



Verkko-oppimisympäristö perehdytyksen tukena Aro Systems Oy:ssä

Ira Valve

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto

Amk-opinnäytetyö

2022

Tiivistelmä

Tekijä(t) Ira Valve
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Verkko-oppimisympäristö perehdytyksen tukena Aro Systems Oy:ssä
Sivu- ja liitesivumäärä 34 + 18
<p>Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä suunniteltiin ja toteutettiin Aro Systems Oy:lle kaksi verkkokurssia uuteen verkko-oppimisympäristöön. Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona syksyllä 2022. Aro Systems on suomalainen perheyrittäjä, joka tarjoaa talotekniikan palveluita pienemmille ja suuremmille toimijoille. Verkkokurssien aiheeksi valittiin uuden toimihenkilön perehdytys ja uuden asentajan perehdytys. Tavoitteena oli tehdä käytössä olevan ajan, ja resurssien puitteissa mahdollisimman johdonmukaiset ja toimivat kurssit. Opinnäytetyö rajattiin koskemaan perehdyttämistä, mutta siinä ei käsitelty tehtäväkohtaista perehdyttämistä. Työssä keskityttiin pohtimaan verkkoympäristön mahdollisuuksia perehdytyksen tukena.</p> <p>Yhä useammissa organisaatioissa käytetään verkkoympäristöä henkilöstön kouluttamisessa ja perehdyttämässä. Verkkoympäristö mahdollistaa asioita, joita lähiperehdyttämässä on hankalaa toteuttaa. Perehdytys on laaja kokonaisuus ja organisaatioissa voidaan toimia kustannustehokkaammin, jos osa siitä suoritetaan verkkoympäristössä.</p> <p>Perehdyttäminen on tärkeää ja sen onnistumisella vaikutetaan positiivisesti työntekijöiden yleiseen tyytyväisyyteen, lisätään sitoutuneisuutta ja varmistetaan osaltaan organisaatioiden sosiaalisen vastuun toteutumista. Verkkokurssien avulla perehtyminen yritykseen ja sen toimintaan on jokaiselle uudelle työntekijälle samanlainen ja uusien työntekijöiden lähtötiedot ovat samat.</p> <p>Opinnäytetyön lopulliset tuotokset, eli kaksi verkkokurssia tuotettiin hyvien verkkokurssien ominaisuuksien pohjalta ja kurssien sisältöön on lisätty hyvän perehdytyksen sisällöllisiä ominaispiirteitä. Kursseihin lisättiin erilaisia asioita, jotka uuden työntekijän on hyvä tietää heti työsuhteen alussa. Toimihenkilön perehdytyskurssi on lähes samanlainen kuin asentajan perehdytyskurssi. Toimihenkilöiden ja asentajien toimintatavoissa on muutamia eroavaisuuksia, mutta silti perehdytyskurssin kannalta oleellisia asioita käydä läpi. Tästä syystä perehdytyskurssia tehtiin kaksi.</p> <p>Opinnäytetyön lopuksi todetaan verkkokurssien olevan erittäin hyödyllisiä toimeksiantajayritykselle. Verkkokurssien avulla parannetaan kustannustehokkuutta, parannetaan perehdytysprosessia ja vaikutetaan työntekijöiden tyytyväisyyteen.</p> <p>Opinnäytetyön produktina tuotetuissa verkkokursseissa on osittain liikesalaisuuksia. Tästä syystä opinnäytetyössä ei esitellä kursseja kokonaisuudessaan. Liitteissä esitellään verkkokurssista vain ne osat, jotka eivät sisällä salaista tietoa. Koska toimihenkilön ja asentajan verkkokurssit ovat suurelta osin samanlaiset, liitteissä esitellään asentajan verkkokurssista vain ne osat, joissa on eriävää tietoa uuden toimihenkilön perehdytyskurssiin nähden.</p>
Asiasanat Perehdytys, verkkoympäristö, verkkoperehdytys, lähiperehdytys, oppimisympäristö

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset.....	2
1.2	Toimeksiantajan esittely	2
2	Verkkoympäristön hyödyntäminen perehdytyksessä	4
2.1	Perehdytyksen merkitys yrityksessä.....	4
2.2	Perehdytyksen tavoitteet	5
2.3	Hyvän perehdytyksen sisältö.....	6
2.4	Verkkoympäristön hyödyntäminen perehdytyksessä	7
2.5	Verkkoympäristön hyödyt ja haasteet.....	8
2.6	Verkko-oppimisympäristön ominaisuudet ja rakenne.....	9
2.7	Verkkokurssien sisältö.....	10
3	Uusien verkkokurssien toteutus Aro Systemsille.....	12
3.1	Lähtötilanne	12
3.2	Verkkokurssien toteutus	14
3.3	Verkkokurssien työstö ja sisältö.....	16
3.4	Verkkokurssin osa 1. Aro Systems – tietoa meistä.	17
3.5	Verkkokurssin osa 2. Käytössä olevat järjestelmät	19
3.6	Verkkokurssin osa 3. Työterveys & henkilöstöedut.....	20
3.7	Verkkokurssin osa 4. Tärkeää tietää ja lopputentti	20
4	Pohdinta.....	23
4.1	Työn onnistumisen arviointi	24
4.2	Verkko-oppimisympäristön käyttö tulevaisuudessa.....	25
4.3	Kehitysehdotukset ja jalkautussuunnitelma	26
4.4	Oman oppimisen arviointi	28
	Lähteet.....	30
	Liitteet.....	35
	Liite 1. Toimihenkilön perehdytyskurssi	35
	Liite 2. Asentajan perehdytyskurssi	52

1 Johdanto

Globalisaatio, talouden rakenteelliset muutokset sekä työelämän erilaiset muutokset ovat vauhdittaneet kouluttamisen tarvetta yrityksissä. Erilaiset isot ja pienet muutokset organisaatioissa edellyttävätkin työntekijöiltä valmiutta muutoksiin ja omaksumaan uusia tietoja ja taitoja. Työnantajat järjestävät ja kustantavat yhä useammin erilaisia koulutuksia ja kursseja työntekijöilleen. (Vero 2018.) Kun muutoksia tulee, koulutusta ja perehdyttämistä tarvitaan aina. Oli kyse sitten isommasta tai pienemmästä muutoksesta. Opittavan, tai muuttuvan asian ollessa tarpeeksi laaja ja koskettaen useampaa henkilöä, voi yritykselle tulla tarpeeseen toteuttaa tästä erillinen koulutus.

Opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona talotekniikka-alan yritykselle Aro Systems Oy:lle. Opinnäytetyö on tehty toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyössä on suunniteltu ja rakennettu toimeksiantajayritykselle kaksi verkkokurssia. Näiden kahden ensimmäisen sekä tulevien verkkokurssien toteuttamiseksi Aro Systemsillä on käytössä uusi verkko-oppimisympäristö. Kurssit on tehty verkossa uuden koulutustyökalun avulla.

Koulutustyökalua on käytetty ensimmäistä kertaa tämän opinnäytetyöprosessin tekemisessä. Kahden uuden verkkokurssin aiheet ovat uuden asentajan perehdytys ja uuden toimihenkilön perehdytys. Tässä opinnäytetyössä perehdytyksellä tarkoitetaan uuden työntekijän yleistä perehdyttämistä yritykseen ja kaikille yhteisiin toimintatapoihin. Uusien työntekijöiden esihenkilöt huolehtivat edelleen työntekijän tehtäväkohtaisesta perehdyttämisestä ja työmaakohtaisista asioista ja toimintatavoista.

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on teoriaa hyödyntäen rakentaa kurseista mahdollisimman toimivat sisällöltään ja toiminnallisuudeltaan. Sellaiset, että ne palvelevat kurssien kohderyhmää ja hyödyntäen koulutustyökalun tarjoamia toimintoja niin hyvin kuin mahdollista. Tavoitteena on onnistua kurssien teossa, jotta voisin tehdä niitä yritykselle jatkossakin ajankohtaisista ja tärkeistä aiheista.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa kaksi perehdytyskurssia uusille työntekijöille verkkoympäristöön. Tavoitteena on, että kurssit ovat sisällöllisesti ja toiminnallisesti toimivia ja että ne palvelevat uusia työntekijöitä sekä toimeksiantajaa mahdollisimman hyvin. Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona Aro Systems Oy:lle. Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat uudet asentajat ja toimihenkilöt, mutta opinnäytetyössä ei käsitellä asentajien ja toimihenkilöiden tehtäväkohtaista perehdytystä.

Opinnäytetyössä pohditaan perehdyttämistä verkkoympäristössä. Pohditaan hyvän verkkokurssin ominaisuuksia ja sitä, miten kurseista saadaan mahdollisimman mielenkiintoisia. Miten verkkoa oppimisolustana voidaan hyödyntää yrityksen sisäisissä verkkokursseissa. Näiden lisäksi pohditaan hyvän perehdytyksen sisältöä. Tavoitteena on rakentaa kurssit mahdollisimman johdonmukaiseksi ja kattavaksi kokonaisuudeksi.

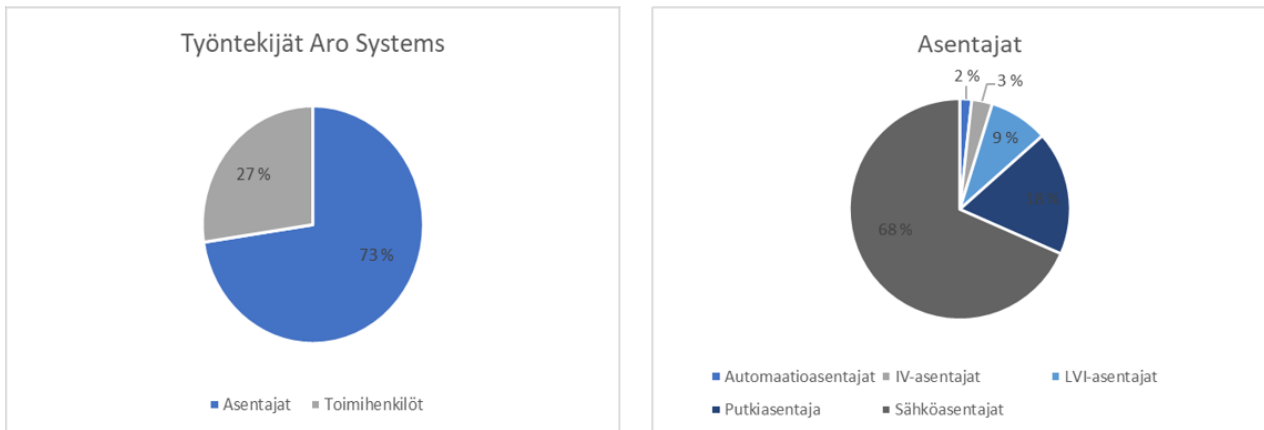
Opinnäytetyön ja projektin lopullisen onnistumisen mittareina tulevat toimimaan uudet työntekijät, jotka alkavat ensimmäisinä käyttämään verkko-oppimisolustaa ja suorittavat perehdytyksen verkkokurssin. Verkkokurssit otetaan käyttöön heti tammikuusta 2023 alkaen. Kurssin suorittaneilta saatu palaute on tärkeää, jotta sisältöä voidaan kehittää ja parantaa tulevaisuudessa.

1.2 Toimeksiantajan esittely

Aro Systems on talotekniikka-alan perheyhtiö, joka tarjoaa laajasti sähkö- ja LVIA-urakoinnin sekä talotekniikkahuollon palveluita suuremmille ja pienemmille toimijoille. Aro Systemsin liiketoiminta on jaettu urakointiin ja huoltoon. (Aro Systems 2022). Kirjainyhdistelmää LVI tulee sanoista lämmitys-, vesijohto- ja ilmanvaihtotekniikka. Kirjain A tulee sanasta automaatio. (Ivisa 2018.)

Aro Systems Oy tekee mm. sähköautojen latauspisteitä, valaistusratkaisuja, rakennusautomaatiota, uudis- ja saneerausrakentamista sekä tilamuutosprojekteja. Aro Systems tarjoaa kaikki talotekniset huolto- ja muutostyöt liikekiinteistöille ja taloyhtiöille (Aro Systems 2022). Yritys toimii kolmella eri alueella Helsingissä, Tampereella ja Oulussa. Yrityksen kaikissa toimipaikoissa työskentelee yhteensä noin 350 henkilöä. Aro Systems on perheyriys ja perustettu vuonna 1954. Yritys toimii tällä hetkellä jo kolmannessa sukupolvessa. Yrityksen arvot ovat asiakaslähtöisyys, kunnioitus ja luottamus, tuloksellisuus ja yrittäjähenkisyys. Aro Systemsin kulmakivenä kuvataan laadukkaan tekemisen kautta ansaittua luottamusta. (Aro Systems 2022.)

Aro Systemsin työntekijät voi jakaa toimihenkilöihin ja asentajiin. Melkein 75 prosenttia työntekijöistä on asentajia ja noin 25 prosenttia toimihenkilöitä (kuva 1). Kuvasta 1 nähdään, että suurin osa Aro Systemsin asentajista ovat sähköasentajia. Muiden alojen asentajia ovat mm. putki-, ilmanvaihto- ja automaatioasentajat. (Sympa s.a.)



Kuva 1. Aro Systemsin työntekijät (Sympa 2022)

Vuonna 2021 Aro Systemsin liikevaihto oli 61 miljoonaa euroa (Aro Systems s.a.). Aro Systems kuuluu toimialaan sähköasennus (Asiakastieto 2020). Sähköasennuksen toimiala sisältää maa- ja vesirakentamisen sekä muiden sähkövarusteiden, laitteiden ja järjestelmien asentamisen. Toimialaan kuuluu mm. erilaisten valaistusjärjestelmien ja laitteiden, sähköjohtojen ja erilaisten hälyttimien asennukset. (Tilastokeskus s.a.)

Yrityksien sosiaalisella vastuulla tarkoitetaan ihmisiä ja organisaatioita, jotka harjoittavat liiketoimintaa eettisesti sosiaalisia, kulttuurisia, taloudellisia ja ympäristöä koskevissa asioissa. Sosiaalisen vastuun ydinaiheisiin kuuluvat organisaation hallinto, ihmisoikeudet, käytännöt, toimintatavat ja yhteisön kehittäminen. (American Society for Quality s.a.) Aro Systemsillä kiinnitetään huomiota vastuullisuuteen ja eettisyyteen. Aro Systemsillä panostetaan työntekijöiden hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin edetä uralla. Toiminnan kehittämisen keskiössä ovat terveys, johtamisen kehittäminen, henkilöstön kouluttaminen sekä turvallisuus. Työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti, oikeudenmukaisesti ja jokaista kunnioittaen. (Aro Systems s.a.)

2 Verkkoympäristön hyödyntäminen perehdytyksessä

Perehdytyksen tavoite on sama, toteutetaan perehdytys verkkoympäristössä, tai lähiperehdytyksenä. Verkkoympäristö mahdollistaa kuitenkin enemmän, kuin perinteinen lähiperehdyttäminen. Verkkoympäristö tarjoaa erilaista joustoa ja tehokkuutta, jota lähiperehdytyksellä ei voi samalla tavalla saavuttaa. Yhä useammissa organisaatioissa käytetään molempia; verkkoperehdytyksen mahdollisuuksia ja perinteistä perehdytystä, jossa saadaan kontaktia toisiin ihmisiin. (Pajula 30.8.2021.) Niin kuin Meisalon, Sutisen & Tarhionkin (2003, 151) mukaan asioiden oppimista ei voida sijoittaa vain yhteen oppimisympäristöön kuten verkkoon. Uuden asian oppiminen on monimuotoinen ilmiö ja parhaiten opitaan eri oppimisympäristöjen vuorovaikutuksessa. Vaikka verkkoperehdytyksessä on paljon hyviä puolia ja se vähentää organisaatioiden työmäärää, ei perinteistä lähiperehdytystä ja ihmiskontaktin tärkeyttä voida kiistää. (Pajula 30.8.2021.)

2.1 Perehdytyksen merkitys yrityksessä

Perehdyttäminen voi maksaa yritykselle jopa kolmanneksen työntekijän koko palkasta. Perehdyttäminen on kallista, vie aikaa ja resursseja. Työntekijöihin sijoittamalla lisätään kustannustehokkuutta ja laadukas kouluttaminen lisää henkilöstön pysyvyyttä. Työntekijöiden keskuudessa saatetaan alkaa katselemaan uusia työpaikkoja, jos työtyytyväisyyden taso laskee. (Koulutus 2022.) Hyvin toimivalla perehdyttämisellä vähennetään työntekijöiden vaihtuvuutta ja parannetaan yleistä tyytyväisyyttä yritystä kohtaan. Sillä vaikutetaan myös organisaation tulokseen positiivisesti. (Leino 2020.) Säästetään aikaa ja rahaa, jos työnantaja pystyy säilyttämään olemassa olevan henkilöstön (Joki, 2021, 115).

