

Aino Korhonen

KOHTI ETÄTYÖSSÄ OPPIMISEN YHTEISÖÄ

Uuden työntekijän kokemuksia etätyössä
oppimisesta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

3 / 2022

TIIVISTELMÄ

Aino Korhonen: Kohti työssä oppimisen yhteisöä : uuden työntekijän kokemuksia etätyössä oppimisesta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Elinikäinen oppiminen ja kasvatustieteet

Maaliskuu 2022

Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää uusien työntekijöiden kokemuksia työssä oppimisesta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta etätyöskentelyn aikana. Tutkimuksen aihepiiriä on ympäröinyt Covid-19-pandemian aiheuttama poikkeustilanne, jonka aikana yhä useammassa organisaatioissa jouduttiin luopumaan tutuista käytännöistä, kun vahvat etätyösuositukset tulivat voimaan ja iso osa työssä käyvistä siirtyi työskentelemään kotoa käsin.

Tutkimus on kohdistunut yhteen valtion organisaatioon, ja se on luonteeltaan tapaustutkimus. Tutkimus on toteutettu haastatteleamalla organisaation uusia, tietotyötä tekeviä työntekijöitä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä seitsemää organisaatiossa vuonna 2020 aloittanutta työntekijää, jotka olivat työskennelleet vähintään noin puolet nykyisen työnsä työajastaan etätyössä. Haastattelut toteutettiin etäyhteyksien avulla yksilöhaastatteluina. Haastatteluaineisto on analysoitu aineistolähtöisesti ja sen tieteenfilosofiset raamit pohjautuvat fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, jossa keskeinen mielenkiinto kohdistuu yksilön subjektiivisiin kokemuksiin.

Tämän tutkimuksen keskistä käsitettä, työssä oppimista, tarkasteltiin luonteeltaan informaalina, sosiaalisena ja kontekstisidonnaisena prosessina. Oppimista kehystää etätyöskentelyn konteksti, ja etätyössä oppimisen kokemuksia tarkastellaan yksilön, yhteisön, organisaation ja yhteiskunnan tasoilla. Tutkimuksen tutkimusasetelmaa on ohjannut aiempi työssä oppimiseen ja etätyön liittyvä yhteiskuntatieteellinen ja kasvatustieteellinen tutkimus.

Tutkimustulosten keskeisenä havaintona todettiin, että uuden työntekijän kokemuksia etätyössä oppimisesta kehystävät niin oppimisen mahdollistumiseen, työyhteisön toimintaan kuin myös yksilöllisiin valmiuksiin liittyvät tekijät. Yksilön valmiudet itseohjautuvaan työskentelyyn sekä riittävät tekniset valmiudet helpottavat uuteen työhön perehtymistä etätyön aikana. Toisaalta työyhteisön tiivis vuorovaikutus ja mahdollisuudet yhteiselle ongelmanratkaisulle ja keskusteluille myös etäyhteyksien välityksellä luovat edellytyksiä uuden työntekijän kiinnittymiselle työyhteisöön, sekä edistävät uuteen työhön perehtymistä. Tutkimuksessa myös avattiin tarkemmin saatujen kokemusten pohjalta, millaisia erityispiirteitä sähköiset työvälineet luovat työyhteisön vuorovaikutukselle etätyöskentelyssä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tutkittavassa organisaatiossa esimerkiksi perehdytyksen suunnittelun tukena. Vaikka tutkimus onkin kohdistunut poikkeukselliseen Covid-19-pandemian aikaan, on etätyöhön liittyvä tutkimus keskeisessä roolissa myös jatkossa etätyöskentelyn ja paikkakuntariippumattoman työn yleistyessä.

Avainsanat: Työssä oppiminen, informaali oppiminen, työyhteisö, etätyö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen tausta	5
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus	6
2 TYÖSSÄ OPPIMINEN	8
2.1 Työssä oppimisen taustaa	8
2.2 Työssä oppimisen moniulotteinen käsite	10
2.3 Työssä oppiminen informaalina oppimisena	11
2.4 Työssä oppiminen ja vuorovaikutteinen työyhteisö	13
2.5 Työssä oppiminen valtionhallinnossa	17
3 ETÄTYÖSSÄ TYÖSKENTELE	19
3.1 Etätöyön taustaa	19
3.2 Tietotyön yleistymisen etätöyöskentelyn taustalla	20
3.3 Etätöyön tekeminen Suomessa ennen koronakriisiä	21
3.4 Etätöyön tekeminen Suomessa koronakriisin aikana	22
3.5 Yhteisöllisyys ja oppiminen etätöyössä	23
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
4.1 Tutkimuskysymykset	25
4.2 Tutkimus tapaustutkimuksena	26
4.3 Tutkimuksen lähtökohtana fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusperinne	26
4.4 Tutkimusmetodina teemahaastattelu	28
5 TUTKIMUSKOHDDE JA -AINEISTO	30
5.1 Tutkimusaineisto ja tutkimuksen eettiset periaatteet	30
5.2 Tutkimuskohteen kuvaus	31
6 AINEISTON ANALYYSI	35
6.1 Laadullinen sisällönanalyysi	35
6.2 Sisällönanalyysin vaiheet	37
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	40
7.1 Työssä oppiminen etätöyössä	42
7.1.1 Työssä oppimisen käsite	42
7.1.2 Työssä oppimisen mahdollisuuksia kehystää resurssit, kanavat ja yksilölliset lähtökohdat	43
7.1.3 Aiempi osaaminen etätöyössä oppimisen lähtökohtana	45
7.1.4 Itseohjautuva oppiminen	47
7.1.5 Työyhteisö osana oppimista	48
7.2 Työyhteisön vuorovaikutus etätöyössä	51
7.2.1 Taustaa	51
7.2.2 Sähköinen viestintä luo raamit etätöyöyhteisön vuorovaikutukselle	52
7.2.3 Etätöyöyhteisöön kuulumisen muodostuu yksilön, työyhteisön ja organisaation vuorovaikutuksessa	56
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	59
9 POHDINTA	63
9.1 Tutkimuksen luotettavuuden pohdintaa	63
9.2 Yhteenveto ja jatkotutkimusehdotukset	64

LÄHTEET:	66
LIITTEET	72

TAULUKOT

TAULUKKO 1. HAASTATELTAVIEN KOULUTUSTASO	33
TAULUKKO 2. HAASTATELTAVIEN IKÄJAKAUMA	33
TAULUKKO 3. ESIMERKKI AINEISTON ANALYYSISTA	39

KUVIOT

KUVIO 1. TYÖSSÄ OPPIMISEN YHTEISÖN EDELLYTTÄMÄT TOIMINTAMUODOT (TIKKAMÄKI 2006, 220)	16
KUVIO 2. TUTKIMUSASETELMA	17
KUVIO 3. TUTKIMUSTULOKSET KOOTTUNA	41
KUVIO 4. ETÄTYÖSSÄ OPPIMISEN YHTEISÖ	62

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

2000-luvun työelämässä ihmiset etääntyvät toisistaan fyysisesti etätöiden yleistymisen myötä. Samaan aikaan, 2000-luvun johtamiskirjallisuudessa ja oppaissa korostuu muun muassa dialogisuuden ja valmentavan johtamisotteen merkitys (ks. esim. Haslam ym. 2012; Syvänen ym. 2015; Ristikangas & Ristikangas 2013). Teknologisen kehityksen myötä työtehtävät ovat muuttaneet muotoaan, ja jatkuvan oppimisen diskurssi seisoo horjumatta osana keskusteluja työelämän muutoksesta. Työ on teknologisen kehityksen myötä entistä riippumaton ajasta ja paikasta, ja tietotyötä tekevien määrä on lisääntynyt (ks. esim. Saari 2014, 25–26). Tietotyötä voidaan kuvailla työnä, jossa työ perustuu tiedon käsittelemiseen, ja työn jälki on usein aineetonta (esim. Julkunen 2008, 131–133; Blom, Melin & Pyöriä 2001). Työn muutosta aikaan sidottuna käsitteenä voidaan tarkastella uuden ja vanhan työn dikotomiana, jossa yhdeksi uuden työn piirteeksi voidaan mainita juuri työn tietoistuminen (Julkunen 2008, 18–19).

Vuosi 2020 oli Covid-19-pandemian myötä koetus koko maailmalle, ja myös työelämässä on jouduttu ottamaan ennen näkemätön digiloikka, kun rajoitustoimenpiteiden myötä työpaikoilla on jouduttu tarkastelemaan mahdollisuuksia etätöihin siirtymiselle. Työpisteitä siirrettiin koteihin hyvinkin nopealla aikataululla (Ruohomäki 2021; Työterveyslaitos 2020). Etätöihin siirtymistä ja sen vaikutuksia on tutkittu niin Suomessa kuin kansainvälisestikin, ja tutkimustuloksista ollut on havaittavissa lisääntynyttä työhyvinvointia ja työn imua (Työterveyslaitos 2020; Ruohomäki 2021), mutta myös sosiaalisen tuen heikkenemistä (Työterveyslaitos 2020). Syksyllä 2020, kun etätöitä oli ollut takana jo useampi kuukausi, työhyvinvoinnin tutkija Jari Hakasen johdolla alettiin puhua myös niin sanotusta etätöopatiasta (ks. esim. Työterveyslaitos 2020).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tietotyötä tekevien työssä oppimista etätyössä Covid-19-pandemian aikana. Työssä oppimista tarkastellaan sosiaalisena informaalisena oppimisen prosessina, jossa yksilön oppimista kehystää työyhteisön toiminta. Tutkimusasetelman sekä tutkimuksen empiirisen osan taustalla on hyödynnetty erityisesti Tikkamäen (2006) mallia työssä oppimisen yhteisöstä, jossa työyhteisöä tarkastellaan työssä oppimista mahdollistavana kehiksenä. Tutkimuksessa yhteisön roolia korostava oppimiskäsitys perustuu Wengerin (1990) käytäntöyhteisöajatteluun ja oppimisen sosiaaliseen teoriaan. Etätyössä oppimista tarkastellaan yksilön, yhteisön, organisaation ja yhteiskunnallisen tason konteksteissa. Erilaiset kontekstit kehystävät ajatusta työssä oppimisen prosessimaisuudesta, jolloin pystytään tarkastelemaan työssä oppimisen mahdollistumista eri tasoilla (Tikkamäki 2006; Järvinen & Poikela 2000).

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää yhdessä valtion organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työssä oppimisesta, sekä työyhteisön vuorovaikutuksesta etätyössä. Työyhteisön toimintaa, etätyötä sekä työssä oppimista on tutkittu runsaasti, mutta tämän tutkimuksen keskeinen, erityinen näkökulma on Covid-19-pandemian aiheuttama poikkeuksellinen ajanjakso. Tutkimusasetelma ei siis ole suoraan verrannollinen esimerkiksi aikaisemmin tehtyihin laadullisiin etätyön tutkimuksiin. Covid-19 pandemian aikana se perinteisesti tyypillinen ryhmä, joka etätyötä on tehnyt, on muuttunut, eikä ole verrannollinen aikaisempaan viiteryhmään (ks. luku 3.4 ja 3.5). Tutkimusaiheen taustalla on tutkimuksen tekijän oma kokemus työskentelystä kohdeorganisaatiossa Covid-19-pandemian alkuvaiheessa, mutta aineistonkeruun aikana tutkimuksen tekijä ei ole työskennellyt organisaation palveluksessa.

Tämä tutkimus on laadullinen ja se on toteutettu haastattelemalla valtionhallinnon organisaation tietotyötä tekeviä työntekijöitä. Haastattelun kohderyhmäksi on valittu etätyösuositusten aikana työsuhteensa aloittaneet työntekijät. Tällöin on ollut mahdollista tarkastella työntekijän kokemuksia

työyhteisöön liittymisestä ilman aikaisempia sidoksia työtovereihin. Lisäksi työsuhteen alkuvaiheessa oppimisen kokemukset ovat selkeämmin esillä. Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä, millaisia asioita tulisi huomioida, kun halutaan rakentaa sijainnista riippumattomia, toimivia työyhteisöitä. Lisäksi tavoitteena on ollut löytää kokemusten pohjalta mahdollisia keinoja, joilla edistää työssä oppimisen ja yhteistyön käytäntöjä etätyössä. Oppimisen näkökulma antaa tutkimukselle konkreettisen tarkastelunäkökulman, eivätkä haastateltavien kokemukset jää irrallisiksi kertomuksiksi etätyöskentelyn arjesta työsuhteen alussa.

Kun tutkimus kohdistetaan yhteen organisaatioon, voidaan tutkittavaa ilmiötä tarkastella samankaltaisista lähtökohdista koko tutkittavan joukon kohdalla. Tällöin erilaiset organisaation yleiset ja yhteiset käytännöt esimerkiksi etätyösääntöjen suhteen ovat samanlaisia. Tutkimuksen kohdistuessa yhteen organisaatioon on kuitenkin mahdollista saada selville myös sellaisia näkökulmia, jotka voivat olla hyödyllisiä myös muissa, vastaavanlaisissa organisaatioissa. Vaikka etätyötä esimerkiksi työhyvinvoinnin näkökulmasta on tutkittu jo runsaasti, voidaan työssä oppimisen näkökulmalla tuoda uusia ulottuvuuksia paikkariippumattoman työn keskusteluihin. Tuovatko etätyön käytännöt mahdollisesti joitakin uusia työssä oppimisen tapoja vai voiko etätyö kenties jarruttaa työssä oppimista? Tässä tutkimuksessa on tarkoitus syventyä juuri oppimiseen liittyviin työntekijöiden kokemuksiin, ja tuoda ilmi oppimiseen liittyviä tekijöitä, joihin voitaisiin esimerkiksi työn järjestelyjen tai johtamisen keinoin vaikuttaa.

2 TYÖSSÄ OPPIMINEN

2.1 Työssä oppimisen taustaa

Työssä oppimista voidaan tarkastella sen mukaan, *mitä* työssä oppiminen voi olla ja *miten* työssä oppiminen voi tapahtua (Eraut 2004; Collin 2002; Poikela & Järvinen 2000; Tynjälä 2013), tai *mitkä tekijät mahdollistavat* työssä oppimista (Tikkamäki 2006). Collinin (2008, 379–380) mukaan aiemmin työssä oppimista ollut tapana tutkia saman käsitteistön kautta kuin formaalissa oppimisympäristössä kuten kouluympäristössä oppimista, kun taas tuore tutkimus erottaa työssä oppimisen ominaispiirteet formaaleista oppimisympäristöistä. Yhtenä työssä oppimista kehystävänä oppimisen käsitteenä voidaan nähdä itseohjautuva oppiminen (*self-directed learning*), jossa päävastuu uusien työssä tarvittavien asioiden oppimisesta on joko yksilöllä tai työyhteisöllä (Lemmetty & Collin 2020b). Työssä oppimisen aiempi tutkimus on osoittanut, että työssä oppimisella voi tietyiltä osin olla myös negatiivissävytteinen kaiku. Työssä oppimisen käsitteeseen liitetty yksilön vastuu voi aiheuttaa, että oppiminen voi näyttäytyä myös velvoitteena, pakkona tai vähintäänkin haasteena (esim. Järvensivu & Koski 2012; Lemmetty & Collin 2020a-b).

Tämän tutkimuksen kiinnostus kohdistuu aiempaan tutkimukseen, jossa työn tekemistä ja työpaikkaa on tarkasteltu oppimisympäristönä (esim. Heikkilä 2006; Collin 2008). Työssä oppimisen käsitteen moninaisuutta voidaan pyrkiä ymmärtämään kiinnittämällä tutkimuksessa huomio työntekijöiden näkökulmaan ja kokemuksiin (Collin 2002, 134). Kokemusten tarkastelu on tässäkin tutkimuksessa keskeisessä roolissa. Tässä tutkimuksessa työssä oppimista tarkastellaan erityisesti oppimista mahdollistavien tekijöiden kautta, ja kiinnitetään huomiota työssä oppimisen sosiaalisiin ulottuvuuksiin ja niiden tuomaan merkitykseen.

Työssä oppimista voidaan kuvailla oppimisen prosessiksi, jota leimaa reflektiivisyys sekä konteksti (Poikela & Järvinen 2000). Poikelan & Järvisen (2000, 341) työssä oppimisen prosessimallissa työssä oppiminen koostuu sosiaalisista, reflektiivisistä, kognitiivisista ja operationaalisista prosesseista. Sosiaaliset prosessit liittyvät tiedon ja kokemusten jakamiseen työyhteisössä. Reflektiivisissä prosesseissa saatua tietoa käsitellään ja tulkitaan, ja kognitiiviset prosessit liittyvät tiedon jäsentämiseen ja rakentamiseen osaksi yksilön aikaisempia tietoja ja kokemuksia. Operationaalisilla prosesseilla viitataan toimintoihin, joissa tietoa hyödynnetään käytännön tehtävissä. Oppimisprosessien nähdään kehystävän joko yksilön, työyhteisön tai organisaation oppimista, mitkä kuvaavat työssä oppimisen konteksteja (Järvinen & Poikela 2000, 321; Poikela & Järvinen 2007, 184–186).

Collin (2002, 135; 141–147; myös Collin 2007) taas jakaa työssä oppimisen ominaiset piirteet kolmeen yleiseen teemaan ja useampaan yksityiskohtaisempaan teemaan. Ensimmäiseksi, työssä oppiminen tapahtuu arjen työkäytäntöjen lomassa, ja työssä opitaan hyvin spesifejä, työhön liittyviä asioita isojen kokonaisuuksien sijaan. Oppimisen katsotaan tapahtuvan tekemisen sivutuotteena. Toiseksi, aikaisemmat kokemukset näyttäytyvät merkityksellisinä työssä oppimisessa. Esimerkiksi ongelmatilanteet ja ratkaisujen löytäminen ongelmiin luovat pohjaa uuden oppimiselle työssä. Kolmanneksi teemaksi muodostuu työkäytäntöjen kontekstisidonnaisuus. Erilaiset oppimisen kontekstit voidaan liittää esimerkiksi työn organisointiin, sosiaalisiin käytäntöihin ja organisaatiokulttuurin käytäntöihin. Erityistä huomiota on kiinnitetty työyhteisön jaettuihin käytäntöihin, ja yhteisön sosiaalisten käytänteiden merkitykseen työssä oppimisessa (Collin 2008). Lisäksi työssä oppimiseen voidaan liittää erilaisia kokeilemisen ja luovan toiminnan kokemuksia, formaaleja koulutustilanteita, sekä työhön liittyvien taitojen oppimista työn ulkopuolella (Collin 2002, 141–147).

Tuoreessa työssä oppimiseen liittyvässä tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota kestäväen oppimisen ja hyvinvoinnin näkökulmaan, jossa tarkastelun kohteena on yksilöiden kokemukset erilaisista oppimisen tilanteista tämän päivän jatkuvasti muuttuvassa työelämässä (Lemmetty & Collin 2020a). Kestäväen oppimisen käsitteeseen voidaan sisällyttää tavoite oppimisen kokonaisvaltaisuudesta, jossa oppiminen rakentuu aikaisemmin opitun jatkeeksi,

opittua tietoa sovelletaan ja viedään käytäntöön nopeasti, ja oppimistilanteessa on huomioitu oppijan hyvinvointi. Paitsi hyvinvoinnin, myös työssä oppimisen haasteena nähdään muun muassa jatkuvat uudistukset organisaatioissa, sekä jatkuva teknologinen kehitys ja sen tuomat muutokset ja uudistukset työhön (Lemmetty & Collin 2020a-b; myös Wang, Liu & Parker 2020, 700–701).

2.2 Työssä oppimisen moniulotteinen käsite

Työssä oppimisesta voidaan lähestyä eri tieteenaloilla erityyppisten lähtökohtien kautta. Johtamiseen ja yritysmaailmaan sijoittuvassa kirjallisuudessa oppimista voidaan tarkastella esimerkiksi osaamisen kehittämisen, henkilöstövoimavarojen tai oppivan organisaation käsitteiden kautta (esim. Perttula & Syväjärvi 2012). Ajatus työssä oppimisesta voidaan siis ulottaa yksilön oppimisprosessin tarkastelua laajemmaksi, ja oppimisen yksilöllisten prosessien tarkastelun sijaan tarkastelun kohteena voivat olla esimerkiksi yhteisön tai organisaation oppiminen (Järvinen & Poikela 2000; Poikela 1995, 33–34; Asanti 2005, 35–36).

