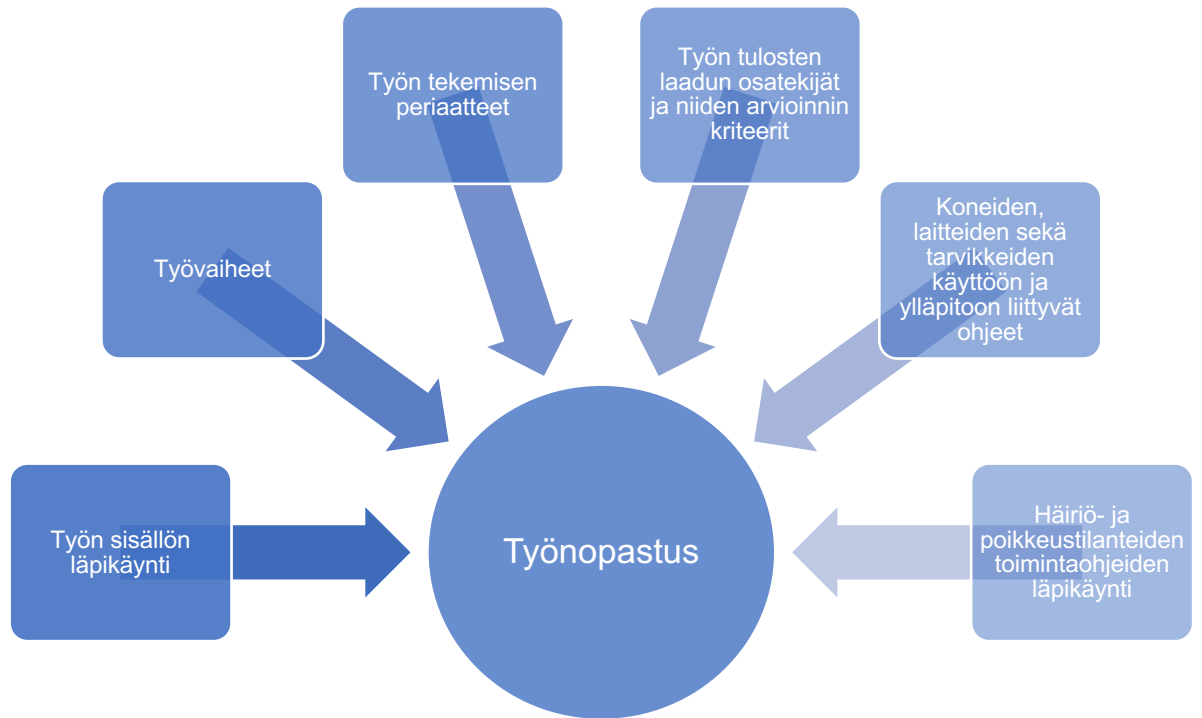
osa perehdytysprosessia, sillä työntekijän laaja perehtyneisyys yritykseen sekä tulevaan työhön jo ennen työssä aloittamista voi vaikuttaa merkittävästi siihen, miten hyvin perehdyttämisen vaihe etenee. (Viitala 2021, luku 3.3.)

Toinen perehdytysprosessin vaihe on uuden työntekijän vastaanottaminen sekä yritykseen perehdyttäminen töiden alkaessa. Olennaista on, että tässä vaiheessa uusi työntekijä kokee saavansa myönteisen vastaanoton niin lähijohtajalta kuin myös muilta työyhteisön jäseniltä. Uusi työntekijä tulee perehdyttää yrityksen toimintaan esimerkiksi käymällä läpi yrityksen strategiaa, liikeideaa sekä markkinaympäristöä. Lisäksi tässä perehdytysprosessin vaiheessa uuden työntekijän tulisi saada hänelle laadittu perehdytysuunnitelma sisältöineen sekä aikatauluineen. (Viitala 2021, luku 3.3.) Ahokkaan ja Mäkeläisen (2013) mukaan perehdyttämissuunnitelma toimii perehdyttämisen sekä työhön opastamisen tukena, samalla tarjoten mahdollisuuden opastuksen etenemisen seurannalle.

Kolmas perehdytysprosessin vaihe on työsuhdeperehdyttäminen. Tässä vaiheessa tärkeää on työsuhteen kannalta merkittävien periaatteiden läpikäynti yhdessä työntekijän kanssa. Olennaista on esimerkiksi työsopimuksen läpikäyminen sekä sen allekirjoittaminen puolin ja toisin, jos tätä ei ole tehty vielä aiemmin. Työsuhteeseen liittyviä tietoja, joita tulee lisäksi käydä läpi ovat esimerkiksi työaikaan sekä aikatauluihin liittyvät kysymykset, poissaolosäännökset, palkkausperusteet, palkanmaksupäivä, palkanmaksuun liittyvät rutiinit sekä lisäksi tietoturvaan ja työvälineiden hankintaan liittyvät oleelliset tiedot. Tämän lisäksi on tärkeää, että työntekijä perehdytetään mahdollisiin tietojärjestelmiin sekä soveluksiin, joita yrityksen henkilöstöllä on käytössään. Työsuhdeperehdyttäminen tapahtuu usein jo ensimmäisten työpäivien aikana. (Viitala 2021, luku 3.3.)

Neljäs ja viimeinen perehdytysprosessin vaihe on työtä koskeva työnopastus. Ahokkaan ja Mäkeläisen (2013) mukaan työnopastus kattaa kaikki ne asiat, jotka ovat liitettävissä itse työn tekemiseen. Viitalan (2021, luku 3.3) mukaan työnopastuksella tarkoitetaan varsinaista, uuden työntekijän työhön sekä työpaikkaan perehdyttämistä. Työnopastus voidaan nähdä kiitettävänä silloin, kun uusi työntekijä tuntee saaneensa riittävästi varmuutta aloittaakseen uuden työnsä. Työnopastuksen vaiheessa työntekijälle tulee tarjota mahdollisuus päästä tutustumaan tulevaan työympäristöön fyysisesti. Lisäksi on tärkeää, että uusi työntekijä pääsee tutustumaan jo hieman syvällisemmin niihin kollegoihin, joiden kanssa hän erityisesti tulee tekemään yhteistyötä tulevaisuudessa. Lisäksi tässä vaiheessa on otettava huomioon monia niin sanottuja ydinasioita, jotka ovat erityisen tärkeitä onnistuneen työnopastuksen kannalta.

Ydinasioita työnopastuksessa ovat esimerkiksi työn sisällön sekä työn tekemisen periaatteiden läpikäynti yhdessä työntekijän kanssa, kuin myös ohjeiden läpikäynti koskien työssä tarvittavia laitteita, tarvikkeita sekä koneita. (Viitala 2021, luku 3.3.) Kokonaisuudessaan ydinasiat ovat nähtävissä alla olevassa kuviossa (kuvio 3).



Kuvio 3. Työnopastuksessa huomioon otettavia ydinasioita (Viitala 2021, luku 3.3)

Olennainen osa perehdytysprosessia on sen tulosten säännöllinen seuranta sekä perehdytyksen arvioiminen. Perehdytysprosessin käynnistyttyä tulisi sopia jo etukäteen tapaamisista, joissa arvioidaan niin työntekijän työtehtävien haltuunottoa kuin myös esimerkiksi työyhteisöön sopeutumisen onnistumista. Tapaamiset antavat myös perehdyttävälle mahdollisuuden kertoa lisätuen tarpeesta perehdytysprosessin aikana. Seurantakeskustelussa uuden työntekijän kanssa voidaan keskustella esimerkiksi siitä, miten hän kokee päässeensä mukaan työyhteisöön, mitkä työtehtävät sujuvat sekä missä tarvitaan mahdollisesti vielä enemmän tukea. Lisäksi voidaan keskustella siitä, miten työntekijä yleisesti kokee perehdytyksen onnistuneen. (Eklund s.a.b; Joki 2018, 122.) Perehdytysprosessia arvioidessa voidaan esimerkiksi pohtia, saavutettiin asetetut tavoitteet, missä onnistuttiin, mitä olisi voitu tehdä toisin sekä mitä muutoksia tulisi tehdä tulevaisuudessa. Arviointia tehdessä suositeltavaa on kuunnella myös perehdytettyjen mielipiteitä sekä kokemuksia aiheesta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytysprosessi voidaan katsoa päättyneeksi, kun työntekijä ei enää koe tarvitsevansa perehdyttämistä suoriutuakseen työstään. Olennaista kuitenkin on, että osaamisen kehittäminen jatkuu myös perehdytyksen jälkeen. (Viitala 2021, luku 3.3.)

3.3 Etäperehdytys

Maailmalla vallitsevan koronaviruspandemian vuoksi monet organisaatiot kamppailevat saman ongelman kanssa – miten perehdyttää uusi työntekijä etänä? Lähtökohtana on, että etäperehdytykseen tulisi sisältyä kaikki ne osa-alueet, mitä siihen kuuluisi normaalisti-kin. Jos etäperehdytyksen suunnittelu tai toteutus laiminlyödään, on uhkana, että uusi työntekijä ei sitoudu työyhteisöön ja hänelle voi syntyä haasteita uusien työtehtävien oppimisessa. (Eklund s.a.b; Narkiniemi 21.4.2020.)

Eklundin (s.a.b) mukaan etäperehdytyksessä tulisi hyödyntää seuraavia keinoja:

- Riittävän läsnäolon varmistaminen myös etänä.
- Proaktiivisuuden mahdollistaminen uudelle työntekijälle.
- Virtuaaliset tapaamiset lyhyin väliajoin.
- Koko tiimin yhteiset palaverit.
- Näytön jakaminen opastamisen keinona.
- Nauhoitetut opastusvideot.

Riittävän etänä tapahtuvan läsnäolon myötä uusi työntekijä kokee tulevansa huomioi-duk-ksi. Tällä voidaan edesauttaa sitä, että hän kokee olevansa tervetullut jäsen työyhteisöön. Lyhyitä virtuaalitapaamisia uuden työntekijän kanssa on syytä pitää useasti, jotta hänen ajatuksensa pääsevät varmasti kuuluviin. Nauhoitetuilla opastusvideoilla taas voidaan edesauttaa uuden työntekijän oppimisen tehostamista. Yksi mahdollinen keino opas- tusvideoiden tekoon on etäpalaverien nauhoittaminen. Näin uusi työntekijä pääsee tarvit- taessa palaamaan läpi käytyihin asioihin itsenäisesti, jos tarve siihen syntyy. (Eklund s.a.b.)

Edellisessä alaluvussa mainittuja perehdytysprosessin osa-alueita tulisikin siis sisällyttää myös etäperehdytykseen. Jokaisen perehdytysprosessin osa-alueen kannalta onnistu- neen etäperehdytyksen saavuttamiseksi yksi tärkeimmistä asioista on toimivien laitteiden sekä yhteyksien takaaminen. Lisäksi uudelle työntekijälle on annettava tarvittaessa tukea tietoteknisissä asioissa.

Perehdytysprosessin osa-alueista esimerkiksi ennen työhöntuloa tapahtuva informointi mahdollistuu virtuaalisesti pitämällä työhaastattelut etänä joko puhelin- tai videohaastatte- luina. Valintapäätöksen jälkeen tulevaa työntekijää voidaan informoida työhön liittyvissä asioissa esimerkiksi sähköpostin välityksellä, jossa hänelle voidaan lähettää sähköisesti

materiaalia koskien tulevaa työtä ja sen aloitusta. Uuden työntekijän vastaanottamisen sekä organisaatioon perehdyttämisen näkökulmasta suunnittelu on hyvä aloittaa ajoissa. Ennen töiden alkamista on erityisesti syytä pohtia, miten uusi työntekijä on hyvä vastaanottaa ja perehdyttää organisaatioon. Yksi mahdollisuus on, että työntekijää on vastaanotettava ensimmäisenä päivänä hänen perehdyttäjänsä, joka huolehtii, että työntekijä saa tarvittavat laitteet ja välineet etätyöntekoa varten. Vaihtoehtoisesti voidaan pohtia, voisiko tuleva työntekijä hakea tarvittavat laitteet ja välineet itsenäisesti etukäteen, jolloin perehdytys voitaisiin aloittaa etänä heti ensimmäisestä päivästä lähtien.

Uuden työntekijän aloittaessa etänä on lisäksi otettava huomioon monia asioita, joita ei välttämättä tulisi ajatelleeksi tehdessä töitä läsnä. Esimerkiksi tavoitettavuuteen liittyvät käytännöt tulee ottaa hyvin huomioon etäperehdytyksen aikana, sillä kohtaamiset uuden työntekijän kanssa eivät tapahdu etänä automaattisesti. Erityisesti esimiehen tulee varmistaa, että hän on hyvin tavoitettavissa perehdytysprosessin aikana. Uudelle työntekijälle tulisi taata mahdollisuus matalan kynnyksen yhteydenottoihin, jonka vuoksi ensimmäisten päivien aikana hänelle tulisi selkeästi kertoa mistä ja miten esimiehen voi tavoittaa. (Narkiniemi 21.4.2020.)

Etätyöntekijän aloittaessa tulisi myös varmistaa, että uusi työntekijä löytää hänen työnkuvansa kannalta oleelliset kollegat. Tärkeiden kollegoiden tapaaminen onnistuu esimerkiksi etänä järjestettävän tervetuloalaverin yhteydessä. Samalla luodaan otollinen ympäristö vapaamuotoiselle keskustelulle sekä mahdollisuus uuteen tiimiin tutustumiselle. Edellä mainittujen asioiden lisäksi yksi oleellinen asia etäperehdytyksessä on riittävän ajan varaaaminen perehdyttämiseksi. Etänä järjestettävässä perehdytyksessä myös aikaa kuluu enemmän, sillä toimistolla tapahtuvien, spontaanien kysymysten sijasta etätyön ohessa syntyneille kysymyksille tulee varata kokonaan oma aikansa. Lisäksi etätyössä vuorovaihtus eroaa normaalista, minkä vuoksi on hyvin mahdollista, että työtehtävien oppiminen vaatii enemmän toistoa. (Narkiniemi 21.4.2020; Rytönen 2020.)

Etäperehdytyksessä myös työntekijän oma vastuu korostuu. Kun työt aloitetaan etänä, uuden työntekijän tulee erityisesti muistaa olla aktiivinen. Aktiivisuuden lisäksi esimerkiksi muistiinpanojen tekeminen on hyvä tapa saada kiinni uudesta työstä ja siihen liittyvästä toiminnasta. Esimerkiksi tarvittavat yhteystiedot olisi hyvä kirjoittaa ylös sitä mukaan, kun tapaamisia kollegoiden kanssa syntyy. Näin voidaan luoda käsitystä siitä, kehen olla yhteydessä missäkin tilanteessa. Työntekijän tulee kuitenkin myös muistaa olla itselleen armollinen. On tärkeää tiedostaa, ettei kukaan oleta uuden työntekijän oppivan kaikkea heti. (Narkiniemi 21.4.2020.)

Etäperehdytyksestä ja sen onnistumisesta on saatavilla myös tutkimukseen perustuvaa tietoa. Capgemini Research Institutin tutkimukseen (Crummenerl ym. 2020) osallistui yhteensä 327 työntekijää, jotka olivat aloittaneet työskentelyn nykyisessä organisaatiossaan etänä koronaviruspandemian aikana. Tutkimustulokset antoivat hälyttäviä tietoja, sillä jopa 50 prosenttia työnsä koronaviruspandemian aikana aloittaneista työntekijöistä ei haluaisi jatkaa työskentelyä nykyisessä organisaatiossa, jos työskentely tapahtuisi ainoastaan etänä. 51 prosenttia työntekijöistä koki, ettei saanut tarvittavaa perehdytystä kokeakseen olevansa valmis etänä työskentelyyn. Lisäksi tutkimustuloksissa korostui työntekijöiden epävarmuus ja huoli siitä, mitä heiltä odotetaan uudessa työtehtävässä, sekä miten heidän tuloksiaan arvioidaan etätyöympäristössä. Myös ensimmäisten päivien aikana saatu tuki oli usein jäänyt vähäiseksi, ja 54 prosenttia työntekijöistä koki tämän aiheuttaneen hämmennyksen tunteita. Jopa 49 prosenttia työntekijöistä taas koki oppimisensa olevan hidasta etätyöympäristössä. (Crummenerl ym. 2020, 26.)

4 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan strategisesti merkittävää tehtäväkenttää, joka sisältää käytäntöineen erilaiset prosessit sekä toimenpiteet, joiden avulla kehitetään organisaatioissa tarvittavaa osaamista. Osaamisen kehittäminen on erityisen tärkeää, sillä organisaatioiden kilpailukyky muodostuu henkilöstön osaamisen, tämän osaamisen hyödyntämisen kyvykkyyden sekä uuden oppimisen nopeuden perusteella. (Viitala 2021, luku 3.6.) Osaava organisaatio erottuu niin tehokkuuden kuin myös tuottavuuden osalta. Osaamisen kehittäminen on tarvittavaa niin organisaatioiden kuin myös yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta, sillä toimiakseen organisaatiot tarvitsevat osaavia tekijöitä, ja työntekijät taas haluavat pärjätä työssään. (Koulutus.fi 2019.)

