

Janne Savolainen & Joona Mäkinen

HARJOITTELUUN TULEVAN RÖNTGENHOITAJAOPISELIJAN PEREHDYTTÄMINEN

Perehdytysmateriaali Oulun Yliopistollisen Sairaalan B-röntgenin henkilökunnalle ja röntgenhoitajaopiskelijoille

HARJOITTELUUN TULEVAN RÖNTGENHOITAJAOPISELIJAN PEREHDYT- TÄMINEN

Perehdytysmateriaali Oulun Yliopistollisen Sairaalan B-röntgenin henkilökunnalle ja röntgenhoitajaopiskelijoille

Janne Savolainen & Joona Mäkinen
Opinnäytetyön raportti
Syksy 2022
Radiografian ja sädehoidon tutkinto-
ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Radiografian ja sädehoidon tutkinto-ohjelma

Tekijä: Janne Savolainen & Joona Mäkinen

Opinnäytetyön nimi: Perehdytysmateriaali B-röntgeniin tulevalle röntgenhoitajaopiskelijalle

Työn ohjaajat: Aino-Liisa Jussila, Karoliina Paalimäki-Paakki & Tanja Schroderus-Salo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2022

Sivumäärä: 57 + 2 liitettä

Uuden opiskelijan perehdyttäminen on tärkeä osa ammattitaitoa edistävää harjoittelua, ja hyvä perehdytys luo onnistuneen pohjan laadukkaalle harjoittelulle. Hyvästä perehdytyksestä saavat positiivisia ohjauskokemuksia niin opiskelija kuin ohjaajakin. Harjoittelun ensimmäiset päivät ovat hyvin tärkeitä, sillä näiden mukaan opiskelija luo joko positiivisia tai negatiivisia mielikuvia työpaikan toiminnasta sekä ilmapiiristä. Perehdyttämisessä voidaan myös hyödyntää lomakkeita ja perehdytyskortteja, jotka ovat apuna niin perehdyttäjälle kuin perehtyvälle työntekijällekkin.

Toiminnallisen opinnäytetyömme aiheena oli perehdytysmateriaali Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin tulevalle röntgenhoitajaopiskelijalle. Perehdytysmateriaalissa käydään opiskelijan kannalta läpi kaikki tärkeimmät harjoittelujaksoon liittyvät asiat ja madalletaan näin kynnystä aloittaa harjoittelu kiireisessä kuvantamisyksikössä. Materiaalista hyötyy myös B-röntgenin henkilökunta. Kohderyhminä työllemme oli B-röntgeniin harjoitteluun menevät röntgenhoitajaopiskelijat sekä B-röntgenin henkilökunta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on, että perehdytysmateriaalin avulla perehdyttäminen on yhtenäistä ja johdonmukaista eikä vaihtelee perehdytystä antavan ohjaajan mukaan. Tarkoituksena on parantaa opiskelijan pääsyä osaksi harjoitteluyksikköä sekä helpottaa perehdyttäjän työtä.

Suunnitellessamme perehdytysmateriaalia tutustuimme perehdyttämiseen laajasti ja tämän pohjalta loimme tietoperustan. Perehdytysmateriaalin luomista ohjasivat myös omakohtaiset kokemuksemme perehdyttämisestä. Yhdessä B-röntgenin henkilökunnan kanssa valitsimme perehdytysmateriaalin toteutustavaksi Word-pohjaisen tekstitiedoston sen helpon muokattavuuden ja jaettavuuden perusteella. Perehdytysmateriaalin testausvaiheen yhteydessä keräsimme palautetta Webropol-kyselyn avulla. Webropol-kysely laadittiin laatukriteereiden perusteella ja suunnattiin B-röntgeniin sekä kaikille radiografian ja sädehoidon tutkinto-ohjelman opiskelijoille. Perehdytysmateriaalimme koettiin tarpeelliseksi ja se onnistui erinomaisesti. Tätä tukee myös palautekyselyn kautta saatu positiivinen palaute.

Kehitysehdotuksena työlle on laajentaa ja yhdenmukaistaa perehdytysmateriaalia koskemaan kaikkia Oulun yliopistollisen sairaalan kuvantamisyksiköitä.

Asiasanat: Perehtyminen, perehdyttäminen, perehdytysmateriaali, harjoittelu, röntgenhoitajaopiskelija

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Radiography and Radiation Therapy

Authors: Janne Savolainen & Joonas Mäkinen

Title of thesis: Orientation of radiographer students coming to professional training

Supervisors: Aino-Liisa Jussila, Karoliina Paalimäki-Paakki & Tanja Schroderus-Salo

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2022

Number of pages: 57 + 2 appendices

Orientation of a new student is an important part of training that promotes professionalism, and a good orientation creates a successful foundation for high-quality training. Both student and instructor get positive guidance experiences from a good orientation. The first days of professional training are extremely important. During the first days of the professional training the student creates either positive or negative impressions of the workplace's activities and atmosphere. Forms and orientation cards can also be used in orientation, which are helpful for both the person giving the orientation and the employee being oriented.

The purpose of our thesis was to create orientation material for the incoming radiographer student at the medical imaging unit B at Oulu University Hospital. In the orientation material, from the student's point of view, all the most important issues related to the professional training period are reviewed and thus the threshold to start a professional training in a busy imaging unit is lowered. The staff of medical imaging unit B will also benefit from the material. The target groups for our work were radiographer students going to professional training at the medical imaging unit B and the medical imaging unit B staff.

The purpose of this thesis is that the orientation using the orientation material is uniform and consistent and does not vary depending on the instructor giving the orientation. The purpose is to improve the student's access to the training unit, as well as to facilitate the work of the instructor.

When planning the orientation material, we got to know the orientation process extensively and based on this, we created a theory base. The creation of the orientation material was also guided by our personal experiences of orientation. We collected feedback by a questionnaire. The questionnaire was prepared based on the quality criteria and was aimed at the medical imaging unit B and all students of the radiography and radiation therapy degree program. Our orientation material was felt to be necessary, and it turned out brilliantly. This is also supported by the positive feedback received through the questionnaire.

Further improvement ideas for this thesis are to expand and harmonize the orientation material to cover all the medical imaging units of Oulu University Hospital.

Keywords: Orientation, familiarization, orientation material, professional training, radiographer student

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	HARJOITTELUUN TULEVAN RÖNTGENHOITAJAOPISKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN ..	8
2.1	Laadukas perehdyttäminen	8
2.2	Hyvän perehdyttämisen vaiheet	12
2.3	Perehdytys terveydenhuollossa	15
2.4	Perehdytys röntgenyksikössä	16
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	19
4	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI	21
4.1	Opinnäytetyön suunnittelu	21
4.2	Kohderyhmä ja hyödynsaajat	22
4.3	Perehdytysmateriaalin laatukriteerit	23
4.4	Opinnäytetyön toteutus	25
4.5	Projektiorganisaatio	31
5	PEREHDYTYSMATERIAALIN JA OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI	33
5.1	Perehdytysmateriaalin arviointi palautekyselyn perusteella	33
5.2	Opinnäytetyön ja perehdytysmateriaalin itsearviointi	38
5.3	Perehdytysmateriaalin tarkastelu	41
5.4	Opinnäytetyön aikataulun ja riskien arviointi	42
5.5	Opinnäytetyön projektityöskentelyn, viestinnän ja kustannusten arviointi	44
6	POHDINTA	47
6.1	Opinnäytetyön onnistumisen arviointi	48
6.2	Tekijäoikeudet ja eettisyys	48
6.3	Omat oppimiskokemukset	49
6.4	Jatkokehitysehdotukset	51
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	58

1 JOHDANTO

Perehdytyksen tavoitteena on selvittää työn vaatimuksia sekä odotuksia työtehtävistä. Perehdytyksellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla edesautetaan työntekijän edellytyksiä toimia uudessa työtehtävässä itsenäisesti. Perehdytystä tarvitaan työtehtävän alussa sekä työtehtävien muuttuessa työympäristön pysyessä samana. Myös pitkien vapaiden sekä lomien jälkeen perehdytyksen kertausta voi tulla tarpeelliseksi. Perehdytys lisää työyhteisöön sitoutumista, potilasturvallisuutta, työmotivaatiota sekä turvallisuuskulttuuria. (Haavisto 2016, 1–2.) Hyvää työhön perehdytystä tarvitaan, sillä se auttaa uutta työntekijää saavuttamaan mahdollisimman nopeasti tehtävien vaatiman osaamisen ja statuksen. Laadukas perehdytys kasvattaa myös organisaatioon kuuluvan henkilöstön motivoituneisuutta, lisää organisaation positiivista imagoa sekä lisää vetovoimaisuutta. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 63–64.)

Uuden opiskelijan perehdyttäminen on tärkeä osa ammattitaitoa edistävää harjoittelua, ja hyvä perehdytys luo onnistuneen pohjan laadukkaalle harjoittelulle. Hyvästä perehdytyksestä saavat positiivisia ohjauskokemuksia niin ohjaaja kuin opiskelijakin. Harjoittelun ensimmäiset päivät ovat hyvin tärkeitä, koska näiden mukaan opiskelija luo joko positiiviset tai negatiiviset mielikuvat työpaikan toiminnasta sekä ilmapiiristä. Onkin tärkeää, että opiskelija kokee itsensä tervetulleeksi jo harjoittelun alussa, koska harjoitteluun tuleva opiskelija voi työskennellä tulevaisuudessa samassa organisaatiossa. (Koski 2013, 17–20.)

Perehdyttämisessä voidaan myös hyödyntää lomakkeita ja perehdytyskortteja, jotka ovat apuna niin perehdyttäjälle kuin perehtyvälle työntekijällekin. Lomakkeissa on esiteltynä tärkeimmät kohdat, joita esimiehen tai perehdyttäjän tulisi muistaa perehdyttämisen yhteydessä. Uudelle työntekijälle löytyy myös ohjeita perehdytyslomakkeista. (Ketola 2010, 109.)

Röntgenhoitajaopintoihin liittyvien harjoitteluiden aikana huomasimme, että eri kuvantamisyksiköissä opiskelijan perehdyttäminen vaihteli paljon sisällöltään ja laadultaan. Kuvantamisyksikön sisällä tapahtui myös vaihtelua perehdytyksen laadussa, riippuen siitä kuka perehdytyksen antoi. Kun Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgenistä tuli toive tehdä opinnäytetyönä perehdytysmateriaali harjoitteluun tuleville röntgenhoitajaopiskelijoille, koimme, että voimme omien kokemustemme perusteella auttaa kehittämään opiskelijoiden perehdyttämistä ja näin helpottaa opiskelijoi-

den harjoittelun alkamista. B-röntgen eroaa muista Oulun yliopistollisen sairaalan kuvantamisyksiköistä siten, että se on auki vuorokauden ympäri, jokaisena päivänä viikossa. Tämä päivystysyksikön erityispiirre oli huomioitava myös opiskelijan perehdytysmateriaalissa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on luoda perehdytysmateriaali Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin tulevan röntgenhoitajaopiskelijan perehdyttämiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on, että perehdytysmateriaalin avulla perehdyttäminen on yhtenäistä ja johdonmukaista eikä vaihtelee perehdytystä antavan ohjaajan mukaan. Tarkoituksena on parantaa opiskelijan pääsyä osaksi harjoitteluyksikköä ja helpottaa perehdyttäjän työtä.

Opinnäytetyömme välittömänä tavoitteena on luoda perehdytysmateriaali, joka helpottaa opiskelijan harjoittelun alkamista välillä hyvin kiireisessä B-röntgenissä ja nopeuttaa harjoittelussa opeteltaviin asioihin kiinni pääsemistä. Perehdytysmateriaalin tavoitteena on helpottaa myös ohjaajien työtä, sillä heillä on materiaali, jonka pohjalta perehdyttää opiskelija johdonmukaisesti ja yhdenmukaisesti B-röntgenin toimintaan. Pitkän aikavälin kehitystavoitteena on, että tulevaisuudessa jokainen B-röntgeniin harjoitteluun tuleva röntgenhoitajaopiskelija saa samanlaisen ja yhtä laadukkaan perehdytyksen riippumatta hänen ammatillisesta osaamistasostaan ja perehdyttäjästään. Kehitystavoitteena on myös, että B-röntgenin henkilökunta kokee laadukkaan opiskelijaperehdytyksen tärkeäksi osaksi opetussairaalan toimintaa sekä ylläpitäisi ja päivittäisi opiskelijoille tarkoitettua perehdytysmateriaalia tarpeen mukaan.

2 HARJOITTELUUN TULEVAN RÖNTGENHOITAJAOPISEKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Laadukas perehdyttäminen

Jos työhön perehdyttämisen ensimmäiset minuutit ovat tehty oikein, voi näiden ansiosta uusi työntekijä olla onnellisempi ja tuotteliaampi uudessa työpaikassaan. Valitettavasti monet työpaikat tekevät tämän väärin, ja keskittyvät perehdytyksessä pelkästään yrityskulttuuriin ja uuden työpaikan identiteettiin. Tutkimukset viittaavat kuitenkin siihen, että perehdytyksen tulisi keskittyä enemmän työntekijään kuin yritykseen. (Nobel 2013.)

Uuteen työympäristöön meneminen on yleensä innostavaa, mutta voi olla myös jännittävää. Uutena työntekijänä voi tuntea olonsa melko eksyneeltä, koska ei vielä tunne työpaikan perusteita. Uusi työntekijä ei vielä tiedä mistä löytyvät tarvittavat työvälineet, keitä ovat uudet työtoverit, millaisia he ovat persooniltaan tai mitä uudelta työntekijältä odotetaan töissä. Perehdyttäjä osallistuu uuden työntekijän henkilökohtaisten ja sosiaalisten tarpeiden hoitamiseen, jotta uusi työntekijä kokee olevansa haluttu ja tervetullut työyhteisöön. Näin perehdytettävä pääsee osaksi tiimiä paremmin. Perehdyttämisen laiminlyönti jättää uuden työntekijän hämilleen ja uusi työntekijä kokee olevansa tarpeeton. (Wallace 2009, 168.)

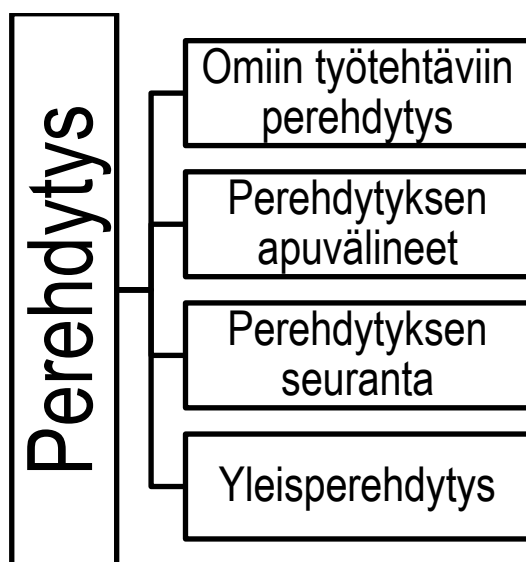
Tutkimusten mukaan se, miten työntekijä kokee uuden työpaikkansa, on avainasemassa siihen, kuinka pitkäikäinen tai tuottelias työsuhde on. Ensimmäiset 30 työpäivää määrittävät eniten, millaiseksi työntekijä työpaikkansa kokee. Floridan yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin 1000 kirjanpitäjän työpaikassa pysymistä. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden oli tarkoitus pysyä työpaikassaan alun perin 7 vuotta, mutta he lähtivät työpaikastaan aiemmin ensimmäisten 30 päivän tapahtumien vuoksi. (Hillman 2010, 1.)

Perehdyttäminen on uuden työntekijän suunniteltu vastaanottaminen uuteen organisaatioon. Tyyppillistä on, että uuteen työpaikkaan tulijat eivät tiedä organisaation sisäisiä toimintamalleja. Perehdyttämisessä tavoitteena on saada uudet työntekijät oppimaan kyseiset toimintamallit. (Ketola 2010, 54.) Työntekijän perehtymistä uuteen työpaikkaan ohjaavat useammat tekijät. On otettava

huomioon työntekijän yksilölliset piirteet, ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Kuitenkin myös Työturvallisuuslaki antaa raamit perehdytykselle:

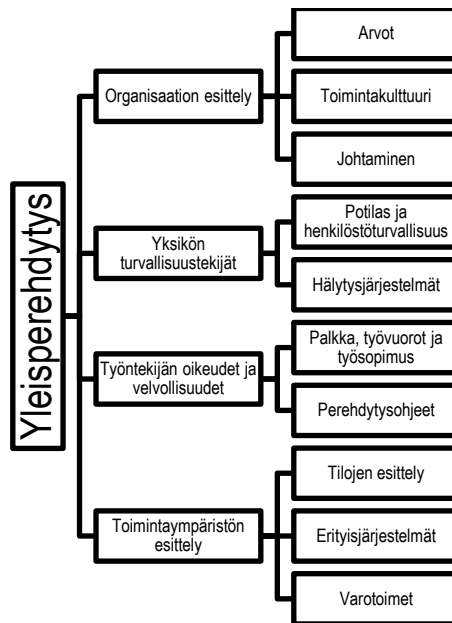
– – 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista; – – (TTL 23.8.2002/738, 14§)

Perehdytys voidaan jakaa karkeasti kahteen tai useampaan eri osaan. Näitä osia ovat esimerkiksi **yleisperehdytys** ja **omiin työtehtäviin perehdytys**. Perehdytykseen liittyviä oleellisia asioita ovat myös **perehdytyksen seuranta** ja **perehdytyksen apuvälineet** (Ketola 2010, 101; Haavisto 2016, 18). Perehdytys ja sen tärkeimmät muodot esitetään kuvassa 1.



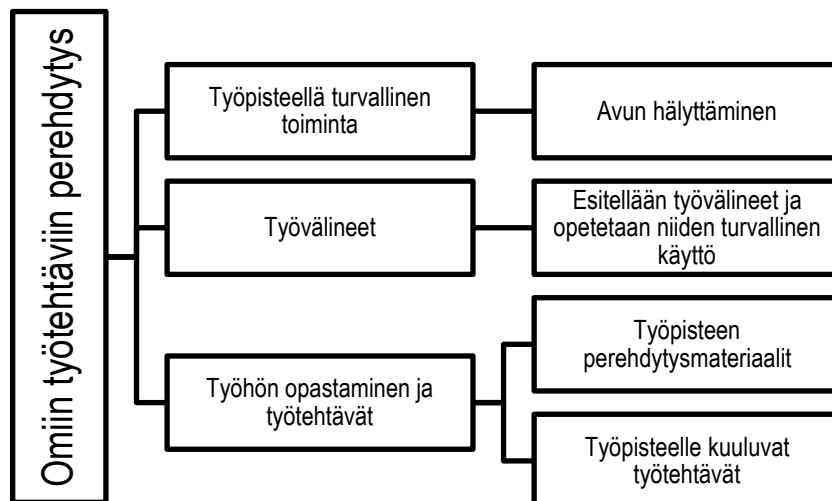
KUVA 1. Perehdytys ja sen tärkeimmät yläajit

Yleisperehdytyksessä kerrotaan yleisellä tasolla asioita yrityksestä, kuten yrityksen strategia ja yleisiä toimintatapoja. Yleisperehdyttämisessä on usein läsnä erilaisia apuvälineitä, joita voivat olla esimerkiksi organisaation sisäinen tietoverkko, kuten intranet. Näistä kerrotaan enemmän kohdassa perehdytyksen apuvälineet. Yleisperehdytykseen kuuluvia yläluokkia ovat organisaation esittely, yksikön turvallisuustekijät, työntekijälle kuuluvien oikeuksien ja velvollisuuksien esittely sekä toimintaympäristön esittely. (Ketola 2010, 102; Haavisto 2016, 36.) Nämä asiat voidaan jakaa alaluokiksi kuvan 2 mukaisesti.



