

Marjo Kakko
Tanja Lehtinen

OSAON RAVITSEMISPÄÄLLIKÖIDEN PEREHDYTYKSEN DIGITALISOINTI

Opinnäytetyö

Matkailu- ja ravitsemisalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan koulutus (ylempi amk)

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Restonomi (ylempi AMK)
Tekijät	Marjo Kakko ja Tanja Lehtinen
Työn nimi	OSAOn ravitsemispäälliköiden perehdytyksen digitalisointi
Toimeksiantaja	Koulutuskuntayhtymä OSAO
Vuosi	2024
Sivut	81 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja	Riitta Tuikkanen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää digitaalinen perehdytysopas Koulutuskuntayhtymä OSAOn ravitsemispäälliköille. Työn taustalla oli tarve hyödyntää digitalisaation tuomia mahdollisuuksia tehostaa perehdytysprosesseja. Aiemmin perehdytysprosessi nojautui manuaalisiin ja päivittämisen kannalta työläisiin menetelmiin. Uusien työntekijöiden perehdytysprosessi haluttiin yhdenmukaistaa ja helpottaa sitä erityisesti tilanteissa, joissa työntekijät ja henkilöt vaihtuvat.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jossa menetelminä käytettiin sähköisiä kyselyitä, työpajoja ja haastattelua. Näiden avulla kerättiin ravitsemispäälliköiltä palautetta ja kehitysehdotuksia perehdytysoppaan sisällön ja käytettävyyden parantamiseksi. Lisäksi prosessin tukena hyödynnettiin SWOT-analyysia ja PDSA-sykliä, jotka auttoivat perehdytysoppaan kehittämisen suunnittelussa ja arvioinnissa. Tutkimuksen eteneminen keskittyi yhteistyöhön ravitsemispäälliköiden kanssa, mikä mahdollisti käytännönläheisen kehitysprosessin.

Digitaalinen perehdytysopas koettiin hyödylliseksi, sillä se mahdollistaa ajan- ja tilavarsien ja helppokäyttöisen perehdytyksen, joka on saatavilla joustavasti missä ja milloin tahansa. Opas edistää yhtenäisyyttä ja tukee myös nykyisten työntekijöiden jatkuvaa oppimista. Keskeisinä haasteina esiin nousivat teknologian omaksuminen ja perehdytysmateriaalin päivittämiseen liittyvät aikataulliset haasteet. Oppaan odotetaan parantavan perehdytysprosessin laatua ja tukevan uusien työntekijöiden nopeaa integrointia organisaatioon.

Asiasanat: perehdytysprosessi, digitaalinen perehdytys, toimintatutkimus, ruokapalvelu

Degree title	Master of Hospitality Management
Authors	Marjo Kakko and Tanja Lehtinen
Thesis title	Digitalization of restaurant and catering managers' onboarding
Commissioned by	Educational Consortium OSAO
Time	2024
Pages	81 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Riitta Tuikkanen

ABSTRACT

The objective of this thesis was to develop a digital onboarding guide for restaurant and catering managers at the Education Consortium OSAO. This study emerged from the need to leverage digitalization to enhance the onboarding process. Previously, the onboarding process relied on manual methods which were laborious to update. The aim of this study was to standardize and simplify the onboarding process of new employees, especially in situations where not only employees but also supervisors change.

The thesis was carried out as a practice-based study, utilizing electronic surveys and workshops to gather feedback and improvement suggestions from restaurant and catering managers to enhance the content and usability of the onboarding guide. Additionally, the study was supported by SWOT analysis and the PDSA cycle, which aided in the planning and evaluation of the guide's content. In the progress of study, close collaboration was maintained with the catering managers.

The digital onboarding guide which was created as part of this study was considered beneficial as it enables up-to-date and user-friendly onboarding that is accessible anytime and anywhere. The guide promotes consistency and supports the continuous learning of current employees. The main challenges that were identified related to adopting the required technology and coping with the time constraints involved in updating the onboarding materials. The guide is expected to enhance the quality of the onboarding process and facilitate the quick integration of new employees into the organization.

Keywords: onboarding process, digital onboarding, action research, foodservice

ALKUSANAT

Haluamme sydämellisesti kiittää perheitämme heidän tarjoamastaan tuesta ja avusta opinnäytetyöprosessin aikana. Arvostamme toimeksiantajan asiantuntevia ja kannustavia neuvoja. Kiitämme Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun opettajia heidän positiivisesta ohjauksestaan, joka on ollut ratkaisevan tärkeää työn onnistumiselle. Erityisesti kiitämme OSAOn ravitsemispäälliköiden kanssa käydystä hyvästä yhteistyöstä ja kehittämistyöstä kehittämisestä. Kiitämme myös kaikkia muita, jotka olitte mukana opinnäytetyössämme ja tukenamme matkan varrella.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS.....	7
3	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	9
4	PEREHDYTYKSEN DIGITALISOIMINEN	13
4.1	Perehdytysprosessi	14
4.2	Digitalisaatio	17
4.3	Digitaalinen perehdytys	20
4.4	Verkko-oppiminen.....	22
4.5	SWOT-analyysi digitaalisesta perehdytysoppaasta	25
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	27
5.1	Toimintatutkimuksellinen opinnäytetyö	28
5.2	PDSA-sykli.....	29
5.3	Aineistonkeruu	30
5.4	Aineiston analyysimenetelmät	36
6	DIGITAALISEN PEREHDYTYSSOPPAAN KEHITTÄMISPROSESSI	37
6.1	Alkukysely ravitsemispäälliköille	37
6.2	Ensimmäinen työpaja	41
6.3	Toinen työpaja	45
6.4	Kolmas työpaja	48
6.5	Loppukysely ravitsemispäälliköille	51
6.6	Uusien ravitsemispäälliköiden haastattelu	58
6.7	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	61
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	62
7.1	Kehittämis ehdotuksia ja jatkotoimenpiteitä	69
7.2	SWOT-analyysin tulosten toteutuminen.....	70
8	POHDINTA	72

LIITTEET

Liite 1. Alkukysely OSAOn ravitsemispäälliköille

Liite 2. Työpaja 1 - esityslista

Liite 3. Työpaja 2 - esityslista

Liite 4. Työpaja 3 - esityslista

Liite 5. Loppukysely OSAOn ravitsemispäälliköille

Liite 6. Haastattelurunko

1 JOHDANTO

Digitalisaation nopea kehitys on muuttanut monia työelämän prosesseja ja perehdytys on yksi niistä. Aiemmin henkilökohtaisesti tai paperimuodossa tapahtuneet perehdytysprosessit ovat siirtymässä digitaalisiin ympäristöihin. Tämä tarjoaa organisaatioille mahdollisuuden tehdä perehdytyksestä joustavampaa, tehokkaampaa ja yhdenmukaisempaa. Digitaaliset työkalut tehostavat perehdytystä ja parantavat työntekijöiden työhyvinvointia ja tuottavuutta sekä nopeaa integroitumista osaksi työyhteisöä.

OSAOssa perinteinen paperimuotoinen perehdytys oli muodostunut haasteeksi sen vajavaisuuden vuoksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää digitaalinen perehdytysopas OSAO:n ravitsemispäälliköille tukemaan laadukasta opetusta ja osaamista. Toimintatutkimuksellisella lähestymistavalla ja tiiviillä yhteistyöllä OSAO:n ravitsemispäälliköiden kanssa varmistettiin, että opas vastaa organisaation käytännön tarpeisiin. Tiedonkeruumenetelminä käytettiin sähköisiä kyselyitä, työpajoja ja teemahaastattelua. Teoreettinen viitekehys pohjautui perehdytysprosessin, digitalisaation ja verkko-oppimisen käsitteisiin, joita tarkastellaan työn taustateorianä. SWOT-analyysi ja PDSA-sykli tukivat oppaan kehittämistä ja arviointia.

2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Opinnäytetyömme toimeksiantaja oli Koulutuskuntayhtymä OSAO. OSAO:n verkkosivujen mukaan *OSAO on Suomen johtava ammattiosaajien koulutusyhteisö*. OSAOssa on yksiköitä Haukiputaan, Oulun, Kempeleen, Limingan, Muhoksen, Pudasjärven ja Taivalkosken pisteissä. OSAOssa koulutetaan kaikkia ammatillisia aloja kaiken ikäisille. Henkilöstöä on lähes tuhat ja opiskelijoita 8500 (kuva 1).



Kuva 1. OSAO lukuina (OSAOn 2023a)

Kuva 1 tuo esiin OSAOn laajuutta ja monipuolisuutta ammatillisen koulutuksen kentällä. Opiskelijamäärät ja korkea tyytyväisyysindeksi heijastavat koulutuksen suosiota ja laatua. Tämä tieto vahvistaa OSAOn asemaa merkittävänä toimijana Suomen ammatillisessa koulutuksessa. Suuret toimintatuotot osoittavat, että OSAOn tarjoama koulutus tukee vahvasti alueellista taloutta ja työmarkkinoita.

OSAOn strategiassa yhtenä tavoitteena on vahvistaa henkilöstön työelämäosaamista ja -osallisuutta ja samalla mahdollistaa työssä onnistuminen ja varmistaa henkilöstön työhyvinvointia. (OSAOn 2023a.) OSAOn laatu- ja järjestelmässä on sovittu toimintatavoista, joiden mukaan he toteuttavat ja parantavat toimintaa prosesseissa strategian mukaisesti. Strategisissa painopisteissä korostetaan uudistuskäytännön, sitoutunutta ja hyvinvoivaa henkilöstöä. (OSAOn 2024b.)

OSAOn Ossa on olemassa yleinen perehdytysjärjestelmä koko henkilöstölle sähköisessä muodossa ja siinä on kaikille kuuluvaa yleistä asiaa. Lisäksi on tehtäväkohtainen perehdytys opetus-, projekti- ja esihenkilöstölle. Perehdytys soveltuu niin uusille kuin vanhoille työntekijöille, tehtävästä toiseen siirtyville, pitkään poissaoleville tai lyhytaikaisille työntekijöille. Uudelle työntekijälle varataan kuusi kuukautta aikaa perehtymiseen ja ohjaukseen. (OSAOn 2023b.)

Perehdytystyökalulla perehtyjä sekä perehdyttäjä voivat seurata perehtymistä ja varmistaa oppimista. Ajantasainen perehdyttämissuunnitelma ja -aineisto on tärkeä työkalu uusien työntekijöiden onnistuneelle perehdyttämiselle. (Työsuojelu s.a.) Työpaikalla on hyvä olla perehdyttämistä varten suunnitelma ja materiaalia. Perehdytyksen tueksi voidaan hyödyntää myös tarkistuslistaa, johon on koottu perehdytyksen keskeiset asiat. Lista auttaa seuraamaan perehdytysprosessin etenemistä ja varmistamaan oppimisen sekä perehdyttäjälle että perehtyjälle. (Työterveyslaitos s.a.) OSAOssa on käytössä perehdytys-suunnitelma ja tarkistuslista koko henkilökunnalle.

3 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää OSAOn ravitsemispäälliköille toimialakohtainen digitaalinen perehdytysopas. Opas on suunnattu erityisesti uusien työntekijöiden perehdyttämisen tueksi ja samalla helpottamaan nykyisten työntekijöiden työskentelyä. Se tarjoaa ajankohtaisen, monipuolisen ja käytännönläheisen ratkaisun perehdytykseen. Työ toteutettiin yhteistyössä OSAOn ravitsemispäälliköiden kanssa. Sen päämääränä oli luoda yhtenäinen perehdytysprosessi, joka edistää työntekijöiden integroitumista osaksi työyhteisöä. Oppaan avulla pyrittiin varmistamaan tasapuolinen ja tehokas perehdytys, joka vastaa henkilöstön vaihtuvuuden ja työtehtävien moninaisuuden asettamiin haasteisiin ja takaa jatkuvasti ajantasaisen perehdytysprosessin.

Opinnäytetyö rajattiin jo projektin alkuvaiheessa ravitsemispäällikön työhön ja se keskittyi ravitsemispäällikön perehdytysprosessin kehittämiseen. Projektin tarkka määrittely heti alkuvaiheessa on oleellista, jotta aikataulut, työmäärät ja laatu pysyvät hallinnassa. Epäselvä tai epäonnistunut projektin rajaaminen on usein syynä siihen, että projektit eivät onnistu. On tärkeää keskittyä yhteen selkeään kokonaisuuteen, sillä yhden projektin kautta ei voida ratkaista kaikkea kerralla. Parhaiten menestyvät ne projektit, joilla on konkreettinen ja toteuttamiskelpoinen tavoite. (Ruuska 2012, 185–188.)

Tutkimuksen rajaamisella tarkoitetaan tutkimusongelman määrittämistä ja tarkentamista niin, että tutkimus keskittyy olennaisiin kysymyksiin. Tämä voi tarkoittaa yleisen tutkimustehtävän määrittelyä tai tarkkojen tutkimuskysymysten laatimista riippuen tutkimuksen luonteesta ja tavoitteista. (Kallinen & Kinnunen

2021.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymykset on jaoteltu kahteen osaan. Ensimmäinen osa koostuu seuraavista tutkimuskysymyksistä:

1. Mitkä ovat OSAOn ravitsemispäälliköiden kokemukset ja näkemykset nykyisistä perehdytyskäytännöistä ja tarpeista perehdytysoppaan kehittämiseksi?
2. Millaisia sisältöjä ja ominaisuuksia uusi perehdytysopas tarvitsee vastatakseen ravitsemispäälliköiden tarpeisiin?
3. Miten voimme varmistaa, että uusi perehdytysopas on helppokäyttöinen, selkeä ja tehokas työkalu sekä uusille työntekijöille että kokeneemmalle henkilöstölle?

Toisen osan tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

4. Miten digitaalinen perehdytysopas on muuttanut perehdytysprosessia verrattuna aiempiin menetelmiin?
5. Miten digitaalinen perehdytysopas koetaan vaikuttavan työyhteisön viestintään ja yhteistyöhön uusien työntekijöiden perehdytysprosessissa?

Yleisesti on tiedossa, että ravitsemisalalla on tällä hetkellä suuri haaste pätevän henkilöstön rekrytoinnissa. Tämän vuoksi oli tärkeää saada käyttöön järjestelmät, jotka tukevat uusien työntekijöiden nopeaa ja itsenäistä oppimista. Digitaalinen perehdytysopas tarjosi ratkaisun tähän haasteeseen, sillä sen avulla perehdytys voidaan toteuttaa ilman sijainnin tai aikataulun rajoitteita. Se inspiroi työntekijöitä oppimaan ja ottamaan vastuuta omasta perehdytyksestään. Perehdytysmateriaalin avulla voidaan antaa kattavaa tietoa menettelytavoista, arvoista ja työympäristöstä, mikä auttaa uusia työntekijöitä löytämään oman paikkansa ja sitoutumaan helpommin työtehtäviinsä ja työyhteisöön. Hyvällä perehdytyksellä ihmiset jaksavat paremmin, minkä mukaan poissaolot ja tapaturmat vähenevät sekä hyvinvointi paranee. (Vuorenmaa 2019.)

Asiantuntijaorganisaatioiden merkittävän osaamisen ja henkisen pääoman katsotaan koostuvan henkilöstön hiljaisesta tiedosta, joka voi olla vaikeasti havaittavissa ja saavutettavissa. Hiljaisen tiedon hyödyntäminen tapahtuu usein

automaattisesti, ilman tietoista ajattelua. Se tekee sen selittämisestä tai tunnistamisesta muille haastavaa. Tämä tieto on arvokasta, mutta sen jakaminen eteenpäin ei ole aina yksinkertaista. (Kupias & Salo 2014, 230.) Periytyvää arvokasta hiljaista tietoa voidaan yrittää kirjata digitaaliseen järjestelmään, ettei se katoa työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi. Perehdytettävä voi helposti palata järjestelmään ja päivittää tietoja. Ravitsemispäälliköiden perehdytysmateriaalia tulee päivittää jatkossa niin, että järjestelmä kehittyy ja pysyy ajan tasalla. Ravitsemispäälliköiden yhteistyö digiperehdytyksen kehittämisessä auttaa myös toisia ravitsemispäälliköitä löytämään uusia asioita, joita he eivät aiemmin olleet tienneet. Lisäksi jokainen saa uusia kirjattuja ohjeita ja tietoa toisiltaan kehittämisen myötä työnsä tueksi.

Aihevalinnan perustelut ja merkitys

Digitalisaatio kuuluu vahvasti työelämään ja sen avulla voidaan nopeuttaa perehdytysprosessia ja mahdollistaa oppiminen, joka ei ole sidottu aikaan tai paikkaan. Sen avulla voidaan myös tukea työnantajien ajantasaista oppimiskulttuuria. Uudistuneet työvälineet sekä digitalisoituminen herättävät työnhakijoiden ja -tekijöiden mielenkiintoa. (Hiekkanen-Torkko & Rinkinen 2023.) Digitaalisen perehdytysoppaan kehittäminen oli mielestämme erityisen ajankohtaista, kun digitalisaatio muokkaa työelämän rakenteita ja prosesseja. Digitaalinen perehdytys varmistaa, että kaikki työntekijät saavat yhtenäisen perehdytyksen, vaikka esihenkilö vaihtuisi. Tämä parantaa toiminnan laatua ja auttaa työntekijöitä aloittamaan työnsä tehokkaasti. Lisäksi sillä saa tietoa työtehtävistä ja yrityksen toiminnasta. (Vuorenmaa 2019.)

OSAOssa ravitsemispäällikkö kohtasi haasteita ohjatessaan uusia sijaisiaan omien opetustehtäviensä ohella. Aikarajat ja resurssipula estivät tärkeiden tietojen ajankohtaisen välittämisen, mikä heikensi työn sujuvuutta ja johti tehtävien hoitamattomuuteen. Tilanne korosti lisäresurssien ja selkeyden tarvetta ohjausprosesseissa. Kahdessa sijaistilanteessa perinteiset perehdytys- ja ohjeistuskäytännöt eivät riittäneet, mikä hankaloitti uusien työntekijöiden tehtävien ymmärtämistä. Lisäksi vakituinen sijainen ja keittiöhenkilöstö eivät tunteet kaikkia esihenkilön työssä tarvittavia toimintatapoja ja tehtäviä. Tämän

seurauksena syntyi tutkimusongelma ja tarve kehittää monipuolinen digitaalinen perehdytysopas, joka tarjoaisi ajankohtaisia ja selkeitä tietoja uusille työntekijöille tehokkuuden ja varmuuden lisäämiseksi.

Digitaalisen perehdytyksen merkitys toimeksiantajallemme on laaja-alainen ja merkityksellinen ja on olennainen osa palveluliiketoiminnan kehitystä. Käyttäjystävällinen digitaalinen perehdytys lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä. (Österberg 2014, 115–116). Tämän takia se voi parantaa myös asiakaspalvelun laatua, mikä on elintärkeää alan kilpailukyvyille. Suomen matkailu- ja ravitsemistoimiala tunnetaan sen voimakkaasta työvoiman tarpeesta ja se on merkittävä ja laajeneva toimiala maan eri osissa. Toimialan työpaikkoja ei voi täysin korvata automaatiolla. Sillä on myös potentiaalia työllistää maahanmuuttajia. (Matkailu- ja ravintolapalvelut ry s.a.) Kokemuksemme mukaan ala on hyvin paljon riippuvainen henkilöstöstä ja sen tyytyväisyydestä. Digitaalisten ratkaisujen tuominen perehdytysprosessiin parantaa merkittävästi perehdytystä. Tämä on erityisen tärkeää, kun otetaan huomioon alan nopeat muutokset.

Mielestämme digitaalinen perehdytys on tärkeä osa toimeksiantajan liiketoimintaa, koska se takaa, että kaikille työntekijöille välitetään yhtenäinen ja perusteellinen tieto heidän työtehtävistään sekä yrityksen toimintatavoista. Digitaalinen perehdytys helpottaa uusien työntekijöiden sisäänajoa ja antaa valmiudet aloittaa työnsä onnistuneesti sekä edistää laadukasta työskentelyä. Näemme perehdytysprosessin tehostamisen digitaalisten työkalujen avulla auttavan uusia työntekijöitä omaksumaan yrityksen käytännöt nopeasti.

Hyvä perehdytys parantaa työntekijöiden sopeutumista ja ehkäisee kuormitusta. Perehdyttämällä ja työnopastuksella ennakoidaan turvallisuustoimintaa. Perehdyttäminen auttaa työntekijää mukautumaan työyhteisöön ja suorittamaan tehtäviään oikein ja turvallisesti. Työnopastuksessa varmistetaan, että työntekijä osaa hoitaa tehtävänsä, käyttää tarvittavia koneita ja välineitä sekä toimia oikein erikoistilanteissa kuten ongelmatilanteissa tai poikkeuksellisissa olosuhteissa. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

Opinnäytetyömme on tiiviisti työelämän tarpeisiin liittyvä kehittämisprojekti, jossa käsittelemme sähköisen perehdytyksen hyödyntämistä nykyaikaisena keinona tehostaa organisaation henkilöstön koulutusta ja motivaatiota. Tämä

innovatiivinen lähestymistapa tarjoaa joustavan ja interaktiivisen tavan oppia uusia asioita ja kehittää taitoja, samalla kun se edistää ympäristöystävällisyyttä vähentämällä paperin ja muiden resurssien käyttöä.

Tämä opinnäytetyö tuki myös YAMK-opintojemme tavoitteita, joissa painotetaan kestäväen kehityksen, elämyksellisyyden ja digitaalisuuden merkitystä (Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu s.a.). Työn tekeminen auttoi kehittämään projektinhallintataitoja ja analysointikykyä. Se myös syvensi ymmärrystä digitaalisuuden vaikutuksista palvelualalla.

4 PEREHDYTYKSEN DIGITALISOIMINEN

Tietoperusta on kehittämistyön ja opinnäytetyön taustateoria, joka auttaa määrittelemään työn ammatillista näkökulmaa ja selkeyttämään kohteen ymmärtämistä. Se toimii kehyksenä valinnoille ja perusteluille, joiden avulla työn tavoitteita ja tuloksia tarkastellaan. Tietoperustassa huomioidaan aiheeseen liittyvät keskeiset teoriat, mallit ja tutkimustulokset. Lisäksi tietoperusta toimii linssinä, jonka läpi työn tekijä analysoi aiheeseen liittyviä mahdollisuuksia ja rajoitteita. Sen avulla pyritään tukemaan sekä tiedon, että käytännön toimien kehittämistä. (Kostamo ym. 2022, luku 3.1.)

Opinnäytetyömme tietoperustan rakentamisessa hyödynsimme sekä kirjallisuutta että verkkolähteitä ja aikaisempia tutkimuksia. Kirjallisuudesta kerättiin teoreettisia viitekehyksiä, joita hyödynnettiin työn tieteellisen perustan luomisessa. Verkkosivuilta etsimme tietoja ja uusimpia tutkimuksia, jotka tarjosivat näkökulmaa käsiteltävään aiheeseen. Tietoperustan rakentamisessa emme ainoastaan keränneet lähteitä, vaan valitsimme huolellisesti ajankohtaista ja relevanttia tietoa, joka tukee tutkimuskysymyksiämme ja työn ammatillista näkökulmaa. Tietolähteiden valinnassa huomioitiin erityisesti kriittinen näkökulma: arvioimme lähteiden luotettavuutta ja niiden tarjoamien näkökulmien sovellettavuutta käsiteltävään aiheeseen. Tämä varmisti, että tietoperusta oli mahdollisimman laadukas ja ajankohtainen ja se tarjosi vankan pohjan työn tavoitteiden ja tulosten tarkastelulle.

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja organisaatioiden on sopeuduttava uusiin vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin pysyäkseen kilpailukykyisinä (Työ- ja

elinkeinoministeriö s.a.). Opinnäytetyömme teoriaosuus käsittelee keskeisiä teemoja, kuten perehdytysprosessia, digitalisaatiota, digitaalista perehdytystä ja verkko-oppimista. Nämä tekijät vaikuttavat työntekijöiden vaihtuvuuteen, työtehokkuuteen ja syventää heidän tietämystensä. Tämä puolestaan vaikuttaa organisaation kokonaisuomennestykseen.

Työntekijöiden perehdytys on tärkeä vaihe, joka vaikuttaa suoraan heidän sitoutumiseensa ja tuottavuuteensa. Digitalisaatio muuttaa perinteisiä työskentelytapoja ja johtamista, tuoden mukanaan uusia haasteita ja mahdollisuuksia. Digitaalinen perehdytys ja verkko-oppiminen tarjoavat joustavia ja tehokkaita ratkaisuja osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Tässä teoriaosuuressa tuomme esiin myös ajankohtaisia tutkimuksia ja käytännön esimerkkejä siitä, miten organisaatiot voivat hyödyntää näitä työkaluja ja prosesseja menestyksekkäästi. Viime vuosina on ilmestynyt useita tutkimuksia, jotka käsittelevät perehdyttämisen digitalisointia eri tasoilla. Nämä tutkimukset tarjoavat arvokasta tietoa ja näkemyksiä siitä, miten eri alojen yritykset ovat lähteneet liikkeelle perehdyttämisen digitalisoinnissa ja mitä tuloksia he ovat saavuttaneet. Vertailemalla näitä samankaltaisia opinnäytetöitä omaan työhömmee saimme ideoita ja inspiraatiota opinnäytetyömme kehittämiseen.

4.1 Perehdytysprosessi

Perehdytysprosessi on välttämätön uusien työntekijöiden saattamiseksi nopeasti työyhteisön täysivaltaisiksi jäseniksi. Sillä on iso osa myös olemassa olevan henkilöstön uudelleen ohjaamiseksi muuttuvissa työtehtävissä. Tarkasti suunniteltu ja toteutettu perehdytys lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää tarvetta jatkuvaan ohjaukseen kahden henkilön välillä. Se voi myös nopeuttaa työntekijöiden tuottavuutta. Perehdytyksen pitäisikin olla ajallisesti tehokasta, mutta samalla riittävän seikkaperäistä, jotta uusi työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi ja kykenee itsenäiseen työskentelyyn mahdollisimman pian. (Österberg 2014, 115–116.)

