



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Radiologin perehdytysprosessin kehittäminen Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kuvantamisen osastolla

Sabina Kivi-Nuija

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kliininen asiantuntija, digitaaliset palvelut (YAMK) S1519S6A

30.05.2022

Tekijä Otsikko	Sabina Kivi-Nuija Radiologin perehdytysprosessin kehittäminen Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kuvantamisen osastolla
Sivumäärä Aika	50 sivua + 2 liitettä 30.05.2022
Tutkinto	Röntgenhoitaja (YAMK)
Tutkinto-ohjelma	Kliininen asiantuntija, digitaaliset palvelut
Ohjaaja	Lehtori, TtT Antti Niemi
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmin tutkia Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän radiologien perehdytyksen nykytilannetta ja tuottaa digitaalinen perehdytyskokonaisuus kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmästä uusien radiologien perehdytyksen tueksi. Työn tavoitteena on kehittää radiologien perehdyttämisprosessia tuottamalla perehdytyksen apuvälineeksi käyttäjälähtöinen ja informatiivinen perehdytysvideo, jonka käyttäminen ei ole sidottu aikaan tai paikkaan.</p> <p>Opinnäytetyön lähestymistapana käytettiin konstruktiivista tutkimusta ja se tehtiin lineaarisen mallin mukaan. Teoreettinen viitekehys rakennettiin pohjautuen työntekijän perehdytykseen sekä videoon oppimisen ja perehtymisen välineenä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselyä, jonka avulla kartoitettiin, mitä perehdytyksen osa-alueita kohderyhmän radiologit pitivät tärkeinä, millaiseksi he olivat kokeneet saadun perehdytyksen laadun ja millaisen perehdytyksen avulla he mieluiten perehtyisivät. Tutkimus tehtiin kokonaistutkimuksena (N=24). Aineisto kerättiin ja analysoitiin Webropol -kysely- ja raportointisovelluksella ja aineistoa kuvattiin tilastollisin perustunnusluvuin.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella kohderyhmän radiologit pitivät tärkeimpinä perehdytyksen osa-alueina kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmää, kuvankatseluohjelmaa ja potilastietojärjestelmää. Vastaajat kokivat saaneensa laadukkaimman perehdytyksen tietojärjestelmiin. Vastaajista 88 % ilmoitti suosivansa henkilökohtaista perehdytystä. Noin puolet vastaajista halusi myös kirjallinen ohjeen tai videon perehdytyksen tueksi. Perehdytyksen laatu oli yleisesti kohtalaisen hyvää. Kyselyn perusteella saatiin myös perehdytyksen kehittämisen tueksi tietoa siitä, mitkä perehdytyksen osa-alueet vaativat lisähuomiota.</p> <p>Tutkimus osoitti, että virtuaaliset perehdytysmenetelmät ja niiden luomat mahdollisuudet eivät korvaa henkilökohtaista perehdytystä ja aitoa vuorovaikutusta ihmisten välillä. Videoavusteista perehdytystä tulisi kohdeorganisaatiossa käyttää vain apuvälineenä muiden perehdytystoimintojen ohessa ja niiden lisänä. Kehittämistyönä tuotettua videota voidaan käyttää etäradiologien perehdytyksen apuvälineenä. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää vain tutkimuksen kohderyhmän perehdytyksen kehittämiseksi, koska ne edustavat vain tämän kohderyhmän mielipiteitä.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, video, oppiminen

Author Title	Sabina Kivi-Nuija Developing an orientation process for radiologists in Päijät-Häme Joint Authority for Health and Wellbeing
Number of Pages Date	50 pages + 2 appendices 30 May 2022
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Master's Degree in Clinical Expertise in Digital Healthcare and Social services
Instructor	Antti Niemi, Senior Lecturer, PhD
<p>The purpose of this thesis is to study the orientation of radiologists in Päijät-Häme Joint Authority for Health and Wellbeing and produce a digital orientation package of radiological information system to support the orientation of new radiologists. The objective of the study is to develop an orientation process for radiologists by producing a user-driven and informative orientation video not bound to time or location.</p> <p>Constructive research was used as the approach for the thesis and it was executed by linear model. A theoretical framework was built based on a employee orientation and on a video as a tool for learning and orientation. Quantitative questionnaire was used as the research method to find out which parts of the orientation radiologists considered important, how they experienced quality of the received orientation and what kind of orientation they would prefer. The survey was conducted as an census study (N=24). The data was gathered and analyzed by Webropol query and reporting application and the data was described by statistical parameters.</p> <p>According to the results of the study the radiologists considered the enterprise resource planning system of imaging, image viewing program and the patient information system the most important parts of the orientation. The respondents felt that they received the best quality orientation for the information system. 88% of the respondents informed that they preferred personal orientation. Around half of the respondents liked written instructions or a video to support the orientation. Quality of the orientation was moderately good in general. Based on the questionnaire, data about areas that require additional attention for development of the orientation, was gained.</p> <p>The study indicated that virtual orientation methods and the possibilities they create do not substitute personal orientation and genuine interaction between humans. Video-assisted orientation should be used in the organisations only as an aid together with other orientation functions and supplement to them. The video produced by the development work can be used as an orientation aid for remotely working radiologists. The results of this study can only be used for orientation development of the target group of this study, since they represent only opinions of this target group.</p>	
Keywords	Orientation, video, learning

1	Johdanto	1
2	Työntekijän perehdytys	3
2.1	Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt	4
2.2	Perehdytysprosessi	6
2.3	Perehdytysprosessin osapuolet	8
2.3.1	Perehdyttävä	8
2.3.2	Perehtyjä	9
2.4	Perehdytysuunnitelma	9
2.5	Perehdytyksessä käytettävät menetelmät ja apuvälineet	12
2.6	Perehdytyksen seuranta ja palaute	14
2.6.1	Perehdytyskeskustelu kehittymisen seurannassa	15
2.6.2	Molemminpuolinen palaute	15
3	Muuttuvat oppimisympäristöt perehdytyksessä	16
4	Video oppimisen ja perehtymisen välineenä	19
4.1	Digitaalipedagogiikka	19
4.2	Videon ja oppimisen väliset suhteet	20
4.3	Video perehdytysmenetelmänä	21
4.4	Hyvän perehdytysvideon ominaisuudet	23
5	Työn tarkoitus, tavoite ja tehtävät	25
6	Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kuvantaminen tutkimuksen kohderyhmänä	26
6.1	Fyysinen toimintaympäristö	26
6.2	Radiologin työnkuva ja koulutus	26
6.3	Radiologin perehdytysprosessi	27
6.4	Tietojärjestelmäkoordinaattorin työnkuva ja rooli perehdytysprosessissa	29
7	Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät	30
7.1	Opinnäytetyön lähestymistapa ja kehittämistyön malli	30
7.2	Aineiston keruu ja analysointi	32
8	Kehittämistyön tulokset	33
8.1	Taustatiedot	33
8.2	Perehdytyksen osa-alueiden tärkeys työsuhteen alussa	34

8.3	Arvio perehdytyksen laadusta eri osa-alueilla työsuhteen alussa	35
8.4	Sähköisen perehdytyksen aikaisempi käyttö	37
8.5	Mieluisimmat perehdytysmenetelmät	37
8.6	Kommentteja perehdytykseen liittyen	39
9	Pohdinta	40
9.1	Tutkimustulosten tarkastelu	40
9.2	Tuotetun videon tarkastelu	44
9.3	Kehittämistyöprosessin tarkastelu	46
9.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	48
9.5	Jatkokehittämisaiheet	50
	Lähteet	51
	Liitteet	
	Liite 1 kyselylomake	
	Liite 2 kuvia videosta	

1 Johdanto

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja työhönsä liittyvät odotukset (Ahokas – Mäkeläinen 2013; Eklund 2018: 25). Perehdytys on lakisääteinen asia. Työturvallisuuslaki (783/2002) edellyttää, että työnantaja perehdyttää työntekijän ennen uuden tehtävän aloittamista. Järjestelmällisen perehdyttämisen piiriin tulee kuulua kaikki henkilöstöryhmät. Erilaisten muutosten määrä ja nopeus aiheuttavat työpaikkojen perehdytysjärjestelmille jatkuvasti uusia vaatimuksia, joihin on oltava valmius vastata. Perehdytyksen tulee olla jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. Hyvin hoidetulla perehdytyksellä on vaikutusta työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen ja toiminnan laatuun. (Ahokas – Mäkeläinen 2013; Eklund 2018: 25–26.)

Hyvä perehdytys tuo hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle. Perusteellinen ja hyvin hoidettu perehdytys luo vahvan perustan työnantajan ja työntekijän yhteistyölle. Työntekijän oppiminen tehostuu ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenee. Näiden lisäksi hyvä perehdytys vaikuttaa positiivisesti yrityksen julkiseen kuvaan. Hyvä perehdytys on myös kustannustehokasta, kun työntekijä pystyy aloittamaan itsenäisen työskentelyn mahdollisimman nopeasti. (Vehkaperä 2018; Rainio 2010: 4–5; Surakka 2009: 77–78.) Hyvin hoidettu perehdytys antaa työntekijälle viestin, että hän on arvokas ja arvostettu työyhteisön jäsen. Kun perehdytykseen panostetaan, viestitään myös siitä, että työntekijän halutaan sitoutuvan sekä työhön että työyhteisöön. (Kukkonen-Suivuo 2017.)

Työn tekemisen tavat muuttuvat nopeasti kasvavan teknologian myötä. Digitalisaatio avaa mahdollisuuksia moneen suuntaan. Audiovisuaaliset menetelmät nähdään perehdytysprosessissa ennen kaikkea toiminnan tehostajana ja arkea helpottavana tekijänä. Niiden avulla vapautetaan perehdyttäjän työtä ja tasataan perehdytyksen laatua. Uuden työntekijän hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lisää toiminnan tehokkuutta, työssä viihtymistä ja säästää sekä aikaa että rahaa. Jatkuvasti elävä ja muuttuva toimintaympäristö asettaa kasvavia vaatimuksia ihmisten ja yhteisöjen oppimiselle. Yhteiskunnan muuttuessa sosiaalisesti, teknologisesti ja taloudellisesti, täytyy myös perehdytyksen pysyä mukana tässä muutoksessa. (Jussila 2022.)

Oppimisen trendinä maailmalla on tällä hetkellä videopohjainen mikro-oppiminen, joka palvelee kiireisen työssä oppijan tarpeita: asiat opetellaan silloin, kun ne ovat ajankoh-
taisia (Kallio – Saarinen – Marjanen – Kurkipää – Siira 2018: 14). Verkko-opetuksen
kehittymisen myötä videoiden käyttö on lisääntynyt. Digitalisoitumisen myötä videoiden
katsomisesta ja tuottamisesta on tullut edullisempaa ja helpompaa. Silloin kun videota
käytetään opetuksen ja oppimisen välineenä, tulee tavoitteellisuuden olla keskiössä. Ta-
voitteet voivat painottua esimerkiksi medialukutaidon tai ammatillisen osaamisen kehit-
tämiseen. Videoteknologiaa hyödyntävien opetuskokonaisuuksien suunnittelun lähtö-
kohtana tulee olla oppimiskyvyn tukeminen ja sitouttaminen opiskeltavaan asiaan. (Hak-
karainen – Kumpulainen 2011: 8–9; Keski-Sämpi 2007: 98.)

Videon välityksellä kerrottu viesti sitouttaa katsojaansa paremmin kuin pelkkä sanallinen
tai kirjallinen viesti. Videolla viesti on helpommin ymmärrettävissä ja se jää helpommin
mieleen. Video voi myös nopeuttaa perehdytysprosessia ja auttaa uusia työntekijöitä so-
peutumaan uusiin tehtäviinsä nopeammin. Tämä pätee etenkin silloin, kun omaksutta-
vaa tietoa on paljon. Videon avulla perehdytyksessä säästetään sekä aikaa ja kustan-
nuksia. (Jenkins 2016; Haonperä 2016.)

Tämän opinnäytetyönä tehtävän tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana on opin-
näytetyön tekijän oman työyhteisön haasteet koskien radiologien perehdytystä sellai-
sissa tilanteissa, joissa radiologi on estynyt saapumaan henkilökohtaiseen perehdytyk-
seen. Kehittämistyön tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää Päijät-Hämeen hyvinvoin-
tiyhtymän kuvantamisen radiologien perehdytyksen nykytilanne ja tuottaa digitaalinen
perehdytyskokonaisuus kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmästä (RIS) uusien ra-
diologien perehdytyksen tueksi. Työn tavoitteena on kehittää radiologien perehdyttämis-
prosessia tuottamalla perehdytyksen apuvälineeksi käyttäjälähtöinen ja informatiivinen
perehdytysvideo, jonka käyttäminen ei ole sidottu aikaan tai paikkaan.

2 Työntekijän perehdytys

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja työhönsä liittyvät odotukset. Perehdytys voidaan jaotella kahteen erilaiseen perehdyttämiseen: yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämiseen sekä työhön perehdyttämiseen eli työnopastukseen. Yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämällä tarkoitetaan niitä toimia, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa sekä sen toiminta-ajatuksen, -periaatteet ja -tavat sekä työtoverit. Työnopastuksen avulla työntekijä oppii uuden työnsä sekä siihen liittyvät odotukset, vastuut ja velvoitteet sekä turvallisuusohjeet. (Ahokas – Mäkeläinen 2013; Eklund 2018: 25–26; Rainio 2010: 4.)

Perehdytys ei tarkoita vain työntekijälle opetettavia uusia tietoja ja taitoja ja niiden kehittämistä, vaan parhaimmillaan se auttaa saamaan työntekijästä esille hänellä jo olevan osaamisen ja auttaa parantamaan ja kehittämään sitä. Hyvän perehdytyksen kansantaloudelliset hyödyt ovat suuret. Hyvin suunnitellulla ja toteutetulla perehdytysprosessilla varmistetaan, että työntekijä pysyy terveenä, on tyytyväinen työhönsä ja työyhteisöönsä sekä huolehtii omalta osaltaan työn tuottavuudesta. (Kupias – Peltola 2009: 20.) Huolellinen perehdytys helpottaa ja jouduttaa työtä, ja se on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Hyvin hoidetulla perehdytyksellä on vaikutusta työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen ja toiminnan laatuun. Perehdytyksen tulee olla jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Ahokas – Mäkeläinen 2013; Eklund 2018: 25–26; Työturvallisuuskeskus 2014: 10.)

Perehdytys on lakisääteinen asia. Perehdytystä määrittelevät työturvallisuuslaki (738/2002) ja työsopimuslaki (55/2001), joissa työnantajan velvollisuuksiin luetaan kuuluvaksi työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Lakien mukaan työntekijä on perehdytettävä riittävässä määrin työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin sekä turvallisiin työtapoihin ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista sekä työtehtävien muuttuessa. Työntekijälle tulee antaa myös opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä turvallisuutta ja terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Lakien mukaan opetusta ja ohjausta tulee täydentää tarvittaessa. Työnantajan tulee edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Järjestelmällisen perehdytyksen ja työnopastuksen piiriin tulee kuulua kaikki henkilöstöryhmät unohtamatta vuokra- ja etätyöntekijöitä. Lähimmällä esihenkilöllä on aina vastuu perehdytyksen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Erilaisia perehdytykseen ja opastukseen liittyviä tehtäviä voidaan kuitenkin antaa perehdytykseen koulutettujen henkilöiden tehtäväksi. (Ahokas – Mäkeläinen 2013; Rainio 2010: 11–12.)

Ketolan (2010: 22) mukaan perehdytyksessä on kyse myös työntekijän osaamisen hyödyntämisestä ja erityisesti sen suuntaamisesta organisaation strategian ja päämäärien tavoittamiseen. Toimivassa perehdytyksessä tulee huomioida yksilöiden erilaiset tarpeet ja toiveet sekä tarjota erilaisia tapoja oppimiseen, jotta jokainen perehtyjä voi löytää itselleen parhaiten toimivat perehdytystavat (Eklund 2018: 54).

2.1 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt

Perehdytyksen yleisinä tavoitteina on antaa perehtyjälle kokonaiskuva organisaatiosta, sen toiminnasta ja arvoista sekä auttaa perehtyjää organisaatiokulttuuriin sopeutumisessa (Eklund 2018: 28; Surakka 2009: 77). Yksilökohtaisina tavoitteina on työntekijän myönteisen asenteen luominen työhön ja henkilökuntaan, itsenäisyyden, aktiivisuuden sekä työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen ja tietojen sekä taitojen lisääminen (Työturvallisuuskeskus 2016: 7; Vehkaperä 2018; Surakka 2009: 77). Näiden lisäksi perehdytyksen tavoitteita ovat uuden työntekijän sitoutuminen työhönsä, nopea työhön oppiminen sekä rutiinitehtävien hallinta (Eklund 2018: 28–29; Surakka 2009: 77).

Uusi työntekijä aiheuttaa aina organisaatiossa muutoksen, joka näkyy tehokkuuden laskuna. Jos perehdytys hoidetaan hyvin, tehokkuuden lasku on yleensä matala ja lyhytkestoinen. (Eklund 2018: 32.) Hyvä perehdytys tuo hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle. Perusteellinen ja hyvin hoidettu perehdytys luo vahvan perustan yhteistyölle: työntekijän oppiminen tehostuu, työtapaturmat vähenevät, työturvallisuus lisääntyy, poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenevät. Näiden lisäksi hyvä perehdytys vaikuttaa positiivisesti yrityksen julkiseen kuvaan. Hyvin hoidettu perehdytys vie aikaa, mutta maksaa itsensä takaisin, kun vältetään kustannuksilta, joita esimerkiksi uuden työntekijän mahdollisesti tekemät virheet tai työtapaturmat aiheuttavat. (Vehkaperä 2018; Rainio 2010: 4–5; Surakka 2009: 77–78.)

Hyvällä perehdytyksellä on todettu olevan myös vaikutusta työntekijän ammatilliseen kasvuun (Ketola 2010: 161). Onnistunut perehdytys osaksi työyhteisöä ja onnistumisen

kokemukset työssä vaikuttavat lisääntyneen työtyytyväisyyden sekä -hyvinvoinnin kautta työntekijän sitoutumiseen (Eklund 2018: 34–35; Rainio 2010: 5–6). Hyvin hoidettu perehdytys antaa työntekijälle viestin, että hän on arvokas ja arvostettu työyhteisön jäsen. Kun perehdytykseen panostetaan, viestitään myös siitä, että työntekijän halutaan sitoutuvan sekä työhön että työyhteisöön. (Kukkonen-Suvivuo 2017.)

Perehdytyksen katsotaan olevan myös tarpeellista hiljaisen tiedon siirtämiseksi. Vanhemmilla ja kokeneemmilla kollegoilla on paljon sellaista tietoa ja taitoa, mitä ei voi opiskella mistään. Hiljainen tieto on ennakoivaa, aavistavaa ja intuitiivista tietoa, jota on vaikea kuvailla sanallisessa muodossa. Se on tietoa, jonka pitkään ammatissa ollut henkilö on oppinut omassa työssään erilaisten tilanteiden, kokemusten ja havaintojen kautta. Hiljainen tieto on ammatillisuutta, taitoa ja kykyä selviytyä erilaisista tilanteista ja sen saattaminen näkyviin seuraavalle sukupolvelle tapahtuu perehdytyksen ja mentoroinnin kautta. (Rainio 2010: 25; Surakka 2009: 79.)

Mentorointi on kokeneen työntekijän ja oppijan välinen oppimis- ja vuorovaikutussuhde, jossa jaetaan tietoa ja kokemuksia sekä tuetaan oppijaa samalla vahvistaen hänen itsetuottamustaan. Toimiva mentorointisuhde edellyttää molempien osapuolien avoimuutta ja halua kehittyä. Mentorointi voi kohdistua työn ja ammatillisen osaamisen pitkäkestoiseen kehittämiseen tai kertaluonteisiin haasteisiin. (Luhanka-Aalto 2017: 3; Kupias – Salo 2014: 35; Juholin 2009: 240.)

Saarinen (2014: 76) on tutkinut perehdytyksen vaikutusta työntekijän sitoutumiseen ja tutkimustulosten perusteella työyhteisöön sosiaalistuminen, myönteinen tunnetila ja onnistunut perehdytysprosessi työsuhteen alussa vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen. Sitoutunut työntekijä on valmis panostamaan työhönsä. Sitoutunut henkilöstö mielletään merkittäväksi kilpailutekijäksi ja erityisen tärkeää se on aloilla, joilla on pulaa osaavasta työvoimasta. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on Saarisen mukaan organisaation menestystekijä. Saarisen kanssa samankaltaisiin tutkimustuloksiin on päätynyt Jokisaari, Toppinen-Tanner, Wallin, Varje, Hakanen ja Vuori (2011: 25–27) tutkimuksessa, jossa he tutkivat nuorten työntekijöiden sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitystä.