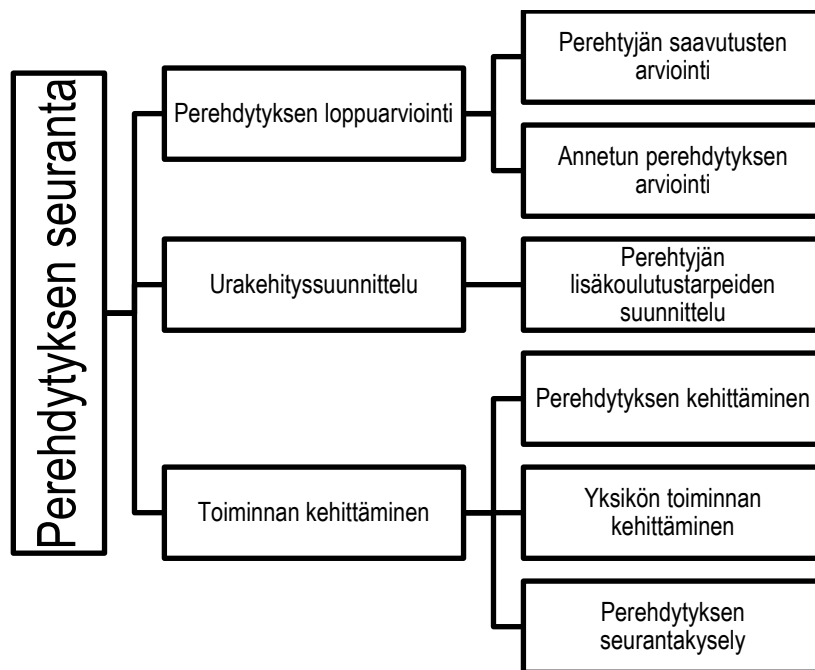
KUVA 2. Yleisperehdytys

Omiin työtehtäviin perehdytyksellä tarkoitetaan uuden työntekijän opastamista työtehtäviin ja se tapahtuu välittömästi työsuhteen alussa. Täysin uusilla organisaatioon tulijoilla tämä perehdytys perustuu rekrytoinnin yhteydessä mainittuihin osaamis- tai tehtäväkuvauksiin. (Ketola 2010, 104.) Omiin työtehtäviin perehdytyksen yläluokkia ovat työpisteellä turvallinen toiminta, työvälineet ja niiden käyttö sekä työhön opastaminen ja työtehtävät (Haavisto 2016, 38). Omiin työtehtäviin perehdytys voidaan jakaa alaluokkiin kuvan 3 mukaisesti.



KUVA 3. Omiin työtehtäviin perehdytys

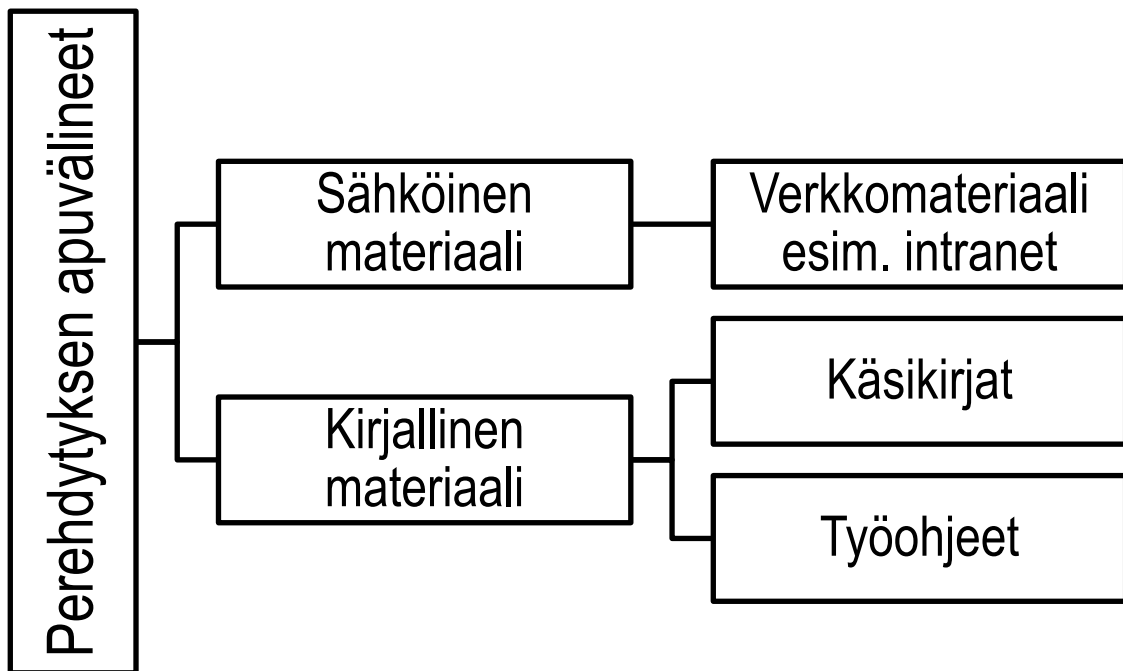
Perehdytyksen seurannassa arvioidaan perehdytyksen onnistumista ja kuullaan uuden työntekijän kokemuksia yrityksestä tai tiimistä (Ketola 2010, 129). Seurannan yhteydessä tarkastellaan myös perehtyjän tiedon riittävyyttä. Perehdytyksessä omaksuttuja tietoja ja taitoja voidaan tarvittaessa testata ja pyytää näytön antamista. Näiden perusteella voidaan järjestää esimerkiksi lisäkoulutusta. Perehdytyksen seuranta voidaan jakaa perehdytyksen loppuarviointiin, urakehityssuunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen. (Haavisto 2016, 18, 40.) Perehdytyksen seuranta voidaan jakaa alaluokkiin kuvan 4 mukaisesti.



KUVA 4. Perehdytyksen seuranta

Perehdytyksen apuvälineet

Perehdytyksessä voidaan käyttää erilaisia apuvälineitä, joiksi voidaan lukea tietoverkot, kuten intranet. Näin voidaan varmistaa samansisältöisen materiaalin tiedon saatavuus kaikille yhtä aikaa. Tämä koskee erityisesti yleisperehdyttämistä. Perehdyttämisen yhteydessä voidaan myös hyödyntää lomakkeita ja perehdytyskortteja, jotka ovat apuna niin perehdyttäjälle kuin perehtyvälle työntekijällekin. Lomakkeissa esitetään tärkeimmät kohdat, joita esimiehen tai perehdyttäjän tulisi muistaa perehdyttämisen yhteydessä. Uudelle työntekijälle löytyy myös ohjeita perehdytyslomakkeista. Perehdytyksen apuvälineet voidaan jakaa perehdytyksen sähköiseen materiaaliin ja perehdytyksen kirjalliseen materiaaliin (Ketola 2010, 106–108; Haavisto 2016, 39). Nämä jakautuvat alalajeihin kuvan 5 mukaisesti.



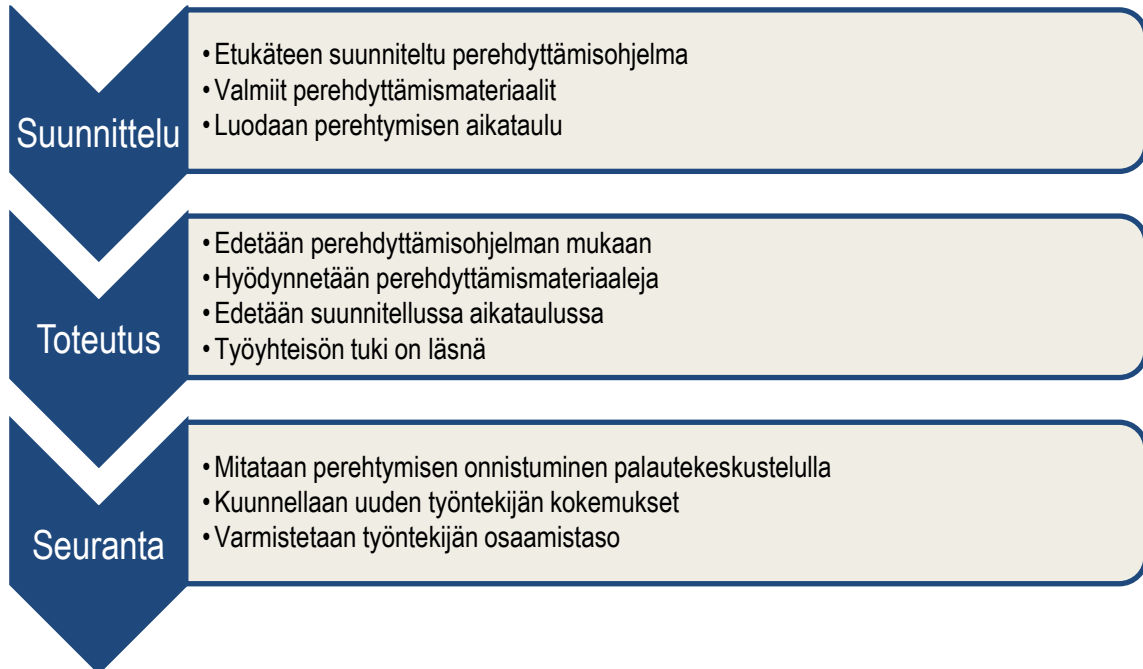
KUVA 5. Perehdytyksen apuvälineet

2.2 Hyvän perehdyttämisen vaiheet

Hyvää työhön perehdytystä tarvitaan, sillä se auttaa uutta työntekijää saavuttamaan mahdollisimman nopeasti tehtävien vaatiman osaamisen sekä statuksen. Laadukas perehdytys kasvattaa myös organisaatioon kuuluvan henkilöstön motivoituneisuutta, lisää organisaation positiivista imagoa ja lisää vetovoimaisuutta. (Miettinen ym. 2006, 63–64.)

Hyvä perehdytys edellyttää perehdyttävältä organisaatiolta aikaa ja halua järjestää laadukkaat olosuhteet perehtymiselle. Perehdyttämiseen tulee panostaa niin sisällöllisesti kuin ajallisestikin. Jotta perehdytyksellä olisi mahdollisuus onnistua parhaalla mahdollisella tavalla, organisaation ja uuden tulijan on tiedettävä, minkälaiseen tehtävään hän on tulossa. Tällöin vääränlaisten odotusten vaara on minimoitu. Paras lähtökohta hyvän perehdytyksen aloittamiselle on tietoisuus siitä, että uusi henkilö ei tiedä paljoakaan organisaation toiminnasta. (Ketola 2010, 118.) Perehdyttäjä antaa uudelle työntekijälle perehdytyksen. Hänen tehtävänä on siis opastaa, kerrata opittua ja tarkistaa, että perehdytettävä on sisäistänyt oppimansa. (TTK 2015, 4.)

Hyvän perehdytyksen kolme tärkeintä vaihetta ovat **suunnittelu**, **toteutus** ja **seuranta**. Näihin kolmeen elementtiin liittyvät kuvassa 6 esitetyt alaluokat, joiden avulla luodaan hyvä perehdytys ja varmistetaan sen toteutuminen. (Ketola 2010, 118.)



KUVA 6. Hyvän perehdytyksen vaiheet ja alaluokat

Näiden osa-alueiden pohjalta organisaatio voi suunnitella etukäteen esimerkiksi perehdyttämisohjelman, hankkia tarvittavat perehdytysmateriaalit, suunnitella aikataulut ja nimetä tulokkaalle perehdyttäjän. Tämä liittyy suunnitteluvaiheeseen. Työssä ollessaan hänelle voidaan esitellä ympäröivän organisaation tuki, joka on tyypillisesti lähin esimies ja työkaverit. Työntekijän perehtymistä voidaan seurata keskustelemalla hänen kanssaan perehdytyksen aikana ja sen jälkeen. Tämä liittyy ”Toteutus”- ja ”Seuranta”-vaiheisiin. (Ketola 2010, 116.)

Väitöskirjassaan Ketola (2010, 119) mainitsee että hyvässä perehdytyksessä on seuraavia osatekijöitä, joiden tulee olla kunnossa, jotta perehdytys on onnistunut. Taulukossa 1 avataan osa-alueiden tarkoitusta perehdyttämisessä.

TAULUKKO 1. Hyvän perehdytyksen osatekijät.

Osatekijä	Tarkoitus
Perehdyttämisen tavoitteellisuus	Uuden työntekijän on helppo päästä sisälle organisaatioon ja omaksua työtehtävät.
Perehdyttämisen suunnitelmallisuus	Suunniteltu perehdyttäminen on tehokasta ja antaa hyvät lähtökohdat onnistuneelle sopeutumiselle.
Vastuunjako ja roolit organisaatiossa	Selkeän roolituksen ansiosta jokaisella organisaation tasolla on oma vastuunsa perehdyttämisessä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi, että esimies antaa yleisperehdytyksen ja mentori perehdyttää työtehtäviin. Mentori on tärkein lenkki perehdytyksen onnistumisen kannalta. Hän perehdyttää työtehtäviin, kertoo käytännön toimintatavat ja esittelee työyhteisön.
Toimiva vuorovaikutus ja verkostoituminen	Vuorovaikutuksen yhteydessä uudelle työntekijälle esitellään omat työkaverit, tiimi, esimies, mentorisuhteet ja työtehtävän mukaan vuorovaikutus eri yksiköiden välillä.
Kannustuksen ja tuen antaminen	Kannustus ja tukeminen onnistuu luontevimmin mentorisuhteiden avulla. Välitön tukeva palaute ja uuden työntekijän rohkaiseminen kysymään luo työskentelykulttuurin avoimeksi ja kannustavaksi.
Seuranta	Seuranta- ja palautekeskustelujen tarkoituksena on mitata perehdyttämisprosessin onnistumista ja uuden työntekijän kokemuksia organisaatiosta sekä hänen osaamisensa tasoa.

Hyvään perehdytykseen kuuluvaksi on mainittu myös tarvittavien avainten ja kulkutunnuksien hankkiminen hyvissä ajoin ennen työntekijän ensimmäistä työpäivää. (Ketola 2010, 107; Haavisto 2016, 13). Tällöin työntekijän ensimmäinen työpäivä ja perehtyminen alkaa sujuvasti ja työntekijälle tulee myös olo, että hän on haluttu ja tärkeä palanen työyhteisöä heti ensimmäisestä päivästä lähtien (Pitkänen 2010, 40). Perehdytyksen suunnittelun yhteydessä laaditaan ja kootaan sopivat materiaalit perehtyjälle, joihin hän voi palata tarpeen tullen sekä tutustua itsenäisesti (Haavisto 2016, 13.)

2.3 Perehdytys terveydenhuollossa

Terveydenhuollossa yleisperehdytys voi olla esimerkiksi kuvantamisyksikön toiminnan esittely ja yleisten toimintatapojen perehdyttäminen. Työtehtäviin perehdyttäminen voi olla esimerkiksi on tuotantolinjakohtaista (modaliteetti). Jokaiselle modaliteetille annetaan perehdytys, joka voi kestää esimerkiksi 4–6 viikkoa. Näin huolehditaan, että työntekijä osaa työskennellä itsenäisesti kyseisellä työpisteellä. (Haavisto 2016, 20.)

Opiskelijan ohjatun harjoittelun tavoitteena on perehdyttää hänet erityisesti ammattiopintojen kanalta keskeisiin käytännön työtehtäviin ja tietojen sekä taitojen soveltamiseen työelämässä (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 352/2003, 3:7 §). Opiskelijan ohjaajana toimiminen perustuu asiantuntijuuteen hoitotyössä ja ohjaajan omiin opiskelun ja työuran aikana koettuihin ohjauskokemuksiin (Luojuus 2011, 20).

Terveydenhuollon harjoittelussa olevalle opiskelijalle on nimettävä kirjallisesti opiskelijaohjaaja. Ohjaajan on oltava laillistettu ammattihenkilö, jolla on pätevyys tehdä työtä itsenäisesti. Ohjaajan on valvottava opiskelijan oppimista työpaikalla ja puututtava välittömästi, jos potilasturvallisuus on vaarassa. (Valvira 2021.)

Terveysalan ammattikorkeakoulutuksen ohjatussa harjoittelussa opiskelijat perehtyvät terveydenhuollon toimintaan. Ammattitaidon teoriapohja luodaan koulutuksen aikana ja työelämässä tapahtuva ohjattu harjoittelu on merkittävä osa terveydenhuollon koulutusta. Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulujen tehtävänä on varmistaa, että terveydenhuollon ammattiin valmistuvilla opiskelijoilla on potilasturvallisuuden ja terveystalveluiden laadun vaatimat edellytykset. Terveysalan työharjoittelupaikkojen on huolehdittava, että oppilas saa harjoitteluista riittävästi oppimistilanteita ja

että opiskeluohjaus tukee opiskelijan harjoittelua. Terveysthuollon harjoittelussa opiskelija ei pääsääntöisesti ole työsuhteessa työharjoittelupaikkaansa, eikä täten saa harjoittelustaan palkkaa. Tämän vuoksi opiskelijaa ei myöskään saa milloinkaan laskea osaksi työvoimaa harjoittelujaksollaan. (Heinonen 2004, 3, 13.)

Uuden opiskelijan perehdyttäminen on tärkeä osa ammattitaitoa edistävää harjoittelua, ja hyvä perehdytys luo onnistuneen pohjan laadukkaalle harjoittelulle. Hyvästä perehdytyksestä saavat positiivisia ohjauskokemuksia niin ohjaaja kuin opiskelija. Harjoittelun ensimmäiset päivät ovat hyvin tärkeitä, koska näiden mukaan opiskelija luo joko positiiviset tai negatiiviset mielikuvat työpaikan toiminnasta sekä ilmapiiristä. Onkin tärkeää, että opiskelija kokee itsensä tervetulleeksi jo harjoittelun alussa, koska harjoitteluun tuleva opiskelija voi työskennellä tulevaisuudessa samassa organisaatiossa. Opiskelijan ohjauksessa tärkeässä roolissa ovat erilaiset ohjaustavat ja -keinot. Yhdessä merkittäväksi ohjauskeinoksi voidaan mainita opiskelijan tukeminen. Tämä tarkoittaa sitä, että opiskeluohjaaja auttaa opiskelijaa oppimaan monipuolisesti eri työtehtäviä. On myös tärkeää, että ohjaaja on aidosti kiinnostunut opiskelijan oppimisesta. (Koski 2013, 17–20.)

