



Pilviakatemian hyötyjen analyysi

Sami Koskula

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Tradenomi (YAMK)
ICT-palvelut ja tietojärjestelmät
Opinnäytetyö
2025

Tiivistelmä

Tekijä Sami Koskula
Tutkinto Tradenomi (YAMK)
Opinnäytetyön nimi Pilviakatemia hyötyjen analyysi
Sivu- ja liitesivumäärä 28
<p>Organisaatiossani on havaittu merkittävä kehityskohde työntekijöiden urapolkujen ja ammatillisen kasvun tukemisessa. Nykytilanteessa urakehitys on jäänyt puutteelliseksi erityisesti pilvi teknologioiden koulutus mahdollisuuksien vähäisyyden vuoksi. Tämä on johtanut siihen, että työntekijöiden osaamisen syventäminen ja uusien tehtävien saavuttaminen organisaation sisällä on ollut puutteellista. Tämän haasteen ratkaisemiseksi on suunniteltu Pilviakatemia kurssia, jonka tavoitteena on tarjota systemaattinen ja käytännönläheinen väylä työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen sekä uralla etenemiseen.</p> <p>Opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena on selvittää Pilviakatemia kurssin tarpeet uutena lähestymistapana urakehityksen tukemiseksi sekä arvioida sen tuomia hyötyjä niin organisaatiolle kuin työntekijöillekin. Kurssin avulla pyritään vahvistamaan työntekijöiden osaamista erityisesti pilvipalveluiden ja modernien teknologioiden alueella, mikä puolestaan mahdollistaa uralla etenemisen ja uusien tehtävien saavuttamisen. Sertifikaattien, kuten Microsoft Azuren, suorittaminen tarjoaa konkreettisen väylän osaamisen todentamiseen ja lisää työntekijöiden kilpailukykyä sekä organisaation sisällä että laajemmin työmarkkinoilla.</p> <p>Pilviakatemia kurssin toteuttaminen tukee organisaation strategisia tavoitteita monella tavalla. Ensinnäkin se parantaa henkilöstön osaamistasoa ja siten vahvistaa organisaation kykyä vastata nopeasti muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin. Toiseksi se lisää organisaation houkuttelevuutta sekä nykyisten työntekijöiden sitouttamisen että uusien osaajien rekrytoinnin näkökulmasta. Kolmanneksi se luo pitkäjänteisen perustan jatkuvalla oppimiselle ja osaamisen kehittämiseksi, mikä on välttämätöntä kilpailukyvyyn säilyttämiseksi.</p> <p>Jotta osaamisen jatkuva kehittäminen voidaan turvata, organisaation tulisi lisätä panostusta Pilviakatemiaan sekä muihin urakehitystä tukeviin resursseihin. Tämä tarkoittaa sekä taloudellisia investointeja että johdon sitoutumista koulutuksen ja urapolkujen kehittämiseen. Panostus koulutukseen ei ole pelkästään kustannus, vaan se on sijoitus, joka tuottaa arvoa pitkällä aikavälillä niin työntekijöiden motivaation, työtyytyväisyyden kuin organisaation tuloksellisuudenkin näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus perustuu Pilviakatemiaan osallistuvien työntekijöiden haastatteluihin ja heidän kokemustensa kartoittamiseen. Haastattelujen avulla pyritään saamaan syvämpi ymmärrys siitä, millaisia konkreettisia hyötyjä kurssi tarjoaa työntekijöille heidän urakehityksensä näkökulmasta sekä miten organisaatio voi hyödyntää koulutusta strategisena työkaluna. Näin tutkimus tuottaa arvokasta tietoa, jonka avulla voidaan kehittää entistä tehokkaampia ja kohdennetumpia ratkaisuja urakehityksen tukemiseksi.</p>
Asiasanat: Urakehitys, Pilvi siirtymä, Pilviosaaminen, Koulutus ja Organisaation resurssit

Sisällys

1	Johdanto	1
	Lyhenteet	2
2	Teoreettinen viitekehys	3
	2.1.1 Kurssimuotoisen opiskelun hyödyt työelämässä	3
	2.1.2 Kurssien sisältämien taitojen hyödyt	4
	2.1.3 Tiimityön vaikutus työelämään	4
	2.1.4 Pohdinnat ja itsearviointi	5
	2.1.5 Teoreettisen viitekehysten yhteenveto	5
	2.2 Konstruktivistinen oppimisteoria	6
	2.3 Aidot oppimistehtävät	6
	2.4 Yhteistoiminnalliset oppimismahdollisuudet	6
	2.5 Pohdinta ja itsearviointi	6
	2.6 Aiempaa tutkimusta aiheesta	6
	2.6.1 Organisaation työntekijä koulutuksen edut	10
	2.6.2 Miksi organisaation koulutus on tärkeää	11
	2.6.3 Lähestymistapojen ainutlaatuiset piirteet	11
	2.6.4 Työpaikkakoulutusten hyödyntäminen organisaation etuna	12
	2.6.5 Edut työntekijöille	12
	2.6.6 Edut organisaatiolle	13
	2.6.7 Työpaikkakoulutuksen erilaiset tyypit	13
3	Tutkimusmenetelmät	14
	3.1 Työsuunnitelma	14
4	Tutkimuksen haastattelujen läpikäynti	15
	4.1 Tutkimuksen haastattelujen tulokset	15
5	Microsoft kurssien hyödyt organisaatiolle	16
	5.1 MS-102-sertifiointin edut IT-organisaatiolle	16
	5.2 Yleiskatsaus MS-102:n sisältöön	16
	5.3 Tärkeimmät liiketoiminnalliset edut	16
	5.4 Kuinka hyödyntää MS-102-sertifikaattia organisaatiossasi	18
	5.5 Kuinka hyödyntää AZ-104-sertifikaattia organisaatiossasi	19

5.6	Parannettu pilvipalveluiden tehokkuus	20
5.7	Parannettu tietoturva ja vaatimustenmukaisuus	20
5.8	Nopeampi pilvipalvelujen käyttöönotto ja ROI	20
5.9	Standardoidut taidot eri tiimeissä	20
6	Palauttekeskustelujen tulokset	21
6.1	Positiiviset asiat	21
6.2	Negatiiviset asiat	21
7	Tulevaisuuden suunnittelu	22
7.1	Tavoitteet	22
7.2	Palautteiden analysointi	22
7.3	Arviointi ja menestysmittarit	22
8	Jatkotutkimukset	23
9	Tutkimuksen arviointi	24
10	Tutkimuksen yhteenveto	25
	Lähteet	26
	Liitteet	28

1 Johdanto

Organisaatiossa työskentelee työskentelevät henkilöt, ovat lähtökohtaisesti teknologia alalla. Ja organisaatiolla on noin 300 henkilöä töissä. Organisaatiossa ollaan laajentumassa enemmän pilvisiirtymään, jonka myötä tarvitaan lisää pilviosaajia. Organisaatiossani on havaittu, että urakehitys on ollut puutteellista pilvi teknologioiden osaamisen puuttumisen myötä. Organisaatiossani on kehitelty Pilviakatemia niminen kurssi, jonka tarkoitus on parantaa työuralla kehitystä ja siitä on apua, jos haluaa uusiin työtehtäviin organisaation sisällä. Opinnäytetyöni tavoite on selvittää Pilviakatemia tarvetta uudeksi lähestymistavaksi työntekijöiden urakehityksen parantamista ja hyötyjä.

Opinnäytetyössäni selvitan, että onko Pilviakatemiasta hyötyä organisaatiolle ja kannattaako organisaation käyttää resursseja sen kehitykselle ja ylläpidolle. Ja lisäksi selvitan Pilviakatemia kurssiin osallistuvilta henkilöiltä, onko heidän osaamisensa kehittynyt ammatillisella tasolla niin, että työntekijä voisi edetä vaativimpiin työtehtäviin.

Hyötyjä ovat mm. työelämässä kehittyminen ja uralla kehittyminen IT-alalla. Lisäksi Pilviakatemia kurssia suorittavat henkilöt pääsevät suorittamaan Azure sertifikaatin ilmaiseksi, joka tuo paljon lisäarvoa omassa urakehityksessä.

- Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat **K1**: selvittää onko Pilviakatemiasta hyötyä organisaatiolle ja kannattaako organisaation käyttää resursseja sen kehitykselle ja ylläpidolle?

Pilviakatemiasta saatava hyöty on uralla kehittyminen, sekä omalla uralla uuden oppiminen ja mahdollisuus sertifikaattien suorittaminen, jonka kautta helpottuu uusiin työtehtäviin pääseminen mm. Häiriönhallinnan tai Muutoshallinnan työtehtäviin omassa organisaatiossa. Lisäksi organisaation tulisi panostaa huomattavasti enemmän pilviakatemiaan ja muihin keinoihin kohentaa työntekijän osaamista ja urakehitystä. Resursseja tulisi jatkossa myös laittaa enemmän urakehitykseen, sillä tämän myötä organisaatiosta tehdään kiinnostavampi kohde uusille ja nykyisille työntekijöille, koska työntekijän uralla kehitystä tuetaan ympäri vuoden.

- Toinen tutkimuskysymys on **K2**: Selvittää Pilviakatemiaan osallistuvilta henkilöiltä onko heidän osaamisensa kehittynyt ammatillisella tasolla niin, että henkilö voisi edetä vaativimpiin työtehtäviin?

Tutkimuksessa ei tutkita sitä, että onko Pilviakatemia kurssin jälkeen organisaatiolle koitunut taloudellista kasvua kurssin tuoman hyödyn myötä.

Tutkimuksessa tulen haastattelemaan organisaation työntekijöitä, jotka osallistuvat Pilviakatemia kurssille ja selvittämään heidän omia havaintojansa kurssin hyödyistä organisaatiolle. Pilviakatemia vetäjät, olivat tehneet PowerPoint esityksen Pilviakatemia kurssista kaikille kurssille osallistuville IT-Asiantuntijoille. (Liite 3) Pilviakatemia esittely.pdf

Lyhenteet

Alla olevasta **taulukosta 1** löytyy opinnäytetyössäni käytetyistä lyhenteistä selvennykset.

Taulukko 1: Lyhenteet

K1 ja K2	Kysymys 1 ja Kysymys 2
HBS	Harvard Business School
MDA	Management Development Associates
E-learning	Electronic learning (Verkkokoulutus)
PDF	Portable Document Format
IT	Information Technology
MS	Microsoft
AZ	Azure
XDR	Extended Detection and Response
SOC	Security Operations Center

2 Teoreettinen viitekehys

Työskentelytaitojen kehittäminen kurssimuotoisen opiskelun avulla voidaan jakaa neljään toisiinsa liittyvään osa-alueeseen, jossa tuon esille kurssien hyötyjä, kurssien sisältävien taitojen hyötyjä ja tiimityö vaikutusta työelämään. Lopuksi käyn läpi pohdintoja ja itsearviointia.

