

Työharjoittelun suorittaminen etätyönä

Katri Yrjölä

Tekijä Katri Yrjölä	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työharjoittelun suorittaminen etätyönä	Sivu- ja liitesivumäärä 36+ 6
<p>Opinnäytetyön nimi on Työharjoittelun suorittaminen etätyönä. Työn tarkoituksena on tutkia, millaista opintoihin kuuluvan työharjoittelun suorittaminen etänä on ollut viime kevään ja kesän poikkeustilanteen aikana. Yliopisto- ja korkeakouluopiskelijat perinteisesti suorittavat työharjoittelunsa enimmäkseen kesäaikaan, eli tänä vuonna suuri osa työharjoitteluista on voitu suorittaa etänä. Opinnäytetyö kirjoitettiin aikavälillä syyskuu 2020-marraskuu 2020.</p> <p>Työn päätutkimuskysymys oli se, millaisia haasteita etätyöharjoittelussa esiintyy ja millaisia ratkaisuehdotuksia näihin haasteisiin oli saatavilla. Kolmessa alakysymyksessä pohdittiin perehdyttämistä etätyössä, verkostoitumista ja sen tärkeyttä sekä viestinnällistä näkökulmaa etätyössä.</p> <p>Kyselyiden ja haastatteluiden perusteella nostettiin esiin yleisimpiä haasteita, jotka esiintyivät työharjoittelussa, ja etsittiin ratkaisuehdotuksia näihin haasteisiin.</p> <p>Tutkimuksen pääaineistona käytettiin kyselylomaketta, johon vastasivat Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun opiskelijat, jotka olivat suorittaneet työharjoittelunsa ainakin osittain etänä vuonna 2020 tai suorittavat sitä parhaillaan.</p> <p>Suurimmat haasteet, jotka etätyöharjoittelu toi mukanaan, olivat verkostoitumisen ja sosiaalisten suhteiden vähyys. Perehdytys koettiin onnistuneeksi etätyöstä huolimatta ja viestinnällisiä vaikeuksia oli vähän.</p>	
Asiasanat työharjoittelu, etätyö, viestintä, verkostoituminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimusongelma.....	2
1.2	Työn luonne ja rakenne.....	2
2	Työharjoittelu Maahanmuuttovirastossa	4
3	Etätyö – haasteet ja mahdollisuudet	6
3.1	Työharjoittelu Valtionhallinnon alalla	6
3.2	Maahanmuuttoviraston koulutuspalveluiden suorittama kysely	7
3.3	Etätyö Suomessa ja maailmalla	9
3.4	Työyhteisöviestintä	14
3.5	Assistentin etätyö.....	15
4	Tutkimusmenetelmät.....	17
4.1	Valtionhallinnon työharjoittelijoiden kysely.....	17
4.2	Haastattelututkimus	18
5	Tulokset	19
5.1	Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelu	19
5.2	Valtionhallinnon työharjoittelijoiden kysely.....	20
5.2.1	Työharjoittelija 1	20
5.2.2	Työharjoittelija 2.....	21
5.2.3	Työharjoittelija 3.....	22
5.2.4	Työharjoittelija 4.....	23
5.2.5	Työharjoittelija 5.....	23
5.2.6	Työharjoittelija 6.....	24
6	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	26
6.1	Millaista on työharjoittelijan perehdytys etänä?	27
6.2	Millaisia viestinnällisiä vaikeuksia etätyö luo?	28
6.3	Miten verkostoitua etätyössä?.....	28
7	Arviointi	29
7.1	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	29
7.2	Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen.....	30
	Lähteet	32
	Liitteet.....	34
	Liite 1. Maahanmuuttoviraston koulutuspalveluiden kysely.....	34
	Liite 2. Haastattelu Haaga-Helian opiskelijoille	37
	Liite 3. Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelu	39

1 Johdanto

Suomi siirtyi etätöihin hallituksen ja THL:n suosituksella maaliskuussa 2020. Etätösuositus kesti heinäkuun loppuun saakka, mutta elokuussa palattiin etätösuositukseen alueilla, joilla koronavirustartuntojen määrät olivat kasvussa. Huhtikuussa 2020 yli miljoona suomalaista, eli noin kolmannes työvoimasta, työskenteli etänä. Yhä nyt marraskuussa 2020 etätösuositus on yhä voimassa, mikä tarkoittaa sitä, että etätö on tullut tutuksi suurelle osalle suomalaisista yli puolen vuoden ajan.

Tutkimusaihe on hyvin ajankohtainen, ja uskon, että tutkimuksestani on hyötyä myös tulevaisuudessa, sillä etätösuositus on vielä voimassa ja silloinkin kun poikkeustilanne on ohitse, työnteko on varmasti muuttunut pysyvästi. Ennen etätösuositusta on ollut yleistä työpaikoilla, että etätöpäivien määrää on rajoitettu erinäisistä syistä, kuten perustelemalla että työ on tuottoisempaa työpaikalla tai että etätöön tarvittavat välineet ja verkkoyhteydet eivät anna periksi pysyvää etätöskentelyä. Nyt kun työpaikoilla on ollut pakko siirtyä etätöön työtehtävien antaessa periksi, ovat yritykset varmasti päässeet kehittämään myös etätökäytäntöjään.

Aihe valikoitui sillä perusteella, että olen itse suorittanut touko-lokakuu välisenä aikana oman opintoihini kuuluvan työharjoittelun Maahanmuuttovirastossa. Opiskelen Haaga-Helian Ammattikorkeakoulussa johdon assistenttityö ja kielet -koulutusohjelmassa ja työharjoitteluni suoritin Maahanmuuttoviraston ylijohtajan assistenttina. Tämä on ensimmäinen työpaikkani, jossa olen työskennellyt etänä ja olen huomannut paljon sekä hyviä että huonoja puolia etätöskentelystä.

Omaan alaani eli assistentin työhön toivon tästä tutkimuksesta olevan hyötyä, sillä yhä enemmän työtä tehdään vain tietokoneella ja myös perinteinen assistenttityö on selvästi siirtymässä yhä enemmän digitaaliseksi ja assistentin rooli on muuttumassa. Itse olen etätönnön innokas kannattaja ja toivon, että tulevaisuudessa olisi mahdollista valita työpaikka ei sijainnin, vaan työtehtävien perusteella, mikä antaisi uudenlaista vapautta työelämään.

Kaikki työhön haastateltavat ja kyselyihin vastanneet opiskelijat ovat suorittaneet tai suorittavat parhaillaan työharjoittelunsa valtionhallinnon alalla, ja lukuun ottamatta Maahanmuuttoviraston koulutuspalveluiden suorittamaa kyselyä, kaikki vastanneet opiskelevat Haaga-Helian Ammattikorkeakoulussa johdon assistenttityö ja kielet -koulutusohjelmassa, eli harjoittelut suoritettiin eri virastoissa ja ministeriöissä Suomessa. Työn luotettavuuden kannalta oli tärkeää rajata kohderyhmä, jotta tulokset hyödyttäisivät erityisesti valtionhal-

linon työharjoittelijoita ja työnantajia. Haaga-Heliassa valtio on yksi suurimmista työharjoittelupaikkojen tarjoajista opiskelijoille. Valtionhallinnon alalla työskentelevät assistentit käyttävät suurimmaksi osaksi samoja järjestelmiä ja perustyötehtävät ovat hyvin samantaisia. Oli myös mielenkiintoista huomata miten etätyöhön siirtyminen onnistui valtiolla, joka mielletään usein hieman vanhanaikaiseksi ja jäykäksi, eikä siellä etätyön tekeminen ole samanlainen normi kuin esimerkiksi monissa IT-alan yrityksissä.

1.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisena työharjoittelijat ovat kokeneet harjoittelun etänä, mitä haasteita harjoittelussa on tullut ilmi ja millä tavalla näitä haasteita voisi ratkoa tulevaisuudessa ja kehittää etätyöskentelytapoja entistä paremmiksi. Koska työharjoittelu tapahtuu usein alalla, jota vasta opiskellaan, on yleistä, että työharjoittelija ei vielä työnsä alussa tunne toimintatapoja ja hän tarvitsee kattavan perehdytyksen työtehtäviinsä. Yksi suurimmista haasteista etänä työskentelyssä on varmasti uuden työntekijän perehdyttäminen; Skypea tai sähköpostin kautta työtehtäviin perehdytys voi olla hidasta ja hankalaa sekä työharjoittelijalle että perehdyttäjälle.

Etänä suoritettavassa työharjoittelussa ei harjoittelija myöskään kykene verkostoitumaan samalla tavalla kuin normaalioloissa, ja verkostoituminen on usein varsinkin työharjoittelussa hyvin tärkeää, sillä monelle työharjoittelu on ponnahdusala oman alan työpaikkaan.

Työn päätutkimuskysymys oli se, millaisia haasteita etätyöharjoittelussa esiintyy ja millaisia ratkaisuehdotuksia näihin haasteisiin oli saatavilla.

Alakysymyksiä oli kolme:

- Millaista on työharjoittelijan perehdytys etänä?
- Millaisia viestinnällisiä vaikeuksia etätyö luo?
- Miten verkostoitua etätyössä?

1.2 Työn luonne ja rakenne

Työ toteutettiin tutkimustyyppisenä opinnäytetyönä, käyttäen sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Tutkimusaineistona oli opinnäytetyön tekijän laatima kysely Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille ja Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelu.

Työn toisessa luvussa esitellään opinnäytetyön tekijän oma työharjoittelukokemus Maahanmuuttovirastossa. Oma työharjoittelukokemus tuo lisää taustaa haastatteluihin ja tukee myös haastattelussa ja kyselyissä esiin nousseita asioita. Opinnäytetyö sai alkunsa

siitä näkökulmasta, mitä haasteita tai ongelmia opinnäytetyön tekijä itse kohtasi etätyöharjoittelussa ja halusta selvittää, olivatko tekijän kokemukset verrattavissa muiden harjoittelijoiden kokemuksiin.

Kolmannessa luvussa käydään läpi etätyön teoriaa, miten etätyö määritellään ja mitä hyviä ja huonoja puolia etätyössä voi esiintyä. Luvussa käydään läpi myös työyhteisöviestintää ja pohditaan viestinnän tärkeyttä etätyössä. Kolmannessa luvussa käydään läpi assistentin työtä etätyön näkökulmasta, käyttäen lähteenä opinnäytetyötä, jossa on haastateltu viisi eri puolustusministeriön assistenttia.

Neljännessä luvussa edetään esittelemään tutkimusmenetelmät sekä tässä tutkimuksessa käytetyt menetelmätavat ja tutkimusaineisto.

Viides luku esittelee tutkimustulokset työharjoittelijoiden kyselystä, sekä Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelusta. Opinnäytetyön tekijän lähettämään kyselyyn vastaukset on eritelty nimikkeillä työharjoittelija 1 - työharjoittelija 6.

Kuudennessa luvussa käsitellään työn tutkimuksesta ilmenneet johtopäätökset ja esitellään kehittämisehdotukset, jotka on johdettu esiin tulleista ongelmista. Seitsemännessä luvussa arvioidaan työn luotettavuutta, reflektoidaan omaa oppimista ja kerrotaan opinnäytetyöprosessista.

2 Työharjoittelu Maahanmuuttovirastossa

Aloitin työharjoittelun Maahanmuuttovirastossa toukokuussa 2020. Haastattelussa onnistuin käydä vielä paikan päällä, vaikka silloin koronavirustilanne oli jo alkanut ja vaikka olin asiasta huolissani, minulle vakuutettiin, että koronatilanne ei estäisi minua aloittamasta työharjoittelua.

Työskentelin ylijohtajan assistentin työparina, mutta suora esimieheni oli apulaispäällikkö. Organisaatiossa kuuluin mahdollistajapalveluihin, tarkemmin sanottuna johdon tukeen.

Perehdyttämisessä oli otettu tilanne huomioon, ja uudet harjoittelijat mm. saapuivat ensimmäisenä päivänä toimistolle porrastetusti, jotta henkilökortit ja henkilökuvat saatiin otettua turvallisesti. Perehtymispäivänä paikalla oli 10 harjoittelijaa ja kaksi koulutuspalveluiden edustajaa. Kävimme läpi mm. tietosuoja-asioita, virkamiehen velvollisuuksia, laitteistojen toimintaa (uudet laitteet tuli käynnistää viraston verkossa ensimmäisen kerran) ja meitä kierrätettiin virastotalossa. Apulaispäällikkö ja ylijohtaja esittäytyivät Skypen välityksellä, ja puolen päivän jälkeen jokaisen harjoittelijan perehdyttäjä tuli lounaalle harjoittelijan kanssa ja kävimme myös hänen kanssaan hieman tutustumassa tiloihin.

Ensimmäisen viikon aikana olimme perehdyttäjäni kanssa toimistolla, jolloin seurasin hänen työtehtäviään ja opettelimme muutamia asioita, joita olisi hankala opetella etänä. Ensimmäiset muutamat viikot kuluivat suurimmaksi osaksi koulutuksia suorittaessa. Valtionhallinnossa työskentelevälle oli monia koulutuksia, kuten tietoturva- ja tietosuoja-asiat, jotka tuli käydä mahdollisimman nopeasti.

Valtionhallinnossa noudatettiin etätösuositusta toukokuusta elokuuhun, jolloin toimistolla sai käydä esimiehen luvalla. Harjoitteluni aikana kävin aluksi noin kerran viikossa toimistolla mutta muutaman viimeisen kuukauden aikana toimistolla käynti väheni entisestään.

Maahanmuuttovirastossa työskentelin ensimmäistä kertaa etänä, ja se vaati hieman tottumista. Virastolta sain käyttöni kannettavan tietokoneen, kuulokkeet, näppäimistön, näyttön, hiiren ja työpuhelimien sekä laturin. Yksi asia mikä vaikeutti hieman etätöskentelyä, oli se, että turvallisuussyistä en saanut käyttää mitään omia laitteitani, kuten omia kuulokkeita tai omaa näyttöä työskennellessäni.