2.4 Perehdytys röntgenyksikössä

Röntgenhoitajan perehdytys on vielä suurelta osin aliarvostettua sekä vähäistä työyksiköissä. Perehdytyskulttuurin kehittäminen kuvantamisosastoilla on tärkeää ja välttämätöntä röntgenhoitajan uran alkuvaiheessa, jotta voidaan lisätä tyytyväisyyttä töissä, ja täten ehkäistä henkilöstön vaihtuvuutta. (Harvey-Lloyd & Morris 2020, 65.) Röntgenyksikköön perehdyttämisessä tärkeimpiin osaluokkiin kuuluvat osaavat perehdyttäjät ja että perehtymiselle annetaan tarpeeksi aikaa (Toivanen 2021, 5). Röntgenhoitajan perehdytysprosessissa korostuvat perehdytyksen suunnitelmallisuus ja palaute (Haavisto 2016, 2).

Tutkimusten mukaan röntgenhoitajana ensimmäinen työvuosi on stressaavaa, jännittävää ja henkisesti raskasta aikaa, jolloin onnistuneen perehtymisjakson merkitys korostuu. Vastavalmistunut röntgenhoitaja tarvitsee koko ensimmäisen työvuotensa aikana yksilöllistä tukea ammatillisen kasvun saavuttamiseksi. Kokemattomalla harjoittelijalla ei vielä ole tarvittavia selviytymismekanismeja, joilla hän voisi selviytyä eteen tulevista negatiivisista kokemuksista, joita hänelle voi uran edetessä tulla. (Chipere, Motaung & Nkosi 2019, 16). Stressi on seurausta vaikeista työolosuhteista, joka voi

esiintyä työntekijän voimattomuutena sekä motivaation puutteena. Stressiin huomion kiinnittäminen onkin erityisen tärkeää varsinkin terveydenhuoltoalalla, jossa on havaittu esiintyvän suurta taustastressiä. (Mawson, Miller & Booth 2022, 56.)

Hyvä työilmapiiri luo otollisen ympäristön röntgenhoitajan ammattitaidon kehittymiselle, koska positiivisessa työympäristössä työntekijä osaa hallita vastaantulevia haasteita paremmin. Parasta olisi myös palkata yhtä aikaa useita vastavalmistuneita röntgenhoitajia, koska nämä voivat toimia toisilleen vertaistukena ja kannustavat toisiaan kehittymään. (Tukio 2021, 16–17.) Koronapandemian alussa vuonna 2020 huomattiin perehdytyksen osalta monia puutteita. Tuolloin uransa alussa olevia röntgenhoitajia palkattiin lyhyellä aikataululla töihin. Monet röntgenhoitajat kokivat tuolloin työssä turhia haasteita, koska perehdytys oli puutteellista. (Blackburn ym. 2022, 144.)

Uudet harjoittelijat kokevat röntgenyksikössä aloittaessaan tuntemattoman pelkoa, koska heillä ei ole aiempaa kokemusta. Naylor, Ferris ja Burtonin vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan ensimmäistä kertaa röntgeniin harjoitteluun mennessään opiskelijat olivat väsyneitä ja yllättyneitä osaston kovasta työtahdistä. Tämä voi selittyä henkilöstön alimiehityksellä sekä lisääntyneillä kuvantamispalveluiden tarpeilla. (Naylor, Ferris & Burton 2015, 4–5.) Se, että uusien röntgenhoitajien odotettiin vain tulevan toimeen nykyisillä taidoillaan, asetti heille paljon paineita uudessa työympäristössä. Useat tutkimukset, joissa palautetta on kerätty uransa aloittavilta röntgenhoitajilta, kertovat röntgenhoitajien kulttuurishokista ensimmäisessä työpaikassaan. Röntgenhoitajat kuvailevat kokemaansa syvään päätyyn heittämisellä, jossa heidän odotetaan hallitsevan työnkuvansa jo ensimmäisestä päivästä alkaen. (Harvey-Lloyd, Morris & Stew 2019, 65–66.) Röntgenhoitajaopiskelijoiden mukaan erilaisten röntgenhoitajien kanssa työskentely voi olla haasteellista, koska röntgenhoitajilla saattaa olla erilaisia työskentelytapoja saman työn suorittamiseksi. Tämä saa röntgenhoitajaopiskelijan epäilemään omia kykyjään, jos opiskelija ei suorita työtään samalla tavalla kuin röntgenhoitaja, vaikka kummankin suoritustavat olisivatkin oikeita. (Girn, Punch & Jimenez 2022, 497.) Hyvän perehdytyksen tavoitteena olisikin kehittää röntgenhoitajaopiskelijasta itsevarmempi sekä itsenäisempi harjoittelija, jolla on hyvät kliiniset perusteet koko uransa ajan (Morris & Cathcart 2021, 590).

Röntgenhoitaja hankkii ammattikorkeakoulussa muodollisen pätevyyden ammattiinsa, mutta kuitenkin iso osa oppimisesta tapahtuu käytännön harjoitteluissa. Iso osa oppimisesta työympäristöstä tapahtuu ammatillisen tai tieteellisen tiedon muodossa. Tieteellinen tieto perustuu teoreettisiin sekä järjestelmällisiin lähtökohtiin, kun taas ammatillinen tieto syntyy työstä saatujen kokemusten kautta.

Yksi näistä ammatillisen tiedon muodoista on hiljainen tieto, jolla viitataan röntgenhoitajan kokeemukseen ja kliiniseen asiantuntemukseen perustuvaan ominaisuuteen. Hiljaista tietoa olisikin tärkeää pyrkiä jakamaan työyhteisön kesken, jotta nämä tiedot ja taidot eivät unohdu suurten ikäpolvien eläköityessä. Perehdytyslomakkeet/-kortit toimivat tiedon siirron välineinä työyhteisöissä. (Kurtti 2012, 34–35, 50, 129.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tarkoitus kuvaa projektin saavuttamaa konkreettista hyötyä tai muutosta. Tarkoitus johdetaan yleensä ydintavoitteesta (Kymäläinen ym. 2016, 24). Tavoitteilla kuvataan, millaisiin muutoksiin pyritään verrattuna nykytilanteeseen. Tavoitteet voidaan jakaa kahteen ryhmään. Kehitystavoite kuvaa hankkeella tavoiteltavaa pitkän aikavälin muutosta erityisesti kohderyhmän kannalta. Kohderyhmällä tarkoitetaan tärkeintä hyödynsaajaryhmää. Kehitystavoite toteutuu vasta hankkeen lopussa tai joskus jopa vasta vuosia hankkeen jälkeen. Välitön tavoite kuvaa suunnitteilla olevan projektin konkreettista lopputulosta. Välittömän tavoitteen avulla kuvataan muutosta, joka ilmenee hyödynsaajien saaman palvelun parantumisenä tai kohderyhmän parantuneena toimintana. (Silfverberg 2007, 41–42.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on luoda perehdytysmateriaali Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin tulevan röntgenhoitajaopiskelijan perehdyttämiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on, että perehdytysmateriaalin avulla perehdyttäminen on yhtenäistä ja johdonmukaista eikä vaihtelee perehdytystä antavan ohjaajan mukaan. Tarkoituksena on parantaa opiskelijan pääsyä osaksi harjoitteluyksikköä ja helpottaa perehdyttäjän työtä.

Opinnäytetyömme välittömänä tavoitteena on luoda perehdytysmateriaali, joka helpottaa opiskelijan harjoittelun alkamista välillä hyvin kiireisessä B-röntgenissä ja nopeuttaa harjoittelussa opeteltaviin asioihin kiinni pääsemistä. Hyvän perehdytyksen ansiosta opiskelija tietää yksikön toimintatavat ja tutustuu samalla henkilökuntaan. Tämän ansiosta opiskelijan itseluottamus harjoittelussa onnistumiseen kasvaa. Perehdytysmateriaalin tavoitteena on helpottaa myös ohjaajien työtä, sillä heillä on materiaali, jonka pohjalta perehdyttää opiskelija johdonmukaisesti ja yhdenmukaisesti B-röntgenin toimintaan.

Opinnäytetyömme kehitystavoitteena on, että tulevaisuudessa jokainen B-röntgeniin harjoitteluun tuleva röntgenhoitajaopiskelija saa samanlaisen ja yhtä laadukkaan perehdytyksen riippumatta hänen ammatillisesta osaamistasostaan ja perehdyttäjästään. Kehitystavoitteena on myös, että B-röntgenin henkilökunta kokee laadukkaan opiskelijaperehdytyksen tärkeäksi osaksi opetussairaalan toimintaa sekä ylläpitäisi ja päivittäisi opiskelijoille tarkoitettua perehdytysmateriaalia tarpeen mukaan. Tämän saavuttamiseksi perehdytysmateriaalin tulee olla mahdollisimman selkeä ja johdonmukainen myös henkilökunnan näkökulmasta. Perehdytysmateriaalin tulisi olla itsensä selittävä,

jolloin ylimääräisiä lisäohjeita ei tarvita. Hankkeen päättymisen jälkeen perehdytysmateriaalin tulisi vakiintua käytännöksi B-röntgenissä opiskelijoiden perehdyttämisessä. Kun harjoittelun käytännön asiat hoidetaan nopeasti, mutta laadukkaasti pois alta, harjoittelussa opeteltaviin asioihin jää enemmän aikaa. Näin voidaan maksimoida opiskelijan harjoittelussa oppiminen. Perehdytysmateriaalin avulla annetun laadukkaan perehdytyksen ansiosta röntgenhoitajaopiskelijat kokevat B-röntgenin hyväksi ja opiskelijat huomioon ottavaksi harjoitteluyksiköksi. Positiivinen maine opiskelijoiden keskuudessa voi tulevaisuudessa houkutella yksikköön uusia työntekijöitä.

Tärkeimmät opinnäytetyötä ohjaavat laatutavoitteet ovat perehdytysmateriaalin johdonmukaisuus, ajantasaisuus ja Oulun yliopistollisen sairaalan yleisten käytäntöjen mukaisuus sekä ymmärrettävyys. Näillä tarkoitetaan käytännössä sitä, että perehdytysmateriaalista löytyvät helposti tuoreimmat tiedot kuvantamisyksikön toiminnasta, kokoonpanosta, laitteista ja potilaslaadusta. Perehdytysmateriaalin tulee myös olla opiskelijan tai ohjaajan taustasta riippumatta helposti ymmärrettävissä. On myös huomioitava Oulun yliopistollisen sairaalan yleiset käytännöt esimerkiksi potilastietojen käsittelystä ja tietokonetunnuksista.

4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

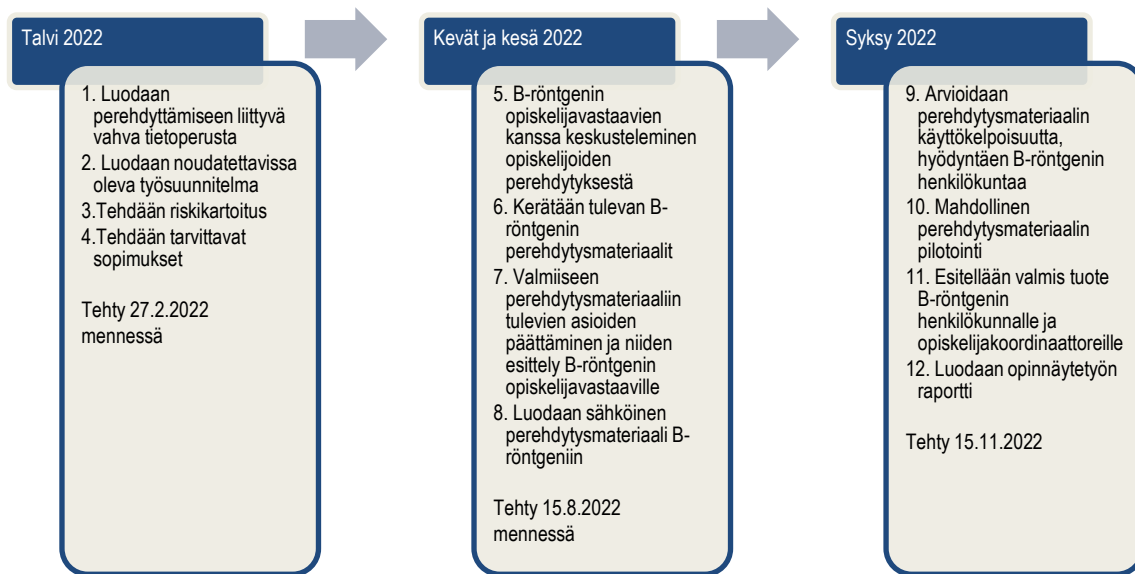
4.1 Opinnäytetyön suunnittelu

Etsiessämme opinnäytetyön aihetta keväällä 2021, saimme opettajaltamme listan Oulun yliopistollisen sairaalan toivomista opinnäytetyöprojekteista. Näistä meitä kumpaakin kiinnostavin aihe oli perehdytysmateriaali B-röntgeniin tuleville röntgenhoitajaopiskelijoille. Olemme kumpikin olleet B-röntgenissä harjoittelussa, jonka ansiosta meillä oli omakohtaista kokemusta opiskelijan perehdyttämisestä kyseisessä yksikössä. Halusimme tehdä B-röntgeniin perehdytysmateriaalin, joka olisi yhdenmukainen kokonaisuus sekä harjoittelun opiskelijaohjaajille että harjoitteluun tuleville opiskelijoille. Halusimme kumpikin tehdä toiminnallisen opinnäytetyön, josta olisi konkreettista hyötyä kohderyhmälle. Näiden tekijöiden vuoksi perehdytysmateriaalin tekeminen B-röntgeniin tuntui meistä kiinnostavimmalta vaihtoehdolta.

Keskustelimme Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgenin henkilökunnan kanssa opinnäytetyön muodosta, ja päädyimme yhteisymmärryksessä Word-pohjaiseen tekstitiedostoon. Tämä oli paras ratkaisu, koska opinnäytetyö on tällöin helposti jaettavassa ja päivitettävässä muodossa tulevaisuutta ajatellen. Suunnittelun alkuvaiheessa pidimme palaverin Oulun yliopistollisen sairaalan sekä opinnäytetyön ohjaajiemme kanssa. Kyselimme Oulun yliopistollisen sairaalan henkilökunnalta, minkälaista runkoa he toivoisivat, ja mitkä olisivat tärkeimmät asiat, jotka opinnäytetyöstämme tulisi löytyä. Tutkimme myös muista lähteistä onnistuneen perehdytyksen tärkeimpiä kohtia, ja yhdistelimme näistä rungon tuotteellemme. Laadimme tämän jälkeen yhteistyösopimukset sekä Oulun yliopistollisen sairaalan että Oulun ammattikorkeakoulun kanssa.

Aloimme laatimaan tekemämme rungon pohjalta opinnäytetyöllemme suunnitelmaa. Koska epäonnistuneet projektit johtuvat usein epäonnistuneesta suunnittelusta, (Silfverberg 2007, 3), käytimme suunnitelmaamme paljon aikaa sekä hyödynsimme useita lähteitä. Pidimme opinnäytetyötämme ohjaavien opettajien kanssa palavereja suunnitelmamme edetessä, ja täten saimme hyvää palautetta suunnitelmamme suunnasta.

Projektin aikataulussa pysymiseen liittyy aina epävarmuutta ja riskejä, joten loimme tätä varten aikataulutetun työsuunnitelman minimoidaksemme riskien mahdollisuuden. Työsuunnitelmassa esitellään tarvittavat välivaiheet kohti haluttua lopputulosta. Työsuunnitelma esitetään aikajana muodossa, johon on merkitty tärkeimmät päivämäärät. (Kymäläinen ym. 2016, 28.) Kuvassa 7 on esitetty opinnäytetyömme aikataulutettu työsuunnitelma.



KUVA 7. Aikataulutettu opinnäytetyön työsuunnitelma

4.2 Kohderyhmä ja hyödynsaajat

Projekteilla voi olla erilaisia hyödynsaajaryhmiä. Kohderyhmä on hankkeen lopullisten tulosten osalta tärkein ryhmä. Hankkeessa tuotetut hyödyt kanavoidaan tälle ryhmälle. Välitön kohderyhmä on yleensä määriteltävä varsinaisen kohderyhmän lisäksi. Välitön kohderyhmä hyötyy hankkeesta siten, että sen antamat palvelut paranevat. (Silfverberg 2007, 40.) Opinnäytetyömme kohderyhmänä toimii ensimmäistä kertaa Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin käytännön harjoittelujaksolle tulevat röntgenhoitajaopiskelijat. Perehdytysmateriaaliamme voidaan myös tulevaisuudessa käyttää kertausmateriaalina, jos edellisestä harjoittelusta B-röntgenissä on kulunut jo tovi. Materiaalimme uudestaan läpikäyminen on myös hyödyllistä silloin, jos harjoittelupaikan käytänteisiin on tullut muutoksia, ja nämä muutokset on päivitetty oppaaseemme. Perehdytysmateriaalimme

madaltaa kynnystä aloittaa ensimmäinen harjoittelujakso suuressa yksikössä, jossa on useampi modaliteetti.

Opinnäytetyömme välittöminä kohderyhminä ovat Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgenin työntekijät ja esimiehet. Luomamme perehdytysmateriaalin avulla opiskelijoiden perehdytyksestä vastuussa olevat opiskelijavastaavat ja esimiehet pystyvät perehdyttämään jokaisen harjoitteluun tulevan opiskelijan samalla laadukkaalla tavalla. Perehdytysmateriaalin avulla perehdyttäminen pysyy johdonmukaisena, jolloin opiskelijat eivät joudu epätasa-arvoiseen asemaan perehdytyksen laadun suhteen. Materiaalin avulla jokainen opiskelija saa samat kattavat tiedot harjoitteluyksiköstä eikä opiskelijan perehdyttämisen laajuus riipu perehdyttäjistä.

