



Lotta Suvitaival

Digitaalisen perehdytysohjelman kehittäminen työterveyteen uuden työntekijän tueksi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Terveystieteiden yksikkö YAMK

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

12.5.2025

Tekijä	Lotta Suvitaival
Otsikko	Digitaalisen perehdytysohjelman kehittäminen työterveyteen uuden työntekijän tueksi
Sivumäärä	40 sivua + 3 liitettä
Aika	12.5.2025
Tutkinto	Terveydenhoitaja (ylempi AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma
Ohjaaja	Yliopettaja, TtT Salla Kivelä
<p>Digitaaliset palvelut terveydenhuoltoalalla laajenevat. Digitaalisuutta on järkevää hyödyntää, ei ainoastaan asiakaspalvelun, vaan myös organisaation johtamisen ja henkilöstöresursoinnin kehittämisen näkökulmasta.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Työterveyteen digitaalinen perehdytysohjelma uuden työntekijän työhön perehdyttämisen tueksi. Tavoitteena oli kehittää työterveyden perehdytysprosessia ja vahvistaa erityisesti uusien työntekijöiden perehdytystä, joilla ei ole aiempaa kokemusta työterveyshuollossa työskentelystä. Toiminnan kehittämisen kohteena ja yhteistyökumppanina toimi HUSin Työterveys.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa aineistonkeruumenetelminä käytettiin henkilöstökyselyä (n = 10), kirjallisuuskatsausta ja Delfoi-menetelmää (digitaalisen perehdytysohjelman kehittämisen arvioinnissa). Kyselyn kautta haettiin tietoa henkilöstön kokemuksista ja sen hetkisen perehdytystoiminnan tilasta. Kirjallisuuskatsauksen avulla haettiin tutkittua tietoa digitaalisen perehdytysohjelman kehittämistä varten. Delfoi-menetelmän kautta osallistettiin johtoryhmää ja saatiin ryhmän tietotaitoa kehitystyöhön mukaan. Tutkimuksellisen kehittämistyön tuotoksena syntyi digitaalinen perehdytysohjelma Moodlen oppimisympäristöön.</p> <p>Tuloksista voi päätellä, että perehdytystoiminta organisaatioissa on ajateltua tärkeämpi prosessi, johon työnantajan kannattaa panostaa. On hyödyllistä ottaa uusi työntekijä perehdytysohjelmansa suunnitteluun mukaan. Perehdytysohjelman johdonmukaisuus ja tasalaatuisuus vaikuttavat merkittävästi uuden työntekijän perehdytyskokemuksen ja itseluottamuksen kehittymiseen. Digitaalinen perehdytysohjelma ajasta ja paikasta riippumattomana tehostaa ja varmistaa tasalaatuisen sekä johdonmukaisen perehdytyksen toteutumisen. Digitaalinen perehdytysohjelma parhaimmillaan lisää uuden työntekijän ammatillista kehittymistä ja edistää pätevoitymistä.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, perehdyttäminen, digitaalinen perehdytys, digitaalinen osaaminen, työterveyshuolto, verkkokoulutus; Delfoi

Author	Lotta Karoliina Suvitaival
Title	Development of a Digital Onboarding Program in Occupational Health to Support New Employees
Number of Pages	40 pages + 3 appendices
Date	15 May 2025
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Master`s Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructors	Salla Kivelä, Principal Lecturer, Metropolia UAS
<p>Digital services in the healthcare sector are expanding. Utilizing digital solutions is reasonable not only from the perspective of customer service, but also for developing organizational management and human resource allocation.</p> <p>The purpose of this thesis was to develop a digital orientation program for Occupational Health to support the onboarding of new employees. The aim was to improve the orientation process in occupational health services and particularly to strengthen the induction of new employees who lack prior experience in occupational healthcare. The development project was carried out in collaboration with HUS Occupational Health Center.</p> <p>The thesis was implemented as a research-based development project, using staff surveys (n = 10), a literature review, and the Delphi method (for evaluating the digital orientation program) as data collection methods. The survey was used to gather information about the staff's experiences and the current state of the onboarding process. The literature review provided evidence-based knowledge to support the development of the digital orientation program. The Delphi method involved the management team and integrated their expertise into the development work. The main output of the research-based development project was a digital orientation program implemented in the Moodle learning environment.</p> <p>The results indicate that onboarding processes in organizations are more important than often assumed and merit greater investment from employers. Including new employees in the design of the orientation program can be beneficial. The consistency and quality of the onboarding process significantly influence a new employee's experience and the development of their self-confidence. A digital orientation program, being independent of time and place, enhances and ensures a consistent and high-quality onboarding experience. At its best, a digital orientation program supports the professional development of new employees and facilitates their qualification process.</p>	
Keywords	job induction, induction plans, preceptorship, orientation program, nurse, new graduates, digital learning environment, computer -assisted induction; Delfi

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	2
3	Opinnäytetyön lähtökohdat	3
3.1	Perehdytys	3
3.2	Perehdytys työterveyshuollon toimintaympäristössä	5
3.3	Digitaalisuus perehdytyksessä	7
3.4	Digitaalinen oppimateriaali perehdytyksessä	8
4	Kehittämistyön toteutus	10
4.1	Toimintaympäristön kuvaus	10
4.2	Tutkimuksellinen kehittäminen	11
4.3	Kehittämisprosessi	13
4.3.1	Tavoitteen määrittely	14
4.3.2	Suunnittelu	20
4.3.3	Toteutus	24
4.3.4	Arviointi	26
5	Kehittämistyön tuotos	28
6	Pohdinta	29
6.1	Kehittämisprosessin ja tuotoksen tarkastelu	29
6.2	Tutkimustulosten tarkastelu ja tulkinta	31
6.3	Kehittämistyön tuotoksen merkitys	35
6.4	Työn eettisyys ja luotettavuus	36
6.5	Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset	39
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1 Sähköisen kyselyn saate	
	Liite 2 Kirjallisuuskatsauksen matriisi	
	Liite 3 Tiedote Delfoi-keskusteluun osallistumisesta	

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuollon alalla työvoiman saatavuus on ollut jo jonkin aikaa haastavaa erityisesti hoitajien kohdalla. Työmarkkinoilla tarvitaan yhä enemmän koulutettua työvoimaa. Koko sote-alan osaavan henkilökunnan saatavuus jatkuu vaikeana. (Työ- ja elinkeinoministeriö ja Elinkeino- ja liikenne- ja ympäristökeskus 2022.) Eläköityvien ja uusien uralle suuntautuvien tulokkaiden suhde alalla ei ole keskenään tasapainossa. Työvoiman väheneminen haastaakin tulevaisuudessa entistä enemmän osaajien saatavuutta. (Maunu & Räisänen 2019.)

Systemaattisella ja tavoitteellisella perehdytyksellä voidaan edistää organisaation kykyä varmistaa pätevien ja arvokkaiden työntekijöiden pysyvyys, joiden korvaaminen ilman merkittäviä haasteita olisi muuten vaikeaa (Eklund 2018: 30–31). Kun työvoimasta eri toimijoiden kesken kilpaillaan, niin pitovoiman merkitys kasvaa. Perehdytyksen keskon ja suunnitelmallisuuden riittävyys tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä perehdytys toimii keskeisenä tekijänä organisaation työntekijöiden sitoutumista ja pysyvyyttä edistävänä voimavarana. (Coco & Roos 2020.)

Onnistunut perehdytys vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka hyvin uusi työntekijä sitoutuu tehtäväänsä. Onnistunut perehdytys onkin keskeinen pitovoimatekijä, joka edistää työntekijän kiinnittymistä organisaatioon, parantaa toiminnan tehokkuutta sekä edistää työhyvinvointia ja -turvallisuutta. (Työterveyslaitos 2023a; Mäkitalo & Wallinheimo 2012: 33). Uuden työntekijän ensimmäiset päivät ja kuukaudet ovat varsin kriittistä aikaa. Ensimmäisen puolentoista kuukauden aikana jopa joka viides vaihtaa työpaikkaa. Sen sijaan lähes 70 prosenttia työntekijöistä, jotka ovat kokeneet saaneensa onnistuneen perehdytyksen, myös jatkavat organisaatiossa työskentelyään vähintään kolme vuotta. (Hills 2022: 278.)

Hyvällä perehdytysohjelmalla voi olla vaikutusta myös työnantajamielikuvaan. Hyvin toimiessaan perehdytys ja työnantajamielikuva vahvistavat yrityksen inhimillisiä voimavaroja ja kilpailukykyä. Inhimillisten voimavarojen sanotaankin toimivan yhtenä yritysten suurimmista kilpailuvalteista. (Erkkilä 2022.) Perehdyttäminen on myös suora keino organisaation henkilöstön osaamisen kehittämiseen. (Kupias & Peltola 2009: 13.) Uuden työntekijän rekrytointi on aina mittava investointi ja vaatii riittävästi resursseja organisaatiolta. Perinteisesti perehdytysaika tarkoittaa myös hetkellistä taloudellista

notkahdusta organisaatiolle. Taloudellisten perusteiden ymmärtäminen auttaa usein vahvistamaan käsitystä perehdytyksen merkityksestä. (Eklund 2018: 31–32.)

Digitaaliset palvelut ovat tulleet jäädäkseen terveydenhuoltoalalle, kuten myös työterveyshuoltoon. Digitaalisuutta on järkevää hyödyntää, ei ainoastaan asiakaspalvelun tarjoamisen näkökulmasta, vaan myös organisaation oman toiminnan ja henkilöstöresursoinnin kehittämisen näkökulmasta. Henkilöstön perehdytystoiminta työterveyshuollossa voisi hyötyä digitaalisuudesta.

Digitaalinen perehdytys toimii yhtä hyvin vain muutamalle henkilölle kuin suurellekin ryhmälle perehdytettäviä. Digitaalisten oppimateriaalien käyttö varmistaa, että perehdytyksen laatu on yhdenmukainen kaikille työntekijöille eikä se ole riippuvainen perehdyttäjän henkilökohtaisista tekijöistä. (Pajula 2021.)

Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen tutkimuksellinen kehittämistyö. Työssä kehitetään digitaalinen perehdytysohjelma HUS Työterveyden käyttöön. Kehittämistyön vaiheita ovat henkilöstölle tehty kysely, kirjallisuuskatsaus ja Delfoi-menetelmällä toteutettu arviointipaneeli. Kehittämistyö tehdään palvelemaan HUSin työterveyden henkilöstöä.

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Työterveyteen digitaalinen perehdytysohjelma uuden työntekijän työhön perehdyttämisen tueksi.

Tavoitteena on kehittää työterveyden perehdytysprosessia ja vahvistaa erityisesti uusien työntekijöiden perehdytystä, joilla ei ole aiempaa kokemusta työterveyshuollossa työskentelystä.

Kehittämiskysymykset

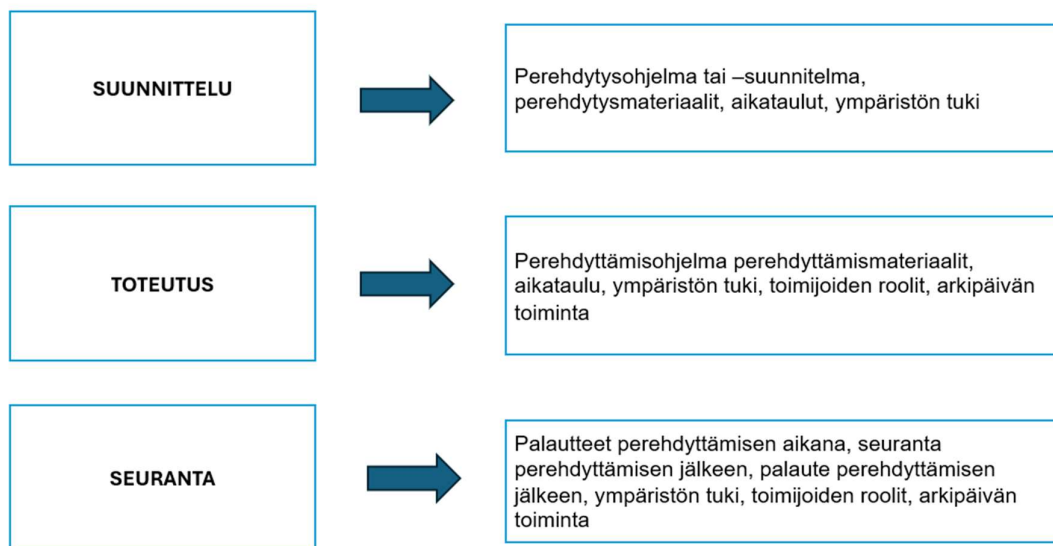
1. Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on saadusta perehdytyksestä?
2. Miten digitaalisilla keinoilla voitaisiin tukea työntekijöiden perehdytystä?

3 Opinnäytetyön lähtökohdat

3.1 Perehdytys

Työnantajaa koskeva velvoite perehdytykselle tulee Työturvallisuuslaista. Työturvallisuuslaki (738/2002) 14. § velvoittaa työnantajaa antamaan riittävää opetusta ja ohjausta työntekoon ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Työnantajan tulee huomioida työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus perehdytystoimintaa toteuttaessaan. (Työturvallisuuslaki 738/2022 §14.)

Perehdyttämisen tarkoitus on tutustuttaa uutta työntekijää uusien tehtäviensä lisäksi myös uuteen työyksikköön ja työyhteisöön, jotta työntekijä pystyisi ottamaan mahdollisimman tehokkaasti ja täysipainoisesti uuden tehtävänsä hoidettavakseen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan myös työpaikkaan liittyvien arvojen, odotusten, velvoitteiden ja vastuiden tutuksi tekemistä. Perehdytys on samalla merkitystä työntekijän yhteisöön sitouttamisessa. (Österberg 2014: 115.) Hyvin toimivaan perehdyttämiseen ja sen toteuttamiseen liittyvätkin seuraavat asiat, kuten etukäteen suunniteltu perehdytysohjelma, asiantietoa erilaisista lähteistä, hyvä työympäristön tuki, nimetty perehdyttäjä, joka voi olla esimerkiksi mentori tai tuutor, etukäteen tai heti alussa sovitut aikataulut sekä arkipäivän toimivat käytännöt. (Ketola 2010; 118.) Toimivan perehdyttämisen elementit on koottu kuviossa 1.



Kuvio 1. Toimivan perehdyttämisen elementit (Ketola 2010: 118).

Perehdyttämisen tavoitteita ovat esimerkiksi myönteisen asennoitumisen luominen työhön ja henkilöstöön, aktiivisuuden ja itsenäisyyden edistäminen, tiedollisten ja taidollisten valmiuksien luominen ja työterveyden ja -turvallisuuden edistäminen (Työturvallisuuskeskus 2023a: 7).

Onnistuneesta perehdytyksestä hyötyvät niin työntekijä itse, esihenkilö kuin koko organisaatio. Työ on heti alusta lähtien sujuvampaa, kun tehtävät opitaan tekemään oikein. Näin myös laatuavoitteet saavutetaan nopeammin. Onnistunut perehdytystyö parantaa myös yrityskuvaa. (Lepistö 2003: 56–57.)

Perehdytysprosessin tulee olla oikeudenmukainen, tasalaatuinen sekä läpinäkyvä, jotta uudella työntekijällä on myös mahdollisuus ymmärtää prosessia ja vaikuttaa siihen. Näiden pohjalta vahvistuu myös perehdytettävän sitoutuminen perehdytyksen kulkuun. (Eklund 2018: 30–31.)

Perehdytys on osa työkykyjohtamista, niin osaamisen, työhyvinvoinnin kuin työturvallisuudenkin näkökulmista tarkasteltuna. Perehdytyksen avulla luodaan tärkeää pohjaa työhyvinvoinnille ja osaamiselle työyhteisöissä. Silloin kun perehdytystä tehdään koko työyhteisön voimin, niin se mahdollistaa yhdessä ja toisilta oppimiselle. Työyhteisön mukaan ottavalla perehdytyksellä varmistetaan, että työntekijät oppivat tuntemaan toisensa, arvostavat toistensa osaamista ja ovat yhteydessä toisiinsa. (Lindström & Turunen & Remes & Pehkonen 2023: 41.) Tällöin voi myös hiljainen tieto siirtyä työyhteisössä paremmin. Perehdyttämisen toteuttamiseen osallistuukin usein useampi työntekijä työpaikalta. (Lepistö 2004: 56).

Työnopastusta ja perehdytystä tarvitaan myös työntekijän työtehtävien vaihtuessa tai muuttuessa. Tämä koskee myös vanhempia työntekijöitä, kun eteen tulee jokin uusi työtehtävä tai tehtävä, jota toteutetaan vain harvoin. (Työturvallisuuskeskus 2023a.)

Perehdytys ei ole vain yksisuuntaista tiedon välittämistä uudelle työntekijälle, vaan perehdytykseen osallistuvan henkilöstön tutustumista toisiinsa ja uuden yhteistyön pohjan luomista. Onnistunut ja monipuolinen työyhteisöä osallistava perehdytys luo pohjaa myös muutoksiin varautumiselle. Työpaikan toiminnan uudistamiselle on tällöin myös paremmat lähtökohdat. (Lindström ym. 2023: 41.)

Perehdytyksen ja opastuksen tueksi tulee aina tehdä kirjallinen suunnitelma, jolla seurataan opastuksen etenemistä. Suunnittelu säästää aikaa itse opastustilanteelle ja toimii samalla muistin tukena. (Työturvallisuuskeskus 2023a.)

3.2 Perehdytys työterveyshuollon toimintaympäristössä

Työterveyshuollon toimintaympäristössä perehdytykseen pätee samat periaatteet kuin terveydenhuoltoalalla perehdytykseen yleensä, mutta itse työterveystoimintaa säätelee Työterveyshuoltolaki (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001), jonka ominaispiirteet tuovat osaamisen vaativuuteen lisäkerrointa.

Työterveyshuolto on lailla säädeltyä toimintaa (Työterveyshuoltolaki, 1383/2001), jota toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden, työnantajan edustajan sekä työntekijän ja Kansaneläkelaitoksen kanssa. Työterveyshuollossa esiintyy käsite hyvä työterveyshuoltokäytäntö, mikä tulee suoraan valtioneuvoston asetuksesta 708/2013. Asetus on kuvaus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Työterveyshuoltolain (1383/2001 luku 1 § 3) mukaan työterveyshuoltotoiminta on työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä.

Työterveyshuolto on työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntija, joka huolehtii yhdessä työpaikkojen kanssa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta. (TTL 2023b.) Työterveyshuolto osallistuu tällä hetkellä noin kahden miljoonan suomalaisen terveydenhuollon järjestämiseen. Se on ainoa terveydenhuollon toimija, jolla on suora yhteys työpaikkoihin. (TTL 2023c.)

Työterveyshuoltolaki (2001/1383) jaottelee työterveyden toimijat ammattihenkilöihin ja asiantuntijoihin. Työterveyshoitaja, työterveyslääkäri ja työfysioterapeutti ovat työterveyshuollon ammattihenkilöitä, jotka vastaavat palvelujen kokonaisuudesta työterveyshuollossa ja toteuttavat niistä suuren osan. He käyttävät työterveyspsykologin ja muiden asiantuntijoiden erityisosaamista silloin, kun sitä tarvitaan. Työterveyshuollossa puhutaan moniammatillisesta tiimityöstä. Työterveyshuollon moniammatillisen tiimin työryhmässä työskentelevät työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi. (TTL 2023d.)

