

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

RÖNTGENHOITAJAOPISELIJAN PEREHDYTYSOPAS

Kehittämistyö Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön

TEKIJÄT

Vilma Karhunen
Ella Tolonen

TR19SP

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Röntgenhoitajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Vilma Karhunen, Ella Tolonen	
Työn nimi Röntgenhoitajaopiskelijan perehdytysopas. Kehittämistyö Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön	
Päiväys	16.11.2022
Sivumäärä/Liitteet	29
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Perehdytys on työpaikalla tapahtuva prosessi, jossa uudet opiskelijat ja työntekijät halutaan kuuluvan osaksi organisaatiota ja helpottaa heidän aloitustaan uudessa työpaikassa. Opiskelijoiden perehdytyksessä on tärkeää kertoa työpaikan käytänteistä ja toimintaperiaatteista sekä luoda selkeitä toimintaohjeita. Ennakoon saatu kirjallinen materiaali on tutkitusti auttanut uusien opiskelijoiden ja työntekijöiden perehtymistä ja sopeutumista uuteen työpaikkaan. Perehdytyksessä kirjallisena materiaalina voi toimia esimerkiksi sähköisenä tiedostona oleva perehdytysopas. Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön. Kehittämistyön tarkoituksena oli uudistaa röntgenhoitajaopiskelijan perehdytysopas. Kehittämistyön tuotoksena laaditun perehdytysoppaan tavoitteena on auttaa röntgenhoitajaopiskelijoita perehtymään tulevaan harjoittelupaikkaan ja säästää myös henkilökunnan resursseja työpaikalla. Työn tilaajana toimi Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä.</p> <p>Opiskelijan perehdytysoppaaseen laadittiin selkeitä toimintaohjeita, joihin opiskelija voi perehtyä ennen harjoittelun alkua. Oppaaseen lisättiin myös linkkejä Kainuun soten internetsivuilta sekä valokuvia sairaalasta. Opas laadittiin sähköiseen tiedostomuotoon sen helpon päivitettävyyden ja jaettavuuden vuoksi. Perehdytysoppaassa kuvailtiin Kainuun keskussairaala ja sen toimintaa sekä työyhteisöä ja sen käytäntöjä.</p> <p>Perehdytysoppaan arvioinnissa oli mukana osastonhoitaja ja kaksi opiskelijavastaavaa, jotka arvioivat oppaan sisältöä, ulkoasua sekä oppaan hyödynnettävyyttä käytännössä mobiililaitteella. Jatkokehittämistyönä opiskelijan perehdytysoppaan toiminnasta käytännössä kannattaa tehdä laajempi arviointi. Todenmukaisempi arviointi perehdytysoppaan toiminnasta käytännössä saadaan arvioimalla opasta kohderyhmänä toimivilla röntgenhoitajaopiskelijoilla.</p>	
Avainsanat Perehdytys, perehdyttäminen, opiskelijan perehdytysopas, opiskelija, opiskelijan ohjaus, röntgenhoitaja, röntgenhoitajaopiskelija	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Radiography and Radiation Therapy	
Author(s) Wilma Karhunen, Ella Tolonen	
Title of Thesis Radiographer student's orientation guide. Development work for Kainuu central hospital imaging unit	
Date 16.11.2022	Pages/Appendices 29
Client Organisation /Partners Kainuu social and health care municipal corporation	
<p>Abstract</p> <p>Orientation is a process that takes place at the workplace, where new students and employees are wanted as part of the organization and facilitate their start in the new workplace. In the students' orientation, it is important to talk about the practices and operating principles of the workplace and to create clear operating instructions. Written material received in advance has been proven to help new students and employees to familiarize themselves with and adapt to a new workplace. In orientation, an orientation guide as an electronic file can serve as the written material, for example. This thesis was implemented as a development work in the imaging unit of Kainuu Central Hospital. The purpose of the development work was to renew the orientation guide for radiographer students. The goal of the orientation guide created as a result of the development work is to help radiographer students familiarize themselves with their future internship and save the resources of the orientation staff at the workplace. The client organization of the work was the Kainuu social and health care municipal corporation.</p> <p>Clear operating instructions were prepared in the student's orientation guide, which the student can familiarize himself with before the start of the internship. Website links from Kainuu social and health care municipal corporation's website and photos from the hospital were also added to the guide. The guide was prepared in electronic format for its easy updateability and shareability. The orientation guide described Kainuu Central Hospital and its operations, as well as the work community and its practices.</p> <p>The head nurse of the department and two student coordinators participated in the evaluation of the orientation guide, who evaluated the guide's content and appearance as well as its usability in practice on a mobile device. As further development work, it is worth making a broader assessment of the functioning of the student orientation guide in practice. A more realistic evaluation of the functionality of the orientation guide in practice can be obtained by evaluating the guide with radiographer students working as a target group.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Orientation, student's orientatiton guide, student, student guidance, radiographer, radiographer student</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖN TILAAJA	6
3	OPISKELIJAN PEREHDYTYKSEN.....	7
3.1	Mitä on opiskelijan perehdytys?	7
3.2	Opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä	7
4	OPISKELIJAN PEREHDYTYKSOPAS.....	9
4.1	Sisältö	9
4.2	Ulkoasu	10
4.3	Hyödyt	11
5	RÖNTGENHOITAJAN TUTKINTO-OHJELMA JA HARJOITTELUKSET	12
6	LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJEISTUKSET.....	13
6.1	Lainsäädäntö	13
6.2	Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet harjoittelussa.....	13
7	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	15
8	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	16
8.1	Suunnittelu.....	16
8.2	Toteutus.....	17
8.3	Arviointi.....	19
9	POHDINTA.....	21
9.1	Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta	21
9.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	22
9.3	Ammatillinen kasvu	24
9.4	Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämissideat	25
	LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

Perehdytys on työpaikalla tapahtuva prosessi, jossa uudet opiskelijat ja työntekijät halutaan kuuluvan osaksi organisaatiota ja helpottaa heidän aloitustaan uudessa työpaikassa (Kajal & Medina 2021). Perehtyminen fyysiseen työympäristöön, organisaatioon, sen tavoitteisiin ja alakohtaisiin toimintaohjeisiin on lisännyt itsevarmuuden kokemista työn aloituksessa (Ballard, Mead, Richardson & Lotz 2012). Perehdytyksen tulee aina olla suunnitelmallista ja sen järjestäminen vaatii työpaikan resursseja sekä ajan tasalla olevan perehdytysmateriaalin käyttöä (OAJ 2021).

Yleensä organisaatioiden perehdytysohjelmissa hyödynnetään kirjallista materiaalia ja esimerkiksi perehdytysopas voi toimia perehdytyksen perustana (Bauer & Erdogan 2011). Hyvästä perehdytysoppaasta löytyy nopeasti ja helposti tärkeät tiedot organisaatiosta, sen käytänteistä ja toiminta-periaatteista. Ne auttavat pääsemään helposti sisälle organisaatioon ja sen toimintaan. (Lisk, Horn & Villanen 2007.) Myös mobiililaitteiden käyttö ja hyödynnettävyys on yleistynyt ja tutkimustulokset osoittavat, että erityisesti nuoret opiskelijat ja työntekijät toivovat perehdytyksessä käytettävän mobiiliteknologiaa (Shufutinsky & Cox 2019).

Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikkö toivoi opiskelijan perehdytysopasta, joka uudistetaan ja rajataan vanhaa opasta tiiviimmäksi. Lisäksi perehdytysoppaan toivottiin olevan sähköinen tiedosto, jonka voi lähettää opiskelijoille luettavaksi jo etukäteen. Samalla sähköisen tiedostomuodon valinta tuki paperittomuuteen pyrkivän sairaalan periaatteita.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jossa Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön laadittiin uusi päivitetty perehdytysopas röntgenhoitajaopiskelijoille. Oppaassa kuvailtiin Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköä, sen toimintaa sekä työyhteisöä ja sen käytäntöjä. Tiilajan toiveen mukaisesti oppaasta laadittiin sähköinen tiedosto.

Kehittämistyön tarkoituksena oli uudistaa perehdytysopas röntgenhoitajaopiskelijoille Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön. Kehittämistyön tuotoksena laaditun perehdytysoppaan tavoitteena on auttaa röntgenhoitajaopiskelijoita perehtymään tulevaan harjoittelupaikkaan ja säästää myös henkilökunnan resursseja, sillä opiskelija pääsee perehtymään etukäteen harjoittelupaikkaan ja sen käytäntöihin.

2 TYÖN TILAAJA

Tämän kehittämistyön tilaajana toimi Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Kehittämistyönä toteutettiin röntgenhoitajaopiskelijoille suunnattu perehdytysopas Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön. Kainuun keskussairaala kuuluu Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymään (Kainuun sote julkaisuaika tuntematon a).

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä eli Kainuun sote tuottaa sosiaali- ja terveystalveta seitsemälle eri kunnalle: Hyrynsalmi, Kuhmo, Kajaani, Paltamo, Ristijärvi, Sotkamo ja Suomussalmi. Puolangan kunta on Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän osajäsen. Kuntayhtymän toiminta-ajatuksena on yhteistyössä jäsenkuntien kanssa edistää hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja osallisuutta sekä tukea itsenäistä selviytymistä. Lisäksi toiminta-ajatuksena on myös järjestää sosiaali-, terveys- ja muut palvelut asiakaslähtöisesti, tehokkaasti ja vaikuttavasti. (Kainuun sote julkaisuaika tuntematon b.)

Kainuun keskussairaala vastaa erikoissairaanhoidollisten terveystalveta tuottamisesta. Sairaalan toiminta kattaa suurten erikoisalojen polikliinisen toiminnan, vuodeosastotoiminnan sekä niiden tarvitsemat tukipalvelut. (Kainuun sote julkaisuaika tuntematon a.) Kainuun keskussairaalan kuvantamispalvelut tuottavat monipuolisesti erilaisia tutkimuksia ja toimenpiteitä. Kuvantamispalveluiden toiminta painottuu pääosin ajanvarauksiin arkisin, mutta kuvantamisen yksikön päivystyspalveluita tuotetaan ympäri vuorokauden. Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikön tuottamiin palveluihin kuuluvat natiiviröntgen-, tietokonetomografia-, magneetti-, ultraääni-, angiografia-, isotooppi- ja mammografiatutkimukset. (Kainuun sote 2020.) Röntgenhoitajaopiskelijan on mahdollista suorittaa harjoitteluja kaikilla edellä mainituilla modaliteeteilla.