Perehdyttämisellä tarkoitetaan eri toimia, joiden ansiosta uusi henkilö saadaan mahdollisimman nopeasti ja sujuvasti osaksi uutta organisaatiota ja työyhteisöä (Joki 2021, 115). Varmaa on se, että opastusta uuteen työtehtävään tarvitaan aina ja yleensä opastus saadaan kokeneemmalta työntekijältä. Aikaisemmin perehdyttämisessä oli kyse siitä, että ensisijaisesti opetettiin henkilö kyseiseen työtehtävään ja itse työn opastuksen ajateltiin olevan riittävä perehdytys. Tänä päivänä työtehtävien ollessa monimutkaisempia ja laaja-alaisempia, pelkkä perehdyttäminen työtehtävään ei riitä. Työntekijän kannalta on tärkeää ymmärtää myös organisaation toimintaa. (Kupias & Peltola 2008, 13.) Perehdytystä voidaan toteuttaa kahdella tapaa, verkkoperehdytyksenä tai lähiperehdytyksenä.

Onnistuneella perehdytyksellä vaikutetaan myös positiiviseen yrityskuvaan. Tietyillä aloilla kärsitään työvoimapulasta eri syistä, jolloin yrityskuvan vahvistaminen on avainasemassa. Siksi myös työharjoittelijoiden, kesätyöntekijöiden ja muiden lyhyemmissä työsuhteissa olevien työntekijöiden perehdyttämisellä on merkitystä. (Joki, 2021, 87.) Jos yrityksestä saadaan huono kuva, se säilyy

työntekijän mielessä pitkään eikä välttämättä tule muuttumaan koskaan (Joki, 2021, 87). Yrityksen perehdytysohjelmista saadusta maineesta tulee yritykselle mahdollisesti jopa kilpailuetu. Se vaatii, että yrityksessä osoitetaan valmiutta investoimaan työntekijöiden kehittämiseen ja menestymiseen heti rekrytointitilanteesta lähtien. On olemassa paljon aloja, joissa kilpaillaan työntekijöistä. Tällöin voidaan valita missä ja miten työskennellään ja työntekijäehdokkaiden joukossa pohditaan enemmän sitä, mitä yrityksessä työntekijöille voidaan tarjota. (Davila & Pina-Ramirez 2018, luku 2.) Krasman (2015, 9–11) korostaa, että sitoutuneen ja tyytyväisen työntekijän matka aloitetaan onnistuneesta ja kattavasta perehdytyksestä. Hänen mukaansa työntekijöiden vaihtuvuus maksaa yrityksille aikaa ja rahaa. Etenkin nuoremman sukupolven työntekijöiden sitoutuneisuus on alhaisempaa. Laadukkaalla perehdytyksellä vaikutetaan työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja on myös perusedellytys kestävämmälle työsuhteelle. Tehottomalla perehdyttämisellä voidaan aiheuttaa merkittäviä seurauksia organisaatioiden ja tulevien työntekijöiden tehokkuudelle (Caldwell & Peters 2018, 27).

Monesti ajatellaan, että käsityövaltaisilla aloilla kuten rakennus- ja talotekniikan aloilla on hankalaa perehdyttää työssä tarvittavia taitoja verkossa. Lähes jokaisella alalla on kuitenkin aihealueita, joihin verkkoympäristöä voidaan hyödyntää, kuten aiheet työturvallisuus ja tietosuoja. Monissa rakennusalan yrityksissä vaaditaan verkkoperehdytyksen käymistä ennen työmaalla työskentelyä. Näin voidaan varmistaa jokaisen kohteen tärkeät työturvallisuuteen liittyvät asiat. (Pajula 30.8.2021.)

Kun perehdytysmateriaali keskitetään samaan paikkaan, ei uuden työntekijän tarvitse heti etsiä tarvitsemiaan tietoja. Kun tiedot kootaan samaan paikkaan, niiden olisi hyvä olla digitaalisessa muodossa. Jos pyörä keksitään uudelleen joka kerta uuden työntekijän tullessa yritykseen, voidaan vaarantaa työntekijöiden sitouttamiseen liittyviä tavoitteita. (Krasman 2015, 11.)

2.2 Perehdytyksen tavoitteet

Perehdytystä voidaan pitää johtamisen välineenä. Se on keino, jolla johdetaan organisaatiota tavoitteitaan kohti ja toteutetaan strategiaa. Tavoitteet voivat olla erilaisia, riippuen organisaation vaihtuvuudesta ja työsuhteiden kestoista yleensä. Lyhyemmissä työsuhteissa perehdytyksessä tavoitellaan nopeaa työhön oppimista. Organisaatioissa, joissa toivotaan pitkäaikaisempaa sitoutumista, asetetaan tavoitteeksi esimerkiksi organisaatiokulttuuriin sopeutuminen ja tutustuminen. Organisaation on hyvä miettiä, mitä perehdytyksellä halutaan tavoitella. (Eklund 2018, 27–29.)

Perehdytyksessä kerrotaan uudelle työntekijälle perustietoa työpaikasta, luodaan hyvä yhteistyö hänen ja uuden esihenkilön sekä työkavereiden välille. Tavoitteena on myös poistaa työntekijän epävarmuutta ja toisaalta lyhentää oppimisaikaa. Tärkeää on myös mahdollistaa uudelle henkilölle myönteinen asennoituminen uuteen työyhteisöön. (Lepistö 2005, 58.) Hyvin suunniteltu

perehdytysohjelma luo pohjaa tuleville uusille asioille. Perehdytys suunnitelman olisi hyvä vastata peruskysymyksiin. Kun perusasiat käydään läpi, voidaan sen jälkeen keskittyä työtehtäväkohtaiseen perehdyttämiseen. Uusi työntekijä aloittaa todennäköisemmin oikealla tavalla ja on vastaanottavaisempi, kun hänelle annetaan oikeanlaista opastusta. (Cadwell 1988, 17.) Pajula (30.8.2022) painottaa verkossa toteutettavan perehdytyksen olevan laadullisesti tasaisempi.

Laadukkaalla perehdyttämällä vähennetään virheitä ja säästetään työaikaa muilta työntekijöiltä. Perehdytyksen tavoitteena on saada perehdytettävä tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja turvallisiksi. Hyvin tehty perehdytys vaikuttaa positiivisesti henkilön mielialaan ja kuvaan yrityksestä. Se vaikuttaa myös mm. työturvallisuuteen, koska uudella työntekijällä ei ole tietoa esimerkiksi työpäivän vaarallisista kohteista. (Joki 2021, 85.) Perehdytyksen laadulla vaikutetaan suoraan mahdollisten virheiden määrään ja työn kuormittavuuteen (TJS Opintokeskus 2009). Perehdyttäessä on tärkeää, että työntekijälle kerrotaan yrityksen yhteisistä säännöistä ja käytännöistä sekä siitä, miten ne vaikuttavat jokapäiväiseen toimintaan. Perehdyttämässä tarvitaan aikaa ja asioiden jakaminen pienempiin paloihin auttaa perehdytettävää omaksumaan asioita. (Työterveyslaitos s.a.)

Perehdytyksen onnistumisen mittareina pidetään esimerkiksi työntekijöiden sitoutumista ja arvojen omaksumista. Näiden lisäksi onnistumisen mittarina pidetään sitä, kuinka hyvin sopeudutaan työyhteisöön, opitaan työtehtäviä ja koetaan yleistä tyytyväisyyttä. (Työterveyslaitos 2011.) Onnistumisen mittaamisen arvioinnissa käytetään neljää tasoa yksinkertaisimmasta (tasosta 1) monimutkaisempaan (tasoon 4). Mitä tärkeämpi ja kattavampi perehdytys ja opittava asia on, sitä suuremman tason arviointia käytetään. Onnistumista mitataan esimerkiksi perehdytyksen lopussa olevan palautekyselyn tai lomakkeen avulla. Tasolla 1 mitataan osallistujien reaktiota kurssiin. Tasolla 2 mitataan, onko opittu ja ymmärretty kurssin sisältö. Tasolla 3 mitataan käyttäytymistä ja sitä, saako kurssi vaikutusta työhön. Suurimmalla tasolla 4 mitataan kurssin vaikutusta tulokseen. (Lawson 2015, luku 9.)

2.3 Hyvän perehdytyksen sisältö

Strategisella, kattavalla, johdonmukaisella sekä mitatulla perehdytyksellä kuvaillaan onnistunutta ja hyvää perehdytystä. Parhaimmassa tapauksessa perehdytysprosessilla on potentiaalia toimia organisaation kasvun pilarina. Perehdytyksen tulee olla kattava. Sillä investoidaan työntekijöihin ja se auttaa heitä olemaan tuottavampia ja tyytyväisempiä. Mitä enemmän panostetaan perehdytykseen, sitä enemmän se vaikuttaa positiivisesti yritykseen. (Krasman 2015, 10.)

Perehdytyksessä esitellään työntekijälle yrityksen kulttuuria, miten asiat juuri tässä yrityksessä tehdään. Perehdytyksen tarkoituksena on kerätä yhteisiä ohjeita ja asioita, jotka koskevat kaikkia työntekijöiden asemasta ja roolista riippumatta. Esimerkiksi yrityksen historia, visio, missio, arvot

sekä yleiset käytännöt, menettelytavat ja säännöt ovat kaikille tärkeitä tietää. (Davila & Pina-Ramirez 2018, luku 1.) Työntekijälle esitellään yrityksen toimintaa ja tavoitteita sekä kerrotaan, mistä lisätietoa työhön liittyviin asioihin löytyy. Perehdytyksessä kerrotaan yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat. Myös työaika, palkkaus, poissaolot, lomat ja työsuhte-edut ovat tärkeitä työsuhteeseen liittyviä asioita käydä läpi. Perehdytyksessä kerrotaan myös turvallisista työtavoista ja niiden ohjeista. (Työterveyslaitos s.a.)

Organisaatiossa työntekijän ja yrityksen välille on hyvä luoda emotionaalista yhteyttä heti työsuhteen alkuvaiheessa. Kun työntekijälle kerrotaan yrityksen missiosta, visiosta ja arvoista, hän voi samaistua niihin ja näin työntekijän suhteesta organisaatioon voi tulla henkilökohtaisempi. Kuvainnollisesti työntekijän ja yrityksen välillä herätetään yrityksen missio, visio ja arvot henkiin. Jokaisessa yrityksessä on myös kulttuuri, joka määrittää miten yritys tekee sen mitä se tekee. Jokainen kulttuuri on ainutlaatuinen. Tärkeää on, että ymmärretään ja opitaan uuden työpaikan kirjoitetut ja kirjoittamattomat kulttuuriset säännöt. (Davila & Pina-Ramirez 2018, luku 1.)

Organisaatorakenteella ohjataan yrityksen toimintaa. Sillä kuvataan liiketoiminnan monimutkaisuutta ja muotoa. Organisaatiokaavion avulla näytetään työntekijälle, miten yritys rakentuu ja mihin osaan he itse siellä kuuluvat. Kaavion avulla voidaan yhdistää henkilöiden nimet ja asemat, joiden kanssa tullaan olemaan vuorovaikutuksessa. (Davila & Pina-Ramirez 2018, luku 1.)

2.4 Verkkoympäristön hyödyntäminen perehdytyksessä

Digitalisaation myötä yrityksiä pakotetaan muuttamaan toimintatapojaan, osaamistaan sekä uudistumaan. Digitalisaatiolla synnytetään esimerkiksi uusia palveluja ja prosesseja, joista on hyötyä yritykselle. (Ilmarinen & Koskela 2015, 13–15.) Digitalisaatiolla uudistetaan yrityksen liiketoimintaa, jonka avulla vauhditetaan kasvua ja karsitaan kuluja. Digitalisaatio parantaa toiminnan laatua ja tehokkuutta sekä tarjotaan ihmisille parempaa asiakaskokemusta. Digitalisaation avulla asiakaskokemusta parannetaan, yrityksen kustannuksia lasketaan ja liiketoimintaa yleisesti uudistetaan. (Ilmarinen & Koskela 2015, 31–32.) Digitalisaatiolla vaikutetaan organisaation jokaiseen osa-alueeseen: yksilöihin, tiimeihin ja yksiköihin. Hallinnollisia yksiköitä ja tukipalveluita unohtamatta. (Sintonen 2015, 13.)

Verkkoperehdyttämisellä, eli digiperehdytyksellä tarkoitetaan perehdytysohjelman, tai sen osien toteuttamista digitaalisesti. Verkkoperehdytyksessä käytetään apuna virtuaalista oppimisympäristöä. Verkkoperehdytys on kuin luotu tähän päivään etätyöskentelyn yleistyessä. (Pajula 22.9.2021.) Nykypäivän verkkotyökaluilla helpotetaan uuden työntekijän perehdytysprosessia (Sims 2010, luku 14).

Tänä päivänä suurin osa yrityksissä tapahtuvasta oppimisesta on ainakin osittain verkossa ja oppimista siirretään yhä enemmän digitaalisille alustoille (Emerald Group 2005, 104; Kallonen 2021, 136). Työelämässä verkon käytöllä palvellaan yritystä parhaiten silloin, kun kurssien sisältö vaatii jatkuvaa päivitystä, tai asioiden ymmärtämiseen tarvitaan havainnollistamista. Henkilöt saattavat olla eri paikoissa eikä kurssin suorittaminen tarvitse fyysistä läsnäoloa. (Suominen & Nurmela 2011, 17.) Verkkopedagogiikalla tarkoitetaan sitä, että verkkoa ja tietotekniikkaa hyödynnetään opetuksessa ja opiskelussa. Verkkopedagogiikka liitetään verkossa oppimiseen, mikä voi olla itse näistä opiskelua. (Meisalo ym. 2003, 179.) Tarvitaan osaamis- ja oppimisalustoja, joissa kehitetään työntekijöiden osaamista tavoitteellisesti (Kallonen 2021, 138). Japiurian (2017) mukaan harvoissa yrityksissä käytetään enää paperia ja prosessit ovat menneet digitaaliseen muotoon.

Perehdytysohjelmissa pääpaino kohdistetaan uuteen asiaan tutustumiseen. Perehdytysohjelmat ovat usein suoraviivaisia ja systemaattisia johdatuksia perehdytettävään asiaan. Perehdytysohjelmiin sisällytetään usein asian omaksumista varmistavia tehtäviä. (Meisalo ym. 2003, 145.)

2.5 Verkkoympäristön hyödyt ja haasteet

Verkkoympäristöllä tarkoitetaan oppimisalustaa, johon toteutetaan verkkokurssin sisältö. Oppimisalustoilla tarjotaan valmiita työkaluja kurssien rakentamiseen. Aikaisemmin verkkokursseissa saatettiin hukkua oppimisalustojen tarjoamien työkalujen paljouteen, mutta nykyään kurssien suunnittelussa otetaan huomioon oppijan prosessi. Kurssiin otetaan työkaluja ja aineistoa mukaan vain sen verran kuin oppimisen tukemiseen tarvitaan. (Suominen & Nurmela 2011, 14–15.) Nykyään käytetään paljon erilaisia verkkopohjaisia ratkaisuja opetuksessa (Meisalo ym. 2003, 179). Kiireisessä arjessa arvostetaan helppoutta ja kykyä tehdä asioita oman aikataulun mukaan. Se, että voidaan tarkastella verkkokurssin sisältöä omaan tahtiin, palvelee työntekijöitä paremmin. (Smith 2014, luku 1.)

Verkossa perehdyttämisen hyötyjä, joita kuvassa 2 esitellään, ovat ajan ja paikan riippumattomuus, HR:n ja esihenkilöiden ajan ja työn määrän väheneminen, verkkokurssien helppo työstettävyys, työntekijän kokemus > positiivinen vaikutus yrityskuvaan, kustannustehokkaampi ja tasalaatuisuus.



Kuva 2. Verkkokurssien hyödyt (Pajula 2021)

Hyvä syy viedä perehdytys verkkoon ainakin osittain liittyy uuden työntekijän kokemukseen. Perehdytysmateriaaliin tutustutaan omaan tahtiin ajasta ja paikasta riippumatta, kun materiaali on digitaalisessa muodossa. Tällä helpotetaan asioiden omaksumista. Perehdytysmateriaaliin palaaminen onnistuu myöhemminkin, kun se on digitaalisessa muodossa. Digitalisaation joustavuudella helpotetaan uuden työntekijän ensimmäisiä päiviä, mutta myös perehdyttäjän työkuormaa. Perehdyttäminen ja verkko-oppiminen kytkeytyy helposti yrityksiin, kun neuvotteluhuoneiden ovat täynnä, mutta verkkokurssille osallistua koska vain. (Pajula 2021; Eoppiva 14.3.2019.)

Kun perehdytys tehdään verkkoon, joustavuuden lisäksi se lisää tehokkuutta organisaation HR:ssä. Perinteisessä lähiperehdytyksessä ajatellaan sen vahvuuksiksi läsnäoloa ja ihmiskontaktia. Näillä vahvuuksiksi ajatelluilla asioilla saatetaan aiheuttaa perehdytystilanteeseen toisinaan myös kankeutta ja jännitystä. Organisaatiossa säästetään kustannuksissa ja ajassa, kun esihenkilön ei tarvitse tehdä toistuvasti identtisiä perehdytyksiä jopa yksittäisille henkilöille. Verkkokursseja pidetään hyvinä passiivisina tulonlähteinä. Kun kurssi tehdään kerran, siitä hyödytään kuukausia, tai jopa vuosia. (Pajula 22.9.2021; Mardan 2018, luku 2.)