Osaamisen kehittämisen vaatimukset muotoutuvat pitkälti organisaatioiden liiketoimintastrategioiden mukaan. Organisaatiot eivät yksin ole vastuussa henkilöstön osaamisen kehittamisestä, sillä oman sekä yhteisön osaamisen kehittäminen vaatii aktiivisuutta ja vastuunottoa jokaiselta organisaation jäseneltä, myös työntekijöiltä itseltään. Tästä huolimatta organisaatioiden ei kuitenkaan tule olettaa, että työntekijät arvioivat sekä havaitsevat mahdollisia kehittymistarpeita itsenäisesti, tai että he kehittäisivät osaamistaan oma-aloitteisesti. (Viitala 2021, luku 3.6.)

Osaaminen itsessään voidaan määritellä erilaisten tietojen, taitojen sekä asenteiden yhdistelmäksi. Osaamista voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta. Yksilön näkökulmasta oleellista on, että tiedot sekä taidot osataan liittää työntekijän ammattiin niin, että niistä saadaan hyötyä. Yksilöosaamisen näkökulmasta suotuisia taitoja ovat esimerkiksi kyky priorisoida ja organisoida omia töitä, muutoskyvykkyys, kyky työskennellä osana ryhmää sekä kyky arvioida ja kehittää omaa toimintaa. Yksilön kannalta on tärkeää, että organisaatio pyrkii tuomaan esiin niin sanotun piilo-osaamisen, joka uudella työntekijällä on mahdollisesti jo valmiina. Käytännössä tällä tarkoitetaan sitä, että työnantaja selvittää sekä kartoittaa yhdessä työntekijän kanssa hänen osaamisensa sekä pohtii, millä tavoin tätä osaamista voidaan parhaiten hyödyntää nykyisessä organisaatiossa. Jos tätä ei tehdä, on uhkana työntekijän alisuoriutuminen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ei käytä työssään siihen hyödyllisiä taitojaan sekä osaamistaan. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, luku 2.)

Tiimitasolla osaamisen tulisi yhdistyä yhtenäiseksi, tiimille hyödylliseksi osaamiseksi sen jäsenten henkilökohtaisten tietojen sekä taitojen pohjalta. Parhaassa tapauksessa hyvin toimiva tiimi tuottaa sitä hyödyttäviä etuja, kuten esimerkiksi aiempaa kehittyneempiä ta-

poja toimia. Organisaation tasolla puolestaan on yleistä puhua niin sanotusta ydinosaamisesta. Ydinosaaminen ei ole riippuvainen yksittäisistä henkilöistä. Sen sijaan ydinosaamisella tarkoitetaan laajempaa osaamisen kokonaisuutta, joka on iskostunut syvälle organisaation rakenteisiin. Ydinosaamisen avulla organisaatioiden on mahdollista erottua kilpailijoistaan. Tämän vuoksi ydinosaamisen tunnistaminen, oikeanlainen hyödyntäminen sekä eteenpäin kehittäminen on erityisen tärkeää. (Kupias ym. 2014, luku 2.)

Osaamisen kehittäminen on organisaatioissa jatkuva prosessi, joka alkaa osaamisen tarpeiden kartoittamisesta. Nimensä mukaisesti osaamisen kehittämisen tarpeita kartoitetaan kompetenssi- eli osaamiskartoitusten avulla. Osaamiskartoitusten tehtävänä on vastuualueen tai työn nykyisien sekä tulevien osaamisvaatimusten määrittely. Osaamiskartoitusten avulla organisaatioiden on mahdollista vahvistaa osaamista koskevaa tietoisuutta. Osaamisen vahvuuksien, heikkouksien sekä puutteiden määrittely tapahtuu usein lähijohtajan sekä hänen alaistensa yhteistyöllä, jossa he keskenään arvioivat olemassa olevat osaamiset sekä arvioivat niitä edelleen suhteessa vastuualueella vaadittaviin osaamisiin. (Joki 2018, 156; Viitala 2021, luku 3.6.)

Oleennaista osaamiskartoituksissa on osaamisten nimeäminen sekä arviointi niin nykyhetken kuin myös tulevaisuuden osalta. Useimmiten osaamisten nimeäminen sekä arviointi alkaa tehtäväalueiden sekä tiimien osalta, ja etenee lopulta yksittäisiin tehtäviin tai henkilöihin. Osaamista voidaan eritellä ja arvioida hyödyntäen esimerkiksi kyseiseen tarkoitukseen tehtyjä lomakkeita tai tietokoneohjelmia. Arviointivaiheessa yleisesti käytetty menetelmä on kolmi-, neli- tai viisiportainen asteikko, joiden portaat ovat usein myös sanallisesti kuvattuja. Kyseinen arviointi voidaan tehdä yhdessä tiimin kanssa yhteisen vastuualueen osalta, sekä myös itsenäisesti yksilöiden omalta osalta. Lisäksi esimerkiksi ulkopuolisten asiantuntijoiden, asiakkaiden tai vaikkapa kollegoiden on mahdollista osallistua arviointiin. Osaamiskartoitusten jälkeen saadaan selville, minkälaisia tarpeita osaamisen kehittämiseksi on. Seuraava askel on siirtyä pohtimaan erilaisia vaihtoehtoja, joilla tarvittavaksi osoitettua osaamista voidaan organisaatiossa kehittää. Tämän jälkeen valitaan sopivat keinot, joilla ryhdytään toimenpiteisiin. Lisäksi on oleellista arvioida toistuvasti valittujen keinojen vaikuttavuutta sekä osaamisen riittävyttä ja sen laatua. (Viitala 2021, luku 3.6.)

Organisaatioissa on yleistä hyödyntää kehityskeskustelujärjestelmää osaamisen kehittämisen tarpeiden arvioinnin, tavoiteasetannan sekä kehittämistoimenpiteiden systemaattisuuden tukemiseksi. Varsinaisesti kehityskeskustelulla tarkoitetaan etukäteen sovittua tapaamista alaisen ja hänen lähijohtajansa välillä, joissa syntyneen keskustelun avulla organisaatioissa voidaan tukea osaamisen kehittymistä sekä myös työssä suoriutumista. Kehi-

tyskeskusteluita voidaan pitää esimerkiksi 3–6 kuukauden välein, kuitenkin vähintään ker-
ran vuodessa. Osaamisen kehittämisen näkökulmasta kehityskeskusteluiden puheenai-
heina voivat olla esimerkiksi työn sujuvuus, tavoitteet ja niiden saavuttaminen, osaamisen
riittäminen vaatimuksiin nähden sekä osaamisen seuranta ja siihen liittyvät käytännöt. (Viit-
tala 2021, luku 3.6.)

Osaamisen kehittämisellä tavoitellaan niin työyhteisön kuin myös koko organisaation ke-
hittämistä. Tämä tarkoittaa sitä, että tavoitteena on osaavien sekä oppivien työntekijöiden
lisäksi niin sanottu oppiva organisaatio. Yksityiskohtaisempia tavoitteita, joita osaamisen
kehittämiselle voidaan asettaa, ovat niin yksilösuoritusten parantaminen, toimintojen te-
hostaminen, laadun parantaminen kuin myös esimerkiksi kilpailustrategian vaatiman
osaamisperustan turvaaminen. Lisäksi osaamisen kehittämisellä voidaan tavoitella esi-
merkiksi organisaation työntekijöiden kelpoisuuden vahvistamista työmarkkinoilla, tai vaika-
kapa tien raivaamista organisaatiossa tapahtuville uudistuksille tai muutoksille. (Suomen
Ekonomit 2020; Viitala 2021, luku 3.6.)

Onnistuakseen osaamisen kehittämisessä organisaatioissa tulisi olla sille otollinen ilma-
piiri. Niin yksittäisten työntekijöiden kuin myös koko organisaation henkilöstönkin tulisi ko-
kea, että heitä kannustetaan organisaation toimesta kehittämään osaamistaan sekä oppi-
maan uutta. Tällaisen ilmapiirin kehittymistä voidaan edesauttaa esimerkiksi tarjoamalla
mahdollisuus uralla etenemiseen osaamisen kehittyessä. Lisäksi erilaiset kannustin- ja
palkitsemisjärjestelmät voivat olla avainasemassa osaamisen kehittämiseen kannustavan
ilmapiirin syntymisessä. Organisaatioiden on lisäksi tärkeää kannustaa sekä tarvittaessa
tukea henkilöstöä työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen. (Joki
2018, 145.)

4.1 Osaamisen kehittämisen keinoja organisaatioissa

Oppiminen on jatkuvaa, tapahtuen usein työn ohessa ilman erityistä suunnittelua. Työnte-
kijät oppivat siis usein tiedostomatta. Oppimistilanne voi syntyä esimerkiksi työnteon lo-
massa eteen tulevasta ongelmasta, joka on ratkaistava. Myös erilaiset muutostilanteet
ovat oiva sauma oppimiselle. Tällainen, niin sanottu kokemuseräinen oppiminen on toi-
vottavaa sekä hyödyllistä, ja organisaatioiden tulisikin tehostaa sen syntymistä esimerkiksi
ongelmanratkaisutekniikoita tai palaverikäytäntöjä hyödyntäen. Yksinään kokemuseräi-
nen oppiminen ei kuitenkaan vielä riitä. Organisaatioiden on lisäksi hyödynnettävä lukuisia
eri keinoja, joilla niin yksilöiden, ryhmien kuin koko henkilöstönkin osaamista kehitetään
eteenpäin. Tällöin oppiminen on etukäteen suunniteltua, ja sille on usein varattu tarpeen-
mukaiset resurssit, kuten aika ja paikka. (Viitala 2021, luku 3.6.)

Organisaatioiden tärkein osaamisen kehittämisen kohde on heidän nykyinen henkilöstönsä. Henkilöstön osaamisen kehittäminen vaatii tarkkaa suunnittelua onnistuakseen sekä säilyttääkseen tehokkuuden ja johdonmukaisuuden. Organisaatioissa osaamisen kehittämiseksi luotu suunnitelma ulottuu ajallisesti usein enintään muutamalle vuodelle. Suunnitelma kattaa useita erilaisia tasoja, joista karkeasti esimerkkeinä koko organisaation ja sen henkilöstön yleisen tason suunnitelma sekä yksityiskohtaisempi, tiettyjä yksiköitä, tiimejä sekä henkilöitä koskeva suunnitelma. Mahdollisia asioita, joita osaamisen kehittämisen suunnitelmissa voidaan käsitellä ovat esimerkiksi kehittämisaikatauluun, budjettiin, tulosten seurantaan, vastuualueiden jakamiseen sekä tavoitteisiin liittyvät kysymykset. (Viitala 2021, luku 3.6.)

Henkilöstön osaamista voidaan organisaatioissa kehittää tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus tiimissä työskentelyyn tai esimerkiksi koulutustilaisuuksiin sekä seminaareihin osallistumiseen. Koulutukset voivat olla lyhytkestoisia luentoja, koko päivän kestäviä tilaisuuksia tai joissain tapauksissa myös useiden vuosien mittaisia koulutusprosesseja, joilla työntekijä saavuttaa lopulta jonkin tutkinnon. Esimerkiksi lyhytkestoisilla sekä yksittäisillä koulutuksilla on mahdollista käsitellä jotakin uutta asiaa, joka vaatii soveltuakseen käytäntöön myös keskustelua. Pitkäkestoisilla koulutuksilla taas varmistetaan, että työntekijöillä on mahdollisuus kehittää ammattitaitoaan yhä syvällisemmin. Koulutukset voivat olla organisaation sisäisiä eli itse järjestettyjä, tai vaihtoehtoisesti ulkopuolisten organisaatioiden tai kouluttajien järjestämiä. Molemmissa vaihtoehdoissa on omat hyötynsä. Yrityksen sisäiset koulutukset tarjoavat mahdollisuuden uuden tiedon soveltamisesta organisaation liiketoimintaan sekä strategiaan. Ulkopuolisilla koulutuksilla taas voidaan saada hyödyllisiä, uusia näkökulmia sekä esimerkiksi verkostoitua ja vertailla kokemuksia toisen organisaation työntekijöiden kanssa. (Suomen Ekonomit 2020; Viitala 2021, luku 3.6.)

Hyviä keinoja osaamisen kehittämiseksi ovat yksilön näkökulmasta lisäksi mahdolliset erityistehtävät, joissa työntekijällä on mahdollisuus päästä kehittämään osaamistaan uusien haasteiden pariin sovituksi ajaksi. Tällaisia, erityistehtäviä tarjoavia mahdollisuuksia voi avautua organisaatioissa esimerkiksi erilaisten kehitysprojektien tai vaikkapa uuden toiminnan käynnistämisen johdosta. Olennaista kuitenkin on, että erityistehtävät olisivat työntekijän omia työtehtäviä laajempia. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus kasvattaa omaa osaamistaan entisestään. (Viitala 2021, luku 3.6.)

Myös niin sanottua työkiertoa voidaan hyödyntää osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Työkierrossa työntekijä siirtyy sovituksi ajaksi esimerkiksi toiseen yksikköön tai tehtäviin, jossa tarjoutuu mahdollisuus uuden oppimisella. Oppimisen lisäksi työkierto avartaa työn-

tekijän näkemyksiä, sillä näin hän oppii ymmärtämään organisaation toimintaa yhä laajemmin ja syvemmin. Tämä voi hyödyttää työntekijää tulevaisuudessa, sillä usein oma-kohtaisesta kokemuksesta on apua organisaation prosessien ja toimintojen kokonaisvaltaisessa ymmärtämisessä. Myös sijaisuuksien tarjoamat oppimismahdollisuudet ovat hyödyllisiä, sillä usein sijaistetaan vaativimmissa tehtävissä olevia kollegoita. Tämä takaa usein sen, että työntekijän osaaminen laajenee sijaisuuden aikana. Edellä mainittujen keinojen lisäksi organisaatiot voivat tukea työntekijöiden osaamisen kehittämistä työpaikan ulkopuolella. Tämä voi tapahtua esimerkiksi opintovapaata myöntämällä tai tarjoamalla työntekijälle opiskeluun tarvittavia opinnäyte- ja projektityön aiheita. (Joki 2018, 145–147; Viitala 2021, luku 3.6.)

Työyhteisön tasolla henkilöstön osaamisen kehittämisen keinoja ovat esimerkiksi projektit, suunnitteluyhteistyö sekä ongelmanratkaisutilanteet. Esimerkiksi projektit tarjoavat parhaassa tapauksessa kaikille sen jäsenille mahdollisuuden keskinäiseen oppimiseen. Oiva oppimistilaisuus syntyy myös erilaisissa organisaatioiden tilaisuuksissa, kuten palaverissa, joissa käsitellään usein laajasti organisaatioon liittyviä asioita. Olennaista on luoda palaverista mahdollisimman tehokkaita sekä avoimia, jotta oppimiselle taataan otolliset olosuhteet. Myös työpaikalla tapahtuvat vapaamuotoiset kohtaamiset ovat hyvä keino oppimiselle. Edellä mainittujen keinojen lisäksi organisaatiot voivat vaikuttaa uusien asioiden oppimiseen sisäistä viestintää sekä päivittäisjohtamista hyödyntäen. (Viitala 2021, luku 3.6.)

4.2 Osaamisen kehittämisen keinoja etätyössä

Etätyössä keskeistä on sähköisen tieto- sekä viestintätekniiikan rooli työn tekemisessä (Työterveyslaitos s.a.). Etätyö siis rajaa pois osan edellisessä luvussa mainituista osaamisen kehittämisen keinoista. Esimerkiksi työpaikoilla tapahtuvat vapaamuotoiset kohtaamiset kollegoiden välillä sekä niiden pohjalta saatu oppiminen eivät ole mahdollisia, jos työt tehdään etänä. Toisaalta organisaatiot voivat soveltaa monia osaamisen kehittämisen keinoja myös etätyöhön sopiviksi. Esimerkiksi vapaamuotoisilla, virtuaalisesti järjestettävillä etäkahveilla olisi mahdollista korvata fyysisesti tapahtuvia kohtaamisia kollegoiden välillä.

Teknologia on mahdollistanut sen, että koulutukset, seminaarit sekä esimerkiksi palaverit voidaan järjestää kaikille työntekijöille saavutettaviksi myös etäyhteyksillä. Tätä mahdollisuutta voidaan hyödyntää laajasti etätyöläisten osaamisen kehittämisen keinona. Joissain määrin etäyhteyksien kautta toteutettavat koulutukset, seminaarit sekä palaverit voivatkin jopa tehostaa osaamisen kehittämistä, sillä osallistujamäärä ei rajaudu esimerkiksi koustilojen mukaan, vaan linjoille pääsevät virtuaaliyhteyksien avulla kaikki halukkaat.

Tämä mahdollistaa myös entistä nopeamman osaamisen kehittämisen organisaation sisällä.

