Digitaalisten eLearning-perehdytyskurssien nykytila ja kehityskohteet uusien työntekijöiden kokemana

Case: Valmet Technologies Oy

Johannes Kivilahti

Opinnäytetyö, AMK
Tammikuu 2023
Liiketalouden ala
Tradenomi (AMK)

jamk | Jyväskylän ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences

jamk

Kuvailulehti

Kivilahti, Johannes

Digitaalisten eLearning-perehdytyskurssien nykytila ja kehityskohteet uusien työntekijöiden kokemana

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tammikuu 2023, 104 sivua.

Liiketalouden ala, Tradenomin tutkinto-ohjelma, Opinnäytetyö AMK

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tutkittiin Valmetin digitaalisia eLearning-perehdytyskursseja uusien työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää eLearning-perehdytyskurssien nykytila sekä kartoittaa konkreettisia kehityskohteita ja -ehdotuksia eLearning-kurssien kehittämiseksi. Tutkimuksen tutkimusongelma oli seuraava: Uusille työntekijöille suunnatuissa yleisperehdyttävissä eLearning-kursseissa on päällekkäisyyksiä sekä osittain etenkin toimihenkilöille turhaa informaatiota. Kurssit ovat paikka paikoin liiankin yleispäteviä, eikä niissä välttämättä oteta huomioon perehdytettävän ammattiryhmää tai tulevaa työtehtävää.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustui perehdyttämiseen, digitaaliseen perehdyttämiseen, työntekijänäkökulmaan sekä eLearningiin. Tutkimusotteena työssä käytettiin kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusotetta. Tutkimus suoritettiin kokonaisotantana ja kohdejoukkona toimi viimeisen vuoden sisällä Suomessa vakituisessa työsuhteessa aloittaneet työntekijät. Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin sähköpostin kautta jaetulla kvantitatiivisella verkkokyselylomakkeella. Verkkokyselylomake laadittiin sekä suomeksi, että englanniksi. Kysely toteutettiin marraskuussa 2022 ja vastauksia saatiin yhteensä 124. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 30,2 %.

Tutkimustuloksista havaittiin, että eLearning-kurssien nykytila oli pääsääntöisesti varsin hyvällä tasolla. Nykytilan osalta eri kursseissa oli pientä vaihtelua. Kaikkien tutkimuksessa tutkittujen kurssien kokonaiskeskiarvot asettuivat välille 3,19–3,54 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa neljä. Tutkimustulosten perusteella jokaisen kurssin osalta tunnistettiin myös selkeitä kehityskohteita, joiden perusteella laadittiin konkreettisia kehitysehdotuksia. Tutkimustuloksien huomattiin olevan melko hyvin linjassa tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kanssa. Oleellisimmat kehitysehdotukset liittyivät kurssien vuorovaikutukseen ja esimerkkitapauksiin, sekä kurssien helpompaan löydettävyyteen ja parempaan jaksottamiseen. Tutkimuksen avulla saatiin kerättyä suuri määrä aineistoa, jota voitaisiin hyödyntää vielä laajemminkin jatkotutkimuksessa.

Avainsanat (asiasanat)

Perehdyttäminen, digitaalinen perehdyttäminen, eLearning, kvantitatiivinen tutkimus, kyselytutkimus

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Liitteenä suomen- ja englanninkieliset kyselylomakkeet s. 76–104

jamk

Description

Kivilahti, Johannes

Current status and development areas of digital eLearning onboarding courses as experienced by new employees

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, January 2023, 104 pages.

Business Administration. Bachelor´s thesis

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The study examined Valmet's digital eLearning courses from the perspective of new employees. The goal of the study was to map the current state of eLearning courses and to identify concrete development targets and proposals for the development of eLearning courses. The research problem of the study was the following: In the general eLearning courses intended for new employees, there are overlaps and partly unnecessary information, especially for white-collar workers. The courses are a bit too general at certain points, and they do not take into account the professional group or future job description of new employees.

The theoretical reference framework of the study was based on onboarding, digital onboarding, employee perspective and eLearning. A quantitative research approach was used in the study. The study was conducted as a census and the target group consisted of employees who started their regular employment relationships in Finland within the last year. Data collection for the study was carried out using a quantitative online questionnaire distributed via e-mail. The online questionnaires were made in Finnish and English. The survey was conducted in November 2022 and a total of 124 responses were received. The response rate of the survey was 30,2%.

The research results showed that the current state of eLearning courses was at a quite good level. Regarding the current state, there was a slight variation within different courses. The total average values of all the courses examined in the study were between 3,19 and 3,54, with the highest possible average value being four. Based on the research results, clear development targets were identified for each course, on the basis of which concrete development suggestions were drawn up. The research results were found to be quite well in line with the theoretical framework of the study. The most important development suggestions were related to the interaction and example cases of the courses, making the courses easier to find and better scheduling. A large amount of material was collected during the research, and it could be used even more extensively in further research.

Keywords/tags (subjects)

Onboarding, digital onboarding, eLearning, quantitative research, survey research

Miscellaneous (Confidential information)

Thesis questionnaires in Finnish and English are attached pp. 76–104

Sisältö

1 Johdanto ... 4
2 Perehdyttäminen ... 5
2.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys ... 7
2.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö ja haasteet ... 9
2.3 Perehdyttäminen ja työntekijäkokemus ... 12
2.4 Digitaalinen perehdyttäminen ... 14
2.5 eLearning ... 16
2.6 Työssä tutkittavat eLearning-kurssit ... 18
3 Tutkimusasetelma ... 21
3.1 Toimeksiantajan esittely ja tutkimuksen tavoitteet ... 21
3.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset ... 22
3.3 Tutkimusote ... 24
3.4 Aineistonkeruumenetelmät ... 27
3.5 Analyysimenetelmät ... 30
3.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys ... 33
4 Tutkimuksen tulokset ... 35
4.1 Vastaajien taustatiedot ... 36
4.2 We@valmet ... 39
4.3 Code of conduct ... 43
4.4 Information Security ... 46
4.5 Valmet GDPR ... 48
4.6 Sustainability at Valmet ... 50
4.7 General HSE Induction ... 52
4.8 Kaikkien työssä tutkittujen eLearning-kurssien kokonaisuus ... 55
5 Johtopäätökset ... 57
6 Pohdinta ... 63
Lähteet ... 72
Liitteet ... 76
Liite 1. Kyselyn saatekirje ... 76
Liite 2. Kyselylomake suomeksi ... 79
Liite 3. Thesis questionnaire in English ... 92

Kuviot

Kuvio 1. Perehdytysprosessin neljä porrasta 6
Kuvio 2. Perehdytyksen potentiaali 8
Kuvio 3. Perehdytysprosessin tehokkuus 11
Kuvio 4. Verkko-oppimisen tasot 17
Kuvio 5. Valmetin perehdytysprosessi 19
Kuvio 6. Opinnäytetyön metarunko 23
Kuvio 7. Tilastollisen mallin muodostuminen 26

Taulukot

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma 36
Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma 37
Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden ammattiryhmäjakauma 37
Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden työsuhteen kesto vastaushetkellä 38
Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden eLearning-kurssien suorittamisen aikataulu 39
Taulukko 6. We@valmet -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat 40
Taulukko 7. We@valmet -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin 41
Taulukko 8. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna 43
Taulukko 9. Code of conduct -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat 44
Taulukko 10. Code of conduct -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin 45
Taulukko 11. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna 45
Taulukko 12. Information Security -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat 46
Taulukko 13. Information Security -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin 47
Taulukko 14. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna 47
Taulukko 15. Valmet GDPR -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat 48
Taulukko 16. Valmet GDPR -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin 49
Taulukko 17. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna 49
Taulukko 18. Sustainability at Valmet -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat 50
Taulukko 19. Sustainability at Valmet -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin 51
Taulukko 20. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna 52
Taulukko 21. General HSE Induction -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat 53
Taulukko 22. General HSE Induction -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin 54

Taulukko 23. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna 55
Taulukko 24. Kaikkien kurssien keskiarvot ikäryhmittäin 56
Taulukko 25. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna 57

1 Johdanto

Opinnäytetyön aihe liittyy digitaaliseen perehdyttämiseen ja on nimeltään “Digitaalisten eLearning-perehdytyskurssien nykytila ja kehityskohteet uusien työntekijöiden kokemana”. Opinnäytetyö tehdään toimeksiantona toimeksiantajayritykselle Valmet Technologies Oy. Opinnäytetyössä tutkitaan Valmetin kaikille uusille aloittaville työntekijöille tarkoitettuja yleisluontoisia eLearning-perehdytyskursseja uusien työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa Valmetin kaikille uusille työntekijöille tarkoitetuista eLearning-perehdytyskursseista työntekijöiden kokemusten pohjalta. Työn tavoitteena on selvittää kyseisten kurssien nykytila, sekä kartoittaa konkreettisia kehityskohteita ja -ehdotuksia kurssien kehittämiseksi. Tällä hetkellä uusille työntekijöille suunnatuissa eLearning-kursseissa on jonkin verran päällekkäisyyksiä sekä myös etenkin toimihenkilöille turhaa informaatiota. Opinnäytetyö on osa suurempaa projektia, jossa pyritään viemään Valmetin perehdytysprosessia entistä enemmän kohti sitouttavaa yksilöllistä kokemusta.

Työskentelen itse tällä hetkellä osa-aikaisena työntekijänä toimeksiantajayrityksen palveluksessa ja olen näin ollen myös itse suorittanut kyseiset eLearning-kurssit, joita tässä työssä tutkitaan. Aihe on mielestäni erittäin mielenkiintoinen ja tärkeä, sillä kyseiset kurssit ovat pakollisia kaikille uusille aloittaville työntekijöille. Työssä tutkittavia eLearning-kursseja on yhteensä kuusi ja ne ovat nimeltään We@valmet, Code of conduct, Information Security, Valmet GDPR, Sustainability at Valmet, sekä General HSE Induction.

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uutta työpaikkaansa, sen tapoja, ihmisiä, sekä uuteen työhönsä liittyviä odotuksia. Tehokkaan ja onnistuneen rekrytoinnin jälkeen yksi tärkeimmistä osaamisen hallinnan ja kehittämisen keinoista liittyykin perehdytykseen ja eritoten strategiseen perehdytysprosessiin. Perehdytys on tärkeää nähdä rekrytointiprosessin jatkumona. Strateginen, standardoitu ja johdonmukainen perehdytysprosessi lisää yrityksen työntekijöiden sitoutumista, suorituskykyä, sekä pysyvyyttä. Mitä nopeammin uudet työntekijät tuntevat olonsa tervetulleeksi, sitä nopeammin he pystyvät menestyksekkäästi edistämään yrityksen toimintaa. (Bauer 2010, 1–2.) Perehdytystä tarvitaan joka paikassa riippumatta toimialasta, tai työpaikasta, ja siksi perehdytysprosessiin onkin syytä panostaa (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä digitalisaation myötä digitaalinen perehdyttäminen sekä verkko-opiskelu eli eLearning ovat yleistyneet valtavasti perinteisten perehdytyksen keinojen rinnalla. Jo yli kymmenen vuotta sitten suoritetussa tutkimuksessa selvisi, että proaktiivisista korkean tason organisaatioista jopa 68 % käyttää perehdytysprosessissaan erilaisia digitaalisen perehdyttämisen ja verkko-oppimisen muotoja. (Bauer 2010, 10.) Digitaalisen perehdytyksen ja eLearningin avulla voidaan vältellä muutamia perinteisen perehdytyksen suurimpia sudenkuoppia: eLearning ei ole paikkaan eikä aikaan sidottua, eikä se vaadi perehdyttäjän läsnäoloa. Se on siis myös erittäin resurssitehokas tapa perehdyttää. (Eklund 2018, 182.)

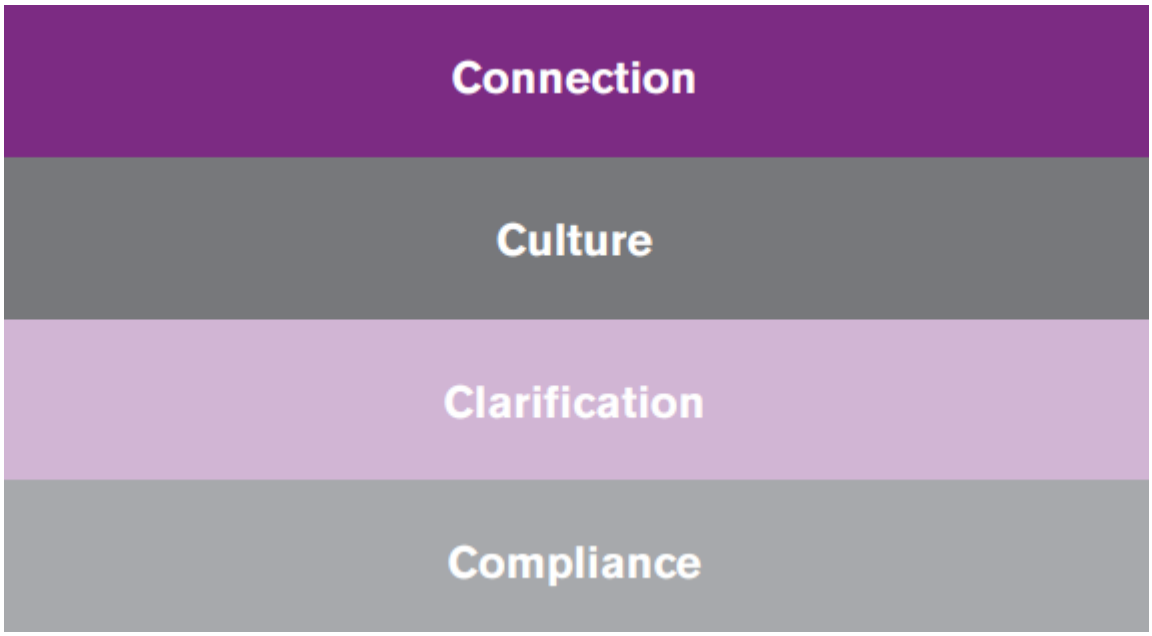
Opinnäytetyön aihetta on rajattu siten, että aihetta lähdetään tutkimaan nimenomaan työntekijän näkökulmasta. Kuten sanottua, kyseiset eLearning-kurssit, jota opinnäytetyössä tutkitaan, ovat kaikille uusille Valmetin työntekijöille pakollisia. Tämän vuoksi työntekijäkokemukseen ja uuden työntekijän näkökulmaan on syytä kiinnittää erityistä huomiota. MacVicarin ja Vaughanin (2004) toteuttamassa digitaaliseen perehdyttämiseen liittyvässä tutkimuksessa vastanneista 90 % tai enemmän oli sitä mieltä, että koulutusmateriaalin tulee olla rakennettu nimenomaan kurssin suorittajan tarpeita huomioiden. Koulutusmateriaalien tulee olla korkealaatuisia, kiinnostavia sekä interaktiivisia, tai muuten oppimiskokemus koetaan hyödyttömäksi. (MacVicar & Vaughan 2004, 410.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään pääasiassa eLearning-kurssien kurssikohtaisiin sisältöihin, mutta myös kurssien käytännöllisyyteen sekä visuaaliseen puoleen kiinnitetään työssä huomiota.

2 Perehdyttäminen

Organisatorinen sosialisaatio, eli perehdyttäminen on prosessi, jossa uusista työntekijöistä tulee organisaation sisäisiä työntekijöitä. Perehdyttäminen viittaa prosessiin, joka auttaa uusia työntekijöitä oppimaan uusia tietoja, taitoja ja käyttäytymismalleja, joita he tarvitsevat menestyäkseen uusissa organisaatioissaan. Tällä prosessilla ei tarkoiteta vain johonkin tiettyyn työhön tai ammattiin oppimista, vaan koko prosessia, jossa työntekijät oppivat talon tavoille ja heistä tulee organisaation uusia työntekijöitä. (Bauer & Erdogan 2011, 51.)

Bauerin (2010) mukaan perehdytysprosessi voidaan jakaa nelitasoiseen, ”neljän C:n” portaikkoon, jonka avulla voidaan arvioida perehdytysprosessin tasoa (ks. kuvio 1). Portaikon ensimmäinen ja alin porras tulee sanasta compliance, eli noudattaminen. Alimmalla tasolla kyse on lähinnä lakien ja säädösten, sekä yrityksen omien toimintaohjeiden noudattamisesta. Toisena tulee clarification,

eli selkeytys. Toisella portaalla varmistetaan, että työntekijät ymmärtävät uuden roolinsa ja työtehtävänsä, sekä myös kaikki niihin liittyvät odotukset. Kolmas, hyvin laaja porras tulee sanasta culture, eli kulttuuri. Tällä viitataan työpaikan kulttuurillisiin, sekä virallisiin, että epävirallisiin normeihin, joiden kanssa uudet työntekijät tulisi saada tutuiksi. Neljäs ja viimeinen porras tulee sanasta connection, eli yhteys. Tällä viitataan tärkeisiin ihmistenvälisiin ihmissuhteisiin sekä tietoverkkoihin, joita uusien työntekijöiden on perehdytysprosessin aikana muodostettava. (Bauer 2010, 2.)



Kuvio 1. Perehdytysprosessin neljä porrasta (Bauer 2010, 2)

Nykypäivänä työntekijät vaihtavat työpaikkaa jatkuvasti yhä kiihtyvämmällä tahdilla, jonka takia perehdyttämisestä on tullut yrityksille yhtä tärkeää kuin yksilöillekin. Onnistuneen perehdytysprosessin tuloksena saadaan tehokkaita, positiivisia, yrityksessä pidempään pysyviä työntekijöitä. Epäonnistuneen, tehottoman perehdytysprosessin seurauksena työntekijät ovat tehottomampia ja he ovat alttiimpia lähtemään yrityksestä ennenaikaisesti, joka puolestaan tarkoittaa lisääntyneitä rekrytointi- ja perehdytyskustannuksia. Yksi tehokkaimmista tavoista sitouttaa työntekijöitä sekä säästää resursseja on siis perehdytykseen panostaminen. (Bauer & Erdogan 2011, 51.) Wynhurst Groupin vuonna 2007 toteuttaman tutkimuksen mukaan vastikään palkatuista uusista työntekijöistä 58 % on yrityksessä töissä vielä kolmen vuoden kuluttua, mikäli he ovat käyneet läpi kunnollisen, hyvin rakennetun perehdytysprosessin (Maurer 2015).

2.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys

Uuden työntekijän palkkaamista voidaan yritysmaailmassa verrata pitkävaikutteiseen investointiin. Kokoaikaisen työntekijän palkkakustannukset pyörivät tehtävästä riippuen pääsääntöisesti noin 25 000–65 000 euron vuositasolla. Lähtökohtana jokaisessa uudessa rekrytoinnissa on se, että uuden työntekijän palkkaaminen tehostaisi yrityksen toimintaa ja kannattavuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että jokaisen uuden työntekijän tulisi tuottaa yritykselle vähintään omia kustannuksiaan vastaava tuotto. (Viitala 2007, 104.)

Uuden työntekijän palkkaamiseen liittyvät hankintakustannukset syntyvät suurelta osin rekrytointiprosessista, perehdyttämisestä sekä virheistä, joita työsuhteen alkuvaiheessa saattaa tulla. Sen lisäksi, että uuden työntekijän perehdyttäminen maksaa usein tuhansia euroja, myös työhön oppimisessa ja työtehtäviin tutustumisessa saattaa kestää pitkäkin tovi ennen kuin uusi työntekijä alkaa tuottaa lisäarvoa yritykselle. (Viitala 2007, 104–105.) Allied HR IQ:n (2012) Yhdysvalloissa suorittamassa kyselytutkimuksessa tutkittiin perehdyttämistä ja työntekijöiden pysyvyyttä. Kyselyyn vastasi yli 500 HR alan ammattilaista 49 eri yrityksestä. Tutkimuksen perusteella uusi työntekijä alkaa olla yritykselle tuottoisa keskimäärin vasta kahdeksan kuukauden työsuhteen jälkeen. Kyselyyn vastanneista yrityksistä 27 % oli sitä mieltä, että täyden tuottavuuden saavuttaminen uudelta työntekijältä kestää vähintään vuoden, tai jopa kauemmin. 25 % kyselyyn vastanneista yrityksistä oli kuitenkin sitä mieltä, että täyden tuottavuuden saavuttamisessa kestää korkeintaan kolme kuukautta. (Allied Workforce Mobility Survey: Onboarding and Retention 2012.)

Perehdyttämisjaksot ovat usein viikkojen mittaisia ja perehdytysprosessiin sitoutuu uuden työntekijän lisäksi aina myös perehdyttäjä. Perehdyttämisprosessiin on usein sidottu uuden työntekijän lisäksi muidenkin resursseja. Tämän vuoksi uusi työntekijä on tärkeä nähdä pelkän kustannuserän sijaan enemmänkin voimavarana, jonka perehdyttämiseen kannattaa ilman muuta panostaa. (Viitala 2007, 104–105.) Eklund (2018) mukaan perehdytys onkin yksi organisaation kalleimmista, mutta myös tärkeimmistä prosesseista. Parhaimmillaan toimiva perehdytys voi olla loistava kilpailuetu, sekä työnantajan brändiin positiivisesti vaikuttava tekijä. (Eklund 2018, 25.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on saada uusi työntekijä sisäistämään ja oppimaan työtehtävänsä mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti. Mitä tehokkaampaa perehdytys on, sitä nopeammin työtehtävissä tapahtuvien virheiden määrä vähenee ja niiden korjaamiseen tarvittava aika voidaan säästää. Virheiden korjaaminen vaatii puolestaan usein aikaa monelta eri työntekijältä, joten on koko työyhteisön hyötyjen mukaista, että uusi työntekijä suoriutuu työstään virheettömästi mahdollisimman nopeasti aloittamisen jälkeen. (Joki 2021, 85.)

Laadukkaalla perehdytyksellä on monia suotuisia vaikutuksia yrityksen toimintaan. Heikosti toteutetulla perehdytyksen vaikutukset ovat puolestaan huomattavan negatiivisia (ks. kuvio 2). Perehdytyksessä päävastuu on aina työnantajalla ja esimiehellä, mutta uudelta työntekijältä odotetaan luonnollisesti kuitenkin aktiivista perehtyjän roolia. Monipuolinen ja huolellisesti toteutettu perehdytysprosessi varmistaa mahdollisimman nopeasti uuden työntekijän osaamisen valjastamisen käyttöön yrityksessä. Mitä paremmin prosessi onnistuu, sitä nopeammin uusi työntekijä sitoutuu myös osaksi yhteisöä. Tämän lisäksi yrityksessä voidaan hyötyä myös uuden työntekijän taloon tuomasta ulkopuolisen näkökulmasta, josta voi olla paljonkin hyötyä yrityksen kilpailukyvyn kehittämisessä. (Olkkola 2019.)

Kuvio 2. Perehdytyksen potentiaali (Olkkola 2019, muokattu)

Oikeanlaisella, hyvin suunnitellulla strategisella perehdytysprosessilla on siis lukuisia positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan. Kun perehdytysprosessi on toteutettu ja läpiviety huolella, työntekijät ovat halukkaita jatkamaan töitä ja sitoutumaan yrityksen toimintaan. Onnistuneen perehdytysprosessin tuloksena yrityksen työntekijät ovat myös inspiroituneita, motivoituneita sekä nopeasti muutokseen sopeutuvia, mikä on omiaan lisäämään yrityksen kilpailukykyä. (Stein & Christiansen 2010, 12–14.)

2.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö ja haasteet

Eklund (2020) toteaa perehdytyksen olevan uuden oppimista sekä tiedon soveltamista. Perehdytyksen on tarkoitus tukea uuden työntekijän ja organisaation keskinäistä vuorovaikutusta ja antaa tilaisuuksia kysymysten ja vastausten esittämiselle. Perehdyttäminen vaatii kuitenkin aikaa ja toistoa, sillä uusia toimintatapoja ei omaksuta hetkessä. Perehdyttämiseen on siis käytettävä riittävästi aikaa ja resursseja. Perehdyttäjän ja perehdytettävän täytyy tuntea toisiaan riittävästi, jotta he pystyvät työskentelemään tehokkaasti. Perehdytyksen tavoitteet ja tarkempi sisältö ovat usein hyvin organisaatio- ja yksilökohtaisia muun muassa yksilöstä ja työtehtävästä riippuen. Reunaehdot perehdyttämiselle on kuitenkin määritelty työturvallisuuslaissa. (Eklund 2020.) Perehdytys on lakisääteistä toimintaa ja se perustuu työturvallisuuslaissa (738/2002) määriteltyyn pykälän 14 kohtiin 1 ja 2:

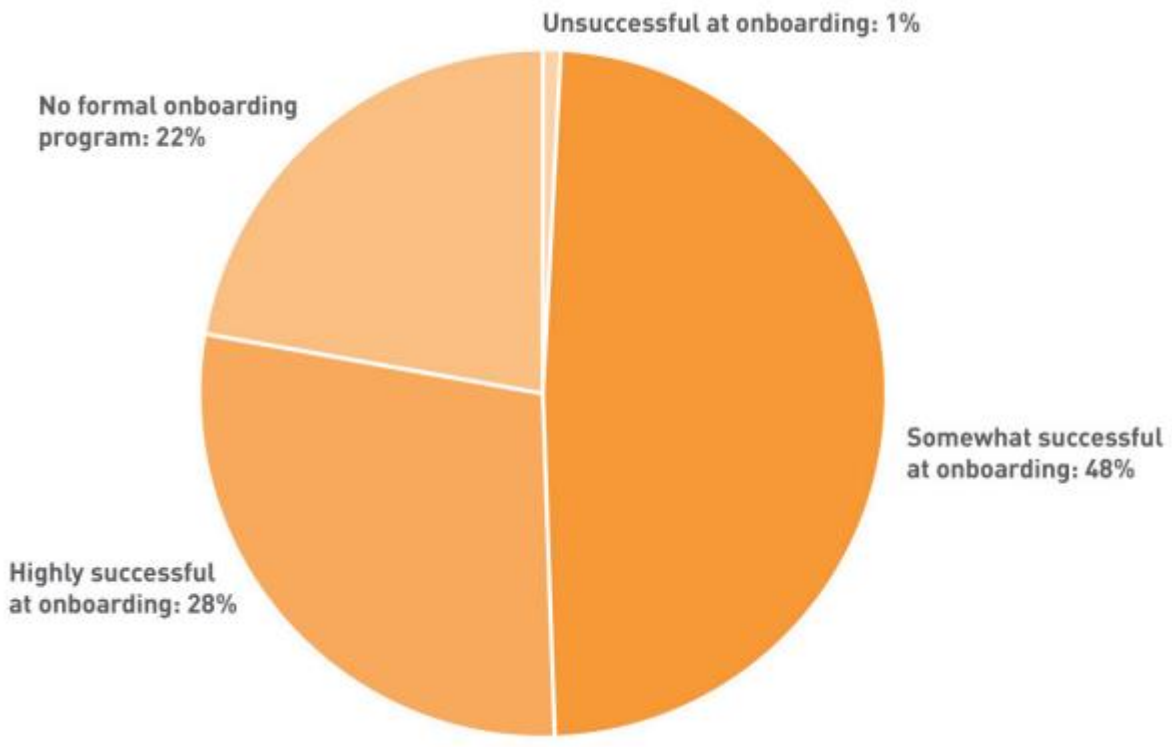
> *Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen: 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista; 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.)*

Perehdytyksen lakisääteisyys liittyy oleellisesti Valmetin perehdytysprosessiin ja se näkyy myös tässä työssä tutkittavissa eLearning -kursseissa. Lakisääteisyys on luonnollisesti läsnä ihan kaikessa

perehdytyksessä, mutta tässä tutkimuksessa se korostuu etenkin Valmetin tietoturvaan, tietosuojaperiaatteisiin, GDPR-asioihin, sekä työturvallisuus-, ja terveysasioihin keskittyvissä eLearning-kursseissa.

Onnistuneen perehdyttämisprosessin luomisessa ja toteuttamisessa on monia haasteita, jotka voivat saada uuden työntekijän epäileväiseksi uutta työpaikkaa kohtaan. Malliesimerkki tästä on perehdytyssuunnitelman puuttuminen tai sen noudattamatta jättäminen. Mikäli uudelle työntekijälle ei ole luotu kunnollista perehdytyssuunnitelmaa, voi se johtaa epätasaiseen työn laatuun ja aiheuttaa työntekijälle hylkäämisen tunteita. Jos taas asiakaspalaverit ja muut työtehtävät menevät jatkuvasti perehdytyksen edelle, eikä perehdytyssuunnitelmaa keretä noudattaa, uusi työntekijä voi kokea, että häntä ei arvosteta uudessa työpaikassaan. (Pajula 2021.)

