

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2019

Katriina Sarlin

# TERVETULOA TÖIHIN TYKS LABORATORIOTOIMIALUEELLE



Katriina Sarlin

## TERVETULOA TÖIHIN TYKS LABORATORIOTOIMIALUEELLE

Perehdytykseen kuuluu joitakin perusasioita jo lainsäädännönkin puolelta ja perehdytykseen on mahdollista käyttää sähköistä materiaalia. Tämän opinnäytetyön kehittämisprojektin tavoitteena oli lisätä laboratoriotoimialueen henkilöstön työhyvinvointia tuottamalla sähköinen yleisperehdytysmateriaali laboratoriotoimialueelle.

Opinnäytetyön kehittämisprojekti toteutettiin design eli suunnittelututkimuksena. Taustakirjallisuuden avulla muodostettiin kyselyn väittämät, joiden tärkeyttä vastaajaa pyydettiin arvioimaan arvoilla 1-5.

Kysely lähetettiin toimialueen henkilökunnalle (n=498) ja siihen vastasi yhteensä 163 (n=163) henkilöä. Kyselyyn vastaajista työntekijöitä oli 144 ja esimiehiä 19. Vastauksia saatiin kaikilta toimialueen vastuualueilta. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 33 prosenttia. Vastaajien kokemus kyselyn väittämän tärkeyteen ei juurikaan eronnut aseman mukaan. Tärkeimmiksi asioiksi koko toimialueen henkilökunta koki strategian, yksiköiden ja laatu järjestelmien esittelyn, mahdollisuuden esittää kysymyksiä toimialueelle ja mahdollisuuden antaa palautetta toimialueesta. Toteutetussa perehdytysmateriaalissa kyselyn väittämät muodostivat otsikot, joiden alle kerättiin kirjallisuudesta löytyneet perehdytyksen yleisimmät osa-alueet, sekä lisäksi vastauksista saatuja toiveita.

Lähivuosien jatkotutkimusaiheina tulisi olla laboratoriotoimialueen henkilökunnan työhyvinvoinnin ja organisaation tuntemuksen selvittäminen perehdytyksen jälkeen.

### ASIASANAT:

Perehdytys, työnohjaus, työhyvinvointi, verkkopedagogiikka, virtuaalinen oppimisympäristö.

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Management and Leadership in Health Care

2019 | 49 pages, 7 pages in appendices

Katriina Sarlin

## WELCOME TO WORK IN TURKU UNIVERSITY HOSPITAL LABORATORY DIVISION

The existing literature describes some key issues in on-boarding materials and there are some studies describing the role of virtual learning environments in familiarization. The purpose of this project was to combine these fundamental issues in relation to the needs of the personnel in Tyks (Turku University Hospital) Laboratory Division. The aim of this project was to increase well-being at work in Tyks Laboratory Division by producing the on-boarding material to the personnel.

This development project was implemented by design-based research. The data collection of the empirical part was carried out using a survey. The questionnaire was sent in September 2018 and the survey population was all Tyks Laboratory division personnel (n=498). By the end of the survey period, data had been collected from 163 individuals, 144 of whom were employees and 19 were managers. The response rate was 33%.

According to the results the most important issues for familiarization are presenting the strategy, units and the quality system, giving the opportunity for division staff to ask questions from the division and the opportunity to give feedback for the division. No significant differences were found between employees and managers.

Based on these findings, the on-boarding material was created. Further research with more focus on personnel's experiences of their work well-being and their knowledge of organizational structure is recommended.

KEYWORDS:

Familiarization, onboarding, well-being at work, on line pedagogy, e-learning

# SISÄLTÖ

<b>KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO</b>	<b>7</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>8</b>
<b>2 OSAAVA HENKILÖKUNTA ON ORGANISAATION VOIMAVARA</b>	<b>11</b>
2.1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus	11
2.2 Henkilöstön merkitys organisaation menestykseen	11
2.3 Työhyvinvointi	13
2.4 Perehdytys	15
<b>3 DIGITAALINEN OPPIMISYMPÄRISTÖ PEREHDYTYKSESSÄ</b>	<b>17</b>
3.1 Yksilön oppimisen lähtökohdat	17
3.2 Oppiminen verkkoympäristössä	18
3.3 Verkko-oppimismateriaalin soveltuvuus perehdytykseen	19
<b>4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>24</b>
4.1 Opinnäytetyön tutkimusongelma ja kehittämistehtävä	24
4.2 Metodiset valinnat	24
4.3 Kehittämisprojektin eteneminen	26
4.4 Kysely tiedon lähteenä	27
4.5 Kyselyn toteuttaminen	29
4.6 Kyselyn tilastollinen analyysi	29
4.7 Kyselyn tulosten laadullinen analyysi	29
<b>5 YLEISPEREHDYTYSMATERIAALIN SISÄLTÖ</b>	<b>31</b>
5.1 Taustatiedot	31
5.2 Vastaajien kokemus yleisperehdytysmateriaaliin sisällöstä	33
5.2.1 Organisaatorakenne ja strategia	34
5.2.2 Visio ja vuosikertomus	35
5.2.3 Yhteistyökumppanit ja vastualueet	36
5.2.4 Laatu järjestelmät, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä koulutukset	37
5.2.5 Vuorovaikutus	38
5.2.6 Vastaajien kokemus yleisperehdytysmateriaalin muista tärkeistä asioista	39
5.3 Tulosten yhteenveto	40

<b>6 YHTEENVETO JA ARVIOINTI</b>	<b>42</b>
6.1 Luotettavuuden arviointi	42
6.2 Eettisyyden arviointi	42
6.3 Vaikuttavuuden arviointi	43
6.4 Jatkokehitysideat	43
6.5 Jatkotutkimusideat	45
6.6 Kehittämiprojektin suunnitteluvaiheen arviointi	45
6.7 Kehittämiprojektin toteutusvaiheen arviointi	46
<b>LÄHTEET</b>	<b>47</b>

## **LIITTEET**

- Liite 1. Kyselyn kysymykset
- Liite 2. Kaikkien vastaajien frekvenssitaulukko
- Liite 3. Avoimen kysymyksen vastaukset teemoittain
- Liite 4. Yleisperehdytysmateriaali
- Liite 5. Tietosuojaseloste

## **KUVIOT**

Kuvio 1. VSSHP organisaatiokaavio (VSSHP 2018).	8
Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.	14
Kuvio 3. Kehittämiprojektin suunniteltu eteneminen.	27
Kuvio 4. Vastaajien jakauma vastuualueittain.	31
Kuvio 5. Kyselyn vastaajien jakauma aseman mukaan vastuualueittain.	32

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Verkko-opetuksen hyvät ja huonot puolet.	19
Taulukko 2. Verkkomateriaalin hyvät ja huonot puolet.	22
Taulukko 3. Kehittämiprojektin suunnitellut design-syklit.	25
Taulukko 4. Kaikkien vastaajien vastaukset.	33
Taulukko 5. Vastausten jakautuminen aseman mukaan.	34
Taulukko 6. Toimialueen organisaatorakenne ja strategia.	35
Taulukko 7. Toimialueen visio ja vuosikertomus.	36

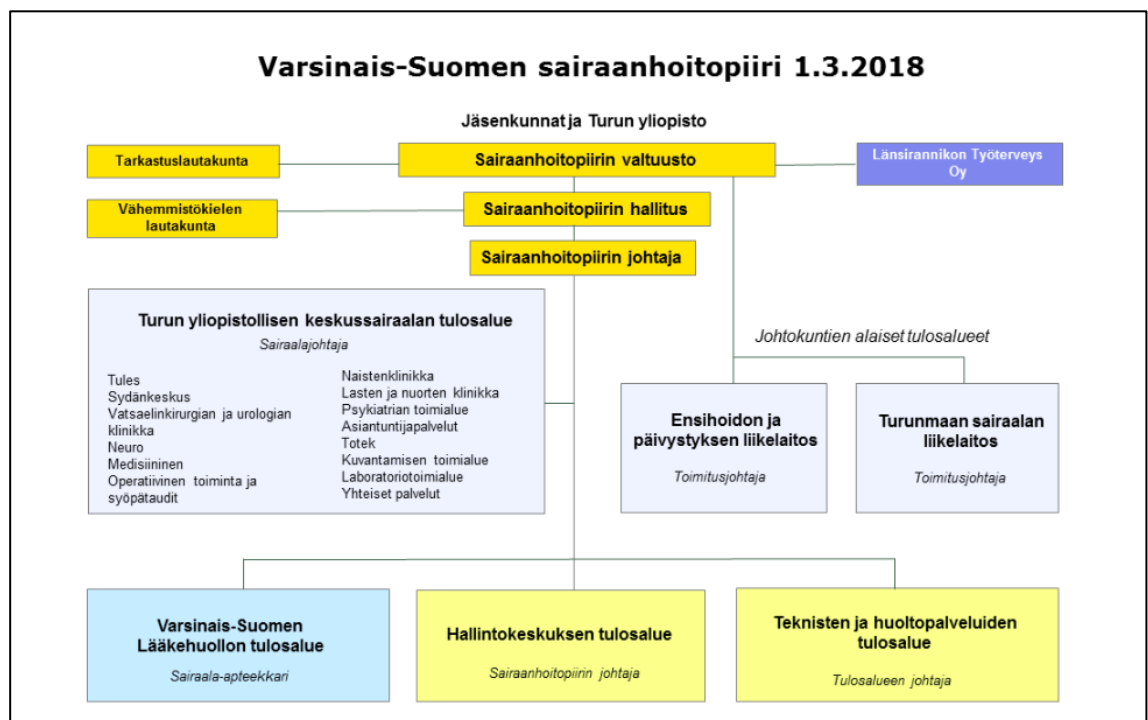
Taulukko 8. Toimialueen yhteistyökumppanit ja yksiköt.	36
Taulukko 9. Toimialueen laatujärjestelmät, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä koulutukset.	38
Taulukko 10. Kysymykset ja palaute.	39
Taulukko 11. Tyks laboratoriotuimialueen yleisperehdytysmateriaali.	40

## KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Saske	Synnyinäisten aineenvaihduntasairauksien seulontakeskus
Tyks	Turun Yliopistollinen keskussairaala
VSSH	Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri

# 1 JOHDANTO

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (VSSHP) on 27 kunnan ja Turun yliopiston julkisesti omistama kuntayhtymä, joka tarjoaa erikoissairaanhoidon palvelut maakuntansa asukkaille. Se tuottaa erikoissairaanhoidon palveluja omistamissaan sairaaloissa, joita ovat Halikon sairaala, Turunmaan sairaala, Tyks Kantasairaala, Tyks Kirurginen sairaala, Tyks Loimaan sairaala, Tyks Raision sairaala, Tyks Salon sairaala ja Tyks Vakka-Suomen sairaala. Lisäksi sairaanhoitopiiri huolehtii yliopistotasoisten palvelujen saatavuudesta Tyksin erityisvastuualueella Satakunnan ja Vaasan sairaanhoitopiireissä. (VSSHP 2018.) Sairaanhoitopiirissä toteutettiin 1.1.2018 organisaatiouudistus, joka on kuvattu kuviossa (kuvio 1).



Kuvio 1. VSSHP organisaatiokaavio (VSSHP 2018).

Laboratoriotoimialue on osa Turun yliopistollisen keskussairaalan tulosaluetta. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirillä on koko sairaanhoitopiirille soveltuva yleisperehdytysmateriaali verkkoympäristö Moodlessa, mutta laboratoriotoimialueelta sellainen puuttui. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirillä oli vuosille 2017-2018 neljä strategista päämäärää, jotka ovat potilaslähtöisyys, yhdenvertaisuus, hyvinvoiva ja osaava henkilöstö sekä jatkuva parantaminen ja uudistaminen. Strategian tavoitteina oli



pitää erikoissairaanhoidon huippulaatuisena, kustannustehokkaana ja kilpailukykyisenä, varmistaa oikeanlainen osaaminen oikeassa paikassa oikeaan aikaan sekä parantaa sairaanhoitopiirin omaa toimintaa. (VSSH 2016.) Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli toteuttaa sairaanhoitopiirin strategiaa hyvinvoivasta ja osaavasta henkilöstöstä varmistamalla tavoitteiden mukainen oikeanlainen osaaminen tuottamalla yleisperehdytysmateriaali laboratoriotuotantalueelle.

Osaaminen ja henkilöstön työssä jaksaminen ovat erittäin tärkeitä oppimis- ja verkostoyhteiskunnassa (Tikkamäki 2007, 223-225). Henkilöstön voidaan ajatella olevan erityinen tuotantotekijä, jonka aineetonta pääomaa tulisi kehittää (Hakanen ym. 2017, 48). Organisaatioiden tulisi ymmärtää henkilöstönsä olevan tärkein resurssi, joten henkilöstön sitoutumiseen ja hyvinvointiin pitäisi kiinnittää huomiota ja lisäksi yksilöitä tulisi kannustaa jatkuvaan oppimiseen ja työsuorituksen parantamiseen (Martela & Jarenko, 2015, 119-121; Sarala & Sarala 2010, 39-41; Sydänmaalakka 2007, 55-56).

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kahteen kategoriaan: yksilöön vaikuttaviin ja organisaatioon vaikuttaviin tekijöihin. Yksilöön vaikuttavia tekijöitä ovat geeniperimä, työ- ja kasvuympäristö, arvot, asenteet, osaaminen, terveys ja motivaatio. Organisaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat työtehtävät, sisäinen viestintä, työyhteisö, vaikutusmahdollisuudet, johtaminen, kehittyminen ja osaaminen. (Kauhanen 2016, 28-29.) Työhyvinvointi on riippuvainen henkilöstön työkyvystä. Henkilöstön työkykyyn puolestaan vaikuttavat toimivien työtilojen ja asianmukaisten työvälineiden lisäksi työn vaatimuksiin nähden riittävä osaamisen taso. Henkilökunnan osaamisen tavoitetta ei tulisi mitata koulutuspäivissä vaan henkilöstön kokemuksesta työtehtävien osaamisesta. Kun työhyvinvointi sisältyy johdon perusprosesseihin, se on vahvasti mukana myös osaamisen kehittämisessä, kuten perehdyttämisessä. (Aura & Ahonen 2016, 22, 74, 127.) Tämän kehittämisprojektin tavoitteena oli lisätä henkilöstön työhyvinvointia tuottamalla koko sairaanhoitopiirin henkilöstölle soveltuva yleisperehdytysmateriaali laboratoriotuotantalueesta.

Organisaatiossa jokaisella työntekijällä tulisi olla käytössään sama informaatio, koska vain silloin kaikki pystyvät tekemään kokonaisuuden kannalta järkeviä päätöksiä (Martela & Jarenko, 2015, 171; Sydänmaalakka 2007, 55-56). Perehdytyksen eli työnopastuksen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen tavat sekä odotukset liittyen työhönsä (Juuti & Vuorela 2015, 63; Työturvallisuuskeskus 2013). Perehdytysprosessin tulisi olla tasalaatuinen ja oikeudenmukainen (Eklund 2018, 30). Työsuojelulainsäädännössä on monia työnantajaa velvoittavia määräyksiä liittyen

perehdyttämiseen (Työturvallisuuskeskus 2013). Työturvallisuuslaissa määrätään, että työntekijälle on annettava riittävä perehdytys uuden työn alussa, mutta myös työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien muuttuessa. Perehdytettävät osa-alueet ovat työ ja työympäristö, työssä käytettävät menetelmät ja välineet sekä turvalliset työtavat. (Työturvallisuuslaki 732/2002.) Laista saadaan perustelut perehdytykselle ja perehdytyksellä on työyhteisöön monia positiivisia vaikutuksia, kuten laadun varmistamisen edellytykset ja laadun parantaminen, työturvallisuuden paraneminen ja työyhteisön toimivuuden lisääntyminen (Työturvallisuuskeskus 2001,18).

