



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SALLA PERE

Perehdyttämisen verkkokurssi Irti Maasta Oy:lle

Case: Z-sukupolvi

MATKAILUN TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä Pere, Salla	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2021
	Sivumäärä 48	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Perehdyttämisen verkkokurssi Irti Maasta Oy:lle, Case: Z-sukupolvi		
Tutkinto-ohjelma Matkailu		
<p>Opinnäytetyön aiheena oli verkkokurssi Irti Maasta Oy:lle. Työn tarkoituksena oli luoda perehdyttäjän taidoista riippumaton alusta perehdytyksen tueksi. Tutkimustehtävänä oli yhtenäistää työntekijöiden toimintatapoja. Opinnäytetyöhön valikoitui näkökulmaksi Z-sukupolvi, sillä suurin osa toimeksiantajayrityksen työntekijöistä edusti kyseistä sukupolvea ja tähän yhdistetyt asenteet koettiin tärkeäksi huomioida työssä. Aiheen valintaan vaikutti tekijän sidos toimeksiantajayritykseen niin perehdyttävän kuin perehdyttäjänkin roolissa sekä kiinnostus perehdyttämistä ja sen tärkeyttä kohtaan.</p> <p>Opinnäytetyö oli toiminnallinen, sillä siinä syntyi konkreettinen lopputuotos toimeksiantajalle. Työssä hyödynnettiin sekä laadullisia että määrällisiä aineistonkeruumenetelmiä. Tämän lisäksi tekijä hyödynsi omaa tietoperustaansa muiden tiedonkeruumenetelmien lisäksi. Työssä haastateltiin yrityksen toimitusjohtajaa sekä esimiehiä ja Z-sukupolven edustajaa. Työntekijöille teetettiin sähköinen kyselylomake, jonka avulla kerättiin tietoa kokemuksesta ja mielipiteistä perehdytykseen liittyen. Kyselystä kävi ilmi, että työntekijät toivoivat yhtenäisyyttä toimintatapoihin. Perehdyttäjänä toimineet halusivat prosessiin johdonmukaisuutta ja materiaalien selkeyttä. Verkkokurssi koettiin pääosin positiiviseksi muutokseksi. Haastatteluissa korostui erityisesti tietojen päivittämisen tarpeellisuus.</p> <p>Työn aihe valittiin toimeksiantajayrityksen toiveiden mukaan. Työn teoreettinen viitekehys koostui perehdyttämisestä ja siihen liittyvistä haasteista, Z-sukupolven yhdistetyistä asenteista, perehdytysprosessista sekä verkkokurssin luomisprosessista. Tulosten perusteella voitiin todeta verkkokurssin olevan tarpeellinen ja positiivinen lisä yrityksen perehdytysprosessiin. Perehdyttämistä varten tehty verkkokurssi oli haastateltavien mukaan hyvä perusta, jota pitää muistaa päivittää yrityksen toimintatapojen muuttuessa.</p>		
Asiasanat Perehdyttäminen, sukupolvi, verkkokurssi		

Author Pere, Salla	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2021
	Number of pages 48	Language of publication: Finnish
Title of publication Online induction course for Irti Maasta Oy (Ltd), Case: Z-generation		
Degree program Tourism		
<p>The topic of the thesis was an online course for Irti Maasta Oy (Ltd). The aim was to create a platform that supports induction regardless of supervisors' skills. The mission of this thesis was to unify employees' procedures. Aspect of this thesis was generation Z as most of company's employees represent the generation, and it was important to reflect the generation's stances. Selection of the topic was impacted by author's link to the company as a receiver and a supervisor of an orientation. Author was also keen on orientation process and the importance of it.</p> <p>The thesis was functional because there was a concrete final output for the commissioner. Both qualitative and quantitative research methods were utilized. In addition, the author utilized her own knowledge among other methods. Commissioner's CEO was interviewed as well as supervisors and representative of generation Z. There was a digital survey made for the employees of the company. Experiences and opinions were collected from that survey. As a result employees wished cohesion to procedure. Supervisors wanted consistency to the orientation process and clarity to orientation materials. Online course was found mostly as a positive change. The interviews highlighted in particular the need to update the online course's data.</p> <p>The topic of the thesis was chosen according to the desires of the company. The theoretical framework in the work consisted of induction and related challenges, attitude towards generation Z, the induction process and the process of creating an online course. Based on the results, it could be stated that the online course is a necessary and positive addition to the company's induction process. According to the interviewees, the online course for orientation was a good base that should be updated as organizations' procedures change.</p>		
Key words Induction, generation, online course		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TARKOITUS, TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA AIHEEN RAJAUS	6
2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä	6
2.2 Opinnäytetyön tausta ja aiheen rajausta	6
2.3 Toimeksiantajan esittely	7
3 PEREHDYTTÄMINEN JA Z-SUKUPOLVI	8
3.1 Perehdyttämisen merkitys ja tavoite	8
3.2 Perehdyttämisen seuranta	10
3.3 Perehdytysprosessin vaiheet	11
3.4 Perehdytysprosessin haasteet	13
3.5 Z-sukupolvi erityistarkastelun kohteena	14
3.5.1 Sukupolvien ikäjaottelua	16
3.5.2 Z-sukupolven yhdistetyt asenteet	18
4 VERKKOKURSSI PEREHDYTYSMENETELMÄNÄ	22
4.1 Verkkokurssin hyödyntäminen ja rakentaminen perehdyttämisen tueksi	22
4.2 Digitaalinen, fyysinen vai monimuotoinen koulutusympäristö	24
5 TUTKIMUS- JA ANALYSOINTIMENETELMÄT	27
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö ja haastattelut	27
5.2 Kyselylomake	28
5.3 Aineistojen analysointimenetelmät	30
5.4 Tulosten esittely ja analysointi	31
6 VERKKOKURSSIN TOTEUTUSPROSESSI	37
6.1 Suunnittelu ja aineiston hankinta	37
6.2 Kurssin kokoaminen	38
7 YHTEENVETO JA POHDINTA	42
7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset	42
7.2 Luotettavuustarkastelu	43
7.3 Kehitysehdotukset	44
7.4 Toimeksiantajan palaute	46
7.5 Pohdinta	47

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Toimiva perehdytysohjelma on kuin selkeä kartta: sitä on helppo seurata, lukea ja havainnollistaa. Hyvä kartta helpottaa maastossa suunnistamista havainnollistamalla reittejä sekä paikkojen sijainteja. Hyvän perehdytysohjelman avulla sekä perehdyttäjän että perehdytettävän on helpompi seurata perehdytysprosessia, sen etenemistä ja tarjota yhteinen työkalu perille pääsemiseksi. (Eklund 2018, 73.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on perehdyttämisen verkkokurssin kehittäminen Irti Maasta Oy:lle. Toimeksiantajayrityksenä tässä työssä toimii kiipeilypalveluita tarjoava Irti Maasta Oy ja työn tuotoksena syntyy verkkokurssi, joka keskittyy uuden työntekijän perehdyttämiseen. Opinnäytetyössä keskitytään etenkin Z-sukupolveen ja heihin yhdistettyihin asenteisiin työelämässä, sillä toimeksiantajayrityksen henkilökunta edustaa suurimmaksi osaksi kyseistä sukupolvea. Näin verkkokurssi voidaan suunnitella osittain heidän tarpeiden mukaiseksi.

Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajaa perehdyttämään uuden työntekijän, mutta harvoin kuulee tarinoita hyvin onnistuneesta perehdyttämisestä (Kupias & Peltola 2009, 9). Tämän opinnäytetyön myötä pyritään saamaan yksi tarina lisää onnistuneesta perehdyttämisestä. Kevääseen 2021 mennessä toimeksiantajayrityksellä ei ollut vakiintunutta perehdytysprosessia.

Verkkokurssi sisältää kahdeksan suoritettavaa moduulia ja tässä työssä puhuttaessa verkkokurssista, tarkoitetaan sen isoa kokonaisuutta eli kurssia, joka kattaa kahdeksan moduulia. Olen itse työskennellyt Irti Maasta Oy:llä Porin kiipeilykeskuksessa vuoden 2018 lokakuusta lähtien, joista syyskuusta 2019 alkaen esimiehenä, joten verkkokurssi on rakennettu osin oman tietoperustani sekä kokemukseni avulla. Tämän lisäksi olen itse toiminut perehdyttäjänä. Verkkokurssi on tarkoitus ottaa käyttöön yrityksessä heti, kun he seuraavan kerran palkkaavat uusia työntekijöitä.

2 TARKOITUS, TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA AIHEEN RAJAUS

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää toimeksiantajayritykselle verkkokurssi niin, että kaikki työntekijät saisivat mahdollisuuden tasalaatuiseseen perehdyttämiseen, eikä perehdytyksen onnistuneisuus olisi riippuvainen perehdyttäjän taidoista. Tutkimustehtävänä on laatia verkkokurssista selkeä kokonaisuus, jotta työntekijöillä olisi yhteneväiset tiedot, taidot sekä selkeät linjaukset asioista, miten mikäkin tehdään.

Perehdytyksen kehittämiseksi on tärkeää tutustua yrityksen jo olemassa oleviin perehdytysmateriaaleihin, jotta lähtötilanne olisi ymmärrettävissä paremmin. Verkkokurssin myötä Irti Maasta Oy:llä on mahdollisuus perehdyttää uudet työntekijänsä tasalaatuisemmin ja tehdä perehdytysprosessista jatkuvamman.

2.2 Opinnäytetyön tausta ja aiheen rajaus

Opinnäytetyön aihe on mietitty yhdessä toimeksiantajayrityksen kanssa. Irti Maasta Oy:n toimitusjohtaja ehdotti perehdytysprosessin kehittämistä, joka on toteutettu tässä opinnäytetyössä verkkokurssin myötä. Verkkokurssista tehdään validi kaikkiin yrityksen kiipeilykeskuksiin, joita on yhteensä neljä. Erityiset keskuskohtaiset asiat käydään läpi oman esimiehen kanssa perehdytysprosessin ollessa käynnissä, mutta ne eivät sisälly tähän opinnäytetyöhön. Verkkokurssia ei julkaista opinnäytetyön osana, sillä se sisältää organisaation sisäistä, luottamuksellista tietoa.

Verkkokurssi laaditaan Moodle-alustalle, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki perehdytysmateriaalit ovat sähköisenä. Perehdytysmateriaalien opiskelu tapahtuu itsenäisesti verkossa ennen ensimmäistä työvuoroa silloin, kun se itselle parhaiten sopii. Etenkin kiipeilyalueella työskenteleminen vaatii myös käytännön tekemistä, mutta perusasiat voi siihenkin oppia verkkokurssilla.

Eklundin (2018, 79) mukaan erilaiset virtuaaliset oppimisympäristöt ovat jo yleisiä perehdytyksessä, ja digitalisoitumisen myötä perehdytysprosessit tulevat siirtymään

lisääntyvin määrin digitaaliseen ympäristöön. Digitalisoitumisen myötä on mahdollista antaa entistä monipuolisempi lähestymistapa perehdyttämiseen, mutta ei pidä poissulkea sen tuomia haasteita. Näitä haasteita ovat esimerkiksi vuorovaikutuksen vähyys muiden organisaation työntekijöiden kanssa tai se, että digitaalisessa ympäristössä opiskeltu materiaali ei vastaa itse käytännön työtä.

2.3 Toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Irti Maasta Oy, joka on pääsääntöisesti kiipeilypalveluita tarjoava yritys. Yritys on perustettu vuonna 2014 ja Aleksi Mattila on toiminut toimitusjohtajana yrityksen perustamisesta lähtien. Irti Maasta Oy:llä on neljä kiipeilykeskusta, jotka sijaitsevat Tampereella, Raisiossa, Porissa sekä Helsingissä. (Irti Maasta www-sivut n.d.) Yrityksen liikevaihto vuonna 2019 oli 1,2 miljoonaa euroa (Mattila henkilökohtainen tiedonanto 12.2.2021).

Yrityksen iskulauseena toimii: ”Itsensä ylittämisen elämyksiä ja positiivisia liikunnallisia kokemuksia!”. Yrityksen päätuotteina ovat kiipeilypalveluiden kuten kiipeilylippujen, syntymäpäiväjuhlien, koulukiipeilyiden, yritysten virkistyspäivien sekä yksityiskiipeilyiden myyminen. Irti Maasta Oy:n konsepti tarjoaa liikunnallisia tekemisen muotoja laajalle kohderyhmälle, johon kuuluvat lapset, aikuiset ja seniorit. (Irti Maasta www-sivut n.d.) Haastattelussa toimitusjohtaja (Mattila henkilökohtainen tiedonanto 12.2.2021) kertoi, että yritys työllistää yhteensä 38 työntekijää neljällä eri paikkakunnalla. Työntekijöiden keski-ikä on 22 vuotta. Keskimääräinen työsuhteen pituus yrityksessä on noin 1–1,5 vuotta. Yrityksen missiona on saada kaikenikäiset ihmiset liikkumaan nykyistä enemmän, joko yksin tai yhdessä. Irti Maasta Oy tarjoaa uusia elämyksiä ja positiivisia kokemuksia hausalla tavalla, jolloin liikkuminen tapahtuu vaihtelua. Haastattelun runko löytyy liitteestä 1.

3 PEREHDYTTÄMINEN JA Z-SUKUPOLVI

3.1 Perehdyttämisen merkitys ja tavoite

Suurin osa uusista työntekijöistä saapuu ensimmäisenä päivänä töihin täynnä intohimoa ja innostusta. Tämä alkuperäinen kiinnostus työtä kohtaan voidaan joko hyödyntää positiivisesti, tai tuhota se. (Cadwell 1988, 3.) Perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti, aina uusien työntekijöiden palkkauksen yhteydessä. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia käytänteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan uuden työympäristönsä, sen ihmiset sekä omat työtehtävät ja niihin kohdistuvat odotukset. Uuden oppiminen ja tiedon soveltaminen luetaan perehdytyksen tärkeimpiin aiheisiin. (Eklund 2018, 25.)

Perehdyttäminen on vuosien saatossa tullut laajemmaksi ja monimuotoisemmaksi (Kupias & Peltola 2009, 13). Perehdyttäminen alkaa jo työhönottovaiheessa (Kangas & Hämäläinen 2007, 9). Uusien taitojen omaksuminen ja yhteisten toimintatapojen löytäminen yhdessä organisaation kanssa on tärkeää, jotta työntekijä voi suoriutua työtehtävistään hyvin. Organisaation ja uuden työntekijän välinen toimiva perehdytys tukee heidän keskinäistä vuorovaikutustaan. (Eklund 2018, 25–26.)

Työnantaja on veloitettu antamaan tietoa työntekijän työhön, työolosuhteisiin ja turvallisiin työtapoihin liittyvissä asioissa sekä kertomaan riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratilanteista ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §). Yrityksen on mahdollista saavuttaa kilpailuetua hyvällä perehdytyksellä. Puutteellinen perehdytys näkyy usein virheinä, joka puolestaan voi johtaa reklamaatioihin sekä välittömiin lisäkustannuksiin. Virheet voivat näkyä myös asiakkaan menetyksinä tai yrityksen vahingoittuneena maineena. Jos virheet ovat toistuvia ja asiakaspalvelu on puutteellista, vaikuttaa se yrityksen uskottavuuteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–21.)

Valvisto (2005, 47) toteaa, että perehdyttämisessä päätarkoituksena on lyhentää aikaa, jossa työntekijän työpanos muuttuu tuottavaksi. Arthurin (2005, 297) mielestä perehdyttämisen perimmäisenä tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle yleiskatsaus or-

ganisaatiosta, kun Cadwell (1988, 3) toteaa perehdyttämisen tavoitteena olevan jokaisen uuden työntekijän innostuksen hyödyntäminen ja sen pitäminen hengissä töiden alkaessa. Joen (2018, 111) mukaan hyvä perehdyttäminen vie aikaa, mutta mitä nopeammin uusi työntekijä pystyy työskentelemään ilman jatkuvaa ohjausta, sitä nopeammin perehdyttämiseen käytetty aika maksaa itsensä takaisin. Heinonen ja Järvinen (1997, 142) mieltävät, että perehdyttämisen tavoitteena on opastaa uusi työntekijä uuteen tehtäväkenttään, luoda monipuoliset valmiudet työssä pärjäämiseen sekä menestymiseen, antaa kokonaiskuva organisaatiosta ja työtehtävistä sekä ennaltaehkäistä virhemahdollisuuksia.