Verkkoperehdytyksen positiiviset vaikutukset korostuvat erityisesti silloin, kun vaihtuvuus on suurempaa. Verkkoperehdytyksessä hyvänä puolena pidetään myös sen skaalautumista eri tilanteiden mukaan. Samaa perehdytysmateriaalia voi opiskella pitkään ja tarvittaessa tehdä pieniä ajankohittaisia muutoksia. Tällaista tehokkuutta ei saavuteta lähiperehdyttämisellä. (Pajula 22.9.2021.)

Choudhury ja Pattnaik (2020, 6–7) nostavat verkko-opetuksen haasteiksi johdon tuen puutteen, motivaation puutteen ja kurssien jatkuvan innovoinnin sekä kehittämisen henkilöiden tarpeiden mukaan. Myös tekniset häiriöt nostetaan verkossa opettamisen haasteiksi. Yhteisöllisyyden tunne, itseohjautuvuus, oppimisen tukeminen ja sisällön helppoutta, tai vaikeutta pidetään myös haasteena. Kun verkkokursseja tehdään, on haasteena ottaa kaikkien työntekijöiden lähtötaso huomioon. Haasteeksi nousee myös se, miten työntekijät saadaan motivoitumaan kokonaisuuksien suoriuttamiseen. (Eoppiva 14.3.2019.)

2.6 Verkko-oppimisympäristön ominaisuudet ja rakenne

Kasvatuspsykologinen tutkimus korostaa eri oppimistapojen merkitystä. Osa ihmisistä omaksuu oppimismateriaalin parhaiten visuaalisena esityksenä ja osa tekstinä. Asioiden esittäminen tekstinä ja kuvina on visuaalisille oppijoille mukavin tapa omaksua uusia asioita. (Meisalo ym. 2003, 151; Manning & Johnson 2020, luku 2). Pitkät tekstimassat eivät toimi verkkokursseissa. Verkkokursseissa suositaan tiiviitä sisältöjä, joita on mahdollisimman kevyt lukea. Teksti on kuitenkin elementtinä edelleen se, jota verkossa käytetään eniten. Verkko-oppimisympäristössä suositellaan miettimään, millainen sisältö toimii tekstimuodossa ja mikä paremmin muunlaisina elementteinä. Paras

tapa on, kun yhdistetään eri elementtejä, jolloin tuotos palvelee kaikkia parhaiten. Kurssin sisältö ja tarkoitus kuitenkin huomioiden. (Suominen & Nurmela 2011, 69.)

On hyvä, jos materiaali järjestetään verkkokurssiin hierarkkisesti sisältöalueen mukaisesti. Tällainen malli edellyttää kurssin kävijöitä käymään aineiston läpi tekijän ajattelemassa järjestyksessä. Onnistuneessa materiaalissa värien käyttö, asetteleminen, kirjaisinkoko ja otsikot ovat harkittuja. Visuaalisissa efekteissä on hyvä muistaa nyrkkisääntö: mieluummin liian vähän kuin liikaa. (Meisalo ym. 2003, 154–155.) Lepistön (2005, 76) mukaan verkossa oleva materiaali tarvitsee kuitenkin painettua materiaalia enemmän kuvitusta ja kiteytyksiä, joiden avulla vähennetään yksityiskohtien määrää ja jäsentää aineistoa.

Oppimisalusta voidaan ohjelmoida niin, että kurssista pystytään keräämään tietoa. Kurssista annetaan palautetta, jonka avulla yritys voi hyödyntää palautetta ja kerättyä tietoa kurssien kehitystyössä. (Meisalo ym. 2003, 245.) Palautteesta saadaan organisaatiolle tietoa, mihin puututaan ja mitä parannetaan tulevaisuudessa vastatakseen paremmin työntekijöiden tarpeisiin. Kun työntekijöiltä pyydetään palautetta, perehdytystä onnistutaan seuraamaan ja mittaamaan säännöllisesti. (Davila & Pina-Ramirez 2018, luku 2; Krasman 2015, 10–11.)

2.7 Verkkokurssien sisältö

Sintosen (2016, 21) mukaan, verkkokursseja suunniteltaessa kannattaa hyödyntää yrityksessä jo olemassa olevaa tietoa. Kurssien ideointiin ja kehittämiseen saadaan mahdollisesti inspiraatiota myös täysin muualta kerättyjen tietojen ja taitojen kautta. Yrityksillä on yleensä omaa materiaalia yrityksen omilla verkkosivuilla, sisäisessä intranetissä, tai ohjeissa. Aikaa ja vaivaa säästetään, kun käytetään jo olemassa olevia resursseja. (Elearning Industry 2020.) Kurssin designilla vaikutetaan kurssin ulkonäköön ja siihen, miltä kurssin suorittaminen tuntuu. Onnistuneella oppimiskokemuksella vaikutetaan kurssin positiiviseen käyttökokemukseen. Kurssin designissa onnistutaan, kun kurssin suorittaminen on vaivatonta. Kurssin käyttökokemusta parannetaan, jos aineisto saavutetaan internetin kautta ilman ylimääräistä vaivaa. (Sintonen 2016, 22.) Ohjeistuksellisella designilla tarkoitetaan sitä, miten ohjeistus annetaan kurseissa. Ohjeiden tärkeys saatetaan joskus unohtaa, tai se voi jäädä liian vähälle huomiolle. Ohjeistusta annetaan kurssin suorittamisesta, ajasta ja mahdollisista tehtävistä ja on tärkeä osa kokonaisuutta. (Sintonen 2016, 23.) Kurssin aihe valitaan yrityksen ongelman kautta. Jos työtapaturmia on viime aikoina sattunut paljon, tarvitaan turvallisuuskoulutusta. Jos yrityksen myyntiä pitäisi parantaa, tarvitaan myyntikoulutusta. (Context 2008).

Verkkokurssia suunniteltaessa selvitetään, mitä työntekijän on ymmärrettävä kurssin jälkeen (Context 2008). Suunnitteluvaiheessa kiinnitetään huomiota siihen, ketkä kurssin tulevat suorittamaan ja mitkä oppimistavoitteet ovat. Näiden pohjalta on hyvä lähteä suunnittelemaan kurssin kulkua ja

mahdollisia harjoituksia. Tämän jälkeen voidaan tehdä kurssi, kun sisältö on selvillä ja uusi työntekijä tulee omaksumaan olennaisimmat asiat. (Sintonen 2016, 21.)

Jos harjoitteiden halutaan tukevan oppimista, niiden tulisi olla riittävän haastavia ja aktivoida opiskelijaa. Haastavuuden tasoa määritetään esimerkiksi kohderyhmällä ja kurssin tavoitteilla. Jos harjoitukset ovat liian haastavia, ne eivät edistä oppimista. Liian haastavat harjoitukset voivat johtaa opiskelijan turhautumiseen, tai jopa kurssin keskeytykseen. Jos harjoitukset ovat liian helppoja, niillä ei tueta oppimista eikä aktivoida ajattelemaan samalla tavalla. (Context 2008.) Jos kurssissa keskitytään kertaamaan jo läpi käytyjä asioita, se ei haasta henkilöä pohtimaan, mistä asiassa on todella kyse. Se, että henkilö joutuu haastamaan itseään, tukee oppimista paljon paremmin. Tämä saa pohtimaan opiskeltua asiaa syvemmin ja sisäistämään asian keskittymättä vain tiedon kertaamiseen. (Context 2008.)

Verkkokurssit ovat erinomainen tapa opiskella laajastikin asioita. Verkkokurssien harjoitteita ja sisältöä voidaan helposti muokata kontekstiin sopiviksi. Riippuen verkkoalustasta, voivat yksinkertaiset monivalintakysymykset olla toimiva harjoite. Toisessa kurssissa taas esimerkiksi simulaatioharjoitteet toimivat erinomaisesti. Verkkoa kurssien ympäristönä voidaan hyödyntää lukemattomiin eri asioihin ja rakentaa koulutuksesta juuri haluttua asiaa palveleva. (Context 2008.)

3 Uusien verkkokurssien toteutus Aro Systemsille

Tässä luvussa esitellään tuotoksena syntyneet verkkokurssit talotekniikan yritykselle Aro Systemsille. Verkkokurssien aiheena olivat uuden asentajan ja uuden toimihenkilön perehdytys. Ajatus verkko-oppimisympäristön hankkimisesta ja käyttöönotosta syntyi tarpeesta olla kustannustehokkaampi ja palvella niin uusia kuin nykyisiäkin työntekijöitä paremmin. Perehdytyksestä vastaa tällä hetkellä pääsääntöisesti työntekijän esihenkilö. Asentajien perehdytyksestä vastaavat huollon puolella työnjohtajat ja urakoinnissa yleensä projektipäälliköt. Esihenkilöille on annettu ohjeet uuden työntekijän perehdyttämiseen. Esihenkilöille kerrotaan, mistä löytyy perehdytykseen tarvittavat tiedot. Oleellista tietoa voitiin vahingossa unohtaa kertoa, tai tieto oli ehtinyt muuttua. Helsingin toimihenkilöiden ja erityisesti projektipäälliköiden perehdyttämisestä yrityksen toimintaan ja tapoihin on toteutettu henkilöstöpäällikön toimesta. Verkkokurssien avulla tarjotaan tulevaisuudessa jokaiselle uudelle työntekijälle tasalaatuinen ja oikea-aikainen perehdytys.

3.1 Lähtötilanne

Opinnäytetyön suunnitteluprosessi aloitettiin heinäkuussa 2022, jolloin itsenäisesti pohdin opinnäytetyön aihevaihtoehtoja. Olin tuolloin kuullut, että Aro Systemsissä otetaan käyttöön tammikuussa 2023 uusi oppimisympäristö, johon tehdään verkkokursseja. Tästä sain idean, että tätä uutta projektia voisin hyödyntää opinnäytetyössäni. Elokuussa 2022 mietimme yhdessä toimeksiantajan, Aro Systemsin henkilöstöpäällikön kanssa mahdollisia aiheita. Yksi vaihtoehdoista oli tehdä opinnäytetyö uudesta oppimisympäristöstä. Innostuin ajatuksesta tehdä opinnäytetyö toiminnallisena opinnäytetyönä. Se kuulosti vaihtoehdoista itselle sopivimmalta ja mielenkiintoiselta. Aloimme viemään asiaa eteenpäin ja alkuperäisenä ajatuksena oli, että tehdään perehdytyskurssien lisäksi myös kurssi työturvallisuudesta. Opinnäytetyön rajauksen vuoksi päätimme kuitenkin jättää tämän työturvallisuuskurssin tehtäväksi opinnäytetyön ulkopuolella. Ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista toimeksiantajan kanssa sovittiin aikataulusta. Tavoitteena oli, että kurssit ja opinnäytetyön raportti valmistuvat marraskuussa 2022. Asetetussa aikataulussa pysyttiin. Verkkokurssien sisältö on kokonaisuudessaan rakennettu Aro Systemsin intranetissä olevista tiedoista.

Yrityksen sisäisessä Intrassa on perehdytyksen kannalta todella paljon hyvää tietoa. Niin kuin SWOT-analyysistä nähdään (kuva 3), on tieto kuitenkin hajallaan monessa paikassa ja intranetissä olevaa materiaalia on haastavaa löytää. Tietoa on tekstinä päävalikoiden ja alaotsikoiden alla, PowerPoint-esityksissä, Word-dokumenteissa ja pdf-tiedostoissa. Kun perehdytetään uutta työntekijää, voi helposti jäädä oleellista asiaa kertomatta, kun tietoa on paljon. Tämänhetkisessä perehdytyksessä on hyviä asioita, mutta siitä olisi mahdollisuus saada vieläkin parempi ja tehokkaampi. Perehdytys tapahtuu tällä hetkellä lähiperehdyttämisenä. Esihenkilöille on intranetissä ohjeita, joissa kerrotaan, mitä perehdytyksen tulisi pitää sisällään. Ohjeet sisältävät kymmeniä asioita

lueteltuna, jotka uuden työntekijän kanssa tulisi käydä läpi. Tietoa löytyy ja sitä on runsaasti tarjolla. Uskoisin kuitenkin, että esihenkilöiden työtä helpottaa, jos edes puolet näistä ohjeista löytyvistä asioista kerrotaisiin verkkokurssissa. Tein perehdytyksen nykytilanteesta SWOT-analyysin (kuva 3), jossa pohdin tämänhetkisen perehdytysprosessin vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia.



Kuva 3. Perehdytyksen nykytilanne SWOT-analyysi

Aro Systemsin uusien työntekijöiden aloittamista auttaa selkeä perehdytys, jossa on kerrottu kaikki tärkeät asiat. Uusiin verkkokursseihin oli tarkoituksena haarukoida materiaalia isolta lautaselta pienemmälle lautaselle sekä etsiä tärkeimmät pointit ja rakentaa niistä toimiva kokonaisuus. Jos kurssin jälkeen työntekijä kaipaa lisätietoa, sitä löytyy paljon yrityksen sisäisestä intranetistä. Toimivassa verkkokurssissa on käyty läpi tärkeimmät asiat, jotka työntekijän on hyvä tietää heti aloittaessaan. Tarkoituksena on, että verkkokurssi on teknisesti helppo ja mukava suorittaa.

3.2 Verkkokurssien toteutus

Davila ja Pina-Ramirez (2018, luku 1) toteavat yleisperehdytyksen sopivan kaikille työntekijöille asemasta tai roolista riippumatta. Aro Systemsillä on kuitenkin muutamia asioita, jotka toimivat toimihenkilöillä ja asentajilla eri tavalla. Tästä syystä perehdytyskursseja tehdään kaksi. Eroavaisuudet liittyvät pääsääntöisesti toimintatapoihin. Nämä toimihenkilöiden ja asentajien perehdytyksessä esiintyvät erot ovat sellaisia, jotka ovat perehdytyksen sisällön kannalta kuitenkin erittäin tärkeää ottaa mukaan kurssiin. Muuten perehdytyskurssit tulevat olemaan kaikille yhteisiä, työtehtävistä ja nimikkeestä riippumattomia.

Verkkokurssien toteutus käynnistetään verkkokurssien tekemiseen tarvittavan työkalun käyttökoulutuksella syyskuun ensimmäisellä viikolla. Koulutustyökalulla rakennetaan kurssit verkkopohjaiseen alustaan. 1,5 tuntia kestävä käyttökoulutus järjestettiin Teams-ohjelman välityksellä syyskuun alussa 2022. Koulutuksessa opetettiin koulutustyökalun käyttöä. Käyttökoulutuksen jälkeen oli tarkoituksena, että alan tutustumaan omassa rauhassa tähän työkaluun ja harjoittelemaan sen käyttöä.

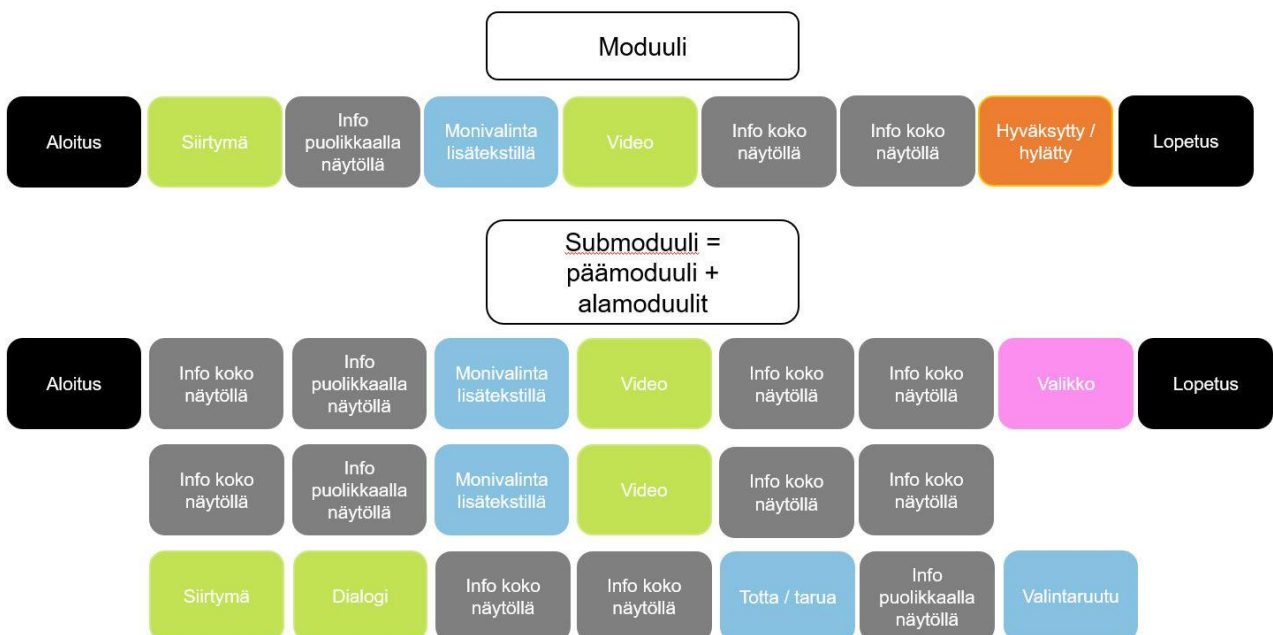
Tässä verkossa toimivassa työkalussa konkreettisia kursseja kutsutaan moduuleiksi. Jos tehdään kaksi erilaista kurssia, sillä tarkoitetaan työkalussa kahta moduulia. Yhden moduulin muodostavat eri *elementit*. Elementtejä voidaan pitää rakennuspalikoina, joista kurssi, eli moduuli muodostuu. Elementtejä on erilaisia ja kurssissa ne näkyvät työntekijälle käytännössä sivuilta. Elementteihin voi lisätä kuvia, videoita, tekstiä, kysymyksiä ja ääntä.

