

Anna Baker & Emilia Vatsia

PEREHDYTYSOPAS
KOUVOLAN KAUPUNGIN
OPISKELUTERVEYDENHUOLTOON

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma

2016



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tekijä/Tekijät Anna Baker & Emilia Vatsia	Tutkinto Terveystenhoitaja	Aika Marraskuu 2016
Opinnäytetyön nimi Perehdytysopas Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuoltoon		53 sivua 6 liitesivua
Toimeksiantaja Kouvolan kaupunki		
Ohjaaja Lehtori Pauliina Lehto		
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena tuotekehittelyprojektina, jonka tuotoksena syntyi sähköinen perehdytysopas Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuoltoon. Opas on suunniteltu perehdytysprosessin tueksi ja työvälineeksi, niin perehtyjälle kuin perehdyttäjällekkin. Tarve perehdytysoppaalle oli suuri, koska opiskeluterveydenhuollolla ei ollut vielä olemassa yhtenäistä perehdyttämistä tukevaa materiaalia. Kohderyhmänä ovat uudet työntekijät, organisaation sisällä työtehtäviä vaihtavat työntekijät sekä opiskelijat.</p> <p>Työn teoreettisessa viitekehityksessä pyrittiin kuvaamaan perehdyttämistä sekä opiskeluterveydenhuollon tilaa Suomessa sekä Kouvolaan tällä hetkellä. Perehdytystä käsiteltiin perehdytysprosessin sen suunnittelun ja sisällön kannalta sekä sitä ohjaavan lainsäädännön kautta. Projektissa tavoitteena oli tuottaa selkeä, johdonmukaisesti etenevä ja helposti päivitettävissä oleva perehdytysopas. Organisaation tavoitteena oli perehdyttämiskäytäntöjen yhtenäistäminen, jonka tueksi opas tehtiin.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kahden terveydenhoitajaopiskelijan toimesta yhteistyössä osastonhoitajan sekä kahden opiskeluterveydenhuollossa työskentelevän terveydenhoitajan kanssa. Opas pyrittiin toteuttamaan työelämälähtöisesti ja hyvin tutkimuksellisella otteella. Materiaalin keräämisessä apuna käytettiin kahta kentällä työskentelevää alle vuoden työsuhteessa ollutta terveydenhoitajaa, joilta kerättiin tietoa teemahaastatteluiden avulla. Lisäksi haastateltiin opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajaa.</p> <p>Haastatteluiden tavoitteena oli kartoittaa perehdytyksen nykytilaa sekä selvittää kehittämistarpeita ja oppaaseen sisällytettäviä asioita. Oppaan kokoamiseen tarvittava muu aineisto saatiin opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajalta. Opas sisältää työsuhteeseen liittyviä asioita, yleisiä käytännön asioita työstä sekä itse työhön perehdyttämisen osion, jossa käsitellään määräaikaistarkastuksia. Loppuun on lisätty lista tärkeimmistä käytössä olevista lomakkeista ja lähetekäytännöistä. Opas saatiin koekäyttöön, jonka jälkeen palaute kerättiin teemahaastattelun avulla perehdytetyiltä työntekijäiltä. Opas koettiin helppokäyttöiseksi ja ulkoasultaan selkeäksi, jossa on hyvä määrä informaatiota.</p>		
Asiasanat Perehdyttäminen, perehdytysopas, opiskeluterveydenhuolto, terveydenhoitaja		

Author (authors)	Degree	Time
Anna Baker & Emilia Vatsia	Bachelor of Health Care	November 2016
Thesis Title The Familiarization Guide for the Kouvola Region`s Student Health Care		53 pages 6 pages of appendices
Commissioned by City of Kouvola		
Supervisor Pauliina Lehto, Senior Lecturer		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this functional thesis was to design and implement a familiarization guide for the student health care of the Kouvola region. The guide was designed to strengthen the familiarization process. The aim was to facilitate both the mentor's work and the new employee's learning during the familiarization process. The need for the guide was obvious, as there was no uniform induction material in use.</p> <p>The thesis was carried out in cooperation with the student health care supervisor and other representatives of student health care. The material was collected by interviewing two student health care nurses and the supervisor. The aim was to find out how the induction had been implemented so far, what should be further developed and what are the most important contents the new familiarization guide should consist of. The other required material was obtained from the student health care supervisor.</p> <p>This thesis consists of the theoretical part, the report on the process and the output, the familiarization guide. The theoretical framework deals with student health care status in Finland and in Kouvola at the present time. In addition, it addresses the design and the contents of the familiarization process. The importance and meaning of familiarization was explained through a theoretical framework. The main subjects selected for the familiarization guide were employment considerations, general employment matters, health checks in student health care and cooperation partners.</p> <p>The functionality of the familiarization guide was tested in practice. After the familiarization guide had been in use for one week, the feedback was collected from the new employee through an interview process. Based on the feedback, the familiarization guide was easy to use, visually clear and contained the right amount of information.</p>		
Keywords familiarization, familiarization guide, student health care, public health nurse		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN.....	7
2.1	Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet.....	8
2.2	Perehdyttämistä ohjaavat lait ja säädökset.....	10
2.3	Perehdyttämisprosessi	12
3	PEREHDYTYKSEN SUUNNITTELU JA SISÄLTÖ.....	16
3.1	Perehdytys työhön.....	18
3.2	Perehdytys työyhteisöön.....	20
3.3	Perehdytys organisaatioon	21
3.4	Oppimisen seuranta ja arviointi.....	22
4	OPISKELUTERVEYDENHUOLTO	25
4.1	Opiskeluterveydenhuollon käsitteitä	26
4.2	Opiskeluterveydenhuolto Suomessa	26
4.3	Opiskeluterveydenhuollon työtapoja.....	29
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	30
6	OPINNÄYTETYÖPROSESSI	31
6.1	Lähtökohdat oppaan tuottamiselle ja hankkeen osapuolet	32
6.2	Materiaalin kerääminen	33
6.3	Terveystoimijoiden haastattelut.....	35
6.4	Perehdytysoppaan laatiminen	37
6.5	Ajankäyttö ja resurssit.....	40
a.	Yhteistyö opinnäytetyöprosessin aikana.....	40
7	PEREHDYTYSOPAS	41
7.1	Perehdytysoppaan sisältö.....	42
7.2	Perehdytysoppaan arviointi	44
8	POHDINTA.....	46
	LÄHTEET.....	51

LIITTEET

Liite 1. Opiskeluterveydenhuoltoa ohjaavat lait

Liite 2. Haastattelurunko terveydenhoitajille

Liite 3. Haastattelurunko opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajalle

Liite 4. Haastattelurunko opiskeluterveydenhuollon uudelle terveydenhoitajalle

1 JOHDANTO

Hyvällä perehdytyksellä pyritään saamaan uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti työyhteisön tuottavaksi jäseneksi. Mitä nopeammin työntekijä oppii tuntemaan työtehtävänsä, työtoverinsa, toiminnot ja kaikki pienet käytännön asiat, sitä nopeammin hän pystyy työskentelemään itsenäisesti ja turvallisesti. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 62.) Perehdyttämisellä pyritään luomaan myös myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan. Lisäksi sillä voidaan vaikuttaa työssä viihtymiseen ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. (Brown 2015; Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Kangas & Hämäläinen 2007, 4.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda opiskeluterveydenhuollon tarpeita vastaava perehdytysopas. Perehdytysoppaan tarkoituksena on palvella erityisesti uusia juuri työssään aloittaneita opiskeluterveydenhoitajia, mutta myös perehdyttäjät, vanhat työntekijät ja opiskelijat voisivat hyödyntää opasta. Tarve perehdytysoppaan laatimiselle tuli Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajalta. Aiemmin alueella ei ole ollut opiskeluterveydenhuollossa yhtenäistä perehdytyskäytäntöä eikä -ohjeistusta, joten opas tulee työelämän tarpeeseen.

Perehdytysoppaasta kaavailtiin alusta pitäen helposti päivitettävää, loogista ja ulkoasultaan selkeää. Oppaan sisältöä mietittiin yhdessä osastonhoitajan ja kahden opiskeluterveydenhuollossa työskentelevän terveydenhoitajan kanssa. Taustatyönä tehtiin kaksi teemahaastattelua hiljattain työssään aloittaneille terveydenhoitajille, jotta saataisiin kartoitettua toteutuneita perehdytyskäytäntöjä sekä otettua huomioon erityisesti uuden työntekijän näkökulma ja kokemukset. Lisäksi haastateltiin opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajaa. Yhteistyö työelämäyhteyshenkilöiden kanssa toimi tärkeänä osana toteutettua opinnäytetyöprojektia.

Tämän opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee perehdyttämistä sekä Suomessa toteutettavaa opiskeluterveydenhuoltoa. Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö, jossa teorian tiedon kautta perustellaan perehdyttämisen hyödyllisyyttä ja tärkeyttä. Teorian tiedon pohjalta sekä teemahaastatteluja ja muita prosessin yhteistyötahoja apuna käyttäen pyrittiin kokoamaan työelämän tarpeita vastaava perehdytysopas opiskeluterveydenhuollon käyttöön.

2 UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN

Uusien työntekijöiden saapuminen työyhteisöön on jokaisen työpaikan arkea. Vanhemmat työntekijät siirtyvät eläkkeelle, nuoremmat jäävät äitiyslomille ja vanhempainvapaille, siirtyvät toisiin työpaikkoihin tai vaihtavat paikkakuntaa. Uusi työntekijä tarvitsee perehdytystä tutustuakseen työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihin. (Surakka 2009, 72.)

Työ on merkittävä osa ihmisen elämää. Työhön opastus on tarpeellista tavalla tai toisella. Uuteen työhön tai työtehtävään tuleva työntekijä on yleensä saanut opastusta ja ohjausta kokeneemmalta henkilöltä, jos se vain on ollut mahdollista. Uuteen työhön ja työympäristöön tuleminen voi alussa tuntua ahdistavalta. Meidän on kuitenkin hyvä muistaa sanonta, ”Kukaan ei ole seppä syntyessään”, joka auttaa meitä suomalaisia nöyrytykseen uuden oppimisen edessä. Lisäksi on hyvä pitää mielessä sanonta, ”Harjoittelu tekee mestarin ja mestarit harjoittelevat aina”. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Sosiaali- ja terveysalalla työvoimatilanne on tällä hetkellä parantunut kysynnän ja tarjonnan tasoittuessa. Tulevaisuuden näkymässä alalta on kuitenkin siirtymässä eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä 141 000 henkilöä eli 55 prosenttia vuoden 2010 työvoimasta. Työvoiman kysyntä kasvaa ja alan ammatteihin aukeaa kaikkiaan 283 000 uutta työpaikkaa. Tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalan ammattiteissa työskentelee 349 000 henkilöä. Vuoteen 2030 mennessä tarve kasvaa 458 000 henkilöön eli 109 000 enemmän kuin vuonna 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 tekemän arvion mukaan sosiaali- ja terveysalan työvoiman kokonaisvajaus vuoteen 2025 mennessä on noin 18 000 työntekijää, vaikka tuottavuudelle, palveluntarpeiden arvioinnille ja koulutuksen läpäisevyydelle asetetut oletukset toteutuisivatkin. (Koponen 2015, 1.)

Hyvän ensivaikutelman luominen on tärkeää uuden työntekijän tullessa työpaikalle. Se luo hyvän perustan alkavalle yhteistyölle. Hyvä vastaanotto rohkaisee tulokasta keskusteluun, kyselemään enemmän sekä tarttumaan opetettaviin asioihin hanakammin. Kielteinen ensivaikutelma puolestaan luo kitkaa sekä epävarmuutta. Sen korjaaminen voi olla hankalaa tai se ei onnistu ollenkaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

2.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet

Perehdyttämiselle tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla tuetaan tulo-kasta uuden työn alussa. Perehdyttämistä tarvitaan, kun työntekijä aloittaa kokonaan uudessa organisaatiossa sekä silloin, kun hän jatkaa uudessa roolissa entisessä työpaikassaan. Perehdyttäminen on enemmän kuin muutaman tunti tai päivä koulutusta. Perehdyttäminen nähdään moniulotteisena tapahtumasarjana, joka sisältää sekä suunniteltuja elementtejä että organisaation ihmisten spontaania toimintaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14; Österberg 2015, 115.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on aikaansaada uudelle työntekijälle kattava sisäinen malli työstä. Sisäisellä mallilla tarkoitetaan ihmisen ulkoisesta ympäristöstä rakentamaa sisäistä vastinetta. Esimerkki sisäisestä mallista: ”Autonajotaito on taidon sisäinen malli. Kun taidot ovat vielä vähäiset, jokaista toimenpidettä pitää miettiä vielä tarkkaan. Kun taidot karttuvat, toiminnot sujuvat automaattisesti.” (Lepistö 2000, 64-65.)

Surakka (2009, 79) näkee perehdytyksen tärkeyden ja tarpeellisuuden myös hiljaisen tiedon siirtämiseksi sukupolvelta toiselle. Vanhemmat ja kokeneemmat työntekijät omaavat paljon sellaista tietoa, jota ei voi mistään opiskella. Hiljaista tietoa on vaikea kuvailla sanallisessa muodossa, mutta se on ennakkoivaa, aavistavaa ja intuitiivista. Tällainen tieto on karttunut vuosien työskentelyn myötä havaintojen, tilanteiden ja kokemusten kautta. Hiljaisen tiedon näkyviin saattaminen siirtyy mentoroinnin kautta uudelle työntekijälle. Juholin (2009, 240) kuvaa mentorointia kahdenkeskiseksi avoimeksi vuorovaikutussuhteeksi, johon kumpikin osapuoli sitoutuu. Opettaminen, ohjaus ja esimerkiksi toimiminen ovat keskeisessä osassa.

Yksilön perehdyttämisen keskeisinä tavoitteina on nähtävä sekä sitoutuminen että organisaation uudistumiskyky. Nämä tavoitteet ovat selvästi laajempia ja kauaskantoisempia kuin pelkkä työntekijän tukeminen uuden työsuhteen alussa. Perehdyttäminen luo uudelle tulokkaalle pohjaa sille, miten hän suunnitellaan organisaatiossa ja antaa myös tavoitteen ja vision, jota kohden hänen tulee kulkea. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14, 17.)

Asioihin ja ihmisiin tutustumisen lisäksi perehdyttämisellä pyritään luomaan myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä sitouttamaan pe-

rehdytettävä työyhteisöön. Vaikka hyvin toteutettu perehdyttäminen viekin aikaa, tulee se maksamaan itsensä monin verroin takaisin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4; Brown 2015.)

Perehdytyksen päätavoitteena on saada uusi tulokas mahdollisimman nopeasti työyhteisön tuottavaksi jäseneksi. Mitä nopeammin työntekijä oppii tuntemaan työtehtävänsä, työtoverinsa, toiminnot ja kaikki pienet käytännön asiat, sitä nopeammin hän pystyy työskentelemään itsenäisesti ja turvallisesti, sekä tekemään työnsä oikein. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 62.) Hyvällä perehdytyksellä tavoitellaan oppimisen nopeutumista sekä työsuorituksen ja tuottavuuden parantamista. Sillä on vaikutusta myös työssä viihtymiseen. Lisäksi sen avulla voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Perehdyttämisellä on myös iso vaikutus työturvallisuuden edistämässä sekä työtapaturmien vähentymisessä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Kangas & Hämäläinen 2007, 4.)

Brownin (2015) mukaan työnantajien on myös ymmärrettävä, ettei perehdyttämisprosessi ole vain hieno ele yritykseltä uusille työntekijöille, vaan se on tärkeä osa rekrytointi- ja ylläpitoprosessia. Brown kuvailee perehdytyksen tarkoitukselle samoja asioita kuin Kjelin & Kuusisto sekä Kangas & Hämäläinen. Brownin mielestä tärkein periaate, jota uudelle työntekijälle tulee koko perehdytysprosessin ajan välittää, on sitoutuminen jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja oppimiseen.

Perehdyttämisellä tavoitellaan myös työntekijän motivaation ylläpitämistä osoittamalla, että hän on tullut ammattitaitoiseen organisaatioon, jossa on alusta asti positiivinen vastaanotto (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 62). Hyvistä työntekijöistä käydään nykyään kovaa kilpailua. Työsuhteisiin ei enää sitouduta elinikäisesti vaan lojaaluis työntajaa kohtaan on vaihtumassa lojaaliudeksi itseä, asiakkaita ja omaa ammattikuntaa kohtaan. Yhä harvemmat työyhteisöt pystyvät parhaimpien työntekijöiden sitouttamiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23.)

Ammatillisen kasvun prosessi nähdään myös yhtenä perehdytyksen tavoitteena. Ammatillinen kasvu nähdään yksilön valmiuksien ja erilaisten ammatillisten taipumusten kehittymisenä ja muuntumisena. Ammatilliseen kasvuun lii-

tetään myös ammatillinen socialisaatio, joka pitää sisällään ammatti-identiteetin synnyn, ammattiin liittyvän moraalin sekä ammattietiikan omaksumisen. (Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén & Välimäki 2012, 180.)

Laineen ym. (2012, 180-182) mukaan tahto tehdä työtä ihmisten parissa on auttamistyöhön kasvamisen perusta. Vastuullisuus ja toisen ihmisen kunnioittaminen ovat asenteita, joita tahdon lisäksi tarvitaan. Ammatillisten valmiuksien sekä tietojen ja taitojen karttumisen lisäksi ammatilliseen auttamistyöhön kasvaminen on aina myös ihmisenä kasvamista.