Suomessa on työturvallisuuslaki, joka huolehtii uuden työntekijän oikeuksista. Työnantajalla on velvoite huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä

työpaikalla. Ennen uuden työn aloittamista uusi työntekijä perehdytetään perusteellisesti työtehtäviin, työympäristöön, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin. Tämä auttaa varmistamaan työntekijän turvallisuuden ja tehokkuuden. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14. §.)

Työpaikalla perehdytyksen vastuu kuuluu tyypillisesti esihenkilöille tai asiantuntijoille. Heidän asenteensa ja kyvykkyytensä vaikuttavat suuresti perehdytyksen menestykseen. Motivaatio ja sitoutuminen tehtävään ovat avainasemassa, jotta uusi työntekijä kokee olonsa tervetulleeksi. Perehdyttäjien tulee olla päteviä ja innostuneita opastamaan uusia tulokkaita. Tällainen voi olla jopa henkilö, joka itse on hiljattain käynyt läpi perehdytyksen ja muistaa prosessin hyvin. Lisäksi tulisi olla varasuunnitelma yllättäviä tilanteita varten, jotta perehdytys voi jatkua keskeytyksettä missä tahansa tilanteessa. (Österberg 2014, 118–119.)

Perehdytyksen onnistuminen edellyttää hyvin valmisteltua etukäteissuunnitelmaa, jonka pääasiallinen tavoite on tukea työntekijää uuden työtehtävän omaksumisessa. Erityisesti suurissa yrityksissä, joissa on paljon työntekijöitä, perehdytysuunnitelma laaditaan tarkasti ja toteutetaan systemaattisesti. Perehdytysprosessia seurataan säännöllisesti, jotta varmistetaan sen tasalaatuisuus ja tehokkuus. (Eklund 2018, 173–174.)

Perehdytysohjelma varmistaa yhdenmukaisen lähestymistavan koko henkilökunnalle. Työtehtävien erityisosa-alueet on parasta jättää suoraan esihenkilöiden tai työtiimien vastuulle, sillä he tuntevat tehtävät parhaiten. Heillä on käytännön kokemusta ja asiantuntemusta, mikä mahdollistaa sen, että he pystyvät henkilökohtaisesti opastamaan uuden työntekijän tehtäviinsä ja valmentamaan hänet tehokkaasti. Tämä lähestymistapa takaa, että uusille työntekijöille annetaan relevanttia ja käytännönläheistä tietoa, mikä tekee perehdytysprosessista sujuvampaa ja vaikuttavampaa. (Österberg 2014, 118–119.) Näemme perehdytyksen olevan uuden työntekijän tärkeä prosessi, jossa hänen on suositeltavaa osoittaa kiinnostusta, uteliaisuutta ja aktiivista kysymistä. Tämä lähestymistapa helpottaa hänen integroitumistaan organisaation toimintaan ja kasvattaa mahdollisuuksia menestyä työssään.

Perehdytys alkaa vastaanottamalla uusi työntekijä ja käymällä läpi keskinäinen tutustuminen. Alussa selvennetään myös perehdyttämisen tavoitteet ja aikataulu. On tärkeää, että uudelle työntekijälle esitellään selkeästi hänen toimenkuvansa, odotukset ja organisaation toimintaperiaatteet. Perehdytysprosessiin sisältyy jossain kohtaa myös vaiheet, joissa työntekijältä odotetaan itsenäisiä tuloksia. Hänelle tulee tarjota kaikki tarvittava tieto ja tuki, jotta hän voi edetä luottavaisin mielin kohti itsenäistä työskentelyä. Riittävän ajan varaaaminen perehdytykseen on kriittistä, koska sillä varmistetaan, että uusi työntekijä voi omaksua tehtävänsä perusteellisesti ja siten löytää oman paikkansa organisaatiossa. (Österberg 2014, 115–116.)

Organisaatiot siirtyvät myös yhä enemmän etätyöjärjestelyihin, koska ne tarjoavat kustannussäästöjä, lisäävät tuottavuutta ja joustoa. Yksi haaste etätyössä on juuri uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Perehdytys tulisi aloittaa jo ennen työntekijän virallista aloituspäivää, eli ns. esiperehdytyksellä, jossa asetetaan odotukset ja tarjotaan tarvittavat tiedot. Lisäksi työntekijöille tulisi tarjota jatkuvaa oppimista ja kehitysmahdollisuuksia koko heidän työsuhteensa ajan. (HR Future s.a.)

Etätyöjärjestelyt eivät koske keittiöhenkilökuntaa, koska työtehtävät edellyttävät fyysistä läsnäoloa keittiössä. Sen sijaan ravitsemispäälliköillä on mahdollisuus työskennellä osittain etänä keskittyen hallinnollisiin tehtäviin. Perehdytyksen aloittaminen ennen työntekijän virallista aloituspäivää on ihanteellista, mutta käytännön toteutus voi olla haasteellista. Ensinnäkin työntekijän olisi käytännössä käytettävä omaa aikaansa perehdytykseen, mikä voi aiheuttaa epätasa-arvoa ja koeajan epäselvyyksiä. Toiseksi monet työnantajat eivät ole valmiita maksamaan perehdytyksestä ennen virallista työsuhteen alkua, mikä voi aiheuttaa taloudellista epäreilua työntekijälle. Tämä voi johtaa sitoutumisen ja motivaation puutteeseen jo alussa, joten työnantajien tulisi harkita vaihtoehtoisia keinoja, kuten erilaisia perehdytysratkaisuja ja etäresursseja, jotka voivat tukea työntekijöitä ilman, että heidän tarvitsee käyttää omaa aikaansa korvauksetta.

Aiheeseen liittyen mainittakoon Riikka Hytösen vuonna 2023 valmistunut YAMK-opinnäytetyö, jonka aiheena oli *Suunnitelmallisuus hyvän perehdytyk-*

sen perustana – tavoitteellinen perehdytysuunnitelma. Opinnäytetyön tarkoituksena oli päivittää kotisairaalan perehdytysuunnitelma vastaamaan nykyaikaisia perehdytyksen tarpeita. Tavoitteena oli parantaa sairaanhoitajien valmistautumista työhön ja nostaa perehdytyksen laatua helpottamalla työn sujuvuutta. Opinnäytetyö toteutettiin soveltamalla toimintatutkimuksen menetelmiä, joissa keskityttiin keskustelua edistäviin ja osallistaviin lähestymistapoihin. Tiedonkeruun osuus toteutettiin kolmella fokusryhmähaastattelulla. Verkkomateriaalilla saatiin laaja tietomäärä helpommin sisäistettyä ja itsenäisellä opiskelulla perehdytyksen jatkuvuus toteutuu. (Hytönen 2023.)

Hytösen (2023) opinnäytetyön tulokset osoittivat, että hyvä perehdytys on suunniteltua, yksilöllistä ja kiireetöntä, jossa perehdyttäjällä on vahvat vuorovaikutus- ja ammattitaidot. Helsingin kotisairaalan perehdytys oli yleisesti koettu toimivaksi, mutta kehitystarpeita löytyi erityisesti tiedonkulun parantamisessa, ohjeiden saatavuudessa ja perehdytyksen jatkuvuuden varmistamisessa. Tulosten pohjalta luotiin tavoitteellinen perehdytysuunnitelma, joka eteni vaiheittain ja sisälsi tarkistuslistoja. Jatkokehityksenä ehdotettiin mentoointiohjelman käyttöönottoa perehdytyksen tueksi.

Me näemme, että perehdytysprosessi kärsii usein liian yleisistä ja jäykistä suunnitelmista, jotka eivät aina vastaa yksilöllisiin oppimistarpeisiin. Esihenkilöiden kiire ja vaihtelevat vuorovaikutustaidot voivat myös haitata perehdytyksen laatua, jolloin työntekijät eivät saa riittävää tukea. Hytösen (2023) tutkimuksessakin esille tullut tiedonkulun puute vahvistaa käsitystämme siitä, että perehdytyksessä tulisi panostaa joustaviin ja jatkuvuuden varmistaviin rakenteisiin, jotta prosessi toimii sujuvasti eri tilanteissa ja ympäristöissä.

4.2 Digitalisaatio

Digitalisaatio tarkoittaa prosessia, jossa digitaalista teknologiaa hyödynnetään toimintojen, prosessien ja palveluiden uudistamiseksi ja tehostamiseksi. Se kattaa laajasti erilaisten digitaalisten työkalujen ja datan käytön yrityksissä, julkishallinnossa ja muissa organisaatioissa. Digitalisaation avulla voidaan parantaa tuottavuutta ja kehittää uusia liiketoimintamalleja. Sen avulla voidaan myös luoda innovatiivisia ratkaisuja, jotka vastaavat modernin yhteiskunnan ja

talouden haasteisiin. Keskeistä digitalisaatiossa on datan hyödyntäminen päätöksenteossa ja palvelujen personoinnissa. (Aura ym. 2024.) Toinen keskeinen elementti digitalisaatiossa on varmistaa, että toiminnot suunnitellaan loppukäyttäjän tarpeet ja helppokäyttöisyys huomioiden (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2016).

Digitalisoinnilla tarkoitetaan tietokoneiden ja datan hyödyntämistä toiminnoissa. Se näkyy mm. sähköpostiviestinnässä, verkkokauppojen perustamisessa ja puhelimella valokuvaamisessa. Esimerkiksi kouluissa on nykyään käytössä Wilma-järjestelmä, jolla pidetään digitaalisesti yhteyttä koulun ja kodin välillä. Suurikokoisilla näytöillä on voitu korvata koululuokkien liitutauluja. Kaikki nämä ovat mahdollistajia uudentyyppisille toimintoille ja vanhojen tehostamiselle. Digitointi puolestaan liittyy analogisen aineiston, kuten paperidokumenttien ja valokuvien muuttamiseen digitaaliseen muotoon. Tällaista toimintaa ovat esimerkiksi asiakirjojen skannaus tai äänen digitaalinen tallennus. Prosessi ei kuitenkaan itsessään muuta tiedon sisältöä tai merkitystä. (Opetushallitus 2024.)

Meidän näkemyksemme mukaan aiemmin yrityksissä käytettiin paljon paperisia asiakirjoja ja manuaalisia prosesseja tiedonhallintaan. Nykyään monet yritykset ovat siirtyneet digitaalisiin dokumentinhallintajärjestelmiin, kuten SharePointiin tai Google Driveen, jotka mahdollistavat nopean ja tehokkaan tiedon jakamisen ja yhteistyön. Lisäksi videoneuvottelutyökalut, kuten Zoom ja Microsoft Teams, ovat korvanneet perinteiset kasvokkain pidettävät kokoukset, mikä on tehnyt etätyöstä ja kansainvälisestä yhteistyöstä sujuvampaa ja joustavampaa. Nämä teknologiat eivät ainoastaan korvaa vanhoja menetelmiä, vaan myös mahdollistavat uusia toimintatapoja ja parantavat tuottavuutta.

Digitaaliset ja virtuaaliset ratkaisut tulevat olemaan yhä tärkeämpiä tulevaisuuden työelämässä. Tämä kehitys haastaa työntekijöiden osaamisen ja saattaa herättää myös pelkoa. Työntekijöiden osaamisen vahvistaminen onkin erittäin tärkeää muuttuvassa työelämässä. Työpaikan tulisi myös innostaa työntekijöitään hyödyntämään digitalisaation tarjoamia mahdollisuuksia. Osaamisen päivittämiseen tarvitaan uudenlaista pedagogiikkaa, joka tukee jatkuvaa oppimista ja asiantuntijuuden kehitystä. Oppimisprosessien odotetaan olevan mediavälitteisiä ja niiden tulisi olla paremmin integroituja työelämään. Digitaalinen

kyvykkyys edistää myös innovaatiokyvykkyyttä, mikä on tärkeää yritysten kilpailukyvyn kannalta. (Brauer ym. 2023, 12.)

Digitalisaatio on merkittävä tekijä myös johtamisen muuttumisessa. Se haastaa perinteiset johtamismallit. Johdon täytyy ymmärtää digitalisaation tuomat mahdollisuudet ja uhat. Johdon on myös hallittava esiintyvä muutosvastarinta. Mutta vaikka digitalisaatio vaikuttaakin toimintatapoihin, se ei kuitenkaan muuta hyvän johtamisen peruselementtejä; strategista päätöksentekoa, tavoitteiden asettamista sekä ihmisten johtamista kohti tavoitteita. Kehityksen myötä on kuitenkin tarpeen siirtyä hierarkkisesta johtamisesta kohti joustavampaa ja itseohjautuvampaa kulttuuria. (Ilmarinen & Koskela 2015, 229–230.)

Ilmarisen ja Koskelan (2015, 237–238) mukaan menestyäkseen digitaalisessa maailmassa yritykset tarvitsevat uudenlaista kulttuuria, asennetta ja lähestymistapaa. On tärkeää luoda kulttuuri, joka edistää digitalisaation hyödyntämistä. Tällaisen kulttuurin luominen vaatii jatkuvasti pieniä tekoja. Uteliaisuus sekä kokeileminen ja riskinotto ovat tässä keskeisiä. Voi olla myös tarpeen pilkkoa hankkeita pieniin osiin. Yksittäiset kokeilut ja asioiden jäsentely auttavat välttämään suurten hankkeiden kompastuskiviä ja edistävät joustavaa kehitystä.

Tutkimus *The Digital Transformation of Business Model Innovation* tutki, kuinka digitaalisuus on muuttanut liiketoimintamallien innovaatiota eri toimialoilla. Se perustui laajaan kirjallisuuskatsaukseen, jossa analysoitiin tutkimuksia vuosilta 2014–2019. Tutkimuksessa keskityttiin digitaalisten teknologioiden, kuten tekoälyn, big datan ja alustojen, vaikutukseen yritysten liiketoimintamalleissa. Kirjoittajat huomasivat, että digitalisaatio on mahdollistanut radikaaleja muutoksia, erityisesti arvon luomisessa ja toimittamisessa. Se ei vain optimoi olemassa olevia malleja, vaan luo täysin uusia toimintatapoja. (Vaska ym. 2021.)

Tutkimuksen keskeisin havainto oli, että digitalisaatio vaatii yrityksiltä yhä enemmän joustavuutta ja kykyä uudistua nopeasti. Digitaaliset teknologiat ovat tehneet liiketoimintamalleista dynaamisempia ja paremmin sopeutuvia

muutoksiin. Tutkimuksessa tunnistettiin myös aukkoja nykyisessä tutkimuksessa, erityisesti pk-yritysten sopeutumiskyvyn ja digitalisaation pitkän aikavälin vaikutusten osalta. Digitalisaation vaikutus eri toimialoilla vaihteli ja tietyillä aloilla innovaatiota ohjasi enemmän teknologian mahdollistama uudenlainen arvon luonti ja jakelu. (Vaska ym. 2021.)

Pohdintamme mukaan digitalisaatiolla on merkittävä vaikutus työelämään ja työyhteisöön, mutta sen myötä nousee myös kriittisiä kysymyksiä. Vaikka digitaaliset työkalut, kuten Teams ja Zoom, mahdollistavat joustavan yhteistyön ja yhteydenpidon, ne eivät korvaa kasvokkaisen vuorovaikutuksen tuomaa yhteisöllisyyttä. On tärkeää löytää tapoja varmistaa avoin ja luottamuksellinen ilmapääpiiri myös digitaalisten kanavien kautta. Lisäksi digitalisaatio haastaa perinteistä johtamiskulttuuria, ja johdon on viestittävä selkeästi tavoitteista ja tuettava työntekijöitä muutoksessa. Tietoturvaan ja yksityisyyteen on kiinnitettävä erityistä huomiota, sillä niiden laiminlyönti voi heikentää luottamusta ja organisaation uskottavuutta.

4.3 Digitaalinen perehdytys

Digitaalinen perehdyttäminen tarjoaa modernin tavan helpottaa työntekijöiden opastusta ja materiaalin saavutettavuutta. Virtuaaliset ratkaisut tekevät perehdytysmateriaaleista helposti saatavilla olevia. Ne voidaan mukauttaa vastaamaan eri käyttäjäryhmien tarpeita. Tämä lähestymistapa on erityisen hyödyllinen nuorille, jotka ovat tottuneet digitaalisuuteen ja tarvitsevat työkaluja oppiakseen työpaikan toimintatapoja ja arvoja. Perehdytysprosessi voidaan tehdä systemaattisemmaksi ja helpommin seurattavaksi digitaalisten alustojen avulla. Materiaalin monimuotoisuus ja selkeys voivat lisätä oppimisen mielekkyyttä. Lisäksi pelillistämisen hyödyntäminen perehdytyksessä voi motivoida työntekijöitä oppimaan tehokkaammin. (Pulkkinen & Kovanen 2023, 25–27.)

Kun digitaalista perehdyttämismateriaalia suunnitellaan, on tärkeää ottaa huomioon käyttäjäystävällisyys. Täytyy myös varmistaa, että sisältö on helposti omaksuttavaa ja teknisesti saavutettavaa eri laitteilla. Näin varmistetaan, että kaikki työntekijät voivat hyötyä materiaalista riippumatta heidän taustastaan tai teknisistä taidoistaan. Digitaalisten ratkaisujen avulla voidaan helposti päivittää perehdytysmateriaaleja ja mukauttaa ne muuttuvien työpaikkavaatimusten

mukaan. Tämä tekee tästä lähestymistavasta joustavan ja tulevaisuuden tarpeita vastaavan. (Pulkkinen & Kovanen 2023, 25–27.)

Mielestämme OSAOn strategian tavoin työelämässä on tärkeää pysyä mukana kehityksessä ja hankkia jatkuvasti uusia taitoja ja osaamista. Taitojen parantaminen ja uuden oppiminen ovat avainasemassa menestyksekkään uran rakentamisessa digitaalisessa ympäristössä. Tämän päivän ja tulevaisuuden digitaalisessa työelämässä on paljon mahdollisuuksia ja potentiaalia. Yritykset, kuten OSAO, jotka ovat valmiita ottamaan haasteita vastaan ja kehittymään, yleensä menestyvät ja saavuttavat paljon enemmän.

Digitaalisen perehdytyksen hyötyihin kuuluu sen joustavuus ja skaalautuvuus. Se mahdollistaa työntekijöiden perehdyttämisen ilman aikataulu- tai sijaintisidonnaisuuksia, mikä tekee prosessista tehokkaamman sekä yritykselle että työntekijöille. Uudet työntekijät voivat käydä materiaalia läpi omassa tahdissaan. Sitä voidaan toistaa tarpeen mukaan ilman lisäkustannuksia. Tämä tekee oppimisesta yksilöllisempää ja parantaa tiedon omaksumista. (Grade Solutions 2020.)

Kustannussäästöjä syntyy erityisesti ajankäytössä ja resurssien optimoinnissa. Manuaaliseen perehdytykseen verrattuna digitaalinen ratkaisu vähentää tarvetta fyysiselle läsnäololle ja perehdytysmateriaalien painattamiselle tai jakamiselle. Lisäksi digitaalisessa perehdytyksessä säästetään työntekijöiden työaika, koska perehdytys voidaan hoitaa tehokkaammin. Toisin kuin manuaalinen perehdytys, digitaalinen perehdytys ei vaadi jatkuvaa kouluttajan läsnäoloa, mikä vapauttaa henkilöstöresursseja muihin tehtäviin. (Grade Solutions 2020.) Kokemuksemme mukaan digitaalinen perehdytys myös mahdollistaa tietojen ja resurssien jakamisen helposti koko organisaation kesken, mikä edistää tiedonkulun ja yhteistyön parantumista.

Digitaaliseen perehdytykseen liittyvä tutkimus on Jarmo Vesterisen vuonna 2021 valmistunut YAMK opinnäytetyö *Digitaalinen perehdytyskansio sosiaalialan yritykselle*. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda digitaalinen perehdytyskansio, jota voi käyttää paikasta riippumatta. Digitaalisen pe-

rehdityskansion tekoprosessissa hyödynnettiin PDSA-sykliä, joka on jatkuvaan kehittämiseen perustuva laadunvalvontaohjelma sekä hallintasuunnitelma. (Vesterinen 2021.)

Vesterisen (2021) opinnäytetyön tuloksena syntyi Microsoft Teams -sovellukseen rakennettu digitaalinen perehdytyskansio, joka sisälsi videoita, kuvia, linkkejä ja tekstiä. Tämä Teams-pohjainen perehdytyskansio oli helposti päivitettävissä, mikä teki siitä kustannustehokkaan ja käytännöllisen. Perehdytyskansion avulla yritys pystyi parantamaan perehdytyksen suunnitelmallisuutta ja selkeyttä. Lisäksi se vähensi työntekijöiden tarvetta etsiä apua pieniin kysymyksiin, koska perehdytysmateriaali on aina saatavilla heidän puhelimestaan. Jatkokehittämisenä suunniteltiin virtuaalitodellisuutta perehdytyksessä mm. virtuaalitodellisuuslaseja.

Digitaalista perehdytystä on sen monien hyvien puolien lisäksi myös ajateltava kriittisesti. Se kyllä tarjoaa joustavan ja kustannustehokkaan ratkaisun, joka mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen sekä materiaalin helpon päivitettävyyden. Samalla on kuitenkin varmistettava käyttäjäystävällisyys ja sisällön helppo omaksuttavuus, jotta kaikki työntekijät voivat hyötyä tasapuolisesti. Henkilökohtaisen vuorovaikutuksen puuttuminen saattaa heikentää yhteisöllisyyden tunnetta ja sitoutumista työpaikan arvoihin. Digitaalisen perehdytyksen rinnalle tarvitaan menetelmiä, jotka tukevat työyhteisöön sulautumista ja organisaatiokulttuurin omaksumista.

4.4 Verkko-oppiminen

Oppimisprosessi käsittää tiedon ymmärtämisen ja soveltamisen. Se perustuu havaintoihin, muistamiseen ja tarkkaavaisuuteen. Aiemmin ajateltiin oppijan olevan passiivinen tiedon vastaanottaja, kun taas nykyään korostuu hänen aktiivinen osallistumisensa ja oppimisen yhteisöllisyys. (Opinvoimala s.a.) Eri tekijät, kuten persoonallisuuspiirteet, temperamentti, lahjakkuus ja motivaatio vaikuttavat oppimistyylin muotoutumiseen. Oppimistyylyissä on merkitystä myös ympäristöllä ja perimällä, mutta ne voivat muuttua elämänkokemusten ja erilaisten elämäntilanteiden myötä. Yksilöllä tulee olla kyky mukautua erilaisiin oppimistilanteisiin. (Korva 2015, 8–9.)

Oppiminen on keskeinen osa ihmisen olemusta, ja sen potentiaalia ei ole rajoitettu. Aivojen rakenteet muokkautuvat jatkuvasti oppimisen myötä, kun hermosolujen väliset yhteydet mukautuvat uusiin kokemuksiin. Oppimisen harjoittaminen johtaa muutoksiin aivojen rakenteessa ja parantaa aivojen kykyä oppia lisää. Toisin sanoen, oppiminen ei ainoastaan kehitä taitoja, vaan myös tekee aivoista entistä paremmat oppimaan. (Päivänsalo 2020, osa 1.)

Laurillard (2012, luvut 6–11) on määrittänyt kuusi erilaista oppimisen tapaa. **Tiedon hankinta** on passiivinen oppimisen muoto, jossa tietoa saadaan esimerkiksi kuuntelemalla luentoa tai lukemalla materiaalia. **Tutkimalla oppiminen** tapahtuu, kun tietoa haetaan ja arvioidaan itsenäisesti, mikä antaa enemmän kontrollia ja omistajuutta omasta oppimisprosessista. **Keskustelemalla oppiminen** tarkoittaa ajatusten ja kysymysten vaihtoa, jossa kehitetään dialogitaitoja ja syvennetään käsitteellistä ymmärrystä vuorovaikutuksen kautta. **Yhteisöllisessä työskentelyssä** rakennetaan yhdessä tietoa tuottamalla lopputulos, kuten esitys ja samalla hyödynnetään keskustelua, vertaispalautetta ja neuvottelua. **Käytännön harjoittelu** on oppimista soveltamalla opittuja taitoja autenttisessa ympäristössä, kuten työpaikalla tai oppilaitoksessa, ja kehittymistä palautteen sekä toiston kautta. **Osaamisen kehittämisessä ja näyttämässä** tiivistetään opittu tuottamalla esimerkiksi raportti tai esitys, joka arvioidaan ja siitä saadaan palautetta ja kehitysohjausta.

Näemme, että Laurillardin oppimisen tavat tarjoavat monipuolisen mallin, mutta niillä on myös rajoitteita. Esimerkiksi tiedon hankinta voi johtaa pintapuoliseen oppimiseen, kun taas tutkimalla oppiminen vaatii itsenäisyyttä ja voi kaivata enemmän tukea. Yhteisöllisessä työskentelyssä tulos riippuu ryhmädynamiikasta, ja jos yhteistyö ei suju, oppimistulokset voivat jäädä heikoiksi. Myös arviointiin keskittyminen osaamisen näyttämässä voi luoda stressiä ja vähentää oppimisen iloa.

Nykypäivän verkko-opiskelussa teknologia on keskeisessä asemassa. Se tarjoaa uusia mahdollisuuksia oppimiselle ja vuorovaikutukselle. Etenkin uudemmat sukupolvet ovat tottuneet käyttämään teknologiaa arjessaan, mikä heijastuu myös heidän suhtautumiseensa oppimiseen. He omaksuvat helposti virtuaalisen oppimisympäristön osaksi opiskeluaan ja päivittävät jatkuvasti teknisiä taitojaan. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, osa 1.) Korva (2015, 12) toteaa

Verkko-oppiminen ja verkko-opetus tarkoittavat tietoverkkojen avulla suoritettavaa oppimista tai opetusta, ja jossa käytetään hyödyksi informaatiotekniikkaa. Tietoverkot tarjoavat joustavan ja saavutettavan tavan opiskeluun ja mahdollistavat oppimisen lähes missä ja milloin vain. Ne tukevat monenlaisia työkaluja kuten graafisia verkkosivuja, sähköpostia, keskustelufoorumeita ja reaaliaikaisia keskustelusuovelluksia. Tämän lisäksi tietoverkoissa on mahdollista siirtää ja tallentaa tietoa (mm. tekstit, kuvat ja äänet). Opiskelua voidaan edistää käyttämällä erilaisia oppimisalustoja ja ohjelmistoja. (Korva 2015, 12–13.)