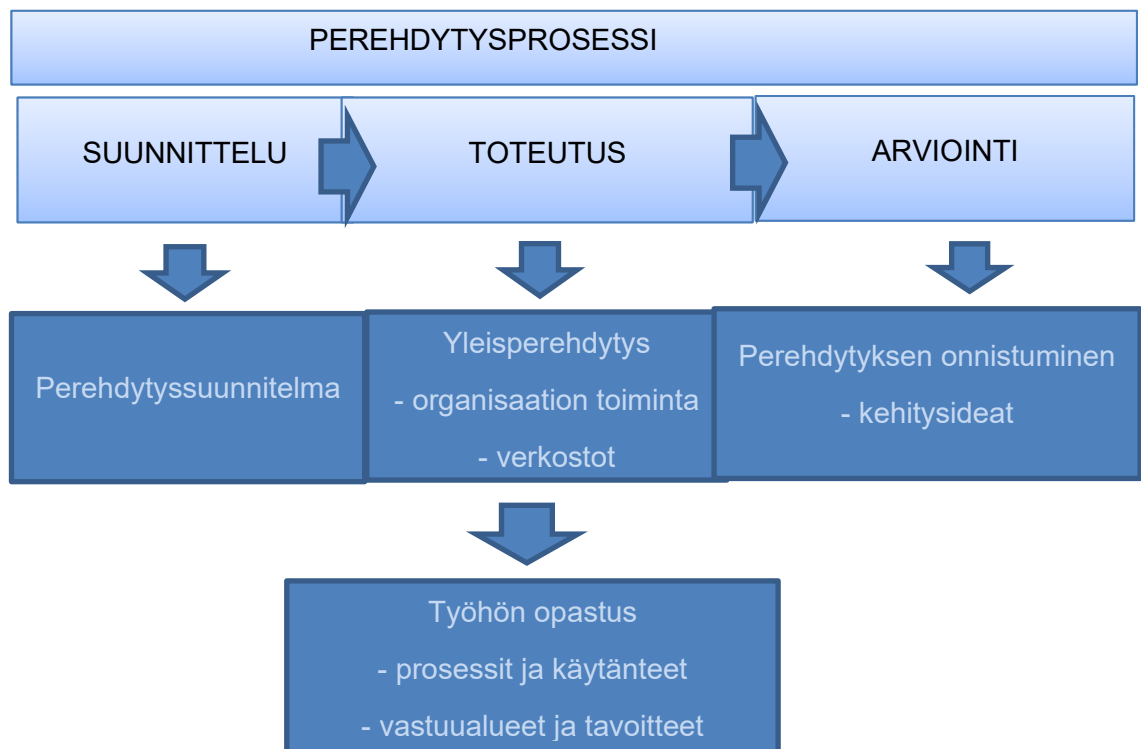
2.2 Perehdytysprosessi

Perehdytysprosessin tulee olla samassa linjassa organisaation strategian ja tavoitteiden kanssa ja sen tulee olla oikeudenmukainen ja läpinäkyvä. Perehdytysprosessille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen vaatii organisaation sisällä yhteistyötä sekä avoimuutta tiedon jakamisessa, jotta kaikki perehdytyksen osakokonaisuudet tulisivat hyödynnettyä oikein. Organisaatiossa tulee pitää huolta siitä, että prosessi viedään käytäntöön ja sitä kehitetään. (Eklund 2020.) Suunnitelmallinen perehdytysprosessi tuo tasalaatuisuutta yrityksen toimintaan. Se on johtamisen väline ja ainoa tapa, jolla taataan jokaiselle työntekijälle hyvä perehdytys omaan työtehtäväänsä. (Eklund 2018: 36–37; Kupias – Peltola 2009: 86–88.)

Organisaatiossa on hyvä miettiä, millaisia tavoitteita perehdytyksellä halutaan saavuttaa. Organisaatioiden erilaiset tavoitteet perehdytykselle voivat olla joko pidempiaikaisia, useiden vuosien sitoutumiseen tähtääviä tai lyhyempiaikaisia, jolloin halutaan keskittyä nopeaan tuottavuuden kasvun lisäämiseen. Organisaation tavoitteista riippuu, korostetaanko yhteisen toimintakulttuurin vahvistamista, tehokasta tiimityötä, itsenäisen työskentelyn taitoa vai nopeaa työtehtävän oppimista. (Eklund 2018: 29.)

Perehdytysprosessi voi edetä muodollisesti tai joustavasti. Muodollisen ja joustavan prosessin yhdistäminen johtaa tehokkaaseen perehdytysprosessiin. Muodollisuus tuo turvallisuutta ja suunnitelmallisuutta mm. yleisten asioiden läpikäymiseen, kun taas joustavuus tuo prosessiin yksilöllisyyttä ja vuorovaikutusta tehtäväkohtaisten taitojen opetteluun. Muodollisessa perehdytyksessä perehtyjä on passiivinen oppija, kun taas joustavassa mallissa molemmat osapuolet toimivat aktiivisesti. (Eklund 2018: 86–87.)

Perehdytysprosessin (kuvio 1) suunnittelua helpottaa kokonaisuuden jakaminen pienempiin osa-alueisiin. Jaottelun avulla kokonaisuutta on helpompi hallita ja jaottelu auttaa myös perehtyjää hahmottamaan paremmin perehdytyksen sisällön. Osa-alueisiin jaottelu tukee perehdytyksen tavoitteita ja helpottaa perehdytyksen seurantaa. (Eklund 2018: 92.)



Kuvio 1. Perehdytysprosessin jako osa-alueisiin (Eklundia 2018: 92 mukaillen).

Perinteisesti perehdytys nähdään yksisuuntaisena prosessina, jossa organisaatio asettaa perehtyjälle tavoitteita, antaa ohjeita ja kohdentaa häneen erilaisia odotuksia. Tässä mallissa perehtyjä toimii tiedon vastaanottajana. Organisaatiolla on vastuu tutustua perehtyjään ja rohkaista perehtyjää kertomaan omia näkemyksiä ja kehitysideoita. Perehtyjää tulee motivoida osallistumaan aktiivisena osapuolena perehdytysprosessiin. Tällaisesta kaksisuuntaisesta perehdytysprosessista hyötyvät sekä perehtyjä että organisaatio. Organisaation tulisi nähdä uusi työntekijä myös organisaation kehittäjänä. Kaksisuuntainen prosessi mahdollistaa molempien osapuolien kehittymisen pitkällä aikavälillä. (Eklund 2020; Kjelin – Kuusisto 2003: 171–173.) Perehdytysprosessissa tulee muistaa, että jokainen perehdytettävä ja työtehtävä ovat erilaisia. Yhteistä kaikille perehdytysprosesseille on täyttää työturvallisuuslain edellyttämät vaatimukset sekä saada työntekijän oppimisprosessi alkuun. Perehdytys toteutetaan aina tarpeen ja tilanteen mukaan huomioiden perehdytettävien erilaiset tarpeet ja taustat. (Eklund 2018: 26, 128; Työturvallisuuskeskus 2014: 12.)

2.3 Perehdytysprosessin osapuolet

2.3.1 Perehdyttäjä

Perehdyttäjä on henkilö, joka vastaa tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden opastamisesta uudelle työntekijälle. Perehdyttäjänä voi toimia esimerkiksi työtoveri, esihenkilö tai organisaation nimeämät kouluttajat. Perehdyttäjiä on hyvä olla useita perehdytysprosessin aikana ja sen eri vaiheissa. Selkeään vastuunjakoon ja perehdyttäjien koulutukseen on kiinnitettävä huomioita, jotta perehdyttäjä voi valmistautua tehtäväänsä. Vastuu perehdytyksen jakamisesta on hyvä tapa saada koko työyhteisö osallistumaan perehdytysprosessiin. Perehdytykseen osallistuvat työntekijät voivat jakaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan uudelle työntekijälle. Perehdytysvastuun jakaminen työyhteisössä on myös arvostuksen osoitus työntekijöille. (Eklund 2018: 140–141.)

Hyvä perehdyttäjä on selvillä organisaation ja työyksikön toimintatavoista ja hän osaa ennakoita työhön liittyviä kysymyksiä. Perehdyttäjän tavoitteena on saada perehtyjä tuntemaan itsensä tervetulleeksi uuteen organisaatioon sekä aiemmin työyhteisössä olleet työntekijät tuntemaan olonsa turvalliseksi ja läheiseksi perehdyttäjän kanssa. Perehdyttäjän tulee olla sitoutunut työtehtäväänsä ja rooliinsa ja ymmärtää niiden merkitys ja hänellä tulee olla aito halu toimia perehdyttäjänä. Yksilöllisyyden huomioiminen vahvistaa ja edistää työhön sitoutumista, joten perehdyttäjän tulee varata aikaa perehtyjälle ja huomioida jokaisen perehtyjän yksilöllisyys muun muassa stressinsietoon ja asioiden sisäistämisenopeuteen liittyen. Perehdyttäjän tulee opastaa perehtyjää kiinnittämään huomiota olennaisiin asioihin ja pitää huoli siitä, että perehtyjä ei kuormitu liiallisen informaation määrästä. Perehdyttäjän tulee olla kärsivällinen ja jaksaa kerrata asioita riittävän usein. Omien kokemusten ja esimerkkien avulla arjen tietoa on hyvä sitoa käytäntöön. (Eklund 2018: 142–147.)

Perehdyttäjällä tulee olla riittävät vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutuksen laadusta ja riittävydestä on tärkeä pitää huolta. Perehdyttämisessä vuorovaikutus on kaksisuuntaista vaikuttamista, jonka toimivuus on riippuvainen molempien osapuolten panoksesta. (Eklund 2018: 147.) Vuorovaikutus ja verkostoituminen nousivat Ketolan (2010: 164–165) tekemän tutkimuksen tuloksissa ennalta odotettua tärkeämpään rooliin yksittäisenä tekijänä perehdytysprosessin onnistumista arvioitaessa. Perehdyttäjän tulee kiinnittää huomiota rauhallisuuteen, läsnäoloon sekä kuuntelutaitoon ja hänen tulee antaa perehtyjälle

ajankohtaisesti ja rakentavasti palautetta. Perehdyttäjän ja perehtyjän välisen luottamus-suhteen muodostuminen antaa mahdollisuuden avoimeen vuorovaikutukseen ja hyvin toimivaan käytännön perehdyttämiseen. Luottamus on merkityksellinen organisaation yhteistyön näkökulmasta. Luottamus lisää organisaation tehokkuutta, henkilöstön hyvinvointia, sitoutumista, asiakaspalvelun laatua, työtyytyväisyyttä sekä työniloa. (Eklund 2018: 147–154.)

2.3.2 Perehtyjä

Perehtyjä on henkilö, joka vastaanottaa perehdytystä. Perehtyjä voi näin ollen olla kuka tahansa perehdytystä tarvitseva henkilö: esihenkilöasemasta lomansijaisiin sekä koke-neesta oman alansa ammattilaisesta uuteen työntekijään, opiskelijaan, yhteistyökump-paniin tai vuokratyöntekijään. (Kjelin – Kuusisto 2003: 164–166; Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Perehtyjällä on omalta osaltaan vastuu perehdytyksen onnistumisesta. Perehtyjän tulee noudattaa vastuullisuutta työntajaa, työyhteisöä sekä itseään kohtaan. Työnantajaa kohtaan perehtyjän tulee olla vastuullinen ja noudattaa työsopimusta. Hänen tulee huolehtia työturvallisuudesta, tehdä laadukasta työtä ja olla vastuullinen asiakkaita kohtaan. Perehtyjän tulee tuoda esille omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan sekä vastata osaltaan organisaation toiminnan kehittämisestä. (Eklund 2018: 161–163; Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työyhteisöään kohtaan perehtyjän tulee olla vastuullinen vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitojen osalta ja hänen tulee sitoutua työyhteisön toimintaan sekä sen kehittämiseen. Perehtyjän tulee pitää kiinni organisaation yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista sekä huolehtia omalta osaltaan hyvästä työilmapiiristä ja työrauhasta. Perehtyjän tulee viestiä selkeästi ja viestinnän tulee olla toimivaa. Perehtyjän tulee ottaa vastuu oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Perehtyjän tulee huolehtia työelämä- ja itsensä johtamisen taidoista. Hänen tulee olla oma-aloitteinen ja ennakoiva sekä tuoda omia ajatuksiaan ja mielipiteitään rohkeasti esille. (Eklund 2018: 163–165.)

2.4 Perehdytysuunnitelma

Perehdytysuunnitelman tehtävänä on tukea käytännön perehdyttämistyötä ja varmistaa perehdyttämisen tasalaatuisuus. Sääntönä voidaan pitää periaatetta, että mitä suurempi organisaatio, sitä hyödyllisempää on olla ennakkoon luotu suunnitelmallinen tapa toteuttaa ja seurata perehdytystä ja sen prosessia. (Eklund 2018: 173.) Eklundin (2018: 76)

mukaan perehdytyksen suunnittelussa (kuvio 2) tulee ottaa huomioon, kuka on vastuussa mistäkin asiasta, sekä mitä asioita perehdytyksessä käydään läpi. Suunnitelmassa tulee myös huomioida milloin, miten ja missä järjestyksessä asiat käsitellään. Perehdytyksen tueksi tulee tehdä kirjallinen suunnitelma, jonka avulla seurataan perehdytyksen etenemistä. Suunnitteluvaiheessa pitää ottaa huomioon myös sisällön mielekkyys, järjestämispaikkaan liittyvät tekijät sekä tavoitteen asettelun tärkeys (Vainionpää 2013: 69).



Kuvio 2. Perehdytyksen suunnittelussa huomioon otettavat näkökulmat (Eklundia 2018: 76 muokailen).

Perehdytys suunnitelmassa huomioidaan mitä asioita uuden työntekijän kanssa on hyvä käydä läpi ja mitä tehtäviä, toimintatapoja, pelisääntöjä, järjestelmiä ja laitteita perehdytyksessä tulee käsitellä. Suunnitelmaan tulee kirjata kaikki asiat, jotka työntekijän tulee oppia uudessa työssään. Tarkistuslistat auttavat perehdyttäjää muistamaan käsiteltävät asiat ja varmistavat perehdytyksen tasalaatuisuuden. (Eklund 2018: 77.)

Suunnitelmaan kirjataan milloin mikäkin osa-alue käydään läpi ja kuinka kauan tietty vaihe arviolta kestää. Suunnitelmassa tulee huomioida myös mitkä ovat eri tehtävien väliset riippuvuussuhteet, eli miten sisältö vaikuttaa niiden läpikäyntijärjestykseen ja mikä järjestys on oppimisen kannalta paras mahdollinen. Aikatauluarviosta kannattaa tehdä suuntaa antava, koska voi olla hankala ennakoita sitä, kuinka kauan uudella työntekijällä menee asioiden omaksumiseen tai miten ympäristö vaikuttaa aikatauluun. Perehdytys suunnitelman ideana on, että sitä seurataan, mutta sitä voidaan myös päivittää perehdytyksen edetessä. (Eklund 2018: 78.)

Suunnitelmassa huomioidaan, kenelle perehdytys on suunnattu ja miten jokaisen uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet huomioidaan. Suunnitelmassa tulee myös olla mietittynä, miten prosessin avulla mahdollistetaan yksilöllinen ja joustava perehdytys. Tiukasti lukkoon lyöty ja joustamaton prosessi ei palvele kumpaakaan osapuolta. Perehdytyksen suunnittelussa on hyvä määritellä, kuinka paljon uudelta työntekijältä vaaditaan oma-aloitteisuutta perehdytyksen suhteen, jotta työntekijän omaan vastuuseen kuuluvat asiat voidaan ottaa puheeksi riittävän aikaisessa vaiheessa. (Eklund 2018: 79–80.)

Perehdytjän omaa vastuuta perehdytyksestä voidaan lisätä sillä, että perehdyttäjä otetaan mukaan laatimaan henkilökohtaista suunnitelmaansa perehdytyksen osalta. Tällöin perehdyttäjällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaista tukea hän tarvitsee ja millaisiin asioihin hänen mielestään perehdytyksessä on tärkeää keskittyä. Näin perehdytyksestä saadaan yksilöllisiin tarpeisiin vastaava, perehdytjää motivoiva ja hänen tarpeitaan tukeva prosessi. (Eklund 2018: 174.)

Vastuunjako perehdytysprosessissa täytyy olla selvä, jotta ei ole epätietoisuutta siitä, kenen pitäisi opastaa mikäkin osa-alue. Epäselvä vastuunjako aiheuttaa päällekkäistä ja ylimääräistä työtä. Tehtäviä jaettaessa on otettava huomioon resurssien riittävyys. Perehdyttäjien valmentaminen on tärkeää, jotta perehdytysprosessi saadaan varmasti vietyä suunnitelmasta käytäntöön asti. (Eklund 2018: 76–77; Kupias – Peltola 2009: 94–95; Työturvallisuuskeskus 2014: 11.)

Miettisen, Kaunosen ja Tarkan (2006: 68–69) tekemän hoitotyön perehdytykseen liittyvän tutkimuksen mukaan organisaation ja työyhteisön laadukkaan perehdyttämisen turvaamiseksi tulisi laatia tavoitteellinen perehdytys suunnitelma. Tavoitteellisella suunnitelmalla voidaan vaikuttaa myönteisesti perehdytjän työhyvinvointiin ja sen avulla voidaan lisätä ammatillista osaamista sekä motivoida työhön. Hyvin hoidettu perehdytys nopeuttaa yksilön sopeutumista työyhteisöön. Laadukas tavoitteellinen perehdytys edellyttää perehdytyksen sisältöalueiden määrittämistä. Laadukas perehdytys ei painotu ainoastaan työtehtäviin, vaan pitää sisällään laajemman perehdytyksen sekä organisaatioon että työyhteisöön. Laadukkaan ja tavoitteellisen perehdytyksen avulla voidaan tutkimuksen mukaan systematisoida ja varmistaa perehdytjän saama tietotaito. Laadukkaassa perehdytyksessä keskeistä on vastuun määrittämisen selkeys, perehdytyksen tavoitteellisuus ja sisältöjen määrittäminen.

Myös Vainionpään (2013: 75–76) ja Aaltosen (2018: 40–42) tekemät tutkimukset osoittavat, että perehdytys on vaikuttavaa, mikäli kokonaisuus on suunniteltu käytännön tarpeet huomioiden. Perehdytyksen tavoitteet pitää olla selkeästi määriteltyjä. Toiminnan vaikuttavuus edellyttää eri osapuolten välistä luottamusta sekä selkeää roolien ja vastuiden jakoa. Aaltosen tutkimuksessa merkittävänä kehittämiskohteena nousi esille perehdytysprosessin suunnitelmallisuuden lisäksi riittävien aikaresurssien luominen perehdytysprosessin laadukkaalle läpiviemiselle (Aaltonen 2018: 40–42).

2.5 Perehdytyksessä käytettävät menetelmät ja apuvälineet

Perehdytysmenetelmillä tarkoitetaan erilaisia toimintatapoja, joiden avulla perehdyttämistä voidaan käytännössä toteuttaa. Kupias ja Peltola (2009: 36) esittelevät viisi erilaista perehdyttämiseen liittyvää menetelmää: vierihoito, malli, laatu, räätälöity sekä dialoginen perehdytys.

Vierihoidoperehdytys on perehdyttämistä mallioppimisen kautta (vrt. mentorointi). Siinä uusi työntekijä oppii työhön liittyviä asioita kokeneemman työntekijän työskentelyä seuraamalla. Vierihoidoperehdytyksessä uuden työntekijän perehdyttämiseen valitaan henkilö, joka kertoo työnteon ohella työntekijän työtehtävistä, työyhteisöstä ja yrityksestä. Perehtyminen työhön tapahtuu työn tekemisen yhteydessä. Vierihoidoperehdytys antaa mahdollisuuden huomioida uusi työntekijä yksilöllisesti ja siinä on valittu vastuuhenkilö, mutta perehdyttämisen laatu saattaa olla kiinni perehdyttäjän henkilökohtaisesta osaamisesta ja asenteesta. (Kupias – Peltola 2009: 36–37; Kupias – Salo 2014: 11–18.)

Malliperehdytys on yhtenäisten toimintatapojen luomista perehdytyksen yhtenäistämiseksi ja jäsentämiseksi tietyllä toimintakaavalla tehtäväksi. Malliperehdytyksen tukena toimii erilaisia perehdytyksen toimintamalleja ja mallisuunnitelmia. Malliperehdytykseen liittyy selkeästi määritelty vastuunjako. Perehdytysmateriaali ja -välineistö on suunniteltu organisaation sisäiseen käyttöön. Perehdyttämiseen liittyvä käytännön työ on jaettu organisaatiossa kunkin työyksikön ja -tiimin tasolle. Malliperehdytys on tasalaatuista, koska perehdyttäjillä on valmiit toimintamallit ja materiaalit oman työnsä tueksi. Tässä menetelmässä vaarana on se, että huomio kiinnittyy organisaatiotason perehdytykseen eikä kiinnity tarpeellisessa määrin työn tekemisen oppimiseen. (Kupias – Peltola 2009: 37–39.)

Laatuperehdytys tavoittelee perehdytyksessä jatkuvaa ja joustavaa laadun parantamista. Laatuperehdytyksessä korostuu koko työtiimin rooli osana perehdytysprosessia, mutta avainasemassa on perehdyttäjät. Laatuperehdytyksessä on merkityksellistä koko työyhteisön halu osallistua perehdytysprosessiin ja sen kehittämiseen. Siinä korostuu johdonmukainen ja hyvä organisointi. Perehdytystä arvioidaan koko prosessin ajan, jotta mahdolliset kehittämiskohteet tulevat huomioiduksi. Kehittämiskohteita tulee tarvittaessa muokata prosessin aikana. Etuina tässä mallissa on, että perehdytystiimi tuottaa työyksikölle joustavasti ajantasaista tietoa perehdytyksestä ja uusi työntekijä saa käyttää omaa osaamistaan laajasti ja hänet otetaan nopeasti tiimin jäseneksi. Huonona puolena voidaan mainita koko työyhteisön vastuun korostaminen koska silloin voi käydä niin, että kukaan ei ota vastuuta. (Kupias – Peltola 2009: 39–40.)