Kuten kuvasta 4 voidaan huomata, elementtejä on erilaisia ja ne jaetaan karkeasti neljään eri kategoriaan värien avulla. Harmaita elementtejä käytetään infoelementteinä. Harmaat elementit koostuvat pääsääntöisesti tekstistä ja kuvista. Sinisiä elementtejä käytetään tehtävien tekemiseen. Tehtäviä on viisi erilaista. Tehtävät ovat väittämiä ja totta vai tarua-tyylisiä. Vaikka tehtäviä on viisi erilaista, ne ovat toiminnoiltaan lähes samoja. Erona on yleensä se, voiko elementtiin laittaa vähemmän vai enemmän tekstiä. Oranssit elementit keräävät signaaleja. Niiden avulla kerätään käyttäjiltä suorittajien mielipiteitä kursseista. Vihreitä elementtejä käytetään muihin tarkoituksiin, esimerkiksi videon upottamiseen, tai dialogityyliseen asian esittämiseen. Mustia elementtejä käytetään jokaisen moduulin alussa ja lopussa. Mustat elementit ovat moduulissa automaattisesti, eikä niitä voida poistaa. Kurssissa ei käytetty kaikkia eri elementtejä. Jos kurssissa käytettäisiin kaikkia elementtejä, se ei välttämättä olisi enää käyttökokemuksen kannalta hyvä asia.



Kuva 4. Aro Systemsin koulutustyökalussa olevat elementit

Erilaisista elementeistä rakennetaan moduuleita (kuva 5). Useammasta eri moduulista muodostetaan *submoduuleita*. Submoduulissa kurssin rakenne jakautuu päämoduuliin ja sen alapuolella oleviin alamoduuleihin, jotka muodostavat yhdessä submoduulin. Kurssin eri aihealueet ja osiot on monesti jaettu kuvan 5 mukaisesti näihin submoduuleihin. Jos yhdessä moduulissa on paljon sisältöä, sen jakaminen submoduuleihin auttaa työntekijää hahmottamaan kokonaisuuden paremmin ja tekee kurssin kulusta loogisemman.



Kuva 5. Moduuli ja submoduulirakenne

Koulutustyökaluun luotiin valmiiksi Aro Systemsin logot ja värit. Kaikissa Aro Systemsin materiaaleissa käytetään pääsääntöisesti päävärejä, jotka ovat sininen ja keltainen. Niiden lisäksi käytetään myös harmaita värejä, jos halutaan neutraaleja taustavärejä. Sininen on erityisen tärkeä väri

yrityksen brändille ja keltainen on niin sanottu apuväri, joka tuo materiaaliin raikkautta ja dynaamisuutta. Värien lisäksi typografia on tietynlainen. Aro Systemsin materiaaleissa käytetään Gotham-kirjasinperhettä, jota käytetään myös näissä kursseissa. (Aro Systems 2021.)

Kurssien valokuvat ovat Aro Systemsin tyylin mukaisia; sinisävytteisiä, kirkkaita tai dramaattisen tummataustaisia. Kuvia on kahdenlaisia: Yleiskuvia, joissa ihminen näkyy ympäristössä kokonaan ja sellaisia, joissa ihmistä voidaan enemmän rajata. Verkkokursseissa kuvilla voidaan luoda tiettyä tunnelmaa ja pilkkoa tekstiä lyhyempiin osiin. Kuvia voidaan käyttää kaavioiden esittämiseen, tai tietyn teeman luomiseen. Kuvilla helpotetaan tekstin ymmärtämistä, herätetään mielenkiintoa ja ohjaillaan käyttäjää. (Call to action 18.4.2018; Davisi 2015, luku 2.) Monien kursseissa käytettyjen kuvien tarkoituksena on lisätä visuaalisuutta, eivätkä ne välttämättä liity tekstin sisältöön. Joillain kuvilla on suurempi merkitys, jos se tukee tekstissä kerrottua asiaa.

Kurssissa käytettiin myös yrityksen logoa. (Aro Systems 2021.) Kuvat kursseihin otettiin Aro Systemsin omasta Intrasta ja kuvapankista. Kuvien käyttöön on pyydetty lupa Aro Systemsin markkinoinnin ja viestinnän johtajalta. Kursseissa käytetään suurimmaksi osaksi kuvia, joissa näkyy työmaita ja Aro Systemsin työntekijöitä. Samoja kuvia käytetään myös Aro Systemsin intranetissä ja verkkosivuilla. Kursseissa käytetään myös muutamassa kohtaa kuvia, jotka on otettu ilmaisia kuvia tarjoavalta sivustolta.

Aloitin kurssien tekemisen käymällä intranettiä läpi ja selasin olemassa olevaa materiaalia. Tein tietokoneelleni kansion perehdytyskurssien materiaaleille, johon keräsin ohjeita, ideoita, kuvia ja ajatuksia. Tein asentajien ja toimihenkilöiden perehdytyksille omat Word-tiedostot, johon molempiin suunnittelin omat ajatuskartat ja aloin kirjaamaan asioita, joita perehdytyksen tulisi sisältää. Ajatuskartta lähti haarautumaan moneen suuntaan ja asiakokonaisuudet alkoivat hahmottua. Kun olin saanut aiheita ylös, tein Excel-tiedoston, johon aloin miettimään kurssien etenemistä. Missä järjestyksessä eri aihealueet suoritetaan ja miten kurssin saa etenemään johdonmukaisesti. Luetteloin Excel-taulukkoon aiheet sellaiseen järjestykseen, miten ajattelin ne lopulliseen kurssiin. Kun asiakokonaisuudet olivat hahmottuneet, aloin tekemään moduuleja.

3.3 Verkkokurssien työstö ja sisältö

Tässä kappaleessa esitellään uuden toimihenkilön perehdytyskurssia. Uuden asentajan perehdytyskurssi on rakenteeltaan samanlainen. Sisältö on suurelta osin samaa, kuin uuden toimihenkilön perehdytyskurssissa. Kursseissa on muutamia sisällöllisiä eroja, mutta nämä erot eivät vaikuta kurssin rakenteeseen eikä aiheisiin, joita kursseissa käsitellään. Kurssissa edetään keltaisilla nuolinäppäimillä. Nuolinäppäintä painamalla saa uusia tekstilaatikoita näkyviin, pystyy siirtymään seuraavalle sivulle ja palaamaan taaksepäin. Näitä toimintoja ei pysty kuvien välityksellä esittämään.

Aloitin koulutustyökalun käytön opettelu ja ensimmäisen kurssin tekemisen sillä, että tein ensin yhden moduulin, jonka nimesin uuden toimihenkilön perehdytykseksi. Lisäsin elementtejä yhteen jonoon ilman suurempaa ajatusta ja ajattelin, että aloitan jostain ja kokeilen pitkin kurssin kokoa- mista erilaisia vaihtoehtoja. Uuden työntekijän perehdytys aiheena on sellainen, mikä sisältää paljon informatiivista tekstiä. Kuokkasen (3.10.2022) mukaan verkkoperehdytyksen ensimmäisenä tärkeänä asiana on välittää tunnetta: kertoa millaisia me olemme, millaisia haluamme olla ja kuinka mukavaa on saada juuri tämä tietty henkilö joukkoomme. Aloitin kurssien tekemisen lisäämällä paljon elementtejä yhteen moduuliin. Tämän jälkeen aloitin tekstin lisäämisen elementteihin. Kirjoitin elementteihin sisältöä sen mukaan, mitä olin ajatuskarttoihini laatinut. Pian kuitenkin totesin, että kaikkien elementtien lisääminen yhteen moduuliin ei ole järkevää. Kurssin suorittamista helpottaa ja selkeyttää, jos jaan kurssin aiheet eri osiin aihealueittain ja samalla jaan ne submoduuleihin. Tästä sain idean, että teen kurssiin päämoduulin ja sen alle neljä submoduulia. Työntekijän on mukavampaa edetä kurssissa, kun se on jaettu neljään osaan. Tämän todettuani aloin tekemään kurssia alusta. Seuraavissa kappaleissa kerron kurssin rakenteesta ja sisällöstä.

Tein ensin päämoduulin, jossa kurssin ensimmäisellä aloitussivulla toivotetaan uusi työntekijä tervetulleeksi aloituselementin avulla. Ensimmäisellä sivulla neuvotaan työntekijää painamaan nuolesta ja siirtymään seuraavalle sivulle, missä kerrotaan kurssin kulusta ja annetaan yleisiä ohjeita. Tässä kohtaa kerrotaan myös, että kurssin lopussa on lopputentti. Lopputentti täytyy suorittaa hyväksytysti, jotta kurssi on onnistuneesti suoritettu. Ohjeiden jälkeen siirrytään valikkoon, josta näkee kurssin rakenteen. Kurssi on jaettu neljään osaan: osa 1. Aro Systems – tietoa meistä, osa 2. Kaikille yhteiset järjestelmät, osa 3. Työterveys & henkilöstöedut ja osa 4. Tärkeää tietää. Kurssissa on päällä toiminto, joka pakottaa työntekijää käymään kaikki edellä mainitut kurssin osat läpi, ennen kuin voi siirtyä lopputenttiin. Toinen tapa olisi ollut, että kurssin lopputentin pääsee suorittamaan, vaikka ei kävisi kurssin osia 1–4 läpi. Halusin, että kurssin jokainen osa käydään ennen lopputenttiä.

3.4 Verkkokurssin osa 1. Aro Systems – tietoa meistä.

Osassa 1. Aro Systems – tietoa meistä ensimmäisellä sivulla johdatellaan työntekijää tuleviin aiheisiin. Kuvana käytin Aro Systemsin oman kuvapankin kuvia. Seuraavalla sivulla esitellään yrityksen historiaa ja perustajaa. Sivun vasemmalla puolella on tekstiä ja oikealla puolella kuva yrityksen perustajasta. Seuraavalla sivulla jatketaan historiasta ja oikealla puolella on kuva Helsingin toimistorakennuksesta. Yrityksen historian jälkeen kurssissa esitellään omilla sivuillaan kaksi tärkeää henkilöä. Ensimmäisenä esitellään Aro Systemsin alkuperäisen perustajan poika kuvalla ja lyhyellä esittelytekstillä. Seuraavalla sivulla esitellään samalla tyyliä yrityksen toimitusjohtaja. Tekstien viereen laitoin heistä kuvat, jotta yritys saa kasvot. Opinnäytetyöprosessin viimeisillä viikoilla syntyi

idea videoista, joissa Aro Systemsin toimitusjohtaja esittelisi itseään muutamalla sanalla ja kertoisi mahdollisesti toisessa videossa yrityksen strategiasta. Sovimme toimitusjohtajan kanssa videoiden kuvaamisesta, mutta videoita ei lopulta ehditty kuvata niin, että ne olisivat ehtineet tähän opinnäytetyöhön mukaan. Toimitusjohtajan kanssa sovittiin, että videot kuitenkin kuvataan ja lisätään kurssiin myöhemmin.

Organisaatiokaavio luo selkeän visuaalisen kuvan organisaation eri ihmisten, tehtävien ja osastojen hierarkiasta (Lucidchart s.a.). Tein seuraavalle sivulle organisaatiokaavion mukaillen Aro Systemsin intranetissä olevaa organisaatiokaaviota. Organisaatiokaaviossa kuvataan yrityksen johtoryhmä. Johtoryhmän esittely on tärkeää, jotta uudet työntekijät tietävät, kuka mitäkin liiketoiminnan osa-aluetta johtaa, tai kuka siitä vastaa. Näin he näkevät, miten organisaatio Aro Systemsillä on jakautunut.

Perehdytyksessä on oleellista vahvistaa yrityksen strategiaa ja arvoja. Työsuhteen alussa työntekijä on vastaanottavainen ja halukas oppimaan uutta. Siksi heti alkuun on tärkeää luoda hyvä perusta. (Punkari 2021.) Organisaatiokaavion jälkeen siirrytään yrityksen arvoihin, strategiaan ja toimintamalleihin. Niin kuin Davila & Pina-Ramirez (2018 luku 1) toteavat, työntekijälle kerrottaessa yrityksen arvoista, saattaa se vahvistaa työntekijän ja organisaation suhdetta ja tehdä siitä henkilökohtaisemman. Ajattelin käyttää arvojen, strategian ja toimintamallien esittelyssä ensin tekstielementtejä. Myöhemmässä vaiheessa muutin mieleni ja käytin ponnahdusikkunaelementtiä, jonka avulla voidaan koota monta tietoikkunaa yhdelle sivulle. Tällä tarkoitetaan käytännössä sitä, että samalla sivulla näkyy kolme eriväristä laatikkoa. Työntekijä klikkaa jokaisen laatikon vuorollaan auki ja sieltä avautuu otsikon mukaista tietoa. Tämän ponnahdusikkunaksi kutsutun elementin avulla sisällöstä saadaan vaihtelevampaa. Tämän sivun taustalla olevan kuvan tein itse. Kuvassa käytin Aro Systemsin värejä tarkasti. Kuvan tausta on valkoinen ja taustaan laitoin kolme erilaista kuvaa, jotka liittyvät tämän sivun aiheisiin. Jokainen kuva sijoitettiin taustaan niin, että ne osuvat ponnahdusikkunaelementin sisäpuolelle. Kuvien alle kirjoitin aiheiden mukaiset otsikot. Jokaisesta laatikosta ilmestyy tekstiä ja siihen liittyvä kuva.

Arvojen, strategian ja toimintamallien esittelyn jälkeen halusin laittaa kurssiin lyhyen tehtävän. Tehtävässä kysytään: totta vai tarua. Tässä totta vai tarua -elementissä on vain yksi väittämä. Totta vai tarua -tehtävässä vastataan yrityksen arvoihin liittyvään väittämään. Laitoin kurssin eri kohtiin tehtäviä, jotta kurssin työntekijä voi muistella juuri oppimaansa asiaa. Vastattuaan väitteeseen totta vai tarua, työntekijälle ilmestyy näytölle oikea vastaus.

Tehtävän jälkeen lisäsin kurssiin noin yhden minuutin mittaisen videon Aro Systemsistä. Videoelementtiin laitoin päälle toiminnon, joka pakottaa kurssin työntekijän katsomaan videon lähes loppuun asti, ennen kuin voi jatkaa kurssissa eteenpäin. Kun verkkokurssiin laitetaan videoita,

suositellaan, että jokaisessa videossa olisi yksi pääpointti. Näin saadaan kaikki hyöty irti videosta ja sen katsomiseen jaksetaan keskittyä. Nykyään esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ihminen jaksaa katsoa keskimäärin vain 4–30 sekunnin mittaisia videoita. (Cordiner 3.8.2021.)

Videon jälkeen tulee palkkitehtävä. Palkkitehtävässä jokaisen palkin kohdalla on Aro Systemsin lukuihin liittyvä kysymys. Työntekijän vastattua ensimmäiseen kysymykseen, tulee näkyviin oikea vastaus. Oikean vastauksen jälkeen siirrytään nuolella seuraavaan kysymykseen yksi kerrallaan. Kysymyksen täytyy olla muodoltaan sellainen, että vastaus on jokin luku. Työntekijä vastaa kysymykseen vetämällä palkkia ylöspäin niin paljon, kuin luulee oikean vastauksen olevan. Kun työntekijä on vetänyt palkista, tähän ilmestyy oikea vastaus.

Tehtävän jälkeen seuraavalla sivulla kerrotaan lyhyesti työturvallisuudesta ja osan 1 viimeisellä sivulla kerrotaan, mihin asioihin työntekijä on tutustunut ja mihin aiheeseen siirrytään seuraavaksi. Tämän jälkeen häntä neuvotaan siirtymään 2. osaan – Käytössä olevat järjestelmät. Kun nuolesta painetaan eteenpäin, työntekijä palaa alkuvalikkoon ja valitsee seuraavan osan 2. Käytössä olevat järjestelmät.

3.5 Verkkokurssin osa 2. Käytössä olevat järjestelmät

Osassa 2. Käytössä olevat järjestelmät, työntekijä ohjataan tutustumaan Aro Systemsin eri järjestelmiin, jotka ovat kaikille yhteisiä. Ensimmäiselle sivulle valitsin kuvaksi tietokoneen näppäimet, mikä kuvaa aiheen vaihtumista hyvin. Tämän kuvan otin kaikille ilmaisesta kuvapankista, joita myös yritykset voivat hyödyntää. Ensimmäisellä sivulla kerrotaan, mitä tämä osa sisältää. Ensimmäisellä sivulla käytin elementtinä siirtymäelementtiä. Tällä siirtymäelementillä ohjataan työntekijä sujuvasti uuteen aihealueeseen ja siinä esitellään lyhyesti tulevaa aihetta. Tämän sivun jälkeen avautuu sivu, jossa on kuva Aro Systemsin viestintäkanavista.

Viestinnästä siirrytään seuraavalle sivulle, jossa esitellään Aro Systemsin sisäistä intranettiä. Tässä käytin tekstiä ja kirjoitin tietoa intranetistä sekä lisäksi intranetin puhelinsovelluksesta kuvan viereen. Laitoin kuvan puhelinsovelluksesta, jotta työntekijä näkee, minkä näköisestä sovelluksesta on kyse.