Etätöyssä kommunikoimme lähinnä Skypellä ja harjoitteluni aikana myös kaikki kokoukset pidettiin Skypen välityksellä. Mielestäni esimerkiksi johtoryhmän kokoukset sujuvat paremmin Skypen välityksellä, sillä jokainen osallistuja saa puhua keskeyttämättä, (mikäli joku

puhuu päälle molempien äänet katoavat) ja on helppo keskustelupalstan avulla tarkistaa puheenvuorot ja kuka on poistunut kesken.

Lähintä esimiestäni näin harjoitteluni aikana kaksi kertaa, mutta en kokenut, että se olisi haitannut työtäni. Hän oli aina tavoitettavissa Skypen tai sähköpostin välityksellä, ja hän myös kyseli tunnelmiani säännöllisesti.

Etätyössä yksi ikävistä puolista oli se, että en päässyt tutustumaan juuri lainkaan muihin viraston työntekijöihin kuin työpariini. Tuntui omituiselta keskustella ihmisten kanssa Skypessä, kun ei edes tiennyt miltä tämä ihminen näyttää. Virastossa ei ollut käytössä kuvia mm. Skypessä mutta Intranetistä kuvat löytyivät. Myöskään Skype-kokouksien aikana ei käytetty videota, sillä se olisi hidastanut yhteyksiä merkittävästi. Tämä vaikutti myös siihen, että minulla kesti kauan oppia se, kuka virastossa vastasi mistäkin tulosalueesta, kun en voinut yhdistää nimeä kasvoihin.

Harjoitteluni loppupuolella työparini loi yksityisen WhatsApp-ryhmän, johon hän kutsui lähinnä viestinnän työntekijöitä, joiden kanssa assistentti yleensä tekee eniten yhteistyötä. Ryhmän tarkoituksena oli koordinoida, milloin kukakin olisi tulossa toimistolle niin että tulimme samoina päivinä nähdäksemme toisiamme. Tämä oli mielestäni hieno idea siihen, että tutustuin hieman muihinkin työntekijöihin virastossa. Tämä ei olisi toiminut kesällä, kun esimiehen luvalla sai vain tulla toimistolle, mutta elokuun jälkeen virastolla käyntiä ei rajoitettu, vaikka etätyösuositus oli yhä voimassa.

Muuten nautin etätyöskentelystä ja minulla oli hyvät tilat ja välineet työskennellä kotona tai vaikka mökillä. Omat työtehtäväni pystyin hyvin suorittamaan etänä, eikä minulla oikeastaan ollutkaan tarvetta käydä toimistolla kuin muutaman kerran kuukaudessa. Tämä havainto oli rohkaiseva, sillä oma mielikuvani assistentin työstä on nyt myös muuttunut; assistentti voi hoitaa työnsä tehokkaasti ja sujuvasti myös etänä.

Etätyöstä sainkin idean opinnäytetyöhöni, ja vaikka Maahanmuuttovirasto ei ole toimeksiantajani, saan käyttööni viraston teettämän tutkimuksen ja haastatella työpariani opinnäytetyötäni varten. Minulle tarjottiin myös mahdollisuus kirjoittaa opinnäytetyötäni työaikana silloin kun työtehtäviä oli vähän.

3 Etätyö – haasteet ja mahdollisuudet

Nyt kun etätyö on kokenut viimeisen puolen vuoden aikana suuren mullistuksen ja se on lähtenyt kasvuun, on tässä opinnäytetyössä käytetty lähteinä mahdollisimman ajankohtaisia teoksia ja artikkeleita, joissa kerrotaan mitä etätyöllä tarkoitetaan, mitkä ovat sen haasteita ja etuja sekä työntekijälle että työnantajalle ja kuinka yleistä etätyön teko on ollut ennen ja jälkeen pandemiatilanteen sekä Suomessa että muualla maailmassa.

Tämän lisäksi tarkastellaan viestinnällistä näkökulmaa, varsinkin työyhteisöviestintää. Millä eri tavoilla etätyössä viestitään, ja mitkä ovat viestinnän haasteita etätyöskentelyssä?

Viestinnän tietoperustan lähteenä käytetään mm. Harvardin vuonna 2016 julkaisemaa teosta *Virtual collaboration: work from anywhere, overcommunicate, avoid isolation.*, sekä suomalaista kirjaa nimeltä *Areena*, yritysviestinnän käsikirja. (Kortetjärvi-Nurmi & Haapala 2016).

Tietoperustassa tarkastellaan myös assistentin näkökulmaa etätyöhön ennen pandemiatilannetta käyttäen lähteenä opinnäytetyötä, jossa tutkittiin assistenttien etätyötä.

3.1 Työharjoittelu Valtionhallinnon alalla

Opiskelu työpaikalla on keskeinen osa oman ammattitaidon oppimista, varmistamista ja kehittämistä. Ammatillisessa oppilaitoksessa ja ammattikorkeakoulussa työharjoittelu on osa tutkintoa, ja myös moniin yliopistotutkintoihin voi kuulua osana työharjoittelu. Työharjoittelun aikana opiskelijalla on useimmiten oikeus samoihin etuuksiin kuin opiskellessa, joskin työharjoittelun ollessa palkallinen, se voi vähentää oikeutta etuuksiin. (Opintopolku.)

Harjoittelu on aina tavoitteellista ja siihen sisältyy opiskelijan tekemä itsearviointi. Harjoittelu onnistuu, kun opiskelija osaa arvioida luotettavasti ammattitaitonsa vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Haaga-Helian Ammattikorkeakoulussa työharjoittelu on 30 opintopistettä, ja sen voi suorittaa joko kotimaassa tai ulkomailla. (MyNet 2018.)

Valtiovarainministeriön mukaan tänä vuonna valtio työllisti noin 900–100 työharjoittelijaa yliopistosta sekä 200–300 harjoittelijaa ammattikorkeakouluista. Kesätyöpaikkoja valtiolla oli noin 300–400, eli enemmistö työntekijöistä oli harjoittelijoita. Pandemiatilanteesta huolimatta lähes kaikki ennalta sovitut työharjoittelut pystyttiin toteuttamaan. (Valtiovarainministeriö 2020.)

Ennen pandemiatilannetta valtionhallinnon alalla järjestettiin perinteisesti työharjoittelijoiden perehtymispäivä Helsingin yliopistolla, mikä ei tänä vuonna ollut mahdollista. Valtionhallinnon työharjoittelijoille myös järjestettiin tutustumiskäyntejä eri ministeriöihin ja virastoihin. Poikkeustilan aikana kesällä 2020 Valtiovarainministeriö tuotti perehdytyskokonaisuuden ja oppimisalustan nimeltä ”Tervetuloa Valtionhallintoon”. Alusta toimi sijaisena aiemmin Helsingin yliopistolla järjestettävälle perehtymispäivälle, johon voivat osallistua kaikki valtiolla työharjoittelussa olevat. Alusta oli perustettu tukemaan valtionhallinnon työharjoittelijoita, ja alustalla oli mm. mahdollisuus tutustua muihin työharjoittelijoihin, sekä ilmoittautua Skype-luennoille. Luennot olivat esittelyitä valtionhallinnon eri virastoista ja ministeriöistä ja työmahdollisuuksista näissä paikoissa. Alustalla toteutettiin kaksi kyselyä työharjoittelijoille, yksi kesäkuun alussa ja toinen elokuun lopussa. HowSpace-alustalle ilmoittautui 640 työharjoittelijaa, joista 40 ei koskaan ollut aktiivisia alustalla. Kyselyyn vastasi kesän lopussa 108 työharjoittelijaa.

Valtiovarainministeriön toteuttaman kyselyn mukaan harjoittelut toteutettiin valtiolla enimmäkseen etätöyönä, vaikkakin 30 % kyselyyn vastaajista oli myös työskennellyt täysiaikaisesti toimistolla. Selvästi enemmistö suoritti työharjoittelun osittaisena etätöyönä. Yleisin harjoittelun kesto oli 3 kuukautta, mikä selittyy sillä, että suurin osa työharjoittelijoista oli yliopisto-opiskelijoita. Kysely ei kuitenkaan kartoittanut työharjoittelijoiden kokemuksia etätöystä, vaan kysymykset koskivat mm. perehdytystä ja harjoittelun sujuvuutta.

3.2 Maahanmuuttoviraston koulutuspalveluiden suorittama kysely

Maahanmuuttovirasto on maahanmuutto-, turvapaikka-, pakolaisuus- ja kansalaisuusasioissa päätöksenteko-organisaatio ja ylläpitää vastaanottojärjestelmää. Virasto toteuttaa Suomen maahanmuuttopolitiikkaa ja edistää hallittua maahanmuuttoa, hyvää hallintoa sekä ihmis- ja perusoikeuksia. Virasto myös osallistuu asiantuntijana maahanmuuttokeskusteluun. Maahanmuuttoviraston tehtäviä ovat mm. ulkomaalaisten maahantuloon, maassa oleskeluun, pakolaisuuteen ja kansalaisuuteen liittyvät asiat, sekä ulkomaalaisrekisteri ja tietotuotanto viranomaisille ja kansainvälisille järjestöille. (Maahanmuuttovirasto 2020.)

Maahanmuuttoviraston koulutuspalveluiden kaksi työharjoittelijaa kehittivät ja lähettivät viraston työharjoittelijoille kyselyn kesän lopulla, jossa kysyttiin tunnelmia ja kokemuksia työharjoittelun sujumisesta. (Liite 1.) Kysely lähetettiin sähköpostilla, ja se koostui 6 kysymyksestä. Kyselyyn vastasi 21 kesätyöntekijää tai työharjoittelijaa virastosta. Ensimmäinen kysymys kartoitti työharjoittelijoiden yksikköä, ja vastauksista ei ollut opinnäytetyön kannalta merkitystä.

Kysely otettiin mukaan tutkimukseen sen vuoksi, että se vastasi juuri valtionhallinnon työharjoittelijoiden ja työntekijöiden kokemuksia. Kysely myös tuo diversiteettiä vastauksiin, sillä toiseen kyselyyn vastanneet olivat kaikki assistenttityön opiskelijoita Haaga-Heliasta, mutta Maahanmuuttoviraston harjoittelijoilla oli myös yliopistotaustaa.

76 % eli 16 henkilöä vastanneista eivät olleet työskennelleet virastossa aiemmin, ja 24 % eli 5 henkilöä oli ollut aiemmin viraston palveluksessa. Näin ollen voidaan olettaa, että vastaukset esimerkiksi perehdyttämisen sujuvuudesta ovat luotettavia, sillä suurin osa tarvitsi perehdytyksen työtehtäviinsä alusta lähtien.

Kysyttäessä oliko työharjoittelu/kesätyö sujunut hyvin, asteikolla 1-5 keskiarvo oli 3,8 eli suurin osa vastaajista oli sitä mieltä että työ on sujunut hyvin. Koronasta huolimatta harjoittelu oli koettu onnistuneeksi, ja esimies oli ollut tavoitettavissa ja koettiin että harjoitteluun oli saatu riittävästi tukea.

21 vastaajasta 19 oli vastannut avoimeen kysymykseen ”Avaathan tähän edelliseen kysymyssarjaan liittyviä onnistumisia ja kehittämiskohteita.” Avaan seuraavaksi muutamien työharjoittelijoiden kokemuksia:

Vastaaja 1 oli sitä mieltä, ettei kaikkea perehdytystä voi tehdä etänä, ja hän oli ollut aiemmin viraston palveluksessa. Koulutuksia voisi kuunnella missä tahansa, mutta hänen työsäään tuli jatkuvasti esiin uusia asioita, joihin ei ollut apua koulutuksista. Hän ehdottaa ratkaisuksi sitä, että töihin tullessa olisi työharjoittelijalla aina joku kokeneempi työntekijä saatavilla, joka voisi neuvoa sitä mukaa kuin uusia asioita nousee esiin. Hänen mukaansa yksinkertaisten asioiden kysyminen Skypellä tai sähköpostilla vie paljon aikaa ja resursseja.

Vastaaja 2 kokee, että koronasta huolimatta työharjoittelujakso on ollut todella antoisa ja mielenkiintoinen. Tiimiläiset ottivat hänet hyvin vastaan, ja antoivat mielenkiintoisia työtehtäviä. Hän kuitenkin kokee, että normaalioloissa työharjoittelusta olisi voinut saada vielä enemmän irti, sillä nyt hän ei päässyt verkostoitumaan ja olisi mielellään seurannut tiimiläisiään sivusta, jotta olisi oppinut työtehtävistä enemmän.

Vastaajat 3, 4, ja 7 olivat harmissaan siitä, että tutustuminen työtovereihin jäi harmittavan suppeaksi ja sosiaalisuus kärsi etätöihin siirtymisestä. Kaikki olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että esimieheen ja muihin kollegoihin sai tarvittaessa hyvin yhteyden, eikä tämä vaikuttanut negatiivisesti harjoittelun sujuvuuteen.

Vastaaja 8 kokee, että tiimiläiset eivät tulleet tutuiksi etätöiden vuoksi. Hänestä tuntui, että tiimiläiset olivat usein hyvin kiireisiä, ja käytännön asioiden kysymisessä kesti huomattavasti kauemmin Skypen kautta kuin että olisi voinut kysyä asiaa ohimennen toimistolla. Hänestä etätö vaikkutti työharjoittelun sujumuuteen, mutta koki silti harjoittelun onnistuneeksi. Hän koki, että perehdyttämisessä olisi parantamisen varaa etenkin siksi, että vi-rastossa oli meneillään organisaatiomuutos.

Vastaaja 12:n perehdytys tapahtui koronasta huolimatta paikan päällä. Hän oli tyytyväinen harjoitteluunsa ja koki, että tehtävät olivat sopivan haastavia. Hän koki, että ohjeistus oli jonkin verran ristiriitaista.

Vastaaja 13:n harjoitteluun korona vaikutti niin, että hänen yksikkönsä vaihtui eikä hänen esimiehensä ollut valmistautunut ottamaan vastaan harjoittelijaa. Kuitenkin hän koki, että harjoittelu onnistui ja esimies teki kaikkensa harjoittelun onnistumisen puolesta. Vastaaja kertoo, että etätöiden vuoksi yhteydenpito oli toisinaan haastavaa, ja tuntui vaikealta olla yhteydessä Skypen tai sähköpostin välityksellä sen sijaan että olisi voinut kysyä apua toimistolla.