Verkko-opetus rikkoo perinteisen ja etäopetuksen välisiä rajoja. Se tarjoaa interaktiivisia ja itseohjautuvia oppimismahdollisuuksia. Teknologian ja pedagogiikan yhdistäminen on avainasemassa tavoitteellisen oppimisen tukemisessa. Verkko-oppimisympäristöissä korostuu opiskelijoiden vastuu omasta oppimisestaan. Opettajan tehtävä muuttuu entistä enemmän ohjaajaksi, joka tukee opiskelijoita heidän omassa oppimistekniikassansa. Virtuaaliset ympäristöt luovat uusia oppimisyhteisöjä, joissa eri sukupolvien edustajat voivat yhdessä kehittää taitojaan ja jakaa osaamistaan. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, osa 1.) Kokemuksemme mukaan verkko-opetus rikastuttaa ja laajentaa oppimiskokemusta tavoilla, joita perinteiset perehdytyskansio muodot eivät välttämättä pysty tarjoamaan.

Verkko-oppiminen ei ole kaikille välttämättä yhtä yksinkertaista. Vanhemman väestön digiosaaminen on noussut huolenaiheeksi yhteiskunnassa, sillä julkiset palvelut muuttuvat yhä enemmän digitaalisiksi. Erityisesti ikääntyneiden ja työelämän ulkopuolella olevien riittämättömät digitaidot voivat johtaa digisyrjäytymiseen. Ikä ja työuran vaihe voivat vaikuttaa siihen, miten hyvin ihmiset omaksuvat uusia digitaitoja ja kokevat motivaatiota niiden oppimiseen. Toimialakohtaiset erot ovat myös merkittäviä, ja esimerkiksi ikääntyvät työntekijät vuorovaikutukseen painottuvilla aloilla voivat kokea digitalisaation vähemmän hyödylliseksi kuin teknologia-alan työntekijät. Tarvitaan syvempää ymmärrystä siitä, kuinka digitalisaatio vaikuttaa eri ikäryhmiin ja ammattialoihin. Oppiminen on elinikäinen prosessi. Se tarkoittaa käsitystä, että ihminen oppii koko elämänsä ajan. Tämä ajatus on ollut esillä sekä Suomessa että kansainvälisesti jo pitkään, ja se liittyy laajasti elinikäisen oppimisen politiikkaan. (Korjonen-Kuusipuro ym. 2022, osa 1; osa 2.)

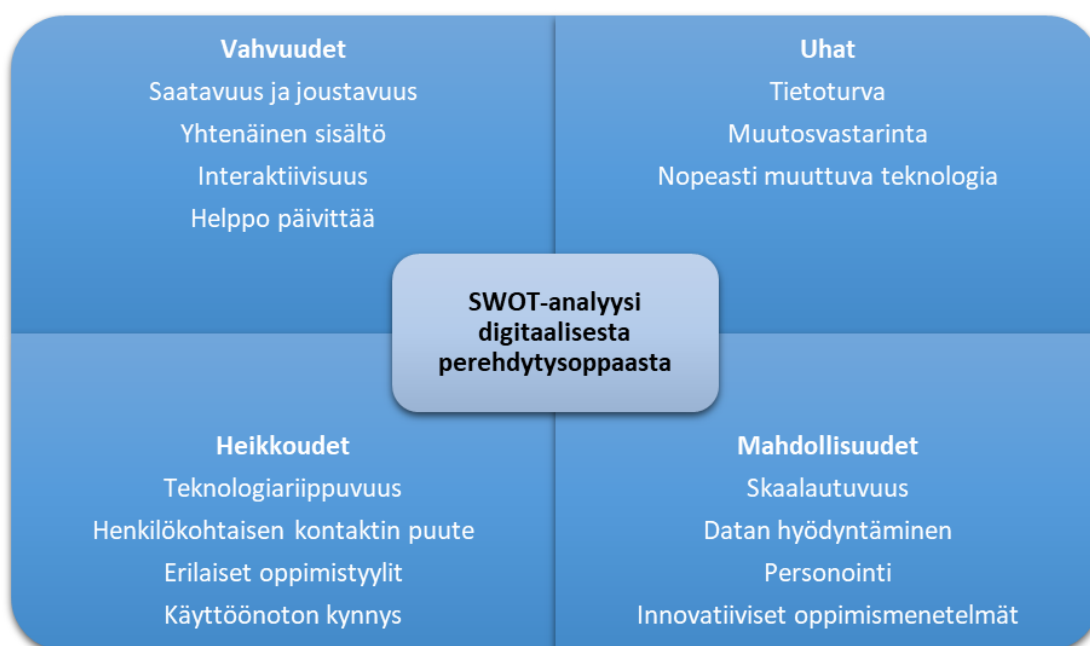
Henniina Vänttinen on Lapin Yliopistossa 2021 tekemässään pro gradu -tutkielmassa *Pelillinen digitaalinen konserniperehdytys ja uusien toimihenkilöiden organisaatio sitoutuminen* selvittänyt perehdytystä valitussa case-tapauksessa. Tutkielman tavoitteena oli tutkia, miten perehdytysprosessi ja pelillistetty digitaalinen konserniperehdytys vaikuttavat uusien toimihenkilöiden organisaatiositoutumiseen. Tutkimustulosten perusteella selvitettiin uusien toimihenkilöiden sitoutumista organisaatioon ja sitä, miten heidän työkokemuksensa voi olla positiivinen ja kestävä. Perehdytyspelin havaittiin olevan vähemmän merkittävä tekijä sitoutumisen kannalta, mutta sen todettiin olevan hyödyllinen työkalu kokonaisvaltaisen perehdytyksen tukemisessa. Pelillisyydellä oli myös mahdollisuus innostaa ja edistää oppimista. Verkko-oppiminen koettiin tutkimuksen mukaan sopivaksi oppimistavaksi sekä yleis- että konserniperehdytyksessä, koska se antoi mahdollisuuden opiskella omassa tahdissa ja riippumatta ajasta. (Vänttinen 2021.)

4.5 SWOT-analyysi digitaalisesta perehdytysoppaasta

SWOT-analyysin tavoitteena on auttaa organisaatioita saamaan käsitys kaikista liiketoimintapäätöksiin liittyvistä tekijöistä. Tämä analyysimenetelmä kehitettiin 1960-luvulla Stanford Research Institutun tutkimuksessa. Se pyrkii selvittämään, miksi yritysten suunnittelu usein epäonnistuu. SWOT-analyysi on sittemmin vakiintunut yhdeksi tehokkaimmista työkaluista yritystoiminnassa. SWOT-analyysi auttaa ymmärtämään paremmin sekä vahvuudet että heikkoudet sisäisesti (Strengths ja Weaknesses) ja arvioimaan ulkoisia mahdollisuuksia ja uhkia (Opportunities ja Threats). (Schooley 2024.)

SWOT-analyysin tekeminen ennen uusien toimien toteuttamista on hyödyllistä. Tällaisia toimia voivat olla uusien aloitteiden tutkiminen, sisäisten käytäntöjen uudistaminen tai suunnitelmien muokkaaminen. SWOT-analyysi voi myös auttaa tarkistamaan nykytilanteen ja parantamaan toimintaa tarvittaessa. Tämä analyysi paljastaa, mikä asia toimii ja missä on parantamisen varaa. SWOT-analyysin avulla saadaan kokonaiskuva, jolloin voidaan vahvistaa vahvuuksia ja korjata heikkouksia. (Schooley 2024.)

SWOT-analyysin tekeminen digitaalisen perehdytysoppaan suunnittelussa OSAOille oli tärkeää, koska se auttoi tunnistamaan oppaan kehittämiseen vaikuttavat keskeiset tekijät. Analyysi tarjosi kokonaiskuvan vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista, mikä auttoi tunnistamaan keskeiset tekijät ja varmistamaan, että opas suunniteltiin käytännölliseksi tarpeisiin vastaavaksi. Seuraavaksi esittelemme SWOT-analyysin yhteenvedon (kuva 2). SWOT-analyysin tekemiseen osallistuivat molemmat opinnäytetyön tekijät. Tieto perustui opinnäytetyön tekijöiden omiin havaintoihin ja analyysiin yksikön toiminnasta ja sen vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista.



Kuva 2. Swot-analyysi

Vahvuudet (Strengths)

Digitaalisella perehdytysoppaalla on monia vahvuuksia. Yksi näistä on se, että digitaalinen perehdytysopas on saatavilla missä ja milloin tahansa, mikä mahdollistaa työntekijöiden itsenäisen perehtymisen. Kaikki työntekijät saavat saman informaation, mikä vähentää inhimillisten virheiden riskiä ja takaa tasa-laatuksen perehdytyksen. Digitaaliset työkalut voivat parantaa oppimiskokemusta. Lisäksi muutokset ja päivitykset voidaan tehdä nopeasti ja kustannustehokkaasti verrattuna fyysisiin materiaaleihin.

Heikkoudet (Weaknesses)

Kun mietitään digitaalisen perehdytysoppaan heikkouksia, niin tulee mieleen, että perehdytys on riippuvainen työntekijöiden pääsystä toimiviin laitteisiin ja internetiin. Epäselviä kysymyksiä ei pystytä heti esittämään ja ilman henkilökohtaista kontaktia ne voivat jäädä kysymättä. Digitaalinen perehdytys voi myös tuntua kokonaisuudessaan vähemmän henkilökohtaiselta, mikä saattaa vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen tai yhteisöllisyyden tunteeseen. Kaikki työntekijät eivät myöskään opi helposti digitaalisilla alustoilla, mikä voi johtaa haasteisiin oppimisen omaksumisessa. Osalla työntekijöistä voi olla teknisiä haasteita tai vastustusta uuden teknologian käyttöönotossa.

Mahdollisuudet (Opportunities)

Digitaalinen perehdytysopas voidaan helposti laajentaa tai mukauttaa eri kohderyhmille. Tämä oli myös työn toimeksiantajan toive, joten tässä projektissa se on tärkeä asia. Digitaalisen perehdytysoppaan käyttö tuottaa dataa. Tätä dataa voidaan halutessa seurata ja opasta kehittää sen perusteella. Oppaan sisältöä voidaan räätälöidä yksilöllisten oppimistarpeiden mukaan, mikä parantaa oppimiskokemusta. Teknologian hyödyntäminen perehdytyksessä voi tehdä perehdytyksestä entistä tehokkaampaa.

Uhat (Threats)

Digitaalisella perehdytysoppaalla voi olla myös uhkia. Digitaalisten oppaiden tietojen suojaaminen on hyvin kriittistä, koska tietovuodot voivat aiheuttaa vakavia seuraamuksia. Uhkana on myös, että työntekijät tai johto ovat haluttomia siirtyä digitaaliseen perehdytykseen ja se voi hidastaa käyttöönottoa. Teknologia kehittyy koko ajan ja se voi tehdä nykyisistä ratkaisuksista nopeasti vanhentuneita. Tämä vaatii jatkuvia investointeja päivityksiin.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Aloitimme opinnäytetyömme maaliskuussa 2024 kehittämällä digitaalista perehdytysopasta OSAOille havaitun tarpeen pohjalta. Työ eteni kyselyiden ja

työpajojen kautta, joita toteutimme kevään ja kesän aikana. Työpajoihin osallistuivat molemmat opinnäytetyöntekijät yhdessä ravitsemispäälliköiden kanssa. Syyskuussa haastattelimme kahta uutta ravitsemispäällikköä ja tämän jälkeen viimeistelimme oppaan. Opinnäytetyö esitettiin seminaarissa marraskuussa ja lähetettiin arvioitavaksi. Digitaalinen perehdytysopas esitellään OSAOn johdolle loppuvuoden aikana.

5.1 Toimintatutkimuksellinen opinnäytetyö

Toimintatutkimus on tutkimusmenetelmä, joka yhdistää käytännön toiminnan ja akateemisen tutkimuksen. Se korostaa tutkijan aktiivista vaikutusta muutoksen aikaansaajana. Menetelmän ytimessä on ymmärryksen lisääminen organisaation tai yhteisön toiminnasta, samalla kun pyritään kehittämään sitä konkreettisesti. Toimintatutkimus perustuu usein vuorovaikutukseen ja osallistavaan oppimisprosessiin, jossa kaikki toimijat osallistuvat muutoksen aikaansaamiseen. Historiallisesti toimintatutkimuksen juuret ulottuvat Kurt Lewiniin 1940-luvulla. Sen perusta voidaan jäljittää myös esimerkiksi John Deweyn pragmatistisessa filosofiassa, jossa korostetaan kokemusta tiedon muodostumisessa. (Puusa & Juuti 2020, 17. luku.)

Toimintatutkimuksessa oppiminen ja reflektio ovat keskeisessä asemassa. Muutoksen tavoitteena on parantaa toimintaa organisaatioissa tai yhteisöissä. Tutkimuksella on tärkeä merkitys toimintatutkimuksessa, vaikka sen osuus voi toisinaan hämärtyä käytännön kehittämisen rinnalla. Toimintatutkimuksessa on olennaista ylläpitää balanssi tutkimuksessa ja toiminnan kehittämisessä, jotta tutkimukselliset tavoitteet eivät jää sivuun. (Puusa & Juuti 2020, 17. luku.)

Tutkimusprosessissa vuorottelevat suunnittelu, havainnointi, reflektointi ja toiminnan muokkaaminen. Näin tutkimuksen avulla pyritään jatkuvasti parantamaan kohdeorganisaation tai -yhteisön toimintaa. Reflektiivinen ajattelu on tärkeä osa toimintatutkimusta, koska se ohjaa sekä tutkijan että toimijoiden kriittistä tarkastelua ja analysointia. Tutkimuksessa toimijat osallistuvat aktiivisesti omien kokemustensa ja havaintojensa kautta, jolloin tutkimuksesta tulee yhteisöllinen prosessi. Tämä osallistuminen takaa, että tutkimustulokset ovat merkityksellisiä sekä teoreettisesti että käytännön näkökulmasta. (Puusa & Juuti

2020, 17. luku.) Toimintatutkimuksellisen opinnäytetyön avulla kehitimme OSAOn toimintaa tekemällä digitaalisen perehdytysoppaan. Työssä yhdistimme OSAOn ravitsemispäälliköiden yhteiset toiveet ja tarpeet sekä tutkimuksellisen opinnäytetyön teoriapohjan.

OSAossa Moodle-pohjainen oppimisympäristö on nimetty Pinjaksi. Tämä sähköinen työkalu on OSAOn omissa järjestelmissä henkilökunnan ja opiskelijoiden opetuskäytössä. Opinnäytetyössä digitaalisen perehdytysoppaan kehityksestä ja sisällöstä on raportoitu yksityiskohtaisesti ja sitä on havainnoitu kuvilla. Kaikkien oppaan asioiden esittely ei tietosuojaan takia ole täysin mahdollista. Oppaan siirtäminen liitteeksi paperimuotoon ei käytännönsyistä onnistu. Tämän vuoksi opasta ei ole liitetty opinnäytetyöhön, vaan sen käyttö on tarkoitettu suoraan OSAOn digitaaliseen ympäristöön, jossa se palvelee käyttäjiä ja organisaatiota parhaiten. Opinnäytetyön tekoprosessista kertovassa luvussa (luku 6) esitellään toimintatutkimuksen vaiheet.

5.2 PDSA-sykli

PDSA on malli (kuva 3), jossa toiminnan suorituskykyä kehitetään syklisen prosessin avulla. Malli on kehitetty 1900-luvun puolivälissä ja se nojautuu vanhempiin teorioihin. Sykli koostuu neljästä vaiheesta: suunnittelusta (Plan), toteutuksesta (Do), tutkimuksesta (Study) ja toiminnasta (Act). PDSA korostaa pohdintaa ennen toiminnan jatkamista tai muuttamista. Malli edistää jatkuvaa oppimista ja prosessinkehitystä käytännönläheisten kokeilujen kautta. Suunnitteluvaiheessa PDSA-prosessissa asetetaan tavoitteet ja määritellään hypoteesi, eli ennako-odotukset odotettavista tuloksista. Tavoitteena on kehittää ymmärrystä siitä, miksi jotain muutosta pidetään hyödyllisenä. Prosessi on tarkoitus suunnitella sillä tavalla, että tulokset on mahdollista testata käytännössä. Syklin toteutusvaiheessa testataan pienimuotoinen koe ja tarkkaillaan tuloksia, jotta voidaan päätellä hypoteesin pätevyys. Tämän jälkeen arvioidaan, onko parannus toimiva ja tulisiko se ottaa laajemmin käyttöön. Toimintavaihe päättää, vakiinnutetaanko parannus vai jatketaanko tutkimusta ja kokeiluja. (Torkkola 2015, 39–42.)



Kuva 3. PDSA-sykli (theCompleteMedic s.a.)

Opinnäytetyössämme digitaalisen perehdytysoppaan kehittämisprosessi eteni PDSA-sykliä mukailleen. Alussa määriteltiin perehdytysprosessin hypoteesit ja mitä halutaan saavuttaa eli päätettiin tutkimuskysymykset. Tässä prosessissa OSAOn ravitsemispäälliköt otettiin mukaan yhteistyöhön kehittämään ja toteuttamaan digitaalinen perehdytysopas. Kerätty data analysoitiin ja perehdytysopasta muokattiin palautteen perusteella. Pääsimme tämän jälkeen tekemään perehdytysoppaalle testivaiheen haastattelun avulla, minkä jälkeen tuloksia arvioitiin. Koska tulokset olivat pääosin positiivisia, voitiin harkita digitaalisen perehdytysoppaan laajempaa käyttöönottoa. OSAOn toiveena oli saada perehdyttämiseen yhteinen malli toimia. Jos tulokset eivät olisi vastanneet odotuksia, olisimme tunnistaneet parannettavat alueet ja kehittäneet niitä. PDSA-syklin avulla pystyimme systemaattisesti kehittämään digitaalisen perehdytysoppaan. Malli auttoi myös dokumentoimaan prosessia ja perustelemaan päätöksiä, mikä oli arvokasta opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa.

5.3 Aineistonkeruu

Kehittämistoiminnassa aineistoa kerätään yleensä vaiheittain etenevänä prosessina. Prosessin eri vaiheissa tarvitaan usein erilaista tietoa, minkä vuoksi joudutaan käyttämään eri tiedonkeruumenetelmiä kehittämistoiminnan perustelemiseksi, organisoiminnin tukemiseksi ja arvioinnin suorittamiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 119–120.) Seuraavaksi esittelemme tämän opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmät.

Sähköinen kysely

Sähköiset kyselyt ovat ohittaneet perinteiset paperikyselyt suosiossa monilla mittareilla. Nopeus, kustannustehokkuus ja rajattomat mahdollisuudet visuaaliseen muokkaukseen ovat niiden suurimpia vahvuuksia. Lisäksi sähköisissä kyselyissä tutkijalla on täysi kontrolli siitä, miten vastaajien on vastattava kysymyksiin, mikä helpottaa datan analysointia. (Valli & Perkkilä 2018, 100–102.)

Kyselylomakkeen rakentaminen noudattaa usein tiettyä kaavaa, jossa tausta-, helpot-, arkaluontoiset- ja jäädyttelykysymykset asetetaan tiettyyn järjestykseen. Tämä kaava perustuu siihen, että vastaajan motivaatio kyselyn alussa ja lopussa on yleensä heikoin, joten kysymykset on järjestetty siten, että alussa ja lopussa vastattavat kysymykset ovat helpompia ja yksinkertaisempia. Tämä auttaa säilyttämään tutkimuksen luotettavuuden, sillä korkean motivaation aikana vastataan tärkeimpiin kysymyksiin, kun taas motivaation ollessa alhaisimmillaan vastataan vähemmän vaativiin kysymyksiin. Kysymysten asettelulla pyritään siis varmistamaan, että tutkittavat vastaavat keskeisiin kysymyksiin silloin, kun heidän motivaationsa on korkeimmillaan. (Valli 2018, 82–83.) Tämän opinnäytetyöprosessin kyselyt rakentuivat juuri tämän kaavan mukaisesti, jossa aloitimme taustakysymyksillä ja etenimme kohti tärkeämpiä aiheita, lopuksi siirtyen kevyempiin kysymyksiin. Näin pystyimme varmistamaan, että keskeiset kysymykset esitettiin korkeimman motivaation vaiheessa, tukien näin kyselyn luotettavuutta.

Operationalisointi tarkoittaa käsitteiden muuttamista mitattavaan muotoon, jotta niitä voidaan tutkia empiirisesti. Tämä on mahdollista, koska tutkija tuntee tutkimuksen perusasiat ja osaa määritellä käsitteet niin, että ne voidaan konkreettisesti mitata tai havainnoida. Kuitenkin, jos tutkittavat eivät ymmärrä käytettyä käsitteistöä, tutkimuksen tuloksia ei voida pitää luotettavina, koska vastaajat eivät välttämättä pysty vastaamaan kysymyksiin oikein tai heidän vastauksensa eivät kuvaa todellisuutta. (Vilka 2005, 81–89.)

Näkemyksemme mukaan tutkimuksessa selkeän ja ymmärrettävän kommunikation merkitys on korostunut, jolloin se mahdollistaa tutkimustulosten tehok-

kaan jakamisen ja ymmärtämisen. Kun viestintä on selkeää, tutkimuksen hyödyt voidaan välittää laajemmalle yleisölle, mikä edistää tiedon leviämistä ja soveltamista käytäntöön. Lisäksi, kun tutkijat kommunikoivat selkeästi, he voivat paremmin tehdä yhteistyötä ja rakentaa luottamusta yleisön ja muiden tutkijoiden kanssa. Tässä työssä on käytetty operationalisointia, jossa keskeiset käsitteet on muutettu mitattavaan ja selkeään muotoon vastaajien ymmärryksen varmistamiseksi. Tämä paransi tutkimuksemme luotettavuutta ja teki tuloksista sovellettavampia käytännössä.

Monivalintakysymykset voivat olla joko suljettuja tai strukturoituja, mikä tarkoittaa, että vastaajalle annetaan valmiit vastausvaihtoehdot. Avoimissa kysymyksissä vastaajat voivat antaa vapaamuotoisia vastauksia, joita tutkija ei ole ennalta määritellyt. Sekamuotoisissa kysymyksissä yhdistyvät strukturoidut ja avoimet kysymykset, joten vastaajilla on mahdollisuus valita valmiiden vaihtoehtojen lisäksi ja myös antaa vapaamuotoisia vastauksia, joita ei ole ennalta määriteltä. Tämä antaa vastaajille enemmän joustavuutta ilmaista mielipiteitään tai kokemuksiaan. (Vilkkä 2005, 85–87.)

Net Promoter Score (NPS) on mittari, joka mittaa asiakkaiden tai käyttäjien tyytyväisyyttä sekä heidän valmiuttaan suositella palvelua tai tuotetta eteenpäin. Se perustuu kysymykseen, jossa vastaajilta kysytään, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat kyseistä palvelua tai tuotetta, asteikolla 0–10. Vastaajat jaotellaan kolmeen ryhmään: suosittelijat (9–10), passiiviset (7–8) ja kriittiset (0–6). NPS saadaan, kun suosittelijoiden prosenttiosuudesta vähennetään arvostelijoiden prosenttiosuus. NPS on hyödyllinen mittari, koska se tarjoaa yksinkertaisen tavan mitata asiakastyytyväisyyttä ja uskollisuutta. Sen avulla voi nopeasti tunnistaa, kuinka hyvin palvelu tai tuote vastaa asiakkaiden odotuksiin ja tarpeisiin. (SurveyMonkey s.a.)

Toteutimme opinnäytetyöhön kaksi kyselyä, joiden avulla halusimme arvioida digitaalisen perehdytysoppaan kehittämisprosessia ja sen vaikutuksia perehdytykseen. Kahden eri ajankohtaan sijoittuvan kyselyn avulla pystyimme vertailemaan lähtötilannetta ja digitaalisen oppaan tuomia muutoksia, mikä antoi meille kattavan käsityksen perehdytysprosessin kehityksestä ja oppaan vaikuttavuudesta. Kyselyissä käytettiin mielipiteen mittaamiseen NPS-asteikkoa. Kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä.

Alkukysely (liite 1) suunnattiin ravitsemispäälliköille ennen digitaalisen perehdytysoppaan käyttöönottoa. Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa nykyisen perehdytysprosessin vahvuuksia ja heikkouksia sekä selvittää, miten hyvin se valmisteli uudet työntekijät tehtäviinsä. Kyselyssä keskityttiin muun muassa perehdytysmateriaalien laatuun, saatavuuteen sekä prosessin kattavuuteen ja keston. Alkukysely antoi arvokasta tietoa siitä, mitkä alueet perehdytyksessä kaipasivat kehittämistä ja mihin digitaalisen oppaan suunnittelussa tulisi keskittyä.

Loppukysely (liite 5) toteutettiin oppaan kehittämisprosessin loppupuolella. Sen tarkoituksena oli selvittää, miten ravitsemispäälliköt kokivat osallistumisensa oppaan kehittämiseen sekä arvioida oppaan käytettävyyttä ja vaikutuksia yksiköiden perehdytysprosessiin. Kyselyssä kysyttiin muun muassa oppaan helppokäyttöisyydestä, sen sisällön ja rakenteen loogisuudesta sekä vaikutuksista perehdytyksen tehokkuuteen ja työyhteisön viestintään. Lisäksi pyysimme kehitysideoita ja palautetta tulevaisuuden kehitystä varten.

Työpajojen käyttö työssä

Työpaja on tilaisuus, jossa osallistujat osallistuvat vuorovaikutteiseen toimintaan. Siellä keskitytään mielipiteiden, tietojen ja ideoiden vaihtoon sekä keskustellaan ja toimitaan yhdessä. Työpajassa hyödynnetään dialogin ja ryhmätyön menetelmiä, jotka perustuvat avoimeen ja suoraan vuorovaikutukseen. Siinä otetaan huomioon eri näkemykset, joita tarkastellaan ja tutkitaan yhdessä. Dialogin avulla pyritään kehittämistoiminnassa löytämään uusia toimintatapoja, mikä voi hyödyntää työntekijöiden osaamista, motivaatiota ja luovuutta. (Salonen ym. 2017, 61–63.)