4.3 Perehdytysmateriaalin laatukriteerit

Laatukriteerit ovat mittaamisen perusta, joka kertoo meille millaista laatutasoa tai tulosta tavoittelemme. Määrittelemämme laatukriteerit auttavat meitä seuraamaan, olemmeko saavuttaneet tavoitteemme. Perehdytysmateriaalin palautekyselyn teimme taulukossa 2 esitettyjen laatukriteerien pohjalta. Palautekyselyn alussa on muutama kysymys kartoittamassa taustatietoa vastaajista. Tämän jälkeen vastaaja arvioi tekemäämme perehdytysmateriaalia. Kyselystä saamiemme tulosten perusteella arvioimme laatukriteerien toteutumista perehdytysmateriaalissamme. Perehdytysmateriaalin luomisessa laatukriteereinä painotimme johdonmukaisuutta, informatiivisuutta, hyödyllisyyttä ja saavutettavuutta. (Idanpään-Heikkilä ym. 2000, 7.)

TAULUKKO 2. Perehdytysmateriaalin laatukriteerit.

Laatukriteerit	Tarkennus	Kysymykset
Johdonmukaisuus	Perehdytysmateriaali etenee suoraviivaisesti kohti tavoitetaan.	Perehdytysmateriaali eteni johdonmukaisesti eteenpäin? Sisältö oli rajattu oleellisiin asioihin?

Informatiivisuus	Perehdytysmateriaalimme on kattava tietopaketti opiskelijan perehdyttämistä varten.	Perehdytysmateriaalimme oli riittävän kattava?
Ajantasaisuus	Perehdytysmateriaali on Oulun yliopistollisen sairaalan ja B-röntgenin vallitsevien käytänteiden mukainen.	Perehdytysmateriaalin sisältö oli helposti löydettävissä? Perehdytysmateriaalimme oli linjassa Oulun yliopistollisen sairaalan yleisen opiskelijaperehdytyksen kanssa? Perehdytysmateriaalimme tiedot olivat ajan tasalla kuvantamisyksikön toiminnan ja laitteiden suhteen?
Hyödyllisyys	Perehdytysmateriaalistamme on hyötyä sekä perehdyttävälle työntekijöille, että perehtymään tuleville opiskelijoille.	Perehdytysmateriaalista oli hyötyä perehtymisessä? Perehdytysmateriaali oli helpokäyttöinen?
Ymmärrettävyys	Perehdytysmateriaalimme on taustasta riippuen kaikkien ymmärrettävissä.	Perehdytysmateriaalista sai lisätietoa käytännön harjoitteluun? Perehdytysmateriaalimme sisältö oli helposti ymmärrettävissä? Otsikointi oli havainnollistavaa?
Saavutettavuus	Perehdytysmateriaali on kaikkien saavutettavissa taustasta riippumatta. Määritellään saavutettavuus.fi mukaan.	Teksti oli helppolukuista? Kuvat olivat havainnollistavia? Ulkoasu oli selkeä?

4.4 Opinnäytetyön toteutus

Aloimme tekemään perehdytysmateriaalia keväällä 2022 luomamme hyväksytyn projektisuunnitelman pohjalta. Saimme hyväksytyt allekirjoitukset yhteistyösopimuksiimme Oulun yliopistollisen sairaalan sekä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa, joten näidenkin puolesta opinnäytetyön toteutus voitiin aloittaa. Mietimme aluksi, mitä kaikkia tärkeitä kohtia opinnäytetyössämme tulisi olla. Käytimme tässä apuna omakohtaisia kokemuksiamme perehdytyksestä sekä teoreettista tietoa suunnitelmamme tietoperustasta. Pidimme palaverin keväällä 2022 Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgenin opiskelijavastaavien kanssa ja hahmottelimme yhdessä, mitä asioita perehdytysmateriaalista ainakin tulisi löytyä. Tärkeimmiksi asioiksi nostettiin elvytysvälineiden sijaintien ja sisällön esittely ja modaaliteettikohtainen esittely.

Perehdytysmateriaalin toteutustavaksi valikoitui Word-tiedosto, koska se on helpoin jakaa ja muokata tulevaisuudessa. Saimme kuitenkin muuten melko vapaat kädet materiaalin luomisen ja sisällön suhteen. Koko materiaaliin fontiksi valikoitui selkeä ja helposti luettava Times New Roman. Times New Roman on turvallinen perusfontti, jonka ansiosta teksti näkyy verkkosivuilla hyvin. (Saavutettava.fi 2006.)

Aloimme rakentamaan perehdytysmateriaaliaamme suuremmasta kokonaisuudesta pienempään. Perehdytysmateriaalin alkuun kirjoitimme yleistä asiaa Oulun yliopistollisesta sairaalasta, jolloin harjoitteluun tulevalle opiskelijalle on käsitys, millaiseen organisaatioon hän on tulossa harjoitteluun. Tämän jälkeen opiskelija syventyy B-röntgeniin toimintaan. Materiaalissa kerrotaan yleisesti, millaisia tutkimuksia B-röntgenissä suoritetaan ja millaisia erilaisia ammattiryhmiä osastolla työskentelee. Siinä myös tiedotetaan tärkeimmät esihenkilöt puhelinnumeroineen. Oppaan puolivälistä löytyy vinkkejä harjoittelun käytännön asioihin, esimerkiksi keneen ottaa yhteyttä, jos sairastuu ja millälaisia vaatimuksia opiskelijan tulee täyttää ennen harjoittelujakson alkamista. Lopuksi käsitellään harjoitteluihin liittyvät tehtävät ja vinkit, kuinka saadaan harjoittelusta eniten irti. Käytimme materiaalissamme myös hyperlinkkejä, jotta tarvittaessa röntgenhoitajaopiskelija voi käydä itsenäisesti lukemassa lisätietoa harjoittelupaikastaan, harjoitteluun tulevan opiskelijan rokotevaatimuksista, ja mistä lasten natiivitutkimusten harjoitteluun tuleva voi tilata rikosrekisteriotteen. Kuvassa 8 on esimerkki perehdytysmateriaalissa käytetystä väriteemasta ja hyperlinkeistä.

3.1 Harjoitteluun tulevan vaatimukset

Harjoitteluun tullessa sinulla tulee olla tartuntatautilain mukaiset rokotukset. Lasten harjoittelua varten toimita rikosrekisteriote opettajallesi.

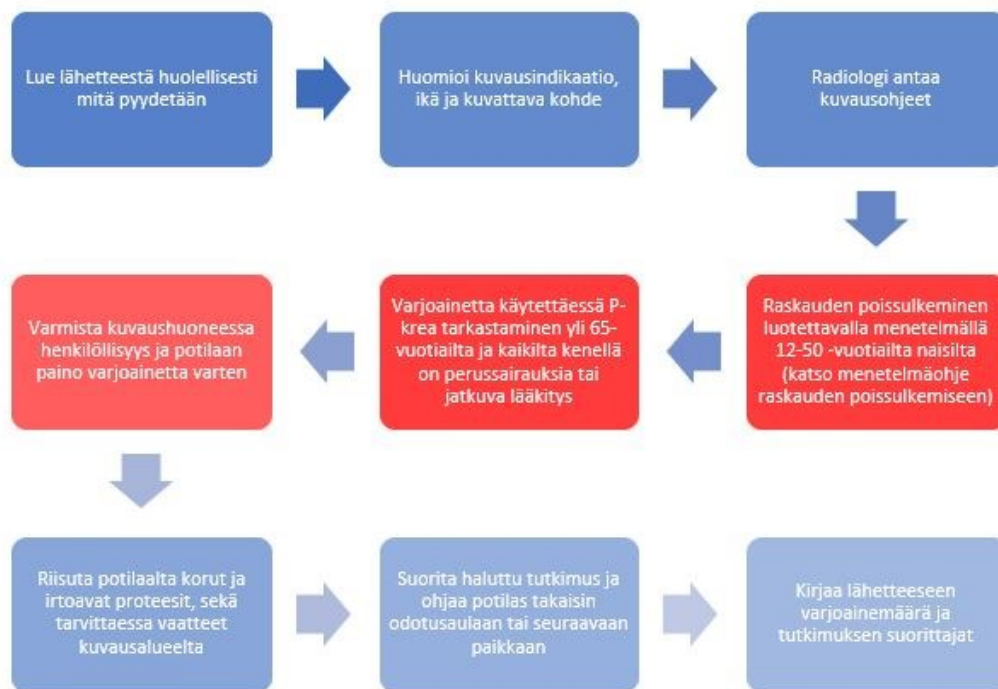
Rikosrekisteriote	Rokotukset
• Lasten tutkimuksien harjoittelua varten opiskelijan tulee toimittaa rikosrekisteriote rikostaustan selvittämiseen • Vuonna 2003 voimaan tulleen lain mukaan alaikäisten lasten parissa työskenteleviltä vaaditaan rikostaustan selvittäminen. • Näytä rikosrekisteriote ennen harjoittelua tutoropettajallesi • Rikosrekisteriotteen voit tilata maksutta oikeusrekisterikeskuksesta	• Tartuntalain 227/2016 48§ mukaan opiskelijalta vaaditaan seuraavat rokotukset: - Boostrix (hinkuyskä, jäykkäkouristus, kurkkumätä) - MPR (sikotauti, tuhkarokko, vihurirokko) - Vesirokkorokote - Influenssarokote - Koronarokote • Saat tarvittavat rokotukset maksutta opiskelijaterveydenhuollostasi • (Päivitetty 31.8.2022)

Rikosrekisteriote: [oikeusrekisterikeskuksesta](#)

Rokotukset: [opiskelijaterveydenhuollostasi](#).

KUVA 8. Harjoitteluun tulevan vaatimukset ja hyperlinkkien käyttö

Perehdytysmateriaalin värimaailman valitsimme seuraamaan Oulun yliopistollisen sairaalan linjaa, jossa sinivalkoinen teema on vahvasti läsnä. Punaista väriä käytimme korostamaan tärkeitä asioita, joita materiaaliin tutustuvan on ehdottomasti otettava huomioon, jotta tutkimustilanne on turvallinen potilaalle ja onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla. Erityisesti prosessikaavioista löytyy punaista väriä korostamaan tutkimuksen kannalta kriittisiä turvallisuuteen liittyviä asioita. Kuvassa 9 on esimerkki sinisen teeman käytöstä ja punaisen värin käytöstä tehostamaan tärkeitä kohtia.



KUVA 9. Tutkimusten suorittaminen pääpiirtein tietokonetomografiatutkimuksessa

Halusimme lisätä perehdytysmateriaaliin sisältöä elävöittäviä ja korostavia kuvia, jotta materiaalia olisi mukavampi lukea verrattuna pelkkään tekstitiedostoon. Kuviot on valittu aiheeseen sopivaksi. Esimerkiksi "Henkilökunnan terveiset" kohdassa henkilökunnan painottamat asiat ovat puhekuplan sisällä. Tämän tarkoituksena on luoda vuorovaikutuksen tunnetta jo opiskelijan lukiessa perehdytysmateriaalia. Materiaalissa on myös havainnollistavia valokuvia B-röntgenin tiloista. Kuvien tarkoituksena on näyttää opiskelijalle etukäteen minkälaisia kuvaushuoneet ovat tai miltä elvytyskärry näyttää ja missä se sijaitsee B-röntgenissä. Kuvassa 10 on esimerkit puhekuplien sekä kuvien käytöstä perehdytysmateriaalissamme.

- **Henkilökunnan terveiset**

- “Keskustele ohjaajan kanssa harjoittelupäivän aluksi päiväkohtaisista tavoitteista, jotta sinua osataan ohjata päivän mittaan.”
- “Opettele tunnistamaan potilaan voimavarat, jotta voit suorittaa tutkimukset turvallisesti.”
- “Ilmaise rohkeasti tutkimukset mitä haluat kuvata, jotta ne osataan varata sinulle.”



Natiiviröntgenlaite päivystysröntgenissä

KUVA 10. Puhekuplien sekä kuvien käyttö perehdytysmateriaalissa

Perehdytysmateriaalin tueksi loimme taskuun mahtuvan perehdytyskortin, joka toimii sekä perehdytjän että perehdyttäjän apuna. Perehdytyskorttiin loimme muistilistan, jonka perehdyttaja käy opiskelijan kanssa kohta kohdalta läpi ja merkkää ruksin läpikäytyyn kohtaan. Kortti on laminoitu, joten merkinnät saa perehdytyksen jälkeen pyyhittyä pois, ja korttia voidaan käyttää useamman kerran. Perehdytyskortin kääntöpuolelta löytyy B-röntgenissä tarvittavat tärkeimmät numerot, kuten MET/elvytyksen numeron niin kantasairaalan kuin lastenkin puolelle, vartijoiden numeron ja B-röntgenin modaaliteettikohtaiset numerot. Puhelinnumeroiden vieressä on pelkistetty ISBAR (Identify, Situation, Background, Assessment, Recommendation) -kaavio mahdollisia raportointitilanteita varten. Kääntöpuolelta löytyy myös Oulun yliopistollisen sairaalan kartta, jossa on merkitty röntgenosastot, teho-osastot, tärkeimmät heräämöt sekä ruokalan sijainti. Kuvassa 11 on perehdytyskortti.

PPSHP POIKKEUS POIKKEUKSIIN
SATAAN -OITTO BI

**PEREHDYTTÄMISEN
MUISTILISTA
B-RÖNTGEN**

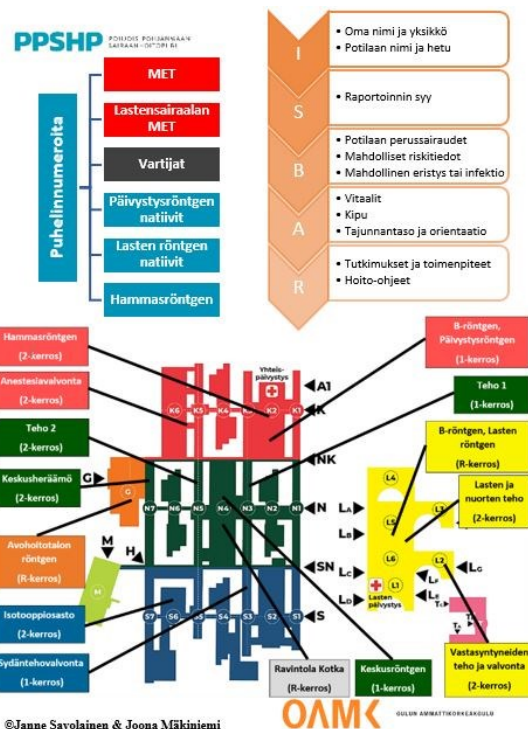
Opiskelija: _____ Perehdyttäjä: _____

	Elvytyskärryn sijainti ja sisältö
	Happien ja imujen sijainti, sekä käyttö
	Hätänumerot (MET ja vartijat)
	Hätäpoistumistiet
	Toiminta poikkeustilanteissa (elvytys, tulipalo)
	Yksikön tilat (taukuhuone, kuvaushuoneet, radiologien sanelutila, potilasaula, WC)
	Työajat
	Työvuorolistojen tekeminen (Titania)
	Modaliteetin työskentelykäytänteet
	Kahvi ja ruokatuotot, sekä kahvihuoneen säännöt
	Pukuhuoneet ja laukukaappi
	Tietokonetunnukset ja tarvittavat avaimet
	Portfolio
	Yleisperhdytys (Jobiilin kautta)
	Nimetty ohjaaja
	Toiminta sairastuessa

©Janne Savolainen & Joonas Mäkinen

OAMK

OLIN AMMATTIOIKKARILU



KUVA 11. Perehdytyskortti

Opinnäytetyömme pilotointi eli testaaminen alkoi perehdytysmateriaalin esittelyllä tilaajajaksikössä. Olimme tulostaneet ja vieneet perehdytysmateriaalimme luettavaksi B-röntgenin osastoille ennen palaveria, jotta henkilökunnan jäsenet pääsivät tutustumaan tuotokseen ennalta. Laminoimme myös perehdytyskortteja kaikkien nähtäville. Esittelimme materiaalimme lyhyesti 15 minuutin esityksen aikana, jonka jälkeen vastasimme henkilökunnan esittämiin kysymyksiin. Esitimme toiveen, että B-röntgenin esihenkilöt sekä opiskelijaohjaajat jakaisivat perehdytysmateriaalimme heti seuraavaksi harjoitteluun tuleville röntgenhoitajaopiskelijoille. Tällöin saisimme mahdollisimman pian palautetta raporttiimme varten. Aloimme tekemään opinnäytetyön raportointivaihetta pian perehdytysmateriaalimme esittelyn jälkeen.

Tavoitteiden saavuttamisen arvioimiseksi on järkevää kerätä palaute kohderyhmältä. Tällöin opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamisen arviointi ei jää tekijän subjektiiviseksi kokemukseksi. Kerätyssä palautteessa kannattaa pyytää palautetta työn visuaalisesta ilmeestä, oppaan käytettävyydestä ja toimivuudesta, sekä onnistumisesta. Kerätyllä palautteella selvitetään, myös opinnäytetyön ammatillista kiinnostettavuutta, sekä tarpeellisuutta kohderyhmälle. Kerättyä palauteaineistoa analysoitaessa on arvioitava, kuinka pätevää ja luotettavaa kerätty tieto on. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157–158.)

Kysely, havainnointi, haastattelu ja dokumenttien käyttö ovat aineistonkeruun perusmenetelmiä. Kyselytutkimusten etuna on, että niiden avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselytutkimukseen voidaan saada mukaan paljon ihmisiä. Vastaajilta voidaan kysyä myös useita asioita. Kyselytutkimus on menetelmän myös tehokas tutkijan kannalta, koska se säästää tutkijan väivännäköä ja aikaa. Huolellisesti suunniteltu kyselylomake on myös nopea analysoida tietokoneen avulla. Kyselytutkimuksen merkittävimminä heikkouksina pidetään kerätyn aineiston pinnallisuutta ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Ei myöskään voida varmistua, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 181–184.)

Perehdytysmateriaalin arviointi suoritettiin Webropol-palautekyselyn (liite 1) avulla. Palautekyselyn luomisessa hyödynnettiin asetettuja laatukriteereitä (taulukko 2) ja kysely laadittiin perehdytysmateriaalin sisällön pohjalta. Palautekyselymme sisälsi yhteensä 9 kysymystä. Kyselyn kaksi ensimmäistä kysymystä kartoittivat lyhyesti vastaajan taustatietoja, kuusi kysymystä liittyivät laatusisältöön ja viimeinen kysymys oli vapaan palautteen antamiseen tarkoitettu. Taustatietoihin liittyvät kysymykset kartuttivat tietoa vastaajan ammattiryhmästä ja jos kyse oli röntgenhoitajaopiskelijasta, kysyttiin myös minkä vuosikurssin opiskelija on kyseessä. Kartoitimme kyselyyn vastanneiden röntgenhoitajaopiskelijoiden opintojen vaihetta kysymällä heidän ryhmätunnuksensa. Parempi ratkaisu olisi voinut olla kysyä heidän opiskeluvuottaan, jolloin kysely olisi täsmännyt paremmin myös Oulun ammattikorkeakoulun ulkopuolisiin opiskelijoihin.

