

Perehdytysmallin luominen Eksoten koulu- terveydenhuollon yksiköihin

LAB-ammattikorkeakoulu
Terveystenhoitaja, Sosiaali- ja terveysala
2021
Eveliina Komonen & Inka Vepsäläinen

Tiivistelmä

Tekijät Komonen, Eveliina Vepsäläinen, Inka	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 27	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Perehdytysmallin luominen Eksoten kouluterveydenhuollon yksiköihin		
Tutkinto Terveydenhoitaja (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Sanna Imeläinen, Koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palveluesimies, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tiedekunta		
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin erilaisia perehdytysmalleja, perehdytystä ohjaavaa lainsäädäntöä ja perehdyttämistä sosiaali- ja terveysalalla. Lisäksi tarkasteltiin kouluterveydenhuoltoa ohjaavaa lainsäädäntöä, kouluterveydenhuoltoa Suomessa ja Etelä-Karjalassa sekä kouluterveydenhoitajan työtä Suomessa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista lähestymistapaa. Tiedonhakuja tehtiin eri tietokannoissa, kuten Arto, Theseus ja Google Scholar. Lisäksi kirjallisuutta, pro gradu -tutkielmia sekä väitöskirjoja etsittiin tiedekirjastosta.</p> <p>Tiedonhaun perusteella olemassa oleva perehdytysmalli on oleellinen osa onnistunutta perehdytystä. Sosiaali- ja terveysalalla onnistunut perehdyttäminen on todella tärkeää, sillä työn luonne on usein todella kuormittavaa. Työturvallisuuslaissa on säädetty, että jokaisen työnantajan on annettava uudelle työntekijälle asianmukainen perehdytys tämän ammatillinen tausta huomioon ottaen. Hyvässä perehdytyksessä uudelle työntekijälle nimetään oma yhteyshenkilö, mikä osaltaan mahdollistaa perehdytyksen jatkuvuuden ja vuorovaikutuksellisuuden. Perehdytyksen onnistuminen vaikuttaa suuresti uuden työntekijän mielialaan ja sitä kautta sitoutumiseen organisaatioon ja uuteen työhön.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kuvata Eksoten kouluterveydenhoitajien omia kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Kouluterveydenhoitajille toteutettiin kysely sähköpostin välityksellä. Vastausten perusteella tuotetun uuden tiedon, kirjallisuuden sekä asiasta tehtyjen aikaisempien tutkimusten avulla Eksoten kouluterveydenhuollon yksikölle luotiin uusi perehdytysmalli ja perehdytyksen aikajana tukemaan perehdytystä. Aikajanasta on helppo seurata perehdytyksen kulkua, eli mitä asioita käydään läpi missäkin perehdytyksen vaiheessa. Se toimii myös muistilistana, jotta mikään tärkeä asia ei jää kertomatta. Aikajanan avulla jokaisen uuden työntekijän perehdyttäminen on yhdenmukaista.</p>		
Asiasanat perehdyttäminen, perehdytysmalli, kouluterveydenhuolto, kouluterveydenhoitaja		

Abstract

Authors	Type of Publication	Published
Komonen Eveliina	Thesis, UAS	2021
Vepsäläinen Inka	Number of Pages	
	27	
Title of Publication		
Creating an orientation model for school health care units of South Karelia Social and Health Care District.		
Name of Degree		
Health Care and Social Services. Degree Programme in Public Health Nursing.		
Name, title and organization of the client		
Sanna Imeläinen. Service manager of school and student health care. South Karelia Social and Health Care District.		
Abstract		
<p>This thesis examines different work orientation models, legislation concerning orientation, school health service in Finland and South-Karelia, and working as a school nurse in Finland. Qualitative method was used in collecting the study material. Information retrieval was done in different databases, such as Arto, Theseus and Google Scholar. In addition to these, literature, masters' theses and dissertations were searched from scientific library.</p> <p>According to the study material, having an orientation plan is an essential part of a successful orientation. In social services and health care, successful orientation is crucial as the job is usually very oppressive. In the occupational safety and health act has been legislated that every employer must give a new employee proper orientation taking the employee's professional background into notice. In a good orientation, new employee is appointed a contact person, who enables the continuity of the orientation and interactivity. The success of the orientation heavily impacts the new employee's state of mind and that way commitment to the organization and the job in question.</p> <p>The purpose of this thesis was to find out and describe the experiences that Eksote's school nurses have about their orientation. The school nurses were sent an inquiry by email. Based on the information gathered from the inquiry, literature and previous studies from the subject, an orientation model and a timeline for the orientation was developed for Eksote's school health service unit to support the orientation. The timeline helps the instructor and the new employee in following the orientation, that is, what and when things are supposed to take place in the orientation. By following this timeline, every new employee gets a consistent orientation.</p>		
Keywords		
orientation, orientation guide, school health nurse, health care in schools		

Sisällys

1	Johdanto.....	5
2	Perehdyttäminen.....	6
2.1	Uuden työntekijän perehdyttäminen	6
2.2	Perehdyttäminen sosiaali- ja terveysalalla	7
2.3	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö	8
2.4	Perehdyttämismallit	9
2.5	Perehdytyksen kulku.....	10
3	Kouluterveydenhuolto	12
3.1	Kouluterveydenhuolto Suomessa	12
3.2	Kouluterveydenhuollon historiaa	12
3.3	Kouluterveydenhoitajan työnkuva	13
3.4	Kouluterveydenhuoltoa koskevat lait ja säädökset	13
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat	15
5	Opinnäytetyön toteutus	16
5.1	Yhteistyökumppani	16
5.2	Menetelmä ja aineisto	16
5.3	Aineiston analysointi	17
6	Tulokset	18
6.1	Kouluterveydenhoitajien kokemukset perehdytyksestä	18
6.2	Perehdytysmallin luominen	20
7	Eettisyys ja luotettavuus	22
8	Pohdinta.....	23
	Lähteet.....	25
	Liitteet	
	Liite 1. Perehdytysmalli	
	Liite 2. Saatekirje	
	Liite 3. Kyselylomake	

1 Johdanto

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen (THL 2019) mukaan Suomessa kouluterveydenhuollon palvelut on tarkoitettu kaikille peruskoululaisille ja heidän huoltajilleen. Suomessa kouluterveydenhuolto on lakisääteinen palvelu, joka on maksutonta sekä helposti saatavilla koulupäivien aikana (THL 2019). Kouluterveydenhuollon tulee olla tasoltaan yhtä laadukasta koko maassa. Laadukkaan tason ylläpitämiseksi tulee kouluterveydenhuollon toimintaa suunnitella ja kehittää. (Frantsi-Lankia ym. 2018.)