Allied HR IQ:n (2012) kyselytutkimuksessa vastaajilta kysyttiin heidän edustamansa yrityksen perehdytysprosessin tehokkuutta (ks. kuvio 3). Tutkimuksessa selvisi, että vastaajista jopa yli viidesosan (22 %) kokemuksen mukaan heidän edustamallaan yrityksellä ei ollut virallista perehdytysprosessia laisinkaan. Vastanneista 48 % koki perehdytysprosessin jokseenkin tehokkaaksi, ja 28 % erittäin tehokkaaksi. (Allied Workforce Mobility Survey: Onboarding and Retention 2012.)



Kuvio 3. Perehdytysprosessin tehokkuus (Allied Workforce Mobility Survey: Onboarding and Retention 2012)

Eklundin (2018) mukaan yksi yleisimmistä haasteista perehdyttämisessä on epäselvä vastuunjako. Käytännössä siis eri osa-alueiden perehdytysvastuita ei ole jaettu tarpeeksi selkeästi, jolloin tärkeää informaatiota voi jäädä saamatta. Tämän vuoksi resurssien saatavuus ja vastuunjako olisi hyvä tehdä selväksi jo perehdytyssuunnitelmaa laatiessa. Selkeään vastuunjakoon olisi hyvä kiinnittää huomiota, vaikka organisaation perehdytysprosessi olisikin tarkoituksella tehty vapaamuotoiseksi ja joustavaksi. Vastuuta jaettaessa esihenkilön työkuorma pienenee ja myös muuta henkilöstöä saadaan osallistettua mainiolla tavalla. (Eklund 2018, 140.)

Muita perehdyttämiseen liittyviä haasteita ovat odotusten asettaminen sekä liika kiire. Uuden työntekijän ja työnantajan tulisi olla heti alusta asti samalla viivalla uuden työntekijän roolia ja odotuksia ajatellen. Epäselvä rooli ja vääränlaiset odotukset työnkuvasta voivat johtaa ristiriitoihin työntekijän ja työnantajaorganisaation välillä. Ristiriitaiset odotukset voivat näkyä työntekijän puolelta yliyrittämisenä, tai roolin kannalta vääränlaisiin asioihin keskittymisenä. Liika kiire puolestaan luo ajankäytöllisiä haasteita perehdyttämiseen. Perehdyttäjän lisäksi myös rekrytoivan esihenkilön

on oltava valmis uhraamaan omaa aikaansa riittävästi uuden työntekijän kanssa olemiseen ja tämän perehdyttämiseen. (Perehdytyksen haasteet 2019.)

Yksi Valmetin pakolliseen eLearning -kurssikokonaisuuteen vaikuttava haaste liittyy kurssien suorittamisen seurantaan. Uusien työntekijöiden tulisi suorittaa kyseiset eLearning -kurssit ensimmäisen kolmen kuukauden aikana. Esihenkilön tehtävänä on huolehtia, että uusi työntekijä suorittaa kyseiset kurssit. Kurssien suorittamista ei kuitenkaan varsinaisesti seurata millään tavalla. Tämän tutkimuksen toteutusosiossa keskityttiin myös tähän haasteeseen erinäisiä taustakysymyksiä hyödyntämällä. Taustatietojen avulla selvitettiin uusien työntekijöiden eLearning -kurssien suorittamiseen kulunutta aikaa työsuhteen alkamisen jälkeen. Tästä kerrotaan myöhemmin lisää tutkimuksen tulososiossa.

2.3 Perehdyttäminen ja työntekijäkokemus

Olkkolan (2019) mukaan perehdyttämisen käsitettä voidaan tarkistella usealla eri tasolla. Yleisellä tasolla perehdyttämisessä annetaan työntekijälle perustietoja organisaatiosta, tutustutaan yrityksen omiin järjestelmiin sekä työyhteisöön ja jaetaan muita yleisiä tietoja, kuten kahvitaukojen aikatauluja. Yksilöllisellä tasolla perehdyttämisessä luodaan uudelle työntekijälle yksilöllinen perehdytysohjelma, opastetaan työhön, määritellään tavoitteet ja tehtävät sekä valitaan henkilökohtainen perehdyttäjä. Uudelle työntekijälle perehtyminen on puolestaan aktiivinen rooli, jossa työntekijä hakee ja kyselee tietoja, sekä tutustuu oma-aloitteisesti myös muihin yrityksen työntekijöihin. (Olkkola 2019.)

Työntekijäkokemuksella tarkoitetaan lyhyesti työntekijän ja työnantajan vuorovaikutuksesta työntekijässä heräävä ajatuksia ja tunteita. Työntekijäkokemukseen panostetaan usein, kun työnantajaorganisaatio haluaa parantaa asiakaskokemusta, työnantajabrändiä, sekä työntekijöiden omistautumista ja sitoutumista työhönsä. Valitettavan usein työntekijäkokemukseen panostetaan kuitenkin vasta, kun tyytyväisyyden huomataan olevan alhainen, ja kun työntekijöiden vaihtuvuus on kiihtynyt. (Huhta & Myllyntaus 2021, 35.)

Työntekijäkokemus on perehdyttämisessä hyvin tärkeässä roolissa. Perehdyttämistehtävissä on tärkeää osata tunnistaa erilaisten työntekijöiden motivaatioon liittyviä tekijöitä sekä niiden vaikutusta perehdyttämiseen. Siksi onkin tärkeää, että uuden perustehtävän on oltava työntekijälle

mielekäs ja sitä kautta innostava. Uuden työntekijän aloittaessa suhteiden syventämiseksi on nähtävä vaivaa molemmin puolin. Uudessa työsuhteessa työntekijän käsitykseen työpaikasta vaikuttavat monet suuret ja pienemmätkin asiat. Uuden työntekijän käsitys uudesta työpaikasta alkaa hahmottua heti alusta alkaen kaikki pienetkin asiat huomioon ottaen: miten työntekijä otettiin vastaan, hoidettiinko työsuhteeseen liittyvät asiat huolellisesti ja ajallaan, tai vaikuttiko uusi esimies aidosti kiinnostuneelta? (Kupias & Peltola 2009, 64.)

BambooHR:n vuonna 2014 suorittaman tutkimuksen mukaan noin kolmasosa (33 %) tutkimukseen osallistuneesta 1000 vastaajasta kertoi irtisanoutuneensa työsuhteesta ensimmäisen kuuden kuukauden aikana. Yli 16 % heistä kertoi irtisanoutuneensa ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Irtisanoutumisen syitä kartoittaessa 23 % vastaajista kertoi, että selkeämpi ohjeistus työtehtävään liittyviin vastuisiin olisi auttanut heitä pysymään roolissaan. 21 % vastaajista kertoi irtisanoutumisen syyksi, että he olisivat halunneet enemmän tehokasta perehdytystä. 17 % vastaajista koki, että ystävällinen hymy tai auttavainen työkaveri olisi auttanut työpaikassa pysymisessä. 12 % vastaajista olisi halunnut enemmän tuntuvaa palautetta heidän työsuorituksistaan, ja loput yhdeksän prosenttia olisivat kaivanneet enemmän huomiota esihenkilöiltään sekä työkavereiltaan. (The Definitive Guide to Onboarding 2014, 4–5.)

Perehdytettävän työntekijäkokemusta ajateltaessa on ensiarvoisen tärkeää, että myös itse perehdyttäjä on aidosti kiinnostunut perehdyttämisestä ja on sitä kautta sitoutunut tehtäväänsä. Työnantajaorganisaation tulee varmistaa, että perehdyttäjällä on riittävä osaaminen ja motivaatio perehdytystehtäväänsä varten. Perehdyttäjän asennetta ja motivaatiota on helppo lukea, ja perehdytettävä voi aistia hyvinkin helposti, millaisella asenteella ja otteella häntä perehdytetään. (Eklund 2018, 140–142.)

Eklund (2018) toteaa perehdyttämisen laiminlyönnin olevan yksi suurimmista virheistä, minkä työnantajayritys voi uuden työsuhteen alkaessa tehdä. Perehdyttämisen laiminlyönti vaikuttaa suoraan perehdytettävän työskentelyyn, sekä hänen kokemukseensa organisaatiosta työnantajana. Mikäli perehdytykselle annetaan painoarvoa ja siihen panostetaan, voidaan puolestaan vaikuttaa positiivisesti sekä perehdyttäjän, että perehdytettävän sitoutumiseen ja työmotivaatioon. (Eklund 2018, 143.)

2.4 Digitaalinen perehdyttäminen

Digitaalisella perehdyttämisellä, eli verkko- tai digiperehdyttämisellä tarkoitetaan digitaaliseen muotoon vietyjä perehdytyksen tapoja, jossa erilaiset opetusmateriaalit on siirretty digitaaliseen muotoon jonkinlaiselle verkkokoulutusalustalle. Nämä verkkokoulutusalustat toimivat digitaalisen perehdytyksen oppimisympäristönä. Digitaalisen perehdyttämisen keinoin uusi työntekijä voi tutustua koulutusmateriaaliin itsenäisesti esimerkiksi tietokoneen, tai mobiililaitteen avulla. Digitaalisessa muodossa perehdytystä voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisten tekstien, ohjekirjojen, testien, tai pelien avulla. (Eklund 2018, 182.)

Pellisen (2019) mukaan digitaalisesta perehdyttämisestä puhuttaessa tarkoitetaan osittain tai kokonaan verkossa suoritettavaa perehdytyskoulutusta. Nykypäivänä yhä useampi suorittaa jonkinasteista digiperehdytystä jo ennen ensimmäistä varsinaista työpäivää. Tämä mahdollistaa uuteen työpaikkaan tutustumisen helposti ja joustavasti hyvin matalalla kynnyksellä. Digitaalisen perehdyttämisen suurin etu perinteiseen perehdyttämiseen nähden onkin juuri joustavuus. Digitaalisten perehdytysmateriaalien läpi käyminen on mahdollista myös omalla mobiililaitteella, eli tänä päivänä siihen ei tarvitse välttämättä edes tietokonetta. (Pellinen 2019.)

Perehdytysprosessin osittaiselle verkkoon viemiselle löytyy useita hyviä syitä. Ensinnäkin digitaalinen perehdytys on täysin ajasta tai paikasta riippumatonta. Digitaalisessa muodossa verkosta löytyvä oppimismateriaali mahdollistaa työntekijän oma-aloitteisen ja itsenäisen materiaalin tutkiskelun missä ja milloin vain. Digitaalinen perehdytysmateriaali on aina uudelleen saatavissa, mikäli työntekijä mielii palata varmistamaan materiaalista jonkin unohtamansa asian. Perehdytysprosessin osittainen toteuttaminen digitaalisessa muodossa auttaa myös uuden työntekijän työsuhteen alussa kohtaaman informaatiotulvan selättämisessä. (Pajula 2021.)

Digitaalinen perehdyttäminen on resurssitehokas tapa perehdyttää. Verkkoon viety perehdytysmateriaali tekee perehdytyksestä joustavaa, ja perehdytyksen digitaalisuus kasvattaa puolestaan koko perehdytystoiminnan kokonaisuuden tehokkuutta HR:n näkövinkkelistä. Digitaalisessa perehdytyksessä ei tarvita varsinaista perehdyttäjää neuvomaan miten asiat menevät, vaan uusi työntekijä voi keskittyä oppimiseen itsenäisesti. Näin säästetään ja vapautetaan resursseja muuhun toimintaan. (Pajula 2021.)

Digitaaliset perehdytysmateriaalit ovat helposti saatavissa ja tarvittaessa myös muokattavissa verkko-oppimisalustalla. Jos yrityksen käytäntöihin tai vaikkapa henkilöstöön tulee muutoksia, niin digitaalisessa muodossa verkossa olevia materiaaleja on erittäin kätevä muokata ja päivittää aina tarpeen tullen. (Pellinen 2019.) Digitaalisen perehdytyksen avulla voidaan mahdollistaa myös uuden työntekijän perehdytysprosessin seuranta. Verkko-oppimisalustojen tarjoaman analytiikan avulla voidaan kerätä dataa, jolla voidaan kehittää perehdytystä jatkossa. Tiedot tallentuvat kätevästi verkkoon, josta ne ovat aina helposti saatavilla, toisin kuin paperiset perehdytyslomakkeet. Tämä parantaa myös perehdytyksen tietoturvaa, sillä mahdollisesti arkaluontoistakin informaatiota sisältäviä paperilappuja ei jää pyörimään toimiston nurkkiin. (Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys 2020.)

Pajula (2021) toteaa digitaalisen perehdyttämisen yhtenä etuna olevan verkkoperehdytyksen skaalautuvuus. Skaalautuvuudella tarkoitetaan sitä, että verkkoon vietyjä perehdytysmateriaaleja voi opiskella vaikka koko henkilöstö samanaikaisesti. Perinteisellä lähiperehdytyksellä vastaavaa joustavuuden ja tehokkuuden yhdistelmää on mahdotonta saavuttaa. Nykypäivänä digitaalisen perehdyttämisen avulla voidaan myös jossain määrin tukea jokaisen yksilöllisiä oppimistarpeita. Materiaalia voi olla verkossa monessa eri muodossa, esimerkiksi tekstinä, kuvina, videoina tai ääninä. Perehdytysmateriaalien joukossa voi olla erilaisia interaktiivisia pelejä tai testejä, joilla voidaan tehdä uuden oppimisesta innostavaa sekä hauskaa. (Pajula 2021.)

Yksi isoimmista haasteista digitaalisessa perehdyttämisessä liittyy vuorovaikutuksen puutteeseen. Petrillin, Galuppon ja Ripamontin (2022) toteuttamassa tutkimuksessa tutkittiin, kuinka alle 30-vuotiaat kokivat digitaalisen perehdytyksen osana perehdytysprosessia. Tutkimuksen mukaan nykypäivän työelämässä etätöiden lisääntyessä hyvin toteutettu digitaalinen perehdytys osana perehdytysprosessia koetaan positiivisena ja toimivana asiana. Tutkimuksesta kävi kuitenkin ilmi, että yhtenä isoimmista haasteista digitaalisessa perehdyttämisessä koettiin vuorovaikutuksen puuttuminen. (Petrilli, Galuppo & Ripamonti 2022, 11–12.)

Myös MacVicarin ja Vaughanin (2004) toteuttamassa tutkimuksessa nousi esiin vuorovaikutuksen tärkeys osana digitaalista perehdytysprosessia. Tutkimus liittyi erääseen pankkialalla toimivaan yritykseen, joka oli lähitulevaisuudessa aikeissa ottaa käyttöön uuden eLearning -koulutusohjelman. Tutkimuksessa tutkittiin tämän yrityksen työntekijöiden asenteita ja ennakko-oletuksia eLearningia

kohtaan. Kysyttäessä vuorovaikutuksen tärkeydestä osana eLearningia, 74 % vastaajista koki, että jonkinlainen vuorovaikutus ennen kurssia ja kurssin suorittamisen jälkeen olisi hyödyllistä oppimisprosessia ajatellen. Vain kolme prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että vuorovaikutuksesta osana digitaalista perehdytystä ei olisi heille mitään hyötyä. (MacVicar & Vaughan 2004, 407.)

Digitaalisessa perehdyttämisessä olisi tärkeää ottaa huomioon myös materiaalin helppo käytettävyys sekä saatavuus. Oppimisen ja käyttökokemuksen kannalta olisi suotavaa, että perehdytysmateriaali olisi helposti internetin kautta saatavissa ilman liiallista vaivannäköä, tai kirjautumista useisiin eri järjestelmiin. Tällöin oppimiseen tarkoitettua aikaa ei mene hukkaan, vaan aika voidaan käyttää tehokkaasti oppimiseen. (Sintonen 2016, 22.)

Eklundin (2018) mukaan perehdytysmateriaaleissa tulisi osata ottaa huomioon myös ihmisten yksilöllisyys oppimisessa, jotta jokainen voisi löytää itselleen sopivat oppimisen tavat. Erilaisten oppimistyylien yhdisteleminen on omiaan lisäämään perehdytettävän mielenkiintoa oppimisprosessin aikana. (Eklund 2018, 54–55.) Myös MacVicarin ja Vaughanin (2004) toteuttamassa tutkimuksessa vastanneista 90 % tai enemmän oli sitä mieltä, että koulutusmateriaalin tulee olla rakennettu nimenomaan kurssin suorittajan tarpeita huomioiden. Koulutusmateriaalien tulee olla korkealaatuisia, kiinnostavia sekä interaktiivisia, tai muuten oppimiskokemus koetaan hyödyttömäksi. (MacVicar & Vaughan 2004, 410.)

2.5 eLearning

ELearning, toiselta nimeltään verkko-opiskelu, tarkoittaa digitaalisessa ympäristössä tapahtuvaa opiskelua (Eklund 2018, 182). Rob Hubbard (2013) määrittelee eLearningiksi kaiken sen toiminnan, kun käytämme tietokoneita ja nettiyhteyttä apuna oppimisprosessin tehostamisessa. Tähän kuuluu kaikki itsenäisen tietokoneoppimisen väliltä aina virtuaalisiin luokkahuoneisiin, sekä yhteiseen verkko-oppimiseen esimerkiksi mobiililaitteiden välityksellä. (Hubbard 2013, 3.) Eklundin (2018) mukaan eLearningin suurin hyöty perustuu sen itsenäisyyteen ja resurssitehokkuuteen. Opiskelu ei ole aikaan eikä paikkaan sidottua, eikä se vaadi perehdyttäjän läsnäoloa. (Eklund 2018, 182.)

Kotakorpi (2021) toteaa eLearningin jakautuvan kuvion 4 mukaisesti kolmeen eri tasoon, jotka ovat verkossa tapahtuva itseopiskelu, verkkoon painottuva monimuoto-opetus, sekä verkon tu-

kema lähiopetus (ks. kuvio 4). ELearning on käsitteenä laaja, ja se kattaa kaikki oppijan sekä kouluttajan käytössä olevat verkko-oppimisen muodot, menetelmät, toimintatavat sekä välineet. Käytännön tasolla eLearning voi ilmetä muun muassa verkkokoulutuksia varten rakennettuna digitaalisena oppimisalustana, koulutusmateriaalien ja kurssien julkaisemisena verkossa, erilaisten oppimistehtävien ja testien digitaalisena toteuttamisena, tai etäopetukseen ja oppimiseen liittyvänä vuorovaikutuksena verkossa. (Kotakorpi 2021.)

Kuvio 4. Verkko-oppimisen tasot (Kotakorpi 2021)

Tässä työssä tutkittavat eLearning -perehdytyskurssit ovat pitkälti puhdasta itseopiskelua verkossa. Ne voidaan kuitenkin ajatella myös verkko-oppimisena, joka toimii lähiopetuksen tukena, sillä uusien työntekijöiden perehdytys ei tietenkään tapahdu kokonaan verkossa. Osaan kursseista liittyy myös erilaisia oppimistehtäviä sekä testejä. Tässä työssä tutkittaviin eLearning- kursseihin perehdytään tarkemmin hieman myöhemmin luvussa 2.6.

MacVicar ja Vaughan (2004) tutkivat erään pankkialalla toimivan, 16 000 työntekijää työllistävän yrityksen työntekijöiden asenteita ja ennakko-oletuksia eLearningia kohtaan. Yrityksessä oli tarkoitus siirtyä lähitulevaisuudessa uuden eLearning-perehdytysohjelman käyttöön. Tutkimus toteutet-

tiin kyselytutkimuksena, jossa kysely lähetettiin 3000 yrityksen työntekijälle vastattavaksi. Kyselyyn vastanneista 76 % oli sitä mieltä, että eLearning edesauttaisi heidän oppimistaan, etenkin helpon saatavuuden vuoksi. Vastaajat olivat yleisesti sitä mieltä, että verkko-oppimisen avulla oppimisen tavanomaisia esteitä voitaisiin murtaa, sillä verkko-oppiminen on omatoimista, ja sitä voi tehdä missä ja milloin tahansa. Oppimisen voi halutessaan lopettaa kesken, ja siihen pystyy halutessaan palata milloin vain. 24 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei eLearningista olisi heille hyötyä pankkialalla. Kyselyssä kolme yleisimmin mainittua motivaattoria verkko-oppimisen käyttöön olivat seuraavat: Helppo saatavuus missä ja milloin tahansa (47 %), Kurssi oli relevantti tulevaisuuden työuraa ajatellen (29 %) ja eLearning -ohjelma oli käyttäjäystävällinen (24 %). (MacVicar & Vaughan 2004, 407.)

Tutkimuksessa tutkittiin myös työntekijöiden mielipiteitä liittyen erilaisiin oppimismenetelmiin. Vastanneista 57 % valitsivat perinteisen ohjaajan vetävän koulutuksen eLearningin edelle. Vastanneista huomattava 38 % osuus valitsi eLearningin ylitse muiden oppimismenetelmien. Vain 5 % vastanneista oli sitä mieltä, että omatoiminen/paperipohjainen oppiminen olisi kaikista paras tyyli oppimiseen. (MacVicar & Vaughan 2004, 408.)

2.6 Työssä tutkittavat eLearning-kurssit

Kuviossa 5 näkyy Valmetin perehdytysprosessi lyhyesti kuvattuna (ks. Kuvio 5). Tässä työssä tutkittavat eLearning-perehdytyskurssit kuuluvat prosessiin olennaisesti ja ne astuvat kuvaan heti työsuhteen alettua. Perehdytyskurssien ”deadline” uusille työntekijöille on kolme kuukautta, eli kaikki kyseiset kurssit tulisi olla suoritettuna viimeistään kolmen kuukauden sisällä työsuhteen alkamisesta. Tällä hetkellä Valmetilla näiden kurssien suorittamista ei silti varsinaisesti seurata millään tavalla. Esihenkilön tehtävänä on kuitenkin huolehtia, että kurssit tulevat tehdyksi. Tässä tutkimuksessa tutkitaan taustakysymysten avulla myös sitä, millä aikataululla viimeisen vuoden sisällä aloittaneet vakituiset työntekijät ovat kyseiset kurssit saaneet suoritettua.

Kuvio 5. Valmetin perehdytysprosessi (Valmet 2022)

Tässä opinnäytetyössä tutkittavia eLearning-perehdytyskursseja on yhteensä kuusi: We@valmet, Code of conduct, Information Security, Valmet GDPR, Sustainability at Valmet, sekä General HSE Induction. Nämä kurssit ovat kaikille Valmetilla aloittaville uusille työntekijöille pakollisia. Kurssit löytyvät Workday -nimisestä henkilöstönhallintajärjestelmästä, jota Valmet käyttää eLearning-kurssiensa oppimisalustana (Heinonen n.d). Tässä luvussa käydään lyhyesti läpi tässä työssä tutkittavien eLearning-kurssien sisältöjä sekä tarkoitusperiä.

We@valmet on interaktiivinen, uudelle työntekijälle tarkoitettu eLearning-kurssi. Kurssi on jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa käydään teoriapohjaisesti läpi Valmetin strategiaa, arvoja sekä missiota ja Valmetin omaa intraa eli Flowta. Kurssiin ensimmäiseen osaan kuuluu myös osio, jossa käydään läpi työntekijän roolia osana Valmetia. Ensimmäisen osan lopussa annetaan työntekijälle muutamia tehtäviä, joihin pitää sitten paneutua ja vastata kurssin toisessa osassa. Kurssin toisessa osassa on lopuksi vielä lyhyt tentti, joka pitää läpäistä, jotta kurssin saa suoritettua. Kurssin kestoksi on määritelty noin 50 minuuttia. (Väisänen n.d.)

Code of conduct -kurssi liittyy Valmetin arvoihin, normeihin ja sääntöihin. Kurssin tarkoituksena on käydä läpi Valmetin arvoja, ja sitä, kuinka ne tulisi näkyä jokaisen valmetlaisen jokapäiväisessä työssä. Kurssilla käydään läpi yrityksen vastuuta, sekä sitä, mitä Valmet odottaa jokaiselta työntekijältään. Kurssin läpäistäkseen pitää lopuksi suorittaa testi, jossa kerrataan kurssin tärkeimpiä asioita. Kurssin kesto on noin 40 minuuttia. (Lavonen, Oksala & Pirinen n.d.)

Information Security -kurssilla käydään läpi tietoturvaan liittyviä asioita. Tietoturvan avulla pyritään suojaamaan Valmetin liiketoiminnan kannalta tärkeää informaatiota vuotamasta asiaankuulumattomille tahoille. Valmetilla jokainen on vastuussa tietoturvan asianmukaisesta toteutumisesta. Kurssilla käydään läpi mitä tietoturva tarkoittaa, miksi se on tärkeää ja millaista tietoturvan tasoa Valmetilla vaaditaan. Tämänkin kurssin läpäisemiseen vaaditaan lopussa olevan testin suorittaminen hyväksytysti. Kurssin kesto on noin 45 minuuttia. (Ruusuvaara n.d.)

Valmet GDPR -kurssilla käydään läpi Valmetin tietosuojaperiaatteet, jotka perustuvat Euroopan yleiseen tietosuoja-asetukseen. Kurssilla määritellään kuinka henkilötietoja kerätään, käsitellään, ja lopulta tuhotaan. Kurssilla selvennetään, kuinka Valmet toteuttaa ihmisten henkilötietoihin liittyviä oikeuksia. Kurssilla käydään läpi myös arkaluontoisten henkilötietojen käsite, ja kuinka arkaluontoisten henkilötietojen käsittely eroaa tavanomaisten henkilötietojen käsittelystä. Samalla selvennetään myös henkilötietojen käsittelyyn liittyviä vastuita. Kurssin kesto on noin 45 minuuttia. (Leppälä n.d.)

Sustainability at Valmet -kurssi liittyy kestävän kehityksen toteutumiseen Valmetilla. Kurssilla käydään läpi mitä kestävä kehitys on, ja mitä se merkitsee Valmetilla. Kurssin tavoitteena on lisätä tietoisuutta ja ymmärrystä kestävästä kehityksestä Valmetilla, sekä opettaa uusia työntekijöitä soveltamaan kestävää kehitystä omassa jokapäiväisessä työssä ja päätöksenteossa. Tavoitteena on myös oppia huomaamaan ja hyödyntämään kestävän kehityksen mahdollisuuksia Valmetin liiketoimintaan. Kurssi koostuu kolmesta osiosta, joiden lopussa on aina lyhyt testi kyseisen osion asioista. Kurssin kesto on noin 45 minuuttia. (Kiiskilä n.d.)

General HSE Induction -kurssi liittyy työturvallisuuteen Valmetilla. Kurssilla käydään läpi Valmetin yleisiä terveyteen, turvallisuuteen sekä ympäristöön liittyviä standardeja ja käytänteitä. Kurssi on yleiskatsaus Valmetin turvallisuuspolitiikasta sekä minimiturvallisuusstandardeista. Kurssi koostuu neljästä osiosta, joista jokainen on läpäistävä saamalla vähintään 80 % pisteistä. Kurssin kesto on noin 30 minuuttia. (Larsson n.d.)

3 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa tarkastellaan opinnäytetyön tutkimusasetelmaa sekä tutkimusotetta. Ensin esitellään toimeksiantaja sekä tutkimuksen tavoitteet, jonka jälkeen perehdytään itse tutkimusongelmaan sekä siihen liittyviin tutkimuskysymyksiin. Tämän jälkeen käydään perustellen läpi tutkimuksessa käytettyjä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Lopuksi pohditaan työn luotettavuutta ja eettisyyttä muun muassa validiteetin, reliabiliteetin sekä objektiivisuuden keinoin.

3.1 Toimeksiantajan esittely ja tutkimuksen tavoitteet

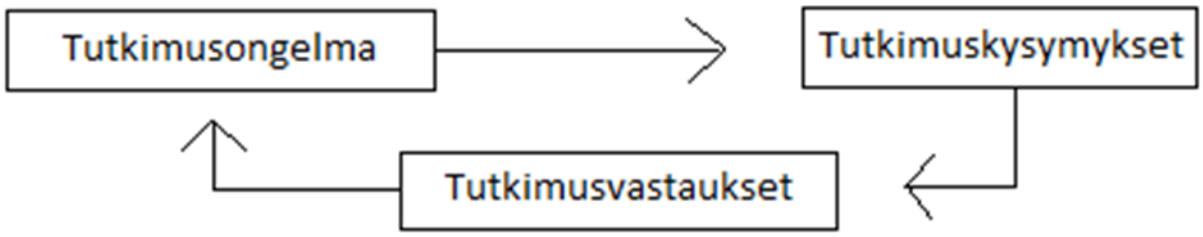
Toimeksiantajana opinnäytetyössä toimii Valmet Technologies Oy. Valmet on maailman johtava prosessiteknologian, automaatioratkaisujen ja palvelujen toimittaja ja kehittäjä sellu-, paperi- ja energiateollisuudelle. Valmet toimittaa myös automaatiojärjestelmiä ja virtauksensäätöratkaisuja prosessiteollisuuden asiakaskunnalleen. Valmet työllistää kansainvälisesti yli 17 000 työntekijää, joista reilu 6000 työskentelee Suomessa. Valmetin osakkeet noteerataan Helsingin pörssin päälistalla ja yhtiön pääkonttori sijaitsee Espoon Keilasatamassa. (Valmet yrityksenä N.d.) Tässä tutkimuksessa kohderyhmäksi päätettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa rajata tarkemmin Suomen Valmetin toimipisteillä viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa aloittaneet työntekijät.