Tämän kehittämisprojektin empiirisen osan eli kyselyn tuloksiin lukija johdatellaan viitekehyksen ja kehittämisprojektin rakentamisprosessin kautta. Viitekehyksessä kuvataan, mitä hyötyjä työntekijän perehdytyksestä on organisaatiolle ja yksilölle, pohditaan osaamisen johtamista ja osaamisen merkitystä työhyvinvointiin. Viitekehyksessä kerrotaan myös yksilön oppimisesta ja oppimisen mahdollisuuksista verkkoympäristössä ja lopuksi pohditaan soveltuuko verkkomateriaali työntekijän perehdytykseen.

## 2 OSAAVA HENKILÖKUNTA ON ORGANISAATION VOIMAVARA

### 2.1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Tätä opinnäytetyötä varten tehtiin kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsaus aloitettiin lokakuussa 2017 ja se valmistui tammikuussa 2019. Kirjallisuuskatsaus toteutettiin integroivana kirjallisuuskatsauksena ottaen mallia myös Finkin (2010) mallin mukaisesta systemoidusta kirjallisuuskatsauksesta. Hakujen tarkoituksena oli löytää vastaus tutkimuskysymyksiin, jotka olivat:

1. Millaisia asioita kuuluu perehdytykseen?
2. Millaista on hyvä perehdytys?

Voidakseen tuottaa sähköisen perehdytysmateriaalin, tutkijan oli haettava vastauksia myös seuraaviin kysymyksiin:

- a. Mitä on verkkopedagogiikkaa?
- b. Millaista on laadukas verkko-opetus?

Kirjallisuuskatsauksen hakusanoina ja fraaseina olivat aluksi perehdytys, verkko-opetus, opetusteknologia, oppimisalustat, "virtual learning environment" ja Moodle. Kirjallisuuskatsaus-opintojaksolla, tutortapaamisissa sekä mentorilta saadun palautteen jälkeen hakusanoja kuitenkin muutettiin, joten lopulta tähän kirjallisuushakuun käytettäviksi hakusanoiksi ja -fraaseiksi jäivät perehdytys, työnohjaus, virtuaalinen oppimisympäristö, verkkopedagogiikka, työhyvinvointi, "virtual learning environmet", e-learning, onboarding, familiarization ja "wellbeing at work".

### 2.2 Henkilöstön merkitys organisaation menestykseen

Organisaation menestys on monen tekijän summa, kuten Ojala ja Jokivuori (2012, 29-36) kirjoittavat. Heidän mukaansa työhyvinvoinnilla ja organisaation taloudellisella menestyksellä on yhteys. Henkilöstön hyvinvoinnilla on vaikutusta työpaikan menestykseen useammallakin tavalla, esimerkiksi sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet vähenevät ja taloudellinen tuottavuus kasvaa (Sosiaali- ja

terveysministeriö 2014, 19). Kauhasen (2016, 17) mielestä työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen. Aura ja Ahonen (2016, 20) ovat sitä mieltä, että työhyvinvoinnin edistäminen jää usein taloudellisten näkökulmien varjoon, vaikka siihen panostaminen toisi kustannussäästöjä työpaikka- ja yhteiskuntatasolla. Hyvällä henkilöstöjohtamisella pyritään nykyään vaikuttamaan organisaation tuloksellisuuteen ja sillä on vaikutusta myös henkilöstön tehokkuuteen, jaksamiseen ja viihtyvyyteen.

Nykyaikaiset organisaatiot ovat joustavia, asiakaskeskeisiä ja verkostoituneita prosessiorganisaatioita, joiden johtamisessa on paineita. Globalisaatio ja asiakaskokemusten painottaminen ja niiden täyttäminen vaativat uusien innovaatioiden lisäksi tehokkuutta ja kannattavuutta. (Juuti & Vuorela 2015, 15-21.) Organisaation keskeinen strateginen menestystekijä on inhimillinen pääoma eli hyvinvoiva henkilöstö, jota rakennetaan, kehitetään ja vaalitaan henkilöstöjohtamisella (Juuti & Vuorela 2015, 15-21; Larjovuori ym. 2015, 35). Henkilöstön ja sen johtamisen merkitys organisaatioiden menestykselle on merkittävä, koska henkilöstön osaaminen, into työhön ja jaksaminen vaikuttavat suoraan organisaation tulokseen (Vanhala & von Bonsdorff 2012, 126-129). Organisaatio on niin vahva ja osaavaa kuin sen henkilöstö on, koska organisaation menestys perustuu tuloksellista työtä tekevään henkilöstöön, joka hallitsee organisaation ydinosaamisen liittyvän osaamisen (Tuomi & Sumkin 2012, 61).

Tieto ja osaamisen merkitys on keskeistä kaikilla toimialoilla, koska yritysten ja organisaatioiden toiminnan ohjaus, toiminta ja toiminnan kehittäminen perustuvat tietoon (Salmela 2010, 2). Eurofound (2017) raportin mukaan EU-tasolla keskeisiä painotuksia ovat osaamisen ja elinikäisen oppisen tehokas hyödyntäminen, jolloin yritykset pystyvät vastaantuleviin haasteisiin. Yritykset voivatkin parantaa omaa kilpailuetuaan varmistamalla henkilöstönsä riittävän osaamisen. Menestyvän organisaation ytimessä on strategiaan perustuva osaamisen johtaminen (Tuomi & Sumkin 2012, 14). Osaamisen johtaminen tarkoittaa kaikkia niitä prosesseja ja työkaluja, joita organisaatio tarvitsee tiedon ja osaamisen luomiseen, jakamiseen, käyttöön ja säilyttämiseen (Kuronen-Mattila ym. 2012, 9, 33). Osaamisen johtaminen on kaikkien esimiesten arkitoimintaa, jolla varmistetaan strategian toteutuminen (Tuomi & Sumkin 2012, 23).

## 2.3 Työhyvinvointi

Johtaminen on keskeisin työhyvinvointiin vaikuttava tekijä eli sujuva toiminta ja ihmisten hyvinvointi ovat riippuvaisia hyvästä johtamisesta (Juuti & Vuorela 2015, 11). Johtajuus on käsitteenä vaikeasti rajattava ilmiö, koska se tarkoittaa eri ihmisille ja eri tilanteissa eri asioita. Tilanteesta ja työyhteisön jäsenestä riippuen johtajuus voi olla hyvää, huonoa tai se voi puuttua kokonaan. Johtajuuteen liittyy oletuksia ja uskomuksia vaikuttamiskyvystä toisiin ihmisiin, työyhteisön jäsenten väliseen vuorovaikutukseen ja itsensä johtamiseen. (Tökkäri 2015.)

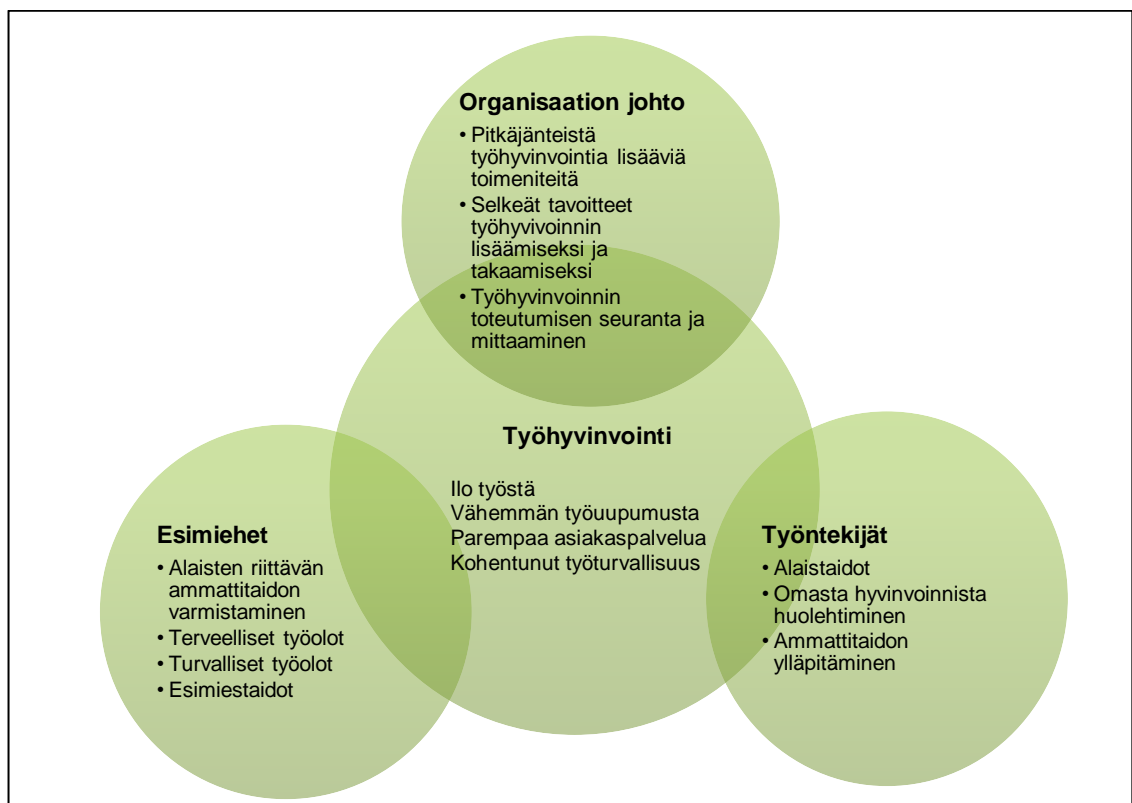
Työhyvinvoinnille ei ole selkeää määritelmää, koska sen painotukset vaihtelevat maittain. Kehitysmaissa työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät ihmisoikeuskysymyksiin, kun taas hyvinvointivaltioissa pohditaan työn tuottavuuteen, työssä jaksamiseen ja työurien pituuteen liittyviä kysymyksiä. (Ojala & Jokivuori 2012, 26.) Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisöjen tekemää terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointia ei saavuteta yksittäisillä tempauksilla vaan pitkäjänteisellä toiminnalla. Työhyvinvointia edistävä toiminta voi kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, prosesseihin tai johtamiseen. (Työterveyslaitos 2019.)

Aura ja Ahonen (2016, 21, 31) vertaavat työhyvinvointia sipuliin. Heidän kuvauksessaan sipulin sisin on työpaikan tuloksellisuus ja työn hyvinvointivaikutukset, seuraavassa kerroksessa yksilön ominaisuudet ja uloimpana työhyvinvointitekijöihin vaikuttavat johtamisen osatekijät. He jakavat tuottavuuden tasolla olevat tekijät kolmeen tasoon, joista henkilöstön työkyky, osaaminen ja motivaatio ovat ensimmäisellä tasolla ja näiden tekijöiden johtaminen on toisella tasolla. (Aura & Ahonen 2016, 21, 31.) Organisaation perusta on siis henkilöstön työkyvyssä ja sen johtamisessa.

Työhyvinvoinnin johtamisesta saadaan parhaita tuloksia, kun työhyvinvoinnilla on selkeät tavoitteet, suunnitelma miten tavoitteet saavutetaan ja tavoitteiden toteutumista mittaavat mittarit (Hakanen ym. 2019, 45; Kuntatyönantajat 2017). Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla, yhdessä he ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Työpaikalla työhyvinvoinnin edistäminen on johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. Työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto ovat muita tärkeitä toimijoita työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2019.)

Hakasen ym. (2019, 41) tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin johtamisen kehittämällä on positiivinen vaikutus työuupumuksen vähentämisessä. Somoray ym. (2016, 58-59) tulivat myös siihen tulokseen, että tyytyväiset työntekijät pystyvät antamaan asiakkaille parempaa palvelua ja kärsivät todennäköisesti vähemmän työuupumuksesta. Lisäksi kannustus ja arvostus muilta työntekijöiltä ja organisaatiolta on tärkeää työntekijälle, samoin kuin tunne joukkoon kuulumisesta.

Sosiaali- ja terveysministeriön Työelämä 2025 - katsauksen mukaan työtehtävien opettaminen ja työympäristön sekä -yhteisön toimintatapojen kouluttaminen lisää työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Katsauksessa visioidaan työsuojeluvalvonnan kohdistamista työnantajien perehdyttämisvastuun toteutumiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 49.) Uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja työyhteisöjen kehittäminen lisäävät yksilön työhyvinvointia ja siksi osaamisen kehittämistä tulisi tarkastella osana yrityksen kokonaishyvinvointia. Uusien asioiden oppiminen myös lisää työntekijän sitoutumista työhönsä. (Muinonen 2016, 94,117.)



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

Työhyvinvointi on siis organisaation johdon, esimiehen ja työntekijän toimien yhteistyön summa. Kuvioon (kuvio 2) on koottu, millaisilla toimilla organisaation jäsen voi työhyvinvointiin vaikuttaa, ja mitä työhyvinvoinnilla voidaan saavuttaa.

## 2.4 Perehdytys

Tämän opinnäytetyön kehittämisprojekti liittyi alkuperehdytykseen, jota opinnäytetyön toimeksiantaja kutsuu yleisperehdytykseksi. Kirjallisuudesta haettiin tietoa nimenomaan sellaisesta perehdytyksestä, jota uusi työntekijä saa aloittaessaan työt. Kirjallisuuskatsauksesta rajattiin pois jatkuva perehdytys ja täydennyskoulutus, joten niitä ei käsitellä tässä opinnäytetyössä. Tärkeää on kuitenkin tiedostaa, että perehdytystä on monen tasoista, se voi olla suunnattu uudelle työntekijälle, työhön palaavalle tai työssä pidempään olleelle työntekijälle. Perehdytyksen voidaan sanoa lähtevän liikkeelle rekrytoinnista ja se voi kestää koko työuran ajan.

Perehdytystä tarvitaan, kun uusi työntekijä tulee tiimiin. Perehdytyksen päämääränä on asioiden oppiminen, ymmärtäminen sekä uusiin asioihin ja työyhteisöön sitoutuminen. (Kupias ym. 2014, 99.) On määrittelykysymys milloin rekrytointivaihe päättyy ja perehdytys alkaa. Perehdytyksen voidaankin ajatella alkavan jo rekrytointivaiheessa, koska silloin työnhakija ja työnantaja keskustelevat ensimmäistä kertaa vastuualueesta, tehtävän sisällöstä ja tavoitteista. (Eklund 2018, 88, 93.)

Perehdytyksen eli työnopastuksen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen tavat sekä odotukset liittyen työhönsä (Työturvallisuuskeskus 2013). Uuden työntekijän perehdyttämisen tärkeitä osa-alueita ovat organisaatioon, työyhteisöön ja työtehtäviin perehdyttäminen (Kupias ym. 2014, 99). Perehdytyksessä työntekijälle kerrotaan menettelytapaohjeet ja säännöt sekä neuvotaan erilaisten tilanteiden rekisteröiminen ja käsittely. (Virkkunen & Ahonen 2007, 11, 54.) Perehdyttämiseen osallistuvien henkilöiden tulee tietää roolinsa ja tehtävänsä perehdyttämisessä. Esimiehillä on oleellinen rooli perehdyttämisessä, mutta perehtyjälle voidaan myös valita kummi, mentori tai joku muu nimetty perehdyttäjä. (Kupias ym. 2014, 99.)

Perehdyttäminen on kiinteä osa liiketoiminnan tavoitteiden varmistamista ja hyvää henkilöstöhallintaa. Asiakas on viime kädessä se, joka määrittelee perehdytyksen onnistumista arvioidessaan saamaansa palvelua. Hyvä perehdyttäminen vaikuttaa työntekijämaineeseen (Kupias & Peltola 2009, 13-14) ja perehdytyksen laatu vaikuttaa

työntekijän kokemukseen työnantajastaan (Eklund 2018, 144). Osaava työntekijä levittää ympärilleen hyvää imagoa työnantajastaan (Kauhanen 2016, 58).