Tässä tutkimuksessa aiemman tutkimuskirjallisuuden tarkastelu keskittyy (aikuis)kasvatustieteen sekä yhteiskuntatieteen ja työelämä tutkimuksen kentälle, sillä näissä näkökulmissa kiinnostus kohdistuu erityisesti yksilön oppimisprosesseihin ja kokemuksiin. Työssä oppimisen käsitteen rajauksessa ulkopuolelle jäävät siis erilaiset organisaation näkökulmaan viittaavat käsitteet kuten aiemmin mainittu oppiva organisaatio. Tässä tutkimuksessa työssä oppimista ja työyhteisön toimintaa tarkastellaan erityisesti yksilön kokemusten kautta. Organisaation vaikutukset yksilön oppimiselle on kuitenkin huomioitava, sillä organisaatiolla voi olla iso rooli myös yksilön oppimisen kokemuksille (esim. Järvensivu 2006). Jos esimerkiksi työn tekemisen ajalliset resurssit ovat niukat, ei välttämättä jää aikaa oppimisen reflektiolle tai työyhteisön vuorovaikutukselle. Lisäksi kilpailuasetelmat työyhteisön sisällä voivat rajoittaa tiedon jakamista (Järvensivu 2006, 225).

Työssä oppimisen käsite ja sen erilaiset tarkastelunäkökulmat voidaan liittää osaksi laajempaa työelämän muutosten tarkastelua, jota kehystää elinikäisen oppimisen diskurssi (esim. Järvensivu 2006; Järvinen & Poikela 2000). Elinikäisellä tai jatkuvalla oppimisella voidaan kuvata oppimista niin

koulutusinstituutioiden sisäpuolella kuin ulkopuolella. Elinikäinen ja jatkuva oppiminen voidaan käsittää yksilön mahdollisuutena kehittyä ja oppia läpi koko eliniän. Toisaalta oppimiseen voidaan liittää myös työelämästä kumpuavien vaatimuksien aiheuttamaa velvollisuutta ja pakkoa jatkuvaan kehittymiseen ja oppimiseen (Järvensivu 2006, 225–226; Tikkamäki 2007, Lemmetty & Collin 2020). Tikkamäki (2007, 64) mainitsee työssä oppimista koskevaksi keskeiseksi kysymykseksi: ” -- *miten luoda organisaatiosta käytännössä toimiva oppimisympäristö, jossa huomioidaan sekä yksilön että organisaation tarpeet*”

Työssä oppimista voidaan tarkastella erillään käsitteestä *työssäoppiminen*, jolla viitataan usein työpaikalla oppimiseen osana ammatillista koulutusta (esim. Tikkamäki 2006, 32; Collin 2007, 198; Järvensivu 2006, 35). Tässä tutkimuksessa työssäoppimisen käsite edellä mainitussa merkityksessään jää tarkastelun ulkopuolelle.

2.3 Työssä oppiminen informaalina oppimisena

Oppimista voidaan kuvailla sekä formaaleissa (esimerkiksi oppilaitokset) että informaaleissa (esimerkiksi työpaikalla oppiminen) ympäristöissä tapahtuvaksi oppimiseksi. Lisäksi voidaan puhua non-formaalista oppimisesta, jolla viitataan esimerkiksi vapaaseen sivistystyöhön tai muuhun virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvaan organisoituun oppimiseen tähtäävään toimintaan (Poikela 1999, 26–28).

Poikela (1999, 27–28) kuvaa elinikäisen oppimisen ajatusta kehämäisenä prosessina, jossa formaaleja ja organisoituneita non-formaaleja oppimistapahtumia ympäröivät informaali oppiminen ja satunnaisoppiminen. Malli kuvastaa ajatusta tarkkalinjaisista, organisoiduista oppimistapahtumista, joita ympäröivät vaikeammin raamitettavat epäviralliset ja satunnaiset oppimistapahtumat (Poikela 1999, 27–28).

Työssä oppiminen käsitetään usein informaaliksi oppimiseksi, koska oppimisen tavoitteet kiinnittyvät työn tavoitteisiin, eivätkä formaaleihin koulutusinstituutioiden tavoitteisiin (Poikela 1999, 28; Poikela 2005, 11; Tikkamäki 2007, 224–225). Myös satunnaisoppiminen voidaan liittää informaaliin oppimiseen (Poikela 1999, 28; Watkins & Marsick, 2021). Satunnaisoppimisena

voidaan käsittää kaikki sellainen työtoiminta, joka ei ole tarkoituksenmukaista oppimista, mutta joka kuitenkin kasvattaa yksilön tietoja tai taitoja. Informaali oppiminen voidaan ymmärtää myös implisiittisenä toimintana, jossa oppiminen tapahtuu epäsuorissa tilanteissa, esimerkiksi työyhteisössä toimimisen kautta (Eraut 2004, 205–206; Tynjälä 2013, 18–19; Manuti ym. 2021, 4–5). Kuitenkin, myös työhön liittyvän formaalin tiedon päivittämistä ja ylläpitämistä voidaan pitää tärkeänä osana asiantuntijuuden kehittämisessä. Esimerkiksi työpaikan järjestämiä koulutuksia voidaan pitää formaalina osana työssä oppimista (Manuti ym. 2021, 4–5; Asanti 2003, 19–20; Poikela 2005, 11–12).

Tyypillinen, yksilön työssä oppimista kuvaava informaalia ja formaalia oppimista vertaileva malli on niin sanottu *70-20-10 -malli* (Kupias & Peltola 2020, 16). Mallissa oppimisen kuvataan tapahtuvan 70 prosenttisesti työtä tehdessä, 20 prosenttia työn vuorovaikutustilanteissa sekä 10 prosenttia formaaleissa koulutustilanteissa. Malli on kuitenkin herättänyt kritiikkiä, sillä sen voidaan tulkita supistavan niin työn tekemisen monimuotoiset prosessit samoin kuin formaalin oppimisen eri muodot yhdenlaiseen muottiin (Clardy 2018, 155; 164–165).

Informaalin oppimisen ja satunnaisoppimisen voidaan kuvailla olevan muutostilanteessa esiin nousevia oppimisen muotoja (Watkins & Marsick 2021, 89–90). Covid-19 -pandemia onkin nostanut esiin muun muassa sopeutumisen, joustavuuden ja ongelmanratkaisun taitoja. Tämä kuvastaa näkökulmaa informaalista oppimisesta ja satunnaisoppimisesta prosessina, jossa oppimisen ikään kuin laukaisee käyntiin jokin tapahtuma tai tarve jollekin uudelle toimintamallille, tiedolle tai taidolle (Watkins & Marsick 2021).

Tässä tutkimuksessa työssä oppiminen käsitetään informaalina oppimisena, johon liittyy satunnaisoppimista, mutta myös formaalia oppimista kuten henkilöstökoulutuksia. Työssä oppimisen käsitteen rajaaminen on haasteellista, sillä työssä varsinaista oppimisen prosessia on vaikea erottaa työn tekemisestä, siihen liittyvistä käytännöistä ja tavoista. Työssä oppimisen käsite on tässä tutkimuksessa sidottu perehtymisen käsitteeseen, sillä uuden työntekijän oppimisen prosessi sijoittuu työsuhteen alkuvaiheeseen.

2.4 Työssä oppiminen ja vuorovaikutteinen työyhteisö

Yhteenkuuluvuuden tunteella, yhteisillä kielellisillä ilmaisuilla ja yhteisillä työn käytännöillä voidaan arvioida olevan iso rooli osana työssä oppimista (esim. Collin 2002; 2008; Järvinen & Poikela 2000; Eraut 2004, 266–268). Tutkimuksissa on havaittu, että esimerkiksi yhteinen ongelmanratkaisu voi edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöissä (esim. Collin 2008, 390–394). Työssä oppimisen voidaan käsittää tapahtuvan kokonaisuudessaan osana sosio-kulttuurista toimintaympäristöä (Tynjälä 2013). Tällöin organisaation rakenteet, sosiaalinen tuki, osallistumisen kokemukset ja vuorovaikutus kulkevat mukana aina oppimisen lähtökohdista oppimisen prosessiin ja oppimisen tuloksiin saakka (Tynjälä, 2013).

Yhteisön merkitys oppimiselle on tunnistettu myös ekspansiivisen oppimisen teoriassa (ks. esim. Engeström & Sannio 2010). Ekspansiivisessa oppimisessa oppiminen käsitetään kehämäisenä uudistumisen ja oppimisen prosessina, jossa yhteisö pystyy toiminnallaan kyseenalaistamaan vakiintuneet toimintatavat, ja mahdollistamaan oppimista uusien näkökulmien ja ideoiden kautta (Engeström & Sannio 2010, 7–10).

Työssä oppimisen kontekstissa työyhteisöjä voidaan tarkastella käytäntöyhteisönä (Wenger 1998), tiimeinä tai ryhminä. Vaikka työssä oppiminen käsitetään yleensä informaaliksi oppimiseksi, työyhteisössä muodostuneet ryhmät voivat olla sekä virallisia (formaalit ryhmät) että epävirallisia (informaalit ryhmät) (Paasivaara 2012, 62–63). Epäviralliset ryhmät ovat virallisia ryhmiä vapaamuotoisempia sosiaalisia muodostumia, joilla ei välttämättä ole kiinnikkeitä työn tavoitteisiin tai hierarkkisiin rakenteisiin. Viralliset ryhmät taas voivat olla esimerkiksi moniammatillisia, työhön sidotun tavoitteen ympärille muodostettuja ryhmiä (Paasivaara 2012, 62–63). Virallisten ryhmien määritelmä mukailee tiimin määritelmää. Tiimin erityispiirteenä nähdään jokin työhön liittyvä tavoite, jonka ympärille tiimi on muodostettu (Asanti 2003, 25–26). Toisaalta tiimi voi säilyä hyvinkin formaalina ja tavoiteorientoituneena ryhmittymänä, tai se voi sisältää myös informaalille ryhmälle tyypillisiä piirteitä.

Käytäntöyhteisöt

Käytäntöyhteisöajattelu muodostaa yhden käsityksen ymmärtää työssä oppimista (Tynjälä 2013, 14–15). Käytäntöyhteisöajattelun pohjalla on oppimisen sosiaalinen teoria (esim. Wenger 1998). Teoriassa oppiminen käsitetään sosiaalisena prosessina, jossa merkityksellistä on yhteinen identiteetti, puhetapojen ja käytäntöjen rakentamisen prosessi (Wenger 1998, 3–9). Työssä oppimisen lisäksi myös esimerkiksi opintoihin kiinnittymistä on tutkittu tarkastelemalla opiskelijayhteisöjä käytäntöyhteisöinä (esim. Korhonen & Toom 2017).

Käytäntöyhteisö nähdään oppimista mahdollistavana yhteisönä, jonka perustana on osallistuminen yhteisön toimintaan, jonka kautta syntyy yhteisön yhteinen identiteetti ja erilaisia yhteisiä käytäntöjä (Wenger 1998, 6–7; 45–46; Tikkamäki 2006, 203–204). Kun työyhteisöä tarkastellaan käytäntöyhteisönä, se voi sisältää sekä informaalinen että formaalin ryhmän tai tiimin piirteitä, mutta se ei tarvitse muodostuakseen muodollisia tai organisatorisia sidoksia ryhmän jäsenten välillä. Käytäntöyhteisöjä voi muodostua työpaikoilla, harrastuksissa, oppilaitoksissa tai missä hyvänsä elämän alueella (Wenger 1998).

Käytäntöyhteisölle ominaiset piirteet jaotellaan kolmeen eri osa-alueeseen (Wenger 1998, 72–86). Ensimmäiseksi, jaettu yritys kuvaa sitä tavoitetta tai asiaa, jonka ympärille yhteisö rakentuu, ja jonka ympärille yhteisön jäsenet muodostavat yhteisiä käytäntöjä ja tapoja. Toiseksi, jaettu välineistö tarkoittaa yhteisössä joko konkreettisia artefakteja tai rutiineja, tapoja toimia tai puhua, jotka muodostavat yhteisössä toimimisen käytännön. Kolmanneksi, vastavuoroinen toiminta taas kertoo yhteisön yhteisestä ymmärryksestä ja sitoutumisesta yhteisön toimintaan ja tapoihin (Wenger 1998, 72–86; suom. Hakkarainen 2000, 87).

Yhteisön jaetut käytännöt voidaan katsoa myös helpottavan uusien tulokkaiden kiinnittymisen yhteisöön (Wenger 1998, 6–7). Tässä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota juuri uusien työntekijöiden kokemuksiin työyhteisöstä. Kun oppimisen kokemuksia käsitellään uuden työntekijän näkökulmasta, tulisi Wengerin käytäntöyhteisöajatteluun pohjautuen tarkastella, millaisin käytännöin yhteisö voi helpottaa yksilön osallistumista yhteisöön, ja edistää myös sillä tavoin oppimista.

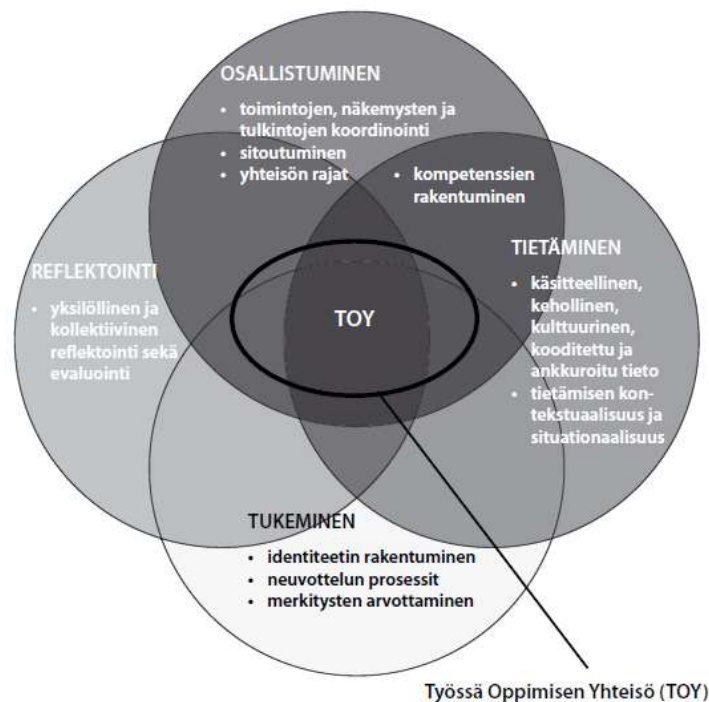
Hakkarainen (2000, 92–93) käsittelee uuden yhteisön jäsenen osallistumisen prosessia asteittain syvenevänä osallistumisena, jossa asiantuntijayhteisöön kiinnittyminen tapahtuu vaiheittain. Tällöin voidaan kuvata esimerkiksi vastavalmistuneen työssä oppimisen vaiheita (Hakkarainen 2000). Mallia ei voida soveltaa sellaisiin tilanteisiin, jossa halutaan kuvata esimerkiksi työelämässä jo pitkään olleen henkilön siirtymistä organisaatiosta toiseen. Tällöin ei voida puhua niinkään aloittelijan oppimisesta, vaan oppimisen keskiössä ajatellaan olevan nimenomaan yhteisön toimintatavat, käytännöt ja kieli, joiden merkitys korostuu myös Wengerin (1998) käytäntöyhteisöajattelussa. Tässä tutkimuksessa keskiössä ei ole niinkään aloittelevan tai vastavalmistuneen oppimisen prosessin tarkastelu, vaan huomio kiinnittyy uuden työntekijän kokemuksiin työyhteisöön liittymisestä ja perehdytysvaiheen oppimiskokemuksista.

Työssä oppimisen yhteisöt

Tikkamäki (2006) käsittelee etnografisessa väitöstutkimuksessaan työssä oppimista yksilö-, yhteisö-, ja organisaatiokonteksteissa kolmen eri organisaation muutosprosesseissa. Tikkamäki (2006, 327) kiteyttää työssä oppimisen ”*informaaliksi, kontekstisidonnaiseksi ja situationaaliseksi* ilmiöksi”. Tikkamäki (2006, 327–335) muodostaa tutkimustulostensa perusteella yhteenvedon työssä oppimista mahdollistavista tekijöistä, jossa työssä oppimista tarkastellaan yksilön, yhteisön ja organisaation tasolla. Työssä oppimista mahdollistavat tekijät hän kiinnittää tutkimuksessaan muutosprosessiin osallistumiseen. Työssä oppimista mahdollistaviksi tekijöiksi muodostuu ”*Osallistumismahdollisuudet ja niiden koordinointi, toimintaan sitoutuminen sekä reflektiivisten prosessien edistäminen*” (Tikkamäki 2006, 333).

Yhteisöä, joka toimintamalleillaan mahdollistaa oppimista kuvataan työssä oppimisen yhteisöksi (*kuvio 1*). Työssä oppimisen yhteisöjä voitaisiin kuvata eräänlaiseksi Wengerin käytäntöyhteisöajattelusta jalostetuksi malliksi, jossa tiedon ja kompetenssien rakentuminen tapahtuu osallistumisen prosesseissa, joissa rakennetaan yhteistä identiteettiä ja arvomaailmaa. Osallistumisen prosessissa muodostuu yhteisöjä, jotka tuovat yksilöille sosiaalista tukea, joka

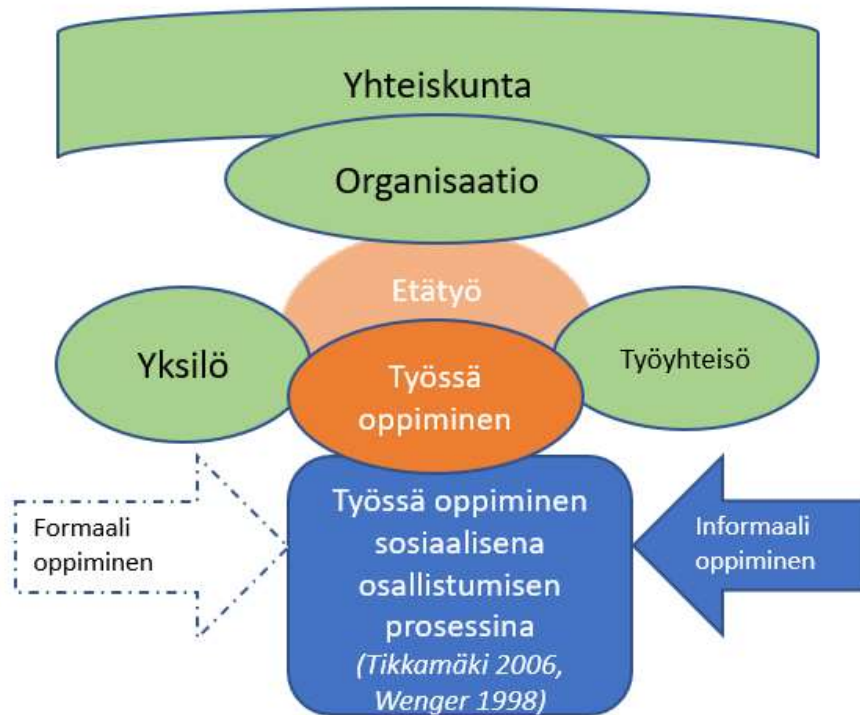
taas mahdollistaa tiedon reflektoinnin sekä evaluoinnin. Työssä oppimisen yhteisö mahdollistaa uudelle jäsenelle avoimen ilmapiirin, jossa uusien ideoiden ja ajatusten esiintuominen on rikkautta, ja jatkuvan oppiminen ja kehittyminen mahdollista niin uusille kuin vanhoillekin yhteisön jäsenille (Tikkamäki 2006, 201–220).



KUVIO 1. Työssä oppimisen yhteisön edellyttämät toimintamuodot (Tikkamäki 2006, 220).

Tässä tutkimuksessa tutkimusasetelman muodostamista on ohjannut löyhästi Tikkamäen (2006) työssä oppimisen yhteisömalli, jossa pohjalla on hyödynnetty Wengerin käytäntöyhteisömallia. Tutkimuksen erityispiirteenä on tarkastella tietotyöläisten työssä oppimista etätyössä Covid-19-pandemian aikana. Tutkimuksessa aineiston tarkastelunäkökulmana on Tikkamäen (2006) tavoin hyödynnetty yksilö-, yhteisö-, ja organisaationäkökulmia työssä oppimisen tarkastelun lähtökohtina. Lisäksi tutkimuksessa on nostettu esiin myös yhteiskunnallinen näkökulma Covid-19-pandemian erityisyyden vuoksi. Tämän tutkimuksen tutkimusasetelma on avattu kuvassa 2. Tutkimusasetelmassa on

tuotu esiin tutkimukselle oleelliset tarkastelunäkökulmat, sekä tutkimusasetelman muodostamista ohjanneet teoreettiset käsitteet.



