

Opinnäytetyö (AMK)  
Liiketalouden koulutus  
Bachelor's degree  
2020

Hautaniemi Mikko

# PEREHDYTYSVIDEO OIKEUDELLISEEN PERINTÄÄN



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mikko Hautaniemi

## PEREHDYTYSVIDEO OIKEUDELLISEEN PERINTÄÄN

Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona yritykselle X ja työn tavoitteena on valmistaa kattava perehdytysvideo yrityksen työntekijöille oikeudellisesta perinnästä. Tarkoitukseni on luoda yritykselle uutta perehdytysmateriaalia.

Perehdytys ja perehdytysvideon tekeminen ovat tietoperustan ydin. Tietoperustassa käytiin läpi perehdytyksen eri metodeja ja mitä perehdytykseen kuuluu. Perehdytysvideon tekemisessä käsiteltiin videon teknistä puolta, mitä opetusmenetelmää video noudattaa ja miten video sopii perehdytysmateriaaliksi. Perehdytysvideo on luottamuksellinen eikä sitä julkaista.

Perehdytysvideo muokattiin tarpeisiin sopivaksi, koska eri yksiköt ovat oikeudellisen perinnän kanssa päivittäisessä tekemisissä. Näiden yksiköiden tarve perehdytysvideolle tuli voimakkaasti esiin haastatteluiden perusteella.

Lopputuotteena valmistui perehdytysvideo, joka on tärkeä aloittavalle työntekijälle ja sopii myös vanhoille työntekijöille niin kuin eri osastoillekin. Perehdytysvideon luovutuksessa todettiin yksi asiavirhe, mutta toimeksiantaja kertoi perehdytysvideon olevan toimeksiannon tarpeen mukainen.

### ASIASANAT:

perehdyttäminen, oppaan tekeminen, video

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor's degree | Business development

2020 | 35

Olli-Pekka Lehtisalo

Mikko Hautaniemi

## ORIENTATION VIDEO OF LEGAL COLLECTION

The thesis was made as an assignment by company X and the goal of this thesis was to create a conclusive orientation video of legal collection for the employees. The purpose of this thesis was to create new orientation material for the company.

Orientation and making of the orientation video are the core of the knowledge base. Orientation methods and what orientation includes were reviewed in the first main headline. The second headline covered technical points of the video, which teaching methods it follows and how video is suitable for orientation material. Orientation video is confidential and it won't be published.

Orientation video was adjusted, because different units are covering legal collection on a daily basis. The need for orientation video for these units came out strongly based on interviews.

Orientation video was the finished product, which is important for new employees and is also suitable for older employees as for different company units. In the orientation videos give away one factual error was found, but the mandatory told that the orientation video was accorded to the need of the assignment.

### KEYWORDS:

orientation, making of guide, video

# SISÄLTÖ

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 JOHDANTO</b>                                | <b>5</b>  |
| <b>2 YRITYS X</b>                                | <b>6</b>  |
| <b>3 PEREHDYTTÄMINEN</b>                         | <b>7</b>  |
| 3.1 Perehdytyksen lainkuuluvuus                  | 7         |
| 3.2 Perehdytyksen aikataulu                      | 8         |
| 3.3 Mitä perehdyttäminen tarkoittaa              | 9         |
| 3.4 Perehdytyksen eri konsepteja                 | 9         |
| 3.5 Perehdytystiimi, -suunnitelma ja hyvä henki  | 12        |
| <b>4 PEREHDYTYSVIDEO</b>                         | <b>15</b> |
| 4.1 Joustava ja yksilökeskeinen                  | 15        |
| 4.2 Perehdytysvideon opetusmenetelmät            | 16        |
| 4.3 Perehdytysvideon tekninen toteutus           | 18        |
| 4.4 Perehdytysvideon käsikirjoitus               | 20        |
| 4.5 Perehdytysvideon motivaatiotekijät           | 21        |
| <b>5 MENETELMÄT JA TYÖTAVAT</b>                  | <b>22</b> |
| 5.1 Toiminallisen työn menetelmiä ja suunnittelu | 22        |
| 5.2 Yritys X:n brändin mukainen perehdytysvideo  | 23        |
| 5.3 Äänen merkitys                               | 24        |
| 5.4 Perehdytysmetodien valinta                   | 25        |
| 5.5 Videon eteneminen                            | 26        |
| <b>6 TOTEUTUS</b>                                | <b>28</b> |
| <b>7 POHDINTAA</b>                               | <b>31</b> |
| <b>8 LÄHTEET</b>                                 | <b>33</b> |

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyönä valmistunut perehdytysvideo on luotu toimeksiantona yritykselle X. Yrityksen X tehtävänä on tarjota asiantuntemusta asiakkaille yrityksen liiketoiminnan tehostamiseksi. Oikeudellinen perintä on saatavien kotiuttamista oikeuspiirin avustuksella. Opinnäytetyö on valmistettu yrityksen X käyttöön perehdytysmateriaalina. Perehdytysvideo toimii esimerkkityönä tulevaisuuden perehdytysmateriaaleja varten. Yrityksen vauhdikas kasvu on luonut lisää kysyntää joustaville perehdytysmateriaaleille.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen työ, jonka aikaansaannoksena on tullut perehdytysvideo oikeudelliseen perintään. Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoitus on kertoa, mitä laskusaatavalle tapahtuu perinnän eri vaiheissa ja pääsääntöisesti kun laskusaatava on edennyt käräjäoikeuteen. Perehdytysvideon tarkoitus on lisätä yrityksen X työntekijöiden tietotaitoa oikeudellisesta perinnästä ja miten oikeudellinen perintä vaikuttaa yrityksen liiketoimintaan. Perehdytysvideon katsomisen jälkeen työntekijällä tulisi olla vahva kokonaiskäsite siitä, miten eri oikeudellisen perinnän perintävaiheessa toimitaan ja mitä yleisimmät termit tarkoittavat.

Tämänhetkiset perehdytysmateriaalit vaativat jatkuvaa kouluttajan läsnäoloa, mikä tuo ongelmia aikataulujen sopimiseen. Perehdytysvideoon on päädytty eritoten sen joustavuuden ansiosta ja helppokäyttöisyyden vuoksi. Tavoitteena on aloittaa kokonaan uusi perehdytysmateriaalien sarja yritykselle X.

Opinnäytetyö on rajattu maksuvaatimuksesta ulosottoon asti. Saatavienhallinnon yksiköiltä on erikseen haastatteltu ja siten pyritty löytämään eri vaiheen eri ongelmakohdat jotka toistuvat oikeudellisessa perinnässä. Oikeudellisesta perinnästä yritetään luoda selvä kokonaisuus.

## 2 YRITYS X

Luottamuksellinen osa.

## 3 PEREHDYTTÄMINEN

### 3.1 Perehdytyksen lainkuuluvuus

Työnantaja on vastuussa siitä että työntekijä tullaan perehdyttämään uuteen työnkuvaan. Työntekijän on huolehdittava että perehdytyksessä hänelle kerrotaan hänen oikeuksistaan, kuten terveydenhuollosta, työajoista, työolosuhteista ja mahdollisista ammattiliitoista. (Nykänen, 2017)

Työnantajan on varmistettava perehdytyksessä työn mahdolliset riskitekijät ja annettava riskitekijöistä kaikki mahdolliset informaatiot. Tietojen antaminen koskee myös ennaltaehkäisyä. Työntekijälle on annettava työn perehdyttämisen jälkeenkin tarvittavaa opastusta, jotta hänellä on ajantasaiset tiedot (Työturvallisuuslaki, 2002). Perehdytyksessä tulee käydä läpi, mitä ehtoja työsopimuslaki antaa (Työsopimuslaki, 2001).