Työpajojen käyttö tässä toimintatutkimuksellisessa opinnäytetyössä oli hyödyllistä monista syistä. Kuten edellisessä kappaleessa mainittiin, työpajat tarjoavat mahdollisuuden vuorovaikutteiseen ja osallistavaan lähestymistapaan, missä eri osapuolet voivat jakaa näkemyksiään ja kokemuksiaan. Tämä avoin keskustelu auttoi tuomaan esiin monipuolisia näkökulmia. Työpajat myös edistivät kehittämistä yhteisöllisellä tavalla.

Digitaalinen perehdytysopas toteutettiin ravitsemispäälliköiden ideoita ja ajatuksia kuunnellen, joten työpajat olivat hyvä keino koota yhteen ajatukset. Työpajoissa ravitsemispäälliköt pääsivät yhdessä opinnäytetyön tekijöiden kanssa kehittämään uusia toimintatapoja ja ratkaisuja digitaaliseen perehdytysoppaaseen. Tämä on erityisen tärkeää toimintatutkimuksessa, jossa pyritään aktiivisesti parantamaan käytäntöjä ja kehittämään uusia menetelmiä. Kun ravitsemispäälliköt kokivat olevansa osa kehitysprosessia ja heidän näkemyksiään arvostettiin, heidän sitoutumisensa kehittämiseen vahvistui.

Opinnäytetyön työpajat toteutettiin Teamsin välityksellä ennalta suunniteltujen teemarunkojen mukaan 6.6.2024, 17.6.2024 ja 5.9.2024. Teemoja oli jokaisessa työpajassa 3–5. Työpajojen puheenjohtajana toimi toinen opinnäytetyön tekijöistä. Puheenvuoroja jaettiin tasaisesti ja kaikki osallistuivat keskusteluun. Työpajat tallennettiin kokonaisuudessaan ja ne sujuivat suunnittelun mukaisesti.

Työpajoissa käytiin läpi aineiston käsittely, säilyttäminen ja anonymiteetin varmistaminen tulosten raportoinnissa. Osallistujille kerrottiin, että heidän henkilöllisyytensä ei paljasteta missään tutkimuksen vaiheessa. Kaikki osallistujat olivat ennestään tuttuja opinnäytetyön toiselle tekijälle. Työpajoissa ei kysytty mitään arkaluontoista tai henkilökohtaista. Työpajojen teemarungot lähetettiin etukäteen kaikille osallistujille sähköpostitse. Työpajat tallennettiin sekä opinnäytetyön tekijöiden kannettaville tietokoneille ja Teamsiin. Opinnäytetyön valmistuttua tallenteet hävitettiin.

Haastattelun käyttö tutkimustyössä

Haastattelu tutkimusmenetelmänä tarjoaa joustavan tavan kerätä laadullista tietoa ihmisten kokemuksista ja näkemyksistä. Menetelmä mukautuu helposti eri tutkimustarpeisiin, kuten strukturoituun, puolistrukturoituun ja avoimeen haastatteluun. Haastatteluja voidaan käyttää yksilö- tai ryhmätasolla, mikä mahdollistaa monipuolisen tiedon keräämisen sekä henkilökohtaisista että yhteisöllisistä kokemuksista. Etnografiset ja kertomukselliset haastattelut syvennyvät haastateltavien elämänpiiriin ja kulttuuriin kokemuksiin, mikä tekee niistä erityisen hyödyllisiä laadullisessa tutkimuksessa. Haastattelun etuna on

kyky käsitellä monimutkaisia ilmiöitä, joita ei voi helposti kvantifioida ja se toimii usein yhdessä muiden tutkimusmenetelmien kanssa. (Ruusu vuori & Tiitula 2005, osa 1.)

Teemahaastattelu on joustava ja laajalti käytetty tutkimusmenetelmä, jossa haastattelun runko rakentuu tiettyjen teemojen ympärille. Toisin kuin tiukasti strukturoidussa haastattelussa, teemahaastattelussa ei määritellä tarkkoja kysymyksiä etukäteen, vaan keskeiset keskustelun aiheet eli teemat toimivat ohjenuorana. Tämä lähestymistapa antaa haastateltaville mahdollisuuden tuoda esiin omia näkemyksiään ja painotuksiaan, mikä auttaa tutkimusaiheen syvällisessä ymmärtämisessä. Teemahaastattelua käytetään usein silloin, kun tutkitaan monimutkaisia ilmiöitä, joissa tarvitaan joustavuutta ja haastateltavan henkilökohtaisen kokemuksen syvällistä tarkastelua. Se mahdollistaa dynaamisen ja rikastavan keskustelun, jossa voidaan joustavasti siirtyä teemasta toiseen sen mukaan, miten keskustelu etenee. Menetelmän etuna on sen kyky pureutua pintaa syvemmälle. Se myös paljastaa haastateltavan syvällisempiä kokemuksia ja näkemyksiä. (Hyvärinen ym. 2017, osa 1.)

Opinnäytetyössämme käytettiin teemahaastattelua, koska se mahdollisti syvällisen ja joustavan tiedonkeruun uuden digitaalisen perehdytysoppaan käyttäjäkokemuksista. Haastattelu toimi testivaiheena, jonka avulla saimme tietoa siitä, miten uudet ravitsemispäälliköt kokivat oppaan käytettävyyden ja hyödyn omassa työssään. Teemahaastattelussa keskityimme erityisesti oppaan toimivuuteen, käytön helppouteen sekä siihen, miten hyvin se tukee uuden työntekijän perehdyttämistä. Tämä lähestymistapa antoi haastateltaville tilaa tuoda esiin omia näkemyksiään ja kokemuksiaan, mikä auttoi syventämään ymmärrystämme oppaan kehityskohteista ja vahvuuksista. Keskityimme aiheisiin, jotka auttoivat hahmottamaan oppaan vahvuuksia ja kehityskohteita käytettävyyden, sisällön ja selkeyden näkökulmista. Uudet ravitsemispäälliköt pääsivät kertomaan seuraavista aiheista:

1. Digitaalisen perehdytysoppaan käyttäjäkokemus. Oliko opas helppo-käyttöinen jne.?
2. Sisällön kommentointi. Mikä osa oppaasta auttoi eniten perehtymään uuteen tehtävään? Oliko jokin osa erityisen hyödyllinen?
3. Kehityskohteet. Oliko jokin osa, joka jäi epäselväksi tai kaipasi tarkempaa selitystä?

5.4 Aineiston analyysimenetelmät

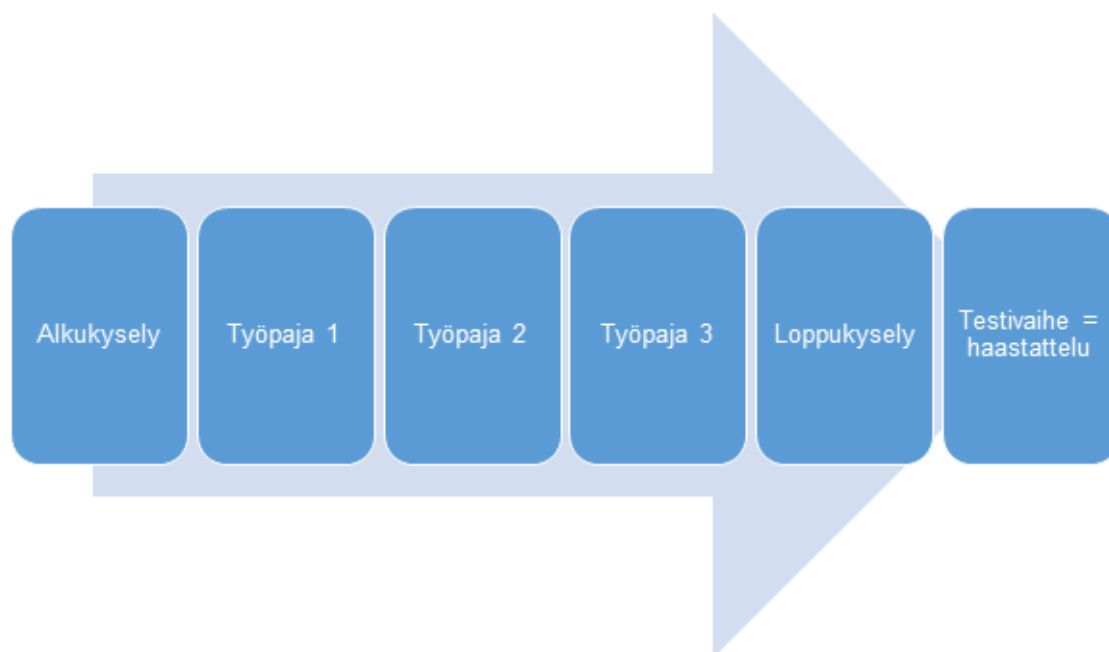
Laadullisen aineiston käsittelyprosessi koostuu useista vaiheista, joissa aineistoa sekä analysoidaan että yhdistellään. Analyysivaiheessa aineisto jaetaan osiin ja luokitellaan siten, että kaikki keskeinen tieto tulee esiin. Synteesivaiheessa pyritään muodostamaan kokonaiskuva ja tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä uusista näkökulmista. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 143.) Tämän jälkeen tutkijan tulee valita tärkeimmät osat aineistosta. Tämän perusteella kirjoitetaan yhdessä tulkinta siitä, mitä aineistossa on ja miten se liittyy tutkijan omiin ajatuksiin. Samalla tuodaan esiin myös yhteydet teoreettisiin käsityksiin ja aikaisempiin tutkimuksiin. (Eskola 2018, 219–223.)

Analyysissa esille nousevat teemat heijastavat tutkijan tulkintoja siitä, mitä haastateltavat ovat kertoneet. Tämä tarkoittaa, että tutkija kuuntelee ja arvioi haastatteluiden sisältöä ja poimii sieltä merkityksellisiä näkökulmia ja toistuvia aiheita. Tutkijan tehtävänä on siis yhdistää eri haastateltavien kertomuksia ja löytää niistä yhteisiä punaisia lankoja tai teemoja, jotka auttavat ymmärtämään laajempaa ilmiötä tai tutkimuskysymystä. Samaan aikaan on tärkeää, että tutkija on tietoinen omista ennakkokäsityksistään ja pyrkii pysymään objektiivisena, jotta analyysi heijastaa mahdollisimman tarkasti haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 173.)

Tarkastelimme kyselyistä, työpajoista ja haastatteluista kerättyjä ajatuksia ja ideoita, jotka liittyivät tutkimuskysymyksiimme. Näiden tulosten pohjalta työstimme perehdytysopasta yhdessä ravitsemispäälliköiden kanssa sekä työpajoissa että niiden jälkeen.

6 DIGITAALISEN PEREHDYTY SOPPAAN KEHITTÄMISPROSESSI

Perehdytysoppaan kehittäminen toteutettiin toimintatutkimusprosessin kautta ja se eteni vaiheittain. Prosessin rakenne näkyy kuvassa 4, jossa eri vaiheet on esitetty.



Kuva 4. Toimintatutkimuksen vaiheet

Vaiheisiin kuului sähköisten kyselyiden analyysit sekä työpajojen tulokset ja uusien ravitsemispäälliköiden haastattelujen tulokset ja kommentit. Vaiheittaisen prosessin ansiosta voitiin kerätä monipuolista palautetta eri kehitysvaiheissa, mikä mahdollisti perehdytysoppaan jatkuvan parantamisen ja viimeistelyn käyttäjien tarpeita vastaavaksi. Seuraavaksi esittelemme digitaalisen perehdytysoppaan kehitysprosessin keskeiset tulokset ja miten niihin vastattiin käytännön tasolla.

6.1 Alkukysely ravitsemispäälliköille

OSAOn kuudelle ravitsemispäälliköille lähetettiin Webropolilla tehty alkukysely (liite 1), jossa kartoitettiin nykyisen perehdytysprosessin toimivuutta, perehdytyksen kattavuutta, materiaalien saatavuutta ja laatua sekä työntekijöiden kokemuksia ja parannusehdotuksia. Vastauksia saatiin viideltä ravitsemispäälliköltä.

Analyysi vastauksista

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan tyytyväisyyttä nykyiseen perehdytysprosessiin asteikolla 0–10. Tyytyväisyyden keskiarvoksi saatiin 5,4 mediaanin ollessa 5,0. Vastausten hajonta oli melko pieni (1,1), mikä osoittaa, että valtaosa vastaajista on samankaltaisilla linjoilla prosessin kokonaisuudesta, eli perehdytysprosessiin oltiin kohtuullisen tyytymättömiä.

Kysyimme ravitsemispäälliköiltä heidän kokemuksiaan perehdytyksestä. Alkuperäiseen kysymykseen emme saaneet täysin siihen kohdentuvia vastauksia. Seuraavassa esittelemme vastaajien kokemuksia perehdytyksestä (taulukko 1), siltä osin kuin pystymme sen toteamaan.

Taulukko 1. Kokemuksia perehdytyksestä

1.	Perehdytys tuli myöhemmin OSAOille ja Pinjaan, mutta aiempi paperinen perehdytys ei ollut kovin hyödyllinen.
2.	Perehdytys oli nopea, esihenkilö kertoi perustiedot ja loput piti selvittää itse. Kirjallista materiaalia ei ollut.
3.	En saanut kunnollista perehdytystä. Työkavereilta sai apua silloin tällöin, mutta järjestelmällistä tukea ei ollut.
4.	Ohjelmien käyttö ja yleiset toimintatavat käytiin läpi, mutta perehdyttäjän kanssa ei ollut paljon aikaa.
5.	Perehdytysprosessi ei ollut selkeä, mutta oppiminen tapahtui käytännössä keittiössä työskentelemällä.

Pääosa vastaajista kertoi perehdytyksen olleen omatoimista ja kirjallisen materiaalin puutetta korostettiin. Kollegat antoivat apua osaamisensa mukaan. Taulukko 1 osoittaa, että perehdytyksessä oli parantamisen varaa erityisesti materiaalin saatavuuden ja järjestelmällisen tuen osalta.

Perehdytysprosessin kattavuus sai keskiarvoksi 5,2 ja mediaaniksi 6,0. Vastausten hajonta oli hieman suurempi (1,9), mikä viittaa siihen, että vastaajat kokivat prosessin kattavuuden eri tavoin. Kolme vastaajaa mainitsi, että perehdytysprosessin kesto oli liian lyhyt, kun taas yksi koki sen sopivaksi ja yksi liian pitkäksi. Vastausten perusteella voitiin ajatella, että perehdytystä pidettiin liian lyhyenä.

Perehdytysmateriaalien laatua arvioitiin keskiarvolla 5,0 ja mediaani oli 5,0. Tämä osoitti, että materiaalien laatu koettiin keskinkertaiseksi. Suurin osa vastaajista 4/5 koki, että kaikki tarvittavat perehdytysmateriaalit eivät olleet helposti saatavilla. Tuki ja ohjaus perehdytyksen aikana arvioitiin riittäväksi vain kahden vastaajan mielestä. Loput kolme vastaajaa kaipasivat lisää tukea perehdytykseen eli he tarvitsivat erityisesti tehtäväkohtaista ohjausta ja kirjallisia ohjeita.

Perehdytysprosessin arvioitiin valmistavan uudet työntelijät tehtäviinsä keskiarvolla 5,2 ja mediaanilla 5,0. Tämä osoitti, ettei nykyinen perehdytysprosessi valmistanut kovinkaan hyvin työntekijöitä tehtäväänsä.

Ravitsemispäälliköiden teknologian käytön vahvuudet olivat hyviä ja vastaajat olivat käyttäneet digitaalisia järjestelmiä ja alustoja aiemminkin.

Parannusehdotukset

Vastaajat esittivät taulukon 2 mukaisia parannusehdotuksia.

Taukukko 2. Parannusehdotuksia

1.	Digitaalinen perehdytysohjelma, joka kattaa työnkuvat, sijaisuudet ja yhteystiedot. Ohjeistus eri ohjelmien käytöstä ja lomakkeista.
2.	Intran materiaalin selkeyttäminen ja helpompi pääsy tehtäväkohtaisiin ohjeisiin.
3.	Ravitsemispäälliköiden perehdytysprosessin kehittäminen, sillä nykyään perehdytystä ei ole juurikaan.
4.	Kirjalliset ohjeet ravitsemispäälliköiden työn tueksi ja selkeämpi prosessi työnteon säännöistä ja tehtävistä.
5.	OSAOn prosessi on hyvä yleisellä tasolla, mutta sen pitäisi olla käytännössä toimivampi ja yksityiskohtaisempi.

Parannusehdotuksissa painottuivat digitaalinen perehdytys ja intran ohjeiden löytäminen. Tarvittiin myös tiedon saatavuuden parantamista, tehtävien ja ohjeistusten selkeyttämistä sekä materiaalien kehittämistä. Lisäksi esiin nousi perehdytysprosessin kehittäminen ja käytännönläheisyys ravitsemispäälliköiden työn tukemiseen.

Alkukyselyn tulosten käytännön soveltaminen

Ravitsemispäälliköille lähetetystä alkukyselystä saatu palaute paljasti useita kehitystarpeita. Perehdytysprosessissa oli hyviä piirteitä, kuten keskustelut perehdyttäjän kanssa ja kollegoilta saatu tuki. Kuitenkin tulokset osoittivat, että nykyinen perehdytys kaipasi parannusta erityisesti kattavuuden, materiaalien saatavuuden, toimintamallien ja tehtäväkohtaisen tuen osalta. Vastaajat toivoivat selkeitä ja dokumentoituja ohjeita työn hallintaan sekä käytännön tehtäviin ja yleiseen perehdytyksen sisältöön. Näillä perusteilla oli ajankohtaista lähteä kehittämään ravitsemispäälliköille digitaalista perehdytysopasta.

Näihin tarpeisiin vastattiin käytännön tasolla jo heti oppaan kehitysprosessin alussa seuraavin toimenpitein:

1. Tehtäväkohtaiset ohjeet ja roolikuvaukset

Perehdytysoppaaseen lisättiin tehtäväkohtaisia ohjeita, jotka selvensivät työnkuvia, sijaisuustietoja ja roolien mukaisia tehtäviä. Näihin ohjeisiin liitettiin myös tärkeimmät yhteystiedot, joiden avulla uudet työntekijät voivat helposti löytää neuvoa ja tukea tarvittaessa.

2. Kirjalliset ohjeet ja toimintamallit järjestelmien käyttöön

Vastaajien toivomat ohjeistukset eri käytettävien järjestelmien perustointoihin ladattiin oppaaseen. Ohjeet kattavat yleisimmät toiminnot ja käytännöt, joita uudet työntekijät tarvitsevat työnsä tueksi. Tämän lisäksi oppaaseen linkitettiin OSAOn intranet-materiaalit, mikä helpottaa työntekijöiden pääsyä keskeisiin ohjeisiin ja asiakirjoihin.

3. Yhteiset ohjeistukset hankintoihin, laskutukseen ja huoltoon

Oppaaseen lisättiin ohjeet ja käytännöt, jotka koskevat hankintojen, laskutuksen ja huoltoprosessien hallintaa. Tämä oli tärkeä lisäys, sillä palautteen mukaan perehdytyksen aikana ei ollut tarjolla riittävästi tietoa näistä toiminnoista.

4. Työvuorojen hallinta ja prosessikuvaukset keittiötoiminnoille

Työvuorojen suunnittelua ja hallintaa koskevat ohjeet sekä keittiötoimintojen prosessikuvaukset koottiin ja ladattiin oppaaseen. Tämä vastasi palautteeseen, jossa korostettiin keittiötoimintojen sujuvuuden merkitystä sekä tehtäväkohtaisten perehdytysohjeiden tarvetta.

6.2 Ensimmäinen työpaja

Ensimmäinen työpaja pidettiin 6.6.2024 Teams-yhteydellä. Työpajaan osallistui opinnäytetyön tekijöiden lisäksi viisi ravitsemispäällikköä, joista yksi oli myös opinnäytetyön toinen tekijä. Työpaja kesti 1,5 h. Työpajassa (liite 2) käsiteltiin digitaalisen perehdytysoppaan kehittämistä erityisesti ravitsemispäällikön tarpeisiin.

Keskeiset keskusteluaiheet ja kommentit

Työpajan alussa kävimme yhdessä läpi tietosuojaselosteen ja -ilmoituksen. Kaikki osanottajat hyväksyivät nämä. Tämän jälkeen tehtiin esittelykierros, jossa jokainen kertoi itsestään ja tehtävästään. Tämä auttoi luomaan yhteisen ymmärryksen osallistujien taustoista ja odotuksista perehdytysoppaan suhteen.

Keskusteltiin nykyisen perehdytysprosessin puutteista ja tarpeesta parantaa sitä digitaalisella perehdytysoppaalla. Todettiin, että nykyinen perehdytys on hajallaan ja vaikeasti löydettävissä. Uuden oppaan tulisi olla helposti saatavilla ja sisältää kaikki tarvittavat tiedot yhdestä paikasta. Ehdotettiin useita keskeisiä sisältöalueita, kuten työpaikan tilojen ja henkilöstön esittely, työaika, poissaolot, ruokailut, vaatteet, puhelimet, tietoturva, omavalvonta, palvelut, työturvallisuusasiat, hätätilanteessa toimiminen, suojavälineet, laiteturvallisuus, ja puhtaanapito. Keskusteltiin myös tehtäväkohtaisista asioista ja siitä, miten perehdytyksessä tulisi huomioida erityisesti ravitsemispäälliköiden tarpeet. Keskustelussa toivottiin vuosikelloa lisättäväksi oppaaseen. OSAOn ravitsemispäälliköillä ei ole ollut aikaisemmin vuosikelloa käytössä ollenkaan.

Todettiin, että yksiköissä on paljon erilaisia käytäntöjä, mikä vaikeuttaa yhteisen perehdytysoppaan laatimista. Ehdotettiin, että oppaaseen lisättäisiin

yksikkökohtaiset ohjeistukset, mutta myös yhteiset käytännöt, jotta esihenkilöt voisivat nähdä kaikkien yksiköiden tiedot. Tavoitteena oli yhtenäistää käytäntöjä ja parantaa tiedonkulkua eri yksiköiden välillä. Keskusteltiin digitaalisten elementtien, kuten videoiden ja kuvien lisäämisestä perehdytysoppaaseen. Todettiin myös, että myös SharePoint on hyvä paikka tallentaa yhteiset tiedot, jotta ne ovat kaikkien saatavilla yhdestä paikasta ja tarvittavat tiedot olisivat aina ajan tasalla.

Sovittiin, että osallistujat kirjoittavat ideoita ja kommentteja ja lähettävät ne tiimille. Näin varmistettiin, että kaikki ideat ja tarpeet tulevat huomioiduksi oppaan kehittämisessä. Toinen työpaja sovittiin pidettäväksi 17.6. klo 13:00-14:00. Seuraavassa työpajassa käsiteltävät asiat sovittiin lähetettävän osallistujille tiedoksi etukäteen.

Ensimmäisen työpajan tulosten käytännön soveltaminen

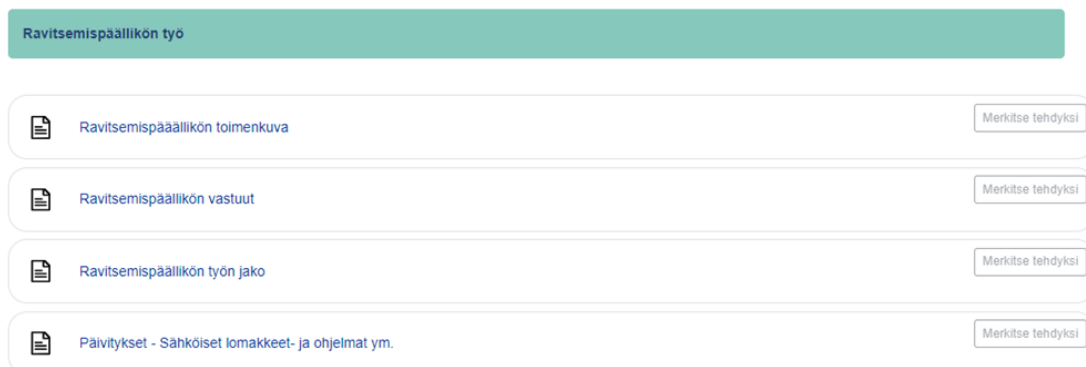
Työpajasta saimme paljon arvokasta lisätietoa ja ideoita digitaalisen perehdytysoppaan kehittämiseen ja tietojen lisäämiseen yhteen paikkaan. Osallistujat olivat yhtä mieltä siitä, että opas on tarpeellinen ja sen tulee olla selkeä, monipuolinen ja helposti saatavilla, koska perehdytys oli tuolloin hajallaan, eli tietoa ei ole ollut helposti saatavilla.

Työpajassa muodostettiin selkeä suunnitelma digitaalisen perehdytysoppaan kehittämiseksi ravitsemispäälliköiden tarpeisiin. Sovittiin keskeisistä sisältöalueilta ja osallistujat toivoivat oppaaseen sekä yksikkökohtaisia ohjeita että yhteisiä käytäntöjä. Lisäksi todettiin, että oppaan tulisi hyödyntää digitaalisia elementtejä, kuten kuvia ja videoita, selkeyden ja saavutettavuuden parantamiseksi. Työpajan pohjalta sovittiin seuraavista askeleista, joiden myötä jatkoimme työpaja 2:ssa ideointia ja ravitsemispäälliköt antoivat palautetta oppaan kehityksestä. Työpajan lopputuloksena saavutettiin suunnitelma perehdytysoppaan kehittämiseksi erityisesti ravitsemispäällikön tarpeet huomioiden.

Ensimmäinen työpaja keskittyi digitaalisen perehdytysoppaan tarpeellisuuden ja rakenteen suunnitteluun. Työpajan tuloksena varmistettiin, että oppaan oli oltava selkeä, monipuolinen ja helposti saatavilla, koska perehdytys oli aiemmin hajallaan eri lähteisiin.