Sosiaali- ja terveystalalla uusien työntekijöiden perehdyttäminen on ensiarvoisen tärkeää, koska useasti työn luonne sosiaali- ja terveystalalla alalla on todella kuormittavaa. Kuormittava tekijä työssä on esimerkiksi ihmisten hoitaminen. (Laakso 2004, 16.) Sosiaali- ja terveystalalla perehdytyksen on tärkeää olla yksilöllisesti suunniteltua. Perehdytyksen tarpeet voivat erota todella suuresti uuden työntekijän ollessa esimerkiksi vastavalmistunut tai pitkään alalla työskennellyt henkilö. (Laakso 2004, 17.) Pelkkä ammattitaito ei riitä uudessa työympäristössä toimimiseen. Perehdyttämisprosessissa uudesta työntekijästä tulee osa organisaatiota ja työyhteisöä. (Kunnasvirta 2020.) Perehdytyksen yksi oleellinen osa on perehdytysohjelman perusteellinen suunnittelu (Partti 2019). Työterveyslaitoksen (TTL 2017) mukaan perehdytys suunnitelman jatkuva kehittäminen ja työntekijöiden mielipiteiden huomioon ottaminen kehittää perehdytystä.

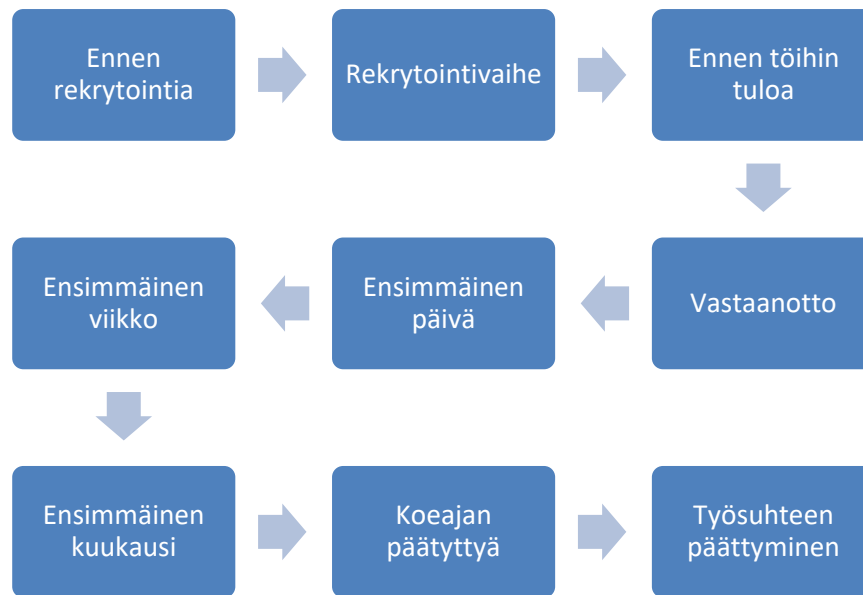
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää Eksoten alueen kouluterveydenhoitajien omia kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Opinnäytetyön tuloksena syntyi uusi perehdytysmalli, joka parantaa perehdyttämisprosessin kulkua Eksoten kouluterveydenhuollon yksiköissä. Perehdytysmallin avulla niin perehtyjä, kuin perehdyttäjä voivat seurata perehdytyksen kulkua. Näin varmistetaan, että jokainen uusi työntekijä saa yhdenmukaisen perehdytyksen Eksoten kouluterveydenhuollon yksiköissä.

2 Perehdyttäminen

2.1 Uuden työntekijän perehdyttäminen

Perehdyttämisprosessissa (Kuvio 1) uudesta työntekijästä tulee osa yritystä ja organisaatiota. Jokainen uusi työntekijä tarvitsee perehdytyksen, pelkkä koulutus ja ammattitaito eivät riitä uudessa työympäristössä toimimiseen. (Kunnasvirta 2020.) Työturvallisuuskeskuksen (TTK) mukaan työntekijä saa valmiudet työskennellä työyhteisössä ja -tehtävissään turvallisesti ja oikealla tavalla hyvän perehdyttämisen avulla. Perusteellinen perehdytys pitää uuden työntekijän mielialan positiivisena, jolloin hänestä tulee nopeammin osa yritystä (Österberg 2014).

Perehdytykseen kuuluu muun muassa perehdytysohjelman suunnittelu, työtilojen sekä välineiden järjestäminen ja esittely, kollegoiden esittely sekä perehdytyksen arviointi ja seuraaminen. Uudelle työntekijälle tulee nimetä henkilö, jonka puoleen kääntyä kaikissa mahdollisissa tilanteissa. (Partti 2019.) Perehdytyksen tulee olla pitkäkestoista ja vuorovaikutuksellista. Organisaatioiden ja työtehtävien kasvaessa myös perehdytyksen tulee olla laajempaa. (Kunnasvirta 2020.) Perehdyttämissuunnitelman jatkuvan kehittämisen ja työyhteisön avoimen keskustelun avulla perehdyttämisestä tulee laadultaan parempaa. Suunnitelman avulla uusi työntekijä kokee pääsevänsä nopeasti osaksi työyhteisöä (TTL 2017). Perehdytysuunnitelman jakaminen pienempiin osa-alueisiin helpottaa perehdytystä. Pienempien osien jakaminen usean työntekijän kesken voi parantaa perehdytyksen laatua, kun yksi ihminen ei ole vastuussa koko perehdyttämisestä. (Joronen 2019.)



Kuvio 1. Perehdyttämisen vaiheet. (Kupias & Peltola 2009, 102)

2.2 Perehdyttäminen sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysalalla perehdyttäminen on todella tärkeää, koska työn luonne on usein todella kuormittavaa. Kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi työympäristö ja ihmisten hoitaminen. Uudessa paikassa työskentely on itsessään jo psyykkisesti raskasta sekä stressaavaa. Perehdyttämisessä on tärkeää ottaa uuden työntekijän jaksaminen huomioon, jotta työntekijän stressi ei kasvaisi liian suureksi. (Laakso 2004, 16.) Perehdytyksen tulisi olla sosiaali- ja terveysalalla yksilöllistä, koska esimerkiksi vastavalmistuneen hoitajan ja pitkään alalla olleen perehdytyksen tarpeet eroavat toisistaan suuresti (Laakso 2004, 17).