Perehdyttämisen tavoitteet ovat hyvin monipuolisia, eikä niitä pidä liiaksi tiivistää, jotta muistaisimme miten merkityksellisestä ja monitahoisesta tapahtumasta on kyse. (Kjelin & Kuusisto 2003, 47.) Kun perehdyttäminen on sujunut hyvin, se näkyy innostumisena ja kiinnostuneisuutena työtä ja työpaikkaa kohtaan, sitoutumisena, osaamisen lisääntymisenä, kiinnostuksena alaa kohtaan sekä haluna oppia lisää (Työterveyslaitos 2011).

2.2 Perehdyttämistä ohjaavat lait ja säädökset

Lainsäätäjän erityisessä suojeluksessa on työnteko ja siihen oppiminen. Luotettavalla ja lainmukaisella toiminnalla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, menestymiseen sekä kilpailukykyyn. Tämän päivän yrityksissä on yhä selvemmin havaittavissa kasvavaa kiinnostusta yhteiskuntavastuuseen, jonka perustan muodostaa lainsäädäntö. Laeissa on monia suoria viittauksia ja määräyksiä perehdyttämistä koskien. Huomio on kiinnitetty suureksi osaksi työnantajan vastuuseen perehdyttää työntekijä työhönsä. Työpaikoilla lainsäädännön noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut. Erilaisia säädöksiä perehdyttämistä koskien käsitellään erityisesti työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 14, 20, 27.)

Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) yleisveloitteena työnantajalle on, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työntekijän tulee edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 18, 21) mukaan perehdyttäminen ei ole

ainoastaan uusien työntekijöiden oikeus. Perehdyttäminen tulee nykyisin puheeseen myös silloin kun työtehtävät muuttuvat osittain tai kokonaan, mutta työympäristö pysyy samana. Myös pidempi poissaolo tutusta työstä voi olla tilanne, jossa tarvitaan perehdytystä.

Työehtosopimuksissa mainitaan usein perehdyttäminen erityisesti palkkaan liittyvien pykälien yhteydessä. Vastuu perehdyttämisestä voi lisätä toimenkuvan vaativuutta ja sen kautta vaikuttaa palkkauksen määrään tai perehdyttäjä voi saada tehtävästään jonkinlaisia lisäkorvausta. Uuteen työtehtävään siirtyvä työntekijä saa puolestaan suoraan uuden työn edellyttämää palkkaa. (Kupias & Peltola 2009, 26.)

Edellä mainittuihin työn osaamiseen ja siinä suoriutumiseen liittyy myös työn turvallinen suorittamistapa, joka on varmistettava erityisesti työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä (Kupias & Peltola 2009, 22). Työturvallisuuslain (23.8.2002/738, 1. § 1. mom., 2. § 9. mom.) tarkoituksena on työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi parantaa työolosuhteita ja työympäristöä sekä ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä johtuvia terveydellisiä haittoja. Työpaikan on huolehdittava myös työntekijän perehdyttämisestä työsuojelutoimenpiteisiin. Työturvallisuuslaissaakin veloitetaan, että työpaikoilla on oltava erityinen työsuojelun toimintaohjelma. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 23) mukaan työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, joita ovat koneiden ja laitteiden lisäksi yhä useammin myös asiakkaat.

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät työturvallisuuslakia. Tasa-arvolaki (8.8.1986/609) velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa naisten ja miesten välillä. Yhdenvertaisuuslaki pyrkii ehkäisemään syrjintää ja kieltää sen iän, etnisen tai kansallisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Kupias & Peltola 2009, 25.)

Jokaisen terveydenhuollossa työskentelevän ammattihenkilön olisi hyvä tuntea myös laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (28.6.1994/559), joka säätelee työntekijöiden toimintaa. Laki sisältää muun muassa pykälät salassapitovelvollisuudesta ja täydennyskoulutusvelvollisuudesta sekä velvollisuudesta

jatkuvaan ammatilliseen osaamiseen. Surakka (2009, 73) toteaa, että lain keskeinen tarkoitus on hoidon laadun sekä potilasturvallisuuden varmistaminen. Lain tunteminen on tärkeää, joten se tulisi sisällyttää perehdytysohjelmaan.

Lainsäädännössämme on määritelty työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa ja sen muotoja. Lain yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) tarkoituksena on edistää työnantajan sekä työntekijöiden välistä viestintää työpaikalla. Viestinnässä tärkeinä asioina esille nousevat yleinen vuorovaikutus, tiedottaminen sekä työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet. Laki määrää neuvottelumaan, kun tapahtumassa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. (Kupias & Peltola 2009, 25.) Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä 4. §:n 15. momentissa määritellään myös työntekijää ja yritystä koskevista perehdytyskäytännöistä. Työnantajan on käytävä yhdessä työntekijän kanssa läpi opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve sekä käytännön perehdytysjärjestelyt. Kun kyseessä on yli 20 hengen työpaikka, nämä asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

Olennaista on tehdä työpaikoilla perehdyttämisen järjestelyt näkyviksi. Avoin tiedottaminen vahvistaa koko työyhteisön vastuuta ja vähentää epävarmuutta. Neuvotteluilla on ennaltaehkäisevä sekä luottamusta lisäävä vaikutus, joka ulottuu yksittäisen työntekijän lisäksi koko työyhteisöön. (Kupias & Peltola 2009, 26.)

2.3 Perehdyttämisen prosessi

Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa ensimmäisistä kontakteista uuden työntekijän ja organisaation välillä. Perehdyttämisen päättymistä on vaikeampi määritellä, koska oppiminen jatkuu pitkään vielä perehdytyksen jälkeenkin. Perehdyttämisen prosessilta haetaan kuitenkin aina muutosta: se alkaa jostakin tilasta ja loppuu toiseen tilaan. Uusi työntekijä pyritään johdattamaan ulkopuolisuudesta ja irrallisuudesta kohti omaa rooliaan organisaatiossa ja saattamaan hänet sen jäseneksi. Prosessi etenee mielikuvien luomisesta kohti toiminnan tilaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.) Prosessissa olennaisinta on sen huolellinen suunnittelu. Perehdytettävä tarvitsee opetteluja, kokeilua ja toimin-

taa, jotta hän voi saada kokemuksia ja oppia kokemuksistaan. (Helsilä 2002, 53.)

Hyvän perehdyttämisen kriteerejä ovat prosessimaisuus, vuorovaikutteisuus, yksilöllisyys ja erilaisten foorumien hyödyntäminen. Jo rekrytointivaiheessa alkavassa perehdytyksessä tarvitaan yleisesti sovittuja käytäntöjä työnantaja-aineesta, varsinaisesta työhön ja organisaatioon perehdyttämisestä sekä kommunikoinnista hakijoiden ja valittujen kanssa. (Juholin 2009, 236-237.) Rekrytointivaiheessa työnhakijalle annetaan tietoja tehtävän, työyhteisön että organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista. Tässä vaiheessa myös työnantaja saa arvokasta tietoa työntekijän kokemuksesta, ajatuksista sekä osaamisesta ja potentiaalista. (Kupias & Peltola 2009, 102).

Työsopimuksen kirjoittamisen jälkeen hakijasta tulee työyhteisön jäsen. Vaikka työn aloittamiseen olisikin vielä aikaa, voidaan tätä välivaihetta käyttää hyväksi ja lähettää tulokkaalle kotiin Tervetuloa taloon –kirje sekä muuta materiaalia. Tässä vaiheessa on hyvä sopia tärkeiden ihmisten tapaamisista sekä perehdyttää tulokasta työyhteisöön. (Juholin 2009, 239.)

Kjelin ja Kuusiston (2003) mukaan esimies on aina vastuussa perehdyttämisen toteutumisesta ja käytännön organisoinnista sekä arvioinnista. Esimiehelle perehdyttäminen on yksi niistä johtamisen välineistä kehityskeskustelun rinnalla, jossa samanaikaisesti tulevat esiin mennyt, nykyhetki, tulevaisuus sekä tulokset ja kehittäminen. Hokkasen ym. (2008, 64), Viitalan (2007, 190) ja Kiurun (2016) mukaan esimiehen rooli perehdytysprosessissa on suurin ennen työn aloittamista. Esimies huolehtii hallinnollisista asioista kuten, työsopimuksesta, kertoo työajoista ja poissaoloista, palkanmaksun järjestämisestä, tilojen, työkalujen ja kulkuoikeuksien varaamisesta työntekijälle, perehdyttäjän nimeämisestä sekä tulokkaan työtehtävien- ja tavoitteiden suunnittelusta. Kupiaksen & Peltolan (2009, 103) mukaan rekrytointia hoitaneen henkilön olisi hyvä olla puhelinyhteydessä valittuun ennen työn aloittamista, näin uusi tulokas saa kontaktin henkilöön, joka koordinoi perehdyttämistä ainakin alkuvaiheessa ja on todennäköisemmin vastaanottamassa ensimmäisenä työpäivänä.

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) todetaan muun muassa, että työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä

sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan huomioon. Lisäksi tulee huolehtia siitä, että hänet perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin.

Perehdyttämisprosessin alussa tärkeintä on, että uudelle työntekijälle nimitetään työyhteisöstä perehdyttäjä tai perehdyttäjät, joilta hänellä on lupa odottaa tukea. Perehdyttäjän rooli on toimia tukihenkilönä työympäristössä ja yhteistyöverkossa sekä organisaation arvojen, vision ja strategian välittäjänä. Perehdyttäjäiksi valitaan usein kokeneita henkilöitä, joilla on motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämiseen, perusymmärrys aikuisen oppimisesta sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Ihanteellisessa tilanteessa organisaatiossa ja työyhteisössä vallitsee vahva yhteisen vastuun tunne ja koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen luontevasti. (Kjelin & Kuusisto 2003, 186; Surakka 2009, 73,75.)

Anne Salosen (2004, 50) tutkimuksen mukaan tyytymättömiä perehdytykseen olivat ne, joilla ei ollut omaa perehdyttäjää lainkaan. Tätä mieltä oli ka. 5.3 ihmistä 147:stä kyselyyn vastanneesta. Parhaimman kokonaisarvosanan perehdytyksestä (ka.8.2) antoivat ne, joilla oli kaksi perehdyttäjää.

Ensimmäisenä päivänä esimiehen on hyvä perehdytykseen nimetyn työntekijän tai työntekijöiden kanssa olla vastaanottamassa uutta tulokasta. Esittäytytään ja istutaan yhdessä alas keskustelemaan työntekijän työnkuvasta ja hänelle asetetuista tavoitteista organisaation puolelta sekä keskustellaan myös työntekijän omista tavoitteista. Lisäksi luovutetaan työntekijälle avaimet, kulutukset ja käydään läpi muut työntekoa helpottavat luvat ja käytännöt. Tästä eteenpäin päivä jatkuu yleensä perehdytykseen nimetyn henkilön kanssa taloon ja työympäristöön tutustumisella. Tulokkaalle esitellään työtilat, sisäänpääsy, taukotilat, wc:t ja lähimmät kollegat. Tärkeää on esitellä perehdytettävälle myös suunnitelma tulevasta perehdytyksestä ja käydä sitä yhdessä läpi. Ensimmäisenä päivänä on tärkeää pitää huolta siitä, että tekemistä riittää ja tietoa saa hyvissä määrin. Tiedon jakaminen sopivassa määrin edesauttaa sen nopeampaa omaksumista. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 65; Kupias & Peltola 2009, 105.)

Keskeisintä ensimmäisen viikon perehdyttämisessä on, että uusi työntekijä pääsee hyvin kiinni uuteen työhönsä. Tässä parhaiten auttaa hyvä kokonaiskuvan luominen työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta. Hyödyllisyyden, tärkeyden ja onnistumisen kokemusten luominen tulokkaalle on tärkeää, koska jokainen työyhteisössä haluaa tuntea itsensä ja tekemänsä työn tarpeelliseksi. Työhön kiinni pääsemisen helpottamiseksi Kupiaksen & Peltolan (2009, 105) mukaan työntekijä saa ”ensiapupakkauksen”, jonka avulla hän pääsee alkuun ja tekemään itse työtä. Konkreettisten työtehtävien kautta tulokas voi jäsentää perehdyttämistä ja tarkastella yleisimpiä asioita. Näillä eväin uusi työntekijä alkaa työskennellä tehtävissään, mutta saa niiden tekemiseen vielä tukea ja ohjausta sekä vastauksia kysymyksiinsä. Perehdyttäjän tehtävänä on ottaa tulokas mukaan erilaisiin työyhteisön kokouksiin ja palavereihin sekä esitellä hänet muille työyhteisön jäsenille. Jos työtehtävien tekeminen vaatii koulutusta, suunnitellaan ne yleensä ensimmäiselle viikolle. Ensimmäinen viikko on hyvä päättää aina esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän tapaamiseen, jossa käydään läpi ensimmäisen viikon kulkua ja kysellään perehtyjän kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena on palautteen antaminen puolin ja toisin, jotta perehdyttämisestä saataisiin tulevinakin päivänä kaikki mahdollinen hyöty irti. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 66; Kupias & Peltola 2009, 105.)

Ensimmäiset kolme kuukautta ovat uuden työntekijän kuherruskuukausi, jolloin kaikki kokevat hänet uutena ja hän käyttää vielä paljon aikaa työtehtävien ja organisaation toimintatapojen oppimiseen. Tämän jälkeen työntekijän tulisi kuitenkin olla jo hyvin sisäistynyt työyhteisöön sekä pystyä tekemään tuottavaa työtä, vaikka monet asiat voivat vielä olla epäselviä. Kolmen kuukauden aikana työntekijälle on annettava mahdollisuus tuoda esille omia näkemyksiään, jotka voivat parhaimmassa tapauksessa johtaa toimintatapojen kehittämiseen. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 66; Kupias & Peltola 2009, 106-107.)

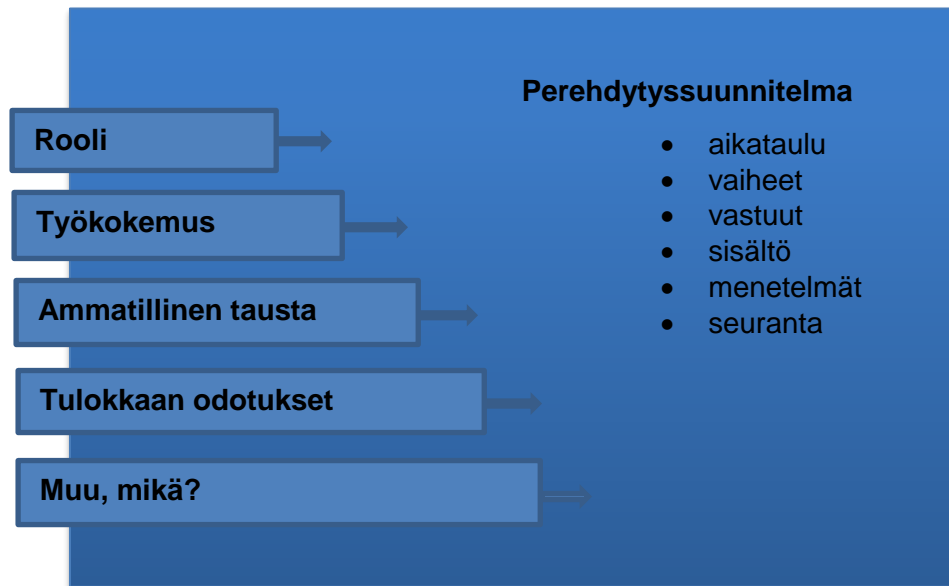
Perehdytysprosessin tavoitteena on, että uusi tulokas pystyy työskentelemään itsenäisesti, tuottavasti ja turvallisesti sekä hankkimaan tarvittaessa lisää tietoa työstään. Tärkeää on myös tulokkaan oma kokemus työyhteisön sekä organisaation jäseneksi kuulumisesta. Yleensä neljän kuukauden päästä, ennen koeajan loppumista, pidetään tapaaminen perehdytykseen osallistuneiden henkilöiden kesken, jossa keskustellaan perehdyttämisen ja perehtymisen su-

jumisesta sekä jatkotarpeesta. Samalla pohditaan myös rekrytoinnin onnistumista ja työsuhteen jatkumista. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 67; Kupias & Peltola 2009, 106, 109.)

3 PEREHDYTYKSEN SUUNNITTELU JA SISÄLTÖ

Perehdytys ja sen suunnittelu tulee toteuttaa aina tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän mukaan. Jokainen perehdytettävä henkilö on erilainen ja tilanteetkin vaihtelevat. Perusrunko perehdytyksessä voidaan pitää samana, mutta sen muokkaaminen tilanteen ja perehdytettävän vaatimalla tavalla on suotavaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

Etukäteen tehty perehdyttämissuunnitelma jännevöittää koko prosessin etenemistä. Suunnitelma antaa perehdyttämiselle rungon, aikataulun ja työnjaon. Suunnitelman sisällössä perussääntöinä voidaan pitää riittävän kokonaiskuvan antamista, oikea-aikaisuutta ja konkreettisuutta. Lopulliseen sisältöön vaikuttavat kuitenkin organisaation arvot, strategia ja tavoitteet sekä tulevat työtehtävät ja tulokkaan aikaisempi osaaminen. Suunnitelman läpikäyminen tulokkaan kanssa on ensiarvoisen tärkeää, koska silloin voidaan parhaiten huomioida hänen yksilölliset tarpeensa perehdyttämisestä koskien. Yksilöllisen tarpeen mukaan luotu suunnitelma huomioi myös seuraavat käytännön osa-alueet (kuvio 1): aikataulu, vaiheet, vastuut, sisältö, menetelmät, seuranta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198-199).