100 % vastaajista oli sitä mieltä, että aikovat suositella Migriä harjoittelu ja kesätyöpaikana.

3.3 Etätö Suomessa ja maailmalla

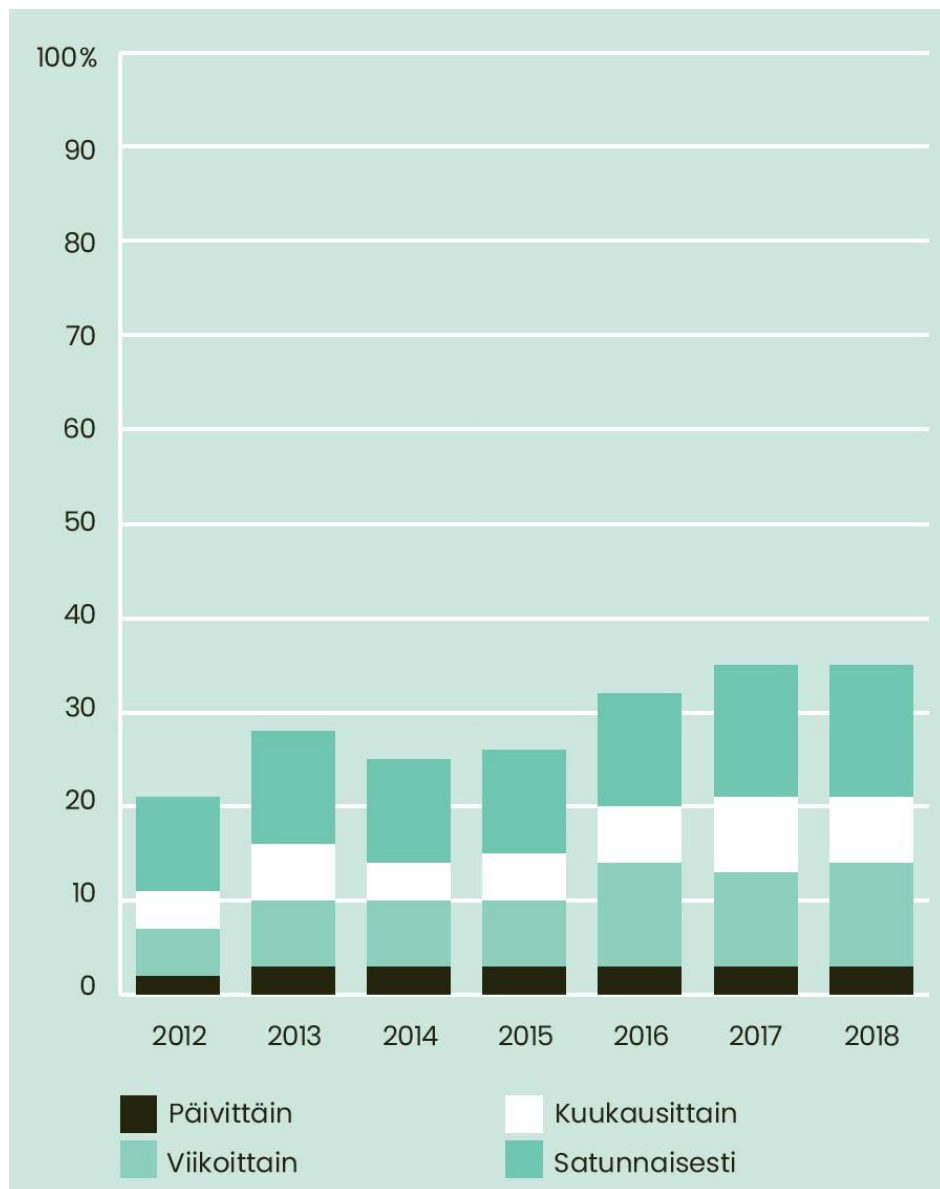
Etätöillä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua työnteon mallia, jossa työtä tehdään joko osittain tai kokonaan kotona, työnantajan muissa toimipisteissä, kahvilassa, kirjastossa tai lähes missä tahansa muualla kuin fyysisellä työpaikalla. Yhteistä näille on sähköisen tieto- ja viestintätekniiikan käyttö työtehtävissä. Työaika, kesto ja säännöllisyys voi olla hyvinkin vaihtelevaa. (Työterveyslaitos 2020.)



Kuva 1. Etätöiden edellytykset (Työturvallisuuskeskus 2020)

Etätyön edellytyksiä ovat toimiva teknologia, hyvä tietoturvallisuus sekä luottamus työntekijän ja esimiehen välillä. Etätyöympäristön tulee olla turvallinen, rauhallinen ja sopiva työntekoon. Työn sujumuuden takaamiseksi tarvitaan sääntöjä, toimivia palaverikäytäntöjä, yhteisöllisiä työvälineitä ja niiden tehokasta käyttöä. Työntekijältä etätyö vaatii vastuullisuutta, kykyä itsenäiseen työskentelyyn sekä työn ja vapaa-ajan rajaamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Taulukko 1. Etätyö Suomessa 2012–2018. (TEM 2018)



Yllä oleva taulukko on työ- ja elinkeinoministeriön tuottama työolobarometri vuodelta 2018. Sen mukaan vuonna 2018 reilut 20 prosenttia palkansaajista teki etätyötä säännölli-

sesti, 14 prosenttia satunnaisesti. Harva teki etätöitä päivittäin, vain kolme ihmistä sadasta. Miehet tekivät etätöitä yleisemmin kuin naiset. Eniten etätöitä tekivät valtion palkansaajat, ja harvinaisinta etätöitä oli teollisuudessa. Etätöitä tehtiin enemmän isoilla kuin pienillä työpaikoilla, mutta pienillä työpaikoilla etätöiden tekeminen oli kaksinkertaistunut vuodesta 2012. Yli 200 henkilön organisaatioissa kasvu on ollut maltillisempaa. (TEM 2018.)

Sosioekonomisen aseman ja sektoreiden väliset erot etätöiden tekemisessä ovat huimia. Useimmiten etätöitä tekevät ylemmät toimihenkilöt. Heistä jopa 27 prosenttia on etätöissä päivittäin tai viikoittain. Alemmissa toimihenkilöissä vastaava osuus on 11 prosenttia. Työntekijäasemassa olevista vain yksi sadasta tekee etätöitä viikoittain. (Haapakoski ym. 2020, 149.)

Tämän mukaan vielä vuonna 2018 etätöiden tekeminen oli melko harvinaista, vaikka voidaan olettaa, ettei kaksi vuotta sitten etätöihin tarvittava teknologia ole ollut huomattavasti huonompaa kuin nykyään.

Myös muualla maailmassa etätöiden suosio on kasvanut jo ennen pandemiatilannetta. Amerikassa etätöiden tekeminen on kasvanut tasaisesti vuodesta 2005 vuoteen 2018 173 %, mikä oli suurilta osin internetin ja tietoteknologian kehittymisen ansiota. Ennen pandemiatilannetta, noin 5,4 % työntekijöistä työskenteli säännöllisesti etänä (perustuen väestödatatutkimuksiin) ja pandemiatilanteen aikana määrä kasvoi 56 prosenttiin. Isossa-Britanniassa etätöitä tekevien määrä kasvoi 47 prosenttiin. (Deutsche Bank 2020.)

Työterveyslaitos listaa nettisivuillaan Joustava työaika etätöissä esiintyviksi hyödyiksi mm. vapaa-ajan ja työajan joustavuuden lisääntymisen, työrauhan lisääntymisen, ajan ja rahan säästön, mahdollisuuden valita asuinpaikka muun kuin työn sijainnin perusteella, työn jatkumisen poikkeustilanteessa, kustannussäästöt, työmatkaliikenteen vähentämisen sekä työpaikan houkuttelevuuden kasvun. Haitoiksi listataan työajan venyminen, työ- ja vapaa-ajan sekoittumisen, tilojen ja välineiden sopimattomuuden, etäjohtamisen haasteet sekä eristyneisyyden ja sosiaalisten suhteiden puutteen. (Työterveyslaitos 2020.)

Etätöiden vaikutuksia voidaan ajatella myös yhteiskunnallisella tasolla. Deutsche Bank esiteli marraskuussa idean siitä, että etätöiläisten veroprosenttia tulisi korottaa. Tämä ajatus juontaa siitä, että tutkimuksien mukaan työntekijät ovat halukkaita työskentelemään kotona pandemiatilanteen jälkeenkin, ja kotona työskentelevät eivät osallistu yhtä suurelta

osin infrastruktuurin ja talouden tukemiseen, mutta saavat silti kaikki hyödyt. He eivät esimerkiksi käytä joukkoliikennettä tai ravintolapalveluita. Useimmiten myös ne, joilla on mahdollisuus työskennellä etänä, ovat paremmin palkattuja ja näin ollen olisivat kykeneviä maksamaan enemmän veroja. Tämä lisääntynyt veromäärä voidaan kuitenkin katsoa olevan sitä rahaa, jota toimistotyöntekijä käyttäisi päivässä esimerkiksi työmatkoihin, lounaaseen ja pyykinpesuun, jonka tarve on suurempi kuin kotona työskennellessä. (Deutsche Bank 2020.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 harvempi kuin joka kolmas suomalainen sanoi työskentelevänsä osan työajastaan etänä. Ennen covid-19-pandemiaa useimmilla työpäiväkoilla on ollut etätyökäytäntönä se, että etänä voisi työskennellä muutaman päivän kuu-kaudesta. Kuulinpa sellaisenkin käytännön ystävältäni, että heidän työpaikallaan etätyötä ei sallita, koska ”kotonahan joku saattaa vaikka pestä pyykkiä työajalla”. Monesti työantajat voivat olla epäileväisiä etätyön suhteen juuri siksi, että työntekijä saattaa ajatella työpäivänä voivansa olla ikään kuin lomalla osan päivästä.

Haapakosken ym. mukaan (Haapakoski ym. 2020, 27) asiat, jotka voivat vaikeuttaa asennoitumista etätyötä kohden, voivat olla tietoturva-asiat, sosiaalisten suhteiden puute, uusien ohjelmien ja esimerkiksi kokouskäytäntöjen opettelu, ja se, että jos muutamalle työntekijälle ei kotona työskentely sovi, se kielletään kaikilta, jotta kaikki olisivat tasa-arvoisessa asemassa työpaikalla.

Kuitenkin nykyaikana työn tuotettavuus on työn tärkein mitta, joten tästä näkökulmasta luulisi, ettei työn sijainnilla olisi juurikaan väliä; kunhan työt tulevat tehtyä. Vaikka tänä vuonna noin kolmannes suomalaisista on työskennellyt etänä maaliskuun jälkeisenä aikana, on myös todennäköistä, että pandemiatilanteen jälkeen työt palaavat ainakin osaksi takaisin työpaikoille.

Monien vuosien ajan työmme on ollut sellaista, että sen olisi hyvin voinut suorittaa etänä mutta silti työpaikat eivät ole kadonneet. Tämä johtuu siitä, että ihmisellä on fyysinen ja henkinen läsnäolon tarve. Fyysinen läheisyys tuottaa myös työlle etuja, kuten logistinen helppous ja luovuus, kun kokoonnutaan yhteen. (Haapakoski ym. 2020, 26–31.)

Etätyötä edistäviä seikkoja voivat Suomessa olla asuntohintojen alueellinen eriytyminen. Pääkaupunkiseudulta ei tarvitse lähteä kovin kauas, kun asuntojen hinnat voivat laskea jopa 75–90 %. Monet pääkaupunkiseudulle työn perässä muuttaneet voisivat etätyön

avulla muuttaa takaisin pienempiin kaupunkeihin, kun työpaikka ei ole enää paikkakuntasidonnaista. Tekoälyn ja virtuaalitekniikan kehittäminen myös edistää etätyömahdollisuuksia. (Haapakoski ym. 2020, 40.)

Iso-Britannian Financial Times -lehden artikkelin (O'Connor 2020) mukaan Englannissa on politiikassa vahvana ajatus siitä, että talouden tasaamiseksi ja eri alueiden epäarvoisuuden tasaamiseksi yritetään houkutella työvoimaa muualle pääkaupungista. Tätä on tehty mm. siirtämällä valtion virkamiehiä työskentelemään pois pääkaupunkialueelta ja houkuttelemalla isoja yrityksiä taajama-alueille pienempien verojen varjolla. Etätyö tarjoaa mahdollisuuden siihen, että esimerkiksi nuorien ei tarvitse muuttaa pois kotoaan hakeakseen töitä ja työntekijät voisivat valita asuvansa halvemmilla alueilla menettämättä työtään. Brittiläisen liikekiinteistöpalveluyritys CBRE:n tutkimuksen mukaan etätyötä ollaan halukkaita ja valmiina tekemään vielä pandemian jälkeenkin. (O'Connor 2020.)

On tehty tutkimusta, jonka mukaan sukupolvi Z:hen kuuluville pandemia-aika olisi ollut erityisen raskasta. Z-sukupolvi on syntynyt 1990-luvulla. He eivät muista aikaa ennen nettiä eivätkä puhelimia, joissa on lanka. Heille on selvää, että maailma on epävarma ja monimutkainen. He eivät pidä hierarkioista tai käskytyksestä, vaan arvostavat haasteita ja vapautta. (Saarikoski 2014.)

Metlife-niminen amerikkalainen vakuutus- ja finanssialan yritys teki heinäkuussa työsuhte-etuustutkimuksen, jonka mukaan joka kolmas sukupolvi Z:aan kuuluva työntekijä olisi pandemian aikana hakemassa apua mielenterveysongelmiin, kuten stressiin ja loppuun palamiseen. Lähes neljä kymmenestä vastaajasta sanoi, että vähentyneet kontaktit ystäviin, perheeseen ja kollegoihin vaikuttivat negatiivisesti mielenterveyteen. Yli 56 % sukupolvi Y:hyn kuuluvista tunsi samoin. 34 % työntekijöistä kokivat, että kyvyttömyys olla fyysisesti yhteydessä työtovereihin on yksi suurimmista ahdistuksen ja stressin aiheuttajista ja 56 % Z-sukupolveen kuuluvista oli tästä samaa mieltä. (Metlife 2020.)