Peltokoski (2004) on Pro gradu -tutkielmassaan tarkastellut eri sairaalaosastojen perehdytystä. Keski-Suomen sairaanhoitopiirin päiväkirurgian yksikön perehdyttämisohjelmassa uudelle työntekijälle asetettiin oppimistavoitteet perehdytysjakson ajalle. Oppimistavoitteisiin päästiin itseopiskelumateriaalin, luentojen sekä harjoittelujaksojen avulla. Perioperatiivisen hoitotyön perehdytyksen sairaanhoitajat ovat kokeneet perehdytyksen keston tyydyttäväksi tai välttäväksi. Perehdytysjaksot ovat vaihdelleet kahdesta viikosta kuuteen viikkoon. Perehdytyksen vaihtelevuus johtuu liian vähäisistä resursseista.

Ala-Fossi ja Heininen (2003) ovat Pro gradu -tutkielmassaan tutkineet sairaanhoitajien näkökulmia sijaisen perehdyttämisestä hoitoalalla. Sairaanhoitajat kokivat, että perehdytys on todella tärkeää hoitoalalla, koska hoitajat pystyvät parempaan ja laadukkaampaan hoitotyöhön kunnollisen perehdytyksen avulla. Sairaanhoitajat kokivat myös, että hyvä perehdytys antaa positiivisen kuvan työpaikasta ja motivaatio uudestaan töihin tulemistä säilyy tai kasvaa. Henkilökunnan tuki ja työyhteisön hyvä ilmapiiri lisää työntekijän sitoutumista perehdytykseen ja uuden oppimiseen (Laakso 2004, 17). Sairaanhoitajat kokivat, että perehdytys on yleensä nopeatempoista ja lyhytkestoista. Perehdytys olisi tärkeää saada heti ensimmäisen työpäivän alussa, jotta hoitotyötä pystyy tekemään turvallisesti ja laadukkaasti. (Ala-Fossi & Heininen 2003, 55.)

2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Työnantaja on velvollinen järjestämään perehdytystä työsuojelulainsäädännössä olevien useiden määräyksien mukaan (TTK 2013). Työturvallisuuslain (738/2002, 14 §) mukaan työntekijän tulee saada riittävää perehdytystä työhön, työssä käytettäviin menetelmiin ja työvälineiden oikeaan käyttöön. Perehdytyksessä annetaan uudelle työntekijälle riittävästi ohjausta ja opetusta ja tarvittaessa sitä voidaan täydentää, jotta työskentely on turvallista.

Työsopimuslain yleisvelvoitteen (55/2001, 1§) mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia, että työntekijä suoriutuu työstään myös yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmien muuttuessa tai niitä kehitettäessä. Työnantajan on lisäksi pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan.

Lain yhteistoiminnasta yrityksistä (334/2007, 1§) tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

2.4 Perehdyttämismallit

Käsitlemme tässä opinnäytetyössä viittä erilaista perehdyttämismallia. Ensimmäinen malli on nimeltään vierihoitomenetelmä, jossa uudelle työntekijälle nimitetään yksi perehdyttäjä. Uusi työntekijä seuraa vierestä perehdyttäjän toimintaa, samalla kun perehdyttäjä kertoo työstään ja ohjaa uutta työntekijää. Tässä mallissa hyvää on sen yksilöllisyys, mutta vaarana voi olla liiallisen vastuun antaminen yhdelle työntekijälle. (Kupias & Peltola 2009, 36.)

Toinen malli on nimeltään malliperehdyttäminen. Tässä mallissa perehdyttäminen on jaettu selkeästi usealle henkilölle, ja heille on annettu omat vastuualueet. Perehdytysmateriaali on yhtenäistä esimerkiksi yrityksen sisällä, jolloin kaikille annetaan samat perehdytysmateriaalit ja perehdytys on yhdenmukaista. Tässä mallissa etuna on se, että perehdytys on tasalaatuista ja perehdytys on helppoa valmiin perehdytysmallin avulla. Vaarana on, että perehdyttämisestä tulee liian organisaatiopainotteista. (Kupias & Peltola 2009, 38.)

Kolmas malli on nimeltään laatuperehdyttäminen. Tämän mallin pääasiana on kehittää perehdytyksen laatua koko ajan. Laatuperehdyttämisessä päävastuussa on yleensä tiimin esimies ja perehdytyksen vastuuta jaetaan koko tiimille. Tämän mallin etuna on se, että uusi työntekijä pääsee heti osaksi tiimiä ja sen tapoja. (Kupias & Peltola 2009, 39 – 40.)

Neljäs malli on nimeltään räätälöity perehdyttäminen. Tässä mallissa uudelle työntekijälle räätälöidään oma perehdytys suunnitelma hänen tarpeidensa mukaan. Perehdyttämisestä voi olla vastuussa esimies, tai työntekijä, joka tuntee yrityksen hyvin ja osaa luoda yhdessä uuden työntekijän kanssa yksilöllisen perehdytys suunnitelman. Etuna tässä mallissa on todella yksilöllinen perehdytys, mutta vaarana on se, ettei uusi työntekijä sitoudu kunnollisen perehdytys suunnitelman laatimiseen. (Kupias & Peltola 2009, 40 – 41.)

Viides malli on nimeltään dialoginen perehdyttäminen. Tätä mallia käytetään usein tilanteissa, joissa työntekijä tulee työtehtävään, jossa ei ole tarkkaan määriteltäviä työtehtäviä, vaan tehtävät muokkautuvat työntekijän mukaisesti. Tällaisissa

tilanteissa yleensä uuden työntekijän on tarkoitus tuoda yritykselle uutta osaamista ja näkökulmia. Näin ollen perehdytys suunnitellaan dialogisesti, uuden työntekijän kanssa yhdessä. (Kupias & Peltola 2009, 41.)

2.5 Perehdytyksen kulku

Ennen töihin tuloa muille työntekijöille on hyvä tiedottaa uuden työntekijän aloittamisesta yrityksessä. Uudelle työntekijälle valitaan perehdyttäjä. (Österberg 2014, 121.) Perehdyttäjäksi tulee valita henkilö, joka on tarpeeksi ammattitaitoinen ja jolla on mielenkiintoa perehdyttämistä kohtaan (Österberg 2014, 119). Uudelle työntekijälle kootaan valmiiksi perehdytysmateriaali, hankitaan työvälineet, käyttöoikeudet, kulkuluvat, työpuhelin ja avaimet. (Österberg 2014, 121)

Työntekijän vastaanotossa työntekijä saa rauhassa tutustua työkavereihin ja työympäristöön (Österberg 2014, 122). Työntekijälle esitellään taukotilat, mahdolliset pukuhuoneet, varastot, jätehuolto ja niin edelleen (Österberg 2014, 120). Työntekijälle esitellään yritys ja sen arvot, mikäli hän ei ole ennen ollut saman yrityksen alaisena töissä (Österberg 2014, 122). Uudelle työntekijälle annetaan hänelle nimetyn tukihenkilön yhteystiedot (Partti 2019).