1. Sisällön kehitys ja ryhmittely

Perehdytysoppaaseen lisättiin monipuolisia linkkejä keittiön turvallisuusohjeisiin, työsuojeluun ja OSAOn hyvinvointisisältöihin, jotta työntekijöillä olisi kaikki tärkeä tieto helposti saatavilla. Sisältö ryhmiteltiin pääotsikoiden alle kuvan 5 mukaisesti.



Kuva 5. Sisällön ryhmittely pääotsikoihin (Pinja 2024)

Tämä paransi oppaan selkeyttä ja käyttöä. Tekijä voi itse merkitä osionsa tehdyksi, mikä edistää oppaassa etenemistä. SharePointin mahdollisuus yhteisen tiedon tallennuspaikkana mainittiin, mutta sitä ei aikaresurssien vuoksi otettu mukaan oppaan kehittämisessä. Tämä vaihtoehto jätettiin ravitsemispäälliköille, jotka voivat halutessaan luoda yhteisen tilan SharePointiin ja hyödyntää sitä yhteisten tiedostojen ja ohjeistusten jakamiseen ja ylläpitämiseen.

2. Visuaalisuus ja helppokäyttöisyys

Visuaalisuutta lisättiin kuvilla ja videoilla, mikä paransi oppaan houkuttelevuutta. Yksikkökohtaisia ohjeita harkittiin, mutta päätettiin, että niitä ei sisällytetä oppaaseen, koska ohjelma saattaisi siitä tulla liian raskaskäyttöiseksi. Työpajan tuloksena saatiin vahva pohja perehdytysoppaan sisällölle ja rakenteelle.

3. Vuosikellon lisääminen

Hyödylliseksi mainittu digitaalinen vuosikello (kuva 6) integroitiin perehdytysoppaaseen.



Kuva 6. Vuosikello (Pinja 2024)

Tämä käytännönläheinen työkalu auttaa työn hallinnassa ja vastuiden selkeyttämisessä. Digitaalinen vuosikello ohjaa organisoimaan ja aika-
tauluttamaan tehtäviä eri ajankohtina. Se tarjoaa visuaalisen näkymän
koko vuoden tapahtumista, projekteista ja tärkeistä päivämääristä, mikä
helpottaa työn priorisointia. Sen avulla voidaan myös varmistaa vuosit-
tain, että kaikki tiimin jäsenet ovat tietoisia omista tehtävistään ja aika-
rajoistaan, mikä parantaa kommunikaatiota ja tehokkuutta. (Innokylä
s.a.) Käytimme vuosikellon tekemiseen Plandiscin digitaalista työkalua.
Sen avulla voi helposti seurata ajankohtaisia tapahtumia ja tulevia mää-
räaikoja yhdellä silmäyksellä. (Plandisc s.a.) Selvitimme, että työkalu
on maksuton, mikäli vain yksi pääkäyttäjä muokkaa osioita. Vuosikellon
voi jakaa kaikille ravitsemispäälliköille, jotta jokainen pääsee selaa-
maan ja katsomaan kelloa. Näin monet muutkin ohjelmat toimivat pää-
käyttäjän kautta.

6.3 Toinen työpaja

Toinen työpaja pidettiin 17.6.2024 Teams-yhteydellä. Työpajaan osallistui opinnäytetyön tekijöiden lisäksi kolme ravitsemispäällikköä, joista yksi oli myös opinnäytetyön toinen tekijä. Työpaja kesti 1 h.

Työpajassa (liite 3) käsiteltiin digitaalisen perehdytysoppaan kehittämistä ja painotettiin erityisesti navigoinnin ja visuaalisuuden parantamista sekä sisällön jatkuvaa päivittämistä. Keskustelun keskiössä olivat käyttäjäystävällisyyden varmistaminen, palautteen kerääminen ja yhteisen oppaan käytön haasteet. Lisäksi pohdittiin tekoälyn hyödyntämistä suunnittelun ja ideoinnin apuna.

Keskeiset keskusteluaiheet ja kommentit

Työpajassa korostettiin digitaalisen perehdytysoppaan käyttäjäystävällisyyden ja visuaalisen selkeyden tärkeyttä. Tavoitteena oli luoda opas, joka on helppo-käyttöinen ja jonka sisältö on loogisesti järjestetty. Yhteisenä ajatuksena oli, että jokainen yksikkö voi mukauttaa oppaan sisältöä omiin tarpeisiinsa sopivaksi.

Esitettiin, että videoesittelyt eri yksiköistä ja toimintatavoista voisivat olla hyödyllisiä. Ehdotettiin media-alan opiskelijoiden osallistamista videoiden tuotantoon, mikä toisi sekä sisältöön että esitystapaan monipuolisuutta ja käytännölläisyyttä. Asiaa päätettiin tutkia. Lisäksi keskusteltiin virtuaalilasien käytöstä osana perehdytystä, mutta korostettiin, että sisältöjen tulisi olla käytännölläisyyttä eikä liian pelimäisiä.

Keskustelussa nousi esiin sisällön jatkuvan päivittämisen tärkeys. Sovittiin, että oppaan sisältöä päivitetään säännöllisesti ja että jatkokehittämiseen osallistuvat myös keittiöhenkilöstö ja esihenkilöt. Esihenkilöt vastaisivat jatkossa siitä, että työntekijöiden tarpeet ja kysymykset huomioidaan ja että opas pysyy ajantasaisena. Tämä tulee vaatimaan jatkuvaa seuranta ja päivittämistä, jotta opas säilyttää ajantasaisuutensa ja hyödyllisyytensä.

Perehdytysoppaan loppuun ehdotettiin palautemahdollisuuden lisäämistä, kuten yksinkertaista kyselylomaketta tai hyymiöpainiketta, jolla käyttäjät voivat arvioida sisältöä. Tämä mahdollistaisi käyttäjäkokemuksen jatkuvan parantamisen ja kehittämisen. Lisäksi ehdotettiin keskustelualustan lisäämistä, jossa työntekijät voivat esittää kysymyksiä ja saada vastauksia, mikä helpottaisi tiedon jakamista ja jatkuvaa parantamista.

Yhteisen oppaan käytön haasteet eri yksiköissä nousivat jälleen esiin keskustelussa. Mietittiin, kuinka tietojen jakaminen ja käyttö voitaisiin organisoida niin, että se ei aiheuttaisi sekaannusta. Esitettiin, että yhteiset asiat olisivat kaikille samat, mutta yksikkökohtaiset tiedot päivitetäisiin erikseen. Tämä vaatisi tarkkaa suunnittelua ja koordinoitua, jotta opas palvelisi kaikkia käyttäjiä hyvin.

Tekoälyn, erityisesti Chat GPT:n käyttö apuvälineenä nähtiin hyödyllisenä. Tekoälyä voitaisiin hyödyntää erityisesti ideoinnissa ja suunnittelussa, mikä toisi uudenlaista tehokkuutta ja luovuutta perehdytysoppaan kehittämiseen. Olisi hyvä sisällyttää perehdytysoppaaseen maininta tästä ja mahdollisesti ohjevideo. Myös Pinjan käyttöön pohdittiin ohjeita, mikäli alusta on jollekin uusi.

Sovittiin, että syyskuussa pidetään vielä kolmas työpaja. Ravitsemispäälliköille annettiin tehtäväksi kerätä kesän aikana ideoita ja tarpeita, jotka voitaisiin lisätä oppaaseen. Media-alan opiskelijoiden osallistamista videoiden tekemiseen päätettiin tutkia myöhemmin. Näin varmistettiin, että perehdytysopas kehittyy jatkuvasti ja vastaa käyttäjien tarpeisiin.

Toisen työpajan tulosten käytännön soveltaminen

Toinen työpaja tarjosi uuden katsauksen digitaalisen perehdytysoppaan kehityksen keskeisiin aiheisiin. Työpajassa keskityimme digitaalisen perehdytysoppaan kehittämiseen painottaen käyttäjäystävällisyyttä, visuaalisuutta ja sisällön ajantasaisuutta. Keskusteluissa korostui, että oppaan tulisi olla helpokäyttöinen ja sisältää loogisesti järjestettyä tietoa, jota yksiköt voivat mukauttaa omiin tarpeisiinsa. Työpajassa pidettiin tärkeänä, että opas sisältäisi myös palautemahdollisuuden käyttäjäkokemuksen parantamiseksi ja keskustelualustan tiedon jakamista varten. Lisäksi tekoäly, kuten Chat GPT nähtiin

hyödyllisenä työkaluna ideoinnin ja suunnittelun tukena. Työpajan päätteeksi sovittiin syksyille kolmas työpaja, jossa arvioitaisiin edistymistä ja tarkasteltaisiin uusia päivitystarpeita.

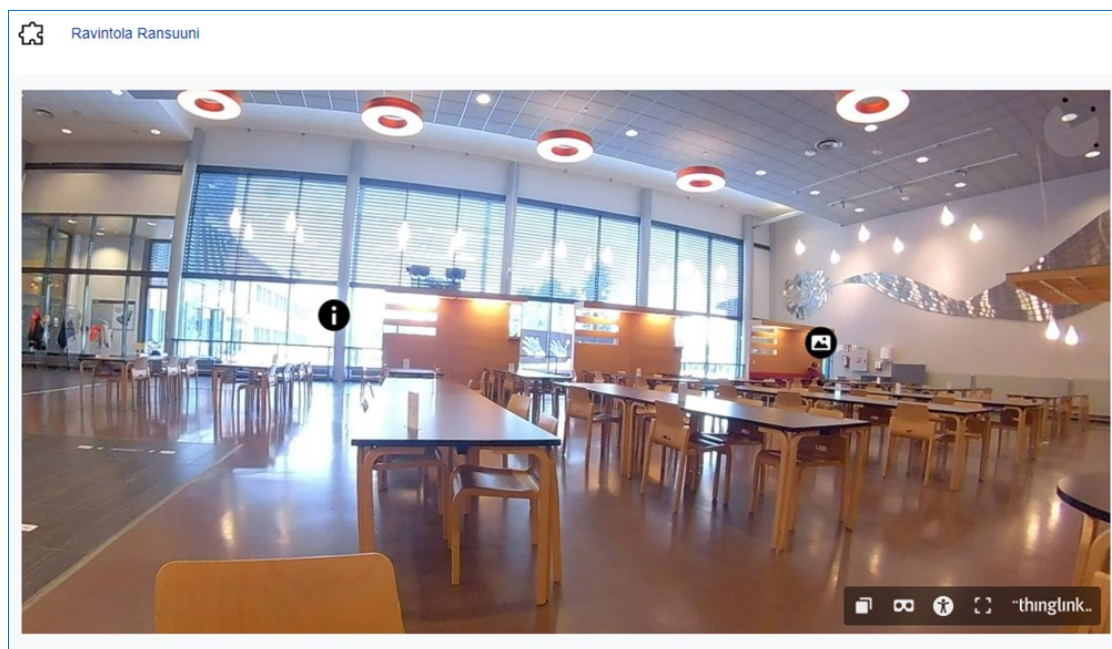
Toisessa työpajassa keskityttiin oppaan käytettävyyteen ja siihen, kuinka jokainen yksikkö voisi räätälöidä oppaan omiin tarpeisiinsa.

1. Yksikkökohtaiset mukautukset

Päätettiin, että jokainen yksikkö kopioi yhteisen oppaan pohjaksi ja lisää yksikkökohtaisia tietojaan, jolloin yhteiset ohjeet pysyvät kaikille samoina. Päivityksiä tehdään jatkossa kehittämispäivissä, esimerkiksi osaan ja palveluihin liittyvien ohjeiden osalta.

2. Videot ja tekoälytyökalut

Perehdytysoppaaseen lisättiin H5P-työkalulla Haukiputaan yksikön opiskelijaravintola Ransuunin esittelyvideo ja hotspotteja. Kuvassa 7 on näyttökuva ravintolan salista.



Kuva 7. Ravintola Ransuuni (Pinja 2024)

Kuvassa 7 näkyvät myös kaksi hotspottia, jotka sisältävät ohjetekstiä mm. ravintolan aukioloajoista. Myös ohjevideoita ja Chat GPT -ohjeet lisättiin oppaaseen selventämään oppimisprosessia. Lisäksi oppaaseen lisättiin Pinjan käyttöohjeet.

3. Digitaalinen palautekanava ja keskustelukäytäntö

Palautteen antamiseksi luotiin digitaalinen palautekanava ("palauteboxi"), jossa käyttäjät voivat jakaa kehitysideoita ja havaittuja puutteita kyselyn avulla (kuva 8).

Kuva 8. Palauteboxi (Pinja 2024)

Aiemmin suunniteltu chat-alusta korvattiin epäkäytännöllisyyden vuoksi keskustelualueella ("keskusteluklubi") työntekijöiden kysymyksille ja vastauksille. Jatkuva palaute ja sisällön päivittäminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotta opas palvelee tarkoitustaan parhaalla mahdollisella tavalla. Digitaaliseen palautekanavaan palautekyselystä voi kerätä yhteenvedon vastauksista ja kehittää perehdytysopasta.

Työpaja auttoi selkeyttämään yksikkökohtaista oppaan käyttöä ja sisällön päivittämistä. Lisäksi se mahdollisti digitaalisen palautteen ja vuorovaikutuksen lisäämisen.

6.4 Kolmas työpaja

Kolmas työpaja pidettiin 5.9.2024 Teams-alustalla. Työpajaan osallistuivat neljä ravitsemispäällikköä sekä molemmat opinnäytetyön tekijät, joista toinen toimi myös ravitsemispäällikön tehtävässä. Lisäksi toinen opinnäytetyön tekijöistä kommentoi perehdytysopasta ns. ulkopuolisen näkökulmasta, koska hän ei itse työskentele OSAOssa.

Työpajassa käsiteltiin yhdessä digitaalisen perehdytysoppaan kehitystä ja sen haasteita (liite 4). Keskustelu keskittyi siihen, kuinka opasta voitaisiin kehittää

vastaamaan yksiköiden tarpeita, erityisesti tietojen päivitysten, käytettävyyden ja yhteisten ohjeistusten osalta. Työpaja kesti 1 h 40 min.

Keskeiset keskusteluaiheet ja kommentit

Yksi keskeinen keskustelunaihe oli, kuinka digitaalinen perehdytysopas voitaisiin mukauttaa kunkin yksikön erityistarpeisiin. Keskustelijat nostivat esiin, että jokaisella yksiköllä on erilaiset käytännöt ja henkilökuntamäärät, joten opasta tulisi voida muokata yksikkökohtaisesti. Esimerkiksi yhteiset ohjeistukset, kuten työaika- ja ruokailuohjeet, voitaisiin koota yhteen, mutta yksikkökohtaiset tarpeet, kuten sisäiset yhteystiedot ja yksilölliset ohjeistukset, vaativat erillistä muokkausta.

Tietojen ajantasaisena pitäminen nousi toiseksi tärkeäksi aiheeksi. Erityisesti pohdittiin, kuinka varmistettaisiin, että päivitykset tehdään oikea-aikaisesti ja tiedot pysyvät ajan tasalla. Tämän lisäksi keskusteltiin siitä, kuinka tärkeät yhteystiedot ja hankintaohjeet voitaisiin päivittää keskitetysti niin, että ne olisivat kaikkien yksiköiden käytettävissä ilman päällekkäisyyksiä.

Pinja-järjestelmän käyttö nousi esille sen monimutkaisuuden ja hitauden vuoksi. Huolta herätti se, että liian raskas tietokokonaisuus voisi vaikeuttaa oppaan käyttöä. Useampi osallistuja kommentoi, että jos tiedot ovat liian hajanaisesti saatavilla tai niitä on liikaa, uuden työntekijän voi olla vaikea navigoida oppaassa. Työpajassa todettiin myös, että kaikkien yksiköiden tietojen laittaminen samaan oppaaseen tulisi liian raskaaksi käyttöjärjestelmälle. Tämä nosti esiin tarpeen tarkistaa, mitä tietoa on tarpeen pitää oppaassa ja kuinka sen rakenne voitaisiin tehdä mahdollisimman selkeäksi ja käyttäjäystävälliseksi. Myös oppaan yhteystietolistaan tuli kommentteja. Toiveena oli saada yhteystiedot selkeään järjestykseen.

Keskustelua käytiin myös siitä, kuka hallinnoisi perehdytysopasta ja kenellä olisi oikeus tehdä muutoksia. Esimerkiksi ravitsemispäälliköillä tulisi olla mahdollisuus muokata yksikkökohtaisia tietoja, mutta työntekijöille tulisi antaa vain lukuoikeudet, jotta tietojen eheys säilyy. Samalla ehdotettiin, että keittiöhenki-

löstölle voitaisiin avata avoimesti katsottavaksi kaikki muut osiot paitsi ei ravitsemispäällikön osiota, koska ravitsemispäällikön tehtävissä voi olla salaisiakin asioita.

Palaverissa nousi esiin myös tarve selkeälle tukijärjestelmälle, jossa Pinja-järjestelmän hallinnoijat voisivat auttaa teknisissä ongelmissa ja uusien käyttäjien lisäämisessä. Tämä nähtiin olennaiseksi, jotta opas voisi toimia sujuvasti eri yksiköiden ja käyttäjien välillä. Keskustelussa sovittiin, että tiedonhallintaa selkeytetään ja hallinnointivastuut tarkennettaisiin tulevaisuudessa kehitysvaiheissa. Päätettiin myös, että jokainen yksikkö kopioi perehdytysoppaan itselleen ja muuntaa tiedot omaan yksikköön sopiviksi. Ravitsemispäälliköt totesivat yksimieleisesti, että digitaalinen perehdytysopas on todella parempi kuin aiempi malli paperiversioineen. Uudelle mallille oli ehdottomasti ollut tarve ja tämä työ vastasi tarpeeseen.

Kolmannen työpajan tulosten käytännön soveltaminen

Kolmannessa työpajassa keskityttiin digitaalisen perehdytysoppaan muokkaamiseen vastaamaan eri yksiköiden tarpeita ja varmistamaan tietojen ajantasaisuus. Käytiin läpi käytettävyyssnäkökulmia, kuten yhteystietojen selkeyden ja käyttäjäoikeuksien määrittely, jotta opas säilyisi eheänä ja helposti navigoitavana. Lisäksi sovittiin, että jokainen yksikkö mukauttaisi oppaan omiin tarpeisiinsa, mikä keventää oppaan käyttöä ja tekee siitä sujuvamman. Työpajan päätteeksi ravitsemispäälliköt totesivat, että digitaalinen perehdytys oli merkittävä parannus aiempaan paperipohjaiseen systeemiin verrattuna ja vastasi tarpeisiin hyvin.

Kolmannessa työpajassa keskityttiin oppaan hallintakäytäntöihin ja käytön laajempaan kehittämiseen.

1. Päivitysten hallinta ja yhteystiedot

Päätettiin, että ravitsemispäälliköt päivittävät oppaan yhteiset tiedot yhdessä, ja jokainen päivittää yksikkökohtaiset yhteystiedot itsenäisesti. Yhteystiedot järjestettiin aakkosjärjestykseen yhteisten tehtävien kohdalle, mikä helpottaa navigointia ja päivityksiä.

2. Pinjan hallinnointi ja käyttäjäoikeudet

Pinjan käyttöön lisättiin tekniset ohjeet ja järjestelmän hallinnoijien tiedot. Lisäksi sovittiin, että jokaisella ravitsemispäälliköllä on oikeus hallinnoida oman yksikkönsä perehdytysopasta, mutta työntekijöillä on ainoastaan lukuoikeus yleisiin ja yksikkökohtaisiin osioihin. Ravitsemispäälliköille tarkoitetut osiot rajattiin vain heidän käyttöönsä, mikä varmistaa ohjeiden asianmukaisuuden.

3. Jatkuva kehittäminen ja tyytyväisyys

Työpajassa todettiin, että digitaalinen perehdytysopas on onnistunut, vaikka käyttöön liittyy vielä oppimista ja kehittämistä. Ravitsemispäälliköiden välinen yhteistyö tulee jatkumaan ja oppaan kehittämistä tehdään säännöllisesti yhteisillä kehittämispäivillä.

6.5 Loppukysely ravitsemispäälliköille

Työn loppuvaiheessa OSAOn ravitsemispäälliköille tehtiin loppukysely (liite 5). Kyselyn tavoitteena oli arvioida digitaalisen perehdytysoppaan vaikutuksia ja kerätä palautetta sen käytettävyydestä ja hyödyllisyydestä. Kyselyn avulla haluttiin selvittää, miten opas tukee perehdytysprosessia ja työyhteisön viestintää sekä millaisia kehitysehdotuksia käyttäjillä on. Saadut vastaukset toimisivat hyvänä pohjana oppaan jatkokehitykselle, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin käyttäjien ja yksiköiden tarpeita. Vastauksia saatiin viideltä ravitsemispäälliköltä.

Analyysi vastauksista

Digitaalisen perehdytysoppaan kehittäminen ravitsemispäälliköiden keskuudessa oli osoittautunut merkitykselliseksi ja osallistavaksi, vaikka osallistuminen vaihtelikin ajallisten resurssien mukaan. Vastaajat kokivat, taulukon 3 mukaisesti, että heidän näkemyksensä ja palautteensa otettiin hyvin huomioon, mikä lisäsi sitoutumista ja motivaatiota kehitysprosessiin.

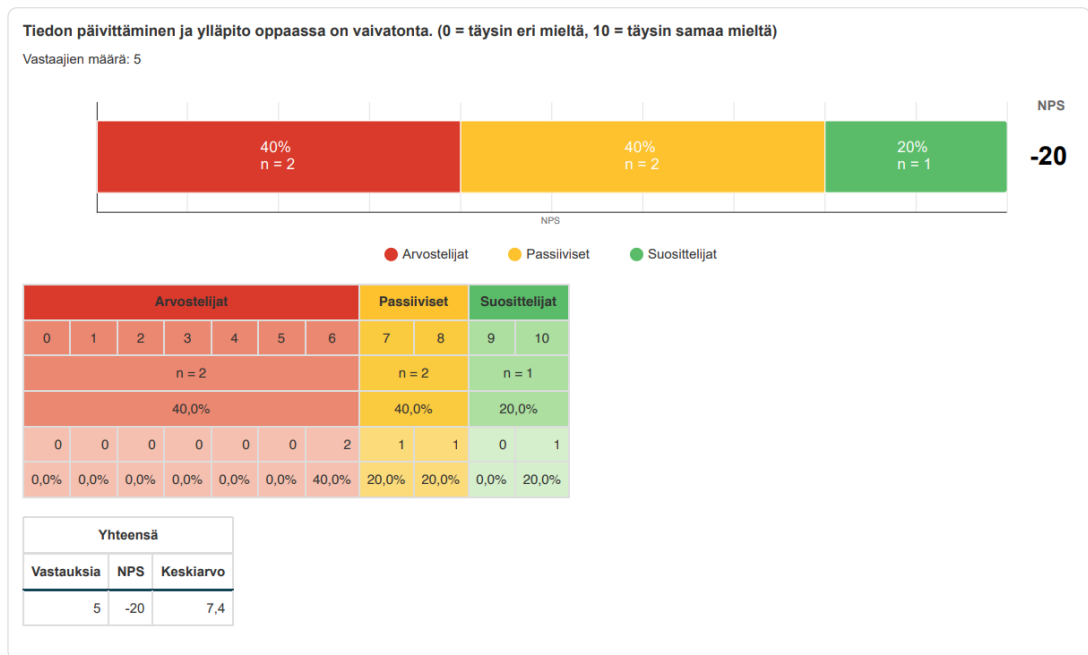
Taulukko 3. Osallistumiskokemus

1.	Prosessi oli mielenkiintoinen ja tärkeä.
2.	Mielipiteitä otettiin hyvin huomioon, mutta oma aikani osallistua oli rajallinen.
3.	Koen osallistumiseni hyödylliseksi, ja toivon voivani jatkossa muokata oppaan tietoja yksikköäni sopivaksi.
4.	Prosessi oli opettavainen ja mielenkiintoinen.
5.	Aikaa osallistua oli vähän, vaikka pidin asiaa tärkeänä.

Osallistumisen yhteydessä nousi esiin kokemus siitä, että oppaan kehitystyö oli paitsi tarpeellista, myös opettavainen kokemus. Tämä osoitti, että perehdytysoppaalle koettiin olevan aito tarve organisaatiossa ja että sen kehitykseen osallistuneet kokivat työnsä arvokkaaksi.

Oppaan keskeisin vahvuus näyttäytyi sen rakenteessa, joka keskitti tärkeimmät tiedot ja kirjautumistunnukset yhteen paikkaan. Tämä tulee helpottamaan päivittäistä toimintaa. Esihenkilöiden perehdytysprosessit koettiin helpottuvan merkittävästi, kun kaikki tarpeellinen tieto on selkeästi ja loogisesti jäsennelty. Ravitsemispäälliköt toivat esille, että perehdytysoppaan osioita voi mukauttaa yksikkökohtaisesti, mikä lisää oppaan käytettävyyttä eri yksiköissä. Tämä yksilöitävyys nähtiin vahvuutena, joka auttaa oppaan integroimisessa laajemmin työyhteisöihin.

Perehdytysoppaan käyttöönotto koettiin pääosin sujuvaksi ja helpoksi, mutta suurin osa vastaajista suhtautui siihen neutraalisti. Keskimääräinen arvio oli 7,6 ja NPS-luku jäi maltilliseksi (20). NPS-luku 20 viittasi siihen, että käyttäjät olivat tyytyväisiä, mutta eivät täysin vakuuttuneita käyttöönoton sujuvuudesta ja helppoudesta. Oppaan käytännön soveltamisessa nousi esiin haasteita, erityisesti päivittämisen suhteen (kuva 9).