KUVIO 2. Tutkimusasetelma

2.5 Työssä oppiminen valtionhallinnossa

Valtion palkkausjärjestelmän piirissä virkamiesten mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja edetä uralla on määritelty Valtion virka- ja työehtosopimuksessa (Valtiovarainministeriö 2020, 11 §). Valtion palkkausjärjestelmässä (vpj) palkkauksen perusteena on tehtävän vaativuustaso sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvä palkanosa. Määritellyillä perusteilla pyritään mahdollistamaan palkkauksen oikeellisuus suhteessa työssä suoriutumiseen (Valtiovarainministeriö 2020a, 11 §). Osaamisen kehittämiseen, oppimiseen ja kouluttautumiseen liittyvät mahdollistamistoimet ovat siis valtion organisaatioissa jo valtion palkkausjärjestelmään liittyviä velvollisuuksia. Lisäksi valtion virastojen

henkilöstöjohtamisen toimia ohjaavat virastojen toimintaan erilaiset liittyvät tavoitteet ja lakiin perustuvat velvollisuudet.

Valtiovarainministeriön yleisissä henkilöstöjohtamista ohjaavissa linjauksissa osaaminen ja oppiminen ovat mainittu keskeisinä HR-työn ja henkilöstöjohtamisen strategisina osa-alueina (Valtiovarainministeriö 2018). Virastoissa yhteisten tulostavoitteiden perusteella asetetut työn tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamiseen ja oppimiseen liittyviä toimenpiteitä. Valtiovarainministeriön henkilöstöjohtamisen linjauksissa pyritään nostamaan esiin myös työhyvinvoinnin merkitystä osana tavoitteellista henkilöstöstrategiaa ja johtamista (Valtiovarainministeriö 2018). Työhyvinvointiin liittyvin seikkojen merkitys ja oppimiseen yhdistetyt työhyvinvoinnin haasteet on myös tunnistettu tuoreessa työssä oppimisen tutkimuksessa (ks. luku 2.1).

Aikaisemmin yksityiseltä sektorilta tutut valmentavan johtamisen ja valmentavan työotteen käsitteet ovat nousseet johtamisen keskeisiksi teemoiksi myös julkisella sektorilla (ks. esim. Valtiovarainministeriö 2018). Valmentavalla johtamisotteella pyritään pyrkimään edistämään johdon ja työntekijöiden yhteistä toiminta- ja keskustelukulttuuria ja vapaamuotoisempaa otetta työjärjestelyihin ja vastuualueisiin. Valmentavan johtamisen koetaan myös kannustavan jatkuvaan oppimiseen (Ristikangas & Ristikangas 2013). Muun muassa valtion työntekijöille suunnatulle eOppiva-alustalle on koottu laaja verkkokoulutusten kirjo, jolla on osaltaan haluttu vahvistaa mahdollisuutta jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen (Valtiovarainministeriö 2021, eOppiva.fi).

3 ETÄTYÖSSÄ TYÖSKENTELEY

3.1 Etätyön taustaa

Etätyötä voidaan väljästi määriteltynä kuvailla työnä, joka tehdään missä tahansa sijainnissa työnantajan tilojen ulkopuolella (Ojala 2014, 54). Tyypillisesti etätyön keskeiseksi tavoitteeksi voidaan katsoa työn ja vapaa-ajan helpompi yhteensovittaminen ja joustavuuden lisääminen (Ruohomäki 2020, 24; Ruohomäki 2013, 58). Toisaalta työskentely työnantajan tilojen ulkopuolella voi myös häivyttää työn ja vapaa-ajan rajausta, jonka voidaan ajatella olevan kotona työskentelyn etujen yksi käänköpuoli. Myös puutteelliset työskentelytilat, huono ergonomia sekä sosiaalinen eristäytyminen työyhteisöstä on tavanomaisesti koettu etätyöskentelyn negatiiviseksi puoliksi (Ruohomäki 2020, 24).

Etätyön käsite on syntynyt 1970-luvulla, jolloin taustalla on ollut ensisijaisesti liikenteeseen liittyvät ongelmat kuten pyrkimys vähentää ruuhkia ja ilmansaasteita (Ojala 2014, 51; Pyöriä 2006, 133). Myös nykyisin matkustamisesta aiheutuvien päästöjen vähentäminen on iso yhteiskuntapoliittinen kysymys, johon työjärjestelyillä voidaan osaltaan vaikuttaa (Ruohomäki 2013). Teknologian kehittyttyä etätyön tekemisestä on muodostunut yksi nykyaikainen työn tekemisen tapa, jossa voidaan havaita viitteitä prekaarin eli pirstaloituneen, ja toisaalta joustavan, paikasta ja ajasta riippumattoman työn yleistymistä (Ojala 2014, 51–52; Julkunen 2008, 18–20; Ruohomäki 2013, 58–59). Toisaalta esimerkiksi uuden teknologian hidas käyttöönotto sekä jäykkä organisaatiokulttuuri voivat hidastaa mahdollisuuksia etätyön yleistymiselle (Ruohomäki 2013, 59).

Etätyö esiintyy tutkimuskirjallisuudessa monin erilaisin tulokulmin ja useiden erilaisten käsitteiden kautta. Etätyön tekeminen esiintyy *hajautetun* ja *mobiiliin työn* tutkimuksissa, joissa huomio kiinnittyy useassa eri sijainnissa tehtävään työhön (esim. Ruohomäki & Koivisto 2007). Voidaan puhua myös

monipaikkaisesta työstä (esim. Ruohomäki 2013), jolla tarkoitetaan työn tekemistä varsinaisten työntäjän tilojen ulkopuolella. Kansainvälisessä tutkimuksessa etätöihin liittyviä käsitteitä ovat muun muassa *telework* ja *distributed work* (esim. Pyöriä 2011) sekä *virtual work* (esim. Raghuram, Hill, Gibbs, Maruping 2019), jotka käsitteinä viittaavat tietotyömäiseen, tietotekniikkaa hyödyntävän paikkariippumattoman työn tekemiseen.

Etätöiden tekeminen liitetään tutkimuskirjallisuudessa myös työelämän digitalisoitumiseen (*Digitalized Working life*), sillä digitalisaation myötä myös työn tekemisen tavat muuttuvat (ks. esim. Wallin, Pylväs & Nokelainen 2020). Etätöistä puhuttaessa on käytetty myös tarkentavaa käsitettä *kotietätö* (Pyöriä ym. 2016), jossa korostetaan etätöitä kotona tai vastaavassa paikassa tehtävänä työnä, ja tehdään selkeä ero esimerkiksi mobiilin työn käsitteeseen.

Tutkittavassa organisaatiossa on käytetty kahta erilaista käsitettä etänä tehtävästä työstä Covid 19 -pandemian aiheuttamien poikkeusjärjestelyjen myötä. Perinteisestä etätöiden rinnalla alettiin puhua paikasta riippumattomasta työstä, jolla haluttiin korostaa työn tekemisen aika- ja paikkariippumattomuutta, ja löyhentää aiemmin etätöihin liittyviä sääntöjä esimerkiksi työaikakirjanpidossa. Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä etätö, jolla kuvataan työtä, jota tehdään varsinaisten työntäjän tilojen ulkopuolella työntekijän vapaasti valitsemassa sijainnissa. Etätö on yleisenä käsitteenä linjassa muun tutkimuskirjallisuuden kanssa, jossa on tutkittu työn tekemistä Covid-19 -pandemian aikana (ks. esim. Työterveyslaitos 2020, Ruohomäki 2021).

3.2 Tietotyön yleistymisen etätöskentelyn taustalla

Etätöiden yleistymisen taustalla voidaan katsoa olevan teknologian kehitys ja *työn tietoisuminen* eli tietotyön yleistymisen (Pyöriä 2006, 132–135; Julkunen 2008; Ruohomäki 2020). Tietotyöllä tarkoitetaan tyypillisesti tiedon käsittelyyn liittyviä työtä, jossa työskennellään tietotekniikkaa hyödyntäen (Julkunen 2008, 131–133; Saari 2014 & Ojala, 23).

Tietotyön käsitettä on aiemmassa tutkimuksessa rajattu myös koulutustason mukaan, mutta väljemmin raamein puhuttaessa tietotyössä

keskeiseksi nousee työ, jossa keskiössä on ongelmanratkaisu tai tiedon työstäminen pääsääntöisesti ei-rutiininomaisissa tehtävissä (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 26–29; Saari 2014, 23–24). Ruohomäki (2010, 530) korostaa, että tietotyöhön kuuluu tyypillisesti myös tiimissä työskentelyä. Blomin ym. (2001, 29) kolmiosaisessa määritelmässä tietotyön kriteerit täyttää työ, jossa käytetään tietotekniikkaa, joka edellyttää suunnittelua ja ideointia sekä jossa vaaditaan vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkintoa. Tässä tutkimuksessa tietotyö käsitetään Blomin ym. (2001) määritelmää väljästi mukaillen työksi, jossa pääroolissa on tiedon työstäminen tai käsittely (ks. myös Saari 2014), ja joka sisältää tiimityöskentelyä (Ruohomäki 2010).

3.3 Etätyön tekeminen Suomessa ennen koronakriisiä

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2019 työolobarometrin määritelmän mukaan etätyöllä tarkoitetaan *”ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa.”* (Keyriläinen 2020, 77). Työolobarometrin mukaan vuonna 2019 etätyössä työskenteli säännöllisesti eli viikoittain tai useammin 23 prosenttia palkansaajista, joskin päivittäin eli kokoaikaisesti etätyötä tekevien määrä on pysytellyt vain 2–3 prosentin tuntumassa vuodesta 2012 (Keyriläinen 2020, 77). On huomioitava, että vaikka tyypillisesti etätyön tekeminen yhdistetään tietotyöpainotteista työtä tekevien henkilöiden työmuodoksi, on perinteisesti kokoaikaisesti eli päivittäin kotietätyötä tekevistä henkilöistä suuri osa on myös esimerkiksi perhepäivähoitajia (Pyöriä ym. 2016, 187).

Keskeinen etätyön tekemisen yleisyyttä määrittelevä tekijä on palkansaajien sosio-ekonominen asema ja työnantajasektori (Keyriläinen 2020, 78). Eniten etätyötä tehdään valtiolla, jossa etätyötä säännöllisesti tekevien osuus on ollut vuonna 2019 reilu kolmannes. Kunnissa sen sijaan vastaava osuus on ollut 9 %. Kun tarkastellaan etätyön tekemistä sosio-ekonomisen aseman mukaan, työntekijöistä vain 2 % on tehnyt etätyötä viikoittain tai useammin, kun taas alemmista toimihenkilöistä luku on 11 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 31 % (Keyriläinen 2020, 77–78). Eroja voidaan selittää jälkimmäisten ryhmien

työtehtävien sekä valtion työntekijöiden tietotyöpainotteisuudella, jolloin työ ei useinkaan ole vahvasti sijainnista riippuvaista (Pyöriä ym. 2016, 187).

3.4 Etätyön tekeminen Suomessa koronakriisin aikana

Vuonna 2020 Covid-19-pandemia asetti koko maailman uudenlaiseen tilanteeseen, kun erilaiset koronaviruksen leviämisen estämiseksi asetetut sulkutoimenpiteet aiheuttivat muutoksia ihmisten tavanomaiseen elämään. Työelämässä tämä näky massiivisena siirtymänä etätyöhön myös sellaisissa organisaatioissa, joissa etätyön tekeminen ei ole aiemmin ollut tuttua (Ruohomäki 2020).

Aikaisemmin kokoaikaiseen etätyöhön siirtymisessä on tyypillisesti ollut taustalla pitkäjänteistä suunnittelua ja neuvotteluja, ja siirtymisen taustalla ovat tyypillisesti olleet työntekijän elämäntilanteeseen tai organisaation rakenteellisiin muutoksiin liittyvät syyt (Pyöriä ym. 2016, 192). Covid-19-pandemian aiheuttama poikkeustilanne ei antanut aikaa pitkäjänteiselle suunnittelulle, vaan työnantajan tuli tehdä tarvittavat toimenpiteet hyvin lyhyessä ajassa. Vaikka Suomessa etätyön tekeminen onkin ollut yleistä jo ennen koronakriisiä, yli puolet suomalaisista palkansaajista siirtyi etätyön tekemiseen sulkutoimenpiteiden vuoksi (Ruohomäki 2020, 22–25; Eurofound 2020, 33). Tämä on tarkoittanut sitä, että etätyöhön on siirtynyt myös henkilöitä, joille etätyön tekeminen aikaisemmin ei ole ollut tuttua, kuten esimerkiksi opettajat (Ruohomäki 2020, 22). Aikaisemmin tyypillisesti niin säännöllisesti kuin satunnaisestikin etätyössä työskentelevät ovat olleet pääsääntöisesti sellainen ryhmä, jolle etätyön tekeminen on ollut työtehtävien puolesta luontevaa, ja yksi joustoa osoittava keino (Pyöriä ym. 2016; Ruohomäki 2020).

Tässä tutkimuksessa tutkittavien henkilöiden voidaan katsoa olevan aineistonkeruuhetkellä säännöllisesti tai kokoaikaisesti etätyössä työskenteleviä tietotyöläisiä. Pyöriän ym. (2016, 185–186) mukaan kokoaikaisesti etätyössä työskentelyä tulisi tutkimuksessa käsitellä erillisenä ilmiönään, koska joukko on (ollut) hyvin marginaalinen. Covid-19-pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi kokoaikaisesti etätyössä työskentelevien suomalaisten määrä on kuitenkin kasvanut moninkertaisesti (Ruohomäki 2020; Eurofound 2020, 33),

jolloin aiempaa kokoaikaisesti etätyötä tekevää ryhmää ei voida verrata poikkeustilanteessa kokoaikaista etätyötä tekevään ryhmään. Lisäksi yleistynyt etätyö on aiheuttanut sen, että myös lähityö on saanut etätyölle tyypillisiä piirteitä, sillä työpaikalla ei välttämättä ole yhtä aikaa kuin pieni osa normaalista henkilömäärästä.

Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi* -tutkimushankkeessa suomalaisten työhyvinvointia on seurattu koronakriisin alusta alkaen (Työterveyslaitos 2020). Tutkimus on kvantitatiivinen seurantatutkimus. Keskeisiä, maltillisia havaintoja koronakriisin alkuvaiheessa ovat olleet työhyvinvointia edistävien tekijöiden kuten työn imun lisääntyminen sekä työväsyyksien lievä väheneminen. Toisaalta työyhteisön tuen on katsottu lievästi laskeneen ja työssä tylsistymisen lisääntyneen. Etätyön lisääntymisen on katsottu myös lisäävän uuden oppimista sekä työn itsenäisyyttä. Marraskuussa 2020 seurantatutkimuksessa havaittiin, että etätyöhön siirryttäessä kasvanutta työhyvinvointia on ennustanut työpaikalla koettu yhdenmukaisuus, yhteisöllisyys ja varmuus tulevasta (Työterveyslaitos 2020). Työolobarometrin 2020 mukaan työn kuormittavuuden valtion palkansaajilla on havaittu hieman vähentyneen edellisvuoteen verrattuna (Keyriläinen 2021, 149–150).

Karjalaisen (2021) tutkimuksessa on muun muassa havaittu, että erityisesti naiset kokevat enemmän riittämättömyyttä muun muassa työhön liittyvien ystävyys-suhteiden ylläpidossa sekä eri tyypisissä epäsuorissa työhön liittyvissä velvollisuuksissa, kun taas miehet kertoivat useammin työpäiviensä pidentyneen etätyöskentelyn lisääntymisen myötä.

3.5 Yhteisöllisyys ja oppiminen etätyössä

Etätyöskentelyyn liittyvässä tutkimuksessa on perinteisesti kiinnitetty huomiota muun muassa työhyvinvoinnin (ks. esim. Ojala 2014; Ruohomäki 2013), työn tuottavuuden ja tehokkuuden (ks. esim. Pekkola 2010) tai yhteisöllisyyden (ks. esim. Pyöriä & Saari 2014) kysymyksiin. Myös työelämän digitalisaatioon liittyvä työelämän tutkimuksessa on käsitelty myös selkeästi etätyöhön läheisesti liittyviä asioita, kuten verkossa tapahtuvaa viestintää ja ICT-työtä tekevien hyvinvointia ja oppimista (ks. esim. Wallin, Pylväs & Nokelainen 2020; Wang ym. 2020;

Lemmetty & Collin 2020a-b). Tietotekniikan jatkuvan kehityksen myötä tietotyössä työskentelevät ovat jatkuvan muutoksen keskellä, ja oppiminen ja kehittyminen ovat keskeisessä asemassa työn tekemisessä (Saari 2013; Wallin ym. 2020).

Työyhteisön vuorovaikutteisuutta etätyössä on tutkinut aiemmin muun muassa Pyöriä & Saari (2014). Pyöriän & Saaren (2014) laadullisessa, kahteen julkisen sektoriin kohdistuneessa tutkimuksessa on havaittu, että yhteisöllisyyden ylläpitämistä etätyössä tukee etätyöntekijän oma sekä koko työyhteisön aktiivisuus yhteydenpidossa, jolloin etätyön tekijä ei jää esimerkiksi tiedonvälityksestä ulkopuoliseksi. Lisäksi etätyön katsottiin sopivan henkilölle, joka nauttii yksin työskentelystä ja itsenäisestä työotteesta. Kokoaikaisessa etätyössä riskin sosiaalisesta eriytymisestä arvioitiin kuitenkin olevan olemassa. Tutkimuksessa havaittiin, että tietty osa vuorovaikutuksesta, kuten palautekeskustelut ja muut henkilökohtaiset vuorovaikutustilanteet olisi suositeltavaa käydä kasvokkain. Etätyön katsottiin myös sopivan parhaiten henkilöille, joille työyhteisön jäsenet ovat jo ennestään tuttuja (Pyöriä & Saari 2014).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan uusien työntekijöiden kokemuksia työsuhteen alkuvaiheesta, kun etätyösuositukset ovat olleet voimassa joko koko uuden työsuhteen ajan tai osan ajasta. Tutkimuksessa on koottu yhteen eri ikäisten ja taustaisten henkilöiden kokemusten pohjalta kuvaus työssä oppimista ja työyhteisön vuorovaikutusta kehystävistä potentiaalisista mahdollisuuksista ja mahdollista haasteista, kun tietotyötä tehdään etänä – tai ylipäätään eri sijainneissa saman organisaation sekä tiimin sisällä. Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia valtion organisaation työntekijöillä on työssä oppimisesta etätyön aikana työsuhteen alkuvaiheessa?
 - 1.1 Millaisia haasteita etätyössä voidaan kokea työssä oppimiselle?
 - 1.2 Millaisia mahdollisuuksia etätyössä voidaan kokea työssä oppimiselle?
2. Millaisia kokemuksia valtion organisaation työntekijöillä on työyhteisön vuorovaikutuksesta etätyön aikana työsuhteen alkuvaiheessa?
 - 2.1 Millaisia haasteita etätyössä voidaan kokea työyhteisön vuorovaikutukselle?
 - 2.2 Millaisia mahdollisuuksia etätyössä voidaan kokea työyhteisön vuorovaikutukselle?

4.2 Tutkimus tapaustutkimuksena

Tapaustutkimuksessa tarkastellaan ja tulkitaan tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti, ja yhtenä tapaustyyppinä voidaan käsitellä yksittäistä organisaatiota. Tapaustutkimuksessa on tärkeää erottaa toisistaan tapaus ja tutkimuksen kohde (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9–11). Koska tässä tutkimuksessa on tarkoituksena tutkia yhden organisaation työntekijöiden kokemuksia, voidaan tutkimusta kuvailla luonteeltaan tapaustutkimukseksi. Tutkimuksen kohteena on työntekijöiden kokemukset työssä oppimisesta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta etätyöskentelyn aikana työsuhteen alkuvaiheessa. Tapauksena tarkastellaan yhtä valtion organisaatiota tietotyöpainotteisena organisaationa.

Tapaustutkimuksen keskiössä on oleellista hahmottaa juuri tapauksen, eli tässä tutkimuksessa yhden valtion organisaation toimintaa (Laine ym 2007, 9–14). Tällöin tutkimustuloksia tulee tarkastella erityisesti suhteessa tutkittavaan organisaatioon ja sen erityispiirteisiin. Tapaustutkimuksessa on oleellista myös käsitellä tutkijan roolia ja sen objektiivisuutta suhteessa tapaukseen. Tässä tutkimuksessa tutkijan rooli on objektiivinen eikä osallistuva. Tutkimustuloksien luotettavuutta arvioidessa on kuitenkin otettava huomioon tutkijan tausta tutkittavassa organisaatiossa, ja sen mahdolliset vaikutukset tutkimusprosessiin.