Ensimmäisen päivän aikana työntekijä tutustuu omaan työpisteeseensä. Työntekijän kanssa käydään yhdessä läpi perehdytysuunnitelma sekä siihen liittyvä materiaali. (Österberg 2014, 122.) Perehdytysuunnitelmasta on hyvä tulla ilmi, missä vaiheessa työntekijältä odotetaan itsenäistä toimimista uudessa työssään (Österberg 2014, 116). Työntekijälle kerrotaan työpaikkaan liittyvät tavallisimmat käytänteet, esimerkiksi työaika, tauot, palkka-asiat sekä työterveyshuolto (Österberg 2014, 122). Työntekijän kanssa käydään läpi myös turvallisuusohjeet, eli paloturvallisuus ja ensiapuasiat (Österberg 2014, 120).

Ensimmäisen viikon aikana työntekijä tutustuu omiin työtehtäviin sekä työhön liittyviin tietojärjestelmiin hänelle nimetyn perehdyttäjän opastuksella (Österberg 2014, 122). Tämän viikon jälkeen työntekijä aloittaa itsenäisen työskentelyn hänelle nimetyn tukihenkilön taustatuen avulla (Partti 2019).

Koeajan päätyttyä työntekijälle pidetään palautekeskustelu perehdyttämisestä. Työntekijältä kuunnellaan mahdollisia korjausehdotuksia ja ne kirjataan ylös (Österberg 2014, 122). Hyvin suunniteltua perehdytysuunnitelmaa voidaan päivittää ajantasaiseksi (Österberg 2014, 118).

3 Kouluterveydenhuolto

3.1 Kouluterveydenhuolto Suomessa

Kouluterveydenhuollon palvelut on suunnattu peruskoululaisille ja heidän perheilleen. Kouluterveydenhuolto on lakisääteinen ja maksuton terveystyö, jonka tulee olla helposti koululaisten saatavilla koulupäivän aikana. (THL 2019.) Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) mukaan kouluterveydenhuolto on julkinen palvelu, joiden toteuttamisesta on vastuussa kunnat. Kouluterveydenhuollon laatusuosituksessa määritellään, että yhtä kokopäiväistä kouluterveydenhoitajaa kohti olisi maksimissaan 600 koululaista (Laine 2009, 12). Kouluterveydenhuollon tulee olla tasoltaan yhtä hyvää kaikissa kunnissa. Tason ylläpitämiseksi tarvitaan hyvää toiminnan suunnittelua ja kehittämistä. (Frantsi-Lankia ym. 2018.) Kouluterveydenhuollon toiminnan rungon muodostavat koko ikäluokan vuosittaiset terveystarkastukset (THL 2019).

Kouluterveydenhuollon tehtäviä ovat vuosittaiset terveystarkastukset, oppilaiden terveyden seuranta, vanhempien kasvatustyön tukeminen, terveystyö sekä hyvinvoivan kouluympäristön luominen (Eksote 2016). Kouluterveydenhuollossa tärkeää on ehkäisevä toiminta. Kansantautiemme ehkäisy on kansanterveystyötä, koska esimerkiksi mielenterveyden häiriöt, syrjäytyminen, päihteiden ongelmakäyttö ja sydän- ja verisuonisairaudet voivat alkaa kehittyä jo lapsuudessa ja nuoruudessa. (Terho ym. 2002, 19.)

3.2 Kouluterveydenhuollon historiaa

Koululääkärit ovat toimineet Suomessa 1880-luvun lopulta asti. Mannerheimin lastensuojeluliitto palkkasivat ensimmäiset kouluhoitajattaret 1920-luvulla koululääkäreiden avuksi. Kouluterveydenhuolto on ollut Suomessa yli sata vuotta ja sen sisältö on muuttunut aikojen saatossa. Kuitenkin tavoite kouluterveydenhuollossa on sama kuin sata vuotta sitten: lapsen terve kasvu ja kehitys. (Terho ym. 2002, 12 - 13.) Yksilölliset terveystarkastukset alkoivat ottaa paikkaansa kouluterveydenhuollossa 1930-luvulla. Kansanterveyslaki tuli voimaan 1972, jolloin kouluterveydenhuolto yhdenmukaistui Suomessa. Kouluterveydenhuolto löytyi kaikkien kuntien jokaisessa peruskoulussa, lukiossa ja ammattikoulussa. (Terho

ym. 2002, 14 – 15.) 1990-luvulla Suomea koetteli lama, joka supisti kouluterveydenhuollon resursseja. Päihteiden käyttö ja mielenterveyshäiriöt yleistyivät nuorison keskuudessa. Myös muista maista Suomeen muuttavien koululaisten määrä lisääntyi, joka toi uusia haasteita kouluterveydenhuollolle. 2000-luvulla kouluterveydenhuoltoa on pyritty kehittämään nuorten tarpeiden mukaan. Lisäksi kouluterveydenhoitajien koulutusta on pyritty lisäämään. Koulutusta on annettu muun muassa päihteidenkäytöstä, masennuksesta, ahdistuksesta, oppimishäiriöistä ja seksuaaliongelmista. (Terho ym. 2002, 16 – 17.) Vuonna 2004 ilmestyi Kouluterveydenhuollon laatusuositus, jolla saatiin taas kouluterveydenhuoltoa yhdenmukaisemmaksi. Suomessa tapahtuneet koulusurmat vuosina 2007 ja 2008 nostivat kouluterveydenhuollon suosituksi puheenaiheeksi. (Laine 2009, 11.)

3.3 Kouluterveydenhoitajan työnkuva

Kouluterveydenhuoltoon kuuluvat kouluterveydenhoitaja ja koululääkäri (Laine 2009, 12). He työskentelevät yhdessä muun muassa koulun henkilökunnan, koulukuraattorin, koulupsykologin, seurakunnan, vapaaehtoisjärjestöjen, poliisin sekä oppilaiden vanhempien kanssa (Laine 2009, 14). Kouluterveydenhoitaja on terveyden edistämisen asiantuntija, joka vastaa hoitotyöstä, kouluterveydenhuollon järjestämisestä sekä ensiaputoiminnasta koulussa. Kouluterveydenhoitaja osallistuu hoitotyön lisäksi terveystiedon opetukseen, opetussuunnitelman valmisteluun sekä oppilashuollon toimintaan. Kouluterveydenhoitaja koetaan oppilaiden näkökulmasta helposti lähestyttävänä tukihenkilönä. (Laine 2009, 12 – 13.)