Työhön opastaminen ei enää riitä vaan työntekijän on entistä tärkeämpää ymmärtää organisaation toimintaa ja merkitystä yhteiskunnassa (Kupias & Peltola 2009, 13-14). Jokainen työntekijä tarvitsee ymmärrystä siitä, miten strategia näkyy arjen työssä. Työn tekemiseen onnistuneesti tarvitaan sekä tehtäväkohtaista osaamista että strategiaosaamista. Strategiaosaamisen kautta työntekijä oppii tunnistamaan kehitettäviä asioita ja siten oma osaaminen arjessa vahvistuu. (Tuomi & Sumkin 2012, 53-54.) Perehdytys auttaa työntekijää hahmottamaan omaa osuuttaan yrityksen toiminnassa (Kupias & Peltola 2009, 13-14; Liski ym. 2008, 8) ja työntekijän motivaatio lisääntyy hänen hahmottaessaan kokonaisuuden (Liski ym. 2008, 8).

Henkilöstö sitoutuu paremmin työpaikkaansa, kun se saa riittävästi tietoa työpaikan käytännöistä. Kunnolliset tiedonsaantimahdollisuudet voivat lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentää työssä koettavaa epävarmuuden tunnetta. Perehdyttäminen on yksi niistä tekijöistä, jotka lisäävät työn imua. (Hakanen ym. 2019, 26, 40.) Hakanen ym. (2019, 44) pohtivat tutkimuksessaan perehdytyksen vaikutuksia Decin ja Ryanin (2000) teorian valossa, jonka mukaan työmotivaatioon vaikuttavat psykologiset perustarpeet ovat tarve autonomian tunteesta, tarve kokea itsensä osaavaksi ja pystyväksi sekä tarve kokea arvostusta ja hyväksyntää sosiaalisessa yhteisössä. Onnistuneella perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa näihin työn imua lisääviin psykologisiin perustarpeisiin. Uuden työntekijän ammatillinen itsetunto kasvaa, kun hän saa heti alusta lähtien tarpeellisen tiedon selviytyäkseen työstä, jolloin hänen työpanostaan arvostetaan työyhteisössä.

Keskeinen haaste osaamisen levittämiseksi on tiedon välittämisen tapa. Organisaatio joutuu miettimään, miten tieto saadaan levitettyä joustavasti ja halvalla, jolloin itseohjautuvien oppimateriaalien käyttö korostuu. (Sarala & Sarala 2010, 41.) Joitakin perehdytettäviä asioita voidaan käydä läpi keskustellen, joitakin asioita perehtyjä voi opiskella itsenäisesti. Tällä hetkellä perehdytyksessä käytetään erilaisia virtuaalisia oppimisympäristöjä ja niiden käyttö tulee lisääntymään tulevaisuudessa. (Eklund 2018, 79.)



## 3 DIGITAALINEN OPPIMISYMPÄRISTÖ PEREHDYTYKSESSÄ

### 3.1 Yksilön oppimisen lähtökohdat

Yksilön osaaminen kehittyy oppimisen avulla. Oppiessaan yksilö peilaa opittavaa asia aiempiin kokemuksiin. Opittavaa asiaa ei siis kopioida koskaan sellaisenaan vaan yksilö rakentaa oppimaansa uudelleen omassa mielessään. (Kupias ym. 2014, 108-109.) Asian sisäistämiseen ei riitä vain opittavan asian lukeminen, vaan oppimiseen tarvitaan muutakin. Kuten Virkkunen & Ahonen (2007, 11) kirjoittavat, oppiminen ei tapahdu itsestään vaan se vaatii työtä. Mitä oppiminen siis vaatii oppijalta? Löfström ym. (2006, 30) ovat sitä mieltä, että oppimisen edellytyksenä on opittavan asian aktiivinen työstäminen eli oppimisessa oppijalta vaaditaan aktiivista toimintaa. Oppijan täytyy käsitellä, arvioida ja prosessoida tietoa ja yhdistellä mahdollisesti eri tietolähteitä toisiinsa. (Löfström ym. 2006, 30.)

Työelämän vaihtelevat tilanteet vaativat työntekijältä jatkuvaa oppimista, koska työtehtävät ja -käytännöt muuttuvat. Moni ponnistelua vaatinut oppiminen ja pysyväksi ajateltu osaaminen voikin muuttua ajan kuluessa hyödyttömäksi työorganisaatiossa. (Kupias ym. 2014, 108-109.) Oppiminen on kuitenkin oleellinen osa työtä eikä vain keino onnistua työssä (Virkkunen & Ahonen 2007, 11).

Ihmiset oppivat uusia asioita eri tavoin (Kupias ym. 2014, 123). Oppimisen haasteet ja edellytykset ovat eri toiminnoissa ja toiminnan kehityksen vaiheissa erilaiset, joten on tarpeen löytää erilaisia yksilöllisten ja yhteisen oppimisen tapoja (Virkkunen & Ahonen 2007, 11, 54). Toiset haluavat edetä yleisestä yksityiskohtaiseen ja toiset päinvastoin. Erilaisia oppimistyytlejä voidaan tarkastella esimerkiksi sen mukaan miten yksilö havainnoi ja oppii asioita. Visuaaliselle oppijalla kuvat ovat tärkeitä, kuuloaisti on tärkeintä auditiiviselle oppijalle, tekeminen ja liike on oleellista kinesteettiselle oppijalle ja taktiilliselle oppijalle on tärkeää tehdä ja koskea käsillä. Oppimisen kannalta paras opetustilaisuus sisältää erilaisia menetelmiä ja tapoja. (Kupias ym. 2014, 123-124.)

### 3.2 Oppiminen verkkoympäristössä



Oppimisprosessiin vaikuttavat henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi oppimisympäristö (Tynjälä 2004, 14). Onnistunut verkko-opetus ottaa huomioon tiedolliset eli kognitiiviset tekijät, jolloin oppiminen ja tiedon rakentaminen lisääntyvät ja opiskelumotivaatio kasvaa. Verkko-opetuksessa ei ole keskeistä tekniikan käyttöä vaan se miten sitä käytetään opetukseen, opiskeluun ja oppimiseen. (Löfström ym. 2006, 30, 40.) Verkkomuotoisessa itseopiskelussa voidaan saada hyviä oppimistuloksia (Muinonen 2016, 111). Oma motivaatio on tärkeää verkko-opinnoissa ja siihen vaikuttavat monet asiat sekä positiivisesti että negatiivisesti (Hartnett 2010, 4; Löfström ym. 2006, 26). Hartnett (2010, 227-238) luettelee motivaatioon negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi suuren työmäärän, rajallisen ajan, liian haastavan tehtävän, käytetyn teknisen ratkaisun soveltumattomuuden suoritettavaan tehtävään ja kontekstin hämärtyksen. Motivaatioon positiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi hän puolestaan mainitsee tehtävässä saavutetut tulokset ja aktiivisen osallistumisen tehtävän suorittamisessa.

Verkko-opetuksessa on monia hyviä puolia. Yksi niistä on oppimislähtöinen ajattelutapa, koska oppija voi edetä omaan tahtiinsa, kuten Löfström ym. (2006, 22) kirjoittavat. Joustava kommunikointi, oppiminen yhdessä muiden kanssa, sitoutuneisuus ja motivoituneisuus sekä yhteisöllisyyden tunne ovat myös verkko-oppimisen etuja (Kear 2011, 55). Verkko-opetuksen puolesta puhuu myös De Domenicon ja Cohrsin (2016, 388) tutkimus, jonka mukaan opiskelijoiden tulokset paranivat ja lisäksi opiskelijat kokivat virtuaalisen oppimisympäristö Moodlen käytön lisäävän heidän taitojaan sekä lisäävän turvallisuudentunnetta ja luottamusta omaan osaamiseen. Myös Järvillehto (2014, 123) kirjoittaa mobiilioppimisen hyödyistä. Hänen mukaansa oppijat oppivat paremmin ja tehokkaammin, kun saavat itseohjautuvasti ja omaan tahtiinsa valitsemallaan ajalla tutustua opetettavaan materiaaliin. Verkossa tapahtuvan oppimisen nähdään mahdollistavan elinikäistä oppimista, yhteisöllistä oppimista ja tutkivaa oppimista (Stöckell, 2008, 16-21). Digitaalisen materiaalin etuja on se, että oppija voi hakea sieltä itselleen olennaisia asioita ja palata tarvittaessa aiempaan aiheeseen (Eklund 2018, 182).

Verkko-opetuksella on huonojakin puolia. Tervola & Soila (2003, 58-64) kirjoittavat, että verkko-opetusmateriaali voi jäädä pelkäksi linkkikokoelmaksi, josta oppijan pitää itse löytää oleellinen sisältö. Oppijaa aktivoivien elementtien unohtaminen ja keskittyminen

ainoastaan kirjoitettuun tekstiin saattaa jopa passivoida oppijaa. Verkkomateriaali saattaa myös paisua liikaa, joten suunnittelun olisi hyvä lähteä liikkeelle oppimisen tavoitteista. Materiaalia suunniteltaessa saatetaan myös unohtaa eri tasoiset oppijat. Visuaalisuus on tärkeää verkkomateriaaleissa, mutta siinäkin voidaan mennä liiallisuuksiin, jolloin tuloksena on uuvuttava ja teknisesti raskas kokonaisuus. Näyttävä materiaali ei välttämättä ole oppimisen kannalta hyvä vaan se voi olla lumoavuudessaan oppimista häiritsevää. Verkko-opetuksen hyviä ja huonoja puolia on kerätty taulukkoon (taulukko 1).

Taulukko 1. Verkko-opetuksen hyvät ja huonot puolet.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppimislähtöinen ajattelutapa</li> <li>• Oppija voi edetä omaan tahtiinsa</li> <li>• Oppiminen yhdessä muiden kanssa</li> <li>• Yhteisöllisyyden tunne</li> <li>• Mahdollistaa tutkivaa oppimista</li> <li>• Mahdollistaa elinikäistä oppimista</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppija ei löydä oleellista asiaa itsenäisesti opiskellen</li> <li>• Opiskelijan motivaatio ei riitä itsenäiseen opiskeluun</li> <li>• Oppija ei ole harjaantunut itsenäiseen opiskeluun</li> </ul>	

### 3.3 Verkko-oppimismateriaalin soveltuvuus perehdytykseen

Opetuksen suunnittelussa lähdetään liikkeelle tavoitteista, ja mitä konkreettisemmin tavoitteet määritellään, sitä paremmin ne välittyvät oppijoille (Löfström ym. 2006, 22; Tuononen & Pelkonen 2004, 77). Pedagogisesti oikein suunnitellussa oppimismateriaalissa faktoja tai sisältöjä ei tule esitellä valmiina pakettina, vaan siten, että ne aktivoivat ja tukevat oppijaa omien johtopäätöksien tekoon, asioiden yhdistelyyn ja päättelyyn (Koli & Silander 2006, 75). Yleisperehdytysmateriaali ei ole samanlainen opintokokonaisuus kuin tiettyyn kokonaisuuteen tähtäävä osakurssi, mutta senkin suunnittelussa voidaan hyödyntää oppimista hyödyntäviä pedagogiikan periaatteita.

Oppimisympäristön ja oppimateriaalin suunnittelussa on otettava huomioon se, että mitä vähemmän oppijalla on tietoa opittavasta asiasta ja oppimisympäristöstä, sitä yksinkertaisempi ja selkeämpi ympäristön ja materiaalin on oltava (Löfström ym. 2006, 33). Uutena taloon tuleva työntekijä saa alkuperehdytyksessä omaksuttavakseen valtavan määrän tietoa organisaatiosta, jossa on aloittamassa työtä. Perehdytysmateriaalin laadinnassa on huomioitava se, että tulokkaalla ei välttämättä ole aiempaa tietoa organisaatiosta, joten asiat on esitettävä selkeästi ja helposti omaksuttavassa muodossa.

Verkko-oppimismateriaalin tuottaminen vaatii tuottajaltaan erilaista osaamista ja uudenlaista lähestymistapaa (Paakkanen 2008, 163; Poikela & Portimojärvi 2004, 109). Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin (VSSHP 2018) päivitetystä strategiassa vuosille 2019-2020 tunnustetaan digitalisaatio toimintaympäristöä muokkaavaksi trendiksi. Digitalisaatio on usein käytetty termi, mutta sille ei ole virallista määritelmää. Digitalisaatiosta puhutaan, kun digitalisoituminen muuttaa ihmisten käyttäytymistä ja yritysten ydintoimintaa. Digitalisoituminen puolestaan tapahtuu, kun analogista konvertoidaan digitaaliseksi, esimerkiksi kirja muunnetaan e-kirjaksi. (Ilmarinen & Koskela 2015, 22.) Laboratoriotuotantalue on ottanut askeleen kohti digitalisoitumista luopuessaan paperisista perehdytyskaavakkeista siirtyessään digitaaliseen perehdytysmateriaaliin. Digitaalisen perehdytysmateriaalin käyttöönotto tuo toimialueelle uudenlaista osaamista ja antaa mahdollisuuden tarkastella toimintaa uudella tavalla.

Verkko-opinnoissa noudatetaan liikaa kirjan kaavaa, kun suotavampaa olisi panostaa enemmän multimedian ja verkkoympäristön vahvuuksiin (Paakkanen 2008, 163). Perehdytysmateriaali on harvoin kirjanomainen, joten sen vieminen digitaaliseen muotoon, hyperlinkkejä ja erilaisia taulukoita ja kaavioita hyödyntäen, palvelee perehtyjän etuja. Tulevaisuudessa perehdytysmateriaaliin voidaan liittää myös työpistekohtaisia opetusvideoita.

Verkkokeskustelukin on oppimisresurssi, vaikka perinteisesti materiaaliksi ajatellaankin vain opettajan luomaa opiskelumateriaalia (Soila 2003, 30). Yksisuuntaisella ja tiedottavalla perehdyttämällä ei päästä oppimista edistävään perehtymiseen, vaan hyvä oppimistilanne vaatii vuorovaikutusta perehdytyksen eri osapuolten välillä. Vuorovaikutus ei kuitenkaan synny itsestään, ja se vaatii hyvän ja turvallisen ilmapiirin, jolloin perehtyjä uskaltaa esittää kysymyksiä. Myöhäisemmässä perehdytyksen vaiheessa hiljaisen roolin omaksuneen perehtyjän on enää vaikeata ottaa aktiivinen

kyselijän rooli, joten vuorovaikutukselle olisi annettava mahdollisuus jo perehdytyksen alussa. (Kupias & Peltola 2009, 136.) Laboratoriotoimialueella työskentelee tällä hetkellä lähes 500 henkilöä, joten toimialueella oleva tiedon määrä on valtava, jos sitä vain ymmärretään hyödyntää.

Verkkoympäristön käyttö voi edistää oppimista, koska opittavat asiat voidaan esittää useammalla eri havainnollistavalla tavalla. (Löfström ym. 2006, 33). Samaan tulokseen päätyivät sekä Salter ym. (2013), joiden suorittaman systemaattisen kirjallisuuskatsauksen pohjalta tehdyn meta-analyysin mukaan farmasiaopiskelijat hyötyvät verkko-opetuksesta, että Peroz ym. (2009) joiden tutkimuksen mukaan oppilaat pitivät verkko-opetusta hyödyllisenä lisänä perinteiseen opetukseen. Myös Bekki ym. (2014) havaitsivat tutkimuksessaan, että verkko-opintoina suoritettavat opinnot ovat toimiva opetuskeino, koska heidän tutkimuksessaan insinööriopiskelijoiden henkilökohtaiset voimavarat vahvistuivat ja laajentuivat tiimityöskentelytaitoja opettavan verkkokurssin jälkeen.