Kuvio 1. Perehdytys suunnitelma (Kjelin & Kuusisto 2003, 199).

Perehdytyksen suunnitteluvaiheessa tärkeää on asioiden tietoinen ja tavoitteellinen pohtiminen ennen toiminnan aloittamista. Suunnitelmallisuudella luodaan johdonmukaisuutta ja tehokkuutta toimintaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.)

Usein perehdytettävä työtehtävä on selkeä, mutta joskus se muotoutuu vasta perehtymisen myötä. Tähän vaikuttavat perehtyjän osaaminen sekä kokemus. Perehdytyksen tueksi työntekijää helpottamaan olisi hyvä, jos materiaali löytyisi myös kirjallisena esimerkiksi perehdytyskansiosta, johon uuden työntekijän olisi helppo aina palata. Työnkuvat ja tavoitteet on ennen perehdytyksen alkua luotava selkeiksi ja konkreettisiksi ja koko perehdytysprosessin ajan saatavan palautteen tulee olla kytkettynä tehtävään liittyviin odotuksiin ja laadittuihin tavoitteisiin. (Kupias & Peltola 2009, 69-70.)

Työyhteisössä perehdytyksen piiriin tulee kuulua kaikki henkilöstöryhmät esimiehiä myöten. Huomioon on otettava myös työpaikalla työskentelevät vuokratyöntekijät, jotka ovat toisen työnantajan palkkaamia. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Surakan (2009, 77-78) mukaan perehdytyksen tulee koskea myös sijaisia ja organisaation sisällä uusiin tehtäviin siirtyviä henkilöitä. Opiskelijoiden perehdytys on yhtä tärkeää. Opiskelijat saavat perehdytyksen avulla kuvan siitä ammatista, johon he ovat valmistumassa ja siitä, miten työyhteisössä kohdataan opiskelijat.

Työyksikössä käytettävään perehdytysohjelmaan tulisi sisällyttää työyksikön arvot, ohjeet, työyksikön toimintamalli ja periaatteet sekä yksityiskohtaiset kuvaukset tehtävistä, joihin uusi työntekijä perehdytetään. Erilaiset perehdyttämishjelmat helpottavat perehdytyksen jaksottamista. Näin uuden työntekijän on myös helpompi sisäistää, mitä häneltä odotetaan ja missä vaiheessa. (Surakka 2009, 73.)

Jokaisessa työyhteisössä tulisi olla kokonaisvaltainen perehdyttämisyjärjestelmä, joka sisältää kontaktinoton ja tiedottamisen ennen työn aloittamista, vastaanoton ja yritykseen perehdyttämisen, perehdyttämisen työyhteisöön ja työhönopastuksen sekä omaksumisen kontrolloinnin (Viitala 2007, 189). Parhaimmillaan perehdyttäminen sisältää myös tulokkaan aiemman osaamisen huomioon ottamisen ja sen hyödyntämisen työyhteisön ja sen toimintatapojen kehittämisessä perehdyttämisen yhteydessä (Kupias & Peltola 2009, 86).

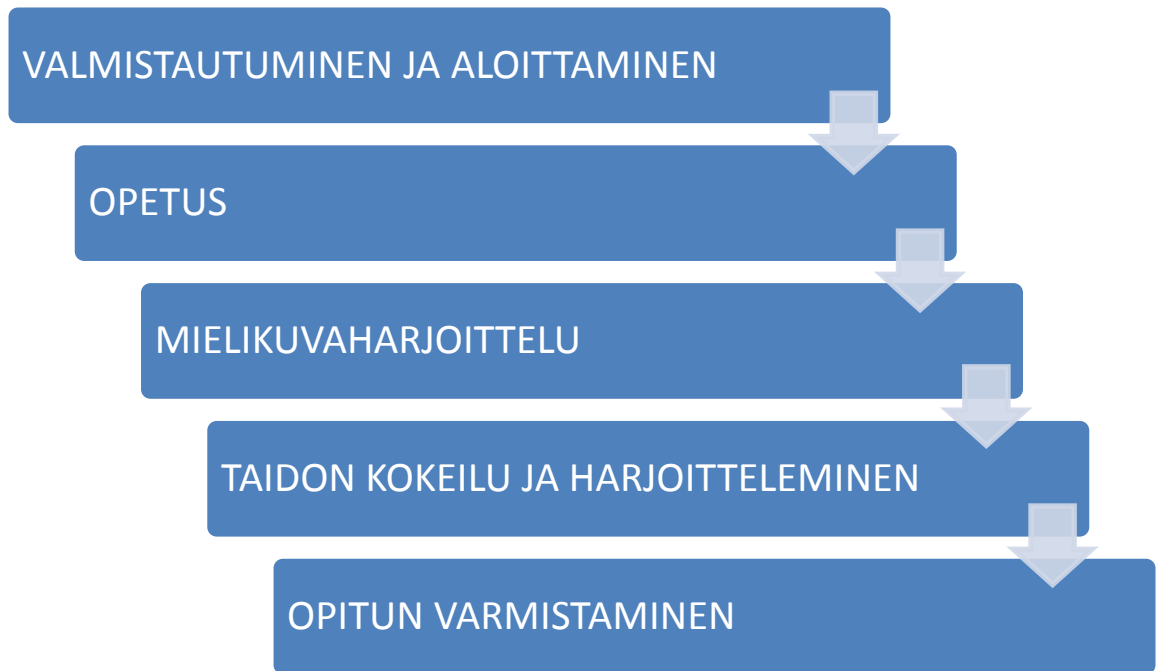
Monissa eri tässäkin opinnäytetyössä käytetyissä lähteissä painotetaan uuden työntekijän aiemman osaamisen ja kokemuksen huomioimista perehdyttämisestä yksilöllisistä lähtökohdista suunniteltaessa. Leppänen (2013, 83) on tutkimuksessaan tehnyt samansuuntaisia havaintoja. Hän toteaa, että yhtenä perehdyttämisen tärkeimmistä tekijöistä nousivat esille yksilön valmiuksien ja ominaisuuksien tunnistaminen. Tutkimuksessa nousi myös esille kuinka yksilön taustat, kokemus, tavat oppia, muodostavat perustan perehdytyksen suunnittelulle, perehdyttäjän roolille, työtehtävien vaativuudelle sekä perehdyttämisyksikön kestolle.

3.1 Perehdytys työhön

Työhön perehdyttämistä pidetään koko perehdytysprosessin tärkeimpänä kohtana. Työhön perehdytykseen liittyen on ohjeistettava työskentelymenetelmiä, työssä käytettävien koneiden ja järjestelmien käyttöä, käytettävät materiaalit ja informaatiovirrat, häiriöiden korjaaminen sekä työturvallisuusasiat. (Viitala 2007, 189-190.) Kaikki asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuuluvat työhönopastukseen (Penttinen & Mäntynen 2009, 2).

Työhön perehdyttämisestä käytetään myös nimitystä työhönopastus. On otettava huomioon, että kaikki opastettavat ovat erilaisia niin fyysisiltä kuin psyykkisiltä

ominaisuuksiltaan, heidän tietonsa ja taitonsa ovat erilaiset, asenne ja motivaatio vaihtelevat ja jokaisella on erilainen oppimistyyli. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13.) Työhön perehdyttämisen tueksi on kehitetty erilaisia menetelmiä. Yksi niistä on ns. viiden askeleen menetelmä, jota jokainen voi muokata omiin ja opastettavan tarpeisiin sopivaksi (kuvio 2).



Kuvio 2. Työopastuksen viiden askeleen menetelmä (Kangas & Hämäläinen 2009, 15-16; Penttinen & Mäntynen 2009, 6.)

Perehdyttämisen jakaminen viiteen askelmaan mahdollistaa perehdytyksen paremman seuraamisen sekä kehittämisen. Ensimmäisellä askelmalla aloitetaan perehdyttäminen. Tässä vaiheessa kannustetaan uutta työntekijää oppimaan ja kartoitetaan hänen tietojensa ja taitojensa lähtötaso sekä voidaan asettaa välitavoitteita. Toisella askelmalla opastettavalle pyritään antamaan kokonaiskuva opetettavasta tehtävästä sekä sen suorittamiseen liittyvistä keskeisistä menetelmistä. Tässä vaiheessa perehdyttäjän on tärkeää kertoa ja perustella mitä tehdään ja miksi. Opetus-askelmalla tulee muistaa vastavuoroisuus keskustelemalla sekä antaa opastettavan harjoitella tehtävää mahdollisimman paljon. (Kangas & Hämäläinen 2009, 15-16; Penttinen & Mäntynen 2009, 6.)

Kolmas askel käsittää mielikuvaharjoittelun, jonka tarkoituksena on lopuksi viimeistellä sisäiset mallit. Mielikuvaharjoittelulla tarkoitetaan ajatusten keskittämistä työsuoritukseen ja sen onnistumiseen. Harjoittelun ja kokemuksen

kautta syntyneet mallit alkavat ohjata toimintaa automaattisesti, jolloin sisäiset mallit työsuorituksista ovat syntyneet. Neljännellä askelmalla kokeillaan ja harjoitellaan taitoja. Taidot harjaantuvat vasta käytännön harjoittelun avulla, joten tämä vaihe edellyttää tekemistä ja asianmukaisen palautteen saamista. Viidennellä ja viimeisellä askelmalla varmistetaan perehdytettävän oppiminen. Oppimisen varmistaminen tulee rinnastaa perehdytykseen asetettuihin tavoitteisiin. Yleensä tavoitteena on itsenäinen työskentely turvallisesti ja oikein, joten se varmistetaan tässä vaiheessa. (Kangas & Hämäläinen 2009, 15-16; Penttinen & Mäntynen 2009, 6.)

3.2 Perehdytys työyhteisöön

Uuden tulokkaan astuminen työyhteisön jäseneksi hämmentää aina kuvioita. Työyhteisön osaksi tuleminen voi tapahtua myönteisesti tai kielteisesti, ja tulokkaan sen aistii pian. Ihmisinä kaipaamme sosiaalisia kontakteja ja työpäivän aikana koetut vuorovaikutustilanteet ovat olennainen osa työssä jaksamista ja viihtymistä. Meillä kaikilla on kuitenkin erilaiset sosiaaliset tarpeemme. Toiselle riittää vähempi vuorovaikutus muiden kanssa ja toinen saattaa olla riippuvaisempi työyhteisön tarjoamista ihmissuhteista. Uuden työntekijän on aluksi tyydyttävä siihen ajatukseen, että tietää asioista vähiten, vaikka olisikin hyvä ammatissaan. Tätä avuttomuuden tunnetta kuitenkin helpottaa auttava ja turvallinen työyhteisö. (Kupias & Peltola 2009, 68-69.)

Ennen uuden työntekijän saapumista on esimiehen ilmoitettava koko työyhteisölle etukäteen, kuka tulee, milloin ja mihin tehtävään. Tässä yhteydessä on hyvä myös perehdyttäjiksi nimetyiden henkilöiden valmistautua uuden tulokkaan vastaanottoon. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Yksi perehdytyksen tavoitteista on uuden työntekijän liittyminen työyhteisöön, joka ei toteudu, jos koko työyhteisö ei ole valmistautunut vastaanottoon. Tässä vaiheessa korostuu myös positiivisen ilmapiirin luominen, jossa jokainen työyhteisön jäsen on valmis ohjaamaan uutta tulokasta. Tärkeää on, että uusi työntekijä voisi epävarmoissa tilanteissa kysyä kaikilta ohjeita ja apua sekä myös saada niitä. Työntekijä motivoituu aktiiviseksi oppijaksi, jos työympäristö ja oppimisilmapiiri ovat positiivisia. (Kupias & Peltola 2009, 68.) On tär-

keää ottaa uusi työntekijä mukaan yhteisiin hetkiin, kuten kahvi- sekä ruokatauoille (Surakka 2009, 78). Yhteiset taukohetket luovat mahdollisuuden keskustelulle ja toisiin tutustumiselle. Työkavereihin tutustuminen helpottaa yhteistyön aloittamista. Tutustumisen tarkoituksena voi olla myös kartoittaa uuden työntekijän työkokemusta, jonka mukaan perehdytys suunnitella voidaan yksilöllisesti muokata tulokkaan tarpeiden mukaiseksi. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Tärkeään osaan työyhteisöön perehdyttämisessä nousee myös uuden työntekijän oma panos. Puhutaan myös alaistaidoista, jotka ovat osa yleisiä vuorovaikutustaitoja. Viitseliäisyys, sosiaaliset kyvyt, yhteistyökyky, rehellisyys ja suoruus kuuluvat Mika Ireniuksen väitöskirjatutkimuksen mukaan alaitaitoihin. Perehtymisvaiheessa nuoret työntekijät alkavat tunnistaa näitä taitoja ja ne alkavat hioutua. (Kupias & Peltola 2009, 68.)

Työyhteisössä, jossa kunnioitetaan ihmisten erilaisuutta ja pidetään sitä rik kautena, löytää jokainen varmasti oman äänensä ja paikkansa parhaiten. Ohjaaminen työyhteisöä näiden arvojen toteutumista kohti on esimiehen tehtävä. Hyvän hengen vaalimisesta työyhteisössä ovat kuitenkin vastuussa kaikki sen jäsenet. (Kupias & Peltola 2009, 69.)

3.3 Perehdytys organisaatioon

Yrityksen arvot, tavoitteet ja kulttuuri kohdataan ensimmäisen kerran jo rekrytointiprosessin aikana. Tässä vaiheessa hakija on muodostanut jo oman käsityksensä yrityksestä hankkimansa tiedon ja sen pohjalta muodostuneiden mielikuvien perusteella. Yleensä jo hakuvaiheessa tehdään rinnakkain asettelu omien ja yrityksen arvojen kanssa. Selkeämmin ilmaistuna voidaan puhua arvojen sijasta jokaisen tärkeiksi kokemista asioista, vahvuuksista, heikkouksista, kiinnostuksen kohteista tai mielipiteistä. Lähtökohtaisesti arvoissa etsitään aina jonkinlaista yhteneväisyyttä. Omien sekä yrityksen arvojen kohtaaminen luo mielihyvää ja tunteen siitä, että on ihanaa työskennellä yrityksessä, jonka toimintatapa ja arvot vastaavat omia näkemyksiä. (Kupias & Peltola 2009, 64-65.)

Organisaation visio, arvot ja strategia muuttuvat käytännöiksi vain konkretisoidulla tavalla ne työtehtäviksi ja toimintatavoiksi. Jos organisaation yksi arvoista olisi esimerkiksi jatkuva oppiminen, voidaan se konkretisoida ilmaisemalla, että työntekijä sitoutuu itsensä kehittämiseen yhdessä sovitulla tavalla. Käytännön työtehtävät, roolit sekä yksilön tavoitteet on rinnastettava organisaation tavoitteisiin. Hakijan omien tavoitteiden huomioon ottaminen luo jo heti pohjaa kestävämmälle työsuhteelle. Tämän vuoksi katseet on käännettävä myös organisaation tavoitteisiin ja sen toimintaympäristöön. (Kjelin & Kuusisto 2003, 78-79.)

Organisaatioon ja sen visioon, arvoihin ja strategiaan perehtyvän henkilön kannattaa olla utelias ja vastaavasti perehdyttäjän taas rehellinen. Rehellisyyden ja avoimuuden kautta voidaan kartuttaa luottamuspääomaa uutta työntekijää kohtaan. Jokaisella työntekijällä on uteliasuuden avulla mahdollista selvittää, minkälaisesta työpaikasta oikein on kyse, sekä mahdollisuus muokata sitä omanlaisekseen. Hyvin monessa työyhteisössä on kuitenkin sellaisia normeja, toimintatapoja sekä pelisääntöjä, joista ei tingitä. Näistä on kerrottava perehdyttävälle ja rehellisesti todettava, että muualla saatetaan tehdä toisin, mutta meidän käytäntö on tämänlainen. (Kupias & Peltola 2009, 66-67.)

3.4 Oppimisen seuranta ja arviointi

Kjelin & Kuusiston (2003, 245) mukaan perehdyttämisen tarkoituksena on arvioida uuden työntekijän tilannetta sekä organisaation perehdyttämisympäristön toimivuutta. On myös tärkeää, että uuden työntekijän edistymistä seurataan ja arvioidaan koko perehdytyksen ajan eikä vain sen lopussa. Oppimistulosten pohjalta voidaan luoda uusia kehitystavoitteita. Niiden tarkastelussa on tärkeää ottaa huomioon uuden työntekijän oma kokemus ja perehdyttämistoimenpiteiden arvioinnissa kiinnitetään huomiota perehdyttäjän sekä uuden työntekijän omaan toimintaan.

Perehdytyksen toimivuudesta on hyvä kerätä tietoa yhteenvetomaisesti. Uudelta työntekijältä on hyvä kerätä konkreettista palautetta perehdyttämisen onnistumisesta esimerkiksi yksinkertaisella kyselomakkeella tai haastattelemalla. Lomakkeen tai haastattelun kysymyksiä laatiessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että perehdyttämisen tavoitteita mitataan myös sellaisilla kysymyksillä,

joista ilmenee perehdyttämisen tavoitteet organisaation kannalta. Asennemitarit ovat myös hyviä perehdyttämisen laadun ja perehtyjän tyytyväisyyden kartoittamiseksi. Uuden työntekijän perehdytyksestä kokeman mielihyvän kartoittaminen on tärkeää. Mielihyvän kokeminen luo positiivisia tunne-elämyksiä ja saa aikaan sitoutumista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245-246.)