4.3 Tutkimuksen lähtökohtana fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusperinne

Tämä tutkimus on empiirinen tutkimus, jonka ontologiset ja episteemiset lähtökohdat perustuvat ihmistieteelle tyypilliseen ajatteluun tiedon subjektiivisesta ja tulkinnallisesta luonteesta (Raatikainen 2005; Cohen 2018, 17–19; Puusa, Juuti & Aaltio 2020, 56–57). Tutkimuksen lähtökohtana on tutkimuskohteen syvällisempi ymmärtäminen sekä kokemusten tiedon tulkinta tutkittavan subjektiivinen todellisuus ja kokemus huomioiden. Tarkoituksena on tarkastella kokemuksia ja pyrkiä löytämään merkityksiä kerrottujen kokemusten kautta. Tutkimuksen tieteenfilosofisen tarkastelukulmana voidaan näin ollen

liittää löyhästi fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, jossa keskiössä on tutkimuskohteen ymmärtäminen ja tulkitseminen (Laine 2018, 29–33). Fenomenologis-hermeneuttinen lähtökohdat on varsin yleinen nykyisessä kasvatustieteen tutkimuksessa, mutta on myös huomioitava lähtökohdan kahden erilaisen filosofisen suuntauksen eroavaisuuden niiden historiallisessa taustassa, jolloin voidaan ymmärtää ja ottaa huomioon hermeneutiikan ja fenomenologian yhdistämisessä olevat jännitteet (Kakkori 2009, 273–278).

Fenomenologisessa tutkimusperinteessä huomion kohteena ovat tutkittavien omien kokemusten tarkastelu huomioiden sen sosiokulttuurisen elämismaailman, jossa tutkittavan todellisuus, kokemukset ja merkitykset muodostuvat (Laine 2018, 29–32; Cohen 300–301). Tutkijan tulee pyrkiä sulkemaan pois mahdolliset ennakkokäsitykset, joka mahdollistaa mahdollisimman autenttisen tulkinnan ja ymmärryksen muodostamisen. Hermeneutiikan juuret perustuvat ajatukseen siitä, että merkityksiä löydetään tulkitsemalla (Laine 2018, 33–35). Hermeneutiikkaan liitetään usein ajattelu hermeneuttisesta kehästä, jolla kuvaillaan tiedon muodostumista kehämaisesti ikään kuin tulkintojen ja ymmärrysten vuorotellessa (Laine 2018, 37–38; Kakkori 2009, 276–278).

Vaikka ihmistieteessä tutkimuskohteen ymmärtäminen eli subjektiivisten lähtökohtien huomiointi on tyypillistä, voidaan subjektiivisuutta lähtökohtien tarkastelun keskeisenä lähtökohtana pitää joissakin tilanteissa tutkimuksen luotettavuutta heikentävänä (Raatikainen 2005, 11–15). Tutkittavien subjektiivisuutta tulisikin tarkastella ihmistieteessä laajemmasta näkökulmasta ja kokonaistilanne huomioiden, sekä tekemättä jyrkkiä rajanvetoja subjektiivisuuden ja objektiivisuuden välille. (Raatikainen 2005, 11–15).

Fenomenologia sopii tyypillisesti vähän tutkittuihin tutkimusaiheisiin, sekä sellaiseen tutkimusasetelmaan, jossa aiempi tutkimus ei mukaile tutkittavan ilmiön todellisuutta ja todellista elämismaailmaa (Judén-Tupakka 2007, 66; 84–85). Tässä tutkimuksessa aiemmalla tutkimuksella on merkitys tutkimusasetelman muodostamisessa, mutta Covid 19-pandemian vuoksi tutkittava ilmiö ja tutkittavien elämismaailma ovat erityisiä. Tyypillisesti puhdas fenomenologinen tutkimus syntyy monimenetelmällisin keinoin kuten haastattelun ja havainnoinnin yhdistämistä (Judén-Tupakka 2007, 85), jonka

vuoksi tämä tutkimus ei esiinny puhtaana fenomenologisena tutkimuksena, vaan sen tieteenfilosofiset perusteet luovat pohjan tutkittavan ilmiön tarkastelulle.

4.4 Tutkimusmetodina teemahaastattelu

Tässä tutkimuksessa mielenkiinto kohdistuu kokemusten tarkastelemiseen. Tutkimuksen fokuksessa on kasvattaa ymmärrystä tutkittavasta kohteesta, joten laadullisen tutkimusmenetelmän valintaa voidaan pitää perusteltuna. Laadullisten tutkimusmetodien katsotaan tarjoavan mahdollisuuden ymmärtää tutkimuskohdetta perusteellisesti, ja löytää ilmiöstä uusia mahdollisesti syvällisempiä ulottuvuuksia. Laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä huomioida tutkittavien näkökulma ja ilmiöiden kontekstisidonnaisuus ja erilaiset kulttuuriset eroavaisuudet. (Cohen 2018, 288; Eskola & Suoranta 1998, 16–18).

Tämän tutkimuksen tutkimusmetodina hyödynnettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollistaa tutkittavien henkilöiden erilaisten elämismaailmojen, merkitysten ja kokemusten ymmärtäminen. Haastattelulla voidaan hankkia sekä laadullista että määrällistä aineistoa, ja sitä voidaan myös analysoida niin laadullisin kuin määrällisinkin keinoin (Eskola & Suoranta 1998, 13–14). Haastattelua voidaan pitää menetelmänä, jossa merkityksen saa myös haastateltavan ja haastattelijan välinen vuorovaikutus, ei pelkästään puhdas haastattelun avulla kerätty tieto (Cohen 2018, 506–507). Toisaalta haastattelua ei voida pitää pelkästään vuoropuheluna, sillä haastattelun tulee johdatella tutkittavan aiheen raamit (Cohen 2018, 506–507).

Teemahaastattelussa haastattelun kulkua ohjaavat tutkimusaiheesta operationalisoidut aihealueet ja teemat, joiden mukaan haastattelun runko muodostuu (Eskola & Suoranta 1998, 78–79; 87). Teemahaastattelu nähdään avoimen ja strukturoidun haastattelun välimuotona, sillä teemat antavat vapautta muodostaa, muokata ja täsmentää kysymyksiä haastattelun aikana. Tällöin haastattelu saa avoimelle haastattelulle tyypillisiä vapaan vuoropuhelun piirteitä, mutta teemat luovat haastatteluun rakennetta ja raameja (Cohen 2018, 509–600). Tässä tutkimuksessa haastattelun teemat muodostettiin tutkimusaiheen operationalisointivaiheen yhteydessä aiemman tutkimuskirjallisuuden

ohjaamana. Teemoja ei voitu tutkimukseen rakentaa suoraan aiemman tutkimuskirjallisuuden teorioiden pohjalta, sillä tutkimusasetelmaa kehystää Covid-19-pandemia erityisenä ilmiönä.

Teemahaastattelun toteutustavat voivat vaihdella strukturoitua haastattelua muistuttavasta haastattelutyylistä hyvinkin avoimeen haastatteluotteeseen (Tuomi & Sarajarvi 2018, 88). Tämän tutkimuksen haastattelukysymykset oli haastattelurunkoon muotoiltu varsin sanatarkasti ja ne esitettiin pääsääntöisesti samassa järjestyksessä, mutta haastattelun kulun aikana esitettiin tarpeen mukaan tarkentavia ja täsmentäviä kysymyksiä, esimerkiksi pyydettiin perustelemaan ja tarkentamaan annettuja vastauksia. Lisäksi kysymysten asettelua pystyttiin tarvittaessa muokkaamaan haastattelun aikana suhteuttaen kysymyksen sisällön aikaisemmin asetettuun vastaukseen. Haastattelun alussa haastateltavia pyydettiin kertomaan muutamia taustatekijöitä, jotka auttoivat myös haastattelukysymysten personoinnissa haastattelun aikana. Fenomenologisessa tutkimusperinteessä teemahaastattelu ei välttämättä ole aina perustelluin valinta keskustelua ohjaavien ja raamittavien kysymysten vuoksi (Vilkkä 2021, 101), mutta tässä tutkimuksessa selkeiden haastattelu-teemojen ja kysymyspatteriston avulla pystyttiin ohjaamaan haastattelun kulkua suhteellisen kapeaan tutkimusalueeseen.

5 TUTKIMUSKOHDE JA -AINEISTO

5.1 Tutkimusaineisto ja tutkimuksen eettiset periaatteet

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty helmi-maaliskuun 2021 aikana. Tutkimuksessa eettisiä lähtökohtia on ohjannut tutkittavien yksityisyydensuojan turvaaminen ja vapaaehtoisuuden varmistaminen. Tutkimuksen eettisiä periaatteita noudattaen tutkimukseen pyydettiin kirjallinen lupa organisaatiosta ennen aineistonkeruun aloittamista. Organisaatiolle kerrottiin tutkimuksen aihe sekä aineiston käsittelyn tarkoitus.

Haastattelukutsut lähetettiin saatekirjeen muodossa sähköpostitse organisaatiossa vuonna 2020 aloittaneille työntekijöille. Sähköpostiosoitteet saatiin organisaation tutkimusluvan allekirjoittaneelta henkilöstöhallinnon yhteyshenkilöltä ja osoitteita ei käytetty muuhun tarkoitukseen. Haastattelukutsussa kuvattiin tutkimuksen tarkoitus sekä haastateltavan kohderyhmän kriteerit. Vapaaehtoisuus haastatteluihin osallistumiselle ilmaistiin sekä saatekirjeessä että haastattelujen alussa. Lisäksi haastattelukutsussa kerrottiin tutkijan työtausta organisaatiossa. Haastattelukutsun yhteyteen liitettiin tietosuojailmoitus sekä sähköinen lomake, johon haastateltavaksi kiinnostuneet jättivät yhteystietonsa. Lomakkeella varmistettiin myös haastateltavien kuuluminen tutkimuksen kohderyhmään, ja selvitettiin, mitä etätyöllä tässä yhteydessä tarkoitetaan. Lomakkeen tietojen perusteella tutkija lähestyi kiinnostuneita haastatteluajan sopimiseksi. Kaikki lomakkeen lähettäneet osallistuivat haastatteluun. Yksi osallistujista ei täyttänyt täysin etätyön tekemisen kriteeriä, mutta hän valikoitui silti haastateltavaksi, koska pienten poikkeusten ei katsottu vaikuttavan tutkimuksen luotettavuuteen.

Teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina etäyhteyden avulla Microsoft Teamsin välityksellä, Covid-19-pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen sekä pitkien välimatkojen vuoksi. Kun haastatteluja toteutetaan

etäyhteydellä, tulee ottaa huomioon tiettyjä erityispiirteitä kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun verraten (Cohen 2018, 539–540). On esimerkiksi huomioitava haastatteluympäristön turvaaminen. Tässä tutkimuksessa haastattelutilanteen turvallisuutta pyrittiin huomioimaan pitämällä haastattelut rauhallisessa tilassa ja käyttämällä sekä kuulokkeita että kameraa. Haastateltaville annettiin mahdollisuus itse päättää oman kameran käytöstä. Haastateltavan suostumus haastatteluun varmistettiin etäyhteydessä suullisesti haastattelun nauhoituksen alussa, ja samalla tuotiin esiin vielä mahdollisuus keskeyttää haastattelu tai peruuttaa suostumus haastatteluun.

Haastattelut kestivät 42 minuutista 1 tuntiin 10 minuuttiin, ja litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 74 sivua (riviväli:1, fontti: Times new roman). Aineistoa on käsitelty Tampereen yliopiston kaksivaiheisen tunnistuksen suojaamassa verkkosijainnissa, jonne myös haastattelutallenteet tallennettiin litterointia varten. Aineisto anonymisoitiin käsittelyvaiheessa. Tarkemmat vaiheet aineiston käsittelystä ja anonymisointiprosessista on kuvattu luvussa 6.1. Tutkimusaineistoa ja tutkimukseen osallistuvien yhteystietoja säilytettiin tutkimuksen valmistumiseen saakka. Henkilötietoja ei säilytetty yhteydessä kerättyyn aineistoon, vaan tietoja säilytettiin erillään muusta aineistosta.

5.2 Tutkimuskohteen kuvaus

Haastattelun kohderyhmänä oli yhden valtion organisaation tietotyötä tekevät työntekijät, jotka olivat aloittaneet työskentelyn organisaatiossa vuoden 2020 maaliskuun jälkeen, ja jotka olivat tehneet etätyötä vähintään noin puolet työajastaan. Tutkittavassa organisaatiossa työskentelee noin 650 henkilöä usealla eri paikkakunnalla.

Tutkimuksessa haastateltiin seitsemää henkilöä. Haastateltavien viiteryhmä oli varovaisen arvion mukaan noin 60 henkilöä. Arvio perustuu organisaation yhteyshenkilöiltä saamiin taustatietoihin. Haastateltavat työskentelivät organisaation eri tyyppisissä palvelutuotannon- ja asiantuntijatehtävissä. Tarkempia tehtävänkuvia, organisaatioyksiköjä tai toimipaikkoja ei yksityisyydensuojan turvaamiseksi avata. Kuusi seitsemästä haastatteluihin osallistujista työskentelivät ensimmäistä kertaa kyseisessä organisaatiossa.

Yhdellä haastateltavista oli aiempaa kokemusta samassa organisaatiosta työskentelystä, mutta hän oli ennen nykyistä virkasuhdetta työskennellyt muualla. Henkilön kokemukset kokonaisuudessaan mukailivat kuitenkin haastatteluista muodostunutta kokonaisuutta, joten tämän yksittäisen seikan ei arvioitu vaikuttavan tutkimuksen luotettavuuteen.

Tutkimushaastattelujen alussa haastateltavilta kysyttiin sellaisia taustatietoja, joilla arvioitiin voivan olla vaikutusta haastattelujen sisältöön ja sitä kautta tutkimustuloksiin. Taustatietojen kartoittamisella voidaan selvittää haastateltavien hetero- tai homogeenisyyttä kohderyhmän erilaisten taustatekijöiden perusteella, sekä ennakoajatuksia ja käsityksiä tutkittavien teemojen yleiskäsitteistä (työssä oppiminen, työyhteisö ja etätyö). Haastattelujen aikana haastateltavat kertoivat ikänsä, vapaamuotoisesti työ- ja opiskelutaustastaan, sekä kuvasivat lyhyesti nykyistä työnkuvaansa, työtapojaan sekä työyhteisöään. Lisäksi haastateltavia pyydettiin pohtimaan mitä käsite työssä oppiminen heidän mielestään tarkoittaa, sekä arvioimaan nykyisessä työtehtävässä tarvittavia taitoja ja osaamisia. Haastateltavia pyydettiin myös pohtimaan, kuinka näitä taitoja ja osaamisia voidaan oppia. Työssä oppimiseen liittyvillä taustakysymyksillä haluttiin kartoittaa haastateltavien kokemuksia ja käsityksiä oppimisesta. Lisäksi taustakysymykset työssä tarvittavasta osaamisesta ja taidoista auttaa hahmottamaan mahdollisia tutkimustuloksiin vaikuttavia eroja henkilöiden työnkuvien välillä.

Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden voidaan katsoa olevan tietotyötä tekeviä henkilöitä luvussa 3.2 esitellyn määritelmän mukaisesti. Koulutustaustoiltaan (*Taulukko 3*) ja sukupuoleltaan haastateltavat ovat homogeeninen joukko. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat kaikki naisoletettuja. Viisi haastatelluista oli koulutukseltaan tradenomeja. Yhdellä haastatelluista oli muu alempi korkeakoulututkinto, ja yhdellä ylempi korkeakoulututkinto.

Heterogeenisyys ilmeni haastateltavilla sen sijaan iässä ja ikää mukailevissa työkokemusvuosissa, jotka heijastelivat myös haastateltavien kertomiin vastuualueisiin työssä. Haastateltavista kaksi oli alle 30-vuotiaita, kaksi henkilöä 30–39 -vuotiaita sekä kolme henkilöä 40–55 -vuotiaita (*Taulukko 4*). Ikäjakaumaa ei ole muodostettu suoraan perinteisten X- Y ja Z-sukupolvijakojen

mukaan otoksen pienuuden vuoksi, mutta sukupolvikäsitteitä on hyödynnetty suuntaa-antavana linjauksena. Tarkkoja ikätietoja ei anneta haastateltavien yksityisyydensuojan turvaamiseksi. Pienellä otannalla ei voida tehdä oletuksia demografisten taustatekijöiden perusteella, mutta niitä ei voida tutkimuksen luotettavuuden vuoksi myöskään sivuuttaa.

TAULUKKO 1. Haastateltavien koulutustaso

Korkein koulutus	Määrä
Tradenomi	5
Muu alempi korkeakoulututkinto	1
Ylempi korkeakoulututkinto	1

TAULUKKO 2. Haastateltavien ikäjakauma

Ikä	Määrä
Alle 30-vuotias	2
30 - 39-vuotias	2
40 - 55-vuotias	3

Kaikki haastateltavat työskentelivät haastatteluhetkellä pääsääntöisesti etätöissä. Haastatelluista vain yksi kertoi työskennelleensä työpaikalla fyysisesti vain muutamia päiviä aloituksen jälkeen, muilla alkuvaiheen työskentely fyysisesti työpaikalla oli kestänyt noin viikosta useampaan kuukauteen. Kaikilla perehdytys sisälsi kuitenkin myös etäyhteyksin tapahtuvaa perehdytystä. Koska Covid-19-pandemian aikana virastossa noudatettiin laajaa etätösuositusta, jotkut haastateltavat kertoivat usein perehdyttäjän tai muiden työtovereiden olevan etätöissä vaikka he itse olisivat työskennelleet työpisteellään. Tällöin kokemukset etäyhteyksin tapahtuvasta perehdytyksestä ja työskentelystä ovat osin sijoittuneet myös työpaikalle. Lisäksi osalla työyhteisön jäsenet

työskentelivät eri paikkakunnilla, jolloin työyhteisön kommunikointi tapahtuu jatkuvasti etäyhteyksin:

” - - mulle ei oo tullu sellasta vielä, et jos olis ollu paikan päällä, et joku asia olis tullu hoidettua paremmin sen takia et sä olisit paikan päällä, (...) kun ne suuri osa niistä mun kollegoista joiden kanssa mä teen töitä ni on siellä [kaupunki2]:ssä.” (HA2).

6 AINEISTON ANALYYSI

6.1 Laadullinen sisällönanalyysi

Aineiston analysointimenetelmänä hyödynnettiin laadullista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissa edetään isoista kokonaisuuksista kohti aineiston yksityiskohtaisempaa tarkastelua (Eskola & Suoranta 1998, 150–153). Analyysin lähtökohtana on selvittää, onko aineistosta tarkoitus löytää yhtäläisyyksiä vai eroavaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 102).

Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksille 1 ja 2 analyysirunko rakennettiin yhtäläisyyksien perusteella. Alakysymysten 1.1, 1.2, 2.1 ja 2.3 kohdalla on tuotu esiin aineistossa ilmenneitä eroavaisuuksia ja poikkeuksia haastateltavien kokemuksissa. Päättökysymyksillä luodaan yleiskuvaus tutkittavasta ilmiöstä ja ilmiöön linkittyvistä kokemuksista, ja alakysymyksillä täsmennetään ja tarkennetaan kokemusten luonnetta ja sävyä. Vaikka tutkimuksessa on ollut tarkoituksena selvittää tutkittavan ilmiön haasteita ja mahdollisuuksia, yksittäisiä asioita ei tutkimustuloksissa tuoda esiin lähtökohtaisesti joko negatiivisina tai positiivisina asioina. Tämä johtuu haastatteluissa ilmenneistä yksilöllisestä elämismaailmoista, joissa sama asia voi sisältää sekä positiivisia että negatiivisia sävyjä haastateltavien kokemuksissa ja näkemyksissä. Laadullisen aineiston analyysissa on keskeistä, että myös poikkeukset huomioidaan, eivätkä ne ole ristiriidassa aineiston kokonaisuudesta tehtyjen tulkintojen kanssa (Alasuutari 2011, 31).

Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti, joilla kuvataan sitä, minkälaisia päätelmiä aineistosta tehdään ja millaisen merkityksen aiempi tutkimus päättelylle saa (Cohen 2018, 673–675; Tuomi & Sarajärvi 2018, 107–109). Sisällönanalyysi on toteutettu tässä tutkimuksessa aineistolähtöisesti. Aineistolähtöinen tarkastelu on tyypillinen valinta fenomenologiaan nojaavissa laadullisissa tutkimuksissa (Tuomi &

Sarajärvi 2018) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa ei sidota aiempaan teoriaan eikä pyritä etsimään esimerkiksi vahvistusta jo olemassa olevalle teorialle. Aineistolähtöisyydellä pyritään tutkimusaineistosta kumpuavaan induktiiviseen päättelyyn, jossa analyysiyksiköt muodostetaan suoraan aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–92). Tässä tutkimuksessa aineistolähtöinen analyysi on arvioitu perustelluksi valinnaksi, sillä tutkimusaihetta ei ole vastaavissa olosuhteissa tutkittu yhtä spesifistä tarkastelunäkökulmasta, ja näin ollen ei ole pystytty muodostamaan tutkimukselle selkeitä teoreettisia raameja. Aiempi tutkimustieto on ohjannut tutkimusasetelman käsitteistön muodostamista ja operationalisointia. Lisäksi aiempi tutkimustieto on antanut yleiskuvan tutkimuksen keskeisen aihion eli etätyön tilanteesta ennen Covid 19 -pandemian aiheuttamaa poikkeustilannetta.

Sisällönanalyysin aluksi tutkimusaineisto muutetaan tekstimuotoiseksi dataksi, jolla haastattelututkimuksessa tarkoitetaan haastattelun litterointia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104–105). Tässä tutkimuksessa litterointi tehtiin sanasta sanaan. Litteroinnin ulkopuolelle jätettiin haastateltavien informointi sekä yksityiskohtaisten taukojen, äänenpainojen tai muiden kielellisten elementtien litterointi, mikä on tyypillistä fenomenologiseen tutkimusperinteeseen kiinnittyvän aineiston lähestymistavassa (Vilkkä 2021, 110). Litteroinnin yhteydessä aineisto anonymisoitiin muuttamalla muun muassa henkilöiden ja kaupunkien erisnimet koodeiksi (esimerkiksi [kaupunki1], [kaupunki2]). Yksityisyydensuoja huomioitiin myös häivyttämällä aineistosta tarkat työtehtäviin tai henkilöiden taustoihin liittyvät kuvaukset. Haastatteluaineiston eri yksiköt erotettiin toisistaan koodeilla satunnaisessa järjestyksessä HA1 – HA7, jolloin tutkija pystyy tunnistamaan aineiston analyysiyksiköt toisistaan.

Kun aineisto on muutettu tekstimuotoiseksi dataksi, valitaan tarkasteltavat analyysiyksiköt, joita voivat olla sanoja, lauseita tai useampia lauseita sisältävät ajatuskokonaisuudet (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–92). Tässä tutkimuksessa analyysiyksiköinä tarkastellaan ajatuskokonaisuuksia, jotka voivat koostua useampia lauseita sisältävistä virkkeistä, tai useammasta virkkeestä. Analyysiyksikön valinnassa on pyritty edistämään tutkimuksen luotettavuutta, ja on arvioitu, että on mahdollisuus tulkinnan vääristymiselle, mikäli yksittäisiä sanoja tai lauseita erotetaan pidemmästä ajatuskokonaisuudesta.

Analyysivaiheen lopuksi aineistosta pyritään muodostamaan yhtenäinen kuvaus johtopäätöksineen (Puusa & Juuti 2020, 142–143).

6.2 Sisällönanalyysin vaiheet

Sisällönanalyysiä voidaan jatkaa jakamalla keskeiset vaiheet kolmeen vaiheeseen: alkuperäisdatan pelkistäminen eli redusointi, aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli käsitteellistäminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127). Kolmijakoinen tapa aineiston tarkasteluun on osa yhdysvaltalaista tutkimusperinnettä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121). Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty kolmiosaista analyysitapaa.

Ennen redusointia alkuperäisdatasta erotetut tutkimuksen kannalta keskeiset ilmaisut on listattu allekkain tutkimuskysymyksittäin. Redusointivaiheessa alkuperäisilmaisuista on erotettu keskeiset lauseet, sanat ja käsitteet ja ne on kirjattu yksinkertaistettuun muotoon. Redusoinnissa analyysiyksiköistä on erotettu tutkimukselle oleellinen tieto. Analyysiyksiköistä on havaittu yksittäisiä sekä useampia pelkistettyjä ilmaisuja.

Sisällönanalyysin toisessa vaiheessa, aineiston klusteroinnissa pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään ja näiden pohjalta muodostetaan alaluokat (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127). Tutkimuskysymyksissä 1 ja 2 Alaluokat on muodostettu pelkistetyissä ilmaisuissa havaittujen yhtäläisyyksien perusteella. Näin pystyttiin rakentamaan kokonaiskuva kokemuksista, joita työssä oppimiseen ja työyhteisön toimintaan liitetään. Aineiston käsittelyn helpottamiseksi tutkimuskysymysten 1 ja 2 kohdalla käytettiin myös kvantifiointia laskemalla aineistossa toistuvia samankaltaisia ilmaisuja. Klusterointivaiheessa tutkimuskysymysten 1.1, 1.2, 2.1 ja 2.3 kohdalla on tutkittu haasteita ja mahdollisuuksia, jolloin on tarkastelu myös aineistossa ilmenneitä eroavaisuuksia ja poikkeuksia.

Aineiston abstrahointivaiheessa alaluokista muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja edetään kohti suurempia kokonaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125–126). Abstrahointivaiheessa yläluokkia voidaan muodostaa tarpeen mukaan yksi tai useampia. Analyysin lopputulemana muodostuu yhdistäviä luokkia, jotka kuvaavat yhteyttä tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018,

125–126). Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymyksistä 1 ja 2 on muodostettu alaluokkien jälkeen ylä- ja pääluokat, joista on koottu yhdistävät luokat.

Aineiston saturaatiota tarkasteltiin seitsemän haastattelun jälkeen käymällä aineisto läpi kokonaisuudessaan. Tarkastelussa kiinnitettiin huomiota haastatteluaineiston monimuotoisuuteen ja toistuviin ilmaisuihin tai samankaltaisuuksiin, jotka kuvaavat kokemuksia. Laadullisessa, kokemuksia tarkastelevassa aineistossa saturaation määrittäminen on haasteellista, erityisesti mikäli tutkittavien joukko on heterogeeninen (Vilkkä 2021, 123). Tässä tutkimuksessa haastateltava joukko on suhteellisen homogeeninen kohderyhmän tarkan rajauksen vuoksi, vaikka haastateltavissa olikin esimerkiksi suuri ikäjakauma. Tutkimuksen tuloksissa on tuotu esiin ikäjakauman mahdolliset vaikutukset tutkimusaineiston koheesioon.

Analyysin vaiheet on kuvattu taulukossa 3. Taulukon 3 analyysimalli käsittelee tutkimuskysymystä 1: *Millaisia kokemuksia valtion organisaation työntekijöillä on työssä oppimisesta etätyön aikana työsuhteen alkuvaiheessa?* Taulukossa 3 tarkastellaan yhdistävää luokkaa: *Oppimisen mahdollistuminen*. Analyysimallin alkuperäisilmaisuista on jätetty pois ne analyysiyksiköt, joiden pelkistetyt ilmaisut olisivat olleet joko täysin tai merkitykseltään täysin vastaavia kuin jo taulukossa nähtävät pelkistetyt ilmaisut. Taulukoiden alaluokat on merkitty kirjainkoodein (A, B), joiden avulla tuodaan esiin, mihin alaluokkaan pelkistetty ilmaus voidaan liittää.

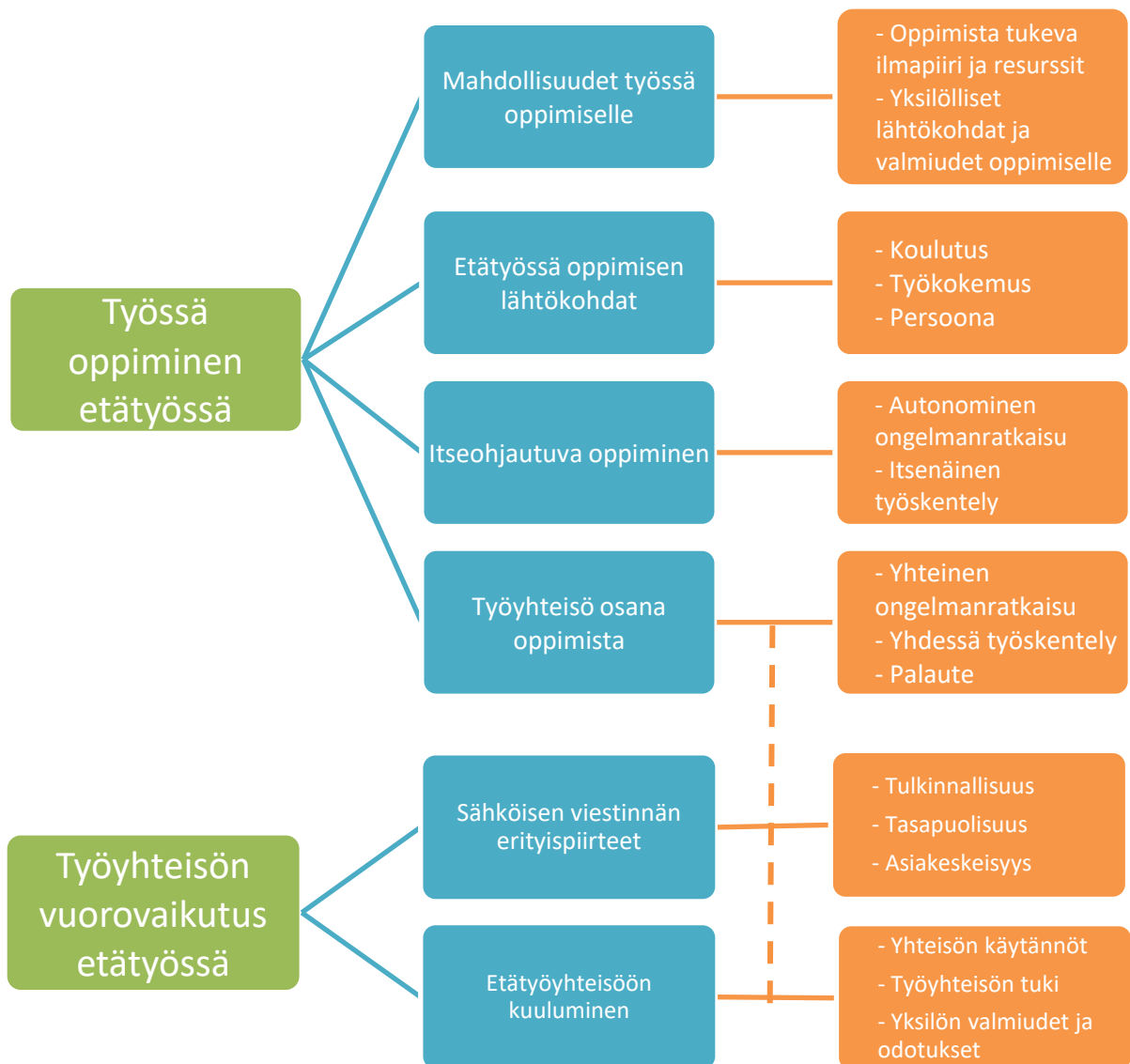
TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston analyysistä

Alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetyt ilmaisut	Yläluokat	<u>Yhdistävä luokka:</u> Alaluokka
"Ja sit on paljon ollut tämmösiä koulutuksia tai tämmöstä materiaalia jota on voinu netin kautta opiskella itse, käydä kuuntelemassa eri koulutuksia tai tota eri tämmösiä tilaisuuksia verkon kautta että nekin on ollu tosi hyviä."	Mahdollisuus osallistua verkkokoulutuksiin ja tilaisuuksiin (A)	Kokemukset mahdollisuuksista osallistua koulutuksiin (Välineelliset resurssit oppimisen mahdollistajana) (A)	<u>Oppimisen mahdollistuminen:</u> Oppimista tukeva ilmapiiri ja resurssit (A)
"Et et mahdollisuuksia kehittyä on ja [organisaatio] mun mielestä tukee sitä tosi hyvin, et kuhan itse vaan muistaa olla aktiivinen ja hakea koulutuksiin ja uusiin tehtäviin kun niitä aukee."	Oppimiselle annettu tuki (A) oma aktiivisuus (B)	Kokemukset mahdollisuudesta kehittyä työuralla (Urakehityksen tukeminen) (A)	Yksilölliset valmiudet ja lähtökohdat oppimiselle (B)
"mun mielestä se on enemmän niinku omasta niinkun itsestä kiinni kuinka paljon sitte, ja tietysti siitä työtilanteesta et kuinka paljon on aikaa, mut että kyllä oon kokenu et on niinku ollu tarjolla hyvät mahdollisuudet ja jos on kysyny mahdollisuutta lähtee johonki koulutukseen niin se on onnistunut"	Osallistuminen omasta itsestä kiinni (B) Työtilanne ja aika oppimiselle (A, B)	Kokemukset oppimista tukevasta ilmapiiristä (Oppimista tukeva ilmapiiri) (A) Oma aktiivisuus ja asenne oppimisen mahdollistajana (Motivaatio) (B)	
"kun tulee näit tämmösiä webinaareja ja koulutus- ja luentojuuttuja, niin aika mielellään niihin niinku osallistuu jos vaan niinku aikataulut omissa töissä sallii"	Aikataulujen salliminen omissa töissä (A, B)	Ajalliset resurssit oppimisen mahdollistajana (A, B)	
"mulla semmonen tunne on, et sitä opiskelua kyllä tuetaan ja kannustetaan siihen itsensä kehittämiseen ja niihin uusien taitojen oppimiseen -- et täällä suositellaan ja suositaan työnkiertoa ja on näitä filosofian akatemian luentoja ja siellä on tämmönen eOppiva järjestelmä josta voi mennä kattoo erilaisia koulutuksia ja sillä lailla. Et mulla on hyvin semmonen positiivinen kuva ja näkemys asiasta"	tunne, että opiskelua tuetaan ja kannustetaan itsensä kehittämiseen (A) Työnkiertojen suosittelu (A) eOppiva koulutusten alustana (A)		
"kyllähän meillä saa aika hyvin täällä osallistuu kaikenlaisiin, mitä nyt sattuu tuolla intrassa olemaan tarjolla noita kursseja, tai oppimisjuuttuja tai infoja tai jotain tämmösiä et kyl niihin aika hyvin saa osallistua. Ja sit tavallaan tuupataan tekemään jotain uudenlaista homma"	Mahdollisuus osallistua kursseihin, infoihin ynnä muihin. (A) Kannustaminen; 'Tuupataan' tekemään uusia tehtäviä (A)		

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustulokset esitellään tutkimuskysymyksiin sidottuina luvuissa 7.1 ja 7.2. Tulokset käsittelevät haastateltavien kokemuksia ja ajatuksia (etä)työssä oppimisesta sekä vuorovaikutuksesta etätöiden aikana. Luvussa 7.1 kokemukset työssä oppimisesta on jaettu neljään teemaan. Kaksi teemoista (*Mahdollisuudet työssä oppimiselle ja etätöissä oppimisen lähtökohdat*) käsittelevät työssä oppimisen valmiuksia, tukea ja oppimisen mahdollistavia tekijöitä, ja kaksi teemaa (*Itseohjautuva oppiminen ja työyhteisö osana oppimista*) keskittyvät tarkastelemaan uuden työn oppimiseen ja perehtymiseen liittyviä kokemuksia.

Luvussa 7.2 tarkastellaan työyhteisön vuorovaikutusta etätöissä, ja tulokset on jaettu kahteen teemaan. Ensimmäisessä teemassa (*sähköisen viestinnän erityispiirteet*) käsitellään millaisia erityispiirteitä etätöskentely tuo työyhteisössä tapahtuvaan viestintään. Toisessa teemassa (*etätöyhteisöön kuuluminen*) tuodaan esiin, millaista etätöyhteisöön liittyminen on ja mitä yksilöllisiä valmiuksia se voi tarvita, minkälaisia merkityksiä työyhteisöön kuuluminen voi tuoda, sekä millaista tukea ja resursseja etätöyhteisö tarvitsee. Tutkimustulokset on koottu tutkimuskysymyksiä mukaillen kuviossa 3.



KUVIO 3. Tutkimustulokset koottuna

7.1 Työssä oppiminen etätyössä

7.1.1 Työssä oppimisen käsite

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuskysymystä 1: *Millaisia kokemuksia valtion organisaation työntekijöillä on työssä oppimisesta etätyön aikana työsuhteen alkuvaiheessa?* Haastateltavien käsitykset työssä oppimisen käsitteestä mukailivat toisiaan. Vastauksista ilmeni, että keskeistä käsitteessä oli oppiminen työtehtävien kautta kuten seuraavasta sitaatista ilmenee:

”No se varmasti tarkoittaa aika laajasti sitä että miten niinkun työn ohella tai työssä oppii niitä taitoja joita tarvii sen työn tekemiseen, et sehän voi sitte tapahtua monella tavalla et miten sitä osaamistaan laajentaa tai miten sitä oppimista kerää siinä työn ohella.” (HA1)

Osa vertasi työssä oppimista myös formaalissa koulutuksessa tapahtuvaan oppimiseen ja osa otti pohdinnoissaan huomioon myös sosiaalisen aspektin:

”me saadaan niinku eri koulutuksissa varmasti nykypäivänä vaan valmiuksia työelämään, mutta harvaa työtä opitaan koulussa. Joten mä ajattelen työssä oppimisen sellasena asiana että työssä se oikee työ opitaan ja meillä on vaan niinku tukena ja pohjana se meidän koulutus joka on antanu niitä valmiuksia ja välineitä oppia näitä asioita” (HA3)

”--Toki samalla sit opitaan myös tuntemaan ihmisiä ja opitaan tuntemaan sitä työyhteisöä, että minkäköinen kulttuuri siellä on ja miten hallinto toimii ja tämmönen, ja opitaan myös tuntemaan asiakkaita et se on aika tämmöstä kokonaisvaltaista tää työssä oppiminen --” (HA4).

Haastateltavien käsitykset työssä oppimisesta muodostavat kokonaisuutena yhtäläisen kuvan työssä oppimisen käsitteestä, joka mukailee tutkimusasetelman raameja työssä oppimisesta.

7.1.2 Työssä oppimisen mahdollisuuksia kehystää resurssit, kanavat ja yksilölliset lähtökohdat

Oppimisen mahdollisuuksia ilmensivät haastatteluissa oppimisen kanavat ja resurssit, yleinen oppimista tukeva ilmapiiri sekä yksilölliset lähtökohdat. Kaikki haastateltavat kokivat tai arvelivat, että työssä oppimista tuetaan sekä organisaation että oman esimiehen taholta. Organisaation tuki nähtiin pääsääntöisesti konkreettisina sähköisen oppimisen kanavina, joista mainittiin valtion verkkokoulutuslusta eOppiva sekä erilaiset koulutusvideot, webinaarit, infot ja valmennukset. Osa verkkokoulutuksista mainittiin pakollisiksi. Lisäksi kolme haastateltavaa mainitsi oppimista tukevin seikkoina erilaiset urakehitystä tukevat toimet kuten mahdollisuuden työnkiertoon tai mahdollisuuden hakeutua uudenlaisiin työtehtäviin joko laajentamalla nykyistä työnkuvaa tai hakemalla uusiin tehtäviin.

”mulla semmonen tunne on, et sitä opiskelua kyllä tuetaan ja kannustetaan siihen itsensä kehittämiseen ja niihin uusien taitojen oppimiseen (...) et täällä suositellaan ja suositaan työnkiertoa --” (HA2).

Esimiehen antamana tukena oppimiselle nähtiin verbaalinen kannustaminen koulutukseen osallistumiselle ja muuhun oppimista edistämään toimintaan, sekä yleisen oppimista tukevan ilmapiirin ylläpitäminen.

”No yleensä ku esimieheltä kysyy et voiko osallistua jonnekin koulutukseen niin häneltä tulee et ’mee vaa’ tai sit hän saattaa jopa ite ehdottaa et hei nyt ois tämmönen [koulutus] tarjolla et jos joku on kiinnostunu nii mene.” (HA6).