Paakkasen (2008, 151-153) väitöskirjan mukaan oppimateriaalia voidaan käyttää organisaation toiminnallisten tavoitteiden ja päämäärien kertomiseen, jolloin verkko-opetus tukee yhteisen näkemyksen muodostamista. Lisäksi verkko-opetus sopii hyvin suurten ryhmien opetukseen, koska silloin opetuspaikan koko ei ole osallistumista rajoittavana tekijänä. Verkossa annettavan perehdytyksen puolesta puhuu sekin, että oppimismateriaalia on helppo päivittää (Pantzar 2004, 58; Kalliala 2002, 139). E-oppimisesta on tulossa yhä suositumpaa ja sitä varten kehitetyt ohjelmat ovat lisääntymässä, koska ne ovat suhteellisen halpoja, helposti muunneltavissa ja niiden käyttö ei ole käyttäjän maantieteellisestä sijainnista kiinni (Vaona ym. (2015, 2). Muokattavat työvälineet tarjoavat mahdollisuuden organisaation osaamisen kehittymiselle ja uudistumiselle (Tuomi & Sumkin 2012, 37). Lisäksi digitalisaatio on nykyajan nuorille tuttua, joten sitä tulisi hyödyntää opetuksessa ja opetussairaaloissa (De Domenico & Cohrs 2016, 387).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2015) Tulevaisuuden työntekijä 2025 -raportin mukaan tulevaisuuden tavoitteena on varmistaa uusien ja osa-aikaisten työntekijöiden sekä työnantajan eri toimipisteissä työskentelevien työntekijöiden perehdytys (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 49). Intranet-pohjaiset oppimisympäristöt ja e-opiskelu ovat yksi tietotekniikan laajemmin käytettävistä henkilöstön kehittämisen sovelluksista (Virkkunen & Ahonen, 2007, 127). Laboratoriotoimialueen yleisperhdytysmateriaali tukee tätä tulevaisuuden visiota, koska osa toimialueen henkilökunnasta työskentelee toimialueen

eri yksiköissä. Verkkomateriaalin hyvä ja huonoja puolia on kerätty taulukkoon (taulukko 2).

Taulukko 2. Verkkomateriaalin hyvät ja huonot puolet.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sopii suurten väkimäärien koulutukseen</li> <li>• Multimedian käyttö lisää havainnollisuutta</li> <li>• Verkossa voi olla helpompi keskustella kuin perehdyttäjän kanssa kasvotusten</li> <li>• Verkkomateriaali on helppo päivittää</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oleellinen sisältö voi olla vaikea löytää linkkikokoelman sisältä</li> <li>• Aktivoivien elementtien unohtaminen passivoi oppijaa</li> <li>• Oppimisen tavoitteet unohtetaan</li> <li>• Opittava aihe paisuu liikaa</li> <li>• Unohtetaan tehdä opittavasta asiasta kaiken tasoille oppijoille soveltuva</li> <li>• Liiallinen visuaalisuus</li> </ul>
--	---

Tämän opinnäytetyön kehittämisprojektin tuotoksena valmistui laboratoriotuotteen yleisperehdytysmateriaali Moodleen. Ennen tämän kehittämisprojektin alkua toimialueella ei ollut yhtenäistä koko henkilöstölle soveltuvaa perehdytysmateriaalia, vaan uusi työntekijä kävi läpi sairaanhoitopiirin sähköisen perehdytysmateriaalin ja sen jälkeen oman vastuualueensa perehdytysmateriaalin. Uudelle työntekijälle saattoi siis jäädä epäselväksi laajan organisaationsa rakenne ja toimialueensa kokonaistoiminta, ja siksi haluttiin koota toimialueen yhteinen yleisperehdytysmateriaali.

Yleisperehdytysmateriaalin laatimisessa hyödynnettiin sekä sairaanhoitopiirin perehdytysmateriaalia että henkilökunnalle tehdyn kyselyn tuloksia. Kysely rakentui 11 väittämästä, jotka valittiin kirjallisuuskatsausta varten tehtyjen hakujen avulla löytyneistä perehdytykseen yleisesti sisällytettävistä osa-alueista. Näin saatujen väittämien teemat liittyivät organisaatorakenteeseen ja strategiaan, toimialueen visioon ja vuosikertomukseen, yhteistyökumppaneihin, vastuualueiden laatujärjestelmiin, tutkimus- ja kehittämistoimintaan, toimialueen koulutukseen ja vuorovaikutukseen

toimialueella. Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin mitä muuta yleisperehdytysmateriaaliin tarvitaan.

## 4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Opinnäytetyön tutkimusongelma ja kehittämistehtävä

Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelmana oli selvittää millaista on hyvä perehdytys. Finkin (2010) mallia mukaillen toteutettiin systemaattinen kirjallisuuskatsaus, jonka avulla saatiin selville millaisia asioita perehdytyksessä on hyvä käsitellä. Tutkimusongelmaan saatiin osittainen vastaus kirjallisuuskatsauksen perusteella. Osittainen sen takia, että kirjallisuudesta löydettiin perehdytyksen yleisimmät osa-alueet, muttei sitä, mikä perehdytyksestä tekee onnistuneen. Perehdytystapoja on kuitenkin useita ja oppiminen on aina henkilökohtaista ja yksilöllistä.

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli laatia Tyks Laboratoriotoimialueelle perehdytysmateriaali. Ensimmäinen vaihe kehittämissuunnitelmassa oli kysyä henkilökunnaltakirjallisuuskatsauksen lähteistä löytyneiden perehdytyksen perusasioiden tärkeyttä. Seuraavaksi laadittiin lähteiden ja kyselyn perusteella perehdytysmateriaali, josta löytyvät kaikki ne asiat, joita pidetään yleisesti tärkeinä perehdytyksen osa-alueina ja lisäksi henkilökunnan esille tuomaa sisältöä.

### 4.2 Metodiset valinnat

Tässä kehittämissuunnitelmassa metodisena lähestymistapana käytettiin design eli suunnittelututkimusta. Design-tutkimuksessa suunnitellaan jokin uusi toimintamalli tai uusi tuote. Design-tutkimuksen suosio on lisääntynyt maailmanlaajuisesti. Sitä sovelletaan erilaisten oppimisympäristöjen suunnitteluun, ja tavoitteena on toimiva ja tehokas tuote. (Heikkinen ym. 2010, 67-69.) Tässä kehittämissuunnitelmassa design-tutkimuksen avulla suunniteltiin ja luotiin laboratoriotoimialueen yleisperehdytysmateriaali. Perehdytysmateriaali rakennettiin taustakirjallisuuden ja kyselyllä saatujen vastausten perusteella. Perehdytysmateriaalin toimivuutta oli tarkoitus selvittää loppukäyttäjiltä joko kyselyllä tai materiaaliin rakennetun palautekanavan avulla, mutta sen toteuttamiseen projekti-ajan taulukko osoittautui liian tiukaksi. Tämän kehittämissuunnitelman suunnitellut syklit kuvataan taulukossa (taulukko 3).



Taulukko 3. Kehittämiprojektin suunnitellut design-syklit.

Aihe	Osallistujat	Aineisto
<b>1. Design-sykli: alustava tutkimus</b>		
Teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen ja projektisuunnitelman laatiminen	Projektipäällikkö	Väitöskirjat, artikkelit, julkaisut
<b>2. Design-sykli: Webropol-kysely</b>		
Materiaaliin tarvittavan tiedon selvittäminen	Projektipäällikkö	Laboratoriotuotteen henkilökunta
<b>3. Design-sykli: tulosten analyysi ja alustavan materiaalin luominen</b>		
Alustavan materiaalin laadinta	Projektipäällikkö	Tilastollinen analyysi kyselyn vastauksista (n=163)
<b>4. Design-sykli: väliraportti</b>		
Alustavan materiaalin esittely ja julkaisu	Viestintäryhmä Toimialueen johtoryhmä	Moodleen luotu laboratoriotuotteen yleisperheytysmateriaali
<b>5. Design-sykli: arviointivaihe</b>		
Käyttäjäkokemusten kerääminen	Perehdytysmateriaalin käyttäjät (n = ?)	Kysely tai palaute
<b>6. Design-sykli: yleisperheytysmateriaalin päivitys</b>		
Materiaalin päivittäminen	Projektipäällikkö	Kyselyn tai palautteen tilastollinen analyysi
<b>7. Design-sykli: loppuraportti</b>		
Kehittämiprojektina luodun yleisperheytysmateriaalin esittely	Projektipäällikkö YAMK TERHY opiskelijat	Viimeisin versio yleisperheytysmateriaalista

Suunnittelututkimus lähtee liikkeelle teoreettisesta ideasta ja sen ajatuksena on hyödyntää tutkimuksessa saatua tietoa käytännön kehittämisessä. Suunnittelututkimukselle on tyypillistä, että siinä tutkimuksen kohteena olevaa toimintamallia kehitetään tutkittaessa ja tutkija on itse aktiivisena mukana kehittämistyössä tiiviissä vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa. (Tynjälä 2012, 31-33.) Suunnittelututkimuksessa hyödynnetään useita tutkimusmenetelmiä, ja menetelmät vaihtelevat prosessin eri vaiheissa tarpeiden, esiin tulevien teemojen ja tutkimuksen painopisteen mukaan (Kiviniemi 2015, 223).

Perinteiselle kehittämistoiminnalle on tyypillistä palvelun tai tuotteen kehittäminen mahdollisimman valmiiksi loppukäyttäjien kokeiltavaksi eli pilotoitavaksi (Poskela ym. 2015, 10-15), mutta design-tutkimus etenee iteratiivisesti sykleissä (Pool & Laubscher 2016, 43; Kiviniemi 2015, 221). Iteratiivisessa eli kokeilevassa kehittämisessä palvelu tai tuote muokkautuu prosessin aikana. Kokeileva kehittäminen sopii tilanteeseen, jossa loppukäyttäjän reaktion avulla arvioidaan idean toimivuutta ja ideaa kehitetään yhdessä loppukäyttäjän kanssa. Kokeilua reflektoidaan sekä yksilönä että kehitystiiminä jokaisen

kehitysvaiheen jälkeen. Reflektiossa käydään läpi mitä on tehty ja miten sekä mitä voidaan oppia. Kokeilu toistetaan, kunnes saavutetaan haluttu lopputulos. Kokeilujen avulla isot yritykset ja julkiset organisaatiot voivat saada kustannussäästöjä ja ne voivat uudistua nopeammin. (Poskela ym. 2015, 10-15.)

#### 4.3 Kehittämiprojektin eteneminen

Kehittämiprojekti alkoi lokakuussa 2017, jolloin projektin onnistumiseen vaikuttavan kirjallisuuskatsauksen kokoaminen aloitettiin. Kirjallisuuskatsausta kirjoitettiin kevät 2018, ja huhtikuussa 2018 tehtiin sekä kehittämiprojektin suunnitelmaa että tutkimussuunnitelmaa. Kesällä 2018 oli tarkoitus tehdä Webropol-kysely laboratoriotuotteen henkilökunnalle, mutta aikataulua päätettiin muuttaa toimialueen yksiköiden muuton ja sen jälkeen alkavien kesälomien takia. Kysely tehtiin lopulta syys-lokakuussa 2018 ja analysointi suoritettiin lokakuussa 2018. Analysoinnin tulosten perusteella tuotettiin yleisperehdytysmateriaali, joka esiteltiin joulukuussa 2018 väliseminaarissa toimialueen viestintäryhmälle. Tammikuussa 2019 yleisperehdytysmateriaali esiteltiin toimialueen johtoryhmälle ja siellä projektipäällikkö ehdotti materiaalille jatkokehitysideoita. Yleisperehdytysmateriaalin julkaisuajankohta jäi vielä avoimeksi.

Yleisperehdytysmateriaalin sisällöstä oli alkuperäisen projektisuunnitelman mukaan tarkoitus tehdä kysely ja kyselyn mukaan yleisperehdytysmateriaalia oli vielä tarkoitus päivittää keväällä 2019. Muuttuneen aikataulun vuoksi yleisperehdytysmateriaalin jatkokehitys ei toteutunut tämän kehittämiprojektin puitteissa. Projektipäällikkö kirjoitti loppuraportin siihen vaiheeseen asti, johon kehittämiprojektissa päästiin ja esitti kehittämiprojektinsa alueseminaarissa huhtikuussa 2019. Kehittämiprojektin suunniteltu aikataulu esitetään kuviossa (kuvio 3).



Kuvio 3. Kehittämiprojektin suunniteltu eteneminen.

#### 4.4 Kysely tiedon lähteenä

Suunnittelututkimuksessa voidaan hyödyntää useita eri tutkimusmenetelmiä, kuten kyselyjä (Kiviniemi 2015, 229). Kyselylomaketutkimus sopii suurelle ja hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. (Vilkkä 2015, 94-95; Hirsjärvi ym. 2007, 190) Kyselyssä aineisto kerätään kaikilta vastaajilta samalla tavalla eli standardoidusti. Kyselylomakkeen etuina on taloudellisuus, aineiston nopea analysointi valmiilla tilasto-ohjelmilla, aikataulun ja kustannusten tarkan arvioinnin helppous. Kyselylomakkeen heikkouksina pidetään vastaajien kysymysten väärinymmärryksen mahdollisuutta, vastaajien perehtyneisyyttä kysyttävään asiaan, lomakkeen laatimiseen kuluva aika, vastaajien katoa ja vastaajien riittävän vakavaa suhtautumista kyselyyn. (Hirsjärvi ym. 2007, 188-190.)

Määrällisen tutkimuksen aineiston keruuta ja tutkimusasetelmaa käytetään tilanteessa, jossa suurelta joukolta tarvitaan vastauksia rajattuun tutkimusongelmaan. Kyselytutkimuksella saadaan nopeasti kerättyä määrällistä aineistoa suurelta joukolta tutkittavia. Kyselyn käyttötilanteena voi olla esimerkiksi mielipiteen selvittäminen. Kehittämistutkimuksessa kyselyä voidaan käyttää kaikissa vaiheissa, ongelmanmäärittelyssä, toteutusvaiheessa ja arviointivaiheessa. (Kananen 2015, 95.)

Kyselylomakkeen käyttö oli tässä kehittämissuhteissa perusteltua, koska vastauksia haluttiin suhteellisen nopealla aikataululla mahdollisimman monelta ihmiseltä, ja lisäksi vastausten analysointiin varattu aika oli rajallinen. Tämän opinnäytetyön kysely tehtiin kokonaistutkimuksena, jossa tutkittiin jokainen perusjoukon jäsen (n=498). Kyselykaavake löytyy liitteistä (liite 1). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tehdään yleisesti kokonaistutkimus. Se voidaan tehdä 200-300:n suuruisesta perusjoukosta, mutta se voidaan tehdä myös suuremmasta perusjoukosta. (Heikkilä 2010, 33.)

Tämän kehittämissuhteen kyselyssä käytettiin kysymystyyppisiä, jotka perustuvat asteikkoihin eli skaaloihin ja asteikkona käytetään Likertin asteikkoa. Likertin asteikot voivat olla 5-, 7- tai 9-portaisia, mutta yleensä 5-portaisia (Valli 2015, 98; Heikkilä 2010, 53). Kysymyksissä esitetään väittämiä, joista vastaaja valitsee sen, kuinka voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä kuin väittämä. (Hirsjärvi ym. 2007, 194-195.) Tähän opinnäytetyöhön valittiin 5-portainen Likertin asteikko, jonka asteikon arvot olivat seuraavat:

1= ei lainkaan tärkeää 2= jonkin verran tärkeää 3= en osaa sanoa 4=melko tärkeää 5= erittäin tärkeää

Kyselylomakkeen kysymykset eli väittämät nousivat esille kirjallisuuskatsauksesta. Väittämien teemat liittyivät organisaatorakenteeseen ja strategiaan, toimialueen visioon ja vuosikertomukseen, yhteistyökumppaneihin, vastuualueiden laatujärjestelmiin, tutkimus- ja kehittämistoimintaan, toimialueen koulutukseen ja vuorovaikutukseen toimialueella. Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin mitä muuta yleisperehdytysmateriaaliin tarvitaan.