Räätälöity perehdytys korostaa prosessin kehittämistä ja perehdytyksen kohteena olevaa yksilöä. Räätälöidyssä perehdytyksessä perehtyjän yksilöllisen perehdytysprosessin sisältö koostuu eri osa-alueista, jotka työyhteisössä nähdään perehtyjän tarpeita parhaiten vastaaviksi. Tällöin perehdytys ei ole valmis tuote, vaan se huomioi perehtyjät yksilöinä, ottaen huomioon jokaisen yksilölliset tarpeet ja tämänhetkisen osaamisen. Perehdytyksen koordinoijana voi toimia yksikön esihenkilö tai joku muu, joka tuntee perehdyttämisen ja siihen liittyvät palvelut. Perehdytys tapahtuu perehtyjän ja perehdyttäjän välisen vuoropuhelun avulla. Tämä malli edellyttää, että perehdytys on jo hyvin suunniteltu ja jäsenelty. Koko työyhteisön tulee sitoutua perehdytysprosessiin. Räätälöity malli edellyttää uuden työntekijän sitoutumista perehdytysohjelmaansa ja vaatii koordinoijalta monipuolista osaamista. (Kupias – Peltola 2009: 40–41.)

Dialoginen perehdytys on perehdyttämistä, jossa perehtyjä ja perehdyttävä työyhteisö työskentelevät yhdessä. Dialogisessa perehdyttämässä kumpikin osapuoli oppii ja kehittyy koko ajan elävän perehdytysprosessin kautta. Perehdytykseen liittyviä suunnitelmia ei ole tehty ennakkoon, vaan ne tehdään perehtyjän kanssa yhdessä. Perehtyjän asiantuntemusta hyödynnetään ja hänelle siirtyy vastuuta niin perehdytyksen suunnittelusta kuin sen toteutuksestaakin. Dialogisessa perehdytyksessä painottuu perehtyjän kuunteleminen ja hänen näkemystensä hyödyntäminen. Työyhteisön vastuulla on kuitenkin tuoda perehtyjälle tietoon organisaation yleisiä pysyväisluonteisia asioita kuten arvot, strategia ja toimintaperiaatteet. Dialogisen perehdytysmallin mukaan perehtymisen ja oppimisen on oltava koko yrityksen toimintatapa, johon kaikki osallistuvat. (Kupias – Peltola 2009: 41–42.)

Perehdytyksen apuvälineillä tarkoitetaan erilaisia perehdyttämiseen käytettäviä tukimateriaaleja, jotka selkeyttävät ja tukevat perehdyttämisen aikana jaettavaa tietoa. Perehdytyksen apuvälineitä henkilökohtaisen perehdytyksen lisäksi voivat olla erilaiset kirjalliset tuotokset esimerkiksi perehdyttämiskansio, opas, muistilista, organisaation sähköinen intranet -materiaali tai jokin muu havainnollinen yhteenveto mikä edesauttaa perehdyttämistä ja perehtymistä. (Kjelin – Kuusisto 2003: 206–207.) Teknologia mahdollistaa perehdyttämisen tukimateriaalin luomisen myös verkko-oppimisympäristön, webinaarien tai videoiden avulla, jolloin osa perehdytysmateriaalista käydään läpi itsenäisenä opiskeluna. (Eklund 2018: 78–79; Ketola 2010: 115.)

2.6 Perehdytyksen seuranta ja palaute

Perehdytyksen seurannan tarkoituksena on varmistaa perehtyjän kehittyminen ja sovitujen tavoitteiden saavuttaminen, ja se on tärkeä osa perehdytysprosessia. Perehdytyksen toteutumista olisi seurattava toteutuksen aikana ja oppimistuloksia tulisi arvioida yhteistyössä, jotta kehittymistavoitteille saadaan realistinen pohja. Seurannan avulla perehdyttäjä saa tietoa siitä minkälaista tukea perehtyjä tarvitsee. Ilman aktiivista ja säännöllistä perehdytysprosessin seuranta on mahdotonta pysyä ajan tasalla prosessin etenemisestä. Perehdytystoimenpiteiden arvioinnissa tulisi aina tarkastella kaikkien toimijoiden eli organisaation, perehdyttäjien ja perehtyjien toimintaa. (Eklund 2018: 109, 119, 135; Kjelin – Kuusisto 2003: 245.)

Perehdytyksen seuranta on tärkeää myös siksi, että sen avulla kerättävää informaatiota voidaan käyttää perehdytysprosessin kehittämisen apuvälineenä (Eklund 2018: 109, 119; Kjelin – Kuusisto 2003: 245; Ketola 2010: 166). Vaikkakin perehdytettävän mielihyvä suhteessa perehdytykseen on arvioinnin keskiössä, on arviointia lähestyttävä myös organisaation tavoitteiden kannalta (Kjelin – Kuusisto 2003: 245). Tutkimukset perehdytyksen arvioinnista kiinnittävät huomiota siihen, että arvioinnin tulisi olla pitkäjänteistä ja suunnitelmallista. Myös arvioinnin hyödyntäminen perehdytyksen kehittämisessä nousee esille tutkimustuloksissa. (Miettinen – Kaunonen – Tarkka 2009: 82; Ketola 2010: 166–167; Lahti 2007: 52.)

Perehdytyksen seurantaan voidaan käyttää erilaisia mittareita. Mittari voi olla laadullinen tai numeerinen. Mittareiden valintaa määrittää se, mitkä asiat organisaation perehdytyksessä koetaan merkityksellisiksi. Seurannan kohteeksi voidaan valita erilaisia aihealu-

eita, kuten työtehtävän sujuvuus, vuorovaikutus, palautteen laatu tai onnistumisen kokemukset. Toimivat seurantakäytänteet mahdollistavat perehdyttäjän riittävän läsnäolon prosessin aikana, molemminpuolisen palautteen antamisen ja räätälöidyn perehdytyksen yksilökohtaisen kulun. (Eklund 2018: 120–122.)

2.6.1 Perehdytyskeskustelu kehittymisen seurannassa

Perehdytyskeskustelu on yksi esimerkki perehdytyksen seurantamittarista. Perehdytyskeskustelu on perehdyttäjän ja uuden työntekijän välinen perehdytysjakson aikana käyty seurantakeskustelu, jossa on tarkoituksena keskustella perehdytyksen etenemisestä. Se mahdollistaa molemminpuolisen palautteen antamisen. Keskustelu antaa mahdollisuuden pohtia yhdessä jo saavutettuja ja tulevia tavoitteita. Keskustelun tarkoituksena on myös tehostaa perehdytystä molempien osapuolien näkökulmasta katsottuna. Jotta molemmat osapuolet pystyvät valmistautumaan perehdytyskeskusteluun, on keskustelun aikataulu ja sisältö hyvä sopia etukäteen. Säännöllisten keskustelujen avulla on helppo havainnoida, miten perehdytys on edistynyt. (Eklund 2018: 122.)

Perehdytyskeskustelujen määrä on riippuvainen työtehtävästä ja organisaation toimintatavoista. Ne voivat vaihdella viikoittaisista lyhyistä tapaamisista parin kuukauden välein käytäviin pidempiin keskusteluihin. Niihin voi osallistua työntekijän ja perehdyttäjän lisäksi tarvittaessa myös esihenkilö, mentori tai kollega riippuen siitä, keiden kanssa keskustelu on oleellista käydä. Keskustelukäytännön tulee sopia organisaation kulttuuriin ja olla linjassa muiden johtamiskäytänteiden kanssa. (Eklund 2018: 122–123.)

2.6.2 Molemminpuolinen palaute

Palautteen antamisen tulisi olla osa arkea. Se auttaa jokaista organisaation työntekijää kehittymään. Hyvässä palautekulttuurissa on yhteisesti sovittuja ja hyväksytyjä keinoja palautteen antamiseen. Perehdytyksessä molemminpuolinen palaute on olennainen osa kummankin osapuolen kehittymistä. Palautteen voimaannuttavuus on siinä, että se kannustaa kehittymään edelleenkin niissä osa-alueissa, joissa ollaan jo hyviä ja auttaa tunnistamaan kehitettäviä ongelma-alueita. (Eklund 2018: 123–124; Juholin 2009: 252.)

Positiivisen palautteen antaminen tulisi nähdä tärkeämpänä kuin korjaavan palautteen antaminen, olipa kyse pienistä onnistumisista tai mittavista suorituksista. Riittävä ja laadukas palaute puolin ja toisin on kehittymisen edellytys. (Eklund 2018: 126–127.) Palaute

nähdään varsinkin asiantuntijatyön sytykkeenä, jonka kautta voidaan saada lisää motivaatioita, kannustusta tai vastaavasti uusia ideoita. Saatu palaute voi myös luoda positiivista painetta oman työsuorituksen parantamiseen. Toisaalta palaute voi olla saajalleen musertavaa, joten palautteen antamisessa on toimittava hyvin harkitusti. (Juholin 2009: 245.)

Palautetta annettaessa on hyvä kiinnittää huomiota sen antamisajankohtaan ja tapaan. Palaute on hyvä antaa mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen, koska silloin palaute on vaikuttavimmillaan. (Eklund 2018: 126.) Keskustelut ovat avainväline rakennettaessa työhyvinvointia edistävää yhteistyötä sekä työssä oppimista ja kehittymistä. Työhyvinvointia ja oppimista edistävässä keskustelussa pohditaan asioita avoimesti ja vuorovaihteisesti siten, että molempien osapuolten näkemykset tulevat keskusteluun mukaan. (Uutela 2019: 145.)

Uutelan (2019: 152) tutkimus puoltaa Eklundin (2018: 123–127) ja Juholinin (2009: 252) näkemyksiä. Tutkimuksen mukaan palautteen antamisen käytäntöihin tulisi kiinnittää huomiota ja palautteen antaminen tulisi integroida luontevaksi osaksi työskentelyä kaikilla organisaation tasoilla. Tutkimuksen mukaan palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta tarvitaan enemmän tietoa, koulutusta ja käytännön harjoitusta, jotta palautekulttuurista saataisiin luonteva osa päivittäistä työntekoa. Palautteen antaminen tulisi suunnata oppimista ja työhyvinvointia edistäväksi.

3 Muuttuvat oppimisympäristöt perehdytyksessä

2000-luvun postmodernia yhteiskuntaa luonnehditaan tieto- osaamis- tai verkostoyhteiskunnaksi, jossa osaaminen on avainasemassa. Osaaminen on käsitteenä laaja. Siihen kuuluu tietoperustaista ymmärtämistä ja joustavaa tilanteen hallintaa. Osaaminen sisältää myös toiminnan arvoperustan ymmärtämisen ja sosiaalisten taitojen hallinnan. Nopeasti muuttuvat toimintaympäristöt edellyttävät innovatiivisuutta, nopeaa reagointikykyä erilaisiin muutoksiin, ennakoitaitoja sekä yhteisöllisen osaamisen jakamista ja kehittämistä. (Salminen – Saaranen – Sormunen 2016: 99; Heinonen 2019: 7–9.) Myös yksilön oppimisen haasteet ovat muuttuneet ja muuttuvat tänä päivänä kiihtyvällä tahdilla. Tämä näkyy erityisesti työelämän asettamina jatkuvan kehittymisen vaatimuksina. Kehitys näkyy myös vaatimuksena ja odotuksina aikuisen oppimisen suuntaamiseen ammatillisen pätevyyden ja sen ylläpitämiseen. (Pantzar 2013: 14; Heinonen 2019:12.)

Yksilö orientoituu oppimis- ja opetustilanteissa erilaisten elämäkokemuksiensa kautta ja tulkitsee asioita niiden näkökulmasta. Parhaimmillaan oppimisympäristö tukee ja mahdollistaa yksilöiden aktivoitumisen ja sitä kautta erilaisten näkökulmien huomioon ottamisen. Tällöin oppiminen tapahtuu omaa elämää varten. Omien kokemusten käyttäminen oppimisen resurssina edistää myös yksilöiden identiteetin muodostumista. Oppimisen merkityksellisyyden ja omakohtaisuuden kautta oppiminen voidaan nähdä osana identiteetin rakentamista eikä pelkästään kognitiivisena oppimisena tai tietomäärän lisääntymisenä. (Arvaja – Malinen 2013: 61; Salminen – Saaranen – Sormunen 2016: 100.)

Oppimisympäristö-käsite tuli tunnetuksi Suomessa 1990-luvun alussa, jolloin myös ajatus elinikäisestä oppimisesta vahvistui. Keskiöön nostettiin työssä oppiminen ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen. Sulautuva oppiminen (engl. blended learning) ja ubiikkiyhteiskunta (kaikkialla läsnä olevat tieto- ja viestintätekniikkaratkaisut) mahdollistavat oppimisen eri ympäristöjen sulautumisen oppimista tukevaksi kokonaisuudeksi uudella tavalla. Sulautuvaa oppimista rakentaessa tuleekin oppimisympäristöä tarkastella kokonaisvaltaisesti eri ympäristöjen kokonaisuutena. (Aksovaara – Maunonen-Eskelinen 2021.) Parasta, vaikuttavinta tai tehokkainta oppimisympäristöä on hankala määrittellä. Hyvän oppimisympäristön tavoitteena on tukea oppijan korkeatasoisen tiedon, osaamisen, ongelmien ratkaisukyvyyn, kriittisen ajattelun, itseohjautuvan oppimisen ja tiedon soveltamisen kehittämistä. (Salminen – Saaranen – Sormunen 2016: 101; Korhonen 2007: 14.)

Oppimisympäristöllä tarkoitetaan fyysisen ympäristön, psyykkisten tekijöiden ja sosiaalisten suhteiden kokonaisuutta, jossa oppiminen tapahtuu. Fyysinen ympäristö tarkoittaa rakennuksia, tiloja, kalusteita ja välineitä, joissa ollaan ja joiden avulla työskennellään. Fyysinen ympäristö kattaa myös teknisen oppimisympäristön, jolla tarkoitetaan opetus-tekniologiaa. Psyykkinen oppimisympäristö käsittää kognitiivisen ympäristön eli oppimisen kohteina olevat tiedot ja taidot, sekä emotionaalisen ympäristön pitäen sisällään tunteet ja motivaation. Sosiaalinen oppimisympäristö käsittää sosiaalisen verkoston, rakenteen ja systeemin, johon vaikuttavat kaikki oppimistilanteessa olevat ihmiset ja heidän välillään tapahtuva vuorovaikutus. (Aksovaara – Maunonen-Eskelinen 2021.)

Työpaikka oppimisympäristönä on moniulotteinen ja rikas, koska siellä kohtaavat ja ovat vuorovaikutuksessa monenlaiset ihmiset ja työympäristöt. Ympäröivä yhteiskunta ja sen tilanne sekä poliittiset ratkaisut vaikuttavat monella tavalla organisaation, työyhteisön tai

yksittäisen työntekijän oppimismahdollisuuksiin rajoittamalla oppimisympäristöjä tai tarjoamalla erilaisia mahdollisuuksia niiden kehittämiseen. Yksittäisen työntekijän oppimisen kannalta suurin vaikutus on organisaatiokohtaisilla ratkaisuilla ja valinnoilla sekä lähityöyhteisöllä oppimisympäristönä. Organisaation strategia, kulttuuri ja toimintamallit muokkaavat oppimisympäristöä. Se näyttäytyy erilaisena eri työntekijöille oman kokemusmaailman, aikaisempien tietotaitojen ja tunteiden kautta. (Kupias – Peltola 2019: 14–17.)

Sitran (2020) tekemän tutkimuksen mukaan työ on suomalaisille merkittävä oppimisympäristö. Työssäoppiminen, kuten uudet työtehtävät, tekemällä oppiminen sekä erilaiset projektit, koettiin mielekkäimmiksi tavoiksi kehittää omaa osaamista. Joka neljännelle vastaajalle uusi työpaikka on mielekäs uuden oppimisen tapa ja työssä opitaan työskentelemällä kollegojen kanssa. 70 % vastaajista kertoi oppivansa työelämässä toisilta ja tekemällä töitä muiden kanssa ja yli 40 % opettamalla, opastamalla tai perehdyttämällä muita. Puolet vastaajista kertoi, että omassa työyhteisössä rohkaistaan kokeilemaan uusia asioita ja työtapoja, ja että työyhteisössä on mahdollisuuksia yhdessä oppimiseen ja tiedon jakamiseen. Lähes yhtä moni ilmaisi, että oppii työelämässä juuri kokeilemalla uusia asioita ja työtapoja. Noin kolmannes työssäkäyvistä vastaajista kertoi oppineensa uutta osallistumalla työnantajan järjestämiin koulutuksiin.

Teknologian tukemat ja kestäviin oppimisteoreettisiin periaatteisiin pohjautuvat oppimisympäristöt voivat parhaimmillaan aikaansaada laadullisia muutoksia oppimiskulttuurissa. Oppijalähtöiset oppimisympäristöt sisältävät monia haasteita. Vaikka uusien teknologioiden tarjoamat mahdollisuudet luoda mielenkiintoisia, ajasta ja paikasta riippumattomia oppimistilanteita ja kokemuksia, voi monenlaisen eri teknologian samanaikaisella käytämisellä olla myös kääntöpuolensa. Monen asian rinnakkainen tekeminen voi lisätä yksilön kognitiivista kuormaa ja johtaa pinnalliseen tiedon prosessointiin. (Häkkinen – Junnunen – Laakkonen 2013: 88–91.)

Uudenlaisten opetusmuotojen, esimerkiksi verkko-opiskelun ja videotallenteiden tuominen perehdytysprosessiin lisää joustavuutta ja tehokkuutta perehdytykseen. Niiden käytössä tulee kuitenkin muistaa, että virtuaaliset ympäristöt ja niiden luomat mahdollisuudet eivät kuitenkaan koskaan korvaa henkilökohtaista perehdytystä ja aitoa vuorovaikutusta ihmisten välillä. Virtuaaliset opetusmuodot tulee nähdä apuvälineinä muiden toimintojen ohessa ja niiden lisänä. (Eklund 2018: 174.)

4 Video oppimisen ja perehtymisen välineenä

Oppimisen trendinä maailmalla on tällä hetkellä videopohjainen mikro-oppiminen, joka palvelee kiireisen työssä oppijan tarpeita: asiat opetellaan silloin, kun ne ovat ajankoh-
taisia. Digitaaliset oppimisympäristöt sulautuvat hyvin luontevaksi osaksi työtä. (Kallio –
Saarinen – Marjanen – Kurkipää – Siira 2018: 14.) Verkko-opetuksen kehittämisen
myötä digitaalisten videoiden käyttö on lisääntynyt. Videoiden tuottaminen ei enää ole
vain teknisten erityisosaajien yksityisoikeutta. Digitalisoitumisen myötä videoiden katso-
misesta ja tuottamisesta on tullut edullisempää ja helpompaa. Tavoitteellisuus on keski-
össä silloin kun videota käytetään opetuksen ja oppimisen välineenä ja kohteena. Ta-
voitteet voivat painottua esimerkiksi oppijoiden medialukutaidon tai ammatillisen osaa-
misen kehittämiseen. Videoteknologiaa hyödyntävien opetuskokonaisuuksien suunnitte-
lun lähtökohtana tulee olla oppijoiden oppimiskykyjen tukeminen ja sitouttaminen opis-
keltavaan asiaan. (Hakkarainen – Kumpulainen 2011: 8–9; Keski-Sämpi 2007: 98.)

Videon katsotaan olevan tehokas oppimisväline varsinkin, jos sitä käytetään monimuo-
toisessa oppimisympäristössä (Schwartz – Hartman 2007: 5). Myös Keski-Sämpin
(2007: 94) tekemän tutkimuksen tulokset osoittavat, että opetuksessa olisi hyvä käyttää
vaihtelevasti erilaisia opetusmetodeja ja tarjota oppijoille mahdollisuuksia valita ne me-
todit, jotka tukevat hänelle ominaista oppimistyyliä, aktivoivat oppijaa toimimaan omaeh-
toisesti ja tavoitteellisesti sekä ohjaavat häntä passiivisesta kuuntelijan roolista tiedon
hankkijaksi ja muokkaajaksi. Kayn (2012: 826) tekemän kirjallisuuskatsauksen tutkimuk-
sista yhdessätoista löytyi positiivinen seuraussuhde videoiden ja oppimistulosten välillä,
mutta toisaalta kuudessa tutkimuksessa ei löytynyt tällaista syy-seuraussuhdetta.

4.1 Digitaalipedagogiikka

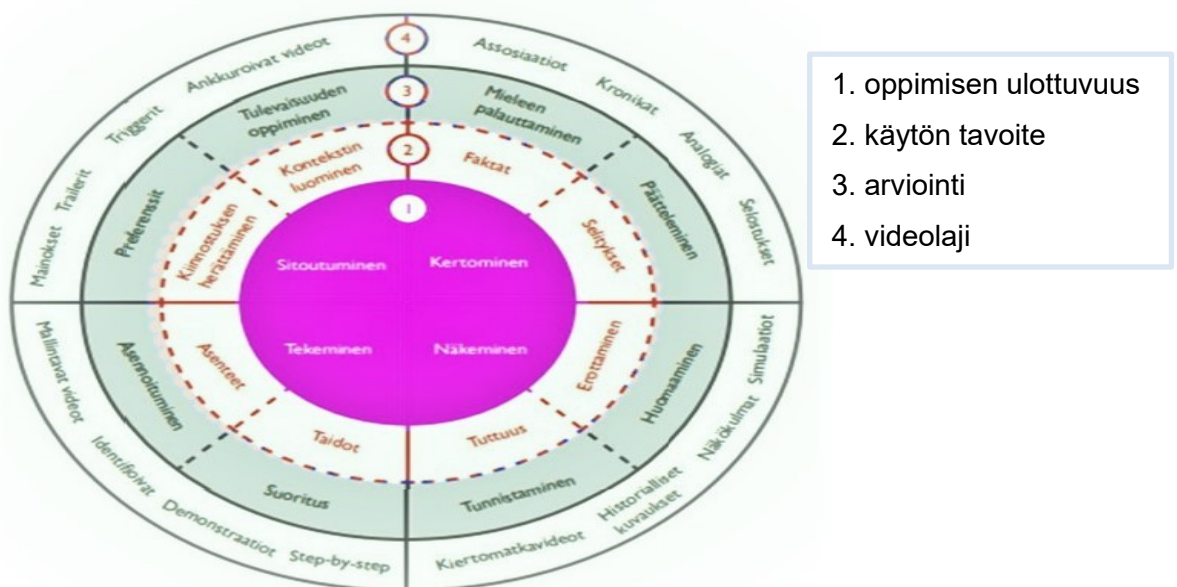
Digitaalinen pedagogiikka näyttäytyy uudenlaisena opettajan ja opiskelijan ajatteluta-
pana ja erityisesti uudenlaisena tapana suunnitella ja hyödyntää oppimisen tiloja, väli-
neitä ja materiaaleja. Digitaalisessa pedagogiikassa käytettävät uudet teknologiat eivät
sinällään muuta opetusta tai koulutusta, vaan pedagogiikka syntyy siitä, miten digitaali-
sen median muotoja hyödynnetään opettajuuden, opetuksen ja oppimisen tukena. (Ko-
ramo – Bauer – Jauhola 2018: 10.)