Intranetin jälkeen siirrytään sivulle, jossa esitellään järjestelmää, johon jokainen työntekijä merkitsee muun muassa tehdyt työtunnit. Sivulle laitoin tekstiä ja kuvan järjestelmän kirjautumissivusta. Seuraavalla sivulla tutustutaan henkilö-, työsuhde- ja palkkatietojärjestelmään. Kun nämä kaksi kaikille yhteistä järjestelmää on esitelty, siirrytään totta vai tarua -elementtiin, jossa totta vai tarua -väittämiä on useita samalla sivulla. Siinä annetaan ohjeet tehtävän suorittamiseen ja pyydetään valitsemaan sivulla näkyvistä väitteistä, ovatko ne totta vai tarua. Taustalle valitsin maisemakuvan työmaa-alueesta. Kuva on otettu kaukaa ja maisemakuva sopii tehtävään hyvin. Kun kysymyksien

vastauksia klikataan, jokaisesta klikkauksesta ponnahtaa esiin tekstiruutu. Jos väittämään vastataan oikein, tekstiruudussa lukee ”Oikein!”. Jos väittämään vastataan väärin, kerrotaan työntekijälle oikea vastaus ja oikea toimintatapa. Tehtävässä testataan, jäivätkö asiat järjestelmistä mieleen.

Tehtäväelementin jälkeen tulee tämän aihealueen viimeinen sivu. Viimeisellä sivulla kerrotaan lyhyesti muista yrityksen käytössä olevista järjestelmistä. Sivun oikealla puolella olevassa tekstilaatikossa ohjataan siirtymään seuraavaan aihealueeseen, jonka nimi on osa 3. Työterveys & henkilöstöedut. Kun nuolesta painetaan, siirrytään taas aloitusvalikkoon ja valikosta valitaan seuraava osa.

3.6 Verkkokurssin osa 3. Työterveys & henkilöstöedut

Työterveys & henkilöstöedut osan ensimmäisellä sivulla kerrotaan, mitä seuraavassa osassa käydään läpi. Seuraavalla sivulla käydään läpi työterveyttä. Sivulla on kuva työterveys-mobiilisovelluksesta, josta viereisessä tekstissäkin puhutaan. Työterveydestä kerrotaan yleisesti kahdella peräkkäisellä sivulla. Näiden jälkeen vaihdetaan sivua ja siirrytään dialogielementtiin.

Dialogielementin ideana on, että yksitellen sivulle ilmestyy puhekupla, jonka sisällä on tekstiä. Kun ensimmäisen puhekuplan sisällön lukee ja painaa tämän jälkeen keltaisesta nuolesta eteenpäin, ilmestyy sivulle uusi puhekupla. Näin käydään jokainen puhekupla yksitellen läpi. Tämä tapa, jolla asiaa esitetään, tuo mukavaa vaihtelua perinteisille tekstielementeille. Dialogielementin jälkeen seuraavilla kolmella sivulla kerrotaan lisää työterveydestä ja muista toimintatavoista. Näiden jälkeen tulee uusi totta vai tarua väittämä.

Työterveydestä siirrytään työnantajan tarjoamiin etuihin. Koska aihe vaihtuu, tein tähän selkeän siirtymäsivun. Siirtymän jälkeen kolmella sivulla esitellään yrityksen tarjoamia etuja. Jokaisella sivulla on tekstiä ja aiheeseen sopiva kuva. Tästä päästään viimeiselle sivulle, jossa kerrotaan, että on aika jatkaa osaan 4. Tärkeää tietää.

3.7 Verkkokurssin osa 4. Tärkeää tietää ja lopputentti

Jo tuttuun tapaan, ensimmäisellä sivulla esitellään tulevia aiheita. Kahdella ensimmäisellä sivulla kerrotaan työajasta ja palkanmaksusta yleistä tietoa. Nämä tehtiin tekstielementteihin ja tekstien yhteydessä on kuvat. Tämän jälkeen siirrytään sivulle, jossa on uusi totta vai tarua kysymys, johon työntekijä vastaa ja sen jälkeen siirtyy eteenpäin. Seuraavalla sivulla kerrotaan tietoa lakisääteisistä koulutuksista. Tässä sivussa on myös käytetty tekstiä ja kuvaa. Koulutuksien jälkeen jatketaan dialogielementtiin.

Tässä dialogissa ensimmäisessä puhekuplassa esitetään kysymys ja seuraavassa puhekuplassa tähän kysymykseen vastaus. Kolmannessa puhekuplassa esitetään uusi kysymys ja siihen

vastaus. Kysymyksiä on viisi ja myös vastauksia viisi. Erottelin kysymykset ja vastaukset toisistaan väreillä. Kysymykset esitetään keltaisessa puhekuplassa ja vastaukset sinisessä. Kysymykset liittyvät siihen, keneen työntekijä on yhteydessä erilaisissa tilanteissa. Esimerkiksi silloin, jos työmaalla tapahtuu tapaturma, tai jos työntekijä tarvitsee apua IT-asioissa.

Dialogin jälkeen siirrytään totta vai tarua -tehtävään, jossa totta vai tarua -väittämiä on useita samalla sivulla. Tämä totta vai tarua -tehtävä liittyy tietoturva-asioihin. Tehtävän ajatus on, että siinä esitetään tietoturvaan liittyviä väittämiä, vaikka tietoturvasta ei ole aiemmin tässä kurssissa puhuttu. Tehtävässä ohjeistetaan lukemaan huolellisesti oman vastauksen jälkeen ilmestynyt tekstilaatikko. Kun väittämiin vastataan, tulee sekä oikeasta että väärästä vastauksesta tekstilaatikko näkyviin. Tekstilaatikossa kerrotaan vastaus jokaiselle väittämälle. Sen jälkeen kerrotaan, oliko väittämä totta vai tarua ja samalla kerrotaan yrityksen toimintatavoista tietoturva-asioihin liittyen. Tässä testataan työntekijän lähtötietoja ja uskomuksia tietoturva-asioihin ja samalla kerrotaan, miten Aro Systemsillä toimitaan. Tehtäväsvivun jälkeen seuraavalla sivulla kerrotaan lisää tietoturva-asioista.

Toiseksi viimeisellä sivulla aiheena on ”Terveisiä palkkahallinnosta!”. Siinä esitellään tärkeitä asioita, joita uuden työntekijän on hyvä muistaa palkka-asioihin liittyen. Seuraavaksi on viimeinen sivu, jossa kerrotaan, että on lopputentin aika ja ohjeistetaan työntekijää siirtymään suorittamaan lopputenttiä.

Lopputentin pääsee suorittamaan, kun kaikki kurssin neljä osaa on käyty läpi. Rakensin lopputentin päämoduuliin. Jos kaikkia neljää osaa ei käy läpi, kurssi ei tarjoa mahdollisuutta tehdä lopputenttiä. Lopputentissä käytetään kahta erilaista tehtäväelementtiä: väittämiä, joissa valitaan oikeat väittämät ja totta vai tarua -tehtävä, jossa valitaan jokaisesta väittämästä, onko se totta vai tarua. Tehtäviä on yhteensä kolme ja väittämissä kysytään käytyyn kurssiin liittyviä asioita. Jos lopputentin suorittaa onnistuneesti, työntekijä pääsee antamaan palautetta palauteosioon. Palauteosiossa pyydetään antamaan arvosana pyydettyyn asiaan asteikolla 1–5. Vieressä on myös tyhjä tekstialue, johon työntekijä voi antaa avointa palautetta. Palautteenannon jälkeen siirrytään kurssin viimeiselle sivulle, jossa kiitetään työntekijää kurssin suorittamisesta ja neuvotaan sulkemaan selain. Jos lopputenttiä ei pääse läpi, työntekijällä on kaksi yritystä suorittaa lopputentti uudelleen. Jos yhteensä kolmen yrityksen jälkeen ei pääse läpi, joutuu käymään koko kurssin alusta. Kurssiin on tehty ylimääräinen sivu, mikä näkyy vain silloin, jos tentistä ei pääse ensimmäisellä, tai toisellakaan kerralla läpi. Asetin lopputenttiin rajan, jossa 70 prosenttia vastauksista täytyy olla oikein, jotta läpäisee tentin hyväksytysti.

Etenkin kurssin tehtäväelementeissä ja lopputentin tekemisessä hyödynnettiin koulutustyökalun teknisiä ominaisuuksia. Lopputentissä sain valita, monta kertaa lopputentti pitää uusia, jos sitä ei

suoriteta ensimmäisellä kerralla hyväksytysti. Sain valita myös sen, minkälaisella onnistumisprosentilla lopputentin voi läpäistä. Tietyissä tehtäväelementeissä pystyin vaikuttamaan myös siihen, halutaanko oikean tai väärän vastauksen jälkeen näyttää jotakin tekstiä. Joissain tehtävissä tähän ei voinut vaikuttaa, jolloin voitiin todeta vain se, menikö oma vastaus oikein vai väärin.

4 Pohdinta

Uuden verkko-oppimisympäristön käyttöönottoaminen kertoo toimeksiantajayrityksen tarpeesta ja halusta kehittää sekä panostaa työntekijöihin, heidän osaamiseensa ja yleiseen tyytyväisyyteen. Ilman työntekijöitä ei ole liiketoimintaa, joten työntekijöihin on syykin investoida. Eklundin (2018, 30) näkemyksen mukaan organisaatioissa ollaan tietoisia siitä, että työntekijöistä kannattaa pitää kiinni. Työntekijöiden korvaaminen on haastava ja pitkä prosessi. Alalla, jolla Aro Systems toimii, on tärkeää pitää hyvistä työntekijöistä kiinni. Toimiva perehdytys vaatii organisaatiolta myös resursseja (Eklund 2018, 32). Olenkin iloinen siitä, että verkkoympäristö päädyttiin ottamaan käyttöön perehdytyksen ja henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi.

Verkkoympäristö toimii erinomaisesti perehdytyskurssien kaltaiseen käyttöön. Olen edellisessä työpaikassani suorittanut paljon erilaisia verkkokursseja tietyin väliajoin. Omien kokemuksieni mukaan kuvien, videoiden ja tekstin avulla asiat jäävät paremmin mieleen, kuin pelkästään toisen henkilön kertomana. Kursseja on ollut myös mukavaa suorittaa verkossa.

Tätä projektia tehdessäni huomasin, että nykyinen perehdytysprosessi ei mielestäni toimi niin hyvin kuin olisi mahdollista. Kun uusien työntekijöiden perehdyttäminen lähes kokonaan esihenkilöiden vastuulla, onko heillä uudelle työntekijälle tarpeeksi aikaa. Jääkö perehdytys sille tasolle, jossa esihenkilö kertoo pintapuolisesti, mitkä ovat toimintatavat ja missä on työterveytemme. Luulen, että monen työntekijän kohdalla perehdytys jää suppeaksi ainakin joltain osin. Suunnitelmallisen perehdytyksen etuna onkin tasapuolisuus ja laatu, jolloin jokainen uusi työntekijä saa samat mahdollisuudet työssä onnistumiseen (Eklund 2018, 31).

Perehdytys on esihenkilön muistin, ajan ja lopulta myös jaksamisen varassa. Aro Systemsin intranetissä on ohje, kuinka perehdyttää uusi työntekijä. Oikeanlaisen ja tarpeeksi kattavan perehdytyksen toteutumisen seuraaminen on kuitenkin hankalaa. Jos tammikuusta 2023 alkaen kaikki uudet työntekijät käyvät perehdytyksen verkkokurssin ensimmäisenä työpäivänään, uskaltaisin väittää, että lähtökohdat uuden työntekijän aloitukselle niin työntekijän itsensä kuin esihenkilönkin puolelta ovat mukavammat. Esihenkilön ei tarvitse katsoa intranetistä, tai muistella, mitä työntekijälle pitäisi käännä kertoa. Kurssin suorittamisen jälkeen työntekijä voi pyytää omalta esihenkilöltään tarvittaessa lisätietoja, jos jokin asia kaipaava tarkennusta tai lisätietoja. Esihenkilö voi keskittyä uuden työntekijän tehtäväkohtaiseen perehdyttämiseen. Esihenkilö on silti vastuussa siitä, että uusi työntekijä suorittaa verkkokurssin.

Uuden työntekijän olisi hyvä tietää tietyt asiat heti aloittaessaan. Tällä hetkellä haasteena on, että useampi toimihenkilö voi aloittaa työt esimerkiksi saman kuun aikana, mutta eri viikoilla. Ensimmäisenä aloittanut työntekijä saattaa joutua odottamaan muiden työsuhteen alkamista, jotta heidät

perehdytetään yritykseen ja yleisiin toimintatapoihin kustannustehokkaasti yhtä aikaa. Sitten kun perehdytyksen aika on, työntekijöiden lähtötilanne on erilainen. Ensimmäisenä aloittanut saattaa tietää enemmän asioita, kuin mitä kaksi muuta. Myös työntekijöiden aikataulujen sovittaminen yhteen jo valmiiksi hektisessä työn aloituksessa voi olla haasteellista. Verkkokurssit korjaavat monta ongelmaa. Aikatauluja ei tarvitse sovitella ja kaikki uudet työntekijät voivat suorittaa kurssin ajasta ja paikasta riippumatta.

4.1 Työn onnistumisen arviointi

Työn tavoitteena oli tehdä mahdollisimman toimivat ja johdonmukaiset verkkokurssit. Koen saavuttaneeni tavoitteeni, vaikka tiedän, etteivät kurssit ole täydellisiä. Verkkokurssien tekemisestä ei ollut osaamista ennen tätä projektia. Lähtötilanteeseen ja aikaan nähden kurseista tuli kuitenkin hyviä. Niissä on kerrottu oleelliset asiat.

Kurssin elementtien sisältöä on muokattu koko opinnäytetyöprosessin ajan. Ne tekstit ja kuvat, joita kurssin teon alkuvaiheissa olin laittanut, saattoivat vaihtua prosessin puolesta välissä ja vielä lopussa uudelleen. Tein paljon asioita uudelleen ja muokkasin kaikkea tekemääni moneen kertaan. Myös sisältö muuttui kurseja tehdessä useasti. Haastavaa oli rajata kursseihin Aro Systemsin intranetistä löytyvää materiaalia. Materiaalia oli todella paljon ja jouduin miettimään mitkä asiat ovat tärkeimpiä ja mitkä työntekijä oppii myöhemmässä vaiheessa. Asioiden tiivistäminen on aina ollut heikkouteni ja totesin tämän uudelleen tässä kurseja tehdessä.

Olin prosessin aikana muutaman kerran yhteydessä koulutustyökalun HelpDeskiin teknisten vaikeuksien vuoksi, josta sain apua ongelmiini. Kurssin eri toimintojen opettelu vaati paljon kokeiluja. Näiden monien kokeilujen päätteeksi löysin lopulta parhaat tavat teknisiin asioihin.

Opinnäytetyön loppuvaiheessa totesin, että kurssissa käyttämäni värivalinnat olisivat voineet olla selkeämpiä. Nyt kurssien värimaailma on välillä tummempaa ja seuraavalla sivulla saattaa olla vaaleampi tunnelma. Toisaalta halusinkin kurssiin vaihtelua ja sitä, ettei jokainen sivu näytä samalta. Loogisuutta värien käytössä voisi kuitenkin olla enemmän. En ole myöskään täysin tyytyväinen kurssien teksteihin. Kaipaisin enemmän erilaisia tyylejä esittää asioita. Sellaisia, ettei sivuista tulisi PowerPoint-diojen näköisiä ja ettei perehdytyskurssi muistuta liikaa esitelmää.

Opinnäytetyön tietoperustan kirjoittamisessa suurin haaste oli löytää sopivia lähteitä. Monet lähteet erityisesti verkkokursseista ja verkkoympäristöistä olivat sellaisia, mitkä liittyivät enemmän kouluissa opettamiseen eikä lyhyihin verkkokursseihin. Alun haasteiden jälkeen löysin lähteitä ja sain koottua tietoperustaa. Siihen olisin kaivannut vielä lisää syvyyttä. Perehdytys on aiheena sellainen, josta löytyy paljon tietoa. Opinnäytetyössäni perehdytys oli kuitenkin vain osa, kun toinen osa koski verkkoympäristöä ja verkkokursseja. Siksi koin toisinaan haasteelliseksi sen, miten paljon

perehdytystä avaan tähän työhön. Mitkä aiheet ovat opinnäytetyöni kannalta olennaisia ja mitkä jätän pois. Koin onnistuneeni aiheen rajaamisessa alun haasteista huolimatta. Kaikkia kurssiin tekemiäni visuaalisia ratkaisuja sekä toimintoja oli haastavaa selostaa toiminnan kuvaukseen. Koulutustyökalussa oli monia pieniä toiminnallisuutta parantavia asetuksia, jotka käyvät paremmin ilmi itse kurssia tehdessä.

Raportin kuvien tekstit olisi voinut toteuttaa paremmin. Tekstit ovat hieman pieniä ja valkoinen väri erottuu joissain kuvissa huonosti. Sama ongelma oli verkkokursseissa. Jotkut kuvissa olevat tekstit eivät näy välttämättä ollenkaan. Kurssia voidaan muokata myöhemmin niin, että ne saadaan näkymään paremmin. Jos kurssin suorittaa puhelimella, kuvat näkyvät todella pienenä.