Työterveyshuollon tulee toimia asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti. Jotta tämä on mahdollista, työterveyshuollon ammattilaisten osaamisen ja koulutustason tulee olla riittävällä tasolla. (TTL 2023c.) Tämä vaatii perehdytyksen suunnittelulta ja toteuttamiselta riittävästi panostusta.

Työterveyshuollossa toimiminen vaatii erillisen pätevöittävän koulutuksen. Perehdytyksessä tämä tulee huomioida erityisesti niiden uusien työntekijöiden kohdalla, joilla ei vielä työterveyshuoltoon pätevöittävää koulutusta ole. Työterveyshuoltolaki säätelee työterveydessä toimivan henkilöstön koulutusvaatimuksia. Laillistetulla terveydenhoitajalla, työfysioterapeutilla, ja psykologilla on oltava ammattitutkintoonsa liittyvä pätevyys ja vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin. Työterveyshuollossa päätoimisesti (20 tuntia viikossa tai enemmän) toimivan lääkärin on oltava työterveyshuollon erikoislääkäri. Työterveyshuollossa osa-aikaisesti (alle 20 tuntia viikossa) toimivalla laillistetulla lääkärillä on oltava vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

Työterveyshuollossa aloittaa usein työntekijöitä, joiden perehdytys vaatii selkeästi suuremman huomion, vaikka itse pätevöittävä koulutus toteutettaisiinkin myöhemmin erikseen. Sanotaan, että työterveyshuollon toimintaympäristössä perehtymiseen ja todelliseen osaamisen haltuunottoon menee helposti kahdesta kolmeen vuotta.

Asiantuntijaperehdytyksessä verkostojen tunteminen ja omatoimisen tiedonhankinnan onnistuminen korostuvat. Tällöin myös perehtyvän työntekijän itseohjautuvuudella on korostuneempi merkitys, kuten myös aikaisempien työkokemusten hyödyntämisellä. Pääsääntöisesti työhön liittyvät tehtävät ja osa-alueet ovat opeteltavissa, mutta sen sijaan syvällinen tieto ja osaaminen jostakin perehtyjän aikaisemmasta asiantuntijuudesta tai alueesta saattavat edellyttää oma-aloitteisuutta ja itsenäistä tiedon hankkimista sekä sen sitomista kontekstiin. Perehtyjä pystyy verkostoitumisen avulla helpommin hahmottamaan mahdollisuutensa hyödyntää aikaisemman osaamisensa tietotaitoa ja yhdistämään tätä uuden organisaationsa tilanteisiin. (Ketola 2010: 71–72).

Terveydenhuoltolalla hoitotyön ympäristöön sijoittuvassa väitöskirjatutkimuksessa maa-hanmuuttajataustaisten hoitajien perehdytystä tutkittaessa ilmeni, että hyvin hoidettu

perehdytys vähentää toisten hoitajien työn kuormittavuutta ja sitouttaa uuden työntekijän paremmin työhönsä. Hyvä perehdytys parantaa myös hoitotyön laatua ja edistää työhyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä. (Hartikainen 2016: 60.) Lisäksi perehdytykseen panostaminen ja erityisesti vastavalmistuneiden sairaanhoitajien hyvä perehdytys on työnantajan kannalta myös taloudellisesti kannattavaa vaikuttaen positiivisesti organisaation talouteen ja henkilöstömenoihin, koska henkilöstön vaihtuessa taloudelliset kulut nousevat. (Silvestre & Johnson & Spector & Blegen 2017: 110–118.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen laatiman raportin mukaan ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat ovat hyvin motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä, mutta tarvitsevat varsinkin uransa alkuvaiheessa tukea. Riittävään perehdytykseen ja alkuvaiheen tukeen tulee panostaa. Lääkäriperehdytyksessä voitaisiin soveltaa esimerkiksi mentoimintamalleja, joita käytetään myös suomalaisten nuorten lääkärien ammatillisen kehittämisen tukemiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013: 103.)

3.3 Digitaalisuus perehdytyksessä

Digitaalisella perehdytysmateriaalilla tarkoitetaan erilaisia sähköisessä muodossa olevia sisältöjä, jotka voivat olla muun muassa erilaisia teksti- kuva-, ääni- tai muita tallenteita. Digitaalisuus mahdollistaa monipuolisia oppimateriaaleja kirjoista, äänitteistä, videoihin ja ohjaaviin tehtäviin. Digitaaliset sisällöt voivat olla ohjeita tai videoanimaatioita ja luentotallenteita verkon oppimisympäristöissä tai erilaisten jakopalvelujen kautta. Digitaalisia materiaaleja voidaan käyttää monipuolisesti opiskelussa ja opetuksessa, verkko-opetusympäristöissä opiskelun osana ja itseopiskelussa. (Vainio 2019; Mäkitalo & Wallinheimo 2012: 40.)

Digitaalisen perehdytysohjelman tarkoituksena on muuttaa perehdytys ajasta ja paikasta riippumattomaksi koulutukseksi ja ohjaukseksi, jolloin uusi työntekijä voi edetä eri aiheissa omaan tahtiinsa. Digitaalinen perehdytys säästää myös kaikkien aikaa, kun samoja perehdytyksiä ei tarvitse toistaa useita kertoja eri henkilöille. (Pajula 2021.)

Vaikka digitaalista perehdytystä kuvataan aikaan ja paikkaan sitomattomana oppimisympäristöä, niin on hyvä muistaa, ettei mikään teknologia tai opetusratkaisu vapauta oppimisprosessin edellyttämästä ajan tarpeesta, tai siitä että ihmiset ovat aina sidottuja johonkin paikkaan, jossa verkon kautta saatava materiaali on saatavilla. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012: 77–78.)

Perehdytysmateriaaleja tulee päivittää säännöllisesti ja valvoa, että tiedot ovat ajan tasalla (TTL 2023e). Digitaalisen aineiston yksi hyvä puoli on tietojen ja materiaalien helppo päivittäminen, mutta haasteena on saada perehdytysmateriaalien koulutuksen opit siirtymään osaamiseksi ja saada materiaalit vastaamaan organisaation tarpeita (Kupias & Peltola 2019: 27).

Laadukas digitaalinen perehdytysohjelma kannustaa uutta työntekijää aktiiviseen toimijuuteen, tavoitteelliseen työskentelyyn ja vuorovaikutukseen muiden kanssa. Parhaimmillaan digitaalinen perehdytysmateriaali yhdistää tekstin ja kuvat taitavasti havainnollistaen opittavan asian sekä luo uusia ulottuvuuksia ohjaukseen. (Mikkilä-Erdmann 2017: 21–22.) Perehdytyksessä omaksuttavaan tai opeteltavan asian mukaan sisällön eri välineitä ja menetelmiä voidaan valita ja yhdistää vapaasti. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012: 40.) Digitaalisuus tuo oppimateriaalien ja perehdytysohjelman sisältöjen esille tuomiseen lähes rajattomasti vaihtoehtoja.

Digitaalisuus mahdollistaa oppimisen yhteisöllisyyden ja yhteisen työskentelyn tukemisen. Yhteisöllinen työskentely on parhaimmillaan yhteisen kohteen kehittämistä, esimerkiksi yhteisen tekstin, videon, julkaisun tai tutkimuksen tekemistä. Vaikka verkkooppimateriaali ei itsessään voisi teknisesti tukea tällaista toiminnallisuutta, se voi kuitenkin esimerkiksi ohjata toteuttamaan sellaisia tehtäviä tai harjoituksia, joissa yhteisöllisellä työskentelyllä on keskeinen rooli. (Opetushallitus 2023.)

3.4 Digitaalinen oppimateriaali perehdytyksessä

Digitaaliset oppimisympäristöt ovat virtuaaliympäristöjä, jotka eivät sido perehtyjää aikaan tai paikkaan ja materiaaleihin voi palata rajattomasti tarpeen mukaan. Ne voidaan nähdä oppimisen tiloina, jotka simuloivat autenttista tilannetta digitaalisesti ja joissa perehtyjä pääsee yhdistämään teoretietoaa käytännön tekemiseen. (Virtanen 2016).

Digitaalinen oppimateriaali ei ole vain ”kirja verkossa” tai kokoelma tekstejä, kuvia tai videoita ilman pedagogista käyttöideaa. Opittavan asian esittämisessä käytetään hyväksi erilaisia verkon teknisiä mahdollisuuksia, kuten vuorovaikutteisuutta, jakamista ja linkityksiä. (Opetushallitus 2023; Vainio 2019.)

Digitaalisten ratkaisujen käyttöönotto on aina sekä tekninen että pedagoginen prosessi. Digitaalista oppimisympäristöä ja materiaaleja suunniteltaessa on tärkeää huomioida

mielekkään oppimisen kriteerit. Ihan alkuun tulee tarkastella toiminnan tavoitteita ja peilata niitä käytettävissä oleviin erilaisiin mahdollisuuksiin ja ratkaisuihin. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012: 103–104.)

Oppimisessa on teknologian sijasta keskeistä oppijaa innostava pedagogiikka. Teknologia ja digitaalisuus toimivat oppimisen apuina. (Lonka 2017: 6–7). Autenttinen oppiminen korostaa perehtyjän perehdyttämistä mahdollisimman aidossa ympäristössä, kontekstisidonnaisuutta. Kyse on kokemuksellisesta oppimisesta, jossa oppimistehtävät liittyvät perehtyjän henkilökohtaiseen tilanteeseen, kuten omaa työhön, minkä tarkoituksen on rohkaista, motivoida ja sitouttaa uusi työntekijä sekä siirtää osaaminen käytäntöön sanoittamalla oppiminen. (Parkatti 2024.)

Digitaalisen oppimateriaalin tekeminen aloitetaan tavoitteiden asettamisella ja pohtimalla, mikä pedagoginen malli voisi parhaiten tukea tavoitteiden saavuttamista. Materiaaleja suunniteltaessa ja tehtäessä on tärkeää löytää aiheesta olennainen jättäen kaikki ylimääräinen pois. Suunniteltu kooste kannattaa järjestellä eri sektoreihin, ettei kokonaisuudesta tule liian sekava. (Opetushallitus 2023.) Toteutettaessa perehdytystä digitaalisesti verkossa, voidaan puhua verkko-oppimisesta. Verkko-oppimisessa pedagogiikka ja tekniikka kulkevat rinnakkain koko prosessin ajan, aina tehtävänannosta arviointiin asti. Verkko-oppimisen taustalla on pedagoginen suunnittelu ja digitaalisella alustalla tekniikan tehtävä on tukea ja helpottaa oppimista. (Parkatti 2024.)

Uudet asiat jäävät oppijan mieleen paremmin, kun ne esitetään mielekkäissä yhteyksissä. Perehtyjän pystyessä liittämään uusia asioita merkitykselliseen yhteyteen ja pohtimalla oppimistaan, puhutaan syvätason oppimisesta. Tällöin ajattelussa tapahtuu muutoksia ja perehtyjä ymmärtää oppimaansa eikä ainoastaan taltioi uusia tietoja ilman tarttumapintaa. (Lonka 2017: 16–17.)

Digitaalisen perehdytysohjelman koulutuskokonaisuuksien laatua voidaan arvioida eAMK-laatukriteeristön avulla. (Taulukko 1.) Laatukriteeristöä voidaan käyttää suunnittelun ja toteuttamisen kaikissa vaiheissa. Digitaalisia perehdytysohjelmaa kehitettäessä käyttökelpoisuutta tulee huomioida sen kaikissa vaiheissa.

Taulukko 1. eAMK-laaturiteeristöä mukaillen (eAMK laaturiteerit 2021).

Kohderyhmä ja käyttäjät	Käyttäjät ja heidän tarpeensa huomioidaan suunnittelussa ja tuotantovaiheessa sekä toteutuksen aikana.
Osaamistavoitteet, oppimisprosessi ja pedagogiset ratkaisut	Osaamistavoitteet on määritelty osaamisperustaisesti, työelämälähtöisesti ja geneeristen taitojen kehittyminen huomioiden. Opintojaksolla sovelletaan tarkoituksenmukaisia pedagogisia malleja, toimintatapoja ja menetelmiä, jotka ovat linjassa opintojakson oppimiskäsityksen kanssa.
Tehtävät	Oppimistehtävät ovat osaamistavoitteiden saavuttamista edistäviä, työelämälähtöisiä ja mahdollistavat opiskelijoiden yksilöllisyyden huomioimisen. Toteutukselle valitut työtavat tukevat yhteisöllistä tiedonrakentelua ja osaamisen jakamista
Sisältö ja aineistot	Sisältö ja aineistot tukevat osaamistavoitteiden saavuttamista
Työvälineet	Verkkotyövälineet tukevat oppimista ja osaamistavoitteita
Vuorovaikutus	Vuorovaikutus tukee osaamistavoitteiden saavuttamista
Ohjaus ja palaute	Ohjaus ja palaute ovat oikea-aikaista ja niitä on saatavissa koko opintojakson ajan
Arviointi	Arviointi on läpinäkyvää, jatkuvaa, monipuolista ja reflektio-osaamista kehittävää
Kehittäminen	Verkkototeutusta kehitetään jatkuvasti
Käytettävyys ja ulkoasu	Toteutus on selkeä, käytettävä ja tietoturvallinen
Tukipalvelut	Pedagogisiin ja teknisiin haasteisiin on saatavilla tukea

4 Kehittämistyön toteutus

4.1 Toimintaympäristön kuvaus

Opinnäytetyön kehittämistehtävä toteutettiin työelämälähtöisesti ja palvelemaan HUS-Yhtymän Työterveyden organisaatiota. Työterveys toimii HUS-Yhtymän toiminta-alueella. HUS Helsingin yliopistollinen sairaala asiakkaana on maan suurin terveydenhuollon tuottaja. Työterveyden seitsemällä eri työterveysasemalla tuotetaan HUSin noin 28 000 asiakkaalle työterveyspalveluja. HUS järjestää työterveyshuollon omana toimintanaan. Työterveyshuoltotoimintaa toteutetaan asiakaslähtöisesti Työterveyshuoltolain ja -asetuksen, Hyvän työterveyshuoltokäytännön ja Kelan korvausohjeiden mukaisesti. Työterveyden toimintaa ohjaavat HUSin arvot: Kohtaaminen, edelläkävijyys ja yhdenvertaisuus. Vuosille 2023–2027 HUSilla on viisi painopistettä; asiakaskokemus, henkilöstökokemus, hyvinvointialueyhteistyö, jatkuva parantaminen ja uudistuminen sekä kestävä talous. Jatkuvan parantamisen sisältä löytyy digitalisaation lisääminen. (HUS työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023–2025; HUS Intra 2025.)

Työterveydessä työskentelee noin 70 työntekijää, joita ovat muun muassa työterveyshoitajat, työfysioterapeutit, työterveys- ja yleislääkärit, työterveyspsykologit, työterveyssihteerit ja sairaanhoitajat. Työterveyshuollon moniammatilliset tiimit palvelevat asiakkaitaan ajanvarausperiaatteella. Työnkuvaan kuuluu työterveysyhteistyö työpaikoilla, joka sisältää asiakkuudenhoitoa moniammatillisesti. Tapaamiset asiakkaiden kanssa toteutetaan työpaikoilla, yksilö- tai ryhmävastaanotoilla ryhmätoiminnan kautta. Vastaanotot voivat olla joko lähi- tai etävastaanottoja. Asiakkaat muodostuvat lukuisista eri ammattiryhmistä ja tehtävistä, joita HUSissa on useita satoja. Työpaikkana HUS on naisvaltainen ja monikulttuurinen. (HUS Intra 2025.)

Työterveyden johto esihenkilöineen koostivat ohjausryhmän, joka toimi samalla työn tilaajana Työterveyden organisaation puolelta. Opinnäytetyö tehtiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, ja siinä haluttiin osallistaa organisaation työntekijöitä. Ohjausryhmä osallistui prosessiin asiantuntijoina.

4.2 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tutkimuksellinen kehittäminen on kehittämistä, jossa hyödynnetään tutkimuksellista loogiikkaa. Siinä korostuu tiedonkeruun systemaattisuus, dokumentaation ja analyysin huolellisuus, sekä perusteltujen johtopäätösten läpinäkyvyys. (Toikko & Rantanen 2009: 156–157.) Tutkimuksellisen kehittämisen avulla pyritään ratkaisemaan käytännöstä nousseita ongelmia tai uudistamaan käytäntöjä sekä usein myös luomaan uutta tietoa työelämän käytännöistä. Kehittämistyössä tutkimuksellisuus ilmenee järjestelmällisenä etenemisenä ja näyttäytyy analyttisenä ja kriittisenä toimintana. Teoriaan pohjautuvaa tietoa tulee osata ohjata käytäntöön. Opinnäytetyöntekijän tekemien ratkaisujen kautta tuotettua tietoa rakennetaan jo olemassa olevan tiedon päälle. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015: 18, 21.)

Tutkimuksessa pyritään vastaamaan tiettyihin tutkimuskysymyksiin tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Kehittämistoiminnassa taas puolestaan pyritään kehittämään esimerkiksi jotakin tuotetta, palvelua tai organisaatiota. Myös tietokäsitykset poikkeavat toistaan: Tutkimuksen kentällä tiedon pätevyyttä arvioidaan tutkimusmenetelmien ja tutkimusprosessin luotettavuuden perusteella. Kehittämistoiminnassa tietojen käytettävyys ja sovellettavuus on yleensä keskeistä. Siten esimerkiksi kokemustieto voi olla tieteellisen tiedon kanssa tasavertaista. (Toikko & Rantanen 2009: 154.)

Kehittämistoiminnassa tutkimuksellisuudella on merkittävä rooli, sillä tehtyjen ratkaisujen tulee perustua tutkittuun tietoon, jota kehittämistyöllä halutaan edistää. Teorian ja käytännön diskurssi on olennaista, jotta jo olemassa olevaa tietoa ja teoriaa voidaan siirtää käytäntöön. Samalla tavoitteena on työskentelyn kautta saatujen tietojen ja tulosten liittäminen tieto- ja teoriaperustaan. Tutkimuksellisuus ilmenee kehittämistoiminnassa paitsi tiedollisena näkökulmana, myös järjestelmällisenä, analyyttisenä ja kriittisenä työotteena. (Ojasalo ym. 2018:19.)