Joen (2018, 111–112) mukaan perehdyttäminen on tärkeää, sillä sen avulla mahdollisia virheitä voidaan välttää, ja niiden korjaamiseen käytetty aika säästetään muualle. Uusi työntekijä oppii työtehtävänsä oikein perehdyttämisen avulla. Tämän lisäksi perehdyttäjälle itselleen jää turvallinen olo, kun hän on tietoinen perinpohjaisesta perehdytyksestä ja huomaa, että hänestä välitetään. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 19) mukaan perehdyttäminen voi laajimmillaan kehittää uuden työntekijän lisäksi myös työyhteisöä ja organisaatiota. Joki (2018, 111–112) mieltää, että perehdyttämisen avulla myös turvallisuusriskit pienenevät, kun perehdytettävä on tietoinen työpaikan vaarallisista kohteista. Perusteellisesti hoidettu perehdyttäminen sitouttaa uuden työntekijän nopeammin yrityksen tulosta tekeväksi jäseneksi.

Uuden työntekijän perehdyttäminen ei ole vaikeaa eikä paljon aikaa vievää, jos sen tekee oikein. Huonosti suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen saattaa tarkoittaa myös lisätyötä organisaatiolle, sillä koko rekrytointiprosessi on mahdollisesti aloitettava alusta. Ilman hyvin suunniteltua perehdytysohjelmaa uudet työntekijät joutuvat oppimaan asioita itse, mikä puolestaan voi olla aikaa vievää ja tehotonta. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen johtaa vähempiin virheisiin ja parempaan ymmärrykseen odotetusta. Tämän pitäisi puolestaan johtaa parempaan tuottavuuteen ja parempiin työsuhteisiin. Hyvän perehdytyksen seurauksena kaikki voittavat, ja työntekijästä tulee arvostettu voimavara organisaatiolle. (Cadwell 1988, 3, 17.)

3.2 Perehdyttämisen seuranta

Uuden työntekijän jatkuva kehittyminen sekä sovittujen tavoitteiden eteenpäin vienti ovat perehdyttämisen seurannan tarkoituksia. On tärkeää pysyä ajan tasalla perehdytysprosessin etenemisestä. Perehdyttämisen seurannan tavoitteena on selvittää, milaista tukea uusi työntekijä kyseisellä hetkellä tarvitsee. Jotta uuden työntekijän mahdollisiin koettuihin ongelmiin pystytään puuttumaan ja reagoimaan nopeasti, on ainoa tapa seurata prosessia systemaattisesti. (Eklund 2018, 119.)

Perehdytyksen kulkua kannattaa seurata vaihe kerrallaan. Näihin vaiheisiin kannattaa myös asettaa pieniä osatavoitteita, sillä ne ohjaavat toimintaa tehokkaammin kuin isommat pitkällä aikavälillä tapahtuvat tavoitteet. Tällöin myös perehdyttävälle tulee onnistumisen kokemuksia, mikä puolestaan kannustaa ja motivoi seuraavien osatavoitteiden saavuttamiseen. Perehdyttämistä pystytään seuraamaan erilaisten mittareiden avulla, jotka voivat olla laadullisia tai numeerisia. Yleensä mittareiden ja muiden seurantakäytäntöjen avulla saadaan tietoa siitä, miten perehdyttämissuunnitelmaa kannattaisi päivittää. (Eklund 2018, 119–120.)

Kevääseen 2021 mennessä toimeksiantajayrityksellä oli käytössään muutama perehdyttämisen seurantaan liittyvä lista. Eräänä aineistonkeruumenetelmänä tässä työssä käytettiin ryhmähaastattelua. Haastattelussa haastateltiin Irti Maasta Oy:n kahta esimiestä ja yhtä Z-sukupolven edustajaa. Haastattelussa kävi ilmi, että perehdyttämisen seurantaan liittyvät listat eivät ole olleet aktiivisessa käytössä, sillä ne ovat epäselviä eivätkä ole kattaneet kaikkia yrityksen perehdyttämiseen liittyviä asioita (Harilo, Oksa & Routala henkilökohtainen tiedonanto 30.3.2021).

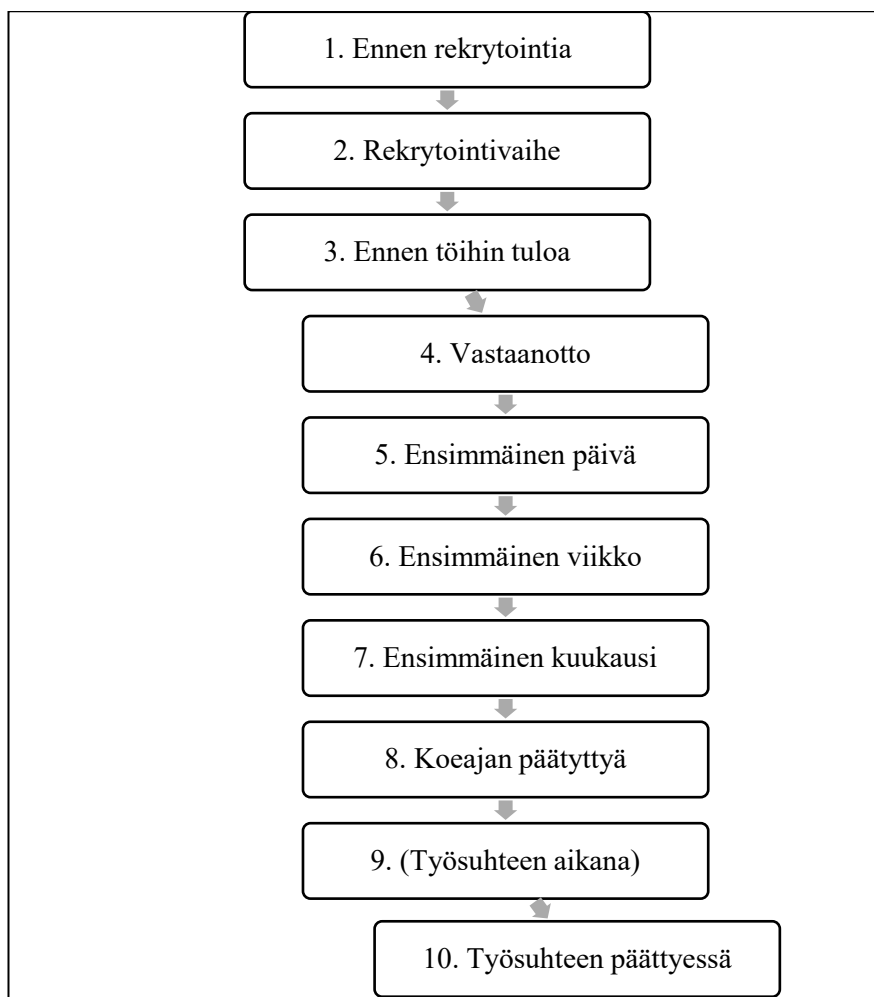
Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen verkkokurssin myötä sekä uusi työntekijä että toimeksiantajayritys pystyvät seuraamaan työntekijän edistyneisyyttä moduuleilla. Verkkokurssi on jaettu moduuleihin, jonka avulla pyritään ohjaamaan toimintaa tehokkaammin ja antamaan onnistumisen kokemuksia uudelle työntekijälle. Perehdyttämisen onnistuneisuutta tarkastellaan myös osaamistestien keinoin, sillä jokaisen moduulin jälkeen on osaamistesti, joka käsittelee opetettuja aiheita.

3.3 Perehdytysprosessin vaiheet

Perehdytysprosessilla tarkoitetaan johtamisen välinettä, joka on yksi keino toteuttaa organisaation strategiaa ja johtaa kohti sen asettamia tavoitteita. Tietoinen perehdytysprosessin kehittäminen on välttämätöntä muuttuvassa työelämässä. Kaikissa perehdytysprosesseissa yhtäläisyyksiä ovat muun muassa työturvallisuuslaissa määritetyt tehtävät ja yhteinen tavoite käynnistää uuden työntekijän oppimisprosessi. (Eklund 2018, 26–27, 31.)

Prosessille määritetään kokonaistavoitteet, jotka voivat prosessista riippuen liittyä laatuun, tehokkuuteen tai sopeutumiskykyyn. Prosessin kehittämisen tuloksena voi olla muun muassa parempi varmuus, tuottavuus tai nopeus. (Tuominen 2010, 11–13.) Tässä työssä prosessin kehittämisessä kyse on parantuneesta tuottavuudesta, sillä prosessin tuottamisen kehittämisen lopputulemana prosessi pystyy tuottamaan suunnitellun tuotoksen pienemmällä resurssien kulutuksella kuin aiemmin.

Perehdytysprosessi alkaa aina ensimmäisistä kontakteista uuden työntekijän sekä organisaation välillä, mutta perehdytysprosessin loppumista on vaikeaa määrittää. Prosessissa yhtenä tärkeimpänä tehtävänä on uuden työntekijän sitouttaminen organisaation jäseneksi sekä hänen johdattamisensa omista mielikuvistaan aina toiminnan tilaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.) Perehdytysprosessin vaiheet on nähtävillä kuviosta 1.



Kuvio 1. Perehdytysprosessin vaiheet. (Kupias & Peltola 2009, 102)

Perehdyttäminen ja sen suunnittelu aloitetaan jo varhaisessa vaiheessa ennen rekrytointeja, kun mietitään tehtävään tarvittavaa osaamista sekä vaatimuksia työhön. Tämän vuoksi kuvion 1 ensimmäinen kohta on osa perehdytysprosessin kymmentä vaihetta. Tätä seuraa rekrytointiprosessi, joka toimii tärkeässä roolissa niin organisaation imagon esittelemisen kuin hakijoiden potentiaalin ja näkemysten kannalta. Kun palkattava henkilö on selvillä, alkaa tulevan perehdyttämisen suunnitteleminen riippuen uuden työntekijän tehtävästä. Ennen töihin tuloa työnantaja on yhteydessä uuden työntekijän kanssa sekä sopii aloitusajankohdasta ja mahdollisista valmisteluista, joita molempien osapuolien tulee suorittaa. (Kupias & Peltola 2009, 102–103.)

Uuden työntekijän aloittaessa työt, on työyhteisön hyvällä vastaanotolla suuri merkitys. Uusi työntekijä saa siitä ensivaikutelman koko työyhteisöstä, ja jos vastaanotto on negatiivinen, on sitä myös vaikea paikata myöhemmin. Tärkeintä vastaanotossa on

luoda tulokkaalle tervetullut ja odotettu olo. (Kupias & Peltola 2009, 104–105.) Hyvän ensivaikutelman luominen on yksinkertainen teko, joka jätetään usein huomiotta, kun uusi työntekijä saapuu työpaikalle (Cadwell 1988, 6). Uuden työntekijän ensimmäisenä päivänä on myös hyvä käydä läpi kaikista oleellisimmat asiat työn kannalta, kuten mahdollisten avainten ja kulkukorttien antaminen sekä niiden käytön opastaminen ja yleisten paikkojen esittely. Ensimmäisenä työpäivänä on tärkeää, että tietoa ei tule niin paljon, etteikö sitä pystyisi enää omaksumaan, mutta on hyvä antaa uudelle työntekijälle riittävästi tekemistä. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Uuden työntekijän olisi hyvä päästä työhönsä kiinni ensimmäisen työviikon aikana. Vaikkakin kyseisen viikon perehdyttämisohjelma saattaa olla aika tiivis ja uutta omaksettavaa asiaa on paljon, ei perehdyttämisohjelmasta kannata laatia liian tiivistä. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttämisen vastuu siirtyy vähitellen perehtyjälle itsellensä. Kuukauden aikana uuden työntekijän tulisi myös päästä kiinni tuottavaan työhön ja sisälle työyhteisöön. Koeajan kuluessa perehtyminen jatkuu suunnitelmien tai tarpeiden mukaisesti ja ennen koeajan päättymistä käydään keskustelua perehtymisen onnistuneisuudesta ja mahdollisesta jatkotarpeesta. Mahdollisesti perehdyttäminen voi päättyä myös uuden työntekijän irtisanoutumiseen. (Kupias & Peltola 2009, 105–110.)

Opinnäytetyön tuotoksena syntyvä verkkokurssi keskittyy etenkin perehdytysprosessin vaiheeseen 3, sillä verkkokurssi aloitetaan ja suoritetaan ennen ensimmäistä työvuoroa. Tämän lisäksi perehdyttämiseen liittyvä käytännön opetus keskittyy vaiheista kohtiin 4–6, sillä käytännön perehdyttäminen kestää yrityksessä muutaman ensimmäisen viikon. Verkkokurssin myötä perehdyttämisen vastuu siirtyy alkumetreistä saakka enenevässä määrin uudelle työntekijälle itselleen.

3.4 Perehdytysprosessin haasteet

Perehdytysprosessia pidetään tärkeänä, mutta silti se on yksi laiminlyödyimpiä prosesseja organisaatioissa. Tavallisin syy perehdyttämisen laiminlyöntiin on kiire. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14, 241.) Myös Kupias ja Peltola (2009, 9) toteavat, että perehdyttämisen merkitys tiedostetaan useissa organisaatioissa, mutta henkilöresurssien ja

ajan käyttö saatetaan kokea haasteellisena. Kjelinin ja Kuusiston (2003, 241–243) mielestä lähtötilanteen ja osaamisen perusteellinen selvittäminen varmistaa yleensä sen, että perehdytys perustuu oikeille tarpeille. Jos perehdyttämistä koskeva vastuunjako ei ole selvillä, syntyy herkästi tilanteita, joissa organisaatiossa olevat työntekijät olettavat muiden hoitavan uuden työntekijän perehdyttämisen. Tällöin uusi työntekijä saa katkonaista tietoa eikä hänelle myöskään muodostu selkeää kokonaiskuvaa perehdyttämisestä. Tämä ongelma voi olla myös silloin, kun kyseessä on yksi perehdyttäjä: hän kuormittaa uutta työntekijää yksityiskohtaisilla tiedoilla ja asioista puhutaan irrallisina, jolloin ne eivät muodosta ymmärrettävää kokonaisuutta.

Yksi työtehtävään opastamisen haasteista on se, että asioita saatetaan helposti pitää itsestäänselvyyksinä. Olettaminen perehdytettäessä on usein se ensimmäinen virheaskel ja sitä tulisi välttää. Etenkin uusia työntekijöitä perehdytettäessä tulisi muistaa, että työtehtävän onnistumisen kannalta on oleellista osata myös työelämätaitoja, jotka tulee huomioida riittävästi perehdytyksessä. (Eklund 2018, 98.)

Pienissä yrityksissä perehdytysprosessi koetaan usein haasteellisena, sillä kenelläkään ei ole aikaa perehdyttää työntekijää muuhun kuin työhön. Vaikka painopisteen kuuluisikin olla yritykseen tutustuttamisessa, on itse työtehtävät myös tärkeässä roolissa. Tämä puutteellinen perehdyttäminen heijastuu työntekijään siten, että kuluu paljon aikaa ennen kuin uusi työntekijä tuntee olevansa osa työyhteisöä. (Viitala 2004, 259.) Arthur (2005, 289–290) kiteyttää perehdyttämisen tärkeyden seuraavasti: ”Kaiken sen ajan, vaivan ja kustannusten jälkeen, jota olet käyttänyt löytääksesi parhaan mahdollisen henkilön, miksi menettäisit hänet alusta alkaen?”. Tällä viitataan perehdytysprosessin pitkäkestoisuuteen, sillä kaikki se panos, jota on käytetty ’parhaan’ työntekijän valitsemiseen on vaakalaudalla, jos itse perehdyttäminen ei ole kunnossa. Perehdytysohjelmien tulisi keskittyä vahvistamaan henkilön päätös liittyä yritykseen.

3.5 Z-sukupolvi erityistarkastelun kohteena

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelun (www-sivut n.d.) mukaan nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta. Mietittäessä perehdytysprosessin kehittämistä on otettava huomioon, että nuorten työntekijöiden tiedot ja taidot työelämässä eivät ole sa-

manlaisia kuin pidempään työelämässä olleilla. Tämän myötä perehdyttämisen merkitys kasvaa huomattavasti, mutta sen avulla kuitenkin työn laatu voi parantua, jonka jälkeen voidaan välttyä mahdollisilta tapaturmilta. Myös laki nuorista työntekijöistä (998/1993, 10 §) velvoittaa työnantajan perehdyttämään nuoren ammattitaidottoman ja kokemattoman työntekijän sekä antamaan ohjausta niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille. Irti Maasta Oy:llä on tämän määritelmän mukaan kaksi nuorta, eli alle 18-vuotiaasta työntekijää (Mattila henkilökohtainen tiedonanto 12.2.2021). Tässä työssä nuori työntekijä tulkitaan kuitenkin alle 23-vuotiaaksi. Yrityksen 38 työntekijästä 79 prosenttia edustavat nuoria, alle 23-vuotiaita työntekijöitä (Mattila henkilökohtainen tiedonanto 12.2.2021).

Uudessa työsuhteessa on paljon niin onnistumisen kuin epäonnistumisenkin mahdollisuuksia. Etenkin työelämään tulevan nuoren ensimmäinen varsinainen työpaikka muovaa paljon nuoren käsitystä työelämästä, kuten miten työmarkkinoilla toimitaan yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa sekä miten organisaatiossa vaaditaan asioita. Ensiksi täytyy kuitenkin oppia myös se, miten työpaikalla ylipäänsä käyttäytyään ja ollaan. (Kupias & Peltola 2009, 15.)