Työntekijöille tulee kertoa mitä oikeuksia ja velvollisuuksia heille kuuluu, myös työergonomia ja työn terveysvaikutukset tulee ottaa huomioon tässä perehdyttämisvaiheessa. Terveelliseen työhön tulee perehdyttää siten, että läpi käydään työn mahdolliset haitat ja vaarat ja miten ne ehkäistään. Työntekijän tulee tietää mistä löytää materiaaleja työstä ja turvallisuuksista. Mitä työpaikka tekee em. asioiden eteen ja mitä itse työntekijä voi tehdä asioiden ehkäisemiseksi. (Nykänen, 2018)

Työntekijälle annetaan raamit omasta vastuualueesta ja ne voidaan päivittää vuorokausittain, viikottain, kuukausittain. Työhön kuuluvat välineet ja kaikki mahdolliset koneet ja laitteet tulee käydä läpi selvästi ja niin, että perehdyttävillä on selvä kuva siitä miten laitteet toimivat. Perehdytyksessä on myös käytävä läpi sitä, miten tulee toimia jos onnettomuus tai tulipalo iskee työpaikalle. (Nykänen, 2018)

### 3.2 Perehdytyksen aikataulu

Hyvä perehdytys alkoi perehdyttäjien valinnalla, hyvällä materiaalin keruulla, rekrytoinnin päätöksellä ja uuden työntekijän ilmoittamisella ja esittelyllä vanhoille työntekijöille. Työntekijä tulisi opastaa uuteen työhön mikä on uuden työpaikan päätoimiala eli mitä kyseessä oleva yritys tekee, miten ja mitkä ovat sen toiminnan pääpainot ja tavoitteet. Mitä erilaisia työnkuvia yrityksessä on ja mitkä ovat eri työnkuvien työtavoitteet. Erilaisilla työnkuvilla on eri esimiehiä ja avunantajia. Kyseisille ryhmille perehdytyksessä tulee käydä ilmi keneltä kysytään apua ensimmäisenä. (Nykänen, 2018)

Työntekijälle on kerrottu mitä yritys tekee, miten yritys työskentelee, ketä yrityksessä työskentelee ja yrityksen toimipaikat maailmanlaajuisesti. Mikäli toimipaikkoja on kansainvälisien rajojen ulkopuolella paljon, rajaus tulee tehdä järkevällä mittapuulla. Kuitenkin niin että perehdyttäjälle tulee selväksi, kuinka suuri yritys on. Muut työntekijät ja työtiimit tietävät uuden työntekijän profiilista tarpeeksi, eli ketä on ja mitä tulee tekemään ja mihin tiimiin tulee työskentelemään. (Kupias & Peltola, 2009)

Työn alkutaipaleella käydään perehdyttäjien ja perehdytettävien kanssa perehdytyssuunnitelmaa läpi. Tärkeintä tässä vaiheessa on käydä työntöön käytännön asioita läpi, kuten näyttää työpaikka, esitellä työtiimi ja -yhteisö. Käydä läpi työpaikan ja -tiimin pelisäännöt ja opastaa mitä erikoisuuksia työnkuvaan kuuluu, kuten esim. termistö. (Kupias & Peltola, 2009)

Työsuhdeasiat ovat työntekijälle tärkeitä, koska se vaikuttaa työntekijän arkeen ja oikeuksiin (Nykänen, 2018). Työajat, palkkaus, tauot, loma- ja poissaolokäytännöt ja ruokailut ovat iso osa työpäivää ja siitä miten muiden työntekijöiden kanssa verkostoidutaan työpaikan ulkopuolisilla asioilla, kuten harrastuksilla. Työntekijältä tarvitaan allekirjoitus, jossa hän suostuu työpaikan työehtosopimukseen ja niiden noudattamiseen. (Työsopimuslaki, 2001)



### 3.3 Mitä perehdyttäminen tarkoittaa

”Perehdyttäminen on jatkuva prosessi, vastavuoroista keskustelua ja oppimista, johon osallistuvat niin työpaikan johto, henkilöstöhallinto, esimies kuin yksittäinen työntekijäkin.” (Nykänen, 2018)

Perehdyttäminen aloitetaan hyvissä ajoin rekrytoinnin jälkeen, kun ilmoitetaan tuleville työtovereille uudesta työntekijästä. Työntekijän ilmoittaminen käy esim. ilmoitustaululla, työpaikan intranetissä tai sähköpostitse. Mikäli työpaikka on suuri, uudesta työntekijästä tulisi olla tietoinen ainakin se ryhmä, johon uusi työntekijä liittyy. (Nykänen, 2017)

Perehdytys alkaa perehdyttäjän valinnalla, joka huolehtii perehdytyksen kokonaisuudesta ja suunnitelman noudattamisesta. Perehdyttäjiä voi myös olla useampikin kuin yksi. Perehdyttäjällä tulee olla perehdytys suunnitelma ja -aineistoa, johon on myös kerätty aineistoa aikaisemmilta perehdyttämiskerroilta. (Nykänen, 2017)

Perehdyttämisaineisto ja -menetelmät muokkautuvat ja kehittyvät jokaisen eri perehdytyskerran jälkeen, jos aineistossa tai suunnitelmassa huomataan jotain mitä tulisi parantaa. (Nykänen, 2017)

Oikealla tavalla tehty perehdyttäminen on jatkuvaa vuorovaikutusta perehdytettävän ja perehdyttäjien kanssa, joka johtaa liiketoiminnallisesti voittavaan tuloksentekoon. Avoin ilmapiiri, jossa molemmat osapuolet ovat tiiviisti mukana luo työyhteisöön luottamusta ja motivaatiota molemmille osapuolille. (Työturvallisuuskeskus, 2018)

### 3.4 Perehdytyksen eri konsepteja

Vierihoidoperehdyttäminen, tarkoittaa, sitä että uusi työntekijä perehdytetään ns. ”kädestä pitäen” työhön. Kokeneempi työntekijä näyttää miten töitä tehdään ja aloittava seuraa miten työt hoidetaan. Kokeneempi työntekijä kertoo myös

yrittäjästä, työyhteisöstä ja mitä tehtävänkuvaan kuuluu. Vierihoidoperehdyttäminen on vanhanaikainen tapa. (Kupias & Peltola, 2009)

Tämän konseptin etuihin kuuluu ehdottomasti sen yksilöllisyys ja selkeä vastuuhenkilö. Heikkouksiin ja vaaroihin voidaan lukea perehdyttäjään kohdistuvat paineet, sillä laatu on melkein täysin perehdyttäjäksi valitun henkilökohtaisesta osaamisesta ja innostuksesta kiinni. (Kupias & Peltola, 2009)

Malliperehdyttäminen tarkoittaa yleisesti sitä, että tässä vaiheessa luodaan mallisuunnitelmia ja erilaisia toimintamalleja perehdyttämisen tueksi. Malliperehdytyksessä on selkeä työn- ja vastuunjaon määrittely sekä tarpeellisten perehdyttämisen apuvälineiden ja materiaalien käyttö. (Kupias & Peltola, 2009)

Etuja malliperehdyttämisessä on perehdytyksen tasalaatuisuus. Perehdyttäjillä on valmiita toimintamalleja oman perehdyttämistyön tueksi. Heikkoutena pidetään huomion kiinnittymistä organisaatiotasoiseen perehdyttämiseen, jolloin ylitason perehdyttäminen ei kiinnity oman työn tekemiseen ja se tarkoittaa perehdyttämisen jäykistymistä. (Kupias & Peltola, 2009)

Laatuperehdyttäminen on hyvin keskusjohtoista ja valmiiden mallien mukaista toteuttamista. Lähtökohtana on jatkuva laadun parantaminen perehdytyksessä. Kun vastuu perehdytyksessä siirtyy työyksiköiden välillä, on otettava toisten yksiköiden mieltymykset perehdyttämisessä huomioon. Kunhan perehdyttäminen prosessina pidetään tärkeänä yksiköissä riittää, että tämä perehdyttämisen muoto voi toimia. (Kupias & Peltola, 2009)

Etuja prosessille on, että tiimi tuottaa yksikölle joustavasti ajankohtaista perehdyttämistä, joten tulokas voi käyttää osaamistaan laajasti ja silloin tulokas otetaan tiimin jäseneksi perehdyttämisen aikana. Heikkoutena tässä on tiimin korostuminen ja tiimin korostuksen heikkoutena se ettei silloin ketään ota vastuuta. (Kupias & Peltola, 2009)

Räätälöity perehdyttäminen on enemmän massatuotannon asiakaskohtaistamista. Massatuotannon asiakaskohtaistamisessa yhdistyy

massatuotanto ja prosessin jatkuva kehittäminen. Tässä tapauksessa yrityksen tuotteet jaetaan moduuleiksi, joita eri tavoin voidaan yhdistellä tuote- ja palvelukokonaisuuksia eri tarpeisiin. Kun perehdyttämisessä tapahtuu sama massatuotannon organisoituminen asiakkohtaistamisen periaatteiden mukaisiksi. (Kupias & Peltola, 2009)

Etuja on perehdytettävän vuorovaikutusmahdollisuus eli häntä kuunnellaan ja hänen sitoutumistaan ja osaamistaan huomioidaan. Heikkoutena pidetään, että perehdytettävältä odotetaan sitoutumista oman perehdytysohjelman laatimiseen ja se vaatii perehdyttämisen koordinoijalta monipuolisia taitoja ja erikoisosaamista. (Kupias & Peltola, 2009)