3.4 Kouluterveydenhuoltoa koskevat lait ja säädökset

Kouluterveydenhuoltoon liittyvästä lainsäädännön valmistelusta ja kouluterveydenhuollon toiminnan ohjaamisesta vastaa Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveys-
denhuoltolaissa säädetään kouluterveydenhuollon toteuttamisesta. Valtioneuvoston asetuksella varmistetaan valtakunnallisesti yhtenäinen laatu- ja palvelutaso. (STM.)

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa säädetään opiskeluhuollosta ja sen tarkoituksena on edistää oppilaiden terveyttä ja hyvinvointia ja ympäristön turvallisuutta ja

terveellisyyttä. Lain tavoitteena on, että opiskeluhuollon palvelut ovat yhdenvertaiset kaikille opiskelijoille. Laissa säädetään myös monialaisen yhteistyön toteutumisesta, tietosuojakäytänteistä, kirjaamisesta ja yksilökohtaisen opiskeluhuollon palveluista. (THL 2021.)

Terveydenhuoltolaissa säädetään kouluterveydenhuollon toteuttamisesta ja sen sisällöstä. Laissa on säännökset terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä, perusterveydenhuollosta ja erikoissairaanhoidosta. Lisäksi laissa säädetään muun muassa palvelun saatavuudesta, hoitoon pääsystä ja perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon yhteistyöstä. (THL 2021.)

Asetuksen neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta tarkoituksena on varmistaa, että terveystarkastukset ja terveystarkastukset on suunnitelmallisia. Asetus varmistaa myös, että nämä toimialat ovat yhtenäisiä ja yksilön ja väestön tarpeet huomioon ottavia. Terveystarkastuksista ja määräaikaista terveystarkastuksista säädetään asetuksessa. Opiskeluympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä edistetään ja seurataan määrävälein. Erityisen tuen tarve on tunnistettava ja siihen järjestettävä tarpeellista tukea. (THL 2021.)

Oppilaan oikeudesta opetukseen, turvalliseen kouluympäristöön sekä tarvittaessa oppimisen ja koulunkäynnin tukeen säädetään perusopetuslaissa (THL 2021).

Lastensuojelulla turvataan lapsen oikeus turvalliseen kasvu- ja elinympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelussa säädetään muun muassa velvollisuudesta tehdä lastensuojelu- ja rikosilmoitus ja terveydenhuollon erityisistä velvollisuuksista lastensuojelussa sekä lastensuojeluprosessin eri vaiheissa menettelyistä. (THL 2021.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kuvata kouluterveydenhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä, hyödyntää opinnäytetyössä tuotettua tietoa uuden perehdytysmallin luomisessa ja parantaa perehdyttämisprosessin kulkua uuden perehdyttämismallin avulla. Tavoitteena oli luoda perehdytysmalli Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin kouluterveydenhuollon yksiköihin. Mallia voidaan hyödyntää ensisijaisesti uusien työntekijöiden ja sijaisten perehdyttämisessä.

Tutkimusongelmat:

1. Kouluterveydenhoitajien omat kokemukset saamastaan perehdytyksestä
2. Kouluterveydenhoitajien omat toiveet perehdyttämisprosessilta

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Yhteistyökumppani

Yhteistyökumppanimme on Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden kouluterveydenhuolto. Eksoten alueella on peruskouluja yhdeksän kunnan alueella ja niitä on yhteensä 57. Oppilaita on peruskouluissa ja esiopetuksessa noin 12 550. Kouluterveydenhoitajia koko alueella on 28. Yhdellä kouluterveydenhoitajalla on noin 500 oppilasta ja monilla heistä on useampi koulu vastuualueellaan. Tämä vaikuttaa kouluterveydenhoitajan palvelujen saatavuuteen Etelä-Karjalan alueella. (Eksote 2016.)

Kouluterveydenhuollon asiakkaaksi siirrytään 6-vuotiaana. Kouluterveydenhuollon tehtäviä ovat vuosittaiset terveystarkastukset, oppilaiden terveyden seuranta, vanhempien kasvatustyön tukeminen, terveysneuvonta sekä hyvinvoivan kouluympäristön luominen. (Eksote 2016.)

5.2 Menetelmä ja aineisto

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista lähestymistapaa, koska haluttiin selvittää kouluterveydenhoitajien omia näkökulmia perehdyttämisestä (Kylmä & Juvakka 2014, 23). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimukseen osallistujat saavat kertoa vapaasti omista kokemuksistaan vastaamalla tutkijan etukäteen laatimiin kysymyksiin (Tilastokeskus). Kvalitatiivinen menetelmä on sopeva juuri silloin, kun halutaan laadullista tietoa. Aineistonkeruu toteutettiin niin sanotulla avoimella menetelmällä, eli kyselylomakkeen avulla. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista, että osallistujia on vähän, mutta riittävästi, ja heillä on omaa kokemusta tutkittavasta asiasta. (Kylmä & Juvakka 2014, 26 – 27.)

Kysely toteutettiin sähköpostitse lähetetyn kyselyn avulla. Koimme sähköpostin hyväksi kyselymuodoksi, koska tällöin terveydenhoitajilla oli aikaa miettiä vastauksia kysymyksiin.

Tiedote tutkimuksesta ja kyselylomake lähetettiin sähköpostitse kaikille Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden kouluterveydenhoitajalle. Annoimme vas-

tausaikaa aluksi kuukauden. Kuukauden aikana kyselyyn vastasi kaksi kouluterveydenhoitajaa, joten pidensimme vastausaikaa vielä kuukaudella. Tutkimukseen osallistujiksi haluttiin kouluterveydenhoitajia mahdollisimman erilaisista työympäristöistä, jotta tutkimus ei kohdistuisi vain tietynlaisiin kouluihin. Kyselyyn vastasivat viisi Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden alueella toimivaa kouluterveydenhoitajaa.