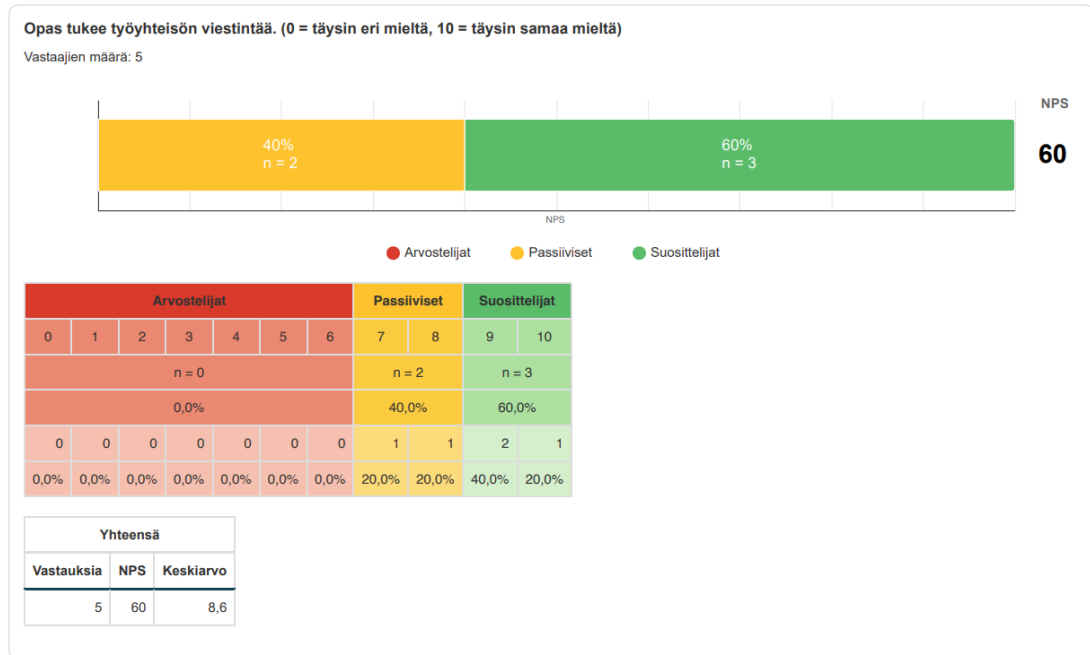


Kuva 9. Uuden perehdytysoppaan päivittäminen

Vaikka vastaajat näkivät oppaan hyödyllisyyden, sen päivittäminen koettiin aikaa vieväksi ja osittain hankalaksi. Tämä haaste konkretisoitui erityisesti siinä, että osa vastaajista toivoi, että oppaan osiot olisivat valmiiksi sisällytettyinä yksikkökohtaisesti, jolloin niiden muokkaaminen olisi huomattavasti helpompaa ja vähemmän aikaa vievää. Tämä heijasti tarpeen, että oppaan käyttöönottoa voisi tehdä yhteistyössä. Esimerkiksi opastaa ja ohjata, jotta se koettaisiin suositeltavana ja helpompana työkaluna sekä vähemmän aikaa vievänä työnä.

Perehdytysoppaan sisällön koettiin vastaavan yksiköiden tarpeita melko hyvin, ja keskimääräinen arvio oli 8,2. NPS-luku oli 40, mikä viittasi siihen, että käyttäjät olivat pääosin tyytyväisiä sisältöön. Suositteijoita oli 40 % (n=2) vastaajista (arvosanat 9–10), kun taas 60 % (n=3) vastaajista suhtautui sisältöön neutraalisti (arvosanat 7–8). Kukaan vastaajista ei antanut alhaisia arvosanoja, mikä osoitti, että sisällössä ei koettu merkittäviä puutteita, mutta sen voisi vielä hienosäätää vastaamaan tarpeita entistä paremmin.

Kuvan 10 mukaan viestintään vaikuttamisen osalta uusi perehdytysoppas sai positiivisen NPS-arvon 60, mikä osoitti sen tukevan hyvin työyhteisön viestintää erinomaisesti.



Kuva 10. Oppaan vaikutukset työyhteisön viestintään

Kuvassa 10 näkyy, että 60 % vastaajista (n=3) oli suosittelijoita, eli he olivat erittäin tyytyväisiä oppaaseen ja ovat valmiita suosittelemaan sitä myös muille. Passiivisten vastaajien osuus oli 40 % (n=2) mutta arvostelijoita ei ollut lainkaan, mikä on merkki oppaan selkeästä onnistumisesta ja hyväksyttävyydestä. Keskiarvoarvosana oli 8,6, mikä osoitti pääosin positiivista palautetta.

Kehityskohdat ja tulevaisuuden tarpeet

Vastaajat kokivat, että digitaalinen perehdytysopas kaipasi parannuksia, erityisesti käytännön päivitystyössä ilmenevien tarpeiden myötä. Pinja-järjestelmä ei ollut tuttu ravitsemispäällikön työssä ja mietittiin, että sen käytön aloittamista voisi helpottaa, jos ravintoloiden omat osiot olisivat valmiina oppaassa. Yksi vastaajista koki oppaan kokonaisuuden toimivaksi mutta näki päivittämisen työläänä.

Vaikka oppaan kehitystyötä pidettiin tärkeänä ja sen tuomat hyödyt olivat ilmeisiä, vastaajat nostivat esille kehityskohtia (taulukko 4).

Taulukko 4. Kehitysehdotuksia

1.	Yksiköiden erilaiset käytännöt voisi yhtenäistää. Yhteistyön kautta kehityminen varmistuisi käytännön myötä.
2.	Työntekijöiden osuuteen tulisi panostaa toimipaikkakohtaisesti.
3.	Oppaan tulee pysyä ajan tasalla ja sitä olisi hyvä päivittää tarpeen mukaan.
4.	En osaa sanoa.
5.	Pinja pois käytöstä, tilalle toinen alusta, koska Pinja on kankea.

Pinja-järjestelmä sai osakseen kritiikkiä myös kankeuden vuoksi, mikä koettiin hankaloittavan oppaan sujuvaa käyttöä ja päivittämistä. Tämä saattaa heikentää sen hyödyllisyyttä pitkällä aikavälillä. Yksi vastaajista ehdottikin, että opas tulisi siirtää toiselle, käyttäjäystävällisemmälle alustalle. Tämä olisi tärkeä kehityssuunta, sillä helpommin hallittava järjestelmä voisi lisätä oppaan käyttöä ja parantaa sen pitkäaikaista hyödyntämistä.

Toinen keskeinen kehitysehdotus liittyy oppaan yksikkökohtaisen mukauttamisen helpottamiseen. Useampi vastaaja toivoi, että yksiköiden omat osiot olisivat jo valmiiksi sisällytettyinä oppaaseen, mikä nopeuttaisi sen käyttöönotto-vaihetta. Lisäksi vastaajat toivoivat taulukon 4 mukaisesti, että oppaan käytännöt ja rakenteet yhtenäistettäisiin eri yksiköiden välillä. Tämä voisi lisätä perehdytysprosessin johdonmukaisuutta ja helpottaa oppaan soveltamista eri yksiköissä.

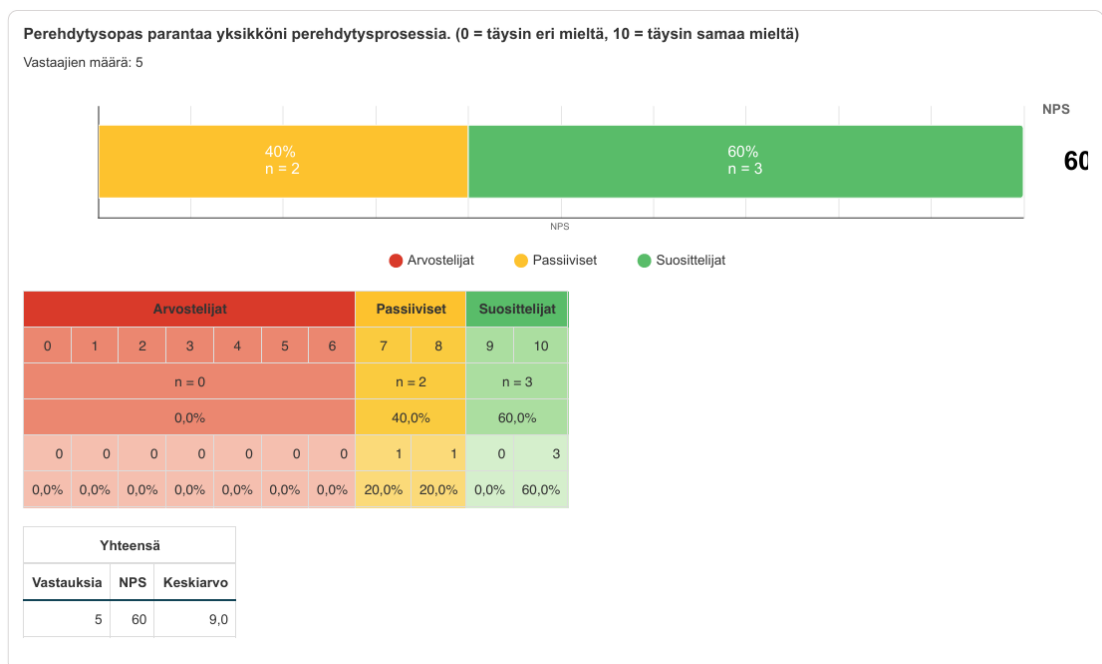
Lisäksi korostettiin, että oppaan päivittämiseen tulisi varata enemmän aikaa ja resursseja. Perehdytysopas tulee ajan myötä elämään ja mukautumaan organisaation tarpeiden mukaan. Tämän vuoksi oli olennaista varmistaa, että sen ylläpito olisi sujuvaa ja ajantasainen tieto olisi helposti saatavilla.

Taulukkoon 5 on koottu ravitsemispäälliköiden odotettuja vaikutuksia digitaaliseen perehdytysoppaaseen.

Taulukko 5. Perehdytysoppaan odotetut vaikutukset

1.	Opas vie aikaa päivittää, mutta se on hyödyllinen uusille työntekijöille, koska kaikki tieto on koottu yhteen paikkaan.
2.	Toivottavasti opas otetaan käyttöön ja muokataan sopivaksi yksikön tarpeisiin. Esihenkilön perehdytys helpottuu.
3.	Perehdytysopas integroidaan varmasti osaksi perehdytysprosessia.
4.	Otamme oppaan käyttöön osana perehdytystä.
5.	Aion käyttää opasta yhtenä osana perehdytystä.

Kaiken kaikkiaan opas sai hyvän vastaanoton ravitsemispäälliköiden keskuudessa. Se koettiin hyödylliseksi työkaluksi, joka tukee esihenkilöiden ja uusien työntekijöiden perehdytysprosessia. Oppaan suurimpana etuna nähtiin sen kyky koota tärkeät tiedot yhteen paikkaan ja mahdollisuus yksilöidä sen sisältö eri yksiköiden tarpeisiin. Oppaan käytettävyys ja looginen rakenne saivat kiitosta. Opas on parantanut perehdytystä positiivisesti ja merkittävästi verrattuna aiempaan (kuva 11).



Kuva 11. Perehdytysoppaan vaikutus perehdytysprosessiin

NPS-luku 60 tuki tätä näkemystä, sillä suurin osa vastaajista piti opasta suositeltavana ja hyödyllisenä perehdytyksen tukena. Tämä tulos osoitti, että opas vastasi hyvin käyttäjien tarpeisiin.

Vastaajilla oli positiivinen suhtautuminen oppaan kehittämiseen ja käyttöönottoon. Yksi vastaajista halusi vielä nähdä oppaan toimivuuden käytännössä ennen tarkempia kommentteja. Toinen ilmaisi tyytyväisyytensä sanoin: *Upeeta, että tämä on nyt tehty. Kiitos Marjo ja Tanja!* Tämä palaute vahvisti oppaan tarpeellisuuden ja sen arvostuksen käyttäjien keskuudessa.

Loppukyselyn tulosten käytännön soveltaminen

Kehitystyötä oli tarpeen jatkaa erityisesti käyttöalustan ja päivittämisen helpottamisessa. Järjestelmän käyttökokemuksen sujuvoittaminen sekä oppaan muokausprosessin yksinkertaistaminen olivat keskeisiä alueita, jotka vaativat huomiota, jotta oppaan täysi potentiaali voitiin saavuttaa. Näihin muutoksiin keskittymällä digitaalinen perehdytysopas voisi kehittyä entistä tehokkaammaksi ja laajemmin käytettäväksi työkaluksi organisaation arjessa.

Loppukysely toi esiin ravitsemispäälliköiden näkemyksiä ja tarpeita, joiden perusteella tehtiin seuraavat konkreettiset kehitystoimet perehdytysoppaan parantamiseksi:

1. Alustan vaihtoon liittyvät toimenpiteet

Kyselyn palautteessa esitettiin toive siirtää opas toiselle alustalle, koska Pinja koettiin rajoittuneeksi ja jäykäksi. Koska uuden ohjelmiston hankinta ei ollut mahdollista budjettisyistä, jatkettiin oppaan kehittämistä Pinjassa.

2. Yksikkökohtaiset mukautukset ja tiedon päivitys

Yksi yksikkö toimitti yksikkökohtaisia tietojaan kokeilutarkoituksessa ja nämä tiedot lisättiin oppaaseen. Tämä helpotti muille yksiköille tarvittavien mukautusten hahmottamista ja toi esille käytännön näkökulmia päivitysprosessista. Päätettiin, että kukin yksikkö vastaa omien tietojensa lisäämisestä ja ylläpidosta oppaassa.

3. Resurssien ja ajan varaaminen päivityksiin

Loppukyselyn palautteessa korostettiin päivitystarpeiden tunnistamista. Ravitsemispäälliköille ehdotettiin ajan ja resurssien varaamista oppaan päivittämiseen. Tavoitteena on, että päivityksistä tehdään osa yksiköiden säännöllisiä käytäntöjä, sillä perehdytys on lakisääteinen ja tarpeellinen.

4. Keittiöhenkilökunnan osallistaminen oppaan kehitykseen

Toimintatapojen yhdenmukaistamiseksi ja hiljaisen tiedon välittämiseksi päätettiin, että keittiöhenkilökunta osallistuu oppaan päivittämiseen. Esimerkiksi kokit täydentävät yhteistyössä ravitsemispäällikön kanssa osioita, jotka koskevat heidän tehtäviään. Tämä auttaa jakamaan käytännön tietoa, joka parantaa perehdytysprosessia.

Näiden toimenpiteiden avulla pyrittiin vastaamaan loppukyselyssä esiin nousseisiin tarpeisiin ja kehitysideoihin, erityisesti päivittämisen ja muokkauksen osalta.

6.6 Uusien ravitsemispäälliköiden haastattelu

OSAOssa aloitti syyskuussa kaksi uutta ravitsemispäällikköä. He pääsivät perehtymään uuden digitaalisen perehdytysoppaan avulla ja opinnäytetyöhön saatiin haastattelujen avulla mukaan testivaihe. Uusia ravitsemispäälliköitä haastateltiin syyskuun lopussa. Haastattelun alussa käytiin suullisesti läpi tutkimukseen suostumislomake. Tilaisuus toteutettiin teemahaastatteluna (liite 6), jossa keskusteltiin kolmen teeman ympärillä: käyttäjäkokemus, sisällön hyödyllisyys ja oppaan kehityskohteet.

Ensimmäisenä teemana käsiteltiin käyttäjäkokemusta. Haastateltavat kuvaivat oppaan olevan selkeä ja helppokäyttöinen. Etenkin sen looginen rakenne ja visuaalinen selkeys nousivat esiin positiivisina ominaisuuksina. Opas tarjosi hyvän rakenteen, jonka avulla tietoa oli helppo löytää. Käyttökokemusta heikensi kuitenkin yksi tekninen seikka: kun käyttäjä avasi oppaan linkin ja sulki sen, sivu palasi alkuun, mikä vaikeutti navigointia. Lisäksi "merkitty luetuksi" -toiminto ei visuaalisesti erottautunut riittävästi, mikä teki oppaan käytöstä vähemmän hankalaa.

Toinen keskustelunaihe oli oppaan sisältö. Haastateltavat kokivat, että opas auttoi erityisesti uusien työtehtävien hahmottamisessa ja työn kannalta tärkeiden asioiden muistamisessa. Työtehtävien ja -vastuiden selkeä erittely eri pisteissä olevien tehtävien osalta oli koettu hyödylliseksi. Lisäksi vuosikello mainittiin erityisen kätevästä työkaluna, ja haastateltava totesi, että siitä olisi hyötyä myös seinälle tulostettuna versiona.

Kolmantena teemana käsiteltiin kehityskohteita. Erityisesti Megaflex-järjestelmä kaipasi tarkempaa ohjeistusta. Haastateltavat kokivat, että käyttöohje oli epäselvä ja se olisi syytä selittää yksityiskohtaisemmin. He ehdottivat, että järjestelmän ohjeistus tulisi *vääntää rautalangasta*, jotta myös aiempaa kokemusta järjestelmästä omaamattomat käyttäjät ymmärtäisivät sen käytön paremmin.

Haastattelun tulosten käytännön soveltaminen

Uusien ravitsemispäälliköiden haastattelu saatiin kätevästi osaksi opinnäytetyön digitaalisen perehdytysoppaan käyttäjäkokemuksen tunnistamista. Sillä saatiin arvokasta tietoa perehdytysoppaan käytöstä käyttäjiltä, jotka eivät olleet osallistuneet oppaan kehittämiseen.

Haastateltavien käyttäjäkokemus oli myönteinen ja he havaitsivat oppaan hyödylliseksi. Oppaan rakenne oli järjestelmällinen ja visuaalisesti miellyttävä, mikä teki sen käytöstä sujuvaa. Tieto oli helposti löydettävissä, ja se auttoi ymmärtämään uusia tehtäviä sekä muistamaan työn kannalta olennaisia asioita. Eri työtehtävien ja -vastuiden selkeä esittely koettiin tärkeänä. Erityisesti vuosikello nähtiin hyödyllisenä. Megaflex-järjestelmän käyttöön kaivattiin tarkempaa ohjeistusta. Kaiken kaikkiaan haastateltavat kokivat digitaalisen perehdytysoppaan olevan tarpeellinen ja helpottavan työskentelyä. Se tarjosi selkeämpää ohjausta verrattuna paperilappuihin ja hajanaisiin ohjeisiin.

Haastattelussa uusilta ravitsemispäälliköiltä saatu palaute toi esille digitaalisessa perehdytysoppaassa hyödylliseksi koettuja ominaisuuksia ja kehittämis-

kohteita. Näillä muutoksilla pyrittiin vastaamaan käyttäjien tarpeisiin ja parantamaan oppaan saavutettavuutta sekä käytettävyyttä jokapäiväisessä työssä. Haastattelun pohjalta toteutettiin seuraavat toimenpiteet:

1. Pinja-järjestelmän käytettävyyden parannukset

Pinja-järjestelmässä ilmenneet hitauden ja raskaan käyttökokemuksen haasteet saatiin ratkaistua keventämällä järjestelmää ja siirtymällä kurssiformaatin ruudukkoon, mikä mahdollisti selkeän sisällysluettelon lisäämisen (kuva 12).



Kuva 12. Ote Pinjan sisällysluettelosta (Pinja 2024)

Sisällysluettelo löytyy helposti OSAOn logon alta olevasta kuvakkeesta, mikä parantaa navigoitavuutta.

2. Linkkien avautuminen uuteen ikkunaan

Käyttäjäkokemuksen parantamiseksi kaikki kurssin linkit asetettiin avautumaan uuteen välilehteen. Tämä vähentää häiriöitä ja helpottaa navigointia, sillä käyttäjät voivat tarkastella linkitettyä sisältöä ja palata alkuperäiseen kurssiin helposti.

3. Tietoruutujen ja ilmoitusten hallinta

Häiritsevä "data preference" -tietoruutu poistui päivityksen myötä, mikä paransi käyttömukavuutta. Lisäksi visuaalisesti erottumaton "merkitty luetuksi" -toiminto aiheutti haasteita ravitsemispäälliköille, mutta se toimii oikein työntekijän profiililla.

4. Megaflexin käyttöön liittyvä ohjeistus

Megaflex koettiin vaikeakäyttöisenä. Sen käytöstä lisättiin ohjeet op-
paaseen.

6.7 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Menetelmien luotettavuuden tarkistuksessa validiteetti ja reliabiliteetti ovat tärkeimpiä käsitteitä arvioidessa laatua. Validiteetilla viitataan tutkimuksen kykyisyyteen mitata tarkoitettua mittausta eli varmistaa, että tutkimus ja mittarit eli kysymykset todella mittaavat ja arvioivat sitä, mitä halutaan tutkia, ja että valitut menetelmät ovat tarkoituksenmukaisia. Tällä kuvataan tutkimustulosten oikeellisuutta ja pätevyyttä tutkimuskysymysten tai -ongelmien kannalta. Validiteetin arvioinnissa täytyy huomioida kiinnittää mittarien oikeellisuuteen ja tutkimusmenetelmien soveltuvuuteen tutkimusongelmissa. Oikeellisuus tarkoittaa, että mittarin tai kyselyn kysymykset ovat relevantteja ja että ne ovat todellisuuden johtavia ja tarkkoja. Reliabiliteetilla kuvataan tutkimustulosten luotettavuutta ja pätevyyttä. Käytettyjen menetelmien, aineistojen ja analyysien varmistaminen on tutkijalle tärkeää, jotta voidaan todeta niiden olevan asianmukaisia sekä tuottavan luotettavaa ja asiantuntevaa tietoa tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi ja tulosten saamiseksi. (Vilkka 2021b, luku 7.)

Tutkimusprosessissa on tärkeää huomioida eettisyys, salassapito, vaitiolovelvollisuus ja luottamuksellisuus. Tutkimustulokset tulee esittää ilman vääristelyjä eettisen toimintatavan mukaan. Lähdemerkinnät tulee tehdä oikein, jotta ne voidaan todentaa oikeiksi. (Vilkka 2021a, 164–165.) Lisäksi on tärkeää, että tutkimusprosessin jokainen vaihe dokumentoidaan asianmukaisesti. Tämä auttaa varmistamaan tutkimuksen läpinäkyvyyden ja toistettavuuden. Tutkijoiden tulee myös olla tietoisia mahdollisista tutkimukseen liittyvistä eettisistä kysymyksistä ja pyrkiä ratkaisemaan ne vastuullisesti. Näin varmistetaan, että tutkimus on luotettavaa ja eettisesti kestävä.

Opinnäytetyömme kehittämisprosessissa on kiinnitetty erityistä huomiota tutkimuksen eettisiin periaatteisiin, kuten osallistujien anonymiteetin ja tietosuojan varmistamiseen. Työpajojen, kyselyjen ja haastattelun aikana kaikki osallistujat informoitiin siitä, että heidän tietonsa käsitellään luottamuksellisesti, eikä heidän henkilöllisyyttään paljasteta tulosten raportoinnissa. Tämä oli erityisen

tärkeää, koska osallistujat ovat työyhteisön jäseniä, joille keskinäinen luottamus ja avoin kommunikaatio ovat keskeisiä.

Tutkimuksen luotettavuus perustuu siihen, että tarkastellaan itse prosessia ja käytetään työelämässä kerrytettyä kokemusta. Luotettavuudella viitataan laadullisessa tutkimuksessa siihen, että tutkimuksen kohde ja kerätty aineisto tukevat toisiaan, eikä tuloksiin ole vaikuttanut merkityksettömät tai sattumanvaraiset tekijät. Tämä tarkoittaa, että tutkimus on johdonmukaista ja perustuu olennaisiin asioihin, jolloin sen tuloksia voidaan pitää uskottavina. (Vilkkä 2015, 224.)

Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi käytimme monipuolisia aineistonkeruumenetelmiä, kuten sähköisiä kyselyjä ja työpajoja, jotka mahdollistivat eri näkökulmien huomioimisen. Aineiston analyysi perustui tarkkaavaiseen ja systemaattiseen prosessiin, jossa huomioitiin aineiston monipuolisuus ja tulosten johdonmukaisuus. Lisäksi työssä on otettu huomioon kehittämisen jatkuvuus ja kehittämiskohteet, mikä on erityisen tärkeää toimintatutkimuksellisessa lähestymistavassa. Kehittämiseen osallistuneet ravitsemispäälliköt olivat aktiivisia kehitystyön kumppaneita, mikä mahdollisti läpinäkyvän ja osallistavan tutkimuksen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksissä esittelemme keskeiset havainnot, jotka syntyivät opinnäytetyön aikana. Tarkastelemme SWOT-analyysin toteutumista sekä arvioimme digitaalisen perehdytysoppaan kehittämisen ja käyttöönoton onnistumista suhteessa tavoitteisiin ja haasteisiin.

Tutkimusongelmaksi nousi paperisen perehdytyskansion riittämättömyys työnkuvan ja hiljaisen tiedon välittämisessä. Resurssi- ja aikapulan vuoksi perehdytys oli ollut haasteellista, eivätkä kaikki tarpeelliset tiedot ja ohjeet olleet välittyneet. Työnkuva ei myöskään selkeyttänyt tehtävien kokonaisuutta ja vastuita. Digitaalisen perehdytysoppaan kehittämisprosessi toteutettiin yhteistyössä OSAOn ravitsemispäälliköiden kanssa. Heidän tarpeitaan kartoitettiin kyselyillä ja työpajoilla. Kehittämistarpeen havaitsemisen lisäksi alkukysely

osoitti, että perehdytyksessä oli puutteita, erityisesti materiaalien saatavuuden ja tehtäväkohtaisen tuen osalta.

Monipuolinen tietoperusta yhdisti teorian ja käytännön. Se tarjosi pohjan kehittämistyölle ja syvensi ymmärrystä perehdytyksestä. Aiemmat tutkimustulokset ja teoreettiset mallit ohjasivat prosessia ja tukivat päätöksentekoa ja kehittämistoimia. Kehittämisessä hyödynnettiin toimintatutkimusta ja PDSA-sykliä, jotka mahdollistivat osallistavan lähestymistavan. PDSA-sykli tarjosi systemaattisen kehittämisprosessin, jossa asetettiin tavoitteet, testattiin opasta ja tehtiin palautteen perusteella tarvittavat muutokset.