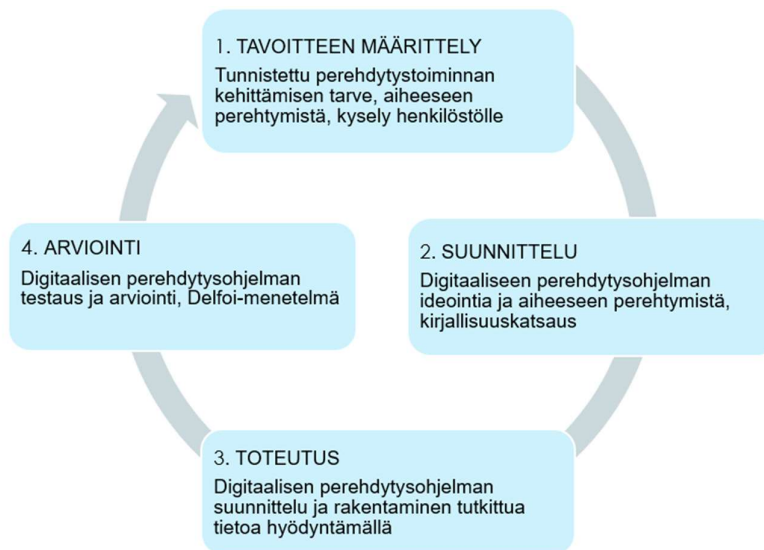
Konstruktiivinen tutkimus sopii hyvin kehittämisen lähestymistavaksi, kun luodaan jokin konkreettinen malli tai tuotos. Konstruktiivisen tutkimuksen tavoitteena on saada uudenlainen ja teoreettisesti perusteltu ratkaisu, jonka seurauksena liiketoimintaan saadaan uutta tietoa. Lähestymistapa korostaa toteuttajien (tutkijan) ja hyödyntäjien välistä kommunikaatiota ja vuorovaikutusta. (Ojasalo ym. 2015: 65, 67.) Konstruktiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää eri menetelmiä, eikä lähestymistapa rajaa pois mitään menetelmää (Ojasalo ym. 2015: 65, 68; Toikko & Rantanen 2009: 119–120). Konstruktiivisessa tutkimuksellisessa kehittämistyössä voidaankin luontevasti käyttää eri metodeja, kuten esimerkiksi kyselyjä ja haastatteluja. Konstruktiivisessa tutkimuksessa painottuu prosessinomainen erilaisia vaiheita sisältävä eteneminen, jolle on ominaista reflektiivisyys ja tasavertainen keskustelu sekä yhteistyö toteuttavan kehittäjän ja hyödyntäjien kesken. (Ojasalo ym. 2015: 65–67; Salonen & Eloranta & Hautala & Kinos 2017: 53.)

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin konstruktiivisen tutkimuksen periaatteita ja edettiin prosessinomaisesti noudattaen kurinalaista työskentelyä. Alkuun opinnäytetyöntekijä perehtyi eri kehittämisen lähestymistapoihin arvioiden, millä keinoin voisi parhaiten päästä kehittämään digitaalista perehdytysohjelmaa huomioiden kohdeorganisaation tarpeet. Konstruktiivisen tutkimuksen ominaispiirteisiin tutustuttuaan selkeni lähestymistavan lisäksi menetelmien laajan kirjon mahdollisuudet. Menetelmävalinnan myötä jatkui ilmiön tutkimisen lisäksi tarkempi menetelmäkirjallisuuteen perehtyminen ja syventyminen. Opinnäytetyöntekijä rakensi tutkimuksellista kehittämistyötään kirjallisuuteen ja tutkittuun tietoon nojaten. Tietoa hankittiin tämän jälkeen terveydenhuoltoalan sekä johtamisen kontekstin tutkimuksista. Tähän hyödynnettiin myös Metropolian kirjastoinformaattikkojen palveluja. Seuraavissa kappaleissa avataan kehittämisprosessia tarkemmin, kuten mitä eri vaiheita tutkimuksellisessa kehittämistyössä oli ja mitä eri menetelmiä opinnäytetyön toteuttamiseen tarvittiin.

4.3 Kehittämisprosessi

Kehittämistyössä työskentelyvaiheet voidaan toteuttaa erilaisia malleja hyödyntäen. Tässä kehittämisprosessissa edettiin lineaarisen mallin mukaisesti. Kirjallisuudessa prosessin eteneminen kuvataan esimerkiksi lineaarisesti vaiheistettuna. Lineaarisen malliin sisältyy lähtökohtaisesti seitsemän vaihetta, joissa kehittämistoiminta korostuu seuraavista vaiheista 1. nykykäytännön kehittämistarpeiden tunnistaminen. 2 ideointivaihe. 3 suunnitteluvaihe. 4 toteutusvaihe. 5. tulos ja tuotos 6. arviointivaihe ja 7. Päätös vaihe eli tulosten implementointi ja levittäminen. (Salonen ym. 2017: 52.) Lineaarista mallia tosin kritisoidaan turhan suoraviivaiseksi, sillä todellisuudessa kehittämistoiminta ei ole niin yksinkertaista (Salonen 2013:15).

Opinnäytetyön kehittämisprosessi eteni lineaarista mallia mukaillen nelivaiheisesti. Viimeisessä vaiheessa on perinteisesti tuotoksen implementointi. Tämä tapahtui opinnäytetyön valmistutumisen jälkeen. Kuviossa 2. on kuvattu tämän kehittämistehtävän kehittämistyön vaiheet ja menetelmät.



Kuvio 2. Kehittämistyön vaiheet ja menetelmät.

Jotta kehittämistoimintaa voidaan suunnitella, toteuttaa ja arvioida tarkoituksenmukaisesti, on ensin määriteltävä sen lähtökohdat. Perustelussa on olennaista vastata kysymykseen: miksi kehittämistä tarvitaan? Selitys kehittämistarpeelle nojaa yleensä ongelmaan ja visioon. Nykytilanteen ongelmaa tai puutetta voidaan pitää lähtökohtana (eli negatiivista tilanteen määrittelyä) tai vastaavasti myös visiota eli tulevaisuuden ihannekuvaa. (Toikko & Rantanen 2009: 57.)

Lineaarisessa kehittämismallissa kehittämistoiminta lähtee liikkeelle tavoitteluun määrittämisellä tunnistetusta keittämisen tarpeesta ja kirjallisuuteen sekä tutkittuun tietoon perehtymisestä. Tästä seuraa ideointia, jossa pyrkimyksenä on ideoida tarvittavaa ja toivottua muutosta. Kehittämistyön suunnitteluvaiheessa on tarkoituksena täsmentää edellisen vaiheen tuloksia, asettaa tarkat tavoitteet ja määrittää kehittämistyön edellytykset (Salonen ym. 2017: 58, 60).

Kehittämistyössä ideat, kokeilut ja mallintaminen muodostavat toteutusvaiheen. Toteutusvaiheessa kysymys on siitä, miten asetettu tavoite saavutetaan. Arviointivaihe kehittämistyössä on eräänlainen kehittämisprosessin solmukohta, jossa kehittämisen perustelua, organisointia ja toteutusta puntaroidaan. Tällainen prosessiarviointi tuo näkyviin sen, että kehittämistoiminnan tavoitteet ja keskeiset toiminta- ja työskentelytavat saattavat toiminnan edetessä muuttua. (Toikko & Rantanen 2009: 59, 61.)

Vaikka opinnäytetyön kehittämisprosessi eteni systemaattisesti lineaarista mallia mukaillen, niin ajoittain työn alla oli samanaikaisesti useampi vaihe tai opinnäytetyöntekijän piti ottaa muutama askel takaisin päin. Lineaaristen mallien ongelmana onkin usein liiallinen suoraviivaisuus, jolloin kehittämistoiminta näyttäytyy kuvauksissa todellisuutta yksinkertaisemmalta. (Toikko & Rantanen 2009: 70).

4.3.1 Tavoitteen määrittely

Kehittämistyön vaiheet toteutettiin siis prosessin mukaista mallia noudattaen. Tämän opinnäytetyön aihe on noussut esiin säännöllisesti uusien työntekijöiden yksilöllistä perehdytysuunnitelmaa tehtäessä. Kehittämisen idea on tullut siis suoraan työelämän tarpeesta kehittää uusia työntekijöitä ja koko henkilöstöä palveleva digitaalinen perehdytysohjelma. Työ on varsinaisesti saanut sysäyksen muotoutumiseensa syksyllä 2023, jolloin aiheeseen perehdyttiin kirjallisuuteen ja ajantasaiseen tutkimustietoon tutustumalla. Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa selkeytettiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä valittiin tehtävään soveltuvat menetelmät. Yhdeksi menetelmäksi valittiin kysely.

Perehdytyskokemus on henkilökohtainen kokemus, jonka vuoksi sen tutkimiseen soveltuu laadullinen tutkimus. (Ojasalo ym. 2015: 121–122.) Kyselyn kautta haluttiin selvittää, minkälaista perehdytystä uudet työntekijät tarvitsevat. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, josta tutkija tekee omia perusteluita tulkintojaan (Ojasalo ym. 2014: 105).

Kysely on nopea ja tehokas aineistonkeruumenetelmä, joka mahdollistaa vastausten keräämisen suurelta määrältä henkilöitä. Kyselytutkimuksen käytöllä on paljon etuja, ja sen käyttö edellyttää, että kerättävälle tiedolle on riittävästi taustatietoa ja aiempaa tutkimusta ilmiöstä. (Ojasalo ym. 2015: 121–122.) Kysely valittiin myös siksi yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi, koska se lienee käytettävien resurssien ja erityisesti ajan suhteen sopivampi menetelmä kuin esimerkiksi haastattelu (Ojasalo ym. 2014: 128; Tuomi & Sarajärvi 2018: 63).

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tilastollisten yleistysten sijaan esimerkiksi kuvaamaan jotain ilmiötä, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta ilmiölle, jolloin on tärkeää kerätä tietoa heiltä, joilla on parhaiten tietoa tutkittavasta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2018: 73). Kun kyseessä on kokemukseen liittyvän tiedon selvitys, niin silloin kohdeorganisaation työntekijät pystyvät antamaan tärkeintä tietoa ilmiöstä.

Kysely kohdistettiin työntekijöille, jotka olivat työskennelleet Työterveydessä vähintään kuusi kuukautta, mutta alle kolme vuotta. Kysely koski työterveyden moniammatillista henkilöstöä ja myös siksi aikahaarukaksi oli valittu yli kuusi kuukautta mutta alle kolme vuotta, koska eri ammattiryhmien perehdytys poikkeaa sisällöllisesti toisistaan ja jotta kyselyyn vastaajia ja siten aineistoa saataisiin riittävän paljon. Tässä opinnäytetyössä haluttiin kyselyn avulla selvittää uusien työntekijöiden kokemuksia saadusta perehdytyksestä, mikä on opinnäytetyössä ensimmäinen kehittämiskysymys.

Kyselylomakkeen suunnittelussa huomiottiin kehittämistyön tavoitteet. Lomakkeeseen sisällytettiin sellaiset kysymykset, jotka olivat oleellisia kehittämistehtävän tavoitteiden saavuttamiseksi. Kyselylomakkeen on tarkoitus olla selkeä ja kehittämistehtävän kannalta riittävän kattava, mutta samalla yksinkertainen ja helposti ymmärrettävä. (Ojasalo ym. 2015: 130–133.) Tarkoituksena oli kartoittaa kolmen (3) avoimen kysymyksen avulla henkilökunnan kokemuksia saadusta perehdytyksestä ja kerätä ideoita hyvän perehdytysuunnitelman kehittämiseksi. Avoimien kysymysten kautta vastaajille tarjoutui mahdollisuus kertoa omin sanoin kokemuksistaan.

Ennen kyselyn käyttöönottoa kyselylomake esiteltiin ohjausryhmässä, ja tämän yhteydessä testattiin myös Metropolian E-lomakkeen moitteeton toiminta. Esitelmä ei edellyttänyt muutosten tekemistä itse kyselyyn. Myös E-lomake teknisesti ohjausteksteineen oli toimiva. Sekä kysely että E-lomake otettiin käyttöön. Sähköisen kyselyn saate on esitelty liitteessä 1.

Kyselyn kysymykset:

1. Miten olet kokenut saadun perehdytyksesi?
2. Miten aiempi työkokemuksesi on osattu huomioida työterveyden perehdytysprosessissa?
3. Mitä asioita uudessa digitaalisessa perehdytysohjelmassa olisi mielestäsi tärkeää huomioida?

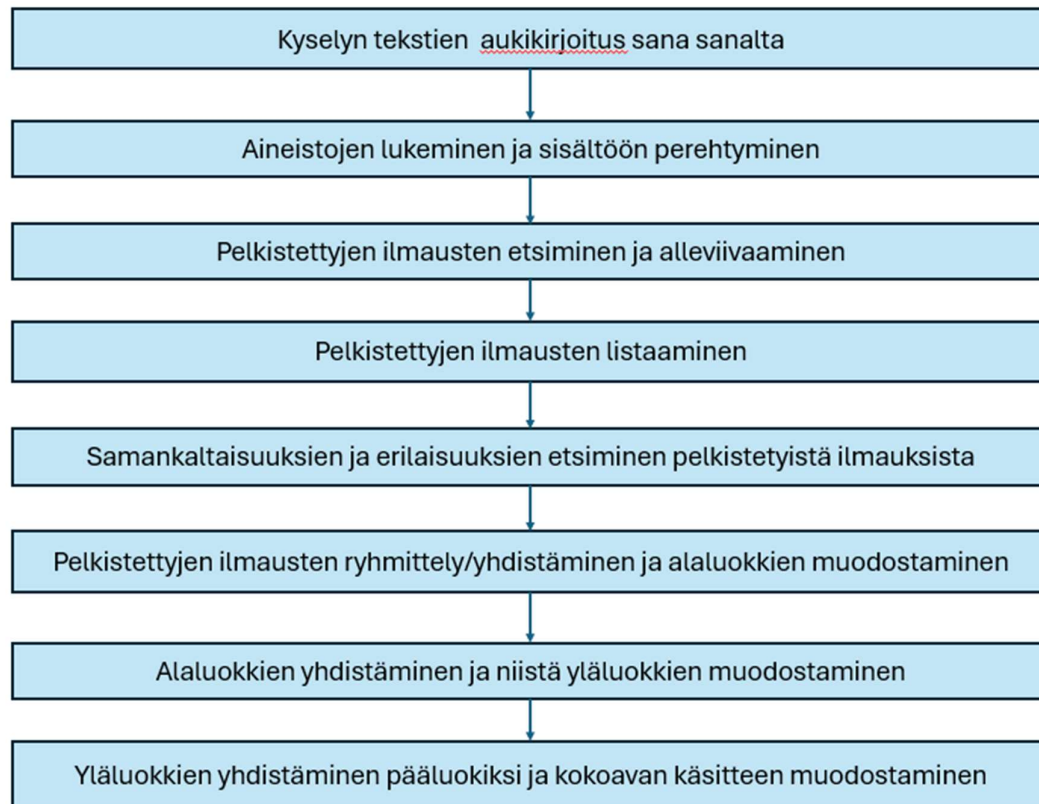
Kyselyyn vastattiin nimettömänä, eikä vastaajilta kerätty taustatietoja, sillä vastaajamäärä oli pieni ja anonymiteetti haluttiin säilyttää. Toisaalta tarkemmat taustatiedot eivät olleet tulosten kannalta myöskään oleellisia. (Ojasalo ym. 2014 130–134; Tuomi & Sarajärvi 2018: 65, 87.)

Sähköinen kysely lähetettiin vastaajille sähköpostitse esihenkilön kautta ja toteutettiin Metropolian E-lomakkeella ajalla 19.3.2024 – 5.4.2024. Kyselyn avulla pyrittiin saamaan mahdollisimman monen työntekijän osallistuminen toiminnan kehittämiseen ja toisaalta myös kehittämistyöhön heiltä tärkeää informaatiota. Vastausaikaa annettiin reilu kaksi viikkoa. Vastausajan loppuvaiheessa esihenkilöt lähettivät vielä sähköpostilla erillinen muistutuksen kyselystä ja kyselyn vastausajan päättymisen ajankohdasta.

Suppeissa aineistoissa ei usein tarvita yhteismitallistamista, sillä aineisto on hallittavissa ja analysoitavissa ilman monimutkaisempia menetelmiä. Koska kysymykset olivat avoimia, analyysimenetelmäksi valittiin laadullinen lähestymistapa. Laadullisessa tutkimuksessa, tutkijan tehtävänä on aineiston avulla ratkaista tutkimusongelma eli saada ymmärrys ja hyvä selitys ilmiöstä. Ilmiöön liittyvä tieto saadaan analysoitua eli selvitettyä tulkinnan kautta. Tämä edellyttää aineiston lukemista useita kertoja ja yrittämällä ymmärtää mitä saatu aineisto viestii. (Kananen 2015: 161–163.) Aineistoa käsiteltäessä painottui, mitä kustakin teemasta on kerrottu. Merkityskokonaisuuksien lukumäärien esiintyminen ei ollut olennaista, eikä tätä rekisteröity erikseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 105, 122–123; Vilkkä 2021: 163–164.). Analyysiä tehtäessä huolehdittiin, että työskentelyn keskiössä on kehittämiskysymys ja että analyysiin valittiin ne ilmaisut, joiden perusteella oli mahdollisuus saada vastaus kehittämiskysymykseen (Kananen 2017: 132). Niin kutsuttuun kaatoluokkaan ohjattiin vastaukset, joissa ei vastattu kysyt-

tyyn kysymykseen, eikä näin ollen voitu kehittämistehtävässä hyödyntää. Kaatoluokkaan ohjautui esimerkiksi vastaus, jossa ei voitu tehdä varmaa tulkintaa vastaajan näkökulmasta tai vastauksesta puuttui keskeinen tieto.

Saadut vastaukset (n=10) käsiteltiin aineistolähtöisesti sisällön analyysiä hyödyntäen (Kuvio 3). Kyselyssä nousseet teemat taulukoitiin aloittaen ensiksi raakatestistä, josta tehtiin redusointi eli tekstin pelkistäminen. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaisut järjesteltiin ja klusteroitiin eli ryhmiteltiin keskenään. Klusteroinnin jälkeen seurasi aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Käsitteellistämisen tarkoitus edetä alkuperäisdatan käyttämistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Käsitteellistämistä jatketaan luokituksia yhdistelemällä niin pitkään, kuin se on sisällön näkökulmasta mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 122–127.)



Kuvio 3. Kuvaus aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisestä ja vaiheista (Tuomea & Sarajärveä 2018: 123 mukailten).

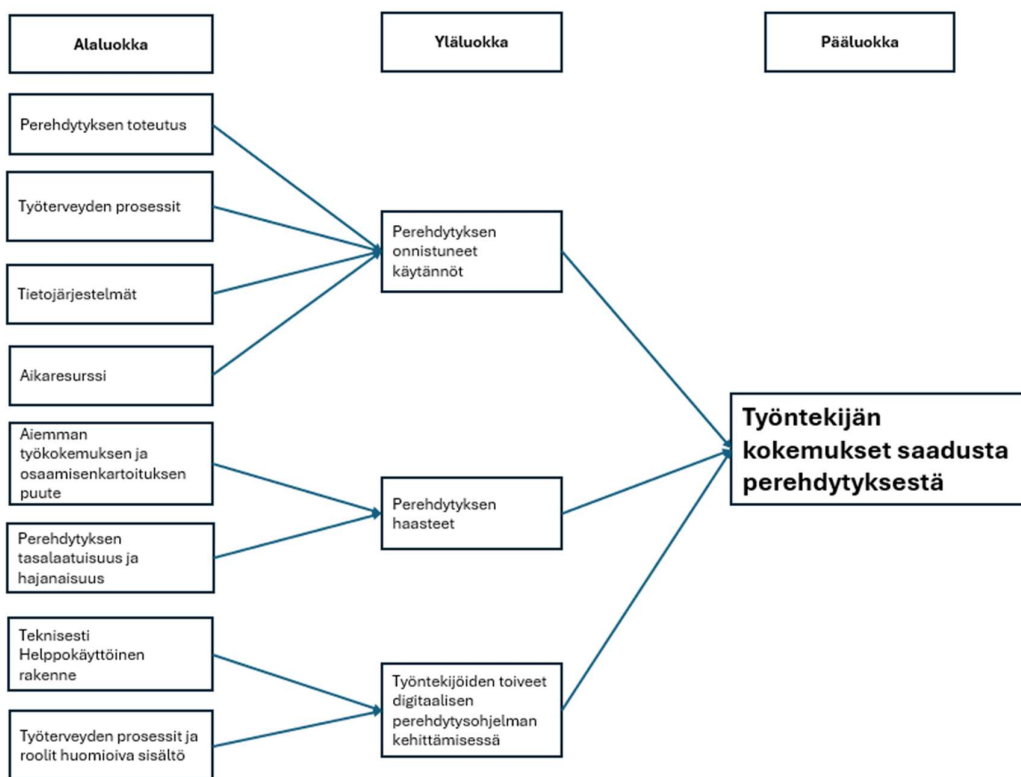
Pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin alaluokkiin, kuten ”eri ammattiryhmiltä saatu perehdytys” ja ”esihenkilöltä saatu perehdytys”. Näistä alaluokista muodostui yläluokka, kuten ”pe-

rehdytyksen onnistuneet käytännöt”, joka edustaa yleistä teemaa perehdytyksen onnistumisesta ja auttaa vastaamaan ensimmäiseen kehittämistehtävään: ”Millaisia kokemuksia työntekijöillä on saadusta perehdytyksestä?” (taulukko 2).