4.2 Verkko-oppimisympäristön käyttö tulevaisuudessa

Verkko-oppimisympäristöä ja koulutustyökalua tullaan varmasti hyödyntämään moniin eri yrityksen sisäisiin koulutustarpeisiin. Verkkokurssien avulla voidaan aktivoida työntekijöitä eri tavalla, kuin tavallisilla luentotyylisillä koulutustilaisuuksilla. Lähikouluttamisessa ja verkkokursseissa molemmissa on omat hyvät ja huonot puolet. Lähikouluttamisella saadaan ihmiskontaktia ja vuorovaikutusta. Pidän itse verkkokurssia tehokkaana oppimisen kannalta. Kurssia on erittäin helppo muokata ja päivittää tarpeen vaatiessa.

Verkko-oppimisympäristöön voidaan tehdä kursseja aina uuden koulutustarpeen ilmetessä. Tällä hetkellä opinnäytetyön ohessa tein samalla koulutustyökalulla Aro Systemsille työturvallisuuskurssin. Työturvallisuus on erittäin tärkeässä osassa yrityksen toimintaa ja strategiaa. Uuteen verkko-oppimisympäristöön voisi tulevaisuudessa kehittää myös tehtäväkohtaisia perehdytyskursseja. Aro Systemsissä esihenkilöille voisi olla oma esihenkilön perehdytyskurssi, jossa käytäisiin kaikille esihenkilötyötä tekeville yhteisiä asioita. Kurssissa voisi olla tietoa toimintatavoista, esihenkilön tehtävistä ja vastuista ja millaista on hyvä esihenkilötyö. Kurssin voisi tarkentaa koskevan vain projektipäälliköitä ja työnjohtajia.

Verkko-oppimisympäristöä voitaisiin hyödyntää myös mm. tehtäväkohtaiseen perehdyttämiseen, jossa jokaisen alan asentaja kävisi oman verkkokurssin. Tästä toisena vaihtoehtona voisivat olla myös sellaiset kurssit, joissa tehtäväkohtainen perehdyttäminen jaettaisiin urakoinnissa työskenteleville asentajille ja huollon puolella työskenteleville asentajille erikseen. Näin voitaisiin käydä läpi urakoinnissa työmaalla työskentelyä ja huollossa esimerkiksi ihmisten asunnoissa työskentelyä. Kurssien ei tarvitsisi olla pitkiä. Riittäisi, että niistä löytyisi tarvittavat tiedot. Myös tietoturvasta saisi tehtyä oman verkkokurssin. Tietoturva on laaja aihe ja koskettaa jokaista, joten uskoisin siitäkin saavan kattavan kurssin.

4.3 Kehitysehdotukset ja jalkautussuunnitelma

Videot herättävät ihmisten kiinnostuksen ja niiden käyttöä verkkokursseissa arvostetaan (Davis 2015, luku 2). Videot tuovat lisäarvoa verkkokursseihin ja niitä voisi olla enemmänkin. Tulevaisuudessa voisi kuvata lisää laadukkaita videoita Aro Systemsistä, joita voisi lisätä kursseihin. Erilaisia videoita on aina kiva katsoa ja kurssissa saisi tekstin lukemisen ja tehtävien lisäksi hetken vain kuunnella ja katsella. Videoiden on hyvä olla pituudeltaan kurssiin sopivia. Aro Systemsin historiasta oli hyvin tehty video, mutta sen kesto oli noin kuusi minuuttia ja siksi liian pitkä esitettäväksi näissä kursseissa. Videot toimitusjohtajasta, jotka tähän opinnäytetyöhön eivät ehtineet, kuvataan ja lisätään kursseihin myöhemmin.

Kurssissa käytetty video on lisätty oppimisalustaan YouTuben kautta. Kun video päättyy, YouTube ehdottaa muita Aro Systemsin videoita katsottavaksi. Olisi hyvä, jos tämän videon saisi myöhemmin lisättyä kurssiin tiedostona eikä YouTuben kautta. Tällä välttyttäisiin mahdolliselta ylimääräiseltä hämmennykseltä.

Organisaatioiden arkea voidaan helpottaa verkkoympäristöihin tehtävillä integraatioilla. Integraatiot helpottavat kirjautumista ja kurssien suoritustiedot menevät automaattisesti tarvittaviin järjestelmiin. Integraatioilla säästetään aikaa, kun rutiiniomaiset työtehtävät automatisoidaan. Järjestelmien integraatiot vaativat aikaa ja resursseja. Siksi on tärkeää miettiä, onko integraatio todella tarpeellinen. (Laapio 8.11.2019; Lanteria 13.8.2021.) Verkkokurssien alustan ja Aro Systemsin HR-järjestelmän välinen integraatio on mahdollinen ja sen kustannustehokkuutta arvioidaan myöhemmin. Integraation avulla voidaan siirtää suoritusmerkintä HR-järjestelmään, jolloin kurssin suorituksen tiedot siirtyisivät jokaisen henkilön tietoihin.

Tavalliset perehdytyskurssit, jossa kerrotaan uudelle työntekijälle talon tavoista ja yrityksestä, on haastavampaa tehdä osallistavia tehtäviä. Uuden työntekijän perehdytyskurssi on kuitenkin erilainen kuin esimerkiksi työturvallisuuden verkkokurssi. Työturvallisuuden verkkokurssiin on helpompi laittaa erilaisia tehtäviä, koska työturvallisuudessa on enemmän kyse kouluttamisesta kuin asioiden kertomisesta yleisesti. Tästä syystä uuden työntekijän perehdytyskurssiin on laitettu enemmän tekstiä, kuin osallistavia tehtäviä. Koen, että asioiden esittämistä kursseissa voisi parantaa ja yksinkertaistaa. Luulen, että työntekijöiden antamista palautteista tulee olemaan hyötyä tässä.

Näihin kahteen ensimmäiseen verkkokurssiin oli käytössä rajallinen määrä elementtejä. Kurssia tehdessäni keksin erilaisia tapoja esittää asioita ja keksin erilaisia tehtäviä, mutta käytössä olevien elementtien avulla niitä ei lopulta voinut toteuttaa. Kursseihin on mahdollista saada maksullisia lisäominaisuuksia erilaisten elementtien avulla, mikäli yritys kokee ne tarpeelliseksi. Lisäominaisuuksilla kursseista saadaan vieläkin oppimista tukevia ja monipuolisempia. Esimerkiksi kurssien

tekstiosuuksista voisi saada vieläkin moniulotteisempia ja mielenkiintoisempia, kun tyylejä ja tapoja lisätä tekstimateriaalia olisi enemmän. Ne jääkööt mahdollisesti tulevaisuuteen, jos kurssien ominaisuuksia kehitetään ja elementtejä hankitaan lisää.

Kurssit toimivat linkin kautta ja linkki on selainpohjainen. Tietokoneella ja tabletilla kurssin suorittaminen on käyttäjäystävällisintä, koska näyttö on suurempi. Kurssin voi suorittaa myös puhelimella. Puhelimessa näyttö on pienempi, joten selainpohjaisen verkkokurssin suorittaminen ei ole niin käyttäjäystävällistä, mutta onnistuu. Kun näyttö on pienempi, myös kuvat ja tekstit näkyvät paljon pienempänä. Tästä syystä kurssin alussa suositellaan, että se tehtäisiin tietokoneella tai tabletilla. Kaikilla työntekijöillä, erityisesti asentajilla, ei välttämättä ole työpaikalla käytössä tietokonetta. Jos työntekijän on hankalaa suorittaa kurssia puhelimella, voisi hän mahdollisesti suorittaa myös kotona, tai toimistolla. Tämä edellyttää, että työntekijällä olisi kotona tietokone tai tabletti. Toimihenkilöillä on työpaikalla käytössä omat tietokoneet, joilla kurssin voi suorittaa helposti omalla toimistolla, tai kotona etänä. Kun työntekijät alkavat suorittaa kursseja, voidaan heidän antaman palautteen perusteella kehittää kursseja ja toimintatapoja.

Perehdytyskurssien lopussa on lopputentti. Mietin opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa, onko lopputentti hyvä asia perehdytyskurssissa. Sopsisiko lopputentti paremmin toisenlaiseen verkkokurssiin, esimerkiksi työturvallisuuskurssiin. Perehdytyskurssi on aiheena sellainen, jossa uudelle työntekijälle kerrotaan asioita. Tarvitseeko siinä olla lopputenttiä ja minkälaisia ajatuksia se herättää uudessa työntekijässä. Tätä voi tarkastella myöhemmin uudelleen ja miettiä, tarvitaanko perehdytyskurssissa lopputenttiä.

Sellaiset ihmiset, jotka ovat enemmän auditiivisia oppijoita, saattavat kokea tekstin lukemisen rasakaaksi. Verkkokurssilla tällaiset ihmiset pitävät enemmän videoiden katsomisesta ja kuuntelemisesta. (Manning & Johnson 2020, luku 2.) Kursseihin on mahdollista lisätä ääntä tekstin ja kuvien lisäksi. Tämä olisi ollut kiva lisä, mutta aikataulu ei antanut tilaa tämän toteuttamiseksi. Mietin tätä hetken, mutta haasteena oli myös se, millä sovelluksella ääntä voisi äänittää ja tarvitseeko äänittämiseen lisälaitteita, kuten mikrofonia. Kursseihin olisi voinut saada ääntä ilmaisilla sovelluksilla, mutta laatu olisi voinut olla huonompi. Siksi jätin tämän asian vielä toistaiseksi mahdolliseksi jatkokehitysideaksi.

Kurssit otetaan käyttöön tammikuussa 2023. Tätä ennen täytyy miettiä, miten kurssien käyttöönotosta viestitään. Yksi tärkeimmistä asioista uudesta asiasta viestiessä on, että työntekijät tietävät miksi muutos on hyväksi yritykselle ja mahdollisesti myös yksittäisille henkilöille. Muutosten taustalla olevien motiivien selvittäminen auttaa työntekijöitä ymmärtämään miksi näin tehdään. (Fisher Ricks 26.6.2020.) Kurssien käyttöönoton viestimisestä olisi hyvä keskustella Aro Systemsin markkinoinnista ja viestinnästä vastaavien kanssa. Esihenkilöiden olisi hyvä tietää, mitä asioita kurssit

sisältävät. Silloin mahdollisesti samoja asioita ei käytäisi turhaan läpi. Esihenkilöitä olisi hyvä myös ohjeistaa siitä, minä aikana työntekijän olisi tarkoitus suorittaa kurssi. Tulisiko kurssi olla suoritettuna ennen työsuhteen alkua, työsuhteen ensimmäisien päivien vai ensimmäisen viikon aikana. Olennaista on myös miettiä, mitä kautta uusi työntekijä saa linkin kurssin suorittamiseen. Lähettääkö linkki hänelle sähköpostitse, puhelimeen tekstiviestinä, vai jollain muulla tapaa ja kuka linkin lähettää. Kurssien käyttöönoton alkuvaiheessa linkin HR voisi lähettää linkin työntekijälle esimerkiksi sähköpostitse. Kurssia voitaisiin kokeilla tietyn ajanjakson verran ja seurata, miten sen käyttöönotto on lähtenyt käyntiin. Seuranta-ajan jälkeen voisi miettiä tarvittavia muutoksia ja kehittää kursseja ja toimintatapoja paremmaksi.

4.4 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli prosessi, jonka aikana välillä turhauduin erittäin paljon. Toisena päivänä taas nautin tekemisestä paljonkin. Alkuun pääseminen tuntui hitaalta ja hankalalta. Ajattelin, että jos alkuun pääseminen kestää näin kauan niin miten tulen saamaan työn valmiiksi marraskuun loppuun mennessä. Tässä kuitenkin ollaan valmiin opinnäytetyön kanssa ja vielä omaa alkuperäistä aikatauluani edellä. Toiminnallista opinnäytetyötä oli mukavaa tehdä. Heti, kun päätin opinnäytetyön aiheen, olin innoissani siitä, että saan tehdä toimeksiantajalle jotain konkreettista. Toiminnallisen opinnäytetyön tekemisessä oppi paljon hyödyllistä tietoa. Opin kirjoittamastani tietoperustasta paljon ja hyödynsin tietoja verkkokursseihin. Ymmärsin, minkälainen on hyvä verkkokurssi ja minikälaisista ominaisuuksia siinä kannattaa olla. Kaikkia haluamiani ominaisuuksia en saanut, mutta ne voidaan toteuttaa myöhemmin.

Kursseja tehdessäni ajattelin, että olisin hyötynyt enemmän verkkokursseista, joita itse olen aikaisemmin suorittanut. En kuitenkaan muistanut niistä paljoakaan, joten nollasta lähdin. Kokeilin paljon erilaisia tapoja tehdä asioita. Tein, muokkasin, poistin. Tein jotain uudelleen, muokkasin, muokkasin taas ja ehkä sitten olin tyytyväinen. Käytin todella paljon aikaa kurssin viilaamiseen, jotta olisin tyytyväinen. Opinnäytetyöprosessin lopussa totesinkin, että ensin oli kokeiltava jotain, jotta tiesin, toimiiko se vai ei. Ilman näitä kokeiluja ja virheitä kurssi ei olisi sellainen kuin se nyt oli. Useimmat virheet tapahtuivat alkuvaiheessa, kun en osannut vielä käyttää koulutustyökalua ja kaikkia sen elementtejä kunnolla. Muutaman kerran jouduin työkalun kanssa umpikujaan ja silloin selvitetiin HelpDeskin kanssa yhdessä ongelmia. Osa eteen tulevista ongelmista oli minusta riippumattomista syistä ja osa johtui siitä, etten osannut käyttää kaikkia toimintoja oikein. Sain kuitenkin paljon apua ja virheiden kautta oppi paljon. Koin prosessin aikana saavani ammatillista itseluottamusta hieman lisää. Vaikka välillä oli huonoja hetkiä ja teki mieli aloittaa alusta, jaksoin lopulta luottaa siihen, että tästä ei voisi näillä lähtökohdilla tulla parempaa.

Opin perehdyttämisestä ja etenkin siitä, miten perehdyttäminen toteutetaan verkkoympäristöön. Miten kurssit rakennetaan ja miten sisällön niissä kannattaa olla. Jos joskus teen vielä verkkokursseja, ovat lähtökohdat niihin paljon paremmat. Silloin tiedän jo mahdollisesti työntekijöiden kokemusten ja palautteen perusteella, mikä kurssissa on toiminut ja mikä ei. Totesin myös, että näillä kursseilla on enemmän merkitystä mitä alussa luulin. Koen itseni etuoikeutetuksi, kun sain toteuttaa nämä kurssit Aro Systemsille, ja että yritys ottaa kurssit käyttöön tammikuussa 2023. Tämä lisäsi hyvällä tavalla myös painetta siitä, että kursseista tulee hyvät. Kurssit pilotoidaan vielä ennen käyttöönottoa muutaman työntekijän toimesta. Niihin lisätään myös kirjautumismahdollisuus, mutta se tehdään myöhemmässä vaiheessa.

Johtopäätöksenä voin todeta, että saavutin tavoitteeni enkä tällä aikavälillä olisi pystynyt tekemään enempää. Kursseja toteuttaessani ideoita oli ehkä enemmän, joita näillä ominaisuuksilla pystyi toteuttamaan, mutta koen saaneeni olemassa olevilla ominaisuuksilla onnistuneet kurssit. Kursseja tehdessäni opin myös, että kaikkea kannattaa aina kokeilla ja virheistä oppii. Totesin myös tätä projektia tehdessäni, kuinka paljon onnistuneiden verkkokurssien avulla voidaan helpottaa esihenkilöiden työkuormaa ja taata työntekijöiden tasalaatuinen perehdyttäminen. Nyt ja tulevaisuudessa.

Lähteet

Aro Systems 2020. Aro Systems intranet. Sisäiset materiaalit. Markkinointi ja viestintä. Luettu: 26.10.2022.

Aro Systems 2022. Aro Systemsin intranet. Tietoa meistä. Yritysesittely. Luettu: 19.11.2022

Aro Systems s.a. Tarinamme. Luettavissa: <https://www.arosystems.fi/perhe/> Luettu: 14.9.2022.

Aro Systems s.a. Vastuullisuus. Luettavissa: <https://www.arosystems.fi/vastuullisuus/> Luettu: 15.11.2022.

Aro Systems s.a. Yrityksemme. Luettavissa: <https://www.arosystems.fi/yrityksemme/> Luettu: 19.11.2022.

Asiakastieto Oy. Yritykset. Aro Systems oy. Luettavissa: <https://www.asiakastieto.fi/yritykset/fi/arosystems-oy/01145682/yleiskuva> Luettu: 14.9.2022.

American Society for Quality s.a. Quality Resources. Social Responsibility. What is social responsibility? Luettavissa: <https://asq.org/quality-resources/social-responsibility#Core> Luettu: 15.11.2022.

Cadwell, C. 1988. New employee orientation. Crisp Publications. Luettu: 30.9.2022.

Caldwell, C. & Peters, R. 2018. New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives. Journal of Management Development. Emerald Insight. Luettavissa: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-10-2016-0202/full/html> Luettu: 19.11.2022.

Call to action. 18.4.2018. Kuvien merkitys verkkosivuilla. Blogi. Luettavissa: <https://calltoaction.fi/markkinointi/kuvien-merkitys-verkkosivuilla/> Luettu: 19.11.2022.