2.1.1 Kurssimuotoisen opiskelun hyödyt työelämässä

Kurssimuotoinen oppiminen on yksi keskeisimmistä tavoista kehittää työntekijöiden osaamista organisaatioissa. Sen etuja voidaan tarkastella useasta näkökulmasta.

Jäsennelty oppiminen, tarkoittaa sitä, että kurssit tarjoavat selkeän rakenteen, jossa oppimistavoitteet, sisältö ja arviointimenetelmät on määriteltä. Tämä helpottaa oppijan etenemistä ja varmistaa, että keskeiset taidot tulevat käsitellyiksi.

Ajantasainen tieto teknologia-alalla tiedon vanheneminen on nopeaa. Kurssimuotoinen oppiminen mahdollistaa uusimman tiedon ja käytäntöjen siirtämisen työntekijöille.

Motivaatio ja sitoutuminen tarkoittaa sitä, että kurssit luovat konkreettisen tavoitteen (esim. sertifikaatti), mikä lisää opiskelijoiden motivaatiota ja sitoutumista.

Organisaation kilpailukyky, kun työntekijät kehittävät osaamistaan, organisaatio pystyy vastaamaan paremmin markkinoiden muuttuviin vaatimuksiin.

Kurssimuotoisen oppimisen hyötyjä voidaan siten tarkastella sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Yksilölle se tarjoaa urakehitysmahdollisuuksia, organisaatiolle taas osaavaa työvoimaa.

2.1.2 Kurssien sisältämien taitojen hyödyt

Kurssien kautta opittavat taidot voidaan jakaa teknisiin ja metataitoihin työelämässä.

Tekniset taidot, kuten esim. pilviteknologioiden hallinta, Azure-sertifikaatin suorittaminen, tietoturvaosaaminen ja järjestelmien hallintaan liittyen. Nämä taidot ovat suoraan sovellettavissa näihin työtehtäviin.

Metataidot, kuten oppimisen taidot, ongelmanratkaisukyky, kriittinen ajattelu ja itsensä johtaminen. Kurssimuotoinen oppiminen kehittää myös näitä, sillä opiskelija joutuu hallitsemaan omaa oppimisprosessiaan ja soveltamaan tietoa käytännön tilanteissa.

Urapolun tukeminen kurssien kautta hankittujen taitojen avulla avaavat mahdollisuuksia vaativampiin työtehtäviin, kuten häiriönhallintaan tai muutoshallintaan työtehtäviin.

Näin kurssien sisältämät taidot eivät rajoitu pelkästään tekniseen osaamiseen, vaan ne tukevat kokonaisvaltaisesti työntekijän ammatillista kasvua.

2.1.3 Tiimityön vaikutus työelämään

Kurssimuotoinen oppiminen ei tapahdu yksin, vaan usein ryhmässä tai tiimissä. Tiimityön merkitys työelämässä on keskeinen, ja kurssit voivat vahvistaa sitä monin tavoin.

Yhteisöllinen oppiminen tiimissä opiskelu mahdollistaa tiedon jakamisen ja vertaistuen. Tämä vahvistaa oppimiskokemusta ja syventää ymmärrystä.

Vuorovaikutustaidot tiimityössä kehittävät viestintä- ja yhteistyötaitoja, jotka ovat välttämättömiä työelämässä.

Innovatiivisuus ja ongelmanratkaisu tiimissä tuovat yhteen erilaisia näkökulmia, mikä edistää luovuutta ja monipuolisia ratkaisuja.

Organisaatiokulttuurissa tiimityön kautta vahvistuu organisaation kulttuurissa, jossa osaamisen kehittäminen nähdään yhteisenä tavoitteena. Tiimityön vaikutus ulottuu siis yksilön oppimisen tukemisesta organisaation toiminnan kehittämiseen.

2.1.4 Pohdinnat ja itsearviointi

Teoreettisen viitekehyksen lopuksi on tärkeää tarkastella kurssimuotoisen oppimisen vaikutuksia kriittisesti.

Oppimisen jatkuvuus, jolloin kurssit tarjoavat hyvän lähtökohdan, mutta oppiminen ei saa jäädä yksittäisiin koulutuksiin. Tarvitaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä, jotta tämä toteutuisi.

Motivaation ylläpito, jolloin sertifikaatit ja urakehitysmahdollisuudet tukevat motivaatiota, mutta organisaation tulee varmistaa, että oppiminen koetaan merkitykselliseksi.

Resurssien kohdentaminen ja kurssien järjestäminen vaatii paljon resursseja. On arvioitava, kuinka paljon organisaatio hyötyy suhteessa panostukseen.

Itsearviointi auttaa työntekijöiden arviointia omaa oppimistaan ja sen vaikutusta työuralla kehittymiseen liittyen. Tämä lisää tietoisuutta omasta osaamisesta ja kehitystarpeista, joka on tärkeää organisaatiolla.

Itsearviointi on keskeinen osa oppimisprosessia, sillä se auttaa työntekijöitä tunnistamaan omat vahvuudet ja kehittämiskohteet.

2.1.5 Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto

Teoreettinen viitekehys osoittaa, että kurssimuotoinen oppiminen tukee työskentelytaitojen kehittämistä neljällä keskeisellä osa-alueella:

1. Kurssien yleiset hyödyt
2. Kurssien sisältämien taitojen merkitys
3. Tiimityön vaikutus työelämään
4. Pohdinnat ja itsearviointi

Näiden osa-alueiden kautta voidaan tarkastella, miten kurssimuotoinen oppiminen edistää yksilön urakehitystä ja organisaation kilpailukykyä.

2.2 Konstruktivistinen oppimisteoria

Työskentelytaitojen kehittäminen tapahtuisi kurssien avulla perustuen pohjimmiltaan siihen, että opiskelija rakentaisi aktiivisesti tietoja ja kykyjä. (Saul McLeod. 2025) Konstruktivismiin mukaan yksilöt oppivat parhaiten silloin, kun he sitoutuvat aktiivisesti oppimateriaaliin, ja rakentavat aiempaa tietämystään, ja luovat yhteyksiä reaali maailman konteksteihin. (Western Governors University. 2020)

2.3 Aidot oppimistehtävät

Kurssit sisältävät tehtäviä ja arvioiteja, jotka heijastavat todellisia työelämän haasteita ja edellyttävät opetettuun asiaan kuuluvien taitojen soveltamista työelämässä. Tähän kuuluvat simulaatiot, tapausanalyysit, asiakaslähtöiset projektit ja ongelmalähtöiset oppimiskäsikirjoitukset. (Indiana University Bloomington. 2022)

2.4 Yhteistoiminnalliset oppimismahdollisuudet

Opinnot, joissa oppilaat joutuvat työskentelemään yhdessä tiimeissä, edistävät keskeisten tiimityö-, viestintä-, neuvottelu- ja konfliktin ratkaisutaitojen kehittymistä. (Teaching@Tufts. 2024) Tähän voi sisältyä ryhmäprojekteja, vertaispalautetta ja yhteisiä ongelmanratkaisutehtäviä. (Cornell University. 2021)

2.5 Pohdinta ja itsearviointi

Opiskelijoiden kannustaminen pohtimaan oppimisprosessiaan, tunnistamaan vahvuuksiaan ja heikkouksiaan sekä asettamaan tavoitteita opiskelijan taitojen kehittämiseksi edistävät metakognitiota ja itseohjautuvaa oppimista, jotka ovat hyvin tärkeitä elinikäisen ammatillisen kasvun kannalta. Tätä voidaan helpottaa oppimispäiväkirjojen, itsearviointi kriteerien ja portfolion kehittämisen avulla. (Willis. 2023)

2.6 Aiempaa tutkimusta aiheesta

Kuten Scott Burgess kertoo organisaation sisäisillä työn ohella koulutuksilla, on paljon erilaisia hyötyjä, kuten uuden oppiminen ja oppimis- ja kehittämismahdollisuuksia, joiden avulla tieto pysyy ajan tasalla, muut taidot tai ominaisuudet menettävät vaikutuksensa ilman uuden oppimista. (Burgess. 2024)

Nykyään työntekijät pysyvät samassa organisaatiossa, jos he kokevat edistyvänsä omalla urallaan. On tärkeää, että organisaatiot, jota haluavat säilyttää huipputekijänsä tulisi tasapainottaa omat koulutustarpeensa ja työntekijöiden odotukset ammatillisista kehittämismahdollisuuksista. (Burgess. 2024)

Työntekijöiden jatkuva kouluttautuminen vaikuttaa työntekijöiden pysymiseen nykyisessä organisaatiossa ja auttaa organisaatiota houkuttelemaan uusia työntekijöitä. Mikäli organisaatio tarjoaa erinomaisia organisaation sisällä kouluttautumista, se on todennäköisesti merkittävä ominaisuus organisaation arvolutapauksissa. (Burgess. 2024)

Katie Tranin korostama kurssimuotoinen koulutus tarjoaa jäsenllynn ja vaikuttavan tavan kouluttaa työntekijöitä. Tässä ovat hänen tärkeimmät etunsa:

Käytännönläheinen taitojen kehittäminen, jossa keskitytään teorian sijaan reaali maailman tarjoamaan soveltuvuuksiin. Tämä antaa työntekijöille heidän tehtäviinsä räätälöityjä työvalmiita taitoja. Auttaa henkilöstöä pysymään ajan tasalla alan eri trendeistä ja teknologioista. (Tran. 2022)

Tehostaa suorituskkyä ja itseluottamusta, joka parantaa työntekijöiden kykyä vastata haasteisiin työssä. Kasvattaa itseluottamusta uusien työkalujen ja tekniikoiden hallinnan kautta. Se myös tukee urakehitystä valmistamalla henkilöstöä suurempiin vastuisiin. (Tran. 2022)

Parantaa ajanhallintaa ja tuottavuutta, joten koulutus johtaa parempaan priorisointiin ja työnkulun tehokkuuteen. Tutkimusten mukaan tuottavuus voi parantua yli 8 % kohdennetulla koulutuksella. (Tran. 2022)Vähentää vaihtuvuutta ja lisää sitoutumista. Tämä osoittaa työntekijöille, että heitä arvostetaan, mikä lisää uskollisuutta. Kannustaa positiiviseen työskentelyyn ja vähentää työuupumusta. Työntekijät, joilla on mahdollisuus työn ohella koulutukseen, pysyvät todennäköisemmin pitkällä aikavälillä. (Tran. 2022)