Tutkimuksen päätavoitteena on kerätä palautetta ja kehitysehdotuksia Valmetin eLearning-perehdytyskursseista etenkin työntekijän näkökulmasta uusien työntekijöiden kokemusten perusteella. Työn avulla selvitetään kyseisten eLearning-kurssien nykytila, sekä kartoitetaan konkreettisia kehityskohteita ja -ehdotuksia eLearning-kurssien kehittämiseksi. Kohderyhmänä tutkimuksessa toimivat Valmetilla viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa työnsä aloittaneet työntekijät. Kohderyhmän työntekijät koostuvat tarkemmin blue collar -työntekijöistä, toimihenkilöistä, ylemmistä toimihenkilöistä, sekä johtajista. Työntekijöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä nimenomaan siis blue collar-työntekijöitä, eli yleensä matalamman koulutuksen omaavia fyysistä työtä tekeviä haalarityöntekijöitä (Oxford Reference n.d). Oletuksena kuitenkin on, että suurin osa kohderyhmästä ovat joko alempia- tai ylempiä toimihenkilöitä. Vain hyvin pieni osa blue collar-työntekijöistä tulee suorittaneeksi kyseiset kurssit, sillä suurin osa kurssien asioista eivät liity heidän työtehtäviinsä millään tavalla. Opinnäytetyö on osa suurempaa projektia, jossa pyritään viemään Valmetin perehdytysprosessia entistä enemmän kohti sitouttavaa yksilöllistä kokemusta.

Tällä hetkellä uusille työntekijöille suunnatuissa eLearning-kursseissa on jonkin verran päällekkäisyyksiä sekä myös etenkin toimihenkilöille turhaa informaatiota. Esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvällä General HSE Induction -kurssilla käydään läpi oikeanlaisia nostotekniikoita. Valtaosa uusista työntekijöistä on pääsääntöisesti toimistotyössä työskenteleviä toimihenkilöitä, jotka eivät tee nostotöitä juuri ollenkaan. Tämän vuoksi he voisivat hyötyä enemmän esimerkiksi työergonomiaan liittyvästä perehdytyksestä. Toimeksiantajaa lainaten eLearning-kurssien ”punainen lanka” on välillä myös hieman hukassa. Valmetilla on töissä valtavasti eri tehtävänimikkeillä ja erilaisissa työtehtävissä työskenteleviä työntekijöitä, joten tutkimuksen toteutuksessa taustatietojen kerääminen on hyvin olennaista aineiston läpikäyntiä ja analysointia ajatellen. Taustatietojen avulla voidaan analysoida ja vertailla muun muassa vastaajien yleistä asennetta ja suhtautumista eLearning-kursseihin eri ikä- tai ammattiryhmien välillä. Taustatiedoista keskitytään tässä opinnäytetyössä erityisesti ikäjakaumaan, ja siihen, miten työntekijöiden ikäjakauma vaikuttaa kursseista saatuun palautteeseen ja kehitysehdotuksiin.

3.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimuksen kohteena on aina jokin reaalimaailman ilmiö, jota voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Tutkimusilmiöön liittyy aina jokin ongelma, jota tutkimuksessa pyritään ratkaisemaan. Tätä kutsutaan tutkimusongelmaksi. Tutkimusongelmaan liittyy puolestaan tutkimuskysymys tai kysymyksiä, joita selvittämällä tutkimusongelma voidaan ratkaista. Tutkimuskysymykset ja niiden muoto kannattaa valita tarkoin, sillä tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa kysymyksen mukaiset vastaukset ja sitä kautta ratkaisut. Tutkimuskysymykset voivat olla muodoltaan: Mitä, miten, kuinka, miksi ja paljonko? Tärkein tutkimuskysymys on kuitenkin muotoa ”mitä”, sillä ilman tämän kysymyksen vastausta ei voi olla muita kysymyksiä. Muut kysymykset tulevat siis vasta tämän ”peruskysymyksen” jälkeen. (Kananen 2010, 16–19.) Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tutkimusvastaukset muodostavat yhdessä opinnäytetyön metarungon (ks. kuvio 6).



Kuvio 6. Opinnäytetyön metarunko (Mukaillen Kananen 2010, 18)

Tutkimuksen alustava tutkimusongelma oli seuraava: Uusille työntekijöille suunnatuissa yleisperehdyttävissä eLearning-kursseissa on päällekkäisyyksiä sekä osittain etenkin toimihenkilöille turhaa informaatiota. Kurssit ovat paikka paikoin liiankin yleispäteviä, eikä niissä välttämättä oteta huomioon perehdytettävän ammattiryhmää tai tulevaa työtehtävää.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä kvantitatiivisella kyselyllä aineisto, jota analysoimalla voitiin hahmottaa kyseisten eLearning-kurssien nykytilanne uusien työntekijöiden näkökulmasta. Tarkoituksena oli myös pyrkiä tunnistamaan aineiston pohjalta konkreettisia kehityskohteita liittyen eLearning-kurssien sisältöihin. Tutkimusongelmaa lähdettiin selvittämään seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- Mikä on uusien työntekijöiden kokemus eLearning-kurssien nykytilanteesta ja hyödyllisyydestä osana perehdytysprosessia?
- Millä tavoin eLearning-kursseja voitaisiin lähteä kehittämään uusien työntekijöiden kokemusten pohjalta?

Tässä vaiheessa toimeksiantajalle oleellisinta oli saada tietoa ja työntekijöiden kokemuksia eLearning-kursseista nimenomaan työntekijänäkökulmasta, eli tässä tapauksessa uusilta viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa aloittaneilta työntekijöiltä. Kehittämistyötä on toimeksiantajaorganisaatiossa tehty jo jonkin verran, mutta aikaisemmat kehitystyöt ovat keskittyneet enemmän itse prosesseihin kuin työntekijänäkökulmaan. Työn lopputuloksena syntyi eräänlainen analyysi tai yhteenveto eLearning-kurssien tämänhetkisestä nykytilasta. Työn avulla selvitettiin ja tunnistettiin myös konkreettisia kehityskohteita ja -ehdotuksia, joiden pohjalta kursseja voidaan lähteä kehittämään.

3.3 Tutkimusote

Tutkimusote voi olla kvalitatiivinen eli laadullinen, tai kvantitatiivinen, eli määrällinen. Tutkimusta tehtäessä tutkimusotteen valinnan määrittelee usein tutkimusongelma ja tutkimuksen tarkoitus. Joissakin tutkimuksissa voidaan myös yhdistellä piirteitä molemmista tutkimusotteista. (Heikkilä 2008, 16.) Kanasen (2010) mukaan varsinaiselta raporttirakenteeltaan määrällinen tutkimus ei juurikaan eroa laadullisesta tutkimuksesta. Tutkimusotteiden lähtökohdat ovat kuitenkin erilaiset: siinä missä laadullisessa tutkimuksessa edetään induktiivisesti käytännöstä teoriaan, määrällisessä tutkimuksessa edetään puolestaan deduktiivisesti teoriasta käytäntöön. (Kananen 2010, 39.)

Tämä opinnäytetyön tutkimusotteeksi valikoitui kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimusote. Kanasen (2015) mukaan kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tutkittavan ilmiön tuntemista ja teoriapohjaa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tutkittavan ilmiön taustalla on oltava ilmiötä selittävä teoria, sekä vahva ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Näiden asioiden pohjalta kvantitatiivisessa tutkimuksessa laaditaan tutkimuskysymykset, jotka puolestaan pohjautuvat tutkimusongelmaan. (Kananen 2015, 73–74.) Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu menetelmäkirjallisuuden lisäksi perehdyttämisen teoriaan, sekä laajaan digitaaliseen perehdyttämiseen ja eLearningiin keskittyvään tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa on myös joitain kehittämistutkimuksen piirteitä. Kananen (2012, 13–20) määrittelee kehittämistutkimuksen olevan lähellä kehittämistyötä, jonka tarkoituksena on parantaa organisaation toimintaa esimerkiksi erilaisten prosessien, toimintojen, tuotteiden tai palveluiden osalta. Tämän työn yhtenä tavoitteena oli konkreettisten kehityskohteiden ja -ehdotusten kartoittaminen, joiden avulla voidaan puolestaan kehittää Valmetin perehdytysprosessia.

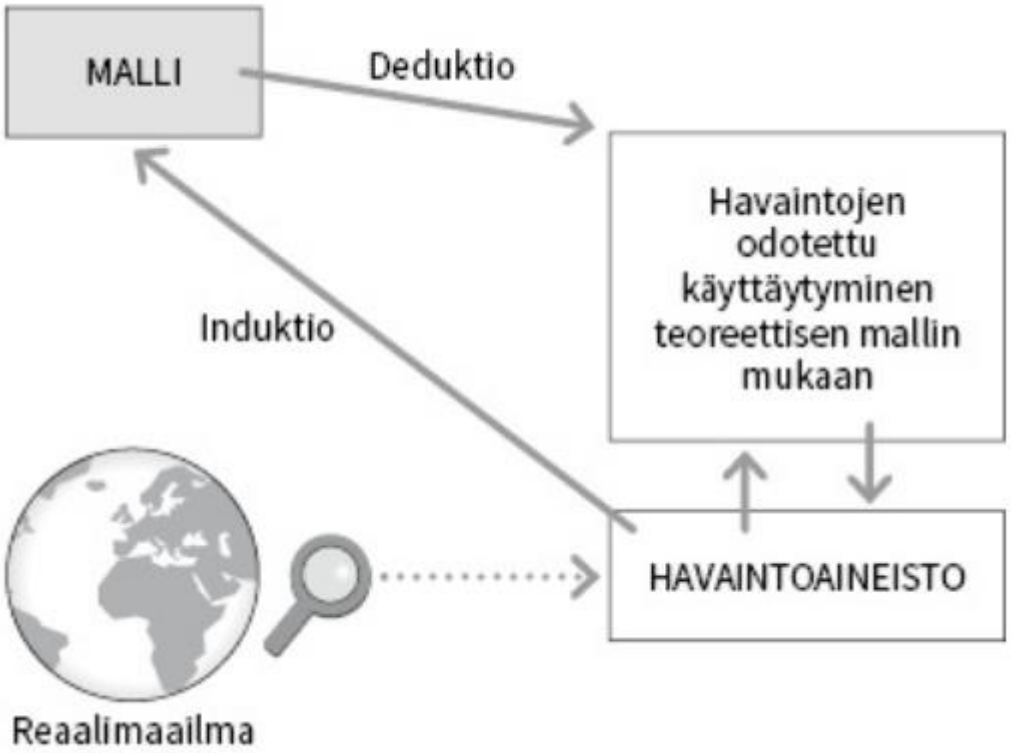
Sukamolson (2007, 11) toteaa, että kvantitatiivisen tutkimusote sopii mainiosti erilaisen asenteiden, sekä niiden vallitsevuuden mittaamiseen. Heikkilä (2008, 16) sekä Sukamolson (2007, 11–12) toteavat kvantitatiivisen tutkimusotteen sopivan hyvin myös olemassa olevan tilanteen kartoittamiseen. Tässä tutkimuksessa tutkittavien kokemukset ja asenteet olivat erittäin suuressa roolissa, kun uusien työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia tutkittiin muun muassa mielipideväittämien avulla. Kvantitatiivisen tutkimusotteen valintaa tuki myös se, että tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli Valmetin pakollisten eLearning-perehdytyskurssien nykytilan kartoittaminen työntekijöiden näkökulmasta katsottuna.

Sukamolsonin (2007, 11) sekä Goertzenin (2017, 1) mukaan kvantitatiivinen tutkimusote mahdollistaa tilastollisen vertailun eri ryhmien välillä. Tiedonkeruu tutkimuksessa tapahtui Webropol -kyselytyökalulla toteutetun kyselylomakkeen avulla, jolloin kyselylomakkeeseen asetettujen taustakysymysten avulla tehtiin myös tilastollista vertailua esimerkiksi vastaajien vastausten eroavaisuudessa eri ikäryhmien välillä.

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla pyritään selvittämään lukumääriin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä. (Heikkilä 2008, 16.) Sukamolson (2007, 11) toteaa, että kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä tutkijalla tulee olla selkeä ymmärrys siitä, mitä käsitteillä ”tutkimusyksikkö” ja ”muuttuja” tarkoitetaan. Heikkilän (2008, 14) mukaan muuttujalla tarkoitetaan jotain mitattavissa olevaa ominaisuutta, jonka arvoissa esiintyy vaihteluita. Määrällisessä tutkimuksessa muuttuja on se asia, josta ollaan kiinnostuneita, ja josta halutaan tietoa. Muuttujia voivat olla esimerkiksi sukupuoli, ikä tai itsetunto. Nimi muuttuja viittaa siihen, että tiedot vaihtelevat mitattavien yksiköiden välillä. Tutkimusyksiköllä sen sijaan tarkoitetaan tutkimuksen kohteena olevaa esinettä tai asiaa, esimerkiksi henkilöä, yritystä tai tuotetta. (Heikkilä 2008, 14; Sukamolson 2007, 11.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mittari puolestaan on väline, jonka avulla saadaan joko määrällinen tieto, tai määrälliseen muotoon muutettava sanallinen tieto tutkittavasta asiasta. Määrällisessä tutkimuksessa käytettäviä mittareita ovat muun muassa kysely-, haastattelu-, ja havainnointilomakkeet. (Vilkka 2007, 14.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan puhua tilastollisen mallin muodostumisesta (ks. kuvio 7). Vallin (2015) mukaan tilastollisen mallin muodostuksessa tutkija tarkastelee tutkimusympäristöstä keräämäänsä havaintoaineistoa, josta hän pyrkii etsimään johdonmukaisuuksia ja rakenteita tutkittavien ominaisuuksien väliltä. Saman ilmiön toistuessa useampaan otteeseen tutkija testaa ilmiön tilastollista yleistettävyyttä. Tilastollisella yleistettävyydellä tarkoitetaan muuttujien välisiä yhteyksiä ja sitä, voiko asiaa yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Valli 2015, 8.) Perusjoukolla tarkoitetaan tutkimuksen kohdejoukkoa, josta tutkimuksessa halutaan tehdä johtopäätöksiä (Vilpas 2008, 5).



Kuvio 7. Tilastollisen mallin muodostuminen (Valli 2015, 8)

Otoksella tarkoitetaan tutkimukseen osallistuneita havaintoyksikköjä, jotka on poimittu perusjoukosta (Vilkka 2007, 51; Walliman 2005, 276–277). Havainto- eli tilastoyksiköllä tarkoitetaan sitä, josta halutaan tietoa. Havaintoyksikkö voi olla esimerkiksi luontoon liittyvä ilmiö, kuva, teksti, tai henkilö. (Walliman 2005, 276–277.) Tässä tutkimuksessa havaintoyksiköt olivat viimeisen vuoden sisällä Valmetilla vakituisessa työsuhteessa aloittaneita työntekijöitä. Vilkan (2007) mukaan otoksen on tarkoitus edustaa perusjoukkoa mahdollisimman hyvin, eli otos on ominaisuuksiltaan samanlainen kuin perusjoukko. Otos ei kuitenkaan koskaan kuvaa perusjoukkoa täysin. Karkeasti voidaan sanoa, että mitä suurempi otos, sitä luotettavammat tutkimustulokset. Otoksen ollessa suurempi, siihen sisältyy luonnollisesti enemmän perusjoukon ominaisuuksia kuin pienempään otokseen. (Vilkka 2007, 51 & 57).

Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää aina riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa asioita kuvataan tyypillisesti numeroiden avulla ja tuloksia havainnollistetaan usein erilaisin taulukoin ja kuvioin. Kvantitatiivista tutkimusotetta käytetään monesti silloin, kun halutaan selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia, tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 2008, 16.)

Heikkilä (2008) toteaa, että tutkimuksen voi toteuttaa joko kokonais- tai otantatutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan koko perusjoukko, kun taas otantatutkimuksessa tutkitaan vain tietty perusjoukon osa, eli otos. (Heikkilä 2008, 14.) Kvantitatiivisen tutkimusotteen valintaa tuki tässä tutkimuksessa myös suuri otoskoko. Tämä tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, eli tutkimuksen kohdejoukko muodostui koko perusjoukosta. Perusjoukkona toimi Valmetilla kaikissa Suomen toimipisteissä viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa aloittaneet työntekijät. Tässä tutkimuksessa otos edusti perusjoukkoa siis täysin, koska kyseessä on kokonaistutkimus.

3.4 Aineistonkeruumenetelmät

Kvantitatiiviselle tutkimukselle on yleistä, että sen avulla pyritään yleistämään asioita. Kvantitatiivinen tutkimus perustuukin usein jo olemassa oleville teorioille. Kvantitatiivisesta tutkimuksesta puhuttaessa tarkoitetaan usein kyselyä, jonka avulla kerätään tutkimusaineisto. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää myös valmista aineistoa esimerkiksi aikaisemmin kerätyistä tilastoista, rekistereistä, tai tietokannoista. Valmiit aineistot sopivat kuitenkin vain harvoin suoraan tutkimuksen tekemiseen ja tutkimusongelman ratkaisemiseen, sillä ne on yleensä kerätty aikaisemmin jotain muuta tiettyä tarkoitusta varten. (Kananen 2015, 73–74.) Tässä tutkimuksessa aineisto hankittiin itse kvantitatiivisella verkkokyselylomakkeella Webropol -kyselytyökalua apuna käyttäen. Verkkokyselylomake toimitettiin kohderyhmälle toimeksiantajan yhteyshenkilön toimesta sähköpostitse.

Kananen (2010) toteaa, että kyselylomakkeen tulee noudattaa omaa loogista järjestystään. Kyselylomaketta edeltää usein saatekirje, jonka tarkoituksena on avata vastaajalle kyselyn tarkoitusta sekä tutkimuksen tavoitetta. Varsinainen kyselylomake koostuu kahdesta osasta, taustatiedoista ja itse kysymyksistä. Kysymyksien avulla etsitään ratkaisu tutkimusongelmaan ja taustatiedoilla voidaan verrata saatua otosta perusjoukkoon sekä luokitella tutkimustuloksia. Taustatietoja käytetään myös ristiintaulukoinnissa taustamuuttujina. (Kananen 2010, 92–93.)

Tämän tutkimuksen kyselylomake lähetettiin kohdejoukolle toimeksiantajan yhteyshenkilön toimesta sähköpostitse. Sähköpostiin kirjoitettiin saatekirje sekä suomeksi, että englanniksi (ks. liite 1). Saatekirjeessä avattiin lyhyesti opinnäytetyön tarkoitusta, opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä, sekä tutkimuksen merkityksellisyyttä ja tavoitteita. Tämän jälkeen kirjeessä oli vastausohjeet ja vastauslinkit sekä suomen-, että englanninkieliseen vastauslomakkeeseen. Kirjeen lopussa oli vielä

tieto viimeisestä vastauspäivästä, sekä omat yhteystietoni mahdollisten kysymysten varalta. Valmet on kansainvälinen yritys, jonka virallinen työkieli on englanti. Valtaosa kohdejoukosta oli suomenkielisiä, mutta tutkimuksessa otettiin toimeksiantajan kansainvälisyyden vuoksi huomioon myös muut kuin suomenkieliset. Tämän vuoksi kyselylomakkeesta tehtiin kaksi versiota, toinen suomeksi ja toinen englanniksi. (ks. liitteet 2 & 3.)

Heikkilän (2008) mukaan tutkimuksen tavoite on syytä olla selvillä ennen kyselylomakkeen laatimisen aloittamista. Tutkijan pitää tietää mihin kysymyksiin etsitään vastauksia. Hänen on siis ensin selvitettävä mitkä ovat ne taustatekijät, joilla voi olla vaikutusta tutkittaviin asioihin. Tutkijan on siis jollain tapaa varmistettava, että tutkittavasta asiasta saadaan tietoa tutkimuslomakkeeseen sisällytettyjen kysymysten avulla. (Heikkilä 2008, 47.) Näitä asioita työstettiin yhdessä toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa palavereissa, joita pidettiin säännöllisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kyselyn taustatiedot sekä varsinaisen kyselyosion sisältö käytiin toimeksiantajan kanssa lävitse kahteen kertaan ennen kyselyn jakelua.

Heikkilän (2008, 30) mukaan etenkin kyselytutkimuksissa on tärkeää osata jo otantaa suunniteltaessa ottaa huomioon kato, eli kyselyyn vastaamattomien määrä. Tämän tutkimuksen ollessa kokonaistutkimus, otoksena toimii koko perusjoukko, eli otos on niin suuri kuin mahdollista. Kananen (2010) toteaa, että kato voi vaihdella paljonkin kyselyn toteuttamistavan mukaan. Kanasen mukaan paras vastausprosentti saadaan henkilökohtaisella kyselyllä. Otoksen ollessa useita satoja, tutkimus voidaan tehdä 30–40 prosentin vastausmäärillä. Postikyselyssä vastausprosentti on noin 30 prosenttia riippuen tutkimuksen kohteesta ja aihealueesta. Nettikyselyissä vastausprosentti jää yleensä vieläkin alhaisemmaksi. Mikäli vastausprosentti jää alhaiseksi, se tulee huomioida tutkimustulosten tulkinnassa. Vastausprosentin jäädessä alhaiseksi, myös tutkimuksen validiteetti, eli luotettavuus kärsii. (Kananen 2010, 95.) Edellä mainitut seikat huomioon ottaen tutkimuksessa toteutettavan verkkokyselyn vastausprosentti asetettiin 20–30 prosentin välimaastoon, mikä tarkoittaa 411 henkilön kohderyhmällä noin 82–123 vastaajaa.

Myös Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 191) mukaan posti- ja verkkokyselyiden suurin ongelma on yleensä kato. Verkkokyselyiden vastausprosenttia voidaan kuitenkin pyrkiä kasvattamaan muun muassa sähköpostin otsikoinnilla, saatekirjeen personoinnilla, riittävällä ohjeistuksella

ja vastausajalla, riittävän lyhyellä kyselyllä, luottamuksen herättämisellä, muistutusviestillä sekä taustatietojen kysymisellä heti kyselyn alussa. (Kananen 2015, 217–220.)

Katoa pyrittiin estämään tässä tutkimuksessa usein eri Kanasen (2007, 217–220) esittelemin keinoin. Saatekirjeen sekä vastauslinkin sisältänyt sähköposti otsikoitiin mahdollisimman informatiivisesti, mutta napakasti. Itse saatekirje kirjoitettiin mahdollisimman avoimesti ja personoidusti luottamuksen herättämiseksi. Kyselyn vastausajaksi asetettiin kaksi viikkoa. Kadon estämiseksi kohderyhmälle lähetettiin vastausajan puolessa välissä myös muistutusviesti, jossa kohderyhmää muistutettiin ystävällisesti vastaamaan kyselyyn.

Kvantitatiivisen tutkimuksen kyselylomakkeessa käytetään tyypillisesti suljettuja kysymyksiä, joihin vastataan jonkin strukturoidun, valmiiksi annetun asteikon mukaisesti. Kyselylomakkeeseen sisältyy usein myös muutamia avoimia kysymyksiä, joita varten lomakkeessa on tyhjä vastauskenttä. Kvantitatiivisessa kyselylomakkeessa kysyttäviä asioita ei ole aina kovin helppoa muuttaa numeerisesti mitattaviksi. Tällöin kysyttävät asiat on operationalisoitava, eli muutettava sellaiseen muotoon, että tutkittava ymmärtää asian oikein. (Vilpas 2008, 4.)

Heikkilä (2008) määrittelee hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkeiksi muun muassa kysymysten selkeyden, yksiselitteisyyden, loogisuuden sekä siistin asettelun. Selkeyden vuoksi on tärkeää osata ryhmitellä samaa aihetta koskevat kysymykset selkeästi tietyn otsikon alle. Yksi tärkeä hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkki on myös se, että lomake saa vastaajan tuntemaan vastaamisen oikeasti merkitykselliseksi. Kanasen (2010, 94) mukaan kysymysten toimivuus riippuu pitkälti siitä ymmärtävätkö vastaajat kysymykset oikein, ja onko vastaajilla kysymysten edellyttämä tieto, sekä motivaatio antaa kysymyksiin liittyviä vastauksia. Nämä edellä mainitut seikat otettiin erityisen hyvin huomioon riittävällä informaatiolla, saatekirjeen personoinnilla sekä tutkimuksen merkittävyyden painottamisella.

Kyselylomake tulisi olla ulkoasultaan helppolukuinen, ja sen tulisi näyttää mahdollisimman helposti täytettävältä (Hirsjärvi & ym. 2007, 199; Kananen 2010, 93). Tämän vuoksi kyselyn ulkoasuksi valikoitui yksinkertainen ja pelkistetty mustavalkoinen teema. Kyselyn jokaisen sivun ylälaitaa koristaa pieni Valmetin logo. Kyselyn etusivulla kerrataan vielä lyhyesti tutkimuksen aihe ja tavoite, jonka

jälkeen käydään läpi kyselyn rakenne ja arvioitu vastaamiseen kuluva aika. Itse kyselylomake koostui pääsääntöisesti strukturoiduista Likert asteikollisista kysymyksistä, jotka on jaoteltu (Heikkilän 2008, 48) ohjein kuuteen eri osioon tutkittavien eLearning-kurssien lukumäärän mukaisesti.

Kyselyn ensimmäisellä varsinaisella vastaussivulla oli aluksi viisi taustakysymystä, joilla kartoitettiin taustamuuttujia. Näitä taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikäjakauma, ammattiryhmä, työsuhteen pituus Valmetilla sekä työssä tutkittavien pakollisten eLearning-kurssien suorittamisen aikataulu työsuhteen alkamisen jälkeen. Taustatiedot valikoituivat edellä mainituiksi toimeksiantajan yhteishenkilön kanssa käytyjen tapaamisten perusteella. Näitä taustatietoja käytettiin myöhemmin analysointivaiheessa taustamuuttujina muun muassa tietojen ristiintaulukoinnissa.

Kyselyn jokainen kurssikohtainen osio sisälsi 9–11 strukturoitua väittämää, johon vastattiin Likert-asteikon mukaisesti. Jokaisen osion lopussa oli strukturoitu kysymys liittyen kyseisellä kurssilla läpikäytävien asioiden oleellisuudesta vastaajan toimenkuvaan ja työtehtävään liittyen. Vastausvaihtoehdot olivat ”kyllä”, ”osittain” tai ”ei”. Nämä edellä mainitut kohdat merkittiin pakollisiksi. Mikäli vastaaja valitsi vastausvaihtoehdon ”osittain” tai ”ei”, niin kyselylomake generoi kysymyksen alle uuden avoimen kysymyksen, jossa pyydettiin tarkennusta ja lisätietoa niistä kurssin asioista, jotka eivät olleet vastaajan työtehtäviä ajatellen oleellisia. Jokaisen osion lopussa oli tämän lisäksi vielä avoin kysymys, jossa kysyttiin vastaajan mielipidettä kurssista kokonaisuutena. Kysymys oli vapaaehtoinen, eli siihen ei ollut pakko vastata. Kysymysosioissa oli pieniä eroavaisuuksia eri kurssien välillä, niistä on kerrottu tarkemmin tulososiossa. Tämän lisäksi kyselyn viimeisellä sivulla oli vielä yksi avoin kysymys, jossa kysyttiin vastaajien mielipidettä koko eLearning-kurssipaketista kokonaisuutena. Myös tämä avoin kysymys oli vapaaehtoinen. Suurin osa kyselyn avoimista kysymyksistä päätettiin jättää vapaaehtoisiksi vastauskadon vähentämiseksi.

3.5 Analyysimenetelmät

Koska kvantitatiivinen tutkimus keskittyy mitattavissa oleviin tietoihin, se on tietyissä tilanteissa erittäin tehokas vastaamaan kysymyksiin ”mitä” tai ”miten”. Kysymykset ovat usein suoria ja mitattavissa olevia, kuten kuinka monta prosenttia, mikä osuus, missä määrin, kuinka monta tai kuinka paljon. Yksi kvantitatiivisen tutkimuksen päämääristä onkin saada tarkkaa ja luotettavaa tutkimustietoa, joka mahdollistaa tilastollisen analyysin tekemisen. (Goertzen 2017, 12).