Taulukko 2. Esimerkki kehittämistyössä käytetystä sisällön analyysistä.

Raakateksti	Pelkistetty ilmaisu	Yhdistävä tekijä	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
D...Saanut myös muilta ammattihenkilöiltä perehdytyksen heidän näkökulmasta.	Saanut myös muilta ammattihenkilöiltä perehdytyksen heidän näkökulmasta.	Eri ammattiryhmiltä saatu perehdytys	Perehdytyksen toteutus	Perehdytyksen onnistuneet käytännöt	Työntekijän kokemukset saadusta perehdytyksestä
E. Alkuun oli tärkeää saada oman ammattiryhmävastaavan henkilökohtaista perehdytystä.	Alkuun oli tärkeää saada oman ammattiryhmävastaavan henkilökohtaista perehdytystä.	Esihenkilöltä saatu perehdytys	Perehdytyksen toteutus	Perehdytyksen onnistuneet käytännöt	Työntekijän kokemukset saadusta perehdytyksestä

Pääloukan ”Työntekijän kokemukset saadusta perehdytyksestä” alle rakentuu kolme yläluokkaa: Perehdytyksen onnistuneet käytännöt, perehdytyksen haasteet ja työntekijöiden toiveet digitaalisen perehdytysohjelman kehittämisessä. Yläluokkien alle sijoittuu kahdeksan alaluokkaa (kuvio 4).



Kuvio 4. Työntekijöiden kokemukset saadusta perehdytyksestä -luokittelu.

Yläluokan ”Perehdytyksen onnistuneet käytännöt” sisältää alaluokat ”Perehdytyksen toteutus”, ”Työterveyden prosessit”, ”Tietojärjestelmät” ja ”Aikaresurssi”. Kyselyyn vastanneista suurin osa oli kokenut perehdytyksensä yleisesti hyväksi ja onnistuneeksi. Useissa vastauksissa nousi maininta moniammatillisen perehdytyksen positiivisista merkityksistä. Moniammatillisessa perehdytyksessä mainittiin erikseen myös esihenkilöiltä saaduista perehdytyksistä. Myönteisinä asioina mainittiin lisäksi itsenäinen perehtyminen ja toisaalta myös lähiperehdytys. Suurin osa vastaajista kertoi perehdytyksensä olleen suunniteltua ja että aiempi työkokemus ja osaaminen oli huomioitu perehdytyksen sisällön suunnittelussa. Työterveyden prosessien ja sisältöjen sekä tietojärjestelmiin perehdytys koettiin myös onnistuneina. Lisäksi itsenäiseen perehtymiseen annettu aikaresurssi mainittiin positiivisena asiana. Eräs vastaaja oli kokenut työnantajan kustantaman työterveyteen pätevöittävä koulutuksen toimineen ikään kuin kertauksena osana työterveyden perehdytystä. Usea vastaaja oli lisäksi erikseen maininnut kollegoidensa avuliaisuudesta ja saaneensa aina kysymyksiinsä vastaukset.

Hienoa perehdytyksessä oli se, että perehdytettiin moniammatillisesti. Siitä sai lisää näkökulmaa asiakastyöhön.

Yläluokka ”Perehdytyksen haasteet” sisältää alaluokat ”Aiemman työkokemuksen ja osaamisen kartoituksen puute” ja ”Perehdytyksen tasalaatuisuus ja hajanaisuus”. Vaikka suurimmaksi osaksi vastaajat olivat kokeneet, että aiempi työkokemus ja osaamisen taso oli huomioitu perehdytyksen suunnittelussa, niin osalla vastaajista oli myös kokemus siitä, että aiempaan työkokemukseen oli luotettu mahdollisesti ilman erityisiä perusteita. Osaamista ei ollut kysytty tai osaamisen tasoa ei ollut kysymyksiin tarkennettu.

Perehdytyksen tasalaatuisuudessa oli eroja. Perehdytyksessä saattoi olla ristiriitaisuuksia ja eroavaisuuksia riippuen siitä, kuka perehdytystä oli toteuttanut. Lisäksi vastauksissa viitattiin siihen, että suullisesti annettu perehdytys ja voimassa olevat toimintaohjeet eivät vastanneet toisiaan, eikä ohjaus ollut yhtenevää. Tämä oli luonut perehtyjälle ristiriitaisia ajatuksia ja epävarmuuden tunnetta.

Vastauksissa mainittiin perehdytyksen keskenjääminen tai, että perehdytys oli ollut muuten vain niukaksi koettua. Vastauksissa viitattiin myös Covid-ajan vaikutuksiin ja tässä erityisesti niukkuuden ja kiireentunteeseen sekä perehdytysresurssiin yleensä. Myös perehtyjän pettymyksen kokemus itseohjautuvan oppimisen varaan jätetyistä aiheista oli mainittu. Kirjallisen perehdytysohjelman laatu sai moitetta, samoin ohjeet yleensä koettiin turhan puutteellisina tai ne olisi pitänyt olla paremmin linkitettyinä itse

perehdytysohjelmaan. Perehdytysohjelman olisi toivottu antaneen selkeämpiä toiminta-ohjeita, eikä vain listaa asioista, jotka pitää osata ja ymmärtää. Perehdytyksen edistymisenseurannan puute sai myös mainintoja, kuten myös perehtyjän yksin jäämisen kokemus.

Yläluokka ”Työntekijöiden toiveet digitaalisen perehdytysohjelman kehittämisessä” sisältää alaluokat ”Teknisesti helppokäyttöinen rakenne” ja ”Roolit huomioiva sisältö”. Vastauksissa nousi toive digitaalisen perehdytysohjelman teknisten ominaisuuksien puolelta helppo käytettävyys, joita olisivat muun muassa työskentelyä ohjaava selkeä rakenne ja ohjeet. Teknisen käytettävyyden osalta huomioitiin tietojen ja materiaalien helppoa päivitettävyyttä ja toisaalta tarkempien yksityiskohtien linkittäminen aiheeseen. Vastaajat toivoivat digitaalisen perehdytysohjelman kehittämisessä huomioimaan perehtyjän oppimisen ja osaamisen seurannan sekä palautteen saamisen ohjelmasta.

Sisällön puolelta vastaajien toiveissa näkyi työterveysprosessien esittelyn tarve prioriteetit ja eri ammattiryhmien roolit huomioiden. Vastauksissa muistutettiin työntekijöiden erilaisista taustoista tuleminen ja tämän huomiointi myös perehdytystoiminnassa. Näihin liitettiin esimerkiksi perehtyjän ikä ja työkokemus yleensä. Vastauksissa ehdotettiin myös esimerkkityöpäivän kuvausta eri ammattiryhmille.

Vastauksissa muistutettiin myös lähiperehdytyksen tarpeesta ja merkityksestä, vaikkei sitä kyselyssä erikseen kysyttäkään. Samassa yhteyksissä toivottiin, ettei lähiperehdytys jäisi jatkossa pois, vaikka perehdytysohjelmaa digitalisoitaisiinkin.

Yhteenvedona kyselyyn vastanneet korostivat perehdytyksen tasalaatuisuuden ja johdonmukaisuuden merkitystä niin perehdyttäjien antaman perehdytyksen kuin perehdytysmateriaalien suhteen. Moniammatillisen perehdytysohjauksen antaminen nähtiin tärkeänä rooleja selkeyttävänä tekijänä, mutta myös moniammatillista tiimityötä kehittävänä tekijänä. Samaan aikaan tehtävärooleja toivottiin avattavan. Perehtyjän aiemman työkokemuksen huomioiminen perehdytystä suunniteltaessa on tärkeää. Perehdytyksen seurannan ja palautteen antaminen nähtiin tärkeinä, mutta puutteellisina uuden työntekijän näkökulmasta.

4.3.2 Suunnittelu

Kehittäminen edellyttää perusteluja, otetaan kantaa siihen, mitä ja miksi kehitetään (Toikko & Rantanen 2009: 56). Tietoja kerättiin aiemmin tavoitteen määrittelyn yhteydessä henkilöstölle kohdennetun kyselyn kautta ja sen jälkeen tutkittua tietoa aiheesta

lähdettiin hakemaan kirjallisuuskatsauksen avulla digitaalisen perehdytysohjelman sisällön ja toteutuksen suunnittelua varten. Kirjallisuuskatsauksessa haluttiin täsmentää ja selvittää, minkälaista tietoa digitaalisen perehdytysohjelman toteuttamisesta jo on, ja toisaalta mitä olisi tärkeää huomioida perehdytysohjelman kehittämisessä sekä mitkä asiat näyttäytyvät tärkeinä hyvässä digitaalisessa perehdytysohjelmassa.

Kirjallisuuskatsauksessa selvitettiin siis, mitä tietoa ilmiöstä jo on ja minkälaista teoreettista tietoa digitaalisen perehdytysohjelman suunnittelussa tarvitaan. Tämän avulla pyrittiin siis löytämään vastaus toiseen kehittämiskysymykseen, miten digitaalisilla keinoilla voitaisiin tukea työntekijöiden perehdytystä eli minkälaista teoreettista tietoa digitaalisen perehdytysohjelman suunnittelussa tarvitaan ja mitä digitaalisen materiaalin kehittämisessä on erityisesti ymmärrettävä ja huomioitava. Tiedon haussa huomion keskiössä pyrittiin pitämään uraansa aloittelevat työterveyshuollossa aloittelevat työntekijät.

Tutkimustietoa perehdytyksestä ja digitaalisesta perehdytysohjelmasta tehtiin systemaattisena tiedonhakuna eri tietokannoista. Hakusanat valittiin siten, että ne ilmensivät mahdollisimman tarkasti tiedonhaun kohteena olevaa aihetta. Hakusanojen muodostamisessa hyödynnettiin aiemmissa tutkimuksissa esiintyneitä käsitteitä sekä tietokantojen tarjoamia asiasanoja.

Kirjallisuuskatsauksessa haettiin tietoa perehdyttämisestä ja digitaalisuudesta terveydenhuoltoalalta sekä erityisesti työterveyshuollosta koskevia artikkeleita. Tiedonkeruussa ja hakusanojen määrittelyissä sekä muotoiluissa käytettiin Metropolian ammattikorkeakoulun kirjaston tietopalveluasiantuntijoita.

Työterveyshuoltoalan perehdytyksestä oli vaikeaa löytää tietoa, eikä hakusanat suoraan tuoneet tuloksia. Opinnäytetyötä varten konsultoitii myös Työterveyslaitoksen asiantuntijaa 2024, joka puolestaan kertoi, ettei hänenkään tietojensa mukaan erityisesti työterveyshuollon perehdytyksestä ole juurikaan tutkimuksia. Sen sijaan kotimaisia opinnäytetöitä työterveyshuollon ammattilaisten perehdytyksestä löytyi (Frank¹ 2021, Hardie² 2024, Kankainen³ 2024, Vartiainen⁴ 2019), jotka kuitenkin tarkastelivat aihetta eri näkökulmasta, kuten perehdytyksen tilaa tai kokemuksia kohdeorganisaatiossa tai oppimista toki mainiten myös eri menetelmiä, mutta ilman kokemusta juuri digitaalisen perehdyttämisen kontekstissa. Erikseen digitaalisesta perehdytyksen kehittämisestä löytyi myös opinnäytetöitä, mutta näissä arvioinnin tai kehittämisen konteksti oli myös niin ikään eri. Niinpä hakusanoissa käytettiin terveydenhuoltoalaa laajemmassa käsityksessä tai nurs*.

Tietokannat, joista hakuja tehtiin, olivat mm:ssa, Emerald Insight, Finna ja Pubmed. Hakuja tehtiin esimerkiksi sanoista: perehdytys, perehdyttäminen, digitaalinen osaaminen, verkkokoulutus, digitaalinen oppimisympäristö, nurs* job induction, induction plans, preceptorship, orientation program, orientation process, occupational health nurse, new graduates, digital learning environment, digital induction program, digital onboarding program, digital learning material, computer- Assisted induction. Taulukossa 3. Tiedonhaun taulukko, esitellään käytettyjä tietokantoja, hakusanoja ja rajauksia sekä hakujen tuloksia.

Taulukko 3. Tiedonhaun taulukko.

Tietokanta	Hakusanat ja -lausekkeet	rajaukset	Haun tulokset	Aineistoon valittu
Cinahl	occupational health nurse AND job induction OR preceptorship OR orientation programs AND digital learning environment OR digital onboarding program	2015-2024 vertaisarvioitu koko teksti	458	6
Cinahl	new graduate nurse AND orientation AND preceptor OR jobinduction	2015-2024 vertaisarvioitu koko teksti	49	1
Emerald Insight	nurs* AND (preceptorship OR orientation OR "job induction" OR "induction plans" OR "orientation program" OR "orientation process") AND ("digital learning environment" OR "digital learning" OR "digital induction program" OR "digital onboarding program" OR "digital learning material")	2015-2024 vertaisarvioitu koko teksti	151	1
Finna	digitaalinen oppiminen AND uusi työntekijä	2015-2024 vertaisarvioitu koko teksti	47	1
Pubmed	Digital learning AND nurs*	2015-2024 vertaisarvioitu koko teksti	105	1

Myös henkilöstölle tehdyn kyselyn tulosten kautta saatiin lisää hakusanoja. Mukaan otettiin myös hyväksytyjen opinnäytetöiden lähdeluetteloista aiheeseen sopivia lähteitä ja näistä hakusanoja. Sopivista sanoista tehtiin ensiksi koehakuja ja harjoituslausekkeita, joista hioutui varsinaiset hakulausekkeet. Eri tietokannoissa käytettiin hiukan eri lausekkeita, jotta tarvittavaa tietoa olisi saatu riittävän laajasti kuvaamaan käytettävissä olevaa tietoa. Hakuohjelmien lisättiin sisäänotto- ja poissulkukriteerit (Taulukko 4.).

Taulukko 4. Tiedonhaun sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

sisäänottokriteerit	poissulkukriteerit
Saatavilla koko teksti Kieli suomi tai englanti Julkaisuvuosi 2015-2024 Tieteellinen alkuperäisartikkeli käsittelee digitaalisuutta tai perehdytystä joko terveysalalla tai johtamisen kontekstissa Vertaisarvioitu	Ei ole saatavilla koko tekstiä Kieli muu kuin suomi tai englanti Julkaisuvuosi muu kuin 2015-2024 Ei käsittele digitaalisuutta tai perehdytystä terveysalalla tai johtamisen kontekstissa Ei ole vertaisarvioitu

Kirjallisuuskatsauksessa opinnäytetyöntekijä kävi läpi laajan määrän aiheeseen liittyviä tekstejä, tutkittua tietoa. Tämä selkeytti kehittämistyötä edelleen ja ohjasi työskentelyn suuntaa. Kirjallisuuskatsauksen matriisi on esitelty liitteessä 2.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että strukturoitu perehdytysohjelma ja selkeät työroolit tehtävissä edistävät terveydenhuoltoalalla toimivien perehtyjien työtyytyväisyyttä (Grek ym. 2022). Perehdytyksen johdonmukaisuus nähdään keskeisenä tekijänä vastavalmistuneiden sairaanhoitajien itseluottamusta vahvistavana tekijänä (Lewis & Mac Gowan 2015).

Tutkittaessa sairaanhoitajien oppimista digitaalisia oppimateriaaleja hyödyntäen, todettiin perehtymisvaiheessa olevien sairaanhoitajien tietojen ja osaamisen kehittyneen parempaan suuntaan digitaalisen oppimishjelman jälkeen. Tilastoanalyysi osoitti merkittävän eron tiedon, käytännön ja itseluottamuksen välillä ennen ja jälkeen digitaalisen ohjelman kautta saadun koulutuksen (Radhakrishnan ym. 2024.)

Osaamisen kehittyminen on monimutkainen ja monitasoinen ilmiö. Organisaatioiden tulisi panostaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien osaamisen kehittämiseen heidän varhaisessa uravaiheessaan. (Lindfors ym. 2022.) Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytyskokemuksia tutkittaessa havaittiin, että muun muassa vuorovaikutteisten päivien emotionaalinen tuki ja kollegiaalisuus lisäsivät vastavalmistuneiden ja työssä aloittaneiden sairaanhoitajien itseluottamusta. (Hendersson ym. 2015).

Sairaanhoitajien perehdytystoiminnan kehittämiseen tähtävällä tutkimusprojektilla tutkittiin perehdytysvaiheessa olevien sairaanhoitajien kokemuksia perehdytystoiminnasta. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokivat perehdytysohjelman auttaneen heitä saamaan valmiuksia ja pätevytymään tehtävässään. Perehdyttävät kokivat myös, että nimetty perehdyttäjä oli erittäin tärkeä, ja perehdyttäjät puolestaan kokivat roolinsa palkitsevaksi. (Tucker 2019.)

Onnistunut perehdytys ja perehdytysohjelmaan panostaminen ovat tehokas keino lisätä vastavalmistuneiden hoitajien työtyytyväisyyttä, sillä se antaa osaamiseen valmiuksia ja samalla sitouttaa henkilöstöä tehtäviinsä. Organisaation kannattaa resursoida perehdytysohjelmaan, jotta perehdytystoiminnasta saadaan paremmat tulokset tulevaisuudessa. (Aparício & Nicholson 2020.) Työyksikkökohtaiset perehdytysohjelmat edistävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhön sopeutumista sekä helpottavat työnkuvan sisäistämistä. Uudet työntekijät, jotka toteuttivat strukturoitua perehdytysohjelmaa,

saattoivat lähes 60% todennäköisyydellä pysyä organisaatiossa yli 3 vuotta verrattuna niihin, jotka eivät sitä suorittaneet. (Baldwin 2016).

Perehdytystoiminnan ja erityisesti digitaalisen perehdytysohjelman kehittämisessä opinnäytetyöntekijän oli tärkeää huomioida perehdytystoimintaa kokonaisuutena, johon digitaalisen perehdytysohjelman on tarkoitus tuoda lisäarvoa. Kirjallisuuskatsauksessa perehdytyksen johdonmukaisuuden ja vuorovaikutuksellisuuden merkitys korostui perehdytysohjelmaa suunniteltaessa. Tutkimuksissa erityisesti vastavalmistuneet uudet työntekijät ovat haavoittuneemmassa ja herkemässä asemassa työuraansa aloittavina. Erityisesti heidän perehdytyksessään tulee huomioida, ettei aiempaa työkokemusta alalta mahdollisesti ole lainkaan. Tämä vaatii erityistä selkeyttä perehdytysmateriaaleja kehiteltäessä digitaalisen perehdytysuunnitelman sisällön ja rakenteen suunnittelussa. Saatua tietoa ja näkökulmaa pohdittiin myöhemmin arviointia tehtäessä.