Verkossa tapahtuva oppiminen eli e-oppiminen on yhä yleisempi menetelmä osaamisen kehittämiseksi. E-oppimisessa olennaista on tieto- ja viestintäteknologian hyödyntäminen. Erityisen toimiva osaamisen kehittämisen keino e-oppiminen on etätyöskenteleville, sillä menetelmän yksi eduista on se, ettei oppimisen paikkaa ole määritelty. Tunnettuja digitaalisia oppimisympäristöjä ovat esimerkiksi Optima, Moodle sekä Microsoft Office 365. Olennaista e-oppimisessa on se, että se tarjoaa hyvin paljon samanlaisia mahdollisuuksia kuin fyysisetkin oppimisympäristöt. Tällä tarkoitetaan sitä, että e-oppimisympäristöt tarjoavat mahdollisuuden ideoiden kehittämiseen, luentojen pitämiseen, materiaalien jakamiseen, keskusteluihin, oppimistehtävien tekoon ja palautukseen sekä esimerkiksi palautteenantoon. (Viitala 2021, luku 3.6.)

Yksi esimerkki e-oppimisen toteutuksesta on valtionhallinnossa käytettävä digitaalinen oppimisympäristö eOppiva, joka tarjoaa kymmeniä koulutuksia valtionhallinnossa työskenteleville virkamiesosaamisen tukemiseksi. Olennaista eOppiva-oppimisalustassa on osaamisen kehittämisen sekä tietotaidon kartuttamisen mahdollistaminen virkamiehille, ajasta ja paikasta riippumatta. eOppiva on kehitetty mielessä pitäen mahdollisimman helppo saavutettavuus sekä ylläpito, minkä avulla voidaan varmistaa, että esillä olevat aineistot ovat aina uusimman tietämyksen mukaisia. Tavoitteena on, että eOppiva on kaikkien valtionhallinnossa työskentelevien virkamiehien jokapäiväinen työkalu, henkilöstöryhmästä riippumatta. Oppimisympäristö ja sen tarjoamat koulutusmahdollisuudet ovat maksuttomia kaikille valtionhallinnossa työskenteleville. (Laine, Meriläinen, Näätäsaari & Sarkio 2018; Valtiovarainministeriö s.a.)

5 Tutkimus

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyönä suoritetuista työharjoitteluista perehdyttämisen sekä osaamisen kehittämisen näkökulmista. Lisäksi tutkimuksessa syvennyttään siihen, millaisia kokemuksia korkeakouluopiskelijoilla on yleisesti ottaen etätyöstä, ja minkälaisia hyötyjä sekä haasteita korkeakouluopiskelijat ovat kokeneet etäharjoittelun tuovan. Tutkimustuloksia, kuten etätyössä koettuja hyötyjä ja haasteita, perehdytysprosessin osa-alueita sekä osaamisen kehittämisessä hyödynnettyjä keinoja, vertaillaan aiheesta löytyvään teoriaan.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusotteella. Heikkilän (2014, 15) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan ymmärtää tutkimuskohdetta, eli tässä tapauksessa korkeakouluopiskelijoita. Lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan selittää sekä ymmärtää tutkimuskohteen käyttäytymistä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tietojen kerääminen on yleistä esimerkiksi havainnoinnin tai erilaisten haastattelujen, kuten teemahaastattelun avulla. Ominaista kvalitatiiviselle tutkimukselle on sen rajoittuminen vain pieneen määrään tapauksia, joista saatu aineisto analysoidaan kuitenkin hyvin yksityiskohtaisesti. Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista onkin enemmän ilmiön ymmärtäminen kuin sen kuvaaminen numeerisen tiedon perusteella. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa usein kysymyksiin kuten Miksi?, Miten? ja Millainen? (Heikkilä 2014, 15–16.)

Tässä tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmänä toimi haastattelut. Haastattelu valikoitui sopivaksi menetelmäksi tässä opinnäytetyössä, sillä korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätyönä suoritetuista työharjoitteluista ei ole tutkittu laajasti. Tämän vuoksi tutkimuksen tekijän oli hankalaa tietää etukäteen vastausten mahdollisia suuntia. Lisäksi haastateltaville korkeakouluopiskelijoille haluttiin antaa mahdollisuus tuoda omia kokemuksiaan esille mahdollisimman vapaasti. Näiden syiden lisäksi haastattelun valitsemista aineistonkeruumenetelmäksi puolsi se, että haastattelussa vastauksia on mahdollista selventää sekä saatavia tietoja voidaan tarvittaessa syventää esimerkiksi lisäkysymyksien avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205.)

Tarkemmin kuvattuna tiedonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu, jonka teemoiksi valikoituivat perehdyttäminen, etätyö sekä osaamisen kehittäminen. Teemat perustuvat tutkimuksen alaongelmiin sekä tutkimuksen viitekehukseen eli ilmiöstä jo tiedettyyn. Teemahaastattelun pyrkimyksenä on saada vastauksia tutkimuksen tarkoituksen sekä sen ongelmanasettelun mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

5.1 Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelun todettiin olevan sopiva tutkimustapa. Valintaa voidaan perustella esimerkiksi siten, että kaikki haastateltavat olivat kokeneet tietyn tilanteen eli tässä tapauksessa vähintään 70 prosenttia ajasta etänä suoritettuna työharjoittelun vuosien 2020 tai 2021 aikana (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47).

Teemahaastattelu on Suomessa tunnettu tutkimushaastattelutapa laadullisen aineiston keräämiseen. Teemahaastattelua pidetään eräänlaisena lomake- ja avoimen haastattelun välimuotona, sillä nimensä mukaisesti tälle tutkimustyyppille yleistä on se, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat selvillä, mutta esimerkiksi kysymysten tarkka muoto sekä niiden järjestys puuttuvat. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48; Hirsjärvi ym. 2009, 208; Raine 2018, luku 1.)

Teemahaastattelun esikuvana toimii Mertonin, Fiskin ja Kendallin kirja *The Focused Interview* (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Mertonin, Fiskin ja Kendallin mukaan kohdennettu haastattelu (eng. the focused interview) eroaa monilta osin toisista tutkimushaastattelulajeista. Erottavista tekijöistä yksi on se, että kaikkia haastateltavia yhdistää kokemus jostain tietystä tilanteesta, josta tutkija on alustavasti selvittänyt esimerkiksi tärkeitä osia, rakenteita ja kokonaisuutta sekä tästä saadun sisällön mukaan luonut tietynlaisia oletuksia tilanteen määräävien piirteiden seurauksista. Tämän analyysin perusteella tutkija on kehittänyt haastattelurunon. Haastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista, jotka tutkija on analysoinut etukäteen. Teemahaastattelu eroaa esikuvastaan siten, ettei se edellytä spesifiä, kokeellisin keinoin aikaansaattua yhteistä kokemusta. Sen sijaan teemahaastattelu lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, uskomuksia, ajatuksia sekä tunteita voidaan tutkia tämän menetelmän avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 47–48.)

Teemahaastattelu tarjoaa haastateltaville mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin, sillä haastattelumenetelmälle on olennaista, että se etenee keskeisten teemojen varassa vapauttaen pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta. Nimensä puolesta teemahaastattelun etuna on, että se ei sido haastattelua kvalitatiiviseen eikä kvantitatiiviseen lokeroon. Teemahaastattelu ei myöskään ota kantaa haastattelukertojen määrään tai haastatteluiden syvyyteen aiheen käsittelyn osalta. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48.) Teemahaastattelumenetelmää käytettäessä ei laadita kysymysluetteloa. Sen sijaan luodaan teema-alueuettelo. Teema-alueet ovat niitä alueita, joihin haastattelukysymykset kohdistuvat. Haastattelun aikana teema-alueet toimivat ikään kuin haastattelijan omana muistilistana sekä keskustelua ohjaavana punaisena lankana. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 66.)

5.2 Aineisto ja sen analyysi

Tutkimukselle sopivaksi haastateltavien määräksi valikoitui neljä henkilöä. Haastateltavien määrä rajattiin saturaation mukaisesti. Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 60) määritelmän mukaan saturaatio tarkoittaa haastatteluiden jatkamista siihen pisteeseen saakka, kunnes haastateltavat eivät enää tuota uutta, ja ennen kaikkea oleellista informaatiota. Haastattelusta ensimmäinen toteutettiin kasvotusten haastattelijan sekä haastateltavan välillä, jolloin haastattelu tallennettiin digitaalista sanelinta hyödyntäen. Loput 3 haastattelua toteutettiin ja tallennettiin Microsoft Teams-sovelluksen videopuhelumuinaisuuden avulla. Haastatteluiden toteutustavan valintaan vaikutti suuresti koronaviruspandemian aiheuttamat suositukset, jotka olivat voimassa haastatteluille sovittuina ajankohtina. Haastattelijana sekä litteroijana tutkimuksessa toimi opinnäytetyön tekijä. Haastattelujen äänitallenteet tallennettiin tutkimuksen tekijän henkilökohtaiselle tietokoneelle, jonka jälkeen aineisto litteroitiin.

Teemahaastattelujen tallentaminen oli erityisen tärkeää, sillä ainoastaan tällä tavoin haastattelutilanteet etenivät ilman katkoja, samalla vapauttaen tutkimuksen tekijän toimimaan ilman muistiinpanovälineitä. Lisäksi tällä tavoin pystyttiin luomaan otollinen ilmapiiri luontevalle ja avoimelle keskustelulle tutkimuksen tekijän sekä haastateltavan välillä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 92.)

Haastattelututkimus toteutettiin maaliskuun aikana vuonna 2021, ja haastattelun ajankohdasta oli sovittu jokaisen haastateltavan kanssa etukäteen hyvissä ajoin. Haastatteluille ei asetettu tarkkaa, rajattua haastattelu-aikaa. Sen sijaan käytettiin suuntaa antavaa arviota haastatteluiden kestosta, joka valikoitui lopulta yhden tunnin kestoiseksi. Tutkimuksen tekijä ei halunnut rajata haastattelu-aikojen kestoa etukäteen, sillä haastateltaville korkeakouluopiskelijoille haluttiin antaa mahdollisimman vapaasti aikaa kokemustensa kertomiseen. Keskimäärin yksi haastattelu kesti lopulta noin 45 minuuttia. Haastattelut etenivät jouhevasti ja keskustelua syntyi hyvin jokaisen haastateltavan kanssa. Tämä mahdollisti myös sen, että teemojen välillä pystyttiin etenemään sulavasti. Haastattelutilanteessa käytössä oli niin sanottu suppilotekniikka, jossa edetään laajoista, yleisistä kysymyksistä edelleen yhä yksityiskohtaisempiin kysymyksiin (Hirsjärvi & Hurme 2015, 107).

Haastatteluiden jälkeen vuorossa oli aineiston purkaminen sekä sen analysointi. Tässä tutkimuksessa haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi sanasta sanaan (Hirsjärvi & Hurme 2015, 138). Neljästä haastattelusta litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 55 sivua. Litterointi aloitettiin jokaisen haastattelun osalta lyhyen ajan kuluttua haastattelun päättymisestä, yleensä seuraavana päivänä. Litteroidut haastattelut tallennettiin jokainen omille

Word-tiedostoilleen. Litterointi päätettiin tehdä, sillä haastatteluja oli toteutettu useampia, ja ne olivat kestoiltaan verrattain pitkiä, noin 45 minuutin kestoisia (Hirsjärvi & Hurme 2015, 138).

Tässä tutkimuksessa litteroitua aineistoa analysoitiin niin kutsutun teemoittelun avulla. Teemoittelulla tarkoitetaan Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 173) mukaan sitä, että analysointivaiheessa tutkimuksen tekijä tarkastelee niitä piirteitä, jotka ovat yhteisiä ja nousevat esiin eri haastatteluista. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 93) kertovat, että teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston eräänlaisesta paloittelusta sekä paloittelun aineiston ryhmitte-lystä edelleen eri aihealueiden mukaisesti. Edellä mainittu mahdollistaa sen, että tiettyjen teemojen ilmenevyyttä aineistossa voidaan vertailla. Erityisesti tämä analyysin toteutta-mistapa sopii teemahaastattelulle, sillä silloin haastatteluissa olleet teemat ovat jo val-miiksi muodostaneet jäsenyyksen aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Vaikka aineisto oli tullut tutkimuksen tekijälle tutuksi itse haastatteluiden kuin myös litte-roinnin yhteydessä, olennaista oli aineiston lukeminen läpi vielä useita kertoja. Tällä ta-valla varmistettiin, että aineisto pystyttiin näkemään kokonaisuutena ja se voitiin analy-soida. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 143.) Lukemisen yhteydessä tutkimuksen tekijä aloitti eri-laisten huomioiden tekemisen ja erittelyn aineistosta, jonka jälkeen ne siirrettiin erillisenä olevaan kortistoon teema-alueiden mukaisesti. Kortiston avulla tutkimuksen tekijälle avau-tui mahdollisuus sujuvaan aineiston vertailuun.

Analyysin jälkeen siirryttiin niin sanottuun synteesivaiheeseen. Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 143) mukaan tässä vaiheessa oleellista on kokonaiskuvan luominen sekä tutkitta-van ilmiön esitleminen uudesta näkökulmasta.

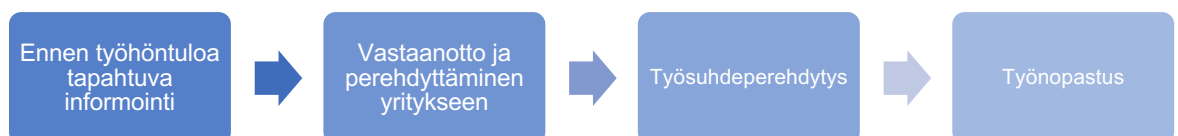
6 Tulokset

Tämän opinnäytetyön tutkimukseen osallistui 4 korkeakouluopiskelijaa, jotka haastateltiin noudattaen ennalta määriteltyä teemahaastattelurunkoa (liite 1). Teemahaastattelun teemoina olivat perehdyttäminen, etätö sekä osaamisen kehittäminen. Teemahaastattelut etenivät jokaisen haastateltavan kohdalla edellä mainitussa järjestyksessä. Järjestys koettiin luonnolliseksi ja toimivaksi, sillä keskustelunomaisessa teemahaastattelussa oli käytännöllistä puhua ensin perehdyttämisestä, jonka jälkeen voitiin tarkastella itse etätöä sekä osaamisen kehittämistä sekä sen onnistumista. Haastattelukysymykset laadittiin mielessä pitäen niiden hyvä sanallinen muotoilu. Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 105) ohjeiden mukaisesti kysymyksissä vältettiin esimerkiksi epäselvyyttä sekä epätasällisyyttä, monimutkaisuutta sekä kysymyksiä, jotka voidaan kokea arkaluonteisiksi tai loukkaaviksi.

Tässä luvussa on tarkasteltu teemahaastatteluista saatuja tuloksia sille määriteltyjen teemojen kautta. Haastateltavien anonyymiyden säilyttämiseksi heihin viitataan kirjaimilla H, jossa kirjaimen perään liitettyllä numerolla osoitetaan haastattelujärjestys. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että H1 viittaa ensimmäiseen haastateltavaan, H2 seuraavaan ja niin edelleen. Tulokset on jaoteltu teemahaastattelun teemojen mukaisesti alaotsikoiden alle.

6.1 Perehdyttäminen etäharjoittelussa

Perehdytysprosessi etenee Viitalan (2021, luku 3.3) mukaan neljän vaiheen mukaisesti (kuvio 4). Tässä alaluvussa esitetään tutkimusaineiston analyysin pohjalta haastateltujen korkeakouluopiskelijoiden etänä suoritettujen työharjoitteluiden perehdytysprosessit kuvion 4 vaiheiden mukaisesti. Lisäksi esitetään korkeakouluopiskelijoiden henkilökohtaisia näkemyksiä perehdytysprosessien onnistumisesta esimerkiksi perehdytysmenetelmien toimivuutta tarkastelemalla.



Kuvio 4. Perehdytysprosessin osa-alueet (Viitala 2021, luku 3.3)

H1 suoritti opintoihinsa liittyvän työharjoittelun henkilöstöhallinnon työtehtävissä. Hänen työnkuvaansa kuuluivat erityisesti asiakkuuksien ylläpitoon ja kehittämiseen, tilausten vastaanottoon, työvuorojen suunnitteluun ja koordinointiin, työntekijäsuhteiden ylläpitoon, työntekijöiden rekrytointiin, myyntiin ja markkinointiin, asiakas ja markkinakartoituksiin, asiakastapaamisiin, sopimuksiin sekä toiminnan käynnistämiseen ja kehittämiseen liittyvät hallinnolliset tehtävät. Harjoittelu kesti kolme kuukautta, ja tehtävä oli täysiaikainen. H1 työskenteli osana organisaation hallinnon tiimiä. Hänellä ei ollut aiempaa kokemusta kyseisistä tehtävistä. Etänä hän työskenteli 70 prosenttia ajasta.