5.3 Aineiston analysointi

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen sisällönanalyysin tarkoituksena on luoda selkeä kuvaus tutkittavasta asiasta ja tiivistää kerätty tieto yhteen. Analyysin avulla luodaan selkeä aineisto, josta on helppo tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Opinnäytetyössämme aineiston analysoinnissa käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöinen sisällönanalysointi alkaa pelkistämällä, eli aineistosta karsitaan kaikki tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään jakamalla se teemoiksi. Teemat ovat kouluterveydenhoitajien positiiviset ja negatiiviset kokemukset perehdyttämisestä ja teemoihin voidaan lisätä tarvittaessa alaluokkia. (Tuomi & Sarajarvi 2018.)

6 Tulokset

6.1 Kouluterveydenhoitajien kokemukset perehdytyksestä

Kysyimme kouluterveydenhoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Kyselyyn vastasi yhteensä viisi kouluterveydenhoitajaa. Riittävän perehdytyksen koki saaneensa kolme kouluterveydenhoitajaa. Riittämättömän perehdytyksen työnantajan puolesta koki saaneensa kaksi kouluterveydenhoitajaa.

Pyysimme kouluterveydenhoitajia kertomaan omin sanoin perehdytyksen hyvät ja huonot puolet (Taulukko 1). Perehdytyksen hyviä puolia kuvattiin näin:

Mukana perehdytyksessä uusia th useita. Vertaistuki oli mukavaa. Keskustelua syntyi.

Tietoa on tullut kattavasti. Myös tieto siitä, mistä sitä voi tarvittaessa etsiä. Kollegat ja esimies ovat olleet avuliaita ja ohjausta on saanut aina tarpeen mukaan!

Hyvänä puolena ainakin itsenäinen perehtyminen aiheeseen, oman työn luominen oman näköiseksi

Huonoja puolia kuvattiin näin:

Lyhyt, nopea tahti (2 päivää) -> kaikkea ei ehtinyt sisäistämään. Työkin on sellaista, ettei kaikkea voi heti kertoa, kysyttävät asiat tulevat arjessa eteen.

Korona tilanteen vuoksi lähes kaikki tapaamiset olivat etänä.

Aikataulu oli siis nopea, eikä kaikista pikkuasioista todellakaan viitsinyt soitella toiselle paikkakunnalle vaan ratkaisu tehtiin siinä ja silloin sen hetkisen tiedon perusteella.

Lisäksi vastauksissa tuli ilmi, että kouluterveydenhoitaja oli käyttänyt paljon omaa vapaa-aikaansa kouluterveydenhuoltoalan taustatietojen selvittelyyn.

Kysyimme myös, mitä kouluterveydenhoitajien saama perehdytys sisälsi.

Oppilashuollon työtehtävät, terveystarkastuksien sisällöt, laki mihin työmme perustuu, käytännön asiat-> kuten työpaikan ja työhuoneen sijainnin.

Esimies piti perehdytystuokioita meille uusille muistaakseni 3 x 2 h. Työpisteissä toiset kouluhoitajat perehdyttivät koulukohtaisiin asioihin.

Kollegan kanssa ajelimme työpisteelleni polkupyörällä, sain avaimet – en muista, että olisimme mitenkään enempää rakennukseen tutustuneet, ehkä minut esiteltiin muutamalle lähialueen henkilölle.

Viimeisenä kysymyksenä kysyimme, mitä kouluterveydenhoitajat olisivat toivoneet lisää perehdytykseltä.

Olisin toivonut, että joku olisi vaikka yhden päivän näyttänyt kuinka kirjataan, tilastoidaan. Kuinka tilataan tavaroita tai lääkkeitä jne.

Olisi ollut mukava nähdä ihmiset virtuaalimeettien sijaan!

Olisin toivonut pidempää perehdytystä muutaman päivän sijaan.

Yhteenvetona todetaan, että kouluterveydenhoitajien kokemukset saamastaan perehdytyksestä vaihtelevat. Uusi perehdytysmalli on tarpeellinen, koska perehdytys ei ole tällä hetkellä yhdenmukaista haastattelun tulosten perusteella.

Positiiviset kokemukset	Vastaajien määrä
Työkaverien vertaistuki	4
Esimiehen apu matalalla kynnyksellä	2
Kattavasti tietoa	1
Info, mistä tietoa löytyy sitä tarvittaessa	1
Itsenäinen perehtyminen	1
Negatiiviset kokemukset	Vastaajien määrä
Lyhyt kesto ja nopea tahti	2
Lähes kaikki tapaamiset etänä	2
Vapaa-ajalla itsenäinen tiedon hankkiminen	1

Taulukko 1. Kouluterveydenhoitajien kokemukset perehdytyksestä

6.2 Perehdytysmallin luominen

Opinnäytetyöprosessimme alkoi maaliskuussa 2020 palaverilla Eksoten yhteyshenkilö Sanna Imeläisen kanssa. Imeläinen kertoi tarpeesta uudelle perehdytysmallille kouluterveydenhuoltoon. Opinnäytetyön työstäminen aloitettiin. Toukuussa 2020 oli opinnäytetyösuunnitelman seminaari ja suunnitelma hyväksyttiin. Haimme tutkimuslupaa Eksotelta ja saimme sen lokakuussa. Eksoten kouluterveydenhoitajille lähetettiin saatekirje (Liite 2) ja kyselylomake (Liite 3) sähköpostitse. Vastausaikaa kyselyyn annettiin 24.1.2021 asti, johon mennessä saimme viisi vastausta. Analysoimme vastaukset heti tämän jälkeen. Analysoinnin jälkeen alettiin työstämään uutta perehdytysmallia kouluterveydenhoitajille. Suunnitelmana oli luoda aikajana, josta perehdyttäjät ja uusi työntekijä voivat seurata perehdytyksen kulkua.

Aikajanasta (Liite 1) tulee selkeästi ilmi, mitä asioita opetellaan ja käydään läpi missäkin vaiheessa perehdytystä. Aikajanan avulla perehdytys on kaikille uusi työntekijöille yhtenäistä. Sen avulla perehdyttäjä ja perehdytettävä varmistavat, ettei mikään asia jää käymättä läpi. Aikajanan luomisessa hyödynsimme kyselyn vastauksia, kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia.