4.3.3 Toteutus

Toteutusvaiheessa tapahtuu itse kehittäminen, eli saadaan toivottu tuotos. Toteutuksen tarkkuus ja kohdentaminen selkeytetään niin, että se vastaa asetettuja tavoitteita mahdollisimman täsmällisesti. Toteutusvaiheessa projekti ”elää” ja usein uudelleen muokkaantuu jonkin verran, joten projektisuunnitelmaa saatetaan joutua muuttamaan tai ainakin täydentämään. (Toikko & Rantanen 2009: 59–60, 65.)

Digitaalisen perehdytysohjelman toteuttamiseksi tarvittaisiin sopiva alusta. Suunnittelun valinnassa opinnäytetyöntekijä oli keväällä 2024 yhteydessä HUSin Tietohallinnossa toimivaan ohjelmistoasiantuntijaan, joka puolestaan ohjasi opinnäytetyöntekijää olemaan yhteydessä HUSin Koulutusyksikköön. Koulutusyksiköstä ehdotettiin perehdytysohjelman alustaksi Moodlen verkko-oppimisympäristöä, koska HUSilla oli jo valmiiksi kyseinen oppimisalusta käytössä. Moodle eli Modular Object Orientated Dynamic Learning Environment on avoimen lähdekoodin oppimisalusta mahdollistaa käyttäjilleen vuorovaikutuksen, sisällöntuotannon ja materiaalin jakamisen sekä oppijan perehtymisen etene-
misen seurannan ohjaajalle. (Moodle 2024.) Moodlen alustan hyödyntäminen toimisi oletettavasti Työterveyden perehdyttämisen kehittämisen suunnitelmassa. Koulutusyksiköstä kerrottiin, että myös joillain HUSin toimialoilla oli Moodlen alustaa käytetty menestyksekkäästi perehdytystoiminnan apuvälineenä. Niinpä tämän opinnäytetyön tuotoksen eli digitaalisen perehdytysohjelman alustaksi valikoitui Moodle. Tässä yhteydessä opinnäytetyöntekijälle kerrottiin alkusyksyyn sijoittuvasta HUSin Koulutusyksikön järjes-

tämästä sisäisestä Moodle-koulutuksesta, joka oli kohdennettu erityisesti verkkokoulutuksen suunnittelijalle. Opinnäytetyöntekijä osallistui koulutukseen ja tämä toteutui elokuussa 2024.

Moodlen käyttöönottoa perehdytysohjelman alustaksi tuki myös sen tuttuus tuleville käyttäjilleen, koska Moodlea käytetään laajasti yliopistojen ja korkeakoulujen oppimisympäristöinä sekä myös HUSissa erilaisten verkkokoulutusten toteutuksissa. Moodle olisi suurimmalle osalle henkilöstöä tuttu oppimisympäristö ja sen käyttö jo valmiiksi luontevaa. Moodlen alustalle oli kätevää lähteä rakentamaan virtuaalisia ympäristöjä perehdytystoimintaa kehittämään.

Digitaaliseen perehdytysohjelmaan tiedon tuottaminen on viisainta toteuttaa siten, että ensin keskitytään asiiasisällön kehittämiseen ja visuaalisen ilmeen suunnittelu toteutetaan vasta sen jälkeen. Tämä helpottaa pitämään materiaalien fokus tarkoituksenmukaisena ja karsii ylimääräistä sisältöä pois. Sisällön ollessa onnistunut esimerkiksi tekstinä tai videopätkinä, sen ympärille on helppo lisätä muita visuaalisia tai vuorovaikutteisia elementtejä. (Pellinen 2019.) Perehdytysohjelmaa suunniteltaessa on huomioitava, että Ihminen jaksaa keskittyä yhteen asiaan keskimäärin 15–20 minuuttia kerrallaan (Huhtanen 2019:9). Sen vuoksi digitaalinen oppimateriaali kannattaa jaksottaa, siten ettei kaikkea tarvitsisi opiskella kerralla

Koska digitaalisessa oppimisympäristössä ei ole perinteistä vuorovaikutusta perehdyttäjän tai muiden työntekijöiden kanssa, niin oppimateriaaliin kannattaa sisällyttää aktiiviteettejä. Aktiiviteetit voivat olla esimerkiksi tehtäviä tai videoklippejä. Näin voidaan monipuolistaa oppimiskokemusta ja ylläpitää perehdyttäjän kiinnostusta aiheeseen. (Pellinen 2019.)

Toteutusvaiheessa syntyi ja muodostui digitaalisen perehdytysohjelman eli tuotoksen ensimmäinen versio Moodlen alustalle. Apuna hyödynnettiin organisaation jo olemassa olevia perehdytysohjelmia ja tavoitteita. Kehittämistyöskentelyssä käytettiin luonnollisesti sekä kyselyn että kirjallisuuskatsauksen tuloksia. Kyselyn vastauksista ohjelman suunnittelussa toteutettiin esimerkiksi aiheita, joita toiveissa oli esitetty, kuten ohjelman helppokäyttöisyys. Tämä huomioitiin ohjeiden muodossa ja tätä myös visualisoinnissa vahvistaen. Myös johdonmukaisuuden kertautuminen kaikissa vaiheissa toimi tärkeänä punaisena lankana kehittämisessä. Oppijalle palautteenantamisen-toiminto oli myös yksi toiminto, mikä haluttiin sisällyttää Moodlen moduuleihin. Lisäksi opinnäytetyöntekijä hyödynsi taustatyönä selvittämiään teoretietoja verkko-oppimisesta yleensä ja erityisesti pedagogista näkökulmaa vahvistaen. Apuna käytettiin eAMK-laatukriteereitä

painotuksin, joissa kohderyhmä ja käyttäjät huomioidaan kaikissa vaiheissa: tavoitteena selkeä, käytettävä ja tietoturvallinen kokonaisuus (eAMK 2021).

Aiemmin luotujen oppimisen tavoitteiden kautta jatkettiin sisältöjen tarkentamiseen ja rakentamiseen. Ensiksi tekstit luotiin eräänlaiseen käsikirjoitus pohjaan PowerPoint-pohjalle, jossa on Moodlessa käytettävän H5P-ohjelmiston kanssa visuaalisesti yhtenevät sivut. Sisältöosuuksien oltua tarkoituksenmukaiset, tiedot vietiin koulutusyksikön antamien neuvojen mukaisesti H5P-pohjaan Moodleen taltiointia varten.

4.3.4 Arviointi

Kehittämistoiminnan arvioinnin yhtenä tehtävänä on suunnata kehittämistoiminnan prosessia. Tavoitteena on siis tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan ohjata kehittämisprosessia. (Toikko & Rantanen 2009: 60).

Kehittämistoiminnalle voidaan muodostaa toimintaa edistävä ohjausryhmä, johon pyritään kokoamaan kehittämisen kannalta olennaiset tahot sekä keskeisiä yhteistyökumppaneita. (Toikko & Rantanen 2009: 59). Perehdytyksen sisältöä ja digitaalisen ohjelman ideointia tehtiin työpaikan esihenkilö- ja ohjausryhmässä, joihin opinnäytetyöntekijä itsekin kuuluu. Arviointiin ja digitaalisen perehdytysohjelman kehittämiseen käytettiin Delfoi-menetelmää.

Delfoi-menetelmä mahdollistaa asiantuntijoiden näkemyksen hyödyntämisen kehittämisessä. Asiantuntijapaneelin tarkoitus on toimia tulevaisuutta hahmottajina keskinäisen keskustelun keinoin. Asiantuntijapaneelin jäsenten tulisi olla oman tieteen- ja työskentelyalansa erityisosaajia. Delfoi-menetelmässä tarkoitus on päästä yksimielisyyteen ja paras argumentti asiantuntijaryhmässä yleensä voittaa. Tutkimuksen tekijä ja tässä opinnäytetyöntekijä, toimeksiantaja ja muut asiantuntijat voivat ottaa osaa dialogiin. Tavoitteena on tutkimuksen kohteeseen liittyvän eri näkökulmia edustavan tiedon kerääminen (Ojansalo 2015: 148–149; Linturi & Kuusi 2022: 184.) Menetelmän valinta mahdollisti työyhteisön asiantuntijoiden ja esihenkilöiden osallistamisen kehittämistyöhön ja siten olemassa olevan tiedon ja asiantuntijuuden hyödyntämisen.

Delfoi- menetelmä antoi kehittämistehtävän arvioinnille viitekehyksen ja rungon, jonka avulla kehittämistä päästiin edistämään. Delfoi- menetelmässä ohjatussa vuorovaikutusprosessissa kerätään, laajennetaan ja syvennetään asiantuntijoista kootun ryhmän tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Linturi & Kuusi 2022: 178–179.) Opinnäyte-

työntekijä kertoi kehittämistyön etenemisestä työpaikalla koko prosessin ajan eli opinäytetyön aloituksesta lähtien. Opinnäytetyöntekijä ohjasi eri ammattiryhmien esihenkilöitä tarkistamaan ammattiryhmäkohtaiset perehdytysohjelmat valmistaen samalla ryhmää yhteistyöhön, jota toteutettiin Delfoi-menetelmää mukailleen.

Kehittämistyön tuotoksen käsittely ohjausryhmässä toteutettiin kahteen eri otteeseen. Tulevasta ohjausryhmän tapaamisesta oli tiedotettu ryhmäläisiä useampaan kertaan, koska aikataulullisesti tapaamisia jouduttiin siirtämään muutamaan otteeseen. Liite 3. Tiedote Delfoi-keskusteluun osallistumisesta.

Ensimmäisessä tapaaminen toteutettiin maaliskuussa 2025. Ohjausryhmälle esiteltiin ensimmäinen vedos Moodlen alustalle rakennetusta digitaalisesta perehdytysohjelmasta. Tässä tapaamisessa pyydettiin mielipiteitä ja näkemyksiä digitaalisen perehdytysohjelman rakenteesta ja aiheiden ryhmittelystä sekä sisällöstä. Esimerkiksi moduulin ulkoasusta ja otsakkeista sekä näiden teemoista esitettiin työryhmälle arviointiin kolmenlaista vaihtoehtoa. Otsakkeisiin ja sisällön tuottamiseen oli tuotu myös kyselyn tuloksista noussut ajatus "esimerkkityöpäivän esittely" ja "roolit huomioiva sisältö". Näitä oli ajatus rakentaa "työpäiväni"-moduulin esittelyssä. Tähän kohtaan ryhmässä mietittiin eri ammattiryhmien työpäivien ja tehtävien mukaista esittelyä. Saatujen kommenttien kautta perehdytysohjelmaa muokattiin ja sisältöjä rakennettiin lisää.

Toinen tapaaminen toteutettiin viikkoa myöhemmin, ja tähän oli varattu pidempi työskentelyaika. Ohjausryhmä pääsi tarkastelemaan valmiimpaa vedosta, jossa oli huomioitu ryhmän aiemmin antamat ehdotukset, näkemykset ja toiveet.

Jälkimmäiseen tapaamiseen osallistui osin eri henkilöitä, kuin ensimmäiseen tapaamiseen johtuen henkilöstön lomista. Opinnäytetyöntekijä alusti aihetta edellisellä kerralla poisjääneet huomioiden kuvaamalla ja kertomalla edellisen kerran tapaamisen sisällöstä esittäen samalla materiaaleja, jotta kaikki osallistujat olisivat päässeet paremmin osallistumaan keskusteluun. Toisessa tapaamisessa päästiin orientoitumaan aiheeseen selkeästi nopeammin ja ohjausryhmältä tuli lisää ideoita. Moodleen moduuleja suunniteltiin lisää ja niiden sisältöihin teemoja. Tämän lisäksi nousi uusia ajatuksia perehdytysohjelman käytölle eri perehtymisen tilanteisiin. Sisältöön mietittiin näkökulmaa, josta erityisesti työskentelynsä työterveyshuollossa aloittavat hyötyisivät parhaiten, mikä oli opinnäytetyön kehittämistehtävän tekemiselle perimmäinen tavoite. Samalla alustalle syntyi vielä lisää yksi moduuli "Mitä työterveys on?". Samalla todettiin, ettei digitaalisesta perehdytysohjelmasta tulisi ohjepankki, vaan perehdytystoimintaa ja sen laatua lisäävä työkalu, jolla olisi selkeä lisäarvo perehdyttämiselle.

Kehittämistyöhön ja siten Delfoi-tapaamisiin osallistuminen oli ohjausryhmäläisille vapaaehtoista, eikä osallistujien tunnistetietoja kerätty sähköpostiviestintää enempää. Ohjausryhmään kuuluva saattoi halutessaan olla kommentoimatta tuotosta.

Analyysissä olisi voitu käyttää sisällönanalyysiä tai teemoittelua, mutta tapaamisissa näkemykset ja mielipiteet olivat sen verran konkreettisia ja osallistujien kesken yhden-suuntaisia sekä samanmielisiä, ettei monipolisempaa analyysiä tarvittu. Tapaamisista ei muodostunut erillistä aineistoa, vaan tulokset olivat lähinnä valittavissa olevien vaihtoehtoisten valintojen tuloksia.

5 Kehittämistyön tuotos

Tämän opinnäytetyön ja tutkimuksellisen kehittämistyön tuotos on Moodle-alustalle kehitelty digitaalinen perehdytysohjelma Työterveyteen. Tarkoituksena oli kehittää digitaalinen perehdytysohjelma uuden työntekijän työhön perehdyttämisen tueksi ja samalla kehittää työterveyden perehdytysprosessia ja vahvistaa erityisesti uusien työntekijöiden perehdytystä, joilla ei ole aiempaa kokemusta työterveyshuollossa työskentelystä. Tämä huomioitiin muun muassa moduulien nimeämisissä ja moduulien sisältöjen rakenteilla sekä tuotetuilla teksteillä ja muilla materiaaleilla, kuten liitteillä. Moodlen etusivulle nostettiin 11 moduulia. Kuva 1. Työterveyden digitaalisen perehdytysohjelman etusivu. Pääpaino on orientaatiolla ja työterveyden pääprioriteettien esittelyllä työhyvinvointia unohtamatta.



Kuva 1. Työterveyden digitaalisen perehdytysohjelman etusivu.

Sisällöntuottajana opinnäytetyöntekijä voi rakentaa H5P-ohjelmiston avulla eri tarpeiden mukaan tekstien, kuvien ja nauhoitteiden lisäksi interaktiivista toimintaa, kuten esimerkiksi laatia tehtäviä, rakentaa erilaisia kysymyspattereita ja näiden yhteyteen lisätä loppukokeen moduulien sisälle. Kuva 2. H5P-ohjelmiston avulla laadittua sisältöä.



Tässä tutustut työpaikkaselvitystoimintaan

Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta ja sen avulla

- muodostetaan käsitys työpaikasta ja sen vaaratekijöistä, riskeistä ja henkilöstön kuormitustekijöistä.
- tehdään johtopäätöksiä keskeisistä terveysvaaroista ja annetaan työympäristöön kohdistuvat korjausehdotukset ja terveystarkastussuunnitelma.

Perustyöpaikkaselvityksen **tarkoituksena** on selvittää ja kartoittaa työpaikan mahdolliset vaarat ja riskit sekä tunnistaa kehityskohteet, joiden perusteella tehdään terveydellisen merkitys arvio.

Kuva 2. H5P-ohjelmiston avulla laadittua sisältöä.

Perehdytyksen osiot rakennettiin kurssimaisiksi kokonaisuuksiksi ja käyttöön saatiin etenemisen seurannan mahdollisuus. Kukin osio ohjaa perehtyjää itseä perehdytysohjelman eri moduuleissa etenemisessä. Kun perehtyjä on suorittanut yhden osion, hän voi merkata sen suoritetuksi ja näin ohjaaja näkee kurssin suoritetuksi. Moodlessa tapahtuvaa edistymistä voi seurata kohta kohdalta niin perehtyjä itse, kuin ohjaajakin

Digitaalinen perehdytysohjelma Moodlessa mahdollistaa eri osaamiskokonaisuuksien lisäksi tehtäväroolien ja vastuiden kuvaukset kattavasti ammattiryhmien toimenkuvat huomioiden.

6 Pohdinta

6.1 Kehittämisen prosessin ja tuotoksen tarkastelu

Perehdytyksen systemaattinen kehittäminen on ollut pitkään esihenkilöiden toiveena ja osa toimintayksikön strategista suunnittelua. Opinnäytetyön aihe rajattiin alusta alkaen kehittämisen näkökulmaan, ja digitalisaation hyödyntäminen tarjosi luontevan suunnan (HUS2024). Myös opinnäytetyöntekijän kiinnostus yhteiskehittämiseen ja osallistaviin menetelmiin tuki lähestymistavan valintaa.

Menetelmän tulee tuottaa oikeaa tietoa ongelman ratkaisun kannalta. (Kananen 2015: 63). Monimenetelmällinen tutkimusote osoittautui toimivaksi. Se mahdollisti aineiston monipuolisen keruun ja henkilöstön osallistamisen eri rooleista käsin, mikä vastasi konstruktivisen tutkimuksen periaatteita (Ojasalo ym. 2015: 65, 68; Toikko & Rantanen 2009: 119–120).

Kehittämistyön iteratiivinen eteneminen mahdollisti tiedonkeruun, kehittämistoimenpiteiden suunnittelun ja arvioinnin joustavasti prosessin aikana. Kehittämistyön tuotoksena syntynyt digitaalinen perehdytysohjelma toimii alustana perehdytyksen yhdenmukaistamiselle ja tukee työyhteisön sisäistä oppimista sekä tiedon jakamista. Kehittämistyön seurausten tulee olla käytäntöä hyödyttäviä (Ojansalo ym. 2020:48.). Työn monivaiheisuus lisäsi jonkin verran työmäärää, mutta tutkimuksellisessa kehittämisessä on tarkoituksenmukaista saada tutkimusaineistolla mahdollisimman kattava kuvaus tutkimustehtävästä tai -ongelmasta (Vilkkä 2021: 131). Seuraavaksi muutama huomio käytetyistä menetelmistä ja koetuista haasteista.

Organisaation henkilöstön kokoon nähden henkilöstökyselyssä vastaajia saatiin odotettua paremmin (n =10). Kyselyllä saatiin tavoitettua eri ammattiryhmiä ja sitä kautta kohdullisen kattava näkemys perehdytystoiminnan tilasta kohdeorganisaatiossa yleensä, eikä ainoastaan yhden ammattiryhmän osalta. Niinpä kysely antoi opinnäytetyöntekijälle tärkeitä taustatietoja juuri tämän organisaation sen hetkisestä perehdytyksen tilasta vasta perehdytyksen saaneiden työntekijöiden kokemina. Kysely antoi arvokasta tietoa todellisuudesta.

Opinnäytetyöntekijää kohtasi erityinen haaste tämän pyrkiessä saamaan hakulausekkeeseen sekä työterveyshuollon että digitaalisen perehdytyksen näkökulmaa. Niinpä hakua laajennettiin terveydenhuoltoalaan yleensä. Kirjallisuushaun kautta ei suoraan saatu ”täsmäiskuja” työterveyshuollon asiantuntijoiden digitaaliseen perehdyttämisen kehittämiseen, vaan tutkimustietoa oli hyödynnettävä yleisemmällä tasolla. Sen sijaan terveydenhuoltoalan kansainvälistä tietoa perehdytyksestä ja myös digitaalisesta perehdytyksestä näyttäisi olevan runsaammin käytettävissä.