H2 työskenteli harjoittelijana markkinointi- ja tapahtumakoordinaattorin työtehtävässä, jossa hänen työnkuvaansa kuului päivittäisten asioiden hoitamista, kuten esimerkiksi laskujen maksamista ja lähettämistä, tapahtumissa avustamista, tapahtumien ideointia sekä suunnittelua, tapahtumapaikkojen etsimistä ja läpikäyntiä sekä sosiaalisen median ja nettisivujen ylläpitoa. Harjoittelu kesti 6 kuukautta, ja työ oli kokoaikainen. Hänellä ei ollut aiempaa kokemusta samanlaisista työtehtävistä tai etätyöstä. H2 työskenteli osana tiimiä. H2 tapauksessa perehdyttäminen tapahtui kokonaan läsnä työpaikalla, minkä vuoksi hänen kokemuksiaan perehdyttämisestä ei tarkastella tässä alaluvussa.

H3 suoritti korkeakouluopintoihinsa liittyvän työharjoittelun taloushallinnon työtehtävissä, jossa hänen työnkuvaansa kuului esimerkiksi myyntireskontraan, rojaltimeksuihin sekä henkilökunnan kulukorvauksiin liittyvät tehtävät. Kestoltaan harjoittelu oli 6 kuukautta ja työaika oli kokoaikainen. H3 ei ollut aiemmin työskennellyt vastaavissa työtehtävissä, eikä hänellä ollut myöskään aiempaa kokemusta etätyöstä. Hän työskenteli osana taloushallinnon tiimiä. Hänellä ainoastaan 2 ensimmäistä työpäivää olivat toimistolla, jonka jälkeen hän suoritti koko harjoittelunsa etänä.

H4 työskenteli valtionhallinnossa korkeakouluharjoittelijana. Hän työskenteli tietosuojaan liittyvissä työtehtävissä osana tiimiä. Hänen harjoittelunsa kesti 4 kuukautta, ja työaika oli kokoaikainen. Myöskään H4 ei ollut työskennellyt aiemmin etätyössä.

Viitalan (2021, luku 3.3) mukaan perehdytysprosessi alkaa ennen työhöntuloa tapahtuvalla informoinnilla. Tähän luetaan kaikki se informaatio, mitä tulevalle työntekijälle annetaan ennen ensimmäistä työpäivää. Tutkimukseen osallistuneiden korkeakouluopiskelijoiden kokemuksista aiheen kannalta löytyi yhdistävä tekijä – informaation niukkuus. Haastatteluista ilmeni, että työntekijöiden informointi ennen varsinaista harjoittelun alkamista oli jäänyt usein hyvin pintapuoliseksi. Haastateltaville oli ilmoitettu etukäteen esimerkiksi en-

simmäisen päivän aloituksesta ja siihen liittyvistä käytännöistä. H4 kuvaili ennen työn alkua koskevaa informointia niukaksi, josta aiheutui ennen töiden aloitusta esimerkiksi epävarmuutta tulevista työtehtävistä.

Joo oikeastaan etukäteen niin en kyllä hirveästi saanut tietoa, että mitä nyt haastattelussa kysy ni siinä. Mutta niinku muuten se perustu aika siihen niinku hakuilmoitukseen, että – – että mitä tehtäviä sitä tulee tekemään. Ja esimerkiksi kun mä tulinkin vielä, niin mulla oli vähän epäselvää, että mihin mä niinku – – kun mä katoin vaikka tuota organisaatiokaavioo, niin en mä ees oikeen tienny, et mihin mä niinku oikeesti tuun. Että silleen etukäteen ei ollut semmoista tosi paljoa mitään viestintää. (H4 18.3.2021.)

Samankaltaisia tuloksia saatiin myös H1 osalta, joka koki työnkuvan poikkeavan työpaikkailmoituksessa kerrotusta. Tämä kiteyttää osaltaan myös sen, miksi ennen työhöntuloa tapahtuva informaatio olisi erityisen tärkeää. Sen avulla työntekijä nimittäin on perehtynyt yritykseen sekä tulevaan työhön jo ennen työssä aloittamista, mikä taas voi vaikuttaa merkittävästi siihen, miten hyvin perehdyttämisvaihe etenee (Viitala 2021, luku 3.3).

Ehkä mulla niinku näin jälkikäteen ajateltuna vähän jotenkin jäi epäselväksi et – – et niinku mikä tää työnkuva lopulta niinku oli – – tai jotenkin sen niinku työpaikkailmoituksen perusteella mä kuvittelin meneväni tekee jotain niinku tosi hallinnollista hommaa. Eli tarkoitan tällä siis sitä, että siinä ei olisi kovin paljon niinku mitään asiakaskontakteja esimerkiksi, mut sitten se käytännön työhön oli tosi pitkälti semmoista, että oltiin tekemisissä niitten asiakkaitten ja työntekijöiden kanssa ja niinku vaikka mä toki tiesin millä alalla tää yritys toimii, niin sit ehkä kuitenkin jäi nyt lopulta vähän niinku epäselväksi, että niinku tavallaan, että mitä se työn arki sitten on. (H1 12.3.2021.)

Vastaanottamisen ja yritykseen perehdyttämisen vaiheessa uuden työntekijän tulisi kokea, että hän saa myönteisen vastaanoton niin lähijohtajalta kuin myös muilta työyhteisön jäseniltä. Lisäksi työntekijä tulisi perehdyttää yrityksen toimintaan esimerkiksi käymällä läpi yrityksen strategiaa, liikeideaa sekä markkinaympäristöä. Erityisen tärkeää on kuitenkin se, että tässä perehdytysprosessin vaiheessa uusi työntekijä saisi hänelle laaditun perehdytysuunnitelman sisältöineen sekä aikatauluineen. (Viitala 2021, luku 3.3.)

Työyhteisöltä saatu vastaanotto koettiin haastateltavien keskuudessa suurilta osin positiivisena. Korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia positiivisesta vastaanotosta vahvistivat erityisesti kokemukset siitä, että heidät esiteltiin työyhteisölle etänä järjestettyjen palaverien yhteydessä. Lisäksi H4 kertoi, että koki saaneensa miellyttävän vastaanoton etänä järjestettävien vapaamuotoisten Skype-kahvien avulla.

No tosi hyvän silleen – – niinku että – – meillä oli silloin vielä niitä niinku Skype- kahveja, ni siellä niinku tavallaan – – ihmiset oli siellä ihan semi hyvin ja siellä juteltiin, mutta niinku ihan semmoinen positiivinen vastaanotto. Mutta ei nyt tietenkään mikään semmoinen niinku – – aika pitkään meni, että ties kunnolla ketä on tiimissä ja mitä ne tekee. (H4 18.3.2021.)

Niin kuin H4 yllä olevasta lainauksesta voi huomata, oli etätyöntekijöiden vastaanotossa koettu myös omia haasteita. H4 mainitseman, tiimin jäsenien sekä heidän työtehtäviensä oppimisen pitkän keston lisäksi H1 kertoi, että hän koki organisaationsa resurssien olleen vähäisiä harjoittelijan ottamisen ja hänen perehdyttämisensä osalta. Tämä ilmeni esimerkiksi unohdetuksi tulemisen kokemuksena varsinkin harjoittelun alkuvaiheilla. H1 oli ollut harjoittelunsa kaksi ensimmäistä päivää ilman toimivia laitteita ja tarvittavia järjestelmätunnuksia, joista toisen näistä päivistä etänä. Tällainen toiminta voi olla erityisen haitallista. Jos etäperehdytyksen suunnittelu tai toteutus laiminlyödään, on uhkana, että uusi työntekijä ei sitoudu työyhteisöön ja hänelle voi syntyä haasteita uusien työtehtävien oppimisessa (Eklund s.a.b.).

Ehkä koen myös, että siellä organisaatiossa ei ehkä ollu tarpeeks tavallaan resursseja ehkä harjoittelijan ottamiseen, että kun se työ oli niin hektistä ja kaikki oli niin työllistettyjä jo muutenkin, ni sit ehkä välillä esimerkiks kun olin kotona ilman niitä laitteita, nii sen ajan mitä olis ideaalitulanteessa voinu käyttää perehdyttämiseen, ni sen mä sitten vaan käytännössä istuin, koska kenelläkään ei ollut aikaa niinku mua perehdyttää. Ja sit ehkä niinku välillä, etenkin siinä alussa, ku sitä osaamista ei vielä ollu niin monesta osa-alueesta, ni jos tuli joku niinku yllättävä asia joka piti hoitaa sen työn puolesta, nii ehkä mä sit monesti koin niissä tilanteissa et mut vähän jotenki unohdettiin, koska mä en ois oikeestaan tuonu siihen ratkaisemiseen mitään lisäarvoa, koska mä en ois osannu niitä asioita hoitaa vielä siinä vaiheessa. (H1 12.3.2021.)

Yritykseen perehdyttämisen osalta perehdyttäminen oli tapahtunut usein ensimmäisinä päivinä toimistolla läsnä oltaessa. Esimerkiksi valtionhallinnossa korkeakouluharjoittelijana työskennellyt H4 kertoi saaneensa kahden ensimmäisen työpäivän aikana perehdytystä laajasti koko valtioneuvoston toiminnasta sekä lisäksi oman organisaationsa eri osastoista ja niiden toiminnasta. H4 kertoi, että lisäksi perehdytykseen oli kuulunut tapaaminen organisaation jokaisen osaston osastopäällikön kanssa, mikä oli entisestään vahvistanut käsitystä organisaatiosta ja sen toiminnasta. Henkilöstöhallinnon työtehtävissä harjoittelunsa suorittanut H1 kertoi sen sijaan, että perehdytystä oli annettu hyvin lyhyesti esimerkiksi organisaation toimialasta, organisaation eri toimipisteistä ja niiden toiminnasta sekä suhteesta organisaation emokonserniin.

Viitalan (2021, luku 3.3) mukaan vastaanoton ja yritykseen perehdyttämisen vaiheessa olennaista on perehdytys suunnitelman antaminen uudelle työntekijälle. Tämän osa-alueen kannalta tutkimustuloksista ilmeni selkeitä epäkohtia. Ainoastaan yksi haastateltavista, H4, oli saanut virallisen perehdytys suunnitelman. Tästä perehdytys suunnitelmasta kävi ilmi perehdytykselle asetetut tavoitteet sekä perehdytyksen sisältö aikatauluineen. Muiden korkeakouluopiskelijoiden osalta varsinaisia perehdytys suunnitelmia ei oltu laadittu, eikä heille ilmoitettu muilla tavoilla esimerkiksi perehdytyksen tavoitteista. Tällöin perehdytys eteni Microsoft Teams- sovelluksen kalenterivarauksia seuraamalla, tai satunnaisten puheluiden yhteydessä tarpeen tullessa. Esimerkiksi H3 tapauksessa hänen perehdytykselleen oli varattu virallisesti kaksi ensimmäistä lähipäivää, jonka jälkeen perehdytys eteni arvaamattomasti.

Se oli tosi silleen niinku – – että soiteltiin aina välillä sen mun niinku ns. ohjaajan kanssa ja sitten niinku – – tai aina kun se keksi jonkun tai oli silleen, että oli joku juttu mikä piti käydä läpi, niin sitten se soitti – – tai aina kun mulla tuli joku kysymys jostain, niin sitten niinku soiteltiin – – että ei ollut mitään silleen niinku organisoitua tai suunniteltua niinku niiden ekan kahden päivän jälkeen. (H3 16.3.2021.)

Kolmas perehdytysprosessin vaihe on työsuhdeperehdyttäminen. Tämän osa-alueen osalta kokemukset olivat osin myönteisiä, mutta tutkimus osoitti myös epäkohtia. Kaikki haastateltavista kertoivat saaneensa perehdytystä työsuhteen kannalta oleellisten asioiden osalta, kuten esimerkiksi palkanmaksuun liittyvistä asioista. Työsuhdeperehdytystä oli annettu korkeakouluharjoittelijoille oikeaoppisesti jo ensimmäisten työpäivien aikana (Viitala 2021, luku 3.3).

Työsuhdeperehdyttämisen ei kuitenkaan aina koettu olevan riittävää. Esimerkiksi H1 sekä H4 kertoivat kohdanneensa haasteita esimerkiksi lomapäivien määräytymisen ja anomisen suhteen. Lisäksi epävarmuutta aiheutti työharjoittelun aikana esimerkiksi työterveyteen liittyvät epäselvyydet. H1 kertoi aavistaneensa työsuhdeperehdytyksen jääneen pintapuoliseksi lyhyen työsuhteen takia. ”No kyl me toki käytiin kaikki tommoisat niinku perus työsuhdeasiat läpi, palkanmaksut sun muut. Mut et ehkä siihen ei silleen niinku näkisin, että kovin paljoa panostettu ehkä sen takia, kun se työsuhde oli niin lyhyt.” (H1 12.3.2021.)

Perehdytysprosessin neljäs osa-alue on varsinaisiin työtehtäviin opastaminen. Työnopastus voidaan nähdä kiitettävänä silloin, kun uusi työntekijä tuntee saaneensa riittävästi varmuutta aloittaakseen uuden työnsä. Työnopastuksen vaiheessa työntekijälle tulee tarjota mahdollisuus päästä tutustumaan tulevaan työympäristöön fyysisesti. Lisäksi on tärkeää,

että uusi työntekijä pääsee tutustumaan jo hieman syvällisemmin niihin kollegoihin, joiden kanssa hän erityisesti tulee tekemään yhteistyötä tulevaisuudessa. Lisäksi tässä vaiheessa on otettava huomioon monia niin sanottuja ydinasioita, jotka ovat erityisen tärkeitä onnistuneen työnopastuksen kannalta. Ydinasioita työnopastuksessa ovat esimerkiksi työn sisällön sekä työn tekemisen periaatteiden läpikäynti yhdessä työntekijän kanssa, kuin myös ohjeiden läpikäynti koskien työssä tarvittavia laitteita sekä tarvikkeita. (Viitala 2021, luku 3.3.)

Varsinainen työnopastus oli tapahtunut tutkimukseen osallistuneilla korkeakouluopiskelijoilla etänä erilaisia sovelluksia, kuten Skypeä tai Microsoft Teamsia hyödyntäen. Teamsia hyödynnettiin useimmissa tapauksissa, Skypeä ainoastaan yhdessä. Työnopastus tapahtui edellä mainittujen sovellusten videopuhelumuinaisuuden avulla, jolloin perehdytettävä asia esitettiin esimerkiksi näyttöä jakamalla tai perehdytysmateriaalia esittelemällä. Kaikilla korkeakouluopiskelijoilla oli mahdollisuus myös työpaikkaan tutustumiseen fyysisesti, sillä perehdytyksen ensimmäinen tai muutama ensimmäistä päivää oli järjestetty läsnä. Läsnä olevat päivät koettiin perehdytyksen alussa hyödyllisiksi korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa, sillä niiden avulla saatiin parempi käsitys organisaatiosta ja tulevasta työstä.

Etänä käytetyt perehdytysmenetelmät, kuten Skypen tai Microsoft Teamsin kautta tapahtuvat videopuhelut koettiin pääpiirteittäin toimiviksi perehdyttämisen menetelmiksi jokaisen haastateltavan puolesta. Tämä ilmeni esimerkiksi siten, että kaikki tutkimukseen osallistuneet korkeakouluopiskelijat kokivat saaneensa riittävän varmuuden uuden työnsä aloittamiseksi etänä (Viitala 2021, luku 3.3). Esimerkiksi näytön jakamisella mahdollistettiin neuvon antaminen reaaliajassa uuden asian oppimisen yhteydessä.

Vaikka perehdyttämisen näkökulmasta menetelmiä pidettiin toimivina, pystyttiin niistä nostamaan esiin myös monia haittoja. Esimerkiksi teknisten ongelmien lisäksi selkeänä teemana nousi esiin sosiaalisen kanssakäymisen kaipuu perehdytyksen yhteydessä. H1 kertoi kokeneensa esimerkiksi kysymysten esittämisen haasteelliseksi etäympäristössä. Lisäksi tutustuminen kollegoihin jäi vähäiseksi.

Teamsin suhteen musta tuntuu, et on aina välillä jotain niinku tällasia teknisiä haasteita, että ei vaikka näytön jakaminen toimi tai nettiyhteys pätkii tai jotain. Mut jos ei oteta niitä huomioon, ni koen kyllä, et ne niinku silleen toimi. Mut et ehkä ideaalitalanne ois ollu kuitenkin jotenki se, että ois niinku päässy ihan niinku livenä näkemään ne asiat ja sitten ois – tai niinku jotenki mä ajattelen et niiku se asettaa semmosen tietynlaisen vähän niinku hierarkian kun ihmisen jota sä et tunne perehdyttää sua Teamsissä – ni sit sä et ehkä esimerkiksi älyy tai

jotenki uskalla tai osaa kysyä kaikkia niitä kysymyksiä, mitkä sit taas ehkä luontevammin pystyis kysyy siinä niinku tavallaan livetilanteessa, kun perehdytettäis vaikka jossain toimistolla. Ja siitä hävii ehkä semmonen tutustuminen ja small talk ja semmonen. (H1 12.3.2021.)

Myös H4 kertoi kaivanneensa virtuaalisten perehdytysmenetelmien rinnalle lisää sosiaalisia kontakteja. Hänen mukaansa erityisesti työharjoittelun alussa Skype-perehdytyskoulouksien yhteydessä kaipuu fyysiseen työympäristöön ja uusiin kollegoihin kasvoi.