Kysely oli alun perin tarkoitus lähettää Tyks Laboratoriotuotoimialueen esimiehille, mutta työelämämentorin kanssa käydyn keskustelun jälkeen kysely päätettiin lähettää kaikille toimialueen työntekijöille (n=498). Toimialueen sihteerillä ei ollut käytettävissään sähköpostiosoitelista, jolla tavoitettaisiin kaikki toimialueen työntekijät. Niinpä päädyttiin toimialueen ylihoitajan luvalla siihen, että toimialueen sihteeri lähetti kyselyn eteenpäin

vastuualueiden sihteereille, jotka sitten välittivät kyselyn eteenpäin, jolloin se tavoitti kaikki toimialueen työntekijät.

#### 4.5 Kyselyn toteuttaminen

Ensimmäisen kerran kysely lähetettiin toimialueen sihteerin kautta välitettäväksi syyskuun 2018 puolivälissä. Ensimmäinen muistutus kyselystä lähetettiin lokakuun alussa ja toinen lokakuun puolivälissä. Projektipäällikölle tuntemattomasta syystä kaikki vastuualueiden sihteerit eivät välittäneet kyselyn ensimmäistä muistutusta eteenpäin vastuualueellaan. Vastausaika kyselyssä oli kuukausi.

#### 4.6 Kyselyn tilastollinen analyysi

Tilastoaineiston käsittely aloitetaan muodostamalla havaintomatriisi kerätystä tilastotiedosta. Tilastollisen analyysin tarkoituksena on kertoa havaintomatriisin ilmiöistä ja kuvailla niitä ymmärrettävällä tavalla. Tutkimusaineiston ominaisuudet kuvataan sijainti- ja hajontalukujen avulla. Yleisimmät sijaintiluvut ovat keskiarvo, mediaani ja moodi. (Nummenmaa ym. 2016, 38,90). Tämän kehittämisprojektin tilastollisessa analyysissä keskityttiin keskiarvoon ja tehtiin vertailua eri vastaajaryhmien keskiarvojen välillä. Keskiarvo valittiin, koska se kertoi selvimmin vastaajien mielipiteen kysytystä asiasta. Tilastollinen analyysi tehtiin SPSS-ohjelmalla. SPSS for Windows on suunniteltu erilaisten tilastojen analysointiin.

#### 4.7 Kyselyn tulosten laadullinen analyysi

Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus, ja analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95-97, 108-113). Tässä kehittämisprojektissa tutkimustehtävänä oli selvittää, millaisia asioita halutaan toimialueen yleisperehdytysmateriaaliin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä, jolloin saadaan vastaus tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95-97, 108-113).

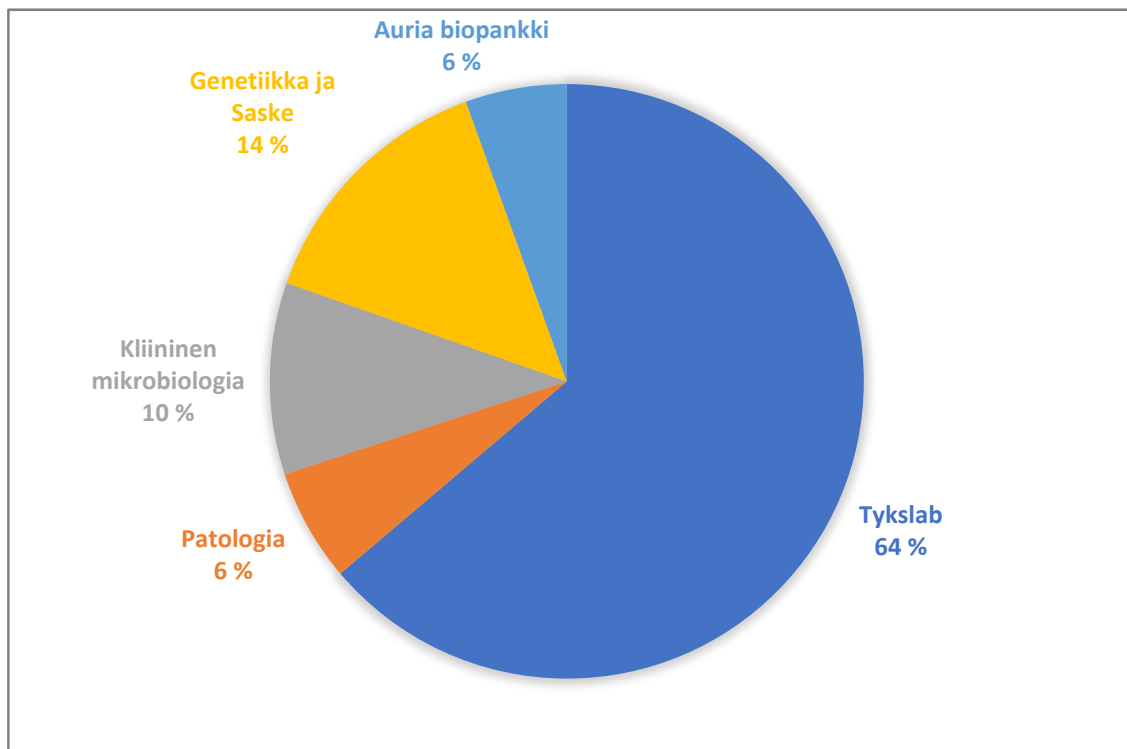
Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysi alkaa päätöksestä mitä ilmiötä analysoidaan. Seuraavaksi aineisto litteroidaan, sitten

teemoitellaan ja lopuksi kirjoitetaan yhteenveto. Teemoittelu on laadullisen aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä eri aihepiireihin. Teemoittelu mahdollistaa tiettyjen teemojen esiintymisen vertailua aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91-93.) Tässä kehittämissuorituksessa laadullista analyysiä tarvittiin kyselyn avoimen kysymyksen analysointiin.

## 5 YLEISPEREHDYTYSMATERIAALIN SISÄLTÖ

### 5.1 Taustatiedot

Kyselyn ensimmäisessä osiossa selvitettiin vastaajien asemaa toimialueella ja työskentelypaikkaa toimialueella. Kyselyyn vastasi yhteensä 163 (n=163) henkilöä. Vastausten jakautumista vastuualueittain havainnollistetaan kuviossa (kuvio 4).

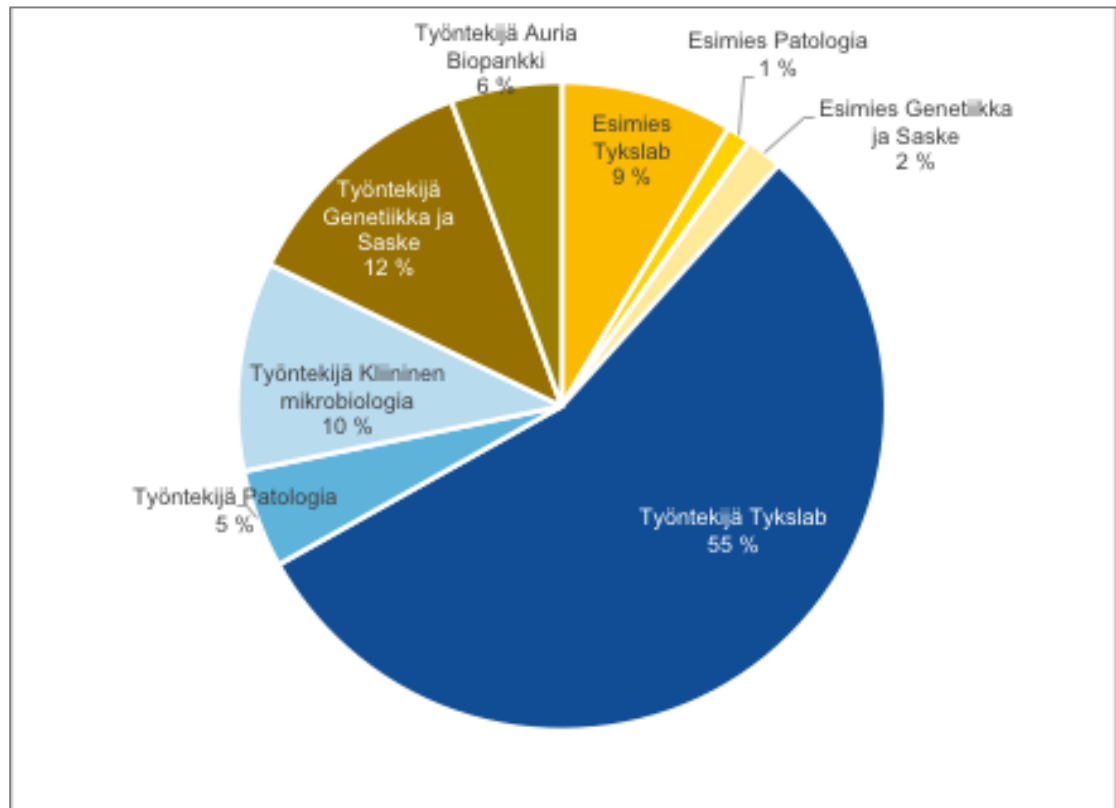


Kuvio 4. Vastaajien jakauma vastuualueittain.

Kysely lähetettiin toimialueen koko henkilökunnalle. Vastauksia saatiin kaikilta toimialueen vastuualueilta. Tykslabin vastuualueelta vastasi 104 (n=104) henkilöä, patologian vastuualueelta 10 (n=10) henkilöä, kliinisen mikrobiologian vastuualueelta vastasi 17 (n=17) henkilöä, genetiikan ja Saskan vastuualueelta vastasi 23 (n=23) henkilöä ja Auria biopankin vastuualueelta vastasi 9 (n=9) henkilöä. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 33.

Kyselyyn vastaajista työntekijöitä oli 144 (n=144) ja esimiehiä 19 (n=19). Vastaajien jakaumaa on havainnollistettu kuviossa (kuvio 5). Työntekijöiden vastauksia saatiin

kaikilta vastuualueilta, esimiesten vastauksia saatiin Tykslabin, Patologian sekä Genetiikan ja Saskaen vastuualueilta.



Kuvio 5. Kyselyn vastaajien jakauma aseman mukaan vastuualueittain.

Kyselyn vastausprosentti oli tyydyttävä 33 prosenttia, josta esimiehiä oli 12 prosenttia ja työntekijöitä 88 prosenttia. Vastausprosentin pienuuteen on useampia selittäviä tekijöitä. Kyselyn välittäminen toimialueen henkilökunnalle oli haastavaa, koska toimialueella ei ole käytössään keinoa, jolla kysely voitaisiin välittää yhdellä kertaa kaikille. Kysely lähetettiin sähköpostitse kahden eri sihteerin kautta, ja toisella kerralla sähköpostia ei lähetetty eteenpäin kaikilla vastuualueilla.

Lisäksi vuosi on ollut haastava toimialueen henkilökunnalle sekä organisaatiomuutoksen että joidenkin yksiköiden muuton takia. Henkilökunta on ollut väsynyttä, eikä aikaa ja energiaa ole mihinkään ylimääräiseen. Lisäksi opetussairaalassa työskentelevä saa usein erilaisia kyselyjä sähköpostiinsa, joten niihin vastaaminen saattaa kyllästyttää. Tärkeintä kuitenkin oli, että kaikilta vastuualueilta saatiin vastauksia.



## 5.2 Vastaajien kokemus yleisperehdytysmateriaaliin sisällöstä

Tämän kehittämisprojektin tutkimuksellista osuutta varten luettiin taustakirjallisuutta perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista. Laboratoriotuimialueen henkilökunnalle laaditussa kyselylomakkeessa kysyttiin kuinka tärkeäksi vastaaja koki väittämän, joka kirjallisuuden mukaan kuuluu henkilökunnan perehdytykseen.

Ensimmäisesi laskettiin kaikkien vastaajien vastausten keskiarvo. Tärkeimmäksi sisältöalueeksi yleisperehdytysmateriaalin vastaajat arvioivat vastausten keskiarvoa tarkastellen toimialueen yksiköiden esittelyn, sillä sen keskiarvo oli 4,59. Keskiarvoa tarkastellen vähiten tärkeäksi koettiin toimialueen vuosikertomuksen esittely, sillä sen keskiarvo oli 2,99. Muut kyselyssä esitetyt väittämät sijoituivat näiden kahden välille. Vastausten keskiarvot on kerätty taulukkoon (taulukko 4).

Taulukko 4. Kaikkien vastaajien vastaukset.

Kaikki vastaajien vastaukset											
	Toimialueen organisatorakenteen kuvaus	Toimialueen vision esittely	Toimialueen strategian esittely	Toimialueen vuosikertomus	Toimialueella käytössä olevien laatujärjestelmien esittely	Yhteistyökumppaneiden esittely	Toimialueen yksiköiden esittely	Toimialueen tutkimus- ja kehittämistoiminnan esittely	Toimialueen koulutukset	Mahdollisuus esittää kysymyksiä toimialueesta	Mahdollisuus antaa palautetta toimialueelle
<b>n</b>	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163	163
<b>Ka</b>	<b>3,97</b>	<b>3,67</b>	<b>3,71</b>	<b>2,99</b>	<b>4,26</b>	<b>3,69</b>	<b>4,59</b>	<b>3,88</b>	<b>4,25</b>	<b>4,38</b>	<b>4,37</b>
<b>Minimi</b>	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
<b>Maksimi</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vastausten tarkastelua jatkettiin jakamalla vastaajat aseman mukaan esimiehiin (n=19) ja työntekijöihin (n=144), jotta nähtäisiin poikkeavatko esitettyjen väittämien arvioitu tärkeys aseman mukaan. Vastausten keskiarvot on kerätty taulukkoon (taulukko 5).

Taulukko 5. Vastausten jakautuminen aseman mukaan.

Esimiesten ja työntekijöiden vastaukset												
Asema toimialueella		Toimialueen organisaatiorakenteen kuvaus	Toimialueen vision esittely	Toimialueen strategian esittely	Toimialueen vuosikertomus	Toimialueella käytössä olevien laatujärjestelmien esittely	Yhteistyökumppaneiden esittely	Toimialueen yksiköiden esittely	Toimialueen tutkimus- ja kehittämistoiminnan esittely	Toimialueen koulutukset	Mahdollisuus esittää kysymyksiä toimialueesta	Mahdollisuus antaa palautetta toimialueelle
Esimies	n	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	Ka	4,58	4,21	4,42	3,32	4,68	4,16	4,68	3,84	4,58	4,42	4,26
	Minimi	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2
	Maksimi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Työntekijä	n	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144	144
	Ka	3,89	3,60	3,62	2,94	4,20	3,63	4,58	3,89	4,21	4,38	4,38
	Minimi	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2
	Maksimi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vastaajien kokemus väittämän tärkeyteen ei juurikaan eronnut aseman mukaan. Eroavaisuuksia tuli ainoastaan vision ja strategian esittelyssä. Lähes puolet esimiehistä (n=9) ja kolmannes (n=45) työntekijöistä koki vision esittelyn melko tärkeäksi. Suurin osa (n=17) esimiehistä piti strategian esittelyä melko tai erittäin tärkeänä, kun taas työntekijöistä vähän yli puolet (n=96) piti sitä melko tai erittäin tärkeänä.

Pelkkä keskiarvoon perustuva tarkastelu ei kuitenkaan kerro riittävästi, joten kyselyn vastauksista tehtiin myös frekvenssianalyysi, koska vastausasteikko piti sisällään myös mahdollisuuden vastata ”En osaa sanoa”. Näin saatiin parempi käsitys siitä, kuinka tärkeänä vastaajat pitivät kutakin väittämää.

### 5.2.1 Organisaatiorakenne ja strategia

*Toimialueen organisaatiorakenteen kuvaus* koettiin tärkeäksi, koska lähes puolet vastaajista (n=68) koki väittämän melko tärkeäksi ja kolmannes vastaajista (n=50)

erittäin tärkeäksi. *Toimialueen strategian esittely* oli reilulle kolmannekselle (n=60) vastaajista melko tärkeää. Kolmannes (n=53) ei osannut sanoa kuinka tärkeäksi väittämän arvioi. Vastaajien kokemus väittämän tärkeydestä on havainnollistettu taulukossa (taulukko 6).