3 OPISKELIJAN PEREHDYTYKSEN

3.1 Mitä on opiskelijan perehdytys?

Perehdytys on työpaikalla tapahtuva prosessi, jossa uudet opiskelijat ja työntekijät halutaan kuuluvan osaksi organisaatiota ja helpottaa heidän aloitustaan uudessa työpaikassa. Perehdytys auttaa selkeyttämään odotuksia ja rooleja työpaikalla sekä tutustuttaa opiskelijaa organisaatioon, sen tavoitteisiin ja arvoihin. (Kajal & Medina 2021.) Perehdytys on myös osa opiskelijan ammatillista kasvua. Perehdytyksestä hyötyy perehtymässä olevien opiskelijoiden lisäksi myös henkilökunta, sillä hyvä perehdytys on edellytys hyviin suorituksiin sekä näin ollen yhteisten tavoitteiden täyttymiseen. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009.) Laadukkaassa perehdytyksessä perehdyttäjällä on siten suuri vastuu. Perehdyttäjän tulee esittäytyä uudelle harjoittelijalle ja selvittää hänen henkilökohtaiset osaamistavoitteensa. (Parasta osaamista 2019.)

Työturvallisuuslain (738/2002, 14 §) mukaan kaikki henkilöstöryhmät tulee perehdyttää mukaan lukien opiskelijat, vuokratyöntekijät ja esihenkilöt (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §). Perehdyttämisessä ei ole kuitenkaan kyse ainoastaan lakien noudattamisesta, vaan sillä saadaan aikaan ammattitaitoinen ja turvallinen työyhteisö. Hyvä perehdyttäminen on myös työnantajan etu tulevaisuutta ajatellen. (OAJ 2021.)

Uuden opiskelijan tai työntekijän perehdytyksen järjestämisen vastuu on aina ensikädessä yksikön esimiehellä. Työyhteisön esimies voi delegoida konkreettisen perehdyttämisen kokeneelle työntekijälle, mutta tärkeää on kuitenkin vastuun määrittämisen selkeys. Jos perehdytyksen vastuuta ei ole määritelty, perehdytys voi olla suunnittelematonta tai pahimmillaan puuttua kokonaan. Suunnitelmallinen perehdytys tukee laadukasta opiskelijanperehdytysmenettelyä, joten esimiehen tulee vastata perehdytyksen sisällöstä ja organisoinnista. Perehdyttämisen on katsottu kuuluvan kuitenkin yhteisvastuullisesti kaikille yksikön työntekijöille esimiehen ja nimetyn perehdyttäjän rinnalla. Siitä syystä on hyvä, että jokainen työntekijä tuntee yksikön oman perehdytysohjelman ja perehdytyksen tavoitteet. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006.)

Perehdytyksen tulee aina olla suunnitelmallista ja sen järjestäminen vaatii työpaikan resursseja sekä ajan tasalla olevan perehdytysmateriaalin käyttöä (OAJ 2021). Yleensä organisaatiot hyödyntävät sellaisia perehdytysohjelmia, joissa kirjallinen materiaali, kuten esimerkiksi perehdytysopas, toimii sen perustana. Perehdytyksessä voidaan hyödyntää myös luentoja ja videoita sekä työpaikan oma intranet voi toimia perehdytyksen apuvälineenä. (Bauer & Erdogan 2011.)

3.2 Opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä

Perehdytystä koskevissa tutkimuksissa on selvitetty mm. nuorien työntekijöiden eli niin kutsutun y-sukupolven näkökulmia siitä, mitä kaikkea työpaikalla tapahtuvan perehdytyksen tulisi sisältää ja millaista olisi ihanteellinen perehdytys. Ensimmäisen työpäivän helpottamiseksi uudet opiskelijat ja

työntekijät haluavat tutustua ennakkoon lähetettävään materiaaliin, kuten työssä tarvittaviin luetteloihin, organisaatiokaavioihin, työnkuvan määritelmään sekä työyhteisöön ja sen moniammatillisen työryhmän jäseniin. Tutkimukset osoittavat, että tiedonsaanti ennen työn aloitusta koetaan siis hyödylliseksi. (Shufutinsky & Cox 2019.) Perehtyminen fyysiseen työympäristöön, organisaatioon, sen tavoitteisiin ja alakohtaisiin toimintaohjeisiin on lisännyt itsevarmuuden kokemista työn aloituksessa (Ballard, Mead, Richardson & Lotz 2012).

Nuorempi sukupolvi on yhä tietoisempi yhteisöistään, ympäristönsuojelusta ja kestävästä kehityksestä. He ovat sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen suuntautuneita. He edistävät kierrätyskulttuuria ja siirtymää tarpeettomasta paperin käytöstä sähköiseen mediaan. Nykyteknologia mahdollistaa älylaitteiden mukana kuljettamisen ja se onkin nuorien työntekijöiden myötä yhä enemmän arkipäivää. Nuoret työntekijät toivovat organisaatioiden hyödyntävän mobiiliteknologiaa myös perehdytyksissä. Lisäksi halutaan yritysten puhuvan kestävästä kehityksestä työntekijän perehdytyksen aikana. (Shufutinsky & Cox 2019.) Kestävän kehityksen periaatteessa huomioidaan ympäristö, ihmiset ja talous tasavertaisesti osana päätöksentekoa ja toimintaa (Ympäristöministeriö, julkaisuaika tuntematon).

Opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä on kerätty kansainvälisesti ja yhtenä myönteisenä asiana opiskelijat ovat kokeneet esimieheltä saatavan tuen harjoittelujaksolla ja perehdytyksessä. Negatiivisia kokemuksia on kuitenkin raportoitu myös puolestaan esimiesten käyttäytymisestä ja pätevydestä. Tutkimukset osoittavat, että opiskelijoiden kokemusten perusteella esimieheltä saatua tukea pidetään yleisesti tärkeänä tekijänä. (Donough & Van der Heever 2018.) Nuoret työntekijät haluavat esimiehien olevan mukana perehdytyksessä, kommunikoivan säännöllisesti ja tarjoavan mentorointia ja opastusta. He uskovat, että esimiehien kanssa olisi hyvä olla säännöllisesti tapaamisia, joissa voi antaa ja saada avointa palautetta sekä neuvoa perehtyjää. (Shufutinsky & Cox 2019.)

4 OPISKELIJAN PEREHDYTYSSOPAS

4.1 Sisältö

Perehdytysoppaan sisällön perusajatuksena on luoda positiivinen mielikuva lukijalle. Mikäli opas lähetetään etukäteen opiskelijalle, on se siten myös hänen ensimmäinen kontaktinsa organisaatioon. Kirjoittaessa tekstin yleishenkeen kannattaa kiinnittää huomiota, sillä sen tuoma sanoma on tärkeä opiskelijalle. Huomiota kannattaa kiinnittää myös siihen, millainen kuva oppaan avulla organisaatiosta välittyy opiskelijalle ja miettiä tekstisisällön suunnittelua sen pohjalta. Tekstissä kannattaa välttää negatiivisia ilmauksia, joita kontrolli ja säännöt voivat helposti luoda. Perehdytyksen tavoitteena on tehdä opiskelijan olosta rentoutuneempi, eikä päinvastoin luoda lisää jännitystä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211–212.)

Hyvästä perehdytysoppaasta löytyy nopeasti ja helposti tärkeät tiedot organisaatiosta, sen käytännöistä ja toimintaperiaatteista. Ne auttavat pääsemään helposti sisälle organisaatioon ja sen toimintaan. Perehdytyksessä on hyvä selvittää organisaatiossa vallitsevat arvot ja toiminta-ajatus. Näiden lisäksi perehdytysoppaassa tulee antaa tietoa organisaation toimintasuunnitelmasta sekä sen tuottamista palveluista. (Liski, Horn & Villanen 2007.) Yleensä organisaation internet-sivuilla on tulokasta kiinnostavaa tietoa. Perehdytyksessä käsiteltäviä aihealueita voi linkittää oppaaseen esimerkiksi hyödyntämällä organisaation internet-sivuja, jolloin aiheisältöjen päällekkäisyyksiltä vältytään ja näin saadaan perehdytettävistä aiheista luonteva kokonaisuus. (Kjelin & Kuusisto 2003, 208.) Opiskelijan perehdytysoppaan sisältö on räätälöity alla olevaan taulukkoon työntekijän perehdytyksissä perehdytettävistä aihealueista Työturvallisuuskeskuksen (2016) Perehdyttämisen tarkistuslistan mukaan seuraavasti:

TAULUKKO 1. Opiskelijan perehdytysoppaan sisältö (mukaillen Työturvallisuuskeskus 2016.)

Harjoittelun aloitus	Tervetuloitovotus Saapuminen ensimmäisenä päivänä
Organisaatio	Liike- ja palveluidea Kainuun Sote -internetsivujen materiaalit
Henkilöstö	Johto Esimiehet Yksikön työntekijät Moniammatillisuus Yhteystiedot
Toimintatavat työpaikalla	Työpaikan arvot Ammattieettiset ohjeet Ulkoinen olemus ja työasu Opiskelijan perehdytyskäytännöt Kestävä kehitys Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus
Työpaikan tilat	Kuvantamisen yksikön ja kuvantamispalveluiden esittely Kulunvalvonta ja avaimet

Työvuorot	Työajat Tauot Poissaoloista ilmoittaminen
Turvallisuusasiat	Rokotussuoja Ensiapuohjeet Turvallisuuskansio Säteilysuojelu

4.2 Ulkoasu

Oppaiden laadinnassa voidaan noudattaa samoja periaatteita kuin potilasohjeiden laadinnassa. Hyvärinen (2005) mukaan hyvää potilasohjetta kirjoittaessa tekstin tulee olla lähteiden mukaan asianmukaista, ammatillista ja käytetyt ammattisanat tulee avata tekstissä. Rakenteen tulee olla selkeä ja asioiden on edettävä loogisessa järjestyksessä. Selkeät otsikot myös auttavat oppaan kokonaisuuden hahmottamisessa. Pääotsikosta tulee ilmetä esitettävä asia ja väliotsikot auttavat hahmottamaan millaisista asioista teksti koostuu. Oppaassa tulisi olla lähdeluettelo, jonka avulla on helppo etsiä haluttu asiakokonaisuus. Kappalejaot on pidettävä sopivan mittaisina, sillä liian pitkät kappaleet ovat raskaslukuisia. Jokaisen väliotsikon alla tulee olla vähintään kaksi tekstikappaletta. Tekstin virkkeet ja lauseet tulee olla kertalukemalla selkeitä. (Hyvärinen 2005.)