Kaikkia haastateltavia yhdisti yhtenäinen kokemus tai käsitys, että oppimista tuettiin vähintäänkin myönteisellä suhtautumisella erilaisiin (verkko)koulutuksiin osallistumiselle sekä esimiehen että organisaation tasolta. Neljä haastateltavaa nosti esille myös yksilön omaa vastuuta ja aktiivisuutta oppimisessa:

”mun mielestä se on enemmän niinku omasta itsestä kiinni kuinka paljon sitte, ja tietysti siitä työtilanteesta et kuinka paljon on aikaa mut että kyllä oon kokenu et on ollu tarjolla hyvät mahdollisuudet [oppimiselle]” (HA7).

Oma aktiivisuus tuotiin esiin omaan työhön liittyvän oppimisen lisäksi myös urakehityksen mahdollistajana. Yksi haastateltavista mainitsi oppimista tukevana seikkana uuden tietojärjestelmä Osaavan, jonka hyödyntäminen yhdistettiin omaan aktiivisuuteen ja lähestymistapaan:

”- - meilläki osalta tuli semmonen ’minä en ainaka mitään sinne laita’, niin mä olin jo käyny kaiken mahollisen sinne tallentamassa (...) näkee sen et tosi eri lähestymisnäkökulmia näihin niinku oppimisen ja kehittymisen ja kehittämisen kanaviin” (HA5).

Osa haastateltavista mainitsi oppimisen mahdollisuuksien olevan sidoksissa olevan työtilanteeseen ja ajallisiin resursseihin:

”kun tulee näit tämmösiä webinaareja ja koulutus- ja luentojuuttuja, niin aika mielellään niihin niinku osallistuu jos vaan niinku aikataulut omissa töissä sallii.” (HA5)

Ajallisilla resursseilla viitattiin aiemmin mainittuihin oppimisen kanaviin ja välineisiin kuten verkossa oleviin itseopiskelumateriaaleihin, jotka näyttäytyvät työssä oppimisen formaaleina oppimisen kanavina. Aika oppimiselle tässä yhteydessä erotettiin siis varsinaisesta työn tekemisestä. Ajalliset resurssit voidaan toisaalta liittää toisaalta yksilöllisiin lähtökohtiin ja mahdollisuuksiin ja toisaalta organisaation tai esimiehen luomiin ajallisiin resursseihin oppimisen mahdollistamiseksi.

Kohdeorganisaatiossa uuden työntekijän näkökulmasta oppimisen mahdollistuminen muodostui siis sekä välineellisestä että sosiaalisesta tuesta erilaisiin oppimisen muotoihin ja urakehitykseen, ajallisista resursseista sekä omasta aktiivisuudesta, asenteesta ja halusta oppia uutta. Tietotyön ja etätöiden

tekemistä ilmensivät haastateltavien kuvaukset oppimisen kanavina erilaiset verkko-oppimisympäristöt tai webinaarit.

7.1.3 Aiempi osaaminen etätöissä oppimisen lähtökohtana

Edellisessä luvussa tuotiin ilmi erilaisia kohdeorganisaatiossa esiintuvia mahdollisuuksia työssä oppimiselle. Kun haastateltavilta kysyttiin heidän työhönsä liittyvistä osaamisalueista sekä keinoista, joilla osaaminen oli hankittu, saatiin selville mitkä asiat koettiin keskeisinä lähtökohtina työssä tarvittaville taidoille ja osaamiselle. Haastateltavien kokemuksissa ja pohdinnoissa aiempi työkokemus, koulutus sekä persoonaan liittyvät seikat muodostivat kokonaisuuden työssä oppimisen lähtökohdista.

Haastateltavien kertoessa työstään, työssä tarvittavista taidoista ja taitojen oppimisesta eroja ilmeni riippuen työnkuvien yksityiskohdista. Osa haastateltavista toi esiin koulutuksen merkityksen vahvempana kuin toiset, kun taas tietotekniset taidot nousivat yhteisesti keskeisiksi työssä tarvittaviksi taidoiksi, joka ilmentää kaikille haastateltaville yhteisistä tietotyömaisestä työskentelystä:

”näähän tietotekniset taidot ja näin nii jo sieltä niinku koulutuksesta, entisestä työelämästä --” (HA4).

Geneerisempi osaaminen kuten vuorovaikutustaidot tai tiedonhaku-aidot toistuivat työnkuvista riippumatta useiden haastateltavien kertomina:

”ihan varmasti että tässä työssä pärjää, vaatii hyviä sosiaalisia taitoja, pitää pystyä verkostoitumaan ja tulemaan toimeen tosi erilaisten ihmisten kanssa --” (HA2).

Myös koulutustaustan merkitys tuotiin esiin jollain lailla lähes jokaisen haastateltavan kuvauksissa. Osa yhdisti koulutuksen selkeästi työssä tarvittavaan substanssiosaamiseen, kun taas osa kuvasi koulutustaustaa geneerisempänä osaamisen lähteenä:

”koulutus on antanu sille paljon semmosta tiedonhakutaitoo ja ehkä semmosta tiedonlukutaitoa et ymmärrän et mikä on semmosta tärkeätä tietoa” (HA3).

Jokainen haastateltava toi jollain tapaa esiin aiemman työkokemuksen merkityksen nykyisessä työssä tarvittavien taitojen pohjalla. Näissä kokemuksissa eroja ilmeni henkilöiden työkokemustaustan ja iän mukaan. Yli 40-vuotiailla haastateltavilla ilmeni selkeämmin aiemman työkokemuksen tuomaa varmuutta työn tekemisessä kuin alle 30-vuotiailla haastateltavilla, joilla aiempi kokemus vastaavista tehtävistä oli vähäisempää.

”kun on ollu työelämässä jo sen noin 20 vuotta niin sitte se [työssä tarvittava osaaminen] on kertyny pikkuhiljaa sen oman työn kautta” (HA7).

Edellisessä luvussa yksilölliset lähtökohdat työssä oppimiselle tuotiin esiin aktiivisuutena ja asenteena, kun kyse on oppimiselle tarjottujen mahdollisuuksien hyödyntämisestä. Henkilön yksilölliset lähtökohdat nousivat esiin myös, kun haastateltavat työssä tarvittavista taidoista. Kaikki haastateltavat mainitsivat jollain tapaa sosiaalisten taitojen merkityksen yhtenä työssä tarvittavana osaamisena tai taitona. Osa haastateltavista painotti sosiaalisissa taidoissa asiakaspalvelutaitoja, ja kaikki haastateltavat pitivät tärkeinä vuorovaikutustaitoja työyhteisössä tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Sosiaaliset taidot nähtiin pääsääntöisesti henkilön persoonaan tai taustaan kiinnittyvänä piirteenä. Asiakaspalvelutaidot mainittiin osittain opittavana taitona, osin henkilön persoonaan sidottuna piirteenä. Alla kaksi sitaattia, joista toisessa mainitaan asiakaspalvelutaitojen kiinnittyminen toisaalta persoonaan, mutta kehittyvän toisaalta kokemuksen kautta, ja toisessa sitaatissa ilmenee ajatus vuorovaikutustaidoista persoonaan liittyvänä piirteenä:

”-- et kyl mä sanoisin et se [asiakaspalvelutaito] varmasti on niinku luontaista, mut toisaalta sit taas osittain koen että se on tällanen kokemuksen kautta --”

”sit tietysti nää niinku sisäsyntyiset taidot niinku vuorovaikutustaidot, ne on jokaisen henkilökohtasia, et joku on parempi joku on huonompi niissä, et ne tulee niinku vähän luonteenpiirteistäki sitte osittain.”

7.1.4 Itseohjautuva oppiminen

Uusien työntekijöiden kokemuksissa itsenäisen tiedonhankinnan ja ongelmanratkaisun rooli näkyi vahvana. Tiedonhankinta, ongelmanratkaisu tai muu itsenäinen tekeminen mainittiin keskeisenä osana uusien työtehtävien oppimista. Näiden kokemusten pohjalta muodostui kokonaisuus itseohjautuvan oppimisen positiivisena asiana oppimisen kannalta, että työtehtäviä päästiin tekemään myös itsenäisesti alkuvaiheessa, kuten seuraavassa sitaatissa kerrotaan:

” -- tosi nopeesti pääsi ihan niitten työtehtävien kautta tekemään ja oppimaan niitä asioita et se on mun mielestä ollu ihan äärettömän hyvä juttu.” (HA5).

Jotkut haastateltavat arvelivat, että etätyöskentelyn myötä asioiden oppiminen on itsenäisempää, kuin mitä se olisi jos työskenneltäisiin työpaikoilla:

”Et kyl mä uskon että se etätyö tukee ehkä enemmän sitä itsenäistä opiskelua et sit se toimistolla oleminen niin se on sosiaalisempaa opiskelua ja sellasta niinkun yhdessä opiskelua enemmän” (HA1).

Uuden työntekijän näkökulmasta etätyössä itsenäisen työskentelyn selkeänä positiivisena näkökulmana kaikissa haastatteluissa esiin tullut on työrauha, joka koettiin etätyöskentelyn etuna. Seuraavissa sitaateissa ilmenee kaksi työrauhan merkitystä kuvaavaa kokemusta:

”-- saa niinku omassa rauhassaan miettiä ja tutkia ja penkoa ja tehdä niitä töitä ja kaikkee -- ” (HA4)

”-- kun sä oot siellä toimistolla sullahan ei oo sitä omaa tilaa eikä omaa rauhaa eikä omaa yksityisyyttä” (HA2).

Itsenäisen työskentelyn ja oppimisen mahdolliset haasteet liitettiin työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviin asioihin, joita käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa. Pääsääntöisesti itsenäistä työskentelyotetta ei kuitenkaan nähty joko erityisen negatiivisena tai positiivisena asiana, mutta se tunnistettiin yhtenä piirteenä, joka etätöissä työskentelyyn liittyy vahvasti.

7.1.5 Työyhteisö osana oppimista

Vaikka itseohjautuva oppiminen näyttäytyykin tärkeänä oppimisen muotona, työyhteisön merkitys oppimiselle ja uuteen työhön perehtymiselle nähtiin tärkeänä uuden työntekijän silmin. Uudet työntekijät pitävät työstä saatua palautetta tärkeänä aiemmista kokemusvuosista riippumatta. Myös yhteinen ongelmanratkaisu yhteisössä koettiin hyväksi oppimisen keinoksi.

”et kyl se on sitä vuorovaikutusta ihmisten kaa et siinähän niinku se perehtyminenki tulee. Et kysyy ja toiset vastaa ja välillä sitte toiset kysyy ja minä vastaan että niin siitähän se syntyy, se perehtyminen” (HA4).

Kaikilla haastateltavilla perehdyttäjinä toimi useampi taho perehdytettävästä aiheesta riippuen, mutta keskeisin työhön saatu perehdytys saatiin työkavereilta. Osa kertoi työhön perehdyttämisen tapahtuneen pääasiassa yhden tai kahden lähimmän työkaverin toimista, kun taas osa koki perehtymisvaiheen sisältäneen työskentelyä useiden eri tahojen kanssa. Tässä näkyi taustalla henkilöiden erilaiset työnkuvat. Perehdyttämisessä pidettiin tärkeänä, että kysymyksiä saa esittää matalalla kynnyksellä, ja että perehdyttäjä pystyy perustelemaan, miksi asioita tehdään tietyllä tavalla. Hyvää perehdyttäjää kuvattiin myös ”hyväksi tyyppiä”, kuten seuraavassa sitaatissa ilmenee:

”se että perehdyttäjät on tosi semmosia niinkun hyviä tyyppejä et siis se et tavallaan he osaa kertoo ne asiat hyvin (...) että kun niinku ite sitten jotenki kyselee ja koittaa sisäistää omaansa, nii saa vastaukset niihin että miks joku menee niinku jollain tavalla.” (HA5).

Myös yhteinen ongelmaratkaisu ja yhteiset pohdinnat nähtiin osana oppimista ja perehtymistä. Useat henkilöt kertoivat, että työssä heränneitä kysymyksiä tai ongelmia ratkotaan yhdessä esimerkiksi säännöllisesti toistuvissa palaverissa, joita yksi haastateltava myös mainitsi etätyön aikana olevan enemmän kuin normaalisti. Alla olevassa sitaatissa ilmenee, kuinka yhteistä ongelmanratkaisua voi olla työyhteisössä päivittäin:

”No päivittäinhän meillä on näitä (...) et me mietitään yhdessä jos jollain on jotain kysymyksiä tai epäselviä juttuja et ei saa ite ratkottua” (HA4).

Yksi työntekijä myös kertoi yhteisen pohdinnan ja ratkaisujen miettimisen toisen suhteellisen uuden työntekijän kanssa yhdeksi perehtymisen keinoksi:

”-- hänen kans pääs niinku semmosta pohdintaa tekemään ja muuta koska hällä ei sit aina välttämättä ollu kaikkeen sitä suoraa vastausta niin toisaalta sekin oli sit niinku hyvä et iteki joutu vähän niinku miettii heti” (HA5).

Etänä tapahtuvassa perehdytyksessä mahdollisena haasteena joillakin vastaajilla ilmeni kokemus isommasta kynnyksestä avun pyytämiselle etäyhteyksillä:

” -- jos miettii et kaikilla on ne omat joka päiväset työt ni se vaatii aina sen et sä kirjotat kysymyksen, ja se on tosi haastavaa et miten sä saat sen et: ‘mä tiän jo tän asian mut tätä asiaa mä just haluisin viel tietää’. Tai sit sä aina soitat ja koska ihmiset vastaa, koska niillä on aikaa (...) siin tulee varmasti semmonen olo et mä vaivaan ihmisiä kuin sit verrattuna siihen, et voit niinku työpaikalla vaan kääntyä tuolilla ja kysyä et mites tää menee, se on kaks minuuttii ja asia on ohi.” (HA3).

Erityisesti nuoremmat haastateltavat tunnistivat etätyössä tapahtuvassa perehdytyksessä ja alkuvaiheen työskentelyssä mahdollisia haasteita oppimisen näkökulmasta, ja toivat esiin fyysisesti työpaikalla tapahtuvan perehdytyksen pääsääntöisesti positiivisena asiana. Etätyössä työskennellessä nähtiin myös

mahdollisuus, että jotkut satunnaiset oppimiskokemukset voivat jäädä myös puuttumaan jatkuvien kohtaamisten puuttuessa. Alla kolme sitaattia, joissa ilmenee haastateltavien ajatuksia etäperehdytykseen liitetyistä mahdollisista haasteista:

”Mut ehkä jotenkin se perehdytys on kuitenkin, se on tosi tärkeä asia ja nyt huomaa et ehkä niinku muutamia asioita on jäänyt kun on ollu etänä, et huomaa et työpaikalla aina muistutetaan asioista et tee ‘tämmönen ja tämmönen’ nii ehkä semmonen on jääny pois. Niin sitte se perehdytyski tavallaan vähän jää vajavaiseksi, jos ei ole niinku läsnä koko aikaa.” (HA6).

”-- Koen että voi olla että olis ollu työläämpää jos olis heti silloin [työsuhteen alussa] hypänny kotiin ja yksin ruvennu tekee, et varmaan ois ollu enemmän haasteita, koska jotenki niinku siihen sai sen ihmisen viereen ja se siinä yks hetki hetkeltä kerto ‘et nyt teet näin’ et tavallaan selitti sitä” (HA5).

”-- vaikka [jotain asiaa] päivitellään siinä ni siinä voi oppia paljon, niinku uutta. Ja sit jos sulla on joku ongelma niin sitä sä sanot siitä yhelle niin sit siinä tulee muutki juttelee, mut eihän sitä tuu etätyössä sillee niinku et ethän sä ota ihmisiin yhteyttä kertoakses et ‘mulla oli vaan tämmönen juttu’--” (HA3).

Kaikki haastateltavat pitivät omaa perehdytystään kuitenkin pääsääntöisesti onnistuneena, ja kokivat sähköiset työvälineet helppokäyttöisiksi ja sopiviksi perehdytykseen. Keskeisiksi välineiksi mainittiin Skype ja Teams. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, etteikö uuteen työhön perehtyminen voisi onnistua myös etäyhteyksin, vaikka siinä nähtiin myös joitain mahdollisia haasteita.

Työyhteisö osana oppimista näkyi myös haastateltavien kertomuksissa palautteen merkityksestä oppimiselle. Vaikka asiakkailta saatu palaute mainittiin keskeisenä, koettiin myös työkavereilta ja esimieheltä työstä saatu palaute tärkeäksi. Etenkin rakentavan tai kehittävän palautteen merkitys nousi tärkeäksi oman kehittymisen kannalta.

”varmasti kaikki haluais niinku saada no tietysti positiivista palautetta, sehän nyt lisää ehottomasti semmosta itsevarmuutta ja totta kai semmosta työviihtyvyyttä, mut tottakai myös niinku rakentavaa palautetta, siinähän meistä jokainen kehittyy” (HA3).

Palautteen saamista tapahtui eniten organisoiduissa tilanteissa kuten esimiehen ja työntekijän välisissä keskusteluissa tai yhteisissä palavereissa, kun taas spontaania henkilökohtaista palautetta saatiin yleisesti vähemmän. Yksi haastateltavista ei ollut kertomansa mukaan saanut ollenkaan palautetta, pois lukien asiakkailta tullut palaute. Osa haastateltavista mainitsi, että etenkin työsuhteen alkuvaiheessa palaute on tärkeää muun muassa koeajan tai määräaikaisen työsuhteen vuoksi. Palautteen avulla olisi helpompi arvioida omaa suoriutumistaan ja mahdollisesti myös kehittää omaa toimintaa:

” et sit jos joku ei oookkaan tyytyväinen et se ei tuu sit siinä vaiheessa kun se puoli vuotta tulee täyteen, vaan vois niinkun kehittää sitä omaa tekemistensä jo niinkun samantien.” (HA4).

Haastateltavat arvelivat, että etätyössä työskentelyllä ei olisi vaikutusta palautteen antamiselle tai saamiselle.

7.2 Työyhteisön vuorovaikutus etätyössä

7.2.1 Taustaa

Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidän työnsä sisältää muiden kanssa yhdessä työskentelyä, ja yhteyttä työkavereihin pidettiin joko päivittäin tai useita kertoja viikossa. Kaikilla vastaajilla lähimmän työyhteisöjen koot vaihtelivat alle viidestä henkilöstä noin kymmeneen henkilöön tarkkaan rajaamatta työyhteisön käsitettä. Osa koki myös olevansa useamman kuin yhden työyhteisön jäsen.

Pääsääntöisesti työyhteisöön liittyvässä keskustelussa haastateltavat puhuivat tiimeistä, joilla viitattiin alle kymmenen henkilön ryhmään, keitä yhdistää työskentely samanlaisissa työtehtävissä tai yhteisen työtavoitteen äärellä, ja ketkä kuuluvat organisatorisesti pääsääntöisesti samaan ryhmään. Kolme

vastaajaa mainitsi työyhteisön koostuvan henkilöistä, jotka työskentelevät joko kahdessa tai useammassa toimipaikassa eli eri paikkakunnilla.

Etätyön vuorovaikutuksen pääkanaviksi mainittiin skype sekä teams. Kaikki haastateltavat käyttivät aktiivisesti joko skypeä tai teamsia kahdenkeskiseen viestinvaihtoon ja puheluihin sekä ryhmän yhteydenpitoon. Sähköiset viestintäkanavat koettiin toimiviksi, ja yhteydenpitoa sähköisesti kuvattiin toimivaksi, kuten seuraavassa sitaatissa mainitaan:

”positiivista on ollut ainakin se et on huomannu kaikki niinku kuitenkin sujuu niinku näillä etäyhteyksillä ja se yhteistyö toimii kun kaikki on tottunu käyttää näitä välineitä” (HA7).

Viestintäkanavia käytettiin sekä puheluihin että pikaviesteihin. Videopuhelut olivat satunnaisia. Etätyöyhteisön vuorovaikutusta ja yhteisöön kuulumista kehystivät sähköiseen viestintään liittyvät erityispiirteet, yhteisön toimintatavat, käytännöt ja tuki sekä yksilölliset odotukset ja valmiudet. Tässä tutkimuksessa sähköisellä viestinnällä viitataan kaikkeen sellaiseen kommunikointiin ja viestintään, joka käydään verkkoyhteyden tai puhelinyhteyden välillä.