Työharjoittelu voi olla nuorille opiskelijoille jopa ensimmäinen työpaikka, jolloin luonnollisesti etätyön tekeminen ei vielä ole tuttua. Opintoihin kuuluva työharjoittelu on tärkeä ensimmäinen askel oman alan työelämään, ja usein työharjoittelupaikka toimii ponnahduslautana oman alan töihin samassa yrityksessä, ja silloin on tärkeää, että työharjoittelussa opiskelija perehdytetään kunnolla työtehtäviinsä ja että hän pääsee verkostoitumaan ja kiinni oman alan työpaikkoihin.

3.4 Työyhteisöviestintä

Viestintä on perustoiminto, joka luo työskentelyedellytykset erilaisissa yhteisöissä, kuten yrityksissä ja järjestöissä. Viestintä kuuluu organisaation toiminnan ytimeen ja tärkeimpiä kumppaneita ovat oma henkilöstö ja muut läheiset sidosryhmät. Sähköinen viestintä sekä tieto- ja viestintäteknologia ovat tehneet nykyajan viestinnästä vaativampaa, kiireellisempää ja vaihtelevampaa ja työssä menestyminen edellyttää monia eri viestintätaitoja: kirjoitustaitoa, puheviestintätaitoja ja erinomaisia vuorovaikutustaitoja.

(Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016, 1.)

Työyhteisöjen sisäisessä viestinnässä on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosien aikana. Nykyään pidetään tärkeämpänä vuorovaikutusta, kuin pelkkää tiedonsiirtoa ylhäältä alaspäin. Hyvälle työyhteisöviestinnälle on ominaista monisuuntaisuus, avoimuus ja pyrkimys yhteisöllisyyteen. Työyhteisöviestinnässä käytetään yhä enemmän apuna erilaisia sähköisiä ja digitaalisia viestintätapoja, ja uusia mahdollisuuksia viestintään syntyy jatkuvasti. Viestinnän toimivuus vaikuttaa moneen asiaan työyhteisössä, kuten miten hyvin työntekijät ovat perillä muutoksista ja työyhteisönsä asioista. Onnistunut viestintä parantaa työyhteisön toimivuutta ja tuotettavuutta, lisää työstä koettua iloa ja vaikuttaa työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Mahdollisimman avoin työyhteisöviestintä myös lisää luotettavuutta ja luotettavuus on ehdottoman tärkeää etenkin etätyössä. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Etätyö on viestinnällinen haaste. Yleisesti käytössä olevat sähköiset viestimet, kuten Skype ja sähköposti, eivät ole työpaikoilla ensisijaisia kommunikointivälineitä, siitähän huolimatta, että monissa avokonttoreissa työntekijöitä kehoitetaan siirtymään enemmän sähköiseen viestintään. Etätyössä kirjoitettu viestintä korostuu ja viestien on oltava selkeitä ja yksinkertaisia, jotta välttyttäisiin väärinymmärryksiltä, joita harvemmin syntyy kasvokkain kommunikoidessa. On myös hyvä muistaa, että fyysisissä kohtaamisissa työpaikoilla puhutaan paljon myös epävirallisesti tärkeistä asioista, ja ne voivat helposti jäädä sanomatta sähköisen viestinnän ollessa ainoa kommunikointikeino. Etätyön onnistumisen kannalta on tärkeää, että sähköiset viestintävälineet ovat kaikilla hallussa, ja että etätyötä johdetaan jollain tavalla. Säännöllisiä tapaamisia ja kontaktitilanteita tulee järjestää, jotta läsnäolon tunne säilyisi. (Finell & Hermiö 2020.)

Viestijän täytyy osata tulkita viestin sisältöä ilman kasvoniilmeitä tai puhetapaa, joka paljastaisi toisen viestijän todelliset tunteet. Siksi onkin tärkeää osata käyttää oikeaa viestintäkanavaa asiasta riippuen; mikäli haluaa ehdottaa uutta ideaa, kannattaa käyttää videopuheluita, jotta näkee vastaanottajan ilmeen ja puheesta kuulee, mitä vastaanottaja on asiasta mieltä. Pikkuasioista keskusteluun ei taas aina kannata varata videopalaveria, sillä

ne vievät turhaa aikaa ja usein vaativat myös hieman valmistautumista. (Harvard Business Review 2016, 65–67.)

3.5 Assistentin etätyö

Assistentin koulutus on muuttunut paljon vuosien varrella ja nykyään hyvin suuri osa koulutuksesta painottuu tieto- ja viestintäteknologiaosaamiseen. Koulutuksesta valmistuneet toimivat esimerkiksi markkinointi- tai viestintäasiantuntijoina sekä henkilöstö-, PR- tai tapahtumakoordinaattoreina, toimistokoordinaattoreina tai johdon assistentteina. Koulutuksesta valmistunut on organisoinnin, projektinhallinnan ja viestinnän ammattilainen. (Haaga-Helia 2020.)

Opinnoissa on korostettu sitä, että johdon assistentti on se työpaikan henkilö, joka tietää kaikesta kaiken ja hoitaa kaikki juoksevat asiat, ja tästä syystä on helppo olettaa, että assistentti ei voisi tehdä etätöitä. Assistentin on oltava toimistolla esimerkiksi vastaanottamassa postia ja pitämässä pöytäkirjaa kokouksissa, jotka ovat paikan päällä työpaikalla.

Valtionhallinnon alalla yleisiä johdon assistentin työtehtäviä ovat kalenterin hallinta, kokousvaraukset ja -järjestelyt, kuten esityslistan laatiminen ja pöytäkirjan pito, matkajärjestelyt, matkalaskujen käsittely, johdon yhteydenottoihin vastaaminen ja muiden erityistehtävien hallinta, kuten yrityslahjojen hankinta, toimistotarvikkeiden hankinta ja toimiston työntekijöiden muistaminen.

Opinnäytetyössä Hyvä, paha etätyö (Jokinen 2019) on haastateltu viisi puolustusministeriön sihteeriä. Puolustusministeriössä etätyöohjeessa sihteereiltä on kielletty etätyön tekeminen, vaikka haastateltavat eivät itse nähneet syytä etätyön kieltämiselle. He kokivat, että yksi syy siihen voisi olla se, että etätyön tuotettavuuden seuranta on hankalaa. He kuitenkin myös painottivat, että toisaalta sihteerin työn tuloseuranta on muutenkin melko hankalaa, sillä suuri osa työstä on ns. metatyötä eli valmistelua varsinaista työtehtävää varten, kuten kalenterivaraukset ja kokouskutsut. (Jokinen 2019.)

Assistentin näkökulmasta haastateltavat toivat esille etätyön hyvistä puolista mm. keskeytyksien vähenemisen ja siitä johtuvan työtehokkuuden lisääntymisen. He kokivat, että turhien kysymysten esittäminen vähenisi huomattavasti, kun etätyössä se pitäisi lähettää sähköpostilla tai Skypellä, ja se parantaisi työhön keskittymistä. Muita esiin nousseita hyviä puolia olivat työajan lisääntyminen, rahan säästäminen työmatkoissa ja työhyvinvoinnin lisääntymisen. (Jokinen 2019.)

Huonoja puolia taas olivat mm. se, että kaikkia työtehtäviä ei voi tehdä kotona, ja salassapitokäytänteiden noudattaminen koettiin vaikeaksi etätyössä. Haastatteluissa nousivat esiin myös huono työergonomia, sosiaalisten suhteiden puute sekä työvälineiden toimimattomuus. (Jokinen 2019.)

4 Tutkimusmenetelmät

Työn tutkimuksessa käytetään aineistoina Haaga-Helian opiskelijoille suunnattua kyselylomaketta ja Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelua.

Tutkimusmenetelminä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, sekä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Kyselylomake on määrällisessä tutkimuksessa tavallisimmin käytetty aineiston keruutapa, mutta se sopii myös käytettäväksi laadullisessa tutkimuksessa. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja itse lukee kysymyksen ja vastaa siihen itse. Tämä tapa sopii hyvin suurelle määrälle ja hajanaiselle vastaajajoukolle. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan käyttää myös muiden tutkimusaineistoja, mutta tutkimuksen käyttäjän kannattaa ensin ottaa selvää miksi ja miten tutkimus on tehty, eli oltava lähdekriittinen. (Vilkkä 2015, luku 4)

Vaikka valmis tutkimusaineisto ei välttämättä sovellu useisiin eri tutkimuksiin (Vilkkä 2015, luku 4) tässä opinnäytetyössä on käytetty yhtä valmista tutkimusta lähteenä, sillä kyselyyn vastanneet olivat juuri valtionhallinnon työharjoittelijoita ja tutkimus oli ajankohtainen. Tutkimus käsitteli myös etätyötä, joten voitiin arvioida tutkimuksen sopivan lähteenä käyttämiin.

Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan merkityksien maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Laadullinen tutkimus vastaa kysymykseen: mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan? Tämä edellyttää sitä, että tutkimuksen tekijä määrittelee, tutkitaanko käsitteitä vai kokemuksia. Kokemus on aina henkilökohtainen ja käsitys enemmänkin yhteisön vakiintunut tapa toimia ja ajatella. (Vilkkä 2015, luku 5.)

4.1 Valtionhallinnon työharjoittelijoiden kysely

Opinnäytetyötä varten laadittiin määrällinen kyselytutkimus Webropol-työkalun avulla, johon vastasi kuusi Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun opiskelijaa, jotka suorittivat vuonna 2020 tai suorittavat parhaillaan työharjoitteluaan valtionhallinnon alalla. Haastateltavat ilmoittautuivat halukkaiksi vastaamaan kyselyyn sen jälkeen, kun Haaga-Helian työharjoittelukoordinaattori välitti viestin haastattelupyynnöstä assistenttiopiskelijoille, ja opinnäytetyön tekijä kysyi halukkaita vastaajia työharjoitteluun liittyvässä Teams-tapaamisessa opiskelijoiden kesken. Ensimmäiset linkit kyselyyn lähetettiin 1. marraskuuta 2020 ja kysely suljettiin 24. marraskuuta 2020. Kysymyksiä oli yhteensä 11. Kysymykset valkoituivat sen perusteella, missä opinnäytetyön tekijä itse koki olevan parantamisen varaa oman työharjoittelukokemuksensa perusteella, sekä mitä haasteita nousi esiin Maahanmuuttoviraston koulutuspalveluiden kyselyssä.

Kyselyn tulokset analysoitiin vastaaja kerrallaan johtuen vastaajien pienestä määrästä. Vastauksista nostettiin esiin yhtäläisyydet, esimerkiksi suurimmat etätyön haasteet, ja etsittiin näille haasteille ratkaisuehdotuksia.

4.2 Haastattelututkimus

Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelu on kvalitatiivinen, ja se toteutettiin Skype-haastatteluna. Haastateltavia on yksi ja tarkoitus oli kuulla enemmän henkilökohtaisia kokemuksia etätyöstä ennen ja jälkeen pandemiatilanteen ja kartoittaa parannusehdotuksia. Assistentti oli ainoa Maahanmuuttoviraston johdon assistentti -nimikkeellä työskentelevä, ja hän valikoitui haastateltavaksi sen perusteella, että hän oli tehnyt samaa työtä jo kauan ja osasi näin kertoa myös ennen pandemiatilannetta koskevista etätyöohjeista ja käytännöistä. Johdon assistentti vastasi työharjoittelijan ja tämän opinnäytetyön tekijän perehdytyksestä ja tukemisesta työharjoittelun aikana. Opinnäytetyöhön haluttiin saada myös toinen näkökulma etätyönä tehtävästä työharjoittelusta. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna menetelmänä, eli assistentti sai vastata kysymyksiin vapaasti sanallisesti. Hän ei saanut kysymyksiä etukäteen. Haastattelukysymyksissä oli muutamia samoja kysymyksiä kuin harjoittelijoiden kyselylomakkeessa koskien etätyötä ja perehdytystä.

5 Tulokset

5.1 Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelu

Maahanmuuttovirastossa työskentelevä johdon assistentti on työskennellyt virassaan vuodesta 2015 lähtien. Assistentin työtehtäviin kuuluvat ylimmän johdon kalenterinhallinta, palaverivaraukset ja -järjestelyt, johtoryhmän kokousten esityslistojen valmistelu ja pöytäkirjan pito, yhteydenpito sidosryhmiin, asiakirjahallinta, ylijohtajan yhteydenottoihin vastaaminen, ylimmän johdon matkustusjärjestelyt ja kuluveloitusten ja matkalaskujen hallinta.

Ennen pandemiatilannetta assistentti sanoi työskennelleensä etänä harvoin, noin kerran kahdessa viikossa tai harvemmin. Hänen mukaansa etänä työskentely on onnistunut helpoiten silloin, kun hänellä on ollut toinen assistentti työparina, mutta muutaman viime vuoden aikana työparia ei ole ollut. Ennen pandemiatilannetta assistentti ei muista, että etätyöstä olisi ollut erityisiä ohjeita johdon assistenttia varten, vaan häntä on koskenut viraston yhteinen etätyöohje, jonka mukaan etätyötä saa tehdä kolme päivää viikossa.

Haastavinta assistentin etätyössä on hänen mukaansa ihmisten tavoittaminen ja tehtävien koordinointi, sillä virkapaikalla ihmiset käyvät usein assistentin työpisteellä ja siten tämä sujuu melkein itsestään. Etänä myös asioita unohtuu helpommin, kun niistä ei keskustele työtovereiden kanssa päivittäin. Assistentin mukaan etänä tekee helposti liian paljon töitä, ajaa itsensä piippuun eikä saa samanlaista irtiotta töistä, koska työmatkaa ei enää ole. Tähän assistentti on kehittänyt ratkaisuksi sen, että työpäivän loputtua tulisi tehdä heti jotain, kuten käydä lenkillä, jotta pääsee irtautumaan töistä.