Kannustaa elinikäiseen oppimiseen, joka motivoi henkilöstöä jatkuvaan kehitykseen. Edistää innovointiin ja sopeutumiskykyyn perustuvaa ajattelutapaa. (Tran. 2022)

Claire Hastwell on tutkinut, miten kurssipohjainen oppinen työelämässä auttaa työntekijää ja organisaatiota. (Tran. 2022)

Edut työntekijöille

Taitojen hallinta: Strukturoidut kurssit auttavat työntekijöitä kehittämään ja hiomaan taitojaan, jotka liittyvät heidän nykyisiin tehtäviinsä ja tulevaisuuden toiveisiinsa kehittyä työelämässä. Uralla eteneminen ja kouluttautuminen toimii ponnahduslautana mahdollisiin ylennyksiin ja uusiin työtehtäviin. (Hastwell. 2025)

Tunne arvosta: Työntekijät kokevat saavansa tukea ja tuntevat, että heidän osaamiseensa panostetaan, mikä lisää työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä. (Hastwell. 2025)

Henkilökohtaisen kasvun suuntaaminen: Kun koulutus vastaa henkilökohtaisia tavoitteita, se luo syvemmän tarkoituksen ja sitoutumisen tunteen. (Hastwell. 2025)

Edut organisaatioille

Parempi suorituskky: Hyvin koulutettu työvoima on tehokkaampaa, innovatiivisempaa ja sopeutumiskykyisempää. (Hastwell. 2025)

Korkeampi henkilöstön pysyvyys: Työntekijät lopettavat työsuhteensa harvemmin, kun he näkevät selkeät kasvumahdollisuudet työuralla. (Hastwell. 2025)

Kustannussäästöt sisäisten lahjakkuuksien kehittäminen vähentää ulkoisen rekrytoinnin tarvetta. (Hastwell. 2025)

Vahvempi työnantajabrändi organisaatiolla, jotka asettavat oppimisen etusijalle, houkuttelevat huippuehdokkaita. (Hastwell. 2025)

Kurssimuotoisessa koulutuksessa ei ole kyse vain tehtävien opettamisesta, vaan kasvun ja mahdollisuuksien kulttuurin rakentamisesta. Halutessasi on mahdollista suunnitella tiettyä tiimiä tai toimialaa varten räätälöidyn koulutussuunnitelman. (Hastwell. 2025)

Seismic artikkelin mukaan organisaatiossa tapahtuva koulutus on tärkeää, koska se parantaa tuottavuutta ja suorituskyykyä: Työntekijät saavat taitoja ja itseluottamusta, joiden avulla he voivat hoitaa työtehtävänsä tehokkaammin, mikä vaikuttaa suoraan liiketoiminnan tuloksiin. Koulutuksen puute on merkittävä syy, miksi työntekijät harkitsevat lähtemistä. Jatkuva oppiminen auttaa pitämään parhaat osaajat organisaatiossa. Vahva koulutusohjelma edistää kasvun, sopeutumiskyvyn ja jatkuvan parantamisen kulttuuria. Koulutukseen investoivat organisaatiot ovat jopa 11 % kannattavampia kuin muut organisaatiot. (Seismic. 2022)

Koulutus verrattuna kehittämiseen

Koulutus keskittyy nykyisiin työtaitoihin ja välittömään suorituskyykyyn. Kehittäminen tukee pitkän aikavälin urakehitystä ja tulevia työtehtäviä. (Seismic. 2022)

Koulutuksen keskeiset tavoitteet

Tarkoituksena on tarjota olennaista organisaatio- ja roolikohtaista tietoa työntekijälle. Varustaa työntekijät sekä teknisillä että pehmeillä taidoilla. Varmistaa sääntelyalojen vaatimusten noudattaminen. Tukea digitaalista muutosta ja työkalujen käyttöönottoa. Pitää tiimit ajan tasalla kehittyvistä käytännöistä ja tuotteista. (Seismic. 2022)

Yleiset koulutustyyppit

Perehdytys auttaa uusia työntekijöitä integroitumaan nopeasti. Ristiin koulutus laajentaa työntekijöiden monipuolisuutta. Uudelleen koulutus valmistaa työntekijöitä uusiin rooleihin tai osastoihin työssä. (Seismic. 2022)

Kuten British Business Bank artikkelissa kerrotaan, että koulutus auttaa henkilöstöä kehittämään taitojaan, jotta he voivat suoriutua paremmin työtehtävistään. Jotkut koulutukset ovat lakisääteisiä (esim. terveys ja turvallisuus, elintarvikkeiden käsittely). Koulutusmuotoja ovat esimerkiksi verkko-opiskelu, luokkahuoneopetus ja työharjoittelu. Koulutus voidaan järjestää perehdyttämisen yhteydessä, työtehtävän vaihdon yhteydessä tai kertauskurssina. (British Business Bank. 2023)

Koulutus on tärkeää organisaatiolle, koska se lisää tuottavuutta, tehokkuutta ja työntekijöiden itsenäisyyttä. Lisäksi se parantaa prosessien vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä. Ja tämän lisäksi se parantaa henkilöstön pysyvyyttä ja houkuttelee uusia työntekijöitä. On huomattu myös, että se tukee liiketoiminnan kasvua ja kilpailukykyä. (British Business Bank. 2023)

Organisaation on tärkeä koulutuksessa räätälöidä koulutus tiettyihin rooleihin ja tulevaisuuden tavoitteisiin. Esihenkilön tulisi määrittää työntekijälle henkilökohtaiset tavoitteet, kuten työkalujen hallitseminen tai sertifikaattien hankkiminen työtarpeiden mukaan. (British Business Bank. 2023)

2.6.1 Organisaation työntekijä koulutuksen edut

Työntekijöiden koulutukseen ja kehittämiseen investoivat organisaatiot näkevät merkittävää parannusta suorituskykyindikaattoreissa ja organisaation joustavuudessa. Ensinnäkin organisaatiot kokevat 17 % tuottavuuden kasvun ja 21 % kannattavuuden kasvun, kun työntekijät saavat kohdennettua koulutusta. Koulutus edistää myös jatkuvan parantamisen ja luovan ongelmanratkaisun kulttuuria. (Heinrich. 2025)

Työntekijöiden taitojen terävöittäminen yksilöllisiin kykyihin, ja tavoitteisiin sovitettuihin koulutusohjelmiin auttavat työntekijöitä vastaamaan tehokkaasti todellisiin haasteisiin. Eräissä tutkimuksissa 87 % oppijoista sovelsi uusia taitoja välittömästi työssään, ja 91 % ilmoitti ymmärtävänsä aihetta syvällisemmin HBS Online -kurssin suorittamisen jälkeen. Tämä yhteensopivuus nopeuttaa suorituskyvyn parantumista ja kestävä kasvua. (Heinrich. 2025)

Lisää työntekijöiden luottamusta ja sitoutumista, jonka myötä luottamus lisää motivaatiota ja omistautumista. Laadukkaan koulutuksen jälkeen 90 % oppijoista tunsivat olevansa varmempia työssään, ja 84 % kokivat luottamuksensa päätöksentekoon vahvistuneen. Korkeampi itseluottamus edistää syvempää sitoutumista, vahvempaa yhteistyötä ja visionääristä johtajuutta. (Heinrich. 2025)

Kasvata ja säilytä osaamista, jota urakehitys vaatii tarkoituksellista kehitystä. Kun 88 % organisaatioista mainitsee työntekijöiden työssä pysyvyyden tärkeimmäksi huolenaiheeksi ja 70 % työntekijöistä sanoo harkitsevansa lopettamista työssä, jos organisaatio ei investoi koulutukseen, oppimishankkeet edistävät osaamisen säilyttämistä ja sisäistä liikkuvuutta. Joustavat muodot, kuten verkkokurssit, antavat työntekijöille mahdollisuuden parantaa taitojaan päivittäisiä velvollisuuksiaan laiminlyömättä. (Heinrich. 2025)

Saavuta tärkeät tavoitteet, jotka ovat räätälöity koulutusta vastaaviin strategisiin tavoitteisiin – olipa kyse sitten suorituskyvyn optimoinnista johtamiskursseilla tai innovoinnin edistämisestä yrittäjyysohjelmilla. Luomalla yhteisen kielen ja kehyksen eri tiimeille organisaatiot luovat dynamiikkaa, parantavat viestintää ja varmistavat kestävä arvon kaikilla organisaation eri tasoilla. (Heinrich. 2025)

Pysy kilpailukykyisenä muuttuvilla markkinoilla. Valmistautunut työvoima sopeutuu digitaaliseen muutokseen, uusiin teknologioihin ja muuttuviin asiakastarpeisiin. Digitaalisen muutoksen ohjelmat antavat tiimeille mahdollisuuden integroida alustapohjaisia malleja ja tekoälypohjaisia strategioita, mikä asettaa organisaatiot johtamaan asemaan digitaalisen talouden maailmassa. Jatkuva huippuosaamisen kehittäminen takaa kestävä kilpailuedun. (Heinrich. 2025)

2.6.2 Miksi organisaation koulutus on tärkeää

Koulutukseen investoiminen on paljon enemmän kuin yksittäisten taitojen parantamista, sillä se muuttaa organisaatiokulttuuria, ruokkii innovaatioita ja varmistaa pitkän aikavälin elinkelpoisuuden. Kun työntekijät tuntevat olevansa arvostettuja järjestelmällisten kehitysmahdollisuuksien ansiosta, he ovat sitoutuneempia, yhteistyökykyisempiä ja lojaalisempia organisaatiota kohtaan. (Heinrich. 2025)

Koulutusten korkea suoritusaste – 85 % kaikista HBS Online -kursseista osoittaa, että immersioiset, interaktiiviset oppimiskokemukset pitävät tiimit kurssissa ja työntekijät ovat sitoutuneina organisaation kasvuun. Koulutus auttaa myös luomaan psykologista turvallisuutta, vähentää uupumusta ja antaa yksilöille valmiudet valita uusia johtavia rooleja. Kuten HBS Onlinen strategisten allianssien apulaisjohtaja Rachel Kerrigan toteaa: ”Organisaatioiden on tehtävä oppimisesta mahdollista kaikille työntekijöille ja annettava aikaa, vähennettävä kitkaa ja sisällytettävä kehitystä työnkulkuun”. (Heinrich. 2025)