Sukamolsonin (2007) mukaan on olemassa paljon ilmiöitä ja asioita, joita halutaan tutkia, mutta ne eivät välttämättä ole suoraan numeroilla mitattavissa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan kuitenkin kerätä tietoa, joka ei ole luonnostaan kvantitatiivisessa muodossa. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla tiedot voidaan muuttaa esimerkiksi erilaisten kyselyiden avulla kvantitatiiviseen, mitattavaan muotoon, jota voidaan sitten analysoida tilastollisesti. Hyviä esimerkkejä tästä ovat esimerkiksi asenteiden ja uskomusten mittaaminen (Sukamolson 2007, 3–4.) Tässä opinnäytetyössä tutkittiin nimenomaan tällaista tietoa, joka muutettiin kyselylomakkeen avulla kvantitatiiviseen muotoon.

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa käytetään usein erilaisia asteikkoja mittauksen apuvälineenä. Yleisimpiä asenneasteikkoja ovat Likertin asteikko sekä Osgoodin asteikko. Likertin asteikko on usein neljä- tai viisiportainen mielipideväittämissä usein käytetty asenneasteikko. Asteikon toinen ääripää kuvaa väittämää ”täysin samaa mieltä” ja toinen ääripää puolestaan väittämää ”täysin eri mieltä”. Likertin asteikkoa käytettäessä on oltava tarkkana siinä, miten väittämät halutaan muotoilla. (Heikkilä 2008, 52–53.) Osgoodin asteikossa asteikon ääripäihin sijoitetaan puolestaan vastakkaiset adjektiivit, joiden väliltä vastaajat valitsevat omaa mielipidettään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon (Vilkka 2007, 47).

Tässä tutkimuksessa aineistonkeruuseen tarkoitetussa verkkokyselylomakkeessa käytettiin mittaamisen välineenä Likertin asteikkoa. Likertin asteikko sopi tähän tutkimukseen hyvin, sillä tutkimuksessa kysytyt asiat olivat hyvin subjektiivisia ja Likertin asteikko mahdollistaa mielipiteisiin liittyvien kysymysten muuttamisen kvantitatiiviseen muotoon. Kyselylomakkeeseen lisättiin myös muutamia avoimia kysymyksiä taustatietojen kartoittamiseksi sekä kurssien mahdollisten kehityskohteiden ja -ehdotusten selvittämiseksi.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa analyysimenetelmät valitaan aina sen mukaan, mitä ollaan tutkimassa. Analyysimenetelmien valintaan vaikuttaa oleellisesti se, ollaanko tutkimassa yhtä muuttujaa, vai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia sekä niiden vaikutusta toisiinsa. Yhtä muuttujaa tutkittaessa käytetään sijaintilukua, eli tunnuslukuja, jotka kuvaavat havaintoarvojen sijaintia. Sijaintilukuja ovat esimerkiksi keskiarvo ja moodi. Keskiarvosta puhuttaessa tarkoitetaan usein aritmeettista keskiarvoa, joka saadaan laskemalla havaintojen mittaustulokset yhteen, jonka jälkeen

saatu tulos jaetaan havaintojen lukumäärällä. Moodi kuvaa puolestaan muuttujan yleisintä arvoa. (Vilkka 2007, 119–122.)

Tutkimustulokset esitetään kvantitatiivisessa tutkimuksessa erilaisia taulukkoja ja tunnuslukuja apuna käyttäen. Tieteellisessä tutkimuksessa tulee noudattaa taulukoille asetettuja standardeja sekä suosituksia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulosten esittämisessä käytetään perustaulukkomuotoina usein suoria jakaumia, sekä ristiintaulukointia. Suoralla jakaumalla voidaan tarkastella yksittäisen kysymyksen vastausten jakautumista eri vaihtoehtojen välille. Suora jakauma kertoo siis muuttujan ominaisuuksien saamat arvot, tai jakauman. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään aina suhteellista esittämistapaa, eli prosenttitaulukoita, joiden avulla tutkimustuloksia voidaan yleistää perusjoukkoon. Ristiintaulukoinnilla voidaan puolestaan tarkastella ja selvittää samanaikaisesti kahden erilaisen muuttujan välisiä yhteyksiä, eli sitä millä tavoin ne vaikuttavat toisiinsa. Ristiintaulukoinnissa voidaan siis tarkastella esimerkiksi sukupuolen ja ammatin välistä jakaumaa. (Kananen 2010, 103–104.)

Analyysimenetelmät tulee ennakoida tutkimusta tehtäessä jo suunnitteluvaiheessa, jotta voidaan olla varmoja menetelmien soveltuvuudesta tutkimusongelman ratkaisemiseen (Vilkka 2007, 119). Tässä tutkimuksessa kyselyllä kerättyä aineistoa analysoitiin sanallisesti sekä havainnollistettiin visuaalisesti erilaisten taulukoiden ja kuvaajien avulla. Kyselyn suljetuista strukturoiduista kysymyksistä tehtiin suorat jakaumat ja tulokset esitellään prosenttitaulukoiden avulla. Muuttujien välisten riippuvuuksien analysoimisessa käytettiin ristiintaulukointia. Kyselyssä kartoitettuja taustakysymyksiä käytettiin ristiintaulukoinnissa apuna. Tunnusluvuista tässä tutkimuksessa keskityttiin painotettuun keskiarvoon, sillä se oli tämän tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta oleellisin tunnusluku. Avoimet kysymykset puolestaan kvantifioitiin ja luokiteltiin manuaalisesti, jonka jälkeen niistä muodostettiin suorat jakaumat Microsoft Exceliä apuna käyttäen. Analysoinnissa pääasiallisina työkaluina toimivat kyselytyökalu Webropolin Survey & Reporting -ominaisuus sekä Microsoft Excel.

3.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Heikkilän (2008) mukaan laadukas tutkimus voi olla hyvä investointi, joka maksaa itsensä nopeasti takaisin. Luotettavien, tutkimuskysymykseen vastaavien vastausten saaminen on laadukkaan ja onnistuneen tutkimuksen merkki. Laadukas tutkimus on rehellinen ja puolueeton, eikä tutkimukseen osallistuneille saa aiheutua tutkimuksesta mitään haittaa. Tutkimuksen laatua, eettisyyttä ja luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin, reliabiliteetin sekä objektiivisuuden avulla. (Heikkilä 2008, 29–30.)

Validiteetilla mitataan tutkimuksen pätevyyttä, eli sitä, että tutkimus mittaa sitä mitä sen pitikin mitata. Tutkimusta voidaan pitää validina silloin, kun siihen ei sisälly systemaattista virhettä. Systemaattisella virheellä tarkoitetaan virhettä, jonka suuruutta on vaikea arvioida, ja jonka vaikutus ei vähene otoskoon kasvaessa. Vastauskato aiheuttaa tuloksiin usein vääristymää, joka voi olla systemaattista. Validiteetti on tärkeä varmistaa heti tutkimuksen alkuvaiheessa huolellisen suunnittelun sekä tiedonkeruun keinoin. Validiteettia voidaan parantaa myös perusjoukon tarkalla määrittelyllä, edustavalla otoksella sekä korkealla vastausprosentilla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan puolestaan tulosten tarkkuutta, eli luotettavuutta. Reliabiliteetin saavuttamiseksi tutkijan on oltava koko tutkimusprosessin hyvin tarkka sekä kriittinen. Reliabiliteettia edistävät suuri ja mahdollisimman edustava otoskoko sekä pieni vastauskato. Tutkimuksen toistettavuus on merkki reliabiliteetista. Käytännössä se tarkoittaa, että jos sama tutkimus tehtäisiin uudestaan eri tutkijan toimesta, niin tutkimustulokset olisivat silti samanlaiset. (Heikkilä 2008, 29–31 & 186.) Tämän tutkimuksen validiteettia sekä reliabiliteettia lisää se, että tutkimuksen otos kuvaa perusjoukkoa täysin tutkimuksen ollessa kokonaistutkimus.

Objektiivisuus liittyy tutkijan puolueettomuuteen tutkimuksen tekemisessä. Heikkilän mukaan (2008) objektiivisuudessa on kyse tutkijan tekemistä subjektiivisista valinnoista muun muassa tutkimusmenetelmissä, kysymyksien laatimisessa, analysointimenetelmissä sekä raportoinnissa. Objektiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen tulokset eivät saa olla riippuvaisia tutkijasta. (Heikkilä 2008, 31.) Tämän tutkimuksen objektiivisuutta lisää tutkimusmenetelmänä käytetty kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus. Kanasen (2015) mukaan kvantitatiivinen tutkimus on yleensä kvalitatiivista tutkimusta objektiivisempi, koska tutkija ei voi aineistonkeruuvaiheessa juurikaan vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Aineisto kerätään tutkimuslomakkeella, jossa kysymykset ovat kaikille

samanlaiset, eikä lomake tällöin ohjaile vastaajien vastauksia. Täysin objektiivista tietoa ei kuitenkaan edes kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla voida saavuttaa. Vastaajat voivat kyselyvaiheessa itse päättää vastaavatko he kysymyksiin totuudenmukaisesti. Tutkimuslomakkeessa vastaajat voivat myös ymmärtää joitain kysymyksiä eri lailla, jolloin tutkimuksen objektiivisuus kärsii. (Kananen 2015, 340–341.)

Systemaattisella tiedonhaulla tarkoitetaan kaikkien tutkittavaan aiheeseen liittyvien relevanttien dokumenttien löytämistä kasvattamatta hakutulosjoukkoa kuitenkaan liian suureksi. Systemaattinen tiedonhaku liitetään yleensä etenkin systemaattisten katsausten tekemiseen, mutta sitä voidaan soveltaa kaikenlaisessa muussakin kattavassa ja perusteellisessa tiedonhaussa. (Lukin, Isojärvi, Mäkelä & Peltonen 2022.) Tässä tutkimuksessa systemaattista tiedonhakua toteutettiin muun muassa tekemällä opinnäytetyöprosessiin liittyvä selvitys tiedonhankinnasta. Tutkittavien aiheiden kuvaamisessa käytettiin niin kotimaista, kuin kansainvälistäkin luotettavaa ja tieteeseen perustuvaa kirjallisuutta sekä tutkimusta.

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen eettisyyttä sekä luotettavuutta arvioidaan jokaisessa tutkimuksen vaiheessa kunnioittaen Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan hyviä tieteellisiä käytäntöjä, joita ovat rehellisyys, huolellisuus, tarkkuus, avoimuus ja vastuullisuus. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012). Opinnäytetyötä varten laaditussa aineistonhallintasuunnitelmasta (Kivilahti 2022) käy ilmi, että tutkimusaineisto kerättiin anonyymisti ja anonymiteettiä pyrittiin vahvistamaan kaikin mahdollisin keinoin. Kyselyn anonymiteettiä painotettiin myös vastaajille kyselyn mukana lähetetyssä saatekirjeessä, sekä kyselylomakkeen ensimmäisellä sivulla (ks. liitteet 1 & 2). Tutkimuksen tekoon liittyen kirjoitettiin myös opinnäytetyösopimus, joka velvoittaa aineiston salassapito- sekä vaitiolovelvollisuuteen.

Hirsjärven ja muiden (2007) mukaan kyselytutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa vastaajien vakavuuteen, totuudenmukaisuuteen ja kysymysten väärinymmärrykseen liittyviä haasteita. Kyselyä laatiessa ei voida myöskään olla varmoja siitä, miten hyvin vastaajat ovat perehtyneet asioihin, joista kyselyssä esitetään kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.) Edellä mainittuihin seikkoihin kiinnitettiin kyselyn laatimisvaiheessa erityistä huomiota: tutkimuksen tarkoitusta ja merkityksellisyyttä avattiin selkeästi saatekirjeessä sekä kyselylomakkeen ensimmäisellä sivulla. Kyselylomakkeen etusivulla annettiin myös mahdollisuus ja ohjeet perehtyä tutkimuksessa käsiteltyihin

kursseihin vielä uudelleen, mikäli tutkittavien kurssien sisällöt olivat unohtuneet. Kyselylomakkeen selkeyden ja väärinymmärrysten estämisen vuoksi kyselylomaketta käytiin sen laatimisen aikana läpi kahteen eri otteeseen toimeksiantajan kanssa. Kyselylomaketta pilotoitiin ja arvioitiin myös opinnäytetyön ohjaajan sekä muiden opinnäytetyöntekijöiden kesken pienryhmäworkshopissa.

4 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa analysoidaan tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol- kyselytyökalulla toteutetulla kvantitatiivisella verkkokyselylomakkeella. Kyselylomake laadittiin kahdella kielellä, sekä suomeksi että englanniksi (ks. liitteet 2 & 3.) Tutkimuksen kohderyhmä muodostui Valmetilla Suomen toimipisteissä viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa aloittaneista työntekijöistä, joita oli yhteensä 411. Vastausaikaa kyselyyn annettiin yhteensä 13 päivää aikavälillä 8.11.-20.11.2022. Suomenkieliseen kyselyyn vastauksia saatiin 111 ja englanninkieliseen 13. Kokonaisuudessaan vastauksia saatiin yhteensä 124. Näin ollen kyselyn vastausprosentiksi muodostui siis 30,2 %.

Tämä luku koostuu ensin taustatiedoista, jossa käydään läpi muun muassa kyselyyn vastanneiden ikä- ja ammattiryhmien jakaumaa sekä työsuhteen pituutta. Tämän jälkeen jokainen tutkittava eLearning-kurssi on jaettu omalle alaluvulleen, joissa käydään tarkemmin läpi kyselyn kurssikohtaisia tuloksia. Alaluvuissa analysoidaan tutkimuskysymysten mukaisesti jokaisen eLearning-kurssin nykytilaa sekä mahdollisia esiin nousseita kehityskohteita. Tunnusluvuista tulosluvussa keskitytään painotettuun keskiarvoon. Keskiarvoihin ei ole luettu mukaan vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa”. Tulosten analysoinnissa ja ristiintaulukoinnissa etenkin ikäjakaumaan on toimeksiantajan pyynnöstä kiinnitetty erityistä huomiota. Tulosten jokainen kurssikohtainen alaluku noudattaa samaa järjestystä ja logiikkaa. Alaluvussa 4.2 käydään tarkemmin läpi kyselyn tulosten analysoinnin logiikkaa. Muut alaluvut ovat sisällöllisesti samankaltaisia, mutta asiat on niissä avattu hieman lyhyemmin liiallisen toiston välttämiseksi.

4.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn ensimmäisellä vastaussivulla oli aluksi viisi taustakysymystä, joilla kartoitettiin taustamuuttujia. Näitä taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikäjakauma, ammattiryhmä, työsuhteen pituus, sekä työssä tutkittavien eLearning-kurssien suorittamisen aikataulu työsuhteen alkamisen jälkeen. Taustatiedot valikoituivat edellä mainituiksi toimeksiantajan yhteishenkilön kanssa käytyjen tapaamisten perusteella. Taustatietoihin vastaaminen oli pakollista. Ensin kysyttiin vastaajan sukupuolta (ks. taulukko 1). Suurin osa (68 %) kyselyyn vastanneista oli miehiä. Hieman vajaa kolmasosa (29 %) oli naisia, yksi prosentti muunsukupuolisia ja kaksi prosenttia ei halunnut paljastaa sukupuoltaan. Tulokset eivät ole kovinkaan yllättäviä, sillä teknologiateollisuuden jäsentietojärjestelmän (2011) mukaan koko teknologiateollisuuden sektori on hyvin pitkälti miesvoittoista. Vuonna 2020 teknologiateollisuuden kaikista henkilöstöryhmistä 77,6 % oli miehiä ja 22,4 % naisia. (Teknologiateollisuuden henkilöstön sukupuolijakaumat, ikäjakaumat ja keski-iät 2021).

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma

	N	%
Nainen	36	29
Mies	85	68
Muunsukupuolinen	1	1
En halua kertoa	2	2
Yhteensä	124	100

Toisena taustatietona vastaajilta kysyttiin heidän ikäänsä noin kymmenen vuoden haarukoissa (ks. taulukko 2). Vastaajista vallitsevimmat ikäryhmät koostuivat 20–29 ja 30–39-vuotiaista. Näitä molempia ikäryhmiä oli vastaajien joukossa yhtä paljon (29 %). Vajaa neljäsosa (24 %) vastaajista oli 40–49-vuotiaita. Hieman pienempi osuus (16 %) vastaajista koostui 50–59-vuotiaista. Ylivoimaisesti pienin osuus (2 %) vastaajista oli 60–69-vuotiaita. Alle 20-vuotiaita vastaajia ei kyselyssä ollut yhtäkään. Kyselyyn vastanneiden ikäjakaumaa tullaan myöhemmin kurssikohtaisissa analyyseissä käyttämään taustamuuttujana hyvinkin monipuolisesti hyväksi.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

	N	%
Alle 20-vuotias	0	0
20-29-vuotias	36	29
30-39-vuotias	36	29
40-49-vuotias	30	24
50-59-vuotias	20	16
60-69-vuotias	2	2
Yhteensä	124	100

Kolmannessa taustakysymyksessä kartoitettiin vastaajien ammattiryhmien jakaumaa (ks. taulukko 3). Työntekijöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä niin kutsuttuja blue collar -työntekijöitä, eli yleensä fyysistä työtä tekeviä haalarityöntekijöitä (Oxford Reference n.d). Vastaajista selkeästi suurin osa (72 %) oli ylempiä toimihenkilöitä. Jäljelle jäävästä osuudesta suurin osa (21 %) oli toimihenkilöitä. Selvästi pienimmät ammattiryhmät vastaajien joukossa olivat työntekijät (4 %) sekä johtajat (3 %). Vastaajien ammattiryhmäjakauma oli varsin odotettu, sillä vain hyvin pieni osa blue collar -työntekijöistä tulee suorittaneeksi kyseiset kurssit, koska kurssien asiat eivät ole heidän työtehtäviensä kannalta kovinkaan oleellisia. Näin ollen valtaosa vastaajista koostui alemmista- sekä ylemmistä toimihenkilöistä.

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden ammattiryhmäjakauma

	N	%
Työntekijät	5	4
Toimihenkilöt	26	21
Ylemmät toimihenkilöt	89	72
Johtajat	4	3
Yhteensä	124	100

Neljännessä taustakysymyksessä kartoitettiin kyselyyn vastanneiden Valmetin työsuhteen pituutta vastaushetkellä (ks. taulukko 4). Hieman reilu kolmasosa (34 %) vastasi työsuhteensa kestoksi 1–3 kuukautta. Vastaajista vajaa neljäsosa (23 %) vastasi työsuhteensa kestoksi 7–9 kuukautta. Niin ikään vajaa neljäsosa (23 %) ilmoitti työsuhteensa kestoksi 10–12 kuukautta. Hieman reilu kymmenesosa (11 %) vastasi työsuhteensa kestoksi 4–6 kuukautta. Pienin osuus (9 %) vastaajista ilmoitti

työsuhteensa kestoksi alle yhden kuukauden. Tämän taustamuuttujan avulla voidaan pyrkiä selvittämään, kuinka hyvin eLearning-kurssien asiat ovat uusilla työntekijöillä jääneet mieleen. Työsuhteen pituuden avulla voidaan myös pyrkiä selvittämään, kuinka eri ajan Valmetilla viettäneiden vastaukset eroavat toisistaan.

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden työsuhteen kesto vastaushetkellä

	N	%
Alle 1 kuukautta	11	9
1-3 kuukautta	42	34
4-6 kuukautta	14	11
7-9 kuukautta	29	23
10-12 kuukautta	28	23
Yhteensä	124	100

Viimeisessä taustakysymyksessä vastaajilta kysyttiin tutkittavien eLearning-kurssien suorittamisen aikataulua (ks. taulukko 5). Vastaajista yli puolet (52 %) vastasi suorittaneensa kyseiset kurssit heti ensimmäisten kahden viikon aikana. Neljäsosa (25 %) vastasi suorittaneensa kurssit viikkojen 3–4 aikana. Hieman pienempi osa (14 %) vastasi suorittaneensa kurssit kuukausien 1–2 aikana. Pienin osa (7 %) vastaajista vastasi suorittaneensa kurssit vasta 3 kuukauden aikana tai myöhemmin. Viimeiset kaksi prosenttia vastaajista kertoivat, etteivät he ole vielä suorittaneet kyseisiä kursseja laisinkaan. Vastaajista hyvin suuri osuus (91 %) vastasi suorittaneensa kurssit viimeistään ensimmäisen kahden kuukauden sisällä. Kuten aikaisemmin jo mainittiin, niin kyseisten kurssien tulisi olla suoritettuna viimeistään kolme kuukautta työsuhteen alkamisen jälkeen. Kurssien suorittamista ei kuitenkaan varsinaisesti seurata millään tavalla. Näiden tietojen perusteella voidaan siis todeta, että uudet työntekijät suorittavat kyseiset kurssit pääsääntöisesti hyvissä ajoin ennen kolmen kuukauden rajaa.

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden eLearning-kurssien suorittamisen aikataulu

	N	%
Viikkojen 1-2 aikana	64	52
Viikkojen 3-4 aikana	31	25
1-2 kuukauden aikana	17	14
3 kuukauden aikana tai myöhemmin	9	7
En ole vielä suorittanut kyseisiä kursseja	3	2
Yhteensä	124	100

4.2 We@valmet

Seuraavaksi tarkastellaan ja analysoidaan kyselyn kurssikohtaisia tuloksia. Ensin tarkastellaan We@valmet -kurssin tuloksia. Aluksi tarkastellaan kurssin suljettujen kysymysten prosenttijakaumia sekä keskiarvoja Likertin asteikolla mitattuna (ks. taulukko 6). Nämä strukturoidut Likert-asteikolliset väittämät olivat kaikille vastaajille pakollisia, joten vastauksia tuli kaiken kaikkiaan maksimimäärä (N=124). Taulukosta voidaan huomata, että suurin osa kurssiin liittyvistä väittämistä sijoittuivat vastausvaihtoehtoihin ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. Keskiarvoa tarkasteltaessa voidaan huomata, että kaikki väittämät saivat pyöristettynä vähintään painotetun keskiarvon 3. Alimman keskiarvon (2,8) sai väittämä ”kurssi on riittävän vuorovaikutuksellinen”. Korkeimmat keskiarvot (3,4) saivat puolestaan Valmetin visioon ja strategiaan, sekä kurssin helppokäyttöisyyteen liittyvät väittämät. Kaikkien väittämien yhteenlasketuksi keskiarvoksi saatiin 3,19 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa neljä. Tämän tutkimuksen perusteella koko kurssin keskiarvoksi muodostui siis 3,19. Keskiarvoihin ei ole luettu mukaan ”en osaa sanoa” -vastauksia. Vastausvaihtoehtoon ”en osaa sanoa” tulleiden vastausten prosenttijakauma vaihteli välillä 4–8 %. ”En osaa sanoa” -vastausten vähäisestä määrästä voidaan päätellä, että kurssin sisällöt olivat vastaajilla melko hyvin muistissa.

Taulukko 6. We@valmet -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat

Väittämät	N	Täysin samaa mieltä (4)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo
Kurssilta saa selkeät ohjeet Flown	124	17 %	57 %	15 %	3 %	8 %	3,0
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin visiota	124	49 %	40 %	6 %	2 %	4 %	3,4
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin missiota	124	48 %	41 %	5 %	2 %	4 %	3,4
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin strategiaa	124	48 %	42 %	4 %	2 %	5 %	3,4
Kurssi on riittävän vuorovaikutuksellinen	124	19 %	44 %	23 %	6 %	9 %	2,8
Kurssin tehtävät ovat tarpeeksi haastavia	124	22 %	47 %	17 %	6 %	8 %	2,9
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	124	36 %	51 %	7 %	2 %	5 %	3,3
Kurssi on helppokäyttöinen	124	46 %	43 %	6 %	2 %	4 %	3,4
Kurssi on kestoltaan sopiva	124	36 %	44 %	11 %	3 %	6 %	3,2
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	124	31 %	44 %	16 %	4 %	6 %	3,1
Väittämien yhteenlaskettu keskiarvo	124	-	-	-	-	-	3,19

Seuraavaksi selvitettiin kurssilla läpi käytyjen asioiden oleellisuutta vastaajien toimenkuvia ja työtehtäviä ajatellen (ks. taulukko 7). Taulukkoon on ristiintaulukoitu kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mielipiteitä kurssilla käytyjen asioiden oleellisuudesta ammattiryhmittäin. Taulukosta voidaan huomata, että kurssin asiat ovat lähes kaikkien mielestä täysin oleellisia, (68 %) tai ainakin osittain oleellisia (29 %). Vain kolme prosenttia kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että kurssilla käydyt asiat eivät olisi oleellisia heidän toimenkuvaansa tai työtehtäviänsä ajatellen. Nämä kolme prosenttia muodostuivat kokonaisuudessaan työntekijöistä, sekä ylemmistä toimihenkilöistä. Kyselyyn vastanneista kuitenkin yhteensä vain yhdeksän prosenttia oli joko työntekijöitä tai johtajia, joten

työntekijöiden ja johtajien osalta suurempien johtopäätösten vetäminen ei ole vastaajien alhaisen määrän vuoksi kovinkaan realistista.

Taulukko 7. We@valmet -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin

	Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Johtajat	Kaikki
N=	5	26	89	4	124
	%	%	%	%	%
Kyllä	40	69	69	75	68
Osittain	40	31	28	25	29
Ei	20	0	3	0	3
Yhteensä	100	100	100	100	100

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä kartoitettiin, mitkä asiat vastaajien mielestä eivät We@valmet -kurssissa olleet oleellisia. Tämä avoin kysymys generoitui näkyviin vain sellaisille vastaajille, jotka olivat vastanneet edelliseen kysymykseen joko ”osittain” tai ”ei”. Tähän avoimeen vastaukseen saatiin yhteensä 11 vastausta. Näistä 11 vastaajasta viisi kertoi, että he eivät ole käyneet kyseistä kurssia, tai että he eivät enää muista kurssin sisältöä. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että kurssin asiat olivat jo entuudestaan tuttuja. Heidän mielestään asiat olivat myös melko yleisluontoisia, ja niitä on vaikea yhdistää käytännön tehtäviin. Yhden vastaajan mukaan kurssissa oli liian vähän perehdytystä ulkomailla matkustaville, asiakasrajapinnassa toimiville toimihenkilöille. Yksi vastaajista puolestaan koki strategian ja vision jalkautuksen nykyisessä toimessaan epäoleelliseksi.

Tämän jälkeen seurasi vielä kaksi avointa vapaaehtoista kysymystä. Toimeksiantajan toiveena oli, että parannusehdotusten ohessa tutkittaisiin vastaajien ikäjakaumaa, ja sitä, miten vastaajien kehitysehdotukset erosivat toisistaan eri ikäryhmien välillä. Tämän vuoksi avoimet vastaukset kvantifioitiin, luokiteltiin ja ristiintaulukoitiin eri ikäryhmien välillä. Kyselyssä oli yhteensä kuusi eri ikäryhmää (ks. taulukko 2), joista selkeästi eniten vastauksia tuli ikäryhmistä 20–29-vuotiaat (29 %), 30–39-vuotiaat (29 %), 40–49-vuotiaat (24 %), sekä 50–59-vuotiaat (16 %). Nämä ikäryhmät päätettiin vähäisten vastaajamäärien vuoksi yhdistää taulukossa 8 vielä siten, että 20–39-vuotiaat

muodostivat ensimmäisen ”nuorempien” ryhmän, ja 40–59-vuotiaat toisen ”vanhempien” ryhmän. Alle 20-vuotiaiden ja 60–69-vuotiaiden ryhmistä avoimiin kysymyksiin ei saatu vastauksia ollenkaan, jonka takia ne jätettiin luokittelun ulkopuolelle.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien yleistä mielipidettä kurssin yleisolemuksesta ja sisällöstä. Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, mitä vastaajat lähtisivät kurssin sisällössä tai yleisolemuksessa muuttamaan. Ensimmäiseen kysymykseen vastauksia tuli 51, ja toiseen 46. Vastauksista analysoitaessa kävi ilmi, että molempiin kysymyksiin oli vastattu pitkälti samoja asioita, jonka takia molempien avointen kysymysten vastaukset vedettiin yhteen ja luokiteltiin samaan taulukkoon. Yhteenlaskettu vastausten määrä oli kokonaisuudessaan siis 97. Näistä vastaajien kehitysideoita listaavaan taulukkoon päätyi lopulta yhteensä 31 kappaletta (ks. taulukko 8). Loput 66 vastausta olivat sellaista yleistä palautetta, josta ei käynyt ilmi varsinaisia kehityskohteita. Vastaukset olivat kuitenkin pääsääntöisesti positiivissävytteisiä ja vastaajat kokivat kurssin sisällön hyvin informatiiviseksi.