Maailmalla on runsaasti terveydenhuoltoalalla toimivia työntekijöitä, joiden ammattinimikkeet, roolit ja tehtävät poikkeavat Suomen standardeista. Siksi suoraa käännöstä ei välttämättä esitetty kirjallisuusmatriisissa. Tästä esimerkkinä yhdysvaltalais tutkimukset. Näissä käytettiin yleisempää ja laajempaa ilmaisua terveydenhuoltoalalla työskentelevästä henkilöstä.

Arviointivaiheessa pohditaan, miten kehittämistyö on onnistunut ja mitä parannettavaa siinä on peilaten kehittämistyön tavoitteeseen. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä arviointi kohdistuu perustelujen, organisoinnin ja toteutuksen analysointiin. Aineistojen arviointia tehdään jo prosessin aikana. Arvioinnin avulla kehittämistoimintaa voidaan tämentää ja kohdentaa. Kehittämisprosessia ohjataan arvioinnin perusteella. (Toikko & Rantanen 2009: 61–62, 82–83.) Digitaalisen perehdytysohjelman arviointia toteutettiin Delfoi-ryhmässä, jolloin tuotosta oli mahdollista samalla myös kehittää yhdessä kohdeorganisaation asiantuntijoiden kanssa.

Delfoi-menetelmä sopi arvioinnin työkaluksi mitä parhaiten. Tämän tyyppinen työskentely palveli mahdollistaen kohdeorganisaation asiantuntijaraadin yhteistyön, asiantuntijuuden ja osaamisen näkökulmasta. Delfoi-menetelmän mukaista arviointia ja ideointia ajatellen opinnäytetyöntekijän suunnitelmissa oli valmentaa arviointiryhmää etukäteen paremmin, jotta kaikki ohjausryhmään osallistuneet olisivat voineet halutessaan antaa ajatuksiaan laajemmin ja osallistua rohkeammin. Tilanteessa sai olla kommentoimatta. Jotta ilmiötä voidaan tarkastella syvällisesti, se vaatii myös riittävän aikaresurssin hyödyntämistä. (Linturi & Kuusi 2022: 178–179). Toisessa tapaamisessa tilanne oli ajankäytön lisäksi onnistuneempi.

6.2 Tutkimustulosten tarkastelu ja tulkinta

Perehdytyksen tasalaatuisuus

Suurimmaksi osaksi kyselyn vastaajat kokivat perehdytyksensä onnistuneeksi ja hyväksi. Tästä huolimatta, merkittävimpanä ja keskeisimpänä huomiona nousi perehdytyksen tasalaatuisuus. Maininnat perehdytyksen laadusta tai sen epätasaisuudesta nousivat useamman vastauksen yhteydessä. Variaatio perehdytyksen tasalaatuisuudessa näytti liitetyn niin perehdytysohjelmaan, perehdytysohjelman toteuttamiseen, kuin perehdyttäjästä johtuviin tekijöihin. Tasalaatuisuuteen sisältyi perehdytyksen johdonmukaisuus. Perehdytystä olivat toteuttaneet niin esihenkilöroolissa olevat työntekijät, kollegat kuin myös muista ammattiryhmistä tulevat työntekijät omista rooleistaan käsin.

Tasalaatuisuuden puute saattaa johtua perehdyttäjän osaamisesta, olemassa olevien ohjeiden noudattamatta jättämisestä tai ylipäättään perehdyttäjän vireystilasta. Lindfors (2023) väitöskirjassaan on todennut, että perehdyttäjän riittämätön tietotaito, puutteelliset palautteenantotaidot tai epäselvät perehdytyskäytänteet toimivat kompastuskivinä onnistuneen perehdytyksen toteuttamisessa (Lindfors 2023: 48.) Huolestuttava tilanne uuden työntekijän näkökulmasta on, jos samoja asioita opastetaan tekemään eri tavoin

sen mukaan, kuka perehdytystä antaa. Onnistuneimmillaan roolien toimivuus näkyy siten, että perehdytysprosessi etenee alusta loppuun kaikkien osapuolten toimiessa etukäteen sovitun roolinsa mukaisesti (Ketola 2010: 163). Perehdytyksen tasalaatuisuus ja uuden työntekijän osaaminen saattavat näkyä myös asiakkaan saaman palvelun tasalaatuisuudessa.

Perehdyttäjät, jotka ovat saaneet koulutusta perehdyttäjärooliinsa, kokevat roolinsa vähemmän haastavaksi ja ovat sitoutuneempia perehdytykseen. Vahva perehdytysosaaminen nojaa perehdyttäjän tietoihin ja taitoihin, työkokemukseen sekä hänen opetustapoihinsa ja ohjaamiseensa. Hyvään tulokseen vaikuttavat ammattitaitoisen perehdyttäjän lisäksi ajantasainen perehdytysmateriaali, toimintaan annetut riittävät resurssit ja tasalaatuinen perehdytysprosessi kaikilla tasoilla. (Lindfors 2023: 47–48.)

Mikä sitten on sopiva määrä perehdytystä ja paljonko siihen voidaan käyttää aikaa? Peltokoski väitöskirjassaan 2016 toteaa, että ettei optimaalista perehdytyksen kestoja voi määrittellä, vaan perehdytysprosessi tulisi nähdä dynaamisena prosessina perehdytettävän tavoitteet ja osaamisen taso huomioiden. (Peltokoski 2016: 38).

Työnantajan perehdytysvelvollisuuksiin liittyy paljon lainsäädännöstä tulevia velvoitteita, ja esihenkilön on toiminnallaan pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2023: 3).

Toisaalta kyselyssä tasalaatuisuuteen liitettiin myös runsaasti positiivisia ja hyviksi koettuja asioita, kuten työntekijän kokemus onnistuneesta perehdytyksestä. Tuloksia käsiteltäessä vastaukset luokiteltiin perehdytyksen onnistuneisiin käytänteisiin tai perehdytyksen haasteisiin. Kyselyssä ei kysytty taustatietoja, joten tuloksia ei voi suunnata tiettyyn ammattiryhmään liitettäväksi, vaan tulos kuvaa enemmänkin ilmiötä yleensä.

Moniammatillinen näkökulma

Toisena merkittävänä huomiona vastauksissa nousi eri ammattiryhmiltä saatu moniammatillinen perehdytys. Tämä näyttäytyi kyselyn vastauksissa useampina mainintoina. Moniammatillinen perehdytys koettiin tärkeänä erityisesti, koska se auttoi laajentamaan perehtyjien ymmärrystä eri ammattiryhmien tehtävänkuvista, rooleista ja vastuista. Moniammatillinen perehdytys koettiin vastaajien kuvauksissa positiivisena ja onnistuneena käytäntönä.

Työterveyshuollossa koko toiminnan perusajatus pohjautuu moniammatillisen asiantuntijuuden kautta asiakaslähtöisten työterveyspalvelujen toteuttaminen. Edellytyksenä on

asiantuntijuuden ja toimintatapojen tunteminen. Siten ammattiryhmien osaamisen ja yhteistyön tuloksena pystytään parhaiten vastaamaan työterveysasiakkaiden tarpeisiin. (Jalonen & Laaksonen 2014.) Moniammatillisuus perustuu myös valtioneuvoston asetuksen 708/2013, joka edellyttää työterveyshuollon toiminnassa moniammatillista lähestymistapaa. Malin & Luukkonen & Majuri & Lamminpää & Reijula 2024 tutkivat moniammatillisen yhteistyön toteuttamista asiakkaan tupakoinnin lopettamisen tukemisessa ICP:n (interprofessional collaboration) keinoin työterveyshuollon ammattilaisten keskuudessa. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuu yhteistyöosaaminen, työn hallinta ja yhteisten toimintatapojen kehittäminen. Eri asiantuntijoiden tietojen ja taitojen lisäarvo näkyy työterveyshuollon asiakkaalle palveluiden toteuttamisessa.

Roolien ja vastuiden selkeä määrittely myös perehdytyksen eri vaiheissa on perehtyvälle työntekijälle ratkaisevan tärkeää. Vastuunjako vaikuttaa myös yhteistyön ja perehdytyksen sujuvuuden tehokkuuteen. (Ketola 2010: 121–123.)

Yksilöllisen lähtötason huomiointi

Kolmantena tärkeänä huomiona näyttäytyi uuden työntekijän aiemman työkokemuksen huomiotta jättäminen yksilökohtaisessa perehdytys suunnitelmassa. Kyselyn vastauksissa kävi ilmi, ettei aiempaa työkokemusta tai nykyhetken osaamisen tason tarkastelua ollut tehty systemaattisesti tai riittävästi. Perehdyttäjillä saattoi olla oletamus väärästä lähtötasosta tai sitten perehdyttäjät ei vain mahdollisesti ollut ymmärtänyt tämän merkitystä ja vaikutuksia perehdytykseen kokonaisuudessaan.

Perehdytys voidaan ajatella kolmivaiheisesti, joista ensimmäinen vaihe käynnistyy jo ennen työntekijän työssä aloitusta. Esimerkiksi haastattelutilanteessa voidaan jo kartoittaa uuden työntekijän osaamisen tasoa. (Tiainen 2022.) Uuden työntekijän osaaminen ja aiempi työkokemus on tärkeää selvittää perehdytys suunnitelmaa laadittaessa. Onkin suositeltavaa ottaa uusi työntekijä perehdytys suunnitelmansa rakentamiseen mukaan, jotta yksilölliset tarpeet tulee huomioiduksi. (Eklund 2018: 131; Kupias & Peltola 2009: 88–89; Surakka 2009: 73). Sekä uusien valmistuneiden että kokeneempien työntekijöiden näkemykset on otettava huomioon, jotta voidaan vastata heidän moninaisiin tarpeisiinsa henkilökohtaisessa perehdytyksessä. Tutkimuksissa on osoitettu, että on olemassa yhteys työntekijöiden perehdyttämisen ja työtyytyväisyyden, sitoutumisen, kustannussäästöjen ja jopa urasuunnitelmien välillä. (Peltokoski 2016: 38.)

Währn (2020: 27–28) kertoo organisaatiossaan käyttöön otetusta nuorille lääkäreille suunnatusta senioritukijärjestelmästä, jossa uraa aloittelevalle lääkärille järjestetään kokeneemman lääkärin, mielellään erikoislääkärin tuki. Tavoitteena on ollut turvata nuoren lääkärin jatkuvan konsultoinnin mahdollisuus matalalla kynnyksellä. Konsultaatio helpottamiseksi myös työhuonejärjestelyin on pyritty helpottamaan konsultaatioita järjestämällä huoneet vieretysten. Ja jottei perehdytyksellisestä konsultaatiosta tule yhdelle seniorille liikaa kuormitusta, niin aloittavan työntekijän tueksi on ollut mahdollisuus järjestää kokenempien kollegoiden tukirinki aloittelevan uraa helpottamaan. Konsultatiivisesta perehdytystuesta on saatu hyviä tuloksia. Taustalla organisaatiossa on ollut kuitenkin mm:ssa digitaalinen perehdytysohjelma Moodlessa.

Palautekulttuurin kehittäminen

Henkilöstön toiveita digitaalisen perehdytysohjelman kehittämisessä kysyttäessä työntekijöitä yksi tärkeä huomio osui palautteen antamiseen. Palautteen antaminen ja saaminen on tunnettu puute työelämässä. Ristikangas ym. 2021 kuvaavat palautteen antamisen ja vastaanottamisen olevan kuitenkin jo itsessään osoitus arvostuksesta. Palautteen saaja nähdään tärkeänä henkilönä ja häntä halutaan auttaa kehittymään. Palautteen tarkoitus on lisätä perehtyjän osaamista ja oppimista.

Ketola (2020: 128–129) väitöskirjassaan toteaa palautteenantamisen tukevan perehtyjän kehittymistä tehtävässään, sitouttavan työntekijää organisaatioon ja edistävän hyvinvointia työyhteisössä. Tämän lisäksi palautteenantokulttuuri vahvistaa esihenkilön ja uuden työntekijän välistä keskinäistä luottamusta. Epävarmuudentilassa esihenkilön keskeinen tehtävä onkin saada ihmiset luottamaan aiempaa syvemmin sekä omaan kyvykkyyteensä että toisilta saatuun tukeen (Soback 2021: 27). Palautteen antamisen ja saamisen tulee kulkea kahteen suuntaan, ei vain perehtyjää arvioiden, vaan myös organisaatioon päin. Palautteen avulla saadaan talteen myös uusia ideoita, joita voidaan hyödyntää koko organisaation kehittämisessä. (Eklund 2018: 114).

Tavoitteellinen ja suunnitelmallinen perehdytys

Toisaalta, mikäli selkeitä tavoitteita ei ole laadittu, niin perehtymisen onnistumista on vaikeaa arvioida. Perehdytysprosessille tulee määritellä organisaation yleiset tavoitteet, jotka kuvaavat laajoja kaikkien uusien työntekijöiden tavoitteita. Lisäksi jokaiselle uudelle työntekijälle tulee määrittää konkreettisemmat tavoitteet tämän tehtäväkuvan ja osaamisen tason perusteella. (Eklund 2018:74, 120.) Tällöin myös palautteen antaminen perehdyttäjältä perehtyjälle on luontevampaa. Saarinen 2022 toteaa väitöskirjassaan, että tutkimustulosten mukaan uusien työntekijöiden työssä suoriutumista voitiin parhaiten

edistää perehdyttämisellä, jossa yhdistyvät selkeät tavoitteet, vaiheittainen työn oppiminen, yksilölähtöinen eteneminen ja työyhteisöön sosiaalistaminen.

Vaikka tiedetään, että selkeät perehdytysohjelmat ja digitaaliset verkkoperehdytysohjelmat edistävät uuden työntekijän oppimista ja pätevöitymistä tehtävään, niin Froedge & Jordan & McNulty & Shultz & Weirich 2018 toteavat tutkimuksessaan, että osa sairaanhoitajaperehtyjistä koki perinteisemmän perehdytystyylin tehokkaampana, koska tällöin myös palautteen saaminen oli koettu nopeammaksi.

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä on pyritty hyödyntämään organisaatiossa olemassa olevaa tietotaitoa kehittämisprosessin eri vaiheissa osallistamalla henkilöstöä kuulemalla heidän näkemyksiään, kokemuksiaan ja ottamalla heidät itse digitaalisen perehdytysohjelman kehittämiseen.

Chu ym. (2020) tutkivat digitaalisten oppimisympäristöjen keskeisiä ominaisuuksia lääketieteen opiskelijoiden kontekstissa ja tarkastelivat suunnittelun sekä toteutuksen kannalta olennaisia tekijöitä käytettävyyden optimoimiseksi. Merkittävin löydös oli loppukäyttäjien systemaattisen osallistamisen tärkeys kaikissa koulutusmateriaalin suunnittelu- ja kehitysvaiheissa. Tällainen lähestymistapa mahdollistaa erilaisten oppimistyylien huomioimisen ja lisäksi se edesauttaa kehittämistyön implementointia osaksi organisaation päivittäistä toimintaa ja oppimisen käytäntöä.

Henkilöstölle kohdennetulla kyselyllä selvitettiin, että perehdytys on laaja-alainen kokonaisuus, jossa yksilöllinen huomiointi ja tasalaatuisuuden vaihtelu vaativat erityistä huomiota. Digitaalisen perehdytysohjelman suunnittelua ja toteutusta ohjasivat kohdeorganisaation henkilöstöltä saadut asiantuntijanäkemykset ja toiveet, kirjallisuuskatsauksen tutkimukset, alan kirjallisuus, verkkokoulutukset ja koulutusyksikön edustajien kanssa käydyt keskustelut ja heiltä saadut ohjeet sekä materiaalit.

6.3 Kehittämistyön tuotoksen merkitys

Tuotoksena syntyi kohdeorganisaation tarpeisiin kehitetty digitaalinen perehdytysohjelma Moodlen alustalle. Opinnäytetyöntekijällä oli alun perin visio jonkin verran toisenlaisesta digitaalisesta tuotoksesta. Eroavaisuudet koskivat perehdytysohjelman visuaalista ilmettä ja teknisiä ominaisuuksia. Digitaalisuuden vieminen perehdytysohjelmaan vaati kuitenkin opinnäytetyöntekijää hyväksymään HUS-organisaation käytössä olevan Moodlen oppimisympäristön tuotoksen toteuttamiseen. Syvällisemmän tutustumisen

myötä Moodle oppimisympäristönä osoittautui kuitenkin kokonaisuudessaan varsin monipuoliseksi työvälineeksi käytettävyydeltään. Lopputuloksesta tuli käyttökelpoinen ja kohdeorganisaation ilolla vastaanottama apuväline perehdytystoiminnan laatua kehittämään.

Arvioitaessa tuotoksen onnistumista kohdeorganisaation tarpeista peilaten, voidaan todeta, että tuotos on vastannut tarpeita. Myös tutkimuksellista kehittämistyötä varten kerätty kaikki aineisto on lisännyt paljon tietoa ja ymmärrystä kohdeorganisaation kehittämisen hyväksi.

Opinnäytetyöstä kokonaisuudessaan olisi voinut muotoilla teoreettisemman hyödyntäen oppimisen ja opettamisen teorioita. Opinnäytetyöntekijä halusi teoreettisen työn sijaan luoda ennen kaikkea eheän pragmaattisemman tuotoksen käytännön työtä palvelemaan tarjoten kirjoitettua tietoa digitaalisen perehdytysohjelmanohjelman lisäksi kohdeorganisaation hyväksi ihan jokaisen nykyisen ja tulevan työntekijän arkeen.

Digitaalisen perehdytysohjelman yksi tärkeimmistä puolista on sen tarjoama tasalaatuisuus. Digitaalisuudella voidaan toteuttaa myös interaktiivista toimintaa, mutta se ei vielä tässä vaiheessa korvaa tarvetta vuorovaikutteisen ja kokemuksellisen perehdytystoiminnan toteuttamiseen, jossa perehtyjä voisi reflektoida oppimiaan asioita toisen kanssa. Vaikka digitaalinen oppimis- ja kehittämistoiminta on keskeinen osa nykypäivän työelämää, niin tekoälyä hyödyntävän digitaalisen oppimistoiminnan tutkimusta on tehty työelämäkonteksteissa vain vähän, ja kehittämistoiminnan tutkimusta ei ole juuri lainkaan (Kalakoski ym. 2021).

Mikään tieto ei kuitenkaan ole pysyvää. Digitaalisten materiaalien ajantasaistamisen tarve on huomioitava, kuten tietojen päivitykset yleensä, jotta sisältö olisi relevanttia ja ajantasaista. (Froedge ym. 2018).