Parasta etätyössä on assistentin mukaan se, että saa olla kotona, keskeytyksiä ei tule niin paljoa ja keskittyminen töihin on helpompaa. Toimistoympäristö on usein kuormittavaa ja hektistä.

Assistentti on sitä mieltä, että työharjoittelijan etäperehdytys on mahdollista ja siinä voi onnistua, mutta siihen tulisi valmistautua paremmin kuin tavallisesti toimistoympäristössä toteutettavaan perehdyttämiseen. Useimmiten perehdytys toteutetaan niin, että assistentti tekee töitään tavalliseen tapaan ja perehdyttävä voi aina seurata ja kuunnella vieressä, mitä tehdään. Fyysisesti ollessa läsnä töitä pystyy perehdyttämään sitä mukaa kun niitä ilmaantuu, mikä ei ole mahdollista etätyössä. Assistentin mukaan etäperehdytys tulisi suunnitella paremmin ja sen voisi toteuttaa pienissä erissä. Vaikeuksia tuottaa se, että ei

näe perehdytettävää ja hänen tietokonettaan, ja perehdytyksestä tulee kuormittavaa ja sekavaa myös uudelle työntekijälle. Perehdytyksen ei assistentin mukaan tulisi olla liian teoreettista, sillä kynnys oppimisen kokeiluun käytännössä kasvaa.

Assistentti kertoo, että mikäli työpaikalla palataan normaaliin työtapaan ja etätyösuositus lakkaa, hän aikoo luultavasti tehdä enemmän etätöitä kuin ennen pandemiatilannetta. Hyviksi puoliksi hän mainitsee keskittymisen ja oman elämän sovittamisen töihin, mutta hän ei näe järkevänä työskennellä jatkuvasti etänä. Hänen mukaansa läsnäoloa vaativia tehtäviä on jonkin verran, kuten toimistolla pidettyjen tapaamisten valmistelu ja johdon postin vastaanotto ja lähetys. Ainoa tapa jatkaa jatkuvaa etätyötä olisi muutamien tehtävien lakkauttaminen kokonaan, kuten fyysisen postin lopettaminen. Assistentti ei myöskään tunne ketään samantyyppistä työtä tekevää, joka tekisi jatkuvasti etätyötä, eikä näe, että työ olisi tuloksellista ja toimivaa näin.

Assistentti kertoo joutuneensa suunnittelemaan perehdytystä enemmän kuin normaalitilanteessa. Hän kertoo miettineensä, että on tärkeää antaa uudelle työharjoittelijalle tunne, että tämän työpanos on tärkeä ja että perehdytyksen onnistuminen on tärkeää.

5.2 Valtionhallinnon työharjoittelijoiden kysely

Tutkimusta varten teetettiin kysely Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka ovat suorittaneet tai suorittavat parhaillaan työharjoittelunsa tänä vuonna valtionhallinnon alalla. Haastattelu toteutettiin Webropol-kyselynä, johon lähetettiin linkki sähköpostin kautta.

5.2.1 Työharjoittelija 1

Työharjoittelija 1 opiskelee johdon assistenttityö ja kielet -koulutusohjelmassa. Hän suoritti työharjoittelunsa puolustusministeriön hallintoyksikössä, vuoden 2020 tammikuu-kesäkuu välisenä aikana. Hän suoritti noin 30 % työharjoittelustaan etätyöskentelynä, sillä vasta maaliskuun aikana hän siirtyi etätöihin pandemiatilanteen vuoksi.

Hänet perehdytettiin tammikuussa vielä virkapaikalla ja perehdytys sujui silloin hyvin. Etätöihin siirtymisessä oli kuitenkin hankaluuksia, sillä kukaan ei tuntunut tietävän, mitä pitäisi tehdä. *”Etätöihin siirtyminen oli uusi ja vaikea kokemus koko yksikölle”*, hän kertoo.

Etätöihin perehdyttämisessä oli monia ongelmia. Työharjoittelija sai vasta jälkikäteen tiedon siitä, miten etäpäivät olisi pitänyt merkitä työaikakirjauksiin, ja hän joutui korjailemaan niitä jälkikäteen. Harjoittelija joutui ottamaan itse selvää siitä, miten kotona kirjaudutaan

työpaikan verkkoon. Hänen työtehtävänsä vähenivät merkittävästi etätöissä, ja hän sai harhaanjohtavia ohjeita tavoitettavuudesta. Esimies oli sanonut työharjoittelijalle, että riittää kunhan on etäpäivinä puhelimen ja sähköpostin äärellä, mutta harjoittelijan työkaverit ”kyttäsivät” läsnäoloa Skypessä.

Työharjoittelija ehti tutustua työtovereihinsa ennen etätöihin siirtymistä ja piti työtovereitaan mukavina, mutta keskinäiset suhteet muuttuivat, kun siirryttiin etätöihin. Koska työtehtävät vähenivät myös vakituisilta työntekijöiltä, he eivät enää siirtäneet mitään mielekkäitä tehtäviä työharjoittelijalle vaan pitivät ne itsellään. Hän kertoo, että oli useita päiviä, jolloin hänelle ei ollut annettu yhtään tehtäviä, mutta työtoverit seurasivat silti tarkasti, että hän oli Skypeen Online-tilassa koko päivän ajan.

Etätöihin siirtyminen aiheutti paljon mikromanagerointia, joka tuntui ikävältä. Mikromanageroinniksi työharjoittelija selventää sitä, että hänelle jaettiin vähäpätöisiä ja kiireetömiä tehtäviä, mutta sitten vahdittiin, että hän tekisi nämä tehtävät heti valmiiksi, ja jos näissä kesti liian kauan, hänen työtoverinsa moittivat häntä hitaaksi. Työharjoittelijasta tehtiin valitus esimiehelle, jos hän ei etätöissä ollessaan päivystänyt tietokoneen ääressä ja vastannut välittömästi viesteihin. Hän koki työilmapiirin huonontuvan huomattavasti etätöihin siirtymisen jälkeen.

Harjoittelija ei usko, että olisi onnistunut verkostoitumaan työtovereiden kanssa lainkaan, mikäli hän olisi työskennellyt etänä alusta alkaen.

Harjoittelija kertoo, että kaikki viestintälaitteet toimivat hyvin etätöiden ajan. Tietojärjestelmistä hän käytti Skypeä, Outlook-sähköpostia ja -kalenteria sekä matkapuhelinta.

Työharjoittelijan mielestä etätöyöskentely oli vaikeampaa kuin tavallinen työskentelytapa.

Kysyttäessä parannusehdotuksia työharjoittelun sujuvuuteen työharjoittelija mainitsee, että hän ei ollut tyytyväinen esimieheensä. Esimies oli liian lepsu, eikä ottanut kantaa asioihin vaan antoi muiden työntekijöiden, voimakkaiden persoonien ottaa ohjat uudessa tilanteessa ja määrätä etätöiden käytännöistä. Omasta puolestaan työharjoittelija ajattelee, että olisi voinut yrittää pitää enemmän motivaatiota yllä, vaikka työtehtävät vähenivät. Motivaatio laski, sillä etätöihin siirtymisen jälkeen ei ollut enää tavallisia työpäiviä.

5.2.2 Työharjoittelija 2

Työharjoittelija 2 opiskelee Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa johdon assistenttityö ja kielet -koulutusohjelmassa. Hän ei halua kertoa työharjoittelupaikastaan muuta kuin sen,

että hän työskenteli valtionhallinnossa vuoden 2020 tammikuusta kesäkuuhun. Hän suoritti noin 45 % työharjoittelustaan etänä.

Työharjoittelija perehdytettiin virkapaikalla, ja uusia työtehtäviä käytiin läpi aina, kun uusia tehtäviä ilmaantui. Hän pitää perehdytystä onnistuneena ja hän piti hyvänä sitä, että kaikki ei tullut kerralla vaan perehdytyksessä oli rauhallinen tahti.

Työharjoittelija ehti tutustua työtovereihinsa ennen kuin siirryttiin etätöihin, vaikka tutustuminen jäi hänen mukaansa silti hieman kesken. Hän ei koe, että olisi kyennyt verkostoitumaan työtovereidensa kanssa, sillä hän jutteli etätöiden aikana lähinnä perehdyttäjänsä kanssa Skypen välityksellä työtehtävistä.

Työharjoittelijan mukaan etätöiden aikana viestinnässä esiintyi joitain ongelmia: vastauksien saamisessa saattoi kestää, kun toimistolla taas kysymykseen sai nopeasti vastauksen. Myös sähköpostin kirjoitteluun meni paljon enemmän aikaa.

Työssään työharjoittelija käytti sähköpostia, puhelinta ja Skypeä.

Työharjoittelija ei pitänyt etätöiden työskentelyä helpompana tai vaikeampana kuin tavallista työskentelytapaa.

Mahdollisiksi haasteiksi ja parannusehdotuksiksi työharjoitteluun hän mainitsee, että yhteydenpitoa tulisi parantaa, sillä se oli haastavaa etätöissä. Hänen työtehtävänsä karsiutuivat lähes puoleen, ja hän koki joutuneensa olemaan välillä toimeettomana. Työharjoittelijan perehdyttäjä keksi hänelle ”hanttihommia”, kuten arkistointia ja ohjeiden tekoa.

5.2.3 Työharjoittelija 3

Työharjoittelija 3 opiskelee Haaga-Helia Ammattikorkeakoulussa Johdon assistenttityö ja kielet -koulutusohjelmassa. Hän suoritti työharjoittelunsa tammikuu-kesäkuu 2020 välisenä aikana valtiovarainministeriössä. Hän suoritti noin 50 % työharjoittelustaan etätöinä.

Harjoittelija perehdytettiin paikan päällä tammikuussa, ja hänen perehdyttämisestään vastasivat oman yksikön tiimi sekä häntä edeltänyt työharjoittelija. Hän kokee perehdytyksen olleen onnistunut. Häntä ei suoraan heitetty haastavien työtehtävien pariin, vaan häneltä aina kysyttiin mielipidettä omasta osaamisestaan.

Työharjoittelija ei kokenut ystäväystyneensä kollegoidensa kanssa sovin syvällä tasolla.

Hän koki etätöiden vaikeuttaneen verkostoitumista jonkin verran. Ennen etätöihin siirtymistä hänellä oli tapana käydä muiden harjoittelijoiden ja osastolaisten kanssa yhdessä lounaalla, mutta etätöissä tämä ei tietenkään ollut mahdollista. Tiimiläistensä kanssa he pitivät viikoittaisia palavereja ja juttelivat Skypea välityksellä työasioista lähes jokapäiväisesti. Harjoittelija itse ei kokenut viestinnässä vaikeuksia, mutta huomasi, että vanhemmilla kollegoilla oli joskus haasteita etätöiden käytössä, ja hän tarpeen mukaan auttoi heitä.

Työssään harjoittelija käytti Skypea ja Outlookia ja myös jonkin verran Teams-ohjelmaa. Harjoittelija koki etätöiden teon olleen helpompaa kuin tavalliseen tapaan työskentely.

Haasteena harjoittelija nimeää sen, että etätöihin siirryttäessä viestimien kanssa esiintyi ylikuormitusta, mutta tämä korjattiin melko pian eikä sen jälkeen esiintynyt isompia ongelmia.

5.2.4 Työharjoittelija 4

Työharjoittelija 4 suorittaa parhaillaan työharjoittelua valtiovarainministeriössä, jossa hän aloitti elokuussa, ja työharjoittelu kestää tammikuuhun 2021 asti. Hän opiskelee Haaga-Helia Ammattikorkeakoulussa johdon assistenttityö ja kielet -koulutusohjelmassa. Hän kertoo työskentelevänsä noin 95 % etänä.

Työharjoittelijan perehdytys tapahtui enimmäkseen etänä, vain ensimmäisenä työpäivänä hänelle näytettiin työpaikalla keskeisimmät käytössä olevat järjestelmät. Hän pitää perehdytystä onnistuneena.

Harjoittelija kokee tutustuneensa kollegoihinsa ja esimieheensä ja kokee, että on pystynyt verkostoitumaan jonkin verran etätöistä huolimatta. Viestiminen etätöissä ei tunnu työharjoittelijasta vaikealta. Hän ei koe etätöiden olevan vaikeampaa tai helpompaa kuin tavallinen työtapa.

5.2.5 Työharjoittelija 5

Työharjoittelija 5 työskenteli touko-lokakuu 2020 välisenä aikana sosiaali- ja terveysministeriössä ja työskenteli n. 50 % ajastaan etänä.

Hänen perehdytyksensä toteutettiin toimistolla, ja hän kokee saaneensa kattavan ja tiiviin perehdytyksen. Hän kokee ystävystyneensä ja tutustuneensa kollegoihin ja esimieheensä ja kokee, että pystyi verkostoitumaan etätöistä huolimatta.

Hän koki jonkin verran teknisiä ongelmia viestintäkanavien kanssa, ja piti vaikeana sitä, että käytössä oli monta eri viestintäkanavaa. Viestintävälineinä hän käytti Skypeä, Outlookia, WhatsAppia sekä organisaationsa intranettiä.

Harjoittelija ei kokenut etätönn teon olleen helpompaa tai vaikeampaa kuin tavallinen työskentelytapa.

5.2.6 Työharjoittelija 6

Työharjoittelija 6 opiskelee Haaga-Helia Ammattikorkeakoulussa tradenomiksi ja suorittaa parhaillaan työharjoitteluaan Opetushallituksessa. Harjoittelun kesto on elokuu 2020- tammikuu 2021. Hän tekee noin 90 % töitä etänä.

Harjoittelijan perehdytys suoritettiin pääasiassa etänä. Hänellä ei ollut perehdytysuunnitelmaa, mutta perehdyttävä työpari oli koko ajan tavoitettavissa. Hän koki, että perehdytyksessä onnistuttiin siltä osin, että työpari oli koko ajan tavoitettavissa ja hänen puoleltaan ohjaus oli ystävällistä ja avuliasta. Perehdytys ei kuitenkaan perustunut perehdyttäjän aktiivisuuteen, vaan työharjoittelija oli itse vastuussa tiedon etsinnästä ja asioista piti ottaa selvää itsenäisesti. Voisi sanoa, että hänen tuli siis tietää etukäteen, mistä kysyä lisätietoa, tai mihin pyytää apua. Tietoa oli hyvin tarjolla sitä kysyttäessä, mutta sitä ei tarjottu harjoittelijalle omatoimisesti.