Perehdyttäminen on aina hyvä lopettaa keskusteluun, jossa koko prosessi käydään läpi yhdessä perehdytykseen osallistuneiden osapuolten kesken. Ainakin esimiehen, perehdyttävän henkilön sekä perehtyjän olisi hyvä osallistua tapaamiseen. Keskusteluja näiden kolmen osapuolen välillä olisi hyvä pitää esimerkiksi kolmen kuukauden, puolen vuoden ja vuoden kuluttua työntekijän saapumisesta yksikköön. Ilmapiiri keskusteluissa tulisi luoda sellaiseksi, että siinä voi tuoda esille luottamuksellisia asioita. Keskustelun sisältö voisi koostua perehdyttämisen etenemisestä, mahdollisista kehitystarpeista sekä perehdytettävälle heränneistä kysymyksistä. Lisäksi esille voitaisiin tuoda uusia ideoita ja näkemyksiä, joilla organisaation toimintaa voitaisiin kehittää. Uusista ajatuksista ja ideoista voidaan luoda konkreettisia kehitysideoita toiminnan kehittämiseksi. Uuden työntekijän näkemysten huomioiminen tuottaa tälle mielihyvää ja kokemuksen, että hänen mielipiteillään on merkitystä sekä tunteen täysivaltaisesta organisaation jäsenyydestä. (Surakka 2009, 76-77; Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 69.)

Perehdyttämisessä tulisi korostua vuorovaikutuksellinen oppiminen, kyseleminen, keskustelu, kuunteleminen ja kannustaminen (Kangas & Hämäläinen 2007, 17). Koska perehdytyksen tulisi olla vuorovaikutuksellista kanssakäymistä perehdytettävän ja perehdyttäjiensä kesken, korostuu siinä myös palautteen saaminen ja sen antaminen molemmiin puolin. Luottamuksellisen ilmapiirin luominen helpottaa palautteen antamista puolin ja toisin. (Surakka 2009, 76-77.) Palautteen saaminen on perehdytettävälle tärkeää oppimisen kannalta sekä sen vuoksi, ettei hän välttämättä osaa itse arvioida milloin onnistuu ja milloin ei. Palaute helpottaa toimimista ja sen avulla voidaan keskittyä niihin asioihin, jotka ei vielä suju. (Kupias & Peltola 2009, 137.) Salosen (2004, 48) tutkimuksessa kolmasosa (34%) vastanneista antoi heikon tai välttävän arvosanan jatkuvan palautteen saamisesta perehdytysprosessin aikana.

Perehdyttämisessä on hyvä käyttää niin sanottuja tarkistus- ja muistilistoja, joiden avulla perehtyjäkin voi helposti seurata perehdyttämisen etenemistä sekä

tarvittaessa tehdä omia muistiinpanoja. Jotta oppimista voisi tapahtua, tarvitaan tulokkaan aktiivista asioiden työstämistä. Pelkkä asioista kertominen ja informoiminen eivät riitä, vaan perehdyttäjällä tarvitsee oppimisen edistämisen tueksi erilaisia menetelmiä ja työkaluja, joita voivat esimerkiksi olla kysymykset, testit ja kokeet, kokonaiskuvan hahmottaminen ja jäsentely, prosessikävelyt, soveltavat tehtävät ja harjoittelu, lukutehtävät ja perehtymispäiväkirja. (Kupias & Peltola 2009, 152-163.)

Kysymyksiä voidaan esittää suullisesti tai kirjallisesti. Kysymysten avulla voidaan auttaa perehtyjää oivaltamaan ja ymmärtämään asioita paremmin. Lisäksi kysymyksiä esittämällä perehdyttäjällä voi saada arvokasta tietoa perehtyjän osaamisesta, ajatuksista ja näkemyksistä. Testien ja erilaisten kokeiden avulla voidaan myös kartoittaa samoja asioita kuin kysymysten avulla. Testejä ja kokeita voidaan tehdä perehdytyksen aikana tai ne voidaan toteuttaa jo ennen perehdytyksen alkua, niin sanotun alkukartoituksen yhteydessä. Uusien asioiden hahmottaminen voi olla uudelle työntekijälle vaikeaa, varsinkin jos työntekijällä ei ole aiempaa työkokemusta tai uusi tieto ripotellaan pieninä erillisinä tietoina. Perehdyttäjän rooli kokonaisuuden hahmottamisessa onkin tärkeä. Mielekkäinä kokonaisuuksina ja ehkä käytäntöönkin linkitettyinä annettu tieto on irrallista tietoa helpommin omaksuttavissa. (Kupias & Peltola 2009, 152-155.)

Prosessikävelyitä voidaan käyttää esimerkiksi työpaikan eri osastoihin tutustumiseen ja henkilöstökierroksen tekemiseen, johon voidaan yhdistää kulkureitit, työhöntuloajat, työvaatetus ynnä muut. Soveltavina tehtävinä kannattaa käyttää mahdollisimman todellisia työhön liittyviä tehtäviä. Tehtävä voi yksinkertaisuudessaan olla esimerkiksi sähköpostin lähettäminen itselle ja sen selostaminen vaihe vaiheelta perehdyttäjälle. Lukutehtäviä perehdytettävä saa varmasti jo ennen perehdytyksen alkua, mutta ne toimivat myös hyvin perehdytyksen aikana. Kaikkia asioita ei välttämättä keretä perehdyttäjän kanssa yhdessä käymään läpi, joten on hyvä antaa vastuuta oppimisesta ja itsensä kehittämistä myös perehdytettävälle. (Kupias & Peltola 2009, 157-163.)

Perehtymispäiväkirja on oppimisen ja kehittymisen väline perehtyjää itseään varten. Päiväkirjan avulla perehtyjä voi jäsentää ja työstää oppimaansa asiaa vielä syvällisemmin sekä muokata sitä omannäköisekseen. Päiväkirja mahdol-

listaa myös oman suhteen pohtimisen uutta työtä ja työyhteisöä kohtaan. Parhaimmillaan perehdytyspäiväkirja toimii itsearviointin välineenä, mutta sitä voidaan käyttää myös ulkopuolisen tekemässä arvioinnissa, jolloin se yleensä annetaan perehdyttäjän luettavaksi. Tärkeintä päiväkirjassa kuitenkin on, että se tulee perehdytettävän reflektiivistä pohdintaa ja auttaa omakohtaistamaan ja syventämään opittua. (Kupias & Peltola 2009, 157-163.)

4 OPISKELUTERVEYDENHUOLTO

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (2010) mukaan kunnan järjestettäväksi opiskeluterveydenhuollon palvelut. Opiskeluterveydenhuollon tärkeimpiä tehtäviä on opiskeluympäristön terveellisuuden vaaliminen, opiskelijoiden terveyden ja opiskelukykyyn edistäminen, terveyden- ja sairaanhoidon palvelujen tuominen opiskelijoiden saataville sekä opiskelijan tukeminen ja tarvittaessa jatkohoittoon ohjaaminen. (Kunttu & Seilo 2016.) Opiskeluterveydenhuoltoa ohjaavat useat eri lait, jotka on taulukoitu liitteessä 1 (Kolimaa 2016).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2015, 3.) mukaan opiskeluterveydenhuollolla on mahdollisuudet tarjota opiskeluikäisille kokonaisvaltaista tukea, hoidontarpeen arviointia sekä osaltaan vastata hoidosta yhdessä moniammatillisten toimijoiden kanssa. Merkityksellisyyttä opiskeluterveydenhuollossa tehtävään työhön tuo se, että terveydenhoitajilta ja lääkäreiltä saatu ohjaus kantaa ihanetapauksessa pitkälle tulevaisuuteen. Tätä kehitystä voidaan seurata tutkimusten avulla, joita ovat esimerkiksi Kouluterveyskysely, korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimukset sekä opiskelijajärjestöjen tekemät selvitykset. (Kunttu, Hämeenaho & Pohjola 2011, 102.)

Milén ja Pekurinen mainitsevat opiskeluterveydenhuollon kehittämissuunnitelmassa vuosille 2014-2018 (2014, 3, 12), että suurimpia opiskelijoiden hyvinvoinnin ja terveyden haasteita ovat mielenterveys- ja päihdeongelmat, psykososiaaliset häiriöt, yksinäisyys sekä taloudelliset vaikeudet. Kehittämissuunnitelman tavoitteena on, että jokainen opiskelija pystyisi opiskelemaan tutkinnon ja saamaan itselleen ammatin sekä työpaikan.

4.1 Opiskeluterveydenhuollon käsitteitä

Opiskelukyvyllä tarkoitetaan opiskelijan työkykyä. Se koostuu paitsi opiskelijan terveydestä ja voimavaroista, myös hänen opiskelutaidoistaan, opiskeluympäristöstään että opetuksesta. Nämä kaikki osa-alueet vaikuttavat dynaamisesti toisiinsa. Opiskelijan omia voimavaroja ovat esimerkiksi persoonallisuus, identiteetti, elämäntilanne, elämänhallinta sekä fyysinen että psyykinen terveys. Opiskelutaitoihin kuuluvat opiskelutekniikat, oppimistyylit, ongelmanratkaisukyvyt, sosiaaliset taidot sekä ajankäytön suunnittelu. Opiskelukyvyyen vaikuttaa osaltaan myös opetustoiminta, eli opiskelijan saama ohjaus, opetus ja tuutorointi. (Kunttu 2011, 34, 35.)

Opiskeluympäristöllä tarkoitetaan sekä oppilaitosten opiskeluyhteisöjä että opiskelijoiden omia yhteisöjä. Se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön. Opiskeluympäristön opiskeluyhteisö pitää sisällään paitsi opiskelutoverit, myös koulun opetushenkilökunnan ja muut työntekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 23.)

Opiskeluhuolto tarkoittaa oppilaitoksissa monialaisena yhteistyönä opetustoimen kanssa järjestettävää opiskelijoiden terveyttä, hyvinvointia ja oppimiskykyä edistävää toimintaa. Opiskeluhuollon palveluita ovat terveydenhuollon lisäksi esimerkiksi kuraattori- ja psykologipalvelut. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2015.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2015a) mukaan terveyden edistämiseksi tarkoitetaan elintapojen ja elinympäristön seuranta, liikunta- ja ravintotietämyksen lisäämistä, tapaturmien ehkäisyä, tartuntatauti- ja seksuaaliterveyden edistämistä sekä terveyserojen kaventamista. Sosiaali- ja terveysministeriö on ohjaus- ja valvontavastuussa terveyden edistämiseksi.

4.2 Opiskeluterveydenhuolto Suomessa

Terveydenhuoltolain 2. §:n 17. momentissa sekä oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (30.12.2013/1278) määritellään opiskeluterveydenhuolto kunnan peruspalveluiden järjestettäväksi. Sen piiriin kuuluvat lukiot, ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut sekä yliopistot. Palvelut voidaan järjestää myös muulla, Valviran hyväksymällä tavalla. Yksi tällainen toimija on Ylioppilaiden

terveydenhoitosäätiö YTHS, joka järjestää terveysterveyspalvelut terveydenhoitomak-sun suorittaneille yliopisto-opiskelijoille. (Kanerva, Komulainen & Pynnönen 2011, 83.) Opiskeluterveydenhuollon palvelut voivat toimia omana yksikkö-nään tai olla yhdistetty esimerkiksi terveysterveyskeskuksen tarjoamiin palveluihin. Erityisesti lukioden ja ammatillista koulutusta järjestävillä koulujen kohdalla on erityisen tärkeää, että työhuone sijaitsee oppilaitoksen välittömässä yhtey-dessä. Tärkeää on oppilaitoksesta riippumatta se, että opiskelija löytää opis-keluterveydenhoitajan yhteystiedot helposti. (Mali 2011, 81.) Toisella asteella työskennellessä on huomioitava myös, että osa opiskelijoista on alaikäisiä, jol-loin terveydenhuollon ammattihenkilöllä on ilmoitusvelvollisuus lastensuojelu-tapauksissa (Kunttu & Seilo 2016.)

Oppilas- ja opiskelijahuoltolain 2. §:n 17. momentin mukaan opiskelijalle on tarjottava mahdollisuus päästä opiskeluterveydenhoitajan vastaanotolle myös ilman ajanvarausta sekä saada virka-aikaan yhteys kouluterveydenhuollon työntekijään. Hoidon tarpeen arviointia sekä siinä tarpeelliseksi katsottua hoi-toa on järjestettävä terveydenhuoltolain 6. §:n 51. momentin mukaisesti. Opis-keija on oikeutettu käyttämään opiskelupaikkakuntansa perusterveydenhuol-lon palveluita, vaikka hänen kotikuntansa olisi jokin muu. Opiskelijalla on oi-keus hakeutua kuntalaisen tavoin palveluiden piiriin, toisaalta hän voi myös halutessaan käyttää oman kotikuntansa palveluita. Raskaana oleva opiskelija on oikeutettu käyttämään opiskelupaikkakuntansa äitiysneuvolapalveluita. (Mali 2011, 81.) Oppilas- ja opiskelijahuoltolain 2. §:n 9. momentin mukaan opiskeluterveydenhuollon palveluiden tulee olla opiskelijalle ilmaisia, pois lu-kien yli 18-vuotiaiden sairaanhoitopalvelut, hammashoitopalvelut, kotisairaan-hoidon palvelut, sairaankuljetus sekä yksityislääkärin määräämät laboratorio-tai kuvantamistutkimukset.

Terveydenhuoltolain 2. §:n 17. momentissa määritellään opiskeluterveyden-huollon sisältö, jossa perimmäisenä tarkoituksena on edistää opiskeluympäris-tön terveellisyyttä ja turvallisuutta, edistää opiskelijoiden opiskelukykyä ja ter-veyttä sekä järjestää tarvittavia sairaanhoitopalveluita. Opiskeluterveydenhuol-lon tehtävänä on vastata opiskelijoiden terveysterveysterveystarkastuksista. Keskeisessä roolissa on kunkin oppilaitoksen oppilaita hoitavaksi nimetty opiskeluterveydenhoitaja. Hänen oleellisimpiin tehtäviin

kuuluu hoidon tarpeen arviointi, palveluohjaus sekä erilaisiin opiskeluhyvinvointiin liittyviin ryhmiin osallistuminen, esimerkiksi opiskelijahuoltoryhmiin sekä kriisiryhmiin.

Opiskeluterveydenhuoltoon kuuluu paitsi opiskeluterveydenhoitajan palvelut, myös avosairaanhoidon yleislääkäripalvelut sekä yleislääkäritasoiset laboratorio- ja kuvantamistutkimukset. Myös mielenterveyspalvelut, fysioterapiapalvelut sekä ravitsemusterapeutin, puheterapeutin ja toimintaterapeutin palvelut kuuluvat osaksi opiskeluterveydenhuoltoa. Opiskelija on oikeutettu kerran opintojensa aikana ilmaiseen suun terveydentilan arvioon. Varsinainen sairaanhoito tapahtuu terveyskeskuksen vastaanotolla tai päivystyspoliklinikalla. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota opiskelukykyä haittaavien terveysongelmien hoitoon. Opiskelijalla on erikoissairaanhoidolain (1.12.1989/1062) nojalla oikeus saada erikoissairaanhoidoa opiskelupaikkakunnan sairaanhoitopiiriin yksiköissä. (Mali 2011, 81.)

Harjoittelujaksot oppilaitoksen ulkopuolella kuuluvat useisiin toisen ja korkea-asteen opintoihin. Opiskelijalla on oikeus käyttää harjoittelujakson aikana opiskeluterveydenhuollon palveluita. Mikäli opiskelija on työsuhteessa harjoittelun aikana, on hän oikeutettu sekä opiskeluterveydenhuollon että työterveyshuollon palveluihin. Harjoittelupaikkojen työturvallisuus on työnantajan valvonnassa. Toisen ja korkea-asteen oppilaitoksissa järjestetään myös vaihto-opiskelutoimintaa. Suomalaisessa oppilaitoksessa opiskeleva vaihto-opiskelija on oikeutettu opiskeluterveydenhuoltoon ja kiireelliseen sairaanhoitoon. Kunnallisten palvelujen piiriin pääsemisen edellytyksenä on se, että opinnot Suomessa kestävät vähintään kaksi vuotta. (Mali 2011, 82.)

Sosiaali- ja terveysministeriö toimeenpani opiskeluterveydenhuoltoa koskevan SORA-lainsäädännön vuonna 2012. SORA eli soveltumattomuuteen ratkaisuja tarjoava laki koskee rajattua määrää ammattioppilaitosten, ammattikorkeakoulujen sekä yliopistojen opiskelijoita. SORA-laki mahdollistaa oppilaitoksille entistä tehokkaamman tavan puuttua tietyille aloille soveltumattomuuteen, joihin liittyy alaikäisten lasten kanssa työskentelyä tai potilas-, asiakas- tai liikenneturvallisuudesta vastaamista. Lain tavoitteena on kehittää opiskeluajan sekä työelämän turvallisuutta, mutta myös taata opiskelijan oikeusturva, mikäli ongelmatilanteita ilmenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 3.)