Olellainen osa perehdytysprosessia on sen tulosten säännöllinen seuranta sekä perehdytyksen arvioiminen. Perehdytysprosessin käynnistyttyä tulisi sopia jo etukäteen tapaamisista, joissa arvioidaan niin työntekijän työtehtävien haltuunottoa kuin myös esimerkiksi työyhteisöön sopeutumisen onnistumista. Tapaamiset antavat myös perehdytettävälle mahdollisuuden kertoa lisätuen tarpeesta perehdytysprosessin aikana. (Joki 2018, 122.)

Tutkimukseen osallistuneille korkeakouluopiskelijoille oli järjestetty mahdollisuus tapaamiseen esimiehen tai perehdyttäjän kanssa perehdyttämisen onnistumisen seuraamiseksi. Selkeänä teemana H1 ja H4 haastatteluista nousi kuitenkin tapaamisten epäkäytännöllisyys. H1 tapauksessa tapaamisia esimiehen kanssa oli järjestetty muutaman kerran noin kuukauden aikavälillä. H1 kertoi arvostaneensa tapaamisten järjestämistä, mutta kertoi niiden hyödyn jääneen vähäiseksi. Syynä tähän oli erityisesti se, että esimies jäi hyvin etäiseksi työharjoittelun aikana, eikä hänelle sen vuoksi aina viitsinyt sanoa, mikäli joku asia oli epäselvä. H4 tapauksessa tapaamisia oli järjestetty 1. Hänen kohdallaan ongelmaksi muodostui tapaamisen myöhäinen ajankohta.

Mulla oli sitten joskus lokakuussa joskus hyvin myöhään, että oli vähän niinku unohtanut jo, että olen joskus perehdytetty. Niin silloin oli joku keskustelu esimiehen kanssa. Ja siinä kysyttiin, että miten on mennyt perehtyminen, mutta mun mielestä se tuli ehkä vähän liian myöhään. Silleen, et sä et enää muistanut miten niinku – – tai sä olit siihen mennessä oppinut jo kaiken tavallaan – – mitä sä oisit sillä perehdytys aikana kaivannu. Sit sitä ei oikee sillee muistanu. Esimiehelle sit oli vähän vaikee sanoo, et miten on menny perehdytys. (H4 18.3.2021.)

Mielenkiintoisena teemana korkeakouluharjoittelijoiden haastatteluista nousi palautteenannon tärkeys. Jokainen haastateltavista oli sitä mieltä, että palautetta olisi saanut olla enemmän etänä tapahtuvan perehdytyksen – kuin myös koko työharjoittelun aikana. Haastateltavat kertoivat saaneensa palautetta melko harvoin, jolloin palaute oli ohimennen tulevaa ja pintapuolista. H3 kertoi kaivanneensa työharjoittelunsa esimiehen kanssa käytävää, varsinaista kehityskeskustelua.

Mut olis ollu kans ehkä ihan niinku silleen kiva, jos olis ollut ihan nimenomaan semmosia, niinku tiiäks kehitykeskusteluita – – että kyllähän multa on kysytty silleen, että miten sulla on sun mielestä mennyt tai että tää juttu kannattaa muuten tehdä näin tai silleen, että ei mennyt hyvin – – mutta jotenkin ehkä olisi kuitenkin toivonut jotenkin sillä lailla konkreettisemin semmosia, niinku oikeen semmosia palautekeskusteluja. (H3 16.3.2021.)

Tarkastellessa etätöinä suoritettujen työharjoitteluiden perehdyttämisen onnistumista kokonaisuudessaan, saatiin sekä positiivisia kuin myös negatiivisia kokemuksia. Kaikki haastateltavista korkeakouluopiskelijoista kokivat etäperehdytyksen onnistuneen hyvin. Tätä perusteltiin esimerkiksi nopealla työtehtäviin oppimisella sekä saadulla positiivisella palautteella. H1 koki kuitenkin muiden työntekijöiden kiireen sekä työsuhteen lyhyen keskon vaikuttaneen perehdytykseen negatiivisesti. Tämä ilmeni esimerkiksi siten, että suuri osa perehdytettävien asioiden oppimisesta jäi harjoittelijan omalle vastuulle. Lisäksi hänelle sanottiin usein suoraan, ettei häntä perehdytetä johonkin tiettyyn asiaan, sillä hän on työsuhteessa vain hyvin lyhyen ajan.

H4 puolestaan uskoi, että mikäli työharjoittelu olisi suoritettu läsnätyönä, perehdytys olisi ollut kokonaisuudeltaan laajempi. Lisäksi hän kertoi kokevansa, että oppiminen ja asioiden ymmärtäminen perehdytyksessä olisi ollut nopeampaa läsnä tapahtuvan perehdytyksen aikana. Tämä ilmiö on tullut ilmi myös kansainvälisessä tutkimuksessa. Crummenerlin ym. (2020, 26) mukaan jopa 49 prosenttia kyseiseen tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä kokivat oppimisen olevan hidasta etätöympäristössä.

6.2 Etätö ja sen hyödyt sekä haasteet etäharjoittelussa

Rauramon (2017) mukaan etätö vaatii edellytyksiä niin työympäristön ja välineiden kuin myös esimerkiksi etätyöntekijän itsensä osalta. Edellä mainituissa korostuvat esimerkiksi työergonomian ja toimivien laitteiden tärkeys sekä se, että etätyöntekijä on kykenevä itsensä johtamiseen etätöissä (Rauramo 2017).

Tutkimukseen osallistuneilla korkeakouluopiskelijoilla etätöön edellytykset eivät usein olleet tarvittavalla tasolla työharjoittelun aikana. Markkinointi- ja tapahtumakoordinaattorin tehtävissä työharjoittelunsa suorittanut H2 kertoi, että häneltä puuttui osa etätöissä tarvittavista teknologisista laitteista. Valtionhallinnossa korkeakouluharjoittelijana työskennellyt H4 taas kertoo kokeneensa, että etätöskentely olisi onnistunut paremmin, jos työnantaja olisi tarjonnut esimerkiksi työtuolin sekä lisänäytön työnteon tueksi. Vain yksi haastateltavista, taloushallinnon työtehtävissä työharjoittelunsa suorittanut H3 kertoi, että hänen organisaatiossaan oli tarjottu etäharjoittelun ajaksi kotiin vietävää työtuolia, lisänäyttöä sekä

jopa ilmaista langatonta internetyhteyttä. Lisäksi kolme neljästä haastatellusta korkeakouluopiskelijasta kokivat, ettei heillä ollut kunnollista työpistettä etätöiden tekemiseksi varten. Esimerkiksi kimppekämpässä työharjoittelunsa aikana asunut H2 koki etätöskentelyn kotoa hankalaksi. ”Siis mä asuin kimppekämpässä ja mulla oli tosi, tosi pieni huone missä ei ollut edes ikkunaa ollenkaan, niin mä työskentelin siellä sängyssä” (H2 16.3.2021).

H2 tavoin myös muiden korkeakouluopiskelijoiden vastauksissa korostui työtiloihin liittyviä epäkohtia ja niistä aiheutuneita ongelmia. Niin kuin useimmat opiskelijat, suurin osa myös tutkimukseen osallistuneista korkeakouluopiskelijoista asuivat yksioissa, joissa ongelmana oli erillisen työtilan puuttuminen. Tällä koettiin usein olevan vaikutusta esimerkiksi työergonomiaan.

Itsensä johtamisen osalta korkeakouluopiskelijoiden kokemukset olivat suurilta osin myönteisiä. H1 koki suurilta osin itsenäisen ja kotona tapahtuvan opiskelun auttaneen häntä siinä, että itsensä johtaminen onnistui myös etätöissä. Myös H4 koki itsensä johtamisen onnistuneen hyvin, mikä mahdollisti esimerkiksi työpäivien onnistuneen aikataulutuksen. Koronaviruspandemian vähentäessä H2 työtehtäviä merkittävästi hän koki itsensä johtamisen onnistuneen melko hyvin etätöissä, vaikkakin hän koki myös motivaation laskua harjoittelunsa aikana, lähinnä vähäisten työtehtävien johdosta.

No ehkä silleen, kun meille ei annettu mitään selkeitä työtehtäviä missään vaiheessa, vaan se oli aika sellaista – – ja musta tuntuu, että oikeastaan kukaan meistä ei hirveästi ehkä sitten loppupeleissä tehnyt töitä. Sitten ehkä se oli tosi, että kyllä pystyin – – mutta sekin just, kun ei ollut oikein työtehtäviä sit kun piti itse jotain keksiä – – niin tiettyyn pisteeseen mä saoin, että mä pystyin kyllä niinku itse koordinoimaan jotain tehtäviä, mutta ehkä sitten – – kyllä siinä aika nopeasti tuli motivaation puute. (H2 16.3.2021.)

Tunnetuimpia etätöistä saatavia hyötyjä työntekijän näkökulmasta ovat esimerkiksi työskentelyrauha, maantieteellinen joustavuus eli asuinpaikan valitseminen työpaikan sijainnista riippumatta, työmatkojen poistuminen ja siitä saatavat ajalliset ja rahalliset säästöt, parempi tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä lisääntynyt tehokkuus etätöissä. (Choudhury 2020; Rauramo 2017; Työterveyslaitos s.a.; Vilkmann 2016, luku 1.)

Tutkimukseen osallistuneilla korkeakouluopiskelijoilla ilmeni näistä hyödyistä useita etänä suoritettujen työharjoittelun aikana. Esimerkiksi H1, H2 sekä H3 kokivat saaneensa ajallisia sekä rahallisia säästöjä etätöiden vuoksi, sillä esimerkiksi kuukausittain ostettaville matkalipuille ei ollut tarvetta, eikä työpäivän lomassa tarvinnut poistua ulos lounastamaan. Lisäksi H3 sekä H4 kokivat paikkariippumattomuuden olevan suuri hyöty, joka mahdollisti työntekijän harjoittelun aikana esimerkiksi mökiltä käsin. Paikkariippumattomuus mainittiin

hyötynä myös tulevaisuuden kannalta. H1 kertoi etätöiden paikkariippumattomuuden avaavan mahdollisuuksia myös tulevaisuudessa työelämässä, sillä töitä voi hakea myös kotipaikkakunnan ulkopuolelta. H3 sen sijaan kertoi toivovansa tulevaisuudessa yhdistävänsä ulkomailla asumisen ja etätönteon Suomeen. Erityisesti korkeakouluopiskelijoiden haastatteluista esiin nousi kuitenkin vapauden kokeminen suurena etätöiden hyötynä. Jokainen haastateltavista mainitsi hyötynä etätöistä saatavan vapauden.

No etätöissä ehkä tykkäs just siitä, että se oli niinku jotenkin tiettyssä mielessä vapaampaa, jotenkin siinä ehkä sai jopa paremmin tehtyä, ku tavallaan pysty niinku kerrallaan keskittyy johonkin asiaan ja sitten pitää vaikka vähän pidemmän tauon. Ja sitten niinku toki kaikki se, et ei niinku mennyt esimerkiksi työmatkoihin ollenkaan aikaa päivästä, et sitten kun kello oli 4 ja sä suljit sen tietokoneen, niin sit sä niinku oikeasti pystyit lopettamaan sen työn. (H1 12.3.2021.)

Etätöiden haasteet liittyvät usein yhteisöllisyyteen, työskentelytapoihin, vuorovaikutukseen sekä luottamukseen. Tätä selittää suurilta osin se, että ihmisillä on luontainen tarve olla osa yhteisöä ja kokea yhteenkuuluvuutta. Vuorovaikutus on yksi ihmisen perustarpeista. Vuorovaikutuksessa olennaiset asiat kuten kehonkieli sekä kasvojen eleet eivät aina näy etätöitä tekeville, mikä luo jo itsessään ongelman. (Ailarotu ym. 2020, 6; Viikman 2016, luku 1.) Työterveyslaitoksen (s.a.) sekä Rauramon (2017) mukaan tyypillisiä etätöiden haasteita ovat työstä irrottautumisen vaikeudet, työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, eristyneisyys, yhteisöllisyyden kehittymisen vaarantuminen, yksinäisyyden kokeminen sekä sopimattomat tilat ja kustannukset kotoa työskentelylle. Rauramon (2017) mukaan etätöissä riskinä on myös varhaisen tuen tarpeen tunnistamatta jättäminen sekä sairaana työskentelyn uhka.

Korkeakouluopiskelijoiden etäharjoitteluiden aikana kokemia haasteita olivat työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, yhteisöllisyyden puute työyhteisössä, yksinäisyyden kokeminen, motivaation ylläpitämisen vaikeudet, oppimisen heikentyminen, tiedonsaannin ja kommunikaation vaikeudet sekä se, että etätöissä ei päässyt nauttimaan työsuhte-
eduista. Valtionhallinnossa korkeakouluharjoittelijana työskennelleen H4 mukaan etätöillä oli selkeä vaikutus oppimiseen ja tiedonsaantiin.

Mä veikkaan, että ei opi niin paljoo. Ku ei niinku kuule ihmisten keskustelua jostain asiasta x tai sit ei oo välttäs niin niinku ajan tasalla asioista. Et se tiedonsaanti on vaikeempaa. Ja ei tiiä niinku just silleen mitä on menossa ylipäänsäkään niinku työasioissa, mut myös työpai-
kan ulkopuolisissa asioissa, koska sä et keskustele niistä asioista ihmisten kaa välttäs niin paljoo. (H4 18.3.2021.)

H2 kertoi kokeneensa yhteydenpidon ja kommunikoinnin osittain ongelmallisena etätyönä suoritettuna työharjoittelunsa aikana. Hänen mukaansa haasteita syntyi epäsäännöllisestä kommunikoinnista sekä siitä, että usein esimerkiksi esimiestä oli vaikea tavoittaa etäyhteyksin. Epäsäännöllisestä kommunikoinnista aiheutui myös työtehtävien kasautumista.

Ehkä joo vähän silleen joo selkeämpää tai ehkä vähän tasaisempaa. Niin ne niinku, että milloin näitä yhteydenottoja sit tulee, että se oli aina vähän nyt sellasta – – saattoi olla et 2 viikkoa pyöritellään peukaloita – – ja sitten tulee ”tee tämä tämä tämä tämä” – – että tehtävät ois mukautunut vähän tasaisemmin ja se yhteydenpito olisi ollut ehkä niinku säännöllisempää. (H2 16.3.2021.)

Henkilöstöhallinnon työtehtävissä työskennelleen H1 mukaan etätyön haasteet liittyivät erityisesti työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen, ergonomiaan sekä yhteisöllisyyteen. Yhteisöllisyyden puute nousikin haastatteluista esiin selkeänä teemana. Jokainen haastatettava korkeakouluopiskelija kertoi kokeneensa harjoittelun aikana haasteena sen, että yhteisöllisyyden kokeminen työyhteisössä oli hankalaa. Lisäksi korkeakouluopiskelijat kokivat haasteena sen, että työkavereita ei nähnyt ja heihin oli vaikea tutustua.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että useassa organisaatioissa yhteisöllisyyden tunnetta ja vuorovaikutusta oli pyritty lisäämään vapaamuotoisilla etäkahveilla. Korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta tämä keino ei kuitenkaan koettu toimivaksi. Etänä järjestettävät kahvit koettiin usein kiusallisiksi. Lisäksi yleistä oli, että kahvitteluihin ei osallistunut kuin muutamia ihmisiä. H1 mukaan etäkahveilla pyöri usein samat ihmiset, jotka tunsivat toisensa hyvin. Tämän vuoksi niin sanotusti ulkopuolisena liittyminen koettiin hankalana. Lisäksi kiire sekä etäkahvien unohtaminen mainittiin poissaolojen syynä.

No monesti oli kiire, monesti ei edes muistanut, että semmoinen oli ja sit niinku ehkä mä kans just ehkä ajattelin, että niinku – – et vois olla vähän kiusallista sinne, että kun siellä kuitenkin tavallaan käy se tietty porukka, jotka tuntee sitten toisensa hyvin – – ja sitten ehkä ajatteli, että no jos sinne niinku menee, niin sitten se tavallaan niitten juttu katkee ja sitten niinku oma tavallaan – – et joutuisi olemaan itse jotenkin kauheen aloitteellinen. Ja sitten kun meilläkin – – mikä nyt on tyhmä ajattelutapa, mutta siis niinku monet oli niinku selkeästi vanhempia ja esimerkiksi perheellisiä ihmisiä – – niin sitten jotenkin ajattelee, että onko meillä nyt niinku mitään yhteistä näiden kanssa. (H1 12.3.2021.)

H4 mukaan etäkahvien vuorovaikutus ei ollut riittävällä tasolla. Hänen organisaatiossaan kamerat pidettiin pois päältä myös etäkahveilla, mikä vaikutti osaltaan siihen, miten vuorovaikutus koettiin. Hänen kuvauksensa mukaan työkaverit tuntuivat lähinnä hahmoilta, sillä

kasvojen eleet ja ilmeet puuttuivat kokonaan. H4 kokemuksen mukaan etäkahvien suosio myös laski sitä mukaan, mitä kauemmin etätyö jatkui.