Taulukko 6. Toimialueen organisaatorakenne ja strategia.

Arvo	1	2	3	4	5	Yhteensä
<b>Toimialueen organisaatorakenteen kuvaus</b>						
Frekvenssi	0	10	35	68	50	163
Prosentti	0,0	6,1	21,5	41,7	30,7	100,0
<b>Toimialueen strategian esittely</b>						
Frekvenssi	2	12	53	60	36	163
Prosentti	1,2	7,4	32,5	36,8	22,1	100,0

Organisaatorakenteeseen ja strategiaan liittyviä vastauksia saatiin (n=3) myös avoimeen kysymykseen:

*"... suurimmat haasteet nykytilanteessa liittyvät organisaatorakenteeseen ja toimintakokonaisuuteen. Liian moni ymmärtää toimialueen olevan yhtä kuin Tykslab. Toisaalta harva tietää mitä kaikkea Tykslabin allekaan kuuluu."*

*"Toimialueen asema Tyksin ja VSSHP:n organisaatiossa. Toimialueen johtoryhmä"*

*"Myöskin kun puhutaan toimialueen strategiasta, se ei saa olla pelkkää sanahelinää (...teemme laadukasta tutkimusta ja potilas on keskiössä blää blää lässä lässä...) vaan siitä tulee välittyä selkeästi, mitä teemme ja miksi teemme, ja etenkin mikä minun yksikköni ja työntekijänä minun roolini tässä kuviossa on."*

### 5.2.2 Visio ja vuosikertomus

*Toimialueen vision esittely* ja *Toimialueen vuosikertomus* koettiin pulmallisiksi. Viidennes (n=37) koki vision esittelyn jonkin verran tärkeäksi, mutta noin kolmannes vastaajista (n=55) ei osannut sanoa kuinka tärkeäksi vision koki. Viidennes (n=35) vastaajista piti vuosikertomusta melko tärkeänä, mutta lähes puolet (n=67) vastaajista ei osannut sanoa

vuosikertomuksen tärkeydestä. Vastaajien kokemus väittämän tärkeydestä on havainnollistettu taulukossa (taulukko 7).

Taulukko 7. Toimialueen visio ja vuosikertomus.

Arvo	1	2	3	4	5	Yhteensä
<b>Toimialueen vision esittely</b>						
Frekvenssi	2	15	55	54	37	163
Prosentti	1,2	9,2	33,7	33,1	22,7	100,0
<b>Toimialueen vuosikertomus</b>						
Frekvenssi	12	37	67	35	12	163
Prosentti	7,4	22,7	41,1	21,5	7,4	100,0

### 5.2.3 Yhteistyökumppanit ja vastualueet

*Toimialueen yhteistyökumppaneiden esittely* jakoi mielipiteitä. Vajaa kolmannes (n=56) vastaajista ei osannut sanoa kuinka tärkeää se olisi, ja reilu kolmannes (n=61) vastaajista arvioi väittämän melko tärkeäksi. *Toimialueen yksiköiden esittely* puolestaan koettiin tärkeimmäksi yleisperehdytysmateriaaliin sisällytettäväksi asiaksi, koska lähes kaksi kolmasosaa (n=103) koki väittämän hyvin tärkeäksi ja lähes kolmannes (n=53) vastaajista koki väittämän melko tärkeäksi. Vastaajien kokemus väittämien tärkeydestä on havainnollistettu taulukossa (taulukko 8).

Taulukko 8. Toimialueen yhteistyökumppanit ja yksiköt.

Arvo	1	2	3	4	5	Yhteensä
<b>Yhteistyökumppaneiden esittely</b>						
Frekvenssi	2	11	56	61	33	163
Prosentti	1,2	6,7	34,4	37,4	20,2	100,0
<b>Toimialueen yksiköiden esittely</b>						
Frekvenssi	0	0	7	53	103	163
Prosentti	0,0	0,0	4,3	32,5	63,2	100,0

Avoimeen kysymykseen saatiin muutamia (n=5) vastauksia liittyen eri ammattiryhmien yhteistyöhön sekä toimialueen sisällä että laajemmin sairaanhoitopiirin sisällä, ja lisäksi yksiköiden esittelyyn liittyen.

*"Myös katsaus siihen, miten tärkeässä roolissa laboratoriotuimialueella tehtävät tutkimukset ovat diagnostisesta ja potilaiden hoidon ohjauksen näkökulmasta. Näitä näkökohtia pidän erittäin tärkeinä."*

*"Materiaali olisi tärkeää saada erityisesti muiden ammattiryhmien käyttöön, korostaen eri yksiköiden esittelyä!"*

*"... työ- ja tehtäväkuvaukset"*

*"Yksiköiden esittely esim. facebook, muutama kuva labrasta + tietoa henkilökunnasta"*

*"Toimialueella työskentelevä henkilökunta. Toimialueen toimipisteet, esim. kartta - muodossa."*

#### 5.2.4 Laatu järjestelmät, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä koulutukset

*Toimialueella laatu järjestelmien esittely koettiin hyvin tärkeäksi. Lähes puolet (n=76) arvioi väittämän erittäin tärkeäksi ja kolmannes (n=57) vastaajista melko tärkeäksi. Toimialueen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta kertominen oli lähes puolelle (n=77) vastaajista melko tärkeää. Toimialueen koulutukset koettiin myös tärkeäksi, koska suurin osa (n=139) vastaajista koki väittämän melko tärkeäksi tai hyvin tärkeäksi. Vastaajien kokemus väittämän tärkeydestä on havainnollistettu taulukossa (taulukko 9).*

Taulukko 9. Toimialueen laatujärjestelmät, tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä koulutukset.

Arvo	1	2	3	4	5	Yhteensä
<b>Toimialueella käytössä olevien laatujärjestelmien esittely</b>						
Frekvenssi	0	4	26	57	76	163
Prosentti	0,0	2,5	16,0	35,0	46,6	100,0
<b>Toimialueen tutkimus- ja kehittämistoiminnan esittely</b>						
Frekvenssi	0	7	42	77	37	163
Prosentti	0,0	4,3	25,8	47,2	22,7	100,0
<b>Toimialueen koulutukset</b>						
Frekvenssi	1	4	19	68	71	163
Prosentti	0,6	2,5	11,7	41,7	43,6	100,0

Avoimeen kysymykseen saatiin yksi (n=1) vastaus koulutuksiin liittyen:

*”Siinä voisi olla linkkejä, mistä koulutuksia ja muuta lisätietoa on eri asioista löydettävissä”*

### 5.2.5 Vuorovaikutus

*Mahdollisuus esittää kysymyksiä toimialueesta koettiin tärkeäksi, koska lähes puolet (n=81) koki väittämän erittäin tärkeäksi. Mahdollisuus antaa palautetta toimialueelle koettiin myös tärkeäksi, koska yli puolet (n=86) vastaajista koki väittämän erittäin tärkeäksi ja kolmanneskin (n=54) vastaajista melko tärkeäksi. Vastaajien kokemus väittämän tärkeydestä on havainnollistettu taulukossa (taulukko 10).*

Taulukko 10. Kysymykset ja palaute.

Arvo	1	2	3	4	5	Yhteensä
<b>Mahdollisuus esittää kysymyksiä toimialueesta</b>						
Frekvenssi	0	3	13	66	81	163
Prosentti	0,0	1,8	8,0	40,5	49,7	100,0
<b>Mahdollisuus antaa palautetta toimialueelle</b>						
Frekvenssi	0	3	20	54	86	163
Prosentti	0,0	1,8	12,3	33,1	52,8	100,0

Avoimeen kysymykseen saatiin (n=1) myös vastaus liittyen kysymyksiin ja palautteisiin:

*”Jotta materiaalia ei tulisi liikaa, olisi tärkeää antaa mahdollisuus kysymyksille ja palautteille.”*

#### 5.2.6 Vastaaajien kokemus yleisperhdytysmateriaalin muista tärkeistä asioista

Kyselyssä oli avoin kysymys, johon vastaajat (n=14) saivat kertoa mitä muuta haluaisivat yleisperhdytysmateriaaliin. Vastaukset jaettiin teemoihin, jotka olivat toimialue, vastuualue, henkilökunta ja muuta. Näiden teemojen alle kerättiin pelkistetyt ilmaukset (liite 3), jotka vietiin sisältönä perehdytysmateriaaliin.

Yleisperhdytysmateriaalin toivottiin olevan tiivis, selkeä ja helppolukuinen. Yleisperhdytysmateriaaliin haluttiin väittämien lisäksi yleisiä asioita, kuten henkilöstömäärän, työajat, yhteiset dokumentit sekä tietoa kokouskäytännöistä ja päätöksenteosta. Henkilöstöasioista haluttiin palkanmaksukäytännöt, virkavapaat, sairauspoissaoloihin liittyvät asiat, työajan seuranta, palkitsemiskäytännöt, työnantajan tarjoamat edut, työvaatteiden jakelu, pysäköinti ja tietoa työnantajan tukemasta työmatkaliikenteestä. Työturvallisuuteen ja -suojeluun liittyvistä asioista mainittiin työmarkkinajärjestöjen yhteystiedot sekä henkilöstön edustajien yhteystiedot ja työpaikan yhteistoiminta.

### 5.3 Tulosten yhteenveto

Kyselyn tulosten perusteella laboratoriotuimialueen henkilökunnalle toimialueen yksiköiden esittely oli tärkeintä. Koulutukset ja laatujärjestelmien esittely olivat myös tärkeitä, samoin kuin mahdollisuus palautteen antamiseen ja kysymysten esittämisen. Toimialueen vuosikertomus oli vastaajien mielestä vähiten tärkein osa-alue perehdytyksessä. Taulukossa (taulukko 11) esitellään tämän opinnäytetyön kehittämissuunnitelmana toteutettu yleisperehdytysmateriaali.

Taulukko 11. Tyks laboratoriotuimialueen yleisperehdytysmateriaali.

<p><b>Yleisesittely</b></p> <p><b>Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri</b></p> <p>Terveystieteiden tutkimuskeskus on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri (VSSHP) on 27 kunnan ja Turun yliopiston läheinen tutkimuskeskus, joka tarjoaa erikoissairaanhoidon palvelut muutamalle asuialalle. Se tuottaa erikoissairaanhoidon palveluita erikoissairaanhoidon yksiköiden kautta. Tuotantoa ohjataan ja valvotaan sairaanhoitopiiriin kuuluvien yksiköiden kautta. Tuotantoa ohjataan ja valvotaan sairaanhoitopiiriin kuuluvien yksiköiden kautta. Tuotantoa ohjataan ja valvotaan sairaanhoitopiiriin kuuluvien yksiköiden kautta.</p> <p><b>Laboratoriotuimialueen organisaatorakenne</b></p> <p>Laboratoriotuimialue on yksi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin kuuluvista. Toimialueella on kolme yksikköä: Tyksin laboratorio, Tyksin laboratorio ja Tyksin laboratorio. Toimialueella on kolme yksikköä: Tyksin laboratorio, Tyksin laboratorio ja Tyksin laboratorio.</p> <p><b>Erillisyydet</b></p> <p>Laboratoriotuimialueella on kolme erillistä yksikköä: Tyksin laboratorio, Tyksin laboratorio ja Tyksin laboratorio. Lisäksi on kolme erillistä yksikköä: Tyksin laboratorio, Tyksin laboratorio ja Tyksin laboratorio.</p> <p><b>Arvot</b></p> <p>Tyksin laboratoriotuimialueella on kolme arvoa: Tyksin laboratorio, Tyksin laboratorio ja Tyksin laboratorio.</p> <p><b>Strategia, visio ja missio</b></p> <p>Tyksin laboratoriotuimialueella on kolme strategiaa, visio ja missio. Lisäksi on kolme erillistä yksikköä: Tyksin laboratorio, Tyksin laboratorio ja Tyksin laboratorio.</p>	<p><b>Yleisesittely</b></p> <p>Yleisesittelyn aiheina ovat sekä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin että laboratoriotuimialueen organisaatorakenteet, erillisyydet, arvot, strategia, visio ja missio.</p>
<p><b>Yleiset asiat</b></p> <p>Yleisissä asioissa aiheina ovat nimensä mukaan asiat, jotka toimialueella työskentelevä</p>	<p><b>Yleiset asiat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kokouskäytännöt, päätöksentekotavat ja tiedottaminen</li> <li>Suoritettavat luvat, kortit ja kurssit</li> <li>Tietojärjestelmät, kulkuoikeudet ja kortit</li> <li>Sairastuminen ja työterveyshuolto</li> <li>Pysäköinti ja työmatkallikenne</li> <li>Yhteistoiminta ja henkilöstöjärjestöt</li> <li>Palkitseminen</li> </ul>
<p><b>TYKS Laboratoriotuimialueen vastuualueet</b></p> <p>Tässä osiossa pääset tutustumaan Tyks Laboratoriotuimialueen eri laboratorioihin.</p> <p> Tyks laboratoriotuimialueen vastuualueet ja yksiköt</p>	<p><b>Vastuualueet</b></p> <p>Toimialueen vastuualueiden ja yksiköiden esittely</p>

(jatkuu)



(jatkuu)

### Laadukasta toimintaa

Toimialueella tällä hetkellä käytössä olevien laatujärjestelmien esittely

**Laadukasta toimintaa**

**Tykyt**

**Partiolla**

**Käytännön**

**Opinnot ja kysymykset**

---

**Katse eteenpäin**

**Tentti**

**Kerro mielipiteesi**

**Palaute ja kysymykset**

### Jatkokehityksen aiheet

Koulutukset, tutkimus- ja kehittämistoiminta, tentti, palaute ja kysymykset sekä mielipiteen kartoitus jäävät työstettäväksi seuraavaan vaiheeseen

Tyks laboratoriotuimialueen yleisperhdytysmateriaali toteutettiin sairaanhoitopiirin perehdytysmateriaalin mallia mukailien, koska siten rakenne pysyi yhtenäisenä ja helppolukuisena. Uusi työntekijä aloittaa perehdytyksensä sairaanhoitopiirin perehdytysmateriaalista, ja jatkaa sitten toimialueen perehdytysmateriaaliin Toimialueen materiaaliin ei tuotu toistoa sairaanhoitopiirin materiaalista, vaan sairaanhoitopiirin kaikille työntekijöille yhteisistä asioista tehtiin linkitys asiaa käsitteleville intranet-sivuille.

Tämän opinnäytetyön kehittämisprojektina tuotettu yleisperhdytysmateriaali on ensimmäinen versio, jonka jatkokehitys on jo suunnitteilla. Jatkokehityksessä tullaan mahdollisesti toteuttamaan koulutuskalenteri, tutkimus- ja kehittämistoiminnon esittely, palautekanava, organisaation HR-järjestelmään liitettävä tentti sekä kysely materiaalin käytettävyydestä.

## 6 YHTEENVETO JA ARVIOINTI

### 6.1 Luotettavuuden arviointi

Riittävän suuri ja edustava otos, korkea vastausprosentti ja tutkimusongelmaa mittaavat kysymykset vaikuttavat koko tutkimuksen luotettavuuteen. Kyselytutkimuksissa validiteettiin vaikuttavat kysymysten onnistuminen eli saadaanko niillä vastaus tutkimusongelmaan. Reliabiliteettia tarkastellaan mittauksen jälkeen. (Heikkilä 2010, 186-188.) Tämän kyselyn reliabiliteettia mitattiin Cronbachin alfalla, ja reliabiliteetikertoimeksi saatiin 0,839. Reliabiliteetikerroin on välillä [0 , 1] ja suuret kertoimen arvot tarkoittavat korkeaa reliabiliteettia eli mittarin osiot mittaavat saman tyyppistä asiaa (Heikkilä 2010, 187).