Perehdytysmallin aikajana koostuu viidestä eri kohdasta. Kohdassa yksi on lista asioista, joita tulee käydä läpi ennen uuden työntekijän ensimmäistä työpäivää. Asiat ovat henkilöstön tiedottaminen uudesta työntekijästä, perehdytysmateriaalin kokoaminen, perehdyttäjien valinta, tukihenkilön nimeäminen sekä käyttäjätunnusten, kulkukorttien, avainten ja työvälineiden valmistelu. Kohdassa kaksi käydään läpi työntekijän ensikohtaaminen eli vastaanotto. Vastaanottoon kuuluu tutustuminen työympäristöön ja työtiloihin, tutustuminen työkavereihin, yrityksen esittely ja nimetyn tukihenkilön yhteystietojen antaminen. Kolmas kohta on ensimmäinen päivä. Ensimmäisenä päivä käydään läpi perehdytys suunnitelma ja materiaali, työkäytännöt ja turvallisuusohjeet. Lisäksi tutustutaan omaan työpiireeseen. Neljäs kohta on ensimmäinen viikko. Ensimmäisen viikon aikana työntekijä perehtyy työtehtäviin ja järjestelmiin nimetyn perehdyttäjän avulla. Uuden työntekijän kanssa käydään läpi terveystarkastukset, lait ja säädökset, kirjaaminen ja tilastointi.

Viides kohta on ensimmäinen kuukausi. Ensimmäisen kuukauden aikana uusi työntekijä perehtyy itsenäiseen työntekoon nimetyn tukihenkilön taustatuen avulla, tapaa muut kouluterveydenhoitajat sekä käy kehityskeskustelun esihenkilön kanssa. Kuudennessa kohdassa käydään läpi mitä tehdä koeajan päätyttyä. Koeajan päätyttyä työntekijän kanssa käydään läpi palautekeskustelu perehdytyksestä ja kirjataan ylös mahdolliset korjausehdotukset.

7 Eettisyys ja luotettavuus

Ennen opinnäytetyön aloittamista solmittiin yhteistyösopimus Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden kanssa. Tutkimuslupa kyselyä varten anottiin Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiltä. Jokaiselle kyselyyn osallistuvalla esitettiin samat kysymykset. Kyselyyn osallistuville terveydenhoitajille lähetettiin saatekirje (Liite 2) sähköpostitse. Saatekirjeestä tuli ilmi opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite, opinnäytetyön tekijät ja yhteystiedot mahdollisia yhteydenottoja varten. Kyselyyn (Liite 3) osallistuminen oli vapaaehtoista. Osallistujilla oli oikeus lopettaa kyselyyn vastaaminen kesken tai olla vastaamatta kysymyksiin kokonaan. Tutkimuksen analysoinnissa, lopputuloksissa tai kyselylomakkeissa ei tule ilmi kenenkään kyselyyn osallistuneen henkilöllisyys, koska kyselyyn osallistujilla on oikeus yksityisyyden suojaan (ARENE 2020). Kyselypohjana toimivista sähköposteista kopioitiin ja liitettiin vastaukset yhteen tiedostoon, jonka jälkeen sähköpostiviestit poistettiin vastaajien anonymiteetin takaamiseksi.

Opinnäytetyön aiheeseen sekä käytettyihin lähteisiin perehdyttiin laajasti ja monipuolisesti. Tiedonhakuun käytettiin runsaasti aikaa. Opinnäytetyö tarkastetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä ennen sen arviointia (ARENE 2020.) Opinnäytetyöprosessin aikana työn toimeksiantajalta pyydettiin kommentteja ja parannusehdotuksia perehdytysmalliin liittyen. Opinnäytetyössä käytettiin vain lähteitä, jotka ovat laadukkaita ja asianmukaisia. Lähteistä saadun tiedon tulee olla ajantasaista ja tutkittua. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu.) Työssä käytettiin tieteellisiä lähteitä sekä muita luotettaviksi koettuja internetsivuja.

Tutkimuksen luotettavuudesta kertoo myös sen siirrettävyys. Siirrettävyydellä arvioidaan, voiko tehdyn tutkimuksen tuloksia siirtää esimerkiksi toiseen tilanteeseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan mielestämme hyödyntää myös muissa sosiaali- ja terveysalan yksiköissä. Valmis perehdytysmalli luovutetaan Eksoten käyttöön ja he vastaavat jatkossa esimerkiksi materiaalin päivittämisestä.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa tuli esille Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin kouluterveydenhuollon tarve uudelle perehdytysmallille. Selvitettiin Eksoten kouluterveydenhoitajien omia kokemuksia saamastaan perehdytyksestä kvalitatiivisen menetelmän avulla. Kyselylomake laadittiin niin, että kouluterveydenhoitajat kertoivat omin sanoin saamansa perehdytyksen hyviä ja huonoja puolia sekä perehdytyksen sisällöstä. Kyselylomake lähetettiin kaikille Eksoten 28:lle kouluterveydenhoitajalle. Kyselyyn vastasi lopulta ainoastaan viisi kouluterveydenhoitajaa, eikä siksi tiedetä, onko kyselyyn vastanneet mahdollisimman erilaisista työympäristöistä ja eri vaiheessa työuraansa olevia terveydenhoitajia niin kuin toivottiin.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että osa kouluterveydenhoitajista koki perehdytyksen riittämättömäksi muun muassa perehdytyksen nopean aikataulun ja lyhyen keston vuoksi. Positiivisena kokemuksena saamastaan perehdytyksestä nousi esille monien vastanneiden vastauksista työkavereiden vertaistuki. Vastauksia tarkastellessa huomattiin vaihtelevuutta kouluterveydenhoitajien kokemuksissa saamastaan perehdytyksestä, jonka vuoksi uusi perehdytysmalli tulee tukemaan uusien kouluterveydenhoitajien perehdytysprosessissa ja takaa kaikille yhdenmukaisen perehdytyksen.

Opinnäytetyöprosessi tuntui ajoittain haastavalta vallitsevan poikkeustilan takia. Alkuperäisessä suunnitelmassa tarkoituksenamme oli tehdä haastatellut kasvokkain terveydenhoitajien kanssa, mutta suunnitelma muuttui matkan varrella sähköpostin välityksellä tehtävään haastatteluun. Kouluterveydenhoitajien haastatteluvastauksissa kävi myös ilmi, että korona-aika on vaikuttanut myös osaltaan heidän perehdytykseensä. Näin ollen emme ehkä saaneet täysin todenmukaista käsitystä perehdytyksestä normaalioloissa. Haastetta opinnäytetyön tekemiseen toi osaltaan myös se, ettei opinnäytetyön tekijöillä ole vielä ollenkaan käytännönkokemusta kouluterveydenhoitajan työstä. Opinnäyteprosessi koetaan kuitenkin opettavaiseksi ja se tulee varmasti auttamaan myös opinnäytetyön tekijöitä loppuvaiheen opinnoissaan.