Yksinäisyyden kokeminen esiintyi tutkimuksessa yhtenä selkeänä teemana. H4 mukaan erityisesti työharjoittelun alussa yksinäisyyden tunne oli läsnä, sillä halu tutustua uusiin työkavereihin oli suuri. H3 kertoi viihtyvänsä hyvin yksin, mutta kokeneensa etätyön tekemisen silti ajoittain yksinäiseksi. H2 mukaan etätyö vei työyhteisön ympäriltä. Hänen organisaatiossaan esimerkiksi tiimipalavereja ei järjestetty säännöllisesti, mikä lisäsi yksinäisyyden tunnetta etätyössä. Lisäksi yksinäisyyden tunnetta lisäsi epäsäännöllinen kommunikointi.

No ehkä – – no tietysti haastavaa on se, kun puuttuu semmoinen työyhteisö siitä ympäriltä ja pitää ite pitää itsensä motivoituneena ja ylläpitää sitä työmotivaatiota. Niin mun mielestä se oli haastavaa tässä tilanteessa – – just kun ei ollut sellaista selkeätä kommunikaatiota tai mitään semmosta, että voi pitää mitään tiimipalavereita tai mitään tollasia – – niin oli aika yksinäistä välillä. (H2 16.3.2021.)

Useissa organisaatioissa toimistolla käyminen oli ollut sallittua yksittäisten työntekijöiden toimesta. Tällöin myös pääsääntöisesti etänä työskenteleville työharjoittelijoille avautui mahdollisuus satunnaiseen toimistolla käymiseen. Esimerkiksi H4 kertoi saaneensa suurta iloa ja hyötyä toimistolla käymisestä aina silloin tällöin. Hänen mukaansa työkavereiden tapaaminen toisinaan myös fyysisesti oli merkittävä tekijä työssä viihtymisen kannalta. H4 mukaan työssä jatkaminen harjoittelun päättymisen jälkeen ei olisi tullut kysymykseen, jos mahdollisuutta toimistolla käymiseen ei olisi ollut työharjoittelun aikana tai töiden jatkuessa. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös kansainvälisestä tutkimuksesta, jossa puolet koronaviruspandemian aikana etätyössä aloittaneista työntekijöistä arvioivat lopettavansa työn nykyisessä organisaatiossaan etätyön jatkuessa (Crummenerl ym. 2020, 26). Myös H3 haastattelusta kävi ilmi, että satunnaiset tapaamiset oman vastuuhenkilön kanssa antoivat iloa etätyöarkeen.

Mä ehkä oisin sitä ajatellu sillain, että mä voin sit myöhemmin elämässäni sitten palata tekemään tätä etätyötä – – mutta tässä vaiheessa opintoja ni mä haluan saada mahdollisimman paljon irti siitä työstä ja työpaikasta, ja saada semmosen hyvän kokemuksen. Ja mä vikaan, et se ois varmaan vaikuttanu sit, jos ei ois ollu kertaakaan paikan päällä – – ni se ois ehkä vähän – – se ois ollu niin etäinen se paikka, että ei siit ois – – ois halunnu lähtee etsimään vihreämpää ruohoa. (H4 18.3.2021.)

Mielenkiintoisena teemana haastatteluista nousi korkeakouluopiskelijoiden toive etä- ja läsnätyön yhdistämisestä tulevaisuudessa. Kaikki neljä haastateltavaa kertoivat haluavansa tulevaisuudessa työskennellä osan ajasta etänä ja osan toimistolla, esimerkiksi niin, että 2 päivää viikosta työskenneltäisiin etänä ja 3 toimistolla. Syy tähän oli yksinkertainen. Korkeakouluopiskelijat nimittäin kokivat, että tällä tavoin pystyttäisiin minimoimaan etätyössä koettuja haasteita, kuten esimerkiksi yksinäisyyttä sekä yhteisöllisyyden puutetta. Lisäksi tämä malli kuitenkin mahdollistaisi myös etätyön hyötyjen jatkumisen esimerkiksi lisääntyneen vapauden sekä paikkariippumattomuuden osalta.

No kun mun mielestä kuitenkin se niinku osa sitä jaksamista ja tehtäviä on se, et sulla on kivaa siinä tiimissä. Ni sit et – – kun nytte tää etätyö on helposti vaan semmosta niinku oikeesti työntekoo tai niinku – – et sä teet vaan sitä sun työtä sun tietokoneella, etkä saa olla tavallaan osa sitä työpaikkaa. Tai siinä helposti silleen irtaantuu, katoa semmonen työidentiteetti. (H4 18.3.2021.)

6.3 Osaamisen kehittäminen etäharjoittelussa

Henkilöstön osaamista voidaan organisaatioissa kehittää tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus tiimissä työskentelyyn tai esimerkiksi koulutustilaisuuksiin sekä seminaareihin osallistumiseen (Suomen Ekonomit 2020; Viitala 2021, luku 3.6). Lisäksi hyviä keinoja osaamisen kehittämiseksi ovat yksilön näkökulmasta mahdolliset erityistehtävät, työkierto, sijaisuudet sekä keinot, joilla voidaan tukea työntekijöiden osaamisen kehittämistä työpaikan ulkopuolella. Tämä voi tapahtua esimerkiksi opintovapaata myöntämällä tai tarjoamalla työntekijälle opiskeluun tarvittavia opinnäyte- ja projektityön aiheita. (Joki 2018, 145–147; Viitala 2021, luku 3.6.)

Muita henkilöstön osaamisen kehittämisen keinoja ovat esimerkiksi projektit, suunnittelu-yhteistyö sekä ongelmanratkaisutilanteet. Oiva oppimistilaisuus syntyy myös erilaisissa organisaatioiden tilaisuuksissa, kuten palaverissa, joissa käsitellään laajasti organisaatioon liittyviä asioita. Myös e-oppiminen on varteenotettava keino osaamisen kehittämiseksi. Edellä mainittujen keinojen lisäksi organisaatiot voivat vaikuttaa uusien asioiden oppimiseen sisäistä viestintää sekä päivittäisjohtamista hyödyntäen. (Viitala 2021, luku 3.6.)

Haastateltaville heidän organisaatioissaan mahdollistettuja osaamisen kehittämisen keinoja olivat esimerkiksi webinaarit, koulutukset, projektit, verkko-oppimisympäristöt sekä sijaistamisen mahdollisuudet. Viitalan (2021, luku 3.6) mukaan sijaistamisessa on usein mahdollista vaativimmassa työtehtävissä työskentelevän kollegan poissaolon sijaistaminen, joka mahdollistaa samalla oman osaamisen laajentamisen. Sijaistamisen kokivat

hyödylliseksi osaamisen kehittämisen keinoksi myös H1 sekä H4, jotka pääsivät harjoittelunsa aikana kollegoidensa sijaisiksi. Omaan työnkuvaansa vaativimmissa työtehtävissä sijaisena toiminut H4 koki tilaisuuden hyödyllisenä. ”Et sai kyllä oikeesti sit tehdä ihan oikeita niinku tehtäviä ja niinku oikeitten – – tai niinku sillee – – ei ollu pelkkää niinku semmosta helppoo työtä, että sai kyllä ihan oikeesti niinku joutua miettimään ja kaikkee” (H4 18.3.2021).

Haastateltavista korkeakouluopiskelijoista H3 sekä H4 kertoivat saaneensa osallistua työharjoittelunsa aikana erilaisiin projekteihin. Nämä mahdollisuudet koettiin haastateltavien puolesta toimivina osaamisen kehittämisen keinoina. H4 kertoi erään suuremman projektityön antaneen hänelle paljon hyödyllistä tietoa ja osaamista omasta organisaatiostaan. H3 taas kertoi oppineensa projektien kautta, kuin myös niiden antaneen hänelle uusia työtehtäviä.

Osalle haastateltavista myös erilaiset verkossa tapahtuvat koulutukset, webinaarit sekä verkko-oppimisympäristöt mahdollistettiin osaamisen kehittämisen keinoina. H3 sekä H4 kertovat kuitenkin, että osallistuminen edellä mainittuihin jäi usein vähäiseksi erinäisten syiden, kuten kiireen tai mielenkiinnon puuttumisen vuoksi. H4 tapauksessa erityisesti kiireen merkitys korostui.

Mä huomasin niinku heti sen harjoittelun alussa – – että periaatteessa mulla ei ollu niinku, vaik oli näitä paljon eri vaihtoehtoja kouluttautua ja näitä – – mut mulla ei ollu aikaa niihin. Mulla ei ollu aikaa niinku osallistua niihin, et siis mähän niinku alotin esim. tekemään sitä kaikkee mitä kaikkien pitäs tehdä se tietosuojakoulutus, ja mä jätin sen kesken koska ei mul ollu aikaa. Tai silleen – – et on ollu mahollisuuksia paljon mut ei mulla oo ollu aikaa tehdä niitä tai sillee perehtyä ehkä siinä laajuudessa, kun ois ehkä tarvinnu. Koska kuitenkin mä veikkaan, että kaikkien noitten koulutusten läpikäynti ni varmaan veis jonku viikon ylikin silleen, et sun pelkkä työtehtävä on vaan se kouluttautuminen. (H4 18.3.2021.)

H1 organisaatiossa harjoittelijoille ei tarjottu mahdollisuutta koulutuksiin, vaan ainoastaan vakituiset työntekijät saivat tilaisuuden koulutuksiin osallistumiseen. H2 tapauksessa taas niin sanotusti normaalitilanteessa erilaisiin kursseihin sekä suurempaan projektiin osallistuminen olisi ollut mahdollista, mutta koronaviruspandemian vuoksi kyseiset osaamisen kehittämisen keinot peruuntuivat hänen organisaatiossaan. Hänen tilanteessaan tärkeäksi osaamisen kehittämisen keinoksi muodostuikin tiimityöskentely. ”Kyllä mä sanoisin, että meidän dynamiikka työpaikalla oli sellainen, että kyllä, että en mä aikaisemmin tuollaisessa ympäristössä tuollaisessa tiimissä työskennelly, että kyllä siinä tuli opittua” (H2 16.3.2021).

Kokonaisuudessaan korkeakouluopiskelijoille oli etätyönä suoritettujen työharjoitteluiden aikana mahdollistettu monia Viitalan (2021, luku 3.6) esille tuomista osaamisen kehittämisen keinoista. Niin kuin oheisesta taulukosta (taulukko 2) voidaan havaita, kaikkein otollisin tilanne osaamisen kehittämisen näkökulmasta oli valtionhallinnossa korkeakouluharjoittelijana työskennelleellä H4:lla. Toiseksi eniten osaamisen kehittämisen keinoja tarjottiin taloushallinnon työtehtävissä harjoittelunsa suorittaneen H3 organisaatiossa. Henkilöstöhallinnon ja markkinoinnin työtehtävissä harjoitteluidensa aikana toimineiden H1 ja H2 osalta osaamisen kehittämisen keinoja pystyttiin tunnistamaan vain 2–3 kappaletta.

Taulukko 2. Korkeakouluopiskelijoille etätyönä suoritettujen työharjoittelun aikana mahdollistetut osaamisen kehittämisen keinot

Osaamisen kehittämisen keinoja	H1	H2	H3	H4
Koulutukset			X	X
Projektit			X	X
Sijaistaminen	X			X
Webinaarit				X
E-oppiminen			X	X
Organisaation tilaisuudet (esim. palaverit)	X	X	X	X
Tiimityöskentely	X	X	X	X

Onnistuakseen osaamisen kehittämisessä organisaatioiden tulisi tarjota sille otollinen ja kannustava ilmapiiri (Joki 2018, 145). Haastatelluista korkeakouluopiskelijoista kolme neljästä kokivat, että heidän organisaatiossaan kannustettiin osaamisen kehittämiseen. Kannustava ilmapiiri syntyi haastateltavien mukaan yleensä siitä, että erilaisista osaamisen kehittämisen keinoista, kuten koulutuksista viestittiin selkeästi henkilöstölle. H2 oli haastatelluista ainoa, joka koki, ettei ilmapiiri osaamisen kehittämiseksi ollut kannustava. Hänen mukaansa osaamisen kehittämisen keinoja ja niihin osallistumisen mahdollisuutta ei juurikaan tuotu esille organisaatiossa, vaan tietoa piti itse vaatia.

Osaamisen kehittäminen oli korkeakouluopiskelijoiden mukaan onnistunut suurimmalta osin hyvin myös etätyössä. Kolme neljästä haastateltavasta kokivat, että he olivat pystyneet kehittämään osaamistaan hyvin etänä suoritettavan työharjoittelun aikana. Vastauk-

sista nousi kuitenkin osittain esiin ajatus siitä, että läsnätyössä oppiminen olisi ollut nopeampaa ja laajempaa. H4 koki osaamisen kehittämisen onnistuneen harjoittelun aikana kiihtävästi, mutta toisaalta hän mainitsi etätöön vieneen mahdollisuuden työpaikalla tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta tulevaan osaamisen kehittämiseen. Viitalan (2021, luku 3.6) mukaan työpaikalla tapahtuvat vapaamuotoiset kohtaamiset ovatkin hyvä keino oppimiselle.

Vuorovaikutuksen kautta tuleva osaamisen kehittyminen on ehkä jäänyt pois. Semmonen aiheista keskustelu. Esimerkiksi mä nyt kuuntelen tietosuoja podcastia, ni mä koen sen tosi kehittäväksi, koska mä kuulen tavallaan ajankohtaisista aiheista. Et tollanen tavallaan, et kuulis työpaikalla kahvitauolla, ni siihän se ois tosi hyvä. (H4 18.3.2021.)

H1 ei koe, että läsnätyö olisi tehnyt suurta eroa osaamisen kehittämiseksi työharjoittelun aikana. Hänen mukaansa läsnätyö olisi kuitenkin voinut tarjota mahdollisuuden paremmin sekä nopeammin oppimiselle.

Samankaltaisia tuloksia saatiin myös H3 osalta. Hänen mukaansa läsnätyössä oleminen ei olisi juurikaan vaikuttanut osaamisen kehittämisen onnistumiseen. Hän kuitenkin mainitsi, että palautteen saaminen olisi voinut olla säännöllisempää läsnätyössä, mikä taas olisi saattanut edelleen vaikuttaa myös osaamisen kehittämiseen.

En mä tiedä olisiko sillä ollut niinku mun omaan osaamiseen niin paljon eroavuutta, mä – – musta tuntuu et se niinku eniten vaan olisi vaikuttanut silleen – – niinku siihen sosiaaliseen puoleen ja verkostoitumiseen ja siihen niinku yleiseen fiilikseen mikä on. Mut niinku osaamisen kannalta, niin mä en ehkä usko, että sillä olisi ollut. Ehkä kyllä totta – – jos olisi toimistolla niin saisi ehkä niinku aktiivisemmin sillain palautetta omasta työstä – – niin että sitten jos olisi siellä niin ois joko parempi tai paskempi fiilis niinku koska saisit palautetta niinku jotenkin aktiivisemmin ja sillai luonnollisemmin kuin mitä nyt saa. (H3 16.3.2021.)

Koronaviruspandemia ja siitä aiheutunut etätö veivät suuren osan H2 työtehtävistä harjoittelun aikana. Hän olikin tutkimukseen osallistuneista ainoa, joka koki, että osaamisen kehittäminen oli onnistunut etätöönä suoritettujen harjoittelun aikana heikosti. Muuttuneiden ja vähäisten työtehtävien sekä lukuisten peruuntuneiden projektien vuoksi hän koki, että ei päässyt työskentelemään siinä tehtävässä, mikä hänelle oli luvattu. H2 kokeekin, että etätöillä oli suoraa vaikutusta siihen, kuinka hyvin hän pystyi kehittämään osaamistaan työharjoittelun aikana.

7 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia etätöinä suoritetuista työharjoitteluista. Kokemuksia selvitettiin kolmen eri teeman kautta. Teemat olivat perehdyttäminen, etätö sekä osaamisen kehittäminen. Näiden teemojen avulla pystyttiin vastaamaan alaongelmiin. Tässä opinnäytetyössä alaongelmia olivat, millainen perehdytys työharjoittelussa järjestettiin ja miten korkeakouluopiskelijat kokivat käytetyt perehdytysmenetelmät, mitä haasteita ja hyötyjä korkeakouluopiskelijat kokivat etätöskentelyssä sekä miten korkeakouluopiskelijat kokivat oman osaamisen kehittämisen onnistuneen etätöinä suoritettuna työharjoittelun aikana.

Tutkimus antoi uutta sekä mielenkiintoista tietoa korkeakouluopiskelijoiden kokemuksista etätöiden suhteen perehdyttämisen sekä osaamisen kehittämisen onnistumisen näkökulmista. Lisäksi tutkimus antoi tietoa korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa koetuista etätöiden hyödyistä sekä haasteista. Tutkimustulokset tarjoavat arvokasta informaatiota niin etätöharjoitteluita tarjoaville organisaatioille kuin myös yleisesti korkeakouluopiskelijoille, sillä tutkimuksiin perustuvaa tietoa etätöistä korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta on saatavilla toistaiseksi hyvin rajoitetusti.