Tämän opinnäytetyön tulokset ja tuotos ovat luotettavia vain tässä organisaatiossa käytettyinä. Kyselyn luotettavuutta hieman heikentää vain tyydyttävä vastausprosentti ja esimiesten heikko osallistuminen, koska heitä vastaajista oli vain 12 prosenttia. Jokaiselta vastuualueelta saatiin kuitenkin vastauksia, joten toimialueen kaikkien vastuualueiden mielipide otettiin huomioon perehdytysmateriaalissa. Toimialueen olisi hyvä miettiä jouhevampaa tapaa kyselyiden välittämiseen, jolloin tulevaisuudessa tehtävien kyselyiden vastausprosentti voitaisiin saada korkeammaksi. Samoin olisi tärkeää miettiä miten henkilökuntaa saataisiin osallistettua enemmän yhteiseen kehittämiseen.

### 6.2 Eettisyyden arviointi

Tutkija tarvitsee työssään ammattitaidon lisäksi eettisiä periaatteita, sääntöjä, normeja, arvoja ja hyveitä (Pietarinen 2002, 58). Etiikka tarkastelee asioita moraalisesta näkökulmasta ja etiikan edellytyksenä on, että asioilla on moraalinen näkökulma. Etiikka ja moraalit ovatkin läheisiä käsitteitä ja monesti niillä ymmärretään samoja asioita. Tieteessä etiikalla tarkoitetaan suunnitteluvaiheessa, menetelmien valinnassa, aineiston kokoamisessa ja luokittelussa nousevien eettisten kysymysten tarkastelua. (Pietarinen & Launis 2002, 42-49.) Kaikelle tieteelliselle tutkimukselle yhteistä on se, että tutkimus on rehellistä ja avointa ja saadut tulokset voidaan todentaa ja ne ovat toistettavia. (Simonsuuri-Sorsa 2002, 119).

Tässä kehittämissuorituksessa on edetty eettisten periaatteiden mukaan. Tutkija on raportoinut työstään ja tuloksistaan rehellisesti. Tutkija on täyttänyt asianmukaisen tietosuojaselosteen ja lähettänyt siitä tiedonannon opinnäytetyön toimeksiantajan käytäntöjen mukaan. Tietosuojaseloste on tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 4). Loppuraportin hyväksynnän jälkeen kaikki kyselyn vastaukset ja niiden analysointimateriaali tullaan poistamaan tutkijan koneelta ja Webropolista. Webropol Oy säilyttää kyselyn tietoja vuoden ajan niiden poistopäivän jälkeen (Webropol). Tutkimukseen osallistujilta ei ole kerätty sähköpostiosoitteita ja kyselyn vastaaminen toteutettiin nimettömänä ja siten, ettei tutkija pysty jäljittämään vastausta yksittäiseen vastaajaan. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista.

### 6.3 Vaikuttavuuden arviointi

Design-tutkimuksessa vaikuttavuutta voidaan arvioida kysymällä ovatko tutkimuksen vaikutukset kestäviä, ja soveltuvatko ratkaisut laajemmalle käyttäjäjoukolle (Heikkinen ym. 2010, 71). Tähän opinnäytetyöhön tehdyn tutkimuksen vaikutukset ovat kestäviä, koska tuotoksena rakennettu yleisperhdytysmateriaali tullaan ottamaan käyttöön toimialueella vuonna 2019 ja lisäksi se on laajennettavissa koko sairaanhoitopiirin henkilöstölle.

### 6.4 Jatkokehitysideat

Kyselyn vastausten mukaan työntekijöille oli kaikkein tärkeintä yksiköiden esittely. Organisaatorakenteen muutos maaliskuussa 2018 alussa saattoi vaikuttaa siihen, että yksiköiden esittelyä pidettiin niin tärkeänä. Muutoksen myötä kaikkien ennen erillisten laboratorioden henkilökunta yhdistettiin Tyks Laboratoriot -tulosyksiköksi. Henkilökunta on tilanteessa, jossa se ei tiedä mitä kaikkea tulosyksikkö tekee. Henkilökunnan kiinnostusta toisten vastuualueiden töihin ja henkilökuntaan on kuitenkin pidettävä positiivisena ja kannustettavana asiana.

Toimialueella työskentelee useita eri ammattiryhmien edustajia, joten siitäkin syystä on tärkeää, että kaikki käyvät läpi saman yleisperhdytysohjelman liittyessään henkilökuntaan. Moniammatillinen henkilökunta lisää myös haasteita vuorovaikutukseen, ja yhteisöllisyyden tunteeseen. Kyselyn avoimeen kysymykseen tuli

kaksi vastausta, joissa esitettiin ehdotuksia liittyen moniammatillisuuden korostamiseen ja myöskin sen auki kirjoittamiseen.

Kyselyn vastaajat toivat esiin sekä työhyvinvoinnin että kuilun toimialueen eri laboratorioiden välillä.

*”Materiaalista pitäisi välittyä selkeä viesti siitä, mitä mikäkin vastuualue toimialueen sisällä tekee ja mikä sen rooli on kokonaisuuteen. Hyvin tyypillistä kun on että työntekijöillä ei ole mitään käsitystä mitä naapurilabrassa puuhataan, ja tämä luonnollisesti suppressoi yhteistyötä.”*

*”Jollakin tasolla toimenkuvia voisi aukaista, vaihtelevat kylläkin hyvin paljon laboratorioalueen sisällä, joten toteutus voi olla haastavaa, mutta se olis kyllä työhyvinvoinnin kannalta yksi avaintekijä.”*

*”Kuvausta moniammatillisen yhteistyön toteutumisesta eri työyksiköissä esim. laboratoriohoitajan tehtävät ja vastuut vs. akateemisten tehtävät.”*

*”Ja moniammatillisuutta voisi myös korostaa vähän enempi kun tällä hetkellä, koska moniammatillisen yhteistyön toimiminen on todellakin haaste laboratorioalueen työhyvinvoinnissa”*

Koulutukset ja laatujärjestelmien esittely olivat myös tärkeitä, samoin kuin mahdollisuus palautteen antamiseen ja kysymysten esittämisen. Toimialueen vuosikertomus oli vastaajien mielestä vähiten tärkein osa-alue perehdytyksessä. Se on ymmärrettävää, koska toimialueella ei ole omaa vuosikertomusta. Sairaanhoidopiirillä on vuosikertomus, josta laboratoriotoimialue muodostaa yhden osan.

Seuraavat jatkokehitysideoita voisivat antaa yleisperehdytysmateriaalille lisäarvoa:

- 1) Ensimmäinen looginen kehitysaskel olisi mielestäni panostaa vastuualueiden ja niissä työskentelevien eri ammattiryhmien toimenkuvien esittelyyn.
- 2) Jokainen toimialueelle tuleva uusi työntekijä käy läpi sairaanhoidopiirin yleisperehdytyksen, toimialueen yleisperehdytyksen sekä oman vastuualueensa perehdytyksen. Vastuualueen perehdytyksen liittäminen yleisperehdytysmateriaaliin yhtenäistäisi perehdytyskäytäntöjä entisestään.

3) Luovutaan vähitellen kokonaan paperisesta perehdytyskaavakkeesta ja siirrytään sähköiseen perehdytysmateriaalin viimeisessäkin perehdytysaskeleessa eli yksikön työpisteen perehdytyksessä.

4) Yleisperehdytysmateriaalia voidaan muokata sopimaan eri pituisiin työsopimuksiin sopivaksi, kuten yhdessä kyselyn vastauksessa ehdotettiin. Kyselyssä tulleen ehdotuksen mukaan yleisperehdytysmateriaalin sisältöä muokataan erilaiseksi lyhyt- tai pitkäaikaiseen työsuhteeseen tuleville työntekijöille sopivaksi.

### 6.5 Jatkotutkimusideat

1) Yleisperehdytysmateriaalin soveltuvuutta ja parannustarpeita tulisi kartoittaa kyselyllä uusilta työntekijöiltä.

2) Kartoitetaan toimialueella jo työskentelevien ja perehdytyksen saaneiden työntekijöiden mielipidettä perehdytyksen tasosta.

3) Osaamiskartoitus jostakin perehdytysmateriaalin osa-alueesta.

4) Henkilökunnan hyvinvointi organisaatiomuutoksen jälkeen

### 6.6 Kehittämiprojektin suunnitteluvaiheen arviointi

Kirjallisuuskatsausta varten laadituissa tutkimuskysymyksissä ei osattu ottaa huomioon kaikkia niitä näkökulmia, joita kehittämissuunnitelmassa olisi voitu tarkastella heti alusta lähtien. Kirjallisuuskatsausta laadittaessa projektipäälliköllä oli selkeä käsitys vain siitä, miten hän yleisperehdytysmateriaalin halutun tiedon saa, mutta muuten koko kehittämissuunnitelma oli ikään kuin hämärän peitossa. Tämän kehittämissuunnitelman tutkimuksellisella osuudella eli kyselyllä ei saatu vastauksia kaikkiin tutkimuskysymyksiin, eikä se näin jälkeenpäin olisi ollut mahdollistakaan, koska tämän opinnäytetyön kehittämissuunnitelman tarkoituksena oli tehdä yleisperehdytysmateriaali, eikä pureutua verkkopedagogiikkaan.

Kehittämissuunnitelman alussa kaikki oli uutta, erilaista ja vaikeata, joten projektipäällikö oli todellisen haasteen edessä. Kehittämissuunnitelman suunnitelmavaiheessa projektipäällikö

oli kuitenkin oppinut jo enemmän projektityöskentelystä. Hän oli saanut varmuutta osaamiseensa ja hän oli oppinut olemaan itsensä ja projektinsa johtaja, joten hän osasi siitä eteenpäin määrätä projektinsa suunnan ja toteutustavan.

### 6.7 Kehittämiprojektin toteutusvaiheen arviointi

Projektipäällikkö on ollut mukana useissa projekteissa, muttei projektinjohtajan roolissa. Opinnäytetyönä tehtyyn kehittämiprojektiin ei projektipäällikön mielestä ollut tarvetta perustaa erillistä projektiryhmää, koska se olisi voinut hankaloittaa ja hidastaa projektin etenemistä. Projektipäällikkö oli siis yhden hengen projektiryhmä, joka eteni ohjausryhmän päätösten mukaan. Ohjausryhmän muodostivat projektipäällikkö, tutoropettaja ja työelämämentori. Kehittämiprojektin lopputuotoksena laadittu yleisperehdytysmateriaalin ensimmäinen versio olisi saattanut olla pidemmälle viety, mutta sitä tuskin olisi saatu vielä julkaistua. Huonona puolena tässä ratkaisussa on se, että projektipäällikkö ei saanut varsinaisesti projektiryhmän johtamisesta kokemusta.

Tarkasteltaessa kokonaisuutta kirjallisuuskatsauksen laadinnasta loppuraportin kirjoittamiseen asti, projektipäällikkö kasvoi ihmisenä ja projektinjohtajana. Hän on nyt varmempi osaamisestaan ja tietää pystyvänsä viemään aloittamansa projektin loppuun asti, oli projekti kuinka pieni tai suuri tahansa.

## LÄHTEET

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Alma Talent.

Bekki, J.M.; Bernstein, B.; Fabert, N.; Gildar, N. & Way, A. 2014. Efficacy of an Online Resource for Teaching Interpersonal Problem Solving Skills to Women Graduate Students in Engineering. *Advances in Engineering Education*. Vol. 4, No 2. Viitattu 28.11.2017. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1076131.pdf>.

Deci, E. & Ryan, R. 2000. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 2000. Vol. 11, No 4, 227-268. Viitattu 17.4.2018. <http://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2012/artikels/The-what-and-why-of-goal-pursuits.pdf>.

De Domenico, E.B.L. & Cohrs, C.R. 2016. Moodle platform for the construction of knowledge in intensive care: an experimental study. Sao Paulo: Escola Paulista de Enfermagem, Universidade Federal de São Paulo.

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

Eurofound 2017. Innovative changes in European companies: Evidence from the European Company Survey. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Viitattu 15.2.2018. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1707en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1707en.pdf).

Eurofound 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Luxemburg: Publications Office of the European Union. Viitattu 15.12.2018. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf).

Fink, A. 2005. *Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to the Paper*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Hakanen, J.; Hakonen, A.; Seppälä, P. & Viitala, R. Uudistu ja onnistu hyvällä henkilöstöjohtamisella. ARTTU2-ohjelman tutkimuksia nro 7. Helsinki: Kuntatalon paino. Viitattu 24.3.2019.

Hartnett, M. 2010. Motivation to learn in online environments: An exploration of two tertiary education contexts. Thesis. Degree of doctor of philosophy in education. Manawatu: Massey University. Viitattu 28.11.2017 <https://muir.massey.ac.nz/handle/10179/2043>.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. 7.-8. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkinen, H.; Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2010. Toiminnan tutkimisen suuntauksat. Teoksessa H. Heikkinen ym. (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. 3. korj. painos. Helsinki: Kansavalistusseura, 39-76.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita*. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyvärinen, K.; Saaranen, T. & Tossavainen, K. 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana -kyselytutkimus terveysalan opettajille. *Hoitotiede*. Vol. 29, No 4, 252-263. Viitattu 28.1.2019.

Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. *Digitalisaatio. Yritysjohdon käsikirja*. Helsinki: Talentum.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Järvilehto, L. 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kalliala, E. 2002. Verkko-opettamisen käsikirja. Helsinki: Finn Lectura Ab.
- Kananen, J. 2015. kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 212. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print Oy.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishojelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Kear, K. 2011. Online and social networking communities. A best practice guide for educators. New York: Routledge.
- Kesti, M. 2017. Työelämän laatuun perustuva johtaminen luo kilpailuetua. Työn tuuli 2/2017, 48-57. Viitattu 13.2.2019. [https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli\\_022017-002.pdf](https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_022017-002.pdf).
- Kiviniemi, K. 2015. Design- eli suunnittelututkimus opetus- ja kasvatusalalla. R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 4., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 220-240.
- Koli, H. & Silander, P. 2006. Verkko-opetuksen työkalupakki -oppimisaihioista oppimisprosessiin. 2. painos. Saarijärvi: Hämeen Ammattikorkeakoulu.
- Kuntatyönantajat. 2017. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi>. Viitattu 21.1.2019. <http://www.kuntatyönantajat.fi> > Etusivu > Henkilöstöjohtaminen > Työsuojelu > Työhyvinvointi.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kupias, P.; Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Alma Talent.
- Kuronen-Mattila, T.; Mäki, E. & Järvenpää, E. 2012. Asiantuntija jää eläkkeelle – asiantuntijuus ei! Opas tiedon ja osaamisen säilyttämiseksi. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede + Teknologia 5/2012. Helsinki: Aalto yliopisto. Viitattu 19.9.2018. <https://aalto.doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/8906/isbn9789526045573.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Larjovuori, R-L.; Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Viitattu 21.1.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>.
- Liski, M.; Horn, S. & Villanen, M. 2008. Hyvä perehdytys -opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.1.2019. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK\\_2007\\_B\\_4.pdf?sequence=4](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4).
- Löfström, E.; Kanerva, K.; Tuuttila, L.; Lehtinen, A.; Nevgi, A. 2006. Laadukkaasti verkossa: Verkko-opetuksen käsikirja yliopisto-opettajalle. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 71. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 15.3.2018 [http://www.helsinki.fi/julkaisut/aineisto/hallinnon\\_julkaisuja\\_71\\_2010.pdf](http://www.helsinki.fi/julkaisut/aineisto/hallinnon_julkaisuja_71_2010.pdf).
- Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Alma Talent.
- Muinenen, R. 2016. Työyhteisön kehittymisen yhteys työhyvinvointiin ja työkykyyn teknologiateollisuudessa. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede + Teknologia 4/2016. Helsinki: Aalto-yliopisto. Viitattu 13.2.2018 <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/173247>.
- Nummenmaa, L.; Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2016. Tilastollisten menetelmien perusteet. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.



Ojala, S. & Jokivuori, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23-40.

Paakkanen, T. 2008. Verkkokoulutuksen kehittäminen organisaatiossa. Vakuutusyhtiön työntekijöiden kokemukset Internet-pohjaisesta verkko-oppimisympäristöstä ja verkkokoulutuksesta oman oppimisen ja osaamisen kehittämisessä. Väitöskirja. Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 15.3.2018 <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67914/978-951-44-7502-3.pdf?sequence=1>.