2.6.3 Lähestymistapojen ainutlaatuiset piirteet

Harvard Business School Online erottuu edukseen yhdistämällä aktiivisen, sosiaalisen ja tapauspohjaisen oppimisen, mikä antaa osallistujille mahdollisuuden soveltaa todellisia oivalluksia välittömästi ja rakentaa kestäviä verkostoja. (Heinrich. 2025)

Vuorovaikutteinen oppimiskokemus HBS:n tunnusomainen tapausmenetelmä syventää opiskelijat todellisiin liiketoiminnan haasteisiin. Osallistujat analysoivat johtamisen dilemmoja, hyödyntävät erilaisia näkökulmia ja soveltavat tärkeitä viitekehyksiä reaaliajassa. (Heinrich. 2025)

Joustava oppimismalli ja omaan tahtiin suoritettavat moduulit, joissa on viikoittaiset määräajat, nämä sopivat kiireisille ammattilaisille. Tämä joustavuus antaa työntekijöille mahdollisuuden integroida kurssityöt saumattomasti rutiineihinsa, mikä takaa tasaisen edistymisen suorituskykyä kärsimättä. (Heinrich. 2025)

Kohorttipohjainen yhteistyö tarkoittaa sitä, että yksityiset kohortit antavat tiimeille mahdollisuuden edetä ohjelmissa yhdessä, mikä edistää yhteistä kieltä ja sisäistä yhtenäisyyttä. Yhteistyö aktiviteetit parantavat monialaista tiimityötä ja edistävät yhtenäistä lähestymistapaa strategiaan ja sen toteuttamiseen. (Heinrich. 2025)

Läpinäkyvä edistymisen seuranta auttaa sisäänrakennettujen raportointityökalujen antavaa oppimisen ja henkilöstöhallinnon johtajille mahdollisuuden seurata välitavoitteita yhdellä silmäyksellä, tunnistaa parhaat suorittajat ja tarjota tukea haasteita kohtaaville. Hyvä näkyvyys varmistaa vastuullisuuden ja edistää kurssin suorittamista. (Heinrich. 2025)

Määrään perustuvat ryhmälennukset, joista organisaatiot hyötyvät alennetuista ryhmä ilmoittautumis- maksuista, mikä tekee vaikuttavasta koulutuksesta kustannustehokkaampaa ja laajentaa pääsyä korkealaatuisiin kehitysohjelmiin. (Heinrich. 2025)

2.6.4 Työpaikkakoulutusten hyödyntäminen organisaation etuna

Työpaikkakoulutukset voivat olla tehokas lisä organisaation etupakettiin. Perinteisten etujen, kuten sairausvakuutuksen, eläkkeen ja palkallisen loman, lisäksi myös koulutus- ja kehitysmahdollisuudet kuuluvat arvostetuimpiin etuihin. Vuonna 2016 peräti 68 % työntekijöistä piti koulutusta ja kehitystä tärkeimpänä työpaikkapolitiikkana. Tarjoamalla jäsenneltyä oppimista organisaatiot osoittavat sitoutumisensa työntekijöiden kasvuun ja parantavat liiketoiminnan tuloksia. (Mda Training. 2017)

2.6.5 Edut työntekijöille

Parempi tyytyväisyys ja työilmapiiri, eli työntekijät pitävät koulutusta merkinä siitä, että työnantaja välittää heidän urakehityksestään ja henkilökohtaisesta kehityksestään. Arvostuksen tunne lisää sitoutumista ja kuuluvuuden tunnetta. (Mda Training. 2017)

Urakehitys ja uusien taitojen löytäminen esim. uusien kurssien avulla työntekijät voivat löytää vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita, joita he eivät olisi ehkä itse löytäneet. (Mda Training. 2017)

Luottamus kasvaa, kun työntekijät oppivat uusia taitoja, mikä lisää heidän halukkuuttaan hakeutua korkeamman tason tehtäviin. (Mda Training. 2017)

Parempi työvalmius, voidaan saavuttaa hyvin jäsennellyllä koulutuksella, joka auttaa yksilöitä ymmärtämään vastuualueensa selkeämmin, mikä vähentää organisaatiossa tapahtuvia virheitä. (Mda Training. 2017)

Jatkuva oppiminen edistää jatkuvan parantamisen ja henkilökohtaisten saavutusten kulttuurin. (Mda Training. 2017)

2.6.6 Edut organisaatiolle

Parempi työvoiman osaaminen, eli koulutettu työvoima omaa yhdenmukaisen tietämyksen ja samankaltaisen osaamistason, mikä vähentää heikkoja lenkkejä tiimeissä. Parhaiden suorittajien tunnistaminen helpottuu, mikä mahdollistaa kohdennetut ylennykset ja urakehityksen. (Mda Training. 2017)

Lisääntynyt tuottavuus ja innovaatio saavat työssä valmiiksi ja luottavaisiksi tuntevat työntekijät ovat yleensä tuottavampia ja aktiivisempia. Taitojen parantaminen edistää luovuutta ja kannustaa tuoreisiin ideoihin tuotteiden, palveluiden ja kehittymistä sisäisten prosessien suhteen. (Mda Training. 2017)

Parempi pysyvyys ja vahvempi työnantajabrändi, joista peräti 70 % työntekijöistä ilmoittaa, että koulutus mahdollisuudet vaikuttavat heidän päätökseensä jäädä organisaatioon. Organisaatiot, jotka tunnetaan investoivansa työntekijöiden kehitykseen, houkuttelevat sekä uusia kykyjä, sekä toistuvia asiakkaita. (Mda Training. 2017)

Kilpailuetu tarkoittaa, että korkeasti koulutettu työvoima erottaa organisaation palvelun laadun kilpailijoista. Asiakkaat ja kumppanit ovat todennäköisemmin kiinnostuneita organisaatioita, joka osoittaa sitoutuneisuutta henkilöstön osaamiseen. (Mda Training. 2017)

2.6.7 Työpaikkakoulutuksen erilaiset tyypit

Luokkahuoneopetus tarjoaa interaktiiviset työpajat ja liiketoimintasimulaatiot, joissa korostetaan ”oppimista tekemällä”. Muotoja ovat esimerkiksi tietokilpailut, toimialakohtaiset simulaatiot ja ammatilliset roolipelit. (Mda Training. 2017)

Verkkokoulutus, eli (e-learning), jossa ovat yleiset valmiit moduulit tai organisaation tarpeisiin räätälöidyt kurssit. Sisältö toimitetaan interaktiivisten videoiden, monimediaisten esitysten ja digitaalisten työkirjojen kautta. (Mda Training. 2017)

Virtuaaliset luokkahuoneet, jossa hyödynnetään live-istuntoja, joita ohjaa kouluttaja verkkokonferenssialustojen kautta. Tämä poistaa tila- ja matkakustannukset säilyttäen reaaliaikaisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön. (Mda Training. 2017)

Interaktiiviset PDF-työpajat auttavat joustamisessa, tulostettavat työkirjat, jotka työntekijät voivat täyttää verkossa tai offline-tilassa millä tahansa tuetulla laitteella. Tämä tukee yhdistettyä oppimista yhdistämällä digitaaliset ja paperipohjaiset aktiviteetit. (Mda Training. 2017)

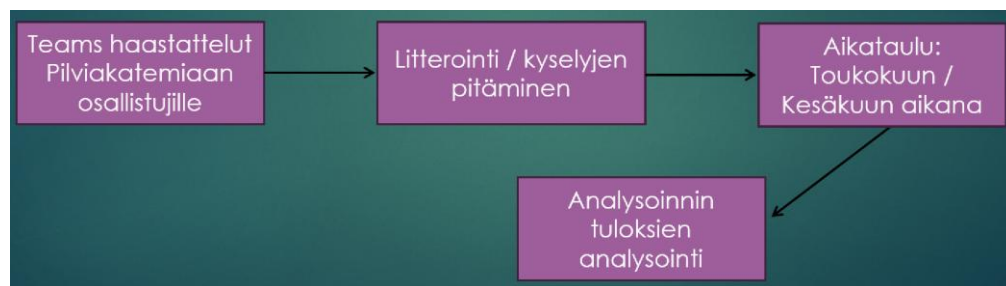
Mobiilipohjainen oppiminen, jossa käytetään räätälöityjä sovelluksia, jotka sisältävät tapaustutkimuksia, interaktiivisia elokuvia ja liikkeellä tapahtuvaa mikro-oppimista. Tämä on ihanteellinen etätyöntekijöille tai kenttätyöntekijöille, jotka tarvitsevat nopean pääsyn koulutusmateriaaleihin. (Mda Training. 2017)

3 Tutkimusmenetelmät

- Mitä aineistoa/aineistoja opinnäytetyössäsä hyödynnetään?
Käytän haastatteluissa apuna Copilot:in litterointi työkalua. Eli tarkoitus on haastatella noin viittä IT-Asiantuntija työntekijää ensin Teams:in välityksellä ja käyttää tätä lähestymistapana kerätä Pilviakatemia kurssita hyötyjä ja haittoja. Haastatteluun osallistuvat henkilöt osallistuvat Pilviakatemia kurssille.
- Miten varmistat ja dokumentoit tutkittavan suostumuksen tutkimukseen?
Ennen haastattelun aloitusta laadin tutkimustiedotteen ja suostumuslomakkeen tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä ja varmistan, että hänellä on suostumus haastattelulle. Tutkimustiedotteessa tuotu esille Tutkijan nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite, yliopiston oppiaine, ohjaavan opettajan nimi ja sähköpostiosoite. Ja lisäksi käyty läpi mitä tutkitaan, missä tutkimus suoritetaan ja mitä tutkimuksessa kertyville tiedoille tehdään tutkimuksen päätöksen jälkeen. (Liite 2) Tutkimustiedote.docx
- Mihin tallennat tutkimusaineiston?
Tallennan tutkimusaineiston ainoastaan minun omalle tietokoneelleni.
- Mitä aineistolle tehdään, kun opinnäytetyö on päättynyt?
Kun opinnäytetyö on saatu päätökseen ja hyväksytty, niin tuhoan tutkimusaineiston ja ennen haastattelun aloitusta informoin tämän haastateltavalle henkilölle.