Rivinvälinä käytetään yleisimmin kokoa 1,5. Tekstikappaleiden väliin on jätettävä yksi tyhjä rivi. Yleisimmin painetuissa tekstiohjeissa käytetyt fontit ovat Times New Roman ja Arial, joiden fonttikoko on 12. Sivunumerointi alkaa kansilehdestä, mutta numeroita ei kuitenkaan merkitä näkyviin kansilehden, tiivistelmän, sisällysluettelon eikä johdantoluvun ensimmäiselle sivulle. (Hyvärinen 2005.)

2000-luvulla lukeminen on enenevässä määrin siirtynyt painetuista julkaisusta tietokoneiden, matkapuhelimien ja tablettien näytöille. Näytöllä kirjaisintyyppit ja kirjaisinkoot eroavat painetuista julkaisuista jonkin verran. Tutkimuksissa on huomattu, että yleisesti käytettyjen kirjaisimien keskimääräinen x-korkeusosuus kasvaa painetusta tekstistä näytöllä luettavaan tekstiin. Suuremmilla x-korkeusosuuden fonteilla on yhteys parempaan luettavuuteen näytöillä. Tutkimuksissa on havaittu, että Verdana-fontti oli luettavin ja Times New Roman heikoiten luettava. Arial- ja Georgia- fontit sijoittuivat näiden välille. Suuremmat x-korkeusosuudet sisältävät enemmän pikseleitä, joka lisää tehokkaasti fontin x-korkeusalueen resoluutiota ja tämä voi olla yksi tekijä fonttien luettavuuden selvittämisessä. (Legge & Bigelow 2011.)

Kuvien hyödyntäminen tekstin yhteydessä selvittää ja selittää niitä asioita, joita tekstissä käsitellään. Kuvien käyttö jäsentää oppaan kokonaisilmettä tekstin rinnalla. Kuvien lisääminen tekstin yhteyteen auttaa lukijaa kiinnittämään enemmän huomiota aihesisältöön sekä kuvilla voi vaikuttaa myös tekstin vaikuttavuuteen ja täydentää tekstin sanomaa. Kuvat täydentävät hyvin myös oppaan visuaalista yleisilmettä. (Loiri & Juholin 2002, 53–54.)

4.3 Hyödyt

Opiskelijoille tuotetun kirjallisen materiaalin käyttö on opiskelijanohjauksessa todettu olevan hyvän ja nopean tiedonsaannin lähde. Kirjallisena materiaalina voi toimia esimerkiksi työpaikan opiskelijan perehdytysopas. Ennakkoon saatava materiaali on tutkitusti auttanut uusien opiskelijoiden ja työntekijöiden perehtymistä ja sopeutumista uuteen paikkaan. (Miettinen ym. 2009.) Kirjallisen materiaalin käyttöä edistää sen nopean saatavuuden ja lukemisen helppous. Kirjallisen materiaalin käyttö osana opiskelijanohjausta työpaikalla tulisi aina kuulua terveystieteen käytännön harjoittelujen laatuvaatimuksiin. (Staykova, Huson & Pennington 2013.)

Perehdyttämisen apuvälineenä on yleisesti käytetty sisäistä tietoverkkoa esimerkiksi Intranetiä tai muita sähköisen tiedonsiirron työkaluja. Näiden etuna on helpon jaettavuuden lisäksi perehdytysmateriaalin päivitettävyyden helppous ja siten ajantasaisuus. Näin saadaan varmistettua kaikille opiskelijoille saman sisältöinen perehdytyksen aloitus. (Ketola 2010, 102.) Perehdyttäminen on koettu myös hyväksi jaksottaa pidemmälle aikavälille ja siitä syystä perehdytysmateriaali on perusteltua lähettää luettavaksi jo etukäteen. Perehdytyksessä ongelmaksi muodostuu monesti se, että on liian paljon muistettavaa lyhyessä ajassa. Ihmisen kyky omaksua ja vastaanottaa uutta tietoa on rajallinen ja se vaihtelee eri henkilöillä myös heidän aikaisemmasta osaamisestaan riippuen. (Ketola 2010, 164.)

Opiskelijat kokevat helpommin olevansa osa työyhteisöä, mikäli heitä on huomioitu ja rohkaistu harjoittelun alkaessa. Opiskelijoiden kokemukset työyhteisöön kuulumisesta vaikuttavat heidän oppimisensa syvyyteen ja laajuuteen harjoittelujaksolla, sekä työtehtävien tekoon. Tästä on hyötyä myös muulle työyhteisölle ja työnantajalle, sillä toimiva työyhteisö vaikuttaa positiivisesti hoidon laatuun. (Levett-Jones & Lathlean 2008.) Näistä syistä opiskelijan perehdytysopas on oiva työkalu opiskelijan huomioimiseen jo ennen varsinaista harjoittelun aloitusta työpaikalla.

Hyvin hoidettu perehdyttäminen kehittää parhaimmillaan myös työyhteisöä, mikäli perehdyttämiskäytännöt eivät ole yksisuuntaisesti sopeuttavaa vaan päinvastoin vuorovaikutteista. Molempinpuoliselle kehittymiselle on tällöin annettava myös mahdollisuus. Perehdyttämiskäytäntöjen yhtenäistämiseksi malliperehdyttämisen materiaaleja voivat olla erilaiset oppaat ja muistilistat. Laadukkaassa perehdyttämisessä vastuuta on siirretty esimieheltä tiimeille ja työyksiköille, johon parhaimmillaan kaikki osallistuvat. Dialoginen perehdyttäminen on opiskelijan ja työyhteisön yhteiskehittelyä, jolloin eri osapuolet kehittyvät ja oppivat kehittelyn erivaiheissa. (Kupias & Peltola 2009.)

5 RÖNTGENHOITAJAN TUTKINTO-OHJELMA JA HARJOITTELUKSET

Röntgenhoitajan tutkinto-ohjelman laajuus on 210 opintopistettä ja keskimäärin koulutuksen kesto on 3,5 vuotta, joista ammattitaitoa edistävien harjoitteluiden osuus on yli vuosi. Tutkinto-ohjelmaa toteutetaan päivätoteutuksena sekä monimuotona riippuen eri oppilaitoksista. Suomessa röntgenhoitajia kouluttavat seuraavat oppilaitokset: Metropolia AMK, Novia YHS, Oulun seudun AMK, Savonia AMK, Tampereen AMK, Turun AMK. (Suomen röntgenhoitajat julkaisuaika tuntematon.)

Röntgenhoitajan työnkuvasta iso osa koostuu teknisten laitteiden hallinnasta. Opiskelu ja alalla työskentely tulevaisuudessa edellyttää tietoteknisten taitojen hallintaa, luovuuden ja tarkkuuden lisäksi. Teknologian kehittyminen on keskeinen osa koko röntgenhoitajan työuran aikana, sillä uusia työmenetelmiä ja laitteita on osattava ottaa haltuun. (Savonia ammattikorkeakoulu 2022a.)

Harjoitteluissa opiskelija perehtyy työelämään ja sen käytäntöihin. Harjoitteluissa opitaan erilaisia toimintatapoja sekä työmenetelmiä ja niiden käyttöä ja soveltamista. Harjoittelupaikassaan opiskelija siis perehtyy kyseiseen organisaatioon ja sen toimintatapoihin. Harjoittelun tarkoituksena on opastaa opiskelijaa tulevan työelämän vaatimuksiin. (Savonia ammattikorkeakoulu 2022b.) Edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi hyödyllisenä materiaalina voi toimia työpaikan opiskelijan perehdytysopas.

Röntgenhoitajaopiskelijoiden on tärkeä päästä tekemään harjoitteluissa käytännön työtä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työtä sivusta seuraamalla käytännön opit ovat jääneet puutteellisiksi (Castillo, Mifsud & Portelli 2015, 17–18). Käytännön taidot opitaan harjoitteluissa kokemuksien kautta. Laitteiden ja menetelmien hallinnassa ohjaajilla on tärkeä rooli opiskelijoiden oppimisen kannalta. (Donough & Van der Heever 2018.) Henkilökunnan liiallinen kiire voi vaikuttaa negatiivisesti harjoittelukokemukseen, jolloin opiskelija ei pääse harjoittelemaan käytännön taitoja. Siten henkilökunnalla on suuri vaikutus harjoittelun onnistumiseen. (Castillo ym. 2015, 18–19.) Opiskelijan perehdytysoppaan yhtenä tavoitteena on säästää henkilökunnan resursseja perehdytyksessä. Resursseja saadaan säästettyä, koska opiskelija on oletettavasti perehtynyt jo etukäteen oppaan avulla työpaikan käytäntöihin. Säästetyin ajan voi hyödyntää opiskelijan ohjaukseen käytännön työskentelyssä.

6 LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJEISTUKSET

6.1 Lainsäädäntö

Työturvallisuuslain (738/2002, 1 §:n) tarkoituksena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä parantamalla työolosuhteita ja työympäristöä. Lisäksi lailla pyritään ennalta ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia sekä työstä tai työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja. Työturvallisuuslakia sovelletaan työntekijöiden lisäksi myös oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä. Opiskelijan suorittaessa työtä tai työharjoittelua opintoihin liittyen on oppilaitoksen ja työn vastaanottajan velvoitteisiin sovellettava mitä työturvallisuuslain kohdassa 3 § on säädetty vuokratyöstä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 4 §).

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta yleisen huolehtimisvelvoitteen nojalla. Työnantajan on työolosuhteiden parantamiseksi tehtävä tarvittavia toimenpiteitä ja huolehdittava, että terveellisyttä ja turvallisuutta koskevat toimenpiteet otetaan huomioon koko organisaation osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §.) Myös perehdytys työhön ja työpaikan olosuhteisiin kuuluu työnantajan velvollisuuksiin. Perehdytykseen tulee kuulua myös työ- ja tuotantomenetelmiin tutustumista sekä työvälineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttöön tutustumista. Perehdytyksessä tulee ohjata työntekijää myös turvallisten työtapojen noudattamiseen erityisesti ennen uuden työn aloitusta ja työtehtävien muuttuessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §.) Koska työturvallisuuslakia sovelletaan koskemaan myös opiskelijoita ja vuokratyöntekijöitä on heille yhtä lailla järjestettävä perehdytystä (Työturvallisuuslaki 738/2002, 3 §).

6.2 Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet harjoittelussa

Yhtenä opiskelijan perehdytysoppaan tehtävänä on huolehtia opiskelijan oikeuksista ja velvollisuuksista harjoittelussa. Opas turvaa opiskelijoiden oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun harjoittelussa. Perehdytysoppaasta puhutaan joskus myös opiskelijan käsikirjana ja se käsittelee perusteellisesti työpaikan käytäntöjä ja sääntöjä, jotta opiskelija sisäistää mitä häneltä odotetaan. (DeCenzo & Robbins 2010, 188–189.)