Tärkeimpinä pedagogisina mahdollisuuksina nähdään ajan ja paikan suhteen joustavat
tavat oppia ja opettaa. Digitaalisuuden yhtenä keskeisenä hyötynä on mahdollisuudet

hyödyntää erilaisia video-, kuva- ja simulaatiosovelluksia. Yksi konkreettinen vaikutus näkyy esimerkiksi siinä, että osaamisen dokumentoinnissa hyödynnetään enenevässä määrin kuvaa ja videota. Keskeisenä hyötynä nähdään myös oppimateriaalien uudelleen saavutettavuus ja laadukkaat toteutukset. Digitalisaatio mahdollistaa entistä yksilöllisemmät opintopolut ja parantaa koulutuksen alueellista saavutettavuutta. Digitaaliset ratkaisut kehittävät ammatillista osaamista, jota voidaan hyödyntää työpaikalla tapahtuvassa opetuksessa ja oppimisessa. Digitalisaation hyödyt arvioidaan suuremmiksi silloin, kun erilaisia digitaalisia sovelluksia ja välineitä hyödynnetään monipuolisesti. (Koramo – Bauer – Jauhola 2018: 70; Lampelto 2015: 29–30.)

4.2 Videon ja oppimisen väliset suhteet

Schwartz ja Hartman (2007) ovat kehittäneet erityisesti multimediaympäristöjen suunnittelun tueksi kehämallin (kuvio 3), joka kuvaa etukäteen suunniteltujen videoiden ja oppimisen välisiä suhteita. Mallissa keskeinen lähtökohta on se, että erilaiset videolajityypit sopivat erilaisten oppimisen ulottuvuuksien edistämiseen. Mallin ytimessä on neljä oppimisen ulottuvuutta, joita videon käytöllä voidaan tukea: näkeminen, sitoutuminen, tekeminen ja kertominen. Malli auttaa huomaamaan liikkuvan kuvan käytön monia mahdollisuuksia opetuksessa ja oppimisessa. (Schwartz – Hartman 2007: 7.)



Kuvio 3. Schwartzin ja Hartmanin (2007) kehittämä kehämalli multimediaympäristöjen suunnittelun tueksi (Hakkaraista – Kumpulainen 2011: 11 mukailten).

Videon avulla saavutettavista oppimisen ulottuvuuksista **näkeminen** on ensisijainen. Video voi auttaa näkemään asioita, joita olisi muuten vaikeaa tai mahdotonta nähdä. Videon käytön tavoitteena voi olla kohteen tutuksi tuleminen. Silloin oppimisen arviointi kohdistuu tunnistamiseen. Toisaalta videon avulla voidaan erottaa tutusta kohteesta jokin sellaista, minkä erottaminen muutoin olisi vaikeaa tai mahdotonta. Tällöin oppimisen arviointi kohdistuu huomaamiseen. **Sitoutuminen** on toinen videon avulla mahdollisesti saavutettava tulos. Schwartz ja Hartman (2007) kuvailevat sitoutumista voimana, joka vetää ihmisiä tilanteen tai aiheen pariin ja pitää heidät siinä. Videon avulla voidaan herättää kiinnostus asiaa kohtaan. Kolmanneksi ulottuvuudeksi nimetään **tekeminen**, johon liittyy kaksi erilaista oppimistavoitetta: asenteiden ja taitojen oppiminen. Molempia näistä opitaan myös mallioppimisen avulla, joten videolla katsotaan oleva rooli mallin esittäjänä. Neljännen ulottuvuuden eli **kertomisen** tavoitteina on faktojen ja selitysten oppiminen. Assosiaatioille perustuvissa videoissa pyritään tukemaan muistamista yhdistämällä viihdyttäviä sisältöä ja muistettavia faktoja. Faktojen ja selitysten ollessa oppimisen tavoitteina, oppimisen arviointi kohdistuu oppijan kykyyn palauttaa mieleen faktoja ja tehdä päätelmiä. (Schwartz – Hartman 2007: 7–16.)

Berkin (2009: 3–4, 10) tutkimuksen mukaan videot aktivoivat tehokkaasti molempia aivolohkoja ja tukevat ihmisen luontaista tapaa oppia visuaalisesti pelkän kielen välityksellä tapahtuvan lukemisen ja kuulemisen sijaan. Tutkimustulokset videoiden ja median käytöstä opetuksessa osoittavat niiden käyttökelpoisuuden parantamalla muistamista, lisäämällä ymmärrystä ja johtamalla syvempään oppimiseen.

4.3 Video perehdytysmenetelmänä

Jenkins (2016) sekä Haonperä (2016) mainitsevat etuja, joita video tarjoaa oppimisen ja näin ollen myös perehdytyksen välineenä. Video tarjoaa mahdollisuuden kertomisen lisäksi myös visualisoida haluttu viesti. Videon välityksellä kerrottu viesti sitouttaa katsojaansa paremmin kuin pelkkä sanallinen viesti. Videolla viesti on helpommin ymmärrettävissä ja se jää helpommin mieleen, mikä on työnantajankin kannalta olennaista. Video voi myös nopeuttaa perehdytysprosessia ja auttaa uusia työntekijöitä sopeutumaan uusiin tehtäviinsä nopeammin. Tämä pätee etenkin silloin, kun omaksuttavaa tietoa on paljon. Videon avulla perehdytyksessä säästetään sekä aikaa että rahaa, kun videon avulla saadaan esitettyä asioita tiivistetyssä ja yhtenäisessä muodossa tietyille kohderyhmälle tai suurelle massalle kerrallaan. Myllymäen (2018: 99) tekemän tutkimuksen mukaan videoiden avulla tapahtuva opiskelu näyttäisi olevan oppimisen näkökulmasta vähintään

yhtä toimiva kuin perinteinen lähiopetus ja se lisää opetuksen saavutettavuutta ollen samalla kustannustehokasta.

Kayn (2012) tekemä tutkimus löysi merkittäviä hyötyjä opetusvideoiden käytöstä. Lähes 50 %:ssa kirjallisuuskatsauksen tutkimuksista vastaajat olivat sitä mieltä, että videot parantavat oppimista. He pitivät erityisen myönteisenä sitä, että videot antoivat heille mahdollisuuden oppia milloin ja missä tahansa ja juuri siinä tahdissa kuin he halusivat. Yli puolet analysoiduista tutkimuksista viittasi myös siihen, että opiskelijat suhtautuvat videoihin erittäin myönteisesti kuvailemalla niitä hyödyllisiksi, tehokkaiksi sekä motivoiviksi ja stimuloiviksi. Tutkimuksen mukaan opiskelijat hyödynsivät videoita etenkin kokeisiin valmistautumisessa ja opiskelijat katsoivat videoiden muuttaneen heidän opiskelutottumuksiaan. Videoiden käyttö ei tämän tutkimuksen mukaan vähennä osallistumista muuhun luokkaopetukseen. Tutkimus osoittaa, että videoiden käytöllä on suora ja positiivinen vaikutus kokeissa menestymiseen. (Kay 2012: 825.)

Useat tutkimukset osoittavat, että opetusmateriaalin jakaminen osiin sitä täydentävillä videoleikkeillä sekä videosisällön konteksti ja täydentävien videoiden sijainti opetusmateriaalissa ovat tärkeitä vaikuttajia oppimisen motivaatio- ja tehokkuustekijöihin (Stockwell – Stockwell – Cennamo – Jiang 2015: 936; Kay 2012: 825; Lloyd – Robertson 2012 67–71; Ljubojevic – Vaskovic – Stankovic – Vaskovic 2014: 287–288).

Säntin tekemän tutkimuksen tulokset videosta oppimisen elementtinä osana sulautuvaa opetusta johti useisiin huomioihin, joista merkittävin yksittäinen alaryhmä oli huomio siitä, että video mahdollisti syventymisen johonkin merkitykselliseen ja tärkeään teemaan. Aihe saattoi olla merkityksellinen esimerkiksi oppijan työn kannalta. Oppijoiden erilaisuuden ja kokemuspohjan todettiin vaikuttavan motivaatioon sekä mahdollisuuksiin oppia videoista. Videon käytännölläheisyys vaikutti myös oppimistuloksiin. Säntin tutkimustulokset oppimisprosessin kannalta antavat samanlaisia tuloksia kuin muutkin aiheesta tehdyt tutkimukset; on olennaista, että verkkomateriaalit – tässä tapauksessa videot – kytkeytyvät muuhun oppimiseen ja että niitä tehdään, muokataan ja arvioidaan suhteessa käytettävään toimintaympäristöön. (Säntti 2016: 43–47.)

Kirurgian opiskelijoiden parissa tehty tutkimus videon vaikuttavuudesta opetuskäytössä osoitti myös niiden tehokkuuden. Opiskelijat arvioivat opetusvideoiden käytettävyyttä viisiportaisella Likertin -asteikolla ja antoivat niiden käytettävyydestä arvosanan 4,3. 98 %

tutkimukseen osallistuneista opiskelijoista suosittelisi videoiden käyttöä opiskelutovereilleen. (Mookerji ym. 2021.) Samankaltaisia tutkimustuloksia saatiin toisessa lääketieteen opiskelijoihin kohdistuvassa tutkimuksessa. Sen mukaan videot olivat suosituin verkkoppimismuoto ja opiskelijat mainitsevat niiden eduksi tehokkaan tiedon hankinnan ja helpon kokeisiin valmistautumisen. (Finn – Ayres – Goldberg – Hortsch 2021: 9.)

4.4 Hyvän perehdytysvideon ominaisuudet

Video on joustava perehdytyksen apuväline, koska sen avulla voi tallentaa ja esittää selkeää, mitä on vaikeaa kertoa pelkästään tekstin tai kuvan avulla. Opetusvideoille on yhteistä, että niillä on pedagoginen suunnitelma. Hyvä opetusvideo ottaa huomioon erilaiset oppijat sekä tavat vastaanottaa tietoa. Se tiivistää opetettavan asian ydinaineeksi ja on kohdennettu ja räätälöity sen ensisijaiselle katsojaryhmälle. Videon käytöstä on hyötyä silloin, kun se tukee muuta opetusta. Hyvä video voi viestiä asian tehokkaammin ja sanoma voi mennä paremmin perille. Video-opetuksen myönteiset vaikutukset perustuvat siihen, että hyvin toteutettu video kertoo asiat aivan samalla tavalla kuin henkilökohtainen opetus. Hyvä opetusvideo on tarpeeksi yksinkertainen mutta kuitenkin informatiivinen eli sen täytyy havainnollistaa opetettava asia hyvin. Opetusvideot soveltuvat monista opetusmateriaaleista tilanteisiin, joissa oppijat eivät vielä tunne opetettavaa aihetta hyvin. Opetuksessa toimii informatiivinen, selkeä, havainnollinen, tarkka ja tiivis video. Videoita voidaan käyttää missä opetuksen vaiheessa tahansa, kunhan se on tarkoituksenmukaista. Videon käyttötapa, kohderyhmä ja tavoite ratkaisevat sen käytettävyyden. (Miettinen – Utriainen 2016: 43–44; Aaltonen 2018 (a): 17, 20, 43.)

Video on hyvä lisä perehdytykseen myös saavutettavuuden näkökulmasta. Tekstitysmahdollisuuden avulla voidaan varmistaa, että myös kuulorajoitteisten ja vieras-kielisten videoavusteinen perehdytys onnistuu. Toimivaa perehdytysvideota suunniteltaessa olisi lähdettävä liikkeelle kohderyhmän opetuksellisista tavoitteista, jotka voivat kohdistua tietoihin, taitoihin, käytännön työhön, organisaatiokulttuuriin tai työyhteisöön. (Kuokkanen 2019.)

Perehdytysissä on parempi keskittyä laatuun määrän sijasta. Useiden tutkimusten mukaan hyvä koulutusvideo on pituudeltaan korkeintaan 6–10 minuuttia. Tehokkaimpia ovat lyhyet 1–3 minuuttia kestävät videot. Pidemmässä videoissa katsojan ajatus ja mielenkiinto saattaa helposti herpaantua, varsinkin jos omaksuttavaa asiaa on paljon. Pitkät

videot on parempi muuttaa useiksi lyhyiksi videoiksi, jolloin ne myös todennäköisesti katsotaan. Hyvän koulutusvideon tunnusmerkkeihin voidaan lukea mukaan myös tarinallisuus ja ihmisläheisyys. (Guo – Kim – Rubin 2014; Brame 2015; Haonperä 2016; Aaltonen 2018 (a): 17.)

Bramen (2015) mukaan videon katsojan kognitiivinen kuorma ei muodostu liian suureksi, kun videoiden teossa huomioidaan seuraavia asioita: video tulisi jaksottaa niin, että sen etenemistä pystyy kontrolloimaan ja suositaan mieluummin lyhyitä videoita sarjana pitkien sijaan. Verbaalisen ja visuaalisen ilmaisun yhdistäminen tekstihuomioiden sijaan tuo videoon lisäarvoa. Brame kehottaa jättämään videon ulkopuolelle kaikki asiat, jotka eivät liity oppimistavoitteisiin. Katsojan huomiota opetusvideoissa vievät pois musiikki, monimutkaiset taustat sekä erikoistehosteet ja tästä syystä nekin olisi syytä jättää pois. Olennaisia asioita ja käsitteitä kannattaa korostaa symbolein tai tekstein. Avaintiedon korostaminen auttaa katsojaa kohdistamaan huomiota, muistamaan ja soveltamaan tietoa muualla.

Guon – Kimin – Rubinin (2014) tekemän tutkimuksen tulokset osittavat myös, että persoonallisesti ja ihmisläheisesti toteutetut videot ovat kiinnostavampia kuin luentotyypiset videot. Videon korkealla teknisellä tuotannolla ei tutkimuksen mukaan näytä juurikaan olevan merkitystä sen tuomaan opetusarvoon. Tutkimustulosten perusteella he ehdottavat opetusvideoiden teossa suosimaan esimerkiksi Khan -tyylistä esitystapaa PowerPoint -tyylisten esitystapojen sijaan. Videon etukäteissuunnitteluun kannattaa panostaa, jotta videosta saadaan luotua kiinnostava kokonaisuus. Tutkimuksessa tehtiin huomio, että puhenopeus vaikuttaa videon käyttökokemukseen. Mielenkiintoista oli, että tutkittavia miellytti enemmän nopea kuin hidas puhetapa. Kirjoittajat olettavat, että tämä on heijastus puhujan innostuksesta eikä itse puheen nopeudesta. Tutkimuksessa todettiin myös, että opetusvideoita katsotaan uudelleen useammin kuin esimerkiksi luentotallenteita.

Mannisen (2020: 96–100) tekemän tutkimuksen tavoitteena oli analysoida, miten opetusvideon kriteerit toteutuivat tutkimusaineistoksi valikoiduissa 44:ssä vuosina 2004–2020 julkaistuissa videoissa. Tutkimusaineiston videoista 80 % oli tehty opetuskäyttöön. Tutkimustulokset osoittavat, että hyvän opetusvideon kriteerit täyttyivät tutkimusaineistossa vain osittain. Parhaiten ne toteutuivat videoiden keston, resoluution, henkilökohtaisuuden ja saavutettavuuden osalta. Tekstitystä, interaktiivisuutta, kommentointia ja

huumoria oli hyödynnetty videoissa niukasti. Eniten haasteita tuottivat äänenlaatu ja taustamusiikki.

Manninen haluaa tarjota tutkimuksensa pohjalta uudet, entistäkin tiiviimmät ohjeet opetusvideoiden tekijöille:

1. selkeä, tiivis rakenne
2. mahdollisimman vähän taustahälyä
3. vakaa kuvaus
4. mahdollisimman lyhyt
5. ymmärrettävyyden maksimoimiseksi ei musiikkia puheen taustalla
6. hyödynnä vuorovaikutusmahdollisuuksia
7. lisää tekstitys
8. varmista saavutettavuus (YouTube-alusta)
9. löydettävyyden helpottamiseksi informatiivinen otsikko (Manninen 2020: 105).

5 Työn tarkoitus, tavoite ja tehtävät

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää radiologien perehdytyksen nykytilanne ja tuottaa digitaalinen perehdytyskokonaisuus kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmästä uusien radiologien perehdytyksen tueksi Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymään. Työn tavoitteena on kehittää radiologien perehdyttämisen prosessia tuottamalla perehdytyksen apuvälineeksi käyttäjälähtöinen ja informatiivinen perehdytysvideo, jonka käyttäminen ei ole sidottu aikaan tai paikkaan.

Kehittämistehtävät ovat:

- 1) Selvittää radiologeille tehtävän kyselyn avulla mitä perehdytyksen osa-alueita he pitävät tärkeinä, mitä mieltä he ovat saadun perehdytyksen laadusta ja minkälaisen perehdytyksen avulla he mieluiten perehtyisivät.
- 2) Kehittää perehdytysprosessia tuottamalla radiologien tarpeisiin vastaava perehdytysvideo.

6 Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kuvantaminen tutkimuksen kohde-ryhmänä

6.1 Fyysinen toimintaympäristö

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä tuottaa laadukkaita sosiaali- ja terveydenhuollon sekä ympäristöterveyden palveluja yli 212 000 asukkaana Päijät-Hämeessä. Se on maakunnan suurin alan toimija ja työnantaja, jonka palveluksessa on noin 7 000 asiantuntijaa. Yhtymä vastaa kymmenen kunnan (Asikkala, Hartola, Hollola, Iitti, Kärkölä, Lahti, Myrskylä, Orimattila, Padasjoki ja Pukkila) sosiaali- ja terveystalouden tuottamisesta. Lisäksi yhtymä tuottaa päivystyksen ja erikoissairaanhoidon palvelut Heinolalle ja Sysmälle. (PHHYKY 2020.)

Keskussairaalan kuvantamisen toimipisteen tehtävänä on vastata alueen erikoissairaanhoidon kuvantamisen palveluista, joten toimipisteessä tehdään natiivi-, ultraääni-, magneetti-, tietokonetomografia- ja angiografiatutkimuksia. Näiden lisäksi tutkimusvalikoi- maan kuuluvat hampaiston ja raajojen kartiokeilatutkimukset sekä radiologiset toimenpi- teet. Alueen muut toimipisteet vastaavat perusterveydenhuollon kuvantamistarpeisiin tuottamalla toimipisteissään natiivi- ja ultraäänitutkimuksia.

Kuvantamisen osasto käsittää keskussairaalan toimipisteen lisäksi 7 terveyskeskuksissa sijaitsevaa toimipistettä. Kuvantamisen osastolla työskentelee tutkimusten parissa 14 radiologia, 5 radiologiaan erikoistuvaa lääkäriä, 1 osastohoitaja, 3 apulaisosastonhoitajaa, 3 tietojärjestelmäkoordinaattoria, 65 röntgenhoitajaa ja 1 ylifyysikko. Vuonna 2021 kuvantamistutkimuksia tehtiin 142 039 kpl ja niiden määrä on jatkuvassa nousussa. Tutki- musten vuotuinen kasvuvauhti on noin 2–5 prosenttia.

6.2 Radiologin työnkuva ja koulutus

Radiologia on lääketieteen erikoisala, jonka toiminta-alueena on lääketieteellinen kuvan- taminen ja kuvantamisohjattu hoito. Lääketieteellinen kuvantaminen hyödyntää useita eri menetelmiä: röntgensäteitä, ultraääntä ja ydinmagneettista resonanssia. (Suomen ra- diologiyhdistys 2022.)

Radiologi on lääketieteellisen kuvantamisen asiantuntija, joka omaa hyvät kommunikaatio-, yhteistyö- ja johtamistaidot toimiakseen menestyksellisesti vaativissa työympäris-

töissä. Hän hallitsee jatkuvasti kehittyvät diagnostiset kuvantamismenetelmät, toimenpideradiologiset hoitomahdollisuudet, kuvannettavan alueen anatomian, rakennevariaatiot ja patologiset löydökset elinryhmäkohtaisesti. Hän ymmärtää kliinisten alojen toimintaa hyödyntääkseen kliinistä informaatiota kuvausten suunnittelussa ja tulkinassa ja osaa raportoida ja esitellä hoitopäätöksiin vaikuttavat löydökset ottaen huomioon kliinisen tilanteen ja kysymyksenasettelun. Radiologi tunnistaa tekniset ja inhimilliset virhelähteet ja epävarmuustekijät sekä virheiden aiheuttamat seuraukset ja huolehtii kuvantamisen säteilyturvallisuudesta. Hän toimii kuvantamisen asiantuntijana moniammatillisissa työryhmissä ja ylläpitää omaa ajantasaista osaamista, seuraa tieteellistä tutkimusta ja kansainvälisiä suosituksia sekä ottaa osaa kehittämiseen ja kouluttamiseen. (Erikoislääkäri koulutus 2020: 114.)