3.1 Työsuunnitelma

Tutkimusprosessin vaiheita on esitetty kuvassa Kuva 1. Aloitan keräämällä jo tehdyistä tutkimuksista aineistoa, miten työssä kehittyminen kurssien avulla on vaikuttanut työssä kehitykseen. Aloitan tämän jälkeen Pilviakatemiaan osallistuvien henkilöiden haastattelut toukokuussa ja pyrin selvittämään kyseisiltä henkilöiltä mielipiteitä, hyötyjä ja haittoja pilviakatemia kurssiin liittyen. Valitsin tutkimusmenetelmäksi haastattelut, koska se on paras keino saada Pilviakatemia kurssille osallistuvilta henkilöiltä palautetta kurssista. Tämän jälkeen kerään aineistoista kerätyn datan yhteen opinnäytetyölle ja pyrin saamaan opinnäytetyön valmiiksi noin marraskuun lopulla tai joulukuun alussa vuonna 2025.



Kuva 1 Tutkimuksen eteneminen

4 Tutkimuksen haastattelujen läpikäynti

Haastattelin organisaation viittä henkilöä, jotka olivat osallistunut Pilviakatemia kurssille. Haastattelu kysymykset toimitettu liitteessä (Liite 1) Haastattelu kysymykset.docx

1. Ensimmäinen kysymys, jonka minä kysyin haastateltavalta henkilöltä, oli ”Mikä on tärkein asia, mitä olet oppinut Pilviakatemia kurssilla?”
2. Toinen kysymys, jonka minä kysyin haastateltavalta henkilöltä, oli ”Mitä hyötyä Pilviakatemialta on ollut itsellesi ja organisaatiolle?”
3. Kolmas kysymys, jonka minä kysyin haastateltavalta henkilöltä, oli ”Mikä on merkittävin asia mitä olet oppinut Pilviakatemialla?”
4. Neljäs kysymys, jonka minä kysyin haastateltavalta henkilöltä, oli ”Mistä et pitänyt kurssilla ja mitä olisi voinut tehdä toisin?”
5. Viimeinen eli viides kysymys, jonka minä kysyin haastateltavalta henkilöltä, oli ”Mitä antaisit vinkiksi Pilviakatemialta kurssia harkitsevalle henkilölle?”

Kysymyksiin päädyttiin sen jälkeen, kun organisaation sisäisen opinnäytetyön ohjaajan kanssa mietittiin yhdessä haastattelussa kysyttäviä kysymyksiä ja nämä viisi kysymystä olivat hyödyllisimmät, joiden pohjalta voisi kerätä tärkeitä mielipiteitä ja palautteita Pilviakatemialta kurssiin liittyen.

4.1 Tutkimuksen haastattelujen tulokset

1. Haastattelun ensimmäisestä kysymyksestä kävi ilmi, että kysymykseen oli vaikea antaa vain yksi vastaus, koska Pilviakatemialta kurssilla käsiteltiin monia asioita. Tärkein asia haastateltavan henkilön mielestä oli Microsoft 365 ympäristöstä oppiminen ja sen sisältö.
2. Haastattelun toisesta kysymyksessä kävi ilmi, että osaamisen kartoitus Microsoft 365 ympäristöön ja muihin Microsoft tuotteisiin ollut tärkeää. Organisaatiolle isoin hyöty on, että organisaatiolla on enemmän Microsoft sertifikaattien omaavia henkilöitä, jotka ovat silloin pätevämpiä asiantuntijoita. Ja lisäksi Microsoft sertifikaattien suorituksesta on apua omalla työuralla edistymisessä.
3. Haastattelun kolmannesta kysymyksessä kävi ilmi, että kurssi tarjonnan laajuus ja uuden oppiminen on ollut merkittävä.
4. Haastattelun neljännestä kysymyksessä kävi ilmi, että yhteisöllisyys ja kurssin ylläpito olisi voinut olla parempaa. Olisi kaivattu kurssilla osaamisen lähtötason koetta tai muulla tavalla olisi voinut selvittää kurssille osallistuvan henkilön osaamisen tasoa.
5. Haastattelun viidennestä kysymyksessä kävi ilmi, että kurssia suorittaessa tulisi opiskella kurssilla enemmän ja tutkia etukäteen omalla ajalla kurssilla opittavia aiheita. Lisäksi olisi hyvä idea suorittaa ennen kurssin aloitusta Microsoftin ilmaisia sertifikaatteja, joita löytyy esimerkiksi Microsoftin verkkosivuilta.

5 Microsoft kurssien hyödyt organisaatiolle

Pilviakatemia kurssilla käsitellään MS-102 kurssin tehtäviä ja AZ-104 kurssin tehtäviä, joiden jälkeen suoritetaan kurssin tehtäviä koskeva sertifikaatti.

5.1 MS-102-sertifioinnin edut IT-organisaatiolle

Kun tietotekniikan asiantuntijat suorittavat MS-102-koulutuksen, et vain täytä vaatimuksia, vaan vahvistat Microsoft 365 -ympäristösi perustaa: identiteetin, tietoturvan, vaatimustenmukaisuuden. Sertifikaatti vahvistaa osaamisen Microsoft Entra ID:ssä, Microsoft Defender XDR:ssä ja Microsoft Purview:ssa, eli juuri niissä alueissa, joissa riskit ja toiminnan monimutkaisuus keskittyvät nykyaikaisissa ympäristöissä. (Microsoft. 2025)

5.2 Yleiskatsaus MS-102:n sisältöön

Soveltamisala: Sisällön käyttöönotto ja hallinta, Entra-identiteetti ja -käyttöoikeudet, Microsoft Defender XDR -tietoturva ja uhkien torjunta sekä Microsoft Purview -vaatimustenmukaisuus. (Microsoft. 2025) Työkalujen painopisteenä ovat Defender for Office 365, Defender for Endpoint, Defender for Identity, Exchange Online Protection ja Purview tietohallinto- ja tämä tarjoaa vaatimusten mukaisuuden eri tilanteisiin. (Exam-labs. 2025)

5.3 Tärkeimmät liiketoiminnalliset edut

MS-102 tuo yritykselle tärkeitä liiketoiminnallisia etuja, kuten tietoturva etuja Microsoft Defender XDR:ään liittyen. Microsoft. Exam MS-102: Microsoft 365 Administrator. 2025)

Vahvempi tietoturva ja nopeampi reagointi tapahtumiin

Yhtenäinen puolustus, jossa Sertifioidut järjestelmänvalvojat ovat koulutettu hallinnoimaan Microsoft Defender XDR:n tietoturvapalveluita ja toteuttamaan uhkien torjuntaa sähköpostissa, identiteeteissä, päätelaitteissa ja sovelluksissa, mikä lyhentää viipymäaikaa ja parantaa torjunnan tarkkuutta. (Microsoft. Exam MS-102: Microsoft 365 Administrator. 2025) ja (Exam-labs. 2025)

Todellinen reagointikyky: Taitoihin kuuluu hälytysten käsittely, tapahtumien tutkiminen ja uhkien torjuminen integroiduilla Microsoft 365 -työkaluilla, mikä tiivistää SOC:n ja Microsoft 365-hallinnon välistä yhteistyötä. (Exam-labs. 2025)

Tiukempi identiteetin ja pääsyn hallinta

Politiikkapohjainen pääsy, jota MS-102 painottaa Entra-identiteetin ja pääsyn (RBAC, MFA, PIM, ehdolliseen pääsyyn) käyttöönottoa ja hallintaa, mikä pienentää hyökkäyspintaa tunnistetietojen varkauksilta ja liiallisilta käyttöoikeuksilta. (Microsoft. 2025) ja (Exam-labs. 2025)

Hybridi valmis identiteetti ja kattavuus sisältää hakemisto- ja synkronointiperiaatteet, paikallisten ja pilvipohjaisten identiteettien yhdenmukaistamisen, jotta voidaan vähentää kitkaa ja väärän konfiguroinnin riskiä siirtojen ja päivittäisten toimintojen aikana. (Microsoft. Exam. 2025)

Parempi valmius vaatimustenmukaisuuteen ja tietojen hallintaan

Operatiivinen vaatimustenmukaisuus tarkoittaa, että sertifioidut järjestelmänvalvojat voivat hallita vaatimustenmukaisuutta Microsoft Purview -palvelun avulla – luokittelemalla tietoja, valvomalla DLP:tä ja asettamalla säilytysajat – jotta sääntelyvelvoitteet täytetään tuottavuutta heikentämättä. (Microsoft. 2025) ja (Exam-labs. 2025)

Tarkastettavuus ja käytäntöjen yhdenmukaisuus Purview käytäntöjen standardointi eri työkuormissa vähentää AD Hoc -poikkeuksia ja vahvistaa tarkastusketjuja, mikä auttaa työntekijää läpäisemään arvioinnit vähemmällä yllätyksillä. (ActualTests. 2025)

Parempi toiminnan tehokkuus ja kustannusten hallinta

Vähemmän virheellisiä määrityksiä, jolloin jaettu, kokeilla tuettu perustaso konfiguraatiolle minimoi "snowflake"-asetukset, mikä vähentää uusintatyötä, katkoksia ja tukipyyntöjä. (ActualTests. 2025)

Lisenssin ja ominaisuuksien ROI koulutetut järjestelmänvalvojat ottavat käyttöön sen, mistä maksetaan jo – Defender XDR, Purview, ehdollinen pääsy – ja kaventavat lisensoitujen ja käytettyjen ominaisuuksien välistä kuilua. (ActualTests. 2025)

Henkilöstön kehittäminen ja luottamus toimituksiin

Roolien selkeys ja urapolut, jossa MS-102 on Microsoft 365 -järjestelmänvalvojen peruskoulutus, joka koordinoi työkuormia ja tekee yhteistyötä tietoturva-, identiteetti- ja päätelaitetiimien kanssa. (Microsoft. 2025)

Kertyvä asiantuntemus, jossa MS-102 sertifikaatin yhdistäminen associate tason sertifikaatteihin esim. päätelaitteet, viestintä, Teams, identiteetti/käyttöoikeudet, tietoturva edistää Microsoft 365 Administrator Expert -urapolkua ja syventää tiimin osaamista siellä, missä sitä eniten tarvitaan. (Microsoft. 2025)

5.4 Kuinka hyödyntää MS-102-sertifikaattia organisaatiossasi

Roolien kartoitus, jolla määritetään sertifioituille järjestelmänvalvoijille vastuu sen käyttävän perustasosta, Entra ehdollisesta pääsystä/MFA:sta, Defender XDR -käytännöistä ja Purview-hallinnosta vastuualueiden puutteiden poistamiseksi. (Exam-labs. 2025)

Vakiintuneet toimintatavat, joilla sisällytetään tenttiin perustuvat konfiguraatiot kultaisiin malleihin perehdyttämistä, laitteiden vaatimustenmukaisuutta, sähköpostin hygieniaa ja identiteetin elinkaarta varten. (Exam-labs. 2025)