Opiskelijalla on oikeus oikeudenmukaiseen ja kunnioittavaan kohteluun. Vastavuoroisesti opiskelijan tulee kohdella työpaikalla kaikkia työntekijöitä ja asiakkaita asiallisesti ja kunnioittavasti. (Nevala 2018.) Opiskelijan oikeuksiin harjoittelussa kuuluu saada ohjausta osaamisen hankkimiseksi, joka tarkoittaa osaamistavoitteiden ja alan ammattitaitovaatimusten saavuttamista, sekä oikeus turvalliseen oppimisympäristöön (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, 61 §).

Opiskelijan tulee ilmoittaa mahdollisista poissaoloistaan työpaikan ohjeistuksien mukaisesti. Poissaoloista ilmoittamiseen tulisi ohjeistaa alkuperehdytyksessä. (Nevala 2018.) Työaikalain määrittämien taukojen osalta opiskelijoita koskevat samat oikeudet kuin työntekijöitä. Työajan tai harjoittelupäivän pituuden ollessa kuusi tuntia tai enemmän on lain mukaan työpäivään sisällytettävä vähintään puolen tunnin mittainen tauko. (Työaikalaki 872/2019, 24 §.)

Opiskelijoita koskee myös sama salassapito- ja vaitiovelvollisuus kuin työntekijöitä. Terveystieteiden ammattihenkilö tai harjoittelija ei saa ilman lupaa ilmaista sivulliselle potilasta tai hänen perheensä koskevia tietoja, jotka hän on saanut tietoonsa asemansa tai tehtävänsä puolesta. Salassapito- ja vaitiovelvollisuus säilyy myös ammatinharjoittamisen päättymisen jälkeen. Vaitiovelvollisuus tarkoittaa kieltoa ilmaista asiakirjan salassa pidettävää sisältöä. Ilmaiseminen tarkoittaa paitsi tiedon antamista suullisesti, myös passiivisesti tapahtuvan tiedon paljastamista ulkopuolisille, esimerkiksi salassa pidettäviä tietoja sisältävän asiakirjan jättämistä ulkopuolisten saataville. (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999, 22 §; Valvira 2018.)

Tartuntatautilaki (1227/2016, 48 §) velvoittaa puolestaan työnantajan huolehtimaan, että tartuntatauti- ja infektiosairauksien vakaville seurauksille alttiita potilaita tai asiakkaita hoitavilla työharjoittelussa olevilla opiskelijoilla sekä työntekijöillä on oltava pykälän 48 mukainen rokotussuoja. Opiskelijoiden ja henkilöstön rokotukset ovat osa työ- ja potilasturvallisuutta. Opiskelijan velvollisuus on näyttää rokotustodistus harjoittelun alkaessa osastonhoitajalle tai opiskelijavastaavalle. (Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos 2022.)

Asiakas- ja potilasturvallisuuden on oltava aina etusijalla. Opiskelijan ei tule ryhtyä työtehtävään tai toimenpiteeseen, mikäli hän on epävarma osaamisestaan. Opiskelijan tulee myös ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. (Nevala 2018.) Opiskelijoiden, samoin kuin työntekijöiden on noudatettava työnantajan toimivaltaan sisältyviä määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi on noudatettava työn ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyys- ja hyvinvointivaatimusten ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Havaituista vioista ja puutteellisuuksista tulee ilmoittaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18 §; 19 §.)

Opiskelija on velvollinen noudattamaan työpaikan sääntöjen lisäksi myös alan ammattietikkaa (Nevala 2018). Röntgenhoitajaopiskelijan ja alan ammatillisen työn perustana on röntgenhoitajan ammattieettiset ohjeet. Niiden tarkoitus on tukea ammattieettistä päätöksentekoa päivittäisessä työssä, sekä ohjata röntgenhoitajien ammattieettistä pohdintaa. Ammattieettisten ohjeiden mukaan röntgenhoitajan tehtävänä on edistää ja ylläpitää terveyttä sekä ehkäistä ja hoitaa sairauksia. Röntgenhoitajan ammattietikkaa ohjaavat lainsäädäntö, asetukset, määräykset, suositukset, työhön liittyvät ohjeet sekä terveystieteiden etiikka. Röntgenhoitajan ammattieettiset ohjeet koostuvat viidestä eri teemasta, jotka ovat potilaan parhaaksi, ammatillisuus, turvallisuus, osana yhteisöä ja oikeutusarviointi. (Suomen Röntgenhoitajaliitto 2020.)

7 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jonka tarkoituksena oli uudistaa perehdytysopas röntgenhoitajaopiskelijoille Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön. Kehittämistyön tuotoksena laaditun perehdytysoppaan tavoitteena on auttaa röntgenhoitajaopiskelijoita perehtymään tulevaan harjoittelupaikkaan ja säästää myös henkilökunnan resursseja, sillä opiskelija pääsee etukäteen perehtymään harjoittelupaikkaan ja sen käytäntöihin.

Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksiköllä oli tarve uudistetulle opiskelijan perehdytysoppaalle. Kuvantamisen yksikkö toivoi sähköisessä tiedostomuodossa olevaa opasta, jotta sen voi lähettää etukäteen opiskelijalle ennen harjoittelun alkua. Oppaassa kuvaillaan Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköä, sen toimintaa ja työyhteisöä.

8 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

8.1 Suunnittelu

Opinnäytetyö eteni kehittämistyölle tyypillisen prosessimallin mukaisesti. Prosessin järjestelmällisyys auttoi työtä etenemään selkeästi seuraavasta vaiheesta toiseen, kuten Ojasalo ym. kuvailevat kehittämistyön prosessin kulkua (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 22–24). Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimalli on jaettu järjestelmällisesti etenevään kuuteen vaiheeseen: kehittämiskohteen tunnistaminen, perehtyminen kehittämiskohteeseen, kehittämistehtävän määrittäminen, tietoperustan laatiminen, lähestymistavan ja menetelmien suunnittelu, kehittämissuunnitelman toteutus ja julkaisu sekä kehittämissuunnitelman ja lopputulosten arviointi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 24). Havainnollistava kuva kehittämistyön prosessimallista alla. (KUVA 1.)



KUVA 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (mukaan Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 24).

Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu kehittämiskohteen tunnistaminen ja siihen liittyvien alustavien tavoitteiden määrittäminen (Ojasalo ym. 2014, 24). Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikkö toivoi uudistettua röntgenhoitajaopiskelijoille suunnattua perehdytysopasta. Kehittämistyön aihe kuulosti mielenkiintoiselta ja näistä syistä päätettiin toteuttaa Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön uusi päivitetty opiskelijan perehdytysopas. Kehittämistyön tarkoituksena oli luoda Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön perehdytysopas röntgenhoitajaopiskelijoille. Perehdytysoppaan tavoitteena on auttaa röntgenhoitajaopiskelijoita perehtymään tulevaan harjoittelupaikkaan ja säästää samalla henkilökunnan resursseja työpaikalla.

Toisessa vaiheessa perehdytään kehittämiskohteeseen niin teorian tasolla kuin käytännössä (Ojasalo ym. 2014, 24). Tiedonhakuja avulla selvitettiin, mitä opiskelijan perehdytyksestä ja opiskelijan perehdytysoppaista jo tiedetään. Tiedonhakuja tavoitteena on löytää lähteitä ja keskustelua halutusta

aiheesta. Löydetyt lähteet toimivat tekstin rakennuspalikoina, jotka ovat myös perustana johtopäätösten muodostamiselle. (Jyväskylän yliopisto 2022.) Tiedonhauissa hyödynnettiin luotettavia lähteitä sekä käytettiin kansainvälisiä tietokantoja kuten PubMed ja Cinahl, joiden hakutulokset tarjoavat terveysalan artikkeleita. Lisäksi tiedonhakuja tehtiin Google Scholarissa ja eri tietokantoja yhdistävässä Savonia ammattikorkeakoulun Finnassa. Savonian Finnaan kirjautuneena saatiin pääsy monien artikkelien kokoteksteihin maksuttomasti. Tiedonhaussa käytettiin suomen- ja englanninkielisiä hakusanoja. Yleisimmin englanninkielisinä hakusanoina toimi student orientation, introduction, orientation guide, new employee, pre boarding, on boarding, training ja internship. Suomenkielisinä hakusanoina tiedonhaussa toistuivat perehdytysopas, perehdytys, opiskelijan perehdytysopas ja harjoittelu. Tutkimusartikkeleja valittaessa pyrittiin otsikon ja tiivistelmän lisäksi lukemaan artikkelien sisältöä, jotta saatiin selvitettyä, kertooko artikkeli halutusta aiheesta. Tämä toimi samalla poissulkukriteerinä artikkeleille, joiden sisältö ei vastannut haluttuun aiheeseen. Käytetyt tutkimusartikkelit olivat kansainvälisiä ja muu lähdeaineisto perehdytyksestä oli pääosin suomenkielisiä. Tutustuminen työn tilaajan työyhteisöön ja sen arvoihin tapahtui perehtymällä Kainuun keskussairaalan internetsivuihin.

Kolmannessa vaiheessa kehittämistehtävä määritetään ja kehittämiskohdetta rajataan (Ojasalo ym. 2014, 24). Röntgenhoitajaopiskelijan perehdytysoppaan laadinta tarkentui vanhan oppaan uudistamiseen sekä oppaan sisällön rajaamiseen tilaajan toiveen mukaisesti. Työn tilaajan toiveiden puitteissa tekijät saivat vapaat kädet oppaan suunnitteluun. Opiskelijanperehdytysoppaan toteutustavaksi valikoitui sähköisessä tiedostomuodossa tuotettava opas tilaajan toiveen mukaisesti, sillä Kainuun keskussairaala pyrkii paperittomuuteen. Lisäksi sähköisen toteutustavan valinnan perusteena oli myös tutkimustulokset siitä, että erityisesti nuoret työntekijät toivovat perehdytyksessä käytettävän mobiiliteknologiaa, sillä mobiililaitteiden käyttö ja hyödynnettävyys on yleistynyt (Shufutinsky & Cox 2019).