Kouvolan kaupungin koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa työskentelee oppaan kirjoitushetkellä 19 terveydenhoitajaa, joista 10 opiskeluterveydenhuollon toimipisteissä. Opiskeluterveydenhoitajille kuuluvat Kouvolan alueen lukiot, Kouvolan Seudun Ammattiopisto, Kouvolan Aikuiskoulutuskeskus sekä Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu. Oppilasmäärältään pienempinä yksiköinä opiskeluterveydenhuollon pariin kuuluvat myös Kiipulan erityisammattikoulun Kuusankosken piste, Työtehoseuran Kouvolan toimipiste sekä Valkealan Opisto. Osalle terveydenhoitajista voi kuulua useamman eri koulun opiskelijat, riippuen kunkin toimipisteen opiskelijamäärästä. Kouvolan kaupungin koulu- ja opiskeluterveydenhuollon osastonhoitaja ennustaa, että tulevaisuudessa Kouvolan alueen kouluverkko ja siten myös terveydenhoitajien määrä ja työ tulee muuttumaan, kun esimerkiksi laaja-alaisesti eri opintolinjoja tarjoava ammattioppilaitos pyrkii hajanaisesti sijoitettujen toimipisteiden sijaan enemmän kampusta muistuttavaan malliin. (Kiuru 2016.)

4.3 Opiskeluterveydenhuollon työtapoja

Opiskeluterveydenhuollon tärkein tehtävä on edistää opiskelijan opiskelukykä. Oleellisimpina toimintamuotoina opiskelijoiden terveyden hoitamisessa käytetään terveyden edistämistä sekä varhaista puuttumista. Tärkeää on, että opiskelija saa ohjausta ja tukea, joka auttaa suojaavien tekijöiden edistämistä ja ylläpitämistä. Myös opiskelijan hyvinvointia haavoittavien riskitekijöiden havaitseminen ja niihin puuttuminen on oleellinen osa työtä. Opiskeluterveydenhuollossa pyritään varsin kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja siksi merkittävään osuuteen opiskeluterveydenhuollossa nousevat erilaiset yhteistyötahot, kuten oppilaitokset, opiskelijayhdistykset, terveydenhuoltopalvelut. (Kunttu, Hämeenaho & Pohjola 2011, 102-103.)

Terveyttä voi edistää opiskeluterveydenhuollossa monin tavoin. Sidosryhmätoimintaan, eli opiskelijahuolto- ja hyvinvointiryhmiin, oppilaitosten työsuojelutoimikuntiin ja kriisiryhmiin sekä opiskelijajärjestöjen toimintaan osallistuminen on hyödyllistä esimerkiksi opiskeluympäristöön liittyvien asioiden selvittelyssä. Terveydenhoitaja voi käyttää omaa osaamistaan myös asiantuntijatoimintaan osallistumalla sekä tuottamalla opiskelijoille suunnattua terveystietoa. Tärkeää

on välittää ajankohtaista, tärkeitä teemoja käsittelevää tietoutta. Asiakastyössä suureen rooliin nousee terveystarkastusten toteuttaminen sekä terveystiedon jakaminen ja itsehoidon tukeminen. Tämä toteutuu vastaanotokäynneillä annettavana terveysneuvontana, jaettavana materiaalina sekä erilaisiin opiskelijatapahtumiin osallistumisena. Ehkäisevää työtä opiskeluterveydenhuollossa on rokotus- ja perhesuunnittelutoiminta, ryhmätoiminta ja psykistä hyvinvointia tukeva keskustelu. (Kunttu, Hämeenaho & Pohjola 2011, 102-106.)

Terveystarkastuksien pohjimmainen tarkoitus on selvittää opiskelijoiden terveydentilaa. Tärkeää on, että tarkastusten perusteella opiskelija saa kohdennettua ohjausta oman terveyden edistämiseksi. Tavoitteena on saada kokonaiskäsitys opiskelijan sekä fyysisestä että psyykkisestä terveydentilasta sekä kartoittaa niitä mahdollisesti uhkaavia tekijöitä. Jotta terveyden edistäminen olisi vaikuttavaa ja kohdennettua, tulee terveydenhoitajan kohdata opiskelija yksilönä ja antaa hänelle mahdollisuus tulla kuulluksi. Avoimen ja rohkaisevan tunnelman luominen on korostunutta. (Laakso & Kunttu 2011.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, joka koostui Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajalle palautetusta perehdytysoppaasta sekä opinnäytetyöprosessia käsittelevästä kirjallisesta loppuraportista.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli helpottaa Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuollon perehdyttämiskäytäntöjen yhtenäistämistä. Tärkeimpänä päämääränä oli luoda perehdytysopas erityisesti opiskeluterveydenhuoltoon tuleville uusille työntekijöille. Tarkoituksena oli, että opasta voisi hyödyntää myös harjoittelujaksoille tulevien opiskelijoiden perehdytyksessä sekä vanhojen työntekijöiden työn tukena. Tarkoituksena oli saada aikaan opas, joka pitää sisällään tärkeimmän ydintiedon sekä on helposti käytettävissä, jolloin siitä on apua erityisesti työssään vasta aloittavalle opiskeluterveydenhoitajalle. Helppo päivitettävyys ja muokattavuus olivat myös oppaalle tärkeitä ominaisuuksia. Rakenteen toivottiin olevan looginen ja ulkoasun selkeä.

Lyhyen aikavälin tavoitteena oli saada oppaan ensimmäinen versio koekäyttöön, jonka jälkeen kerätyn palautteen perusteella tehtiin tarvittavat korjaukset ja saatiin lopullinen opas valmiiksi. Pitkän aikavälin tavoitteena oli oppaan avulla helpottaa uusien työntekijöiden perehtymistä työhön. Perehdytysopas oli tarkoitus toimia myös perehdyttäjän tukena. Tavoitteena oli myös, että opasta muodostuisi yksi opiskeluterveydenhuollon normaalissa työssä käytettävä työkalu, jota päivitetäisiin ajan tasalle tietyin aikaväleihin.

6 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Käytännön työn näkökulmasta toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjeistämistä tai järjestämistä. Se voi olla joko ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus esimerkiksi perehdyttämisoppaan muodossa tai jonkin tapahtuman toteuttaminen kuten messuosaston järjestäminen. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.)

Aiheanalyysissä mietittiin, mitkä asiat molempia kiinnostavat ja mitä opinnoissa oli vielä edessäpäin. Molempien kiinnostus kohdistui selkeästi opiskeluterveydenhuoltoon, lisäksi molemmilla oli halukkuutta toiminnallisen opinnäytetyön tekemiseen. Näiden molempia motivoivien asioiden kartoittamisen jälkeen otettiin yhteyttä opiskeluterveydenhuollon esimieheen ja tiedusteltiin aihetta. Vilkan & Airaksisen (2003, 23) mukaan aiheanalyysissä tärkeää on selvittää millaiset asiat alan opinnoissa erityisesti kiinnostavat. Lisäksi aihepiirin valinnassa tärkeintä on, että se motivoi tekijöitä.

Opinnäytetyöprosessin alussa pyrittiin tekemään toimintasuunnitelmaa, joka esiteltiin ideaseminaarissa. Toimintasuunnitelman luomisessa keskityttiin siihen, että opinnäytetyön idea ja tavoitteet tiedostettiin ja että ne olivat tarkasti harkittuja ja perusteltuja. Toimintasuunnitelmaa tehdessä pyrittiin löytämään vastaus kysymyksiin mitä, miten ja miksi tehdään. (Vilka & Airaksinen 2003, 26.) Toimintasuunnitelma tehtiin, koska haluttiin luoda selkeät raamit sille mitä halutaan tehdä. Se ohjasi tekijöitä myös asetettuja tavoitteita kohti. Alusta asti oli selkeää mitä halutaan tehdä ja minkä vuoksi. Ideoita oli myös toteuttamistavoista eli miten tullaan etenemään. Toteuttamistapa materiaalin keräämisen suhteen hieman muuttui projektin edetessä, mutta vain parempaan suuntaan.

Työn merkitys avautui tekijöille vielä enemmän terveydenhoitajien haastatteluiden jälkeen. Haastatteluissa kävi ilmi etteivät perehdyttämiskäytännöt ainkaan itse käytännön työhön perehdyttämisen osalta olleet parhaimmissa kanteissa ja niihin kaivattiin parannusta. Työntekijöiden halukkuus olla yhä enemmän mukana perehdyttämiskäytäntöjen kehittämisessä ja yhtenäistämässä tuli selkeästi esille. Kohderyhmä oli alusta asti selkeä, opas suunnattaisiin uusien työntekijöiden, organisaation sisällä työtehtäviä vaihtavien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdyttämiseen.

Teoreettisen viitekehyksen rajaaminen oli alussa hankalaa, mutta teksti muokautui lopulliseen muotoonsa opinnäytetyöprosessin edetessä. Kirjoittamisen aloittamista helpottamaan tehtiin sisällysluettelosta hahmotelmaa, jonka avulla päästiin alkuun. Teoriatiedon kautta pyrittiin perustelemaan perehdyttämisen hyödyllisyyttä ja tärkeyttä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 42).

6.1 Lähtökohdat oppaan tuottamiselle ja hankkeen osapuolet

Opinnäytetyön tekijöiden toiveena oli löytää toiminnallisena opinnäytetyönä toteutettava projektimuotoinen työ. Molemmilla tekijöillä oli mielenkiintoa koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoa kohtaan, joten aihetta tiedusteltiin opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajalta. Osastonhoitaja kertoi tarpeesta koostaa perehdytysopas opiskeluterveydenhuollon käyttöön, sillä perehdytyskäytäntöjä on jo pitkään ollut tavoitteena yhtenäistää ja perehdytysopas tukisi sitä.

Osastonhoitajaa haastatteleamalla selvisi, ettei aiemmin käytössä ei ole ollut kaikille yhteistä perehdytysopasta, vaan perehdytyskäytännöissä on ollut kunkin työntekijän kohdalla eroja. Perehdytysopas auttaisi uutta terveydenhoitajaa pääsemään nopeammin työhön kiinni, mutta myös perehdyttäjä voisi helpommin jäsenellä omaa ohjaustaan. Myös jo pidempään työskennelleet voisivat hyötyä perehdytysoppaasta oman työnsä tukena, uuden työntekijän tai opiskelijan perehdyttämisen apuvälineenä tai esimerkiksi pitkältä poissaololta palatessa.

6.2 Materiaalin kerääminen

Materiaalin kerääminen aloitettiin keväällä 2016. Ensin kartoitettiin, mitä sisällöllisesti työssä haluttiin olevan, hahmoteltiin sisällysluetteloä pääpiirteittäin ja oppaan kirjoittaminen aloitettiin. Perehdytysoppaan laatimiseen saatiin myös paljon materiaalia opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajalta. Häneltä saatu materiaali käsitteli lähinnä työsuhteeseen ja työhön liittyviä asioita, joista oppaan runko kasattiin.

Muun materiaalin tueksi päädyttiin tekemään yksilöhaastatteluja, jotka toteutettiin teemahaastatteluina kevään 2016 aikana. Opinnäytetyön esiselvitysvaiheen tavoitteena oli puolistrukturoidun kyselomakkeen ja teemahaastattelun avulla kartoittaa perehdytyksen nykykäytäntöjä ja hahmotella uuden perehdytysoppaan sisältöjä. Terveystenhoitajille tehtyjen haastattelujen tarkoituksena oli saada vastaus kysymykseen: Millaisia kokemuksia terveydenhoitajilla on saamastaan perehdytyksestä? (Liite 2.) Esimiehelle suunnatussa kyselyssä yritettiin selvittää millainen on nykyinen perehdyttämiskäytäntö ja mitä uudelta perehdyttämissuunnitelmalta odotetaan? (Liite 3.)

Teemahaastatteluiden tekemisessä kiinnitettiin huomiota perehdytyksen keskeisiin aihealueisiin ja haastateltavien omiin kokemuksiin saamastaan perehdytyksestä. Ennen kysymysten laatimista ja haastatteluiden aloittamista oli tärkeää keskittyä haastateltavien valintaan. Haastatteluiden tavoitteena oli saada tietoa, jonka perusteella voitaisiin kehittää uusien työntekijöiden perehdyttämistä (Vilka 2005, 106).

Haastattelut haluttiin toteuttaa työntekijöille, jotka ovat vasta aloittaneet työsuhteessaan ja sitä kautta vasta kokeneet perehdyttämisen. Lisäksi halusimme haastatella opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajaa. Vilkan (2005, 114) mukaan haastateltavien valinnassa tärkeää on haastateltavan omakohtainen kokemus käsiteltävästä aiheesta. Osastonhoitaja valitsi sopivat haastateltavat heidän asemansa ja kokemustensa perusteella. Haastateltaviksi valikoituivat kaksi nuorempaa vasta vuoden tai lyhemmän aikaa työsuhteessa toimintaa terveydenhoitajaa. Osastonhoitaja ilmoitti asiasta haastateltaville ja pyysi heidän suostumustaan. Myönteisen vastauksen jälkeen otettiin yhteyttä

haastateltaviin ja sovittiin haastatteluiden ajankohdat. Haastateltavat osallistuvat vapaaehtoisesti ja heille kerrottiin haastattelujen koskevan alan opiskelijoiden opinnäytetyötä.

Kun tieto haastateltavista sekä heidän taustoistaan oli saatu, aloitettiin haastattelukysymysten suunnittelu. Vilkan (2005, 109) mukaan kohderyhmän tuntemus auttaa kysymysten muotoilussa. Perehdytysoppaan sisällön hahmottelu auttoi myös haastattelukysymysten asettelussa. Kysymykset pyrittiin asettelemaan niin, ettei haastateltava pystynyt antamaan vain kyllä tai ei vastauksia, vaan vastauksista saataisiin mahdollisimman kertovia ja kuvailevia (Vilka 2005, 105, 114). Haastateltaville lähetettiin kysymykset etukäteen luettaviksi ja pohdittavaksi. Tällä haluttiin antaa haastateltaville mahdollisuus valmistautua haastatteluun etukäteen ja herättää ideoita sekä ajatuksia, jotta itse haastattelutilanteesta saataisiin mahdollisimman paljon irti.

Keskeisimpien aiheiden ja teema-alueiden poimiminen haastatteluun sekä haastateltavien omien kokemusten kartoittaminen olivat pääosassa. Vaikka haastatteluihin luotiin melko laajat kysymysrungot, oli niiden tarkoituksena toimia vain keskustelun herättäjinä. Hirsjärven ja Hurmeen (2010, 48) mukaan tärkeämpää on edetä tiettyjen teemojen mukaisesti, kuin noudattaa orjallisesti kysymyslomaketta. Haastateltavien käsityksiä ja kokemuksia pyrittiin laajemmin kartoittamaan kysymyksillä, jotka alkoivat sanoilla mitä, miten, millainen ja miksi. Lisäksi esitettiin tarkentavia kysymyksiä käyttämällä sanoja kuvaile tai kerro. (Vilka 2005, 101,105). Tärkeää oli luoda keskustelua ja tuoda esiin haastateltavien omia kokemuksia perehdytyksen sisällöstä ja sujumisesta.

Haastatteluihin valmistauduttiin etsimällä teoriatietoa perehdytyksestä. Lisäksi kartoitettiin perehdytysoppaaseen tulevia kokonaisuuksia eli teemoja, jotka olisivat olennaisia perehdytyksen onnistumisen kannalta. Osastonhoitajan sekä työntekijöiden haastatteluihin tehtiin omat rungot, sillä molemmat ovat perehdytystä koskien eri asemassa. Haastattelujen aikana huomattiin, että joitain kysymyksiä jätettiin kysymättä kokonaan ja joihinkin kysymyksiin tuli vastaus jo muiden kysymysten yhteydessä. Vilka (2005, 106, 109) toteaa, että kysymysten laatu ja haastateltavan kokemusten kertominen on määrää tärkeämpi. Lisäksi yhteen haastattelukysymykseen olisi hyvä sisällyttää vain yhtä asiiasältöä.

Haastattelut haluttiin toteuttaa yksilöhaastatteluina, koska se tuntui tekijöistä helpoimmalta tavalta lähteä kartoittamaan perehdytyksen sujumista. Hirsjärven & Hurmeenkin (2010, 61) mielestä yksilöhaastattelu saattaa aloittelevasta tutkijasta olla helpoin haastattelumuoto. Toisena syynä yksilöhaastattelun valinnalle tekijät pitivät sitä, että ryhmähaastattelun osapuolet olisi koottu kaikista opiskeluterveydenhuollossa työskentelevistä terveydenhoitajista eikä vain vasta työsuhteensa aloittaneista ja perehdytyksen kokeneista. Lisäksi yksilöhaastatteluiden avulla saatiin juuri sen henkilön ääni kuuluviin kenen haluttiinkin.

6.3 Terveydenhoitajien haastattelut

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja niissä pyrittiin kartoittamaan perehdyttämisen tämän hetkistä tilannetta, tarvetta sekä sisältöjä. Tärkeimpänä pidettiin kuitenkin terveydenhoitajien omia kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Haastatteluista kokonaisuudessaan kävi ilmi, että alkuvaiheen perehdyttämiseen molemmat haastateltavat olivat tyytyväisiä. Osastonhoitaja hoiti alkuvaiheen perehdyttämisen, johon kuuluivat perustietojen antaminen työstä, yleiset ohjeistukset ja tavat, tunnusten tilaaminen, tietoa Kouvolan kaupungista sekä kaupungin tavat ja säännöt, kuukausikokoukset, työnohjaukset, kuka toimii työparina jne. Suurimmat puutteet näyttivät olevan itse työhön perehdyttämisessä. Toiselle haastateltavista selkeää perehdyttäjää ei ollut nimetty ja toinen sai nimetyltä perehdyttäjältä opastusta kahden päivän ajan, jonka jälkeen perehdytys jatkui vielä toisen yksikön terveydenhoitajan ohjeistamana. Kokonaisuudessaan molempien perehdytys kesti kuitenkin vain muutamia päiviä, joka koettiin liian vähäiseksi.