7.2.2 Sähköinen viestintä luo raamit etätyöyhteisön vuorovaikutukselle

Keskeiset kokemukset työyhteisön vuorovaikutuksesta etätyön aikana käsittelivät sähköiseen viestintään liittyviä erityispiirteitä vuorovaikutustilanteissa. Sähköisessä viestinnässä keskeisiksi kolmeksi erityispiirteeksi muodostuivat tulkinnallisuus, tasapuolisuus ja asiakeskeisyys. Tulkinnallisuus sähköisessä viestinnässä liittyi eräänlaiseen sähköisten viestintäkanavien vajavaisuuteen, jossa asiat kerrotaan usein joko pelkästään tekstimuodossa, tai keskustelut käydään ilman videokuva. Sähköistä viestintää kehysti myös keskustelujen asia- ja työkeskeisyys, johon voidaan liittää myös joidenkin haastateltavien pohdinnat mahdollisista suppeammista sosiaalisista verkostoista, koska satunnaiset kohtaamiset esimerkiksi kahvihuoneissa jäävät vähäisiksi. Yhtenä etätyöskentelyn potentiaalisena mahdollisuutena taas nähtiin tasapuolisuus tiedon kulussa. Jatkuvan etätyön nähtiin lisäävän tiedon jakamista kaikille

asianosaisille paikkakunnasta riippumatta, ja tällöin usein jaetusta tiedosta jää myös jälki. Tiedon kulussa tunnistettiin kuitenkin riski sille, että esimerkiksi työpaikalla fyysisesti työskentelevät saavat tai jakavat suullisesti sellaista tietoa, joka ei liiku etänä tai esimerkiksi toisella paikkakunnalla työskentelevät kollegan korviin.

Selkeimpänä sähköistä vuorovaikutusta kehystävänä piirteenä nähtiin viestinnän tulkinnallisuus. Jokainen haastateltava toi jollain tapaa esiin sähköistä viestintää kehystävän tulkinnallisuuden, joka voidaan yhdistää myös uuden työntekijän rooliin, jossa työkaverit ja yhteisön totutut toimintatavat eivät ole vielä tuttuja:

”Et ethän sä pääse tutustumaan sun työkavereihin niin hyvin etänä, ku että sä olisit toimistolla. (...) toisilla on vähän erilaisii työskentelytapoja niin tota se on aika tärkeä juttu kuitenkin osaltansa niis omis töissä et ku oppii tuntemaan sen, et toltta voi kysyä tota asiaa et se on haka excelin käytössä, kun ei ne tuu missään skypeessä ilmi, et ne tulee enemmän siel töissä.” (HA6)

”Et varsinki aluks ku ei tuntenu ihmisiä niin hyvin niin kyl se silleen vähän niinku häiritsi et joutu keskustelea vähän niinku kasvottoman ihmisen kanssa siellä.” (HA7).

Viestinnän tulkinnallisuus yhdistyi joidenkin haastateltavien pohdintoihin omasta toiminnastaan ja ilmaisustaan sähköisessä viestinnässä:

”toki tää niinku tulkinnallisuus on aina tässä kirjoitetussa skypeviestinnässä vähä semmosta, että välillä miettii et mitähän tolla niinku tarkotettiin. Et se vaatii enemmän sitä niinkun semmosta oikein julkituotua mukavuutta, sitä ei tavallaan sit niinku kasvokkain pysty hymyilemään sen lausahduksen päälle tai muuta vastaavaa että, siinä määrin ehkä vähän eroo [vuorovaikutus etätyössä lähityöhön verrattuna]” (HA5).

Uuden työntekijän näkökulmasta väärinymmärrykset ovat riskinä varsinkin silloin, kun uusiin työkavereihin ei ole vielä ehtinyt tutustua kunnolla. Vaikka viestien erilaisilla tulkinnoilla väärinymmärrykselle nähtiin mahdollisuus, yhtenä näkökulmana nousi esiin myös mahdollisuus, että etäyhteyksin tapahtuvassa viestinnässä muodostuu vähemmän henkilökemioihin liittyviä, työhön liittymättömiä jännitteitä:

”-- mut puheissahan sitä ei kuulu, sitä ilmettä. Että tuota onhan siinä se että ennenku oppii tuntemaan toisia ihmisiä, niin voi olla että se ei välttämättä tule sen anonyymin ihmisen viesti sillä tavalla perille kun tarkoitettu jos sulla ei oo katsekontaktia tai sitten jos et tunne sitä ihmistä. (...)Toisaalta kun ajatellaan et me tehdään tässä töitä. Niin ei pitäis niinku tunteitten perusteella niitä töitä ja päätöksiä tehäkkään että se on vähän, tää ei oo yksiselitteinen juttu että, et vähän riippuu tehtävistä ja ihmisistä” (HA2).

Sähköisen vuorovaikutuksen toisena keskeisenä ominaisuutena koettiin keskustelun formaalimpi luonne kasvokkain käytävään keskusteluun verrattuna. Moni haastateltava arveli, että satunnaiset niin sanotut kahvipöytäkeskustelut tai muut vapaamuotoisemmat keskustelut jäävät vähäisemmäksi, kuten seuraavan sitaatin pohdinnoissa ilmenee:

”kyllähän se toimistolla jos ollaan niin siellähän tulee sitte höpistyy vähän muutaki ku työasiaa ja näin päin pois että aina ku siellä toimistolla käy ni onhan siellä tosi semmonen rento meininki (...) et niit ei niinkun vapaa-ajan juttuja juuri puhuta skypen kautta. Valitettavasti jää.” (HA1).

Muutama haastateltava myös tunnisti, että koska satunnaiset kohtaamiset eri ihmisten välillä jäävät etätyössä pois, myös oma työympäristön sosiaalinen piiri jää kapeammaksi jatkuvassa etätyössä. Tämä koettiin mahdollisena haasteena oman tiimin ulkopuolisiin työkavereihin tutustumiselle:

”--mut tosiaan se sitten tää että kun kotona on, niin eihän sitä sitten tutustu niihin ihmisiin kehen ehkä saattais tutustua siellä toimistolla ollessa” (HA4).

Toisaalta vuorovaikutuksen keskittyminen työasioihin nähtiin myös tehokkaana:

“-- toki sitte taas työn tekeminen on tehostunu, koska ei mee siihen höpöttämiseen aikaa --” (HA4).

Kolme haastateltavaa myös mainitsi, että kun kaikki työskentelevät etätyössä, voidaan ajatella kaikkien olevan tasapuolisessa asemassa muun muassa tiedon kulun suhteen. Pohdinnoissa tuotiin myös esiin, että etätyössä esimerkiksi sähköpostitse jaetusta tiedosta jää jälki sellaisesta asiasta, joka saatettaisiin normaaliolosuhteissa jakaa suullisesti. Alla olevissa sitaateissa ilmenee pohdintoja etätyön tekemistä tasaisemman tiedonjaon kannalta:

”Et [toimistolla] se ois helppo vaan niinku huikata, et ‘hei mä keksin tällasen’ tai muuta. Toisaalta sit taas jos just sähköpostillaki laittaa jotain vinkkiä nii siitä jää sitte se jälki sinne sähköpostiin et siihen pystyy myöhemmin palaamaan et hei mites tää nyt meni.” (HA1)

”ihmisiin pystyy ottaa aika hyvin yhteyttä tässä etätyössäki ollessa, et se on niinku sillee tasa, tasasesti kaikki ihmiset on käytettävissä (...) sit jos oot toimistolla ja siel on kolme henkilöä ja yks onki sitte poissa nii sitte tavallaan jos muut juttelee siellä toimistolla niin yks ei kuulekaan välttämättä sitä juttua” (HA4).

Sähköisessä työyhteisön viestinnässä nähtiin siis kaksi erilaista puolta. Toisaalta etäyhteyksin tapahtuvassa viestinnässä tieto saadaan kulkemaan helposti ja tasapuolisesti paikkakunnasta riippumatta, ja tiedosta jää usein myös jälki. Toisaalta jotkut haastateltavat pitivät tärkeänä, että työkavereihin voisi tutustua paremmin, jonka nähtiin helpottavan myös ymmärrystä esimerkiksi erilaisille työskentelytavoille ja totumuksille, ja mahdollistavan laajemman tiedonsaannin ja sosiaalisen piirin. Etätyöyhteisöön liittymistä uuden työntekijän silmin käsitellään tarkemmin luvussa 7.2.3.

7.2.3 Etätyöyhteisöön kuulumisen muodostuu yksilön, työyhteisön ja organisaation vuorovaikutuksessa

Toisen etätyöyhteisön vuorovaikutusta kehystävän keskeisen teeman muodostaa yhteisöön kuulumiseen liittyvät erityispiirteet etätyössä. Haastateltavat kertoivat paljon onnistumisia työyhteisöön liittymisessä etätyön aikana, mutta tunnistivat myös mahdollisia haasteita. Kolme keskeistä teemaa, jotka haastateltavilla raamittivat etätyöyhteisöön liittymiseen ja kuulumiseen liittyviä kokemuksia, olivat etätyöyhteisölle annettu tuki, yhteisöissä vallitsevat käytännöt, sekä yksilöiden erilaiset odotukset ja valmiudet.

Etätyöyhteisön vuorovaikutuksen ja etätyöyhteisöön liittymisen kivijalkana voidaan pitää etätyön ja etätyöyhteisön yhteydenpidon mahdollistavia resursseja ja tukea. Haastateltaville annettiin haastattelun aikana mahdollisuus kertoa heidän yleisiä näkemyksiään etätyöstä ja sen tukemisesta niin omassa organisaatiossa kuin koko yhteiskunnankin tasolla. Haastatteluista ilmeni, että tuki voi sisältää paitsi välineellisiä ja teknisiä resursseja (esimerkiksi toimivat tietoliikenneyhteydet ja työvälineet), myös sosiaalista tukea. Useat haastateltavat arvelivat Covid 19-pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen olevan askel kohti yleisen ilmapiirin muutosta etätyön tekemistä kohtaan. Joustavuus ja mahdollisuus valita itselleen sopiva työskentelytapa nousivat haastateltavien keskeisiksi asioiksi, joita he nostivat yleisissä etätyötä koskevissa pohdintoissaan. Alla olevassa sitaatissa ilmenee pohdintaa etätyöstä laajemmasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta:

”Mä luulen et haetaan niinku monipuolisempii vaihtoehtoja tehdä työtä ja mä luulen että tietyt toiminnat on aina pyöriny samalla tavalla sen takia koska viimeset 200 vuotta on tehty samalla tavalla.” (HA6).

Toinen keskeinen etätyöyhteisöön kuulumista kehystävä seikka liittyi etätyöyhteisön käytäntöihin. Koska etätyön aikana uusi työntekijä saattaa liittyä työyhteisöön mahdollisesti näkemättä fyysisesti useimpia työyhteisön jäseniään, liittyy yhteisöjen totuttuihin käytäntöihin mahdollisia uusia haasteita ja huomioitavia seikkoja. Tämän voidaan katsoa olevan osittain Covid 19-

pandemiaan liitettävä erityistilanne, mutta toisaalta eri paikkakunnille hajautuvat työyhteisöt tekevät tilanteesta entistä arkipäiväisemmän. Keskeisenä etätyöyhteisöön liittymisen erityispiirteenä nähtiin puutteellisempi mahdollisuus tutustua paitsi työkavereihin, osittain myös laajemmin organisaatioon ja sen fyysisiin puitteisiin kokonaisuutena.

”Et ethän sä pääse tutustumaan sun työkavereihin niin hyvin etänä, ku että sä olisit toimistolla. Just siinä tulee se yhteisöllisyys ja ne henkilökemiat niin ne tulee paremmin ilmi siinä.” (HA6).

Luvussa 7.2.2 käsitellyt sähköiseen viestintään liittyvät erityispiirteet kehystävät etätyöyhteisön käytäntöjä ja totuttuja toimintatapoja. Useilla haastateltavilla oli kokemus, että tiivis yhteydenpito ja yhteinen tekeminen myös sähköisten kanavien kautta auttavat työyhteisöön liittymisessä ja ryhmäytymisessä. Haastatteluissa tuotiin esiin, että uuden työntekijän liittymistä yhteisöön helpottaa yhteisön jäsenten asenne ja avoimuus uusia jäseniä kohtaan. Alla olevasta sitaatista ilmenee yksi esimerkki positiivisesta kokemuksesta työyhteisöön liittymisessä etätyön aikana:

”-- Meillä on tosi avoimet välit ja se toimii se yhteistyö (...) ja mut on otettu tosi lämpimästi, ja tosi hyvin vastaan ja kaikki on hyvin avuliaita ja ystävällisiä --” (HA2)

Työyhteisöön kuulumisen kannalta tutustuminen työkavereihin nähtiin siis pääsääntöisesti työyhteisön ryhmäytymistä ja vuorovaikutusta edistävänä seikkana. On kuitenkin huomioitava myös esiin noussut näkökulma, että tutustumisen yhteydessä voi aiheutua myös konflikteja ihmisten väliin. Tämä mukailee samaa ajatusmallia, kuin luvussa 7.2.2 mainittu tiedonkulun tasapuolisuus etätyössä. Alla olevassa sitaatissa ilmenee pohdintaa tästä näkökulmasta:

”Et ei se välttämättä se että sä meet sinne paikan päälle ja juttelet jonkun ihmisen kanssa.. Niin lisää sitä sun yhteisöllisyyttä et se voi aiheuttaa klikinkin teidän väliin. Et näissä on aika monta puolta ja nää

on vähän tämmösiä ihmisen persoonaan liittyviä asioita (...) ja sitten joillakin on enemmän töitä ja joillakin on enemmän kiirettä jossain kohtaa kuin toisilla” (HA2).

Vaikka uuden työntekijän liittyminen etätyöyhteisöön tuokin mahdollisia haasteita ja huomioitavia seikkoja työyhteisöihin, tuotiin haastatteluissa esille myös yksilön vastuuta ja yksilöllisiä valmiuksia liittyä osaksi työyhteisöä, kuten alla olevassa sitaatissa ilmenee:

”--et sehän on itsestä paljo kiinni et useinhan se vuorovaikutus on kahden ihmisen kauppa --” (HA7).

Yksilöllistä näkökulmaa etätyöyhteisöön liittymisessä kehystää lisäksi myös eri tyyppiset odotukset ja ajatukset työyhteisöstä osana omaa sosiaalista viitekehystä. Osa haastatelluista näki työyhteisön jäsenet henkilöinä, joiden kanssa voisi mahdollisesti viettää myös vapaa-aikaa. Osa taas ajatteli työkaverit erillisinä muusta sosiaalisesta elämästä.

Vaikka haastateltavilla saattoi olla eroja omien subjektiivisten kokemusten ja tarpeiden suhteen, haastateltavat kuitenkin tunnistivat Covid-19 -pandemiaan aikaiseen sulkutilaan ja etätyösuositukseen liittyvät erilaiset eri elämäntilanteisiin liittyvät yksilölliset lähtökohdat ja tarpeet.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksessa on selvitetty uuden työntekijän kokemuksia työssä oppimisesta ja työyhteisön vuorovaikutuksesta etätyössä teemahaastattelujen avulla. Aiempi tutkimus on luonut raamit tutkittavan ilmiön keskeiselle käsitteistölle ja tutkimusasetelman muodostamiselle. Tutkimuksen keskeisintä työssä oppimisen käsitettä on tarkasteltu informaalina, sosiaalisena prosessina, jossa työn konteksti luo oppimisen käsitteelle omanlaisensa kehyksen. Aiemman tutkimuksen pohjalta muodostettu oppimiskäsitys pohjautuu muun muassa Wengerin (1998) käytäntöyhteisöteoriaan sekä Tikkamäen (2006) malliin työssä oppimisen yhteisöstä.

Tutkimustulokset vahvistavat ajatusta työssä oppimisen sosiaalisesta luonteesta. Vaikka kohdeorganisaation työntekijöiden työnkuvat mahdollistivat työn tekemisen etätyönä, nähtiin työyhteisön tiiviin vuorovaikutuksen merkitys uuden työntekijän näkökulmasta vahvana. Yhteisöllisyyden rakentumisessa voitiin nähdä uudenlaisia piirteitä ja tapoja aiempaan tutkimukseen verrattuna.

Oppimisen ja oman osaamisen kehittämisen mahdollisuudet nähtiin tässä organisaatiossa pääsääntöisesti hyvinä. Työolobarometrin (2020) mukaan valtion ja kunnan työntekijät on tyypillisesti kokeneet oppimisen mahdollisuudet yksityistä sektoria parempina (Keyriläinen 2021, 52–54). Tutkimuksessa havaittiin, että oppimisen mahdollistuminen vaatii kuitenkin ajallisia resursseja sekä omaa aktiivisuutta ja itseohjautuvaa työskentelyotetta. Itseohjautuva työskentelyote on aiempaa tutkimusta mukaileva etätyötä ja työssä oppimisen luonnetta kuvaava piirre (ks. esim Lemmetty & Collin 2020a; Wang ym. 2020). Ajalliset resurssit taas voidaan yhdistää osin työssä oppimista kehystäviin kuormittaviin tekijöistä (ks. esim. Järvensivu 2006, 225), jota leimaa tämän päivän työelämää leimaavaan jatkuvan oppimisen diskurssi. Koska tässä tutkimuksessa tarkasteltiin uuden työntekijän kokemuksia, oppiminen nähtiin kuitenkin luontevana ja tärkeänä osana omaa työtä. Tutkimustulosten pohjalta voidaan

arvioida, että työsuhteen alkuvaiheessa oppimiseen liitetty mahdollinen kuormittavuus voidaan yhdistää esimerkiksi isoihin työsuhteen alussa saatuihin tietomääriin, niin sanottuun ”tietoähkyyn”, kuten yksi haastateltavista kuvaili.

Tutkimuksessa havaittiin, että keskeinen rooli etätyössä tapahtuvassa työyhteisön vuorovaikutuksessa on sähköisillä välineillä, jotka tekevät vuorovaikutukselle omat erityispiirteensä. Samankaltaisia huomioita on tehty myös aikaisemmassa tutkimuksessa. Vuorovaikutuksen asiakaskeisyys ja sitä kautta rajallisemmat mahdollisuudet sosiaalisten suhteiden luomiseen työyhteisössä on katsottu aiheuttavan riskin sosiaalisen tuen vähenemiselle ja sosiaaliselle eriytymiselle (Wang ym. 2020, 719–722). Samassa tutkimuksessa on kuitenkin myös arvioitu, että kun työskentely ja yhteydenpito tapahtuu verkossa, se voi myös laajentaa sosiaalisia verkostoja. Vastaava näkemys tuli esiin myös tässä tutkimuksessa: verkon välityksellä henkilöiden olevan helposti ja tasaisesti tavoitettavissa. Wang ja kumppanit (2020) tuovat esille, että sosiaalisen eriytymisen riskiä ollaan pyritty taklaamaan muun muassa sosiaalista mediaa hyödyntämällä työyhteisön viestinnän osana. Tuoreessa tutkimuksessa on myös havaittu, että etenkin naiset ovat kokeneet riittämättömyyttä työhön liittyvien ystävyysuhteiden ylläpitämisessä (Karjalainen 2021, 560).

Myös Pyöriän ja Saaren (2014) laadullisessa etätyön tutkimuksessa on todettu, että riski sosiaaliselle eriytymiselle etätyön vuoksi on olemassa, jos esimerkiksi tiedonvälityksestä ei huolehdita asianmukaisesti. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että jos kaikki työskentelevät etätyössä, se voi myös olla positiivinen asia tiedon kulkemisen näkökulmasta. Mikäli tieto jaetaan sähköisesti, kuten sähköpostitse tai pikaviesteinä, siitä jää usein jää jälki, toisin kuin niin sanotuissa kahvipöytäkeskusteluissa. Voidaan kuitenkin arvioida, että kokoaikaisesti etätyössä toimivassa työyhteisössä voi joissain tilanteissa ilmetä haasteita. Haasteet voi ilmetä esimerkiksi työntekijän yhteisöön liittymisessä, jos yhdessä tekemisen, keskustelujen ja yhteisten käytänteiden muodostaminen jäävät vajavaisiksi. Edellä mainittuja yhteisön toimintoja on pidetty tärkeinä työyhteisöön sitoutumisen ja yhteisössä oppimisen kannalta (Tikkamäki 2006, 201–204; Wenger 1998, 45–48).

Osa uusista työntekijöistä myös arveli mahdolliseksi, että satunnaisten kohtaamisten ja vapaamuotoisten keskustelujen puuttuessa voi joitain asioita

jäädä oppimatta. Tällaiset oppimistilanteet kuvastavat informaalin oppimiseen liitettyä satunnaisoppimista (ks. esim. Poikela 1999; Watkins & Marsik 2021). Toisaalta tässä tutkimuksessa ei esiintynyt Pyöriän & Saaren (2014) havaitsemaa näkemystä, että esimerkiksi henkilökohtaisempia esimiehen ja työntekijän välisiä keskusteluja, kuten kehityskeskusteluja, ei tulisi käydä verkon välityksellä. Tässä voidaan katsoa näkyvän toisaalta muuttuneet työn tekemisen tavat sekä myös tekniikan kehittyminen. Työyhteisön hajaantuminen usealle eri paikkakunnalle aiheuttaa, ettei välttämättä tilaisuuksia kasvokkaisille tapaamiselle tule kuin harvakseltaan edes esimiehen ja työntekijän välille. Näin ollen eri tyyppisten keskustelujen käyminen verkon välityksellä saa nykypäivänä luonnollisemman aseman, vaikka vuorovaikutus jäisikin joiltain osin pinnallisemmaksi kuin kasvokkaisissa tapaamisissa.