Dialoginen perehdyttäminen on esimerkiksi silloin kun uusi työntekijä tulee tarkkaan määriteltyyn tehtävään, jossa tarvitaan tiettyä tarkkaan määriteltyä osaamista. Silloin voi perehdyttämisen suunnitella etukäteen todella tarkasti. Dialogista perehdytystä pidetään sellaisena, jossa perehdyttävä työyksikkö ja tulokas kehittävät työyhteisöä yhdessä, jossa molemmat osapuolet kehittyvät ja oppivat koko prosessin ajan. Perehdyttäminen on elävässä tilassa koko perehdyttämisen ajan. (Kupias & Peltola, 2009)

Dialoginen perehdyttäminen on usein yrityksen näköistä ja hyvin moderni lähestymistapa. Voidaan myös ajatella, että perehtyminen ja oppiminen on koko yrityksen toimintatapa, yritykset ja sen verkostossa toimivat asiakkaat mukaan lukien ovat osallisena perehdyttämisessä. Kaikkien on osattava dialogisuutta eli kuuntelevaa keskustelua. (Kupias & Peltola, 2009)

Keskeinen tekijä perehdytyksessä on tapauskeskeisessä työskentelyssä. Tapauskeskeinen perehdytyksen opetteleminen sopii eritoten haastaviin asiakastyöpainotteisiin työnkuviin, jossa aikaisemmat kokemukset samanlaisesta tapauksesta auttavat. (Alhanen, ym., 2001)

Tapauskeskeisessä oppimisessa, perehdytettävien henkilökohtaiset ammatilliset osaamiset tulevat esiin ja siten perehdytettävä osaa itsekkin nähdä, mitä jonkun henkilön tulee seuraavaksi opetella ja minkälaiset tapaukset tuovat ongelmia. (Alhanen, ym., 2001)

Tapauskäsittelyn jälkeen seuraavaksi työskentelytavaksi voidaan kehittää prosessikeskeinen työskentelytapa. Prosessikeskeinen työskentelytapa tarkoittaa ettei etukäteen ole sovittu mitään, vaan sovitaan tilannekohtaisesti mihin asiaan keskitytään ja mitä menetelmiä tehdään. Prosessikeskeisissä istunnoissa perehdyttäjän rooli on merkityksellinen, koska hänen täytyy kertoa miten istunto kehittyy ja mikä on istunnon suunnitelma. (Alhanen, ym., 2001)

Kyseinen työskentelytapa sopii paremmin jälkiperehdytyksen vaiheisiin, kun tarvitsee yksityiskohdistaa oppimisen tarkoitusta (Alhanen, ym., 2001). Tapauskäsittelyssä hyvin vahvan muistikuvan antavat kertomukset, jotka antavat asioille mielen, merkityksen ja rakentavat käsitystä itsestämme. Kertomusten avulla selitetään, viestitään ja suunnitellaan itseä ja toisia paremmin monissa tapauksissa, toisin kuin perinteisillä menetelmillä. (Henttonen & Lapontie, 2015)

### 3.5 Perehdytystiimi, -suunnitelma ja hyvä henki

Perehdyttäjän roolia on kuvattu seuraavanlaisesti: ”käynnistää, tukee ja ohjaa prosessia, jossa ohjattavat pyrkivät oppimaan omasta arkityöstään ja kehittämään sen avulla oman työnsä ammattilaisina” (Alhanen, ym., 2001).

Oman toiminnan tarkastelu ja pohtiminen voi jäädä hyvinkin vähäiselle, mikäli työssä esiintyy kiirettä ja tulospainetta. Parhaiten perehdytyksen jälkeen vastauksia saadaan, kun esimies kertoo, milloin voi pitää tauon. Perehdyttäminen vaatii resursseja. (Furman & Ahola, 2002)

Perehdyttäjän työssä keskeiseen asemaan nousee mihin organisaatiossa pyritään ja miten perehdyttäminen kytkeytyy näihin tavoitteisiin. Puhutaan systeemisestä prosessista, kun yhden osan vaikuttaminen vaikuttaa koko yrityksen kokonaisuuteen. (Alhanen, ym., 2001)

Perehdyttämisessä puhutaan kuinka tärkeä työntekijä on perehdyttää toimiin, kuinka työnteossa toimitaan ja jälkeinpäin tarkastetaan mitä tehdään. Perehdytysprosessissa on myös otettava tarkasti huomioon, kuinka tärkeää muiden työntekijöiden panos perehdyttämisessä on. Työpaikkojen ilmapiiristä

huokuu jo ensimmäisellä kerralla koko yrityksen henki ja miten siellä voidaan. Suurin ensivaikutus tehdään tervehtimisellä. Tervehtimisestä huokuu ihmisen kiinnostus ja mielentila. (Furman & Ahola, 2002)

Liiallinen kiire perehdyttämisessä vähentää perehdytettävän mahdollisuuden oppia asiat perehdyttäjää mielyttävällä tavalla. Kiire luo heikon ja suppean kuvan yrityksen ja koko organisaation toiminnasta. Erilaiset keskeytykset ja kokoukset jättävät perehdyttämisen epäyhtenäiseksi. (Leppänen, 2011)

Puhutaan paljon, että esimiehen tulee olla se, joka sanelee tiiminsä työskentelytavat ja ilmapiirin. Työilmapiirin tekee ja muodostaa työyhteisö kokonaisuudessaan. On hyvin tärkeää, olla kiinnostunut työtovereiden vapaa-ajan harrastuksista ja mitä he tykkäävät tehdä töiden ulkopuolella. Kiinnostuksen herättäminen vastaanottajassa luo välittämisen tunnetta ja se lisää ihmisen itsetuntoa ja -arvoa. (Furman & Ahola, 2002)

Työelämän ongelmat ovat tänä päivää vahvasti esillä julkisessa keskustelussa, miten työpaikoilla keskustellaan stressistä, työpaikkakiusaamisesta ja huonosta johtamisesta. Perehdytykseen kuuluu ottaa em. asiat vahvasti huomioon jo ensi kerrasta lähtien. (Henttonen & Lapontie, 2015)

Ensivaikutelma tehdään 9 sekunnissa ja se kestää pitkään, ensivaikutelmaan voidaan tehdä suunnitelma. ”Ensivaikutelman voi tehdä vain kerran, sanotaan vuorovaikutuksen tutkimuksessa.” (Lehtonen, 2017)

Paras perehdyttäjä on työstään nauttiva perehdyttäjä, koska silloin on motivoitunut ja kiinnostunut aiheesta. Motivaatiolla tarkoitetaan prosesseja, jotka käynnistävät ihmisessä toiminnan, joka kohdistuu tavoitteellisuuteen. (Vuorinen, 2009)

Työntekijöiden välistä verkostoitumista ja yhteisöllisyyden vahvistamista nähdään usein voimakkaimmin tauoilla. Tauot ovat paikka, missä huumori kukoistaa ja tiimit yhdistyvät ja heille syntyy koodikieli. Koodikieli yhdistää ihmisiä toisiinsa ja luo viihtymistä töissä. (Furman & Ahola, 2002)

Työilmapiiriä mitataan usein ja sitä yritetään parantaa mahdollisimman luovin ja työstressiä helpottavin keinoin. Työilmapiiri on pitkälti kuin työmotivaatiota. Molemmat ovat tunteita, jotka johtuvat työn syntymisestä ja ryhmän yhteistyöstä. (Järvinen, 2020)

## 4 PEREHDYTYSVIDEO

### 4.1 Joustava ja yksilökeskeinen

Perehdytysvideo, joka kuuluu sähköiseen perehdytysmalliin toimii kaikille yrityksen työntekijöille tasa-arvoisena ja antaa kaikille mahdollisuuden oppia, riippumatta missä ja milloin työskentelet. (Pellinen, 2019)

Video on opetusformaattina erittäin kätevä ja joustava. Sen voi näyttää niin suuressa kuin pienessä tilassa ajasta riippumatta. Sen voi katsoa monessa eri muodossa ja eri päätteeltä. (Sartjärvi, 2014)

Kun opiskellaan yksilökeskeisesti, yksittäisen oppilaan oma etu ja eteneminen korostuvat. Kilpailutilanteessa oppilas saattaa asettaa itselleen korkeammat tavoitteet kuin yhteistoiminnallisessa ryhmässä. Kilpailutilanteesta seuraa opiskelun tehostuminen. Toisaalta kilpailu voi lannistaa ja vähentää muita heikommin menestyvien oppilainen opiskeluhaluutta. (Julkunen, 2002)

Henkilökohtaista opetusta videon kanssa on haastavaa luoda, mutta visuaalisesti on helpompi hahmotella vuorovaikutteista opasta ja videon tekstiä lukemalla ohjataan vuorovaikutteisuuteen. (Sartjärvi, 2014)