Selkeästi esiin nostettiin myös se, että materiaalien puutteellisuus sekä niiden sijaitseminen hajautetusti eri paikoissa hankaloittivat uuden työntekijän perehdytystä. Toinen haastateltavista totesi, että

”Joitain lomakkeita katsottiin koneelta, mutta aika pitkälti mentiin omien muistiinpanojen varassa.”

Oli selvää, että tärkein käytettävä materiaali oli saatava samojen kansien väliin. Molempien haastateltavien mielestä selkeää perehdytysmateriaalia ei perehdytystilanteessa osoitettu, joten kollegat toimivat hyvin paljon tiedonlähteinä. Tässä perehtyjät törmäsivät kuitenkin uuteen ongelmaan, ohjeiden ja tiedon eriävyyteen, riippuen siitä keneltä kysyi. Koska yhteistä materiaalia perehdyttämiseen ei ole ollut, on selvää, että kaikki ovat omien kokemustensa ja sen hetkisen tiedon varassa tehneet omia tulkintoja toimintaohjeista eri tilanteissa. Taas yksi syy lisää saada selkeät kaikkia koskevat ohjeet yksien kansien väliin, toimintaohjeiden sekä etenkin perehdyttämiskäytäntöjen yhtenäistämiseksi.

Molempien mielestä perehdytyksen etenemistä oli hankala seurata, koska minkäänlaista tarkistus- tai muistilistaa ei ollut käytössä. Asioita käytiin vain sitä mukaa läpi, kun ne eteen tulivat. Hakalaksi asiaksi mainittiin se, että:

”Piti hirveästi itse osata kysyä asioista. Ja kun ei oikein tiennyt mitä odotetaan ja mitkä ovat omia vastuualueita, oli hankalaa esittää kysymyksiä”.

Molemmat haastateltavat kokivat, että tarkastuslista toimisi hyvänä ohje-
nuorana myös perehtyjälle siitä, millaista osaamista häneltä odotetaan.

Perehdytysoppaan sisältöön liittyvissä asioissa kartoitimme haastateltavien kokemuksia niistä asioista, joista he olisivat toivoneet saavansa enemmän tietoa ja paremman perehdytyksen. Käytännön asioihin, kuten apteekki- ja varastotilauksiin toivottiin parempia ohjeistuksia. Lisäksi haluttiin selkeyttä postikäytäntöihin ja käytettävien materiaalien tilaamiseen liittyviin asioihin. Molemmat haastateltavat kokivat myös yhteistyötahojen listan tärkeäksi. Lisäksi toivottiin selkeyttä toimintaohjeisiin eri tilanteiden varalle esimerkiksi hoitoon ohjauksessa. Hoitoon ohjauksessa terveydenhoitajan on hyvä tietää millaisia palveluita alueella on saatavilla, joten listaus alueen palveluista koettiin tarpeelliseksi. Lisäksi toivottiin selkeyttä lähetekäytäntöihin.

Lopuksi haastateltavilta kysyttiin, jos heidän tulisi nyt toimia perehdyttäjänä jollekin uudelle opiskeluterveydenhuollossa aloittavalle työntekijälle, tietäisivätkö he mistä, aloittaisivat, miten etenisivät, mitä asioita haluaisivat perehdytettävälle kertoa ja minkälaisia apuvälineitä kokisivat tarvitsevansa. Molempien

haastateltavien mielestä perehdytyksestä tulisi melko rikkonainen ja asioita heitettäisi lonkalta. Toinen haastateltavista toteaa, että

”Runko puuttuu, se helpottaisi niin sanottujen itsestään selvienkin asioiden läpikäymisen”.

6.4 Perehdytysoppaan laatiminen

Projekti lähti käyntiin joulukuussa 2015, jolloin aiheesta sovittiin osastonhoitajan kanssa ja kirjoitettiin opinnäytetyösopimukset. Molemmat työn tekijöistä kokivat projektin hienona mahdollisuutena myös oman ammatillisen kasvun ja kehittymisen sekä mahdollisen tulevan terveydenhoitajan työn kannalta. Lisäksi molemmilla tekijöillä oli tarkoitus suorittaa viimeinen syventävä harjoittelujakso opiskeluterveydenhuollossa.

Taulukko 1. Opinnäytetyön toteutusaikataulu

Joulukuu 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteydenotto toimeksiantajaan (osastonhoitaja) • Aiheesta sopiminen • Toimeksiantosopimusten allekirjoitus 7.12
Tammikuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Lähteiden etsiminen • Teoriaosuuden kirjoittaminen • Listan teko hyvän perehdytysoppaan ominaisuuksista • Ideaseminaari 14.1
Helmikuu- Maaliskuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Tapaaminen toimeksiantajan ja työelämäyhteys henkilöiden kanssa 11.2 • Toimeksiantajalta materiaalia oppaan kokoamista varten • Muihin aiheesta tehtyihin opinnäytetöihin ja tutkimuksiin tutustuminen
Huhtikuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Teemahaastattelujen kyselylomakkeiden valmistelu • Tapaaminen ohjaavan opettajan kanssa 26.4 • Kyselylomakkeiden näyttäminen opettajalle
Toukokuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Suunnitelmaseminaari 25.5 • Osastonhoitajan haastattelu 31.5
Kesäkuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Terveystieteiden haastattelut 1.6 ja 2.6 • Haastattelujen tulosten analysointi
Heinäkuu- Elokuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Perehdytysoppaan kirjoittamista ja kokoamista
Syyskuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Tapaaminen toimeksiantajan ja työelämäyhteys henkilön kanssa 28.9 • Haastattelujen tulosten esitleminen tapaamisessa • Korjausehdotusten tekeminen oppaaseen saadun palautteen perusteella • Oppaan valmistelua koekäyttöä varten
Lokakuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Valmis perehdytysopas työelämään koekäyttöön • Palautteen kerääminen perehdyttävältä haastattelun avulla • Haastattelun tulosten analysointi • Teorian kirjoittamista • Aiheesta tehtyjen tutkimusten etsiminen • Oppaan täydentäminen ja korjausehdotusten tekeminen
Marraskuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Teorian viimeistely • Valmis opinnäytetyö • Esitysseminaari 30.11
Joulukuu 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Kypsyysnäyte 9.12

Suunnittelu aloitettiin ideoimalla millainen olisi selkeä ja hyvä opas uudelle työntekijälle. Sisällön ja rakenteen kartoitusta tehtäessä tutustuttiin paljon muihin aiheesta tehtyihin opinnäytetöihin sekä tutkimuksiin. Talven aikana koottiin listaa hyvän oppaan ominaisuuksista, jonka pohjalta haluttiin lähteä työskentelemään. Tarkoituksena oli tehdä molemmille selväksi se visio mitä kohti kulje-

taan. Talven kestäneen ideavaiheen ajan tutustuttiin lähdemateriaaliin, hahmoteltiin omia ajatuksia liittyen perehdytysoppaaseen sekä lopulta pidettiin ideaseminaari.

Suunnitteluvaiheessa pidettiin tapaaminen yhdessä tekijöiden, osastonhoitajan ja työn tekemistä auttamaan nimettyjen työelämäyhteyshenkilöiden kanssa, joka antoi lisää suuntaviivoja työlle. Tämän jälkeen alkoi oppaan rakenteen ja sisällön hahmotteleminen sekä syvempi tutustuminen lähdemateriaaleihin. Suurin osa työsuhteeseen liittyvistä tarpeellisista materiaaleista saatiin osastonhoitajalta, sillä kaikkea oppaaseen tarvittavaa tietoa ei ollut muuta kautta saatavilla. Vaikka osastonhoitajalta saatu materiaali oli hyvin selkeää, oli tekijöiden tehtävä tiivistää se ja poimia olennaiset asiat jokaisesta aihealueesta. Kevään aikana lisäksi suunniteltiin haastattelurunkoja, joiden pohjalta pyrittiin kartoittamaan perehdytysoppaan tarvetta, sisältöjä ja ominaisuuksia sekä osastonhoitajan että työntekijöiden näkökulmasta. Ohjaustapaaminen ohjaavan opettajan kanssa auttoi prosessoimaan työtä eteenpäin. Suunnitelmaseminaari pidettiin toukokuussa, jonka jälkeen haastateltiin sekä osastonhoitajaa että tämän haastatteluihin valitsemia terveydenhoitajia. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Kesän aikana keskityttiin oppaan puhtaaksikirjoittamiseen ja tehtiin tiedonhakua teoriaosuuden jatkamiseksi.

Opas valmisteltiin koekäyttöä varten lokakuun 2016 aikana. Palavereja pidettiin sekä pelkästään tekijöiden kesken että kaikkien prosessissa mukanaolijoiden läsnä ollessa ja lisäksi oltiin sähköpostitse yhteydessä osastonhoitajan ja työelämäyhteyshenkilöiden kanssa. Palavereissa perehdytysopasta käytiin yhdessä kohta kohdalta läpi ja siitä saatiin palautetta sekä korjausehdotuksia. Korjausten jälkeen opas oli valmiina koekäyttöä varten. Oppaan valmistumishetkellä kuulumme osastohoitajalta, että samaan aikaan opiskeluterveydenhuollossa on aloittamassa uusi terveydenhoitaja, jonka perehdyttämisen avuksi opas otetaan. Oppaan koekäyttö kesti yhden viikon, jonka jälkeen haastateltiin uutta työntekijää.

6.5 Ajankäyttö ja resurssit

Koko opinnäytetyöprosessin ajan pidimme kirjaa käytetyistä työtunneista. Yhteensä työtunteja käytettiin oppaan tekemiseen 66, jotka jakaantuivat seuraavasti:

- Palaverit osastonhoitajan ja työelämäyhteys henkilöiden kanssa 13 tuntia
- Taustatyön haastattelujen suunnittelu ja toteutus 8 tuntia
- Oppaan koostaminen ja kirjoittaminen 45 tuntia.

Budjettia emme projektille katsoneet tarpeelliseksi tehdä, sillä arvioimme kulu- jen jäävän varsin vähäisiksi. Mahdollisiksi kuluiksi arvioimme esimerkiksi matkakustannukset palavereihin ja puhelinlaskut yhteydenpidosta johtuen. Jo alusta asti oli sovittu, että opas palautetaan sähköisessä muodossa osastonhoitajalle. Tällöin hänen toimestaan hoidetaan tulostaminen ja kansioon ko- koaminen, joten nämä kustannukset eivät langenneet tekijöiden maksettaviksi.

6.6 Yhteistyö opinnäytetyöprosessin aikana

Opinnäytetyön toteuttamista suunnitellessa yksi tavoite oli koostaa oppaan si- sältö työelämälähtöisesti, jotta oppaasta tulisi mahdollisimman käyttökelpoi- nen työntekijöiden tarpeisiin. Osastonhoitajan mielestä tämä oli hyvä ajatus. Lähes alusta saakka opasta ovat olleet tekijöiden ja osastonhoitajan lisäksi koostamassa kaksi osastonhoitajan osoittamaa terveydenhoitajaa. Heiltä saa- tiin opasta varten arvokasta tietoa ja näkemystä käytännön työstä ja siitä, mitä oppaan olisi hyvä pitää sisällään.

Ensimmäisessä palaverissa esitettiin ajatus terveydenhoitajien haastattelemi- sesta oppaan koostamisen helpottamiseksi. Tarkoituksena oli teemahaastatte- lun keinoin selvittää heidän kokemuksiaan saamastaan perehdytyksestä ja mitä heidän mielestään hyvä perehdytysmateriaali sisältäisi. Osastonhoitaja antoi luvan haastatella kahta hänen nimeämäänsä terveydenhoitajaa, jotka olivat aloittaneet hiljattain työt kaupungin palveluksessa opiskeluterveyden- huollossa. Haastattelujen tuloksia ja niissä esiin nousseita asioita käytiin sa- nallisesti läpi osastonhoitajan kanssa käydyssä palaverissa.

Yhteistyöpalaverit olivat tärkeä osa prosessia, sillä opas haluttiin toteuttaa työelämälähtöisesti. Palavereja pidettiin useampia pitkin opinnäytetyön prosessin etenemistä. Niissä käsiteltiin paljon oppaaseen tulevaa sisältöä. Yhdessä osastonhoitajan ja työelämäyhteyshenkilöiden kanssa pohdittiin, mitkä teemat nostetaan esille oppaaseen ja millä laajuudella. Sovittujen raamien perusteella koottiin ensimmäinen raakaversio, joka käytiin kohta kohdalta läpi yhdessä osastonhoitajan kanssa. Yhteistyö sekä osastonhoitajan, työelämäyhteyshenkilöiden sekä haastateltavien kanssa sujui koko prosessin ajan mutkattomasti. Opinnäytetyön tekemisen aikana vietetyt vuosilomat osaltaan hidastivat yhteydenpitoa.

7 PEREHDYTYSOPAS

Kuten jo aiemmin todettiin työhön perehdyttämisen olevan perehdytysprosessin tärkein kohta. Opasta tehdessä kävi ilmi, että esimies perehdyttää työntekijän vain työsuhteessa huomioitaviin asioihin ja itse työhön perehdyttäminen jää kentällä työskentelevälle terveydenhoitajalle, jotka toivoivat työnsä tueksi yksissä kansissa olevaa tiivistä tietopakettia perehdyttämisen tueksi. Kupiaksen & Peltolan (2009, 70) mukaan työntekijät arvostavat kirjallisen materiaalin olemassaoloa, varsinkin, jos se on huolella mietitty ja muokattu perehtyjän tarpeita vastaavaksi.

Perehdytysopasta päätettiin lähteä kasaamaan hyvin työelämälähtöisellä tavalla. Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että perehdytyksessä aiemmin käytetyt materiaalit olivat hajallaan eri paikoissa, vaikea löytää tai ne olivat puutteellisia. Suurimmaksi osaksi toimittiin perehdyttäjien omien mielikuvien varassa ja niistä tehtiin omia muistiinpanoja myöhempää käyttöä varten.

Oppaan pituudeksi tuli kansilehteä lukuun ottamatta 39 sivua sekä liitteitä yhteensä 88 sivua. Lopullinen perehdytysopas koostuu kuudesta eri yläotsikosta: ”Opiskeluterveydenhuolto Kouvolaassa”, ”Työsuhteessa huomioitavaa”, ”Yleistä työsuhteesta”, ”Terveystarkastukset opiskeluterveydenhuollossa”, ”Yhteistyötahot” sekä ”Liitteet”.

7.1 Perehdytysoppaan sisältö

Perehdytysoppaan sisältöjä tarkasteltiin ja kartoitettiin monesta eri näkökulmasta ja tietoa haettiin monesta eri paikasta. Oman näkökulmansa mukaan toivat opiskeluterveydenhuollon osastonhoitaja, työelämän yhteistyötahot, sekä vasta työsuhteensa opiskeluterveydenhuollossa aloittaneet terveydenhoitajat, jotka olivat viimeisimpänä kokeneet perehdytyksen. Työsuhteeseen liittyvissä asioissa sisällön määritteli osastonhoitaja, joka oli hyvin tarkka tiedon paikkansa pitävyydestä ja ajantasaisuudesta. Hyvää oli kuitenkin se, että palaverien aikana asioita mietittiin yhdessä ja kaikki saivat äänensä tasapuolisesti kuuluviin. Asiat, jotka oppaaseen valikoituivat, olivat siis yhteistyön tulosta, jossa monella eri ihmisellä oli tärkeä osansa. Sisällöt valittiin sen perusteella, mitkä työelämän kannalta koettiin tarpeellisiksi, mitä käytettiin eniten, mihin haluttiin panostaa vielä enemmän ja ennen kaikkea siten, että opas palvelisi mahdollisimman hyvin uutta työntekijää pääsemään työhön nopeasti ja perusteellisesti käsiksi.

Perehdytyskansio alkaa otsikkolehdellä, joka haluttiin jättää ulkoasultaan melko yksinkertaiseksi. Sitä seuraa sivun mittainen johdantotyyppinen teksti, jossa tiivistetään oppaan tarkoitus sekä esitellään lyhyesti oppaan kokoamista ja sen kirjoittajat. Varsinainen opas alkaa Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuollon toiminnan ja arvojen kuvailulla. Arvot ja visio haluttiin laittaa sen vuoksi, että jokaiselle tuodaan esiin ne arvot ja päämäärät jotka kaupunki haluaa työntekijöidensä omaksuvan ja joita kohden yhdessä kuljetaan.