7.1 Tiivistelmä ja johtopäätökset

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa etäperehdyttämisen tarjoavan riittävät mahdollisuudet työssä suoriutumiseen ja onnistumiseen myös korkeakouluopiskelijoiden osalta, joille korkeakoulututkinnon yhteydessä suoritettava työharjoittelu on usein ensimmäinen oman alan työpaikka. Tutkimuksesta kävi kuitenkin ilmi, että organisaatioiden tulisi panostaa perehdyttämiseen sen kaikilla osa-alueilla taatakseen onnistuneen perehdytyskokemuksen myös etänä.

Tutkimuksesta nousi esiin useita teemoja, joihin organisaatiossa olisi hyvä kiinnittää huomiota. Esimerkiksi ennen työhöntuloa tapahtuva informointi oli tutkimustulosten perusteella usein jäänyt liian vähäiseksi. Tästä aiheutui esimerkiksi epävarmuutta omista työtehtävistä korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Organisaatioiden tulisi hyödyntää teknologian tuomia mahdollisuuksia, ja informoida tulevaa työharjoittelijaa esimerkiksi sähköpostin välityksellä hyvissä ajoin ennen harjoittelun alkua. Toivottavaa olisi, että tuleva korkeakouluharjoittelija pystyisi tutustumaan laajemmin tuleviin työtehtäviinsä ja organisaatioonsa jo ennen työn alkua.

Lisäksi tutkimus nosti esiin puutteita perehdytys suunnitelmien suhteen. Ainoastaan yksi tutkimukseen osallistunut korkeakouluopiskelija oli saanut virallisen, kirjallisen perehdytys suunnitelman. Tämän perusteella voidaan sanoa, että perehdytys suunnitelman merkitystä ei ole osattu ottaa tarpeeksi vakavasti työharjoittelijoiden osalta useissa organisaatioissa. Organisaatioiden olisi erityisen tärkeää luoda kirjalliset perehdytys suunnitelmat myös harjoittelijoiden osalta, sillä niiden avulla pystytään seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Lisäksi ne säästävät aikaa itse perehdytykselle, samalla toimien muistin tukena. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Työsuhdeperehdyttämisen osalta kokemukset olivat osin myönteisiä, mutta tutkimus osoitti myös epäkohtia. Yleistä oli työsuhdeperehdytyksen saaminen ensimmäisten päivien aikana esimerkiksi palkanmaksuun liittyvistä asioista. Työsuhdeperehdyttämisen ei kuitenkaan aina koettu olevan riittävää, ja työharjoittelun aikana kohdattiin usein haasteita esimerkiksi lomapäivien määrääytymisen ja anomisen suhteen. Lisäksi epävarmuutta aiheutti työharjoitteluiden aikana esimerkiksi työterveyteen liittyvät epäselvyydet.

Tutkimustuloksista voidaan huomata, että lisäksi perehdyttämisen seuranta ja palautteenanto ei usein ollut tarvittavalla tasolla etänä suoritettavien työharjoitteluiden aikana. Perehdyttämisen seurantaan liittyvät tapaamiset koettiin usein hyödyttömiksi esimerkiksi esimiehen jäätyä etäiseksi tai seurantatapaamisen ajankohdan ollessa liian myöhäinen. Kaikki haastateltavista korkeakouluopiskelijoista lisäksi kokivat palautteenannon jääneen liian vähäiseksi. Tämä on huolestuttavaa, sillä etätöön johtamisen osalta yksi edellytyksistä on juuri palautteenanto (Rauramo 2017).

Etänä käytetyt perehdytysmenetelmät, kuten Skype tai Microsoft Teamsin kautta tapahtuvat videopuhelut todettiin tutkimuksessa pääpiirteittäin toimiviksi perehdyttämisen menetelmiksi. Perehdytysmenetelmien toimivuus ilmeni esimerkiksi siten, että kaikki tutkimukseen osallistuneet korkeakouluopiskelijat kokivat saaneensa riittävän varmuuden uuden työnsä aloittamiseksi etänä (Viitala 2021, luku 3.3). Esimerkiksi näytön jakamisella mahdollistettiin neuvojen antaminen reaaliajassa uuden asian oppimisen yhteydessä. Vaikka perehdyttämisen näkökulmasta menetelmiä pidettiin toimivina, pystyttiin niistä nostamaan esiin myös monia haittoja. Esimerkiksi teknisten ongelmien lisäksi selkeänä teemana nousi esiin sosiaalisen kanssakäymisen kaipuu perehdytyksen yhteydessä. Johtopäätöksenä tutkimuksen perusteella voidaankin siis sanoa, että etänä tapahtuva perehdytys ei pystynyt täyttämään uuden työntekijän sosiaalisia tarpeita korkeakouluopiskelijoiden osalta.

Etätyön ja sen hyötyjen ja haasteiden osalta saatujen tutkimustulosten valossa voidaan sanoa, että korkeakouluopiskelijat tarvitsevat erityistä tukea saadakseen tarvittavat edellytykset etätyön tekemiseen. Organisaatioiden tulisivin ottaa huomioon harjoittelupaikkoja suunnitellessaan se, että tuleville harjoittelijoille voitaisiin mahdollistaa tarvittavat edellytykset esimerkiksi työergonomian sekä työssä tarvittavien laitteiden osalta. Esimerkiksi ergonomisen työtuolin tai lisänäytön tarjoaminen voi olla merkittävä parannus etätyön edellytysten suhteen, sillä useilla korkeakouluopiskelijoilla ei ole opiskelija-asunnossaan kunnollisia työtiloja.

Etätyössä korkeakouluopiskelijat arvostivat erityisesti sen mahdollistamaa vapautta. Lisäksi tutkimuksessa selkeinä teemoina esiin nousivat erityisesti ajallisten sekä rahallisten säästöjen tuomat edut. Lisäksi etätyössä suurena hyötynä pidettiin paikkariippumattomuutta, joka mahdollisti työnteon niin toisesta kaupungista kuin myös esimerkiksi ulkomailta. Tutkimuksessa selvisi etätyön hyötyjen olevan niin huomattavia, että korkeakouluopiskelijat haluavat jatkaa etänä työskentelyä myös tulevaisuudessa ollessaan työelämässä. Yleistä oli niin sanotun yhdistelmämallin toivominen, mikä mahdollistaisi etätyön hyödyt, mutta myös minimoisi siinä koettuja haittoja. Tulevaisuudessa organisaatioiden tulisivin tarjota työntekijöilleen myös etätyömahdollisuutta, sillä se nähtiin tärkeänä osana tulevaisuuden työelämää korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Tarjoamalla etätyömahdollisuutta organisaatioilla olisivin siis mahdollisuus houkutella tulevaisuuden asiantuntijoita töihin juuri heille. Etä- ja läsnätyön yhdistämisen on myös eri tutkimuksissa uumoiltu olevan niin sanottu ”uusi normaali” koronaviruspandemian jälkeen. Capgemini Research Institutin (Crummenerl ym. 2020, 5) tutkimuksesta käy ilmi, että työntekijöiden osittaisen etätyön kasvun uskotaan nousevan jopa 70 prosenttia siitä, mitä se oli ennen koronaviruspandemiaa.

Etätyön haasteita korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta olivat erityisesti työn ja vapaaajan rajojen hämärtyminen, yhteisöllisyyden puute työyhteisössä, yksinäisyyden kokeminen, motivaation ylläpitämisen vaikeudet, oppimisen heikentyminen, tiedonsaannin vaikeudet sekä se, että etätyössä ei päässyt nauttimaan työsuhte-eduista. Selkeimpänä teemana nousi esiin juuri yhteisöllisyyteen liittyvät haasteet. Tulokset peilautuvat vahvasti muihin tutkimustuloksiin. Alarodun ym. (2020, 19) mukaan yhteisöllisyyden tarve työpaikoilla korostuu erityisesti nuorten kohdalla.

Osaamisen kehittäminen koettiin mahdolliseksi myös etätyössä. Tutkimuksesta selvisi, että toimivia keinoja osaamisen kehittämiseksi etätyönä suoritetuissa työharjoitteluissa olivat erityisesti sijaistaminen sekä erilaiset projektit, joihin osallistumiseen harjoittelijoille tarjottiin mahdollisuus. Erilaiset verkossa suoritettavat kurssit sekä webinaarit olivat usein

mahdollisia työharjoittelun aikana, mutta niihin osallistuminen ei ollut korkealla tasolla kii-reen ja mielenkiinnon puutteen takia. Tämän vuoksi organisaatioiden tulisikin kehittää keinoja, joilla korkeakouluopiskelijat saataisiin osallistumaan entistä paremmin. Esimerkiksi koulutusajankohtien lisääminen kalenteriin jo etukäteen esimerkiksi perehdytyksen alussa mahdollistaisi sen, että sen ajankohdan päälle ei tulisi muuta ohjelmaa. Lisäksi tulisi poh- tia, voisiko osaamisen kehittämisen keinoista viestiä organisaatioissa vielä enemmän ja laajemmin, jotta osallistuminen olisi todennäköisempää. Korkeakouluopiskelijat eivät vält- tämättä ole tietoisia, mihin webinaareihin, koulutuksiin tai kursseihin heidän toivotaan osallistuvan harjoittelunsa aikana. Tämän vuoksi informointi ja osaamisen kehittämiseen kannustaminen on erityisen tärkeää.

Tiivistetysti tutkimustulos voidaan selittää seuraavasti: Perehdyttäminen oli koettu pääpiir- teittäin toimivaksi myös etänä. Tutkimus osoitti kuitenkin etäperehdyttämisen olevan vielä kaukana siitä, mitä se voisi parhaimmillaan olla. Erityisesti ennen työhöntuloa tapahtuvan informoinnin, vastaanottamisen ja yritykseen perehdyttämisen sekä työsuohdeperehdyttä- misen osa-alueilla koettiin haasteita, jotka synnyttivät negatiivisia tunteita. Itse työhön opastaminen sen sijaan koettiin onnistuneeksi esimerkiksi Microsoft Teamsin tai Skypen välityksellä, mikä mahdollisti kokonaiskuvaa katsoessa työn sujuvan tekemisen myös etänä.

Korkeakouluopiskelijat arvostavat tutkimustulosten perusteella erityisesti etätyöstä saata- vaa vapautta, ajallisia ja rahallisia säästöjä sekä paikkariippumattomuutta. Hyödyt koetaan niin suurina, että jokainen tutkimukseen osallistuneista haluaisi työskennellä etänä osittain myös tulevaisuudessa työelämässä. Etätyön haitat liittyivät selkeästi yhteisöllisyyteen ja sosiaalisuuteen – tai oikeastaan niiden puuttumiseen. Tutkimus antaakin vahvaa osviittaa siitä, että korkeakouluopiskelijat arvostavat työssä hyvin paljon nimenomaan siitä saata- vaa joukkoon kuulumisen ja yhteisöllisyyden tunnetta.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että osaamisen kehittämislle löytyy monia keinoja myös etä- työssä. Korkeakouluopiskelijat olivat harjoitteluidensa aikana kokeneet erityisen hyödylli- siksi sijaistamisen sekä erilaisiin projekteihin osallistumisen. Osaamisen kehittämisen on- nistumisen koettiin useimmissa tapauksissa onnistuneen hyvin myös etänä, vaikkakin tut- kimuksesta kävi ilmi, että sen ajateltiin usein myös olevan niukempaa ja hitaampaa kuin lähityössä.

Kaiken kaikkiaan tutkimus osoittaa etätyön olevan mahdollinen ja varteenotettava tapa myös korkeakouluopiskelijoiden työharjoitteluiden suorittamiselle. Tulevaisuuden työ- elämä nojautuu yhä enemmän teknologian varaan, ja etätyöstä on kovaa vauhtia tulossa

normaali työnteon muoto. Tutkimuksen tarjoamien tulosten avulla organisaatiot saavat tietopohjaa korkeakouluopiskelijoiden kokemuksista perehdyttämisen, etätöiden ja sen hyötyjen ja haasteiden sekä osaamisen kehittämisen onnistumisen näkökulmista. Tämän tietopohjan avulla voidaan tulevaisuudessa suunnitella entistä toimivampia tapoja työharjoitteluiden järjestämiselle, myös etänä.

7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustulokset luovat pohjaa etätöiden jatkotutkimukselle korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta, sillä tutkimus nostaa esiin yksityiskohtaisia kokemuksia perehdyttämisen sekä osaamisen kehittämisen onnistumisesta etätöissä. Lisäksi tutkimus antaa yksityiskohtaista tietoa korkeakouluopiskelijoiden kokemista etätöiden hyödyistä ja haasteista. Tutkimustulokset mahdollistavat etätöiden käytäntöjen kehittämisen kohdistumisen tutkimuksessa havaittuihin epäkohtiin. Tutkimus esimerkiksi osoitti korkeakouluopiskelijoiden kokeneen etänä suoritettujen työharjoitteluiden aikana työyhteisön jääneen etäiseksi. Yhteisöllisyyteen liittyvien haasteiden lisäksi yksinäisyyden kokeminen nousi esiin tutkimustuloksissa. Näillä asioilla voi olla merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvoinnille. Mahdollinen jatkotutkimuksen aihe onkin korkeakouluopiskelijoiden työhyvinvointi etätöinä suorite- tuissa työharjoitteluissa.

Koronaviruspandemia on tehnyt etätöistä enemmän säännön kuin poikkeuksen. Pitkään jatkuneen etätöiden on kuitenkin uumoiltu jäävän suosituksi työnteon muodoksi myös pandemian jälkeen. Tässä tutkimuksessa saatiin tuloksia siitä, että myös korkeakouluopiskelijat haluavat tulevaisuudessa mahdollisuuden etätöiskentelyyn. Etätöiden yleistyminen myös koronaviruspandemian jälkeen velvoittaakin organisaatioita perehtymään etätöiden perehdyttämiseen, etätöiden sujuvuuden ja siinä havaittujen haasteiden minimoimiseen sekä osaamisen kehittämiseen myös etänä. Yksi ajankohtainen sekä mahdollinen oppinäytetyön aihe olisikin toiminnallisen oppinäytetyön laatiminen, jossa luotaisiin esimerkiksi etäperehdyttämisen opas organisaatioille.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset näkökohdat

Virheiden syntymisen välttäminen on tärkeä osa tutkimustoimintaa. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida yksittäisessä tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134.) Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella reliabiliteetin sekä validiteetin avulla. Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 186) mukaan reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että samalle henkilölle tehtävässä tutkimuksessa tulisi tulla sama tulos molemmilla kerroilla, jos se tehdään kaksi kertaa. Vaihtoehtoisesti reliabiliteetti voidaan määritellä niin, että tutkimustulos on reliabiliteetti, jos

kaksi arvioitsijaa ovat tutkimustuloksesta yksimielisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 186.) Validiteetilla voidaan Tuomen ja Sarajärven (2009, 136) mukaan karkeasti tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu nimenomaisesti sitä asiaa, mitä on luvattu.

Tässä opinnäytetyössä reliabiliteettia eli haastatteluista saatujen tulosten toistettavuutta tuki esimerkiksi se, että jokaisella haastateltavalla oli sama teemahaastattelun runko kysymyksineen. Tämä mahdollisti edelleen haastattelujen keskenään vertailun. Haastatteluista jokainen tallennettiin toisiinsa verrattaessa yhtä laadukkain menetelmin. Lisäksi tutkimuksen tekijä noudatti jokaisen haastattelun litteroinnissa tasapuolista tarkkuutta sekä kriteerejä. Validiteetti huomioiden tutkimuksessa panostettiin erityisesti huolelliseen suunnitteluun. Esimerkiksi teemahaastattelussa esitetyt kysymykset luotiin niin, että ne varmasti kattoivat koko tutkimusongelman sekä onnistuivat mittamaan tutkimuksen kannalta oikeita asioita (Heikkilä 2014, 27).

Varsinaisessa haastattelutilanteessa tutkimuksen tekijä painotti ensin haastateltavien anonyymiyden säilymistä eli sitä, että haastateltavien yhdistäminen vastauksiin ei ole mahdollista. Lisäksi tutkimuksen tekijä oikeaoppisesti informoi haastateltaville ennen haastattelujen alkua, että haastattelu tallennetaan tutkimuksen tekijän omaan käyttöön. Näillä keinoilla yritettiin varmistaa mahdollisimman todenmukaisen tiedon saaminen haastatteluiden yhteydessä.

Haastateltujen korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä haluttiin tuoda esiin mahdollisimman läpinäkyvästi. Tämän vuoksi tutkimuksen tekijä hyödynsi teorian tukena runsaasti suoria lainauksia.