Testasimme palautekyselyyn sekä perehdytysmateriaaliin vievän linkin toimivuuden ennen jakamista. Perehdytysmateriaalin testausvaiheen alkamisen yhteydessä kysely ja saatekirje (liite 2) jaettiin pelkästään B-röntgeniin. Tavoitteena oli, että harjoittelunsa aloittavat ja perehdytyksen materiaaliimme avulla saavat röntgenhoitajaopiskelijat, sekä heitä perehdyttävät röntgenhoitajat vastaavat kyselyyn. Kuitenkin kahden viikon jälkeen huomasimme, että palautteita ei tule riittävästi, joten jaoimme linkin perehdytysmateriaaliimme, palautekyselyn ja saatekirjeen kaikille Oulun ammattikorkeakoulun radiografian- ja sädehoidon opiskelijoille sähköpostin välityksellä. Saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyön aihe, muistutettiin anonyymiteetistä vastattaessa kyselyyn, sekä mainittiin kyselyyn vastaamiseen kuluva ajasta. Palautteiden kerääminen tapahtui syyskuun lopun ja marraskuun alun 2022 välillä. Vastausaikaa oli yhteensä noin 5 viikkoa. Lähetimme muistutusviestit B-röntgeniin ja Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoille noin viikkoa ennen kyselyn sulkeutumista.

Minimivastausmääräksi palautekyselyyn asetimme 15 vastausta. Vastausajan sulkeuduttua olimme saaneet 21 vastausta palautekyselyymme. Tämä oli enemmän kuin mitä olimme arvioineet, ja riittää aineiston luotettavaan arviointiin. Vastausmäärä jäi kuitenkin pieneksi verrattuna joukkoon, joille perehdytysmateriaali ja palautekysely lähetettiin. Koska materiaali hyödyttää myös B-röntgenissä työskenteleviä röntgenhoitajia, emme käsittele erikseen heidän vastauksiaan analysoidesamme laatukysymyksiä ja avoimia palautteita. Palautekyselyssä laatukysymykset ja avoin palaute olivat kaikille vastaajille samanlaisia, koulutustasosta riippumatta.

4.5 Projektorganisaatio

Projektiryhmä on väliaikainen organisaatio. Projektiryhmän päämääränä on tuottaa tuotos tai tulos, joka voi esimerkiksi olla uusi, konkreettinen tuote. Projektiryhmä on yleensä monialainen. Tällöin sen jäsenet valitaan asiantuntemuksen ja erityisosaamisen perusteella. Jäsenten vahvuuksien tulisi täydentää toisiaan. Projektiryhmässä roolit muodostuvat tyypillisesti henkilöiden ominaisuuksien tai osaamisen perusteella. Vastuut tehtävistä jaetaan jokaisen henkilön erityisosaamisen mukaan. Projektilla tulee aina olla vastuhenkilö. Muita mahdollisia rooleja ovat esimerkiksi koordinoija, yhteyshenkilö tai hallintohenkilö. Projektipäällikön on seurattava ja johdettava projektia. Säännöllisin väliajoin hänen tulee selvittää muun muassa edetäänkö projektissa aikataulussa, onko sidosryhmille raportoitu kunnollisesti ja työskenteleekö henkilöstö halutulla tavalla. Ohjausryhmä neuvoo ja ohjaa projektin etenemistä. (Kymäläinen ym. 2016, 10, 34, 44–45, 52.)

Opinnäytetyömme projektiryhmän jäsenet olivat neljännen vuoden röntgenhoitajaopiskelijat Janne Savolainen ja Joona Mäkinen. Projektipäällikkönä toimi opiskelija Janne Savolainen. Projektin ohjausryhmä koostui Oulun Ammattikorkeakoulun opettajista: Aino-Liisa Jussila, Karoliina Paalimäki-Paakki ja Tanja Schroderus-Salo. Projektin toimeksiantajana oli Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgen. Tukiryhmän jäseninä projektissa olivat Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgenin opiskelijavastaavat, opiskelijakoordinaattorit ja IT-asiantuntija. Vertaisarvioijana toimi röntgenhoitajaopiskelija Marja Kauppila. Taulukossa 3 on esitelty projektorganisaation jäsenet ja tehtävät.

TAULUKKO 3. Opinnäytetyön projektiorganisaation jäsenet ja tehtävät

Ryhmä	Tehtävät	Henkilöt
Projektiryhmä	Opinnäytetyön suunnittelu, toteutus ja raportointi	Röntgenhoitajaopiskelijat Janne Savolainen & Joonas Mäkinen
Projektipäällikkö	Työn etenemisen seuranta, vastuu viestinnästä ja ryhmän jäsenten ohjaaminen	Röntgenhoitajaopiskelija Janne Savolainen
Ohjausryhmä	Opinnäytetyön ohjaaminen ja neuvominen. Opinnäytetyön eri vaiheiden hyväksyminen.	Opettajat Aino-Liisa Jussila, Karoliina Paalimäki-Paakki ja Tanja Schroderus-Salo
Vertaisarvioija	Opinnäytetyön vertaisarviointi	Röntgenhoitajaopiskelija Marja Kauppila

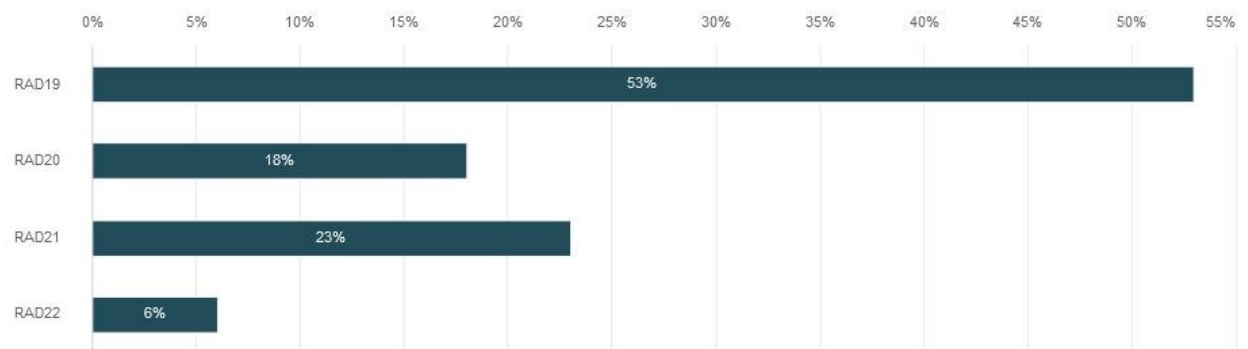
5 PEREHDYTYSMATERIAALIN JA OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

5.1 Perehdytysmateriaalin arviointi palautekyselyn perusteella

Palautekyselyyn vastasi 21 henkilöä. 21 vastaajasta 81 % oli röntgenhoitajaopiskelijoita ja 19 % oli röntgenhoitajia. Röntgenhoitajaopiskelijoita vastanneista 53 % oli RAD19 -ryhmästä eli neljännen vuoden opiskelijoita. 17,7 % vastaajista oli RAD20 -ryhmästä, eli kolmannen vuoden röntgenhoitajaopiskelijoita. 23,5 % vastaajista oli RAD21 -ryhmästä, eli toisen vuoden röntgenhoitajaopiskelijoita. Vähiten vastaajia oli RAD22 -ryhmästä, 5,9 % osuudella. Kuvassa 12 on esitetty kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden ryhmäjakauma.

3. Ryhmätunnukseksi

Vastaajien määrä: 17



KUVA 12. Palautekyselyyn vastanneiden opiskelijoiden ryhmäjakauma

Perehdytysmateriaalin laatua arvioivat kysymykset oli luotu asteikolle 1–5: 1 täysin eri mieltä, 2 eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4 samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Ensimmäinen laatua mittaava kysymys käsitteli perehdytysmateriaalin johdonmukaisuutta. Kysymys sisälsi kaksi arvioitavaa kohtaa. ”Perehdytysmateriaali eteni johdonmukaisesti eteenpäin?” saavutti keskiarvon 4,7, ja vastaajista 71,4 % vastasi 5 eli ”täysin samaa mieltä”. Alhaisin ääripää oli vaihtoehto 3 eli ”en osaa sanoa”, jonka vastasi 4,8 %. ”Sisältö oli rajattu oleellisiin asioihin?” kohta saavutti keskiarvon 4,6 ja 71,4 % vastaajista oli ”täysin samaa mieltä” väittämän kanssa. Alhaisin ääripää oli vaihtoehto 2 eli ”eri mieltä”, jonka vastasi 4,8 % vastaajista. Kokonaisuudessaan johdonmukaisuus-kysymyssarjan keskiarvo oli 4,6 ja vastaukset jakautuivat pääasiassa täysin samaa mieltä ja samaa mieltä vastausvaihtoehtojen välille. Perehdytysmateriaalimme oli siis johdonmukainen ja sisältö oli rajattu oikein. Kuvassa 13 on esitetty vastaajien mielipide johdonmukaisuudesta.

3. Johdonmukaisuus

Vastaajien määrä: 21



KUVA 13. Palautekyselyyn vastanneiden mielipide johdonmukaisuudesta

Toinen laatua mittaava kysymys käsitteli perehdytysmateriaalimme informatiivisuutta. Kysymys sisälsi kaksi arvioitavaa kohtaa, joista ensimmäinen oli ”Perehdytysmateriaalimme oli riittävän kattava?”. Keskiarvo oli 4,8 ja 81 % vastaajista oli väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä”. 19 % vastasi olevansa ”samaa mieltä”, joka oli alhaisin ääripää. Vapaan palautteen osiossa oli muutama perehdytysmateriaalin kattavuuteen liittyvä kommentti.

”Perehdytyskortissa on ISBAR-raportointi ohje. Voisi selventää mitä siinä raportoidaan ja minne ja mitä se ylipäättään tarkoittaa. Perehdytysmateriaalissa se oli kirjattu niin lyhyesti, ettei se avannut asiaa.”

Sisällytimme ISBAR-raportointiohjeen kyseiseen taskuun menevään perehdytyskorttiin. Raportointiohjetta ei avattu kortissa tarkoituksella tuon enempää, koska tarkempi informaatio ISBAR-raportoinnista löytyy perehdytysmateriaalista. Perehdytysmateriaalissamme kerrotaan, että MET-soitossa pyritään hyödyntämään ISBAR-raportointimenetelmää, jotta kaikki oleelliset tiedot saadaan puhelun vastaanottajalle mahdollisimman selkeänä. ISBAR-raportointitavasta on myös luotu taulukko, jossa kerrotaan kirjain kerrallaan mitä se tarkoittaa, ja mitä kyseisen kirjaimen kohdalla tulee raportoida. Tämän enempää emme halunneet avata ISBAR-raportointia, koska se opetetaan röntgenhoitajaopiskelijoille tutkintokoulutuksessa teoria- ja simulaatiotunneilla. ISBAR-raportoinnin syvällisempi selittäminen myös laajentaisi turhaan yleisperehdytykseen tarkoitettua materiaalia.

Oikein hyvä ja kattava materiaali! Uä:ssä ja mri:ssä oli mainittuna potilaan/kuvausalueen riisutus, joka on myös tärkeää natiiveissa ja TT:llä. Raskauden poissulkuun on oma mene-

telmä ohje, jonka mukaan poissuljetaan raskauden mahdollisuus. Varsinkin päivystysröntgenissä voi opiskelijalle olla sekavaa, mistä kaikkialta ja miten potilaita tulee kuvauksiin ja miten jatkavat pois (osyp hoitaja tuo/hakee, OYS potilaskuljetus, OKS potilaskuljetus, tk potilaat, poliklinikoiden potilaat, menevätkö kotiin, osyp:n tai lääkärin vastaanotolle). Voiko tätä aukaista lisää oppaassa?

Kyseisessä palautteessa annettiin monia hyvin konkreettisia parannusehdotuksia. Ehdotuksien pohjalta yhdenmukaistimme kaikkien modaliteettien ”Tutkimusten suorittaminen pääpiirteittäin” kohdat riisutuksen osalta lisäämällä TT- ja natiivitutkimuksiin riisuttamisen. Lisäsimme myös raskauden poissulkemisen kohtaan menetelmäohjeeseen tutustumisen. Loimme perehdytysmateriaalimme kokonaan uuden kappaleen, jossa kerrotaan potilaiden saapumisesta röntgeniin.

Toinen arvioitava kohta oli ”Perehdytysmateriaalin sisältö oli helposti löydettävissä”. Kohdan keskiarvoksi muodostui 4,7 ja ”täysin samaa mieltä” oli 75 % vastaajista. Alhaisin ääripää oli ”en osaa sanoa”, jonka valitsi 5 % vastaajista. Kokonaisuudessaan informatiivisuus-kysymyssarjan keskiarvo oli 4,8. Perehdytysmateriaalin sisältö tulkittiin tarpeeksi kattavaksi ja tämä kattava sisältö on myös helposti löydettävissä, jotta sitä voitiin hyödyntää. Kuvassa 14 on esitetty vastaajien mielipide informatiivisuudesta.

4. Informatiivisuus

Vastaajien määrä: 21



KUVA 14. Palautekyselyyn vastanneiden mielipide informatiivisuudesta

Kolmas kysymys liittyi perehdytysmateriaalin ajantasaisuuteen, jolla varmistettiin, että olimme osanneet kasata perehdytysmateriaaliin ajankohtaista ja tuoretta tietoa myös lukijoiden mielestä. Kysymys sisälsi kaksi arvioitavaa kohtaa. ”Perehdytysmateriaalimme oli linjassa OYSin yleisen opiskelijaperehdytyksen kanssa?” kohdan keskiarvoksi muodostui 4,6. Tässä kohdassa vastaukset jakautuivat vastausvaihtoehtojen 2–5 välille. ”Täysin samaa mieltä” vastasi 71,4 % ja ”eri mieltä”

oli alin ääripää, 4,8 % vastaajista. Vastaajista, 4,8 % vastasi ”en osaa sanoa” ja 19 % vastasi ”samaa mieltä”. Toinen kohta oli ”Perehdytysmateriaalimme tiedot olivat ajan tasalla kuvantamisyksikön toiminnan ja laitteiden suhteen?” saavutti keskiarvon 4,6. Vastaukset jakautuivat taas hieman normaalia enemmän. ”Täysin samaa mieltä” vastasi 66,7 %, ”samaa mieltä” vastasi 23,8 % ja ”en osaa sanoa” vastasi 9,5 %. Kokonaisuudessaan ajantasaisuutta kartoittavan kysymysoSION keskiarvoksi tuli 4,6. Vastausten hajonta saattaa kertoa, että vastaajat eivät olleet täysin varmoja kuinka yksittäisen kuvantamisyksikön materiaalia pystytään vertaamaan koko sairaalan yleiseen opiskelijaperehdytykseen. Emme sivunneet materiaalissamme koko sairaalan yleisperehdytystä, koska tarkoituksena oli luoda kohdistettu perehdytysmateriaali juuri B-röntgenille. Tällöin sairaalan yleisperehdytystä ja B-röntgenin perehdytysmateriaalia olisi pitänyt lukea rinnakkain vertaillakseen luotettavasti materiaalien yhtenäisyyttä. Tämäkin voi selittää osaltaan vastausten hajontaa. Kuitenkin koko kategorian keskiarvo 4,6 osoittaa, että perehdytysmateriaalimme on ajantasainen yksikön toiminnan ja laitteiden suhteen, sekä linjassa OYSin yleisen opiskelijaperehdytyksen kanssa.

Neljäs kysymys liittyi materiaalimme ymmärrettävyyteen. Tämä kohta on erityisen tärkeä perehdytysmateriaalimme kannalta, sillä hyvän perehdytysmateriaalin tulee olla myös helposti ymmärrettävissä ja tiedon löydyttävä loogisesti otsikoiden alta. Kysymykseen liittyi kaksi kohtaa. Ensimmäinen kohta oli ”Perehdytysmateriaalimme sisältö oli helposti ymmärrettävissä” ja sen keskiarvo oli 4,7. 80,9 % vastaajista oli täysin ”samaa mieltä” ja alin ääripää oli ”eri mieltä” 4,8 % vastaajista. Toinen kohta ”Otsikointi oli havainnollistavaa” saavutti keskiarvon 4,7. 81 % vastaajista oli ”täysin samaa mieltä” ja alin ääripää oli ”en osaa sanoa” 9,5 % vastaajista. Koko kategorian keskiarvo oli 4,7. Perehdytysmateriaalimme oli siis helposti ymmärrettävissä ja otsikointi oli havainnollistavaa.

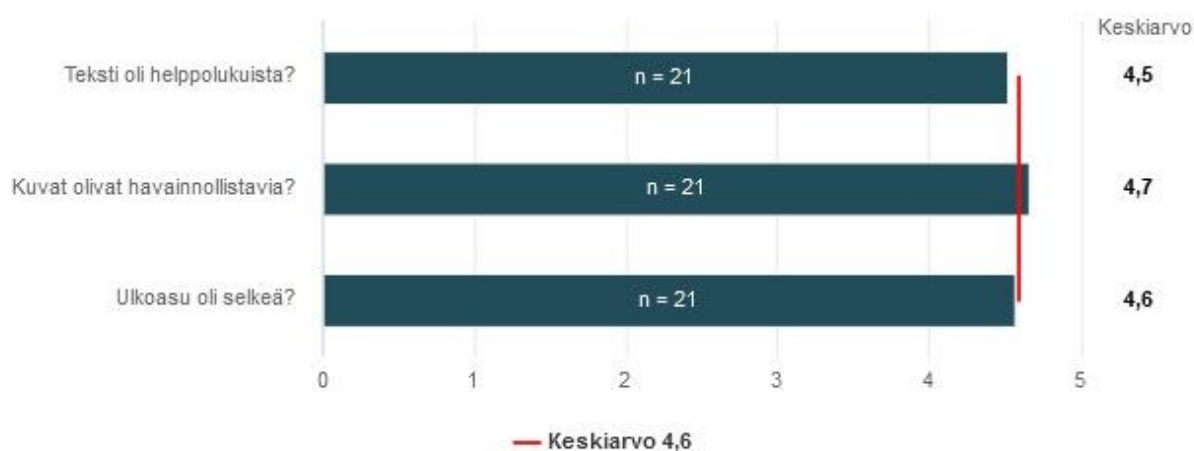
Viidennessä laatua mittaavassa kysymyksessä käsiteltiin perehdytysmateriaalin saavutettavuutta. Tässä osiossa oli kolme saavutettavuutta käsittelevää kysymystä. Ensimmäinen kysymys oli ”Teksti oli helppolukuista?” ja se oli saavuttanut keskiarvon 4,5. Vastaajista 61,9 % oli vastannut ”täysin samaa mieltä”, 28,6 % oli ”samaa mieltä” ja 9,5 % vastaajista ”ei osaa sanoa”. Toinen kysymys oli ”Kuvat olivat havainnollistavia?” ja sen keskiarvo oli 4,7. Vastaajista 80,9 % oli vastannut ”täysin samaa mieltä”, 9,5 % ”samaa mieltä”, 4,8 % ”en osaa sanoa” ja 4,8 % ”eri mieltä”. Viimeinen osion kysymys käsitteli ulkoasun selkeyttä ”Ulkoasu oli selkeä” ja se oli keskiarvoltaan 4,6. Vastaukset jakautuivat jälleen vastausvaihtoehtojen 2–5 välille. 71,4 % vastasi olevansa ”täysin samaa mieltä”, 19 % ”samaa mieltä”, 4,8 % ”ei osaa sanoa” ja 4,8 % ”eri mieltä”. Koko kategorian keskiarvo oli 4,6. Kuvassa 15 on esitetty vastaajien mielipide saavutettavuudesta. Tulkitsemme materiaalimme

hyvin saavutettavaksi näiden tulosten valossa, vaikka hajontaa hieman tapahtuikin kyselytutkimuksen vastauksissa. Tulkintaamme tukee avoimessa palautteessa tullut kommentti:

Perehdytyskortin käyttö oli helppo ja selkeä sekä sisälsi varsinkin ensimmäistä harjoittelupäivää koskevat oleelliset asiat selkeästi. Hyvä apu perehdyttäjälle, että muistaa käydä oleelliset asiat opiskelijan kanssa läpi. Materiaali helppolukuinen ja kuvat sekä kaaviot toivat ymmärrettävyyttä asialle ja lisäsi mielenkiintoa lukemiseen. Hyvän työn ootte tehnyt!