Toisessa luvussa kerrotaan tiiviissä muodossa työsuhteessa huomioitavia asioita. Tällaisia ovat esimerkiksi työsopimus, koeaika, työaika sekä tietotekniikkaan liittyvät asiat, kuten käyttäjätunnukset ja erilaisten ohjelmien käyttö. Luvussa käydään myös läpi terveydenhuollon varmennekortin hankkimista sekä nimineulan käyttöä. Lyhyessä muodossa mainitaa myös tärkeimmät asiat sallasapito- ja vaitiolovelvollisuudesta sekä poissaolokäytännöistä. Lääkeluvat ja työterveyshuoltoon liittyvät pääkohdat mainitaan myös luvussa. Edellä mainittuihin kokonaisuuksiin materiaali saatiin osastonhoitajalta. Tekijöiden tehtäväksi jäi kuitenkin tiivistää ja poimia materiaalista jokaisen kokonaisuuden alta tärkeimmät asiat. Tätä vaihetta korjailtiin moneen kertaan yhteisissä palaverissa, koska käytännöt ehtivät prosessin aikana jo muuttua jonkin verran ja tekstin tiivistämiselle nähtiin tarvetta.

Kolmannen otsikon alle kerättiin yleisiä käytännön asioita opiskeluterveydenhuollossa työskentelystä. Näitä ovat esimerkiksi avain- ja puhelinasiat, vaateetus, varastotilaukset, lomakkeet sekä jätehuolto-ohjeet. Luvussa kuvataan myös tiiviisti uhka- ja väkivaltatilanteiden toimintamallia sekä opiskeluterveydenhuollossa kirjaamista. Yleisissä käytännön asioissa myös tekijät saivat ääntään enemmän kuuluviin esittelemällä osastonhoitajalle terveydenhoitajien haastatteluista saamaansa materiaalia. Tätä materiaalia osastonhoitaja piti erittäin tärkeänä myös oman toimintansa kehittämistä silmällä pitäen. Haastatteluista ei siis vain ollut hyötyä tekijöille tekoprosessiin vaan se toimi myös palautteena osastonhoitajalle perehdytyksen sujumisesta käytännössä.

Neljäs luku käsittelee pääpiirteittäin opiskeluterveydenhuollossa tehtäviä määräaikaistarkastuksia, jotka on jaoteltu kolmeen osaan: lukiossa ja ammattioppilaitoksessa opiskeleviin, ammattikorkeakoulussa opiskeleviin sekä aikuiskoulutuskeskuksen tai ammatillisten oppilaitosten aikuisopiskelijoihin. Tiivistelmissä kuvataan kullakin asteella tehtäviä määräaikaistarkastuksia ja niiden erityispiirteitä. Niissä mainitaan pääkohdat esitetietojen keräämisestä, terveystarkastuksiin kutsumisesta ja niissä käytettävistä tärkeimmistä mittareista. Eri-tyispiirteitä ovat esimerkiksi terveysalan opiskelijoille tarjottavat maksuttomat rokotteet, elintarvikealan opiskelijoiden tarvitsemat tartuntatautilain mukaiset todistukset sekä kutsuntatarkastuksia varten tehtävien ennakkoterveystarkastusten tekeminen toista vuotta lukiossa tai ammattioppilaitoksessa opiskelevalle miesopiskelijalle. Luvussa mainitaan myös joitakin yleisiä, kaikkia oppilaitoksia koskettavia käytäntöjä.

Viimeinen luku on yhteistyötahoja yhteen kokoava tietopaketti. Luvussa mainitaan selkeästi tärkeimpiä yhteistyötahoja, jotka on jaoteltu alakategorioihin. Ensin listattuna ovat opiskeluterveydenhuollon toimipisteiden yhteystiedot, jonka jälkeen on poimittu tärkeimmät psykiatrisen puolen yhteistyötahot. Seuraavaksi tiiviissä muodossa on mainittu muiden terveyspalvelujen yhteystietoja, kuten terveyskeskukset, laboratoriot ja ehkäisyneuvolat. Kyseisen listan lisäämisestä perehdytysoppaaseen nousi tarve esille myös terveydenhoitajien haastatteluissa. Hoitoon ohjaaminen koetaan helpompana, jos palveluiden tarjoajat ovat konkreettisesti nähtävillä. Jokaisen omalle vastuulle jää kuitenkin syvempi tutustuminen yhteistyötahoihin ja heidän antamiin palveluihin.

Oppaan loppuun on kerätty liitteitä, jotka on valittu yhteistyössä osastonhoitajan ja kahden terveydenhoitajan kanssa. Liitteistä löytyvät tarpeellisimmat ohjeet, lähetekäytännöt ja kyselylomakkeet.

Perehdytysoppaan sisältöä koskeville valinnoille oli vaikea löytää perusteita lähdemateriaaleista, koska sisällön valintaa määrittivät pääasiassa osastonhoitajan asettamat vaatimukset sekä terveydenhoitajien haastatteluissa esiin nousseet kehittämistarpeet. Hyvää tässä oli kuitenkin se, etteivät sisältöä koskevat määräykset ja toiveet tulleet vain esimiehen taholta, vaan materiaalia saatiin myös kentällä työskenteleviltä terveydenhoitajilta.

7.2 Perehdytysoppaan arviointi

Perehdytysopas annettiin opiskeluterveydenhuoltoon koekäyttöön loka-marraskuun vaihteessa, jonka jälkeen perehdytyksen saanutta työntekijää haastateltiin (liite 4). Opasta koekäytettiin opiskeluterveydenhuollossa juuri aloittaneen, noin vuosi sitten valmistuneen terveydenhoitajan perehdyttämisessä. Tällä tavoin opasta päästiin kokeilemaan heti siinä ominaisuudessa, johon se on varsinaisesti tarkoitettukin.

Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, niin kuin aiemmatkin projektin aikana tehdyt haastattelut. Haastatteluissa haluttiin kuulla uuden työntekijän omia kokemuksia perehdytyksen sujumisesta, mutta enemmän haluttiin kuitenkin keskittyä perehdytysoppaan käytettävyyteen sekä sen sisällön arviointiin.

Aluksi haluttiin kartoittaa miten uusi työntekijä oli perehdytetty nykyiseen työhön, työyhteisöön ja organisaatioon. Osastonhoitaja oli perehdyttänyt työntekijän oppaan osioon ”2. Työsuhteessa huomioitavia asioita”. Kävi ilmi ettei perehdyttämiseen oltu käytetty itse opasta vaan ”Tervetuloa töihin Kouvolan kaupungille” -materiaalia, jota on käytetty materiaalina myös uudessa perehdytysoppaassa. Joka tapauksessa työntekijä on kuitenkin saanut samat pohjatiedot kuin kaikki muutkin työntekijät. Osastonhoitaja oli nimennyt uudelle työntekijälle perehdyttäjän, jonka kanssa perehdytys itse työhön jatkui.

Perehdyttäjän valinta oli uuden työntekijän mielestä hyvä, koska kyseinen henkilö oli itse työskennellyt siihen asti kyseisessä tehtävässä. Lisäksi perehdytyksessä auttoivat hyvä ja avoin yhteistyösuhde, jossa vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri, joka mahdollisti samojen asioiden kysymisen moneen kertaan. Kyseisissä työtehtävissä samassa toimipisteessä siihen asti työskennellyt perehdyttäjä osasi myös antaa hyviä toimiviksi kokemiaan vinkkejä eri käytäntöihin eli pystyi jakamaan niin sanottua hiljaista ”painamatonta” tietoa eteenpäin.

Perehdytys kesti kaikkiaan vain neljä päivää, jonka uusi työntekijä kuitenkin koki riittäväksi. Valmista perehdytys suunnitelmaa ei ollut käytössä, mutta ensimmäisten päivien aikana se suunniteltiin yhdessä perehdyttäjän kanssa. Perehdytysopas oli tässä avainasemassa. Suunnittelun runkona käytettiin oppaan sisällysluettelo, johon otsikoiden kohdalle merkittiin ajankohdat, milloin mitäkin asiaa käytäisi läpi. Tämä toimi niin sanottuna perehdytyksen tarkistuslistana, mikä perehdytysohjelman sisällöstä vielä puuttuu. Perehdytysoppaan lisäksi apuna käytettiin tietokoneen K-asemalta löytyvää materiaalia. Perehdyttämissuunnitelman tekemisessä keskeiseksi nousi asioiden tärkeysjärjestys. Tehty suunnitelma pystyttiin toteuttamaan sellaisenaan ja aikataulut onnistui hyvin.

Kohtaan ”4. Terveystarkastukset opiskeluterveydenhuollossa” paneuduttiin syvemmin ja määräaikaistarkastuksia käytiin tarkasti läpi, mitä sisältöjä mihinkin tarkastukseen kuului. Eli itse työhön perehdyttämiseen käytettiin eniten aikaa. Kohta ”3. Yleistä työsuhteessa” käytiin pintapuolisemmin ja nopeammin läpi opasta apuna käyttäen. Perehdytys tapahtui koulujen syyslomaviikolla, joten oppilaita ei koulussa tuolloin ollut. Yhtään konkreettista tarkastusta ei siis pystytty perehdytyksen aikana tekemään, minkä perehtyjä koki ainoana miinuksena koko perehdytysprosessissa.

Itse opasta ja sen sisältöä perehtyjä kuvaili helppokäyttöiseksi ja sisällysluettelo toimivaksi, josta löysi helposti etsimänsä. Sisällössä oli mainittu kaikki oleelliset asiat ja tietomäärä oli riittävä.

”Näppärä käyttää. Tietomäärä oli sopiva, ei tullu sellasta informaatioähkyä. Liian suuri tietomäärä vaan sekottaa enemmän”.

Lisäksi opasta kuvailtiin ulkoasultaan selkeäksi. Oppaan liitteisiin olivat niin perehtyjä kuin perehdyttäjäksi tyytyväisiä. Liitteet käytiin läpi määräaikaistarkastuksiin perehtymisen yhteydessä. Erilaisten käytössä olevien lomakkeiden, ohjeiden ja varsinkin lähetekäytäntöjen näkeminen konkreettisesti auttoi perehtyjää kokonaisuuden hahmottamisessa, varsinkin kun liitteitä oli paljon.

Perehtyjä kertoo pitävänsä opasta tietokoneen työpöydällä auki koko työpäivän ajan:

”Se on hyvä työväline ja sieltä on helppo etsiä nopeasti vastauksia eri tilanteissa”.

8 POHDINTA

Organisaation tärkein menestystekijä ovat osaavat ja ammattitaitoiset työntekijät. Hyvällä yksilöllisesti suunnitellulla perehdyttämällä terveydenhoitaja pääsee hyvin alkuun uudessa työssään. Ennen toimeksiantoa yhtenäistä perehdytysopasta Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuollosta ei löytynyt, vaan jokainen perehdytti uusia työntekijöitä parhaaksi katsomallaan tavalla. Tällöin osastonhoitaja ei mitenkään voi olla varma, ovatko kaikki perehdytettävät saaneet samat pohjatiedot ja toimintaohjeet. Seurauksena kentällä saattaa liikkua hyvinkin ristiriitaista tietoa, jolloin päädytään varmistamaan yksinkertaisiakin asioita esimieheltä. Tämä taas puolestaan kasvattaa osastonhoitajan työnkuormaa eikä ole tarkoituksenmukaista.

Perehdytysopas tukee perehdyttämisen onnistumista sekä työn laatua, tuottavuutta että työn turvallista suorittamista. Hyvän perehdytyksen avulla terveydenhoitajaa autetaan sopeutumaan parhaalla mahdollisella tavalla uuden työn tuomiin haasteisiin. Hyvällä perehdyttämällä on myös vahva yhteys työssä viihtymiseen ja se näkyy organisaatioon sitoutumisena. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 62; Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Kangas & Hämäläinen 2007, 4.) Tämän työn tekijöiden mielestä uusi perehdytysopas mahdollistaa perehdyttämisen laadun parantamisen. Lisäksi se mahdollistaa yhtenäisen tiedon jakamisen kaikille. Laadun parantamisen ja yhtenäisten käytäntöjen luomisen edellytyksenä on kuitenkin sitoutuminen oppaan systemaattiseen käyttöön sekä päivittämiseen.

Perehdytys aiheena oli mielenkiintoinen valinta, koska se koskettaa tekijöitä jo nyt opiskeluaikoina työharjoittelupaikkojen vaihtuessa sekä kesätöiden osalta, mutta myös tulevaisuudessa kokonaan työelämään siirryttäessä. Opinnäyte-työtä kirjoittaessa ja lähteisiin tutustuessa on opittu paljon perehdytyksestä prosessina, sen suunnittelusta sekä perehdytystä ohjaavista laeista. Nyt tiedetään, millaista hyvän perehdytyksen kuuluisi olla, näin ollen sitä osaa itse tulevaisuuden työnyhteisön uutena työntekijänä hyödyntää sekä myös vaatia. Työturvallisuuslain 2. §:n 14. momentin mukaan tärkeää olisi muistaa, että perehdytys on lakisääteistä toimintaa, jossa korostuvat työntekijän oikeus ja työnantajan velvollisuus. Sitä sovelletaan myös uutta työtä aloitettaessa tai työtehtävien muuttuessa sekä uusia työvälineitä tai menetelmiä käyttöönotettaessa.

Taustatyötä ja lähteiden kartoitusta molemmat työn tekijöistä tekivät alkuvaiheessa omatoimisesti, koska sisältö oli jaettu tasapuolisesti puoliksi. Tässä huonoa oli kuitenkin se, että tiettyihin aiheisiin ei tullut paneuduttua niin syvällisesti ja oppiminen jäi niiden osalta pintapuolisemmaksi. Työharjoittelut ja kesäloma vaikeuttivat osaltaan yhteisen ajan löytymistä. Yhteyttä pidettiin ja materiaaleja jaettiin kuitenkin puolin ja toisin sähköpostin sekä puhelimen välityksellä.

Oppaan liitteitä kasattiin melko runsaasti. Yhteisesti käytössä olevien lomakkeiden miettiminen oli haastavaa, sillä opiskeluterveydenhuolto käsittää niin monta eri koulutusastetta. Haasteena perehdytysoppaan tekemisessä oli juuri se, että siihen ei pystytty sisällyttämään kaikkia yksikkökohtaisia asioita perehdytykseen liittyen, vaan se on tehty pääsuuntaviivoittain kaikkia yksiköitä palvelevaksi. Monet yksiköt saattavat varmasti huomata juuri yksikkökohtaisia puutteita esimerkiksi lomakkeissa. Työn tekemisessä oli kuitenkin tärkeä muistaa, että organisaation tavoitteena oli perehdytyskäytäntöjen yhtenäistäminen, jossa kaikki saisivat samat pohjatiedot.

Tekijöiden toiveena olisi, että perehdytysopasta käytettäisiin systemaattisesti perehdyttämisen tukena ja työvälineenä niin perehdyttäjälle kuin perehtyjälle. Toiveena olisi myös, että opasta päivitetäisiin ajan tasalle tietyin väliajoin joko osastonhoitajan tai päivittämiseen nimettyjen henkilöiden toimesta.

Perehdytysoppaan tuottamiseen liittyvän materiaalin hankkimisen apuna käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastatteluja suunniteltaessa törmättiin moniin kysymyksiin, joihin ei saatu ulkopuolisia apuja, vaan päätös oli tehtävä itse. Kun haastattelurungot oli tehty valmiiksi, mietittiin halutaanko ne lähettää etukäteen sellaisenaan haastateltaville. Vaihtoehtona oli, ettei itse kysymyksiä, vaan pelkät haastattelussa käytävät teemat eli aihealueet lähetetäin. Kysymysten lähettämässä riskinä oli se, että vastauksista tulisi liian valmiiksi mietittyjä. Se riski kuitenkin otettiin ja haastattelukysymykset kokonaisuudessaan lähetettiin haastateltaville. Näin haluttiin tehdä, jotta haastateltavat voisivat valmistautua huolella. Suorat kysymykset auttavat tekijöiden mielestä paremmin haastateltavaa miettimään kokemuksiaan ja tuottamaan ajatuksia, sekä kohdentamaan vastaus juuri kysyttyyn asiaan. Kysymysten avulla haluttiin tietoisesti myös ohjailla haastateltavaa miettimään tiettyjä teemoja.

Esihaastatteluja kyselylomakkeiden laatimisen jälkeen ei tehty, mutta rungot näytettiin työtä ohjaavalle opettajalle, joka hyväksyi ne. Ohjaavan opettajan mielestä kysymyksiä oli laajasti jokaisesta aihealueesta. Aihealueiden sisälle haluttiin koota mahdollisimman paljon kysymyksiä keskustelun synnyttämiseksi ja ylläpitämiseksi. Runsaalla kysymysmäärällä saatiin tekijöiden mielestä lisättyä myös haastatteluiden sisältövalidiutta. Haastattelut etenivät hyvin ja keskustelua riitti jokaisesta aihealueesta.

Perehdytysoppaan tekeminen toimi tekijöille hyvänä oppimiskokemuksena, koska molemmilla on tavoitteena suorittaa tutkintoon kuuluva syventävä harjoittelu Kouvolan kaupungin opiskeluterveydenhuollossa. Koko opinnäytetyön tekeminen palveli hyvin tähän harjoitteluun valmistautumista. Raportissa selvitettiin opiskeluterveydenhuollon tilaa Suomessa sekä Kouvolaan tänä päivänä. Lisäksi pyrittiin selvittämään opiskeluterveydenhuoltoa ohjaavaa lainsäädäntöä, joten hyvin syvällisenkin tarkastelun tasolle päästiin. Tekoprosessi tuki myös tekijöiden ammatillista kasvua niin projektityön käytännön hallinnan syventymisen, organisointikyvyn kehittymisen, kuin aiheen tuntemuksenkin osalta. Vaikka työ onkin toiminnallinen opinnäytetyö, toteutettiin se tekijöiden mielestä kuitenkin tutkimuksellisella asenteella, jossa opiskeluterveydenhuollossa työskentelevien terveydenhoitajien kokemukset ja mielipiteet otettiin huomioon parhaimman lopputuloksen saamiseksi.