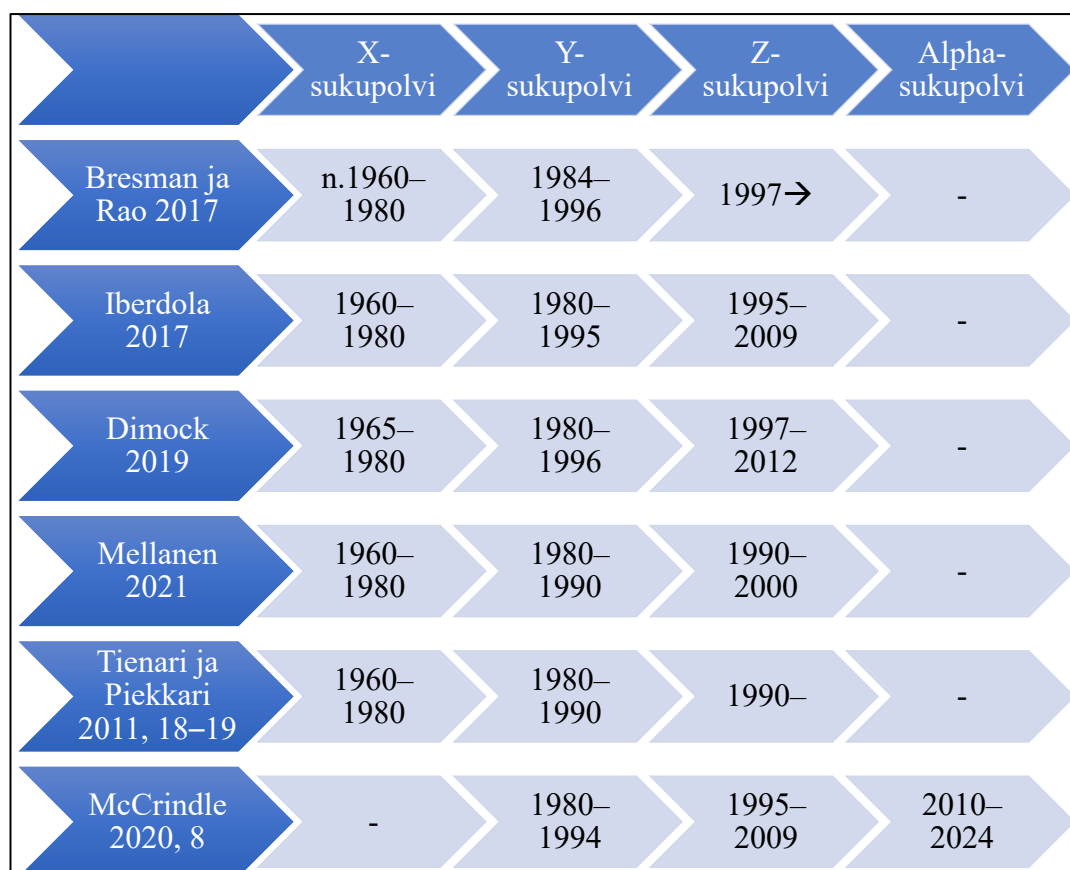
Suomessa teetetään vuosittain 15–29-vuotiaille kohdistettu nuorisobarometrikysely, jossa kerätään tietoa nuorten mieltymyksistä eri teemoihin, kuten esimerkiksi työelämään liittyen. Vuoden 2016 nuorisobarometrikyselystä selvisi, että 99 prosenttia kyselyyn vastanneista piti erittäin tai melko tärkeänä tehdä itseään kiinnostavaa työtä 35 ikävuoteen mennessä, 89 prosenttia toivoi olevansa pysyvässä työsuhteessa ja 69 prosenttia vastanneista kertoi pitävänsä korkeaa koulutusta tärkeänä. Kolmannes toivoi myös olevansa työelämässä johtavassa asemassa. Näiden lisäksi kyselystä kävi ilmi, että nuorten huoli työllistymisestä ja töissä jaksamista kohtaan on noussut aiempiin vuosiin verrattuna. (Nuorisobarometri 2016.)

Vuoden 2019 nuorisobarometrikyselyn (Haikkola & Myllyniemi 2020) mukaan 89 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että työelämään siirtyminen innostaa. Huoli työelämässä jaksamisesta on puolestaan kasvanut, ja vastanneista pojista 27 prosenttia oli huolissaan omasta jaksamisestaan työelämän tulevaisuudessa, kun vastaava prosentti tytöillä oli 46. Pojista 59 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että

työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. Tytöistä puolestaan 84 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Kyselystä kävi myös selkeästi ilmi, että työhön kaivataan merkityksellisyyttä. Tämän lisäksi vapaa-ajan sekä työn tärkeys on ollut kasvussa verrattuna edellisiin vuosiin.

3.5.1 Sukupolvien ikäjaottelua

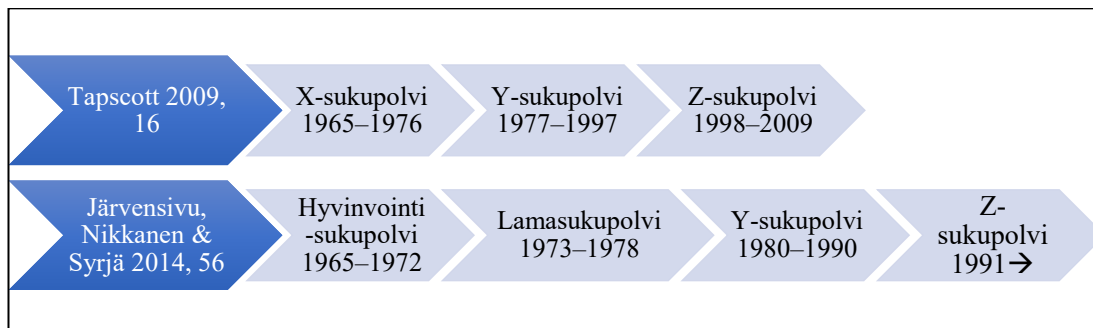
Lähteestä riippuen sukupolvien ikäjakaumat ovat määritelty eri tavalla. Kuvioon 2 on koottu useita ikäjakaumia sukupolvien välillä. Tämän lisäksi kuviossa 3 käsitellään kaksi sukupolvijakaumaa.



Kuvio 2. Eri sukupolvien väliset jaottelut X-sukupolvesta alkaen eri lähteiden mukaan.

Kuviosta 2 pystyy näkemään, että vuosiluvut sukupolvien välillä ovat häilyviä ja lähteen mukaan määritettyjä. Tiettyjä vuosilukuja sukupolvien välillä on siis vaikea todeta, sillä tietoa löytyi runsaasti, mutta vuosiluvut vaihtelivat merkittävästi. Tämän totesi myös Mellanen (2021) Johtaminen murroksessa -webinaarissa mainitessaan, että

sukupolvien määrittäminen, etenkin Y-sukupolven, oli yksi vaikeimpia asioita koko ”Hyvät, pahat ja milleniaalit” -kirjansa kirjoittamisessa. Tässä työssä päädyin sitoutumaan Tapscottin (2009, 16) sukupolvijakoon, joka löytyy kuvioista 3. Kuviossa 3 on esiteltynä myös suomalainen sukupolvijako.



Kuvio 3. Amerikkalainen ja suomalainen sukupolvijako vertailun kohteena. (Tapscott 2009, 16; Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 56)

Tapscott (2010, 25) perustelee kuvioista 3 löytyvän ikäjaottelunsa amerikkalaisen sukupolvijaottelun mukaiseksi. Järvensivun, Nikkanen ja Syrjän (2014, 56) kehittämä suomalainen työelämän sukupolvijako on määritellyt X-sukupolven edustavan kahta sukupolvea, hyvinvointi- ja lamasukupolvia samalla kun Tapscott mieltää X-sukupolven yhdeksi isoksi sukupolveksi. Tämän lisäksi Järvensivu ym. (2014, 55) mieltävät Tapscottin käyttämän X- ja Y-sukupolven välisen rajan liian varhaiseen vaiheeseen suomalaisen yhteiskunnan tapaukseen verrattuna.

Valitsin Tapscottin (2009, 16) lähestymistavan sukupolvijaossa, jonka mukaan vuosina 1998–2009 syntyneet henkilöt kuuluvat Z-sukupolveen. Perustan valintani siihen, että Tapscottin (2009, 16) jaotteleva Z-sukupolvi alkaa tietyistä ikävuodesta ja päättyy toiseen. Järvensivun ym. (2014, 56) luokitteleva Z-sukupolvi alkaa vuodesta 1991, mutta sukupolven loppua ei ole määriteltynä. Järvensivu ym. eivät työssään myöskään paneutuneet Z-sukupolveen lainkaan, vaan painopiste oli X- ja Y-sukupolvissa. Tapscottin työ puolestaan perustui Z-sukupolveen, jonka vuoksi valinta tuntui yksinkertaiselta, vaikka amerikkalainen sukupolvijaon ikäjakauma vaihtelee suomalaisen sukupolvijakoon verrattuna.

Iberdolan (2017) mukaan X-sukupolvi on ensimmäinen digitaalinen sukupolvi, sillä he ovat kokeneet Internetin saapumisen. Tästä syystä X-sukupolvea pidetään myös

muutoksiin hyvin sopeutuvana sukupolvena. Tilastokeskuksen (www-sivut 2012) mukaan X-sukupolveen syntyneet ovat lama-ajan kasvatteja, sillä sukupolvi on astunut työelämään silloin, kun työttömyys on ollut 15–20 prosentin tasolla, jolloin vakituiset ja pysyvät työsuhteet ovat olleet harvinaistuvassa roolissa. Tänä aikana myös työpaikkoja sekä tuotantoa on ulkoistettu ulkomaille, edullisempien työvoimakustannusten perässä. Y-sukupolvi puolestaan hallitsee tieto- ja viestintätekniikat X-sukupolvea paremmin. Työmarkkinatilanne on ollut hankala myös Y-sukupolvelle, sillä etenkin heidän nuoruudessaan työttömyys on ollut runsasta.

Frankowskin (2015, 54) mukaan globalisaation suuntauksella oli tärkeä rooli Y-sukupolven nuorten keskuudessa. Sukupolvi on luonut mahdollisuuden matkustaa kaukaisimpiin maihin, opiskella ja työskennellä kansainvälisesti sekä kokenut monimuotoisuuden kulttuurialalla. Tärkein kehitys Y-sukupolven nuorilla on ollut kuitenkin Internetin leviäminen, ja nykyisin siitä on tullut välttämätön informaation väline enemmistölle. Y-sukupolven työntekijöitä kuvataan muun muassa itsevarmoiksi, yksilöllisiksi sekä joustaviksi. Heillä on selkeät tavoitteet, he haluavat edetä uralla, he korostavat luottamuksen tärkeyttä ja haluavat saada palautetta esimiehiltä.

Vaikka opinnäytetyön tekovaiheessa vuonna 2021 Z-sukupolvi on työn keskiössä, ei silti pidä unohtaa Z-sukupolven jälkeistä Alpha-sukupolvea täysin. Vaikka he eivät muutamassa vuodessa ole vielä valloittamassa työelämää, noin kymmenen vuoden päästä he ovat samassa pisteessä kuin mitä Z-sukupolvi on nyt. McCrindlen (2020, 4) mukaan Alpha-sukupolvi luokitellaan vuosina 2010–2024 syntyneiden sukupolveksi. Toimintatavat, jotka ovat toimineet aiemmalle sukupolvelle, eivät välttämättä toimi enää Alpha-sukupolvelle.

3.5.2 Z-sukupolven yhdistetyt asenteet

Tapscott (2010, 18, 88) kuvailee Z-sukupolvea älykkäämmäksi, nopeammaksi ja paremmin erilaisuutta sietäväksi sukupolveksi kuin edeltäjäsukupolvet. Tämän lisäksi sukupolven nuoria kuvataan aktiivisiksi, jotka ovat tottuneet nopeuteen ja vapauteen. He tulevat muuttamaan kaikkia nykyajan instituutioita. Z-sukupolvella on kahdeksan piirrettä, jotka ovat erottavat Z-sukupolven edeltäjistänsä. Nämä kahdeksan erottavaa piirrettä löytyvät kuviosta 4.

1. Vapaus
2. Räätelöinti
3. Tutkiminen
4. Rehellisyys
5. Yhteistyö
6. Viihde
7. Nopeus
8. Innovatiivisuus

Kuvio 4. Kahdeksan Z-sukupolveen yhdistettyä asennetta linkitettyinä työelämään. (Tapscott 2010, 88)

Kuten kuvio 4 voi todeta, ensimmäisenä Z-sukupolveen yhdistettynä asenteena on vapaus. Tapscottin (2010, 88–91, 177) mukaan Z-sukupolvi arvostaa vapautta, sillä sitä on heille myös suotu. Internetin ansiosta sukupolvelle on luotu mahdollisuus valita mitä haluaa ostaa, missä työskennellä tai milloin he haluavat tehdä erilaisia asioita, kuten jutella ystäviensä kanssa. He edellyttävät valinnan vapautta myös työelämässä. Z-sukupolvi haluaa merkityksellisen työn, mutta myös tasapainoisen elämän, jossa voivat itse päättää työajoistaan. Myös Tienari ja Piekkari (2011, 22, 36) toteavat, että Z-sukupolvi haluaa vapautta ja äänensä kuuluville. Heille työ on vain yksi osa elämää. Tapscottin (2010, 92–93, 178–179) mukaan Z-sukupolvi on myös kasvanut älylaitteiden, kuten matkapuhelinten, tallentavien digiboksien tai tietokoneiden saatossa, jonka vuoksi he ovat myös oppineet muokkaamaan ja sovittamaan kaiken omien tarpeiden mukaisesti. Edeltävät sukupolvet ovat vain toivoneet, että esimerkiksi puhelin toimii, mutta Z-sukupolvi haluaa räätälöidä puhelimen omakseen.

Z-sukupolven edustajat toivovat työnantajien kohtelevan heitä yksilöinä eikä isoina joukkoina (Tapscott 2010, 178). Tämän lisäksi johtamisen tulisi tukea yhteisöllisyyttä, moninaisuutta ja erilaisten ajatusten kirjoa (Tienari ja Piekkari 2011, 22). Z-sukupolvesta käytetään myös nimikettä 'nettisukupolvi'. Internetissä on valtava määrä tietoa ja eri lähteitä, mutta Z-sukupolven uskotaan olevan kykeneväinen erottamaan faktan

ja fiktion sekä olemaan kriittinen Internetin suhteen. He myös tutkivat tiedon alkupe-
rää ja sen luotettavuutta sekä suosivat helposti saatavilla olevaa tuotetietoa esimerkiksi
ostopäätöksiä tehtäessä. Tämä liittyy vahvasti myös työelämään, sillä Z-sukupolvi ot-
taa selvää tulevasta mahdollisesta työnantajastaan ja tämä toimii myös toisinpäin. Net-
tisukupolvea kuvataan myös suvaitsemaisemmaksi kuin edelliset sukupolvet. Tämän
lisäksi he välittävät vilpittömyydestä, mutta odottavat myös muilta rehellisyyttä. Nämä
arvot ovat myös vahvasti läsnä työkuulttuurissa. (Tapscott 2010, 93–101, 178–179.)

Viidentenä piirteenä Z-sukupolvella on yhteistyö. Heitä kuvataan myös suhteiden su-
kupolveksi, sillä he tekevät paljon yhteistyötä niin verkon yhteydenpitokanavissa, työ-
asioissa tai koulua ja muita tarpeita varten. Nettisukupolvi tavoittelee toimintaa ihmis-
ten kanssa, ja he haluavat kokea vallan yhdessä työkavereiden kanssa eikä johtamalla
ja määräämällä yksinoikeudella muita. (Tapscott 2010, 104–106, 180–182.) Desjar-
dinsin (2019) mukaan 72 prosenttia Z-sukupolven edustajista kannattaa kasvokkain
tapahtuvaa kanssakäymistä. Tienari ja Piekkari (2011, 22) kertovat, että Z-sukupolvi
ei siedä hierarkioita ja haluavat toimia tasa-arvoisissa ja avoimissa yhteisöissä.