Videot tuovat yksityishenkilölle motivaatiota aiheen opiskeluun, niin että opiskelusta on mahdollisuus nauttia ja siten sitoutuu oppimisaiheeseen vahvemmin. Videon katsoja voi kehittää itsearvostusta ratkaisemalla videon esittämän ongelman ja ongelmanratkaisutaito kehittää. (Hakkarainen, 2007)

Videon tekemisessä on hyvä muistaa, että nykyisestä työvoimasta noin 50-prosenttia on milleniaaleja eli 1980 – 2000 -luvulla syntyneitä. Videot ovat milleniaaleille tutumpia ja toimivat opetusmenetelmänä houkuttelevampana. Vuoteen 2025 mennessä 75-prosenttia työvoimasta on milleniaaleja. (Mellanen & Mellanen, 2020)

Ongelmanratkaisu- ja ryhmätyötaidot toimivat hyvin usein käsi kädessä. Nämä kaksi taitoa ovat usein sidoksissa suoraan työelämään, jolloin työyhteisö koostuu

useista pienryhmistä, joissa ongelmanratkaisukykyjä tarvitaan jatkuvasti uudelleen ja uudelleen. (Järvinen, 2020)

#### 4.2 Perehdytysvideon opetusmenetelmät

Opetusmenetelmät tarkoittavat niitä käytännöllisiä toimenpiteitä, joiden avulla organisoidaan opiskelua ja pyritään edistämään oppimista. Työtavan valinta on luonnollisesti monella tasolla tehty kompromissi. Yhteistä toimivalle ja oikealle työtavalle on löytää yhteinen polku mitä pitkin kuljetaan asioiden muuttuessa. (Vuorinen, 2009)

Työssä tapahtuvaa oppimista koskeva keskustelut eriytyy moniin eri käsitteillä käytäviin keskusteluihin. Henkilöstöresurssien johtaminen, organisaation oppiminen, oppiva organisaatio, tilanneoppiminen, käytäntöyhteisöt ja e-oppiminen sisältävät kaikki ajatuksen työssä ja työn kautta tapahtuvasta oppimisesta. Oppiminen tulisi saada tapahtumaan yhtä tehokkaammin työpaikoilla kuin koulutusjärjestelmissä, sillä koulutusjärjestelmä ei pysty tuottamaan kaikkea vaadittua osaamista. (Illeris, 2003)

Ryhmätyö- ja ongelmanratkaisutaidot ovat nousseet yhä kriittisemmäksi työtaidoksi ja molemmat taidot tarvitsevat sosiaalista taitoa. Ryhmissä ongelmat ratkaistaan vuorovaikutteisesti. Se ei ole ryhmätyötä, kun yksi puhuu ja ratkaisee ongelmat ja muut eivät tee mitään. Korkeammat ajattelutaidot kuten ongelmanratkaisu toimivat modernissa opetusmenetelmissä vahvana ajurina. (Järvinen, 2020)

Oppaassa on huomioitava, että oppiminen työpaikalla jakautuu seuraaviin kohtiin: työntekijöiden oppimispotentiaali eli työn merkitys ja sisältö sekä työhön sosiaalistuminen. Sosiaalinen oppimisympäristö: työ-, kulttuuri- ja poliittiset yhteistöt. (Illeris, 2003)

Teknis-organisatorinen oppimisympäristö:

##### 1. Osaamisen käyttö ja mahdollisuudet vuorovaikutukseen



2. Työn sisältö
3. Itsenäisyys
4. Rajoitteet
5. Työnjako
6. Stressi

(Illeris, 2003)

Nyt kuvataan taitojen oppimista sekä taitojen oppimiseen liittyviä käsitteitä prosesseja ja teorioita. Taitojen oppiminen on kokemusperäistä oppimista. Oppija oppii perustuen erilaisiin kokemuksiin, itse käytännössä kokemaansa. Taitojen oppiminen on tekemällä oppimista. Tekemällä opittaessa oppija on kokonaisvaltaisesti tilanteen keskellä. (Salakari, 2007)

Varsinkin aluksi opitaan havainnointiin perustuen, ottaen mallia esim. opettajan tai kokeneemman kollegan toiminnasta ja jäljittelemällä tätä. Myöhemmin itsenäisen toiminnan ja reflektoinnin osuus kasvaa. (Salakari, 2007)

Motivoitunut työntekijä on sellainen, kun hän onnistuu ja työt sujuvat hyvin. On vaikeampaa saada kyseinen tilanne aikaan, mutta mitä enemmän työntekijä tietää aiheesta, sitä paremmat edellytykset hänellä on onnistua, eli olla motivoitunut. (Järvinen, 2020)

Osa motoristen taitojen oppimisesta on yrityksen ja perehdyksen kautta tapahtuvaa. Tekemistä säätelevät erilaiset mentaaliset mallit, eli mielessämme olevat kuvat ja hahmotelmat. Toimimme näiden mallien mukaan, ne ohjaavat työsuoritusta. Oppimisen tavoitteena on sellaisen oppijan mentaalisen mallin aikaansaaminen, että hän kykenee työskentelämään työtehtävässä jota varten opitaan tai oppimaan lisää itsenäisesti. Harjoittelun seurauksena tapahtuva päätöksenteon ja toimintojen automatisoituminen on edellytys käytännön työtaitojen kehittymiselle. Samoin kuin tiedon osasten yhdistely suuremmiksi hahmotusyksiköiksi, jolloin tiedon käsittely ja sitä kautta työn tekeminen nopeutuu. (Salakari, 2007)

Itseohjautuva opiskelu on parhaassa tapauksessa luovaa, innostavaa ja motivoivaa. Silloin nuoret opiskelijat usein pääsevät flow -tilaan, jolloin työtä ja tulosta syntyy. (Lautkankare, 2014)

#### 4.3 Perehdytysvideon tekninen toteutus

Opetusvideo voidaan jakaa seuraaviin kolmeen osaan, esittely, opetuskohdat ja yhteenveto (Donkor, 2010). Videolla tulee ottaa huomioon vahvasti miten kerrotaan vai näytetäänkö kertomatta (Kalliomäki, 2012).

Moni videon osa-alue riippuu itse opetuksen kohteesta lähtien siitä, onko kyseessä jokin konkreettinen asia, toiminta tai vastaava vai onko kyseessä enemmänkin vain sanallinen opetus. (Sartjärvi, 2014)

Videoissa on neljä oppimismallia, jotka ovat näkemällä, sitoutumalla, tekemällä ja kertomalla oppiminen. Videon yleinen ulkonäkö vaikuttaa paljon katsojan kokemukseen. Opetusvideon asiapuoli saattaa olla kunnossa, mutta jos koko videon tekninen toteutus ei ole vähintään perustasolla, katsojan usko videontekijään voi horjua. Katsojan näkökulmasta tilanne näyttää siltä, että jos videon tekijä ei kykene toteuttamaan yksinkertaistakaan videota, on syytä epäillä myös videon sisällön paikkansapitävyyttä. (Biyani, 2020)

Videota tehtäessä on siis hyvä onnistua perusasioissa heti ensimmäisenä. Kuvanlaatu, äänenlaatu ja kameratyöskentely kiinnittävät saman tien katsojan huomion. Ensivaikutelma on tärkeää, ja näyttämällä ammattilaiselta antaa katsojalle myös ammattimaisen tunteen. (Biyani, 2020)

”Oli kyseessä minkälainen opetusvideo tahansa, sisällöstä ei ole hyötyä, ellei video onnistu pitämään katsojan mielenkiintoa yllä.” (Sartjärvi, 2014). Motivaatio on tässä vaiheessa vain ja ainoastaan katsojalla, miten hän haluaa itse opetukseen suhtautua. Opetusvideota ei tarvitse rakentaa draamaksi tai trilleriksi. On tärkeää tehdä videosta tehokas rytmittämällä oikeat asiat loogisessa järjestyksessä. Videon kerronta on oltava johdonmukaista ja selkeää. (Sartjärvi, 2014)

Luovaa itseilmaisua tarvitaan tässä kohtaa enemmän itse videon luomiseen, kuin sen seuraamiseen. Luova itseilmaisuus on tärkeää, koska videon tekemisessä on oltava luovuutta. (Palmgren-Neuvonen;Kumpulainen;& Vehkaperä, 2011)

Videot tulisi pitää tarpeeksi kompakteina, tarkoitus on pitää katsoja kiinnostuneena ja koukuttuneena. Mikäli video on pitkä ja visuaaliton, katsojaa ei saa vangittua sisältöön. (Kalliomäki, 2012)

Videossa elintärkeää on käyttää tekstejä, koska silloin videon sanoma menee paremmin perille. Mikäli videon ääni ei toimi kunnolla, katsojan mieli ja keskittyminen herpaantuu. (Laine M. , 2016)