Kokonaisuudessaan etätyö näyttäytyi pääsääntöisesti työssä oppimisen mahdollistavana työskentelytapana, jonka keskeisiksi positiivisiksi puoliksi nousivat työympäristön rauhallisuus ja mahdollisuus keskeytyksettömään työhön. Tämä näkemys mukailee perinteisiä etätyössä havaittuja etuja (ks. esim. Ruohomäki 2020, 26). Haastateltavat kuitenkin arvelivat, että etätyö voi olla kokemattomille etätyön tekijöille aluksi haasteellista, kuten on myös havaittu Covid-19-pandemian aikaisessa muussa etätyötutkimuksessa (Ruohomäki 2020, 26). Tämän tutkimuksen haastateltavat kokivat kuitenkin kaikki omaavansa hyvät valmiudet itsenäiseen etätyöskentelyyn.

Kohti etätyössä oppimisen yhteisöä

Tutkimustuloksiin sekä aiempaan tutkimuskirjallisuuteen nojaten voidaan todeta, että etätyössä oppimista kehystää yhteiskunnallinen tilanne ja ilmapiiri, organisaation antama välineellinen ja sosiaalinen tuki ja resurssit sekä työyhteisön toiminta. Työyhteisön toiminnassa on keskeistä kiinnittää huomiota sähköisiin viestintätapoihin, ja tarkastella kriittisesti olemassa olevia vakiintuneita toimintatapoja. Toisaalta myös etätyöyhteisöön liittyvältä työntekijältä odotetaan toisaalta kykyä itseohjautuvaan oppimiseen ja autonomiseen työskentelyotteeseen, ja toisaalta omaa aktiivisuutta hakeutua työyhteisön jäseneksi. Keskeiset tämän tutkimuksen johtopäätökset on tiivistetty kuvioon 4.

Kuviossa 4 (*etätyössä oppimisen yhteisö*) kuvataan keskeiset etätyössä oppimista vahvistan yhteisön rakennuspalikat. Mallissa on muutamia organisaatiolle ja (etä)työyhteisöille kohdistettuja kysymyksiä, jotka ovat nousseet tutkimustulosten valossa keskeisiksi pohdittaviksi seikoiksi uuden työntekijän liittyessä sellaiseen työyhteisöön, joka toimii joko kokonaan tai osittain eri etäyhteyksien välityksellä. Mallin pohjalla on hyödynnetty myös aiempaa tutkimusta, ja sen nimi pohjautuu Tikkamäen (2006) *työssä oppimisen yhteisö* - käsitteeseen.



KUVIO 4. Etätyössä oppimisen yhteisö

9 POHDINTA

9.1 Tutkimuksen luotettavuuden pohdintaa

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa ei voida noudattaa yksiselitteistä luotettavuuden varmistavaa mittaristoa, sillä laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoituksena määrällisten arvojen tarkastelu (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118–119). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa voidaan tarkastella tutkimusongelman suhdetta tutkimuksen epistemologisiin valintoihin sekä ontologisiin lähtökohtiin.

Tutkimusaineiston luotettavuutta arvioitiin ennen aineistonkeruuta, aineistonkeräyksen aikana ja sen päätteeksi. Tutkimuksen lähtökohtana on ollut subjektiivisiin kokemuksiin pohjautuvan aineiston tarkastelu, jonka vuoksi aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelut. Ennen aineistonkeruuta luotettavuus pyrittiin varmistamaan määrittämällä sellaiset taustatiedot ja kysymykset, joiden voitiin arvioida vaikuttavan tuloksiin tai vastauksiin. Tutkimukseen osallistui ainoastaan naisoletettuja, mutta organisaation sukupuolirakenteen vuoksi tämän ei arvioitu olevan vahvasti merkitsevä seikka. Sukupuolten erot kokemuksissa kokoaikaisessa etätyöskentelyssä on kuitenkin tunnistettu (Karjalainen 2021). On siis syytä tiedostaa, että mikäli tutkimukseen olisi osallistunut molempien sukupuolten edustajia, olisi tällä voinut olla vaikutuksia tuloksiin tietyiltä osin.

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti, sillä aineistolähtöisyydellä pystytään tarkastelemaan aineistoa ilman ennako-odotuksia. Haastattelututkimuksessa on kuitenkin huomioitava, että haastattelu on vuorovaikutteinen tilanne, jonka kulkuun voi vaikuttaa myös erilaiset tiedostamattomat seikat. Haastattelututkimuksessa keskeistä on pyrkiä luomaan luottamuksellinen ilmapiiri, ja pyrkiä säilyttämään neutraalius tutkijana (Ruusuvoori 2005, 33–45). Tässä tutkimuksessa on myös huomioitu, että tutkijan

työtausta tutkittavassa organisaatiossa on voinut osaltaan vaikuttaa haastattelujen kulkuun. Lisäksi on huomioitava, että myös tutkijalla voi olla objektiivisesta lähtökohdasta huolimatta taustansa vuoksi erilainen tutkimusote kuin se olisi ollut täysin ulkopuolisella henkilöllä. Oman aseman ymmärtäminen on auttanut arvioimaan kriittisesti tieteellisiä valintoja tutkimuksen jokaisessa vaiheessa.

9.2 Yhteenveto ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen tavoitteena on ollut saada sekä yksilöä, yhteisöä että organisaatiota hyödyttävää tietoa kokemuksista, joilla voidaan edistää etäyhteyksillä toimivien työyhteisöjen vuorovaikutusta, yksilöiden ja yhteisöjen oppimista sekä uusien työntekijöiden liittymistä työyhteisöihin. Tutkimustulokset osoittivat, että etätyössä oppimisen näkökulmasta korostuvat erityisesti itseohjautuvan oppimisen ja ongelmanratkaisun taidot. Työyhteisöön tutustumisen koettiin taas olevan hieman hitaampaa kuin lähityössä sähköiseen viestintään liittyvien erityispiirteiden vuoksi. Etenkin vähemmän työkokemusta omaavat haastateltavat kokivatkin työsuhteen alkuvaiheessa työpaikalla työskentelyn toimivaksi työskentelytavaksi. Tutkittavassa organisaatiossa etätyöhön liittyvä tutkimus on tärkeää, sillä organisaatio toimii usealla eri paikkakunnalla. Kun tiimit ovat hajautuneet eri paikkakunnille, työskentely voi saada etätyömäisiä piirteitä riippumatta siitä, työskennelläänkö kotoa käsin vai fyysisesti työpaikalla.

Tutkimusaiheena työssä oppimista on tutkittu paljon niin työelämä tutkimuksen kuin kasvatustieteellisen tutkimuksenkin kentällä. Lisäksi etätyön tutkimus on ollut viime vuosina Covid-19-pandemian vuoksi laajasti tutkimuksen kohteena. Työssä oppiminen etätyön kontekstissa on noussut aikaisemmin esiin esimerkiksi ICT-alaan kohdistuvassa tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa erityispiirteenä on ollut uusien työntekijöiden kokemukset Covid-19-pandemian aikana. Tämä on mahdollistanut kokemusten tarkastelun ilman olemassa olevia sidoksia työyhteisöön.

Aiheeseen liittyvässä jatkotutkimuksessa tutkittava ilmiö voitaisiin viedä joko eri ympäristöön, kuten esimerkiksi eri organisaatioon, tai aihetta voitaisiin tarkastella määrällisin menetelmin. Määrällinen tutkimus mahdollistaisi

kokonaiskuvan muodostamisen tutkittavasta aiheesta. Vaikka tämän tutkimuksen asetelma onkin Covid-19-pandemian aiheuttaman erityistilanteen vuoksi haasteellista toistaa, on uuden työntekijän kokemusten tarkastelu tärkeää myös tavanomaisissa työskentelyolosuhteissa. Kokemusten määrällinen tarkastelu voisi sopia esimerkiksi sellaisiin organisaatioihin, joissa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Työssä oppimisen tarkastelu etätyöyhteisössä on myös etätyön yleistymisen ja paikkakuntariippumattomien työpaikkojen yleistymisen myötä keskeinen tutkimusalue. Tulevassa työssä oppimisen tutkimuksessa olisi tärkeää tarkastella aihetta työelämän prekarisoituminen ja digitalisaatio huomioiden, ja löytää työhyvinvointia ja kestävästä oppimista tukevia ratkaisuja.

LÄHTEET:

- Alasuutari, Pertti. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Asanti, R. (2003). *Työyhteisö tiimikulttuuria oppimassa: Tapaustutkimus tiimityötä tukevasta koulutusinterventiosta yritysmaailmassa*. Turun yliopisto.
- Blom, R., Melin, H., & Pyöriä, P. (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos : Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Clardy, A. (2018). 70-20-10 and the dominance of informal learning: A fact in search of evidence. *Human Resource Development Review*, 17(2), 153–178. doi:10.1177/1534484318759399
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education*. London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Collin, K. (2002). Development engineers' conceptions of learning at work. *Studies in Continuing Education*, 24(2), 133–152. doi:10.1080/0158037022000020956
- Engeström, Y., & Sannino, A. (2010). Studies of expansive learning: Foundations, findings and future challenges. *Educational Research Review*, 5(1), 1–24. doi:10.1016/j.edurev.2009.12.002
- eOppiva.fi. HAUS kehittämiskeskus Oy. <https://www.eoppiva.fi/>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. doi:10.1080/158037042000225245
- Eteläpelto, A., Collin, K., & Saarinen, J. (2007). *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hakkarainen, K. (2000). Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 2/2000, 85–98.

- Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., & Ahokas, M. (2012). *Uusi johtamisen psykologia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Heikkilä, K. (2006). *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena*. Tampere: Tampere University Press.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit : keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere: Vastapaino.
- Judén-Tupakka, S. (2007). Askelia fenomenologiseen analyysiin. Teoksessa: Syrjäläinen, Eronen & Värri (toim.). *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. Tampere: Tampere university press. 62–90.
- Järvensivu, A. (2006). *Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Järvensivu, A., & Koski, P. (2012). Combating learning. *Journal of Workplace Learning*, 24(1), 5–18.
doi:<http://dx.doi.org.libproxy.tuni.fi/10.1108/13665621211191078>
- Järvinen, A. & Poikela, E. (2000). Työssä oppiminen - reflektiivistä ja kontekstuaalista. *Aikuiskasvatus 4/2000*. Helsinki : Kansanvalistusseura. 316–324.
- Kakkori, L. (2005). Hermeneutiikka ja Fenomenologia: Hermeneuttisfenomenologisen tutkimusotteen sisäisestä problematiikasta. *Aikuiskasvatus 4 / 2009*, 273–278.
- Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus 19 (4)*. 546–569.
- Keyriläinen, M. (2020). *Työolobarometri 2019*. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki 2020.
- Keyriläinen, M. (2021). *Työolobarometri 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki 2021.
- Korhonen, V., & Toom, A. (2017). *Opintoihin kiinnittymisen ja hyvinvoinnin yhteyksien tunnistaminen sekä pedagogisen hyvinvoinnin tukeminen korkeakoulun opetusyhteisössä*. Tampere: Tampere University Press.
- Kupias, P., & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kuula, A. *Tutkimusetiikka : Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere 2011: Vastapaino.

- Laine, M., Bamberg, J., & Jokinen, P. (2007). *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus.
- Laine, T. (2018). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: Valli, Raine, and Juhani Aaltola. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5.*, uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 25–42.
- Lemmetty, S., & Collin, K. (2020a). Self-directed learning as a practice of workplace learning: Interpretative repertoires of self-directed learning in ICT work. *Vocations and Learning, 13(1)*, 47–70. doi:10.1007/s12186-019-09228-x
- Lemmetty, S., & Collin, K. (2020b). Throwaway knowledge, useful skills or a source for wellbeing? outlining sustainability of workplace learning situations. *International Journal of Lifelong Education, 1–17*.
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A., Giancaspro, M. & Morciano, D. (2021). Formal and informal learning in the workplace: a research review. *International journal of training and development, 19(1)*, 1–17. doi: 10.1111/ijtd.12044
- Ojala, S. (2014). *Ansio työ kotona ikkunana työelämään : Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, S., & Hautaniemi, A. (2012). Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat? *Yhteiskuntapolitiikka 77, (2012):5*, 479–493.
- Paasivaara, L. (2012). Yksilöistä työyhteisöksi. Teoksessa J. Perttula & A. Syväjärvi (Toim.). *Johtamisen Psykologia. Ihmisten Johtaminen Muuttuvassa Ympäristössä*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Pekkola, J. (2010). Etätyömäinen työn organisointi osaamispääoman tekijänä suomalaisissa tietoyrityksissä 2000-luvun alussa. suuret odotukset ja niistä huolimatta. *Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 1/2010*. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, 902–916.
- Perttula, J., & Syväjärvi, A. (2012). *Johtamisen psykologia : Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä*. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Poikela, E., Ruohoneva, M., Poikela, S., Heikkilä, K., Tikanmäki, K., Bratton, J., Korhonen, V. (2005). *Osaaminen ja kokemus : Työ, oppiminen ja kasvatus*. Tampere: Tampere University Press.
- Poikela, E. (1999). *Kontekstuaalinen oppiminen : Oppimisen organisoituminen ja vaikuttava koulutus*. Tampere: Tampere University Press.
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: Risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), 386–399. doi:10.1108/014091711111117843
- Pyöriä, P. (2006). *Understanding work in the age of information : Finland in focus*. Tampere: Tampereen University Press.
- Pyöriä, P., & Saari, T. (2014). Monipaikkainen etättyö julkisella sektorilla – yhteisöllisyyttä verkon yli. *Työelämän Tutkimuspäivien Konferenssijulkaisuja*, 5(2014). Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, 216–225.
- Pyöriä, P., Saari, T., & Ojala, S. (2016). Kokoaikainen kotietättyö. – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän Tutkimus*, 14(2), 185–203.
- Raatikainen, P. (2015). Ihmistieteet – tiedettä vai tulkintaa?. Teoksessa: Meruman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. (toim.). *Ihmistieteet tänään*. Gaudeamus.
- Raghuram, S., Hill, N. S., Gibbs, J. L., & Maruping, L. M. (2019). Virtual work: Bridging research clusters. *Academy of Management Annals*, 13(1), 30–341.
- Ristikangas, M., & Ristikangas, V. (2013). *Valmentava johtajuus* (3. painos). Helsinki: SanomaPro.
- Ruohomäki, V. (2010). Knowledge work productivity: Comparing collocated and mobile teams. *Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 1/2010*. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, 529–543.
- Ruohomäki, V. (2013). Ilmastonsuojelua ja elämänlaatua – etättyö on ekoteko. *Psykologia* 48 (2013) : 1, 57–62.

- Ruohomäki, V. (2020). Etätyöloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. *Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2020*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 21–28.
- Ruohomäki, V., & Koivisto, S. (2007). Hajautettu ja mobiili työ henkilöstön arjessa: Tapaustutkimus kolmessa yrityksessä. *Työelämän Tutkimus*, 5(1), 40–51.
- Ruusuvuori & Tiittula. (2005). *Haastattelu : Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere 2005: Vastapaino.
- Saari, T. (2013). Työssä kehittyminen tietotyöntekijän oikeutena ja velvollisuutena. *Aikuiskasvatus*, 33(2), 95–106.
- Saari, T. (2014). *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere: Tampere University Press.
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A., & Toikko, T. (2015). *Dialoginen johtaminen : Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen*. Tampere University Press.
- Tikkamäki, K. (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. Tampere: Tampere University Press.
- Tikkamäki, K. (2007). Työssä oppimisen ja työorganisaatioiden kehittämisen haasteista. *Aikuiskasvatus*, 27(3), 223–227.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. (2013) Toward a 3-P Model of Workplace Learning: a Literature Review. *Vocations and Learning* 6, 11–36. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>
- Työterveyslaitos. (2020). Uuden oppiminen kannatteli koronan vuoksi etätöihin siirtyneiden työhyvinvointia. <https://www.ttl.fi/uuden-oppiminen-kannatteli-koronan-vuoksi-etatöihin-siirtyneiden-työhyvinvointia/>
- Valtiovarainministeriö. (2018). *Henkilöstöjohtaminen valtiolla -kuvaus*. <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/henkilostojohtamisen-tuki>.
- Valtiovarainministeriö. (2020). *Valtion virka- ja työehtosopimus sopimuskaudelle 2020–2022*. <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/virka-ja-tyoehdot-henkilostohallinnon-asiakirjat/henkilostohallinnon-asiakirjat/sopimukset>.

- Valtiovarainministeriö. (2021). Henkilöstöjohtamisen tuki : Osaamisen kehittäminen. Haettu osoitteesta: <https://vm.fi/valtiotyöntajana/henkilostojohtamisen-tuki>.
- Vilkka, H. (2021). Tutki ja kehitä (5th ed.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Wang, B., Liu, Y., & Parker, S. K. (2020). How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective. *The Academy of Management Annals*, 14(2), 695–725. doi:10.5465/annals.2018.0127
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2021). Informal and incidental learning in the time of COVID-19. *Advances in Developing Human Resources*, 23(1), 88–96. doi:10.1177/1523422320973656
- Wenger, E. (1998). Communities of practice : Learning, meaning, and identity. Cambridge: Cambridge University Press.

LIITTEET

LIITE 1 Saatekirje

Hyvä [organisaatiossa työskentelevä],

Oletko aloittanut uudessa työssä keväällä 2020 tai sen jälkeen? Oletko työskennellyt etätyössä ison osan työajastasi? Kutsun Sinut lämpimästi osallistumaan haastateltavaksi Pro gradu -tutkimukseeni.

Opiskelen Tampereen yliopistossa kasvatustieteen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisteriohjelmassa, elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen opintosuunnassa. Teen parhaillaan Pro gradu -tutkielmaa, jossa tarkastelen työssä oppimista ja työyhteisön vuorovaikutusta etätyössä. Tavoitteena on selvittää, millainen merkitys työyhteisön vuorovaikutuksella on työssä oppimiselle etätyön aikana. Näkökulmana tutkimuksessani on uuden työntekijän kokemukset etätyössä työskentelystä. Aiheeni taustalla on kevään 2020 Korona-pandemian aiheuttama poikkeustilanne, jolloin etätöihin siirryttiin laajasti ympäri maailman. Työskentelin itse keväällä 2020 [organisaatiossa] harjoittelijana.

Tutkimus toteutetaan haastattelututkimuksena, ja tarkoituksena on kerätä kokemuksia [organisaatiossa] työskenteleviltä henkilöiltä. Toivoisinkin haastateltavaksi juuri Sinua, mikäli: olet aloittanut uudessa työtehtävässä maaliskuussa 2020 tai sen jälkeen sekä olet työskennellyt kokonaisuudessaan vähintään noin puolet työajastasi etätyönä.

Osallistuminen haastatteluun ei vaadi ennakkovalmistautumista. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa etäyhteyden avulla tammikuun 2021 loppuun mennessä. Haastatteluun kannattaa varata aikaa yksi tunti. Haastatteluaineistoa käsitellään luottamuksellisesti tutkimuseettisiä säädöksiä noudattaen, eikä tutkimuksessa tule esiin haastateltavan henkilöllisyyttä paljastavia tietoja. Haastattelut tallennetaan litterointia varten. Tutkimusaineistoa säilytetään vain tutkimuksen tekemisen ajan, eikä aineistoa käytetä muuhun tarkoitukseen. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja suostumuksen haastatteluun voi perua missä vaiheessa tahansa.

Pro Gradu -tutkielman ohjaajana toimii Tampereen Yliopiston yliopistonlehtori FT Sari Mullola. Tutkimukseen on myönnetty Tampereen yliopiston tutkimuslupa 19.11.2020.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, voit täyttää lyhyen esitieto- ja yhteystietolomakkeen [tästä linkistä](#). Voit vaihtoehtoisesti ottaa yhteyttä minuun suoraan sähköpostitse. Annan myös mielelläni lisätietoja sekä vastaan mahdollisesti heränneisiin kysymyksiin. Iso kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin, Aino Korhonen