6.4 Työn eettisyys ja luotettavuus

Työskentelyssä huolehdittiin työn kaikissa vaiheissa noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamisesta vastaa lähtökohtaisesti opinnäytetyöntekijä itse. Tutkimuseetiikalla viitataan tutkimustoiminnassa noudatettaviin eettisesti hyväksyttäviin ja vastuullisiin toimintaperiaatteisiin. Tutkijan, tässä tapauksessa opinnäytetyön laatijan, tekemät eettiset

valinnat kytkeytyvät kiinteästi tutkimuksen luotettavuuteen ja uskottavuuteen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kehittämisen kohteena olevien henkilöiden ja organisaatioiden on oltava tietoisia, mitä kehittämistyössä ollaan tekemässä sekä mikä on toiminnan kohde ja tavoitteet (Ojasalo ym. 2015: 48–49). Opinnäytetyötä varten laadittiin tutkimuslupa kohdeorganisaation johtajan hyväksyttäväksi, joka myös saatiin. Tämän jälkeen tehtiin opinnäytetyösopimus kohdeorganisaation, Metropolia Ammattikorkeakoulun ja opinnäytetyön tekijän välillä. Kyselyä varten tehtiin saatekirje sähköiseen kyselyyn vastaamisen saatteeksi (Liite 1). Saatekirjeeseen ja itse kyselyyn sisällytettiin tutkittavan tiedote ja tietosuojaseloste. Itse kyselyyn oli sisällytetty kohta suostumuksesta kyselyyn osallistumisesta. Kyselyistä saaduissa aineistoissa ei käytetty henkilötietoja, joten rekisteriä ei varsinaisesti syntynyt, mutta teksteistä olisi epäsuorasti saattanut käydä ilmi, kuka henkilöstöstä oli vastannut. Näin ei kuitenkaan käynyt. Kysely tehtiin Metropolian e-lomake -ohjelmaan, ja itse kyselylinkki toimitettiin vastaajille esihenkilön kautta, joten opinnäytetyöntekijä ei päässyt vaikuttamaan vastauksiin, mutta ei myöskään saanut tietää, kuka kyselyyn on vastannut. Opinnäytetyöntekijä oli yksi esihenkilöistä, mutta ei itse kuitenkaan osallistunut kyselyjen eteenpäin välittämiseen. Näin ollen opinnäytetyöntekijä ei ollut tekemisissä kyselyyn vastaajien kanssa, mikä puolestaan edisti opinnäytetyön luotettavuutta.

Aineistoa säilytettiin opinnäytetyötä tehtäessä Metropolian asiakirjojen käsittelyä koskevan ohjeen mukaisesti luottamuksellisina tietoina Metropolian z-asetelmalla opinnäytetyöntekijän henkilökohtaisen salasanan takana.

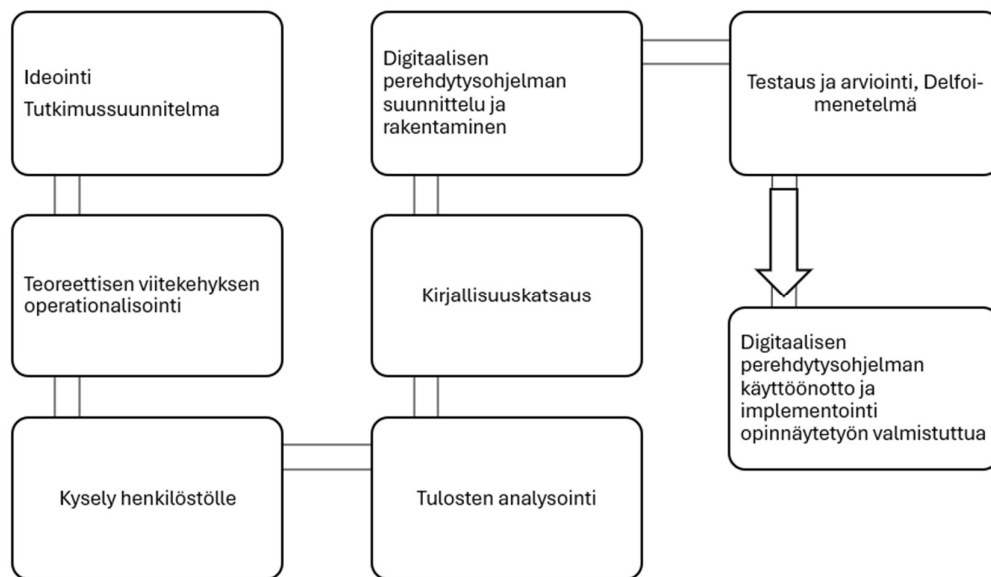
Delfoi-tapaamisia varten ohjausryhmään kuuluvaa henkilöstöä tiedotettiin opinnäytetyöstä ja kerrottiin tulevasta yhteistyöstä. Keskusteluja ei nauhoitettu. Opinnäytetyöntekijä teki ainoastaan itselleen muistiinpanoja tai kirjasi ehdotuksia yhteiseen työnantajan ylläpitämään tiedostoon, joka oli hetkellisesti organisaation ryhmän käytettävissä. Kyselyjen kautta saatu aineistomateriaali ja myös Delfoi-tapaamisista saadut materiaalit hävitettiin tiedostoista opinnäytetyön valmistuttua asianmukaisesti toukokuussa 2025. Lähteissä käytettyjen aineistojen eli kirjoittajien työpanos on merkitty asiaankuuluvasti ja viittausmerkinnät asianmukaisesti (TENK 2012).

Opinnäytetyöntekijä käytti joidenkin tutkimusten kääntämisessä apuvälineinä Google Translate-ohjelmaa ja ChatGPT:tä. ChatGPT:tä käytettiin erityisesti yhdysvaltalaisen ammattinimikkeiden ja tehtäväkuvien selvittelyssä, jotta varmistuttaisiin siitä, että tutkimuksen tulokset olisivat rinnastettavissa opinnäytetyön aiheisiin ja siten käytettävissä opinnäytetyöhön. Opinnäytetyö tarkastettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun ohjeiden

mukaisesti Turnitin-ohjelmassa. Turnitin-ohjelman tarkoitus on varmistaa, ettei työssä ole syyllistytty plagiointiin. (Metropolia ammattikorkeakoulu 2025.)

Kehittämistyössä käytettiin myös muita tietolähteitä, kuin akateemisia tutkimuksia, kuten muun muassa yleisesti tunnustettuja internetsivuja, blogikirjoituksia ja asiantuntija-haastatteluja. Opinnäytetyöntekijä pitää toimintatapaansa kuitenkin hyväksyttävänä ja perusteltuna, koska itse sisältöihin vaikuttavat tekstit on johdettu esimerkiksi lain ja asetusten, Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti (Työterveys-huoltolaki, 798/2013).

Opinnäytetyön työskentelyssä edettiin prosessinomaisesti, mikä näkyy opinnäytetyön sisällysluettelosta ja kunkin kappaleen alta tarkemmin aukikirjoitettuna. Jokaisen aineiston yhteydessä kuvattiin aineiston analysointia. Opinnäytetyö eteni tehdyn suunnitelman mukaisesti, vaikkakin toteutus tapahtui alkuperäistä aikataulua hitaammin. Tutkimuksellisen kehittämistyön eteneminen ja vaiheet esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Tutkimuksellisen kehittämistyön eteneminen ja vaiheet.

Työelämälähtöisessä tutkimuksellisessa kehittämistyössä korostuvat sekä tieteellisen tutkimuksen periaatteet että kohdeorganisaation eettiset säännöt. Kehittämistyön tavoitteiden tulee perustua moraalisesti kestävään arvopohjaan, ja työn toteutuksen on oltava huolellisesti tehtyä. Konstruktivisessa opinnäytetyössä on olennaista koko prosessin ja kehitetyn tuotoksen arvioiminen. Kehittämistutkimuksen luotettavuutta mitataan arvioimalla tutkimuksen hyödyllisyyttä. (Toikko & Rantanen 2009: 122–124.)

Kehittämistyössä on käytetty erilaisia menetelmiä. Kyselyn avoimet kysymykset ja kirjallisuuskatsauksen kautta saadut aineistot vaativat laadullisten menetelmien käyttöä. Opinnäytetyöntekijä valmistautui myös ja Delfoi-menetelmässä hyödyntämään laadullista tutkimusanalyysiä, mutta sitä ei työskentelyssä tarvittu. Luotettavuuden kannalta olennaista laadullisessa tutkimuksessa on se, että tutkimuksen toteutustapa, menetelmävalinnat ja tulosten tulkintaperusteet on kuvattu avoimesti ja tarkasti esittäen perustelut, miksi näihin on päädytty. Opinnäytetyöntekijän rehellisyys on oleellinen luotettavuuden kriteeri. Luotettavuus näytetään toteen perustelemalla tehdyt valinnat ja päätelmät. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233; Ojasalo ym. 2015:105; Vilka 2015: 196–197.)

Kirjallisuuskatsauksessa tutkimusten luotettavuutta on arvioitu yksi tutkimus kerrallaan. Tiedonhakua opinnäytetyössä on kuvattu ohjeiden mukaisesti ja kattavasti siten, että tietokannat, hakusanat ja poissulkukriteerit kerrottu ja esitetty selkeästi. Opinnäytetyössä lähdemerkinnät on toteutettu Metropolian kirjallisen työn ohjeiden mukaisesti. (Metropolia ammattikorkeakoulu 2025.) Delfoi-menetelmän jäsenistö valikoitui asiantuntijoista, jotka vastaavat kohdeorganisaatiossa ohjeiden tuottamisesta ja kehittämisestä, sekä toiminnan ohjaamisesta käytäntöön, jolloin myös kyseisen menetelmän tuloksia voidaan pitää luotettavina. (Toikka & Rantanen 2009: 59, 121–124).

Luotettavuutta voidaan arvioida myös opinnäytetyöntekijän oman osaamisen näkökulmasta. Opinnäytetyöntekijällä ei ole vankkaa akateemista kokemusta tutkimustyöstä, tutkimustekstien tuottamisesta eikä käytettyjen menetelmien käytöstä. Tämän takia uskottavuudessa saattaa olla rajoitteita, vaikka kaikki toiminta on pyritty toteuttamaan ohjeiden mukaisesti ja rehellisesti. Opinnäytetyöntekijä on saattanut tulkita oppaita ja ohjeita opiskelijana liian kevyesti, vaikka tavoitteena on koko prosessin ajan ollut pyrkimys rehelliseen, avoimeen ja läpinäkyvään tulkintaan ja toimintaan.

6.5 Johtopäätökset ja jatkokehittämissuositukset

Uuden työntekijän perehdytyksen suunnittelun tulee käynnistyä jo rekrytointisuunnitelmaa tehtäessä. Perehdytyksen suunnitteluun on tärkeää ottaa mukaan kaikki perehdytyksen toteuttamiseen osallistuvat työntekijät itse perehdytettävän lisäksi. Perehdyttäjäillä tulee olla asianmukaiset valmiudet toteuttaa perehdytystä. Uudelle työntekijälle tavoitteet tulee olla selkeät ja saavutettavissa olevat.

Perehdytysprosessin tulee olla johdonmukainen ja digitaalisen perehdytysohjelman sisällön sekä materiaalien tulee olla päivitetty ja tiedot ajantasaisia. Perehdytystoiminnan

tulee olla kaikin puolin perusteltua ja johdonmukaista. Tämä vaatii työnantajalta ja esihenkilöiltä aktiivista roolia. On hyvä huomioida, että innostava ja motivoiva digitaalinen perehdytysohjelma toimii paatosta paremmin. Toisin sanoen erilaisten tekniikoiden ja menetelmien hyödyntäminen perehdytystoiminnasta saattaa rikastaa myös perehdytyksen toteuttajien arkea, mutta ennen kaikkea tietoa lisäten vahvistaa uuden työntekijän valmiuksia ja itseluottamusta uudessa tehtävässä.

Digitaalinen ja sisällöltään motivoiva perehdytysohjelma edistää uuden työntekijän oppimista, työnkuvan, tehtävien ja roolien sisäistämistä. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, etteikö perehtymisvaiheessa olevaa uutta työntekijää tulisi aktiivisesti kuulla ja mahdollistaa riittävästi vuorovaikutteisia keskusteluja. Perehdytystoimintaa kokonaisuudessaan tarkasteltaessa, edelleenkin uudelle työntekijälle on tärkeää nimetä vastuuperehdyttäjä, jonka kanssa eri tilanteita voidaan yhdessä arvioida ja joissa uusi työntekijä voi reflektoida osaamistaan ja saada palautetta. Digitaalisuus perehdytyksessä sellaisenaan ei voi olla perehdytyksen toteuttamisen ainoa keino, mutta se tarjoaa tietoa tasalaatuisesti, edistää oppimista ja osaamista lisäten johdonmukaisuutta perehdytystoimintaan organisaation resursseja huomioiden. Digitaalinen perehdytysohjelma parhaimmillaan lisää uuden työntekijän ammatillista kehittymistä ja edistää pätevoitymistä.

Opinnäytetyön valmistuttua ja prosessin läpivietyä, voidaan johtopäätöksenä todeta, että tutkimukselliselle kehittämistyölle oli tarve. Perusteluina voidaan pitää kyselyn tulosten, kirjallisuuskatsauksen sekä kirjallisuuden kautta saatuja tuloksia. Myös opinnäytetyöntekijän oma subjektiivinen ymmärrys ilmiöstä kasvoi työskentelyn etenemisen myötä ja vahvasti esihenkilöroolissa työskentelyn kehittymistä merkittävästi perehdyttämisen kehittäjänä ja omassa opinnäytetyöprosessin reflektiossa.

Tämän opinnäytetyön jatkotutkimuksena voitaisiin testata digitaalinen perehdytysohjelman käytettävyyttä uusien työntekijöiden näkökulmasta, ja seurata sekä arvioida työntekijöiden kokemuksia ja perehdytysohjelman hyödyllisyyttä. Lisäksi voitaisiin selvittää esihenkilöiden kokemuksia digitaalisen perehdytysohjelman käytöstä ja vaikutuksista perehdytystyöhön sekä uusien työntekijöiden työhön perehtymisen ja osaamisen valmiuksien näkökulmaa.

Lähteet

Chu, Andrew & Biancarelli, Dea & Drainoni, Mari-Lynn & Liu, James h & Schneider, Jeffrey I & Sullivan, Ryan & Sheng, Alexander Y 2020. Usability of Learning Moment: Features of an E-learning Tool That maximize Adoption by Students. *Western Journal of Emergency Medicine*. 21 (1). 78–84.

Coco, Kirsi & Roos, Mia 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. *Tehyn julkaisusarja B:2/20*. Tehy ry. <https://www.tehy.fi/sv/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf>. Viitattu 19.10.2023.

eAMK laatukriteerit 2021.< https://digipedaohjeet.hamk.fi/wp-content/uploads/2021/08/eamk_laaturkriteerit_taulukko_tot.pdf >. Viitattu 1.9.2024

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

Erkkilä, Paula. 2022. Inhimillinen pääoma yritysten suurimpana kilpailuvalttina. <<https://blog.hankense.fi/inhimillinen-p%C3%A4%C3%A4oma-yritysten-suurimpana-kilpailuvalttina>>. Viitattu 20.10.2024.

Froedge, Benjamin & Jordan, Bradley K. & McNulty, Selina & Shultz, Allison & Weirich, Brian 2018. An innovative approach to onboard nurse leaders. *Nurse Leaders*, vol 16, (5), 323-325. doi: 10.1016/j.mnl.2018.03.013

Hartikainen, Jutta 2016. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä - toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/17022/urn_isbn_978-952-61-2246-5.pdf >. viitattu 21.10.2024.

Hills, Laura 2022. Creating an Exceptional Onboarding Experience for Your New Employees. *The Journal of Medical Practise Management: MPM*; Tampa Vol 37 (6) May-June 2022. 278-283.

Hirsjärvi, Sirkka& Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Tammi.

Huhtanen, Aleksi 2019. Verkko-oppimisen muotoilukirja. Käytännön työkaluja laadukkaaseen verkko-oppimiseen muotoiluun. Aalto-yliopisto: <<https://fitech.io/app/uploads/2019/09/Verkko-oppimisen-muotoilukirja-v-1.4.1-web.pdf>> Viitattu 12.1.2025.

HUS Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2022–2025. HUS Intra 2025. Viitattu 1.5.2025.

HUS 2024. Yhdessä kehittäen kohti tulevaisuuden digipalveluita. Osoite vain henkilöstön käytössä.

Jalonen, Päivi & Laaksonen, Maire. 2014. Moniammatillinen toimintatapa. Teoksessa: Uitti, Jorma. (toim.). Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3.-5. painos. Helsinki: Työterveyslaitos. 101-103.

Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylä: University Printing House.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Gaudeamus Oy. Tallinna: Printon Trükikoda.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. 4. painos. Alfabox Oy.

Linturi, Hannu & Kuusi, Osmo 2022. Tulevaisuuksia ennakoiva Delfoi-menetelmä. Teoksessa Aalto, Hanna-Kaisa & Heikkilä, Katariina & Keski-Pukkila, Pasi & Mäki, Maija & Pöllänen Markus (toim.). Tulevaisuudentutkimus tutuksi - Perusteita ja menetelmiä. Turun yliopisto. 178–196.

Lonka, Kirsti 2017. Oivaltava oppiminen. 2. painos. Helsinki: Otava.

Malin, Maarit & Luukkonen, Ritva & Majuri, Minna & Lamminpää, Anne & Reijula, Kari 2024. Collaboration between occupational health professionals in smoking cessation treatment and support. *Work*, 2024(78);2: 419-430. <https://doi.org/10.3233/WOR-230139>

Maunu, Tallamaria & Räisänen, Heikki 2019. Kuuden maan tarkastelu osoittaa: väestökehityksellä on syvällisiä työmarkkinavaikutuksia. *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2019.

Metropolia Tietohallinto 2025. Tietoturvaohje. <<https://wiki.metropolia.fi/display/tietohallinto/Tietoturvaohje>>. Viitattu 12.4.2025.

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2023. Turnitin opiskelijaohje. PDF tiedosto. <Turnitin - Tietohallinto - Metropolia Confluence> Viitattu 20.4.2025.

Mikkilä-Erdmann, Mirjamajja 2019. Digitaalisen oppimateriaalin mahdollisuudet. Teoksessa Savolainen, Hannu & Risto, Vilko & Vähäkylä, Leena. (toim.). Oppimisen tulevaisuus. Gaudeamus Oy. Tallinna: Printon Trükikoda

Moodle. Opettajan Moodle-opas. <<https://docs.moodle.org/4x/fi/Etusivu>>. Viitattu 24.8.2024.

Moodle verkkokoulutuksen suunnittelijalle -verkkokurssi 21.8.2024.

Mäkitalo Eino & Wallinheimo Kirsi 2012. Virtuaaliset ympäristöt – Innostava oppiminen, tehokas koulutus. Vantaa. Hansaprint Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161942/TEM%20työpoliittinen%20aikakauskirja%204_19.pdf> Viitattu 19.10.2023.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus 2023. <<https://www.oph.fi/fi/julkaisut/e-oppimateriaalin-laaturit>>. Viitattu 10.12.2023.

Opparibuust 2025. Lisätukea- ja apua opinnäytetyön tekemiseen. Viikkokirjeet 2024-2025. salla@opparibuust.fi.

Oppariapu 2020. Konstruktiivinen tutkimus. <<https://oppariapu.wordpress.com/konstruktiivinen-tutkimus>>. Viitattu 12.4.2024.

Pajula, Ari 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Mediamaisteri. <<https://www.mediamaisteri.com/blog./tyontekijan-perehdytys-verkossa-mita-on-digiperehdytys?>>. Viitattu 31.10.2023.

Parkatti, Anne 2024. Vinkkejä verkkopedagogiikkaan. <<https://digitaidotariessa.com/vinkkejä-verkkopedagogiikkaan>>. Viitattu 15.2.2025.