Videon tekoon tarvitaan hyvät välineet, jotka keskustelevat toisien kanssa. On tärkeä muistaa, että materiaali on varmasti helppo kuvata mutta kun videota pitää muokata ja yhdistää, kaikki laitteet ja tiedostot eivät tee yhteistyötä. (Laine M. , 2016)

Videon kuvaus ja videon tallentaminen ovat kaksi eri asiaa. Lomavideoiden tallentaminen, kuten sitä kun kuvataan pelkkää maisemaa tai vaihtoehtoisesti videon kuvaaminen, jossa tehdään pienistä vähintään 10 sekunnin otoksista minuutin video ei tulisi sotkea keskenään. (Laine M. , 2016)

Videon luomiseen vinkkejä:

1. Rajataan todellisuutta, mennään rohkeasti lähelle – lähikuvat ohjaavat huomion oikeaan paikkaan.
2. Asetetaan kamera jonnekin minne katsojalla ei normaalisti ole pääsyä – kuvakulmilla luodaan tunnelmaa.
3. Miten henkilöt reagoivat – reaktiot kiinnostavat aina.
4. Vähintään 10 sekunnin otoksia ja riittävästi. (Laine M. , 2016)

Videon yksi keskeisimmistä kohteista on äänenlaatu. Äänen ollessa epäselvä tai sitä ei kunnolla kuulu, johtaa välittömästi katsojan herpaantumiseen. Kun katsoja herpaantuu ei videoon paneutuminen ole 100%. (Laine M. , 2016)

Videosta tulee tehdä tarina, joka pitää otteessaan, video muodostuu parhaista otetuista osista ja tehdään niistä sopivan mittainen. Tärkeämpää on suosia laatua kuin aikaa, koska videon alku ja jouheva tarina ovat kaiken a ja o. Editointi toimii videon mausteena ja tuo lisäarvoa, muttei tee tarinasta mielenkiintoista. Editoinnin työ riippuu materiaalin laadusta. (Laine M. , 2016)

Kun luodaan storyboardia, niin tekstin sijoittelulla pakoitetaan ajattelamaan asian ydintä ja kirjoitusasu. (Laine M. , 2020) Vinkkejä tekstin asetteluun:

1. Selkeä fontti
2. Pääsanojen korostus väreillä
3. Tekstin asettelun miettiminen
4. Valmiiden animaatioiden käyttö
5. Lisämausteen tuovat emojiit ja grafiikat. (Laine M. , 2016)

#### 4.4 Perehdytysvideon käsikirjoitus

”Ensin tarvitaan idea, mutta se on vasta tarinan alku. Idean työstäminen kiinnostavaksi tarinaksi vaatii paljon työtä ja toimivan prosessin.” (Seppälä, 2020)  
Taustamateriaali eli substanssi oltava tiedossa ja se on osattava nurinperin.

Videota tehdessä, synopsis eli luonnos siitä mitä video tulee pitämään sisällään on tärkeä tehdä. Normaalisti tuleva vaihe olisi käsikirjoitusta edeltävä vaihe, mutta emme tässä tapauksessa tarvitse näin laajaa käsikirjoitusta. (Seppälä, 2020)

Synopsisin tärkein asia on, että käsikirjoitus on jossain ylhäällä, paperilla tekstinä, kuvina tai sitten ohjaajan päässä. Tässä vaiheessa perusrunko on oltava kunnossa. (Apogee Productions, ei pvm)

Kerronnalliset keinot tulee olla tiedossa, niitä ovat kuvallinen kerronta äänitehosteineen ja musiikkeineen, puhutut osuudet, näytelleet osuudet ja

dialogit. Myös juontajan katsekontakti tulee olla kameraan, jotta katsoja saa sen tunteen että se on tehty hänelle. (Apogee Productions, ei pvm)

#### 4.5 Perehdytysvideon motivaatiotekijät

Motivaatiotekijät voidaan jakaa kahteen eri ryhmään, jotka ovat sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Ulkoisesti motivoituneella tarkoitetaan niitä, jotka opiskelevat pelkästään saavuttaakseen palkinnon, kuten saavuttaakseen sosiaalista hyväksyntää tai saamansa hyvän arvosanan tai hyväksynnän. (Järvinen, 2020)

Mikäli katsoja innostuu ilman ulkoisen palkkion saavuttamista, kuten kiinnostuksen ohjaamana, on hän silloin sisäisesti ohjattu. Sisäistä motivaatiota, pidetään yleisesti parempana motivaationa, koska he eivät luovuta niin helposti. Mikäli ulkoista palkkiota ei saisikaan, se ei sisäistä opiskelijaa hetkauta. (Salovaara, 2004)

Motivaationaaliset tavoitteet voidaan jakaa suoritustavoitteisiin ja oppimistavoitteisiin. Mikäli oppijan pyrkimys on hahmottaa ja ymmärtää opiskeltava asia lasketaan se oppimistavoitteisiin. Suoritustavoitteet ovat enemmän oppijan tavoitteista saavuttaa palkkioita tai paremmuutta muihin oppijoihin nähden. (Salovaara, 2004)

Välttämisorientaatiolla tarkoitetaan sitä, milloin opiskelija tekee tarvittavat työt, jotta hän ei huonommuudellaan erottuisi muusta joukosta. Oppimisorientoituminen on yhteydessä oppimisen kannalta hyviin oppimistuloksiin (Salovaara, 2004). Välttämisorientaatio sopii asiakaspalveluun, koska mitä enemmän osaat aihealueesta, sitä vähemmän sinulle tulee kiusallisia tilanteita asiakaspalvelussa

## 5 MENETELMÄT JA TYÖTAVAT

### 5.1 Toiminallisen työn menetelmiä ja suunnittelu

Video on valittu perehdytysmateriaaliksi aivoriihen seurauksena, koska video on modernissa ja jatkuvasti kehittyvässä yrityksessä joustavin ja resurssiystävällisin perehdytysmuoto.

Perehdytysvideon katsomisella pyritään luomaan henkilökohtaista harjoittelua, jotta myöhemmin työssä pystytään tekemään oikeita ja automatisoituja ratkaisuja (Salakari, 2007). Video mahdollistaa henkilökohtaisen työskentelyn ja sen voi tehdä paikasta tai ajasta riippumatta.

Videopohjainen perehdyttäminen työntää itseohjautuvan opiskelun pariin, eli parhaassa tapauksessa opiskelu on luovaa, innovoivaa ja motivoivaa (Lautkankare, 2014). Perehdyttäminen vaatii resursseja ja perehdytysvideo auttaa resurssienhallinnassa.

Alun perin ajatuksena oli työstää kattava tekstipaketti tai esitys, mutta molemmat em. metodit ovat hyvin kankeita, eivätkä ole yrityksen standardeja täyttäviä ratkaisuja. Haluttiin löytää joustava ratkaisu, jolla yritys saa käyttöönsä oman perehdytysvideon ja jonka voi ottaa esille silloin kun tarve vaatii tai itse haluaa.

Suunnitteluvaiheessa keskeisin keino oli löytää oikea tapa, miten tuoda oikeudellinen perintä parhaiten työntekijöille esille, varsinkin aloittaville työntekijöille. Kävimme palavereissa läpi perehdyttämisen eri muotoja, kunnes päädyimme videon mahdollisuuteen.

Videota laadittiin siitä lähtökohdasta, mikä palvelee eniten kohdeyleisöä. Katsojaystävällisen videon luominen tarkoittaa yleisesti, sitä että mitä yksinkertaisempi ja selkeämpi video on sitä paremmin katsoja ymmärtää asian ja jaksaa keskittyä (Biyani, 2020).

Perehdytysvideota halusimme alkuun kuvata niin että se olisi näytelty ja video olisi kuin elokuva. Tämä idea poistui nopeasti, koska siten häiriötekijöiden määrä

kasvaa ja katsojaa ei olisi saatu vangittua itse aiheeseen. Elokuva olisi vaatinut paljon resursseja ja vienyt turhaa aikaa jo kiireiseltä henkilökunnalta. Näin ollen suunnitelman fokus siirtyi videon sisältöön, ei niinkään substanssiin vaan, miten tuotetaan toimiva perehdytysvideo oikeudellisesta perinnästä.

Video on valittu toiminnallisen opinnäytetyön muodoksi pääsääntöisesti sen joustavuuden ansiosta. Opetusvideo suunnitellaan toimeksiantajan antamien rajausehtojen mukaisesti soveltaen tietoperustaani. Oikeudellinen perintä on tekijällä henkilökohtaisesti vahvasti hallussa. Se tarkoittaa, että videon luomiseen on helpompi keskittyä. Videosta täytyy tulla visuaalisesti vahva ja ennen kaikkea hyvin tehty, jotta se kiinnostaa katsojaa (Kalliomäki, 2012).