Oletuksena turvalliset projektit, kuten MS-102-tuetuista suojatoimista (MFA, CA, DLP, turvalliset linkit/liitteet) ehdottomia uusissa käyttöönotoissa ja fuusioissa. (Exam-labs. 2025)

Kumppanien yhdenmukaistaminen, joka viittaa MS-102 osaamiseen tarjouspyynnöissä ja työsopimuksissa osoittaaksesi kypsyyttä ja lyhentääksesi toimittajien löytämiseen kuluvaan aikaa. (Exam-labs. 2025)

5.5 Kuinka hyödyntää AZ-104-sertifikaattia organisaatiossasi

AZ-104-sertifiointin edut IT-organisaatiolle todennetut taidot, yhdenmukaiset toimintastandardit ja vahvemmat tietoturvakäytännöt Azure ympäristöissä. (ActualTests. 2025)

Todistetut toiminnalliset asiantuntijataidot AZ-104-sertifioitujen järjestelmänvalvojien palkkaaminen varmistaa, että he pystyvät ottamaan Azure resurssit käyttöön, hallinnoimaan ja valvomaan niitä tehokkaasti, mikä vähentää käyttökatkoksia ja parantaa järjestelmän luotettavuutta. (ActualTests. 2025)

Sertifioidut ammattilaiset osaavat muuntaa infrastruktuurisuunnitelmat turvallisiksi, hybridi- tai pilvipohjaisiksi käyttöönotoiksi, mikä lyhentää siirtymisjaksoja ja minimoi konfigurointi virheitä. (Heintzkill. 2021)

AZ-104:n käyttö rekrytoinnin tai koulutuksen vertailuarvona standardoi parhaat käytännöt tiimeissä, tehostaa perehdyttämistä ja varmistaa toistettavat prosessit Azure toiminnoille. (ActualTests. 2025)

AZ-104-opetussuunnitelma kattaa identiteetin hallinnan, varmuuskopiointistrategiat ja haavoittuvuuksien vähentämisen, mikä antaa järjestelmänvalvojille mahdollisuuden suojata ympäristöjä ennakoivasti ja ylläpitää palvelujen saatavuutta häiriötilanteissa. (Heintzkill. 2021)

5.6 Parannettu pilvipalveluiden tehokkuus

Tämä on tärkeää, sillä AZ-104 vahvistaa taidot Azure ympäristöjen käyttöönotossa, hallinnassa ja valvonnassa – identiteetistä ja pääsystä tallennustilaan, laskentatehoon ja verkkoihin liittyen. (Heintzkill. 2021)

Vaikutus IT-organisaatiolle: Sertifioitu henkilöstö voi vähentää seisokkia, optimoida resurssien käyttöä ja tehostaa käyttööottoja, mikä johtaa nopeampaan projektien toimittamiseen ja vähemmän kalliisiin virheisiin. (Heintzkill. 2021)

5.7 Parannettu tietoturva ja vaatimustenmukaisuus

Sertifiointi kattaa identiteetin hallinnan, hallinnon ja varmuuskopiointistrategiat, mikä antaa järjestelmänvalvojille valmiudet suojata ympäristöjä ja ylläpitää vaatimustenmukaisuutta. (ActualTests. 2025)

Vaikutus IT-organisaatiolle, joka vähentää tietoturvaloukkausten riskiä, varmistaa alan säännösten noudattamisen ja vahvistaa katastrofien varalle varautumista. (ActualTests. 2025)

5.8 Nopeampi pilvipalvelujen käyttöönotto ja ROI

Sertifioidut järjestelmänvalvojat voivat muuttaa infrastruktuurisuunnitelmat turvallisiksi, toimiviksi Azure ympäristöiksi nopeammin. (Vinsys. 2023)

Vaikutus IT-organisaatiolle, joka lyhentää siirtymisaikatauluja, nopeuttaa pilvipohjaisten palvelujen markkinoille saattamista ja maksimoi pilvipalveluinvestointien tuoton. (Vinsys. 2023)

5.9 Standardoidut taidot eri tiimeissä

AZ-104:n käyttö rekrytoinnin tai koulutuksen vertailukohtana varmistaa yhdenmukaiset toimintastandardit. (Heintzkill. 2021)

Vaikutus IT-organisaatiolle, joka mahdollistaa helpomman perehdytyksen, ennustettavat työnkulut ja se vähentää riippuvuutta muutamasta ”avainhenkilöstä”. (Heintzkill. 2021)

6 Palautekeskustelujen tulokset

Pilviakatemia kurssille osallistuvien henkilöiden kanssa oli laadittu Pilviakatemia kurssilla palautekysymyksiä:

6.1 Positiiviset asiat

Tässä otsikossa tuodaan esille Pilviakatemia kurssille osallistuvien henkilöiden tuomia positiivisia asioita kurssista.

- Oppiminen: Pilviakatemia on opettanut paljon uutta, mitä ei normaalin työnteon ohella ole opittu. Kouluttajilta on saatu hyviä vinkkejä ja opittuja asioita on päässyt toteuttamaan myös asiakastyössä.
- Koulutusten laatu: Lyhyemmät koulutukset teknisten työntekijöiden tekemänä ovat olleet hyviä ja antaneet selkeää kuvaa teknologioiden sisällöstä. Corellia Helsinki Oy suoritetut koulutukset ovat olleet vaihtelevia, mutta pääsääntöisesti hyviä.
- Tiedottaminen: Tieto kaikesta tarpeellisesta on tavoittanut ja tiedottaminen on ollut riittävällä tasolla.
- Käytännön asiat: Käytännön asiat on hoidettu hyvin ja kysymyksiin on saanut aina vastauksen.
- Yhteistyö: Yhteistyö on toiminut hyvin. Pilviakatemia on koettu olevan mukavaa vaihtelua tavalliseen työhön.

6.2 Negatiiviset asiat

Tässä otsikossa tuodaan esille Pilviakatemia kurssille osallistuvien henkilöiden tuomia negatiivisia asioita kurssista.

- Ajankäyttö: Pilviakatemiat varten on ollut haastavaa ja intensiiviset koulutukset ovat sotkeneet aikatauluja. Nelipäiväinen koulutus yhteen putkeen on koettu liian raskaaksi ja osa koulutuksista meni hieman väärässä järjestyksessä.
- Sertifiointikokeet: Monet eivät ole vielä varanneet sertifiointikokeita ja ajan varaaminen opiskeluun sertifikaatti testejä varten on ollut haasteellista.
- Sisällön laatu: Osa sisäisistä koulutuksista olisi voinut olla hieman tarkemmin laadittuja. Corellian tilan labroissa oppiminen voi jäädä ohueksi, jos niissä vain tehdään mitä käsketään. Kurssimateriaalit olisi ollut kiva saada myös omaan käyttöön.
- Tiedottaminen: Tiedottaminen ja tiedonkulku voisi olla vielä selkeämpää, ja Teams:issä voisi olla enemmän keskustelua. Sertifikaatti testien suorittamisen määräajat olivat epäselvät.

7 Tulevaisuuden suunnittelu

Tiivis strateginen suunnitelma kurssipohjaisen oppimisen laajentamiseksi ja vakiinnuttamiseksi koko organisaatiossa, tavoitteena työntekijöiden osaamisen parantaminen, suorituskyvyn tehostaminen ja urapolkujen tukeminen. Pilviakatemia tulevaisuutta tarkasteltaessa on todennäköistä, että ohjelma saa jatkoa, mutta uudistetussa ja kevennetyssä muodossa. Tähän ratkaisuun ohjaa sekä osallistujien kokemukset että organisaation resurssien hallinta. Nykyinen malli on ollut laaja ja monipuolinen, sisältäen runsaasti sisäisiä koulutuksia, työpajoja ja mentorointia. Vaikka nämä elementit ovat tarjonneet osallistujille arvokasta oppia ja tukea, ne ovat samalla vaatineet huomattavan paljon aikaa ja panostusta oman työn ohella. Tämä on johtanut aikatauluhaasteisiin ja kuormittanut osallistujia, minkä lisäksi ohjelman kustannukset ovat kasvaneet.

Uudessa mallissa painopiste siirtyy selkeämmin sertifikaattiin tähtäävään koulutukseen ja itse sertifiointikokeeseen. Tämä tarkoittaa, että ohjelman rakenne keskittyy entistä enemmän siihen, että osallistujat saavat tarvittavat tiedot ja taidot suoraan sertifiointia varten. Sisäisiä koulutuksia ja mentorointia vähennetään, mutta ne eivät katoa kokonaan – niiden rooli muuttuu tukevaksi ja täydentäväksi, eikä enää yhtä keskeiseksi kuin aiemmin. Näin osallistujille jää enemmän joustoa aikatauluihin ja mahdollisuus keskittyä olennaiseen: sertifikaatin suorittamiseen.

Samalla tarkastellaan osallistujamäärää ennen kuin vuoden 2026 lopullinen rakenne ja sisältö päätetään. Tämä antaa organisaatiolle mahdollisuuden arvioida, kuinka laajasti ohjelmaa kannattaa toteuttaa ja millaisia resursseja siihen on realistista kohdentaa. Osallistujien määrä vaikuttaa suoraan ohjelman kustannuksiin, mutta myös siihen, kuinka yksilöllistä tukea voidaan tarjota. Näin varmistetaan, että Pilviakatemia pysyy hallittavana ja kustannustehokkaana, mutta säilyttää silti tavoitteensa kehittää osaamista ja tarjota väylä sertifiointiin.

Muutokset ovat siis ennen kaikkea käytännönläheisiä ja vastaavat niihin haasteisiin, joita nykyinen malli on tuonut esiin. Kevennetty rakenne helpottaa osallistujien arkea, vähentää resurssipaineita ja tekee ohjelmasta kustannustehokkaamman. Samalla se säilyttää olennaisen tavoitteen: varmistaa, että osallistujat voivat saavuttaa sertifikaatin ja vahvistaa osaamistaan pilviteknologioissa. Näin Pilviakatemia jatkaa matkaansa tulevaisuuteen, mutta entistä selkeämmällä ja kohdennetummalla fokuksella.

7.1 Tavoitteet

Osaamisen kehittäminen, johon tulisi kiinnittää huomiota kriittisten osaamisvajaiden korjaamiseen liiketoiminnan prioriteettien mukaisesti. Urakehitys on myös tärkeää, eli tähän tulisi olla selkeät oppimis- ja urapolut työntekijälle. Suorituskykyyn vaikuttaminen, eli kurssien suorittamisen yhdistäminen mitattaviin parannuksiin roolisuorituksissa.