Peroz, I.; Beuche, A. & Peroz, N. 2009. Randomized controlled trial comparing lecture versus self studying by an online tool. Medical Teacher. Vol. 31, No 6, 508-512. Viitattu 28.11.2017.

Pool, J. & Laubscher, D. 2016. Design-based research: is this suitable methodology for short-term projects? Educational Media International. Vol. 53, No 1, 42-52. Viitattu 18.4.2018.

Poskela, J.; Kutinlahti, P.; Hanhike, T.; Martikainen, M. & Urjankangas, H-M. 2015. Kokeileva kehittäminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 67/2015. Viitattu 13.4.2018. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74944/TEMrap\\_67\\_2015\\_web.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74944/TEMrap_67_2015_web.pdf?sequence=1).

Salmela, P. 2010. Hiljaisen tiedon rooli asiantuntijaorganisaation innovaatio- ja tuotekehitysprosessissa. Informaatiotutkimus. Vol. 20, No 1. Viitattu 3.9.2018. <http://ojs.tsv.fi/index.php/inf/article/viewFile/2716/2488>.

Salter S.M.; Karia, A.; Sanfilippo, F.M. & Clifford, R.M. Effectiveness of E-learning in pharmacy education. American Journal of Pharmaceutical Education. Vol. 78(4), No 83. Viitattu 28.11.2017. [10.5688/ajpe78483 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4028592/](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4028592/).

Sarala, U. & Sarala, A. 2010. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. 9. painos. Helsinki: Palmenia.

Soila, S. 2003. Keskustelua ja yhdessä oppimista verkossa. Teoksessa S. Soila & T. Tervola (toim.) Tieto- ja viestintätekniikan opetusikäytön väyliä ja karikoita. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. 27-51.

Somoray, K.; Shakespeare-Finch, J. & Armstrong, D. 2016. The impact of personality and workplace belongingness on mental health workers' professional quality of life. Australian psychologist. Vol. 52, 52-60. Viitattu 9.2.2019.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2014. Viitattu 13.2.2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70306/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3522-8.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70306/URN_ISBN_978-952-00-3522-8.pdf).

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. Viitattu 21.1.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3573-0>.

Stöckell, P. 2008. Monikielinen sisällöntuotanto: kääntäminen ja lokalisointi e-oppimateriaalin tuotantoverkostossa. J. Viteli & S. Kaupinmäki (toim.) Tuovi 6, Interaktiivinen tekniikka koulutuksessa 2008 -konferenssin tutkijatapaamisen artikkelit. Tampere: Tampere University Press, 16-21. Viitattu 18.4.2018. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65651/978-951-44-7463-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sydänmaalakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. 8. Painos. Helsinki: Talentum Oyj.

Tynjälä, P. 2004. Oppiminen tiedon rakentamisena. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Tervola, T. & Soila, S. 2003. Oppimateriaali – verkko-opettajan taakka vai tuki? Teoksessa S. Soila & T. Tervola (toim.) Tieto- ja viestintätekniiikan opetuskäytön väyliä ja karikoita. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 57-70

Tikkamäki, K. 2007. Työssäoppimisen ja työorganisaatioiden kehittämisen haasteita. Aikuiskasvatus 3/2007, 223-227. Viitattu 28.11.2017 <http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/27/3/tyossaos.pdf>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11., uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Alma Talent.

Tuononen, K. & Pelkonen, M. 2004. Tiedon kaatamisesta tiedon janoon – digitaaliseen oppimateriaalille pedagogisia perusteita. Teoksessa V. Korhonen (toim.) Verkko-opetus ja yliopistopedagogiikka. Tampere: Tampere University Press, 69-89.

Tynjälä, P. 2012. Tieteellisen tiedon hyödyntäminen yhteiskunnassa – esimerkkejä kasvatustieteestä. Tiedepolitiikka 4/2012, 29-38. Viitattu 14.4.2018 <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.turkuamk.fi/se/t/0782-0674/37/4/tieteell.pdf>.

Työhön perehdytys. 2018. Viitattu 29.1.2019. <https://www.tyohohperekdytys.fi>. > Etusivu

Työterveyslaitos 2015. Viitattu 21.1.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. <http://www.ttl.fi> > Etusivu > Toimiva työyhteisö > Työhyvinvointi.

Työturvallisuuskeskus. 2001. Työnopastus ja riskien hallinta. Helsinki: Edita Oyj.

Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 13.2.2019.

[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perekdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perekdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua). <http://www.ttk.fi> > Etusivu > Koulutus ja kehittäminen > Julkaisut > Digijulkaisut > Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Annettu Helsingissä 1.1.2003. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#a738-2002>.

Tökkäri, V. 2015. Johtajuusolelut, vapaa tahto ja autenttisuus. Viitattu 21.1.2019. <http://agon.fi/article/johtajuusolelut-vapaa-tahto-ja-autenttisuus/>. <http://www.agon.fi> > Arkisto > 2015 > 3/2015 > Johtajuusolelut, vapaa tahto ja autenttisuus.

Valli, R. 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 4., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 84-108

Vanhala, S. & von Bonsdorff, M. 2012. Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa (Toim.) P. Pyöriä. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 119-136.

Vaona, A.; Banzi, R.; Kwag, K.H.; Rigon, G.; Cereda, D.; Pecoraro, V.; Tramacere, I. & Moja, L. 2015. E-learning for health professionals. Cochrane Database of Systematic Reviews 2015. Vol 6. Art. No.: CD011736. Viitattu 28.11.2017. <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD011736.pub2/full>.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virkkunen, J. & Ahonen, H. 2007. Oppiminen muutoksessa. Uusi väline työyhteisöjen oppimiskäytäntöjen uudistamiseen. Helsinki: Infor.

VSSH 2016. Vaikuttava muutos. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin strategia vuosille 2017-2018. Viitattu 10.4.2018.

VSSHP 2018. Strategia vuosille 2019-2020. Viitattu 9.2.2019.  
[http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/johtaminen-ja-organisaatio/Documents/VSSHP\\_strategia\\_2019-2020.pdf](http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/johtaminen-ja-organisaatio/Documents/VSSHP_strategia_2019-2020.pdf).

Webropol. Webropol Oy:n asiakas- ja käyttäjärekisterin tietosuojaseloste. Viitattu 25.2.2019.  
<https://webropol.fi/gdpr/Tietosuojaseloste%20käyttäjä-%20ja%20asiakasrekisteristä.pdf>.  
<http://www.webropol.fi> > Etusivu > Yritys > Tietosuojaseloste.

## Liite 1. Kyselyn kysymykset

Tämä kysely liittyy osana Turun ammattikorkeakoulun ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa sairaanhoitopiirin strategiaa hyvinvoivasta ja osaavasta henkilöstöstä varmistamalla tavoitteiden mukainen oikeanlainen osaaminen tuottamalla yleisperehdytysmateriaali laboratoritoimialueesta Moodleen. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia tuottamalla koko sairaanhoitopiirin henkilöstölle soveltuva yleisperehdytysmateriaali laboratoritoimialueesta, jolloin moniammatilliselle yhteistyölle ja ammattiryhmien aidolle vuorovaikutukselle annetaan paremmat mahdollisuudet.

### YLEISET TIEDOT

#### 1. Vastaaajan toimipaikka

Tykslab  
Patologia  
Kliininen mikrobiologia  
Genetiikka ja SASKE  
Auria biopankki

#### 2. Asema organisaatiossa

Esimies  
Työntekijä

### YLEISPEREHDYTYSMATERIAALIN SISÄLTÖ

#### 3. Kuinka tärkeää on, että seuraavat asiat ovat yleisperehdytysmateriaalissa?

(1= ei lainkaan tärkeää, 2= jonkin verran tärkeää, 3= en osaa sanoa, 4= melko tärkeää, 5= erittäin tärkeää)

##### Toimialueen organisaatorakenteen kuvaus

1                      2                      3                      4                      5

##### Toimialueen strategia

1                      2                      3                      4                      5

##### Toimialueen visio

1                      2                      3                      4                      5

##### Toimialueen vuosikertomus

1                      2                      3                      4                      5

##### Toimialueella käytössä olevat laatujärjestelmät

1                      2                      3                      4                      5

##### Toimialueen yksiköiden esittely

1                      2                      3                      4                      5

##### Toimialueen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta kertominen

1                      2                      3                      4                      5

Toimialueen koulutukset

1                    2                    3                    4                    5

Yhteistyökumppaneiden esittely

1                    2                    3                    4                    5

Mahdollisuus esittää kysymyksiä toimialueesta

1                    2                    3                    4                    5

Mahdollisuus antaa palautetta toimialueelle

1                    2                    3                    4                    5

Tähän voit halutessasi kertoa, mitä muuta haluaisit yleisperehdytysmateriaalin

Kiitos osallistumisestasi!

## Liite 2. Kaikkien vastaajien frekvenssitaulukko

Arvo	1	2	3	4	5	Yhteensä
<b>Toimialueen organisaattiorakenteen kuvaus</b>						
Frekvenssi	0	10	35	68	50	163
Prosentti	0,0	6,1	21,5	41,7	30,7	100,0
<b>Toimialueen vision esittely</b>						
Frekvenssi	2	15	55	54	37	163
Prosentti	1,2	9,2	33,7	33,1	22,7	100,0
<b>Toimialueen strategian esittely</b>						
Frekvenssi	2	12	53	60	36	163
Prosentti	1,2	7,4	32,5	36,8	22,1	100,0
<b>Toimialueen vuosikertomus</b>						
Frekvenssi	12	37	67	35	12	163
Prosentti	7,4	22,7	41,1	21,5	7,4	100,0
<b>Toimialueella käytössä olevien laatu järjestelmien esittely</b>						
Frekvenssi	0	4	26	57	76	163
Prosentti	0,0	2,5	16,0	35,0	46,6	100,0
<b>Yhteistyökumppaneiden esittely</b>						
Frekvenssi	2	11	56	61	33	163
Prosentti	1,2	6,7	34,4	37,4	20,2	100,0
<b>Toimialueen yksiköiden esittely</b>						
Frekvenssi	0	0	7	53	103	163
Prosentti	0,0	0,0	4,3	32,5	63,2	100,0
<b>Toimialueen tutkimus- ja kehittämistoiminnan esittely</b>						
Frekvenssi	0	7	42	77	37	163
Prosentti	0,0	4,3	25,8	47,2	22,7	100,0
<b>Toimialueen koulutukset</b>						
Frekvenssi	1	4	19	68	71	163
Prosentti	0,6	2,5	11,7	41,7	43,6	100,0
<b>Mahdollisuus esittää kysymyksiä toimialueesta</b>						
Frekvenssi	0	3	13	66	81	163
Prosentti	0,0	1,8	8,0	40,5	49,7	100,0
<b>Mahdollisuus antaa palautetta toimialueelle</b>						
Frekvenssi	0	3	20	54	86	163
Prosentti	0,0	1,8	12,3	33,1	52,8	100,0

### Liite 3. Avoimen kysymyksen vastaukset teemoittain

Toimialue	Vastuualue	Henkilökunta	Muuta
Moniammatillisuus toimialueen sisällä (IIII)	Vastuualueen rooli	Henkilöstöasiat (palkanmaksu, virkavapaa, sairauspoissaolo)	Moniammatillinen materiaali
Organisaatorakenne (II)	Työ- ja tehtäväkuvaukset	Työvaatteet	Jako: lyhytaikaiset sijaiset / muut (II)
Työajat (II)	Kartta vastuualueiden sijainnista	Työpaikan yhteistoiminta	Tiivis ja selkeä
Toimialueen asema VSSHP:ssä		Henkilöstön edustajien yhteystiedot (mm luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstö edustajat johtoryhmissä, yhteistoimintaryhmissä)	Linkkejä koulutuksiin
Päätöksentekomenettely		Työturvallisuus	Työantajan tukema työmatka
Johtoryhmä ja pöytäkirjat		Pysäköinti	Työnantajan tarjoamat edut
Kokouskäytännöt		Palkitsemismuodot (nopsa)	
Strategia selkeästi		Henkilöstömäärä	
Yhteisten dokumenttien sijainti		Työajan seuranta	
Työntekijän rooli hoitoketjussa (II)		Työmarkkinajärjestöjen yhteystiedot	
Henkilöstömäärä		Tietoa henkilökunnasta (II)	





## Liite 5. Tietosuojaseloste

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRI		TIETOSUOJASELOSTE EU:n yleinen tietosuojasetus (2016/679)
+		
1	Rekisterin nimi	Virtuaalinen yleisperehdytys -Tyks laboratoriotuimialue
2	Rekisterinpitäjä	Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, Kiinamylyllykatu 4-8, 20520 Turku
3	Rekisteriasioista vastaava henkilö	Katriina Sarlin, laboratoriohoitaja katriina.sarlin@tyks.fi 02-3131930
4	Yhteyshenkilö rekisteriasioissa	Katriina Sarlin, laboratoriohoitaja katriina.sarlin@tyks.fi 02-3131930
5	Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	Kyselylomakkeella kerätään tietoa laboratoriotuimialueen yleisperehdytysmateriaalin laadintaa varten. Taustatietoina kysytään vastaajan asemaa ja toimipaikkaa. Arkaluonteisia henkilötietoja ei kysytä. Oikeuskäsittelyn periaate: Ohjeistetaan julkisilla verkkosivuilla: Tyks/sairaanhoitopiiri/Tietosuojat
6	Henkilörekisterin tietosisältö	Mielipide laboratoriotuimialueen yleisperehdytysmateriaalin sisällöstä on keräyksen kohteena. Laboratoriotuimialueen työntekijöiltä kerätään tieto asemasta ja toimipaikasta toimialueella. Tiedot kerätään anonyymisti.
7	Säännönmukaiset tietolähteet	Rekisteriin saatavat tiedot saadaan webropol-kyselystä. Rekisterinpitäjä poistaa kyselyn järjestelmästä tutkintonsa valmistuttua. Poiston jälkeen Webropol Oy säilyttää varmuuskopiota tiedoista 12 kk.
8	Henkilötietojen säännönmukaiset luovutukset	Henkilötietoja ei luovuteta toiseen tutkimusrekisteriin ja/tai toiselle rekisterinpitäjälle. Rekisterinpitäjä hävittää tiedot tulosten raportoinnin jälkeen.

9 Tietojen siirtäminen EU:n tai ETA:n ulkopuolelle - Siirretäänkö tietoja kolmanteen maahan tai kansainväliselle järjestölle? Kenelle? - Tiedot suojatoimista	Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle
10 Henkilötietojen säilytysajat	Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin arkistonmuodostussuunnitelma
11 Rekisterin ylläpitojärjestelmät ja suojauksen periaatteet	Tiedot suojataan ulkopuolisilta siten, että yksittäisiä vastauksia ei voida yhdistää yhteen vastaajaan. Rekisteriä ei tulosteta paperille vaan se säilytetään rekisterinpitäjän tietokoneella lukitussa tilassa vain siihen asti, että loppuraportti on hyväksytysti kirjoitettu.
12 Rekisteröidyn oikeudet ja niiden toteuttaminen	Ohjeistetaan julkisilla verkkosivuilla: Tyks/Sairaanhoitopiiri/Tietosuoja
13 Tietosuojavastaavan yhteystiedot	tietosuoja@tyks.fi, puh. 02 313 0000 (keskus)
14 Tietosuojaselosteen tiedot	Selosteen päiväys 18.2.2019 <input type="checkbox"/> Korvaa aiemman tietosuojaselosteen

HT 257a VSSHP 05.2018

Tietosuojaseloste toimitetaan tiedoksi:

- Tieteellinen tutkimus: [turkucrc@tyks.fi](mailto:turkucrc@tyks.fi)
- Muut selosteet: [tietosuoja@tyks.fi](mailto:tietosuoja@tyks.fi)