Neljänteen vaiheeseen kuuluu tietoperustan laatiminen sekä työn lähestymistavan ja menetelmien suunnitteleminen (Ojasalo ym. 2014, 24). Kehittämistyön aihetta käsittelevää tutkimustietoa kerättiin internetistä. Kehittämistyön tiedonhaussa tulokset puolsivat Ketolan (2010, 24) kirjoittaman väitöskirjan havaintoa tutkimusdatan vähäisyydestä. Tiedonhaun tuottamien tutkimusartikkelien lisäksi hyödynnettiin kirjoja, sekä internetlähteitä. Kuvantamisen yksikön yhteyshenkilöltä kysyttiin tarvittaessa tarkennuksia oppaan sisältöön suullisesti ja kirjallisesti.

8.2 Toteutus

Viides vaihe prosessissa kattaa itse kehittämishankkeen fyysisen toteutuksen ja sen julkaisun (Ojasalo ym. 2014, 24). Työn fyysinen toteutus alkoi, kun työsuunnitelma hyväksyttiin ja tutkimuslupa opinnäytetyölle haettiin organisaatiolta. Lisäksi luotiin henkilökohtaiset ohjaus- ja hankkeistamissopimukset Savonia Ammattikorkeakoulun sekä työn tilaajan kanssa. Myös oppaan kokoaminen tapahtui yhteistyössä työn tilaajan kanssa. Työstä aiheutuvista kustannuksista vastattiin itse.

Perehdytysoppaan laadinnassa aihesisältö räätälöitiin sopimaan opiskelijan perehdytykseen mukailemalla Työturvallisuuskeskuksen (2016) tarkistuslistaa työntekijöiden perehdyttämisestä. Sisällön laadinnassa hyödynnettiin tekstin lisäksi myös Kainuun soten internetsivuille vieviä hyperlinkkejä, jotta opasta saatiin tiivistettyä sisällön laajuudesta tinkimättä. Työn tilaaja oli myös yhtä mieltä ideasta linkkien hyödyntämisestä oppaassa. Linkit sisälsivät tietoa laajemmin Kainuun Sotesta, organisaatiosta ja sen arvoista, henkilöstörakenteesta ja yleisistä sote-alan opiskelijan perehdytysmateriaaleista. Linkittäminen auttoi oppaan kokonaisuuden ytimekkäänä pysymiseen ja samalla taattiin laajempisisältöisen perehdytysmateriaalin helppo saatavuus. Linkittämisen johdosta oppaasta saatiin luonteva kokonaisuus sekä välttyttiin tietojen päällekkäisyyksiltä. Kjelin & Kuusisto (2003, 208) ovat kirjoittaneet samaa edellä mainituista hyödyistä koskien linkittämistä. Opiskelijoita motivoitiin avaamaan hyperlinkkejä kertomalla linkkien sisällöstä lyhyesti.

Harjoittelun aloituksen helpottamiseksi perehdytysoppaaseen tehtiin selkeitä toimintaohjeita koskien Kainuun keskussairaalan käytäntöjä. Lisäksi oppaan loppuun koottiin muistilista harjoittelun ennakkovalmisteluja ja ensimmäistä päivää varten. Oppaaseen haluttiin kirjoittaa tervetuloivotus, jotta opiskelijat kokisivat itsensä tervetulleiksi. Tervetuloivotusta pidetään yhtenä perehdytystä tukevana elementtinä (Baxter 2010).

Opiskelijan perehdytysopas laadittiin sähköisenä tiedostona Microsoft Word-ohjelmalla. Oppaan tekstisisältö pyrittiin pitämään visuaalisesti selkeänä loogisesti etenevänä kokonaisuutena, sillä Hyvärisen (2005) kirjoittamaa artikkelia mukaillen oppaiden laadinnasta on kirjoitettu seuraavaa: tekstirakenteen tulee olla selkeä ja asioiden on edettävä loogisessa järjestyksessä sisällön kokonaisuuden hahmottamiseksi. (Hyvärinen 2005.) Tästä syystä myös oppaan otsikointi pidettiin mahdollisimman selkeänä. Verdana-fontin on todettu lisäävän näytöltä luettavan tekstin luettavuutta (Legge & Bigelow 2011). Näin ollen oli perusteltua käyttää sitä fonttina oppaassa. Tiedosto tallennettiin PDF-tiedostomuotoon, koska opasta on tarkoitus jakaa sähköpostilla. PDF-tiedoston hyötyinä ovat sen helppo jaettavuus ja tekstin muotoilun säilyvyys, mikä vaikuttaa mobiililaitteella avattaessa tiedostonäkymään (Microsoft 2022b).

Kirjoitetun tekstin sanomaa tuki oppaan ulkoasun visuaalisuus. Visuaalista ilmettä perehdytysoppaaseen saatiin tuomalla siihen kuvia ja grafiikkaa. Hyvin suunniteltu visuaalinen yleisilme tekstin yhteydessä vetoaa lukijaan, sillä se herättää mielenkiintoa ja saa selkeyttämään tekstin sisältöä (Näkemystehdas MBE julkaisuaika tuntematon). Perehdytysoppaan visuaaliseen yleisilmeeseen saatiin vaikuttavuutta lisäämällä siihen itse otettuja valokuvia Kainuun keskussairaalaista. Itse kuvattujen valokuvien tekijänoikeudet olivat työn tekijöillä, jolloin niitä oli helppo käyttää. Kainuun soten viestintäpäälliköltä saatiin käyttöoikeudet myös Kainuun soten kuvapankin kuviin, joita hyödynnettiin oppaassa. Lisäksi oppaaseen lisättiin Microsoft Word -ohjelmasta löytyviä visuaalisia 3D-malleja. Microsoft sallii kuvien käytön omissa Microsoft 365 -sovelluksissaan (Microsoft 2022a).

Oppaassa käytetty teema ja grafiikka valikoitiin tarkoin, jotta kokonaisuudesta saatiin selkeä ja visuaalisesti silmää miellyttävä. Perehdytysoppaan teeman tehosteväriksi valittiin vihreä väri. Vihreää pidetään rauhoittavana värinä ja sen sanotaan tuovan turvassa olemisen tunnetta. Vihreä väri kertoo

myös kliinisydestä sekä puhtaudesta. Vihreä väri myös liitetään luontoon. (Hintsanen 2020.) Kainuun Keskussairaalan sisustuksen teemoina on luonto, värit, taide sekä puumateriaalit (Sillanpää 2019). Idea oppaan ulkoasulle syntyi samoista teemoista ja siksi oli myös perusteltua käyttää niitä oppaassa.

Opas julkaistiin arviointien jälkeen Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikön omissa tiedostoissa, jolloin myös sähköisen tiedostomuodon etuina oli sen jaettavuuden ja päivitettävyyden helppous. Päivitettävyyden helppouden takia kaikille opiskelijoille voidaan näin taata aina ajantasainen perehdytyksen aloitus (Ketola 2010, 102). Oppaassa mainittiin esimerkiksi tuleva hyvinvointialueeksi siirtyminen vuonna 2023, joka aiheuttaa omat muutoksensa organisaation palveluissa ja siten myös oppaan tiedoissa (Sote-uudistus julkaisuaika tuntematon). Oppaan avautuminen oikein mobiililaitteella vaatii PDF-tiedostonmuodon muotoilun säilyvyyden vuoksi. Tiedoston päivittäminen on kuitenkin helpompaa alkuperäiseen Word-tiedostoon ja siitä syystä myös alkuperäinen tiedosto lähetettiin työn tilaajalle.

8.3 Arviointi

Kuudes ja viimeinen vaihe painottui koko kehittämisprosessin ja lopputulosten arviointiin (Ojasalo ym. 2014, 24). Tämän kehittämistyön toteutuksena laaditun opiskelijan perehdytysoppaan arvioivat Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikön osastonhoitaja sekä kaksi opiskelijavastaavaa. Arvioiden valinnassa otettiin huomioon se, että osastonhoitaja ja opiskelijavastaavat vastaavat pääosin opiskelijan perehdytyksen sisällöstä ja he toimivat myös yhteyshenkilöinä harjoittelun aloittaville opiskelijoille. Oppaan arviointia suunniteltaessa ei ollut varmuutta harjoittelupaikan opiskelijatilanteesta arviointiajankohtana, joten arvioijamäärä päädyttiin rajaamaan perehdytyksen sisällöstä vastaaviin henkilöihin.

Opiskelijan perehdytysopas ja siihen liittyvät kysymykset lähetettiin arvioijille sähköpostilla. Arviointin kysymykset pohjautuivat teoriassa määritettyihin perusteisiin hyvästä oppaasta ja sen tekstisisällön rungosta, kehittämistyössä huomioitaviin tilaajan toiveisiin ja tarpeisiin sekä mobiiliteknologian huomioimiseen perehdytyksessä. Kysymyksiksi muodostui:

1. Vastaako oppaan sisältö toiveita ja ajatuksia tilatusta perehdytysoppaasta?
2. Eteneekö oppaan aiheisisältö loogisessa järjestyksessä?
3. Mitä mieltä olette oppaan ulkoasusta?
4. Onko oppaan sisältö helppolukuinen?
5. Miten opas toimii mobiililaitteella avattaessa?
6. Koetteko, että oppaasta on hyötyä teille ja harjoittelun aloittaville opiskelijoille?
7. Kommentoi vapaasti tuotettua opasta esim. risut ja ruusut.

Avoimien kysymyksien avulla on mahdollista saada laajempaa tietoa haluttuihin kysymyksiin kuin suljetuilla kysymyksillä, joihin vastataan yhdellä sanalla kuten kyllä tai ei. Avoimien kysymyksien ta-

kia arvioijien tulee perehtyä aiheeseen laajemmin, jolloin kysymyksiin pystyy vastaamaan yksityiskohtaisemmin. (Kananen 2017, 97–98.) Avoimia kysymyksiä hyödyntämällä arvioijat pystyivät antamaan myös kehitysideoita sekä vapaamuotoista palautetta. Avoimien kysymyksien lisäksi hyödynnettiin suljettuja kysymyksiä ja arvioijat vastasivat myös niihin useammalla sanalla.

Arvioinnin tuloksina kaikkiin esitettyihin kysymyksiin vastattiin. Arvioijien mielestä oppaan tekstisisältö oli riittävä ja vastasi hyvin heidän ajatuksiaan uudistetusta opiskelijan perehdytysoppaasta. Oppaan aihesisältö etenee arvioijien mielestä loogisessa järjestyksessä ja sisältö on helppolukuinen. Arvioijat totesivat oppaan toimivan hyvin myös mobiililaitteella ja kokivat, että oppaasta tulee olemaan hyötyä heidän opiskelijoilleen. Arvioijien mielestä opas vähentää opiskelijoiden epätietoisuutta uuteen harjoittelupaikkaan saapuessa. Alaotsikoiden vaaleanvihreästä väristä pidettiin, mutta korjausehdotuksena arvioijat toivoivat pääotsikoiden vihreän värisävyn vaihtoa Kainuun hyvinvointialueen logoa vastaavaksi ja näin ollen päätettiin lisätä myös hyvinvointialueen logo oppaaseen. Lisäksi arvioijat toivoivat tehtävän muutamia käytännön tarkennuksia koskien oppaassa olevia toimintaohjeita ja yksikön esittelyä. Oppaaseen tehtiin korjausehdotuksien mukaiset muutokset ja opas lähetettiin korjausten jälkeen vielä arvioijille nähtäväksi. Korjausten jälkeen arvioijat osoittivat kiitokset aiheeseen perehtymisestä ja heille tuotetusta oppaasta.