Perehdytyksessä hankalaa on aikataulutusta, koska kaikki perehdyttävät eivät omaksu asioita samalla tavalla. Perehdytysvideo on stressiä lieventävä asiahaara, koska joustavuudensa ansiosta voidaan aikataulu suunnitella paremmin, koska videosta näkee kauan se kestää.

Videoon on valittu perinteinen perinnän kulku maksuvaatimuksesta, trataan ja siten maksukykyarviointin kautta haastehakemukselle. Perintäputki on valittu, jotta perehdytettävä pystyy hahmottamaan mentaalisen mallin avulla, miten toimitaan (Illeris, 2003).

## 5.2 Yritys X:n brändin mukainen perehdytysvideo

Perehdytyksen tekeminen videolle osoittautui fiksuksi ja erittäin käteväksi valinnaksi. Perehdytysvideo ei vie koko yritykseltä resursseja, eikä kuvaukset vie työtunteja muilta kuin itse tekijältä. Tämä sopi parhaiten minulle, koska näin ollen tekijänä pystyn olemaan vastuussa koko tuotannosta alusta loppuun asti. Videota ei pystynyt tekemään suoraan tyhjälle powerpoint -pohjalle, vaan videon luonnissa oli käytettävä yritys X:n tarkkoja brändisääntelyjä.

Brändin mukaiset vaihtoehdot tekstin kooksi, videon powerpoint pohja ja väritys oli alun ihmetyksen jälkeen helpotus. Rajatut vaihtoehdot siitä mitä fonttia ja tekstiä käyttää, toivat ratkaisuun helpotusta ja jokainen vaihtoehto tuki

tietoperustassani olevaa materiaalia. Yrityksen moderni skandinaavinen tyyli kiinnittää huomion oikeisiin asioihin, eikä kankeudellaan tai huonolla visuaalisuudella herpaannuta katsojan keskittymistä vääriin asioihin.

Google presentationia käyttäen videon pohja luotiin käyttämällä yritys X:n valmista pohjaa, missä on yrityksen logo. Yrityksen logo kertoo katsojalle viimeistään sen kenen tekemä se on ja kenelle video kuuluu.

Katsojan korvat kiinnittyvät äänenlaatuun ja sanomaan. Silmät visuaaliseen antiin, tekstitykseen ja grafiikkoihin (Laine M. , 2016). Videolla käytetty lähikuvaus esim. maksuvaatimuksesta on opetustapa, joka ohjaa huomion oikeaan paikkaan, jolloin katsojaa ohjataan yksityiskohtaisella kerronnalla. Visuaalisesti on helpompi hahmotella ja lukemalla ykistyiskohtaistaa (Sartjärvi, 2014). Tätä periaatetta on käytetty videon teossa jatkuvasti.

Videon pituus on pidetty kompaktina, koska tarkoituksena on ylläpitää katsojan kiinnostuneisuutta. Mikäli video on liian pitkä ja visuaaliton, katsojaa ei saada vangittua. (Kalliomäki, 2012)

### 5.3 Äänen merkitys

Videon puheääni on yhtä tärkeää kuin tekstin esillepano. Puheessa on keskitytty puheen tasalaatuisuuteen, jotta se ei häiritse kuuntelijaa. Mikäli puhe on liian nopeaa, sitä ei tulla ymmärtämään. Mikäli puhe on liian hidasta, se tylsistyttää katsojan, jonka keskittyminen saattaa herpaantua. Puheessa kaikkein tärkeintä on, että siitä saa selvää ja sitä ymmärretään.

Äänenvoimakkuutta pyritään esityksessä vaihtelemaan, jotta puhe ei mene monotooniseksi ja puhe pysyisi kiinnostavana. Tiettyjä kohtia on nostettu esiin, jolloin puhe hidastuu ja muuttuu enemmän artikuloimiseksi, koska silloin halutaan saada katsoja keskittymään tiettyyn yksityiskohtaan.

Videolla olevat tekstin lihavoittamiset, ovat valittu siitä syystä, että siitä saa katsojan huomion ohjattua haluttuun asiaan. Mikäli tekstin lihavoittaminen ei ole



riittävä keino, käytetään puheääntä, jotta katsojan keskittyminen loppuviimein ohjataan oikeaan asiaan.

Tekstin sanojen lihavoitinta on käytetty, koska erikoissanastoa tulee käydä perehdytyksessä läpi (Kupias & Peltola, 2009). Videon lopussa tullaan tekemään lihavoiduille sanoille erikseen yhteenveto. Näillä toimilla varmistetaan katsojalle erikoiset sanat ja niiden merkitykset.

Videon puheäänellä rytmitetään tarinankertomista haluttuun suuntaan. Kuten esim. maksuvaatimuksen jälkeen on siirrytty trattaan ripeästi. Silloin puhe jatkuu ilman suurempaa taukoa, koska halutaan pitää maksuvaatimus ja tratta samassa yhteydessä.

Puhe hidastuu, kun halutaan korostaa tiettyä esityksen aihetta ja puhetta nopeutetaan, mikäli halutaan osoittaa innostumista tai huumoria. Pitkän kerronnan jälkeen on pidetty taukoja, jotta katsoja voi kerrata kuulemaansa ja pystyy myös rauhassa hengähtämään. Silloin myös esityksessä siirrytään kappaleesta toiseen.

#### 5.4 Perehdytysmetodien valinta

Hankalassa asiakastyöpainotteisissa työnkuuissa on tärkeää saada tuotettua automatisoituja ratkaisuja (Salakari, 2007), jonka seurauksena perehdytysvideolla esiintyy paljon tapauskeskeistä perehdyttämistä. Perehdytettävän henkilökohtainen taito tulee videometodilla esiin ja siten hän pystyy tarkastamaan omasta kokemuksestaan, mitkä asiat tuovat haastetta.

Henkilökohtainen halu on sisäisen motivaation tunnusmerkkejä. Henkilö, joka on kiinnostunut on myös yleensä motivoitunut ja kun henkilö on sisäisesti motivoitunut, hän ei luovuta helpolla (Salovaara, 2004). Silloin henkilökohtainen opetus videon avulla on arvokasta, koska se tehdään pääsääntöisesti henkilökohtaisesti.

Vierihoidoperehdytystä ei ole käytetty videolla, koska se on vanhanaikainen tapa ja vierihoidoperehdytystyyli ei sovi videolle (Kupias & Peltola, 2009).

Vierihoidoperehdytyksen tyyli ei ole moderni, niin kuin perehdytysvideo. Vaikka vierihoidoperiaatteella on hyviä puolia kuten sen yksilöllisyys, on se resursseja vievää ja ei sovellu moderniin tapaan, jossa tehokkuuden lisääminen ja resurssien kohdistaminen korostuvat.

Malliperehdyttämisestä perehdytysvideolla on paljon hyviä vaikutteita, kuten videon luova tasalaatuisuus kaikille (Kupias & Peltola, 2009). Perehdytysvideo luo mallin hyvästä perehdyttämisestä ja tämä video antaa lisää apuvälineitä ja materiaaleja perehdytyksen käyttöön.

## 5.5 Videon eteneminen

Perehdytysvideo alkaa aiheen esittelyllä, jonka jälkeen aihealue kerrotaan. Käydään opetuskohdat läpi ja lopputuotokseen lisätään yhteenveto aihealueesta kokonaisuudessaan. Reipas kuvaus aiheesta auttaa hyvän ensivaikutelman luontiin, kuten ammattimainen visuaalinen kuva ja selkeä ääni. Hyvä kuva ja ääni ovat asioita jotka pitää katsojan vangittuna (Biyani, 2020). Sisällöllä ei ole merkitystä, jos katsojaa ei kiinnosta (Sartjärvi, 2014).

Mausteita eli editointia ei ole käytetty erikoistehosteiden merkieissä, koska turha editoiminen saattaa viedä mielenkiinnon pois aiheesta. Liiallinen editointi ohjaa katsojan keskittymisen mahdollisiin erikoistehosteisiin pois aiheesta. Pahimmassa tapauksessa videon alussa tapahtuvalla editoinnilla esität hauskan graafisen vitsin, jonka jälkeen koko katsojakunta odotta seuraavaa vitsiä. Silloin katsoja ei ole keskittynyt aiheeseen vaan siihen milloin mahdollinen vitsi tulee.

Tekstitys on tärkeä elementti, koska se ohjaa kerrontaa haluttuun suuntaan (Laine M. , 2020), kuten videossa aloitetaan perinnän putkella ja sen jälkeen tarkennetaan ”laatikon” sisään, jossa tekstillä ja kerronnalla pyritään opettamaan asia mahdollisimman selkeästi ja rauhallisesti.