7. Saavutettavuus

Vastaajien määrä: 21



KUVA 15. Palautekyselyyn vastanneiden mielipide saavutettavuudesta

Viimeisessä laatua mittaavassa kysymyksessä käsiteltiin perehdytysmateriaalin hyödyllisyyttä. Osio on yksi tärkeimmistä, koska jos materiaali koetaan hyödyttömäksi, sille ei voi olettaa kovin pitkää tulevaisuutta perehdytysvälineenä. Hyödyllisyysosio sisälsi kolme kysymystä. Ensimmäinen oli ”Perehdytysmateriaalista oli hyötyä perehtymisessä?”, jossa keskiarvo oli 4,6. Vastaajista 76,2 % oli ”täysin samaa mieltä” ja alin ääripää oli ”en osaa sanoa”, jonka vastasi 19 % vastaajista. Toinen kysymys oli ”Perehdytysmateriaali oli helppokäyttöinen?” ja keskiarvoksi muodostui 4,5. Vastaajista 61,9 vastasi olevansa ”täysin samaa mieltä”, 33,3 % oli ”samaa mieltä” ja 4,8 % ilmaisi olevansa ”eri mieltä”, joka oli myös alin vastattu vaihtoehto. Kolmas kysymys oli ”Perehdytysmateriaalista sai lisätietoa käytännön harjoitteluun?”, keskiarvolla 4,6. Vastaajista 70 % oli valinnut vastausvaihtoehdon ”täysin samaa mieltä”, 15 % oli ”samaa mieltä” ja 15 % ”en osaa sanoa”, joka oli samalla kysymyksen alin ääripää. Kokonaisuudessaan perehdytysmateriaalin hyödyllisyyttä mittaavan osion keskiarvoksi tuli 4,5. Muutamaa vastausta lukuun ottamatta kaikki vastaukset olivat

”täysin samaa mieltä” tai ”samaa mieltä” liittyen perehdytysmateriaalin hyödyllisyyteen koko kysymyskategoriasa. Tämän perustella luomamme perehdytysmateriaali on koettu hyödylliseksi ja myös toivotuksi. Havaintojamme tukee avoimessa palautteessa tulleet kommentit:

”Kattava perehdytysmateriaali, josta on varmasti suuri hyöty harjoitteluun menevälle opiskelijalle! Kuviot ja taulukot olivat selkeitä ja materiaalista löytyi kaikki tarvittava tieto helposti. Tällainen olisi ollut tarpeen jo aiemmin, joten hyvää työtä”

Ensimmäinen OYS harjoitteluni oli B-röntgenin CT. Silloin jännitti ja olisi ollut todella paljon hyötyä tuollaisesta oppaasta. Olisi heti tullut paljon varmempi ja tervetulleempi olo opiskelijana sen sijaan, että vaan pelotellaan että on muuten haastava ympäristö. Varmasti on hyödyllinen tuleville harkkalaisille ja muille perehtyjille. :)

Vapaan palautteen osiossa oli perehdytysmateriaalin kehittämisen ja parantamisen kannalta tärkein väylä. Tehtyjä korjauksia ja niihin liittyviä palautteita on käsitelty tässä luvussa jo aiemmin, joten poimimme tähän muutamia avoimia palautteita. Suurin osa palautteista oli positiivisia ja viestittivät materiaalin olleen onnistunut ja myös toivottu. Perehdytysmateriaali koettiin myös hyödylliseksi välineeksi opiskelijoiden perehdyttämiseen. Materiaalin sisällön kattavuutta ja selkeyttä on myös keuhuttu.

”Kertakaikkiaan aivan mahtavan maaginen ja kattava kokonaisuus! 6/5 :)”

”Todella tärkeä ja selkeä perehdytysmateriaali. Tälle on selkeästi ollut tarve ja hienoa että teitte siitä noin kattavan.”

”Selkeä ja hyvä kokonaisuus”

5.2 Opinnäytetyön ja perehdytysmateriaalin itsearviointi

Osa opinnäytetyössä tapahtuvaa oppimisprosessia on oman tuotoksen arviointi. Tämä arviointi toteutetaan tutkivasta ja kriittisestä näkökulmasta. Kriittisestä näkökulmasta arvioidaan opinnäytetyön tuotosta ja siihen johtanutta prosessia. Arviointia tulee kohdistaa myös tavoitteiden saavuttamiseen, tuotoksen sisältöön, sekä sen ulkoasuun. On normaalia, että kaikkiin tavoitteisiin ei aina

päästä, eivätkä projektit onnistu kuten suunniteltiin. Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella mahdollisia epäonnistumisia ja miettiä niiden syitä. (Vilka & Airaksinen 2003, 154, 161.)

Opinnäytetyömme eteni pitkälti tehdyn suunnitelman mukaan. Aikatauluissa oli hieman vaikeuksia pysyä, mutta hyvän keskusteluyhteyden ansiosta johtoryhmä sekä tilaava yksikkö pysyivät ajan tasalla työmme etenemisestä. Aikatauluun aiheutti haasteita molempien opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden asuminen eri paikkakunnilla peräti puoli vuotta yhtäjaksoisesti. Tämä vaikeutti yhtä-aikaista työskentelyä. Kuitenkin saimme haasteet selätettyä ja jaoimme tehtäväpaketit, jolloin molemmat pääsivät tekemään opinnäytetyötä itsenäisesti omaan tahtiin. Lopullinen perehdytysmateriaali, opinnäytetyön raportteineen, myöhästyi vain reilulla viikolla suunnitellusta aikataulusta. Kyseistä riskiä ennakoitiin ja se tiedettiin jo lähtövaiheessa haasteeksi, joten tilanne olisi voinut olla paljon huonompikin. Kuitenkin tulevia projekteja ajatellen on tärkeää ennakoida aikataulua vieläkin paremmin ja jakaa työpaketit varhaisemmassa vaiheessa.

Perehdytysmateriaalin luomisen ja raportin kirjoittamisen aikana aloimme jakaa työtehtäviä entistä paremmin, jolloin työmäärä jakaantui tasaisesti. Lopulta työtehtävien jakaminen onnistui hyvin. Kesän aikana vain toinen opinnäytetyötä tekevistä opiskelijoista oli kerrallaan Oulussa. Hän huolehti raportoinnista ja yhteydenpidosta tilaavan yksikön kanssa. Halusimme vierailla mahdollisimman paljon työtä tilaavassa yksikössä keskustelemassa ja kuuntelemassa työntekijöiden ajatuksia perehdytysmateriaalista. Huomasimme, että tällainen yhteydenpito yksikön kanssa on tehokkainta, sillä sähköposteihin ei välttämättä tule kirjoitettua kaikkia huomion arvoisia asioita. Perehdytysmateriaalin luomista helpotti toisen projektiryhmän jäsenen kesätyö opinnäytetyötä tilaavassa yksikössä, jolloin ajatusten vaihtaminen B-röntgenin työntekijöiden kanssa tapahtui matalalla kynnyksellä ja saimme hyviä kommentteja työhömmme liittyen. Ohjaavien opettajien ja B-röntgenin henkilökunnan kanssa yhteistyö toimi saumattomasti ja saimme apua kaikissa kysymyksissämme.

Syksyllä 2022 opinnäytetyön testausvaiheen aloittamisen kanssa oli tulla kiire, sillä halusimme materiaalimme olevan mahdollisimman valmis ennen kuin esittelemme sen koko B-röntgenille. Saa-vuttaaksemme mahdollisimman valmiin materiaalin ennen julkaisua, teimme tiivistä yhteistyötä B-röntgenin opiskelijavastaavien kanssa. Viimeisillä palautekerroilla ennen julkaisua saimme toiveeksi, että vaihdamme materiaalimme kuvituskuvat yksikössä otettuihin aitoihin kuviin. Kiireen keskellä emme muistaneet hakea kuvauslupaa näille kyseisille kuville. Tämän puutteen huomasimme raportin kirjoittamisen aikana ja haimme kuvauslupia jälkikäteen. Saimme pitää materiaaliin

otetut kuvat ja myös luvat järjestyivät. Tuleviin projekteihin on hyödyllistä tehdä entistä tarkempi lista tarvittavista luvista, jolloin mikään ei jää edes vahingossa tai kiireessä puuttumaan.

Palautekyselyn avulla saimme arvokasta tietoa liittyen materiaalimme onnistumiseen sekä korjausta tai muokkausta vaativiin kohtiin. Onnistuimme palautekyselyn luomisessa hyvin. Kysymykset olivat selkeitä ja asettamiemme laatuksiteereiden mukaisia. Kysymykset olivat myös materiaalimme arvioimisen kannalta onnistuneita. Emme kuitenkaan onnistuneet markkinoimaan materiaalia ja palautekyselyä testausvaiheessa tarpeeksi tehokkaasti nuorimmille röntgenhoitajaopiskelijoille, joille materiaali olisi hyödyllisin. Palautekyselyssä neljännen vuoden röntgenhoitajaopiskelijat olivat eniten vastauksia antanut ryhmä. Tämä on luonnollista, koska opinnäytetyön raportointivaihe on monelle ajankohtainen juuri tällä hetkellä. Kuitenkin tärkeimmät kohderyhmämme olivat nuoremmat opiskelijat, koska todennäköisimmin he ovat menossa ensimmäistä kertaa harjoitteluun B-röntgeniin. Perehdytysmateriaali hyödyttää eniten ensikertalaisia B-röntgenissä. Tämän vuoksi on harmillista, että perehdytysmateriaali ei tavoittanut testausvaiheessa nuorimpia opiskelijoita tämän enempää. Materiaalia olisi voinut markkinoida voimakkaammin nuorimmille opiskelijoille, jotta olisimme saaneet enemmän palautetta myös heiltä.

Materiaalimme lopullinen versio valmistui marraskuussa 2022. Lopulliseen perehdytysmateriaalin sisältöön ja ulkoasuun olemme todella tyytyväisiä. Perehdytysmateriaalista tuli kattava, mutta kuitenkin tarpeeksi napakka, jotta lukija ei kyllästy sitä tarkastellessaan. Materiaalissamme käytimme paljon kuvia, kuvioita ja taulukoita. Tärkeimmät kohdat merkittiin huomioväreillä, jotta materiaalia lukeva opiskelija kiinnittää huomionsa niihin. Kuviot myös elävöittävät materiaalin sisältöä. Materiaalin sisällön ja ulkoasun onnistumista tuki myös palautekyselyn kautta saatu palaute. Kommentteissa myös toistui, että olisipa vastaavanlainen materiaali ollut jo aiemmin. Opinnäytetyömme lopputulos vastasi odotuksiamme ulkoasultaan ja sisällöltään ja se onnistui suunnitelman mukaan.

Materiaali on myös luotu tilaajan toiveesta Word-tekstitiedostoon, jotta sitä olisi helppo jakaa ja muokata tulevaisuudessa. Helppo jälkimuokkaaminen ja päivittäminen motivoi perehdytysmateriaalin ylläpitoa ja käyttöä. Tulevaisuudessa materiaalin suurimpia haasteita on sen saattaminen vakioiduksi käytännöksi opiskelijan perehdyttämiseen. Materiaalin käytön muuttuminen käytännöksi vaatii kuitenkin B-röntgenin henkilökunnalta töitä meidän osuutemme loppuessa. Tämän onnistumiseksi painotimme perehdyttämisen tärkeyttä työmme esitystilaisuudessa ja loimme materiaalisitamme mahdollisimman kattavan, selkeän sekä helposti jaettavan.

5.3 Perehdytysmateriaalin tarkastelu

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli luoda perehdytysmateriaali, johon tukeudutaan Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin tulevan röntgenhoitajaopiskelijan perehdyttämisessä. Luomamme perehdytysmateriaali antoi opiskelijalle yleisperehdytyksen Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin. Yleisperehdyttämiseen kuuluu organisaation esittely, yksikön turvallisuustekijät, opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet sekä toimintaympäristön esittely. (Ketola 2010, 104). Terveystieteiden tutkimuskeskuksessa yleisperehdytys voi olla esimerkiksi kuvantamisyksikön toiminnan esittely ja yleisten toimintatapojen perehdyttäminen. (Haavisto 2016, 20.) Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ammattikorkeakoulutuksen ohjauksessa harjoittelussa opiskelijat perehtyvät terveydenhuollon toimintaan. (Heinonen 2004, 3). Röntgenhoitaja hankkii ammattikorkeakoulussa muodollisen pätevyyden ammattiinsa, mutta kuitenkin iso osa oppimisesta tapahtuu käytännön harjoituksissa. (Kurtti 2012, 34–35, 50.). Uuden opiskelijan perehdyttäminen on tärkeä osa ammattitaitoa edistävää harjoittelua, ja hyvä perehdytys luo onnistuneen pohjan laadukkaalle harjoittelulle. Hyvästä perehdytyksestä saavat positiivisia ohjauskokemuksia niin opiskelija kuin ohjaajakin. Harjoittelun ensimmäiset päivät ovat hyvin tärkeitä, koska näiden mukaan opiskelija luo joko positiiviset tai negatiiviset mielikuvat työpaikan toiminnasta sekä ilmapiiristä. (Koski 2013, 17–20.)

Opinnäytetyö vastasi asettamaamme tarkoitusta. Röntgenhoitajaopiskelijoita perehdytettiin materiaalin avulla B-röntgenin toimintaan ja he saivat materiaalin avulla yleisperehdytyksen yksikköön. Röntgenhoitajaopiskelijoille esiteltiin B-röntgenin toiminta ja heille kerrottiin yleiset toimintatavat. Opiskelijoille myös kerrottiin materiaalissa heidän velvollisuutensa sekä oikeutensa. Saadun palautteen perusteella niin opiskelijat kuin ohjaajatkin pitivät materiaalia johdonmukaisena ja kokivat sen vaikutuksen positiivisena.

Opinnäytetyömme välittömänä tavoitteena oli luoda perehdytysmateriaali, joka helpottaa opiskelijan harjoittelun alkamista välillä hyvin kiireisessä B-röntgenissä. Perehdytysmateriaalin tavoitteena oli helpottaa myös ohjaajien työtä, sillä heillä olisi materiaali, joka toimisi perehdyttämisen tukena.

Perehdytyksessä voidaan käyttää erilaisia apuvälineitä, joita ovat esimerkiksi käsikirjat ja työohjeet. Perehdyttämisessä voidaan myös hyödyntää lomakkeita ja perehdytyskortteja, jotka ovat apuna niin perehdyttäjälle kuin perehtyvälle työntekijällekin. Lomakkeissa on esitelty tärkeimmät kohdat, jotka esimiehen tai perehdyttäjän tulisi muistaa perehdyttämisen yhteydessä. Uudelle työntekijälle

löytyy myös ohjeita perehdytyslomakkeista. (Ketola 2010, 109.) Perehdytyksen suunnittelun yhteydessä laaditaan ja kootaan sopivat materiaalit perehtyjälle, joihin hän voi palata tarpeen tullen sekä tutustua itsenäisesti. (Haavisto 2016, 18). Tekemäämme perehdytysmateriaalia röntgenhoitaja-opiskelijat ja B-röntgenin työntekijät käyttivät apuvälineenä perehtymisessä ja perehdyttämisessä. Perehdytysmateriaaliin oli luotu myös erillinen perehdytyskortti, jonka avulla varmistettiin, että kaikille opiskelijoille käytiin läpi tärkeimmät asiat, jotka ovat listattu perehdytyskorttiin. Kortissa oli myös tärkeimpiä puhelinnumeroita, sairaalan kartta ja ISBAR-raportointiohje tukemaan opiskelijan tietämystä B-röntgenistä. Perehdytysmateriaali oli suunniteltu opiskelijan itsenäisesti luettavaksi ja se jaettiin hänelle viimeistään harjoittelun alkaessa B-röntgenissä. Näin opiskelija pystyi matalalla kynnyksellä palaamaan perehdytysmateriaaliin, jos yksikön toiminnasta tai käytänteistä tuli kysyttävää. Perehdytyskortti käytiin läpi aina ohjaajan kanssa.

Opinnäytetyömme kehitystavoitteena oli, että tulevaisuudessa jokainen B-röntgeniin harjoitteluun tuleva röntgenhoitajaopiskelija saisi samanlaisen ja yhtä laadukkaan perehdytyksen. Tämän saavuttamiseksi perehdytysmateriaalin tuli olla mahdollisimman selkeä ja johdonmukainen myös henkilökunnan näkökulmasta. Johdonmukaisuudesta ja selkeydestä varmistuimme yhteistyössä B-röntgenin opiskelijavastaavien kanssa, joille esittelimme luomaamme perehdytysmateriaalia ennen sen julkaisemista. Saadun palautteen perusteella teimme korjauksia ja tarvittavia muutoksia työhömmе, jotta se olisi mahdollisimman selkeä.

5.4 Opinnäytetyön aikataulun ja riskien arviointi

Projekteissa voi etukäteissuunnittelusta huolimatta tapahtua yllättäviä käänteitä ja projektin käytännön toteutus voi paljastaa uusia kriittisiä asioita. Joskus ne voivat johtaa tarpeeseen muuttaa aikataulua tai projektisuunnitelmaa. Tyypillistä on, että viiveitä ei oteta projektisuunnitelmassa riittävästi huomioon. Suunnitelman kriittiset pisteet ovat tärkeää selvittää riskianalyysissä. Näille kriittisille kohdille tehdään varasuunnitelma. Varasuunnitelmalla tarkoitetaan, miten menetellään, jos riski toteutuu vai voidaanko riski estää kokonaan. Riskien hallintaa tapahtuu jatkuvasti projektin edessä. (Kymäläinen ym. 2016, 57.)