7.2 Palautteiden analysointi

Pilviakatemia palautteiden mukaan on suunniteltu ensi vuonna, että annetaan kurssille osallistuville henkilöille enemmän aikaa valmistautua opiskeluun ennen sertifikaatin suoritusta. Tiedottamiseen ja tiedonkulkuun tehdään parannuksia, jotta selkeys paranisi.

7.3 Arviointi ja menestysmittarit

Kiinnitetään huomiota ilmoittautumisiin sertifikaatin suorittamiseen liittyen, suoritusasteisiin ja aktiivisten kurssille opiskelijoiden henkilöiden osuuteen. Tuottavuuteen pääsy, virheiden/uudelleentyöstön väheneminen, koulutettujen ryhmien ansiosta tapahtuneet muutokset nykyisissä työtehtävissä.

8 Jatkotutkimukset

Pilviakatemian jatkon suunnittelussa keskeiseksi teemaksi nousee sen vaikuttavuuden arviointi. On tärkeää tutkia, miten akatemian suorittaminen on auttanut osallistujia heidän urallaan ja millaista konkreettista hyötyä suoritetuista sertifikaateista on ollut työssä. Tällainen tarkastelu tarjoaa arvokasta tietoa siitä, kuinka hyvin ohjelma on onnistunut tavoitteissaan ja millaisia muutoksia sen rakenteeseen ja sisältöön kannattaa tulevaisuudessa tehdä.

Arvioinnissa voidaan tarkastella useita näkökulmia. Ensinnäkin urakehityksen osalta selvitetään, ovatko osallistujat edenneet uusiin tehtäviin, saaneet lisää vastuuta tai kokeneet osaamisensa vahvistuneen niin, että se on avannut heille uusia mahdollisuuksia. Toiseksi voidaan tutkia, miten sertifikaatit ovat tukeneet osallistujien päivittäistä työtä: ovatko ne lisänneet varmuutta teknisissä ratkaisuissa, helpottaneet asiakastyötä tai vahvistaneet organisaation uskottavuutta ulospäin. Näin saadaan kokonaiskuva siitä, onko sertifioituminen ollut pelkkä muodollinen saavutus vai aidosti hyödyllinen osa ammatillista kasvua.

Tutkimus voidaan toteuttaa esimerkiksi kyselyjen, haastattelujen ja uraseurannan avulla. Näin saadaan sekä määrällistä että laadullista tietoa osallistujien kokemuksista. Eriyisen arvokasta on kuulla osallistujien omia näkemyksiä siitä, miten akademia on vaikuttanut heidän motivaatioonsa, osaamiseensa ja työssä jaksamiseen. Samalla voidaan arvioida, onko ohjelman tarjoama tuki ollut riittävää ja millaisia kehityskohteita osallistujat itse näkevät.

Tulosten perusteella voidaan tehdä päätöksiä siitä, millainen Pilviakatemian tulevaisuuden malli olisi tarkoituksenmukaisin. Jos sertifikaatit osoittautuvat merkittäväksi hyödyksi työssä, voidaan jatkossa painottaa entistä enemmän sertifiointiin tähtäävää koulutusta. Jos taas mentorointi ja sisäiset koulutukset koetaan tärkeiksi urakehityksen kannalta, niiden roolia voidaan säilyttää, vaikkakin kevennettynä.

Näin varmistetaan, että ohjelma tukee sekä yksilöiden että organisaation tavoitteita. Kaiken kaikkiaan vaikuttavuuden arviointi on olennainen osa Pilviakatemian jatkosuunnittelua. Se tarjoaa tietoa siitä, miten ohjelma on onnistunut ja mitä sen avulla voidaan saavuttaa tulevaisuudessa. Näin voidaan rakentaa malli, joka on sekä kustannustehokas että aidosti hyödyllinen osallistujille ja organisaatiolle.

9 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Pilviakatemia hyötyjä sekä työntekijöiden urakehityksen, että organisaation strategisten tavoitteiden näkökulmasta. Arvioinnissa voidaan todeta, että tutkimus on onnistunut tuottamaan monipuolista ja käytännönläheistä tietoa, mutta siinä on myös joitakin rajoitteita, jotka on syytä huomioida.

Tutkimuksen arvioinnin perusteella voidaan todeta, että Pilviakatemia kurssi tarjoaa merkittäviä hyötyjä sekä yksilöille että organisaatiolle. Haastattelujen tulokset osoittivat, että työntekijät kokivat osaamisensa kehittyneen erityisesti Microsoftin teknologioiden hallinnassa, mikä vahvistaa heidän valmiuksiaan edetä urallaan ja ottaa vastaan vaativampia työtehtäviä. Sertifikaattien suorittaminen nähtiin konkreettisena ja hyvänä tapana parantaa osaamista, mikä lisää työntekijöiden kilpailukykyä sekä organisaation sisällä, että laajemmin työmarkkinoilla.

Organisaation näkökulmasta Pilviakatemia tukee strategisia tavoitteita monella tasolla. Se parantaa henkilöstön osaamistasoa, vahvistaa organisaation kykyä vastata nopeasti muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin ja lisää houkuttelevuutta työnantajana. Lisäksi koulutusohjelma tukee henkilöstön sitoutumista ja vähentää vaihtuvuutta, mikä on merkittävä etu pitkän aikavälin kilpailukyvyn kannalta.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää pientä haastateltavien henkilöiden osallistumisen määrää, mikä heikentää tulosten yleistettävyyttä. Tästä puutteesta huolimatta tutkimus tuotti arvokasta tietoa, joka osoittaa Pilviakatemia olevan lupaava ja kehittämisen arvoinen koulutusratkaisu.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että Pilviakatemia on onnistunut vastaamaan organisaation tunnistamiin kehitystarpeisiin ja tämä tukee työntekijöiden urapolkuja systemaattisella tavalla. Jatkossa olisi kuitenkin tärkeää laajentaa tutkimusta suuremmalle joukolle osallistujia, arvioida ohjelman kustannus–hyötysuhdetta sekä kehittää mittareita, joilla voidaan seurata koulutuksen pitkäaikaisia vaikutuksia. Näin organisaatio voi varmistaa, että Pilviakatemia ei ole vain yksittäinen koulutushanke, vaan pysyvä osa jatkuvaa osaamisen kehittämisen kulttuuria.

Tutkimus onnistui osoittamaan, että Pilviakatemia on merkittävä väline työntekijöiden osaamisen kehittämisessä ja organisaation strategisten tavoitteiden tukemisessa. Se tarjoaa konkreettisia hyötyjä, kuten sertifikaattien suorittamisen, osaamisen syventämisen ja uralla etenemisen mahdollisuudet. Samalla tutkimus toi esiin kehityskohteita, kuten kurssin rakenteen, ajankäytön hallinnan ja sisällön laadun parantamiseen liittyen.

10 Tutkimuksen yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä analysoidaan Pilviakatemia kurssin hyötyjä organisaatiolle ja sen työntekijöille. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kurssin tarve uutena lähestymistapana urakehityksen tukemiseksi sekä arvioida sen tuomia hyötyjä.

Tutkimus perustui haastatteluihin, joihin osallistui viisi Pilviakatemia kurssille osallistunutta työntekijää. Haastattelujen tarkoituksena oli selvittää, onko Pilviakatemialta hyötyä organisaatiolle ja kannattaako sen kehitykseen käyttää resursseja, sekä onko kurssi kehittänyt työntekijöiden ammatillista osaamista pilvi teknologioihin liittyen.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Pilviakatemia kurssi tarjoaa useita hyötyjä kuten työntekijöille osaamisen kartoitusta Microsoft 365 -ympäristöön ja muihin Microsoft-tuotteisiin, joka on ollut tärkeää urakehityksen kannalta. Kurssin laajuus ja uuden oppiminen koettiin merkittävimpinä asioina. Lisäksi kurssin osallistujat pääsevät suorittamaan ilmaiseksi Azure sertifikaatteja, mikä tuo lisäarvoa urakehitykseen ja auttaa etenemään vaativampiin tehtäviin.

Organisaatiolle on hyvin suurin hyöty se, että sillä on enemmän Microsoft-sertifikaatteja omaavia henkilöitä, mikä tekee heistä pätevämpiä asiantuntijoita. Lisäksi kurssi parantaa organisaation houkuttelevuutta uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja sitouttaa nykyisiä työntekijöitä.

Koulutusten avulla organisaatio voi myös vahvistaa strategisia tavoitteitaan parantamalla henkilöstön osaamistasoa, vastaamalla nopeasti muuttuviin ympäristöihin ja luomalla perustan jatkuvalla oppimiselle. Organisaatiossa on kehitetty Pilviakatemia kurssia juuri siksi, että on havaittu puutteellista urakehitystä pilvi teknologioiden osaamisen puuttumisen vuoksi.

Palautteiden perusteella positiivisia asioita olivat oppiminen, koulutusten laatu, tiedottaminen, käytännön asiat ja yhteistyö. Negatiivisina puolina mainittiin ajankäytön haasteet, sertifiointikokeiden varaamiseen liittyvät vaikeudet ja kurssimateriaalien laadun vaihtelevuus. Osa kurssimateriaaleista olisi voinut olla tarkemmin laadittuja ja yhteisöllisyys olisi voinut olla parempaa. Tulevaisuuden suunnitelmissa kurssille osallistujille annetaan enemmän aikaa valmistautua sertifikaatin suoritukseen ja tiedottamiseen tullaan tekemään parannuksia.