Taulukosta 8 voidaan todeta, että selkeästi suurempi osa kehitysehdotuksista tuli nuoremmalta 20–39-vuotiaiden ikäryhmältä. Eniten (19 %) kannatusta saanut kehitysehdotus liittyi kurssin tarkempaan räätälöintiin työntekijöiden toimenkuvat huomioon ottaen. Toiseksi eniten (16 %) kannatusta sai ehdotus, jossa Flown käytön ohjeistusta varten toteutettaisiin kokonaan oma kurssi. Molemmista ikäryhmistä yhteensä 13 % mainitsi kehitysehdotuksena kurssin hieman lyhyemmän keston. Vanhemmasta 40–59-vuotiaiden ikäryhmästä nousi esiin ehdotus, jonka mukaan kurssi

voisi olla helpommin löydettävissä Flowlta. Nuoremmalla ikäryhmällä ei puolestaan näyttänyt olevan ongelmia kurssin löytämisessä ja aloittamisessa.

Taulukko 8. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna

	20-39-vuotiaat	40-59-vuotiaat	Kaikki
N=	25	6	31
	%	%	%
Kurssin sisältöä voitaisiin räätälöidä tarkemmin toimenkuvan mukaan	16,0	33,0	19,0
Kokonaan oma kurssi Flown käyttöä varten	16,0	17,0	16,0
Kurssin aktiivisempi ajan tasalla pitäminen (esim. henkilöstön määrä, missä maissa Valmet toimii)	4,0	0,0	3,0
Peruskurssin lisäksi tehtävän ja organisaation mukaan räätälöity jatkokurssi	4,0	0,0	3,0
Kurssirakenne voisi olla tiiviimpi/lyhyempi	12,0	17,0	13,0
Enemmän tietoa organisaatiorakenteesta kokonaisuuden ymmärtämiseksi	4,0	0,0	3,0
Enemmän konkretiaa ja esimerkkejä (esim. strategiasta)	12,0	0,0	10,0
Vähemmän päällekkäisyyksiä muiden kurssien kanssa	8,0	0,0	6,0
"Pakolliset" keskustelutuokiot esihenkilön ja buddyn kanssa pois. Tilalle esim. omat henk.koht vastaukset	12,0	0,0	10,0
Enemmän vuorovaikutteisuutta (esim. pelillistäminen, testit)	12,0	0,0	10,0
Kurssi voisi olla helpommin löydettävissä, kurssille ilmoittautuminen ja aloittaminen nyt hieman sekavaa	0,0	33,0	6,0
Yhteensä	100	100	100

4.3 Code of conduct

Tässä luvussa tarkastellaan Valmetin arvoihin, normeihin ja sääntöihin keskittyvän Code of conduct -kurssin tuloksia. Ensiksi tarkastellaan kurssin suljettujen kysymysten prosenttijakaumia sekä keskiarvoja Likertin asteikolla mitattuna (ks. taulukko 9). Taulukkoa tarkasteltaessa voidaan huomata, että valtaosa vastauksista on tullut vaihtoehtoihin ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”. Kaikki kurssiin liittyvät väittämät ylsivät yli kolmosen keskiarvoon. Korkeimpiin keskiarvoihin (3,6) ylsivät väittämät ”kurssista käy selkeästi ilmi Valmetin arvot” sekä ”kurssista selkeästi ilmi Valmetin pelisäännöt ja toimintaohjeet”. Alimman keskiarvon (3,1) sai puolestaan väittämä ”kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat riittävän haastavia”. Kurssin kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3,39 maksimikeskiarvon ollessa 4. Vastausvaihtoehtoon ”en osaa sanoa” tulleiden vastausten prosenttijakauma vaihteli välillä 1–4 %. Tästä voidaan päätellä, että kurssin sisällöt ovat olleet vastaajilla todella hyvin muistissa.

Taulukko 9. Code of conduct -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat

Väittämät	N	Täysin samaa mieltä (4)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo
Kurssista käy selkeästi ilmi Valmetin arvot	124	69 %	26 %	3 %	1 %	2 %	3,6
Kurssista käy selkeästi ilmi Valmetin pelisäännöt ja toimintaohjeet	124	63 %	32 %	4 %	0 %	2 %	3,6
Kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat realistisia	124	45 %	45 %	6 %	0 %	3 %	3,4
Kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat opettavaisia	124	41 %	46 %	11 %	1 %	2 %	3,3
Kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat riittävän haastavia	124	32 %	44 %	19 %	1 %	4 %	3,1
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	124	44 %	47 %	7 %	1 %	1 %	3,4
Kurssi on helppokäyttöinen	124	57 %	37 %	4 %	1 %	1 %	3,5
Kurssi on kestoltaan sopiva	124	46 %	38 %	14 %	2 %	1 %	3,3
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana	124	43 %	44 %	11 %	1 %	2 %	3,3
Väittämien yhteenlaskettu keskiarvo	124	-	-	-	-	-	3,39

Seuraavaksi selvitettiin ristiintaulukoimalla kurssilla läpi käytyjen asioiden oleellisuutta vastaajien toimenkuvia ja työtehtäviä ajatellen (ks. taulukko 10). Taulukkoa tarkasteltaessa voidaan huomata, että vastaajat pitivät tällä kurssilla läpi käytyjä asioita hyvin oleellisina: vastaajista yhteensä jopa 98 % piti kurssin asioita joko täysin (81 %), tai osittain (17 %) oleellisina. Vastaajista vain kaksi prosenttia piti asioita epäoleellisina. Näistä kahdesta prosentista suurin osa oli työntekijöitä, mutta mukana oli myös yksi ylempi toimihenkilö. Seuraavaan avoimeen kurssin asioiden oleellisuutta kartoittavaan kysymykseen tuli yhteensä neljä vastausta. Kolme näistä kertoivat, että kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset eivät koske heidän omaa työnkuvaansa. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että kurssilla esitetyt moraaliset ja eettiset arvot kuuluvat osaksi ”suomalaista peruskulttuuria” ja niiden painottaminen on siksi hieman turhaa. Vastaukseen oli kuitenkin lisätty, että Valmet on kansainvälinen organisaatio, joten työntekijöitä tulee paljon myös muista maista kuin Suomesta.

Taulukko 10. Code of conduct -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin

	Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Johtajat	Kaikki
N=	5	26	89	4	124
	%	%	%	%	%
Kyllä	40	77	83	100	81
Osittain	20	23	16	0	17
Ei	40	0	1	0	2
Yhteensä	100	100	100	100	100

Code of conduct -kurssin avoimiin kysymyksiin tuli yhteensä 84 vastausta. Näistä yhteensä 18 oli sellaisia, joista kävi ilmi jokin selkeä kehityskohde- tai idea. Muut vastaukset koostuivat suurelta osin lyhyistä, positiivisista kommenteista, joiden perusteella kurssi oli varsin hyvä paketti heti työsuhteen alkuun. Taulukosta 11 käy ilmi, että eniten varsinaisia kehitysehdotuksia tuli kurssin pituuteen liittyen. 40–59-vuotiaiden vastauksista neljäsosa (25 %) mainitsivat, että kurssi voisi olla lyhyempi (ks. taulukko 11). Kaikista vastaajista yhteensä 22 % mainitsi palautteessaan, että kurssin kesto voisi olla hieman lyhyempi. Nuoremmasta 20–39-vuotiaiden ikäryhmästä 20 % oli sitä mieltä, että kurssilla saisi olla esimerkkitapauksia myös muille, kuin vain hankinnasta tai myynnistä vastaaville työntekijöille.

Taulukko 11. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna

	20-39-vuotiaat	40-59-vuotiaat	Kaikki
N=	10	8	18
	%	%	%
Esimerkit voisivat olla vaikeampia "rajatapauksia". Focus oppimisessa, ei niinkään oikeissa vastauksissa	10,0	0,0	5,6
Vähemmän itsestään selvyyksiä	10,0	12,5	11,1
Kurssin kesto voisi olla hieman lyhyempi	20,0	25,0	22,2
Alun kiireessä liian haastava ja monipuolinen	0,0	12,5	5,6
Esimerkkitapauksia myös muille kuin hankinnasta tai myynnistä vastaaville	20,0	0,0	11,1
Hankalampia kysymyksiä	10,0	0,0	5,6
Esimerkkitapaukset voisivat olla vieläkin arkipäiväisempiä	10,0	0,0	5,6
Kurssin aktiivisempi päivittäminen, osa linkeistä ei toimi	10,0	0,0	5,6
Selkeämpi kurssirakenne, parempi jaksoitus	0,0	12,5	5,6
Vielä tarkempaa tietoa eri osa-alueista	0,0	12,5	5,6
Kurssille ilmoittautuminen ja sen aloittaminen voisi olla helpompaa	0,0	12,5	5,6
Kaksiosainen kurssi: aluksi ohjeistukset ja helppoja esimerkkitapauksia, toinen osa 6kk kuluttua, jossa haastavampia kohtia ja omaa pohdintaa	10,0	0,0	5,6
Kurssin sisältöä voitaisiin räätälöidä tarkemmin toimenkuvan mukaan	0,0	12,5	5,6
Yhteensä	100	100	100

4.4 Information Security

Seuraavaksi tarkastellaan tietoturvaan liittyvää Information Security -kurssia. Ensin tarkastellaan kurssin suljettujen kysymysten prosenttijakaumia sekä keskiarvoa Likertin asteikolla mitattuna (ks. taulukko 12). Taulukkoa tarkasteltaessa voidaan huomata, että vastausvaihtoehto ”täysin samaa mieltä” on ollut lähes kaikissa väittämissä eniten vastattu. Ainoastaan väittämässä ”kurssi on visuaalisesti miellyttävä” vastauksia on tullut eniten vastausvaihtoehtoon ”jokseenkin samaa mieltä” (48 %). Väittämässä ”kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava” vastausvaihtoehdot ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” ovat olleet yhtä suosittuja. Molemmat vastausvaihtoehdot ovat saaneet 41 % vastauksista. Alimman keskiarvon (3,3) sai väittämä ”kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava” ja korkeimman (3,7) puolestaan väittämät ”kurssilla käydään selkeästi läpi mitä tietoturva tarkoittaa” ja ”kurssilla käydään selkeästi läpi miksi tietoturva on tärkeää”. Information Security -kurssin kokonaiskeskiarvo 3,54 on tähän mennessä selkeästi paras.

Taulukko 12. Information Security -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat

Väittämät	N	Täysin samaa mieltä (4)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin tietoturvapolitiikkaa	124	57 %	38 %	1 %	0 %	4 %	3,6
Kurssilla käydään selkeästi läpi mitä tietoturva tarkoittaa	124	67 %	28 %	1 %	0 %	4 %	3,7
Kurssilla käydään selkeästi läpi miksi tietoturva on tärkeää	124	71 %	23 %	1 %	0 %	5 %	3,7
Kurssilla käydään selkeästi läpi millaista tietoturvan tasoa Valmetilla	124	64 %	27 %	5 %	0 %	5 %	3,6
Kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava	124	41 %	41 %	9 %	2 %	7 %	3,3
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	124	44 %	48 %	3 %	2 %	4 %	3,4
Kurssi on helppokäyttöinen	124	58 %	35 %	3 %	0 %	4 %	3,6
Kurssi on kestoltaan sopiva	124	49 %	42 %	4 %	1 %	4 %	3,5
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana	124	51 %	40 %	4 %	0 %	5 %	3,5
Väittämien yhteenlaskettu keskiarvo	124	-	-	-	-	-	3,54

Seuraavaksi selvitettiin kurssilla läpi käytyjen asioiden oleellisuutta vastaajien toimenkuvia ja työtehtäviä ajatellen ristiintaulukointia apuna käyttäen (ks. taulukko 13). Taulukkoa tarkasteltaessa huomataan, että tälläkin kurssilla suurin osa asioista on vastaajien toimesta koettu hyvinkin oleelliseksi. Täysin oleelliseksi kurssin asioita piti jopa 91 % vastaajista. Ainakin osittain oleelliseksi kurssin asioita piti noin seitsemän prosenttia vastaajista. Vastaajista vain alle kaksi prosenttia ei pitänyt

kurssin asioita oleellisena omia toimenkuviaan sekä työtehtäviään ajatellen. Perusteluja kysyttäessä ilmeni, että näistäkin vastaajista toinen ei ollut käynyt koko kurssia. Toinen vastaaja oli puolestaan vastannut avoimeen kysymykseen, että kurssilla oli hyviä kertaamisen arvoisia asioita.

Taulukko 13. Information Security -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin

	Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Johtajat	Kaikki
N=	5	26	89	4	124
	%	%	%	%	%
Kyllä	40	96	92	100	91
Osittain	40	4	7	0	7
Ei	20	0	1	0	2
Yhteensä	100	100	100	100	100

Information Security -kurssin avoimiin kysymyksiin saatiin yhteensä 75 vastausta. Vastauksista yhteensä 12 oli sellaisia, josta kävi ilmi jokin kehityskohde- tai idea. Muiden vastausten palaute oli pääasiassa hyvää, ja moni vastaaja koki kurssin aiheen hyvin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi, etenkin tämänhetkistä geopoliittista tilannetta ajatellen. Vastauksista kävi myös ilmi, että etenkin tämän tietoturvaan liittyvän kurssin sisältöjä olisi hyvä päivittää säännöllisesti. Eniten (33 %) kehitysehdotuksia tuli liittyen kurssin esimerkkitapauksiin (ks. taulukko 14). Vastaajat toivoivat lisää realistisia esimerkkejä etenkin ikävimmistä ja kaukaisemmistakin skenaarioista, kuten hakkereista tai cyberhyökkäyksistä.

Taulukko 14. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna

	20-39-vuotiaat	40-59-vuotiaat	Kaikki
N=	9	3	12
	%	%	%
Lisää realistisia esimerkkejä (Myös ikävimmistäkin skenaarioista, esim. hakkerit, cyberhyökkäykset)	44,4	0,0	33,3
Vielä kattavampi ja yksityiskohtaisempi kurssisisältö	11,1	33,3	16,7
Kurssin kesto voisi olla hieman lyhyempi	11,1	0,0	8,3
USB-tikkujen käyttöä ja vaarallisutta voisi käsitellä	11,1	0,0	8,3
Myös virussuojan tarjoajien kantaa voisi tuoda esiin	11,1	0,0	8,3
Kurssille ilmoittautuminen ja sen aloittaminen voisi olla helpompaa	0,0	33,3	8,3
Vähemmän itsestään selvyyksiä	0,0	33,3	8,3
Kurssia voisi täydentää Cyber security month -koulutuksen materiaaleilla	11,1	0,0	8,3
Yhteensä	100	100	100

4.5 Valmet GDPR

Tässä luvussa tarkastellaan Valmetin tietosuojaperiaatteeseen ja muun muassa henkilötietojen käsittelyyn liittyvää Valmet GDPR -kurssia. Ensin keskitytään kurssin suljettujen väittämien prosenttijakaumien ja keskiarvojen tarkasteluun (ks. taulukko 15). Taulukkoa tutkittaessa voidaan huomata, että tähänkin kurssiin liittyvissä väittämissä vallitsevin vastausvaihtoehto on ollut ”täysin samaa mieltä”. Väittämistä ainoastaan kohtaan ”kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava” on vastattu enemmän vastausvaihtoehtoa ”jokseenkin samaa mieltä”. Tässäkin väittämässä tosin prosenttijakaumien ero on hiuksenhieno, vain noin kaksi prosenttia. Tämä kurssi on suoriutunut kaikkien väittämien osalta kaiken kaikkiaan hyvin tasaisesti, sillä kaikkien väittämien keskiarvo vaihtelee välillä 3,4–3,6. Kurssin kaikkien väittämien yhteenlaskettu keskiarvo (3,51) on myös erittäin hyvällä tasolla.

Taulukko 15. Valmet GDPR -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat

Väittämät	N	Täysin samaa mieltä (4)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin tietosuojaperiaatteet	124	55 %	35 %	2 %	0 %	9 %	3,6
Kurssilla käydään selkeästi läpi arkaluontoisten henkilötietojen käsite	124	61 %	27 %	3 %	0 %	8 %	3,6
Kurssilla käydään selkeästi läpi kuinka arkaluontoisten henkilötietojen käsittely eroaa tavanomaisten henkilötietojen	124	59 %	29 %	4 %	0 %	8 %	3,6
Kurssilla käydään selkeästi läpi kuinka Valmet toteuttaa henkilötietoihin liittyviä oikeuksia	124	55 %	34 %	3 %	0 %	8 %	3,6
Kurssilla käydään selkeästi läpi henkilötietojen käsittelyyn liittyviä vastuita	124	52 %	40 %	2 %	0 %	7 %	3,5
Kurssin lopussa oleva testi on riittävän	124	41 %	43 %	7 %	0 %	9 %	3,4
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	124	44 %	43 %	6 %	1 %	7 %	3,4
Kurssi on helppokäyttöinen	124	57 %	32 %	2 %	1 %	7 %	3,6
Kurssi on kestoltaan sopiva	124	45 %	37 %	10 %	1 %	7 %	3,4
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	124	43 %	41 %	7 %	1 %	8 %	3,4
Väittämien yhteenlaskettu keskiarvo	-	-	-	-	-	-	3,51

Seuraavaksi kartoitettiin Valmet GDPR -kurssilla läpi käytyjen asioiden oleellisuutta ristiintaulukoinnin avulla (ks. taulukko 16). Vastaajista 75 % vastasi kurssin sisältöjen olleen oleellisia. 18 % vastasi kurssin sisältöjen olleen ainakin osittain oleellisia. Seitsemän prosenttia vastaajista puolestaan vastasivat, että kurssin sisällöt eivät olleet oleellisia heidän toimenkuvaansa tai työtehtäviänsä ajatellen. Seuraavaksi selvitettiin avoimen kysymyksen avulla, mitä perusteluja edelliseen

kurssin sisältöjen oleellisuutta käsittelevään kysymykseen vastausvaihtoehdon ”ei” tai ”osittain” valinneet olivat vastanneet. Vastauksia tuli yhteensä kahdeksan, ja kaikki avoimeen kysymykseen vastanneet olivat ylempiä toimihenkilöitä. Vastaajista kaksi kertoi, että he eivät muista kyseisen kurssin sisältöä. Loput vastaajat kertoivat, että he eivät käsittele henkilötietoja päivittäisissä työtehtävissään, jonka takia he eivät koe kyseisen kurssin sisältöjä kovinkaan oleellisina omia toimenkuviaan ajatellen.

Taulukko 16. Valmet GDPR -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin

	Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Johtajat	Kaikki
N=	5	26	89	4	124
	%	%	%	%	%
Kyllä	40	89	73	75	75
Osittain	20	11	20	0	18
Ei	40	0	7	25	7
Yhteensä	100	100	100	100	100

Valmet GDPR -kurssin avoimiin kysymyksiin tuli yhteensä 66. Näistä kuitenkin vain yhdeksän oli sellaisia, joista oli tunnistettavissa jokin kehityskohde- tai idea. Muut vastaukset olivat tässäkin kurssissa pääsääntöisesti positiivisia. Taulukosta 17 käy ilmi, että vastaajista 22 % mukaan kurssi voisi olla laajempi. Nämä vastaajat olivat kaikki vanhemmasta 40–59-vuotiaiden ikäryhmästä. Tähän kurssiin kehitysehdotuksia sisältäviä vastauksia tuli kuitenkin vain yhdeksän, joten taulukon 17 tuloksista ei voi kovin suuria johtopäätöksiä vetää.

Taulukko 17. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna

	20-39-vuotiaat	40-59-vuotiaat	Kaikki
N=	6	3	9
	%	%	%
Kokonaisuus selkeämmäksi	16,7	0,0	11,1
Kurssi voisi olla vielä laajempi, tarkempaa tietoa	0,0	66,7	22,2
Käytännönläheisempiä esimerkkejä	16,7	0,0	11,1
Enemmän opettavaisia esimerkkejä	16,7	0,0	11,1
Kevyempi kurssirakenne, jotta pääasiat jäisivät mieleen	16,7	0,0	11,1
Enemmän vuorovaikutusta	16,7	0,0	11,1
Kurssille ilmoittautuminen ja sen aloittaminen voisi olla helpompaa	0,0	33,3	11,1
Lopun testi voisi olla vaativampi	16,7	0,0	11,1
Yhteensä	100	100	100

4.6 Sustainability at Valmet

Seuraavaksi tarkastellaan kestävään kehitykseen liittyviä asioita käsittelevää Sustainability at Valmet -kurssia. Tämän kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumia tarkasteltaessa voidaan huomata, että eniten vastauksia ovat saaneet vastausvaihtoehdot ”täysin samaa mieltä” sekä ”jokseenkin samaa mieltä” (ks. taulukko 18). Kyselyssä heikoimman keskiarvon (3,1) sai väittämä ”kurssi auttaa uutta työntekijää soveltamaan kestävää kehitystä jokapäiväisessä työssä ja päätöksenteossa”. Kaikki väittämät ovat siis saaneet vähintään keskiarvon kolme väittämien keskiarvon vaihdellessa välillä 3,1–3,5. Kurssin kokonaiskeskiarvoksi muodostui 3,34. Vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” prosenttijakauma vaihtelee välillä 6–9 %. Luku on melko alhainen, josta voidaan päätellä, että kestävään kehitykseen liittyvät asiat ovat jääneet uusille Valmetlaisille melko hyvin mieleen. Muihin kursseihin verrattuna ”en osaa sanoa” -vastausten prosenttijakauma on kuitenkin korkeimmasta päästä.

Taulukko 18. Sustainability at Valmet -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat

Väittämät	N	Täysin samaa mieltä (4)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo
Kurssilla käydään selkeästi läpi mitä kestävä kehitys on	124	51 %	39 %	3 %	0 %	7 %	3,5
Kurssilla käydään selkeästi läpi mitä kestävä kehitys merkitsee Valmetilla	124	51 %	39 %	4 %	0 %	7 %	3,5
Kurssilla käydään selkeästi läpi miten kestävä kehitys toteutuu Valmetilla	124	42 %	44 %	7 %	0 %	6 %	3,4
Kurssi auttaa uutta työntekijää soveltamaan kestävää kehitystä jokapäiväisessä työssä ja päätöksenteossa	124	32 %	43 %	17 %	1 %	8 %	3,1
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin Sustainability360 -ohjelma	124	29 %	47 %	15 %	0 %	9 %	3,2
Kurssin tehtävät ovat tarpeeksi haastavia	124	31 %	48 %	13 %	1 %	7 %	3,2
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	124	43 %	44 %	6 %	1 %	7 %	3,4
Kurssi on helppokäyttöinen	124	53 %	36 %	5 %	0 %	7 %	3,5
Kurssi on kestoltaan sopiva	124	44 %	40 %	9 %	1 %	6 %	3,4
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	124	34 %	44 %	12 %	2 %	9 %	3,2
Väittämien yhteenlaskettu keskiarvo	-	-	-	-	-	-	3,34

Seuraavaksi tutkittiin käsiteltyjen asioiden oleellisuutta vastaajien toimenkuvia sekä työtehtäviä ajatellen. Apuna käytettiin ristiintaulukointia (ks. taulukko 19). Taulukosta voidaan nähdä, että 69 % vastaajista piti kurssin asioita oleellisina. 24 % vastaajista piti kurssin asioita ainakin osittain

oleellisina. Loput seitsemän prosenttia eivät pitäneet kurssin asioita oleellisina omia toimenkuviaan tai työtehtäviään ajatellen. Seuraavaan perusteluja pyytävään avoimeen kysymykseen vastasi kokonaisuudessaan kahdeksan henkilöä, josta kaikki olivat ylempiä toimihenkilöitä. Yksi vastaajista kertoi, että ei muista kurssin sisältöä. Toisen vastaajan mielestä asiat olivat puolestaan melko itsestään selviä. Loput vastaajista perustelivat vastauksiaan sillä, että he eivät juurikaan tee kestävään kehitykseen liittyviä päätöksiä työssään.

Taulukko 19. Sustainability at Valmet -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin

	Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Johtajat	Kaikki
N=	5	26	89	4	124
	%	%	%	%	%
Kyllä	40	81	65	100	69
Osittain	20	19	27	0	24
Ei	40	0	8	0	7
Yhteensä	100	100	100	100	100

Sustainability at Valmet -kurssin kehityskohteisiin liittyviin avoimiin kysymyksiin saatiin yhteensä 60 vastausta. Vastauksista 13 oli sellaisia, joista oli tunnistettavissa jokin kehityskohde- tai idea. Vastausten perusteella myös tätä teemaa pidettiin hyvin ajankohtaisena ja oleellisena osana perehdytysprosessia. Taulukosta 20 voidaan huomata, että vastauksista suurin osa tuli nuoremmasta 20–39-vuotiaiden ikäryhmästä (ks. taulukko 20). Palautteen perusteella yhteensä noin 31 % vastaajista lisäisi kurssiin enemmän konkreettisia esimerkkejä. Myös kurssin sisältöjen mieleenpainuvuus nousi tuloksissa esiin. Nuoremmasta 20–39-vuotiaiden ikäryhmästä 40 % totesi, että kurssin sisältöjä on vaikeaa muistaa, ja että kurssin sisältö voisi olla jollain tapaa paremmin mieleenpainuvaa.

Taulukko 20. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna

	20-39-vuotiaat	40-59-vuotiaat	Kaikki
N=	10	3	13
	%	%	%
Sustainability 360 -ohjelmaa voisi tuoda enemmän esiin	10,0	0,0	7,7
Enemmän konkreettisia esimerkkejä	30,0	33,3	30,8
Kurssille ilmoittautuminen ja sen aloittaminen voisi olla helpompaa	0,0	33,3	7,7
Kurssin kesto voisi olla hieman lyhyempi	0,0	33,3	7,7
Kurssin sisältö voisi olla jollain tapaa mieleenpainuvampaa	40,0	0,0	30,8
Kurssilla voitaisiin painottaa kestävän kehityksen olevan enemmän ajattelu- ja toimintatapa kuin vain yksittäisiä valintoja	10,0	0,0	7,7
Kurssin sisältöä voitaisiin räätälöidä tarkemmin toimenkuvan mukaan	10,0	0,0	7,7
Yhteensä	100	100	100

4.7 General HSE Induction

Viimeisin tässä työssä tutkittava General HSE Induction -kurssi keskittyy työturvallisuuteen, työterveyteen sekä ympäristöön liittyviin asioihin. Kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakamia tutkittaessa huomataan, että vallitsevin vastausvaihtoehto tämänkin kurssin väittämissä on melko selkeälläkin erolla vastausvaihtoehto ”täysin samaa mieltä” (ks. taulukko 21). Kaikkien tähän kurssiin liittyvien väittämien keskiarvot ovat myös hyvin lähellä toisiaan. Alimman keskiarvon (3,3) sai väittämä ”kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava” ja ylimpään keskiarvoon (3,6) ylsi puolestaan väittämä ”kurssi on helppokäyttöinen”. Tämän kurssin kaikkien väittämien yhteenlaskettu keskiarvo oli 3,45.

Taulukko 21. General HSE Induction -kurssin Likert-asteikollisten väittämien vastausjakaumat

Väittämät	N	Täysin samaa mieltä (4)	Jokseenkin samaa mieltä (3)	Jokseenkin eri mieltä (2)	Täysin eri mieltä (1)	En osaa sanoa (0)	Keskiarvo
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin yleisiä terveyteen liittyviä standardeja ja käytänteitä	124	52 %	40 %	3 %	0 %	4 %	3,5
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin yleisiä turvallisuuteen liittyviä standardeja ja käytänteitä	124	57 %	35 %	5 %	0 %	4 %	3,5
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin yleisiä ympäristöön liittyviä standardeja ja käytänteitä	124	49 %	42 %	4 %	1 %	4 %	3,5
Kurssi auttaa saamaan selkeän kuvan Valmetin turvallisuuspolitiikasta	124	49 %	44 %	3 %	0 %	4 %	3,5
Kurssi auttaa saamaan selkeän kuvan Valmetin minimiturvallisuusstandardeista	124	54 %	36 %	5 %	1 %	4 %	3,5
Kurssi on mielestäni riittävän kattava	124	46 %	43 %	6 %	1 %	5 %	3,4
Kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava	124	38 %	46 %	6 %	2 %	8 %	3,3
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	124	47 %	44 %	3 %	2 %	5 %	3,4
Kurssi on helppokäyttöinen	124	57 %	36 %	3 %	0 %	4 %	3,6
Kurssi on kestoltaan sopiva	124	44 %	44 %	7 %	2 %	5 %	3,4
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	124	46 %	43 %	6 %	2 %	4 %	3,4
Väittämien yhteenlaskettu keskiarvo	-	-	-	-	-	-	3,45

Myös General HSE Induction -kurssin sisältöjen oleellisuutta analysoitiin eri ammattiryhmien välillä ristiintaulukoinnin keinoin (ks. taulukko 22). Vastaajista 87 % koki kurssilla läpi käydyt asiat oleelliseksi heidän toimenkuvaansa ja työtehtäviään ajatellen. Vastaajista 11 % koki asiat ainakin osittain oleelliseksi, ja loput kaksi prosenttia kokivat kurssin asiat epäoleelliseksi rooliensa kannalta. Perusteluja kysyttäessä avoimeen kysymykseen saatiin vastauksia yhteensä 15. Avoimista vastauksista lähes kaikki liittyivät kurssilla käytyihin työturvallisuusasioihin. Lähes kaikki vastanneista kertoivat olevansa pääosin toimistotöissä, jolloin etenkin kurssin fyysiseen työturvallisuuteen liittyvät asiat eivät kosketa heitä. Vastaajista yksi puolestaan mainitsi kokevansa Valmetin ilmasto-ohjelman toteuttamisen haastavaksi omassa työtehtävässään.