Radiologin koulutus on osaamisperusteista ja koulutusohjelman vähimmäispituus täysipäiväisenä ohjattuna opiskeluna on 5 vuotta. Pääsääntöisesti koulutusohjelman osaa mistavoitteiden saavuttamiseen kuluu erikoistuvalla lääkäriltä noin 6 vuotta. Koulutusajasta 9 kuukautta tulee suorittaa terveyskeskuksessa. Koulutuksesta vähintään 1 vuosi tulee suorittaa yliopistosairaalassa ja vähintään 1 vuosi muissa yliopiston hyväksymissä radiologian koulutuspaikoissa. Koulutus tapahtuu palkallisena työpaikkakoulutuksena. Muu koulutus hankitaan sen mukaan, mitä eri toimipaikoissa on mahdollista oppia. Tyyppillisesti yliopistosairaalan ulkopuolista koulutusta suoritetaan noin 2–3 vuotta ja yliopistosairaalatasoista koulutusta 2–3 vuotta. Radiologian alan tieteellistä tutkimustyötä voidaan hyväksyä koulutuksen osaksi enintään 6 kuukautta. Koulutuksen tulee sisältää 92 tuntia säteilysuojelukoulutusta. (Erikoislääkäri koulutus 2020: 114, 116.) Sosiaali- ja terveysministeriön asetus (1044/2018) ionisoivasta säteilystä määrää radiologin hankki maan säteilysuojelun täydennyskoulutusta 40 tuntia vähintään viiden vuoden jaksoissa.

6.3 Radiologin perehdytysprosessi

Tällä hetkellä taloon työhön tuleva radiologi voi saada yleisperehdytystä organisaatioon verkko-oppimisympäristössä, jonne pääsee organisaation oman koulutuskalenterin kautta. Verkko-oppimisympäristössä on tarjolla perehdytystä työ- ja tietoturvallisuuteen, työhyvinvointiin, palvelusuhdeasioihin, viestintään ja työssä kehittymiseen. Yleisperehdytysasioita on mahdollista opiskella joustavasti ja sivustolle voi aina palata kertaamaan asioita.

Radiologin yksikkökohtaisesta perehdytyksestä substanssiosaamisen, työmenetelmien, tiloihin ja henkilöstöön tutustumisen yms. osalta vastaa kuvantamisen ylilääkäri yhteistyössä muiden radiologien ja radiologiaan erikoistuvien lääkärin kanssa. Yksikkökohtaiseen perehdytykseen on laadittu perehdytysuunnitelma (taulukko 1) ja perehdytyksen suunnittelusta vastaa siihen nimetty radiologi. Suunnitelmassa ei ole otettu kantaa perehdytyksen keston eikä siihen kuka on vastuussa mistäkin perehdytyksen osa-alueesta (vrt. Eklund 2018: 76).

Taulukko 1. Radiologin yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän toiminta ja hallinto	toiminta-ajatus, visiot ja strategia, tulosryhmät ja tulosalueet
Kuvantamisen osaston toiminta	tutkimusten tuottaminen, laatujärjestelmä, hyvä asiakaspalvelu
Henkilöstön esittely	eri ammattiryhmät, eri ammattiryhmien ja tulosalueiden välinen yhteistyö
Virka- ja työsuhdeasiat	työaika, palkkaus ja palkanmaksu, lomat ja niiden määräytyminen, vaitiolovelvollisuus ja tietosuoja
Henkilöstöpalvelut	työpaikkaruokailu, työterveyshuolto, sairauspoissaolon ilmoittaminen, asuntoasiat, vapaa-ajan toiminta
Työtilat	kuvankatseluasemat, tutkimushuoneet ja niiden laitteisto, laitekohtaiset työasemat, kuvankäsittely, sädesuojat, tutkimusvälineet ja lääkkeet
Työtehtävät	vastuualueet, työpisteet, sanelu, meetingtoiminta, yleisterveydenhuollon konsultointi
Tiedottaminen	kuvantamisen sisäinen, kuntayhtymän ja keskussairaalan tiedotustoiminta
Koulutus	sisäinen ja ulkoinen koulutus, sairaalan infotilaisuudet, käsikirjasto, tieteelliset lehdet, kirjastopalvelut, konsultointi, tutor -lääkäri, henkilökohtainen koulutussuunnitelma
Kuvantamisen ATK-järjestelmät	potilastietojärjestelmä, RIS, kuvankäsittelyohjelmat, sähköposti, intranet, infokanava, työajan hallintajärjestelmä, ESS-itseasiointijärjestelmä, TEM-matkahallinta ja laskutus, TITANIA
Suuronnettomuusohjeet	katastrofi- ja palosuojeluohjeet, suojelusuunnitelma

Radiologin perehdytys toteutetaan vierihoitoperehdyttämisen ja dialogisen perehdyttämisen mallien mukaisesti, jossa uusi työntekijä oppii työhön liittyviä asioita kokeneemman työntekijän kanssa työskentelemällä ja kommunikoimalla. Perehdyttämiseen liittyviä tarkkoja suunnitelmia ja vastuunjakoa perehdytykseen liittyen ei ole tehty ennakkoon, vaan jokaisen perehtyjän kanssa edetään yksilöllisesti hyödyntäen hänen jo olemassa olevaa asiantuntemustaan. Perehtyjän oma-aloitteisuutta korostetaan perehdytyksen toteutumisessa. (vrt. Kupias – Peltola 2009: 36–37, 41–42; Kupias – Salo 2014: 11–18.)

6.4 Tietojärjestelmäkoordinaattorin työnkuva ja rooli perehdytysprosessissa

Opinnäytetyön tekijä työskentelee asiantuntijatehtävässä kuvantamisen tietojärjestelmäkoordinaattorina (PACS-hoitaja) ja on vastuussa siitä, että kuvantamisen prosessit toteutuvat teknologian osalta sujuvasti. Tietojärjestelmäkoordinaattorin työtehtäviin kuuluu käyttäjätuen antaminen radiologiselle ja kliiniselle toimintaympäristölle, kaikkien kuvantamisen erityissovellusten toiminnan seuraaminen ja ylläpito, tiedottaminen, toimintaohjeiden teko ja päivittäminen, yhteistyö muiden teknisten toimialojen sekä laitetoimittajien kanssa. Tietojärjestelmäkoordinaattori on mukana uusien järjestelmien hankinnoissa ja projekteissa, jotka koskevat kuvantamisen ohjelmistoja, jolloin tehtäviin kuuluu muun muassa tiedon hankkiminen ylläpidon ja eri käyttäjäryhmien kannalta. Kuvantamisen järjestelmien testausten toteutus sekä puutteista ja ongelmista raportointi on osa työnkuvaa. Kuvantamisen tietojärjestelmäkoordinaattorit ovat peruskoulutukseltaan röntgenhoitajia. Olennainen osa työnkuvaa on oman henkilökunnan kouluttaminen potilastietojärjestelmän ja kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmän osalta.

Toiminnanohjausjärjestelmä RIS (radiological information system) on lääketieteellisen kuvantamisen ohjelmistokokonaisuus, joka ohjaa radiologian osaston toimintaa. Sen avulla hallitaan potilaan käyntitietoja, ohjataan tutkimuspyynnöt kuvantamislaitteille, tallennetaan kuvantamislaitteilta saadut kuvat ja muut asiaan kuuluvat potilastiedot tietokantaan sekä luodaan ja tallennetaan lausunto potilastietojärjestelmään. Se kattaa myös radiologisen osaston tilastointitarpeet. RIS on integroitu HIS-järjestelmään (sairaalan potilastietojärjestelmä) ja PACS:iin (kuva-arkistointi- ja viestintäjärjestelmä). (PostDICOM 2022.) Toiminnanohjausjärjestelmästä käytetään yleisesti ammattilaisten keskuudessa termiä RIS.

Tietojärjestelmäkoordinaattorin rooli radiologin perehdyttäjänä korostuu siinä, että hän vastaa perehdytyksen siitä osa-alueesta, joka on keskeisin radiologin työn tekemisen

kannalta. Organisaation kannalta on tärkeää, että radiologi kykenee tuottamaan lausuntoja ja suorittamaan toimenpideradiologiset tutkimukset heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Radiologin perehdytys potilastietojärjestelmään ja kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmään suoritetaan aina kun se on mahdollista henkilökohtaisena perehdytyksenä, jolloin perehdyttäjänä toimii kuvantamisen tietojärjestelmäkoordinaattori. Potilastietojärjestelmän ja erityisesti kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmän toiminta käydään yksityiskohtaisesti läpi perehtyjän kanssa ja perehtyjälle annetaan kirjallinen ohje perehdytyksen tueksi. Tällä hetkellä ostopalveluyritysten etäsaneluja tuottavat radiologit saavat perehdytyksen vain sähköpostitse lähetetyn kirjallisen ohjeen muodossa.

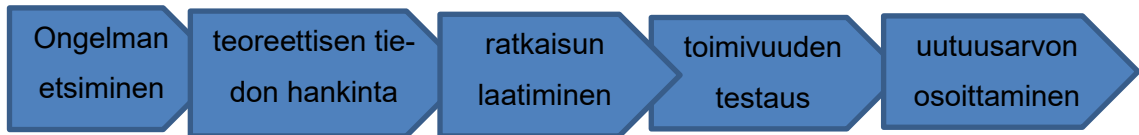
Tietojärjestelmäkoordinaattori toimii myös tärkeänä yhteyshenkilönä ja turvallisuuden tunteen luoja uudelle radiologille erityisesti työsuhteen alussa. Tietojärjestelmäkoordinaattori on selvillä organisaation ja työyksikön toimintatavoista, osaa ennakoida työhön liittyviä kysymyksiä ja osaa ohjata radiologin kaikissa ongelmatilanteissa oikeiden yhteyshenkilöiden luo. (vrt. Eklund 2018: 142–147.)

7 Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät

7.1 Opinnäytetyön lähestymistapa ja kehittämistyön malli

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa kehittäminen on luonteeltaan käytännöllistä toimintatapojen parantamista. Kehittäminen tähtää muutokseen ja sillä tavoitellaan jotakin parempaa tai tehokkaampaa kuin nykyiset toimintatavat. Kehittämistoiminta kohdistuu yhteen radiologin perehdytysprosessin osaan, jossa uuden perehdytyksen apuvälineen käyttöönottoon pyritään koulutuksellisen intervention kautta. (vrt. Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2018: 36–38; Toikko – Rantanen 2009: 16–17; Kananen 2017: 89.)

Lähestymistapana käytetään konstruktivistista tutkimusta (kuviot 4), joka soveltuu hyvin käytännön ongelmien ratkaisemiseen. Kyseessä on lähestymistapa, jossa pyritään toimintatutkimuksen tavoilla muuttamaan jo olemassa olevaa käytäntöä tai toimintaa. Konstrukttiivinen tutkimus tarkoittaa suunnittelua, mallintamista, mallien toteutusta ja testaamista. Konstrukttiivinen tutkimus muistuttaa paljon innovaatioiden tuottamista ja palvelumuotoilua, ja se soveltuu hyvin konkreettisten tuotosten tekoon. (vrt. Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2018: 37–38; Kananen 2017: 15–16.)



Kuvio 4. Konstruktiivisen tutkimuksen prosessi (Ojasalo – Moilasta – Ritalahtea 2018: 67 muokailen).

Kehittämistyö tehdään lineaarisen mallin mukaan (kuvio 5). Lineaarinen malli on suora-
viivainen, vakaa ja ennakoitavissa oleva toimintatapa, jota on helppo kontrolloida ja jossa
kehittämistoiminta perustuu suunniteltuun malliin, joka toteutetaan ja johon käytännön
toteutusta verrataan. Perustehtävät pyritään muotoilemaan selkeiksi ja yksinkertaisiksi,
jolloin myös tehtävien seuranta on mahdollista. Tavoitemäärittely on perusta, jonka va-
raan myöhempi prosessi rakentuu ja tavoitteen määrittelyssä pyritään rajattuun ja selke-
ään tavoitteeseen. Suunnitteluvaiheessa mietitään, ketkä osallistuvat toteuttamiseen ja
varmistetaan, että ennakoitu lopputulos tukee organisaation toiminnallisia tavoitteita.
(Toikko – Rantanen 2009: 64.)



Kuvio 5. Kehittämistyön lineaarinen malli (Toikka – Rantasta 2009: 64 mukailen).

Lineaarisen mallin yksinkertaisuus soveltuu hyvin tämän kehittämistyön malliksi, koska
tässä kehittämistyössä ongelma perustuu työyhteisössä havaittuun kehittämistarpee-
seen ja tavoitteena on kehittää yhtä yksittäistä radiologin perehdytysprosessin osaa.
Teoreettiseen viitekehykseen ja aikaisempiin tutkimuksiin nojautuen suunnitellaan ja luo-
daan konkreettisenä tuotoksena perehdytysvideo. Se vastaa asetettuun kehittämistar-
peeseen ja tuotetaan kuvaamalla työpöytäsovellusta niin, että se vastaa autenttisesti
sitä, mitä sovelluksessa tehdään todellisessa työympäristössä. Viimeisenä vaiheena on
kehittämistyön päättäminen ja arviointi. (vrt. Toikko – Rantanen 2009: 64.)

7.2 Aineiston keruu ja analysointi

Suunnitteluvaiheessa tehtiin sekä organisaation omille että ostopalveluyritysten radiologeille kysely, jossa kartoitettiin mitä perehdytyksen osa-alueita he pitävät tärkeinä, millaiseksi he ovat kokeneet saadun perehdytyksen laadun ja minkälaisen perehdytyksen avulla he mieluiten perehtyisivät. Menetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselyä. Kysely on menetelmänä nopea ja tehokas tapa saada haluttua tietoa suurelta määrältä ihmisiä esittämällä heille samat kysymykset (vrt. Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2018: 121; Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2005: 184.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin kokonaistutkimusta, jossa tavoitteena oli tutkia jokainen perusjoukon jäsen. Tutkittava perusjoukko, eli organisaatiossa työskentelevät radiologit, on niin pieni, että siihen oli perusteltua tehdä kokonaistutkimus otantavirheen välttämiseksi. (vrt. Heikkilä 2014.)

Kyselylomake suunniteltiin ja tehtiin Webropol -kysely ja raportointisovelluksella. Kyselylomake (liite 1) ja sen saatekirje laadittiin syksyn 2020 aikana. Kyselylomakkeen toimivuus testattiin julkaisemalla kysely ja lähettämällä kolmelle koevastaajalle. Koevastaajia pyydettiin kiinnittämään huomiota saatekirjeen houkuttelevuuteen, kyselyn helppokäyttöisyyteen, kysymysten ymmärrettävyyteen sekä vastaamiseen käytettyyn aikaan. Samalla testattiin, että kyselylomake toimii oikein ja tulokset kirjautuvat järjestelmään. (vrt. Vilka 2007: 78; Vehkalahti 2014: 48). Koevastaajat pitivät kyselyä selkeänä ja helppokäyttöisenä. He ehdottivat muutoksia kysymysten sisältöön, ja mielipidekysymyksiä muokattiin saadun palautteen perusteella.

Lopullinen kyselylomake koostui yhteensä 8 kysymyksestä. Näistä 3 oli taustatietokysymyksiä, 2 mielipidevääntämiä, 2 monivalintakysymystä ja 1 avoin kysymys. Mielipidevääntämät esitettiin viisiportaisella Likert -asteikolla, johon lisättiin ”en osaa sanoa” vastausvaihtoehto. Käytetyssä asteikossa positiivisin vastaus antoi suurimman numeraalisen arvon.

Aineiston kerääminen käynnistyi 7.12.2020 anonyymillä sähköpostikyselyllä kaikille organisaatiossa työskenteleville radiologeille (N=43). Kyselyn suunniteltu aukiolo oli 24.12.2020 asti. Ensimmäisen kahden viikon aikana vastauksia tuli vain kaksi kappaletta, joten kyselyn saaneille henkilöille lähetettiin muistutussähköpostit 16.12 ja 21.12.2020.

Tutkimusaineisto analysoitiin Webropol -sovelluksen omalla raportointityökalulla, jolla tuotettiin perus- ja ristiintaulukointianalysejä. Aineistoa kuvataan tutkimuksessa tilastollisin perustunnusluvuin: frekvensseillä, prosenteilla ja keskiarvoilla. Aineisto esitetään tulososiossa sanallisesti sekä pylväsdiagrammeilla ja taulukoilla. (vrt. Vilka 2007: 135.)

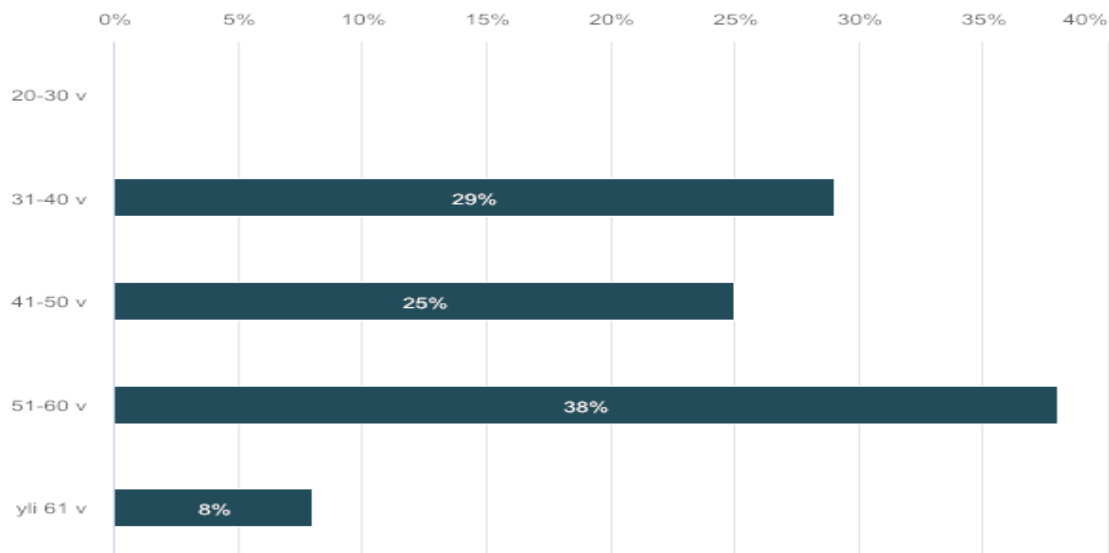
8 Kehittämistyön tulokset

Kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä 24 vastausta (N=24). Lähetettyjen kyselylomakkeiden kokonaismäärästä (43 radiologia) laskettuna vastausprosentiksi muodostui 56 %.

8.1 Taustatiedot

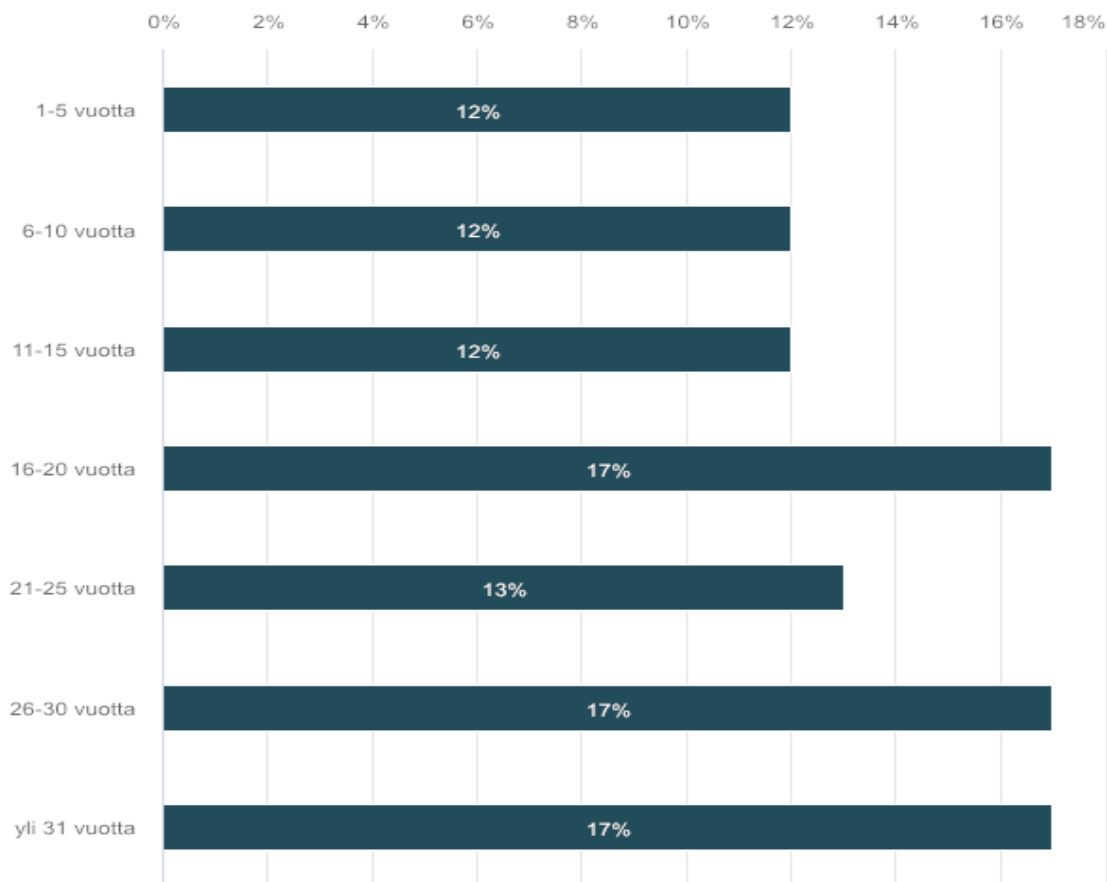
Kyselyssä kerättiin vastaajien taustatietoina sukupuoli, ikä ja työkokemus. Kyselyyn vastanneista 67 % (n=16) oli miehiä ja 33 % (n=8) naisia.