Perehdytysvideosta ei tarvitse rakentaa draamaa tai trilleriä. On tärkeää tehdä videosta tehokas rytmittämällä oikeat asiat loogisessa järjestyksessä. Videon kerronta on oltava johdonmukaista ja selkeää. (Sartjärvi, 2014)

Perehdytysvideo tehtiin toimeksiantajan raamien mukaisesti pohjautuen opinnäytetyön tietoperustaan. Vuorovaikutus on toiminut tekijän, toimeksiantajan ja koulun välillä erinomaisesti, josta seurauksena on perehdytysvideo.

## 6 TOTEUTUS

Opinnäytetyöni suunniteltiin rauhallisesti ja materiaalit oli hankittuna oikeudellisesta perinnästä ja työvälineet hallussa. Perus työpilareinani toimivat, hyvä tietokone ja yritys X:n Powerpoint -pohja. Video tehtiin Screencastify -ohjelmalla. Videon maksimi pituus ohjelmalla on 5 minuuttia, joka edesauttaa videon kompaktina pitämiseen.

Opinnäytetyöni alkoi aihealueen kartoittamisella ja kun aihealue oli löydetty, seminaariin osallistumisen jälkeen aihe lyötiin lukkoon. Seminaarin jälkeen selvitettiin miten työ tehdään ja minkä näköinen olisi lopputuote. Opinnäytetyö on tehty täysin opinnäytetyöprosessin mukaisesti ja seurattu tarkasti ohjeita ja askeleita prosessin ohjeiden mukaisesti.

Kun tietoperusta oli saatu valmiiksi, siirryttiin videontekoon. Videon tekemiseen tarvitaan hyvä tietokone ja laajakaistayhteys. Ensin aloin hahmottelemaan miten täytän Powerpoint -pohjani eli visuaalisen teoksen tukipilarin. Ensimmäinen luonnos saatiin ajatuskartan avulla tehtyä, mutta oli visuaalisesti sekava ja vaatimaton. Ensiluonnos toimi kuitenkin aivoriihenä ja tärkeänä askeleena, koska ensin ajatuksien piti rönsyillä, jotta seuraavaan aiheeseen teokseen saadaan mahdollisimman kompakti paketti. Kompaktia pakettia ei välttämättä saada aikaan ilman luovaa ajattelua.

Kun ensimmäiset kaksi powerpoint diaa oli valmiita niiden tarkoitus oli kertoa aihealue ja mitä se tarkoittaa. Ensimmäiset kaksi diaa ovat olleet mukana ensimmäisestä luonnoksesta valmiiseen perehdytysvideoon asti.

Syy-seuraussuhteet tulivat vahvasti ilmi käydessäni keskusteluja yrityksen oikeudellisen perinnän asiantuntijoiden kanssa, koska kokonaiskuvan hahmottaminen on työn tärkeimpiä asioita. Työntekijän on hahmotettava mitä tapahtuu missäkin perintävaiheessa ja miten se vaikuttaa kokonaisuuteen.

Kun sain työlleni vakaan alun eli powerpointin ensimmäisen ja toisen dian, minulla oli helppo työ lähteä työstämään perinnän putkea, mikä kuvaa parhaalla mahdollisella tavalla syy-seuraussuhteita.

Minulla oli haasteita saada toteutettua lopullinen video ja perintäputken kulku. Perintäputken kaavio oli aluksi erittäin sekava ja liian monimutkainen, mutta siitä sai vahvan ajatuksen miten putkesta tulee laadukas.

Päädyin tekemään ensimmäisen videon käyttämällä muutamaa diaa ilman käsikirjoitusta, eli ensimmäisen videoversion. Ensimmäinen videoversio, oli tehty muutamasta diasta. Se oli pituudeltaan neljä minuuttia, tarkoittaen sitä että yksi dia oli ruudulla n. 2 minuuttia ja oma puheeni oli ainoa asia mikä vaihtui. Tässä tapauksessa katsoja olisi jo menetetty (Sartjärvi, 2014).

Päätimme tämän jälkeen karsia turhat dian osat pois käyttämällä Powerpointin työkaluja ja pilkkoa diat. Uusi asia toi aina uuden kappaleen ja uusi kappale toi uuden dian. Pilkkomisen tehtyäni huomasin, miten vahva videosta tuli visuaalisesti.

Toistaiseksi valmiina oli visuaalisesti perinnän perusputki, ilman selkeää tekstitystä, väritystä ja kaaviota, mutta asiateksti alkoi hahmoittumaan. Itse oikeudellinen perintä oli hyvin hallussa ja tämän jälkeen nauhotin screencastifyllä teokseni ja lähetin arvioitavaksi. Palaute äänenlaadusta oli hyvää, kaavion luonnos hyvä, mutta visuaalisesti hyvinkin keho ja substanssin argumentoinnissa jäi parantamisen varaa.

Otin tämän jälkeen yhteyttä markkinointiin saadakseni vinkkejä paremman videon tekemiseen ja samalla argumentointiin liittyen perintätiimin esimiehiin, jotta saan argumentointiini tehostusta ja oikeita termejä. Markkinoinnin henkilön vinkit olivat selvät. He antoivat oman esimerkkinsä siitä mitä ovat käyttäneet laskusaatavan putkesta ja millä ohjelmalla se tehtiin.

Päädyin rakentamaan videota google presentationia käyttäen, siirtyen pois Powerpointilta. Ratkaisu osoittautui teknisesti paremmaksi ratkaisuksi, koska diaa oli paljon helpompi muokata. Laatikkomalli tuli markkinoinnin esimerkistä

käyttöön ja viivat laatikoiden välissä, alkoivat kuvastaa matkaa. Ensimmäinen kuvaus perinnän putkesta laatikoineen oli liian monimutkainen. Tämän tiesin itsekin, koska mikäli olisin nähnyt perinnän putken luonnosversion aloittavana työntekijänä, olisin luovuttanut.

Päädyin siihen tulokseen, että koko perintäputkea kuvaava kaavio otetaan pois ensimmäisiltä dioilta ja edetään askel kerrallaan. Loppuun sijoittuvalla yhteenvedolla panostetaan perintäputken kokonaisuuden hahmottumiseen.

Perintäputki visioineen saatiin kuntoon, jonka jälkeen seuraava ongelma oli miten tuoda oikeudellisen perinnän sanasto esiin. Päädyin haastattelujen tuloksessa siihen, että tarkoitus on tuoda tärkeät sanat tekstissä esiin lihavoimalla ne. Lihavoidut sanat luovat loppuun sanaston. Mikäli sanasto tulisi keskelle opasta se olisi tuonut sekaannusta kokonaisuuteen.

Idea, suunnittelu ja vahva visio lopputuotteesta oli nyt selvä. Jäljelle jäi videon kuvaaminen, oikeudellisen perinnän faktojen tarkastaminen ja käsikirjoituksen puhtaaksi kirjoittaminen.

Ensimmäisten videoiden kuvaaminen oli hankalaa, koska pyrin nauhoittamaan ne ilman muistiinpanoja. En käyttänyt käsikirjoitusta tai valmista tekstipohjaa. Tämän huomasin vasta kymmenennen pilalle menneen otoksen jälkeen, että pitää tehdä valmis pohja mistä muodostuu puhe videolle. Muistion tehtyäni sain videoita tehtyä halutulla tavalla. Harjoittelin äänenkäyttöäni niin, että se on selkeää ja tietoperustani mukainen.

Powerpointin diat oli tehtynä ja niihin yhdistettynä tulostettu puhepohja eli kirjoitin muistioon mitä kussakin diassa sanotaan. Tätä keinoa hyväksikäyttäen sain 12 diaa, ajaltaan kaksi minuuttia, mikä on erinomainen pituus ensimmäiselle videolle. Videolla ei edes päästy oikeudelliseen perintään, mutta pohja on kunnossa ja se miten videoita luodaan.

Tästä perehdytysvideosta on tullut pelkkää positiivista palautetta ja näin ollen videotyöni 1. osa on valmis.

## 7 POHDINTAA

Oikeudellinen perintä on haastavaa asiakaspalvelussa. Haasteita oikeudellisessa perinnässä on käräjäoikeuden mukaantulo, sekavuus ja käsitteet. Käsitteet menevät helposti sekaisin ja niiden oikea tunteminen on välttämätöntä. Tämän vuoksi halusin täsmentää oikeudellista perintää ja käsitteitä, erityisesti uudelle työntekijälle.