Pellinen, Johanna 2019. Ohjeita laadukkaaseen verkkokoulutuksen tuottamiseen. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/hyva-verkkokurssi>. Viitattu 30.3.2023.

Peltokoski, Jaana. 2016. Kokonaisvaltaisempaa perehdytystä erikoissairaanhoidon sairaanhoitajille ja lääkäreille. Kuopio. Itä-Suomen yliopisto, terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. <<https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/a25f5976-e8e2-4e9c-8a44-da65d05e8065/content>>. Viitattu 22.4.2025.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Lönnroth, Anna & Ristikangas, Victoria Ristikangas, Vesa 2021. Valmentava Tiimin johtaminen. Yhdessäohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Helsinki: Alma Talent.

Saarinen, Heidi 2022. Perehdyttämällä kohti parempaa suoritutumista. Toimintatutkimus perehdyttämisen prosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä. Vaasa. Vaasan yliopisto. Väitöskirja. PDF-dokumentti. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14642/978-952-395-042-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 2.5.2025

Salonen, Kari & Eloranta, Sini & Hautala, Tiina & Kinos, Sirpa 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turun ammattikorkeakoulu. Turku 2017.

Salonen, Kari 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Turku 2013. Suomen yliopistopaino- Juvens Print Oy Tampere

Silfverberg, Paul 2007. Ideasta projektiksi: Projektityön käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Silvestre, Josephine H. & Ulrich, Beth T. & Johnson, Tricia & Spector, Nancy & Blegen, Mary A. 2017. A multisite study on a new graduate registered nurse transition to practice program: return on investment. *Nursing Economics* 3. 110–118. <<https://www.proquest.com/docview/1907286428/fulltext/9D0CDC9F99594DE3PQ/1?accountid=11363>>. Viitattu 4.11.2023. Vaatii käyttöoikeuden.

Soback Dan. 2021. Valmentava johtajuus. Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen. Tallinna: Basam Book Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö = STM

STM 2017. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. Julkaisuja 2016:10. Helsinki. Julkaisutuotanto Anja Järvinen.

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

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos = THL

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa. Haasteet ja mahdollisuudet. Raportti 7/2013. Kirjoittajat Aalto, Anna-Mari, Elovainio, Marko, Heponiemi, Tarja & Hietapakka, Laura & Kuusio, Hannamaria & Lämsä Riikka. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere. <URN_ISBN_978-952-245-8575.pdf (julkari.fi)>. Viitattu 24.3.2024.

Tianen, Arja 2022. Uuden työntekijän vaiheittainen perehdyttäminen. Karelia oppimateriaalia kurssilta Rekrytoinnin uudet tuulet 2025.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print Tampere.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turunen Elina & Pekonen Elina & Korhonen Ulla & Tohmola Anniina 2024. Kehittämistyö opinnäytetyönä. Opinnäytetyön menestystarina – Opinnäytetyöopas sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille ja ohjaajille. Toim. Turunen, Elina & Pekonen, Elina & Elo, Satu. Savonia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja 1/2025. KUOPIO.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta= TENK

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käyttö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. <<https://www.tenk.fi>>. Viitattu 22.11.2023.

Työterveyshuoltolaki, 1383/2001), säädetty 21.8.2001 Helsingissä. <<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/1383>>. Viitattu 15.10.2023.

Työterveyslaitos =TTL

Työterveyslaitoksen asiantuntija 2024, Nissinen, Sari. Työterveyslaitos. Sähköposti-haastattelu 25.3.2024.

Työterveyslaitos 2023a. Perehdytys lähtee suunnittelusta. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualueilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>>. Viitattu 18.10.2023.

Työterveyslaitos. 2023b. Työterveyshuolto. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto>>. Viitattu 17.10.2023.

Työterveyslaitos. 2023c. Faktaa työterveyshuollosta -rooli ja mahdollisuudet Sotessa. <<https://www.ttl.fi/faktaa-tyoterveyshuollosta-rooli-ja-mahdollisuudet-sotessa>>. Viitattu 17.10.2023.

Työterveyslaitos 2023d. Työterveyshenkilöstö. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto>> Viitattu 18.10.2023.

Työterveyslaitos 2023e. Perehdyttäjän top10 muistilista. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>>. Viitattu 31.10.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö ja Elinkeino- ja liikenne- ja ympäristökeskus 2022. Toimialojen näkymät kevät 2022. Sote-ala 8.6.2022.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011383>> viitattu 18.10.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023a. Esihenkilöiden perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Toim. Rauramo Päivi. 5.uudistettu painos. Helsinki. <<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/03/Esihenkiloiden-perehdyttaminen-keskeinen-lainsaadanto-tutuksi.pdf>>. Viitattu 21.10.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023. Perehdyttäminen ja työhönopastus- Ennakoivaa työsuojelua. <<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#Vastuu-perehdytt%C3%A4misest%C3%A4>>. Viitattu 21.10.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023. Esihenkilöiden perehdyttäminen – keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Toim. Rauramo, Päivi. 5. uudistettu painos 2023. Pekan Offset Oy, Helsinki

Työturvallisuuslaki 738/2002. <<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>>. Viitattu 22.10.2023.

Vaikuta koulutuksella-verkkokoulutus 3.2.2025.

Vainio, Leena 2019. Digitaaliset oppimateriaalit ja niiden käyttö opiskelussa ja opetuksessa. Digipedagogiikka. A ja b Podcast. <<https://finna.fi/L1Record/aoe.17>>. Viitattu 18.1.2025.

VNA= Valtioneuvoston asetus

Valtioneuvoston asetus 10.10.2013/708.Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta <<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadosko-koelma/2013/708#OT9>>. [24.3.2024].

Varonen, Mari & Hohenthal, Tuula 2017. Verkkototeutusten laatukriteerit eAMK-hanketyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Centria ammattikorkeakoulu.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, Mari 2016. AMK-lehti. Virtuaaliset oppimisympäristöt osana opetuksen digitalisaatiota. Verkkodokumentti. <<https://uasjournal.fi/koulutus-oppiminen/virtuaaliset-oppimisymparistot-osana-opetuksen-digitalisaatiota>>. Viitattu 1.3.2024.

Währn, Patrik 2020. Perehdytys Mehiläisen Oma Lääkärisi-asemilla. Yleislääkäri. Suomen yleislääkärit gpf ry:n jäsenlehti. vol 35 (6). 27–28.

Österberg, Maritta 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uudistettu painos. Helsingin seudun kauppakamari: Helsingin Kamari Oy

Muita opinnäytetöitä työterveyshuollon perehdytyksestä:

Franck, Noora 2021. Kokemuksia työterveyshoitajien perehdytyksestä. Metropolia ammattikorkeakoulu. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Hardie, Stephanie 2024. Työterveyshoitajien kokemuksia perehdytyksestä Lääkäri-keskus Aavassa. Metropolia ammattikorkeakoulu. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Kankainen Tiia 2024. Perehdytyksen aikainen oppiminen työterveyshuollon organisaatiossa. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteen laitos. Aikuiskasvatustieteen pro gradu - tutkielma.

Vartiainen, Raili 2019. Perehdytys työterveyshuollossa, työterveyshoitajien ja työfysioterapeuttien näkemyksiä perehdytyksestä. Metropolian ammattikorkeakoulu. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Liite 1. Sähköisen kyselyn saate

Hyvä asiantuntija ja työkaverini,

perinteisesti Työterveydessä on kokonaisuudessaan pitkä perehdytysaika työnkuvan luonteen vuoksi. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Työterveyden henkilöstön kokemuksia saadusta perehdytyksestä niin perehdytysprosessista kokonaisuudessaan kuin yksittäisten aihealueiden prosessiennäkökulmasta. Kyselyssä on kolme avointa kysymystä. Toivon, että ehtisit paneutua hetkeksi aiheeseen ja aikaan, jolloin olit uusi aloittava työntekijä.

Kysely on osa Metropolia ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelman YAMK-opinnäytetyötäni: Digitaalisen perehdytysohjelman kehittäminen työterveyteen uuden työntekijän perehdyttämisen tueksi- tutkimuksellinen kehittämistyö.

Kyselyyn vastaaminen on luottamuksellista ja täysin vapaaehtoista. Vastaaminen tapahtuu nimettömästi, enkä näin ollen saa tietää, kuka kyselyyn on vastannut. Vastauksia hyödynnetään sekä tulevan perehdytysohjelman kehittämisen yhteydessä että opinnäytetyöraportissa. Kyselyn vastauksia säilytetään Metropolia paikallisella verkkoasemalla ainoastaan opinnäytetyötä tehtäessä ja kaikki taltioidut materiaalit hävitetään tiedostosta opinnäytetyön analyysin valmistuttua. Kyselyn tulokset pyritään julkaisemaan niin, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Opinnäytetyö valmistuu vuoden 2024 aikana, jonka jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistosta.

Pyydän Sinua vastaamaan kyselyyni 20.1.2024 mennessä. Aikaa vastaamiseen menee noin 20 minuuttia.

Linkki kyselyyn: (poistettu)

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Mikäli jokin asia jää sinulle epäselväksi tai haluat saada lisätietoja kyselystä tai opinnäytetyöstä, niin alla yhteystietoni.

Lotta Suvitaival

Metropolia Ammattikorkeakoulu

**Loput henkilötiedot on poistettu yksityisyyden suojan takaamiseksi*

Liite 2 Kirjallisuuskatsauksen matriisi

Kirjallisuuskatsauksen matriisi

Tutkimus, tutkimusvuosi, maa	tutkimuksen/artikkelin tarkoitus	Aineisto, aineistonkeruu	Keskeiset tulokset
Aparício & Nicholson 2020 UK Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses?	Selvittää, onko näyttöä, joka tukisi perehdytysohjelmien ja kliinisen valvonnan ohjelmien vaikuttavuutta hoitajien ja erityisesti vastavalmistuneiden hoitajien (NQN), pysymisessä kliinisessä työssä.	Vertaisarvioitu tutkimus kirjallisuuskatsaus Tietokantojen ja muiden lähteiden kautta tehdyt haut. Kuusi tutkimusta valittu aineiston analysointiin.	Onnistunut perehdytys ja perehdytysohjelmaan panostaminen ovat tehokas keino lisätä vastavalmistuneiden hoitajien työtyytyväisyyttä, lisää osaamiseen valmiuksia ja samalla sitouttaa henkilöstöä tehtäviinsä. Organisaation kannattaa resursoida perehdytysohjelmaan, jotta perehdytystoiminnasta saadaan paremmat tulokset tulevaisuudessa.
Baldwin 2016 Yhdysvallat An Onboarding Program for the CT Department	Selvittää tekijät, jotka vaikuttavat siihen, miten tehokkaasti uusi työntekijä perehdytetään tehtäviinsä	Vertaisarvioitu kirjallisuuskatsaus 25 artikkelista.	Työyksikkökohtaiset perehdytysohjelmat edistävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhön sopeutumista ja helpottavat työnkuvan sisäistämistä. Uudet työntekijät, jotka toteuttivat strukturoitua perehdytysohjelmaa, saattoivat lähes 60% todennäköisyydellä pysyä organisaatiossa yli 3 vuotta verrattuna niihin, jotka eivät sitä toteuttaneet.
Froedge ym. 2018 Yhdysvallat An innovative approach to onboard nurse leaders.	Artikkelin tarkoituksena on esitellä digitaalinen online-alusta, joka edistää uutta työntekijää tai uusia johtajia perehdytystoiminnassa digitaalisen teknologian avulla.	Vertaisarvioitu tutkimusartikkeli	Perehdytyssovelluksen joustavuus ylitti alkuperäisen tarkoituksensa. Käyttäjät olivat sekä uusia ja kokeneita johtajia. Työkalu (digitaalinen) loi reaaliaikaisen oppaan varmistuen, että kaikki voivat helposti käyttää resursseja ja suorittaa tehtävänsä menestyksekkäästi. Työkalun (appin) hyödyntäminen mahdollistaa onnistuneen perehdytyksen ja yksilöllisen ammatillisen kehittymisen.
Grek ym. 2022 Yhdysvallat Advanced Practice Nurse and Physician Assistant Orientation Program: A Critical Piece in the Onboarding Process	Arvioida terveydenhuoltoalan ammattilaisten APP (NP ja PA) perehdytysohjelman vaikutuksia työtyytyväisyyteen	Vertaisarvioitu laadullinen tutkimus Kaksoissokkotutkimus; haastattelu- ja verkkokyselyt 1,3 ja 6 kuukautta aloituspäivästä Tietoa kerättiin kahdella avoimella kysymyksellä	Strukturoitu perehdytysohjelma ja selkeät työroolit tehtävissä edistävät tyytyväisyyttä. Uudessa tehtävässä ensimmäiset 90 päivää ovat kriittisiä sopeutumisen, työyhteisön rakentumisen ja ammatillisen itseluottamuksen kehittymisen kannalta.
Hendersson ym. 2015 Australia 'What matters to graduates': An evaluation of a structured clinical	Tutkia vastavalmistuneiden työssä aloittaneiden sairaanhoitajien käsityksiä jäsenennellystä perehdytysohjelmasta, joka on suunniteltu auttamaan heidän	Vertaisarvioitu Kyselytulokset 78 vastaaloittaneelta hoitajalta (43 % vastausprosentti)	Vuorovaihteisten päivien emotionaalinen tuki ja kollegiaalisuus, lisäsivät vastaajien kokemana heidän itseluottamustaan.

support program for newly graduated nurses	sopeutumistaan ja hyvän käytännön työhön.		Erityisen merkittävää oli, että vastaajat ilmoittivat, että heidän ajatuksiaan käytännöstä huomioitiin vain vähän. Tämä on tärkeä tekijä työntekijöiden sitoutumisen kannalta.
Kalakoski ym. 2021 Suomi Tekoäly työelämän oppimis- ja kehittämistoiminnassa	Selvittää millaista tutkimustietoa on kertynyt tekoälyn hyödyntämisestä työpaikan oppimis- ja kehittämistoiminnassa	Vertaisarvioitu Kirjallisuuskatsaus	Vaikka digitaalinen oppimis- ja kehittämistoiminta on keskeinen osa nykypäivän työelämää, niin tekoälyä hyödyntävän digitaalisen oppimistoiminnan tutkimusta on tehty työelämäkonteakteissa vain vähän, ja kehittämistoiminnan tutkimusta ei ole juuri lainkaan.
Lewis & McGowan 2015 UK Newly qualified nurses' experiences of a preceptorship	Selvittää millainen perehdytyskokemus oli vastavalmistuneille sairaanhoitajille terveydenhuollossa	Vertaisarvioitu tutkimus Kvalitatiivinen lähestymistapa, tiedot kerätty puolistrukturoidusta yksilohaastatteluista	Uudet työntekijät kokivat, perehdytyksen tarjoavan tukea ja auttoi uusia työntekijöitä kehittymään tehtävässä ja vahvistamaan itsetuottamustaan. Perehdytyksen johdonmukaisuus nähtiin keskeisenä tekijänä.
Lindfors ym. 2022 Suomi-Finland New graduate registered nurses' professional competence and the impact of preceptors' education intervention: a quasi-experimental longitudinal intervention study	Tutkia vastavalmistuneiden sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittymistä esimiesten osallistumisen jälkeen koulutukselliseen interventioon.	Vertaisarvioitu Kvasi-kokeellisen pitkätaik tutkimus	Osaamisen kehittyminen on monimutkainen ja monitasoinen ilmiö, ja organisaatioiden tulisi panostaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien osaamisen kehittämiseen heidän varhaisessa uravaiheessaan.
Radhakrishnan ym. 2024 Effectiveness of Digital Learning in Community Mental Health Care Among Nurses in India	Tavoitteena oli tutkia sairaanhoitajien oppimista digitaalisen opetusohjelman avulla.	Vertaisarvioitu Retrospektiivinen tutkimus	Suurin osa sairaanhoitajista olivat halukkaita ja valmiita digitaaliseen oppimiseen. Tulokset osoittivat, että NDA:n (NIMHANS Digital Academyyn) tarjoama koulutus vaikutti myönteisesti sairaanhoitajien tietämykseen. Tilastoanalyysi osoitti merkittävän eron tiedon, käytännön ja itsetuottamuksen välillä ennen ja jälkeen koulutuksen. Sairaanhoitajien tiedot ja osaaminen näyttävät parantuneen digitaalisen oppimishjelman jälkeen.
Tucker ym. 2019 UK Evaluation of a structured preceptorship programme	Artikkelin tarkoituksena on kuvata ja arvioida sairaanhoitajien kokemuksia perehdytystoiminnasta. Projektilla pyrittiin parantamaan sairaanhoitajien perehdytystä perehdytysohjelman avulla, ja toiseksi pyrittiin kehittämään tukirooleja ja verkostoja.	Vertaisarvioitu tutkimusartikkeli Tutkimus toteutettu kyseilyn ja haastatteluin	Vastaajat kokivat perehdytysohjelman auttaneen vastavalmistuneita hoitajia saamaan valmiuksia ja pätevöitymään tehtävässään. Perehdytettävät kokivat, että nimetty perehdyttäjä oli erittäin tärkeä, ja perehdyttäjät puolestaan kokivat roolinsa palkitsevaksi.

Liite 3. Tiedote Delfoi-keskusteluun osallistumisesta

Hyvä asiantuntija ja työkaverini,

Työterveys on työpaikkana tunnettu hyvästä maineestaan, jossa uudet työntekijät huomioidaan yksilöllisesti ja perehdytykseen halutaan panostaa. Hyvä perehdytys on kaikkien etu. Työterveydessä halutaan edelleen kehittää perehdytystoimintaa ja sen vuoksi perehdytys on valittu myös yhdeksi kehittämiskohteeksi ja opinnäytetyöni aiheeksi.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kehittää Työterveyteen digitaalinen perehdytysohjelma uuden työntekijän työhön perehdyttämisen tueksi. Tavoitteena on kehittää työterveyden perehdytysprosessia ja vahvistaa erityisesti uusien työntekijöiden perehdytystä, joilla ei ole aiempaa kokemusta työterveysluollossa työskentelystä.

Olen opinnäytetyötäni varten tehnyt aiemmin osalle henkilöstöämme kyselyn, jonka avulla on pyritty kartoittamaan henkilöstön kokemuksia saadusta perehdytyksestä ja toisaalta osallistaa henkilöstöä samalla kehittämistyön ideointiin. Nyt kutsun sinut arvioimaan digitaalisen perehdytyspohjan ideointiin Delfoi-menetelmää hyödyntäen esihenkilö- ja tai ohjausryhmään. Tapaamisia on kahdesta kolmeen. Delfoi-menetelmässä tarkoitus on päästä keskustellen yksimielisyyteen, miten kehittämistyötä edistetään. Kehittäjä, toimeksiantaja ja muut asiantuntijat voivat ottaa osaa dialogiin. Tavoitteena on kehittämiskohteeseen liittyvän eri näkökulmia edustavan tiedon kerääminen. Osallistuminen on vapaaehtoista, enkä tule keräämään keskusteluista mitään tunnistetietoja.

Opinnäytetyö valmistuu vuoden 2025 aikana, jonka jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistosta.

Kiitos ajastasi ja osallistumisestasi!

Mikäli jokin asia jää sinulle epäselväksi tai haluat saada lisätietoja tapaamisesta tai opinnäytetyöstä, niin alla yhteystietoni.

Lotta Suvitaival

Metropolia Ammattikorkeakoulu

**Loput henkilötiedot on poistettu yksityisyyden suojan takaamiseksi*