Choudhury, S. & Pattnaik, S. 2020. Emerging themes in e-learning: A review from the stakeholders' perspective. ScienceDirect. Luettavissa: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.haaga-helia.fi/science/article/pii/S0360131519302106?via%3Dihub#sec6> Luettu: 5.11.2022.

Context Learning Finland Oy 2022. Harjoitteiden suunnittelu verkko-oppimisessa. Luettavissa: <https://www.context.fi/post/harjoitteiden-suunnittelu-verkko-oppimisessa> Luettu 6.10.2022.

Cordiner S. 3.8.2021. How Long Should Your Online Course Videos Be? Blogi. Luettavissa: <https://sarahcordiner.com/getting-perfect-online-course-video-duration/> Luettu: 18.11.2022

- Davisi, T. 2015. Visual Design for Online Learning. Jossey-Bass. San Francisco. E-kirja. Luettavissa: https://learning.oreilly.com/library/view/visual-design-for/9781118922439/c02.xhtml#c02_level1_18 Luettu: 19.11.2022.
- Davila, N. & Pina-Ramirez, W. 2018. Effective Onboarding. Association For Talent Development. E-kirja. Luettu 26.10.2022.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 2. painos. J-Impact. Helsinki. Luettu: 13.11.2022.
- Elearning Industry 2020. How To Create Online Courses for Your Employee Training Program In 6 Simple Steps. Luettavissa: <https://elearningindustry.com/how-create-online-courses-for-employee-training-in-6-steps> Luettu: 11.10.2022.
- Emerald Group. 2005. E-learning for business. Bradford Emerald Group. E-kirja. Luettu 6.10.2022.
- Eoppiva. 14.3.2019. Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia. Blogi. Luettavissa: <https://www.eoppiva.fi/digitaalinen-oppiminen-nostaa-laatua-ja-saastaa-kustannuksia/> Luettu: 5.11.2022.
- Fisher Ricks, A. 10.6.2020. How to communicate organizational change: 4 steps. Harvard Business School Online. Blogi. Luettavissa: <https://online.hbs.edu/blog/post/how-to-communicate-organizational-change> Luettu: 20.11.2022.
- Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio: yritysjohton käsikirja. Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 5.11.2022.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 21.9.2022.
- Kallonen, T. 2021. Jatkuva oppiminen: työelämän tärkein taito. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 5.11.2022.
- Koulutus.fi 2022. 5 syytä, miksi työnantajien tulisi panostaa enemmän työntekijöiden koulutukseen. Luettavissa: <https://www.koulutus.fi/artikkelit/5-syyta-miksi-tyonantajien-tulisi-panostaa-enemman-tyontekijoiden-koulutukseen-21624> Luettu: 6.11.2022.
- Krasman, M. 2015. Three Must-Have Onboarding Elements for New and Relocated Employees. Urbanbound. Employment relations today. Wiley Periodicals, Inc. Luettavissa: https://resources.urbanbound.com/hubfs/press/pr_feature_employmentrelationstodaykrasman_mb15.pdf Luettu: 6.11.2022.

- Kuokkanen, E. 3.10.2022. MPS. 5 vinkkiä vaikuttavaan verkkoperehdytykseen. MPS blogi. Luettavissa: <https://www.mps.fi/blogi/5-vinkkia-vaikuttavaan-verkkoperehdytykseen> Luettu: 4.11.2022.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia. Helsinki. Luettu: 21.9.2022.
- Laapio, I. 8.11.2019. Integraatioiden avulla helpotusta verkkokouluttamiseen. Mediamasterin blogi. Luettavissa: <https://www.mediamasteri.com/blog/integraatioiden-avulla-arkeen-helpotusta> Luettu: 19.11.2022.
- Lanteria. 13.8.2021. What Is HR Integration? Blogi. Luettavissa: <https://www.lanteria.com/news/what-hr-integration> Luettu: 19.11.2022.
- Lawson, K. 2015. New Employee Orientation training. Talent Development Association. E-kirja. Luettu: 27.10.2022.
- Leino, S. 2020. Laadukas perehdytys sitouttaa työntekijän. Turku Amk. Luettavissa: <https://www.turkuamk.fi/fi/artikkelit/2510/laadukas-perehdytys-sitouttaa-tyontekijan/> Luettu: 6.11.2022.
- Lepistö, I. 2005. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki. Luettu: 19.10.2022.
- Lucidchart s.a. What is an Organizational Chart. Luettavissa: <https://www.lucidchart.com/pages/tutorial/organizational-charts> Luettu: 20.11.2022.
- LVISA. 2018. LVI. Luettavissa: <https://www.lvisa.fi/lvi/> Luettu: 19.10.2022.
- Manning, S. & Jonhson, K. 2020. Online Learning. For Dummies. E-kirja. Luettavissa: <https://learning.oreilly.com/library/view/online-learning-for/9781119756866/> Luettu 20.11.2022.
- Mardan, A. 2018. Using Your Web Skills To Make Money. Secrets of a Successful Online Course Creator and Other Income Strategies that Really Work. Apress. New York. E-kirja. Luettavissa: https://learning.oreilly.com/library/view/using-your-web/9781484239223/html/468512_1_En_2_Chapter.xhtml Luettu 19.11.2022.
- Meisalo, V., Sutinen, E. & Tarhio, J. 2003. Modernit oppimisympäristöt. Tietosanoma Oy. Helsinki. Luettu: 5.10.2022.
- Pajula, A. 2021. Mediamasteri. 3 syytä viedä henkilöstön perehdytys verkkoon. Mediamasteri blogi. Luettavissa: <https://www.mediamasteri.com/blog/3-syyt%C3%A4-vied%C3%A4-henkil%C3%B6st%C3%B6n-perehdytys-verkkoon> Luettu: 2.11.2022.

Pajula, A. 2021. Mediamaisteri. Työntekijän perehdytys verkossa. Mediamaisteri blogi. Luettavissa: <https://www.mediamaisteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys> Luettu: 2.11.2022.

Punkari, H. 2021. Strategia käytäntöön henkilöstöjohtamisen keinoin. SeAmk verkkolehti. Luettavissa: <https://lehti.seamk.fi/yrittajyys-ja-kasvu/strategia-kaytanton-henkilostojohtamisen-keinoin/> Luettu: 9.11.2022.

Sims, D. 2010. Creative Onboarding Programs: Tools for Energizing Your Orientation Program. McGraw Hill. New York. E-kirja. Luettavissa: <https://learning.oreilly.com/library/view/creative-onboarding-programs/9780071736794/ch14.html#ch14> Luettu: 18.11.2022.

Sintonen, S. 2016. Näkökulmia verkko-opetuksen laatuun ja kehittämiseen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/88-Flowworks.pdf> Luettu: 5.11.2022.

Smith, M. 2014. Conquering the Content - A Blueprint for Online Course Design and Development. 2. painos. John Wiley & Sons Inc. Hoboken. E-kirja. Luettavissa: https://learning.oreilly.com/library/view/conquering-the-content/9781118717141/c01.xhtml#c01_level1_3 Luettu: 18.11.2022.

Suominen, R. & Nurmela, S. 2011. Verkko-opettaja. WSOY. Helsinki. Luettu 28.9.2022.

Tilastokeskus s.a. Toimialaluokitus 2008. Luettavissa: https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/toimiala_1_20080101/code/43210/ Luettu: 19.9.2022.

TJS Opintokeskus. Perehdyttämisen toimivat käytännöt. Luettavissa: https://www.tjs-opintokeskus.fi/sites/default/files/perehdyttamisen_toimivat_kaytannot.pdf Luettu: 21.9.2022.

Työterveyslaitos s.a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina> Luettu: 21.9.2022.

Työterveyslaitos 2011. Nuorten työntekijöiden sosiaalisaatio työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134848/Nuorten%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20sosialisaatio%20ty%C3%B6paikoilla%20Sosiaalisten%20suhteiden,%20hyvinvoinnin%20ja%20perehdytyksen%20merkitys.pdf?sequence=1> Luettu: 27.10.2022.

Työterveyslaitos s.a. Perehdyttäjän TOP 10 -muistilista. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista> Luettu: 4.11.2022.

Vero 2018. Työnantajan kustantaman koulutuksen verotus. Luettavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48438/tyonantajan-kustantaman-koulutuksen-verotus/> Luettu: 18.10.2022.

Liitteet

Liite 1. Toimihenkilön perehdytyskurssi


Tervetuloa Arolle!
5%

Tervetuloa arolaiseksi!

Olemme iloisia, että olet tullut juuri meille.

Keltaista nuolinäppäintä painamalla pääset kurssissa eteenpäin.

Mitä tämä perehdytyskurssi sisältää?




Tervetuloa Arolle!
11%

Kurssin eteneminen

Sinun täytyy käydä jokainen kurssin osio läpi. Varaathan kurssin suorittamiseen aikaa noin 30 minuuttia.

Hox!

- Suorita kurssi mieluiten tietokoneella tai tabletilla.
- Niin kuin jo teitkin, niin sivuilla olevilla keltaisilla nuolinäppäimillä pääset kurssissa eteenpäin. Tarvittaessa pääset myös palaamaan taaksepäin painamalla aina vasemmalla näkyvää nuolta.

Kurssin päättyminen

Kun olet käynyt kaikki kurssin osat 1-4 läpi, on lopussa vielä tentti. Tentin suoritettuasi olet tutustunut yrityksen toimintaan ja käytäntöihin sekä saanut yleiskäsityksen yrityksestämme.

Kurssiin on koottu tärkeimmät asiat, jotka sinun uutena arolaisena on hyvä tietää. Suorita kurssi käymällä sen aiheet järjestyksessä läpi, aloittaen osasta 1.

Oletko valmis?

Hyvä! Klikkaa nuolesta ja aloita kurssin suorittaminen järjestyksessä osiosta 1. Aro Systems - tietoa meistä.



Kurssin jakautuminen

Osa 1. Aro Systems - tietoa meistä

Osa 2. Kaikille yhteiset järjestelmät

Osa 3. Työterveys & henkilöstöedut

Osa 4. Tärkeää tietää

Osa 1. Keitä olemme, mitä teemme ja mikä ohjaa toimintaamme

Mistä kaikki alkoi?



Perheyhtiö vuodesta 1954

Pentti Arolla oli sodan jälkeinen ajatus oman sähköurakointiliikkeen perustamisesta. Ajatus ei jäänyt ajatuksen tasolle ja niinpä hän vaimonsa Veran kanssa perusti Sähkö-Aron vuonna 1954. Sähkö-Aro aloitti toimintansa sähköasennuksilla omakotitaloihin.



Pentti Aro

Pentti Aron tavoitteena oli tehdä laadukasta jälkeä ja samalla laadukkaasta työn jäljestä tuli yksi yhtiön arvo, josta ei tingitä.

Pentti Aron pojan Paavon valmistuttua sähköinsinööriksi vuonna 1976, Paavolle siirtyi yhtiön vetovastuu.



Paavon isä Pentti jäi eläkkeelle 60-vuotiaana ja Paavo yhtiön toimitusjohtajana alkoi viemään yhtiötä eteenpäin kohti kasvua.

Kolmas sukupolvi aloitti Arolla työnsä 2000-luvun alussa ja tämän jälkeen toiminta laajentui Helsingin lisäksi Tampereelle ja Ouluun.

Kuvassa Helsingin toimistorakennus.



Paavo Aro

Pentti Aron poika Paavo toimii hallituksen puheenjohtajana ja vaikuttaa aktiivisesti yrityksemme asioihin.



Toimitusjohtajamme

Yhtiömme toimitusjohtaja Mika Huovinen.

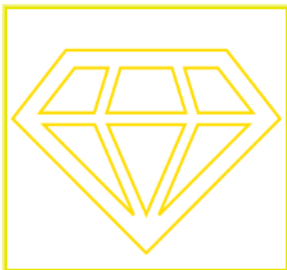
Mikan löydät useimmiten Helsingin toimistoltamme.



Arvot ja strategia

Seuraavaksi esittelemme Aro Systemsin arvot, strategian ja toimintamalleja. Klikkaa jokainen seuraavalla sivulla näkyvä laatikko auki.

0 / 3



Arvot



Strategia



Toimintamallit

0 / 3



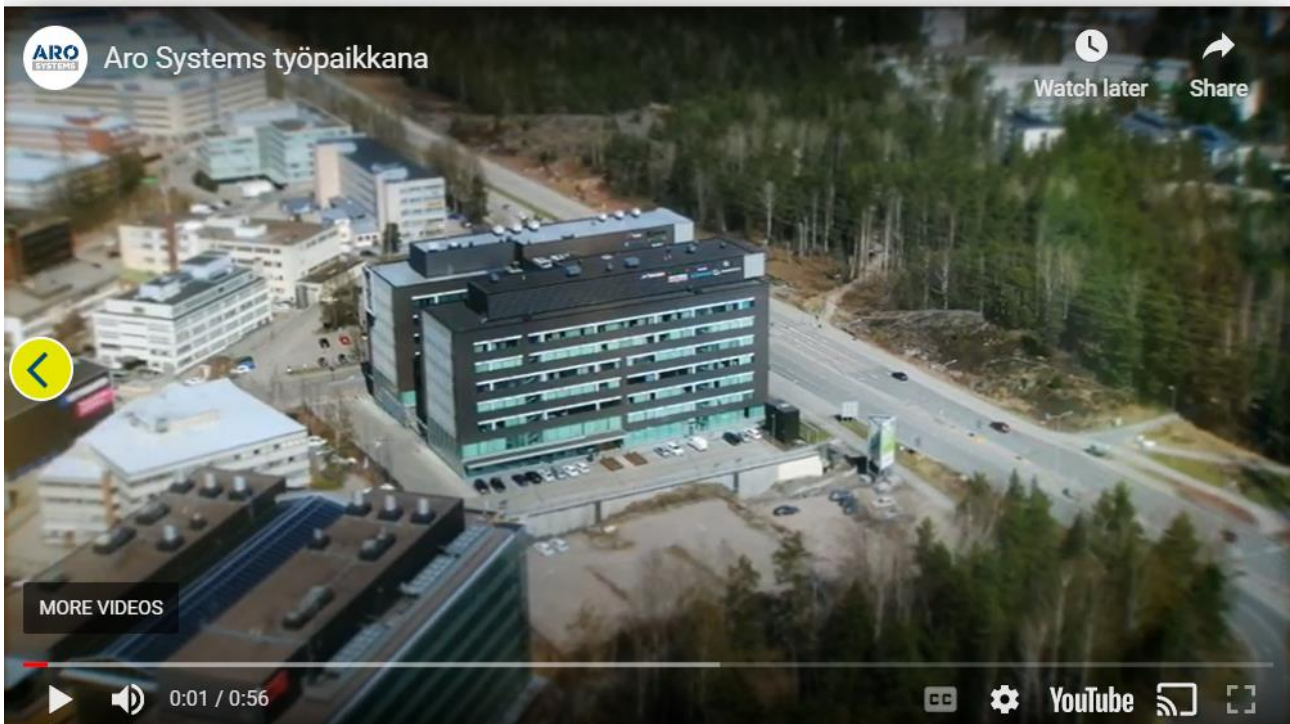
Tervetuloa Arolle!

61%



Millaista meillä on työskennellä?

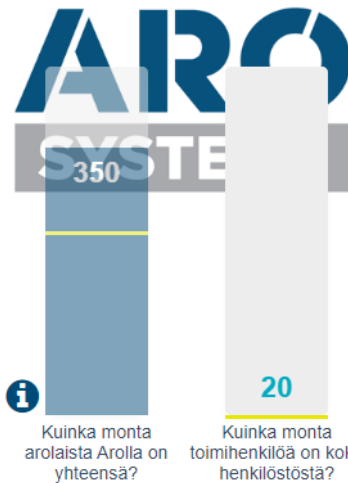
69%



Lukuja

Veikkaa, miten hyvin osut oikeaan Aro Systemsiin liittyvissä luvuissa.

Vedä hiirellä palkkia ylöspäin niin paljon, kuin luulet oikean vastauksen olevan.



Siinä oli Aro Systems tiiviinä pakettina

Edellisillä sivuilla tutustuit hieman yrityksen historiaan, organisaatioon, tavoitteisiin ja toimintatapoihin.

Seuraavaksi...

... mennään katsomaan, mitä järjestelmiä meillä on käytössä!

Klikkaa nuolesta ja jatka 2. osaan - **Kaikille yhteiset järjestelmät.**



Kurssin jakautuminen

Osa 1. Aro Systems - tietoa meistä ✓

Osa 2. Kaikille yhteiset järjestelmät

Osa 3. Työterveys & henkilöstöedut

Osa 4. Tärkeää tietää

Osa 2. Järjestelmät

Käydään seuraavaksi läpi, mitä kaikille yhteisiä järjestelmiä meillä on käytössä. Oma esihenkilösi perehdyttää sinut tarkemmin tehtäväkohtaisiin järjestelmiin ja niiden käyttöön.

Aloitetaan siitä, miten viestimme Arolla.

ARO SYSTEMS Tervetuloa Arolle! 25%

ESIMIES
Sinua varten: kysy, keskustele, kerro ja pyydä kuuntelemaan.

"Alina kun Joku mietityttää, kysyn ensimmäisenä häntä."