Harjoittelija ei kokenut tutustuneensa työpaikkansa organisaatioon tai muihin kollegoihin kuin työpariinsa henkilökohtaisesti. Hän ei kuulu mihinkään tiimiin tai yksikköön, joten tutustuminen työkavereihin tai esimieheen ei näin ollen käynyt luonnostaan ja esimies oli hänen mukaansa aina kiireinen. Hän ei koe verkostoituneensa työharjoittelunsa aikana.

Harjoittelija kokee, että viestimisessä ei ollut juurikaan ongelmia, lukuun ottamatta muutamaa organisaation verkon kaatumista.

Pääasiallinen viestintäkanava harjoittelijan työssä oli sähköposti, Zoom, Teams ja Skype olivat myös käytössä perinteisen puhelimen lisäksi.

Työharjoittelija ei koe etätönn olleen helpompaa tai vaikeampaa kuin tavallinen työtapa.

Suurimmaksi haasteeksi etätönn harjoittelija koki sen, ettei päässyt työyhteisöön mukaan. Hänen yksikössään järjestettiin kahvihetki kerran kuukaudessa, joten hän on vain

muutaman kerran päässyt näkemään työyhteisönsä jäseniä ”kasvokkain”, kuitenkin virtuaalisesti. Perehdytysmateriaalien ja -suunnitelman puute haittasivat oman osaamisen kerrottamista, kun ei ollut selvää, mitä kaikkea pitäisi osata ja mistä työ koostuu. Paljon oli kiinni oma-aloitteisuudesta ja omasta aktiivisuudesta.

6 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälaisena työharjoittelijat ovat kokeneet harjoittelun etänä, mitä haasteita harjoittelussa on tullut ilmi, ja kerätä ja tutkia ratkaisuehdotuksia mahdollisiin esiin tulleisiin haasteisiin. Alakysymyksenä oli 3 eri teemaa:

- Millaista on työharjoittelijan perehdytys etänä?
- Millaisia viestinnällisiä vaikeuksia etätyö luo?
- Miten verkostoitua etätyössä?

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että työharjoittelun suorittaminen etätyönä ei ole mahdotonta, mutta sen toteuttamisessa on parantamisen varaa. Etätyötä tehneet harjoittelijat eivät pitäneet itsessään etätyötä negatiivisena asiana ja moni löysi etätyöstä paljon hyviä puolia. Esiin nousseita hyviä puolia olivat mm. oman ajan lisääntyminen ja keskittymisen parantuminen.

Vain yhden vastaajan kokemus oli työilmapiirin huonontuminen merkittävästi etätöihin siirtymisen jälkeen. Kollegat alkoivat kohdella häntä eri tavoin, ja esimies ei ohjeistanut etätyökäytännöissä tarpeeksi. Työharjoittelija 1 kollegoiden käytös saattoi johtua siitä, että etätyöskentely ei ollut heille aikaisemmin tuttua ja sen vuoksi käytös muuttui. He saattoivat tuntea olevansa vastuussa siitä, että pitivät työtehtävät itsellään eivätkä jakaneet niitä työharjoittelijalle, ja siksi yrittivät kompensoida tätä vaatimalla kiireettömien ja merkityksellisten tehtävien tekemistä välittömästi ja myös halusivat varmistaa, että työharjoittelija olisi tietokoneen ääressä. Läsnäolon ”kyttäys” kertoo myös siitä, että etätyöskentely ei ole tuttua ja kollegoiden oli vaikea luottaa siihen, että töitä oikeasti tehtiin toisella puolella.

Myös Läsnä etänä -teoksessa luotettavuus nousee esiin. Esimiesten voi olla vaikea luottaa siihen, että töitä tehdään eikä etätyöpäivää pidetä osin jopa lomapäivänä. Tähän ratkaisuna voisi olla oman kalenterin monipuolisempi käyttö. Esimerkiksi Maahanmuuttovirastossa jokaisen työntekijän kalenteri on julkinen, ja sen saa Outlook-sovelluksen kalenterinäkömään. Kalenteria käytetään Maahanmuuttovirastossa mielestäni hyvin tehokkaasti, ja pienemmätkin päivän työtehtävät ovat huolellisesti merkattuna, ja kaikki voivat vapaasti tarkastella toistensa päivän työtehtäviä. Yksityiset asiat on merkitty yksityinen tapaaminen -nimellä, mutta muuten kaikki kalenterit ovat avoimia. Jokapäiväinen muutaman minuutin palaveri myös olisi hyvä käytäntö niin, että tiimeissä kerrottaisiin, mitä päivän aikana on ohjelmassa. Tämä voisi vähentää myös mahdollista päällekkäisyyttä työtehtävissä.

Olisi tärkeää, että vastaisuuden varalle etätyö olisi varmuuden vuoksi kaikille viraston työntekijöille tuttua ja sitä varten olisi olemassa ohjeita. Esimiehen tehtävänä on myös

koordinoida etätyökäytäntöjä, ja esimiehen ei tulisi antaa työntekijöiden päättää käytännöistä keskenään, vaikka tiimi olisikin pieni. Etätyötä varten olisi hyvä tehdä etätyösopimus. Sopimuksessa määritellään mm. etätöiden määrä, aikataulu, kustannukset, sopimuksen kesto (mikäli tiedossa), muut tarpeelliset seikat sekä työpaikalla sovitut toimintatavat. Sovittaessa on otettava huomioon työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Etätöistä sovittaessa on hyvä määritellä etätyöpaikat ja tehtävät ja niihin liittyvät rajoitukset esimerkiksi tietoturvallisuuden osalta, etätyöpäivien ilmoittamismenettely, etätyön aloittaminen ja päättäminen, tavoitettavuus, raportointivelvoite, vasteaika yhteydenottoihin, työajan seuranta, työterveys- ja turvallisuusasiat, työergonomia, tietosuoja, kustannusten korvaaminen, sairauspoissaolojen ilmoittamismenettely sekä se milloin etätyötä ei voida tehdä. Hyvä malli etätyösopimukseen löytyy esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen nettisivuilta. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

6.1 Millaista on työharjoittelijan perehdytys etänä?

Tuloksissa ilmeni, että etenkin perehdytys oli lähes kaikissa haastateltavien tapauksissa onnistunut hyvin etätyöstä huolimatta. Ne opiskelijat, jotka aloittivat harjoittelunsa jo aiemmin keväällä, saivat perehdytyksen läsnä työpaikalla, ja muutkin työharjoittelijat olivat perehdytyksen aikana läsnä toimistolla. Vain yksi kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että perehdytys olisi voitu tehdä paremmin. Perehdyttäjän näkökulmasta Maahanmuuttoviraston johdon assistentti oli myös sitä mieltä, että perehdytys etätyön aikana on mahdollista, mutta sitä tulisi suunnitella hieman tarkemmin.

Vaikka suurin osa koki perehdytyksen olleen onnistunut, oli siinä silti havaittavissa parantamisen vaaraa. Selkeä perehdytysuunnitelma, jossa olisi myös erikseen suunniteltu mahdollinen etäperehdytys, toisi apua vastaaviin tilanteisiin ja olisi hyödyksi myös vaikka etätyösuositusta ei olisi voimassa. Vastaajista muutama oli sitä mieltä, että toisen työntekijän seuraaminen työpaikalla olisi ollut hyödyllisempi tapa perehdytykseen kuin koulutukset tai ohjeen lukeminen.

Kaksi vastaajaa mainitsivat, että etätöihin siirtymisessä työtehtävät vähenivät merkittävästi ja työharjoittelija 1 sanoi olleensa lähes toimeton useamman päivän ajan. Muissa haastatteluissa ei ilmennyt sitä, että työtehtäviä ei olisi ollut tarpeeksi. Perehdytysuunnitelma voisi myös sisältää ehdotuksia työtehtäviksi esimerkiksi silloin, kun perehdyttäjä on lomalla tai sairaana niin, että työharjoittelijalla olisi aina jotain tehtäviä varalle eikä joutuisi jäämään toimeettomaksi, kuten tapahtui työharjoittelija 1 ja 2 kohdalla.

6.2 Millaisia viestinnällisiä vaikeuksia etätyö luo?

Viestinnällisestä näkökulmasta suurin esiin noussut haaste oli kommunikointi sähköpostin ja Skypen välityksellä. Koettiin, että avun ja neuvon kysyminen sähköistä viestintäkanavaa käyttäen oli aikaa vievää ja välillä turhauttavaa, ja kynnys kysyä apua tätä kautta oli suurempi, kuin silloin jos olisi voinut kysyä apua ohimennen joltain kollegalta toimistolla.

Viestintäjärjestelmät itsessään koettiin hyvin toimiviksi, eivätkä harjoittelijat kokeneet niiden käyttöä vaikeaksi tai kuormittavaksi. Muutamassa vastauksessa esiintyi kokemus siitä, että viestintäjärjestelmät eivät aina toimineet suuren kuormituksen vuoksi tai jotkut vanhemmat kollegat eivät aina osanneet käyttää viestintäjärjestelmiä. Valtionhallinnossa käytössä olevat viestintäkanavat ovat yleisesti Outlookin sähköposti ja kalenteri, Skype ja Teams.

Ratkaisuna viestinnällisiin ongelmiin voisi olla ainakin kysymiseen rohkaisu esimiehen ja lähimpien kollegoiden toimesta niin, että työharjoittelijalle ei tulisi sellaista oloa, että häiritsee muita tai kysyy jotain turhaa, joka vie aikaa. Moni koko vaikeaksi avun kysymisen esimieheltä tai työkaverilta, kun viestintäkanava oli sähköposti, joten Skypen tai muun pika-viestintäsovelluksen käyttö parantaisi tilannetta. Myös puhuminen ääneen joko ihan puhelimesta tai Skypen välityksellä voisi selkeyttää viestintää, sillä usein pelkän tekstin avulla väärinymmärrysten riski on suuri. Myös jokapäiväinen, vaikka vain muutaman minuutin pituinen virtuaalipalaveri voisi selkiyttää työtehtäviä, ja edellisenä päivänä voisi miettiä mahdollisia kysymyksiä valmiiksi, ja työntekijät tietäisivät, että ainakin tämän vakipalaverin aikaan esimiehellä tai muulla työtoverilla on aikaa vastata kysymyksiin ja ohjeistaa.

6.3 Miten verkostoitua etätyössä?

Harjoittelijoiden vastauksissa nousivat esiin verkostoitumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen vaikeus. Etätyössä ystävystyminen ja sosiaalisuus koettiin vaikeaksi, ja harjoittelijat eivät kokeneet tutustuneensa työkavereihinsa muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Tämä nousi esiin myös Metlifen tutkimuksessa, jonka perusteella etenkin nuoret työntekijät kokevat sosiaalisten suhteiden puutteen henkisesti raskaaksi (Metlife 2020).

Moni työharjoittelija koki negatiivisena sen, että ei pystynyt tutustumaan kollegoihin ja sosiaalisten suhteiden puutteen. Esimerkiksi etäkahvit pienellä joukolla Skypen kautta olisi jo parannus siihen, että viestittelee kasvottoman henkilön kanssa. Skypessä kasvokuvien käyttö olisi myös hyödyksi uudelle työntekijälle, kun osaa yhdistää kasvot nimeen.

7 Arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli nopeatahtinen, ja aikataulun tiukkuus vaikutti epäilemättä työn tulokseen. Opinnäytetyö valmistui kahdessa kuukaudessa, ja suurin haaste työssä oli saada tarpeeksi tutkittavaa aineistoa kyselyistä ja haastatteluista.

7.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyön teossa on käytetty ohjeena Haaga-Helian raportointiohjetta. Opinnäytetyössä käytössä olleisiin lähteisiin on viitattu asianmukaisesti tekstissä ja lähdeluettelossa on listattu kaikki käytössä olleet lähteet.

Työn tutkimuksessa käytettiin aineistona yhtä Haaga-Helian opiskelijoille suunnattua kyselyä sekä yhtä haastattelua. Kyselyyn vastattiin anonymisti, joten voidaan olettaa, että tutkimukseen vastattiin totuudenmukaisesti, eikä vastaajilla ollut syytä varoa sanojaan pelosta, että tieto kulkeutuisi esimerkiksi työnantajan korviin.

Haaga-Helian opiskelijoille lähetetty kysely ei kerännyt niin paljon vastauksia kuin oli toivottua, joten kerätyt tulokset ovat melko suppeita. Heti aluksi ajattelin, että kyselylomake on hyvä tapa kerätä aineistoa ja pyysin Haaga-Helian työharjoittelukoordinaattoria välittämään pyyntöni kyselyyn vastaamisesta. En saanut lupaa lähettää kyselyäni kaikille opiskelijoille Haaga-Heliassa, tämä johtui ilmeisesti siitä, että olisi ollut liian hankalaa lähettää viesti niin yksilöidysti. Kyselyyn ilmoittautui aluksi kolme opiskelijaa, ja koska he olivat ilmoittaneet halukkuuden vastata Webropol-kyselyyn, eivät he halunneet vastata haastatteluun, joka olisikin ollut parempi tapa kerätä vastauksia. Kun sain tilaisuuden pyytää lisää opiskelijoita vastaamaan kyselyyn, siihen ilmoittautui viisi vastaajaa ja ajattelin, että siinä olisi tarpeeksi vastauksia enkä halunnut muuttaa tutkimusmenetelmää enää tässä vaiheessa. Loppujen lopuksi kaksi näistä myöhemmin lupautuneista jätti kuitenkin vastaamatta.