Z-sukupolvi haluaa nauttia työnteosta, eikä vain tehdä sitä toimeentulon takia. He olet-
tavat viihteen kuuluvan työpaikalle, eivätkä nuoret myöskään koe sosiaalisen median
palveluiden käyttöä esteeksi työnteon aikana. (Tapscott 2010, 106–108, 182–184.)
Tienari ja Piekkari (2011, 16) toteavat Z-sukupolven peilaavan itseään sosiaalisesta
mediasta, jonka avulla he muodostavat mielikuvia itsestä ja muista. Tapscottin (2010,
108–111, 184–188) mielestä Z-sukupolvi on tottunut saamaan vastauksia nopeasti,
jonka vuoksi he odottavat sitä myös muilta, niin arkisissa asioissa kuin työyhteisöis-
säkin. Kaikessa mitä Z-sukupolvi tekee ja mitä ympärillä tapahtuu, nopeus on olennai-
sessa roolissa. Z-sukupolven nopeus peilautuu myös työelämään. He toivovat nopeita
rekrytointiprosesseja, ylennyksiä ja jatkuvaa palautetta esimiehiltään. Nopeus pysty-
tään yhdistämään myös innovaatioihin, sillä nykyisin uusia innovaatioita syntyy jat-
kuvasti. Z-sukupolvi on omistautunut olemaan innovatiivinen työpaikoilla, sillä he ha-
luavat löytää uusia tapoja työtehtäviensä suorittamiseen sekä muuttaa asioita.

Irti Maasta Oy:n työntekijöistä 79 prosenttia edustaa Z-sukupolvea, minkä vuoksi oli
tärkeää tuoda eri sukupolvien väliset erot esiin. Verkkokurssia suunniteltaessa ja to-
teutettaessa on huomioitava Z-sukupolven mieltymyksiä. Verkkokurssi on helposti ja

nopeasti saatavilla, se on pyritty luomaan viihtyisäksi, jossa on paljon kuvia, videoita ja myös tekstiä. Tämän lisäksi Z-sukupolven arvostama vapaus on otettu huomioon siten, että verkkokurssin voi suorittaa silloin, kun se itselle parhaiten sopii. On kuitenkin huomion arvoista, että X-, Y- ja Z-sukupolven yleisiä normeja ja käytänteitä ei voida yleistää jokaiseen yksilöön. Vaikka Z-sukupolvea onkin kuvailtu muun muassa nopeammaksi ja älykkäämmäksi, ei tämä päde jokaiseen yksilöön, eikä verkkokurssia voida luoda ainoastaan näiden kahdeksan piirteen mukaisesti. Cadwell (1988, 28) toteaa myös jokaisen työntekijän olevan erilainen. Tämän lisäksi hän kertoo perehdyttämisen olevan tehokkaampaa, jos siinä otetaan huomioon yksilölliset erot. Myös Kupias ja Peltola (2009, 100) toteavat jokaisen uuden työntekijän olevan yksilö.

4 VERKKOKURSSI PEREHDYTYSMENETELMÄNÄ

4.1 Verkkokurssin hyödyntäminen ja rakentaminen perehdyttämisen tueksi

Verkkokurssilla tarkoitetaan koulutuksellista kokonaisuutta, jolle on määritelty tavoite ja sisältö. Moduulit muodostuvat erilaisista oppimateriaaleista, kuten tehtävistä. (Keränen & Penttinen 2007, 3.) Yleisiä käytettyjä perehdyttämismateriaaleja digitaalisessa muodossa ovat videot, itsearviointit, ohjekirjat, tekstit sekä pelit. Erilaisten ohjeiden ja tietojen tuominen digitaaliseen muotoon voi edesauttaa niiden ymmärrystä ja omaksumista. (Eklund 2018, 182.) Digitaaliset perehdytysmateriaalit ovat toimivia etenkin perehdytyksen alkuvaiheessa, sillä materiaalit eivät ole aikaan tai paikkaan sidottuja (Hoyle 2013, 55). Myös Eklund (2018, 182) toteaa verkko-opiskelun suurimpana hyötynä olevan ajan ja paikan sitoutumattomuuden.

Grönforsin (2010, 22) mukaan verkko-oppiminen on luonut paljon mahdollisuuksia yrityksille, ja sen avulla voidaan säästää niin aikaa kuin kustannuksiakin. Ihmiset ovat kuitenkin halukkaita toimimaan ja opiskelemaan muiden ihmisten kanssa eikä pelkäävät verkon välityksellä, sillä kasvokkain tapahtuvan opetustilanteen on todettu luovan ryhmään kuuluvuutta ja lisäämään motivaatiota. Arthur (2005, 312) toteaa useiden yritysten käyttävän verkkoon pohjautuvaa perehdyttämistä parantaakseen kasvoittain tapahtuvaa perehdyttämistä.

Verkkokursseilla on todettu olevan laadukkaita oppimistuloksia etenkin silloin, kun opiskelu tapahtuu sekä verkossa että kasvotusten. Verkkokurssi eroaa paljon kasvokkain tapahtuvasta opetustilanteesta. (Huhtanen 2019, 4, 9.) Kuvioon 5 on koottu verkkokurssin luomisen kuusi kultaista sääntöä, jotka tulisi ottaa huomioon verkkokurssia luodessa.

1. Tiivistä
2. Kokoa moduuleiksi
3. Aktivoi
4. Luo kanava sosiaaliselle vuorovaikutukselle
5. Hallinnoi odotuksia
6. Anna palautetta ja arvioi jatkuvasti

Kuvio 5. Verkkokurssin luomisen kultaiset säännöt. (Huhtanen 2019, 9)

Verkkokurssin sisällön suunnittelussa on hyvä asettua uuden työntekijän asemaan. Liiallinen epäoleellinen tieto moduulin sisällössä vaikuttaa negatiivisesti työntekijän kiinnostukseen sekä materiaalien sisäistämiseen. (Corey 2016, 123.) Kuten kuvion 5 ensimmäisestä säännöstä voi huomata, verkkokurssia on tärkeä tiivistää ja karsia kaikki ylimääräinen pois, sillä etenkin tarkkaavaisuus on verkkokursseilla jo valmiiksi koetuksella. Verkkokurssin kokonaisuudesta muodostuu helposti sekava, sillä materiaalia on paljon. Tämän välttämiseksi on hyvä ryhmitellä sisältöjä eri teemoihin ja aikatauluttaa moduulien tehtäviä suoritettavaksi esimerkiksi viikkokohtaisesti. (Huhtanen 2019, 9.)

On myös huomioitava, että verkkokurssilla vuorovaikutus on heikompaa kuin kasvotusten tapahtuvassa opetuksessa. Tätä tulisi kompensoida aktivoivilla harjoitteilla tai tehtävillä, kuten erilaisilla keskusteluilla, kirjoitustehtävillä tai visailuilla, jotka osallistavat käyttäjää. Jos verkkokurssilla ei ole minkäänlaista vuorovaikutusta, käyttäjät voivat kokea kurssin merkityksettömäksi. Tämän välttämiseksi olisi hyvä luoda jokin kanava vuorovaikutukselle. Kurssilla on tärkeää antaa palautetta, sillä palautteesta voi oppia. Keinoja pakollisen palautteen antoon on esimerkiksi vertaisarvioinnit tai viikkotehtävät. (Huhtanen 2019, 9.)

Kuviossa 5 mainitut kuusi kultaista sääntöä on tarkoitettu etenkin koulun opiskelu-ympäristöön, mutta säännöt pätevät yhtä lailla myös muiden kuin kouluympäristön verkkokurssien luomiseen, kuten tässä työssä. Verkkokurssin kuusi kultaista sääntöä on otettu huomioon verkkokurssia tehdessä. Opinnäytetyön tekijä piti etenkin kohtaa kolme tärkeänä, sillä verkkokurssi suoritetaan yksin ja jottei työntekijä kyllästy tiedon runsauteen, aktivoimalla ja osallistamalla uusi työntekijä pyritään myös motivoimaan häntä jatkamaan kurssin suorittamista. Jokaisen moduulin lopussa olevilla osaamistesteillä pyritään osallistamaan uutta työntekijää.

4.2 Digitaalinen, fyysinen vai monimuotoinen koulutusympäristö

Monimuotokoulutusta käytetään silloin, kun halutaan yhdistää sekä etä- että lähiopetusta. Monimuotokoulutuksesta käytetään myös nimeä ”blended learning”. Kyseistä koulutustapaa käytetään etenkin yritysten henkilöstökoulutuksissa, sillä se mahdollistaa paikasta ja ajasta riippumattoman opiskelun. Monimuotokoulutuksessa voidaan ensin opetella esimerkiksi jokin asia itsenäisesti verkossa, jonka jälkeen on tarjolla lähiopetusta, kuten opittujen asioiden käytäntöön viemistä. (Keränen & Penttinen 2007, 22–23.)

Arthurin (2005, 316) mukaan monimuotokoulutuksen tavoitteena on tukea organisaation tavoitteita ja vastata työntekijän yksilöllisiin kehitystarpeisiin samalla, kun optimoidaan perehdyttämisen kustannukset. Monimuotokoulutuksen soveltaminen työntekijäkeskeisyyteen on kasvattamassa suosiotaan, sillä koulutus antaa yrityksille mahdollisuuden esittää tärkeää tietoa organisaatiosta tehokkaalla, mutta silti henkilökohtaisella tavalla.

Lundberg ja Westerman (2020) ovat verranneet sekä digitaalista että fyysistä ympäristöä kouluttamisessa, jotka löytyvät taulukosta 1. Molemmista ympäristöistä löytyi sekä hyviä että huonoja puolia, mutta etenkin yksinkertaiset aiheet ja muuttumaton sisältö koettiin sopivan parhaiten digitaaliseen ympäristöön, kun muuttuvat sisällöt ja monimutkaiset aiheet ovat taas parhaiten toteutettavissa fyysisessä ympäristössä.

Taulukko 1. Fyysisen kouluttamisen jakautuminen. (Lundberg & Westerman 2020)

Ympäristö	Sisältö	Kohderyhmä	Hyödyt ja haitat
Digitaalinen ympäristö	Soveltuu parhaiten: <ul style="list-style-type: none"> • yksinkertaisiin aiheisiin • pakollisiin koulutuksiin • materiaaleihin, jotka ovat uudelleenkäytettäviä 	<ul style="list-style-type: none"> • suuremmat ryhmät • maantieteellisesti hajallaan olevat työntekijät 	<ul style="list-style-type: none"> • digitaalisen materiaalin tuottaminen on aikaa ja rahaa vievää • pienempi kustannus yhtä käyttäjää kohden
Fyysinen ympäristö	Soveltuu parhaiten: <ul style="list-style-type: none"> • tapauskohtaisiin koulutuksiin • monimutkaisiin aiheisiin • usein muuttuviin materiaaleihin 	<ul style="list-style-type: none"> • pienemmät ryhmät • samalle alueelle keskittyneet työntekijät 	<ul style="list-style-type: none"> • pienemmät kurssin etukäteisvalmistelut • korkeammat perehdyttämiskustannukset

Taulukon 1 avulla voidaan tarkastella, miten tietty kouluttaminen voidaan parhaiten toteuttaa. Digitaalisen ympäristön suurimpia hyötyjä koettiin olevan sen mahdollisuus kouluttaa ihmisiä paikasta ja osallistujien lukumäärästä riippumatta, vaikkakin materiaalien tuottaminen vie aikaa ja rahaa. Fyysinen ympäristö pystyy puolestaan tarjoamaan tapauskohtaista koulutusta, mutta tähän kohdistuu myös korkeammat perehdyttämiskustannukset. On myös mahdollista hyödyntää sekä digitaalista että fyysistä kouluttamista. (Lundberg & Westerman 2020.)

Digitalisaation tuomia haasteita perehdyttämiseen on vuorovaikutuksen vähyys sekä digitaalisessa ympäristössä opiskellun materiaalin kohtaamattomuus käytännön töihin verrattuna (Eklund 2018, 79). Verkkokurssia laadittaessa on huomioitu nämä haasteet siten, että vaikka verkkokurssi opiskellaan itsenäisesti ilman vuorovaikutusta muihin työntekijöihin, on uusi työntekijä vuorovaikutuksessa muihin työntekijöihin verkkokurssin suorittamisen jälkeen. Tämän lisäksi materiaalit on pyritty tekemään mahdollisimman selkeiksi, jolloin verkossa opitut materiaalit kohtaavat myös käytännössä. Eklund (2018, 79) kuitenkin toteaa, että digitaalisessa ympäristössä opiskellut asiat eivät koskaan vastaa täysin käytännön työtä. Verkkokurssin moduuleihin on lisätty paljon videoita ja kuvia, joiden avulla pyritään viestimään oikeista tilanteista työpäivällä.

On huomioitava, että digitaalinen ympäristö edesauttaa oppimista, mutta monimuotoisten aiheiden opetteleminen on silti parempi tapa järjestää fyysisessä ympäristössä. Tuotoksena syntynyt verkkokurssi rajattiin niin, että erityiset keskuskohtaiset asiat jätettiin pois kurssilta. On myös huomion arvoista, että vaikka verkkokurssi toimii osana perehdyttämistä, sen jälkeen ei olla valmiita itsenäiseen työskentelyyn. Verkkokurssi antaa pohjan perehtymiselle, jonka jälkeen verkkokurssilla opittuja asioita päästään hyödyntämään käytännössä. Opinnäytetyön tuotoksena syntyvää verkkokurssia käytetään monimuotokoulutuksen mukaisesti. Ensin opiskellaan asiat itsenäisesti, jonka jälkeen niitä harjoitellaan käytännössä lähiopetuksessa. Kurssista tehdään mahdollisimman helppokäyttöinen ja nopea, sillä Z-sukupolvi arvostaa näitä piirteitä.

5 TUTKIMUS- JA ANALYSOINTIMENETELMÄT

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö ja haastattelut

Työni on toiminnallinen opinnäytetyö, sillä Vilkan ja Airaksisen (2004, 51) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön lopullisena tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote. Tässä työssä tuotoksena on verkkokurssi.

Toiminnallisissa opinnäytetöissä ei ole välttämätöntä käyttää tutkimuksellisia menetelmiä lainkaan. Aineiston ja tiedon kerääminen tulisi harkita tarkkaan, ettei työn laajuus kasva liikaa. Toiminnallisissa opinnäytetöissä pyritään turvaamaan saadun tiedon laatu käyttämällä valmiita tutkimuskäytäntöjä perustasolla. Tutkimuksellinen selvitys toiminnallisissa opinnäytetöissä kuuluu idean tai tuotteen toteutustapaan. Toteutustavalla tarkoitetaan keinoja, joilla materiaalia kerätään esimerkiksi oppaaseen tai miten sen valmistus on toteutettu. (Vilkka & Airaksinen 2004, 56–57.)

Tässä työssä materiaalia kerättiin laadullisella yksilöhaastattelulla sekä osittain määrällisellä ja osittain laadullisella kyselylomakkeella. Kyselylomake löytyy liitteestä 2. Tämän lisäksi opinnäytetyön tuotoksena syntyvää verkkokurssia testautettiin toimeksiantajayrityksen työntekijöillä, jonka jälkeen heille pidettiin ryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelun runko löytyy liitteestä 3.

Tämän työn yksilöhaastattelu toteutettiin teemahaastattelumetodia hyödyntäen. Teemahaastattelu on Vilkan ja Airaksisen (2004, 63) mukaan eniten käytetty aineiston keruutapa toiminnallisissa opinnäytetöissä. Verkkokurssin testaajille järjestettiin ryhmähaastattelu, joka toteutettiin myös hyödyntäen teemahaastattelulle ominaisia periaatteita. Tässä työssä pidettyihin teemahaastatteluihin on viitattu pelkkinä haastatteluina, sillä haastatteluissa on hyödynnetty osittain teemahaastatteluille tyypillisiä periaatteita, muttei täysin. Teemahaastattelussa kysymykset ovat avoimia teemaan liittyen ja haastattelutapoina ovat joko kasvoittain tapahtuva haastattelu tai puhelimen välityksellä toimiva haastattelu (Vilkka & Airaksinen 2004, 63).

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 87) kertovat, että teemahaastattelulle on ominaista edetä etukäteen valittujen teemojen varassa, mutta kuitenkin niin, että teemojen perusteella

esitetystä kysymyksistä saataisiin mahdollisimman merkityksellisiä vastauksia. Hirsjärven ja Hurmeen (1995, 36) mukaan teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, sillä haastattelun teema-alueet ovat tiedossa, mutta strukturoidulle haastattelulle tyypilliset kysymysten tarkat järjestykset sekä muodot puuttuvat. Tässä työssä sekä yksilö- että ryhmäteemahaastattelu toteutettiin puhelinyhteyden välityksellä. Yksilöhaastattelussa haastateltavana toimi Irti Maasta Oy:n toimitusjohtaja, kun taas ryhmähaastattelussa haastateltiin Irti Maasta Oy:n kahta esimiestä ja yhtä Z-sukupolven edustajaa. Toimitusjohtajan haastattelu kesti 26 minuuttia ja ryhmähaastattelu kesti 1 h 3 min.