9 POHDINTA

9.1 Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimalli on jaettu järjestelmällisesti etenevään kuuteen vaiheeseen (Ojasalo ym. 2014, 22–24). Kehittämistyö eteni sovittujen aikataulujen ja kehittämistyön prosessimallin vaiheiden mukaisesti ja vaati tekijöiltä vastuun ottamista niiden toteutumiseksi. Kehittämistyön prosessin aikana pidettiin säännöllisesti ohjauspalaveria ohjaavan opettajan kanssa, mikä edesauttoi aikataulussa pysymiseen sekä välitavoitteiden asettamiseen ja niiden saavuttamiseen.

Tiedonhakujen tavoitteena on löytää lähteitä ja keskustelua halutusta aiheesta. Löydetyt lähteet toimivat tekstin rakennuspalikoina, jotka ovat myös perustana johtopäätöksien muodostamiselle. (Jyväskylän yliopisto 2022.) Pääasiallisena menetelmänä kehittämistyössä oli tiedonhaut eri tietokannoista. Laadittu perehdytysopas perustuu löydettyyn lähdeaineistoon.

Kehittämistyön tarkoituksena oli uudistaa perehdytysopas röntgenhoitajaopiskelijoille Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikköön. Tekstisisällön tiivistäminen ja opiskelijan näkökulma kirjoitessa huomioiden toi tilaajalle myös heidän tarpeitaan vastaavan ajan tasalla olevan perehdytysoppaan. Shufutinskyn & Coxin (2019) mukaan nuoret työntekijät tutkitusti toivovat mobiiliteknologian hyödyntämistä perehdytyksessä. Tämä haluttiin erityisesti huomioida laaditun oppaan hyödynnettävyydessä mobiililaitteilla ja se oli myös yhtenä arvioinnin kohteena. Työn tilaaja oli arvioinnin mukaan tyytyväinen laadittuun perehdytysoppaaseen. Tekstisisältöä oli työn tilaajan mukaan riittävästi ja se vastasi heidän ajatuksiaan tuotettavasta oppaasta. Opas koettiin hyödylliseksi ja se avautui hyvin myös mobiililaitteella. Työn tilaaja koki oppaan poistavan uusien opiskelijoiden epätietoisuutta uuteen paikkaan saapuessa. Arvioinnissa käytetyt kriteerit toimivat myös kehittämistyön vaiheissa tekijöiden itsearvioinnin perustana.

Kjelinin & Kuusiston (2003, 208) mukaan perehdytysoppaan tehtävänä on poistaa opiskelijan jännitystä eikä päinvastoin lisätä sitä. Päivitetty opas myös valmistaa opiskelijat entistä paremmin harjoittelun aloitukseen. Yhtenä perehdytysoppaan tavoitteena on auttaa röntgenhoitajaopiskelijoita perehtymään tulevaan harjoittelupaikkaan. Opas helpottaa ensimmäisen päivän jännitystä selkeiden toimintaohjeiden myötä ja muistuttaa harjoitteluun valmistautumisesta. Kirjoittaessa opiskelijan näkökulmasta oli hyötyä, sillä tekstisisällöstä saatiin opiskelijoiden tarpeita vastaava ja tiivistämisen myötä oppaan lukeminen on opiskelijalle myös mielekkäämpää. Opasta suunniteltaessa tiedettiin opiskelijoiden kohtaavan laajasti erilaisia perehdytysoppaita eri harjoittelupaikoissa, joten sisällön suunnittelussa osattiin ottaa huomioon opiskelijat ja luoda sisällöstä käytännönläheinen. Hyvärisen (2005) mukaan oppaiden laadinnassa tekstisisällön tulee edetä loogisessa järjestyksessä ja olla selkeästi luettavaa. Perehdytysoppaan tekstisisällön laadinnassa onnistuttiin huomioimaan kokonaisuuden selkeys ja loogisuus, jotta lukeminen on opiskelijoille mahdollisimman vaivatonta.

Oppaan toisena tavoitteena on säästää henkilökunnan resursseja työpaikalla. Perehdytyksen järjestäminen vaatii työpaikan resursseja sekä ajan tasalla olevan perehdytysmateriaalin käyttöä (OAJ

2021). Koska oppaan tiivistämisen, helppokäyttöisyyden, selkeyden ja visuaalisuuden voidaan olettaa edesauttavan opiskelijoita lukemaan perehdytysopas huolellisemmin, ovat he jo perehtyneet työyhteisöön ja siitä syystä työyhteisön perehdytysresursseja saadaan säästettyä harjoittelun aloituksessa.

Kehittämistyön prosessin aikana tekijät refleктоivat ääneen omaa toimintaa prosessin eri vaiheissa, jolloin myös tunnistettiin omia vahvuuksia ja osattiin hyödyntää niitä yhteistyössä tekijöiden kesken. Reflektoinnit edistivät työn suunnitelmallista etenemistä. Sisällön suunnittelussa ja aiheiden räätälöinnissä opiskelijan tarpeisiin vastaaminen oli keskiössä, ja oppaaseen valitut aiheet tuottivat pohdintoja tekijöiden kesken. Työn tekijöiden eri näkökulmat olivat työn kannalta hyödyllisiä, sillä niistä nousseet pohdinnat saivat tekijät harkitsemaan valintojaan tarkemmin.

Kehittämistyön edetessä havaittiin myös omaan työskentelyyn kohdistuvia kehittämistarpeita. Ongelmia tuotti mm. tietotekniikkaan liittyvät haasteet sekä suomenkielisten termien vastaavuuden löytäminen englannin kielestä. Tiedonhaussa tutkimusartikkelien löytäminen oli yllättäen haastavaa ja tutkitun tiedon osuus jäi vähäisemmäksi, kuin osattiin odottaa. Perehdytysoppaan laadinnassa käytettiin melko paljon aikaa tekstikappaleiden sisällön ja oppaan ulkoasun hienosäätöön kokonaisuuden ollessa vielä hyvin keskeneräinen. Kun perehdytysopas saatiin lähetettyä arvioitavaksi, keskityttiin opinnäytetyöraportin viimeistelyyn. Kehittämistyön prosessin loppuvaiheessa työtahti moninkertaistui ja työn tekeminen oli tekijöille hyvä oppimiskokemus ajankäytön suhteuttamiseksi. Aikaa kului melko paljon tietotekniikan haasteiden parissa, joihin olisi saanut apua Savonia ammattikorkeakoulun tarjoamista opinnäytetyöpajoista. Sen sijaan tietotekniikan haasteet ratkaistiin itse, mutta siihen käytetyn ajan suuruus yllätti tekijät. Toisaalta ratkaisujen etsiminen haasteisiin itsenäisesti opetti tekijöille uusia taitoja tietotekniikan saralla.

9.2 Eettisyys ja luotettavuus

Kehittämistyönä tuotetun opinnäytetyön aiheen valinta oli perusteltua, sillä tilaajalla oli tarve uudistetulle perehdytysoppaalle. Vanhan oppaan sisältö ei ollut ajantasainen ja se kaipasi tiivistämistä paremmin opiskelijoiden tarpeita vastaaviksi. Kehittämistyötä varten haettiin tutkimuslupa Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymältä. Tutkimusluvan liitteenä oli sopimus opinnäytetyönä tehdyn teoksen tai oppaan käyttö- ja hallintaoikeuden siirtymisestä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymälle. Lisäksi täytettiin henkilökohtaiset ohjaus- ja hankkeistamissopimukset Savonia-ammattikorkeakoulun sekä työn tilaajan kanssa.

Ennen kehittämistyön aloitusta tutustuttiin TENKin (julkaisuaika tuntematon) määrittämiin eettisiin ohjeisiin, joiden mukaan kaikkien osapuolien oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut, ja velvollisuudet sekä käyttöoikeuksia koskevat kysymykset on käytävä läpi ja niitä tulee noudattaa. Lisäksi selvitettiin Savonia ammattikorkeakoulun ohjeistukset eettisyydestä.

Kehittämistyön prosessin jokaisessa vaiheessa toimintaa ohjasi tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) kriteerit, jotta kehittämistyö saatiin toteutettua tilaajalle vastuullisesti. TENKin (julkaisuaika

tuntematon) kriteereihin perehdyttiin jo kehittämistyön prosessin alkuvaiheessa niiden sisäistämiseksi ja hyödyntämiseksi työtä tehdessä. Kriteerejä ovat rehellisyys, yleinen tarkkuus ja huolellisuus työtä tehdessä, tulosten tallentamisessa ja niiden esittämisessä sekä arvioinnissa (TENK julkaisuaika tuntematon). Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät olivat tieteellisten tutkimuksien kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä.

Tiedonhaku oli suuressa roolissa kehittämistyötä tehdessä ja hankitun tiedon luotettavuutta arvioitiin kriittisesti. Tutkimusartikkeleiden valinnassa huomioitiin, että kaikki tutkimuksen vaiheet oli avattu tutkimusraportissa. Lisäksi muita internet lähteitä hyödyntäessä tietojen luotettavuutta pyrittiin arvioimaan huomioimalla julkaisualusta, kirjoittajat, julkaisuvuosi sekä suosimalla ensikäden tietolähteitä. Tiedonhaussa haasteeksi muodostui niin kotimaisen, kuin kansainvälisen tutkimustiedon vähyys, jonka jo Ketola (2010, 24) totesi väitöskirjassaan. Tiedonhakuihin käytetty aika oli lopulta monin kerroin suurempi mitä osattiin odottaa, joka osittain johtunee samasta havainnosta tutkimustiedon vähäisyydestä. Löydettyjen lähdeaineistojen havaittiin painottuvan enimmäkseen opiskelijan ohjaukseen harjoittelussa, ohjaajan rooliin ohjauksessa, sekä uuden työntekijän perehdytykseen. Tiedonhaussa hyödynnettiin myös Savonia ammattikorkeakoulussa toimivaa informaattikkoa, jolta saatiin vinkkejä tiedonhakuun.