Lähteet

ActualTests. 2025. IT Exams Training – ActualTests. Luettavissa: <https://www.actualtests.com/blog/ms-102-exam-benefits-explained-is-it-the-right-move-for-your-future/> Luettu: 26.08.2025

British Business Bank. 2023. How employee training can help your business. Luettavissa: <https://www.british-business-bank.co.uk/business-guidance/guidance-articles/staffing/employee-training-how-it-can-help-your-business> Luettu: 09.07.2025

Burgess, S. 2024. 10 Powerful Benefits of Employee Training and Development. Luettavissa: <https://www.continu.com/blog/employee-training-benefits> Luettu: 15.05.2025

Cornell University. 2021. Collaborative Learning. Luettavissa: <https://teaching.cornell.edu/teaching-resources/active-collaborative-learning/collaborative-learning> Luettu: 28.04.2025

Exam-labs. 2025. Microsoft MS-102 Overview: Why It Matters for IT Professionals. Luettavissa: <https://www.exam-labs.com/blog/microsoft-ms-102-overview-why-it-matters-for-it-professionals> Luettu: 26.08.2025

Hastwell, C. 2025. Employee Training and Development: The Benefits of Upskilling or Reskilling Your Team. Luettavissa: <https://www.seismic.com/enabement-explainers/the-importance-of-training/> Luettu: 11.06.2025

Heinrich, A. 2025. 5 Benefits of Corporate Employee Training & Development. Luettavissa: <https://online.hbs.edu/blog/post/employee-training-development> Luettu: 28.07.2025

Heintzkill, R. 2021. Is the AZ-104 Worth It? Luettavissa: <https://www.cbttuggets.com/blog/certifications/cloud/is-the-az-104-worth-it> Luettu: 04.09.2025

Indiana University Bloomington. 2022. Authentic Assessment. Luettavissa: <https://citl.indiana.edu/teaching-resources/assessing-student-learning/authentic-assessment/index.html> Luettu: 25.04.2025

McLeod, S. 2025. Constructivism Learning Theory & Philosophy of Education. Luettavissa: <https://www.simplypsychology.org/constructivism.html> Luettu: 25.04.2025

Mda Training. 2017. Utilising workplace training courses as a company benefit. Luettavissa: <https://mdatraining.com/utilising-workplace-training-courses-as-a-company-benefit/> Luettu: 10.06.2025

Pass4Sure. 2025. Top Reasons Why the AZ-104 Certification is a Smart Investment for Cloud Careers. Luettavissa: <https://www.pass4sure.com/blog/top-reasons-why-the-az-104-certification-is-a-smart-investment-for-cloud-careers/> Luettu: 04.09.2025

Seismic. 2022. The Importance of Training. Luettavissa: <https://www.seismic.com/enabement-explainers/the-importance-of-training/> Luettu: 26.06.2025

Teaching@Tufts. 2024. Fostering Effective Group Work in College Classes. Luettavissa: <https://sites.tufts.edu/teaching/2024/09/26/fostering-effective-group-work-in-college-classes/> Luettu: 28.04.2025

Tran, K. 2022. 7 benefits of staff taking training courses. Luettavissa: <https://www.upskilled.edu.au/skillstalk/benefits-of-staff-training> Luettu: 30.05.2025

Vinsys. 2023. Top 5 Benefits of Becoming a Microsoft Certified Azure Administrator. Luettavissa: <https://www.vinsys.com/blog/microsoft-certified-azure-administrator-benefits> Luettu: 04.09.2025

Western Governors University. 2020. What Is Constructivism? Luettavissa: <https://www.wgu.edu/blog/what-constructivism2005.html> Luettu: 25.04.2025

Willis, J. 2023. How Metacognition Can Improve Learning Outcomes. Luettavissa: <https://www.edutopia.org/article/fostering-metacognition-boost-learning/> Luettu: 28.04.2025

Liitteet

Liite 1: Haastattelu kysymykset.pdf

Liite 2: Tutkimustiedote.pdf

Liite 3: Pilviakatemia esittely.pdf

Haastattelu kysymykset

Opinnäytetyö haastattelu Pilviakatemia kurssille osallistuville henkilöille.

Haastattelu opinnäytetyöhöni liittyen Pilviakatemiaan liittyen:

1. Mikä on tärkein asia mitä on oppinut ja mitä voisi hyödyntää omassa työssään?
2. Mitä hyötyä Pilviakategoriasta olisi itsellesi ja yritykselle?
3. Mikä on merkittävin asiaa mitä olet oppinut Pilviakategoriassa?
4. Mitä Azureen liittyen olet oppinut?
5. Mistä et ole kurssissa pitänyt ja mitä tulisi tehdä toisin?
6. Mitä antaisit vinkiksi pilviakatemia kurssia harkitseville?



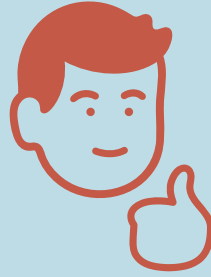
Haaga-Helia

Tutkimustiedote

- Tutkimuksen nimi: Pilviakatemian hyötyjen analyysi
- Tutkijan nimi, puhelinnumero, sähköpostiosoite, yliopiston oppiaine, ohjaavan opettajan nimi ja sähköpostiosoite:
 - Sami Koskula, 0445588684, sami.koskula@gmail.com, Haaga-Helia: Liiketoiminnan teknologiat -koulutus, Tradenomi YAMK, Juhani Välimäki, juhani.valimaki@haaga-helia.fi
- Mitä halutaan saada selville
 - Pilviakatemian hyötyjen selvitys ja haastattelussa mietitään myös parannus ehdotuksia.
- Miten ja missä tutkimukseen osallistuminen tapahtuu
 - Teams palaveri.
- Kuinka kauan osallistuminen kestää
 - Noin 15 minuuttia.
- Miten tutkittava voi valmistautua tutkimukseen.
 - Ei tarvitse valmistautua.
- Mitä mahdollista hyötyä tutkimuksesta on tutkittavalle tai hänen edustamalleen organisaatiolle.
 - Pilviakatemian parantaminen tulevaisuudelle.
- Tutkimuksessa kertyvien tietojen käsittely, säilytys, luovutus (tahot) ja hävittäminen.
 - Opinnäytetyön valmistuttua ja hyväksytyä tutkimusaineisto tuhotaan.
- Tutkimuksen rahoitus ja mahdolliset intressiristiriidat.
 - Ei ole



Haaga-Helia



FRENDY

Pienten ja keskisuurten yritysten paras IT-kaveri

Mitä

- Pilviakatemia on vuoden 2025 alussa pilotoitava koulutusohjelma, joka tähtää osaamisen kehittämiseen ja Microsoft pilvipalveluiden ymmärryksen lisäämiseen yrityksessä.
- Akatemia on jaettu kahteen lukukauteen. Kevätlukukausi (helmikuu-toukokuu) on peruskoulutusjakso, syyslukukaudella (syyskuu-joulukuu) jäsenet erikoistuvat haluamaansa osa-alueeseen. Vaihtoehdot ovat:
 - Moderni työ ja AI
 - Microsoft 365 (sis. Intune)
 - Tietoturva
 - Azure
 - Power Platform
- Akatemiaa vetää Tomas Tuohimäki ja hallinnollisista asioista vastaa Annika Mattila

Miksi

- Akatemiolla tähdätään osaamisen kehittämiseen ja Microsoft-pilvipalveluiden ymmärryksen lisäämiseen yrityksessä.
- Akatemia tarjoaa valituille kokemusta ja tukea kehitykseen.
- Mahdollisuus sertifioitua valittuihin osa-alueisiin.
 - Sertifiointin mahdollistavat yritykselle paremmat Microsoftin tukirahat
- Haluamme tarjota parhaille tekijöille uusia mahdollisuuksia Frendyllä.
- Haluamme olla entistä omavaraisempi yhtiö ja kehittää hyvistä tekijöistä vielä parempia.

Miten

- Akatemian aikana osallistujat:
 - Osallistuvat joka toinen viikko Frendyn konsultin vetämään koulutukseen (kesto 1 h)
 - Osallistuvat kevätlukukaudella kahteen yleiseen Microsoftin sertifiointiin valmentavaan virtuaaliskurssiin (kesto 1-4 pv/kurssi)
 - Osallistuvat syyslukukaudella kahteen erikoistuvaan Microsoftin sertifiointiin valmentavaan virtuaaliskurssiin (kesto 1-4 pv/kurssi)
 - Suorittavat yhteensä neljä sertifikaattia (kaksi kummankin lukukauden päätteeksi)
 - Osallistujat saavat oman mentorin ja hänestä sparrausapua
 - Pyrimme myös mahdollistamaan osallistujalle projektin, missä päästään hyödyntämään opittuja taitoja

Pilviakatemia Tekniset

- **Osaaminen** – Syvennetään yhdessä asiantuntemustamme Microsoft-pilviteknologioista ja hyödynnetään niitä tehokkaasti organisaation tarpeisiin.
- **Jokapäiväinen oppiminen** – Omaksutaan jatkuvan kehittymisen asenne ja pysytään ajan tasalla uusimmista teknologioista ja parhaista käytännöistä.
- **Sertifiointit** – Suoritetaan Microsoftin sertifikaatteja, jotka vahvistavat asiantuntemustamme ja tukevat urakehitystämme.
- **Verkostoituminen** – Luodaan arvokkaita yhteyksiä muihin asiantuntijoihin ja jaetaan osaamista organisaation sisällä.
- **Projektiosaaminen** – Sovelletaan opittua käytännön projekteissa ja kehitetään ratkaisuja, jotka tuovat konkreettista lisäarvoa asiakkaille.

Pilviakatemia Myynti

- **Pilvipalveluiden perusteet** – Opitaan ymmärtämään pilvipalveluiden toimintaperiaatteet ja miten ne tuovat liiketoimintahyötyjä asiakkaille.
- **Asiakstarpeiden ymmärtäminen** – Opit, miten eri Microsoft-ratkaisut vastaavat asiakkaiden haasteisiin ja liiketoiminnan kehitystarpeisiin.
- **Ratkaisumyynnin taidot** – Ymmärrät paremmin Microsoftin lisensointimallit, hinnoittelun ja skaalautuvuuden, mikä auttaa argumentoinnissa ja myyntiprosessissa.
- **Sertifiointit** – Suoritetaan Microsoftin myynti- ja teknologiasertifikaatteja, jotka vahvistavat asiantuntemusta ja urakehitystä.
- **Verkostoituminen** – Rakennetaan suhteita asiakkaisiin, kollegoihin ja asiantuntijoihin tehokkaan yhteistyön tueksi.

Tee unelmistasi totta – Mitä sinä tavoittelet urallasi?

- Unelmilla on voima ohjata meitä eteenpäin. Mitkä ovat sinun uratavoitteesi? Haluatko syventää asiantuntemustasi, edetä johtotehtäviin tai tulla huippuasiantuntijaksi/-myyjäksi?
- Jokainen askel oppimisen ja kehittymisen polulla vie sinut lähemmäs tavoitettasi. Mikä on seuraava askeleesi?

Pilviakatemia perusopetus kevät

- Kurssit
 - Tekninen: MS-102 (Maaliskuussa) ja AZ-104 (Huhtikuussa)
 - Myynti: SC-900 (Maaliskuussa) ja AZ-900 (Touko-kuussa)
- Sisäiset koulutukset
 - Sisäisiä koulutuksia tullaan järjestämään yhteistyössä Alson ja Microsoftin kanssa.
- Mentorit
 - Mentorit tarjoavat tukea opiskelijoille päivittäisessä elämässä ja osallistuvat myös sisäisiin koulutuksiin sekä sertifiointeihin.

FRENDY

frendy.fi