Ryhmähaastattelua edelsi ennakkotehtävä. Haastateltaville luotiin tunnukset Moodleen ja heidät ohjeistettiin suorittamaan verkkokurssin kolme ensimmäistä moduulia. Heitä pyydettiin kiinnittämään huomiota moduulien kestoihin, käyttökokemukseen, materiaalien yksinkertaisuuteen sekä helppolukuisuuteen ja selkeyteen. Heitä pyydettiin myös kirjaamaan havaintoja ylös mahdollisista puutteista ja virheistä. Tämän jälkeen heille pidettiin ryhmähaastattelu.

Teemahaastattelu valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, sillä sen avulla pyrittiin saamaan kirjoittamatonta faktatietoa yrityksestä ja sen vakiintuneesta perehdytysprosessista. Tämän lisäksi teemahaastattelun avulla pyrittiin ymmärtämään verkkokurssin tärkeyttä perehdytysohjelman tukena toimitusjohtajan näkökulmasta sekä saamaan ryhmähaastattelusta kehitysideoita ja kommentteja verkkokurssiin liittyen. Vilkka ja Airaksinenkin (2004, 63) toteavat, että laadullista tutkimusmenetelmää käytetään toiminnallisissa opinnäytetöissä, kun halutaan ymmärtää ilmiötä kokonaisvaltaisesti.

5.2 Kyselylomake

Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2014, 121, 128) toteavat, että kyselylomake menetelmänä on nopea ja tehokas ja sen avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto. Etenkin sähköisten kyselylomakkeiden suosio on ollut voimakkaassa nousussa, sillä niiden avulla on helppo kerätä vastauksia sekä raportoida tuloksia. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 195) mukaan kyselylomakkeessa voidaan hyödyntää sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä.

Tässä työssä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, sillä sen avulla voitiin kerätä tietoa toimeksiantajayrityksen henkilökunnan näkemyksistä, kokemuksista ja mielipiteistä perehdyttämiseen liittyen. Sähköinen kyselylomake tehtiin Google Forms -ilmaistyo-
kalun avulla. Kyselylomake testautettiin ennen sen lähettämistä, jotta voitiin varmistua sen ymmärrettävyydestä.

Heikkilä (2008, 49–50) esittää, että kyselylomakkeessa käytetyt kysymystyypit voidaan jakaa kolmeen eri muotoon: avoimet kysymykset, suljetut eli vaihtoehdot antavat kysymykset sekä sekamuotoiset kysymykset. Avoimet kysymykset sopivat etenkin tilanteisiin, jossa halutaan antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa todellinen mielipide, sillä avoimissa kysymyksissä esitetään vain kysymys, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Avoimilla kysymyksillä voidaan saada monipuolisia vastauksia, vaikkakin näiden käsittely on työlästä. Suljettuja kysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot, kutsutaan myös strukturoiduiksi kysymyksiksi. Suljettujen kysymysten vastauksia on helppo käsitellä tilastollisesti. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on avoimia ja osa on annettu.

Henkilökunnalle lähetetyssä kyselylomakkeessa käytettiin suljettuja sekä avoimia kysymyksiä. Näin ollen kysely on sekä määrällinen että laadullinen. Suljetuilla kysymyksillä pystytään selvittämään henkilökunnan mielipiteitä perehdytykseen liittyen, ja avoimilla kysymyksillä puolestaan pyritään saamaan heidän aidot mielipiteensä kuuluviin.

Likertin asteikolla tarkoitetaan 4–5-portaista järjestysasteikkoa, jossa toisena ääripäänä on useimmiten ”täysin samaa mieltä” ja toisessa ”täysin eri mieltä”. Tätä asteikkoa käytetään useimmiten mielipideväittämissä, jossa vastaaja valitsee vaihtoehdon, joka kuvaa parhaiten omaa käsitystään. (Heikkilä 2008, 53.) Likertin asteikkoa käytettiin myös tässä opinnäytetyössä, sillä tarkoituksena oli saada henkilökunnan mielipiteitä perehdyttämisen sujuvuudesta ja siitä, missä asioissa työntekijät kokevat tarvitsevansa lisää perehdytystä.

Lomake on strukturoitu haastattelulomake, jossa kaikilta kyselyyn vastanneilta kysytään samassa järjestyksessä ja muodossa olevia kysymyksiä. Toiminnallisen opinnäy-

tetyön lähtökohtana ei ole kyselylomakkeeseen tulleiden vastausten vertailukelpoisuus, vaan lähinnä se, miten saadut vastaukset suuntaavat tuotoksen sisältöä. Hyvässä lomakkeessa on tärkeää, että asiat etenevät johdonmukaisesti. Lomakekyselyn täyttäminen vastaajan roolista on tärkeää, jotta voidaan varmistua siitä, että vastaaja ymmärtää kysymykset. Kohderyhmän tuntemuksesta on apua, sillä se auttaa välttämään virheitä lomakkeen suunnittelussa. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 60–64.)

Kysymyksiä sähköisessä lomakekyselyssä oli yhteensä 16, joista kolme ensimmäistä oli monivalintakysymyksiä. Näiden avulla pystyttiin rajaamaan ikään, työsuhteen kestoon ja omaan perehdyttämiskokemuksiin liittyviä asioita. Yhdeksän kysymystä oli esitetty väittämämudossa, johon valittiin itseään parhaiten kuvaava vaihtoehto Likertin asteikon mukaisesti. Neljä väittämistä oli tarkoitettu työntekijöille, jotka ovat toimineet perehdyttäjänä. Viisi väittämää oli kaikille työntekijöille – oli sitten toiminut perehdyttäjänä tai ei.

Neljä viimeistä kysymystä oli avoimia teemaan liittyen, ja näillä pyrittiin saamaan henkilökunnan oikeat mielipiteet esiin. Henkilökunnalle lähetetystä kyselylomakkeesta pyrittiin saamaan käytännönläheistä tietoa ja omakohtaista kokemusta organisaation perehdyttämisestä. Kysely suorittamiseen meni aikaa noin 5–10min. Kysely lähetettiin jokaisen työntekijän omaan sähköpostiin yrityksen sisäisen uutiskirjeen yhteydessä. Tämän lisäksi henkilökuntaa muistutettiin kahdesti vastaamaan kyselyyn. Kokonaisuudessaan kysely toteutettiin 21–27.2.2021 välisenä aikana.

5.3 Aineistojen analysointimenetelmät

Jos kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö, laadullisella tutkimusmenetelmällä kerättyä tietoa ei ole välttämätöntä analysoida, vaan sitä voidaan myös käyttää lähteenä (Vilkkä & Airaksinen 2004, 64), kuten toimitusjohtajalle tehtyä haastattelua tässä työssä. Myöskään ryhmähaastattelua ei analysoida tässä työssä, sillä haastattelun tarkoituksena oli saada kommentteja ja kehitysehdotuksia tulevaa verkkokurssia varten.

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset teemoiteltiin, ja tyypillisimmät teemat sekä selkeästi esiin tulleet vastaukset tuotiin esiin tulosten analysointiluvussa. Eskolan ja

Suorannan (2003, 174, 178–179) mukaan teemoittelu on suosittu analysointitapa etenkin silloin, kun halutaan ratkaista jokin käytännönläheinen ongelma. Teemoittelu mahdollistaa tiettyjen teemojen esiintymisen ja ilmenemisen aineistoissa. Vilkan ja Airaksisen (2004, 57) mukaan määrällisen tutkimusmenetelmän osuus kyselylomakkeesta analysoidaan toiminnallisissa opinnäytetöissä usein perustason tunnusluvuilla, kuten prosentteina ja vastaukset esitetään taulukoin ja kuvioin, kuten tässä työssä.

Tämän työn tarkoituksena ei ollut kerätä ja analysoida henkilökunnan mieltymyksiä perehdytyksestä, vaan luoda verkkokurssi toimeksiantajalle. Näistä syistä kyselyä ei myöskään analysoida yksityiskohtaisesti, sillä kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa perehdytyksestä henkilökunnan näkökulmasta. Saadut vastaukset muovasivat tulevan verkkokurssin moduulien aihealueita ja sisältöjä.

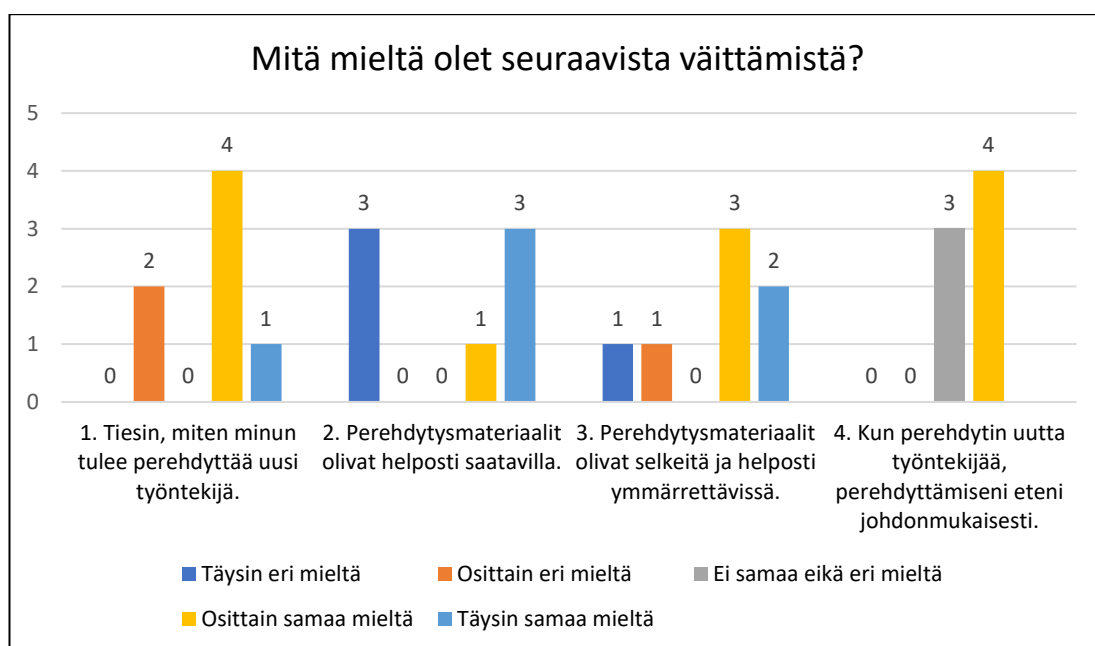
Kyselylomake ottaa yrityksessä jo perehdytetyt työntekijät huomioon, ja he saavat mahdollisuuden kertoa kokemuksia omasta perehdyttämisestään ja siitä, mitä he kokevat tärkeänä siinä. Haastatteleamalla toimitusjohtajaa haluttiin saada selville yrityksen sen hetkinen perehdytysprosessi ja miten se on toteutettu. Tämän lisäksi pyrittiin saamaan selville yrityksen perehdytyskäytänteitä ja mahdollisia ongelmakohtia.

Ryhmähaastattelun avulla haluttiin saada selville työntekijöiden mielipiteitä sen hetkisestä verkkokurssista ja sen hyödynnettävyydestä. Haastateltavat pääsivät testaamaan verkkokurssin kolmea ensimmäistä moduulia, ja haastattelussa heiltä kyseltiin mielipiteitä verkkokurssiin liittyen. Verkkokurssi on osittain suunniteltu Z-sukupolven yhdistettyjen asenteiden mukaisesti ja ryhmähaastattelun avulla mahdollistettiin saada kyseisen sukupolven edustajan ääni kuuluviin. Esimiehet olivat haastattelussa myös tärkeässä roolissa, sillä he ovat toimineet aiemmin perehdyttäjinä ja osasivat antaa mielipiteitä perehdyttämisen näkökulmasta.

5.4 Tulosten esittely ja analysointi

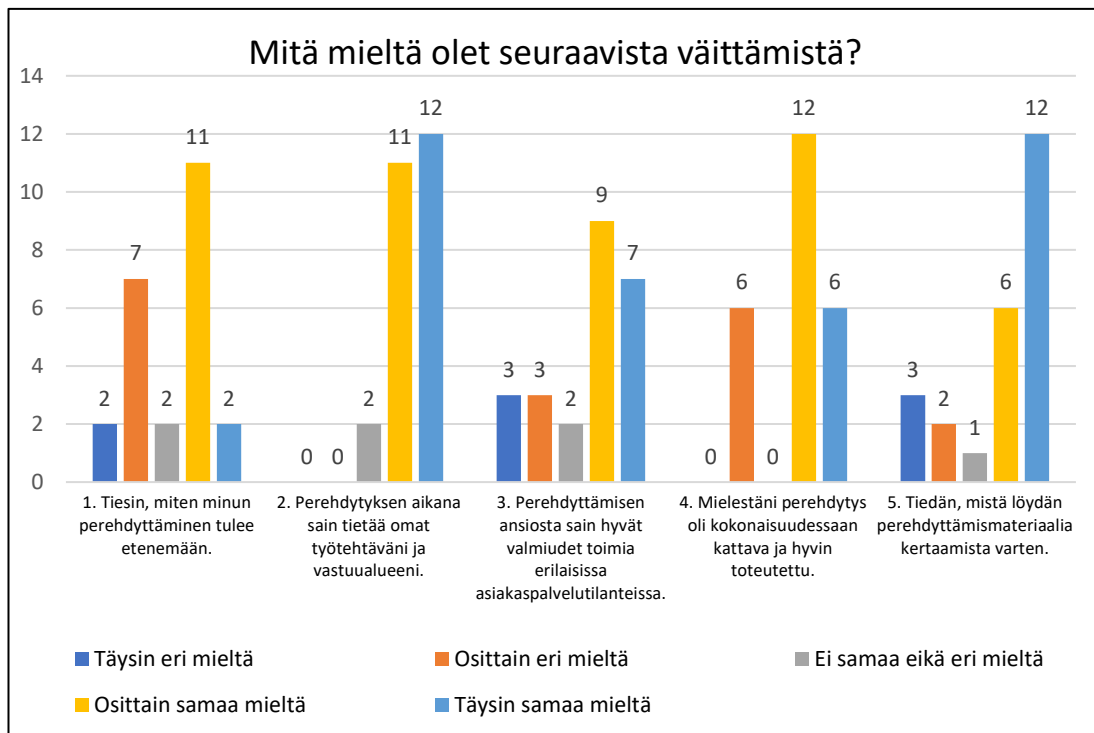
Kehittämistehtävänä oli selvittää, miten tämänhetkiset Irti Maasta Oy:n työntekijät ovat kokeneet perehdyttämisen. Sähköiseen kyselylomakkeeseen tulleita vastauksia oli yhteensä 24 ja vastausprosentti oli 73.

Taustatietoina kyselyssä olivat työntekijöiden ikä, työkokemus sekä kysymys siitä, onko toiminut työpaikalla perehdyttäjänä vai ei. Vastaajista 16 oli 19–21-vuotiaita. Tämän lisäksi viisi vastaajaa oli 22–24-vuotiaita ja kolme vastaajaa 16–18-vuotiaita. Vastaajista seitsemän edusti 2–4 vuoden työkokemusta. Työkokemusjakauma oli hyvin laaja, sillä kaikki paitsi yli neljän vuoden työkokemuksen omaavat työntekijät olivat edustettuna kyselyssä. Kyselyyn vastanneista 17 työntekijästä ei ollut toiminut perehdyttäjänä työpaikalla, kun taas seitsemän työntekijää oli toiminut perehdyttäjänä. Seitsemälle työntekijälle esitettiin neljä lisäkysymystä, jotka löytyvät kuviosta 6.



Kuvio 6. Vastausten jakautuminen yrityksen työntekijöillä, jotka ovat toimineet perehdyttäjinä.

Kuten kuviosta 6 näkee, perehdyttäjien vastauksista kävi ilmi, että heillä on keskimäärin tiedossa, miten heidän tulisi perehdyttää uusi työntekijä. Toinen väittämä jakoi selvästi vastaajat kahteen eri mielipiteeseen, sillä kolme vastaajaa oli täysin eri mieltä väittämästä, kun taas kolme vastaajasta oli täysin samaa mieltä. Kolmannessakin väittämässä vastaukset jakoutuivat aika laajasti, mutta keskimäärin enemmistö vastanneista oli osittain tai täysin samaa mieltä sen kanssa, että perehdytysmateriaalit olivat selkeitä ja helposti ymmärrettävissä. Viimeisessä väittämässä kolme vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä perehdyttämisen johdonmukaisuudesta, kun neljä vastaajasta oli osittain samaa mieltä. Kuviossa 7 on kuvattu väittämät, jotka kysyttiin kaikilta vastaajilta.



Kuvio 7. Vastausten jakautuminen työntekijöiden keskuudessa.

Ensimmäisessä väittämässä kysyttiin työntekijöiden tietoa perehdyttämisen etenemisestä. Kuten kuvio 7 voi tulkita, seitsemän vastaajaa oli osittain eri mieltä väittämän kanssa, kun 11 vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Vastaukset ovat siis jakautuneet hyvin yksilöllisesti. Haastattelussa toimitusjohtaja (Mattila henkilökohtainen tiedonanto 12.2.2021) kertoi, että jokainen on hoitanut perehdyttämisen hieman eri tavalla. Tämä saattaa näkyä myös vastausten jaossa.