Koko opinnäytetyöprosessi eteni tekijöiden mielestä hyvin ja aikataulussa pysyttiin, vaikka työn tekemisessä pidettiin pidempiä taukoja. Jos prosessi aloitettaisiin nyt uudelleen, työskenneltäisiin varmasti vielä tiiviimmin yhdessä sekä pidettäisiin lyhempiä taukoja työn tekemisessä. Pidempien taukojen jälkeen kertaaminen ja taustatyön tekeminen ennen sujuvaa kirjoittamista vaati paljon aikaa. Usein pystyttiin kirjoittamaan vain harjoittelupäivien jälkeen ja viikonloppuisin, jolloin aika meni palautellessa mieleen, mitä oli jo kirjoitettu ja mistä pitäisi vielä saada enemmän tietoa.

Opinnäytetyön tekemiselle asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin. Tavoitteena oli tuottaa selkeä, johdonmukaisesti etenevä ja helppolukuinen sekä helposti päivitettävissä oleva perehdytysopas opiskeluterveydenhuollon käyttöön. Alussa hahmotettiin ongelmaa, joka oli selkeä: perehdytysoppaan puuttuminen. Organisaation tavoitteena oli perehdytyskäytännön yhtenäistäminen, jonka tueksi opas luotiin. Hienoa oli, että työyhteisö saatiin mukaan oppaan ideoimiseen sekä kehittämistyöhön ja lopulta tuotettiin erilaisin menetelmin hankitun tiedon pohjalta perehdytysopas. Tekijöiden tavoitteena oli myös saada käytännön kokemusta projektityön suunnittelusta toteutuksesta ja arvioinnista.

Johtopäätöksenä perehdytyksestä voidaan tämän työn tekemisen jälkeen todeta, että perehdyttäminen koetaan erittäin tärkeänä osana työhön ja työyhteisöön sekä organisaation tapoihin kiinni pääsemiseksi. Kuten haastatteluistakin kävi ilmi, tarvitaan kirjallista materiaalia perehdyttämisen tueksi myös sen vuoksi, että perehdyttäjälle jo itsestään selvät asiat tulevat käytyä läpi. Lisäksi perehdytysmateriaaleihin on helppo palata asioiden kertaamiseksi ja varmistamiseksi.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, miten uusi perehdytyskansio on otettu käyttöön ja miten sitä sovelletaan käytännössä. Tästä esimakua saatiin jo yhden työntekijän perehdytyksen osalta, mutta tutkimuksesta saisi enemmän irti, jos otanta olisi suurempi ja opas olisi ollut käytössä pidemmän aikaa. Olisi myös mielenkiintoista tietää, toimiiko oppaan päivittäminen toivottulla tavalla. Lisäksi olisi mielenkiintoista haastatella uuden perehdytysmallin mukaan perehdytyksen saaneita uusia työntekijöitä ja verrata tuloksia edelliseen haastatteluun ja siihen aikaan kun opasta ja yhtenäisiä perehdytyskäytäntöjä ei vielä ollut olemassa. Tästä työstä myös ehkä olennaisimpana jäi

vielä puuttumaan perehdyttämisen tarkistuslista, josta olisi hyvä kaikkien osapuolten seurata perehdyttämisprosessin etenemistä.

Haastattelut tehtiin laajoiksi kokonaisuuksiksi ja niissä selvitettiin muutakin kuin oppaan keskeisiä ja tärkeitä sisältöjä koskevia asioita. Opiskeluterveydenhuollolta puuttui yhtenäisen perehdytysmateriaalin lisäksi myös selkeää perehdyttämissuunnitelmaa, jonka luomisessa tehtyjen haastattelujen tuloksia voitaisiin hyödyntää. Perehdyttämissuunnitelman luominen helpottaisi perehdyttämisen jaksottamista ja uuden työntekijän olisi helpompaa sisäistää, mitä häneltä odotetaan ja missä vaiheessa (Surakka 2009, 73).

Media- tai pelialan opiskelijoille aiheena voisi olla virtuaalisen perehdytysmallin luominen, johon perehtyjä voisi tutustua jo ennen varsinaisen perehdytyksen alkua. Lisäksi opiskeluterveydenhuollon ja opiskeluterveyden edistämisen puolelta voisi saada mielenkiintoisia aiheita. Erityisesti paikallisten ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvoinnista, terveydestä tai elintavoista ei juurikaan ole saatavilla tietoa.

LÄHTEET

- Brown, J. 2015. Employee Orientation: Keeping New Employees on Board. How to Provide Effective New Employee Orientation. Human resources. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.thebalance.com/employee-orientation-keeping-new-employees-on-board-1919035> [viitattu 26.10.2016].
- Erikoissairaanhoitolaki 1.12.1989/1062.
- Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. 1. Painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Tammer Paino Oy.
- Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. 2. Painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kanerva, M. Komulainen, A. Pynnönen P. 2011. Ylioppilaiden terveydenhuoltosäätiö YTHS. Teoksessa Opiskeluterveys, toim. Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen K. & Pynnönen P., 83-86. Porvoo: Bookwell Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. Painos. Helsinki: Nykypaino Oy.
- Kiuru, K. 2016. Haastattelu. Osastonhoitaja. Kouvolan kaupungin koulu- ja opiskeluterveydenhuolto.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy
- Kolimaa, M. 2016. Opiskeluterveydenhuollon lainsäädännön kehitys ja nykytilanne. Teoksessa: Opiskeluterveys. Saatavissa: kaakkuri.finna.fi [viitattu 1.11.2016].
- Koponen, E-L. 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus TEM:n raportteja 13/2015. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75078/TEMraportti_13_2015_web_27022015.pdf?sequence=1 [viitattu 21.10.2016].
- Kunttu, K. 2011. Opiskelukyky. Teoksessa Opiskeluterveys, toim. Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen K. & Pynnönen P., 34-35. Porvoo: Bookwell Oy.

Kunttu, K. Hämeenaho, H. & Pohjola, V. 2011. Terveysten edistäminen opiskeluaikana. Teoksessa Opiskeluterveys, toim. Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen K. & Pynnönen P. Porvoo: Bookwell Oy.

Kunttu, K., Seilo, N. 2016. Lääkärin käsikirja, opiskeluterveys. Artikkel. Saatavissa: kaakkuri.finna.fi [viitattu 10.10.2016].

Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Laakso, J. & Kunttu, K. 2011. Terveystarkastukset opiskeluterveydenhuollossa. Teoksessa Opiskeluterveys, toim. Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen K. & Pynnönen P. Porvoo: Bookwell Oy.

Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Sivén, T. & Välimäki, P. 2012. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. 9.- 10. Painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Leppänen, J. 2013. Koulutustehtävissä toimivien ammattialupseereiden ja heidän esimiestensä käsityksiä työhön perehdyttämisestä. Pro gradu –tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. Maasotalinja. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://docplayer.fi/1842891-Pro-gradu-tutkielma.html> [viitattu 15.11.2016].

Mali, P 2011. Kunnallisen opiskeluterveydenhuollon palvelut opiskelijalle. Teoksessa Opiskeluterveys, toim. Kunttu, K., Komulainen, A., Makkonen K. & Pynnönen P. Porvoo: Bookwell Oy.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 30.12.2013/1278.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Pro gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/92357/gradu00407.pdf?sequence=1> [viitattu 27.10.2016].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Opiskeluterveydenhuollon opas. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71063/Julk_2006_12_opiskeluterveydenhuolto_verkko.pdf?sequence=1 [viitattu 19.4.2016].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. SORA-lainsäädännön toimeenpano terveydenhuollossa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70341/URN_ISBN_978-952-00-3562-4.pdf?sequence=1 [viitattu 10.10.2016].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015a. Terveyden edistäminen. Saatavissa: <http://stm.fi/terveyden-edistaminen> [viitattu 15.10.2016].

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Opiskeluhoolto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/opiskeluhoolto> [viitattu 19.4.2016].

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työterveyslaitos. 2011. Perehdytä hyvin. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhusty/osaaminen/perhehdytys/Sivut/default.aspx> [viitattu 21.4.16].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Opiskeluterveydenhuoltoa ohjaavat lait

Ammattikorkeakoululaki 351/2003
Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998
Asetus opiskelutapaturman korvaamisesta 851/1948
Erikoissairaanhoidolaki 1062/1989
HE 1/2010 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi nuorisolain sekä opiskelijavalintarekisteristä ja ylioppilastutkintorekisteristä annetun lsin 5§ muuttamisesta (1.1.2011-)
HE 164/2010 opiskeluoikeuden peruuttaminen mahdolliseksi turvatoimenpiteeksi, Henkilötietolaki 532/1999
Kansanterveyslaki 88/1972 - Laki kansanterveyslain muuttamisesta 626/2007
Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 - Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 479/2003
Laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta 1318/2002
Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 758/1992
Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 734/1992
Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtiosuudesta 733/1992
Lastensuojeluasetus 546/1990
Lastensuojelulaki 417/2007
Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

Lukiolaki 629/1998 - Laki lukiokoulutuksesta annetun lain muuttamisesta 748/2003
Mielenterveysasetus 1247/1990
Mielenterveyslaki 1116/1990
Opintotukilaki 65/1994
Pelastuslaki 468/1994
Perusopetuslaki 628/1998 - Laki perusopetuslain muuttamisesta 478/2003
Perustuslaki 731/1999
Sairausvakuutuslaki 364/1963
Tapaturmavakuutuslaki 608/1948
Tartuntatautilaki 583/1986
Terveydenhuoltolaki 1326/2010
Terveydensuojelulaki 763/1994
Tupakkalaki 693/1974 - Laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi annetun lain muuttamisesta 698/2010
Työterveyshuoltolaki 1383/2001
Työturvallisuuslaki 738/2002
Ulkomaalaislaki 301/2004, §46
Valtioneuvoston asetus korkeakouluopiskelijoiden ruokailun tukemisen perusteista 153/2008
Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta 380/2009
Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006
Yliopistolaki 558/2009
Ylioppilaskunta-asetus 116/1998

(Kolimaa, 2016)

Haastattelurunko terveydenhoitajille

Haastattelurunko

Haastateltava: Opiskeluterveydenhuollossa työskentelevä terveydenhoitaja

Aihe: Opiskeluterveydenhuollossa työskentelevän ”uuden/ tuoreen” työntekijän haastattelu, kokemukset perehdyttämisen prosessista

1. Miten sinut on perehdytetty nykyiseen työhösi, työyhteisöön ja organisaatioon?
2. Millaista materiaalia perehdytyksessäsi käytettiin?
3. Kuka sinut on perehdyttänyt, oliko sinulle nimetty oma henkilökohtainen perehdyttäjä?
4. Kuinka kauan perehdytysprosessisi kesti kaiken kaikkiaan, ennen kuin aloit työskennellä itsenäisesti?
5. Miten perehdytysprosessisi eteni (ennen perehdytystä, ensimmäinen päivä, viikko, kuukausi)? Oliko sinun helppo itse seurata perehdyttämistä? Käytettiinkö perehdyttämisessä esim. perehdytyksen tarkistuslistaa? Onko perehdytystä ollut muuten kuin työsuhteen alussa?
6. Onko oppimistasi seurattu mitenkään perehdytyksen jälkeen? (arviointikeskustelu, itsearviointi, seuranta)
7. Otettiinkö aikaisempaa osaamistasi huomioon perehdytyksen edetessä? Miten?
8. Mistä asioista olisit omassa perehdytyksessäsi halunnut enemmän tietoa? Mihin asioihin olisit halunnut paremman perehdytyksen?
9. Mitä omassa perehdytyksessäsi olisi mielestäsi voitu jättää enemmän sinun itsesi opiskeltavaksi, tutustuttavaksesi?
10. Mitä ehdottomasti haluaisit uuden opiskeluterveydenhuollon perehdytysoppaan sisältävän?
11. Jos sinun tulisi nyt alkaa toimia perehdyttäjänä jollekin toiselle opiskeluterveydenhuollossa aloittavalle uudelle työntekijälle, tietäisitkö mistä aloittaisit, miten etenisit ja mitä asioita haluaisit perehdytettävällesi kertoa? Olisiko mielestäsi helppo toimia sen tiedon varassa mitä sinulla nyt on? Minäkalaisia apuvälineitä kokisit tarvitsevasi?

Haastattelurunko opiskeluterveydenhuollon osastonhoitajalle

Haastattelurunko

Haastateltava: Koulu ja opiskeluterveydenhuollon osastonhoitaja

Aiheet: Opiskeluterveydenhuollon tila Kouvolassa tällä hetkellä sekä perehdyttämisen tilanteesta opiskeluterveydenhuollossa

OTH:n tila

1. Kuinka monta työntekijää työskentelee opiskeluterveydenhuollossa tällä hetkellä?
2. Kuinka monta toimipistettä on tällä hetkellä?
3. Millaista työkokemusta uusilta työntekijöiltä vaaditaan?
4. Onko opiskeluterveydenhuoltoon viime aikoina palkattu uusia työntekijöitä?
 - Miten uusien työntekijöiden tarve on tullut esille?
5. Ovatko työntekijät määräaikaisissa vai vakituisissa työsuhteissa?
6. Onko viime aikoina tapahtunut organisaatio muutoksia, jotka olisivat vaikuttaneet uusien työntekijöiden palkkaamiseen?
7. Minkälaisilla keinoilla opiskeluterveydenhuollon laatua kehitetään/seurataan?
 - Työnohjaukset, esimiehen käynnit työpaikoilla, opiskeluterveydenhuollon palaverit (kuinka usein)?

Perehdyttämisen tilanteesta opiskeluterveydenhuollossa tällä hetkellä

1. Onko työyksiköissä tällä hetkellä yhtenäistä perehdyttämissuunnitelmaa?
2. Minkälaista perehdytysmateriaalia on käytössä tällä hetkellä?
3. Järjestetäänkö perehdyttäminen kaikille uusille työntekijöille?
4. Järjestetäänkö perehdytystä vanhoille työntekijöille esim. työtehtävien muuttuessa osittain tai kokonaan?
5. Nimetäänkö uudelle työntekijälle oma perehdyttävä henkilö?
6. Miten perehdytysprosessi opiskeluterveydenhuollossa etenee?

7. Mitkä ovat suurimpia haasteita perehdyttämisessä tällä hetkellä?
8. Mikä on henkilöstön perehdyttämisen merkitys sinulle omassa esimiestyöskentelyssäsi?
9. Entä millaisena koet perehdyttämisen merkityksen henkilöstölle?

Haastattelurunko opiskeluterveydenhuollon uudelle terveydenhoitajalle

Haastattelurunko

Haastateltava: Opiskeluterveydenhuollossa aloittanut uusi terveydenhoitaja

Aihe: Perehdytyskokemus sekä palaute perehdytysoppaasta

1. Miten sinut perehdytettiin tähän työhön, työyhteisöön ja organisaatioon? Kuka perehdytti ja mitä keinoja käyttäen?
2. Oliko saamasi perehdytys mielestäsi riittävää? Pystyitkö aloittamaan työt luottavaisin mielin? Jäikö sellainen olo, että saat tarvittaessa tukea työssä vastaan tuleviin uusiin asioihin, jos on tarve?
3. Mikä perehdyttämisessäsi oli hyvää? Miten perehdyttämistäsi olisi vielä voinut kehittää? Mitä olisit toivonut lisää?
4. Millä tavalla perehdytysopasta hyödynnettiin perehdyttämisessäsi? Käytettiinkö sen lisänä myös muuta materiaalia?
5. Viitattiinko perehdytettäessä oppaaseen suoraan vai käytiinkö samoja asioita myös suullisesti tai muulla tavalla läpi?
6. Mitä mieltä olet oppaan käytettävyydestä? (Loogisuus, ulkoasun ja sisällön selkeys, laajuus...) Kehittämisehdotuksia?
7. Oppaan käyttäminen työvälineenä - oletko käyttänyt, löysitkö vastauksen helposti?

Haastattelurunko opiskeluterveydenhuollon uudelle terveydenhoitajalle

Haastattelurunko

Haastateltava: Opiskeluterveydenhuollossa aloittanut uusi terveydenhoitaja

Aihe: Perehdytyskokemus sekä palaute perehdytysoppaasta

8. Miten sinut perehdytettiin tähän työhön, työyhteisöön ja organisaatioon? Kuka perehdytti ja mitä keinoja käyttäen?
9. Oliko saamasi perehdytys mielestäsi riittävää? Pystyitkö aloittamaan työt luottavaisin mielin? Jäikö sellainen olo, että saat tarvittaessa tukea työssä vastaan tuleviin uusiin asioihin, jos on tarve?
10. Mikä perehdyttämisessäsi oli hyvää? Miten perehdyttämistäsi olisi vielä voinut kehittää? Mitä olisit toivonut lisää?
11. Millä tavalla perehdytysopasta hyödynnettiin perehdyttämisessäsi? Käytettiinkö sen lisäksi myös muuta materiaalia?
12. Viitattiinko perehdytettäessä oppaaseen suoraan vai käytiinkö samoja asioita myös suullisesti tai muulla tavalla läpi?
13. Mitä mieltä olet oppaan käytettävyydestä? (Loogisuus, ulkoasun ja sisällön selkeys, laajuus...) Kehittämisehdotuksia?
14. Oppaan käyttäminen työvälineenä - oletko käyttänyt, löysitkö vastauksen helposti?