Taulukko 22. General HSE Induction -kurssilla käytyjen asioiden oleellisuus ammattiryhmittäin

	Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	Johtajat	Kaikki
N=	5	26	89	4	124
	%	%	%	%	%
Kyllä	60	92	87	100	87
Osittain	20	8	11	0	11
Ei	20	0	2	0	2
Yhteensä	100	100	100	100	100

Muista kursseista poiketen General HSE Induction -kurssiosio sisälsi yhden vapaaehtoisen, avoimen kysymyksen, jonka avulla haluttiin kartoittaa kurssin työturvallisuuteen liittyviä mahdollisia puutteita. Kysymyksessä kysyttiin siis, että jäikö kurssilta vastaajien mielestä puuttumaan jotain oleellista esimerkiksi työturvallisuuteen liittyen. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 34, mutta niistä suurimmassa osassa todettiin, että kurssilta ei vastaajien mielestä puutu mitään oleellista. Muutamassa vastauksessa nousi esiin kuitenkin puutteita työterveys- ja työtapaturmiin liittyvien Spotlight- sekä HSE ilmoitusten tekemisessä. Vastaajat olisivat toivoneet kurssin sisältävän jonkinlaisen maininnan, tai lyhyen opastuksen Spotlight- ja HSE ilmoitusten tekemisestä. Muutama vastaaja mainitsi vastauksessaan puolestaan toimisto- ja päätetyöhön sekä työergonomiaan liittyviä asioita. Nämä samaiset asiat nousivat esiin myös kahdessa viimeisessä kurssin kehityskohteita kartoittavissa kysymyksissä.

General HSE Induction -kurssin kehityskohteisiin liittyviin avoimiin kysymyksiin vastauksia tuli yhteensä 59. Vastauksista kaiken kaikkiaan 13 oli sellaisia, joista oli tunnistettavissa selkeitä kehitysehdotuksia tai -ideoita. Muut vastaukset olivat luonteeltaan pääsääntöisesti hyvin positiivissävytteisiä. Taulukosta 23 voidaan huomata, että tähänkin kurssiin suurin osa kehitysehdotuksia sisältävistä vastauksista tuli 20–39-vuotiailta (ks. taulukko 23). Kaikista vastanneista reilun kolmanneksen (38,5 %) mukaan kurssin sisältöä voitaisiin räätälöidä tarkemmin toimenkuvan mukaan. Vastaajista yhteensä 15,4 % nosti palautteessaan esiin toimistotyöhön ja työergonomiaan liittyviä asioita. Yhtenä kehitysehdotuksena vastaajista 15,4 % mainitsi myös työtapaturmajärjestelmä Spotlightin käytön opastamisen lisäämisen kurssisisältöön.

Taulukko 23. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna

	20-39-vuotiaat	40-59-vuotiaat	Kaikki
N=	10	3	13
	%	%	%
Kurssin sisältöä voitaisiin räätälöidä tarkemmin toimenkuvan mukaan	40,0	33,3	38,5
Osa kurssin asioista tullut muussa perehdytyksessä jo käytyä läpi	10,0	0,0	7,7
Enemmän toimistotyöhön ja ergonomiaan liittyviä asioita	10,0	33,3	15,4
Kurssin kuvamateriaaleja voisi päivittää	10,0	0,0	7,7
Kurssin kesto voisi olla hieman lyhyempi	10,0	0,0	7,7
Kurssiin voisi lisätä Spotlight- opastusta	20,0	0,0	15,4
Kurssille ilmoittautuminen ja sen aloittaminen voisi olla helpompaa	0,0	33,3	7,7
Yhteensä	100	100	100

4.8 Kaikkien työssä tutkittujen eLearning-kurssien kokonaisuus

Taulukosta 24 nähdään kaikkien kurssien yhteenlasketut keskiarvot ikäryhmittäin jaoteltuina. Alle 20-vuotiaita vastaajia ei ollut kyselyssä yhtäkään, jonka takia kyseinen ikäryhmä jätettiin vertailusta kokonaan pois. Huomionarvoista tässä taulukossa on se, että 60–69-vuotiaita vastaajia oli vain kaksi, eli kyseisen ikäryhmän tuloksia analysoitaessa ja vertailtaessa on otettava huomioon vastaajien alhainen määrä. Taulukosta voidaan huomata, että kaikista kursseista kaikkien ikäryhmien osalta parhaiten on suoriutunut tietoturva-asioihin keskittyvä Information Security -kurssi (keskiarvo 3,54). Alhaisimman keskiarvon (3,19) on saanut We@valmet -kurssi. Loput kurssit sijoittuvat näiden välimaastoon. Tästä voidaan päätellä, että kaiken kaikkiaan kurssit ovat suoriutuneet siis erittäin hyvin. Eri ikäryhmien välillä kurssit ovat suoriutuneet myös melko tasaisesti. Suurin hajonta keskiarvoa tarkasteltaessa oli We@valmet -kurssissa, jossa alin keskiarvo (3,03) on tullut 50–59-vuotiailta, ja ylin (3,50) 60–69-vuotiailta. Vertailussa on kuitenkin muistettava, että 60–69-vuotiaita vastaajia oli vain kaksi. Toisiksi ylin keskiarvo (3,26) on tullut 40-49-vuotiaiden ikäryhmästä, jossa vastaajia oli jo reilusti enemmän (N=20). Kaikkien kurssien yhteenlaskettu painotettu keskiarvo kaikkien ikäryhmien osalta oli 3,40 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa neljä. Voidaan siis todeta, että kaikkien tässä työssä tutkittavien kurssien yhteenlaskettu keskiarvo on tämän tutkimuksen perusteella hyvin korkea.

Taulukko 24. Kaikkien kurssien keskiarvot ikäryhmittäin

	20-29v	30-39v	40-49v	50-59v	60-69v	Kaikki
N	36	36	30	20	2	124
We@valmet	3,16	3,23	3,26	3,03	3,50	3,19
Code of conduct	3,34	3,39	3,48	3,33	3,61	3,39
Information security	3,51	3,52	3,60	3,51	3,61	3,54
Valmet GDPR	3,49	3,49	3,54	3,44	3,75	3,51
Sustainability at Valmet	3,26	3,25	3,46	3,42	3,20	3,34
General HSE Induction	3,47	3,40	3,52	3,38	3,41	3,45
Kaikkien kurssin yhteenlaskettu keskiarvo	3,37	3,38	3,48	3,35	3,51	3,40

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin, vapaaehtoinen kysymys, jossa vastaajilta kerättiin avointa palautetta liittyen kaikkien kuuden pakollisen eLearning-kurssin kokonaisuuteen. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 62/124, eli kysymyksen vastausprosentti oli 50. Vastausten pituus vaihteli muutamista sanoista hyvinkin pitkiin ja kokonaisvaltaisiin palautteisiin. Kaiken kaikkiaan vastaukset olivat hyvin informatiivisia, ja niistä nousi esiin monia mielenkiintoisia asioita. Vastaukset koostuivat jälleen suurelta osin positiivisesta palautteesta. Taulukkoon 25 on listattu ytimekäs koonti kaikista viimeisessä kysymyksessä esiin nousseista kehitysehdotuksista ja -ideoista. Tässäkin taulukossa vastaukset on jaoteltu taulukkoon ikäryhmien mukaan. Huomionarvoista on, että vastauksia on tullut eniten 20–29 (N=19) ja 30–39-vuotiaiden (N=15) ikäryhmistä. 40–49-vuotiaita vastaajia oli yhdeksän ja 50–59-vuotiaita puolestaan viisi. 60–69-vuotiaiden ikäryhmästä vastauksia tuli vain yksi.

Taulukosta 25 voidaan huomata, että yli neljäsosa (26,5 %) vastanneista on ehdottanut kursseille parempaa jaksotusta. Moni vastaajista kertoi suorittaneensa kyseiset kurssit heti ensimmäisinä työpäivinä, jolloin uutta asiaa on tullut hyvin paljon lyhyessä ajassa. Tällöin asiat eivät jää kunnolla mieleen, ja kurssien suorittaminen ei ole yhtä tehokasta. Toiseksi eniten palautetta tuli esimerkkien määrään, sekä kurssien saatavuuteen liittyen. Näistä kumpaakin kehitysehdotusta ehdotti noin 12 % vastaajista. Kurssien saatavuuteen ja löydettävyyteen tuli muutamia kommentteja, joiden mukaan kurssit olivat vaikeita löytää. Kurssien löytämistä sekavoitti myös se, että kyseiset eLearning-kurssit löytyvät tällä hetkellä Flowlta kahdesta eri paikasta. Yksi vastaajista toivoi, että pakolliset eLearning-kurssit olisivat kurssivalikoimassa heti ylimpänä Flown eLearning osion ava-

tessa. Tällä hetkellä sivulla on ylimpänä muutamia vapaaehtoisia kursseja, ja kyseinen vastaaja olikin tämän vuoksi suorittanut ensin vahingossa muutaman vapaaehtoisen kurssin, ennen kuin huomasi alempana olevan listan pakollisista kursseista.

Taulukko 25. Vastaajien kehitysehdotukset ikäryhmien mukaan ristiintaulukoituna

	20-29v	30-39v	40-49v	50-59v	60-69v	Kaikki
N	19	15	9	5	1	49
	%	%	%	%	%	
Vuorovaikutteisuutta voisi olla vieläkin enemmän	5,3	6,7	22,2	0,0	0,0	8,2
Kurssit voisivat olla tehtäväkohtaisempia	10,5	6,7	11,1	0,0	0,0	8,2
Kurssit voisivat olla hieman lyhyempiä/joitain asioita voisi yhdistää	5,3	13,3	11,1	0,0	0,0	8,2
Kursseja voisi jaksottaa paremmin, esim 1kurssi/viikko	26,3	26,7	22,2	40,0	0,0	26,5
Visuaalisuutta voisi parantaa/joitain kuvia päivittää	5,3	0,0	0,0	20,0	0,0	4,1
Kursseissa voisi olla vieläkin enemmän opettavia esimerkkejä	21,1	13,3	0,0	0,0	0,0	12,2
Flowsta ja muista järjestelmistä voisi olla enemmän tietoa	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
Kurssien saatavuus voisi olla helpompaa, tällä hetkellä kaksi erilaista aloituspolkua	5,3	6,7	22,2	20,0	100,0	12,2
Alun kurssimateriaalissa voisi olla lyhyt tuote-esittely Valmetin tuotteista (Paperi/kartonkikoneen rakenteen esittelykurssi tms.)	0,0	6,7	0,0	0,0	0,0	2,0
Story of Valmet -videon linkki voitaisiin lisätä perehdytysmateriaaliin	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
Kurssien tilanneseuranta voisi olla selkeämpää: missä kohtaa mennään, mitä on vielä tekemättä	0,0	13,3	11,1	20,0	0,0	8,2
Kurssien väli- ja lopputestit voisivat olla hieman haastavampia	0,0	6,7	0,0	0,0	0,0	2,0
Kurssien asiat voisivat jäädä paremmin mieleen	10,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

5 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulosten avulla voidaan määritellä eLearning-kurssien nykytila sekä havaita konkreettisia kehityskohteita eLearning-kurssien kehittämiseksi. Tässä luvussa tulkitaan tutkimuksen tuloksia ja tehdään niiden perusteella johtopäätöksiä. Tavoitteena on löytää vastaukset opinnäytetyön tutkimusongelmaan, joka oli seuraava: Uusille työntekijöille suunnatuissa yleisperehdyttävissä eLearning-kursseissa on päällekkäisyyksiä sekä osittain etenkin toimihenkilöille turhaa informaatiota. Kurssit ovat paikka paikoin liiankin yleispäteviä, eikä niissä välttämättä oteta huomioon perehdytettävän ammattiryhmää tai tulevaa työtehtävää. Tutkimusongelmaa lähdettiin ratkomaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla: ”mikä on uusien työntekijöiden kokemus eLearning-kurssien nykytilanteesta ja hyödyllisyydestä osana perehdytysprosessia?” ja ”millä tavoin eLearning-kursseja voitaisiin lähteä kehittämään uusien työntekijöiden kokemusten pohjalta?”.

eLearning-kurssien nykytila ja hyödyllisyys osana perehdytysprosessia

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella verkkokyselylomakkeella, johon vastasi yhteensä 124 viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa aloittanutta työntekijää. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 30,2 %. Tutkittavia eLearning-kursseja oli yhteensä kuusi, ja tutkimuksen tulososiossa analysoitiin kaikkien kurssien tulokset tarkoin läpi. Työssä tutkittavien eLearning-kurssien nykytilojen arvioimiseen käytettiin painotettua keskiarvoa.

eLearning-kurssien nykytilaa lähdettiin selvittämään Likert-asteikollisella väittämäpatteristolla, jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan jokaiseen kurssiin liittyviä väittämiä kurssi kerrallaan. Jokaiselle kurssille luotiin omat väittämät peilaamalla kurssien sisältökuvauksissa mainittuja tarkoitusperiä ja tavoitteita. Sisällöllisten väittämien lisäksi jokaiseen kurssiin lisättiin visuaalisuuteen, helppokäyttöisyyteen sekä kurssin kestoon liittyvät väittämät. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli tutkia työntekijöiden kokemusta kurssien hyödyllisyydestä osana perehdytysprosessia. Tätä varten jokaiseen kurssin väittämäpatteristoon lisättiin vielä kurssin hyödyllisyyttä osana perehdytysprosessia mittaava väittämä.

Tutkimuksen tulosten perusteella uusien työntekijöiden kokemus eLearning-kurssien tämänhetkisestä tilasta on todella hyvä. Jokaisen kurssin nykytila selvitettiin erikseen laskemalla kaikkien väittämien yhteenlasketut painotetut keskiarvot, jolloin jokaiselle kurssille voitiin määrittää kokonaiskeskiarvo. Kaikkien kurssien kokonaiskeskiarvot asettuivat välille 3,19–3,54 korkeimman mahdollisen keskiarvon ollessa neljä. Kaikkien kurssien yhteenlaskettu keskiarvo oli 3,4. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan siis todeta kurssien tämänhetkisen nykytilan olevan erittäin hyvällä tasolla.

Tutkimuksen tulosten perusteella uudet työntekijät kokevat eLearning-kurssit myös varsin hyödyllisenä osana perehdytysprosessia. Kurssien hyödyllisyyttä osana perehdytysprosessia selvitettiin laskemalla jokaisen kurssin ”olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia” -väittämän painotettu keskiarvo. Kyseisen väittämän keskiarvot vaihtelivat kurssikohtaisesti välillä 3,07–3,49. Keskiarvollisesti siis kaikissa kursseissa uudet työntekijät kokivat olevansa kysei-

sen väittämän kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä. Tätä tukivat myös kyselyn kurssikohtaiset avoimet kysymykset, joissa pääsääntöisesti lähes kaikki vastaajat kokivat kurssit hyödylliseksi osana perehdytysprosessia.

Konkreettiset kehityskohteet eLearning-kurssien kehittämiseksi

Kurssien tämänhetkisestä korkeasta nykytilasta huolimatta, tutkimuksessa löytyi myös useita konkreettisia kehityskohteita eri kurssien, sekä koko kurssikokonaisuuden kehittämiseksi. Suuntaa antavia kehityskohteita voidaan havaita jo kurssien eri väittämien keskiarvoja tarkastelemalla. Pääpaino tuloksissa oli kuitenkin kyselyn kurssikohtaisissa avoimissa kysymyksissä, jotka keskittyivät erilaisen palautteen sekä kehitysehdotusten keräämiseen. Kyselyn jokaisessa kurssiosiossa oli siis muutamia avoimia kysymyksiä, joilla kartoitettiin kurssien mahdollisia kehityskohteita uusien työntekijöiden kokemusten pohjalta. Huomionarvoista on kuitenkin se, että Likert-asteikollisiin väittämiin vastaaminen oli kyselyssä kaikille pakollista, eli niihin vastasivat kaikki 124 kyselyyn osallistunutta työntekijää. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli puolestaan vapaaehtoista, ja vastauksia avoimiin kysymyksiin saatiin siksi huomattavasti vähemmän. Tämän vuoksi keskiarvojen perusteella saadut laajemmat suuntaviivat kurssien kehittämistä kaipaavista osioista ovat luotettavampia kuin avoimien kysymysten perusteella laaditut yksityiskohtaisemmat kehityskohteet ja -ehdotukset. Seuraavaksi esitellään kurssikohtaisesti tutkimuksen tulosten perusteella esiin nousseita konkreettisia kehityskohteita sekä -ehdotuksia kurssien kehittämiseksi.

We@valmet -kurssin Likert-asteikollisia vastausjakaumia tarkasteltaessa huomattiin, että alhaisimmat keskiarvot saatiin väittämille ”kurssi on riittävän vuorovaikutuksellinen”, ”kurssin tehtävät ovat tarpeeksi haastavia” ja ”kurssilta saa selkeät ohjeet Flown käyttöön”. Keskiarvojen perusteella kurssin isoimmat kehityskohteet liittyisivät siis vuorovaikutuksen vähäiseen määrään, tehtävien haastavuuteen, sekä Flown käyttöön. Kurssin avoimien kysymyksien vastauksia tarkasteltaessa esiin nousivat ehdotukset kurssin tarkemmasta toimenkuvaan perustuvasta räätälöinnistä, hieman tiiviimmästä ja lyhyemmästä kurssirakenteesta, sekä Flown käytön tarkemmasta ohjeistuksesta. Tulosten perusteella yksi kehitysehdotus Flown käytön opastusta varten olisi laatia erikseen oma Flown käytön opastukseen keskittyvä eLearning-kurssi. Valmetin tämänhetkisestä kurssitarjonnasta ei sellaista kurssia vielä löydy.

Code of conduct -kurssin tuloksista alhaisin keskiarvo saatiin väittämälle ”kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat riittävän haastavia”. Muiden väittämien keskiarvot jakautuivat melko tasaisesti. Myös avointen kysymysten vastausten joukosta merkittävimpinä kehitysehdotuksina esiin nousivat kurssin keston ohella esimerkkeihin liittyvät kehitysehdotukset. Osa vastaajista toivoi esimerkkien olevan vaikeampia ”rajatapauksia” ja osa puolestaan entistäkin arkipäiväisempiä. Vastauksista kävi ilmi, että kurssilla oli vastaajien mukaan jonkin verran itsestäänselvyyksiä. Tuloksista ei kuitenkaan käynyt tarkemmin ilmi, että mitkä asiat kurssissa ovat itsestäänselvyyksiä. Erilaiset esimerkkitapaukset ja joidenkin asioiden itsestään selvänä pitäminen ovat kuitenkin hyvin subjektiivisia kokemuksia ja niiden määrittäminen vaatisi kurssin tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tutkimusta. Tutkimuksen tulosten perusteella tämän kurssin osalta merkittävimmät kehityskohteet löytyvät kuitenkin kurssin esimerkkitapauksista sekä kurssin pitkähköstä kestosta.

Information security -kurssin väittämien keskiarvot olivat kaikista tässä työssä tutkituista kursseista korkeimmat, ja kaikkien väittämien keskiarvot jakautuivat myös hyvin tasaisesti. Avoimien kysymysten vastauksista valtaosa olikin positiivista palautetta, ja kehityskohteita tai -ehdotuksia sisältäviä palautteita tuli melko vähän. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että vastaajat kokivat realistiset esimerkit hyvin tärkeinä tämän tietoturva-asioihin liittyvän kurssin osalta. Kurssin aihetta pidettiin vastaajien keskuudessa hyvin ajankohtaisena ja merkittävänä, ja tulosten perusteella osa vastaajista olisi kaivannut vielä kattavampaa ja yksityiskohtaisempaa kurssisisältöä. Tutkimuksen tulosten perusteella kurssin kehityskohteet ja -ehdotukset liittyvätkin realististen, oikean elämän esimerkkien lisäämiseen, sekä mahdollisuuksien mukaan kurssin laajentamiseen ja materiaalien täydentämiseen esimerkiksi Valmetin Cyber security month- koulutuksen materiaaleilla.

Valmet GDPR- kurssin osalta väittämien keskiarvot jakautuivat myös hyvin tasaisesti, ja pelkkien keskiarvojen perusteella mitään yksittäisiä kehityskohteita oli hyvin vaikeaa määritellä. Avoimien kysymysten vastausten perusteella tämänkin kurssin asiat koettiin hyvin ajankohtaisiksi ja tärkeiksi. Avoimiin kysymyksiin vastanneiden työntekijöiden mukaan kurssi olisi voinut olla hieman laajempi ja opettavaisia, käytännönläheisiä esimerkkejä olisi voinut olla enemmän. Tutkimuksen tulosten perusteella tämän kurssin konkreettiset kehityskohteet ja -ehdotukset liittyvät kurssin laajuuteen sekä käytännönläheisten esimerkkien määrään.

Sustainability at Valmet -kurssin väittämistä alhaisimman keskiarvon sai väittämä ”kurssi auttaa työntekijää soveltamaan kestävää kehitystä jokapäiväisessä työssä ja päätöksenteossa”. Avoimien kysymyksien vastauksista merkittävimpinä kehityskohteina esiin nousivat konkreettisten esimerkkien määrä, sekä kurssin sisällön mieleenpainuvuus. Moni vastaajista mainitsi vastauksissaan, että he eivät juurikaan tee kestävään kehitykseen liittyviä päätöksiä työssään. Tämä vaikuttaa osaltaan varmasti väittämän ”kurssi auttaa työntekijää soveltamaan kestävää kehitystä jokapäiväisessä työssä ja päätöksenteossa” alhaisimpaan keskiarvoon. Kurssisisältö ei todennäköisesti myöskään jää samalla tavalla mieleen, mikäli vastaaja ei omassa työssään juurikaan tee kestävään kehitykseen liittyviä päätöksiä.

General HSE Induction -kurssin väittämien keskiarvot jakautuivat melko tasaisesti, ja pelkkien keskiarvojen avulla suurempia kehityskohteita oli hyvin vaikeaa havaita. Avoimien kysymysten vastauksista puolestaan nousi esiin muutamia hyvinkin oleellisia kehityskohteita kurssiin liittyen. Vastaajista suuri osa koki, että kurssin sisältöä olisi voitu räätälöidä tarkemmin toimenkuvan ja työtehtävien mukaan. Tutkimuksen tulosten perusteella kurssissa oli pääsääntöisesti toimistotyötä tekeville toimihenkilöille turhaa informaatiota liittyen tehtaiden työturvallisuuteen ja muussa fyysisessä työssä tapahtuviin työtapaturmiin. Osa vastaajista olisi kaivannut kurssille enemmän toimistotyöhön ja hyvään työergonomiaan painottuvia asioita. Tämän lisäksi vastauksista nousi esiin tarvetta työtapaturmajärjestelmä Spotlightin käytön opastukseen ja etenkin HSE-ilmoitusten tekemiseen. Valmetin eLearning-kurssitarjonnasta löytyy kyllä Spotlightin käyttöön ja HSE-ilmoitusten tekemiseen liittyviä kursseja, mutta vastaajat näyttivät olevan tietämättömiä kyseisistä kursseista. Tutkimuksen tulosten perusteella kurssille voitaisiin lisätä toimistotyön turvallisuuteen ja työergonomiaan liittyviä asioita. Mahdollisuuksien mukaan kurssista voitaisiin tehdä myös kaksi erillistä versiota, josta toinen olisi suunnattu toimistotyötä tekeville, ja toinen enemmän fyysistä, kentällä tapahtuvaa työtä tekeviä varten. Kurssille voitaisiin lisätä myös linkki eLearning-kurssiin, jossa opastetaan työntekijöitä Spotlightin käytössä sekä HSE-ilmoitusten tekemisessä.

Lopuksi esitellään ja arvioidaan vielä koko kurssikokonaisuuteen liittyviä kehityskohteita ja -ehdotuksia. Kyselyn viimeisessä koko kurssikokonaisuutta käsittelevässä avoimesta kysymyksestä havaittiin useita konkreettisia kehityskohteita sekä -ehdotuksia. Koko kurssikokonaisuuden kehityskohteita kartoittaessa kävi ilmi vastaajien kokemus siitä, että kursseja suorittaessa tuli liikaa

informaatiota liian lyhyen ajan sisällä. Tutkimuksen tulosten perusteella kurssien suorittamista voitaisiin jaksottaa paremmin, esimerkiksi vain yhteen suoritettuun kurssiin per viikko. Uusia työntekijöitä ei tietenkään tälläkään hetkellä vaadita suorittamaan kaikkia kursseja putkeen heti työsuhteen alussa, mutta kurssien suorittamisesta informoidessa uusia työntekijöitä voitaisiin opastaa jaksottamaan kurssien suorittaminen hieman pidemmälle aikavälille. Muutaman kurssin kohdalla vastaajat olivat kokeneet kurssien olevan kestoltaan hieman liian pitkiä. Kurssien pidemmälle aikavälille jaksottaminen todennäköisesti vähentäisi myös työntekijöiden kokemusta yksittäisten kurssien liian pitkistä kestoista. Kuten aikaisemmin tulososiossa jo mainittiin, niin osa työntekijöistä koki kurssien saatavuuden tai löydettävyyden hieman vaikeaksi. Tällä hetkellä linkit tässä työssä tutkittuihin pakollisiin eLearning-kursseihin voi löytää Flowlta kahta eri polkua seuraamalla: Flow -> Employee toolbox -> Global -> Onboarding, tai Flow -> Employee toolbox -> Global -> Learning and development -> Online learning. Ongelmana itsessään ei välttämättä ole kurssien kahdesta paikasta löytyminen vaan se, että jälkimmäistä polkua seuraamalla pakolliset eLearning-kurssit löytyvät vasta sivun alalaidasta. Jälkimmäistä polkua seuraamalla sivulle aukeaa ensin siis viimeisimmäksi lisätyt eLearning-kurssit ja vasta tämän jälkeen sivua alaspäin rullaamalla voi löytää pakolliset eLearning-kurssit. Pakollisten kurssien parempaa löydettävyyttä ajatellen näiden sivuilla esiteltyjen kurssien paikkoja voitaisiin vaihtaa, jotta kaikille uusille työntekijöille pakolliset eLearning-kurssit löytyisivät sivulta heti ensimmäiseksi.

Tutkimuksen avulla löydettiin vastaukset tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Kursseista löytyi jonkin verran päällekkäisyyksiä sekä turhaa informaatiota, joita voidaan tutkimuksen tulosten perusteella karsia. Tutkimuksen tulosten perusteella kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat kurssien olevan yleisluontoisesta luonteestaan huolimatta hieman liiankin yleisluontoisia, ja moni heistä koki, että kurssit voisivat olla tarkemmin räätälöityjä. Tulosten perusteella turhaa informaatiota oli etenkin General HSE Induction -kurssissa, jossa käydään läpi paljon fyysiseen työturvallisuuteen liittyviä asioita, jotka eivät kosketa valtaosaa kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä. Tutkimuksen avulla saatiin määritettyä kurssien nykytilat varsin laajasti, ja jokaista kurssia sekä koko kurssikokonaisuutta varten löydettiin myös useampia kehityskohteita, joiden perusteella laadittiin konkreettisia kehitysehdotuksia eLearning-kurssien kehittämiseksi.

6 Pohdinta

Tutkimuksen päätavoitteena oli kerätä palautetta ja kehitysehdotuksia Valmetin eLearning-perehdytyskursseista etenkin työntekijän näkökulmasta uusien työntekijöiden kokemusten perusteella. Työn avulla selvittiin kyseisten eLearning-kurssien nykytila, sekä kartoitettiin konkreettisia kehityskohteita ja -ehdotuksia eLearning-kurssien kehittämiseksi. Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset teorian ja tutkimuksen aineiston avulla. Tutkimuksessa toteutetun kyselyn tavoiteltu vastausprosentti asetettiin välille 20–30 %, ja tavoiteltu vastausten määrä oli minimissään 100. Lopullinen vastausprosentti oli 30,2 % ja vastauksia saatiin lopulta yhteensä 124, eli vastauksia saatiin yli tavoitellun määrän.