Opinnäytetyömme riskien hallintaa varten loimme suunnitelman, joka on esitetty taulukossa 4. Opinnäytetyöprosessin aikana toteutuneista riskeistä merkittävin ja ainoa oli opinnäytetyötä teke-

vän opiskelijan lähteminen vaihtoon ulkomaille. Pitkä välimatka yhdistettynä hieman eri aikavyöhykkeisiin aiheutti haasteita opinnäytetyön tekemiselle. Yhteistä aikaa palavereihin ei meinannut alkuun löytyä. Kuitenkin tiiviillä kommunikaatiolla pystyimme työskentelemään itsenäisesti omien työpakettiemme parissa. Toinen merkittävistä riskeistä oli aikataulun venyminen. Myöhemmin hieman toteutusvaiheen suunnittelusta valmistumisesta. Saimme tuotteemme kuitenkin esiteltyä tarpeeksi aikaisessa vaiheessa syksyä 2022, jotta kerkesimme pilotoida ja saamaan myös palautetta tuotteestamme. Opinnäytetyö pysyi asetetuissa rajoissaan opettajien ohjauksen avulla ja yhteistyö tilaavan yksikön kanssa oli sujuvaa ja helppoa.

TAULUKKO 4. Opinnäytetyöprosessin riskien hallinta

Riski	Toimenpiteet
B-röntgenistä ei löydy henkilöitä, joilla olisi aikaa antaa mielipiteitä työstämme	Hyvissä ajoin sovitut opinnäytetyön etenemisen tarkastelupisteet
Opinnäytetyö paisuu liian suureksi	Ohjaajien kanssa pidetyissä ohjaustapaamisissa huolehditaan yhdessä, että opinnäytetyö pysyy tuntirajojen sisällä.
Aikataulun venyminen	Aikajanan luominen ja työpakettien aikatauluttaminen, sekä vastualueiden jakaminen, yhteyden ottaminen työn tilaajaan tarvittaessa
Opinnäytetyöntekijän lähteminen vaihtoon ulkomaille	Aikataulujen huolellinen yhteensovittaminen, tiivis kommunikointi, tehtävien tasainen jakaminen ennen vaihtoon lähtöä, toimivat verkkoyhteydet
Tietokoneen rikkoutuminen ja tietojen menettäminen	Opinnäytetyöstä varmuuskopio molemmilla tekijöillä ja varmuuskopio myös pilvipalvelussa
Tekijöiden väsyminen	Työ aikataulutetaan hyvin ja huolehditaan työn oikeasta määrästä

Tekijöiden sairastuminen

Yhteydenottaminen työn tilaajaan ja ohjaaviin opettajiin, aikataulun uudelleen suunnittelemineen, töiden jakaminen uudelleen

5.5 Opinnäytetyön projektityöskentelyn, viestinnän ja kustannusten arviointi

Projektiryhmään kuuluvien jäsenien väliseen kommunikointiin ja yhteydenpitoon voi käyttää monia erilaisia välineitä. Tyypillisesti sähköpostilla kaikki saavat tiedon yleensä nopeasti. Kaikki osapuolet saavat samat sähköpostiviestit postituslistan avulla, joka sisältää kaikkien osapuolten sähköposti-osoitteet. Tällaisessa tapauksessa on kuitenkin varmistuttava, että ryhmän jäsenet käyttävät aktiivisesti sähköpostia. Sisäiseen ryhmäviestintään voi hyödyntää mobiililaitteilla suosituksi tulleita pikaviestipalveluita, kuten esimerkiksi WhatsApp-sovellusta. Tarvittaessa voidaan käyttää erilaisia verkkopuhelu- ja videoneuvotteluvälineitä, jos halutaan muodostaa näkö- ja keskusteluyhteys fyysisesti eri paikoissa sijaitsevien osapuolten välillä. (Kymäläinen ym. 2016, 41.)

Opinnäytetyömme projektiryhmän sisäinen viestintä tapahtui WhatsApp-viestintäsovelluksen, Teams-keskustelujen sekä projektitapaamisten avulla. Ulkoinen viestintä ohjausryhmälle, perehdytysmateriaalin tilaajalle ja asiantuntijoille tapahtui pääasiassa sähköpostiviestien avulla. Käytimme kuitenkin Teams-keskusteluja ja tilaavassa yksikössä paikan päällä kasvatusten keskusteluja hyväksimme ulkoisessa viestinnässämme. Opinnäytetyömme tehtiin yhteistyössä ohjausryhmän ja tilaavan yksikön, Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgenin, kanssa. Olimme viestinnässämme avoimia ja pidimme tilaavan yksikön sekä ohjausryhmän tietoisena työmme vaiheista.

Opinnäytetyön etenemisvaiheista raportoitiin B-röntgenin henkilökunnalle säännöllisin väliajoin. Työstä raportoitiin, kun saatiin merkittävä työvaihe päätökseen; esimerkiksi kun valmiista opinnäytetyön suunnitelmasta edettiin toteutusvaiheeseen. Ohjauskeskustelut ohjausryhmän kanssa toimivat väliraportointeina. Väliraportoinnin ajankohdat sovittiin työn etenemisen perusteella. Valmis

opinnäytetyö tallennettiin Theseus-tietokantaan, jonka avulla pystyimme levittämään opinnäytetyömme tuloksia sekä käyttämään opinnäytetyötämme hyväksi esimerkiksi työhaussa. Opinnäytetyön maturiteettina tehtiin artikkeli, jota tarjotaan julkaistavaksi Radiografia-lehdessä.

Opinnäytetyömme vaiheet, aikataulu ja alustava toteutustapa oli määritelty opinnäytetyön suunnitelmassa. Opinnäytetyömme toteutettiin tämän laaditun suunnitelman perusteella. Toteutusvaiheessa seurasimme työme etenemistä suunnitelmaan kirjattujen laatukriteerien pohjalta. Riskien arviointia teimme koko projektin ajan ja tarvittaessa reagoimme muutoksiin.

Kaikissa projekteissa tulisi suunnitella projektin resursointi, ainakin jollain laajuudella. Tämä koskee myös niitä projekteja, joissa raha ei näkyvästi ja suoraan liiku. Rahoitussuunnitelmassa kerrotaan, mikä summa ja osuus rahoituksesta on saatu mistäkin rahoituslähteestä. Yleisimpiä projektirahoituksen lähteitä rahoitushakemuksessa ovat yritysrahoitus, ulkoinen rahoitus ja oma rahoitus. Rahoituslähteet kuvataan mahdollisimman tarkasti. On muistettava, että projektin resursseja ovat rahan lisäksi myös laitteet ja henkilöstö. (Kymäläinen ym. 2016, 32.)

Opinnäytetyömme kuluihin kuuluivat ohjaavien opettajien työtunnit, opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden työtunnit ja Oulun yliopistollisen sairaalan henkilöstön työtunnit. Matkustamisesta tai ohjelmistoista ei tullut kuluja. Opinnäytetyömme suurin kuluerä on opinnäytetyön tekijöiden eli opiskelijoiden henkilöstökulut. Opinnäytetyöhömmme kului aikaa yhdellä opiskelijalla 27,5 tuntia per opintopiste. Opinnäytetyön kokonaisuus on 15 opintopistettä eli aikaa kului yhdellä opiskelijalla yhteensä 27,5 h x 15 op Tuntipalkka opiskelijalla on 14,5 €/h, joka on sama kuin keikkatöitä tekevän röntgenhoitajaopiskelijan. Toisena kululuokkana tulevat ohjaavien opettajien palkat. Asiantuntija-tehtävissä työskentelevien tuntipalkka on karkeasti 35 €. Käymme kahden ohjaavan opettajan kanssa ohjauskeskusteluja yhteensä 10 tuntia. Toimeksiantajien kulut ovat viimeinen merkittävä kuluerä. Toimeksiantajien kulut määräytyvät sen mukaan, kuinka useasti heidän kanssaan olemme yhteistyössä palaverien sekä sähköpostiviestittelyn muodossa. Yhteensä toimeksiantajien aikaa kuluu noin 10 tuntia ja heidän tuntipalkkansa on 25 €. Perehdytysmateriaalia varten laminoitiin tasakuun mahtuvia perehdytyskortteja. Kortteja on tehty yhteensä noin 50 kappaletta. Yhden laminoitun kortin kustannuksiksi arvioidaan 3 €. Lasketut kustannukset ovat vain arvioita ja todellisuudessa opinnäytetyöstä ei aiheutunut kuluja. Taulukossa 5 on esitetty opinnäytetyön kustannukset.

TAULUKKO 5. Opinnäytetyön kustannukset taulukoituna

Henkilö	Määrä	Hinta	Yhteensä
Opiskelija Janne	27,5 h x 15	14,5 €/h	5981,25 €
Opiskelija Joonas	27,5 h x 15	14,5 €/h	5981,25 €
Ohjaava opettaja	10 h	35 €/h	350 €
Ohjaava opettaja	10 h	35 €/h	350 €
Oulun yliopistollisen sairaalan henkilöstö	10 h	25 €/h	250 €
Perehdytyskortti	50 kpl	5 €/h	250 €
Yhteensä			13162,5 €

6 POHDINTA

Toteutimme toiminnallisena opinnäytetyönä perehdytysmateriaalin, koska halusimme kehittää työharjoitteluun tulevien röntgenhoitajaopiskelijoiden perehdyttämistä sekä helpottaa harjoittelun aloittamista B-röntgenissä. Tilaaja oli myös tällaisesta perehdytysmateriaalista kiinnostunut. Tilaajayksikössä ei aiemmin ollut juuri vastaavanlaista perehdytysmateriaalia, joten työmme oli ajankohtainen, tärkeä ja tarpeellinen. Perehdytysmateriaali tuli Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgenin henkilökunnan ja sinne harjoitteluun tulevien röntgenhoitajaopiskelijoiden käyttöön.

Perehdytykseen ja perehtymiseen liittyen on Suomessa tehty useampia opinnäytetöitä ja muutama tutkimus. Röntgenhoitajaopiskelijoiden perehdyttämisestä löytyy vähemmän tietoa tai perehdytysoppaita. Röntgenhoitajien perehdytystä ja sen yhdenmukaisuutta on kehitetty sähköisen perehdytysohjelmiston avulla (Tukio 2021, 2, 45). B-röntgeniin luotu perehdytysmateriaali on helposti jaettavassa, sähköisessä, Word-tiedostomuodossa. Kyseinen materiaalin tarkoituksena on myös yhdenmukaistaa röntgenhoitajaopiskelijoiden perehdyttämistä. Päivystävän röntgenhoitajan perehdytysprosessia on tehostettu ja yhtenäistetty myös Meilahden sairaalan röntgenissä. Perehdyttämisen vaiheista erityisesti korostuu perehdytyksen suunnittelu. (Haavisto 2016, 2, 77). Perehdytyksen suunnittelu otettiin huomioon myös B-röntgeniin luodussa perehdytysmateriaalissa. Perehdytysmateriaali jaetaan ennen harjoittelun alkua, tai harjoittelun ensihetkinä röntgenhoitajaopiskelijalle ja nimetty opiskelijaohjaaja käy opiskelijan kanssa läpi perehdytyskortin. Perehdyttämisen laatua on parannettu perehdytysoppaan ja perehdytyksen tarkistuslistan avulla (Lakotieva 2014, 3). Perehdytysoppaan avulla myös röntgenhoitajaopiskelijat saavat hyödyllistä tietoa osastosta ja sen toiminnasta. (Pyrrö 2011, 7) Osa laadukasta perehdytysprosessia ovat lisämateriaalit, kuten perehdytyskortit ja kirjalliset työohjeet. Nämä lisämateriaalit tukevat toimivaa perehdytysprosessia. (Toivanen 2021, 5, 47) Perehdytyskortti parantaa myös turvallisuutta ja ennaltaehkäisee vahinkoja (Länkinen 2020, 23). B-röntgeniin luomaamme perehdytysmateriaaliin on tehty myös tärkeimmät asiat sisältävä perehdytyskortti. Kortin avulla opiskelija kierrätetään röntgenyksikössä ja käydään läpi potilasturvallisuuden kannalta erityisesti huomioitavia kohtia kuten elvytyškärryn sijainnin. Materiaalimme tärkeimpänä tavoitteena on helpottaa ensimmäistä kertaa B-röntgeniin tulevan röntgenhoitajaopiskelijan harjoittelun aloittamista ja yhdenmukaistaa perehdyttämistä Samankaltaiset tavoitteet olivat Huttusen & Metsäharjun (2010, 7) opinnäytetyössä, jossa he tekivät perehdytysmateriaalin Kuopion yliopistollisen sairaalan Kliinisen radiologian yksikölle, röntgenhoitajaopiskelijan perehdyttämiseen.

6.1 Opinnäytetyön onnistumisen arviointi

Syksyllä 2021 alkanut opinnäytetyön prosessi päättyi marraskuussa 2022 raportin valmistumiseen ja lopullisen tuotteen esittelyyn. Olemme projektityöryhmän kanssa todella tyytyväisiä lopputulokseen niin perehdytysmateriaalin kuin opinnäytetyömme osalta. Molemmat työryhmän jäsenet hyödynsivät vahvuuksiaan ja oppivat valtavasti projektityöskentelystä. Teimme töitä paljon yhdessä ja myös erillään, kun tarve sitä vaati. Syksyllä 2022 laitoimme vielä suuremman vaihteen silmään, jotta saimme opinnäytetyön aikataulussa valmiiksi. Projektitöissä on tavallista kohdata haasteita ja niihin mekin törmäsimme. Aikataululliset haasteet ja kuvauslupien unohtuminen olivat haasteista selkeimpiä esimerkkejä. Molemmat työryhmän jäsenet kuitenkin osoittivat hienoa sopeutumis- ja venymiskykyä, kun sitä tarvittiin.

Perehdytysmateriaalimme sai runsaasti positiivista palautetta palautekyselyn kautta ja myös Oulun yliopistollisessa sairaalassa B-röntgenin henkilökunta kehui materiaalia suullisesti. Saamamme rakentavan palautteen avulla pyrimme kehittämään materiaaliamme entistä paremmaksi. Yhteistyöllä ohjausryhmän ja tilaajayksikön asiantuntijoiden kanssa saavutimme laadukkaan lopputuloksen, josta voi olla ylpeä. Ohjausryhmän tuki oli laadukasta jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa, ja tähän olemme todella tyytyväisiä. Yhteistyö tilaajayksikön ammattilaisten kanssa sujui todella hyvin ja viestintä oli laadukasta molemmin puolin.

6.2 Tekijäoikeudet ja eettisyys

Toiminnallinen opinnäytetyömme on tekijänoikeuslain mukaan kirjallinen teos, johon teoksen tekijöillä on tekijänoikeus (Tekijänoikeuslaki 404/1961, 1.1§). Solmimme opinnäytetyötämme varten yhteistyösopimuksen Oulun ammattikorkeakoulun sekä työn tilaajan Oulun yliopistollisen sairaalan kanssa. Yhteistyösopimuksessa solmittiin ehtojen lisäksi opinnäytetyön käyttö- ja muunteluoikeuksien luovutus Oulun ammattikorkeakoulun sekä Oulun yliopistollisen sairaalan käyttöön. Koska opinnäytetyöhömmme tarvittiin valokuvia Oulun yliopistollisen sairaalan tiloista, haimme tätä varten työme tilaajalta kuvausluvan. Kuvausluvassa käytiin läpi kuvauksen toteuttamisajankohta ja luvattiin ettei kuvaaminen häiritse yksikön toimintaa. Luvassa sovittiin myös kuvien oikeuksista kuvaajan sekä tilaajan kesken. Laadimme Oulun yliopistollisen sairaalan kanssa myös tutkimusluvan, jossa käy ilmi tutkimuksen toteutumisaika, tutkimuksen kustannukset sekä tutkimukseen osallistuvat tahot.

Opinnäytetyötämme tehdessämme perehdyimme aiheeseen kattavasti, sekä käytimme luotettavaksi havaittuja lähteitä. Lähteitä lainatessamme käytimme asianmukaisia lähdeviitteitä, eli emme syyllistyneet luvattomaan lainaukseen, plagiointiin. Ymmärrämme että opinnäytetyömme on julkinen asiakirja, joka tallennetaan Theseus-julkaisuarkistoon ja että työmme ajetaan plagiaatintunnistujärjestelmä Urkundin kautta. (Arene 2019, 23–24.) Suoritimme opinnäytetyömme palautekyselyn Webropol-ohjelmaa käyttäen. Toimimme kyselyä tehdessämme sekä vastauksia analysoidessamme hyvien tieteellisten käytänteiden mukaan. Hyvien käytänteiden mukaan tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta tulosten sekä tutkimuksen arvioinnissa. Tutkimuksessa ollaan avoimia ja vältetään vilppiä sekä tutkimustulosten valheellista sepittelyä. (TENK 2012, 6, 8–9.) Palautekysely lähetettiin sähköpostilla röntgenhoitajaopiskelijoille. Tilaajayksikköön tulostettiin paperinen saatekirje QR-koodilla, josta henkilökunnan jäsenet pääsivät vastaamaan kyselyyn. Saatekirjeeseen kirjoitimme työmme aiheen lisäksi kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuuden, ja että tuloksia käsitellään täysin anonyymisti.

6.3 Omat oppimiskokemukset

Olemme usean kanssaopiskelijan kuulleen sanovan, että opinnäytetyön tekeminen oli opintojen parasta aikaa. Vaikka tämä olisi osittain totta, toiminnallisen opinnäytetyön tekeminen oli raskas prosessi, johon kuului paljon aikaa ja resursseja. Aiemmin käymämme projektityön perusteet ja määrälliset tutkimusmenetelmät kurssit antoivat hieman viitteitä, mitä on odotettavissa varsinaisen opinnäytetyön tekemisessä. Kuitenkin opinnäytetyön lopullinen laajuus ja työmäärä yllättivät.