Toisessa väittämässä selvitettiin, miten hyvin työntekijät ovat saaneet tietää omat työtehtävänsä ja vastualueensa perehdyttämisen aikana. Keskimäärin 11 vastanneista oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa ja 12 vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Perehdyttämisen aikana uudet työntekijät ovat saaneet siis selville selkeästi omat työtehtävät ja vastualueet.

Kolmas väittämä koski työntekijöiden valmiuksia toimia erilaisissa asiakaspalvelussa. Pääsääntöisesti enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että ovat väitteen kanssa osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Väite sai kuitenkin myös erimielisyyttä aikaan, sillä kolme vastanneista oli täysin eri mieltä asiasta ja kolme oli osittain eri

mieltä. Tähän liittyy myös eri perehdyttämistyylit ja se, miten kukakin on perehdyttämisen ja sen antamat valmiudet kokenut.

Neljäs väittämä meni seuraavasti: ”Mielestäni perehdytys oli kokonaisuudessaan kattava ja hyvin toteutettu.”. Tämä kysymys jakoi mielipiteitä, sillä kuusi vastanneista oli osittain eri mieltä väittämästä, kun taas 12 vastaajaa oli osittain samaa mieltä perehdytyksen onnistuneisuudesta. Kuusi vastanneista oli myös täysin samaa mieltä väittämän kanssa, eli pääsääntöisesti yrityksen tämänhetkinen perehdyttäminen on ollut kattavaa.

Viimeinen kysymys koski perehdytysmateriaalien saatavuutta. Kaikista vastanneista 12 oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa, eli tietää mistä löytää perehdytysmateriaaleja tarvittaessa. Toisaalta toisessa ääripäässä kolme vastanneista oli täysin eri mieltä, eli he eivät tiedä, mistä löytää perehdytysmateriaaleja. Keskimäärin perehdytysmateriaalit ovat kuitenkin olleet löydettävissä ja luettavissa.

Kyselyssä oli myös neljä avointa kysymystä, sillä opinnäytetyön tekijä halusi saada työntekijöiden oikeat mielipiteet esille. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin henkilökunnalta seuraavaa: ”Mitä hyvää perehdyttämisessä mielestäsi oli?”. Tähän kysymykseen muodostui aika selkeästi kolme eri teemaa, jotka olivat: ”käytännön läheisyys”, ”kivat perehdyttäjät” sekä ”monipuolisuus”. Perehdyttämisen monipuolisuus ilmeni kymmenestä vastauksesta. Tästä voidaan todeta, että tämän hetken perehdyttäminen on ollut monipuolista. Myös käytännönläheisyys perehdyttämisessä nousi selkeästi esiin, eli Irti Maasta Oy:n työntekijät selkeästi arvostavat perehdyttämisessä käytännönläheisyyttä. Hieman jopa yllättäväksi teemaksi valikoitui kivat perehdyttäjät, mutta on hyödyllistä tiedostaa, että perehdyttämiseen vaikuttaa suuresti perehdyttäjän asenne ja olemus. Eräs vastaaja kommentoi seuraavasti:

”Itselläni oli mukava perehdyttäjää, jolta uskalsi kysyä asioista, jos oli jotain epäselvää.”

Tässä saattaa korostua Tapscottin (2010, 180–181) käsitys Z-sukupolven yhdisteistä normeista ja asenteista, sillä yhtenä kahdeksasta asenteesta oli yhteistyö, ja nuoret tavoittelevat toimintaa ihmisten kanssa.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin, ”Missä asioissa olisit kaivannut lisää perehdytystä?”. Vastausten pohjalta tehdyllä teemoittelulla päädyttiin viiteen eri teemaan, jotka olivat: ”kassan käyttö”, ”turvallisuus”, ”selkeys ja yhtenäisyys”, ”ei missään” sekä ”yleiset asiat”. Eräs vastauksista oli seuraavanlainen:

”Yhtenäisyyttä: vain yksi perehdyttävä, jonka kanssa käydään kaikki mahdolliset asiat läpi (perehdyttäjillä erilainen tyyli ja tulkinnat perehdytyksessä: hieman sekoittavaa joidenkin opittavien asioiden kohdalla). Selkeää linjaa: mikä on ”oikea tapa” tehdä tiettyjä asioita. Olisi ollut hyvä myös käydä esim. miten kohdata erilaisia aspa-tilanteita: konfliktitilanteet ja vastaavat.”

Yhtenäisyyden lisäksi vastauksista ilmeni, että työntekijät olisivat kaivanneet lisää perehdyttämistä kassan käyttöön ja turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Tämän lisäksi toivottiin muun muassa perehdyttämistä kaikessa lisää sekä etenkin ongelmatilanteisiin liittyvissä asioissa. Noin viidesosa vastauksen antaneista oli sitä mieltä, ettei olisi tarvinnut enempää perehdyttämistä, ja perehdyttäminen on ollut onnistunutta.

Kolmas kysymys koski henkilökunnan mielipidettä tulevasta verkkokurssista. Selkeitä teemoja nousi esiin yhteensä kolme kappaletta, joita olivat: ”käytännön opetuksen tärkeys”, ”hyödyllisyys” sekä ”ei jatkoon”. Valtaosa oli sitä mieltä, että tuleva muutos on hyödyllinen ja hyvä. Verkkokurssin muutosta kuvattiin seuraavasti:

”Uudistus kuulostaa erittäin hyvältä. Kun asioita on käynyt läpi verkkokurssin myötä, ne on helpompi oppia käytännössä.”

Vastauksista kävi kuitenkin myös ilmi käytännön opetuksen tärkeys työssä ja toivottiin, ettei käytännön opetusta vähennetä, vaikka verkkokurssi tuleekin. Ainoastaan kahdesta vastauksesta kävi ilmi, ettei verkkokurssi ole mieleinen muutos. Eräs vastaajista perusteli, ettei jaksaisi panostaa verkkokurssin suorittamiseen. Arthur (2005, 312, 316) toteaa, että verkossa tapahtuvaa perehdyttämistä käytetään organisaatiossa, jotta kasvokkain tapahtuva perehdyttäminen paranisi. Monimuoto-opetuksella pyritään tukemaan yrityksen tavoitteita ja vastata työntekijöiden yksilöllisiin kehitystarpeisiin. Tämä teoria tukee myös tulleita vastauksia, joista ilmeni muutoksen olevan hyvä.

Viimeinen kysymys oli vapaaehtoinen, ja se käsitteli henkilökunnan ehdotuksia ja ideoita verkkokurssiin liittyen. Tähän kysymykseen tuli 11 vastausta, joista muodostui kolme eri teemaa: ”ei kehitysideoita”, ”kuvat, videot ja tekstit” sekä ”materiaalien selkeys”. Suurimmalla osalla vastanneista ei ollut lainkaan kehitysideoita, mutta kuvia ja videoita toivottiin paljon. Tämän lisäksi toivottiin selkeyttä materiaaleihin sekä niiden yhtenäisyyttä.

Sähköisen kyselylomakkeen tarkoituksena oli saada henkilökunnan mielipiteitä heidän kokemastaan perehdyttämisestä. Vastaukset olivat monipuolisia, joita hyödynnettiin verkkokurssia tehdessä. Vastaukset antoivat ideoita tulevaa verkkokurssia varten, ja niistä myös kävi ilmi kehityskohteita, joihin tulee kiinnittää enemmän huomiota jatkossa.

6 VERKKOKURSSIN TOTEUTUSPROSESSI

6.1 Suunnittelu ja aineiston hankinta

Verkkokurssin tavoitteena oli mahdollistaa tasapuolinen perehdyttäminen kaikille uusille työntekijöille. Verkkokurssi antaa valmiudet työntekijälle toimia eri työtilanteissa, joita harjoitellaan käytännön opetuksessa. Kurssin käytyään työntekijä ei ole vielä valmis itsenäiseen työskentelyyn.

Verkkokurssin laatiminen lähti liikkeelle suunnittelutyöllä sekä tutustumalla niin perehdyttämistä ja perehdytysprosessia koskevaan kuin verkkokurssin laatimiseenkin liittyvään teoriaan. Teoriassa käsiteltiin myös nuoreen Z-sukupolveen yhdistettyjä asenteita sekä sukupolven aiemmista sukupolvista erottavia tekijöitä. Yli kolme neljäsosaa toimeksiantajayrityksen työntekijöistä edustaa Z-sukupolvea, jonka vuoksi Z-sukupolven huomioiminen työssä tuntui loogiselta. Teorian avulla saatiin käsitys siitä, mitä perehdyttämisen tulisi pitää sisällään sekä miten verkkokurssi tulisi suunnitella ja millainen sen tulisi olla. Käsitelty teoria on näkyvillä kokonaisuudessaan opinnäytetyön teoriaosuudessa.

Teoriaan tutustumisen jälkeen oli vuoro käydä läpi yrityksen jo olemassa olevia perehdytysmateriaaleja. Läpikäymisen jälkeen oli aika jaotella perehdytysmateriaaleja eri kansioihin. Tarkoituksena on, että koko verkkokurssin käytyään uudella työntekijällä on käsitys omista työtehtävistään Irti Maasta Oy:ssä, hän tietää miten yleisimmät työsuhteeseen liittyvät asiat hoidetaan, hän osaa kassan käytön perusteet sekä hallitsee varausjärjestelmän perusteet ja lipputuotteet, joita yritys myy. Tämän lisäksi hän ymmärtää, mitä asiakaspalvelu merkitsee yrityksessä sekä tietää turvallisen aluetyöskentelyn perusteet. Verkkokurssi opiskellaan itsenäisesti ennen käytännön opetusta, jossa opitut taidot viedään käytäntöön ja niitä harjoitellaan lisää. Verkkokurssi on luotu pääsääntöisesti uusille työntekijöille, mutta moduulit sisältävät myös paljon uutta ja päivitettyä tietoa, joita nykyisetkin työntekijät voivat hyödyntää.

Teorian lisäksi aineistonkeruuna verkkokurssin alkuvaiheessa oli Irti Maasta Oy:n työntekijöille teetetty kyselylomake sekä toimitusjohtajalle pidetty haastattelu, jossa

hyödynnettiin teemahaastattelulle ominaisia piirteitä. Henkilökunnalle teetetystä kyselylomakkeesta ilmenneisiin teemoihin on myös erityisesti keskitytty verkkokursilla, ja luotu lisää opetusmateriaaleja moduuleihin, joista työntekijät kokivat kaipaavansa lisää perehdytystä.

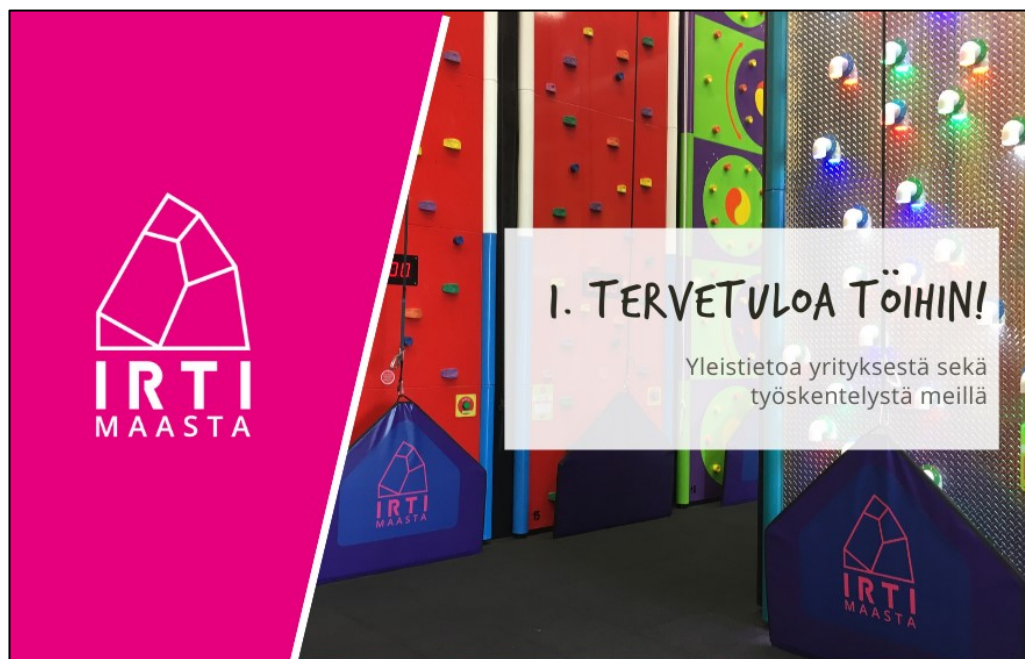
Yrityksellä oli aiemmin olemassa paljon perehdyttämismateriaaleja eri osa-alueisiin liittyen, mutta ne eivät olleet tietyssä järjestyksessä ja osa sisälsi väärää tietoa, sillä toimintatavat ja -ohjeet ovat muuttuneet vuosien saatossa. Opinnäytetyön tekijä hyödynsi omaa kokemusta yrityksen toimintatavoista ja perehdyttämismateriaaleista, ja tätä tietoa hän käytti laatiessaan ja jäsennellessään verkkokurssia. Aiemmin perehdyttäminen on hoidettu suurimmaksi osaksi varjostusvuoroilla, jossa on suullisesti kerrottu yrityksen toimintatavoista ja opetettu työntekijä heti käytännön läheisesti työhön. Varjostusvuoroilla tarkoitetaan työvuoroja, jossa uusi työntekijä on työvuorossa ”ylimääräisenä” ja pääsee seuraamaan, tekemään ja oppimaan asioita perehdyttäjän ohjeistamana (Harilo ym. henkilökohtainen tiedonanto 31.3.2021). Näin myös työntekijän perehdyttäminen on ollut pitkälti perehdyttäjän tiedoista ja taidoista riippuvaista. Verkkokurssin käyttöönotossa myös perehdyttämisen vastuu siirtyy enemmissä määrin uudelle työntekijälle. Jos työntekijä ei käy moduuleita huolella läpi, tuottaa se mahdollisesti ongelmia myöhemmässä perehdytysvaiheessa.

6.2 Kurssin kokoaminen

Toimeksiantajalla oli valmiina luotuna Moodle-pohja, johon opinnäytetyön tekijä lähti luomaan kahdeksan läpikäytävää moduulia. Nämä kahdeksan moduulia on päätetty yhdessä toimeksiantajan kanssa. Ulkonäöllisesti toimeksiantajalla ei ollut toiveita verkkokurssia kohtaan. Moodlessa on tietty fontti ja fonttikoko määritettynä, johon ei voinut vaikuttaa. Verkkokurssiin ylipäänsä päädyttiin siksi, että perehdytysmateriaalit pystytään sitomaan yhteen paikkaan, josta ne ovat aina helposti saatavilla. Tämän lisäksi kurssin suorittamisen vapaus oli mukana päätöksen teossa, sillä se myös tukee Z-sukupolven yhdistettyä asennetta, vapautta.

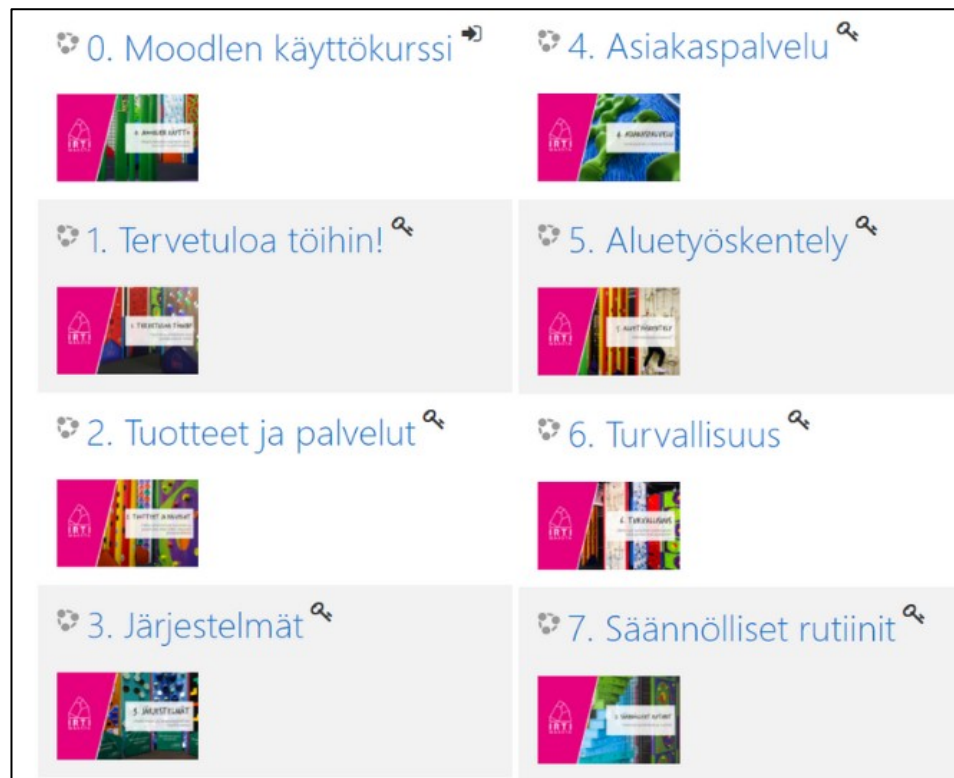
Verkkokurssin kahdeksaan moduulin aloituskuviin on lisätty Irti Maasta Oy:lle totuttua värimaailmaa, fuksianpunaista. Kuvan teksteissä on myös käytetty yritykselle tyypillistä fonttia, Verveineä. Esimerkki moduulin aloituskuvasta on nähtävillä kuvassa

1. Moodlessa ei pääse hyödyntämään niin voimakkaasti yrityksen brändiä ja tuomaan värimaailmaa esiin, jolloin toimeksiantaja toivoi, että aloituskuviin lisätään yrityksen tyypillistä värimaailmaa ja fonttia. Toimeksiantaja jakoi valmiin pohjan, jota hän toivoi käytettävän Moodlen aloituskuviissa. Aloituskuvien muokkaaminen oli opinnäytetyön tekijän vastuulla.