Kehitysprosessissa ilmeni haasteita, erityisesti ravitsemispäälliköiden suhtautumisessa digitaalisiin ratkaisuihin, joita kehittämiseltä odotettiin. Opas haluttiin selkeäksi ohjeeksi ilman aikaa vieviä tehtäviä, sillä käytännönläheisessä työssä liiallinen digitaalisuus ei aina ole tarpeen. Valmista pohjaa ja selkeää rakennetta arvostettiin. Perehdytysoppaan valmistelu oli haastavaa, koska meillä opinnäytetyöntekijöillä ei ollut aiempaa kokemusta opetuskurssin luomisesta digitaaliseen järjestelmään. Toimintojen ja eri työkalujen käyttäminen vaati testausta sekä loogisuutta ja järjestystä piti hioa. Osa materiaaleista löytyi valmiina paperiversioina, mutta kaikki tarvittiin digitaaliseen oppaaseen työn ohjaamisen tueksi. Projektin aikataulut olivat haasteellisia kevään kiireiden ja kesälomien takia. Tämä vaati entistä tiiviimpää yhteistyötä ja aikataulujen hallinta.

Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset käsittelevät aikaisempia perehdytyskäytäntöjä, oppaan sisältöä ja ominaisuuksia sekä oppaan käytettävyyttä. Tutkimuskysymykset jakautuivat kahteen osaan ja kaikkiin selvitettiin vastaukset.

Kysyessämme OSAOn ravitsemispäälliköiden kokemuksia ja näkemyksiä nykyisistä perehdytyskäytännöistä, nousi esiin tarve selkeämmin jäsenllylle ja helposti saatavilla olevalle tiedolle. He kokivat vanhan perehdytysmallin hajanaiseksi ja työlääksi. Tieto oli jaettu useisiin eri lähteisiin. Tämä johti tilanteeseen, jossa perehtymisestä tuli liian itsenäistä ja aikaa vievää. Kritiikki osoitti

tarpeen digitaaliselle perehdytysoppaalle, joka kokoaisi kaikki tärkeät materiaalit yhteen paikkaan ja loisi samalla yhtenäiset käytännöt.

Kartoittaessamme, millaisia sisältöjä ja ominaisuuksia uusi perehdytysopas tarvitsee, ravitsemispäälliköt korostivat selkeän ja loogisen rakenteen merkitystä. He pitivät tärkeänä, että kaikki perehdytykseen tarvittava tieto olisi koottu yhteen paikkaan, jotta hajanainen tieto ei hidasta perehtymistä. Toivottuja ominaisuuksia olivat muokattavat yksikkökohtaiset osiot, vuosikello työtehtävien aikatauluttamiseen sekä selkeät ohjeet keskeisten järjestelmien, kuten Pinjan ja Megaflexin, käyttöön. Tukihenkilöiden yhteystiedot ja ruudukkorakenteinen sisällysluettelo helpottivat navigointia ja itsenäistä oppimista.

Pohdimme, miten voimme varmistaa, että uusi perehdytysopas olisi helppokäyttöinen, selkeä ja tehokas. Helppokäyttöisyyttä ja selkeyttä edistettiin käyttäjälähtöisellä suunnittelulla, joka perustui palautteen keruuseen ja sisällön loogiseen jäsentämiseen. Oppaan selkeä sisällysluettelo ja linkkien avautuminen uuteen ikkunaan mahdollistivat sujuvan tiedon selailun. Näin ollen opas tukisi sekä nykyisen henkilöstön että uusien työntekijöiden tarpeita.

Kysymyksemme siitä, miten digitaalinen perehdytysopas on muuttanut perehdytysprosessia, paljasti selkeitä parannuksia tiedon saavutettavuuteen ja käytettävyyteen. Oppaan avulla tarvittavat ohjeet, yhteystiedot ja järjestelmien käyttöön liittyvät tiedot ovat nyt yhdessä paikassa. Tämä tekee perehdytyksestä järjestelmällisempää ja mahdollistaa yksiköiden yhtenäisemmät toimitatavat. Digitaalinen formaatti mahdollistaa myös jatkuvan päivittämisen ja yksikkökohtaisten tietojen lisäämisen, mikä pitää perehdytyksen ajan tasalla helpommin.

Selvittäessämme digitaalisen perehdytysoppaan vaikutuksia työyhteisön viestintään ja yhteistyöhön, saimme positiivista palautetta. Opas parantaa perehdytykseen tarvittavan tiedon saatavuutta. Se vähentää epäselvyyksiä ja mahdollistaa uuden työntekijän itsenäisen perehtymisen. Tämä vähentää kokeneen henkilöstön kuormitusta ja tukee yksiköiden välistä yhtenäisyyttä tarjoamalla yhteiset ohjeet ja toimintamallit. Palautekanavan avulla henkilöstö pysyy myös antamaan kehitysehdotuksia, mikä tukee työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteistä kehittämistä.

Työlle asetetut tavoitteet saavutettiin erinomaisesti. Digitaalinen perehdytyskansio vastasi toimeksiantajan tarpeeseen. Opas on osoittautunut merkittäväksi välineeksi perehdytysprosessin kehittämisessä, sillä se tehostaa tiedon saavutettavuutta ja yhdenmukaistaa käytäntöjä. Keskitetty perehdytysalusta sujuvoittaa uusien työntekijöiden oppimista ja tukee organisaation osaamisen siirtymistä. Opasta hyödyntämällä työyhteisö pystyy kehittämään osaamistaan ja vastaamaan muutoksiin nopeammin, mikä vahvistaa yhteisön toimintakykyä ja tehokkuutta.

Tulokset vahvistavat perehdytysprosessin hypoteesit

Perehdytysoppaasta saadut tulokset vahvistavat kehittämisprosessin alussa määritellyt hypoteesit ravitsemispäälliköiden perehdytysprosessista. Osallistujat kokivat oppaan käytännönläheiseksi ja hyödylliseksi työssään. Tämä tukee hypoteesia siitä, että käytännönläheisyys parantaa oppimiskokemusta. Digitaalisen perehdytysoppaan ajantasaisuutta koskeva hypoteesi osoittautui myös paikkansa pitäväksi. Ravitsemispäälliköt totesivat oppaan olevan hyödyllinen ja ajantasainen työkalu, joka tukee perehdytysprosessia. Opas osoitti vastaavansa hyvin ravitsemispäälliköiden perehdytykseen liittyviin tarpeisiin. Se ilmeni osallistujien positiivisena palautteena oppaan sisällöstä ja rakenteesta.

Vertailu aiempien tutkimusten tuloksiin

Aiemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat nostaneet esiin digitaalisen perehdytyksen etuja, kuten tiedon saavutettavuutta ja perehdytyksen yhtenäisyyttä. Opinnäytetyössämme kehitetty digitaalinen perehdytysopas pyrki vastaamaan OSAOn tarpeeseen ravitsemispäälliköille suunnatulla käyttäjäystävällisellä ja selkeällä ratkaisulla. Seuraavaksi vertaillaan, miten OSAOn tulokset suhteutuvat aiempiin havaintoihin.

OSAossa kehitetty digitaalinen perehdytysopas paransi tiedon saavutettavuutta ja viestintää, mikä vastaa monien aiempien tutkimusten havaintoja. Esimerkiksi Vesterinen (2021) havaitsi, että digitaalinen perehdytys nopeuttaa

perehdytystä ja lisää työntekijöiden sitoutumista. Samoin Vanttisen (2021) tutkimus korosti digitaalisten, visuaalisten elementtien hyödyllisyyttä oppimisen tukena ilman tarvetta pelillistämiseksi. Tällaista hyödynnettiin myös OSAOn oppaassa. Piitulaisen (2022) mukaan yksikkökohtaisesti muokattavat ja käytännönläheiset sisällöt lisäävät perehdytyksen relevanssia, eli tarkoituksenmukaisuutta. OSAOn ravitsemispäälliköille suunnattu opas vastasi tähän yksikkökohtaisten ohjeiden kautta. Hytönen (2023) painotti suunnitelmallisuuden merkitystä perehdytyksessä. OSAOn opas toteutti saman asian selkeän sisällön ja vuosikellon avulla. Vaska ym. (2021) nostivat esiin digitalisaation joustavuuden. Samoin OSAOn perehdytysprosessissa digitalisaatio mahdollisti oppaan mukauttamisen yksiköiden erilaisiin tarpeisiin. Näin ollen OSAOn digitaalinen opas tukee aiempien tutkimusten löydöksiä.

Kehittämisen prosessin lopputuotos

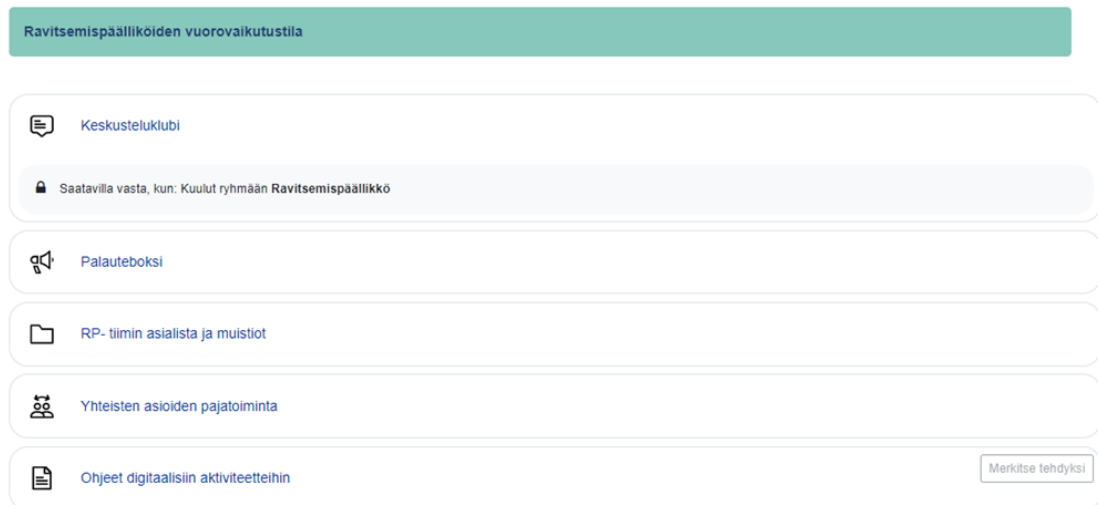
Kehitysprojektimme tuotoksena saatiin digitaalinen perehdytysopas ravitsemispäälliköille. Opas koostuu kuvan 13 mukaan työtehtäväkohtaisista ja yhteisistä osioista.



Kuva 13. Perehdytysoppaan rakenne (Pinja 2024)

Työtehtäväkohtaisessa osiossa on ohjeita, jotka auttavat perehtyjä aloittamaan työnsä tehokkaasti ja käyttämään tarvittavia järjestelmiä sujuvasti. Yhteinen osio sisältää ravitsemispalvelun standardit toimintaperiaatteet. Tämä helpottaa kaikkien perehtyjien orientoitumista ja yhtenäistää käytäntöjä koko työyhteisössä.

Opas tarjoaa monipuolisia digitaalisia ominaisuuksia ja työkaluja vuorovaikutuksen lisäämiseen kuvan 14 mukaisesti.



Kuva 14. Ravitsemispäälliköiden vuorovaikutustila (Pinja 2024)

Tämä vuorovaikutustila tarjoaa ravitsemispäälliköille useita tapoja olla yhteydessä toisiinsa ja jakaa kokemuksiaan. Keskusteluklubi on kuin virtuaalinen kohtaamispaikka, jossa ravitsemispäälliköt voivat vapaasti keskustella, vaihtaa ajatuksia ja saada tukea kollegoiltaan. Se luo turvallisen tilan, jossa voidaan käsitellä arjen haasteita ja löytää yhdessä ratkaisuja. Palauteboxi puolestaan mahdollistaa omien näkemysten ja kehitysideoiden esiintuomisen. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen edistää avoimuutta ja kehittää työyhteisöä. Lisäksi ohjeet digitaalisiin aktiviteetteihin auttavat osallistujia hyödyntämään alustaa sujuvasti. Näin digitaalinen vuorovaikutustila tarjoaa konkreettisia työkaluja yhteistyön ja vuorovaikutuksen parantamiseen ravitsemispäälliköiden keskuudessa.

Oppaan kehittämisessä hyödynnettiin ravitsemispäälliköiden hiljaista tietoa keskustelujen kautta. Tämä toi oppaaseen käytännön vinkkejä ja kokemuksen perustuvia neuvoja. Jatkokehityksessä tavoitteena on laajentaa opasta

lisäämällä esimerkiksi perehdytysvideoita, pelillisiä elementtejä ja tekoälypohjaisia oppimismenetelmiä. Tällä tavalla se vastaisi entistä paremmin ravitsemispäällikön työn monimuotoisiin tarpeisiin ja tukisi oppimista monipuolisesti.

Mitä toimeksiantaja saa?

Oppaan merkittävin etu piilee sen selkeässä rakenteessa, jossa keskeiset tiedot on koottu yhteen paikkaan. Tämä tekee päivittäisestä toiminnasta sujuvampaa. Esihenkilöiden perehdytysprosessi on helpottunut huomattavasti, koska kaikki tärkeä tieto on esitetty selkeästi ja loogisesti. Ravitsemispäälliköiden mielestä oppaan eri osioita voidaan mukauttaa yksikköjen tarpeiden mukaan, mikä parantaa sen käyttömahdollisuuksia eri yksiköissä. Tämä yksilöllisyys nähtiin tärkeänä etuna, mikä auttaa oppaan integroimisessa laajemmin työyhteisöihin.

Digitaalinen perehdytys tarjoaa toimeksiantajalle:

- 1. Tehostunut perehdytysprosessi:** Digitaalinen opas mahdollistaa nopeamman ja tehokkaamman perehdyttämisen uusille ravitsemispäälliköille. Tämä vähentää aikaa ja resursseja, jotka perinteisellä perehdyttämällä aiemmin kuluivat.
- 2. Yhtenäiset käytännöt:** Opas varmistaa, että kaikki ravitsemispäälliköt saavat samanlaista ja ajankohtaista tietoa, mikä lisää yhtenäisyyttä ja laatua organisaation toiminnassa.
- 3. Helppo saavutettavuus:** Digitaalinen formaatti mahdollistaa sen, että opas on aina saatavilla ja päivitettävissä. Tämä edesauttaa jatkuvaa oppimista ja tietojen ajantasaisuutta.
- 4. Käyttäjätavallisuus:** Digitaalinen opas voi sisältää monipuolisia multimediaelementtejä, mikä tekee oppimisesta mielekkäämpää ja tehokkaampaa.

Vaikutukset organisaation ja työyhteisön osaamiseen

Digitaalinen perehdytysopas kehittää organisaation ja työyhteisön osaamista useilla tavoilla. Ensinnäkin jatkuva oppiminen ja käytännön kokemus lisäävät työntekijöiden taitoja ja tietämystä, mikä parantaa koko tiimin suorituskykyä. Toiseksi tiimityö ja yhteistyö eri asiantuntijoiden välillä mahdollistavat osaamisen jakamisen ja uusien ideoiden syntyminen, mikä vauhdittaa innovaatioita ja parantaa kilpailukykyä. Kolmanneksi organisaatioiden ja työyhteisöjen on oltava reagointikykyisiä markkinoiden muutoksiin. Tämä edellyttää, että työntekijöitä koulutetaan jatkuvasti uusiin käytäntöihin ja teknologioihin, mikä puolestaan kehittää myös ammatti- ja toimialoja. Lisäksi palautteenanto ja arviointi auttavat tunnistamaan kehityskohteita ja parantamaan toimintaa. Lopuksi organisaatiot, jotka panostavat työntekijöidensä kehittämiseen, pystyvät houkuttelemaan ja pitämään yllä osaavaa työvoimaa. Tämä vahvistaa pitkällä aikavälillä koko toimialan osaamistasoa ja edistää sen kehitystä.

7.1 Kehittämisehdotuksia ja jatkotoimenpiteitä

Seuraavassa esitetään kehittämisehdotuksia ja jatkotoimenpiteitä, jotka ovat yhteydessä perehdytysoppaaseen ja sen toimivuuden parantamiseen.

- 1. Ruokapalvelun videoesittely:** H5P-toteutuksen avulla voidaan tehdä keittiön ja salin videoesittely perehdytysoppaaseen joka keittiölle. Hotspotteja lisäämällä voidaan avata esimerkiksi käyttö- ja turvallisuusohjeita ym.
- 2. Kehitysohjelma ja palautesykli:** Perustetaan jatkuva kehitysohjelma, jossa perehdytysopasta päivitetään säännöllisesti käyttäjäpalautteen ja alan uusimpien trendien mukaan. Voidaan myös järjestää palautetilaisuuksia, joissa ravitsemispäälliköt voivat jakaa kokemuksiaan ja kehitysideoitaan. Tämä voidaan lisätä ravitsemispäälliköiden vuosikelloon.
- 3. Verkko-oppimisympäristö:** Kehitetään verkko-oppimisympäristöä koulutustarpeiden tunnistamiseen. Digitaalinen opas voi sisältää kyselyitä tai arviointityökaluja, jotka auttavat tunnistamaan työntekijöiden koulutustarpeet ja vahvuudet. Voidaan myös lisätä oppimista tukevia

pelillisiä tehtäviä mm. interaktiivisia kursseja ja materiaaleja, jotka syventävät perehdytysopasta ja motivoivat oppijaa. Tämä voi sisältää esimerkiksi erikoiskursseja eri ravitsemuksen osa-alueista.

- 4. Mentorointiohjelma:** Käynnistetään mentorointiohjelma, jossa kokeneet ravitsemispäälliköt voivat tukea uusia työntekijöitä. Tämä voisi lisätä vuorovaikutusta ja vertaistukea sekä jakaa käytännön kokemuksia, joita ei välttämättä löydy digitaalisesta oppaasta.
- 5. Data-analytiikka ja seuranta:** Lisäämällä analytiikkatyökaluja voidaan seurata perehdytysprosessin tehokkuutta ja uusien työntekijöiden kehittymistä. Tämä tieto auttaa kehittämään oppimisprosesseja entistä tehokkaammaksi.
- 6. Yhteistyö alan asiantuntijoiden kanssa:** Rakennetaan yhteistyösuhteita alan asiantuntijoiden ja oppilaitosten kanssa, jotta digitaaliseen oppaaseen saadaan lisää asiantuntemusta ja voidaan tarjota ajankohtaista tietoa ja parhaita käytäntöjä.
- 7. Viestintä ja jakelukanavat:** Kehitetään tehokkaita viestintäkanavia ja jakelustrategioita, joiden avulla varmistetaan, että kaikki ravitsemispäälliköt ovat tietoisia oppaan sisällöstä ja sen mahdollisuuksista.

Näiden kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen voi auttaa OSAOa maksimoimaan digitaalisen perehdytysoppaan hyödyt ja kehittämään edelleen toimintaa ja koko ravitsemistoimialaa.

7.2 SWOT-analyysin tulosten toteutuminen

Työssä tehty SWOT-analyysi auttoi tunnistamaan keskeiset vahvuudet, heikoudet, mahdollisuudet ja uhat, jotka vaikuttivat digitaalisen perehdytysoppaan kehittämiseen ja sen käyttöönottoon. Seuraavaksi tarkastellaan, miten analyysin tulokset toteutuivat käytännössä.

SWOT-analyysin mukaan digitaalisen perehdytysoppaan vahvuuksina nähtiin sen saavutettavuus ja tiedon yhdenmukaisuus. Nämä vahvuudet toteutuivat

työssä erinomaisesti. Perehdytysopas on käytettävissä missä ja milloin tahansa, mikä helpottaa sekä uusien että kokeneiden työntekijöiden perehdytystä. Lisäksi digitaalinen opas tarjoaa yhdenmukaisen tiedon, mikä vähentää inhimillisiä virheitä.

Digitaalisen oppaan heikkouksina tunnistettiin teknologian käyttöön liittyvät haasteet sekä mahdollinen etäisyyden tunne, jonka digitaalinen perehdytys voi luoda henkilökohtaisen perehdytyksen sijaan. Joissain tapauksissa oppaan käyttö vaatii teknisiä taitoja, ja oppaan käytettävyys voi olla haastavaa niille, joilla on vähemmän kokemusta digitaalisista työkaluista. Tämä heikkous huomioitiin työn aikana, ja oppaaseen pyrittiin lisäämään selkeitä ohjeita ja käyttäjätukea, jotta oppaan käyttö olisi mahdollisimman sujuvaa kaikille työntekijöille.

Mahdollisuuksina analyysissa nähtiin oppaan laajentaminen ja räätälöitävyys. Tämä mahdollisuus toteutui osittain. Opasta voidaan jatkossa päivittää ja mukauttaa eri yksiköiden tarpeisiin. Mahdollisuus hyödyntää kerättyä dataa oppaan kehittämisessä on myös otettu huomioon, ja oppaan sisältöä voidaan jatkossa räätälöidä yksilöllisten tarpeiden mukaan. Oppaan jalkauttaminen koko OSAOon tulee kuitenkin viemään aikaa.

Uhista suurimpina nähtiin mahdolliset teknologiset ongelmat sekä käyttäjien haluttomuus siirtyä digitaaliseen perehdytykseen. Näitä uhkia esiintyi projektin aikana vain vähäisesti, sillä toimeksiantajan johto ja työntekijät olivat motivoituneita ottamaan käyttöön uuden digitaalisen oppaan. Teknologisten ongelmien varalta käyttöön on kuitenkin suunniteltu jatkuva tuki ja koulutus, jotta mahdolliset haasteet saadaan ratkaistua.

Yhteenvedona voidaan todeta, että SWOT-analyysin kautta tunnistetut tekijät toteutuivat suurelta osin odotetulla tavalla. Analyysi auttoi kohdentamaan huomion keskeisiin kehityskohteisiin, mikä paransi oppaan toimivuutta. Tämä varmistaa sen hyödynnettävyyden myös tulevaisuudessa.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön aikana olemme keränneet arvokasta tietoa perehdytysprosessien kehittämisestä ja digitalisaation merkityksestä työelämässä. Seuraavana pohdimme digitaalisen perehdytyksen merkitystä tulevaisuudessa. Tarkastelemme myös opinnäytetyöprosessia sekä omaa oppimista ja kehittymistä tämän projektin aikana. Lisäksi arvioimme digitaalisen perehdytysoppaan mahdollista jatkokehittämistä tai uusien kehitysprojektien tarvetta. Tämä voisi jopa avata mahdollisuuden seuraavaan kehittämisprojektiin yhdessä, sillä opinnäytetyö on sujunut erinomaisessa yhteistyössä, ja haluamme jatkaa samalla hyväksi todetulla tavalla.

Digitaalisella perehdytyksellä tulevaisuutta rakentamassa

Suomessa ja kansainvälisesti julkishallinnossa uudistetaan tiedonhallintaa ja digitalisaatiota. Sen tavoitteena on sujuvammat prosessit ja kestävä elinympäristö vuoteen 2030 mennessä. Digitalisaatio parantaa ilmastovaikutusten seurantaan ja luonnonvarojen käyttöä. (Ympäristöministeriö s.a.) Digitaalisten järjestelmien ja teknologian merkitys ilmastotavoitteiden, kuten Pariisin ilmastopöytäkirjan, saavuttamisessa on keskeinen. Sopimus tavoittelee merkittävää kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistä ja ilmaston lämpenemisen rajoittamista vuoteen 2030 mennessä. (Lettenmeier ym. 2019, 16–17.)

Lettenmeier ym. (2019, 28) korostavat, että Suomessa on korkea hiilijalanjälki, mikä tekee energiatehokkuuden parantamisesta tarpeellisen. Digitaaliset järjestelmät voivat hallita energiankulutusta, vähentää hiilipäästöjä ja edistää kiertotaloutta. Ne auttavat vähentämään luonnonvarojen käyttöä ja jätteen syntyä, ottaen samalla huomioon kestävä kehityksen periaatteet teknologian kehittämisessä ja käytössä. (Lettenmeier ym. 2019, 28.) ELY-keskukset tukevat vihreää siirtymää edistämällä kestävämpää taloutta, vähentämällä luonnonvarojen ylikulutusta ja edistämällä vähähiilisiä ratkaisuja, kuten uusiutuvaa energiaa ja kiertotaloutta. Ne tarjoavat tietoa energiatehokkuuden parantamiseen sekä luonnon monimuotoisuuden lisäämiseen. (ELY-keskus 2024.)

Kestävä kehitys ja vihreä siirtymä ovat OSAOn keskeisiä painopisteitä. OSAO kehittää ympäristöystävällisiä toimintamalleja. Se tukee vastuullista toimintaa

ja valmistaa tulevaisuuden haasteisiin keskittyen samalla energiatehokkuuteen, kiertotalouteen ja vastuulliseen resurssien käyttöön. Vihreä siirtymä OSAOssa edistää ympäristötietoisuutta arjessa ja työelämävalmiuksissa. OSAO Kampus 2030 -hanke pyrkii edistämään kampusalueiden kestävästä kehitystä ja modernisoimaan oppimisympäristöjä sekä vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin vähentäen ympäristövaikutuksia. OSAO panostaa energiatehokkaisuun ratkaisuihin, uusiutuvaan energiaan sekä ympäristöstävällisiin toimintamalleihin. (Lääveri-Uimonen 2023.)

OSAOn Digikyvykäs Kampus -hankkeessa keskitytään digikyvykkyyden edistämiseen. Tavoitteena on luoda OSAOsta tulevaisuuden kampus, joka vahvistaa digitaalisia taitoja erilaisissa oppimisympäristöissä. (OSA 2024a.) Digitaalisen perehdytysoppaan kehittäminen OSAOn ravitsemispäälliköille tuki digitalisaatiota ja kestävästä kehitystä. Oppaan avulla tehostettiin perehdytystä. Sillä myös varmistettiin ajantasainen tieto vastuullisista toimintatavoista, mikä edistää globaaleja ympäristötavoitteita. Opas vahvisti OSAOn kestävästä kehityksen strategiaa ja resurssien tehokasta käyttöä OSAOn Kampus 2030 -hankkeessa.