Kaikki tähän kyselyyn vastanneet olivat naisia, mikä voidaan selittää sillä, että opiskeluala ja assistentin työ ovat hyvin sukupuolijakautuneita. Tutkimuksen perustella voidaan nostaa esiin muutamia ongelmakohtia ja kehitysehdotuksia nimenomaan valtionhallinnon työharjoittelusta, mutta tulokset ovat liian suppeita, että niitä voitaisiin käyttää tekemään mitään suuria muutoksia työharjoittelutapoihin. Koen kuitenkin, että tutkimuksessa nousi esiin asioita, joihin pystyy vaikuttamaan pienilläkin muutoksilla ja valmisteluilla, ja koen, että työni voi tuoda apua niille, jotka joko suorittavat työharjoitteluaan etänä, tai työnantajille, jotka haluavat varmistaa, että työharjoittelukokemus on paras mahdollinen.

Koen, että tutkimukseni tuo esiin myös muita tutkimuksen tai kehittämisen arvoisia kohteita; esimerkiksi yksi esiin noussut asia on etätöihin suunnattu perehdytysuunnitelma, ja tämän työn perusteella sellainen voisi olla hyvä toiminnallinen opinnäytetyö tulevaisuuden työharjoittelijalle.

7.2 Opinnäytetyöprosessi ja oma oppiminen

Oma työskentelyni opinnäytetyön parissa on ollut epätasaista. Idea opinnäytetyöhön syntyi syyskuussa sen jälkeen, kun pohdin mitä harjoitteluni jälkeen tapahtuisi. Vaihtoehtojani olivat joko etsiä uusi työpaikka, jatkaa Maahanmuuttovirastossa tai valmistua tradenomiksi, jotka eivät tietenkään olleet toisensa poissulkevia asioita.

Aiheen valitsemisen jälkeen olin muutaman viikon ajan innoissani kirjoittamassa ja tutkimaan tietoperustaa ja suunnittelemassa opinnäytetyötäni, mutta innostus lopahti hieman kesken kaiken. Välillä saatoin kirjoittaa hiukan joka päivä ja välillä meni viikkokin siihen, että olin kokonaan jättänyt opinnäytetyön sivuun. Ensimmäisen kuukauden ajan motivaationi oli korkealla, sillä tavoitteenani oli valmistua vuoden loppuun mennessä, sillä minulla ei ollut tietoa siitä mitä harjoitteluni jälkeen elämässäni tapahtuisi työrintamalla. Saatuani kuulla, että sain hallintoassistentin viran vuodelle 2021, motivaationi laski hieman sen vuoksi, että enää ei ollut kiire valmistua ainakaan työpaikan vuoksi. Loppua kohden sain kuitenkin vielä motivaation takaisin, sillä en halunnut jättää valmistumistani vain opinnäytetyön varaan ja tiesin, että koko prosessi olisi helpointa viedä loppuun nyt, kuin aloittaa kesken taas tammikuussa.

Opinnäytetyöprosessin puolivälissä sain urheiluvamman, jonka vuoksi en pystynyt noin viikkoon puhumaan tai kirjoittamaan, ja tämän vuoksi myös yksi tapaaminen opinnäytetyön koordinaattorin kanssa jäi pois. Tapaamisia opinnäytetyökoordinaattorin kanssa oli yhteensä kuusi, noin kerran viikossa koko prosessin ajan.

Pandemiatilanne vaikutti myös kirjoitusprosessiin. Välttääkseni julkisissa tiloissa käyntiä, kuten kirjastossa tai koulussa käyntiä, valitsin lähteiksi vain verkkolähteitä. Tämä vaikeutti prosessia jonkin verran, kun valinnanvaraa lähteisiin ei ollut kovin paljoa.

Opinnäytetyöprosessin aikana opin taas tottumaan säännöllisempään ja kurinalaisempaan rytmiin, jota minulla ei ole opiskeluiden suhteen ollut kuin viimeksi viime vuonna. Viime keväänä läsnäoloa vaativat opinnot oli jo lähes suoritettu ja etäopetukseen siirtyminen ei oikeastaan vaikuttanut omiin opintoihin millään tavalla. Opin käyttämään verkkolähteitä monipuolisemmin, etsimään tietoa muualtakin kuin kirjoista kuten artikkeleista ja

muista julkaisuista. Opin merkitsemään lähteet myös e-kirjoista painettujen kirjojen lisäksi. Prosessissa muut asiat, kuten tutkimusmenetelmien tutkiminen ja kyselyn ja haastattelun teko ei ollut minulle uutta, sillä olen jo aiemmin tehnyt yhden opinnäytetyön toista koulutusohjelmaa suorittaessani. Prosessi toki virkisti muistiani, mutta mitään varsinaisesti uutta en näistä aiheista oppinut. Opin pyytämään apua ja luottamaan enemmän muihin neuvoissa, sillä aiemmin minulla on ollut vahvana sellainen mentaliteetti, että minun tulisi suoriutua yksin. Tähän saattaa toki vaikuttaa se, että edellinen opinnäytetyöprosessini oli hyvin erilainen, ja silloin en saanut lähes minkäänlaista tukea kirjoittamiseen, vaan ohjaajani lähinnä sanoi mistä aiheesta voisin kirjoittaa ja mistä en.

Lähteet

Finell, N., Hermiö, A. 2020. Aktiivinen viestintä ja hyvät työkalut tukevat työnteon uutta normaalia. eSignals. Luettavissa: <https://esignals.fi/kategoria/viestinta-ja-markkinointi/aktiivinen-viestinta-ja-hyvät-työkalut-tukevat-työnteon-uutta-normaalia/#54729058> Luettu 27.11.2020

Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu 2020. Koulutus. Liiketoiminnan palveluratkaisujen ja kielten koulutus, tradenomi (AMK). Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/liiketoiminnan-palveluratkaisujen-ja-kielten-koulutus-tradenomi-amk> Luettu 27.11.2020

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä: seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent. Helsinki.

Harvard Business Review 2016. Virtual collaboration: work from anywhere, overcommunicate, avoid isolation. Harvard Business Review Press.

Jokinen, K. 2019. Hyvä, paha etätyö. Opinnäytetyö. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019102420164> Luettu 1.11.2020.

Deutsche Bank 2020. What we must do to rebuild? Deutsche Bank Research. Luettavissa: https://www.dbresearch.com/servlet/reweb2.ReWEB?rwsite=RPS_EN-PROD&rwobj=ReDisplay.Start.class&document=PROD0000000000513730 Luettu 20.11.2020

Kortetjärvi-Nurmi, S. & Murtola K. 2015. Areena-yritysviestinnän käsikirja. Edita.

Maahanmuuttovirasto 2020. Tietoa virastosta. Luettavissa: <https://migri.fi/tietoa-virastosta> Luettu 24.11.2020

Metlife 2020. 1 in 4 gen z employees have sought mental health help since beginning of pandemic. Luettavissa: [/newsroom/2020/august/1-in-4-gen-z-employees-have-sought-mental-health-help-since-beginning-of-pandemic/](https://www.metlife.com/newsroom/2020/august/1-in-4-gen-z-employees-have-sought-mental-health-help-since-beginning-of-pandemic/) Luettu 24.11.2020

MyNet 2018. Työharjoittelu. Luettavissa: <https://student.home.haaga-helia.fi/group/pakki/työharjoittelu> 2018. Luettu 16.11.2020

Niemi, O.2020. Suomen uutta ”kotiruokaa”. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/nyt/art-2000006483542.html> Luettu 1.11.2020.

O'Connor, S. 2020. Levelling up is easier in a world of remote work. Financial Times.
Luettavissa: <https://www.ft.com/content/eb0a8169-30cd-4764-bde0-9a010abdc7e> Luettu 20.11.2020

Opintopolku. Mietitkö aikuiskoulutusta? Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/aikuiskoulutus/mietitko-aikuiskoulutusta/opiskelumuodot/tyossa-oppiminen-tyoharjoittelu-mentorointi-projektiopinnot/>. Luettu 16.11.2020

Saarikoski, L. 2014. Nyt tulee sukupolvi Z. Helsingin sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000002708432.html> Luettu 24.11. 2020

Työterveyslaitos 2018. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. Luettu 19.10.2020

Työturvallisuuskeskus 2020. Etätyössä turvallisesti. Luettavissa: https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti Luettu 19.11.2020

Työturvallisuuskeskus 2016. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5128/TTK_Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2016.pdf Luettu 27.11.2020

Valtiovarainministeriö 30.9.2020. Harjoittelu 2020. Webinaari. Katsottavissa: https://teams.microsoft.com/_#/broadcastPlaybackScreen

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus 2015. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Maahanmuuttoviraston koulutuspalveluiden kysely

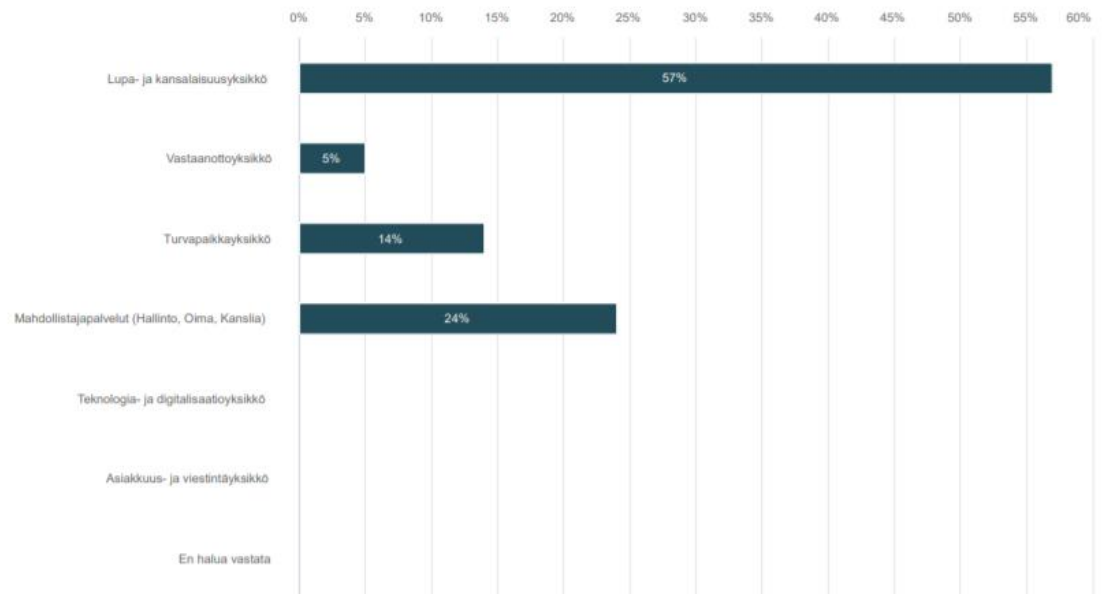
Perusraportti

Kysely Migrin harjoittelijoille ja kesätyöntekijöille

Vastaajien kokonaismäärä: 21

1. Missä yksikössä olet ollut harjoittelussa/kesätöissä?

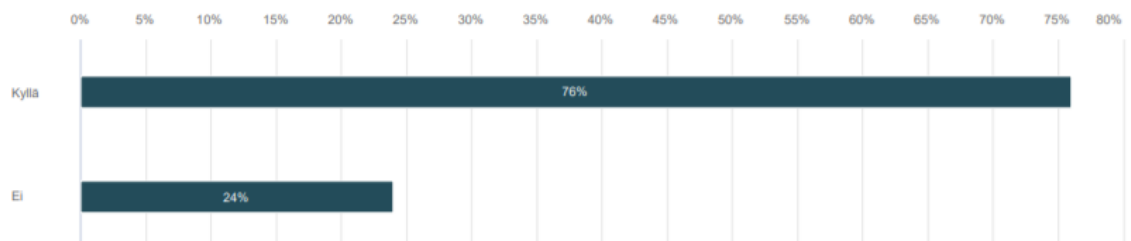
Vastaajien määrä: 21



	n	Prosentti
Lupa- ja kansalaisuusyksikkö	12	57,14%
Vastaanottoyksikkö	1	4,76%
Turvapaikkayksikkö	3	14,29%
Mahdollistajapalvelut (Hallinto, Oima, Kanslia)	5	23,81%
Teknologia- ja digitalisaatioyksikkö	0	0%
Asiakkuus- ja viestintäyksikkö	0	0%
En halua vastata	0	0%

2. Onko tämä ensimmäinen harjoittelusi/kesätösi Migrissä?

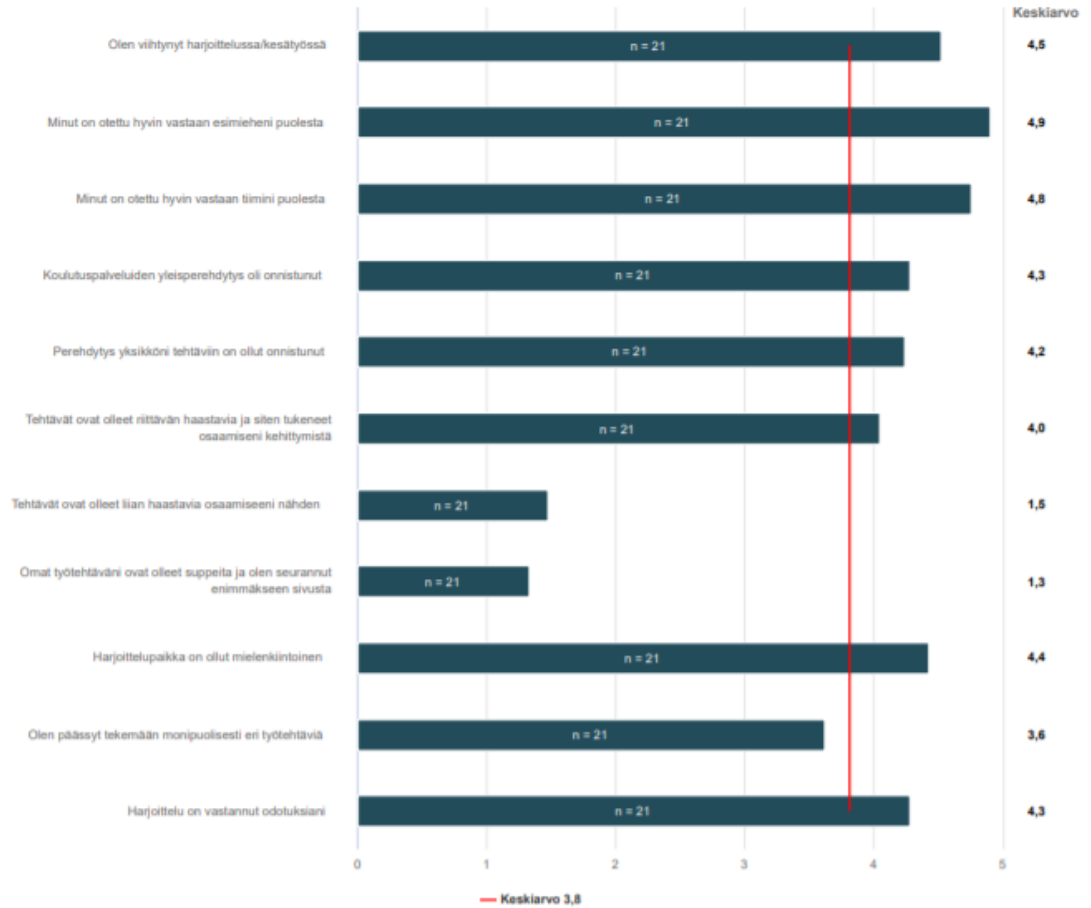
Vastaajien määrä: 21



	n	Prosentti
Kyllä	16	76,19%
Ei	5	23,81%

3. Miten harjoittelusi/kesätyösi on sujunut? Vastaathan seuraaviln väittämiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä).