Eniten vastauksia kertyi ikäryhmässä 51–60 vuotta. Heitä oli vastaajista yhteensä 38 %. Ikäryhmään 31–40 vuotta kuului vastaajista 29 %. 41–50-vuotiaita oli vastaajista 25 % (kuvio 6).



Kuvio 6. Vastaajat ikäryhmittäin.

Kuvion 7 mukaan eniten työkokemusta oli ryhmissä 16–20 vuotta, 26–30 vuotta ja yli 31 vuotta. Muut vastaajat jakaantuivat tasaisesti muihin työkokemusryhmiin.



Kuvio 7. Vastaajien työkokemus vuosina.

8.2 Perehdytyksen osa-alueiden tärkeys työsuhteen alussa

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä perehdytyksen eri osa-alueiden tärkeydestä työsuhteen alussa. Asteikko on 1–5, jossa 1=ei lainkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä. Vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa” on poistettu keskiarvosta. Taulukosta 2 nähdään osa-alueiden tärkeyden prosentuaalinen jakautuminen ja saatu keskiarvo jokaiselle osa-alueelle. Kohtaan potilastietojärjestelmä saatiin vastaus 23:lta, muihin osa-alueisiin vastasivat kaikki kyselyyn osallistuneet. Kahtena tärkeimpänä alueena pidettiin kuvantamisen toiminnan-

ohjausjärjestelmää (ka. 4,8) ja kuvankatseluohjelmaa (ka. 4,8). Kolmanneksi tärkeimmäksi nousi potilastietojärjestelmä (ka. 4,7). Vähiten tärkeinä pidettiin turvallisuutta (ka. 3,9) ja organisaation esittelyä (ka. 3,7).

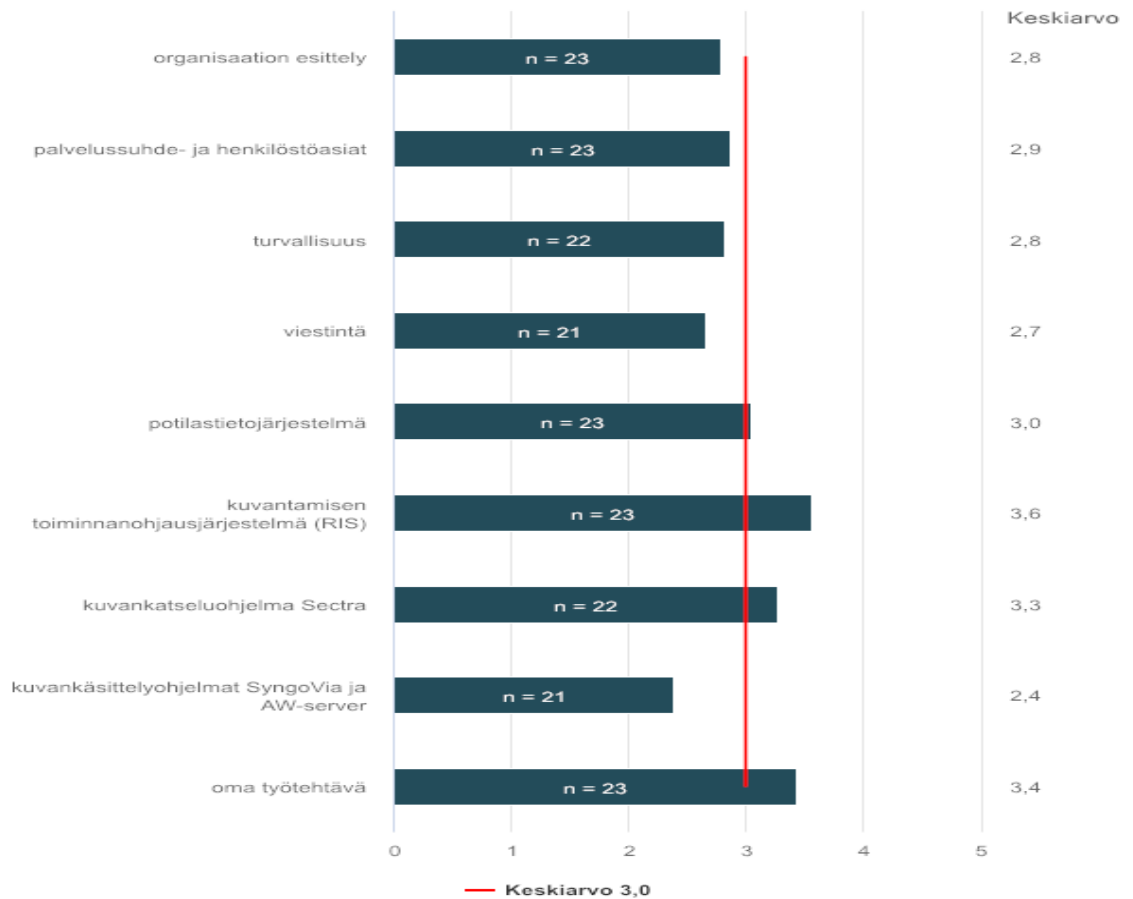
Taulukko 2. Arvio perehdytyksen osa-alueiden tärkeydestä työsuhteen alussa.

	1	2	3	4	5	En osaa sanoa	Keskiarvo
organisaation esittely	4,2%	4,2%	25,0%	50,0%	16,6%	0,0%	3,7
palvelussuhde- ja henkilöstöasiat	0,0%	0,0%	16,6%	50,0%	29,2%	4,2%	4,1
turvallisuus	0,0%	8,3%	20,8%	37,5%	29,2%	4,2%	3,9
viestintä	0,0%	0,0%	16,7%	66,6%	12,5%	4,2%	4,0
potilastietojärjestelmä	0,0%	0,0%	0,0%	26,1%	73,9%	0,0%	4,7
kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmä (RIS)	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	4,8
kuvankatseluohjelma	0,0%	0,0%	4,2%	12,5%	83,3%	0,0%	4,8
kuvankäsittelyohjelmat	0,0%	0,0%	8,3%	33,3%	58,4%	0,0%	4,5

8.3 Arvio perehdytyksen laadusta eri osa-alueilla työsuhteen alussa

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä perehdytyksen laadusta eri osa-alueilla. Kuviossa 8 on vastaajien antamat arvosanat ja vastaajien lukumäärät. Asteikko on 1–5, jossa 1 =huono, 2=välttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä ja 5=erinomainen.

Kun tarkastellaan kuviota 8 havaitaan, että parhaimman laatuarvosanan sai kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmä (ka. 3,6) ja toiseksi parhaimman oma työtehtävä (ka. 3,4). Perehdytystä organisaatioon, palvelussuhde- ja henkilöstöasioihin, turvallisuuteen ja viestintään pidettiin melko hyvänä (ka. 2,6–2,9). Perehdytys kuvankatseluohjelmaan ja potilastietojärjestelmään oli vastaajien mielestä hyvää (ka. 3,0–3,3).



Kuvio 8. Arvio perehdytyksen laadusta eri osa-alueilla työsuhteen alussa.

Toiminnanohjauksen perehdytyksen laatuun oli erittäin tyytyväisiä 13 % vastaajista. Omaan työtehtävään perehdytystä ei kukaan pitänyt huonona ja suurin osa arvioi sen laadun hyväksi. Perehdytystä kuvankäsittelyohjelmiin pidettiin vastaajien mielestä huonoimpana (ka. 2,4) ja jopa 24 % vastaajista antoi sille arvosanan huono (taulukko 3).

Taulukko 3. Arvio perehdytyksen laadusta eri osa-alueilla työsuhteen alussa jakautuneena arvosanoittain.

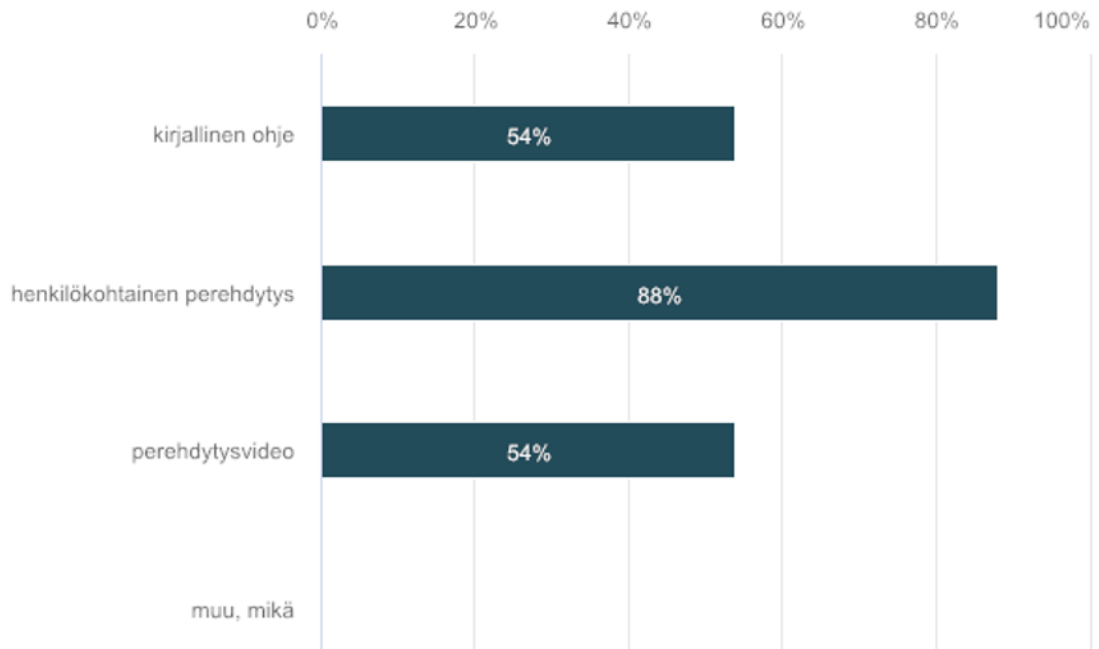
	1	2	3	4	5	Keskiarvo
organisaation esittely	8,7%	30,43%	34,78%	26,09%	0%	2,78
palvelussuhde- ja henkilöstöasiat	4,35%	30,43%	39,13%	26,09%	0%	2,87
turvallisuus	9,09%	22,73%	50%	13,64%	4,54%	2,82
viestintä	4,76%	33,33%	52,38%	9,53%	0%	2,67
potilastietojärjestelmä	8,69%	26,09%	26,09%	30,43%	8,7%	3,04
kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmä (RIS)	4,35%	4,35%	34,78%	43,48%	13,04%	3,57
kuvankatseluohjelma Sectra	4,54%	4,55%	50%	40,91%	0%	3,27
kuvankäsittelyohjelmat SyngoVia ja AW-server	23,81%	38,1%	23,81%	4,76%	9,52%	2,38
oma työtehtävä	0%	8,69%	47,83%	34,78%	8,7%	3,43

8.4 Sähköisen perehdytyksen aikaisempi käyttö

Vastaajilta kysyttiin, olivatko he käyttäneet sähköistä perehdytystä aikaisemmin. Vastaajista kaksi miestä ja kaksi naista kertoi käyttäneensä sähköisiä perehdytysmenetelmiä.

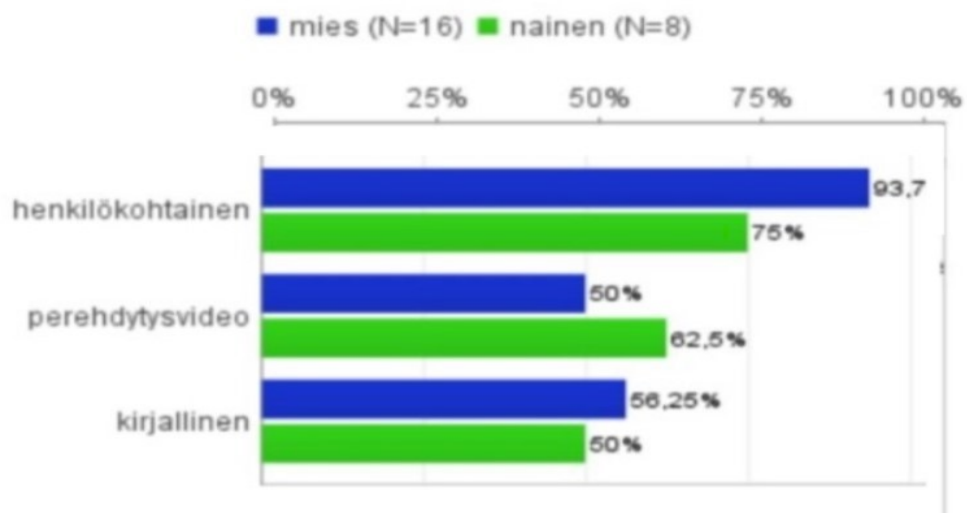
8.5 Mieluisimmat perehdytysmenetelmät

Vastaajilta kysyttiin mitä perehdytysmenetelmää he haluaisivat käyttää. Vastaajille annettiin mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja. Vastaajia oli 24 ja vastauksia 47. Suurin osa vastaajista (n=21) valitsi henkilökohtaisen perehdytyksen. Kirjallinen ohje ja perehdytysvideo oli molemmat valittu tasapuolisesti (n=13). Vaihtoehtoa ”muu, mikä”, ei ollut kukaan vastaajista valinnut (kuviot 9).



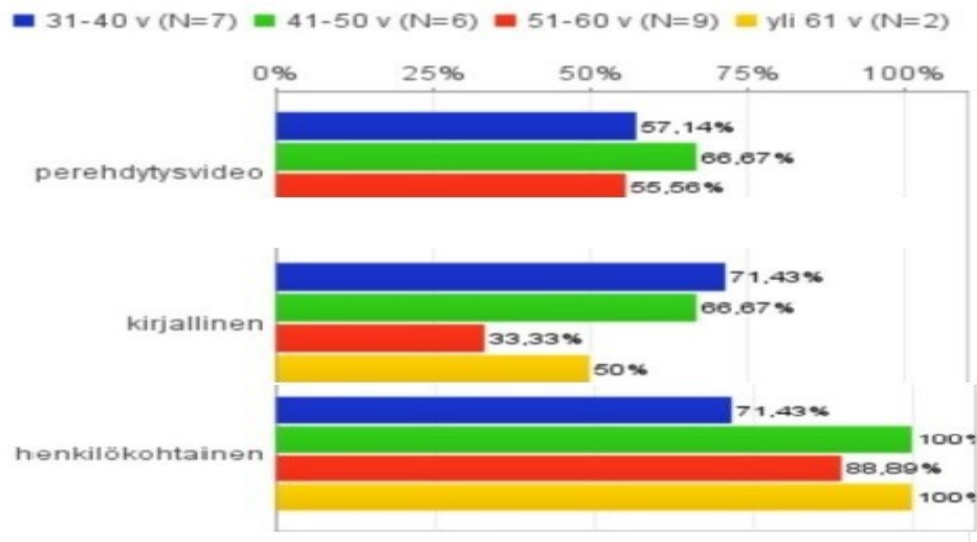
Kuvio 9. Mitä perehdytysmenetelmää vastaajat haluavat käyttää.

Kuviosta 10 nähdään, että miehet suosivat henkilökohtaista perehdytystä naisia enemmän ja puolestaan naiset haluaisivat videon perehdytysmenetelmäksi useammin kuin miehet.



Kuvio 10. Mieluisimmat perehdytysmenetelmät sukupuolen mukaan jaoteltuna.

Kuviossa 11 on esitetty eri perehdytysmenetelmien suosio ikäryhmittäin. Kuvioista voidaan päätellä, että ikäryhmässä 31–40 vuotta kiinnostus eri perehdytysmenetelmiin on jakautunut tasaisesti. Yli 61-vuotiaat eivät olleet kiinnostuneita perehdytysvideosta.



Kuvio 11. Eri perehdytysmenetelmien suosio ikäryhmittäin.

8.6 Kommentteja perehdytykseen liittyen

Avoimeen kysymykseen, johon sai jättää kommentteja perehdytykseen liittyen kommentin jätti 8 vastaajaa.

"Täältä Pohjois-Suomesta käsin katsottuna voi tulla negatiivinen palaute perehdytyksestä, mutta esim. Sectra oli jo entuudestaan tuttu. Jos olisin paikan päällä töissä, toivoisin kunnollista perehdytystä henkilökohtaisesti!"

"Lisää perehdytystä."

"Perehdytys taloon tullessa on tärkeää, mutta toisaalta myös muutosten aikana. Talon ulkopuolisena tiedotus on varsin satunnaista ja ajoittain jopa huonoa eli intranet tai muut verkkomateriaalit eivät välttämättä ole käytössä. Kehittäähän tätä voi ja sähköinen perehdytys/tukimateriaali antaa mahdollisuuden omalla ajalla/tilanteen tullessa tarkistaa asioita."

"Olen aloittanut ennen Pacs/Ris-aikakautta, joten vastaukset Pascin/Risin ja muun sähköisen osalta ovat siltä ajalta, kun kyseiset toiminnot tulivat mukaan eli noin 2005."

"Työsuhteeni alussa" oli tässä vastauksessa suhteellinen käsite, koska siinä vaiheessa monia kyselyn toimintoja ei vielä ollut. Vastasin sen perusteella, kun ne tulovaiheessaan minulle esiteltiin."

"Alkuvaiheen perehdytyksistä kulunut aikaa, joten arviointi hankalaa."

"Kohtaan 5 en vastannut koska työsuhteeni on alkanut ennen PHHYKY:n aikaa eikä minulla ole kokemuksia perehdytyskäytännöstä."

9 Pohdinta

9.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Oppimisen katsotaan olevan yksi tärkeimmistä tulevaisuuden metataidoista. Osaaminen vanhenee muuttuvassa maailmassa kiihtyvällä vauhdilla, ja tulevaisuudessa vielä entistäkin nopeammin. Uutta pitää oppia ja opetella koko ajan. (Kallio – Saarinen – Marjanen – Kurkipää – Siira 2018: 13.) Elinikäinen oppiminen on ihmisen kehittymistä muodollisen koulutuksen jälkeen, yleensä työympäristössä. Elinikäinen oppiminen lähtee ajatuksesta, että koulussa ei voida oppia kaikkia niitä tietoja ja taitoja, joita yksilö tulee elämässään tarvitsemaan. Tukeutumalla jatkuvan oppimisen ajattelutapaan voidaan varmistaa, että tietämyksen ja taitojen kehitys jatkuu läpi koko elinajan. (Tilastokeskus 2022.)

Yhteiskunnan ja työelämän nopea ja jatkuva muutos on ajankohtainen aihe. Työtapoja esille nostettaessa painottuvat pätkätöiden lisääntyminen, etätöiden määrän lisääntyminen, rutiinityötehtävien väheneminen ja työn lopputuloksen nostaminen keskiöön. Perehdytyksen näkökulmasta tämä tarkoittaa yksittäisen työntekijän vastuun lisääntymistä omasta perehdytyksestä ja elinikäisestä oppimisesta. Tutkimuksen kohteena olevan organisaation radiologien perehdytyksessä tavoitellaan pitkän tähtäimen etuja. Tavoitteena on saada organisaatioon tyytyväisiä, pitkäaikaisia ja sitoutuneita työntekijöitä. Vuokratradiologien kohdalla tavoitellaan lyhytaikaisia etuja, jolloin halutaan keskittyä nopeaan oppimiseen ja tuottavuuden kasvun lisäämiseen. Organisaatiossa on tärkeää ymmärtää, kuinka tämänhetkinen panostaminen uuden työntekijän perehdytykseen vaikuttaa organisaation menestymiseen pitkällä aikavälillä. Siitä huolimatta, että organisaatiossa on meneillään samanaikaisesti useita suuria muutoksia, se ei saa viedä pois huomiota työntekijöiden joustavan työnteon turvaamisesta. (vrt. Eklund 2018: 29, 41–42.)

Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen katsottiin olevan paras tapa kerätä aineisto, koska tarkoituksena oli nimenomaan radiologien kokemusten ja mielipiteiden esiin tuominen. Heikkilän (2014) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleisesti ottaen kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta sen avulla ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden taustalla olevia syitä. Toteutetun kyselyn heikkoutena voidaan pitää sitä, että kyselyn avulla saatu tieto saattaa olla pinnallista eikä siitä voida arvioida sitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen tai kuinka onnistunut kyselylomake on vastaajien näkökulmasta ollut. (vrt. Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2018: 121; Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2005: 184.) Tuloksia tulkittaessa voidaan pohtia, onko tutkimuksen tekijän oma rooli kuvantamisen pitkäaikaisena tietojärjestelmäkoordinaattorina voinut vaikuttaa myönteisesti radiologien antamiin arvoihin.

Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa havaittiin, että suurin osa radiologeista haluaisi henkilökohtaista perehdytystä. Sen sijaan yhtä suuren kannatuksen vastaajien keskuudessa sai kirjallisen ohjeen ja videon käyttäminen perehdytysmenetelmänä. Kyselyn tulos on samassa linjassa Eklundin (2018: 174) kanssa siitä, että virtuaaliset perehdytysmenetelmät ja niiden luomat mahdollisuudet eivät korvaa henkilökohtaista perehdytystä ja aitoa vuorovaikutusta ihmisten välillä. Kohdeorganisaatiossa videota tulisi käyttää perehdytyksessä apuvälineenä muiden perehdytystoimintojen ohessa ja niiden lisänä.