"Tykkään selailia ajankohtaisia juttuja ja joskus myös tarkistan käytäntöjä vaikkapa työturvallisuusasioihin"

INTRANET
Löydät kaikki Aro Systemsin tuoreimmat uutiset, ohjeet, lomakkeet, yhteystiedot ym..

Lataa mobiili-sovellus ja pääset suoraan sivustolle

Seuraavassa kuvassa näet Aron viestintäkanavat.

TEKSTIVIESTIT
Käytetään vain asioihin, joiden pitää tavoittaa koko henkilöstö nopeasti.

AROLAISEN SÄHKEET
Sähkeellä lähetetään kootusti Aro Systemsin ajankohtaiset asiat aina toimitusjohtajalle ja muille henkilöstön edustajille. Sähkeen sisältö löytyvät jatkossa myös intrasta.

TOIMIHENKILÖINFO
Johto kertoo yrityksen ajankohtaisista asioista ja tulevaisuuden näkymistä kuusi kertaa vuodessa.

ARO SYSTEMS Intra 37%

Intra
Meidän oma infotaulun ja kirjaston yhdistelmä on **Intra**. Kaikki ajankohtaiset asiat ja tiedot on keskitetty tänne.

Lataa puhelimeesi **Valo Digital Workplace**, niin Intra on näppärästi mukana siellä missä sinäkin. Intran linkki on tallennettu valmiiksi myös tietokoneellesi.

Mitä Intrassa sitten on?

- siellä tiedotetaan ajankohtaisista asioista
- löydät moneen eri asiaan ohjeita, dokumentteja ja lomakkeita
- löydät myös arolaisten yhteystiedot ja paljon muuta!

Kirjaudu puhelinosovellukseen omalla arosystems.fi - sähköpostilla ja salasalla.

Valo Digital Workplace
Valo Solutions Oy
4,2
★★★★☆
4+ -vuotiaat
Lähetöiminta
Valo Sol

Uutta
Versiohistoria
Versio 4.0.0
4 kk sitten
- Fixed an issue where native news view wasn't showing any content
- Display HubSite landing page Quick links in [lisää](#)

Esikatselu
Whole Digital Workplace in your pocket
+ Latest news from Valo Intranet
+ Intranet Navigation
+ People Finder
+ Your company
+ Dark mode support

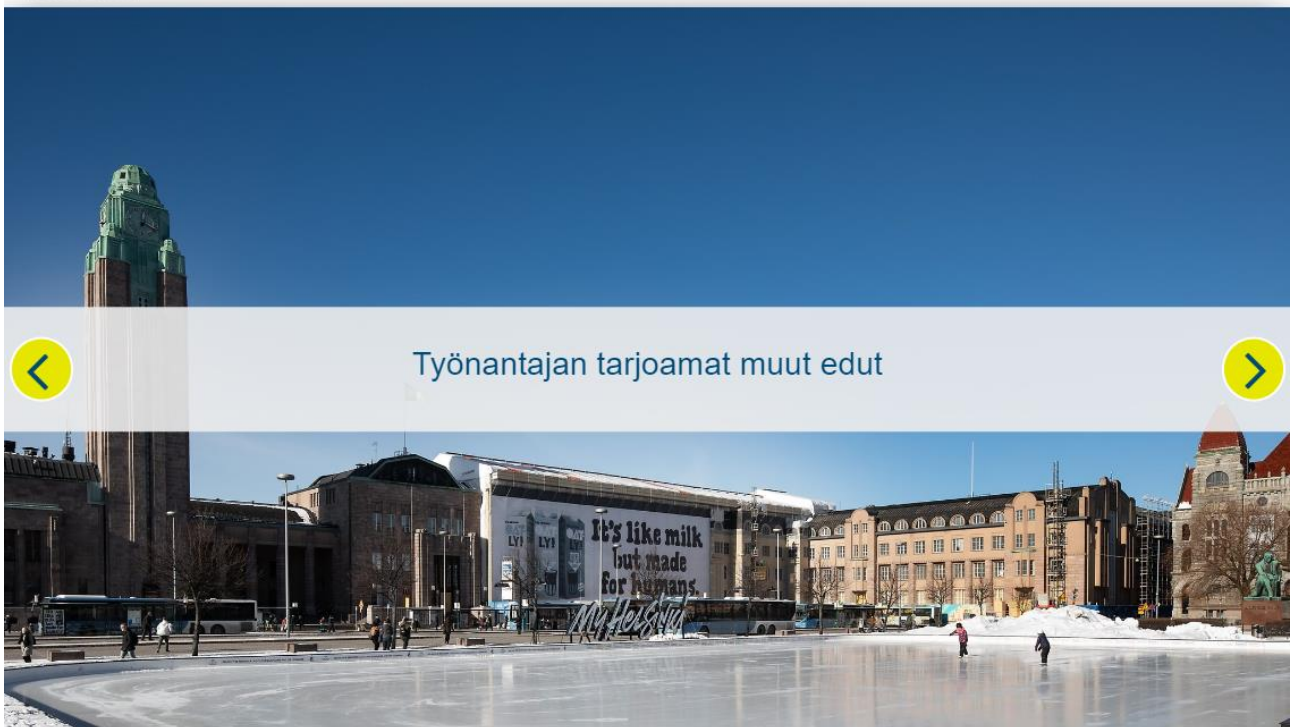
ARO SYSTEMS
Etusivu
Ajankohtaisia
Tuotanto
Henkilöstö
Sisäiset palvelut
Tapa toimia
Lomakkeet
Tietoa meistä
Työtilat
Pikalinkit
Intranet
Asetukset

Uutiset Henkilöhaiku Profiili Lisää



Osa 3. Työterveys ja henkilöstöedut

Tässä osiossa esittelemme sinulle työterveyttä ja työnantajan tarjoamia etuja





Tässä kuultu työturvyydestä ja henkilöstöeduistamme

Viimeisiä viedään! Jatka osaan 4, jossa vielä asioita, joita sinun on hyvä tietää!



Osa 4. Tärkeää tietää

Viimeisessä osiossa käydään läpi muita hyödyllisiä asioita mm. työaikaa ja palkkausta.



Työaika

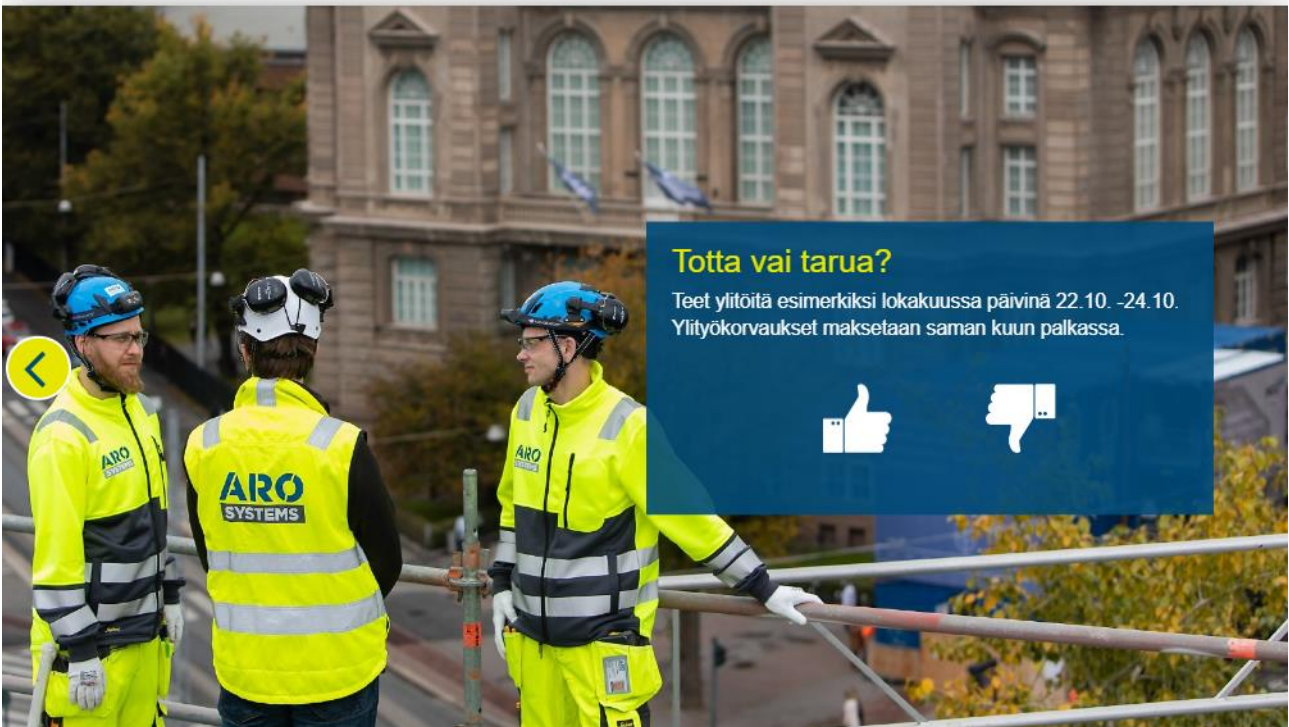
Toimihenkilöillä työaika on 37,5h/vko eli 7,5h päivässä. Tähän lisätään puolen tunnin ruokatauko.

Työaika meillä sijoittuu lakisääteisesti kello 7.00-17.00 välille.

- Työajan liukuma on 7.00-9.00 ja 15.00-17.00. Huomioithan kuitenkin, ettei liukuman käyttö vaikuta omaan tai muiden työhön
- Työpäivän pituus on 8 tuntia, jonka aikana pidetään puolen tunnin ruokatauko.

Etätyöstä:

- Etätyötä voi tehdä erikseen esihenkilön kanssa sovittujen aikojen puitteissa ja vain esihenkilön hyväksynnällä.
- Muista laittaa Outlook-kalenteriin tieto etätyöpäivästä
- Etätyössä ollaan tavoitettavissa samalla tavalla kuin toimistotyössä



Totta vai tarua?

Teet ylitöitä esimerkiksi lokakuussa päivinä 22.10. -24.10. Yli työkorvaukset maksetaan saman kuun palkassa.





Yleistä

Henkilöstön kouluttaminen pohjautuu aina strategiaan tavoitteisiin.

Arolla tuetaan henkilöstön kehittymistä ja kannustetaan osallistumaan ammattitaitoa tukevaan koulutukseen. Tavoitteena on vahvistaa henkilöstön ammatillista osaamista ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä.

Lakisääteiset sertifikaatit

Lakisääteiset sertifikaatit pitää olla voimassa työskenneltäessä Arolla tehtävissä, joissa ne ovat työnteon edellytyksiä.

Liiketoimintajohtaja ja lähin esihenkilö vastaavat siitä, että kaikilla on lakisääteiset koulutukset voimassa.

Huomioithan, että sinun tulee myös itse olla aktiivinen omien lakisääteisten koulutuksien voimassaolosta. Tarkistathan omien koulutuksiesi voimassaolot!

Lakisääteisiä koulutuksia ovat:

- Työturvallisuuskortti
- Sähköturvallisuuskortti
- Tulityökortti
- Hätä- ja ensiapukortti



Keneen olen yhteydessä jos...



Olettamukset tietoturva-asioissa

Katsotaan, mitä jo tiedät tietoturva-asioista.

Luethan huolellisesti jokaisen vastauksesi jälkeen ilmestyvän tekstin liittyen toimintatapoihimme.

Vastaa väittämiin **totta** vai **tarua**.

Totta / Tarua

☐ ☐ Salasanat kannattaa olla eri palveluissa samat, niin niitä ei unohda helposti.

☐ ☐ Yksilöiviä henkilötietoja ei saa lähettää sähköpostitse viestissä.

☐ ☐ Yksilöiviä henkilötietoja sisältävät paperiset dokumentit on hävitettävä silppurilla tai laittamalla tietosuojapönttöön.

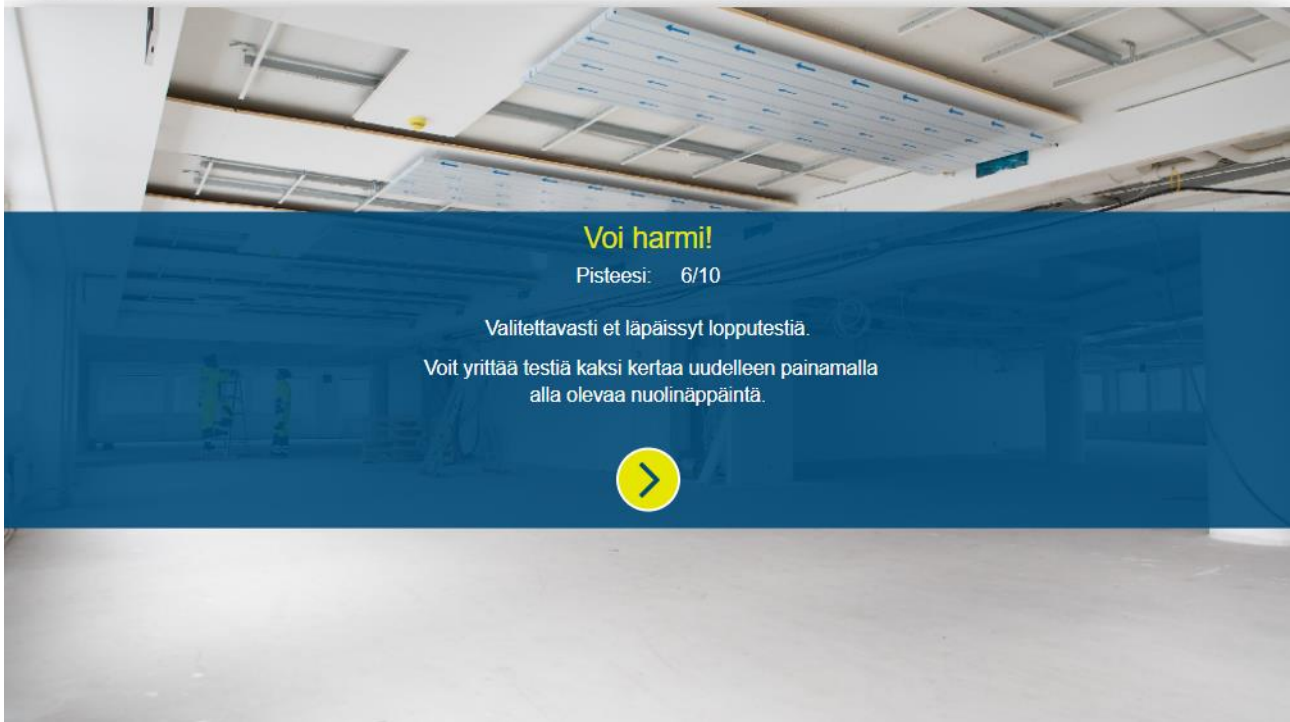
☐ ☐ Jos sähköpostiini tulee roskapostia, voin avata viestin. Haittaa voi tulla, jos klikkaa linkistä tai syöttää omia tietojaan.

☐ ☐ Ulkopuolisille ei saa jakaa mitään tietoja yrityksestä.



Loppuentti

Perehdytyskurssi lähenee loppua. Paina oikealla näkyvästä keltaisesta nuolesta ja pääset takaisin valikkoon. Valikon oikealla puolella olevasta keltaisesta nuolesta pääset suorittamaan lyhyen loppuentin ja kurssi on suoritettu. Kiitos perehdytyskurssin suorittamista jo tässä vaiheessa! :)




Voi harmi!

Pisteesi: 6/10

Valitettavasti et läpäissyt lopputestiä.

Voit yrittää testiä kaksi kertaa uudelleen painamalla alla olevaa nuolinäppäintä.





Palaute

Miten onnistuimme? Viimeisenä pyytäisimme palautetta perehdytyksestä asteikolla 1 - 5.

(1= täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Perehdytys oli tarpeeksi kattava.



Perehdytys oli selkeä ja eteni johdonmukaisesti.



Kurssi oli teknisesti helppo suorittaa.



Kurssin sisältö oli helposti ymmärrettävissä.



Tähän laatikkoon voit kirjoittaa avointa palautetta muutamallakin sanalla.



Kiitos! :)

Kurssi on nyt suoritettu onnistuneesti ja voit sulkea selaimen.

ARO
SYSTEMS

Liite 2. Asentajan perehdytyskurssi

Tässä esitetään asentajan perehdytyskurssin sivut siltä osin kuin niissä on eroavuutta liitteeseen 1.



Työaika

27%

Työaika

Arossa säännöllinen työaika on klo 7.00-15.30. Paikallisesti sopimalla projekti- ja työmaakohtaisesti voidaan poiketa säännöllisestä työajasta.

- Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa
- Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokatauko, jota ei lueta työajaksi. Arossa ruokatauon pituudeksi on sovittu 30 min
- Työntekijällä on oikeus pitää 8 tunnin työpäivän aikana työvuoron ensimmäisellä ja toisella puoliskolla yksi 12 min pituinen tauko.



Työajanlyhennys eli pekkaset

Työajan lyhennyksen määrä vuodessa on:

LVI-toimiala 96 tuntia
sähköistys- ja sähköasennusala 100 tuntia

Työajanlyhennysvapaat annetaan vapaapäivinä työnantajan määräämänä aikana. Vapaan pitäminen edellyttää, että vapaita on kertynyt.