Yhtenevyydet teoriaan

Tutkimuksen tuloksista on löydettävissä runsaasti yhteneväisyyksiä tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen vertailtaessa. Viitalan (2007) mukaan perehdyttämisjaksot ovat usein viikkojen mittaisia ja perehdytysprosessiin sitoutuu uuden työntekijän lisäksi aina myös perehdyttäjä. Perehdyttämisprosessiin on usein sidottu uuden työntekijän työpanoksen lisäksi siis muidenkin resursseja. Tämän vuoksi uusi työntekijä on tärkeä nähdä pelkän kustannuserän sijaan enemmänkin voimavarana, jonka perehdyttämiseen kannattaa ilman muuta panostaa. (Viitala 2007, 104–105.) Tässä työssä tutkittuihin eLearning-kursseihin ei erikseen liity perehdyttäjää, mutta perehdytyskurssien suorittaminen vie kuitenkin uuden työntekijän energiaa ja työaikaa, jolloin eLearning-kurssien työntekijälähtöisyyteen kannattaa ehdottomasti panostaa. Tutkimuksessa aihetta lähestyttiin nimenomaan työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksien mukaan työssä tutkittujen kurssien nykytila on varsin korkealla, joka kertoo eLearning-kurssien työntekijälähtöisyydestä. Olkkola (2019) puolestaan toteaa, että uusia työntekijöitä palkatessa yrityksessä voidaan hyötyä myös uuden työntekijän taloon tuomasta ulkopuolisen näkökulmasta, josta voi olla paljonkin hyötyä yrityksen kilpailukyvyn kehittämisessä. Tässä tutkimuksessa uusien työntekijöiden taloon tuomaa näkökulmaa käytetään Olkkolan kuvailemalla tavalla apuna yrityksen perehdytysprosessin kehittämisessä, ja sitä kautta yrityksen koko kilpailukyvyn kasvattamisessa.

Perehdytys on lakisääteistä toimintaa ja se perustuu työturvallisuuslaissa (738/2002) määriteltyyn pykälän 14 kohtiin 1 ja 2. Tässä työssä työturvallisuuslaki liittyy läheisesti etenkin Information Se-

curity, Valmet GDPR ja General HSE Induction -kursseihin, joissa käsitellään muun muassa tietoturvaan, henkilötietojen käsittelyyn sekä työturvallisuuteen liittyviä asioita. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että kurssit olivat laillisesta näkökulmasta onnistuneet melko hyvin, sillä tulosten perusteella kursseissa käytiin selkeästi läpi muun muassa GDPR-rikkomuksiin ja työtapaturmiin keskittyviä asioita. Tutkimuksessa olisi voitu keskittyä lakisääteisyyteen tarkemmin muissakin kursseissa, mutta tässä työssä keskityttiin pääasiassa työntekijänäkökulmaan, jonka takia lakinäkökulmaa ei tarkasteltu sen laajemmin.

Eklundin (2018, 25) mukaan toimiva perehdytys voi parhaimmillaan olla loistava kilpailuetu, sekä työnantajan brändiin positiivisesti vaikuttava tekijä. Tutkimuksen tulosten perusteella tässä työssä tutkitut eLearning-kurssit ovat vaikuttaneet toimeksiantajan työnantajabrändiin pääsääntöisesti positiivisesti. Tutkimuksen tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että kursseja on tästä huolimatta syytä kehittää ja päivittää jatkuvasti. Etenkin tietoturvaan- ja GDPR-asioihin liittyvät Information Security- ja Valmet GDPR -kurssit koettiin sellaisiksi, joiden ajan tasalla pitämisestä on syytä pitää erityistä huolta. Pellinen (2019) toteaakin, että Digitaaliset perehdytysmateriaalit ovat helposti saatavissa ja tarvittaessa myös muokattavissa verkko-oppimisalustalla. Jos yrityksen käytäntöihin tai vaikkapa henkilöstöön tulee muutoksia, niin digitaalisessa muodossa verkossa olevia materiaaleja on erittäin kätevä muokata ja päivittää aina tarpeen tullen. (Pellinen 2019.)

Digitaalisen perehdytyksen avulla voidaan mahdollistaa myös uuden työntekijän perehdytysprosessin seuranta (Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys 2020). Kuten tässä työssä on jo aikaisemminkin mainittu, niin Valmetilla ei tällä hetkellä varsinaisesti seurata työssä tutkittavien eLearning-kurssien suorittamisen aikataulua. Uusien työntekijöiden tulisi kuitenkin suorittaa kyseiset kurssit ensimmäisen kolmen kuukauden aikana. Kurssien suorittamisen aikataulun noudattamista kartoitettiin tässä työssä taustakysymyksen avulla. Taustakysymyksen olisi voinut kyselyn laatimisvaiheessa muotoilla paremmin, sillä nyt kysymyksen vastausvaihtoehtojen muotoilun vuoksi kysymyksestä ei saatu kaikkea mahdollista informaatiota irti. Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että lähes kaikki kyselyyn vastanneista suorittivat kurssit jo ensimmäisen kahden kuukauden aikana.

Pajulan (2021) mukaan onnistuneen perehdyttämisprosessin luomisessa ja toteuttamisessa on monia haasteita, jotka voivat saada uuden työntekijän epäileväiseksi uutta työpaikkaa kohtaan. Jos

asiakaspalaverit ja muut työtehtävät menevät jatkuvasti perehdytyksen edelle, eikä perehdytyssuunnitelmaa keretä noudattaa, uusi työntekijä voi kokea, että häntä ei arvosteta uudessa työpaikassaan. (Pajula 2021.) Tutkimuksen tulosten perusteella muutama vastaaja koki, että olisi mieluummin opiskellut kyseisten eLearning-kurssien sisällöt luentotyyppisesti. Valtaosa kuitenkin piti eLearning-kurssikokonaisuutta varsin toimivana etenkin sen joustavuuden ja helppokäyttöisyyden vuoksi.

Pellisen (2019) mukaan digitaalisen perehdyttämisen suurin etu perinteiseen perehdyttämiseen nähden onkin joustavuus. Myös Pajula (2021) toteaa digitaalisen perehdytyksen olevan täysin ajasta tai paikasta riippumatonta. Digitaalisessa muodossa verkosta löytyvä oppimismateriaali mahdollistaa työntekijän oma-aloitteisen ja itsenäisen materiaalin tutkiskelun missä ja milloin vain. Digitaalinen perehdytysmateriaali on aina uudelleen saatavissa, mikäli työntekijä mielii palata varmistamaan materiaalista jonkin unohtamansa asian. (Pajula 2021.) Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että hyvin suuri osa vastaajista koki eLearning-kurssien mukanaan tuoman joustavuuden erittäin mieluisaksi. Useampi vastaaja mainitsi positiiviseksi asiaksi myös sen, että kurssimateriaaleihin voi palata tarvittaessa aina uudelleen.

Yksi perehdyttämisen haasteista liittyy monesti liikaan kiireeseen, joka luo ajankäytöllisiä haasteita perehdyttämiseen. (Pajula 2021; Perehdytyksen haasteet 2019). Pajulan (2021) mukaan Perehdytysprosessin osittainen toteuttaminen digitaalisessa muodossa auttaa uuden työntekijän työsuhteen alussa kohtaaman informaatiotulvan selättämisessä. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että moni vastaajista koki alun kiireen ja suuren informaatiotulvan vaikuttavan negatiivisesti eLearning-kurssien sisältöjen omaksumiseen. Tämän vuoksi johtopäätösosiossa yhtenä kehityskohteena ehdotettiinkin kurssien parempaa jaksottamista esimerkiksi siten, että työntekijät suorittaisivat vain yhden kurssin per viikko.

Yksi isoimmista haasteista digitaalisessa perehdyttämisessä liittyy vuorovaikutuksen puutteeseen (Petrilli, Galuppo & Ripamonti 2022, 11–12; MacVicar & Vaughan 2004, 407). Petrillin, Galuppon ja Ripamontin (2022) toteuttamassa tutkimuksessa tutkittiin alle 30-vuotiaiden kokemuksia digitaalisesta perehdytyksestä osana perehdytysprosessia. Tutkimuksen mukaan nykypäivän työelämässä etätöiden lisääntyessä hyvin toteutettu digitaalinen perehdytys osana perehdytysprosessia koettiin positiivisena ja toimivana asiana. Tutkimuksesta kävi kuitenkin ilmi, että yhtenä isoimmista

haasteista digitaalisessa perehdyttämisessä koettiin vuorovaikutuksen puuttuminen. (Petrilli, Galuppo & Ripamonti 2022, 11–12.) Tässä tutkimuksessa tutkittiin myös eri ikäryhmien kokemuksia eLearning-kursseihin liittyen ristiintaulukoinnin avulla. Tutkimuksessa kävi ilmi, että 20–29-vuotiaat kokivat eLearning-kurssit pääsääntöisesti hyvin käytännöllisenä ja toimivana kokonaisuutena. Tuloksista kävi kuitenkin ilmi, että monessa kurssissa vuorovaikutteisuutta olisi kaivattu vielä enemmän. Oikeanlaisen vuorovaikutuksen lisääminen eLearning-kursseihin on kuitenkin erittäin haastavaa, sillä Eklundin (2018, 54–55) mukaan perehdytysmateriaaleissa tulisi osata ottaa huomioon myös erilaisten ihmisten erilaiset oppimistyylit.

Myös MacVicarin ja Vaughanin (2004) toteuttamassa tutkimuksessa nousi esiin vuorovaikutuksen tärkeys osana digitaalista perehdytysprosessia. Tutkimuksessa tutkittiin erään pankkialan yrityksen työntekijöiden asenteita ja ennakko-oletuksia eLearningia kohtaan. Tutkimuksen mukaan 74 % vastaajista koki, että jonkinlainen vuorovaikutus ennen ja jälkeen kurssien suorittamisen olisi hyödyllistä oppimisprosessin kannalta. Vain 3 % vastanneista oli sitä mieltä, että vuorovaikutuksesta osana digitaalista perehdytystä ei olisi heille mitään hyötyä. (MacVicar & Vaughan 2004, 407.) Myös MacVicarin ja Vaughanin tutkimuksen tulokset ovat suurelta osin linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että vuorovaikutteisuutta olisi voinut olla kursseissa vielä enemmän, ja osa vastaajista olisi kaivannut juttukumppania eLearning-kurssien läpi käymiseen tai niiden sisällöistä juttelemiseen. Kyseinen MacVicarin ja Vaughanin tutkimus eroaa tästä tutkimuksesta tosin siten, että tässä tapauksessa toimeksiantajayritys toimii pankkialan sijaan teknologiateollisuuden toimialalla.

Sintonen (2016) toteaa, että digitaalisessa perehdyttämisessä olisi tärkeää ottaa huomioon materiaalin helppo käytettävyys sekä saatavuus. Oppimisen ja käyttökokemuksen kannalta olisi suotavaa, että perehdytysmateriaali olisi saatavissa helposti internetin kautta ilman liiallista vaivannäköä, tai kirjautumista useisiin eri järjestelmiin. Tällöin oppimiseen tarkoitettua aikaa ei mene hukkaan, vaan aika voidaan käyttää tehokkaasti oppimiseen. (Sintonen 2016, 22.) Tutkimuksen tuloksista nousi selkeästi esiin materiaalin helppo käytettävyys ja saatavuus. Osalla vastaajista oli pieniä ongelmia kurssien löydettävyyden kanssa, ja johtopäätösosiossa ehdotettiinkin tähän liittyen pieniä muokkauksia Valmetin omaan Intraan. Kurssien saatavuus ja löydettävyys linkittyvät vahvasti työntekijän omiin teknisiin taitoihin, ja tulosten perusteella havaittiinkin saatavuuteen ja löydettävyy-

teen liittyvät ongelmat olevan yleisimpiä varsinkin vanhemmilla työntekijöillä. Tutkimukseen vastanneista suurempi osa oli kuitenkin nuoremman ikäryhmän edustajia, joten kovin suuria johtopäätöksiä ei iän vaikutuksista kurssien saatavuuteen ja löydettävyyteen voida tehdä.

MacVicarin ja Vaughanin (2004) mukaan perehdytysmateriaalien tulisi olla rakennettu nimenomaan kurssin suorittajia varten. Koulutusmateriaalin tulee olla korkealaatuista, kiinnostavaa, sekä interaktiivista, tai muuten oppimiskokemus koetaan hyödyttömäksi. Eklundin (2018) mukaan perehdytysmateriaaleissa tulisi osata ottaa huomioon myös ihmisten yksilöllisyys oppimisessa, jotta jokainen voisi löytää itselleen sopivat oppimisen tavat. Erilaisten oppimistyylien yhdisteleminen on omiaan lisäämään perehdytettävän mielenkiintoa oppimisprosessin aikana. (Eklund 2018, 54–55.) Tämä tutkimus keskittyi eLearning-kurssien kehittämiseen nimenomaan työntekijän näkökulmasta ja tutkimuksen tulosten osalta voidaan sanoa, että tulokset tukevat edellä mainittuja seikkoja. Kuten jo aikaisemminkin mainittiin, vuorovaikutteisuus kursseissa koettiin hyvin oleelliseksi asiaksi, ja sitä olisi voinut olla enemmän. Erilaiset oppimisen keinot, kuten testit, pelit, videot ja konkreettiset esimerkit koettiin oppimisen kannalta myös hyvin tärkeiksi.

Tutkimuksen tulokset tukivat osittain myös MacVicarin ja Vaughanin (2004) tutkimusta, jossa tutkittiin työntekijöiden mielipiteitä liittyen erilaisiin oppimismenetelmiin. Vastanneista 57 % valitsi perinteisen ohjaajan vetävän koulutuksen eLearningin edelle. Vastanneista huomattava 38 % osuus valitsi eLearningin ylitse muiden oppimismenetelmien. Vain 5 % vastanneista oli sitä mieltä, että omatoiminen/paperipohjainen oppiminen olisi kaikista paras tyyli oppimiseen. (MacVicar & Vaughan 2004, 408.) Tämänkin tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että osa vastaajista koki digitaalista perehdytystä olevan liikaa, ja että he kaipaisivat enemmän perinteistä ohjaajan vetämää luentotyyppistä perehdytystä. Valtaosa koki työssä tutkittavien eLearning-kurssien kokonaisuuden kuitenkin erittäin toimivaksi perinteisen perehdytysprosessin rinnalla.

Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä arvioitiin tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Tutkimuksen tutkimusotteeksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimusote, ja sen voidaan sanoa palvelleen tarkoitustaan tässä työssä varsin hyvin. Kanasen (2015) mukaan kvantitatiivinen tutkimus on

yleensä kvalitatiivista tutkimusta objektiivisempi, koska tutkija ei voi aineistonkeruuvaiheessa juurikaan vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Täysin objektiivista tietoa ei kuitenkaan edes kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla voida saavuttaa. Vastaajat voivat kyselyvaiheessa itse päättää vastaavatko he kysymyksiin totuudenmukaisesti. Tutkimuslomakkeessa vastaajat voivat myös ymmärtää joitain kysymyksiä eri lailla, jolloin tutkimuksen objektiivisuus kärsii. (Kananen 2015, 340–341.) Kyselyn tavoiteltu vastausprosentti saavutettiin ja ylitettiin, mikä osaltaan kertoo kyselylomakkeen ja koko tutkimuksen aineistonkeruun onnistumisesta.

Opinnäytetyön tietoperusta pyrittiin rakentamaan mahdollisimman monipuoliseksi sekä tutkimusongelman ja -kysymysten kannalta keskeiseksi. Hirsjärven ja muiden (2007) mukaan tutkimuksen lähdeaineistoa valitessa on käytettävä lähdekritiikkiä, eli kirjallisuuden valinnassa käytettävää harkintaa. Tutkijan on osattava kiinnittää huomiota kriittisyyteen sekä lähteitä valitessa, että niitä tulkitessa. (Hirsjärvi & ym. 2007, 109.) Lähdeaineistona tässä työssä on käytetty pääsääntöisesti luotettavaa ja tieteeseen perustuvaa, niin kotimaista, kuin kansainvälistäkin englanninkielistä aineistoa. Muutama opinnäytetyössä käytetyistä kotimaisista lähteistä oli maksullisien palveluntarjoajien, ja niiden kanssa noudatettiin erityistä varovaisuutta sekä lähdekriittisyyttä. Opinnäytetyössä käytettyjen lähdeaineistojen kirjailijat ovat kuitenkin alansa asiantuntijoita, joten tutkimuksen tietoperustaa voidaan pitää suhteellisen luotettavana.

Kyselyn taustakysymyksiä tarkasteltaessa vastaajien sukupuolta kartoittava taustakysymys osoittautui lopulta melko turhaksi. Kyseiselle taustakysymykselle ei aineiston analyysivaiheessa ollut oikeastaan minkäänlaista käyttöä. Kysymyksen avulla pystyttiin määrittämään kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma, mutta tätä tietoa ei käytetty missään vaiheessa. Kysymyksen pois jättäminen olisi voinut nostaa kyselyn vastausprosenttia hieman. Tutkimuksen aineistonkeruuvaiheessa vastaajille annettiin vastausaikaa yhteensä 13 päivää. Pidempi vastausaika olisi myös voinut nostaa vastausprosenttia hieman, mutta ajankäytöllisistä syistä vastausaikaa ei ollut mahdollista antaa enempää.

Kyselyn viidennen kysymyksen vastausvaihtoehdoissa huomattiin aineistoa analysoitaessa yksi pieni virhe, jota sivuttiin lyhyesti jo hieman aiemminkin pohdintaosiossa. Viides taustakysymys kuului seuraavasti: ”millä aikataululla Valmetilla aloittamisesi jälkeen sait pakolliset eLearning-kurssit suoritetuksi”. Kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat ”viikkojen 1–2 aikana”, ”viikkojen 3–4

aikana”, ”1–2 kuukauden aikana”, ”3 kuukauden aikana tai myöhemmin” ja ”en ole vielä suorittanut kyseisiä kursseja”. Virhe sijaitsi näistä toisiksi viimeisessä vastavaihtoehdossa. Vastausvaihtoehto olisi pitänyt olla muotoa ”3 kuukauden aikana”, ja kysymykseen olisi pitänyt lisätä vielä yksi vastausvaihtoehto ”Myöhemmin kuin 3 kuukauden jälkeen”. Tällöin kysymyksestä olisi saatu kaikki mahdollinen informaatio irti, sillä kysymyksen ideana oli kartoittaa sitä, kuinka moni vastaajista ei ole suorittanut kursseja ensimmäisen kolmen kuukauden aikana. Virheen takia tuloksiin ei kuitenkaan päässyt syntymään kovin isoa vääristymää, sillä vastaajista vain seitsemän prosenttia valitsivat kyseisen vaihtoehdon. Vastaajista yhteensä yli 90 % vastasi suorittaneensa kurssit jo ensimmäisen kahden kuukauden aikana.

Muilta osin kyselylomake toimi niin kuin pitikin, ja mikään kyselyn kysymyksistä ei herättänyt vastaajissa sen kummempia epäselvyyksiä. Väärinymmärryksiä kyselylomakkeessa pyrittiin välttämään mahdollisimman selkeillä ohjeilla ja kysymysten yksinkertaisilla sanamuodoilla. Vastaajien luotettavuutta ja rehellisyyttä vastauksissa on kuitenkin mahdotonta mitata millään lailla. Hirsjärven ja kumppaneiden (2015, 195) mukaan vastaajien rehellisyyttä ja huolellisuutta onkin mahdotonta selvittää ja heidän mukaansa se onkin yksi kyselylomaketutkimuksen haittapuolista. Kyselyn Likert-asteikollisiin väittämiin lisättiin tarkkuuden ja huolellisuuden parantamiseksi myös vaihtoehto ”en osaa sanoa”. Voidaan siis olettaa, että vastaajat ovat valinneet tämän vaihtoehdon, mikäli heillä ei ole ollut jostain kyselyn osiosta mielipidettä tai muistikuvaa.

Tutkimustuloksia analysoitaessa vastausten tarkkuuteen kiinnitettiin erityistä huomiota. Kysely lähetettiin kaikille viimeisen vuoden sisällä Valmetilla vakituisessa työsuhteessa aloittaneille työntekijöille, eli osalla vastaajista kurssien suorittamisesta oli kulunut jo lähes vuoden päivät. Pieni osa vastaajista mainitsi tämän myös kyselyn viimeisen avoimen kysymyksen vastauksessa. Tähän varauduttiin kyselyä laatiessa siten, että kyselyn etusivulla annettiin mahdollisuus ja ohjeet kerrata kurssisisältöjä ennen kyselyyn vastaamista. Kyselyn Likert-asteikollisiin väittämiin lisättiin myös vaihtoehto ”en osaa sanoa”. Kurssien painotettuja keskiarvoa laskiessa vaihtoehtoa ”en osaa sanoa” ei kuitenkaan otettu tulosten vääristymisen vuoksi huomioon. Kaiken kaikkiaan ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoa valittiin kuitenkin todella vähän. Korkeimmillaan kyseisen vastausvaihtoehdon prosenttijakauma oli muutamissa kursseissa 8–9 % luokkaa.

Tutkimuksen tuloksien analysoinnissa ja esittämisessä keskityttiin tunnusluvuista oikeastaan yksinomaan painotettuun keskiarvoon. Joissain kysymyksissä olisi voitu tarkastella mahdollisesti myös vastausten keskihajontaa, sillä Vilkan (2007, 124) mukaan keskihajonnan avulla voidaan tarkastella vastausten jakautumista tai keskittymistä jonkin tietyn keskiarvon ympärille. Keskihajonta päätettiin kuitenkin tietoisesti jättää tässä tutkimuksessa kokonaan pois aineiston laajuuden ja ajankäytöllisten seikkojen vuoksi. Keskihajontaa on tulososiossa kuitenkin tarkasteltu jonkin verran eri vastausvaihtoehtojen jakaumia tarkasteltaessa, vaikka varsinaisia keskihajonnan tunnuslukuja ei työssä tuotu esiin.

Tutkimuksen tuloksia havainnollistettiin erilaisten taulukoiden avulla. Osa taulukoista saatiin siirrettyä kyselytyökalu Webropolista suoraan Exceliin, mutta suurin osa taulukoista piti laatia manuaalisesti itse. Etenkin avointen kysymysten analysointiin ja taulukoiden muodostamiseen kului paljon aikaa. Avointen vastausten käsittelyssä käytettiinkin erityistä huolellisuutta, ja taulukkojen tiedot tarkistettiin useaan otteeseen ennen niiden käyttöä.

Tutkimuksen eettisyyttä sekä luotettavuutta arvioitiin jokaisessa tutkimuksen vaiheessa kunnioittaen Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan hyviä tieteellisiä käytäntöjä, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä tutkimuksen tulosten arvioinnissa. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012). Tutkimuksessa on hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti otettu huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset siten, että heidän julkaisuihinsa on viitattu asianmukaisesti niiden arvon ja merkityksen ansaitsemalla tavalla. Opinnäytetyön raportoinnissa on noudatettu oikeaa lähdeviittaustekniikkaa ja työ on dokumentoitu raportointiohjeiden mukaisesti.

Hyöty toimeksiantajalle ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kerätä palautetta ja kehitysehdotuksia Valmetin eLearning-perehdytyskursseista etenkin työntekijän näkökulmasta uusien työntekijöiden kokemusten perusteella. Työn avulla selvittiin kyseisten eLearning-kurssien nykytila, sekä kartoitettiin konkreettisia kehityskohteita ja -ehdotuksia eLearning-kurssien kehittämiseksi. Aihetta rajattiin siten, että kurssien sisältöä ja toteutusta tutkittiin nimenomaan uuden työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyössä oli mukana kaikki Valmetin kuudesta uusille työntekijöille pakollisista eLearning-kursseista,

joten tutkimuksen aihe oli hyvin laaja. Työn tuloksena saatiin erittäin hyvä läpileikkaus eLearning-kurssien nykytilasta uusien työntekijöiden näkökulmasta, ja työn avulla saatiin määriteltyä selkeitä kehityskohteita ja -ehdotuksia eri kursseille. Erityisen arvokasta toimeksiantajalle oli myös kurssien kokonaisuutta koskevat kehitysehdotukset. Toimeksiantaja oli työn tuloksiin kaiken kaikkiaan erittäin tyytyväinen. Toimeksiantaja esittelee opinnäytetyön tulokset työssä tutkittujen eLearning-kurssien omistajille, jonka jälkeen kursseja lähdetään kehittämään. Toimeksiantajan mukaan työssä on monta suoraan käytäntöön vietävää kehitysehdotusta, jotka tullaan implementoimaan seuraavien kuukausien aikana.

Työn aihe oli sen verran laaja, että yksityiskohtaisempien tulosten saaminen yksittäisten kurssien osalta oli haastavaa. Yhtenä jatkotutkimusehdotuksena voisikin olla yksityiskohtaisempi kurssikohtainen tutkimus, jossa keskityttäisiin vain yhteen, tai muutamaan kurssiin kerrallaan. Tutkimuksen avulla saatiin kerättyä myös suuri määrä aineistoa, jota voitaisiin hyödyntää jatkotutkimuksessa. Tutkimuksessa kartoitettiin useita eri taustatietoja, joista tässä työssä keskityttiin lähinnä vain ikäryhmien, sekä jossain määrin myös ammattiryhmien välisien vastausten riippuvuuksiin ja eroavaisuuksiin. Taustatietojen osalta voitaisiin tehdä enemmänkin jatkotutkimusta ja ristiintaulukointia, jonka pohjalta voitaisiin selvittää tarkempia syy- ja seuraussuhteita eri kurssien osa-alueiden osalta.

Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisu Työturvallisuuskeskuksen nettisivuilla. Viitattu 1.10.2022. https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/.

Allied Workforce Mobility Survey: Onboarding and Retention. 2012. Allied HR IQ:n suorittama perehdyttämiseen ja työntekijöiden pysyvyyteen keskittyvä kyselytutkimus. Viitattu 21.11.2022. https://www.allied.com/docs/default-source/pdf/alliedworkforcemobilitysurvey.pdf.

Bauer, T. N. & Erdogan B. 2011. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 3, Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization., 51–64. Viitattu 17.10.2022. https://sci-hub.se/10.1037/12171-002.

Bauer, T. N. 2010. Onboarding New Employees: Maximizing Success. SHRM Foundation. Viitattu 1.10.2022. https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/resources-from-past-initiatives/Documents/Onboarding%20New%20Employees.pdf.

Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys. 2020. Finnish Consulting Group Oy. Viitattu 18.10.2022. https://intro.fcgtalent.fi/blogit/digitaalinen-vs-manuaalinen-perehdytys/.

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

Eklund, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – Huolehdi 5 avainkohdasta. Artikkeli johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti Brikin nettisivuilla. Brik. Viitattu 17.10.2022. https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/.

Goertzen, M. 2017. Introduction to quantitative research and data. Applying Quantitative Methods to E-book Collections, 53, 4, 12-18. Chicago: American Library Association. Viitattu 3.10.2022. https://journals.ala.org/index.php/ltr/article/view/6325/8274.

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

Heinonen, S. N.d. Online learning at Valmet. Sisäinen materiaali Valmetin omassa intrassa.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi. 13. Osin uudistettu painos.

Hubbard, R. 2013. The really useful eLearning instruction manual: Your Toolkit for Putting Elearning into Practice. John Wiley & Sons Ltd. Viitattu 18.10.2022. https://janet.finna.fi, ezproxy.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. E-Kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 18.10.2022. https://janet.finna.fi, Ellibslibrary.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan opas. Viitattu 19.11.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja Kauppakamaritiedon kirjastossa. Kauppakamari. 7., uudistettu painos. Viitattu 3.10.2022. https://janet.finna.fi, ezproxy.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kiiskilä, K. N.d. Sustainability at Valmet. Sisäinen materiaali Valmetin omassa intrassa. Viitattu 28.10.2022.

Kivilahti, J. 2022. Aineistonhallintasuunnitelma: Digitaaliset eLearning-kurssit uuden työntekijän näkökulmasta.

Kotakorpi, A. 2021. E-learning: Mitä on verkko-oppiminen ja miten toteutetaan hyvä verkkokoulutus? Artikkeli eLearningista Mediamaisterin nettisivuilla. Mediamaisteri. Viitattu 28.10.2022. https://www.mediamaisteri.com/blog/e-learning-verkko-oppiminen.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Viitattu 4.10.2022. https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L2P14.

Larsson, V. N.d. General HSE Induction. Sisäinen materiaali Valmetin omassa intrassa. Viitattu 28.10.2022.

Lavonen, A., Oksala, R. & Pirinen, M. N.d. Code of conduct. Sisäinen materiaali Valmetin omassa intrassa. Viitattu 28.10.2022.

Leppälä, J. N.d. Valmet GDPR. Sisäinen materiaali Valmetin omassa intrassa. Viitattu 28.10.2022.

Lukin, P., Isojärvi, J., Mäkelä, P. & Peltonen, T. 2022. Systemaattinen tiedonhaku. Oulun yliopiston systemaattisen tiedonhaun opas. Oulun yliopisto. Viitattu 19.11.2022. https://libguides.oulu.fi/c.php?g=689390&p=4934735.