Tutkimukseen osallistuneet korkeakouluopiskelijat valittiin tarkoituksenomaisesti niin, että osallistujia oli niin yliopisto – kuin myös ammattikorkeakouluista. Lisäksi haastateltaviksi haluttiin eri alojen opiskelijoita. Tämän avulla tutkimus antaa yleistä tietopohjaa korkeakouluopiskelijoiden kokemuksista, eikä lokeroitu vain tietyn alan opiskelijoiden osalta. Lisäksi kellekään haastateltavista ei ollut aiempaa kokemusta etätyöstä, mikä olisi voinut vaikuttaa tutkimustuloksiin. Neljä haastattelua ei riitä johtopäätösten tai yleistysten tekemiseen. Se kuitenkin tarjoaa mahdollisuuden kokempohjaiseen katsaukseen korkeakouluopiskelijoiden etätyönä suoritettujen työharjoitteluiden käytännöistä sekä onnistumisesta neljässä suomalaisessa organisaatiossa.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) mukaan tieteellistä tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana vain siinä tapauksessa, jos se on suoritettu noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä pätee myös tutkimustulosten luotettavuuteen.

(TENK 2012, 6.) Tässä tutkimuksessa hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdat on huomioitu laajasti. Tutkimuksen tekijä on koko opinnäytetyöprosessin ajan huolehtinut esimerkiksi rehellisyydestä sekä yleisestä huolellisuudesta ja tarkkuudesta. Tutkimuksessa on sovellettu tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia eettisiä tiedonhankinta-, tutkimus sekä arviointimenetelmiä. Myös lähdeviittaukset on tehty erityistä huolellisuutta noudattaen asianmukaisella tavalla. (TENK 2012, 6.)

Tutkimuksen eettisyys on myös rinnastettavissa sen laadukkuuteen. Tutkimuksen tekijä onkin tässä opinnäytetyössä ottanut huomioon erityisesti Tuomen ja Sarajärven (2009, 127) mainitsevat asiat, kuten laadukkaan opinnäytetyösuunnitelman, tutkimukselle sopivan tutkimustavan valinnan sekä hyvän raportoinnin.

Hirsjärven ja Hurmeen (2015, 20) mukaan tutkimuksissa, jotka kohdistuvat ihmisiin oleellinen eettinen periaate on informointiin perustuva suostumus. Tässä opinnäytetyössä tämä periaate on huomioitu, ja tutkimuksen tekijä on saanut tutkittavilta henkilöiltä suostumuksen perustuen asianmukaiseen informaatioon. Lisäksi tutkimuksen tekijä on huolehtinut tutkimusaineiston asianmukaisesti purkamisesta, tässä tapauksessa litteroinnista. Litterointi on toteutettu tutkimuksen tekijän toimesta luottamuksellisesti sekä uskollisesti sillä tavoin, että litteroitu aineisto todellakin vastaa haastateltavien kertomaa. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 20.)

7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Noin neljä kuukautta kestänyt opinnäytetyöprosessi alkoi tammikuussa 2021, jolloin tutkimusaihe valittiin ja siihen tehtiin tarvittavat rajaukset. Varsinainen opinnäytetyön tekeminen alkoi viitekehyksen eli teoriaosuuden kirjoittamisella. Kun teoriaosuus oli saatu hyvään vaiheeseen, vuorossa oli mahdollisten haastateltavien kontaktointi sekä teemahaastattelurungon laatiminen kysymyksineen. Haastattelut suoritettiin maaliskuussa, jonka jälkeen ne litteroitiin tekstimuotoon. Tämän jälkeen siirryttiin itse aineiston analyysivaiheeseen. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö valmistui huhtikuun puolivälissä.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessia voidaan pitää onnistuneena. Hyvin tavoitteellinen ja melko tiukkakin 4 kuukauden aikataulu osoittautui kaikin puolin toimivaksi. Kaikille opinnäytetyön osa-alueille oli opinnäytetyösuunnitelmassa varattu tarpeeksi aikaa, mikä mahdollisti sujuvan etenemisen prosessin aikana tarjoten riittävän ajan myös mahdollisten korjausten tekemiselle.

Teemahaastattelut etenivät jokaisen haastateltavan kanssa sulavasti, ja tutkimuksen tekijän ja haastateltavien välille syntyi syvällistä keskustelua, joka mahdollisti laajan ja mielenkiintoisen analysoitavan aineiston. Teemahaastattelurunkoa sekä kysymyksiä voidaan pitää onnistuneina, sillä teemojen välillä oli luontevaa edetä yhdestä toiseen, ja laadituilla kysymyksillä saatiin aikaan vastaukset kaikkiin kolmeen alaongelmaan. Haastateltavia ollessa 4 voidaan sanoa tutkimuksen tarjoavan ainoastaan kokemuksiin pohjautuvan katsouksen suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden etätyönä suoritetuista työharjoittelusta. Haastateltavien korkeakouluopiskelijoiden määrän laajentaminen tutkimuksessa olisi luultavasti lisännyt tutkimuksen perusteellisuutta, mutta toisaalta sillä ei olisi ollut vaikutusta jo saatuihin tutkimustuloksiin. Useampien haastatteluiden pitäminen olisi voinut tarjota enemmän tukea ja näkökulmia jo saatuihin tutkimustuloksiin, mutta ilman edellä mainitun toteuttamista käytännössä sekä jo neljän haastattelun perusteella näkyvässä olevan saturaation perusteella tämä väite jää ainoastaan pohdinnan tasolle.

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet valittiin mielessä pitäen niiden ajankohtaisuus, monipuolisuus sekä korkealaatuisuus. Lähteinä toimivat niin fyysisten kuin myös e-kirjojen lisäksi erityisesti tutkimukset, raportit sekä erilaiset aikakauslehdet ja artikkelit. Lisäksi käytettiin runsaasti kansainvälisiä lähteitä. Opinnäytetyön viitekehyksessä suuressa osassa olivat erityisesti koronaviruspandemian aikaisen työnteon pohjalta tehdyt tutkimukset sekä raportit. Nämä todettiin erityisen sopiviksi opinnäytetyön aiheen kannalta, sillä aihe on suoraan liitettävissä koronaviruspandemian aiheuttamaan etätyöilmiöön, jonka seurauksena myös korkeakouluopiskelijoiden työharjoittelut järjestettiin usein etänä. Lisäksi erityisesti perehdyttämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvän teorian tärkeänä lähteenä toimi Viitalan kirja Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit (2021). Tämä kirja todettiin erityisen kattavaksi ja siitä saatiin paljon hyödyllistä sekä ennen kaikkea ajankohtaista tietoa tämän opinnäytetyön viitekehykseen.

Haasteellisinta opinnäytetyöprosessissa oli melko laajan aihealueen rajaaminen niin, että siitä saatiin eheä ja kattava kokonaisuus. Lisäksi oman haasteensa opinnäytetyöprosessiin toi uuden tiedon soveltaminen tutkimukseen melko nopealla aikataululla. Eniten resursseja vievä opinnäytetyön osa-alue taas oli aineiston purkaminen ja sen analysointi. Neljän noin 45 minuutin kestoisen haastattelun litterointiin kului runsaasti aikaa, ja se oli myös ajoittain raskasta, sillä jokainen sana pyrittiin litteroimaan juuri sillä tavalla, kun se haastattelussa sanottiin.

Tutkimuksen tekijän henkilökohtainen kasvu ja oppiminen opinnäytetyöprosessin aikana on ollut merkittävää. Opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan opetti niin laajojen koko-

naisuuksien hahmottamista, kärsivällisyyttä kuin myös antoi ennen kaikkea valmiudet teellisen tutkimuksen tekoon. Erityisen opettavaista tutkimuksen tekijän henkilökohtaisesta näkökulmasta oli teemahaastatteluiden toteuttaminen sekä siitä edelleen itse analyysi sekä synteesivaiheeseen siirtyminen. Teemahaastatteluiden toteuttaminen onnistui hyvin alkujännityksestä huolimatta, joskin tyypilliset aloittelijan virheet kuten puhumisen paljous näkyivät haastatteluhetkellä. Erityisen palkitsevaa oli kuitenkin huomata, että jokainen haastattelu sujui edeltäjäänsä paremmin ja havaittuihin ”virheisiin” pystyttiin kiinnittämään huomiota ajoissa, jolloin haastattelijan suoritus parani haastatteluiden edetessä.

Tutkimuksen tekijän oman oppimisen sekä ammatillisen kehittymisen lisäksi mieltä lämmitti se, että tutkimustulokset vastasivat sille asetettuja tavoitteita. Tutkimustulosten avulla organisaatiot saivat katsauksen etätööhön korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta, jonka avulla he saivat käsityksen siitä, mitä perehdyttämisen menetelmiä tulisi hyödyntää tai mitä sen osa-alueita kehittää, miten osaamisen kehittäminen on parhaiten onnistunut etäharjoittelun aikana sekä mitkä asiat on koettu etätöön hyötyinä sekä haasteina. Tämä auttaa organisaatioita kehittämään etätöönä suoritettavien työharjoitteluiden käytäntöjä eteenpäin. Korkeakouluopiskelijoille tutkimus tarjosi mielenkiintoista tietopohjaa etänä suoritetuista työharjoittelusta, jotka luultavasti tulevat olemaan osa yhä useampien opiskelijoiden tutkintoa myös koronaviruspandemian jälkeen.

Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Luettu: 22.2.2021.

Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., Riso, S. & Sandor, E. 2020. Living, working and COVID-19. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound. Luxembourg. Luettavissa: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf. Luettu: 15.2.2021.

Akavan erityisalajat s.a. Palkaton vai palkallinen työharjoittelu? Luettavissa: https://www.akavanerityisalajat.fi/nain_vaikutamme/opiskelija_jasenena/tyoharjoittelut/palkaton_vai_palkallinen_tyoharjoittelu. Luettu: 16.2.2021.

Alarotu, A., Malmivaara, H., Stenbäck, A., Savaspuro, M. & Axelsson, S. 2020. Vuosi nolla. 7 oppia työn tulevaisuudesta. Microsoft, YIT & Miltoon. Luettavissa: <https://news.microsoft.com/wp-content/uploads/prod/sites/442/2020/09/7-oppia-tyon-tulevaisuudesta.pdf>. Luettu: 26.2.2021.

Blomqvist, K., Sivunen, A., Vartiainen, M., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & van Zoonen, W. 2020. Etätö Suomessa koronaviruspandemian aikana. Pitkittäistutkimuksen tuloksia. FutuRemote-tutkiskuskonsortio & CoCoDigi-tutkimusryhmä. Luettavissa: <https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/12/etacc88tyocc88-suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>. Luettu: 24.2.2021.

Cambridge Dictionary s.a. Internship. Luettavissa: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/internship>. Luettu: 30.1.2021.

Choudhury, P. 2020. Our Work-from-Anywhere Future. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2020/11/our-work-from-anywhere-future>. Luettu: 19.1.2021.

Crummenerl, C., Paolini, S., Perronet, C., Lamothe, I., Ravindranath, S., Schastok, I., Buvat, J., Manchanda, N., Aggarwal, G. & Chakraborty, A. 2020. The Future of work: From remote to hybrid. Capgemini Research Institute. Luettavissa: <https://www.capgemini.com/en/wp-content/uploads/sites/27/2020/12/Report-The-Future-of-Work.pdf>. Luettu: 2.3.2021.

Eklund, A. 2018a. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Impact. Helsinki.

Eklund, A. s.a.b. Myös etäperehdytys onnistuu, kun perusasiat ovat kunnossa – Esimerkkitapaus osoittaa sudenkuopat. Brik. Luettavissa: <https://www.brik.fi/myos-etaperehdytys-onnistuu/>. Luettu: 20.2.2021.

Erkkilä, M. & Mäntyniemi, M. 2020. Digiloikasta vauhtia uuteen kasvuun ja hyvinvointiin. Digitaaliset keinot koronaviruskriisin jälkihoidossa- työryhmän loppuraportti. Liikenne- ja viestintäministeriö. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162459/LVM_2020_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 18.2.2021.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound 2020. Living, working and COVID-19. First findings- April 2020. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound. Luettavissa: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf. Luettu: 13.2.2021.

Forbes 2019. Five Key Actions Companies Can Take To Make Internships More Efficient. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/10/17/five-key-actions-companies-can-take-to-make-internships-more-efficient/?sh=6554e34572f5>. Luettu: 12.2.2021.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020. Intranet. Työharjoittelu. Luettu: 26.2.2021.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6495-1>. Luettu: 11.4.2021.

Helsingin Yliopisto s.a. Hae harjoittelupaikkaa. Luettavissa: <https://studies.helsinki.fi/ohjeet/artikkeli/hae-harjoittelupaikkaa>. Luettu: 23.2.2021.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524958868>. Luettu: 23.2.2021.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari. Helsinki. Luettavissa: [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja). Luettu: 19.2.2021.

Koulutus.fi 2019. Mitä on osaamisen kehittäminen? Luettavissa: <https://www.koulutus.fi/oppaat/mita-on-osaamisen-kehittaminen-15630>. Luettu: 26.2.2021.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma Pro. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATEGDDC#kohta:ESIMIES\(\(20\)OSAAMISEN\(\(20\)KEHITT\(\(c4\)J\(\(c4\)N\(\(c4\)\)\(\(20\)/piste:b1](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATEGDDC#kohta:ESIMIES((20)OSAAMISEN((20)KEHITT((c4)J((c4)N((c4))((20)/piste:b1). Luettu: 17.2.2021.

Laine, M., Meriläinen, R., Näätsaari, M. & Sarkio, J. 2018. eOppiva – päivittää virkamiehen osaamisen. Suomidigi. Luettavissa: <https://www.suomidigi.fi/blogit/eoppiva-paivittaa-virkamiehen-osaamisen>. Luettu: 18.2.2021.

Narkiniemi, P. 21.4.2020. Uuden työn aloittaminen ja perehdyttäminen etänä. Oikotie blogit. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/uuden-tyon-aloittaminen-ja-perehdyttaminen-etana>. Luettu: 26.2.2021.

Pantsu, P. 2020. Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana-heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. YLE Uutiset. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>. Luettu: 19.1.2021.

Peek, S. 2020. Communication Technology and Inclusion Will Shape the Future of Remote Work. Business News Daily. Luettavissa: <https://www.businessnewsdaily.com/8156-future-of-remote-work.html>. Luettu: 18.2.2021.

Raine, V. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.elibrary.com/reader/9789524515160>. Luettu: 2.2.2021.

Rauramo, P. 2017. Etätöissä turvallisesti. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti. Luettu: 21.2.2021.

Rytkönen, A. 2020. Uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii etänä kärsivällisyyttä ja aikaa – 5 vinkkiä työn aloitukseen. YLE Uutiset. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11340459>. Luettu: 5.3.2021.

Suomen Ekonomit 2020. Osaamisen kehittämisellä syvennetään ammattitaitoa. Luettavissa: <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/osaamisen-kehittaminen/#10a9c7ee>. Luettu: 12.2.2021.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf. Luettu: 10.2.2021.

Tilastokeskus s.a.a. Käsitteet. Korkeakoulututkinto. Luettavissa: <http://tilastokeskus.fi/meta/kas/korkeakoulututk.html>. Luettu: 6.2.2021.

Tilastokeskus s.a.b. Käsitteet. Etätyö. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/eta-tyo.html>. Luettu: 30.1.2021.

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. Helsinki. Luettavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu: 8.3.2021.

Työterveyslaitos s.a. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo-ai-ka/joustava-tyo-ai-ka/>. Luettu: 19.1.2021.

Valtiovarainministeriö s.a. Osaamisen kehittäminen. Luettavissa: <https://vm.fi/valtionantajana/henkilostojohtamisen-tuki/osaamisen-kehittaminen>. Luettu: 23.2.2021.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513781071>. Luettu: 28.1.2021.

Vilkman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:1\(\(20\)Et\(\(e4\)johtaminen\(\(20\)-\(\(20\)mit\(\(e4\)\(\(20\)se\(\(20\)on?\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:1((20)Et((e4)johtaminen((20)-((20)mit((e4)((20)se((20)on?((20)/piste:b0). Luettu: 9.2.2021.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

	Taustatiedot	Työnkuva, aika kyseisessä roolissa, työaika, aikaisempi kokemus etätyöstä. Työskentelitkö yksin vai tiimissä? Oletko aikaisemmin työskennellyt vastaavanlaisessa tehtävässä? Työskentelitkö kokonaan vai osittain etänä?
A. Perehdyttäminen	Perehdytysprosessin kuvaus	A1: Kertoisitko omin sanoin perehdytysprosessistasi?
	Perehdytyksen onnistuminen	A2: Miten arvioisit itse perehdytyksesi onnistuneen?
B. Etätyö	Etätyön käytännöt	B1: Koetko, että sinulla oli tarvittavat edellytykset etätyön tekemiseksi? B2: Koetko saaneesi selkeät ohjeet etätyön käytännöistä organisaatiossasi työn teon tueksi?
	Etätyön hyödyt ja haasteet	B3: Koetko etätyön antaneen sinulle joitakin hyötyjä? B4: Entä haasteita?
C. Osaamisen kehittäminen	Osaamisen kehittämisen keinot	C1: Kertoisitko omin sanoin, miten osaamisen kehittäminen mahdollistettiin organisaatiossasi?
	Osaamisen kehittämisen onnistuminen	C2: Miten arvioisit oman osaamisesi kehittymisen onnistuneen etäharjoittelun aikana?