Lähdeaineiston riittävyys on Kanasen (2012, 191) mukaan yhteydessä kehittämistyön luotettavuuteen. Tämän kehittämistyön laadinnassa lähdeaineistoa hyödynnettiin ja sovellettiin niiltä osin millaista tietoa tiedonhauet tietokannoista ja työn tilaajilta tuottivat. Kehittämistyön luotettavuuden arvioinnissa tulee kuitenkin huomioida tekijöiden omat tulkinnat lähdeaineistosta, jotka voivat vaikuttaa tiedon luotettavuuteen. Tekijät arvioivat käytettyjä lähteitä kuitenkin kriittisesti ja niiden hyödynnettävyyttä harkiten, jotta toimittiin mahdollisimman eettisesti ja luotettavasti. Tekijät onnistuivat myös löytämään hyvin teoriaan perustuvia perusteluja oppaassa käytettäville valinnoilleen.

Perehdytysoppaan laadinnassa panostettiin erityisesti sen näkymään ja käytettävyyteen mobiililaitteella, joka tuo kehittämistyönä tuotetulle oppaalle uutuusarvoa. Oppaan sisällön tiivistäminen ja mobiiliteknologian hyödyntäminen nousi esille opiskelijoiden tarpeista. Tämän kehittämistyön merkittävyys painottuu pääosin työn tilaajan saamiin hyötyihin sekä tuotokselle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Hyödyt ja tavoitteet näkyvät opiskelijoiden perehtymisenä ennen harjoittelun alkua, sekä näin ollen henkilökunnan resursseja saadaan säästettyä.

Opasta varten kuvattujen valokuvien käyttöoikeudet nimettiin Kainuun soten omistamiksi, sillä oppaan käyttö- ja hallintaoikeus siirtyi Kainuun sotelle oppaan julkaisuvaiheessa. Oppaassa hyödynnettiin myös Kainuun soten kuvapankin kuvia, joiden käyttöoikeudet pyydettiin Kainuun soten viestintäpäälliköltä. Kuvia ottaessa ja niitä valittaessa huomioitiin, ettei niissä esiinny potilaita tai työntekijöitä yksityisyydensuojan vuoksi. Myös Microsoft Wordin 3D-mallien käyttöoikeudet selvitettiin Microsoftin internetsivuilta.

Salassa pidettävää tietoa sisältäviä asiakirjoja koskee salassapitovelvollisuus ja tietojen luovuttaminen ulkopuolisille on kielletty (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999, 22 §). Perehdytysoppaan yksityiskohtaisten tietojen vuoksi päätettiin, että tuotettua opasta ei salassapitovelvollisuuden nojalla julkaista raportin liitteenä Theseuksessa. Tilaajan toiveesta yhteystietoja ja turvallisuuteen liittyviä asioita haluttiin sisällyttää kuitenkin oppaaseen, mutta julkisessa asiakirjassa tällaisia tietoja voitaisiin käyttää myös väärin ja siitä syystä oppaan julkaisu tapahtui vain Kainuun soten kuvantamisen yksikön omissa tiedostoissa.

Työn tilaajalta saatu palaute ja tarvittavien muutosten tekeminen tilaajan toiveiden mukaisesti koskien oppaan sisältöä lisäsi tiedon luotettavuutta. Lähdeaineistossa Miettisen ym. (2009) mukaan ennakoon saatava materiaali on tutkitusti auttanut uusien opiskelijoiden perehtymistä ja sopeutumista uuteen paikkaan. Työn tilaajan tekemässä perehdytysoppaan arvioinnissa tulokset olivat samansuuntaisia ja oppaan uskottiin vähentävän uuden opiskelijan epätietoisuutta uuteen paikkaan saapessa.

Ammattikorkeakoulussa laadittu tutkintotodistuksen saamiseen johtava opinnäytetyö on julkinen asiakirja (Tolonen, Pudas & Marjamaa 2021). Opinnäytetyö tarkastettiin plagiaatintunnistusjärjestelmän avulla ennen lopullista arviointia. Opinnäytetyöraporttiin ja kehittämistyönä tuotettuun opiskelijan perehdytysoppaaseen laadittiin lähdeluettelot Savonian raportointiohjeen mukaisesti. Opinnäytetyöraportin teksteihin laadittiin lisäksi ohjeistuksien mukaiset lähdeviittaukset.

9.3 Ammatillinen kasvu

Opiskelijan perehdytysoppaan laadinta oli laaja aihe, sillä se käsittelee monia röntgenhoitajan osaamisen aihealueita. Opas koottiin räätälöidysti työntekijän perehdytysmateriaaleista sopimaan röntgenhoitajaopiskelijoille, joten tietoa tuli soveltaa. Koska oppaan sisällön tuottaminen vaati aiheeseen perehtyneisyyttä se kasvatti samalla tekijöiden omaa ammattitaitoa monipuolisesti mm. oppimisen taitojen kehittymisen myötä, eettisen ajattelun ja toiminnan myötä, työyhteisön kanssa yhteistyössä toimimisen myötä, innovaatio-osaamista kehittämistyön prosessin myötä ja kansainvälisyysosaamista kielitaidon kehittymisen myötä. Edellä mainitut osa-alueet ovat Savonia ammattikorkeakoulun (2022b) röntgenhoitajan osaamistavoitteisiin perustuvia yleisiä kompetensseja.

Yksi kliinisen radiografian kompetensseista on hoitamis- ja ohjaamisosaaminen (Savonia ammattikorkeakoulu 2022b). Opiskelijan perehdytysoppaaseen koottiin tietoa ja toimintaohjeita hoitamis- ja ohjaamisosaamiseen liittyen ja niistä kirjoittaminen oppaaseen toi kertausta työn tekijöille. Ohjaamisosaamisen kompetenssiin kuuluu opiskelijoiden ohjausta ja perehdytystä (Savonia ammattikorkeakoulu 2022b). Opiskelijan perehdytykseen syventyminen antoi tekijöille hyvät eväät tiedon hyödyntämiselle ja kyvylle soveltaa sitä tulevaisuuden työelämässä toimimalla esimerkiksi opiskelijavastaavan tehtävissä tai opiskelijaa ohjatessa. Harjoitteluissa olevien opiskelijoiden vaihtuvuus työpaikoilla voi olla suurta harjoittelupaikasta riippuen, jolloin myös vasta valmistuneet röntgenhoitajat ohjaavat opiskelijoita. Tiedonhakujen ansiosta saatiin arvokasta tietoa perehdytystä ohjaavasta lainsäädännöstä, opiskelijoiden kokemuksista perehdytyksestä, kirjallisen materiaalin käytön hyödyistä

perehdytyksessä sekä sen laatimisesta. Aiheeseen perehtyminen sai tekijät pohtimaan omaa tulevaa toimintaa perehdyttäjän roolissa. Lisäksi Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan hyvin hoidettu perehdytys voi kehittää parhaimmillaan myös työyhteisöä, mikäli perehdyttäjä on avoin kehittymiselle ja uuden oppimiselle.

Opinnäytetyöraportissa ja laaditussa oppaassa avattiin röntgenhoitajan työtä ohjaavia ammattieettisiä ohjeita. Röntgenhoitajan ammattieettisten ohjeiden tarkoitus on tukea ammattieettistä päätöksentekoa päivittäisessä työssä, sekä ohjata röntgenhoitajien ammattieettistä pohdintaa (Suomen Röntgenhoitajaliitto 2020). Ammattieettiset periaatteet toivat hyvää kertausta tekijöille niistä keskusteltaessa kirjoittamisen ohella.

Oppaan sisältö perustui pitkälti turvallisuuden huomiointiin ja toimintaohjeita oppaassa tuli osata perustella turvallisuuden näkökulmasta. Lain mukaan perehdyttämisessä tulee huomioida turvallinen työympäristö ja turvalliset työskentelytavat (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §). Ammatillisuutta vahvisti myös lääketieteellisen säteilynkäytön pääperiaatteista sekä työ- ja potilasturvallisuudesta kirjoittaminen, sillä se toi hyvää kertausta tekijöille vahvistaen kykyä perustella ja arvioida toimintaa turvallisuuden näkökulmasta kliinisessä radiografiassa.

9.4 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Laaditun perehdytysoppaan tavoitteena on auttaa röntgenhoitajaopiskelijoita perehtymään tulevaan harjoittelupaikkaan etukäteen. Perehdytysoppaan sisällön laadinnassa valinnat tehtiin lähdeaineistojen pohjalta, joiden oletetaan olevan mahdollisimman luotettavia. Tilaa tekemässä arvioinnissa perehdytysoppaan uskottiin vähentävän uuden opiskelijan epätietoisuutta uuteen paikkaan saapuessa. Näin ollen voidaan myös olettaa oppaan auttavan uusia opiskelijoita. Oppaan toisena tavoitteena on säästää henkilökunnan resursseja. Henkilökunnan resurssit voivat säästyä siitä syystä, että opiskelija todennäköisimmin lukee tiivistetyn oppaan kokonaan ja on valmistautunut huolellisemmin harjoittelun aloitukseen. Säästetyn ajan voi hyödyntää opiskelijan ohjaukseen käytännön työskentelyssä. Näin voidaan tehdä johtopäätöksiä oletus siitä, että oppaalle asetetut tavoitteet saavutetaan.

Perehdytysoppaan arvioijamäärän rajautuessa kolmeen arvioijaan, olivat arvioinnin tulokset melko suppeat ja painottuivat lähinnä oppaan sisältöön ja sen ulkoasuun. Jatkokehitysideana voi olla oppaan laajempi arviointi sen jälkeen, kun opas on ollut käytössä jonkin aikaa. Oppaan arvioijina voi toimia kohderyhmän henkilöt, joille opas on suunniteltu eli tässä tapauksessa Kainuun keskussairaalan harjoittelua tekevät röntgenhoitajaopiskelijat. Laajempi arviointi antaa todenmukaisempaa palautetta oppaan toimivuudesta käytännössä. Aiheesta voi tehdä opinnäytetyön, jossa opasta arvioidaan opiskelijoilla.

Koska oppaan hallinta- ja käyttöoikeus siirtyi julkaisuvaiheessa Kainuun sotelle, on myös oppaan pohja teemoineen hyödynnettävissä muulle materiaalille tarvittaessa, mikäli se koetaan hyväksi ja selkeäksi käytännössä. Oppaan päivitettävyys on yksi sähköisen tiedostomuodon valinnan etuina. Kainuun keskussairaalan kuvantamisen yksikön henkilökunta voi päivittää opasta helposti tarpeen

vaatiessa. Esimerkiksi hyvinvointialueisiin siirtyminen vuonna 2023 tuo omat muutoksensa Kainuun soteen (Sote-uudistus julkaisuaika tuntematon).