MacVicar, A. & Vaughan K. 2004. Employees' pre-implementation attitudes and perceptions to e-learning. Journal of European industrial training, 28, 5, 400-413. Bradford, Englanti: Emerald Group Publishing Limited. Viitattu 28.10.2022. https://janet.finna.fi, ezproxy.

Maurer, R. 2015. Onboarding Key to Retaining, Engaging Talent. Artikkeli perehdyttämisestä SHRM:n (Society for Human Resource Management) nettisivuilla. SHRM. Viitattu 20.11.2022. https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/onboarding-key-retaining-engaging-talent.aspx.

Olkkola, O. 2019. Perehdytys. Powerpoint diaesitys perehdyttämisestä HR-prosessien opintojaksolla Jyväskylän ammattikorkeakoulussa syksyllä 2021.

Oxford Reference. N.d. Määritelmä hakusanalle blue-collar worker. Oxfordin yliopisto. Viitattu 2.12.2022. https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095513519.

Pajula, A. 2021. 3 syytä viedä henkilöstön perehdytys verkkoon. Artikkeli digitaalisesta perehdyttämisestä Mediamaisterin nettisivuilla. Mediamaisteri. Viitattu 18.10.2022. https://www.mediamaisteri.com/blog/3-syyt%C3%A4-vied%C3%A4-henkil%C3%B6st%C3%B6n-perehdytys-verkkoon.

Pajula, A. 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Artikkeli digitaalisesta perehdyttämisestä Mediamaisterin nettisivuilla. Mediamaisteri. Viitattu 18.10.2022. https://www.mediamaisteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys.

Pellinen, J. 2019. Digiperehdytykset - kiinnostavampi ja joustavampi tapa perehdyttää. Artikkeli digitaalisesta perehdyttämisestä Vuolearningin nettisivuilla. Vuolearning. Viitattu 18.10.2022. https://www.vuolearning.com/fi/blog/digiperehdytykset.

Perehdytyksen haasteet. 2019. Finnish Consulting Group Oy. Viitattu 17.10.2022. https://intro.fcgtalent.fi/blogit/perehdytyksen-haasteet/.

Petrilli, S., Galuppo, L. & Ripamonti, S.C. 2022. Digital Onboarding: Facilitators and Barriers to Improve Worker Experience. Sustainability, 14, 9, 1–15. Sveitsi, Basel: MDPI. Viitattu 18.10.2022. https://doi.org/10.3390/su14095684.

Ruusuvaara, P. N.d. Information Security. Sisäinen materiaali Valmetin omassa intrassa. Viitattu 28.10.2022.

Sintonen, S. 2016. 6. Näkökulmia verkko-opetuksen laatuun ja kehittämiseen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.10.2022. https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/88-Floworks.pdf.

Stein, M. A. & Christiansen L. 2010. Successful onboarding - A strategy to unlock hidden value within your organization. McGraw-Hill. Viitattu 4.10.2022. https://onboardingmargin.com/site/assets/files/1048/introduction.pdf.

Sukamolson, S. 2007. Fundamentals of quantitive research. Chulalongkornin yliopisto. Viitattu 3.10.2022. http://carinadizonmaellt.com/LANGRES/pdf/30.pdf.

Teknologiateollisuuden henkilöstön sukupuolijakaumat, ikäjakaumat ja keski-iät. 2021. Tilastokatsaus teknologiateollisuuden sukupuolijakaumasta. Teknologiateollisuus. Viitattu 30.11.2022. https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/2021-06/Ik%C3%A4-%20ja%20sukupuolijakaumat.pdf.

The Definitive Guide to Onboarding. 2014. BambooHR:n opas tehokkaasta perehdyttämisestä. BambooHR. Viitattu 20.11.2022. https://assets.ctfassets.net/9gvb5n00xbqb/4lkjSkuwCcwksSAmwewUg0/992865fab09fac231728e92b081df1ef/definitive-guide-to-onboarding.pdf.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus, 2., uudistettu painos.

Valmet yrityksenä. N.d. Valmetin omat verkkosivut. Viitattu 14.10.2022. https://www.valmet.com/fi/valmet-yrityksena/.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 30.9.2022. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Vilpas, P. 2018. Kvantitatiivinen tutkimus. Moniste. Metropolian Ammattikorkeakoulu. Viitattu 30.9.2022. https://docplayer.fi/15103369-Pertti-vilpas-metropolia-1-kvantitatiivinen-tutkimus.html.

Väisänen, S. N.d. We@valmet orientation learning. Sisäinen materiaali Valmetin omassa intrassa. Viitattu 28.10.2022.

Walliman, N. 2005. Your research project: a step-by-step guide for the first-time researcher. Lontoo: Sage Publications Ltd.

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Opinnäytetyökysely: Digitaalisten eLearning-perehdytyskurssien nykytila ja kehityskohteet uusien työntekijöiden kokemana. Case: Valmet Technologies

Hyvä valmetlainen,

Työskentelen tällä hetkellä osa-aikaisesti Valmetilla Rautpohjan toimistolla palkanlaskennan tiimissä harjoittelijana, ja viimeistelen samalla tradenomiopintojani Jyväskylän Ammattikorkeakoulussa. Koulu alkaa olla pian loppusuoralla, ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötä, johon tarvitsen nyt sinun apuasi. Opinnäytetyöni aiheena on Valmetin digitaaliset eLearning-kurssit uusien työntekijöiden näkökulmasta.

Käytännössä opinnäytetyössä tutkitaan siis Valmetilla viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa aloittaneiden työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia Valmetin yleisperehdyttävistä eLearning-kursseista. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa näiden eLearning-kurssien nykytilaa nimenomaan uusien työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on myös tunnistaa mahdollisia selkeitä kehityskohteita työntekijöiden kokemuksiin perustuen.

Tutkimus perustuu seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mikä on uusien työntekijöiden kokemus eLearning-kurssien nykytilanteesta ja hyödyllisyydestä osana perehdytysprosessia?
- Millä tavoin eLearning-kursseja voitaisiin lähteä kehittämään uusien työntekijöiden kokemusten pohjalta

Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä teiltä, viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa työnne aloittaneilta työntekijöiltä tärkeää tutkimustietoa, jonka avulla pyritään kehittämään Valmetin perehdytysprosessia entisestään.

Kyselyyn vastataan nimettömästi ja kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10–20 minuuttia, ja tutkimuksen tuloksista yksittäisiä vastaajia on mahdotonta tunnistaa. Tutkimuksen on määrä valmistua ensi vuoden tammikuussa.

Tässä linkki suomenkieliseen opinnäytetyökyselyyn: https://link.webropolsurveys.com/S/6C74E84954027C29.

Kyselyn linkki on henkilökohtainen, joten ethän jaa sitä kenellekään muulle.

Toivoisin, että vastaisitte kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 20.11.2022 mennessä. Mikäli sinulla herää jotain kysyttävää tutkimukseen liittyen, niin vastaan kysymyksiin mielelläni.

Kiitos ajastanne ja osallistumisesta tutkimukseeni!

Ystävällisin terveisin / with best regards,

Johannes Kivilahti
Trainee, Payroll
Valmet Technologies, Inc.

This email may contain confidential and/or legally privileged information. If you have received it in error, please notify the sender immediately and delete it (together with any attachments) from your system without using or disclosing its contents for any purposes or to any other person. Many thanks for your co-operation.

Thesis questionnaire: Current status and development areas of digital eLearning onboarding courses as experienced by new employees. Case: Valmet Technologies

Dear valmeteer,

I am currently working part-time at Valmet's Rautpohja office as a trainee in the payroll team, and at the same time I am completing my studies at Jyväskylä University of Applied Sciences. My graduation is approaching, and I am currently working on a thesis, for which I now need your help. The subject of my thesis is Valmet's digital eLearning courses from the perspective of new employees.

The thesis examines the experiences and thoughts of Valmet's general eLearning courses of employees who have started a regular employment relationship at Valmet within the last year. The goal of the research is to map the current state of eLearning courses specifically from the perspective of new employees. The goal of the research is also to identify possible development targets based on the employees' experiences.

The study is based on the following research questions:

- What is the new employees' experience of the current situation and usefulness of eLearning courses as part of the onboarding process?

- In what ways could those eLearning courses be developed based on the experiences of new employees?

The purpose of the thesis is to collect important research data from you, which will be used for the development of Valmet's onboarding process.

The questionnaire is answered anonymously, and all answers are treated strictly confidentially. Answering the questionnaire takes about 10–20 minutes and it is impossible to identify individual respondents from the results. The thesis is scheduled to be completed in January next year.

Here is the link for the questionnaire in English: https://link.webropolsurveys.com/S/D54432B76238664C.

The link for the questionnaire is personal, so please do not share it with anyone else.

I would like you to answer the questionnaire as soon as possible, but no later than 20.11.2022. If you have any questions about the research, I will be happy to answer them.

Thank you for your time and participation in the study!

Ystävällisin terveisin / with best regards,

Johannes Kivilahti
Trainee, Payroll
Valmet Technologies, Inc.

This email may contain confidential and/or legally privileged information. If you have received it in error, please notify the sender immediately and delete it (together with any attachments) from your system without using or disclosing its contents for any purposes or to any other person. Many thanks for your co-operation.

Liite 2. Kyselylomake suomeksi

Tervetuloa kyselyyn!

Hei ja tervetuloa vastaamaan opinnäytetyökyselyyn! Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on Valmetin digitaalisten perehdytysmateriaalien tutkiminen työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyössä tutkitaan siis Valmetilla viimeisen vuoden sisällä vakituisessa työsuhteessa aloittaneiden työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia Valmetin yleisperehdyttävistä eLearning -kursseista.

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa eLearning -kurssien nykytilaa nimenomaan uusien työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa myös mahdollisia kehityskohteita työntekijöiden kokemuksiin perustuen.

Kysely on jaettu kuuteen eri osioon perehdytyskurssien lukumäärän mukaisesti. Kurssit ovat nimeltään **We@valmet, Code of Conduct, Information Security, Valmet GDPR, Sustainability at Valmet**, sekä **General HSE Induction**. Kurssien sisältöjä voi halutessaan käydä palauttelemassa mieleen Workdayssa ennen kyselyyn vastaamista. Linkit kursseihin löytyvät Flowlta painamalla tästä.

Suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä ja kysely sisältää myös joitain avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10-20 minuuttia.

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eli yksittäisiä henkilöitä ei voida erottaa vastausten perusteella. Vastaathan kysymyksiin huolella. Kiitos vastauksistasi jo etukäteen!

Taustatiedot

1. Mikä on sukupuolesi? *

- ◯ Nainen
- ◯ Mies
- ◯ Muunsukupuolinen

◯ En halua kertoa

2. Minkä ikäinen olet? *

◯ Alle 20-vuotias

◯ 20-29-vuotias

◯ 30-39-vuotias

◯ 40-49-vuotias

◯ 50-59-vuotias

◯ 60-69-vuotias

3. Mihin ammattiryhmään seuraavista kuulut? *

◯ Työntekijät

◯ Toimihenkilöt

◯ Ylemmät toimihenkilöt

◯ Johtajat

4. Kuinka kauan olet nyt työskennellyt Valmetilla? *

◯ Alle 1 kuukautta

◯ 1-3 kuukautta

◯ 4-6 kuukautta

◯ 7-9 kuukautta

◯ 10-12 kuukautta

5. Millä aikataululla Valmetilla aloittamisesi jälkeen sait pakolliset eLearning -kurssit suoritetuksi? *

◯ Viikkojen 1-2 aikana

- ◯ Viikkojen 3-4 aikana
- ◯ 1-2 kuukauden aikana
- ◯ 3 kuukauden aikana tai myöhemmin
- ◯ En ole vielä suorittanut kyseisiä kursseja

We@valmet. Kurssilla käydään läpi mm. Valmetin strategiaa, arvoja ja missiota, sekä työntekijän roolia osana Valmettia. Kurssilla käydään läpi myös Valmetin Intran, eli Flown käyttöä.

6. Valitse alla olevista väittämistä mielestäsi sopivin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssilta saa selkeät ohjeet Flown käyttöön	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin visiota	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin missiota	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin strategiaa	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssi on riittävän vuorovaikutuksellinen	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssin tehtävät ovat tarpeeksi haastavia	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssi on helppokäyttöinen	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssi on kestoltaan sopiva	◯	◯	◯	◯	◯
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	◯	◯	◯	◯	◯

7. Ovatko kurssilla läpikäydyt asiat mielestäsi oleellisia sinun toimenkuvaasi ja työtehtäviäsi

ajatellen? *

- ◯ Kyllä
- ◯ Osittain
- ◯ Ei

8. Mitkä kurssilla läpikäydyt asiat eivät ole työtehtäviäsi ajatellen oleellisia?

9. Mitä mieltä olet kurssista kokonaisuutena?

10. Mitä muuttaisit kurssin yleisolemuksessa tai sisällössä?

Code of Conduct. Kurssi liittyy Valmetin arvoihin, normeihin, sääntöihin ja toimintaohjeeseen.

11. Valitse alla olevista väittämistä mielestäsi sopivin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssista käy selkeästi ilmi Valmetin arvot	◯	◯	◯	◯	◯

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssista käy selkeästi ilmi Valmetin pelisäännöt ja toimintaohjeet	○	○	○	○	○
Kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat realistisia	○	○	○	○	○
Kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat opettavaisia	○	○	○	○	○
Kurssilla esitetyt esimerkkitapaukset ovat riittävän haastavia	○	○	○	○	○
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	○	○	○	○	○
Kurssi on helppokäyttöinen	○	○	○	○	○
Kurssi on kestoltaan sopiva	○	○	○	○	○
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	○	○	○	○	○

12. Ovatko kurssilla läpikäydyt asiat mielestäsi oleellisia sinun toimenkuvaasi ja työtehtäviäsi ajatellen? *

○ Kyllä

○ Osittain

○ Ei

13. Mitkä kurssilla läpikäydyt asiat eivät ole työtehtäviäsi ajatellen oleellisia?

14. Mitä mieltä olet kurssista kokonaisuutena?

15. Mitä muuttaisit kurssin yleisolemuksessa tai sisällössä?

Information Security. Kurssilla käydään läpi tietoturvaan liittyviä asioita.

16. Valitse alla olevista väittämistä mielestäsi sopivin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin tietoturvapolitiikkaa	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi, mitä tietoturva tarkoittaa	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi miksi tietoturva on tärkeää	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi millaista tietoturvan tasoa Valmetilla vaaditaan	○	○	○	○	○
Kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava	○	○	○	○	○
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	○	○	○	○	○
Kurssi on helppokäyttöinen	○	○	○	○	○
Kurssi on kestoltaan sopiva	○	○	○	○	○
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	○	○	○	○	○

17. Ovatko kurssilla läpikäydyt asiat mielestäsi oleellisia sinun toimenkuvaasi ja työtehtäviäsi ajatellen? *

- ◯ Kyllä
- ◯ Osittain
- ◯ Ei

18. Mitkä kurssilla läpikäydyt asiat eivät ole työtehtäviäsi ajatellen oleellisia?

19. Mitä mieltä olet kurssista kokonaisuutena?

20. Mitä muuttaisit kurssin yleisolemuksessa tai sisällössä?

Valmet GDPR. Kurssi liittyy Valmetin tietosuojaperiaatteisiin sekä mm. henkilötietojen käsittelyyn.

21. Valitse alla olevista väittämistä mielestäsi sopivin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin tietosuojaperiaatteet	◯	◯	◯	◯	◯

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssilla käydään selkeästi läpi arkaluontoisten hekilötietojen käsite	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssilla käydään selkeästi läpi kuinka arkaluontoisten henkilötietojen käsittely eroaa tavanomaisten henkilötietojen käsittelystä	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssilla käydään selkeästi läpi kuinka Valmet toteuttaa henkilötietoihin liittyviä oikeuksia	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssilla käydään selkeästi läpi henkilötietojen käsittelyyn liittyviä vastuita	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssi on helppokäyttöinen	◯	◯	◯	◯	◯
Kurssi on kestoltaan sopiva	◯	◯	◯	◯	◯
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	◯	◯	◯	◯	◯

22. Ovatko kurssilla läpikäydyt asiat mielestäsi oleellisia sinun toimenkuvaasi ja työtehtäviäsi ajatellen? *

◯ Kyllä

◯ Osittain

◯ Ei

23. Mitkä kurssilla läpikäydyt asiat eivät ole työtehtäviäsi ajatellen oleellisia?

24. Mitä mieltä olet kurssista kokonaisuutena?

25. Mitä muuttaisit kurssin yleisolemuksessa tai sisällössä?

Sustainability at Valmet. Kurssi liittyy kestävään kehitykseen ja sen toteutumiseen Valmetilla.

26. Valitse alla olevista väittämistä mielestäsi sopivin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssilla käydään selkeästi läpi, mitä kestävä kehitys on	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi mitä kestävä kehitys merkitsee Valmetilla	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi, miten kestävä kehitys toteutuu Valmetilla	○	○	○	○	○

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssi auttaa uutta työntekijää soveltamaan kestävää kehitystä jokapäiväisessä työssä ja päätöksenteossa	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin Sustainability360 -ohjelma	○	○	○	○	○
Kurssin tehtävät ovat tarpeeksi haastavia	○	○	○	○	○
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	○	○	○	○	○
Kurssi on helppokäyttöinen	○	○	○	○	○
Kurssi on kestoltaan sopiva	○	○	○	○	○
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	○	○	○	○	○

27. Ovatko kurssilla läpikäydyt asiat mielestäsi oleellisia sinun toimenkuvaasi ja työtehtäviäsi ajatellen? *

○ Kyllä

○ Osittain

○ Ei

28. Mitkä kurssilla läpikäydyt asiat eivät ole työtehtäviäsi ajatellen oleellisia?

_____

_____

_____

_____

_____

29. Mitä mieltä olet kurssista kokonaisuutena?

_____

_____

_____

30. Mitä muuttaisit kurssin yleisolemuksessa tai sisällössä?

General HSE Induction. Kurssi liittyy Valmetin yleisiin työturvallisuus- ja terveysasioihin.

31. Valitse alla olevista väittämistä mielestäsi sopivin vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin yleisiä terveyteen liittyviä standardeja ja käytänteitä	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin yleisiä turvallisuuteen liittyviä standardeja ja käytänteitä	○	○	○	○	○
Kurssilla käydään selkeästi läpi Valmetin yleisiä ympäristöön liittyviä standardeja ja käytänteitä	○	○	○	○	○
Kurssi auttaa saamaan selkeän kuvan Valmetin turvallisuuspolitiikasta	○	○	○	○	○
Kurssi auttaa saamaan selkeän kuvan Valmetin minimiturvallisuusstandardeista	○	○	○	○	○
Kurssi on mielestäni riittävän kattava	○	○	○	○	○
Kurssin lopussa oleva testi on riittävän haastava	○	○	○	○	○
Kurssi on visuaalisesti miellyttävä	○	○	○	○	○
Kurssi on helppokäyttöinen	○	○	○	○	○

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Kurssi on kestoltaan sopiva	◯	◯	◯	◯	◯
Olen kokenut kyseisen kurssin hyödylliseksi osana perehdytysprosessia	◯	◯	◯	◯	◯

32. Ovatko kurssilla läpikäydyt asiat mielestäsi oleellisia sinun toimenkuvaasi ja työtehtäviäsi ajatellen? *

◯ Kyllä

◯ Osittain

◯ Ei

33. Mitkä kurssilla läpikäydyt asiat eivät ole työtehtäviäsi ajatellen oleellisia? *

34. Jäikö kurssilta mielestäsi puuttumaan jotain oleellista esimerkiksi työturvallisuuteen liittyen?

35. Mitä mieltä olet kurssista kokonaisuutena?

36. Mitä muuttaisit kurssin yleisolemuksessa tai sisällössä?

37. Vapaa sana, risuja ja ruusuja! Mitä mieltä olet näistä eLearning -kursseista kokonaisuutena? Mihin panostaisit, tai mitä muuttaisit kurssikokonaisuudessa?

Liite 3. Thesis questionnaire in English

Welcome to the questionnaire!

Hello and welcome to the thesis questionnaire! This questionnaire is part of a thesis, the purpose of which is to examine Valmet's digital onboarding materials from the employee's point of view. The thesis examines the experiences and thoughts of Valmet's general eLearning courses of employees who have started a regular employment relationship at Valmet within the last year.

The goal of the research is to map the current state of eLearning courses specifically from the perspective of new employees. The goal of the research is also to identify possible development targets based on the employees' experiences.

The questionnaire is divided into six different sections according to the number of the courses. The courses are called **We@valmet, Code of Conduct, Information Security, Valmet GDPR, Sustainability at Valmet**, and **General HSE Induction**. If you wish, you can recall the contents of the courses on Workday before answering the questionnaire. Links to the courses can be found on Flow by clicking here.

Most of the questions are multiple choice questions and the questionnaire also contains some open questions. Answering the questionnaire takes about 10-20 minutes.

The questionnaire is answered anonymously, which means that individual persons cannot be singled out based on the answers. Please answer the questions carefully. Thank you in advance for your answers!

Background information

1. What is your gender? *

- ◯ Female
- ◯ Male
- ◯ Other

- ◯ I dont want to tell

2. How old are you? *

- ◯ Under 20 years
- ◯ 20-29 years
- ◯ 30-39 years
- ◯ 40-49 years
- ◯ 50-59 years
- ◯ 60-69 years

3. To which of the following professional groups do you belong? *

- ◯ Blue-collars
- ◯ Salaried employees
- ◯ Senior salaried employees
- ◯ Directors

4. How long have you been working at Valmet? *

- ◯ Under 1 month
- ◯ 1-3 months
- ◯ 4-6 months
- ◯ 7-9 months
- ◯ 10-12 months

5. When did you complete the mandatory eLearning courses after starting at Valmet? *

- ◯ During weeks 1-2
- ◯ During weeks 3-4

- ◯ Within months 1-2
- ◯ Within the third month or later
- ◯ I have not completed those courses yet

We@valmet. The course covers e.g. Valmet's strategy, values and mission, as well as the employee's role as part of Valmet. The course also covers how to use Valmet's intra, i.e. Flow.

6. Choose the option that you think is most appropriate from the statements below *

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
The course provides clear instructions for using Flow	◯	◯	◯	◯	◯
Valmet's vision is clearly reviewed in the course	◯	◯	◯	◯	◯
Valmet's mission is clearly reviewed in the course	◯	◯	◯	◯	◯
Valmet's strategy is clearly reviewed in the course	◯	◯	◯	◯	◯
The course is interactive enough	◯	◯	◯	◯	◯
The tasks in the course are challenging enough	◯	◯	◯	◯	◯
The course is visually pleasing	◯	◯	◯	◯	◯
The course is easy to use	◯	◯	◯	◯	◯
The duration of the course is appropriate	◯	◯	◯	◯	◯
I have found this course useful as part of the onboarding process	◯	◯	◯	◯	◯

7. In your opinion, are the things covered in the course relevant to your job description and work tasks? *

- ◯ Yes

◯ Partly

◯ No

8. Which things covered in the course are not relevant when thinking about your own job description and work tasks?

9. What do you think of the course as a whole?

10. What would you change in the general nature or in the content of the course?

Code of Conduct. The course is related to Valmet's values, standards, rules and code of conduct.

11. Choose the option that you think is most appropriate from the statements below *

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
Valmet's values are clearly reviewed in the course	◯	◯	◯	◯	◯

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
Valmet's common rules and code of conduct are clearly reviewed in the course	○	○	○	○	○
The example cases presented in the course are realistic	○	○	○	○	○
The example cases presented in the course are instructive	○	○	○	○	○
The example cases presented in the course are challenging enough	○	○	○	○	○
The course is visually pleasing	○	○	○	○	○
The course is easy to use	○	○	○	○	○
The duration of the course is appropriate	○	○	○	○	○
I have found this course useful as part of the onboarding process	○	○	○	○	○

12. In your opinion, are the things covered in the course relevant to your job description and work tasks? *

○ Yes

○ Partly

○ No

13. Which things covered in the course are not relevant when thinking about your own job description and work tasks?

_____

_____

_____

_____

_____

14. What do you think of the course as a whole?

_____

15. What would you change in the general nature or in the content of the course?

Information Security. The course covers issues related to information security.

16. Choose the option that you think is most appropriate from the statements below *

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
Valmet's information security policy is clearly reviewed in the course	○	○	○	○	○
The course clearly covers what information security means	○	○	○	○	○
The course clearly explains why information security is important	○	○	○	○	○
The course clearly goes through what level of information security is required at Valmet	○	○	○	○	○
The test at the end of the course is challenging enough	○	○	○	○	○
The course is visually pleasing	○	○	○	○	○
The course is easy to use	○	○	○	○	○
The duration of the course is appropriate	○	○	○	○	○
I have found this course useful as part of the onboarding process	○	○	○	○	○

17. In your opinion, are the things covered in the course relevant to your job description and work tasks? *

- ◯ Yes
- ◯ Partly
- ◯ No

18. Which things covered in the course are not relevant when thinking about your own job description and work tasks?

_____
_____
_____
_____
_____

19. What do you think of the course as a whole?

_____
_____
_____
_____
_____

20. What would you change in the general nature or in the content of the course?

_____
_____
_____
_____
_____

Valmet GDPR. The course is related to Valmet's data protection principles and the processing of personal data, for example.

21. Choose the option that you think is most appropriate from the statements below *

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
The course clearly covers Valmet's data protection principles	○	○	○	○	○
The course clearly covers the concept of sensitive personal data	○	○	○	○	○
The course clearly covers how the processing of sensitive personal data differs from the processing of ordinary personal data	○	○	○	○	○
The course clearly reviews how Valmet implements rights related to personal data	○	○	○	○	○
The course clearly reviews the responsibilities related to the processing of personal data	○	○	○	○	○
The test at the end of the course is challenging enough	○	○	○	○	○
The course is visually pleasing	○	○	○	○	○
The course is easy to use	○	○	○	○	○
The duration of the course is appropriate	○	○	○	○	○
I have found this course useful as part of the onboarding process	○	○	○	○	○

22. In your opinion, are the things covered in the course relevant to your job description and work tasks? *

○ Yes

○ Partly

○ No

23. Which things covered in the course are not relevant when thinking about your own job description and work tasks?

_____

_____

24. What do you think of the course as a whole?

25. What would you change in the general nature or in the content of the course?

Sustainability at Valmet. The course is related to sustainable development and its implementation at Valmet.

26. Choose the option that you think is most appropriate from the statements below *

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
The course clearly covers what sustainable development is	○	○	○	○	○
The course clearly goes through what sustainable development means at Valmet	○	○	○	○	○
The course clearly reviews how sustainable development is implemented at Valmet	○	○	○	○	○
The course helps the new employee to apply sustainable development in everyday work and decision-making	○	○	○	○	○
Valmet's Sustainability360 -program is clearly reviewed in the course	○	○	○	○	○

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
The tasks in the course are challenging enough	○	○	○	○	○
The course is visually pleasing	○	○	○	○	○
The course is easy to use	○	○	○	○	○
The duration of the course is appropriate	○	○	○	○	○
I have found this course useful as part of the onboarding process	○	○	○	○	○

27. In your opinion, are the things covered in the course relevant to your job description and work tasks? *

○ Yes

○ Partly

○ No

28. Which things covered in the course are not relevant when thinking about your own job description and work tasks?

29. What do you think of the course as a whole?

30. What would you change in the general nature or in the content of the course?

General HSE Induction. The course is related to Valmet's general occupational safety and health matters.

31. Choose the option that you think is most appropriate from the statements below *

	Entirely agree	Somewhat agree	Somewhat disagree	Entirely disagree	Don't know
The course clearly reviews Valmet's general health-related standards and practices	○	○	○	○	○
The course clearly reviews Valmet's general safety-related standards and practices	○	○	○	○	○
The course clearly reviews Valmet's general standards and practices related to the environment	○	○	○	○	○
The course helps to get a clear understanding of Valmet's safety policy	○	○	○	○	○
The course helps to get a clear understanding of Valmet's minimum safety standards	○	○	○	○	○
I think the course is comprehensive enough	○	○	○	○	○
The test at the end of the course is challenging enough	○	○	○	○	○
The course is visually pleasing	○	○	○	○	○
The course is easy to use	○	○	○	○	○
The duration of the course is appropriate	○	○	○	○	○
I have found this course useful as part of the onboarding process	○	○	○	○	○

32. In your opinion, are the things covered in the course relevant to your job description and work tasks? *

- ◯ Yes
- ◯ Partly
- ◯ No

33. Which things covered in the course are not relevant when thinking about your own job description and work tasks? *

34. In your opinion, did the course miss something essential, for example regarding occupational safety?

35. What do you think of the course as a whole?

36. What would you change in the general nature or in the content of the course?

37. Open comments! What do you think of these eLearning courses as a whole? What would you focus on, or what would you change in the entire course package as a whole?

_____

_____

_____

_____

_____