Uuden työntekijän perehdyttäminen työhön on tärkeää, hänen tulisi nopeasti ja joustavasti perehtyä talon tavoille ja työn kuvaan niin, että hän saa valmiudet työyhteisössä oikealla ja turvallisella tavalla. (Työturvallisuuskeskus, 2018)

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda informatiivinen ja kattava perehdytysvideo, joka on joustava ja yrityksen käytössä aina silloin kuin tarve vaatii. Tavoitteessa onnistuttiin erinomaisesti, koska nyt yrityksellä on perehdytysvideo. Tämä perehdytysvideo luo pohjan yritykselle alkaa tuottamaan myös muista aiheista samankaltaisia perehdytysvideoita.

Opinnäytetyö on tehty toiminnallisena työnä, jossa suunnitteluvaiheessa on haastateltu ja palaveerattu kahdeksan eri yrityksen työntekijän kanssa, joista kolmen kanssa suunniteltu toiminnallista työtä. Viittä eri työntekijää haastateltu oikeudellisesta perinnästä. Näillä haastatteluilla on selvitetty eri osastojen näkemystä oikeudelliseen perintään ja mitä siinä on huomioitavaa. Toiminnallisessa työssä on otettu tarkasti huomioon yksikköjen asiantuntijoiden tarpeet ja näkemykset.

Opinnäytetyön tietoperusta osoittautui todella tärkeäksi perehdytysvideon luonnissa, vaikka substanssia tietoperustassa ei olekaan. Tietoperusta toi varmuuden tunteen, että olen oikealla tiellä ja perehdytysvideo on valmistumassa oikeita keinoja käyttäen. Tietoperusta oli asia mikä loi työhöni peruskallion johon oli hyvä palata, mikäli aihe alkoi karkaamaan. Sain luotua sen pohjalta perehdytysvideon, mikä oli myös opinnäytetyöni tarkoitus. Tämän perehdytysvideon myötä toimeksiantajalta säästyy aikaa ja rahaa ja sitä kautta saavat haltuunsa tärkeää perehdytysmateriaalia.

Tekisin tietoperustaan kuitenkin jälkeinpäin muutoksia. Tekisin ajatuksella otsikot ja alaotsikot, koska siten saisin heti tietoperustan valmiiksi jäsentelyineen. Tietoperustan asiat ovat olleet pitkän aikaa kunnossa, mutta sekavuuden johdosta, tietoperustasta on välillä ollut vaikea löytää asioita.

Käsikirjoituksen luominen perehdytysvideolle tapahtui hieman liian myöhään. Käytin liikaa aikaa videon muokkaamisessa siihen, että yritin tehdä puheen ulkomuistista. Tosin oli hyvin tärkeää saada raakaversio tehtyä, jotta pystyi osoittamaan itselle, että pystyn tekemään myös kokonaisen perehdytysvideon.

Opinnäytetyössä haastava vaihe oli saada eri osastojen tärkeinä pitävimmät asiat samaan perehdytysvideoon, mutta siinä onnistuttiin. Palautetta on tullut hyvästä esillepanosta ja että perehdytysvideo otetaan käyttöön.

Opinnäytetyötä voidaan jatkossa käyttää uusien työntekijöiden perehdyttämiseen oikeudelliseen perintään, kuten myös muillekin yrityksen eri yksiköille. Jatkossa perehdytysvideoon liittyen tullaan tekemään kysymyksiä.

Opinnäytetyön video-osuus on erittäin paljon silmää miellyttävä ja puheääni toimii todella hyvin opetustarpeeseen nähden. Perehdytysvideon perusrunko on vahva ja sitä on tarpeen tullen helppo muokata. Itse videon teossa oikeudellisen perinnän rajaaminen oli ajoittain haastavaa, koska oppaasta olisi myös saanut 20 minuuttia pidemmän, mutta silloin pääasiat olisivat helposti unohtuneet.



## 8 LÄHTEET

- Apogee Productions. Videotuotannon perusteet. Viitattu 20.4.2020.  
<https://www.apogee.fi/oppaat/videotuotannon-perusteet/>
- Alhanen, K.;Kansanaho, A.;Ahtiainen, O.-P.;Kangas, M.;Soini, T.;& Soininen, J.  
2001. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö  
Tammi.
- Biyani, G. 2020. How To Make A Great Tutorial Video. Udemy, Inc Blogi. Viitattu  
10.3.2020. <https://blog.udemy.com/how-to-make-a-great-tutorial-video/>
- Donkor, F. 2010. The Comparative Instructional Effectiveness of Print-Based and  
Video-Based Instructional Materials for Teaching Practical Skills at a  
Distance. Viitattu 8.2.2020.  
<http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/792/1486>
- Furman, P.;& Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään.  
Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Hakkarainen, P. 2007. Promoting meaningful learning through the integrated use  
of digital videos. Doctoral dissertation, University of Lapland. Acta  
universitatis Lappeensis 121. University of Lapland, Faculty of education.
- Henttonen, E.;& Lapontie, K. 2015. Työelämän toisinajattelijat. Tallinna:  
Gaudeamus Helsinki University Press.
- Illeris, K. 2003. Workplace Learning and Learning Theory. MCB UP Ltd.
- Julkunen, M.-L. 2002. Opetus, oppiminen, vuorovaikutus. Vantaa: WSOY.
- Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä - 102 ohjetta esimiehelle. Helsinki: Alma  
Talent Oy.
- Kalliomäki, A. 2012. Kuvat, videot ja tekstit – näytä, älä kerro!. Viitattu 15.3.2020  
<https://www.tarinakone.fi/blogi/kuvat-videot-ja-tekstit-nayta-ala-kerro/>

- Kupias, P.; & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Laine, M. 2016. Viitattu 10.3.2020. <https://areena.yle.fi/1-3871377>
- Laine, M. 2016. Viitattu 10.3.2020 <https://areena.yle.fi/1-3871379>.
- Laine, M. 2016. Viitattu 10.3.2020. <https://areena.yle.fi/1-3871377>
- Laine, M. 2016. Opettaja: näillä ohjeilla teet hyvän videon – katso Yle Uutisluokan opetusvideot. Viitattu 10.3.2020. [https://yle.fi/uutiset/osasto/uutisluokka/opettaja\\_nailla\\_ohjeilla\\_teet\\_hyvan\\_videon\\_\\_katso\\_yle\\_uutisluokan\\_opetusvideot/9347161](https://yle.fi/uutiset/osasto/uutisluokka/opettaja_nailla_ohjeilla_teet_hyvan_videon__katso_yle_uutisluokan_opetusvideot/9347161)
- Lautkankare, R. 2014. Videon mahdollisuudet opetuskäytössä - Turun Ammattikorkeakoulu. Turku: Juvenes Print Oy.
- Lehtonen, P. 2017. Ensivaikutelma Blogi. Viitattu 2.2.2020 <https://www.harvamarketing.fi/blog/ensivaikutelma-muodostuu-vain-9-sekunnissa-oletko-valmis-panostamaan-suunnitteluun>
- Leppänen, M. 2011. Kolmas pyörä. Vaasa: Oy Arkmedia Ab.
- Mellanen, A.; & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja millenniaalit. Jyväskylä: Atena.
- Nykänen, M. 2017. Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. Viitattu 9.1.2020 <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>
- Nykänen, M. 2018. Perehdyttäjän top 10 -muistilista. Viitattu 9.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>
- Palmgren-Neuvonen, I.; Kumpulainen, K.; & Vehkaperä, A. 2011. Oppimisen taitoja liikkuvalla kuvalla - teknologioiden innovatiivista yhdistelyä äidinkielen opetuksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos 189-207.

- Pellinen, J. 2019. Opitaan yhdessä. Digiperehdytys: ohjeita sähköisen perehdytyksen toteuttamiseen. Viitattu 7.3.2020  
<https://www.vuolearning.com/fi/blog/sahkoinen-perehdytys>
- Salakari, H. 2007. Taitojen opetus. Saarijärvi: Eduskills copyrighting.
- Sartjärvi, I. 2014. Toimiva opetusvideo. Espoo: Metropolia.
- Salovaara, H. 2004. Oppimisen teoriasta tukea tieto- ja viestintäteknikan pedagogiseen käyttöön. Motivaatio oppimisessa. Viitattu 23.4.2020.  
[http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku\\_4/motivaatio.htm](http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_4/motivaatio.htm)
- Seppälä, H. 2020. Miten tehdään hyvä videon käsikirjoitus?. Videolle blogi. Viitattu 20.4.2020 <http://blogi.videolle.fi/miten-tehdään-videon-kasikirjoitus>
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Annettu 26.1.2001. Viitattu 28.1.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työturvallisuuskeskus. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. 2018. Työturvallisuuskeskuksen digijulkaisu. Viitattu 15.1.2020  
[https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Annettu 23.8.2002. Viitattu 14.4.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Vuorinen, I. 2009. Tuhat tapaa opettaa. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.