LÄHTEET

- Ballard, Julie, Mead, Cindy, Richardson, Deborah & Lotz, Abby 2012. Impact of disease-specific orientation on new graduate nurse satisfaction and knowledge retention. *Journal of Neuroscience Nursing* 44 (3), 168–174. <https://doi.org/10.1097/JNN.0b013e3182527465>. Viitattu 12.12.2021.
- Bauer, Talya & Erdogan, Berrin 2011. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. <https://doi.org/10.1037/12171-002>. Viitattu 09.05.2022.
- Castillo, Joseph, Mifsud, Claude Portanier & Portelli, Jonathan Loui 2015. Radiography students' clinical placement experiences in MRI: A phenomenological study. *Radiography* 21 (1), 17–20. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2014.06.012>. Viitattu 30.01.2022.
- Daxter, Pamela 2010. Providing orientation programs to new graduate nurses: point to consider. *Journal for Nurses in Staff Development* 26 (4): E12–7. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e3181d80319>. Viitattu 05.11.2022.
- DeCenzo, David & Robbins, Stephen 2010. *Fundamentals of Human Resource Management—10th ed.* John Wiley & Sons, Inc. Verkkokirja. Viitattu 19.04.2022.
- Donough, Gabieba & Van der Heever, Marianna 2018. Undergraduate nursing students' experience of clinical supervision. *Curationis* 41 (1). <https://doi.org/10.4102/curationis.v41i1.1833>. Viitattu 03.01.2022.
- Hyvärinen, Riitta 2005. Millainen on toimiva potilasohje? Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perillemenon. *Duodecim* 12 (16), 1769–1773. <https://www.duodecimlehti.fi/duo95167>. Viitattu 12.02.2022.
- Jyväskylän yliopisto 2022. Suunnitelmallinen tiedonhaku. Verkkojulkaisu. <https://openscience.jyu.fi/fi/opetus/perustutkinto-opiskelijat/opiskelumateriaalit/kirjastotuutori/1-tutustu-aiheeseen-ja-tyosta-hakutermit/suunnitelmallinen-tiedonhaku>. Viitattu 10.11.2022.
- Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Viitattu 30.10.2022.
- Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes print. Viitattu 10.10.2022.
- Kainuun sote 2020. Kuvantamisen yksikkö - Yksikön esittely opiskelijoille. Verkkojulkaisu. <https://sote.kainuu.fi/kuvantamisen-yksikko-yksikon-esittely-opiskelijoille>. Viitattu 29.09.2022.
- Kainuun sote julkaisuaika tuntematon a. Keskussairaala. Verkkojulkaisu. <https://sote.kainuu.fi/palvelut/keskussairaala>. Viitattu 29.09.2022.
- Kainuun sote julkaisuaika tuntematon b. Mikä Kainuun sote? Verkkojulkaisu. <https://sote.kainuu.fi/mika-kainuun-sote>. Viitattu 29.09.2022.
- Kajal, Bhakta & Medina, Melissa 2021. Preboarding, Orientation, and Onboarding of New Pharmacy Faculty During a Global Pandemic 2021. *American Journal of Pharmaceutical Education* 85 (3), 8510. <https://doi.org/10.5688/ajpe8510>. Viitattu 12.12.2021.
- Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4015-7>. Viitattu 19.04.2022.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum. Viitattu 30.10.2022.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdytys todentuu vuorovaikutuksessa. Helsinki, Palmenia. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87433/46334>. Viitattu 28.12.2021.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531>. Viitattu 10.10.2022.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>. Viitattu 14.11.2022.

Legge, Gordon & Bigelow, Charles 2011. Does print size matter for reading? A review of findings from vision science and typography. *Journal of Vision* August, 11 (8). <https://doi.org/10.1167/11.5.8>. Viitattu 27.02.2022.

Levett-Jones, Tracy & Lathlea, Judith 2008. Belongingness: A prerequisite for nursing students' clinical learning. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2007.04.003>. Viitattu 16.05.2022.

Liski, Minna, Horn, Sari & Villanen, Marjut 2007. Hyvä perehdytysopas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B oppimateriaalia. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Viitattu 10.10.2022.

Loiri, Pekka & Juholin, Elisa 2002. Huom! Visuaalisen viestinnän käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. Viitattu 31.10.2022.

Microsoft 2022a. Mihin tarkoitukseen luovan Premium-sisällön käyttäminen on sallittua? Verkkajulkaisu. <https://support.microsoft.com/fi-fi/topic/mihin-tarkoitukseen-luovan-premium-sis%C3%A4ll%C3%B6n-k%C3%A4ytt%C3%A4minen-on-sallittua-0de69c76-ff2b-473e-b715-4d245e39e895>. Viitattu 03.11.2022.

Microsoft 2022b. Tallentaminen tai muuntaminen PDF- tai XPS-muotoon Office-työpöytäsovelluksissa. Verkkajulkaisu. <https://support.microsoft.com/fi-fi/office/tallentaminen-tai-muuntaminen-pdf-tai-xps-muotoon-office-ty%C3%B6p%C3%B6yt%C3%A4sovelluksissa-d85416c5-7d77-4fd6-a216-6f4bf7c7c110>. Viitattu 05.09.2022.

Miettinen, Merja, Kaunonen, Marja & Tarkka, Marja-Terttu 2006. Laadukas perehdyttäminen 2 (25), Hallinnon tutkimus. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485/59004>. Viitattu 25.20.2022.

Miettinen, Merja, Kaunonen, Marja, Peltokoski, Jaana & Tarkka, Marja-Terttu 2009. Laadukas perehdyttäminen 2 (28), 76–83. Hallinnon tutkimus. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/issue/view/6890>. Viitattu 03.01.2022.

Nevala, Soini 2018. Opiskelijan ohjaus ja arviointi työpaikalla. SuPer ry. Pdf-tiedosto. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/opiskelijan_ohjaus_ja_arviointi_tyopaikalla_web.pdf. Viitattu 13.10.2022.

Näkemyshankkeiden MBE julkaisuaika tuntematon. Visuaalinen viestintä. Verkkajulkaisu. <https://mbe.fi/palvelut/visuaalinen-viestinta/>. Viitattu 13.11.2022.

OAJ 2021. Uuden työntekijän perehdytysmalli. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Pdf-tiedosto. Julkaistu 2/2021. https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2021/perehdytysmalli_2_2021.pdf. Viitattu 09.01.2022.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 15.12.2021.

Parasta osaamista -verkostohanke 2019. Työpaikkaohjaajan perehdytyksen tarkistuslista. Verkkajulkaisu. https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/wp-content/uploads/sites/20/2019/02/1783_perehdytyksen_muistilista.pdf. Viitattu 18.01.2022.

- Savonia ammattikorkeakoulu 2022a. Röntgenhoitaja (AMK), päivätoteutus. Verkkojulkaisu. https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/amk-ja-yamk-tutkinnot-tarjonta/rontgenhoitaja-amk-paivatoteutus/?gclid=CjwKCAiAgvKQBhBbEi-wAaPQw3OK2Xhsri8_ZFF07fSoc-3l2Ri93QNUyasnaMFdrT-7epVCGqXwyTBoCHgQQAvD_BwE. Viitattu 28.02.2022.
- Savonia ammattikorkeakoulu 2022b. Röntgenhoitajan tutkinto-ohjelman opetussuunnitelma 2022. Verkkojulkaisu. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1535&tab=2>. Viitattu 10.01.2022.
- Shufutinsky, Anton & Cox, Rayan 2019. Losing Talent on Day One: Onboarding Millennial Employees in Health Care Organizations. *Organization Development Journal* 37 (4):33–5. https://www.researchgate.net/publication/333745337_Losing_Talent_on_Day_One_Onboarding_Millennial_Employees_in_Health_Care_Organizations. Viitattu 22.02.2022.
- Sillanpää, Timo 2019. Kainuun uusi älykkäiden ratkaisujen sairaala. Projekti uutiset. <https://www.projektuutiset.fi/kainuun-uusi-alykkaiden-ratkaisujen-sairaala/>. Viitattu 31.10.2022.
- Sote-uudistus julkaisuaika tuntematon. Mikä sote-uudistus? Verkkojulkaisu. <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti->. Viitattu 06.10.2022.
- Staykova, Milena, Huson, Christine & Pennington, Deidra 2013. Empowering nursing preceptors to mentoring undergraduate senior students in acute care settings. *Journal of Professional Nursing* 29 (5), e32–36. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.06.003>. Viitattu 15.12.2021.
- Suomen Röntgenhoitajaliitto 2020. Röntgenhoitajan ammattieettiset ohjeet. Verkkojulkaisu. <https://sorf.fi/wp-content/uploads/2022/05/Rontgenhoitajan-ammattieettiset-ohjeet.pdf>. Viitattu 14.03.2022.
- TENK julkaisuaika tuntematon. Hyvä tieteellinen käytäntö. Verkkojulkaisu. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu 12.4.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön rokotukset. Verkkojulkaisu. <https://thl.fi/fi/web/infektiaudit-ja-rokotukset/tietoa-rokotuksista/eri-kohderyhmien-rokottaminen/sosiaali-ja-terveysalan-henkiloston-rokotukset>. Viitattu 11.03.2022.
- Tolonen, Tiina, Pudas, Annemari & Marjamaa, Minna 2021. Opinnäytetyö avoimesti verkossa – käytänteitä, mahdollisuuksia ja uhkia. *Kreodi* 1/2021. Ammattikorkeakoulu-kirjastojen verkkolehti. <https://www.kreodi.fi/arkisto/artikkelit/opinnaytetyo-avoimesti-verkossa-kaytanteita-mahdollisuuksia-ja-uhkia.html>. Viitattu 07.11.2021.
- Työaikalaki 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L6P24>. Viitattu 10.10.2022.
- Työturvallisuuskeskus 2016. Perehdyttämisen tarkistuslista. Pdf-tiedosto. [https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Perehdyttämisen-tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf). Viitattu 10.10.2010.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>. Viitattu 11.01.2022.
- Valvira 2018. Salassapito- ja vaitiolo velvollisuus. Verkkojulkaisu. https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammatinharjoittaminen/salassapito/salassapito-ja_vaitiolo_ovelvollisuus. Viitattu 12.03.2022.
- Ympäristöministeriö julkaisuaika tuntematon. Mitä on kestävä kehitys? Verkkojulkaisu. <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>. Viitattu 11.11.2022.