Kyselyn tulokset osoittivat, että radiologit pitivät tärkeimpänä perehdytystä kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmään, kuvankatseluohjelmaan ja potilastietojärjestelmään. Edellä mainitut osa-alueet ovat tärkeimpiä itse radiologin työstä suoriutumisen kannalta ja on luonnollista, että ne nousivat tärkeysjärjestyksessä keskiöön. Vähiten tärkeinä he pitivät turvallisuutta ja organisaation esittelyä. Se, että organisaatioon ja turvallisuuteen liittyviä osa-alueita pidettiin vähemmän tärkeinä voi selittyä sillä, että kyselyyn osallistui etäradiologeja, joiden työn tekemisen kannalta kyseisillä asioilla ei ole merkitystä.

Vastaajat kokivat saaneensa laadukkaimman perehdytyksen tietojärjestelmiin, pois lukien kuvankäsittelyohjelmat. On kuitenkin huomion arvoista, että 4–8 % vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytys kyseisiin osa-alueisiin oli ollut huonoa. Radiologien perehdytystä kehitettäessä tulisi kiinnittää huomiota perehdytyksen tasalaatuisuuteen, jotta jokaiselle työntekijälle voidaan taata hyvä perehdytys omaan työtehtäväänsä (vrt. Eklund 2018: 36–37; Kupias – Peltola 2009: 86–88). Tulosten perusteella perehdytyksen arvioinnin merkitystä ja sen kehittämistä tulisi pohtia tarkemmin (vrt. Miettinen – Kaunonen – Tarkka 2009: 82; Ketola 2010: 166–167; Lahti 2007: 52).

Kun vertailun vuoksi tarkasteltiin Nuorten Lääkärien Yhdistyksen ja Lääkäriliiton yhteistyönä tekemiä tutkimuksia perehdytyksen laadusta havaittiin, että vuonna 2021 tehdyn tutkimuksen vastaajista 5,2 % ei ollut saanut perehdytystä lainkaan ja 30,5 %:lla perehdytys oli kestänyt korkeintaan yhden päivän. Vastaajista suurin osa (64 %) antoi perehdytykselleen arvosanan erinomainen tai hyvä. Kuitenkin yli kolmanneksella vastaajista (35 %) perehdytys oli ollut tyydyttävällä tai heikolla tasolla. 23 % vastaajista ilmoitti, että oli jokseenkin tai täysin eri mieltä perehdytyksen riittävydestä tietojärjestelmien osalta. Kyselyn mukaan perehdytyksestä vastaava henkilö oli nimetty noin 50 %:lle vastaajista. Vuonna 2019 tehdyn samanlaisen kyselyn mukaan 72 % vastaajista tiesi koulutuksesta vastaavat henkilöt. Vastaajista 79 % löysi tarvittavat tilat sekä välineet työskentelyyn ja 82 % kykeni käyttämään tietojärjestelmiä itsenäisesti. (Nuorten Lääkärien Yhdistys 2022.)

Vertailun kohteena oleva kysely tehdään vuosittain suurella otannalla. Koulutuspaikka-kyselyllä kartoitetaan erikoistuvien lääkäreiden saamaa koulutusta, ohjausta, työoloja ja työn kuormittavuutta. Kyselyn tuloksia käytetään erikoistumiskoulutuksen kehittämiseen ja lääkäreiden työhyvinvoinnin parantamiseen. (Nuorten Lääkärien Yhdistys 2022.) Vuosittain tehtävän kyselyn tuloksista voidaan tarkastella perehdytyksen laatua ja sen kehitystä maanlaajuisesti. Yleisesti ottaen kyselyn tuloksista nähdään, että perehdytyksessä on huomattaviakin puutteita, kun 5 % vastaajista oli jäänyt kokonaan ilman perehdytystä ja 35 % oli sitä mieltä, että perehdytyksen laatu oli ollut heikolla tai tyydyttävällä tasolla.

Verrattaessa tutkimuksen kohteena olevien radiologien tyytyväisyyttä perehdytyksen laatuun suhteessa Nuorten Lääkärien Yhdistyksen tekemään kyselyyn, voidaan havaita, että se on jokseenkin samalla tasolla yleisen tyytyväisyyden osalta. Tutkimustuloksissa huomataan yhtäläisyyttä myös sen osalta, että perehdytyksen laatu arvioidaan molemmissa tutkimuksissa sekä huonoksi että hyväksi. Tämä havainto perehdytyksen laadun epätasaisesta jakautumisesta antaa aihetta pohtia perehdytysprosessien toimivuutta yleisellä tasolla. Työntekijää perehdytettäessä tulisi muistaa, että hyvin hoidettu perehdytys maksaa itsensä takaisin kustannustehokkuudella, työtyytyväisyydellä ja sitoutumisella (vrt. Vehkaperä 2018; Rainio 2010: 4–5; Surakka 2009: 77–78). Perehdytysprosesseja kehitettäessä tulisi muistaa, että perehdytyksen vaikuttavuutta voidaan lisätä suunnittelemalla kokonaisuus käytännön tarpeet ja selkeät tavoitteet huomioiden (vrt. Vainionpää 2013: 75–76; Aaltonen 2018 (a): 40–42).

Tutkimusaineistoa analysoitaessa havaittiin, että osa mielipideväittämiä olisi pitänyt muotoilla eri tavalla analysoimisen helpottamiseksi. Kysymykseen numero 5, jossa kysyttiin vastaajien mielipidettä perehdytyksen laadusta työsuhteen alussa, olisi ollut hyvä lisätä esimerkiksi vaihtoehto: "ei koske minua" tmv. Kaikki mielipideväittämien kohdat eivät koske vuokra- ja etäradiologeja. Näin ollen tutkija olisi voinut välttyä siltä pohdinnalta, että onko joku vastaajista vain summittaisesti valinnut jonkun vaihtoehdon kohtaan, joka ei koske häntä. Toki vastaajien lukumäärästä väittämäkohdittain voi tehdä päätelmiä, mutta tarkemman analyysin aikaansaamiseksi olisi kysymyksenasettelua pitänyt pohtia tarkemmin.

Kysymyksessä 7 pyydettiin vastaajaa valitsemaan hänelle mieluisin perehdytysmenetelmä. Vastaaja sai valita usean vaihtoehdon. Saatujen vastausten perusteella pystyy analysoimaan mieluisimman perehdytysmenetelmän, mutta se ei anna vastausta esimerkiksi siihen, että kuinka moni vastaajista on valinnut vain videon tai kirjallinen ohjeen. Tällaisten valintatehtävien huono puoli on karkea mittautaso ja jokaisesta valinnasta välittyy vain tieto, onko vastaaja valinnut sen vai ei. Mieluisinta perehdytysmenetelmää olisi voitu mitata tarkemmin laittamalla jokaisen luonnehdinnan kohdalle oma, esimerkiksi viisiportainen asteikko tai vaihtoehtoisesti olisi annettu vastaajan valita vain yksi vaihtoehto. (vrt. Vehkalahti 2014: 28–29.)

Yhteenvedona tulosten tarkastelusta voidaan todeta seuraavia asioita. Kyselyyn saatu vastausprosentti (56 %) oli kohtalaisen hyvä. Tyypilliset vastausprosentit kyselytutkimuksissa jäävät yleensä alle 50 %. Vastausprosenttia voidaan pitää yhtenä tutkimuksen luotettavuuden osoittajana. (vrt. Vehkalahti 2014: 44.) Kyselyn avulla saatiin vastaus tutkimuskysymyksiin: kohderyhmän radiologit pitivät tärkeimpänä perehdytystä kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmään, kuvankatseluohjelmaan ja potilastietojärjestelmään. Vastaajat kokivat saaneensa laadukkaimman perehdytyksen tietojärjestelmiin ja he suosivat perehdytysmenetelmistä henkilökohtaista perehdytystä. Kyselyn perusteella saatiin myös perehdytyksen kehittämisen tueksi tietoa siitä, mitkä perehdytyksen osa-alueet vaativat lisähuomiota. Tuloksia voidaan käyttää vain tutkimuksen kohderyhmän perehdytyksen kehittämiseksi, koska ne edustavat vain tämän kohderyhmän mielipiteitä.

9.2 Tuotetun videon tarkastelu

Organisaatiossa oli kehittämistyöprosessin alkuvaiheessa käytössä DreamBroker videon teko- ja editointisovellus, jonka koulutuksessa tietojärjestelmäkoordinaattorit kävivät. Se vaihtui kuitenkin Teams -sovellukseksi, jolla on mahdollista nauhoittaa videoita kuvaamalla työpöytäsovellusta reaaliaikaisesti. Teoreettisessa viitekehyksessä ei perehdytty videon tekoprosessiin, koska videoon ei ollut tässä kontekstissa mahdollista yhdistää esimerkiksi kuvia, tekstiä tai muita tehosteita. Organisaation työasemille ei ollut mahdollista asentaa editointiohjelmaa. Teoriatietoon nojautuen suunniteltiin ja tuotettiin perehdytysvideot yhteistyössä osaston muiden tietojärjestelmäkoordinaattoreiden kanssa. Työpöytäsovelluksen videointi mallintaa autenttisesti toiminnanohjausjärjestelmään perehdyttämistä ja käsikirjoituksena käytettiin perehdytyksen kirjallisia ohjeita. Videot nauhoitettiin testikannassa tietosuojan säilyttämiseksi. Toteutuksen oli oltava suoraviivaista ja selkeää, koska perehdytettävän asian konteksti määritteli toteutustavan.

Taulukossa 4 on verrattu kehittämistyön tuloksena syntyneitä videoita suhteessa Mannisen (2020: 105) hyvän opetusvideon kriteereihin.

Taulukko 4. Tuotetun videon kriteerien toteutuminen

Hyvän opetusvideon kriteeri	Tuotettu video	Kriteerin toteutuminen
Selkeä ja tiivis rakenne	Tiivistetty niin, että ydinasia tulee ymmärretyksi	Kriteeri toteutuu
Mahdollisimman vähän taustahälyä	Ei taustahälyä	Kriteeri toteutuu
Vakaa kuvaus	Nauhoitettu työpöytäsovellusta	Kriteeri toteutuu
Mahdollisimman lyhyt	7–15 minuuttia	Kriteeri toteutuu osittain

Ei musiikkia taustalla ymmärrettävyyden maksimimiseksi	Ei musiikkia	Kriteeri toteutuu
Vuorovaikutusmahdollisuus	Ei vuorovaikutusmahdollisuutta	Kriteeri ei toteudu
Tekstitys	Ei tekstitystä	Kriteeri ei toteudu
Saavutettavuus	Voidaan ladata YouTube -alustalle ja jakaa kanavalla yksityisenä	Kriteeri toteutuu osittain
Otsikon selkeys löydettävyyden lisäämiseksi	Otsikko selkeä	Kriteeri toteutuu

Kehittämistyön tuotokseksi saatiin kaksi perehdytysvideota (liite 2, print screen) kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmästä radiologien perehdytyksen tueksi. Perehdytettävä asiakokonaisuus jaettiin kahteen erilliseen videoon teemojen mukaan. Tutkimusten mukaan hyvä koulutusvideo on pituudeltaan korkeintaan 6–10 minuuttia. Tässä kontekstissa videon pituutta pyrittiin säätämään jakamalla perehdytettävä kokonaisuus kahteen osaan. Useamman lyhyen videon tekoon ei haluttu ryhtyä, koska asiasisältö olisi pirstaloitunut liikaa. (vrt. Manninen 2020: 105; Guo – Kim – Rubin 2014; Brame 2015; Haonperä: 2016; Aaltonen 2018 (a): 17.) Videot ovat pituudeltaan 7 ja 15 minuuttia. Videoiden jako teemojen mukaan tiivistää opetettavan asian ja video kertoo asiat aivan samalla tavalla kuin henkilökohtainen perehdytys (vrt. Miettinen – Utriainen 2016: 43–44; Aaltonen 2018 (a): 17, 20, 43). Videoissa ei ole tekstitystä, koska teknisen toteutuksen takia sitä ei ollut mahdollista lisätä. Tekstityksen puutteen ei kuitenkaan katsota heikentävän videon käytettävyyttä, koska kohderyhmä, jolle se on tuotettu, on erityinen ja rajattu. (vrt. Miettinen – Utriainen 2016: 43–44; Aaltonen 2018 (a): 17, 20, 43).

Video ei ole optimaalinen apuväline kohdeorganisaation tietojärjestelmiin perehdyttämisessä, koska tietojärjestelmiin tulee usein päivityksiä ja muita muutoksia. Muutosten jälkeen on aina tehtävä kokonaan uusi video. Kehittämistyöprosessin aikana on tehty havaintoja myös siitä, että isoa kohderyhmää videoavusteisesti perehdytettäessä, työajan suhteellinen kokonaismenetysmenetys on huomattavan suuri.

9.3 Kehittämistyöprosessin tarkastelu

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin pitämällä opinnäytetyön tekijän sekä kuvantamisen osastonhoitajan kanssa palaveri, jossa pohdittiin mistä opinnäytetyönä tehtävästä kehittämistyöstä olisi osastolle eniten hyötyä. Tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi nousi radiologien perehdytysprosessi kuvantamisen toiminnanohjauksen osalta ja se päätettiin ottaa kehittämistyön kohteeksi. Tavoitteeksi määriteltiin radiologien perehdytyksen tuoksi tuottaa radiologien tarpeisiin vastaava perehdytysvideo kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmästä.

Kuvantamisen osaston haasteena on ollut usein vaihtuvien ostopalveluyritysten radiologien perehdytys sekä perehtyjän että perehdyttäjän näkökulmasta katsottuna. Ostopalveluja tuottava yritys voi hyvin nopealla aikataululla lähettää uuden radiologin mihin tahansa kuvantamisen toimipisteeseen tai etäsanelijaksi. Tällaisissa tilanteissa haasteena on ollut sovittaa henkilökohtainen perehdytys, niin että sen aikataulu sopii sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle. Valtakunnallisesti radiologian erikoisalalla on 7 % vaje radiologeista (Ruskoaho 2021). Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kuvantamisen osastolla radiologin virkapohjista on 2 täyttämättä. Täyttämättömät virat ja tutkimusten määrällinen kasvu on johtanut siihen, että noin 30 % radiologyöstä ostetaan ulkopuolisilta toimijoilta ostopalveluna.

Aiheen valintaan vaikutti myös se, että organisaation henkilöstöhallinto kannustaa perehdytyksestä vastaavia henkilöitä ottamaan käyttöön digitaalisia opetusmenetelmiä ja painottaa sähköisten oppimisympäristöjen kehittämisen tärkeyttä.

Teoreettinen viitekehys rakennettiin pohjautuen työntekijän perehdytyksen sekä videoon perehdytysmenetelmänä. Teoreettinen viitekehys lisäsi entisestään tutkimuksen tekijän tietoutta siitä, mitä etuja hyvin suunnitellulla ja toteutetulla perehdytysprosessilla voidaan saavuttaa. Teoreettisen viitekehyyksen rakentaminen perehdytyksen osalta oli haasta-

vaa, koska perehdytykseen liittyvää tutkimustietoa ja lähdekirjallisuutta löydettiin rajallinen määrä. Osa löydetyistä lähdekirjallisuudesta oli ohjeita ja oppaita. Lähdekirjallisuutena käytettiin suurimmaksi osaksi Eklundin (2018) teosta Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys sekä Kupiaksen – Peltolan (2009) Perehdyttämisen pelikentällä ja (2019) Oppiminen työssä teoksia, joiden katsottiin olevan relevanteimmat lähteet perehdytysosion teoriapohjaan.

Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen videoon oppimisen ja perehtymisen välineenä vieraskielisten lähdemateriaalin saatavuus oli niin laaja, että lukemalla läpi useita kymmeniä aiheesta tehtyjä tutkimuksia, valittiin niistä lähdemateriaaliksi muutamia. Suomenkielistä oppikirjamateriaalia ei viitekehyksen tueksi löytynyt ja lähteenä käytettiin hyvän opetusvideon kriteereihin liittyviä uusimpia tutkimuksia: Haonperä (2016), Miettinen – Utriainen (2016), Kuokkanen (2019), Myllymäki (2018) ja Manninen (2020). Sekä vieraskielisissä että suomalaisissa tutkimuksissa hyvän opetusvideon kriteerit noudattivat lähestulkoon samoja periaatteita.

Kokonaisuutena prosessi eteni monivaiheisesti teoreettisen viitekehyksen, kyselyn toteuttamisen ja analysoinnin sekä videon suunnittelun ja toteutuksen sekä opinnäytetyön raportoinnin lomittuessa keskenään. Kehittämistoiminnalle luonteenomaista tiivistä yhteistyötä työyhteisön kanssa (vrt. Heikkilä 2014: 25) ei saatu luotua siinä mittakaavassa kuin työn tekijä olisi toivonut. Yhteistyön puutteeseen voidaan katsoa vaikuttaneen Covid-19 pandemia, joka muutti työn tekemisen dynamiikkaa. Henkilökohtaisten kontaktien määrä jouduttiin minimoimaan ja työn tekemisen tapoja muuttamaan vallitsevan tilanteen takia. Opinnäytetyössä kehittämishanke ja sen vaiheet ja tulokset on pyritty raportoimaan siinä laajuudessa ja niiltä osin kuin ne ovat kehittämistyön kannalta tarkoituksenmukaisia. Kyselyn tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset on esitelty kuvantamisen osaston ylilääkärille ja radiologeille. Tutkimuksen tuloksien perusteella kuvantamisen yksikössä päätettiin tarkastella kriittisesti radiologien perehdytysprosessia ja etsiä keinoja sen kehittämiseksi.

Kehittämistyön aikana vahvistui ymmärrys siitä, että perehdytettäessä radiologeja tietojärjestelmien käyttöön, tulee aina kun mahdollista käyttää henkilökohtaista perehdytysmenetelmää (vrt. Eklund 2018: 174). Henkilökohtaista perehdytystä tulee täydentää kirjallisilla ohjeilla, joista perehtyjän on helppo tarkastaa opeteltuja asioita. Videon käyttö perehdytyksen apuvälineenä on perusteltua ainoastaan siinä tilanteessa, että perehdy-

tetään etäradiologia, joka ei ole fyysisesti paikalla. Videota ei tämän tutkimuksen perusteella ja tässä kohderyhmässä tule käyttää ainoana perehdytyksen apuvälineenä, sitä tulee aina täydentää kirjallisilla ohjeilla.

Perehdytettäessä etätyöntekijöitä tulee muistaa, että etätyötä tehtäessä yksilön vastuu kasvaa. Tästä vastuusta on syytä puhua uuden työntekijän kanssa ja kehottaa häntä ottamaan matalalla kynnyksellä puheeksi kaikki hänelle epäselvät tai häntä askarruttavat asiat. Perehtyjän omaa vastuuta voidaan lisätä sillä, että perehtyjä otetaan mukaan laatimaan henkilökohtaista perehdytysuunnitelmaansa. Tällöin hänellä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaista tukea hän tarvitsee ja millaisiin asioihin hänen mielestään perehdytyksessä on tärkeää keskittyä. (vrt. Eklund 2018: 174.)

Oma henkilökohtainen kehittymiseni opinnäytetyöprosessin aikana voidaan kiteyttää sanontaan ”opin katsomaan asioita laatikon ulkopuolelta.” Perehdytysprosessin tarkka tutkiminen ja samalla sen yksittäisen osan kehittäminen, vaikka perehdytys on kiinteä osa omaa työtäni, sai minut tarkastelemaan asioita kriittisesti kaikkien osapuolien kannalta. Samalla tutkin omaa itseäni perehdyttäjänä; täytänkö minä hyvälle perehdyttäjälle laaditut kriteerit vai olisiko omassa toiminnassani jotain kehitettävää? Kliinistä asiantuntija-osaamista tarvitaan muuttuvissa olosuhteissa palvelujärjestelmien ja toimenkuvien muuttuessa ja kehittyessä. Opinnot kokonaisuudessaan antoivat minulle lisää valmiuksia hankkia tutkittua tietoa oman toimintani perustaksi ja arvioida kriittisesti oman organisaation tai työyhteisön toimintaa sekä kehittämistarpeita.

9.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tämä kehittämistyö suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten määräämällä tavalla, joita ovat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2013) mukaan rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä. Tutkimustulokset esitellään avoimesti ja tutkimuksessa käytettyjä muiden tutkijoiden tekemiä julkaisuja kunnioitetaan viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. Opinnäytetyössä tarvittavat tutkimusluvut hankittiin ennen työn aloittamista. Osapuolien oikeudet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset sovittiin yhteisesti kaikkien osapuolien hyväksymällä tavalla. (vrt. Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 24; Kananen 2015: 125–126; Arene 2020: 6, 14.) Tutkimuseettiset kysymykset huomioitiin kehittämistyössä koko prosessin ajan (vrt. Vilkkä 2015: 41). Opinnäytetyön on tarkastettu Turnitin -järjestelmällä.

Tässä opinnäytetyössä ei muodostunut Euroopan parlamentin ja neuvoston yleisen tietosuoja-asetuksen (679/2016) eikä tietosuojalain (1050/2018) mukaista rekisteröitävää henkilötietoa. Kehittämistyöhön osallistuville henkilöille painotettiin erityisesti sitä, että osallistuminen on vapaaehtoista. Kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin, että annettuja vastauksia hyödynnetään kyselyn tekijän opinnäytetyössä. Saatekirjeessä kerrottiin myös, että vastaukset käsitellään anonyymisti, eikä ketään yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa kyselyn tuloksista. Vastaamalla kyselyyn vastaaja hyväksyi nämä ehdot.