OSAOn ravitsemispäälliköiden digitaalinen perehdytysopas on suunniteltu helpottamaan uusien työntekijöiden sopeutumista organisaation kulttuuriin, käytäntöihin, prosesseihin ja tärkeiden työkalujen tuntemista. Sen selkeä rakenne ja sisältö auttavat työntekijöitä omaksumaan tehtävänsä nopeasti ja tehokkaasti sekä parantamaan jopa työssä viihtymistä. Digitaalinen perehdytysprosessi vähentää esihenkilön perehdytysaikaa unohtamatta, että kaikkea perehdytystä ei voi tehdä digitaalisesti. Käyttökelpoisuutta kannattaa arvioida säännöllisesti palautteen avulla, mikä takaa oppaan jatkuvan kehittämisen. Näin voidaan varmistaa, että perehdytysprosessi tukee organisaation menestystä ja työntekijöiden hyvinvointia.

Oppaan kehittäminen ei rajoitu vain ravitsemispäälliköihin, vaan sen on tarkoitus laajentua myös keittiöhenkilökunnan käyttöön. Digitaalisten työkalujen integrointi mahdollistaa oppaan soveltamisen OSAOn eri koulutusaloilla ja tehostaa alakohtaista perehdytystä sekä tiedon jakamista myös esihenkilöille. Tämä laajentaa oppaan käyttömahdollisuuksia muillekin kohderyhmille. Se voi

edistää yhdenmukaista, ammatillista perehdytystä koko organisaatiossa tulevaisuudessa. Lisäksi tulosten käyttökelpoisuus on hyödynnettävissä ja sovellettavissa OSAOn ulkopuolelle, kuten monille ravitsemisalaille ja eri oppilaitoksiin. Ne voivat edistää sähköisten käytäntöjen uudistamista ja tuoda uutuusarvoa eri organisaatioille. Myös perehdytysopasta on mahdollista laajentaa muihin käyttöyhteyksiin.

Kehittämisen- ja jatkotoimenpiteitä nostettiin esille monipuolisesti ja ne kattoivat laajan kirjon erilaisia aiheita. Niiden toimenpiteiden kautta voidaan kehittää perehdytysoppaasta entistä paremman ja organisaation tarpeita paremmin palvelevan työkalun. Annamme toimeksiantajalle mahdollisuuden päättää, mitkä ideat ottavat käyttöön ja mitkä ovat toteuttamisen arvoisia.

Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi eteni suunnitellusti ja vastasi alussa asetettuihin tavoitteisiin. Vaiheistettu työ mahdollisti systemaattisen etenemisen. Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa tarjosi mahdollisuuden yhdistää teorian ja käytännön työn, mikä rikasti koko opinnäytetyötä ja toi siihen käytännönläheistä syvyyttä. PDSA-syklin käyttäminen toi kehittämiseen selkeän rakenteen ja jokainen työpaja ja kyselylomake tuottivat hyödyllistä tietoa perehdytysoppaan kehittämiseksi.

Haasteita työskentelyssä tuottivat aikataululliset rajoitukset. Ne vaativat tiimiltä joustavuutta ja tehokasta ajankäyttöä. Vaikka suunnitelma oli perusteellinen, joitain muutoksia tehtiin projektin edetessä saadun palautteen pohjalta. Työpajojen osalta ravitsemispäälliköiden aktiivinen osallistuminen oli keskeinen tekijä työn onnistumiselle. Käytännön työskentely opinnäytetyön aikana osoitti myös, kuinka tärkeää on ylläpitää jatkuvaa ja avointa vuoropuhelua yhteistyökumppanien kanssa.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli hyvin opettavainen ja kehittävä, erityisesti projektinhallinnan, aineistonkeruun ja analyysin osalta. Digitaalisen perehdytysoppaan kehittäminen käytännön työkaluksi antoi meille konkreettisen mahdollisuuden soveltaa teoreettista osaamistamme työelämän tarpeisiin. Työ myös tarjosi toimeksiantajalle ratkaisun heidän kehitystarpeisiinsa.

Mietimme opinnäytetyön loppuaikana, että olisi ollut tärkeää työn keskivaiheilla pysähtyä pohtimaan työn järjestystä, tuloksia ja johtopäätöksiä. Lukea opinnäytetyötä rauhassa ja keskittyä aiheeseen. Näin työn loppuun saattaminen olisi ollut helpompaa. Toiseksi pohdimme, että hyvälle kehittämistyölle kannattaa jättää paljon aikaa tuottavalle ajattelulle.

Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi tarjosi merkittävän tilaisuuden syventää omaa ammatillista osaamistamme. Kehitimme erityisesti projektinhallinnan, tutkimustyön ja yhteistyötaitojen osa-alueita. Yhteistyön edetessä kehittyivät myös taitomme hahmottaa laajoja kokonaisuuksia. ravitsemispäälliköiden ja toimeksiantajan kanssa vahvasti kykyä toimia tiimissä, jossa eri osapuolten tarpeet ja näkemykset oli huomioitava päätöksenteossa ja ratkaisujen kehittämisessä.

Digitaalisen perehdytysoppaan kehittämisprosessi auttoi ymmärtämään, kuinka keskeistä on yhdistää teoreettinen osaaminen käytännön tarpeisiin. Myös se, miten digitalisaatio voi tukea organisaation perehdytysprosesseja oli hieno huomata. Opimme paljon teknisistä ratkaisuista ja niiden merkityksestä nykyaikaisessa työympäristössä, vaikka kaikki ratkaisut eivät lopulta päätyneetkään itse työhön. Näiden oppien soveltaminen laajensi osaamista myös tulevia työtehtäviä varten, erityisesti henkilöstön kehittämiseen ja johtamiseen liittyen.

Ammatillisesti koemme, että olemme kasvaneet ymmärtämään paremmin digitalisaation merkityksen työelämässä ja sen tuomat mahdollisuudet ja haasteet. Erityisesti taidot analysoida ja käyttää saatuja tutkimustuloksia konkreettisten prosessien kehittämisessä vahvistuivat huomattavasti. Lisäksi opimme arvioimaan kriittisesti omia toimintatapoja ja mukauttamaan niitä projektin tarpeiden mukaan. Tämä on arvokas taito kaikissa ammatillisissa tehtävissä.

Seuraava tutkimus- ja kehittämistyömme voisi keskittyä digitaalisen perehdytysoppaan pitkän aikavälin vaikutusten arviointiin. Haluamme ymmärtää, miten digitaalinen perehdytys vaikuttaa pysyvästi työntekijöiden osaamiseen ja sitoutumiseen. Tämä auttaisi kehittämään opasta tukemaan jatkuvaa oppimista.

Tärkeää olisi myös tarkentaa yksikkökohtaisia perehdytystarpeita. Systemaattinen palautteen keruu eri yksiköistä auttaisi oppaan sisällön mukauttamista työtehtävien erityisvaatimuksiin. Se parantaisi perehdytyksen kohdennettavuutta ja tukisi päivittäistä työtä entistä paremmin. Kehitystyössä voisimme parantaa teknistä käytettävyyttä lisäämällä navigoinnin selkeyttä ja interaktiivisia elementtejä sekä tutkia tekoälyn hyödyntämistä oppimispolun yksilöllistämässä. Lisäksi digitaalisen ja perinteisen perehdytyksen kustannustehokkuuden vertailu antaisi arvokasta tietoa säästövaikutuksista.

Lopuksi toteamme, että perehdytysopas on elävä dokumentti, joka kehittyy ja kasvaa organisaation tarpeiden mukaan. Se ei koskaan ole täysin valmis, vaan siihen lisätään jatkuvasti uusia asioita ja parannuksia. Tämä jatkuvan parantamisen periaate varmistaa, että opas pysyy ajantasaisena ja hyödyllisenä kaikille käyttäjille.

LÄHTEET

- Aura, H., Wuori, N., Paavilainen, L. & Ruokonen, M. 2024. Kilpailukykyä datasta -käsikirja. Toimintamalli ekosysteemeille datan hyödyntämiseen. Sitran selvityksiä 237. E-kirja. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/julkaisut/kilpailukyky-datasta-kasikirja/> [viitattu 3.9.2024].
- Brauer, S., Mäenpää, K., Tervaskanto, M. & Heikkinen, K.-P. 2023. Smart Campus - Digitalisaatio ja kehittyvät teknologiat työssä ja oppimisessa, *Am-mattikasvatuksen aikakauskirja* 3, 10–28. Verkkojlehti. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.54329/akakk.137486> [viitattu 3.4.2024].
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.
- ELY-keskus. 2024. Vihreä siirtymä. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.4.2024. Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/vihrea-siirtyma> [viitattu 18.9.2024].
- Eskola, J. 2018. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 209–231.
- Grade Solutions. 2020. Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys. Blogi. Saatavissa: <https://introperehdytys.fi/blogit/digitaalinen-vs-manuaalinen-perehdytys/> [viitattu 20.9.2024].
- Hiekkänen-Torkko, S. & Rinkinen, T. 2023. Yksilöllinen ja digitalisoitu perehdytys osaamisen kehittämisessä. LAB University of Applied Science. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://blogit.lab.fi/labfocus/yksilollinen-ja-digitalisoitu-perehdytys-osaamisen-kehittamisessa/> [viitattu 5.4.2024].
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- HR Future s.a. Strategies for Effective Employee Onboarding in a Remote Work Environment. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hrfuture.net/talent-management/onboarding-1/strategies-for-effective-employee-onboarding-in-a-remote-work-environment/> [viitattu 28.8.2024].
- Hytönen, R. 2023. Suunnitelmallisuus hyvän perehdytyksen perustana - tavoitteellinen perehdytysuunnitelma Helsingin kotisairaalaan. Laurea-ammattikorkeakoulu. Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Ylempi amk -opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303234073> [viitattu 15.4.2024].
- Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/xamk/9789517686112> [viitattu 10.9.2024].

Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio – Yritysjohdon käsikirja. Helsinki: Talentum. E-kirja. Saatavissa: <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/IACBGXC-TEB#piste:ta> [viitattu 2.4.2024].

Innokylä s.a. Vuosikello. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/vuosikello> [viitattu 9.11.2024].

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu s.a. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan koulutus - Restonomi (ylempi AMK). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/koulutukset/matkailu-ja-palveluliiketoiminnan-koulutus-restonomi-ylempi-amk/> [viitattu 11.4.2024].

Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetaelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-suunnittelu/> [viitattu 22.10.2024].

Korjonen-Kuusipuro, K., Rasi-Heikkinen, P., Vuojärvi, H., Pihlainen, K., Kärnä, E. & Aavikko, L. 2022. Ikääntyvät digiyhteiskunnassa: elinikäisen oppimisen mahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibslibrary.com/xamk/9789523457911> [viitattu 11.9.2024].

Korva, J. 2015. Henkilökohtaiset oppimisympäristöt digitaalisessa maailmassa. Itä-Suomen yliopisto. Tietojenkäsittelytieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20150883> [viitattu 11.4.2024].

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: Opas toiminnalliseen oppimisympäristöön. Helsinki: Art House. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibslibrary.com/xamk/9789518849110> [viitattu 28.10.2024].

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum. E-kirja. Saatavissa: <https://ezproxy.xamk.fi/login?url=https%3A%2F%2Fwww.ezproxy.xamk.fi%2Flogin?url=https%3A%2F%2Fwww.verkkokirjahylly.almatalent.fi%2Fteos%2F14jo424427> [viitattu 11.9.2024].

Laurillard, D. 2012. Teaching a design science. Building Pedagogical Patterns for Learning and Technology. New York: Routledge.

Lettenmeier, M., Akenji, L., Toivio, V., Koide R. & Amellina, A. 2019. 1,5 asteen elämäntavat. Sitran selvityksiä 148. Helsinki: Sitra. E-kirja. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/05/1o5-asteen-elamantavat.pdf> [viitattu 18.9.2024].

Lääveri-Uimonen, L. 2023. OSAO on vahvasti mukana kestävä kehityksen vauhdissa. Koulutuskuntayhtymä OSAO. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.osao.fi/osao-on-vahvasti-mukana-kestavan-kehityksen-vauhdissa/> [viitattu 18.9.2024].

Matkailu- ja Ravintolapalvelut ry s.a. Toimiala. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mara.fi/toimiala.html> [viitattu 11.4.2024].

Mäkitalo, E. & Wallinheimo, K. 2012. Virtuaaliset ympäristöt: innostava oppiminen, tehokas koulutus. Helsinki: Talentum. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/xamk/978-952-14-1693-4> [viitattu 11.9.2024].

Opetushallitus. 2024. Mitä sitten on digitalisaatio? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/digiosaaminen/datatalousosaamisen-perusteita-perusopetukseen-ja-toiselle-asteelle/mita-sitten> [viitattu 2.4.2024].

Opinvoimala s.a. Oppiminen taitona. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opinvoimala.fi/sivu/oppiminen-taitona> [viitattu 11.4.2024].

OSAO. 2023a. OSAO. Koulutuskuntayhtymä OSAO. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.osao.fi%2Fwp-content%2Fuploads%2F2023%2F04%2Fosao_esittely_fi_042023.pps&wdOrigin=BROWSELINK [viitattu 4.4.2024].

OSAO. 2023b. Pehdytys (kaikille kuuluva suunnitelma). Koulutuskuntayhtymä OSAO. Intranet.

OSAO. 2024a. Digikyvykäs Kampus -hankekokonaisuus. Koulutuskuntayhtymä OSAO. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.osao.fi/hankkeet/digikyvykas-kampus-hankekokonaisuus/> [viitattu 18.9.2024].

OSAO. 2024b. Toiminta ja talous. Laatujärjestelmä. Koulutuskuntayhtymä OSAO. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.osao.fi/tietoa-osaosta/toiminta-ja-talous/> [viitattu 4.4.2024].

Plandisc s.a. Vuosikello luo kattavan kokonaiskuvan. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://plandisc.com/fi/vuosikello-luo-kattavan-kokonaiskuvan/?msckid=c4d9146205df119f698d73564cc1ce16> [viitattu 12.11.2024].

Pulkkinen, T. & Kovanen, K. 2023. Virtuaalinen pehdytys. Xamk inspiroi 68. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. E-kirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-516-1> [viitattu 20.9.2024].

Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/xamk/9789523456167> [viitattu 10.9.2024].

Päivänsalo, T.-M. 2020. Oppimiskoodi: kuinka oppiminen onnistuu. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/xamk/9789523700543> [viitattu 30.8.2024].

Ruuska, K. 2012. Pidä projekti hallinnassa: Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. 7. painos. Helsinki: Talentum.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/xamk/9789517685016> [viitattu 10.9.2024].

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. E-kirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-649-4> [viitattu 15.8.2024].

Schooley, S. 2024. What is a SWOT Analysis? (And When To Use It). WWW-dokumentti. Päivitetty 3.1.2024. Saatavissa: https://www.businessnews-daily.com/4245-swot-analysis.html?_gl=1*1h5mhak*_up*MQ..*_ga*MTU3MjI3NzA3MC4xNz-MxNDk3OTkx*_ga_1GL4KJVCm5*MTczMTQ5Nzk5MC4xLjAuMTcz-MTQ5Nzk5MC4wLjAuMA.. [viitattu 9.8.2024].

SurveyMonkey s.a. Näin lasket NPS-pisteet eli Net Promoter Score -tuloksen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/net-promoter-score-calculation/> [viitattu 7.10.2024].

theCompleteMedic s.a. PDSA Cycles. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thecompletemedic.com/improvement/pdsa-cycles> [viitattu 16.4.2024].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7732-4> [viitattu 20.8.2024].

Torkkola, S. 2015. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. Helsinki: Talentum Media Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://ezproxy.xamk.fi/login?url=https%3A%2F%2Fezproxy.xamk.fi%2Flogin?url%3Dhttps%3A%2F%2Fverkkokirjahylly.almatalent.fi%2Fteos%2F15jo424908> [viitattu 15.4.2024].

Työ- ja elinkeinoministeriö s.a. Työelämää kehitetään yhteistyössä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/tyoelaman-kehittaminen> [viitattu 11.9.2024].

Työsuojelu s.a. Perehdyttäminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen> [viitattu 1.6.2024].

Työterveyslaitos s.a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina> [viitattu 11.9.2024].

Työturvallisuuskeskus s.a. Perehdyttäminen ja työnopastus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajien-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/> [viitattu 1.6.2024].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 82–83.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu. 5.painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 100–102.

Vaska, S., Massaro, M., Bagarotto, E.-M. & Dal Mas, F. 2021. The digital transformation of business model innovation: A structured literature review. *Frontiers in Psychology*, 539363. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.539363> [viitattu 10.10.2024].

Vesterinen, J. 2021. Digitaalinen perehdytyskansio sosiaalialan yritykselle. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ylempi amk -opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202103083016> [viitattu 15.4.2024].

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 224.

Vilka, H. 2021a. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731> [viitattu 24.10.2024].

Vuorenmaa, J. 2019. Sähköisen perehdytysmateriaalin toteutus - hyödyt ja tuki henkilöstön sitouttamiseen. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201901231525> [viitattu 14.3.2024].

Vänttinen, H. 2021. Pelillinen digitaalinen konserniperehdytys ja uusien toimihenkilöiden organisaatio sitoutuminen: Case Barona. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021121761421> [viitattu 15.4.2024].

Ympäristöministeriö s.a. Digitaalinen rakennettu ympäristö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ym.fi/digitaalinen-rakennettu-ymparisto> [viitattu 18.9.2024].

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-246-256-5> [viitattu 1.3.2024].

Digitaalinen perehdytysopas - Alkukysely OSAO:n ravitsemispäälliköille

Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen perehdytysprosessiin kokonaisuudessaan? (0=en ollenkaan tyytyväinen, 10=erittäin tyytyväinen)



Mikä on mielestäsi hyvää perehdytyksessä? Mikä toimi erityisen hyvin ja auttoi sinua sopeutumaan uuteen rooliisi?

Kuinka kattavana koet nykyisen perehdytysprosessin sisällön? (0=en ollenkaan kattavana, 10=erittäin kattavana)



Onko nykyisen perehdytysprosessin kesto mielestäsi

- Liian lyhyt
- Sopiva
- Liian pitkä

Kuinka arvioisit nykyisten perehdytysmateriaalien laatua? (0=erittäin huono, 10=erittäin hyvä)



Ovatko kaikki tarvittavat perehdytysmateriaalit helposti saatavillasi, kun tarvitset niitä?

- Kyllä
- Ei

Saatko riittävästi tukea ja ohjausta perehdytyksen aikana?

- Kyllä
- Jos ei, millaista tukea tai ohjausta kaipaisit lisää?
-

Kuinka hyvin nykyinen perehdytysprosessi valmistaa uudet työntekijät heidän tehtäviinsä? (0=erittäin huonosti, 10=erittäin hyvin)



Mitä muutoksia tai parannuksia ehdottaisit nykyiseen perehdytysprosessiin?

Mitkä ovat vahvuutesi teknologian käytössä? Miten olet hyödyntänyt digitaalisia työkaluja ja alustoja aiemmissa tehtävissäsi?

TYÖPAJA 1**Torstai 6.6.2024 klo 13-14**

Työpajassa keskustellaan tutkimuskysymyksestä: ”Millaisia sisältöjä ja ominaisuuksia uusi perehdytysopas tarvitsee vastataksaan keittiöhenkilöstön ja ravitsemispäälliköiden tarpeisiin?”

1. Kerrotaan, että työpaja tallennetaan tutkimustulosten analysointia varten
2. Esittelykierron (henkilötietoja ei kirjata tuloksiin)
3. Tutkimusilmoituksen ja tietosuojaselosteen läpikäynti.
4. Käydään läpi **alkukyselyn tulokset** ja pyydetään kommentit niistä.
5. **Nykyisten perehdytyskäytäntöjen vahvuudet ja heikkoudet:** Keskustellaan ravitsemispäälliköiden kokemuksista nykyisten perehdytyskäytäntöjen osalta. Mitkä ovat olleet toimivia käytäntöjä, ja missä on ollut haasteita? Mitkä elementit tulisi ehdottomasti säilyttää uudessa perehdytysoppaassa ja mitkä kaipaavat parannusta?
6. **Tarvittavat sisällöt ja tiedot:** Keskustellaan siitä, mitä konkreettista tietoa ja ohjeita keittiöhenkilöstö tarvitsee tehokkaan perehdytyksen takaamiseksi. Mitä asiakokonaisuuksia oppaan tulisi kattaa, kuten työtehtävien kuvaukset, turvallisuusohjeet, hygieniakäytännöt ja laitteiden käyttöohjeet? Tarkennusta?
7. **Digitaalisen perehdytysoppaan ominaisuudet ja käytettävyys:** Pohditaan, millaisia teknisiä ja visuaalisia ominaisuuksia uusi perehdytysopas tarvitsee ollakseen helppokäyttöinen ja selkeä. Keskustellaan esimerkiksi navigoinnista, multimediaelementtien käytöstä (kuten videot ja kuvat) sekä siitä, miten opas voidaan päivittää ja pitää ajan tasalla.
8. **Toimenpiteet jatkoa varten?** Seuraavaa työpajaa varten jaetaan alialista etukäteen pohdittavaksi.

TYÖPAJA 2**Maanantai 17.6.2024 klo 13-14**

Työpajassa keskustellaan tutkimuskysymyksestä: "Miten voimme varmistaa, että uusi perehdytysopas on helpokäyttöinen, selkeä ja tehokas työkalu sekä uusille työntekijöille että kokeneemmalle henkilöstölle?"

- 1. Navigoinnin ja visuaalisuuden suunnittelu:** Keskustellaan siitä, onko kansion navigointi ja visuaalisuus sujuva. Pohditaan käyttäjäkokemusta ravitsemispäälliköiden näkökulmasta: miten oppaan eri osiot löytyvät helposti, millaisia hakutoimintoja ja pikavalintoja oppaassa tulisi olla.
- 2. Interaktiivisuus ja ravitsemispäälliköiden osuus:** Keskustellaan interaktiivisten elementtien, kuten quizien, videoiden, ja tehtävien käytöstä perehdytysoppaassa. Mietitään mitä ravitsemispäälliköille erityistä kansiossa pitää olla. HSP- aktiviteetti? Pelillistäminen? Voisiko Chat GPT:n käytön mainita perehtyjälle ideointiin ja suunnitteluun? Mainitaan OSAO:n omat koulutusalueet. Videoiden tekeminen: "Digitaalinen perehdytysohjelma mahdollistaa uuden työntekijän tutustumisen työpaikkaan tai -tehtävään jo ennen ensimmäistä työpäivää."
- 3. Oppaan käytön seuranta ja arviointi:** Keskustellaan tavoista, joilla perehdytysoppaan käyttöä ja sen vaikutuksia voidaan seurata ja arvioida. Pohditaan, millaisia mittareita ja seurantatyökaluja tarvitaan, jotta voidaan arvioida oppaan tehokkuutta perehdytysprosessissa. Pohditaan, miten oppaan käyttäjät voivat antaa palautetta ja miten tätä palautetta voidaan hyödyntää oppaan jatkuvassa kehittämisessä ja päivittämisessä.

Työpaja 3 - esityslista

Liite 4

TYÖPAJA 3**Torstai 5.9.2024 klo 14-15**

Alkuun käydään läpi ravitsemispäälliköiden "kotitehtävä", jossa piti pohtia valmiiksi ideoita ja tarpeita oppaaseen.

Muut asiat:

1. Kerro hyvät puolet uudesta perehdytysoppaasta.
2. Kerro mahdolliset kehittämiskohteet ja haasteet.
3. Miten uusi perehdytysopas eroaa vanhasta?
4. OSAO:n tulevaisuuden näkymiä? Otetaanko laajemmin käyttöön?

Perehdytysopas kopioidaan yksiköihin ja tiedot muutetaan oman yksikön mukaan, kun joka yksikössä eri henkilöt ja tavat.

Päivityksiä:

- Jos Haukiputaalla olisi se kansio jossa yhteisiä asioita ja yhteydenpito sen kautta. (Chatit, palautekanavat, RP-tiimi muistiot, pajatoiminta ym)
- Päivityksia yhteisiin esim hankinta-asiat, osto-ohjeet ym. Kun (joku tekee tai) tehdään yhteisissä palaverissa. Sitten lähettää spostilla uudet tiedot toisille ja jokainen voi liittää ne omaan kansioon, eikä jokaisen tarvitse itse sitä sinne keksiä.
- Liian raskas jos kaikkien tiedot laitetaan samaan.
- Kun huomataan, että jotain puuttuu niin se lisätään ja jaetaan kaikille
- Jokainen joutuu työstämään oman kansion, mutta se on helpompi kun pohja valmiina, vaihtaa vain nimet ja numerot sekä tietysti työtavat, jotka luultavasti on jo jokaiselle kehittynyt lomakkeille tai mieleen

Loppukysely OSAO:n ravitsemispäälliköille

Miten koit osallistumisesi digitaalisen perehdytysoppaan kehitysprosessiin?

Mitä parannuksia tai kehitysideoita sinulla olisi digitaaliseen perehdytysoppaaseen liittyen?

Mitkä oppaan ominaisuudet koit erittäin hyödyllisiksi yksikössäsi?

Miten perehdytysopas tulee vaikuttamaan yksikkösi toimintaan ja perehdytykseen?

Millä tavoin toivoisit oppaan kehittyvän tulevaisuudessa?

Opas tukee uusien työntekijöiden perehdyttämistä tehokkaasti. (0 = täysin eri mieltä, 10 = täysin samaa mieltä)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Opas tukee työyhteisön viestintää. (0 = täysin eri mieltä, 10 = täysin samaa mieltä)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perehdytysopas parantaa yksikköni perehdytysprosessia. (0 = täysin eri mieltä, 10 = täysin samaa mieltä)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta haluaisit kertoa liittyen digitaalisen perehdytysoppaan käyttöönottoon tai kehitykseen?

Haastattelut digitaalisesta perehdytysoppaasta

1. Digitaalisen perehdytysoppaan käyttäjäkokemus. Oliko opas helppo-käyttöinen jne.?
2. Sisällön kommentointi. Mikä osa oppaasta auttoi eniten perehtymään uuteen tehtävään? Oliko jokin osa erityisen hyödyllinen?
3. Kehityskohteet. Oliko jokin osa, joka jäi epäselväksi tai kaipasi tarkempaa selitystä?