Kuva 1. Tervetuloa töihin -moduulin aloituskuva.

Verkkokurssin sisältämä teksti on kirjoitettu informatiivisesti, mutta on pyritty myös huomioimaan tekstin helppolukuisuus. Verkkokurssin kolme ensimmäistä moduulia testautettiin Irti Maasta Oy:n työntekijöillä, jonka jälkeen heille pidettiin ryhmähaastattelu teemahaastattelulle ominaisine piirteineen ja kysyttiin heidän mielipiteitään ja kehitysideoitaan verkkokurssiin liittyen. Verkkokurssin kahdeksan suoritettavaa moduulia löytyy kuvasta 2. Haastattelussa ilmeni hyviä huomioita, joita tekijä ei ollut osannut ottaa huomioon verkkokurssia tehdessään.



Kuva 2. Verkkokurssin kahdeksan suoritettavaa moduulia.

Moduulit suoritetaan numerojärjestyksessä. Jokaisen osion jälkeen on pieni testi, jossa on suljettuja kysymyksiä. Suljetuilla kysymyksillä tarkoitettiin kysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot (Heikkilä 2008, 49–50). Testin tarkoituksena on palauttaa mieleen juuri opittuja asioita sekä varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt opetetut asiat. Jokaiseen osioon on myös lisätty ilmoitukset ja uutiset -osio, johon voi päivittää esimerkiksi tietoja tehdyistä muutoksista tai uudistuksista. Kankaan ja Hämäläisen (2007, 18) mukaan pienten tietotestien avulla saadaan nopeasti selville, miten hyvin uusi työntekijä on oppinut opetettuja asioita.

Verkkokurssin elävöittämistä varten hyödynnettiin myös Porin Irti Maasta -kiipeilykeskusta, jossa opinnäytetyön tekijä sai otettua paljon kuva- ja videomateriaalia verkkokurssin sisältöjä varten. Kuvien ja videoiden avulla pystytään näyttämään konkreettisia esimerkkejä työhön ja työtehtäviin liittyvissä asioissa. Etenkin videoiden avulla pystytään muun muassa havainnoimaan uudelle työntekijälle turvallisuustoimia, joita olisi miltei mahdotonta selittää vain kirjoittamalla.

Moodleen kirjaututaan omilla tunnuksilla, jolloin uuden työntekijän aloittaessa työt hänelle tulee luoda omat tunnukset Moodleen. Tämän lisäksi moduulit ovat lukittu

yrittäjien ulkopuolisilta henkilöiltä, ja jokaiselle moduulille on oma kurssiavaimensa. Nämä kerrotaan työntekijälle hänen aloittaessaan työt.

Verkkokurssin tekeminen ei sujunut myöskään täysin ongelmitta. Opinnäytetyön tekijä koki takaiskun verkkokurssin teon loppuvaiheilla, kun verkkokurssista poistui vahingossa erään moduulin yhden kappaleen 10 lukua, vaikka tarkoituksena oli poistaa vain yksi luku. Näitä kymmentä lukua ei saatu palautettua enää takaisin, jolloin työmäärä tuplaantui kyseisten lukujen kanssa, sillä ne piti aloittaa alusta. Jatkossa tekijä muistaa pitää huolen siitä, että varmuuskopioinnit ovat ajan tasalla, jotta vastaavaa ei pääse tulevaisuudessa enää tapahtumaan.

Verkkokurssin laatimisprosessi oli yllättävän monipuolista, sillä tekijä pääsi päivittämään esimerkiksi perehdytysmateriaaleja, luomaan uutta sekä olemaan niin kameran takana kuin edessäkin. Myös kuvien ja videoiden muokkaukset kuuluivat opinnäytetyön tekijän vastuulle. Verkkokurssista tuli todella laaja. Verkkokurssin käyttöönottoa ei seurata tässä opinnäytetyössä, vaan se jää yritykselle suoritettavaksi.

Kun verkkokurssi oli valmis, tekijä loi toimeksiantajayrityksen esimiehille ohjeet Moodlen käyttöä varten. Ohjeissa opastettiin, miten lisätään uusi työntekijä Moodleen, miten hän pääsee kirjautumaan moduuleille, ja miten esimiehet pystyvät tarkastelemaan työntekijöiden suorituksia. Tämän lisäksi ohjeissa kerrottiin, mitä kaikkea esimiesten tulee kertoa uudelle työntekijälle, ennen hänen kirjautumistansa Moodleen.

7 YHTEENVETO JA POHDINTA

7.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää toimeksiantajayritykselle verkkokurssi, jotta kaikki yrityksen työntekijät saisivat mahdollisuuden tasalaatuiseen perehdyttämiseen, eikä perehdytyksen onnistuneisuus olisi riippuvainen perehdyttäjän taidoista. Verkkokurssi toteutui ja se mahdollistaa puitteet tasalaatuisuuteen siinä mielessä, että jokainen uusi työntekijä käy läpi saman kurssin samoilla tiedoilla, eikä perehdyttäminen ole enää perehdyttäjän taidoista riippuvainen.

Opinnäytetyö oli toiminnallinen, jossa hyödynnettiin sekä laadullisia että määrällisiä aineistonkeruumenetelmiä. Verkkokurssin luomisprosessissa hyödynnettiin aiheesta löytyvää teoriaa ja omakohtaista kokemusta. Luomisessa kiinnitettiin huomiota moduulien selkeyteen, helppolukuisuuteen ja johdonmukaisuuteen. Nämä piirteet nousivat kyselyn, haastattelun ja teorian pohjalta selkeästi esille. Opinnäytetyön näkökulmaksi valikoitui Z-sukupolvi, josta kerättiin teorian avulla tietoa. Näkökulman valitsemiseen vaikutti muun muassa se, että toimeksiantajayrityksen työntekijöistä 79 prosenttia edusti opinnäytetyön tekohetkellä vuonna 2021 kyseistä sukupolvea, ja koettiin tärkeäksi huomioida Z-sukupolven yhdistettyjä asenteita ja mielteitä tuotosta tehtäessä.

Perehdyttämisen tärkeys on kasvanut ja siihen on alettu kiinnittää vuosi vuodelta enemmän huomiota. Niin toimitusjohtaja, työntekijät kuin esimiehetkin olivat sitä mieltä, että yrityksen perehdytysprosessia tulisi yhtenäistää, jotta työntekijöillä olisi hallussa yhteneväiset tiedot, taidot ja toimintatavat.

Perehdyttämisen verkkokurssissa tärkeää on materiaalien selkeys, ymmärrettävyys ja johdonmukaisuus. Tämän lisäksi monipuolisuus on tärkeässä roolissa. Erityisesti turvallisuus -moduuliin tulee kiinnittää mahdollisimman paljon huomiota – oli kyse sitten omasta tai asiakkaiden turvallisuudesta. Tämän moduulin tärkeys tuli myös ilmi henkilökunnan sähköisesti kyselylomakkeesta ja siihen toivottiin lisää perehdytystä.

Jokainen yrityksen kiipeilykeskus sisältää hieman eroavaisuuksia esimerkiksi tuotteiden suhteen. Verkkokurssista haluttiin hyötyä mahdollisimman paljon, jonka vuoksi työn tuotosta rajattiin niin, että siitä jätetään pois erityiset keskuskohtaiset asiat ja näin ollen siitä tehtiin pätevä jokaista neljää kiipeilykeskusta kohtaan.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön konkreettisena lopputuotoksena syntyi verkkokurssi, joka toimii apuvälineenä niin perehdytysprosessin yhtenäistämistä varten kuin tasalaatuisen perehdytyksenkin puolesta. Luotu verkkokurssi otetaan käyttöön heti, kun yritys seuraavan kerran palkkaa uusia työntekijöitä. Vaikka kyseessä on valmis verkkokurssi, tulee toimeksiantajatahon päivittää ja kehittää sitä ajan kuluessa.

7.2 Luotettavuustarkastelu

Työn luotettavuutta ja pätevyyttä tulee tarkastella aina, vaikka tutkimuksissa pyritäänkin välttämään virheitä. Luotettavuustarkasteluun on olemassa lukuisia eri mittaus- ja tutkimustapoja. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittatulosten toistettavuutta. Jos kaksi arvioijaa vastaa saman vastauksen, tulosta voidaan pitää reliabelina. Validiteetti tarkoittaa puolestaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselylomakkeeseen saadaan vastauksia, mutta ei oikeasti tiedetä, kuinka vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)

Tässä opinnäytetyössä suoritettiin perehdyttämiseen liittyvä kysely. Kysely lähetettiin Irti Maasta Oy:n työntekijöille sisäisen uutiskirjeen yhteydessä. Kyselyyn vastasi siis ainoastaan Irti Maasta Oy:n työntekijät, eli haluttu kohderyhmä. Kyselyn vastausprosentti oli 73 ja vastauksia saatiin yhteensä 24 kappaletta. Kyselyn kysymykset laadittiin tarkkaan harkiten, mutta yksi kysymyksistä jäi hieman epäselväksi. Kysymyksessä kerrottiin tulevasta verkkokurssista ja sen tuomasta muutoksesta, jonka jälkeen kysyttiin henkilökunnan mielipiteitä aiheeseen liittyen. Kysymykseen olisi voinut lisätä, että verkkokurssi ei tule korvaamaan käytännön harjoitusta, sillä nyt muutamasta vastauksesta kävi ilmi, että työntekijät olivat huolissaan siitä, että verkkokurssi korvaa tähänastisen käytännön harjoittelun. Kyselylomakkeessa haasteena oli pääsääntöisesti se, että ei voitu varmistua siitä, kuinka huolella vastaaja on täyttänyt lomakkeen ja miten hän on ymmärtänyt kysymykset ja väittämät.

Haastatteluissa hyödynnettiin teemahaastattelulle tyypillisiä piirteitä. Haastattelut etenivät ennalta määrättyjen teemojen mukaisesti. Opinnäytetyössä oli yhteensä kaksi haastattelua. Ensimmäisessä haastateltiin toimeksiantajayrityksen toimitusjohtajaa, kun toisessa haastateltiin yrityksen esimiesasemassa olevia työntekijöitä sekä Z-sukupolven edustajaa. Teemat pyrittiin rajaamaan oikeiden aihepiirien mukaisesti, saaden parhaimman vasteen haastattelulle. Toimitusjohtaja on toiminut virassaan aina yrityksen perustamisesta saakka. Myös ryhmähaastattelun edustajat ovat olleet yrityksessä töissä muutaman vuoden, minkä puitteissa he ovat kerryttäneet omaa osaamistaan ja tietoa, joita pystyttiin hyödyntämään tässä työssä. Yleisesti haastatteluiden heikkoutena saattoi puolestaan olla liian laajat vastaukset, jotka menivät teemojen ulkopuolelle.

Lähteiden luotettavuus ja ajankohtaisuus on myös asia, jota opinnäytetöissä voi tarkastella. Tässä työssä on pyritty käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä, mutta muutama lähde on 1990-luvulta, jonka vuoksi lähteiden tieto ei välttämättä ole enää tuoretta. Vaikka osa perehdyttämiseen liittyvistä lähteistä onkin 1990-luvulta, ei perehdyttämisen perusteoria ole muuttunut. Eri asia olisi, jos verkkokurssiin liittyvä teoria olisi 1990-luvulta, jolloin teknologia ei ollut vielä niin kehittyntä kuin mitä 2020-luvulla. Lähteitä pyrittiin hyödyntämään monipuolisesti ja käyttämään useita lähteitä samojen aihealueiden nojassa, niin suomen-, englannin- kuin saksankielisinäkin.

Tarkka selostus tutkimuksen kaikista vaiheista kohentaa tutkimuksen luotettavuutta. Kuvaamalla työssä henkilöitä, paikkoja ja tapahtumia, voidaan lisätä työn validiutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232.) Tässä työssä on pyritty kuvaamaan kaikki vaiheet selkeästi auki. Koko työssä on myös pyritty perustelemaan selkeästi, miksi mikäkin vaihe on tehty ja miten. Vaikka toimeksiantajayrityksen toimintatavat saattavat ajan mittaan muuttua, on tuotoksen perusrakenne ajan tasalla sen valmistumishetkellä huhtikuussa 2021.

7.3 Kehitysehdotukset

Kehitysehdotukset on suunnattu toimeksiantajalle ja pohjautuvat opinnäytetyön tekijän tekemiin havaintoihin. Henkilökunnalle lähetetystä kyselylomakkeesta huomasi

laajan vastausten kirjon, kuinka jokainen on kokenut saamansa perehdyttämisen eri tavalla. Toimeksiantaja toivoi, että verkkokurssin myötä työntekijät tekisivät asioita samalla tavalla. Verkkokurssin luominen on yksi iso askel perehdytysprosessin yhtenäistämiseksi ja käytäntöjen yleistämiseksi. Myös työntekijät itse toivoivat yhteneväisyyttä kyselyssä. Tähän kannattaa jatkossa kiinnittää paljon huomiota ja tutkia, ovatko toimintatavat yhtenäisemmät verkkokurssin myötä kuin aiemmin.

Verkkokurssin käytäntöön vieminen, sen hyödynnettävyyden tutkiminen ja jatkokehittäminen voisivat olla seuraavia askeleita, joita olisi hyvä miettiä. Henkilökunta toi esiin omia toiveitansa ja ideoita verkkokurssia varten, joita hyödynnettiin tekovaiheessa. Seuraavan kerran, kun toimeksiantajayritys palkkaa uusia työntekijöitä, pääsee yritys myös testaamaan verkkokurssia käytännössä. Tämän pohjalta kannattaa haastatella uusia työntekijöitä, jotta saadaan tietää heidän kokemuksiaan verkkokurssiin liittyen. On myös hyvä tiedostaa, että kaikki uudet työntekijät eivät välttämättä suorita verkkokurssia yhtä motivoituneesti, mikä saattaa vaikuttaa huomattaviin eroihin osaaamisessa. Uusia työntekijöitä kannattaa siis motivoida suorittamaan verkkokurssi huolellisesti.

Verkkokurssi on kohdistettu uusille aloittaville työntekijöille, vaikka se sisältääkin paljon hyödyllistä tietoa myös jo olemassa oleville työntekijöille. Verkkokurssin pohjalta voisi jatkojalostaa uuden kokonaisuuden, joka pitää sisällään esimerkiksi hieman haastavampia työtehtäviä, joita ei normaalisti heti työn alussa opeteta. Tämän lisäksi yrityksen esimiehille voisi suunnitella myös oman verkkokurssin Moodleen, mikäli uusille työntekijöille luotu verkkokurssi todetaan hyödylliseksi ja tehokkaaksi. Näissä ehdotuksissa tulee kuitenkin pohtia tarkkaan rahoitusta ja aikaresursseja.

Käytännönläheisemmin tarkasteltuna, verkkokurssi sisältää paljon materiaalia. Niin tekstiä, taulukoita, kuvia kuin videoitakin on hyödynnetty sisällössä. Videoita voisi olla paikka paikoin myös enemmän, esimerkiksi kiipeilyopastuksen yhteydessä. Uusi työntekijä voi lukea ohjeet tekstistä, mutta olisi hyödyllistä, jos hän näkisi myös videon, jossa tämä opastus pidetään. Näin hän voisi samaistua opastuksen pitäjään ja omaksua työtehtävänsä paremmin. Verkkokurssin käytäntöön vieminen jää toimeksiantajan vastuulle kuten myös materiaalien päivittäminen silloin, kun ohjeistukset tai

toimintatavat muuttuvat. Jatkoa ajatellen kannattaa aina muistaa huomioida verkkokurssi, kun suunnittelee muutoksia yrityksen käytäntöihin, ohjeistuksiin tai toimintatapoihin. Verkkokurssia on helppo pitää ajan tasalla, jos sen päivittää sitä mukaan, kun muutoksiakin ilmenee. Näin vältetään myös riski väärän tai vanhentuneen tiedon välittämislle.