Opinnäytetyön prosessi alkoi syksyllä 2021 aiheen valinnalla. Aiheemme valikoitui molempien työparin jäsenten halusta luoda jotain konkreettista ja röntgenhoitajaopiskelijoita hyödyttävää. Tällöin perehdytysmateriaalin luominen yksikköön, jossa molemmat ovat olleet harjoittelussa ja saaneet perehdytyksen, tuntui loistavalta ratkaisulta. Syksyllä 2021 myös alkoi suunnitelman luominen, joka oli vaikein ja eniten aikaa vievä osuus, sillä tieteellisestä projektityöskentelystä meillä kummallakaan ei ollut aiempaa kokemusta. Viitekehyksen luomiseen ja muotoilemiseen meni runsaasti aikaa. Tähän panostaminen kuitenkin kannatti, sillä laadukkaasta ja kattavasta tietoperustasta oli paljon hyötyä perehdytysmateriaalin luomisessa sekä raportin kirjoittamisessa. Suunnitelman luo-

misen aikana opimme valtavasti tieteellisestä tiedonhausta ja kirjoittamisesta. Opimme myös luomaan palautekyselyn, jonka avulla tekemäämme työtä arvioidaan. Opinnäytetyömme suunnitelma onnistui hyvin ja sitä seuraamalla työn toteuttaminen ja raportointi oli johdonmukaista.

Toteutusvaiheessa loimme konkreettisen tuotteen, perehdytysmateriaalin B-röntgeniin tulevalle röntgenhoitajaopiskelijalle. Perehdytysmateriaali luotiin Word-tiedostoon, jotta sen päivittäminen myöhemmin olisi mahdollisimman helppoa B-röntgenin henkilökunnalle. Perehdytysmateriaalin sisällön jäsentelyyn, sopivien perehdyttävien asioiden valintaan ja materiaalin ulkoasun suunnitteluun ja toteuttamiseen meni runsaasti aikaa. Halusimme pitää materiaalin mahdollisimman napakana tinkimättä kuitenkaan kattavuudesta. Tutkimme erilaisia perehdytysmateriaaleja teollisuudesta terveydenhuoltoon ja näiden avulla hahmottelimme omalle perehdytysmateriaalillemme runkoa. Huomasimme myös, että erillisestä taskuun mahtuvasta perehdytyskortista olisi hyötyä perehdyttämisen apuvälineenä. Lopullinen perehdytysmateriaali onnistui sisällöltään, ulkoasultaan ja napakkuudeltaan hienosti. Saimme kehuja ja hyvää palautetta perehdytysmateriaalistamme, mutta erityisesti perehdytyskortti keräsi kiitosta. Toteutusvaiheessa opimme luomaan oppimisen välineenä käytettävän materiaalin, joka etenee johdonmukaisesti eteenpäin. Opimme suunnittelemaan materiaalin ulkoasun miellyttäväksi, joka vaikuttaa käyttäjäkokemukseen ja lukijan kiinnostukseen materiaalia kohtaan.

Raportointivaiheessa analysoimme luomamme perehdytysmateriaalin onnistumista palautekyselyn ja omien kokemustemme avulla. Raportointivaihe meni sujuvasti ja hyvällä työmoraalilla. Raportin kirjoittamisessa oli suuresti apuna opinnäytetyön suunnitelma. Raportointivaiheen aikana opimme myös analysoimaan palautekyselyn tuloksia sekä suullisia palautteita. Opimme myös tarkastelemaan koko opinnäytetyötämme sekä opinnäytetyön prosessia kriittisesti ja tieteellisesti kestävästi.

Oppimistavoitteenamme oli tieteellisen tiedonhaun hallitseminen, jonka ansiosta pystyimme syventämään tietämystämme laadukkaasta perehdyttämisestä. Tavoitteenamme oli myös oppia tekemään napakka, mutta tarpeeksi kattava perehdytysmateriaali ja arvioida sitä tieteellisesti kestävästi. Opimme myös toimimaan osana moniammatillista työryhmää, johon kuuluu eri toimijoita Oulun yliopistollisesta sairaalasta ja Oulun ammattikorkeakoulusta. Pitkän aikavälin oppimistavoitteena oli projektityön osaamisen hyödyntäminen työelämässä. Tulevaisuuden työelämässä tulemme toimimaan myös opiskelijaperehdyttäjinä. Tämän opinnäytetyön tekemisen ansiosta oma osaamisemme opiskelijan laadukkaassa perehdyttämisessä kehittyi huomattavasti. Opinnäytetyön

valmistumisen jälkeen tarkoituksena oli, että perehdytysmateriaali jää B-röntgenin käyttöön röntgenhoitajaopiskelijoiden perehdyttämisen. Perehdytysmateriaalia päivitetään tulevaisuudessa tarpeen mukaan, jotta harjoitteluun tulevilla röntgenhoitajaopiskelijoilla olisi käytettävissään tuorein mahdollinen tieto harjoittelupaikasta ja siellä toimimisesta.

Koko opinnäytetyön prosessin aikana olemme oppineet valtavasti projektityöskentelystä, tieteellisestä kirjoittamisesta ja tiedonhausta sekä palaverien ja esitysten pitämisestä. Opimme myös aikataulutuksen tärkeydestä, muistilistojen käytön hyödyllisyydestä sekä riskien hallinnasta. Molemmilla työryhmän jäsenellä oli omat vahvuutensa ja niitä hyödynnettiin rohkeasti projektin aikana. Molempien kommunikointi niin ryhmän sisällä kuin ulospäin terveydenhuollon ammattilaisten ja ohjausryhmän suuntaan kehittyi suuresti. Tärkeimpiä oppeja jatkoa varten ovat erilaisten lupa-asioiden hoitaminen kuntoon mahdollisimman nopeasti, huolellisen aikataulutuksen tekeminen ja töiden jakaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

6.4 Jatkokehitysehdotukset

Opinnäytetyönämme tekemä perehdytysmateriaali auttaa helpottamaan Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin harjoitteluun tulevan röntgenhoitajaopiskelijan harjoittelun alkua, sekä yhdenmukaistamaan ja parantamaan opiskelijan perehdyttämistä. Materiaali helpottaa myös opiskelijaa perehdyttävän ohjaajan työtä, sillä materiaalissa on esiteltynä tärkeimmät perehdytettävät asiat. Opinnäytetyölle jatkokehitysehdotuksena on laajentaa ja yhdenmukaistaa perehdytysmateriaalia koskemaan kaikkia Oulun yliopistollisen sairaalan kuvantamisyksiköitä. Tällöin materiaali toimisi röntgenhoitajaopiskelijan yleisperehdytysmateriaalina. Yksi yhteinen perehdytysmateriaali kaikkiin kuvantamisyksiköihin vähentäisi eri yksiköiden erilaisista perehdytyskäytännöistä johtuvaa hämmennystä opiskelijoiden keskuudessa. Yhtenäinen perehdytysmateriaali olisi myös helpompi päivittää ja ylläpitää, sillä sen parissa työskentelisi useampi opiskelijavastaava.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Hakupäivä 10.11.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytteiden eettiset suositukset. Hakupäivä 20.10.2022 https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Blackburn, N.E, Marley, J, Kerr, D.P, Martin, S, Tully, M.A & Cathcart, J.M 2022. Transitioning into the workforce during the COVID-19 pandemic: Understanding the experiences of student diagnostic radiographers. Radiography 28. Hakupäivä 19.11.2022. <https://www.sciencedirect-com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S1078817421001322?via%3Dihub>

Chipere, T.G.A, Motaung, T & Nkosi, B 2020. Structuring improved work environments for newly-qualified radiographers. Radiography 26(1). Hakupäivä 10.11.2022. <https://www.radiography-online.com/action/showPdf?pii=S1078-8174%2819%2930087-2>

Girn, R, Punch, A & Jimenez, Y.A 2022. Diagnostic radiography students' perceptions of working in the clinical environment: A focus on emotional challenges. Radiography 28. Hakupäivä 22.11.2022. [https://www.radiographyonline.com/article/S1078-8174\(21\)00180-2/fulltext](https://www.radiographyonline.com/article/S1078-8174(21)00180-2/fulltext)

Haavisto, Kaisa 2016. Päivystävän röntgenhoitajan perehdytysprosessi. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 10.1.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/119602/Haavisto%20Kaisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Harvey-Lloyd, J.M, Morris, J & Stew, G 2019. Being a newly qualified diagnostic radiographer: Learning to fly in the face of reality. Radiography 26. Hakupäivä 18.11.2022. <https://www.sciencedirect-com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S1078817418301792?via%3Dihub>

Harvey-Lloyd, J & Morris, J 2020. Supporting newly qualified diagnostic radiographers: are we getting it right? International journal of practice-based learning in health and social care 8 (2). Hakupäivä 19.11.2022. <https://publications.coventry.ac.uk/index.php/pblh/article/download/673/828>

Heinonen, Noora 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:22. Hakupäivä 22.12.2021. <https://docplayer.fi/14957295-Terveysalan-koulutuksen-tyossaoppiminen-ja-ohjattu-harjoittelu.html>

Hillman, Jo 2010. Planning for Employee Onboarding: Finding Ways to Increase New Employee Success and Long-Term Retention. Noel-Levitz White Paper. Hakupäivä 27.1.2022 https://www.noellewitz.com/documents/shared/Papers_and_Research/2010/OnboardingPaper.pdf

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10.painos. Helsinki: Tammi

Huttunen, Sofia & Metsäharju, Tiina 2010. Perehdytysopas röntgenhoitajaopiskelijoille ammattitaitoa edistävälle harjoittelujaksolle. Hakupäivä 9.11.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23614/Huttunen_Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Idanpään-Heikkilä, Ulla, Outinen, Maarit, Nordblad, Anne, Päivärinta, Eeva & Mäkelä, Marjukka 2000. Laatuksiteeri ja sille asetettuja vaatimuksia. Laatuksiteerit. Hakupäivä 24.1.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75158/Aiheita20-2000.pdf?sequence=1>

Ketola, Hannu U 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietöalan yrityksissä. Hakupäivä 4.10.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1>

Koski, Kimmo 2013. Sisäinen työnantajakuva työntekijänäkökulmasta. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro-gradu tutkielma. Hakupäivä 10.11.2021. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12114/urn_nbn_fi_uef-20130464.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kurtti, Juha 2012. Hiljainen tieto ja työssä oppiminen. Edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 9.11.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66896/978-951-44-8782-8.pdf>

Kymäläinen Hanna-Riitta, Lakkala Minna, Carver Eric & Kamppari Kimmo 2016. Opas projektityöskentelyyn. Helsingin yliopisto. Hakupäivä 18.1.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektity%C3%B6skentelyyn_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lakotieva, Sirpa 2014. Uuden röntgenhoitajan perehdyttäminen. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Radiografian – ja sädehoidon koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 9.11.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73280/Lakotieva_Sirpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lautinen-Niemi, Henna 2012. Opiskelijoiden perehdytys verkossa. Verkkopohjainen perehdytysmateriaali. Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 10.1.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48470/Lautinen-Niemi_Henna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Liukko, Satu & Perttula, Suvi. Opinnäytetyön raportointiohje. JAMK. Hakupäivä 21.1.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/4-opinnaytetyon-rakenne/4-2-opinnaytetyon-runko-osa/4-2-3-tietoperusta/>

Luojus, Katja 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Hakupäivä 25.1.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66696/978-951-44-8315-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Läntinen, Aleksi 2020. Turvallista röntgenhoitajakoulutusta – Perehdytyskortti natiivikuvantamisen oppimisympäristöön. Hakupäivä 9.11.2022 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/335089/L%C3%A4ntinen_Aleksi.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mawson, J.A, Miller, P.K & Booth, L 2022. Stress, a reflective self and an internal locus of control: on the everyday clinical placement experiences of older undergraduate radiographers in the UK. Radiography 28. Hakupäivä 22.11.2022. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1078817421000997>

Miettinen, Merja, Kaunonen, Marja & Tarkka Marja-Terttu 2006. Laadukas perehdyttäminen. Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus. Hakupäivä 10.12.2021. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485/59004>

Morris, K & Cathcart J.M 2021. An evaluation of the current mentorship/preceptorship practices for newly qualified radiographers in Northern Ireland. Radiography 27. Hakupäivä 18.11.2022. <https://www.sciencedirect-com.ezp.oamk.fi:2047/science/article/pii/S1078817420302558?via%3Dihub>

Naylor, S, Ferris C & Burton. M 2015. Exploring the transition from student to practitioner in diagnostic radiography. Radiography 22(2). Hakupäivä 10.11.2022. https://www.researchgate.net/publication/284017517_Exploring_the_transition_from_student_to_practitioner_in_diagnostic_radiography

Nobel, Carmen 2013. First Minutes are Critical in New-Employee Orientation. Harvard business school. Hakupäivä 27.1.2022. <https://hbswk.hbs.edu/item/first-minutes-are-critical-in-new-employee-orientation>

Pitkänen, Niina 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä. Perehdyttämisestä perehdyttämisen ja perehtymisprosessiin. Jyväskylän Yliopisto. Puheviestinnän Pro-gradu tutkielma. Hakupäivä 10.1.2022 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40076/URN:NBN:fi:jyu-201210242772.pdf?sequence=1>

Pyrö, Jenni 2011. Perehdytysopas käytännön harjoitteluun tuleville röntgenhoitajaopiskelijoille. Yrkeshögskolan Novia. Opinnäytetyö. Hakupäivä 9.11.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38247/Pyro_Jenni.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavutettava.fi 2006. Saavutettavaa typografiaa – Osa 1. Hakupäivä 7.11.2022. <https://saavutettava.fi/2006/03/24/saavutettavaa-typografiaa-osa-1/>

Silfverberg, Paul 2007. Ideasta projektiksi. Projektivetäjän käsikirja. Hakupäivä 10.1.2022 <https://docplayer.fi/7985226-Ideasta-projektiksi-projektinvetajan-kasikirja.html>

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla: näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hakupäivä 4.10.2021. <https://www.finna.fi/Record/3amk.70043>

Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404. Hakupäivä 31.10.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1961/19610404#L1P1>

Toivanen, Hanna 2021. Perehdyttäminen Siun soten kuvantamiskeskuksen radiologisella osastolla. Oulun ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan johtaminen. Opinnäytetyö. Hakupäivä 9.11.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/510049/Toivanen_Hanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Tukio, Sari 2021. Röntgenhoitajien perehdytyksen kehittäminen. Intro -perehdytysohjelmiston käyttöönotto keskussairaalan kuvantamisessa. Savonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. Hakupäivä 9.11.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494855/Tukio_Sari_A.pdf?sequence=2

Tuononen, Päivi 2020. Hoitajien yksilöllinen perehdytys Vaasan keskussairaalan lastenosastolla. Vaasan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 29.9.2021. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/353761/P%c3%84IVI.%20TUONONEN.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Hakupäivä 14.11.2022. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työturvallisuuskeskus 2015. Perehdyttämisen tarkistuslista. Hakupäivä 10.1.2022 [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttämisen_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Hakupäivä 10.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista, 2003. 352/2003. Hakupäivä 25.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030352>

Valvira 2021. Terveystenhuollon ammattioikeudet. Opiskelijat. Hakupäivä 11.1.2022.
<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/opiskelijat>

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi

Wallace, Karen L 2009. Creating an Effective New Employee Orientation Program. Library Leadership and Management, Vol. 23, No. 4. Hakupäivä 25.1.2022. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1958214

Perehdytysmateriaali B-röntgeniin tulevalle röntgenhoitajaopiskelijalle palautekysely

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Ammattiryhmä

- ☐ Röntgenhoitaja
- ☐ Röntgenhoitajaopiskelija

2. Ryhmätunnuksesi

- ☐ RAD19
- ☐ RAD20
- ☐ RAD21
- ☐ RAD22

Arviointi seuraavissa kysymyksissä

1=Täysin eri mieltä

2= Eri mieltä

3= En osaa sanoa

4= Samaa mieltä

5 =Täysin samaa mieltä

3. Johdonmukaisuus

	1	2	3	4	5
Perehdytysmateriaali eteni johdonmukaisesti eteenpäin?	☐	☐	☐	☐	☐
Sisältö oli rajattu oleellisiin asioihin?	☐	☐	☐	☐	☐

4. Informatiivisuus

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

	1	2	3	4	5
Perehdytysmateriaalimme oli riittävän kattava?	☐	☐	☐	☐	☐
Perehdytysmateriaalin sisältö oli helposti löydettävissä?	☐	☐	☐	☐	☐

5. Ajantasaisuus

	1	2	3	4	5
Perehdytysmateriaalimme oli linjassa OYSin yleisen opiskelijaperehdytyksen kanssa?	☐	☐	☐	☐	☐
Perehdytysmateriaalimme tiedot olivat ajan tasalla kuvantamisyksikön toiminnan ja laitteiden suhteen?	☐	☐	☐	☐	☐

6. Ymmärrettävyys

	1	2	3	4	5
Perehdytysmateriaalimme sisältö oli helposti ymmärrettävissä?	☐	☐	☐	☐	☐
Otsikointi oli havainnollistavaa?	☐	☐	☐	☐	☐

7. Saavutettavuus

	1	2	3	4	5
Teksti oli helppolukuista?	☐	☐	☐	☐	☐
Kuvat olivat havainnollistavia?	☐	☐	☐	☐	☐
Ulkoasu oli selkeä?	☐	☐	☐	☐	☐

8. Hyödyllisyys

	1	2	3	4	5
Perehdytysmateriaalista oli hyötyä perehtymisessä?	☐	☐	☐	☐	☐

	1	2	3	4	5
Perehdytysmateriaali oli helppokäyttöinen?	☐	☐	☐	☐	☐
Perehdytysmateriaalista sai lisätietoa käytännön harjoitteluun?	☐	☐	☐	☐	☐

9. Avoin palaute perehdytysmateriaalista

Hei!

Olemme neljännen vuoden röntgenhoitajaopiskelijoita ja teimme opinnäytetyönä perehdytysmateriaalin Oulun yliopistollisen sairaalan B-röntgeniin harjoitteluun tulevalle röntgenhoitajaopiskelijalle. Materiaalin tarkoituksena on helpottaa ensimmäistä kertaa B-röntgeniin tulevan röntgenhoitajaopiskelijan harjoittelun alkamista. Samalla materiaali toimii perehdyttäjälle muistilistana, jotta perehdyttäminen on johdonmukaista ja laadukasta. Toivomme, että tutustutte alla olevan linkin kautta perehdytysmateriaaliimme!

Linkki perehdytysmateriaaliin: https://oamk-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/o8saja00_students_oamk_fi/ERySzPz12EpFpmzVyls9VSYBBvmZYff_SRAWdTqh0LS_AA?e=aNx1sP

Toivomme myös, että vastaatte palautekyselyymme perehdytysmateriaaliin liittyen. Saatuja palautteita hyödynnetään perehdytysmateriaalin kehittämisessä ja opinnäytetyömme raportoinnissa. Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastaaminen kestää muutaman minuutin. Kyselyssä käsitellään materiaalin käytettävyyttä, sisältöä ja ymmärrettävyyttä. Kyselyyn on mahdollista vastata alla olevan linkin kautta. Vastausaika päättyy 6.11.2022

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/84E970BC9FB601A7>

Kiitos mielenkiinnostanne ja mukavaa syksyn jatkoa!

Röntgenhoitajaopiskelijat Janne Savolainen ja Joona Mäkinen
Oulun Ammattikorkeakoulu