Vastaajien määrä: 21



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Olen viihtynyt harjoittelussa/kesätyössä	0%	0%	9,52%	28,57%	61,91%	4,52	5
Minut on otettu hyvin vastaan esimieheni puolesta	0%	0%	0%	9,52%	90,48%	4,9	5
Minut on otettu hyvin vastaan timini puolesta	0%	0%	9,52%	4,76%	85,72%	4,76	5
Koulutuspalveluiden yleisperehdytys oli onnistunut	0%	0%	14,28%	42,86%	42,86%	4,29	4
Perehdytys yksikköni tehtäviin on ollut onnistunut	0%	0%	19,05%	38,09%	42,86%	4,24	4
Tehtävät ovat olleet riittävän haastavia ja siten tukeneet osaamiseni kehittymistä	0%	0%	23,81%	47,62%	28,57%	4,05	4
Tehtävät ovat olleet liian haastavia osaamiseeni nähden	61,91%	28,57%	9,52%	0%	0%	1,48	1
Omat työtehtäväni ovat olleet suppeita ja olen seurannut enimmäkseen sivusta	76,19%	19,05%	0%	4,76%	0%	1,33	1
Harjoittelupaikka on ollut mielenkiintoinen	0%	0%	14,29%	28,57%	57,14%	4,43	5
Olen päässyt tekemään monipuolisesti eri työtehtäviä	4,76%	4,76%	33,33%	38,1%	19,05%	3,62	4
Harjoittelu on vastannut odotuksiani	0%	0%	19,05%	33,33%	47,62%	4,29	4

4. Miten korona-tilanne on vaikuttanut harjoittelusi/kesätyösi sujumiseen? Vastaathan seuraaviin väittämiin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä).

Vastaajien määrä: 21



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Harjoitteluni on ollut onnistunut koronasta huolimatta	0%	0%	14,28%	14,29%	71,43%	4,57	5
Esimieheni on ollut tavoitettavissa ja tarjonnut riittävästi tukea harjoittelun aikana	0%	0%	9,52%	19,05%	71,43%	4,62	5

5. Avaathan tähän edelliseen kysymyssarjaan liittyviä onnistumisia ja kehittämiskohteita.

Vastaajien määrä: 21

Vastaukset
Sinällään ei oikeastaan ole valittamista ja olen ollut tyytyväinen. Koronaan liittyen kuitenkin: vaikka en ole ensimmäistä kertaa täällä, kaikkea perehdytystä ei voi tehdä etänä. Koulutukset itsessään voi tietysti kuunnella missä tahansa, mutta jatkuvia uusia tilanteita mitä lupien käsittelyssä tulee, ei voi luennoimalla opettaa tai oppia. Olisi tärkeää, että työtehtäviin perehdyttäisiin esimerkiksi sillä tavalla, että kun uudet ihmiset tulevat taloon, joku kokeneempi työntekijä on koko ajan samassa tilassa siten, että häneltä voi kysyä asioista matalalla kynnyksellä. Yksinkertaisten asioiden skypellä, puhumattakaan sähköpostista, selvittäminen vie suhteettoman paljon aikaa ja resursseja monesti silloin, kun joltakin voisi saada ääneen kysymällä vastauksen kymmenessä sekunnissa.
Harjoitteluni on ollut korona-ajasta huolimatta erittäin mielenkiintoinen ja antoisa. Oman tiimin jäsenet ovat ottaneet todella hyvin vastaan, antaneet erilaisia työtehtäviä sekä tarjonneet tukeaan etänä. Koen kuitenkin, että normaaleissa olosuhteissa harjoittelusta olisi saanut enemmän irti. Nyt ei päässyt verkostoitumaan niin hyvin, ja työtehtävistä olisi varmasti oppinut enemmän, kun olisi päässyt seuraamaan sivusta tiimiläisten työskentelyä.
Etätöiden takia tutustuminen työkavereihin ja työskentelyyn toimistolla jäi luonnollisesti hyvin suppeaksi. Etäilystä huolimatta minut otettiin hyvin vastaan ja mukaan kaikkeen tilanteen puitteissa mahdolliseen. Migrissä vaikuttaa olevan todella hyvä työilmapiiri ja aito kiinnostus työntekijöiden hyvinvointia kohtaan.
Vaikka esimies on työskennellyt etätyösuosituksista johtuen kotoa käsin ja olen itse ollut toimistolla, häneen on saanut aina tarvittaessa yhteyden. Esimiehellä oli kesäloma harjoitteluni alussa jolloin hänen ei voinut olla yhteydessä. Tällöin sijainen hoiti esimiehen tehtäviä.
ei lisättävää
Koulutuspalveluiden yleisperehdytys oli onnistunut, oli hyvä, ettei perehdytyksessä ollut liikaa asiaa, vaan sai hyvän yleiskuvan. Yksikön perehdytys oli onnistunut, ja etenkin omiin työtehtäviini perehdytys oli todella hyvä. Olen myös saanut riittävästi tukea omaan työskentelyyni. Ihmiset ovat olleet täällä todella mukavia!
Onnistunut yllätävän hyvin tilanteeseen nähden ja voinut olla paikankin päällä.
Koronatilanne ei vaikuttanut harjoitteluun juuri muutoin kun siirtymiseen etätöihin. Ainoastaan sosiaalisuus kärsi tästä ajasta jonkin verran, mutta esimies, perehdyttäjä, työnohjaajat ja tiimiläiset olivat aina tarvittaessa tavoitettavissa eikä tämä siis vaikuttanut harjoittelun onnistumiseen.
Koronan takia tiimiläisistä ei tullut kovin tuttuja. Tiimiläiset olivat usein kiireisiä, jolloin jonkun käytännön asian kysyminen skypessä oli huomattavasti hankalampaa kuin se olisi ollut ohimennen virastolla. Tämä ei varsinaisesti ole kehittämiskohde, mutta korona ja etätyöt ylipäätään kyllä vaikuttivat harjoittelun sujuvuuteen vaikka kaikesta huolimatta pidän harjoittelua onnistuneena koronasta huolimatta. Lisäksi omalla kohdallani ongelmaksi muodostui usein se, että en ollut aivan varma kuka on vastuussa mistäkin asiasta viraston sisällä. Edes mintra ei aina antanut vastausta tähän. Perehdytyksessä kannattaa varmaankin ottaa entistä keskeisempään osaan organisaatorakenne etenkin kun se on nyt muutoksessa.
.

Korona-aikana työskentely on ollut haastavampaa. Lisääntynyt etätyöskentely on vähentänyt kontakteja muiden työntekijöiden kanssa ja joissakin tilanteissa avun pyytäminen on vaikeampaa.

Etätyöskentely on ollut sujuvaa koronasta huolimatta. Kehittämiskohteita ei tule mieleen.

Aloitin työt kausityötoimistusten parissa, vaikka olen opiskelu ta:n kesätyöntekijä. Alussa tuntui, että olla vähän kuin kahden tulosalueen välissä, eikä ollut ihan selvää, kenen esimiehen puoleen kääntyä joissain tilanteissa. Kausityötoimistusten perehdyttäminen onnistui kuitenkin hyvin ja saatiin ihan henk. kohtasta tukea. Opiskelu ta:lla puolestaan oltaisiin kaivattu alussa enemmänkin perehdytystä. Perehdyttäjä olisi voinut olla enemmän paikalla, jotta alussa oltaisiin voitu kysellä enemmän. Tuntuu, että osa vastuusta sysättiin meille, jotka olimme olleet samoissa tehtävissä aikaisempina kesinä, vaikka itsekin yritti samalla muistutella asioita mieleen. Lisäksi työ oli jonkin verran muuttunut automaation myötä, joten monet asiat tulivat meillekin ihan uusina.

Perehdytys tapahtui koronasta huolimatta paikan päällä ja sain erittäin hyvää opastusta tehtäväkohtaisiin asioihin lähiperehdyttäjältä. Joitain ristiriitaisuuksia koin ohjeistuksen puolesta mutta pääosin erittäin tyytyväinen. Tehtävät ovat vastuullisia sekä sopivan haastavia, kuitenkin tehtäväni ovat pitkälti samanlaisia. En kuitenkaan koe, että samankaltaisuuden takia tehtäväni olisi pitkäväteisiä, vaan edelleen sopivaa haastetta sekä varmuutta tuovaa.

Vaikka harjoitteluni muuttuikin hieman suunnitellusta (esim yksikköni muuttui) koronan takia, koen silti oppineeni paljon ja saaneeni paljon irti harjoittelusta, ja esimieheni, joka ei ollut valmistautunut ottamaan vastaan harjoittelijan, on ollut hyvin tarkka siitä, että saan niin paljon harjoittelustani irti kun mahdollista, mistä olen ollut kiitollinen. Koronan takia todella moni esimiehistäni on tehnyt enimmäkseen etätöitä, mikä on hieman vaikeuttanut yhteydenpitoa, tuntuu aina hieman vaikeammalta olla yhteyksissä Lyncin tai sähköpostin kautta kun että voisi vain mennä kasvotusten juttelemaan.

Työtehtäväni ovat olleet melko suppeita enkä ole päässyt tekemään kovin paljoa töitä. Tiedostan kuitenkin että tämä johtuu koronatilanteesta.

Koronasta huolimatta täällä on ollut aina ihmisiä paikalla auttamassa ja neuvomassa mikäli siihen on ilmennyt tarvetta. Työtehtävät ovat olleet sellaisia ettei etäily oikein onnistu. , eli en usko että harjoitteluni olisi ollut ihan hirveän erilainen vaikkei ois ollu koronaa. Esimiehet, jos eivät paikalla, ovat silti aina olleet tavoitettavissa skypen kautta

Kesätyö asioiden osalta on käytännössä ollut vain koko päivän tiskivuoroja eli asiakaspalvelua. Vakituksilla työntekijöilläkin on normaalisti vain puolen päivän tiskivuoroja, joten kesätyö on ollut melko raskas. Olisin halunnut kehittyä enemmän asioiden muissakin tehtävissä, ja päästä esimerkiksi tekemään päätöksiä. Perehdytys ei ollut kovin onnistunut.

Erytesit tervetullut vastaanotto virastoon ja lämminhenkinen esimies- ja muu henkilöstö ovat tarjonneet loistavan paikan tutustua viraston toimintaan monipuolisesti mielenkiintoisten työtehtävien parissa, jossa olen päässyt kehittämään osaamistani jatkuvasti.

-

Työtehtävät ovat olleen monipuolisia, mutta tehtävänannot sekä ohjeistukset olisivat saaneet olla selkeämpiä.

Liite 2. Haastattelu Haaga-Helian opiskelijoille

Työharjoittelun suorittaminen etätyönä

1. Opiskeluala

2. Työharjoittelupaikka ja ajankohta (esim. 6/2020-9/2020)

3. Minkä osan harjoittelustasi suoritit etätyönä? (esim. 50%)

4. Millaisen perehdytyksen sait työtehtäviisi? Totetettiinko perehdytys etänä?

5. Oliko perehdytys mielestäsi onnistunut?

6. Tutustuitko työtovereihisi tai esimieheesi henkilökohtaisesti?

7. Onnistuitko verkostoitumaan kollegojesi kanssa etätyöstä huolimatta?

8. Oliko viestiminen vaikeaa etätyön aikana? Jos kyllä, kerro mitä vaikeuksia kohtasit (esim. välineiden toimimattomuus)

9. Mitä viestintäkanavia käytit työharjoittelusi aikana?

10. Verrattuna tavalliseen työskentelytapaan, oliko etätyön tekeminen sinusta

- Vaikeampaa
 Ei vaikeampaa tai helpompaa
 Helpompaa

11. Jos koit etätyön tuovan haasteita työharjoitteluun, kerro miten työharjoitteluasi olisi voitu parantaa. Voit kertoa parannusehdotuksia sekä työnantajan puolelta että omasta puolestasi.

Liite 3. Maahanmuuttoviraston johdon assistentin haastattelu

1. Oletko ennen työskennellyt etänä, jos kyllä niin kuinka usein? Millainen etätyöohjeistus sinulla oli ennen covid-19 tilannetta? |
2. Mikä assistentin etätyössä tuo eniten haasteita, ja mitkä ovat etätyön parhaat puolet?
3. Minkälaisena koit perehdytyksen etänä?
4. Mikäli palataan tavalliseen työtilanteeseen, aiotko tehdä enemmän etätyötä?
5. Jouduitko tekemään jotain erityisjärjestelyjä, kun etätyössä aloitti uusi harjoittelija?