7.4 Toimeksiantajan palaute

”Opinnäytetyön aihe on yrityksen operaatioiden kehityksen näkökulmasta erittäin tärkeä ja ajankohtainen. Matkailualalla henkilökunnan vaihtuvuus on melko suurta, minkä vuoksi perehdyttämisen prosessien tulee olla kunnossa, jotta uudet työntekijät saavat paikasta ja perehdyttäjistä riippumatta tasalaatuisen ja laadukkaan perehdytyksen, ja jotta uusien työntekijöiden perehdyttäminen ei kuormita organisaatiota liikaa.

Opinnäytetyöprosessi eteni sujuvasti ja itsenäisesti. Alussa pidetyt palaverit, joissa kirjastettiin opinnäytetyön sisältöä, rajauksia ja tavoitteita tekivät prosessista toimeksiantajan näkökulmasta erittäin sujuvan. Säännölliset palaverit ja keskustelut prosessin aikana auttoivat molempia osapuolia pitämään tavoitteen selkeänä, minkä lisäksi näiden avulla pystyttiin ratkomaan mahdolliset vastaan tulleet ongelmat tai kysymykset nopeasti.

Työ on laajuudeltaan erittäin suuri ja monitahoinen kokonaisuus, jonka todellinen arvo nähdään vasta pidemmän ajan kuluessa, kun perehdytystä on käytännössä tehty uusien työntekijöiden kanssa, mutta lopputulos näyttää jo nyt erittäin hyvältä. Opinnäytetyötä testattiin nykyisen henkilökunnan parissa prosessin aikana, ja saatu palaute antoi vahvan signaalin siitä, että työ tulee täyttämään pitkän aikavälin tavoitteensa erinomaisesti.

Opinnäytetyössä saavutettiin asetetut tavoitteet erittäin hyvin. Yhdessä sovitut rajaukset pitivät huolen siitä, että työssä ei lähdetty tavoittelemaan liian suurta kokonaisuutta, vaan tarkka fokus ja selkeät tavoitteet auttoivat pitämään kokonaisuuden hallittavana ja laadukkaana. Toimeksiantajana olen erittäin tyytyväinen koko opinnäytetyöhön, sen sisältöön ja siihen, miten koko prosessi eteni.

Tämä oli ensimmäinen yrityksellemme tehty opinnäytetyö, minkä johdosta minulla ei ollut selkeää ennakkokäsitystä siitä, kuinka laaja tai syvä opinnäytetyön tulisi olla, tai miten prosessi tulisi etenemään. Olen (ehkä juuri siksi) erittäin iloinen siitä, että päätimme lähteä tekemään tätä. Sallan tapa työskennellä oli määrätietoista, selkeää ja ammattimaista, ja kaiken lisäksi yhteistyö oli sujuvaa. Olen erittäin tyytyväinen lopputulokseen.”

7.5 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda verkkokurssi, joka mahdollistaa tasalaatuisen perehdyttämisen työntekijöille. Työssä keskityttiin Z-sukupolveen ja heihin yhdistettyihin asenteisiin. Idea aiheesta tuli toimeksiantajayritykseltä, mutta valitsin itse Z-sukupolven näkökulmaksi aiheita tarkastellessa. Aiheen valintaan vaikutti perehdyttämisen tärkeys ja yksilöllinen huomioiminen alalla kuin alalla. Tiedostin perehdyttämiseen liittyvät ongelmat yrityksessä; toisen perehdyttäminen ja sen onnistuneisuus on ollut pitkälti oman muistin ja muistiinpanojen varassa. Pidän hyvin tärkeänä, että työntekijöillä olisi paikka kuten verkkokurssi, johon kaikki oleellinen tieto on kirjattuna ja johon he voivat helposti palata myöhemmin tarkistamaan asioita. Tämä mahdollistaa myös tasapuolisen perehdytyksen kaikille, kun perehdytettävät asiat ovat selkeästi yhdessä paikassa, jokaisen saatavilla.

Olisin voinut rajata tuotoksen tarkemmin siinä mielessä, että nyt tuotoksesta tuli todella laaja 15 opintopistekokonaisuuteen verrattuna. Jos tuotosta olisi rajattu esimerkiksi vain muutaman moduulin laajuiseksi, olisi itse lopullista tuotosta voitu testata laajemmalla kohderyhmällä ja kerätä enemmän havaintoja tätä varten. Tämän puitteissa olisi ollut mahdollista saada myös tietoa sen oikeasta hyödynnettävyydestä. Työn kannalta oli kuitenkin tärkeää, että kolmea ensimmäistä moduulia saatiin testattua yrityksen työntekijöillä, ja he kaikki totesivat verkkokurssin olevan positiivinen ilmiö.

Verkkokurssin tekoprosessin laajuus pääsi yllättämään minut, jonka vuoksi opinnäytetyön valmiiksi saaminen viivästyi noin kuukaudella alkuperäisestä suunnitelmasta. Toki tähän saattoi vaikuttaa myös huono aikataulut. Päätaivoitteena aikataulun suhteen oli kuitenkin palauttaa opinnäytetyö viimeistään huhtikuun 2021 aikana, ja tämän

puitteissa tavoite onnistui. Yhteistyö toimeksiantajayrityksen kanssa sujui ongelmitta ja toimitusjohtaja oli yhteistyöhaluinen koko opinnäytetyöprosessin ajan, mikä omalta osaltaan paransi opinnäytetyön lopputulosta.

Tässä työssä ei pystytä selvittämään, kuinka hyödynnettävissä verkkokurssi on, sillä se otetaan käyttöön vasta, kun yritys seuraavan kerran palkkaa uusia työntekijöitä. Työn konkreettinen onnistuneisuus selviää siis myöhemmin. Verkkokurssin onnistuneisuuteen on kuitenkin kaikki mahdollisuudet, sillä verkkokurssi valmistui toivotun aikataulun puitteissa, se kattaa kaikki osa-alueet, joista oli sovittu toimeksiantajan kanssa ja verkkokurssi on luotu täysin toimeksiantajan antamien ohjeistuksien mukaisesti, hyödyntäen paljon erilaisia materiaaleja ja aktivoiden verkkokurssin tekijää.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi on ollut todella mielenkiintoinen ja opettavainen. Toimeksiantajayritys oli tuttu, josta uskon olevan paljon vaikutusta työn tulokseen. Myös oma työkokemukseni vaikutti sitoumukseeni, sillä halusin auttaa yritystä parantamaan heidän perehdytysprosessiaan. Uskon toimeksiantajayrityksen hyödyntävän verkkokurssia heti, kun he palkkaavat uusia työntekijöitä. Uskon myös, että aikaansaamallani tuotoksella pystytään yhtenäistämään yrityksen toimintatapoja. Kaiken kaikkiaan koen, että työni on hyödyllinen, josta on tulevaisuudessa paljon apua yrityksessä.

LÄHTEET

Arthur, D. 2005. Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees. USA: Amacom.

Bresman, H. & Rao, V. 2017. A survey of 19 countries shows how generations X, Y and Z are – and are not different. Harvard business review. Viitattu 24.2.2021. <https://hbr.org/2017/08/a-survey-of-19-countries-shows-how-generations-x-y-and-z-are-and-arent-different>

Cadwell, C. 1988. New employee orientation: A practical guide for supervisors. USA: Course technology crisp.

Corey, D. 2016. Effective HR communication: A framework for communicating HR programmes with impact. Philadelphia: Kogan Page.

Desjardins, J. 2019. Meet generation Z: The newest member to the workforce. Visual capitalist. Viitattu 28.3.2021. <https://www.visualcapitalist.com/meet-generation-z-the-newest-member-to-the-workforce/>

Dimock, M. 2019. Defining generations: Where millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. Viitattu 23.2.2021. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Frankowski, S. 2015. Erfolgreiche Personalführung der Generationen Y und Z: Mitarbeiterpräferenzen und ihre Auswirkungen auf den Führungserfolg. Hamburg: Diplomica Verlag.

Grönfors, T. 2010. Työssä oppiminen – avain tuottavuuteen. Helsinki: Helsingin kamari Oy.

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. 2020. Nuorisobarometri 2019. Hyvää työtä! Valtion nuorisoneuvosto. Viitattu 26.2.2021. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/06/nuorisobarometri2019-ig-netti.pdf>

Harilo, L., Oksa, R. & Routala, R. Henkilökohtainen tiedonanto 2021. Puhelinhaastattelu 30.3.2021. Haastattelijana Salla Pere. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita

Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Helsinki: Otava.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hoyle, R. 2013. Complete Training: From Recruitment to Retirement. London: Kogan Page.
- Huhtanen, A. 2019. Verkko-oppimisen muotoilukirja. Käytännön työkaluja laadukkaaseen verkko-oppimisen muotoiluun. Viitattu 5.3.2021. <https://fi-tech.io/app/uploads/2019/09/Verkko-oppimisen-muotoilukirja-v-1.4.1-web.pdf>
- Iberdola. 2017. Generation Z: Transforming the system. Viitattu 24.2.2021. https://www.youtube.com/watch?v=fti1kNy3sS8&feature=emb_title
- Irti Maasta www-sivut n.d. Tietoa meistä. Viitattu 1.11.2020. <https://irtimaasta.fi/tietoa-meista>
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Helsingin Kamari Oy.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: University Press.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.
- Keränen, V. & Penttinen, J. 2007. Verkko-oppimateriaalin tuottajan opas. Porvoo: Docendo Oy.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Laki nuorista työntekijöistä. 1993. L 19.11.1993/998 muutoksineen.
- Lundberg, A. & Westerman, G. 2020. Developing employees – The transformer CLO. Harvard business review. Viitattu 6.3.2021. <https://hbr.org/2020/01/the-transformer-clo>
- Mattila, A. Henkilökohtainen tiedonanto. 2021. Puhelinhaastattelu 12.2.2021. Haastattelijana Salla Pere. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.
- McCrinkle, M. & Fell, A. 2020. Understanding generation Alpha. Viitattu 28.3.2021. <https://generationalalpha.com/wp-content/uploads/2020/02/Understanding-Generation-Alpha-McCrinkle.pdf>
- Mellanen, K. 2021. Johtaminen murroksessa – Milleniaalit ja kv-osaajat työelämässä. Rauman kaupakamarin webinaari 2.2.2021.
- Nuorisobarometri 2016. Katse tulevaisuudessa. Valtion nuorisoneuvosto. Viitattu 26.2.2021. <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/nuorisobarometri2016-fin.pdf>

- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tapscott, D. 2009. Grown up digital. USA: McGraw-Hill.
- Tapscott, D. 2010. Syntynyt digiaikaan. Porvoo: WSOYpro Oy.
- Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Tilastokeskus www-sivut. 2012. Sukupolvien väliset palkkaerot ovat vähäisiä. Viitattu 26.2.2021. https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_002.html
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuominen, K. 2010. Tehoa ja laatua prosessien ja virtauksen kehittämiseen. Helsinki: Readme.fi
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. n.d. Nuori Työntekijä. Viitattu 20.1.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>
- Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.
- Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

TOIMITUSJOHTAJAN TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Teema 1: Perustiedot yrityksestä

- Työntekijöiden määrä yrityksessä
- Alaikäisten määrä
- Ikähaitari
- Keskimääräisen työsuhteen kesto

Teema 2: Perehdytysprosessi

- Kuinka usein palkataan uusia työntekijöitä?
- Kuinka perehdyttäminen työhön on tähän mennessä hoidettu organisaatiossa
 - Mistä osista tämä on koostunut?
- Ongelmakohtat, joita on mahdollisesti havaittu
- Mielipide sähköisestä perehdytysverkkokurssista

Teema 3: Z-sukupolvi ja kokemattomat työntekijät työelämässä

- Olet ollut perustamisesta asti mukana yrityksessä. Oletko perehdyttäessä huomannut paljon erilaisuuksia sukupolvien saatossa? Toisin sanoen, onko sukupolvi ja oppiminen muuttunut vuosien saatossa suuntaan tai toiseen?
- Yritys saattaa olla ensimmäinen työpaikka nuorelle. Mikä merkitys nuoren ensimmäisellä työpaikalla mielestäsi on?

Teema 4: Moodle-alustalle tuleva perehdytysohjelma → digiperehdyttämisen kattavuus ja laatu

- Tämän vaikutukset perehdyttämiseen
- Toteutus
- Käytännöllisyys
- Tavoitteet
- Kesto

KUVAKAAPPAUKSET SÄHKÖISESTÄ LOMAKEKYSELYSTÄ

Kysely perehdytysprosessista Irti Maasta Oy:n työntekijöille

Tämä kysely on tehty opinnäytetyötäni varten, joka koskee verkkokurssin kehittämistä perehdytysohjelman tueksi. Toimeksiantajayrityksenä toimii Irti Maasta Oy. Kyselyn vastaukset käsitellään anonyymisti, eikä niiden perusteella voida tunnistaa kenenkään henkilöllisyyttä. Tutkimustuloksia hyödynnetään opinnäytetyössäni. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5-10 minuuttia. Kysely on lähetetty Irti Maasta Oy:n työntekijöille.

*Pakollinen

1. Valitse ikäluokka, johon kuulut. *

- 16-18
- 19-21
- 22-24
- 25-50

2. Kauanko olet ollut töissä yrityksessä? *

- Alle 6kk
- 6kk-1 vuosi
- 1-1,5 vuotta
- 1,5-2 vuotta
- 2-4 vuotta
- Yli 4 vuotta

3. Oletko toiminut perehdyttäjänä työpaikalla? *

- Kyllä
- En

4. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "En", voit siirtyä suoraan kysymykseen 5.
Jos vastasit "Kyllä", mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiesin, miten minun tulee perehdyttää uusi työntekijä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytysmateriaalit olivat helposti saatavilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytysmateriaalit olivat selkeitä ja helposti ymmärrettävissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun perehdytin uutta työntekijää, perehdyttämiseni eteni johdonmukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Seuraavat väittämät koskevat työsuhteesi alkua ja perehdyttämistäsi. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiesin, miten minun perehdyttäminen tulee etenemään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytyksen aikana sain tietää omat työtehtäväni ja vastualueeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttämisen ansiosta sain hyvät valmiudet toimia erilaisissa asiakaspalvelutilanteissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni perehdytys oli kokonaisuudessaan kattava ja hyvin toteutettu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, mistä löydän perehdyttämismateriaalia kertaamista varten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Mitä hyvää perehdyttämisessä mielestäsi oli? *

Oma vastauksesi

7. Missä asioissa olisit kaivannut lisää perehdytystä? *

Oma vastauksesi

8. Perehdyttäminen tulee lähiaikoina uudistumaan verkkokurssin myötä. Käytännössä tämä tulee tarkoittamaan itsenäisen verkkokurssin suorittamista ennen käytännön opetusta. Mitä mieltä olet tulevasta muutoksesta? *

Oma vastauksesi

9. Onko sinulla ideoita tai kommentteja perehdytyskurssin kehittämiseen liittyen? Vapaa sana.

Oma vastauksesi

Lähetä

ESIMIEHILLE JA Z-SUKUPOLVEN EDUSTAJALLE PIDETYN TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Teemahaastattelua edelsi ennakkotehtävä, joka on kerrottu luvussa 5.1.

Teema 1: Moodlen käyttökurssi

- Yleiset ajatukset kurssista
- Kurssin selkeys ja muokkausehdotukset
- Opastaako käyttökurssi Moodlen käyttöä ja perehdytysprosessin etenemistä riittävän hyvin?
- Kurssin suorittamiseen käytetty aika

Teema 2: Tervetuloa töihin!

- Muokkausehdotukset, jäikö jotain puuttumaan?
- Tuleeko ilmi kaikki tärkeät työhön liittyvät asiat?
- Kurssin suorittamiseen käytetty aika
- Kappaleiden selkeys ja otsikointi

Teema 3: Tuotteet ja palvelut

- Mitä ajatuksia osio herätti?
- Tuotteiden kuvaus – onko selkeää?
- Jäikö osiosta puuttumaan jotain oleellista ja jos, niin mitä?
- Kappaleiden selkeys ja ymmärrettävyys
- Kurssin suorittamiseen käytetty aika

Teema 4: Verkkokurssin hyödyllisyys ja hyödynnettävyys

- Parannusehdotukset
- Painotukset eri osioiden välillä
- Hyödyllisyys ja hyödynnettävyys
- Verkkokurssin käyttö käytännössä
- Käyttökokemus
- Yleinen keskustelu yrityksen perehdytysprosessiin liittyen