Kehittämistoiminnan yhteydessä syntyvän tiedon tulee olla todenmukaista ja ennen kaikkea hyödyllistä (Toikko – Rantanen 2009: 89; 124–125; Vilka 2015: 197). Tässä kehittämistoiminnassa ei voitu keskittyä yhtä syvälliseen tiedon keräämiseen kuin tutkimuksessa yleensä, mutta tietoa pyrittiin keräämään kyseisen kehittämistoiminnan kannalta perustellusti. Aineistoja hyödynnettiin siinä mittakaavassa, kun niiden katsottiin olevan tarpeellisia kehittämistyön tulosten analysoinnin ja tuotoksen kannalta. (vrt. Toikko – Rantanen 2009: 119, 121).

Kokonaistutkimuksen tekeminen vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta, sillä jokainen tutkittava henkilö on otettu huomioon tutkimuksessa. Luotettavuutta voi kuitenkin heikentää kysymysten väärinymmärtäminen tai vastaajan motivaatio. Lisäksi tutkimuksen tekijän rooli kuvantamisen pitkäaikaisena tietojärjestelmäkoordinaattorina, on voinut vaikuttaa annettuihin vastauksiin. Mittaamista voidaan pitää validina, koska kyselyn avulla onnistuttiin mittaamaan sitä mitä suunniteltiin mitattavan (vrt. Vehkalahti 2014: 41). Luotettavuutta heikentävänä tekijänä voidaan nostaa esiin tutkijan kokemattomuus kyselytutkimuksen suunnittelussa ja analysoinnissa, joka on voinut johtaa virhetulkintoihin.

Opinnäytetyöprosessin kaikissa vaiheissa pyrittiin objektiivisuuteen, jotta oma sidonnaisuus ei vaikuta kehittämistehtävän tuloksiin tai tuotokseen. Opinnäytetyön tiedon luotettavuutta pyrittiin lisäämään käyttämällä mahdollisuuksien mukaan tuoreinta saatavilla olevaa tutkimustietoa ja lähdemateriaalia. Tutkimusprosessin kuvaus ja tulosten tulkinta pyrittiin tekemään niin, että niistä voidaan tehdä johtopäätöksiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyen. Kehittämistutkimuksen hyötyä maksimoi sen tuotos, jonka tarpeellisuus on todettu moniammatillisessa yhteistyössä kuvantamisen osastolla. (vrt. Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2018: 105; Toikko – Rantanen 2009: 124–25; Vilka 2015: 197.)

9.5 Jatkokehittämisaiheet

Radiologin perehdytyksen apuvälineeksi tehtyjä videoita voitaisiin systemaattisesti arvioida käyttäjäkokemusten perusteella ja saada arvioinnin perusteella lisätietoa siitä, antaako videon käyttö tietojärjestelmiin perehtymisessä mitään lisäarvoa kirjallisten ohjeiden lisänä.

Prosessin aikana heräsi ajatus, että Teams -sovellusta voisi käyttää etäradiologin perehdytyksessä apuvälineenä niin, että työpöytäsovellus jaettaisiin perehtyjälle ja perehdytys suoritettaisiin Teams -palaverin aikana. Näin perehdyttävä ja perehtyjä saisivat henkilökohtaisen kontaktin toisiinsa, ja perehtyjällä olisi reaaliaikaisesti mahdollisuus esittää kysymyksiä opetettavaan asiaan liittyen. Jatkokehittämisaiheena ehdotetaan Teams -sovelluksen hyödyntämistä etäradiologien perehdytyksessä toiminnanojauksen ja muiden tietojärjestelmien osalta.

Kehittämisen aikaiset havainnot ja kyselyn tulokset perehdytyksen laadusta osoittavat kohderyhmän radiologien perehdytyksen olevan kohtuullisen hyvää. Perehdytyksen tasalaatuisuuden ja perehdytysprosessin laadun parantamiseksi ehdotetaan radiologien perehdytysprosessin ja -suunnitelman päivittämistä, vastuuhenkilöiden nimeämistä ja kaiken perehdytysmateriaalin kokoamista paikkaan, josta se on helposti kaikkien osapuolien saatavilla.

Lähteet

Aaltonen, Jouko 2018 (a). Käsikirjoittajan työkalut. Audiovisuaalisen käsikirjoituksen tekijän opas. 4. uudistettu laitos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Aaltonen, Mari 2018. Perehdytys työn oppimisessa. Työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X. Pro gradu–tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. <<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/103401>>. Luettu 07.05.2020.

Ahokas, Laura – Mäkeläinen, Jukka 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisut. <https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua>. Luettu 18.02.2020.

Aksovaara, Satu – Maunonen-Eskelinen, Irmeli 2021. Oppimisen iloa tukeva oppimisympäristö. Avoin oppimateriaali. <<https://oppimateriaalit.jamk.fi/ajatusliikkuu/artikkelit/oppimisen-iloa-tukeva-oppimisymparisto/>>. Luettu 07.05.2020.

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Verkkodokumentti. <<http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>>. Luettu 11.04.2020.

Arvaja, Maarit – Malinen, Anita 2013. Dialoginen oppiminen aikuisopiskelijan näkökulmasta 59–72. Teoksessa Takala, Juha – Kiviniemi, Kari (toim.): Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Luokanopettajien aikuiskoulutuksen 25-vuotisjuhla-julkaisu. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf#page=88>>. Luettu 07.05.2020.

Berk, Ronald 2009. Multimedia teaching with video clips: TV, movies, YouTube, and mtvU in the college classroom. International Journal of Technology in Teaching and Learning 5(1). 1–21. <https://www.researchgate.net/publication/228349436_Multimedia_Teaching_with_Video_Clips_TV_Movies_YouTube_and_mtvU_in_the_College_Classroom>. Luettu 02.04.2022.

Brame, Cynthia 2015. Effective educational videos. Vanderbilt University. <<https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/effective-educational-videos/>>. Luettu 18.04.2022.

Eklund, Annika 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Eklund, Annina 2020. Hyvä perehdytysuunnitelma on organisaation näköinen ja muokattavissa. Brik. Verkkodokumentti. <<https://brik.fi/brik-lehti/hyva-perehdytysuunnitelma-on-organisaation-nakoinen/>>. Luettu 19.02.2022.

Erikoislääkäri koulutus. Opinto-opas 2020. Verkkodokumentti. <https://www.laaketieteelliset.fi/site/files/ammattillinen-jatkokoulutus-dokumentit/Opinto-opaat/Valtakunnalliset%20opinto-opaat/EL_Opinto-opas_2020-.pdf>. Luettu 29.03.2022.

Euroopan parlamentin ja neuvoston yleinen tietosuojasetus 679/2016. Annettu EU:ssa 27. huhtikuuta 2016.

Finn, Erin – Ayres, Fred – Goldberg, Stephen – Hortsch, Michael 2021. Brave new E-world: Medical students' preferences for and usage of electronic learning resources during two different phases of their education. FASEB BioAdvances. <<https://doi.org/10.1096/fba.2021-00124>>. Luettu 30.03.2022.

Guo, Philip J – Kim, Juho – Rubin, Rob 2014. How Video Production Affects Student Engagement: An Empirical Study of MOOC Videos. University of Rochester. <https://www.cs.rochester.edu/hci/pubs/pdfs/edX-MOOC-video-production-and-engagement_LAS-2014.pdf>. Luettu 18.04.2022.

Hakkarainen, Päivi – Kumpulainen, Kari 2011. Kuva liikkuu – pysytkö mukana? 7–17. Teoksessa Hakkarainen, Päivi – Kumpulainen, Kari (toim.): Liikkuva kuva – muuttuva opetus ja oppiminen. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Mediapedagogiikkakeskus. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26957/978-951-39-4270-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 09.02.2022.

Haonperä, Janne 2016. Kolme vinkkiä uuden työntekijän perehdyttämiseen verkossa. Verkkodokumentti. <[https://clouddriven.fi/blogi/kolme-vinkkia-uuden-tyontekijan-perehdyttämiseen-verkossa/](https://clouddriven.fi/blogi/kolme-vinkkia-uuden-tyontekijan-perehdyttamiseen-verkossa/)>. Luettu 04.04.2020.

Heikkilä, Tarja 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Verkkodokumentti. <<http://www.tilastollinentutkimus.fi/>>. Luettu 04.10.2021.

Heinonen, Olli-Pekka 2019. Tulevaisuuden osaaminen ja henkilöstöjohtaminen. Työn Tuuli 19 (1). 7–14. <https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyon-tuuli_012019_20190613_links.pdf>. Luettu 04.10.2021.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Häkkinen, Päivi – Juntunen, Merja – Laakkonen, Ilona 2013. Verkko-oppiminen murroksessa – oppijalähtöiset ja yhteisölliset oppimisympäristöt oppimiskäsityksen haastajina 87–98. Teoksessa Takala, Juha – Kiviniemi, Kari (toim.): Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Luokanopettajien aikuiskoulutuksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf#page=88>>. Luettu 07.05.2020.

Jenkins, Jamie 2016. 4 Ways Video Can Make Onboarding More Effective. <<https://elearningindustry.com/4-ways-video-can-make-onboarding-effective>>. Luettu 04.05.2020.

Jokisaari, Markku – Toppinen-Tanner, Salla – Wallin, Marjo – Varje, Pekka – Hakanen, Jari – Vuori, Jukka 2011. Nuorten työntekijöiden sosiaalisuus työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työympäristötutkimuksen raportti-sarja 67. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134848/Nuorten%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20sosiaalisuus%20ty%C3%B6paikoilla%20Sosiaalisten%20suhteiden,%20hyvinvoinnin%20ja%20perehdytyksen%20merkitys.pdf?sequence=1>>. Luettu 11.05.2020.

Juholin, Elisa 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. 2. painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Jussila, Ari 2022. Tulevaisuuden työ. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. Verkko-dokumentti. <<https://www.vttresearch.com/fi/aiheet/tulevaisuuden-tyo>>. Luettu 01.04.2022.

Kallio, Petteri – Saarinen, Saara – Marjanen, Janne – Kurkipää, Tuuli – Siira, Hanna 2018. Digitaalisen oppimisen suunnittelu & toteutus. Prosessi & työkalut yhteiskehittämiseen. Helsinki: Kopio Niini Oy. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://indd.adobe.com/view/6a6a8357-a59a-493c-8700-589189bc1dc3>>. Luettu 09.02.2022.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kananen, Jorma 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisija 232. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kay, Robin 2012. Exploring the use of video podcasts in education: a comprehensive review of the literature. Computers in Human Behavior 28 (3). 820–831. <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563212000131?via%3DIihub>>. Luettu 29.03.2022.

Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi: perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/24954>>. Luettu 06.05.2020.

Keski-Sämpi Ulla 2007. Oppimistyylien merkitys videoteknologiaa hyödyntävässä opetuksessa. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Tietotekniikan laitos. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/12531/URN_NBN_fi_jyu-200763.pdf?sequence=1>. Luettu 01.04.2022.

Kjelin, Eija – Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kukkonen-Suvivuo, Tiina 2017. Tervetuloa vai tervehdys? eOppiva. Verkkodokumentti. <<https://www.eoppiva.fi/tervetuloa-vai-tervehdys/>>. Luettu 24.02.2021.

Kuokkanen, Anne 2019. Kuinka tehdä vaikuttavia opetusvideoita? Verkkodokumentti. Mediamaisteri. <<https://www.mediamaisteri.com/blog/kuinka-tehda-vaikuttavia-opetus-videoita>>. Luettu 18.04.2022.

Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Kupias, Päivi – Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Tallinna: Printon Trükikoda.

Koramo, Marika – Bauer, Sanna – Jauhola, Laura 2018. Digitalisaatio ammatillisessa koulutuksessa. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2018: 9. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/191033_digitalisaatio_ammattillisessa_koulutuksessa.pdf>. Luettu 02.04.2022.

Korhonen, Vesa 2007. Korkeakoulutus pedagogisen kehittämisen kontekstina 9–22. Teoksessa Korhonen, Vesa (toim.): Muuttuvat oppimisympäristöt yliopistossa. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes – Print.

Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 12.12.2021.

Lampelto, Pekka 2015. Ammatillisen koulutuksen digitalisaation nykytilanne koulutuspalveluissa. AMKE ry:n jäsenkyselyn yhteenvetoraportti. Verkkodokumentti. <https://www.amke.fi/media/amke_digitalisaationnykytilannekoulutuspalveluissa-1.pdf>. Luettu 01.04.2022.

Ljubojevic, Milos – Vaskovic, Vojkan – Stankovic, Sreco – Vaskovic, Jelena 2014. Using supplementary video in multimedia instruction as a teaching tool to increase efficiency of learning and quality of experience. The International Review of Research in Open and Distributed Learning. 15(3). 275–291. <<http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/1825/2986>>. Luettu 18.03.2022.

Lloyd, Steven – Robertson, Chuck 2011. Screencast Tutorials Enhance Student Learning of Statistics. Teaching of Psychology 39 (1). 67–71. <<https://doi.org/10.1177/0098628311430640>>. Luettu 30.03.2022.

Luhanka-Aalto Riitta 2017. Mentorointiopas. Opas mentorointikoordinaattoreille. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2017_Luhanka_Aalto_Mentorointiopas_ERILLISJULKAISU.pdf>. Luettu 08.09.2021.

Manninen, Kusti 2020. Hyvän opetusvideon kriteerien toteutuminen vertaissuositteluisissa suomalaisissa opetusvideoissa. Pro gradu–tutkielma. Helsingin yliopisto. Kasvatustiede. Helsingin yliopiston kirjasto – Helda (saatavilla vain pyynnöstä).

Miettinen, Merja – Kaunonen, Marja – Tarkka, Marja-Terttu 2006. Laadukas perehdyttäminen osa 1, hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 25 (2). 63–70.><https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485/59004>>. Luettu 08.09.2021.

Miettinen, Erno – Utriainen, Sampo 2016. Tiivistä ydin ja konkretisoi teoria. Millainen on hyvä opetusvideo? Kehittämistyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajankoulutus. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121302/Miettinen_Erno_Utriainen_Sampo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 02.04.2022.

Mookerji, Nikhile – El-Haddad, Julie – Xuan Vo, Thin – Grose, Elysia – Seabrook, Christine – Lam, Buu-Khanh – Feibel, Robert – Bennett, Sean. Evaluating the efficacy of self-study videos for the surgery clerkship rotation: an innovative project in undergraduate surgical education 2021. Canadian Journal of Surgery 64 (4). 428–434. <<https://www.canjsurg.ca/content/64/4/E428>>. Luettu 30.3.2022.

Myllymäki, Mikko 2018. Development and Evaluation Study of a Video-Based Blended Education Model. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58853/978-951-39-7496-1_vaitos24082018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 09.02.2022.

Nuorten lääkärin Yhdistys 2022. Koulutuspaikkakysely. Verkkodokumentti. <<https://www.nly.fi/koulutuspaikkakysely/>>. Luettu 28.04.2022.

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3–5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pantzar, Eero 2013. Elinikäinen oppiminen aikuisuuden näkökulmasta 11–21. Teoksessa Takala, Juha – Kiviniemi, Kari (toim.): Vuorovaikutuksen jännitteitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Luokanopettajien aikuiskoulutuksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Jyväskylän yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf#page=88>>. Luettu 07.05.2020.

PHHYKY. Tietoja yhtymästä. Päivitetty 11.3.2020. <<https://www.phhyky.fi/fi/yhtyma/tietoja-yhtymasta/>>. Luettu 19.03.2020.

PostDICOM 2022. Radiologian tietojärjestelmä (RIS). Verkkodokumentti. <<https://www.postdicom.com/fi/services/ris>>. Luettu 01.04.2022.

Rainio, Päivi 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010. Suomen kuntaliitto. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://docplayer.fi/308245-Kuntatyo-2010-kiinnita-tyohon-ja-tulokseen-paivi-rainio-opas-kuntatyon-perehdyttajille-kuntatyo-hyva-tyo.html>>. Luettu 25.04.2020.

Ruskoaho, Juho 2021. Lääkäripula ei hellitä erikoissairaanhoidossa. Kuntatyönantaja-lehti 21 (2). Verkkodokumentti. <<https://www.ktlehti.fi/2021/2/laakaripula-ei-hellita-erikoissairaanhoidossa>>. Luettu 28.02.2022.

Saarinen, Minna 2014. Pehdyttämisen avulla sitoutuneita työntekijöitä? Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. <<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/96569>>. Luettu 23.04.2020.

Salminen, Leena – Saaranen, Terhi – Sormunen, Marjorita 2016. Oppimisympäristöt ja opetusmenetelmät opettajan työssä 99–105. Teoksessa Koivula, Meeri – Wärnå-Furu, Carola – Saaranen, Terhi – Ruotsalainen, Heidi – Salminen, Leena (toim.): Terveystieteen opettajan käsikirja. Tallinna: AS Pakett.

Schwartz, Daniel – Hartman, Kevin 2007. It is not television anymore: Designing digital video for learning and assessment. Stanford University. <https://aalab.stanford.edu/assets/papers/2007/Designed_Video_for_Learning.pdf>. Luettu 09.02.2022.

Sitra 2020. Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019 – kyselyn tulokset. Verkkodokumentti. <<https://media.sitra.fi/2020/01/23135035/elinikainen-oppiminen-suomessa-2019-kyselyn-tulokset.pdf>>. Luettu 09.02.2022.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ionisoivasta säteilystä 1044/2018. Annettu Helsingissä 22.11.2018.

Stockwell, Brent – Stockwell, Melissa – Cennamo, Michael – Jiang, Elise 2015. Blended learning improves science education. Cell 162 (5). 933–936. <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092867415010223>>. Luettu 29.03.2022.

Suomen radiologiyhdistys 2022. Verkkodokumentti. <<https://sry.fi/radiologia/>>. Luettu 29.03.2022.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Säntti, Risto 2016. Video oppimisen elementtinä osana sulautuvaa opetusta 40–49. Teoksessa Joutsenvirta, Taina – Myyry, Liisa (toim.): Sulautuvaa opetusta, käännteistä oppimista. Helsinki: Valtiotieteellisen tiedekunnan opetuksen kehittämispalvelut. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/161884/SULOP2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y>>. Luettu 04.04.2022.

Tilastokeskus 2022. Elinikäinen oppiminen. Verkkodokumentti. <https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.htm>. Luettu 09.02.2022.

Tietosuoja-asetus (GDPR) 679/2016. Annettu EU:ssa 27.04.2016.

Tietosuojalaki 1050/2018. Annettu Helsingissä 05.12.2018.

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3., korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 10.03.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Päivitetty 07.07.2021. Luettu 08.09.2021.

Työsopimuslaki 55/2001. Annettu Helsingissä 26.01.2001.

Työturvallisuuskeskus 2014. Teoksessa Koivikko, Asta (toim.): Terveystuotopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2016. Esimiesten perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <https://ttk.fi/files/7208/Esimiesten_perehdyttaminen.pdf>. Luettu 11.02.2021.

Työturvallisuuslaki 783/2002. Annettu Helsingissä 28.03.2002.

Uutela, Ulla 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tuke-
massa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä.
Väitöskirja. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponiensus%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 03.05.2020.

Vainionpää, Elina 2013. Henkilöstöammattilaiset perehdytystyötä tukemassa - tarkaste-
lussa perehdytyskoulutuksen vaikutukset. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.
Kasvatustieteiden yksikkö. <<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/94712>>. Luettu 22.04.2020.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Verkkodokumentti.
<<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>>. Luettu 29.04.2022.

Vehkaperä, Meri 2018. Onko yrityksellänne varaa jättää perehdytys puolitiehen? E-
signals. Haaga-Helian julkaisut. <<https://esignals.fi/kategoria/hr-ja-johtaminen/onko-yrityksellanne-varaa-jattaa-perehdytys-puolitiehen/#3ae41da9>>. Luettu 11.02.2021.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.



PÄIJÄT-HÄMEEN
hyvinvointikuntayhtymä

Kuvantamisen perehdytys

1. Sukupuoli

- mies
 nainen

2. Ikä

- 20-30 v
 31-40 v
 41-50 v
 51-60 v
 yli 61 v

3. Työkokemus

- 1-5 vuotta
 6-10 vuotta
 11-15 vuotta
 16-20 vuotta
 21-25 vuotta
 26-30 vuotta
 yli 31 vuotta

4. Miten tärkeänä pidät seuraavia perehdytyksen osalueita työsuhteen alussa?

1=Ei lainkaan tärkeää, 5=Erittäin tärkeää

	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
organisaation esittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palvelussuhde- ja henkilöstöasiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
turvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
potilastietojärjestelmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmä (RIS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuvankatseluohjelma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuvankäsittelyohjelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Arviosi perehdytyksen laadusta eri osa-alueilla työsuhteesi alussa PHHYKY:ssä.

1=huono, 2=välttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen

	1	2	3	4	5
organisaation esittely	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palvelussuhde- ja henkilöstöasiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
turvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
potilastietojärjestelmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuvantamisen toiminnanohjausjärjestelmä (RIS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuvankatseluohjelma Sectra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuvankäsittelyohjelmat SyngoVia ja AW-server	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oma työtehtävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Oletko käyttänyt sähköistä perehdytystä aikaisemmin?

kyllä

ei

**7. Mitä seuraavista perehdytysvaihtoehtoista haluaisit käyttää?
(voit valita usean vaihtoehdon)**

- kirjallinen ohje
- henkilökohtainen perehdytys
- perehdytysvideo
- muu, mikä _____

8. Voit halutessasi jättää kommentteja perehdytykseen liittyen.