Opinnäytetyön tekeminen on auttanut ymmärtämään perehdytysprosessin monimuotoisuutta ja sitä ohjaavaa lainsäädäntöä. Kouluterveydenhuollossa perehdytyksen tarve eri kouluterveydenhoitajilla vaihtelee esimerkiksi riippuen siitä, onko terveydenhoitaja vastavalmistunut vai jo pitkään työskennellyt terveydenhoitaja. Kouluterveydenhoitajien työssä korostuu rohkeus itsenäiseen päätöksentekoon, jota hyvä ja yhtenäinen perehdytys lisää.

Tavoitteena oli luoda uusi perehdytysmalli, joka tukee perehdytystä työsuhteen alusta koeajan päättymiseen asti. Onnistuimme luomaan selkeän ja kattavan perehdytysmallin, jossa perehdytysprosessi on kuvattu porrastetusti kuuteen vaiheeseen. Uudella työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus seurata perehdytyksen kulkua. Perehdytysmallin ulkonäkö on yksinkertainen ja luo näin helposti ymmärrettävän kokonaisuuden.

Perehdytysmallia voisi jatkossa kehittää esimerkiksi sähköisessä muodossa olevaksi perehdytyskansioksi, jossa olisi kaikki tarpeellinen tieto uuden työntekijän perehdyttämiseen. Sähköisessä muodossa olevaa perehdytyskansiota olisi helppo pitää ajantasaisena. Jatkotutkimuksena voisi tutkia perehdytysmallin hyödyllisyyttä ja toimivuutta.

Lähteet

ARENE. 2020. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 2.5.2020. Saatavissa <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>

Ala-Fossi M. & Heininen E. 2003. Sijaisuus ja sijaisen työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.

Eksote. 2016. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri. Neuvolan, koulu- ja opiskeluterveydenhuollon toimintaohjelma 2016 - 2020. Viitattu 12.3.2020. Saatavissa <http://www.eksote.fi/terveyspalvelut/koululaisten-terveyspalvelut/Documents/Eksote%20Neuvolan%20koulu-%20ja%20opiskeluterveydenhuollon%20toimintaohjelma%202016-2020.pdf>

Frantsi-Lankia M., Kivimäki H., Wiss K., Saaristo V., Ståhl T. & Rimpelä A. 2018. Kouluterveydenhuollon suunnitelmallisuus ja yhtenäinen taso kouluterveydenhuollon toimintaohjelmien valossa. Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti 55, 106 - 116.

Joronen S. 2019. PEREHDYTTÄMISPROSESSIN MALLINTAMINEN ASIAKASPALVELUPISTEESSÄ. Viitattu 27.1.2021. Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169316/Joronen%20Sari.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Hyvät lähteet oppariin. Viitattu 7.9.2021. Saatavissa <https://www.jamk.fi/fi/Palvelut/kirjasto/Loyda-kysy-opi/hyvat-lahteet-opinnaytteeseen/>

Kunnasvirta S. 2020. Uuden työntekijän suunnitelmallinen perehdyttäminen. Viitattu 28.4.2020. Saatavissa https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/304176/Kunnasvirta_Sanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kupias P. & Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentillä. Gaudeamus Oy, HYY Yhtymä.

- Kylmä J. & Juvakka T. 2014. Laadullinen terveystutkimus. Bookwell Oy.
- Laakso H. 2004. Sairaanhoidajan perehdyttäminen verkko-oppimisympäristössä. Pro Gradu -tutkielma, Kuopion yliopisto.
- Laine S. 2009. Kouluterveydenhoitajien arvioita oppilashuoltotyön toteutumisesta kouluterveydenhuollossa. Pro gradu -tutkielma, Kuopin yliopisto.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007. 1§ (L 30.3.2007/ 334) Viitattu 25.1.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Partti T. 2019. Perehdyttämisprosessin kehittäminen Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksella. Viitattu 28.4.2020. Saatavissa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/264311/ParttiONtyo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Peltokoski J. 2004. Perehdyttäminen hoitotyön johtamisen osana. Osastonhoitajien näkemyksiä hoitotyöntekijän perehdyttämisestä yhdessä sairaanhoitopiirissä. Pro gradu -tutkielma, Kuopion yliopisto.
- STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kouluterveydenhuolto. <https://stm.fi/kouluterveydenhuolto> Viitattu 12.3.2020.
- Terho P., Ala-Laurila E-L., Laakso J., Krogius H. & Pietikäinen M. 2002. Kouluterveydenhuolto. Kustannus Oy Duodecim.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- THL. 2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Kouluterveydenhuolto. Viitattu 12.03.2020. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/opiskeluhoolto/kouluterveydenhuolto>
- THL. 2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Opiskeluhoollon lait. Viitattu 25.1.2021. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/opiskeluhoolto/opiskeluhoollon-lait>
- Tilastokeskus. Kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 14.5.2020. Saatavissa https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html

TTK. Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus -Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 27.4.2020. Saatavissa https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua

TTK. Työturvallisuuskeskus. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 27.4.2020. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_ tyosuojelu/tyosuojelu_ tyopaikalla/vastuut_ ja_ veloitteet/tyohon_ perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus

TTL. Työterveyslaitos. 2017. Hyvä työ alkaa perehdytyksestä. Viitattu 26.4.2020. Saatavissa <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>

Työsopimuslaki 2001. 1§ (26.1.2001/55) Työnantajan velvollisuudet. Yleisvelvoite. Viitattu 25.1.2021. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 2002. 14§ (23.8.2002/738) Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Viitattu 27.4.2020. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsingin seudun kauppa-kamari.

Liite 1. Perehdytysmalli



Liite 2. Saatekirje



Sosiaali- ja terveysala

SAATE

Hei!

Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita LAB-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin kouluterveydenhoitajien perehdyttämisestä. Tutkimme kouluterveydenhoitajien omia kokemuksia ja näkemyksiä saamastaan perehdytyksestä. Tutkimus tehdään yhteistyössä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin kanssa. Tutkimuksen tavoitteena on luoda uusi perehdytysmalli Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin kouluterveydenhuollon yksiköihin. Haluamme hyödyntää tutkimuksessa saatua tietoa uuden perehdytysmallin luomisessa sekä parantaa perehdyttämisprosessin kulkua uuden perehdytysmallin avulla. Keräämme aineistomme sähköpostiin lähetettävällä kyselylomakkeella.

Kyselyyn vastaaminen ei vie kauan aikaa, mutta halutessasi voit miettiä vastauksiasi rauhassa ja palauttaa lomakkeen meille sähköpostitse, kun olet valmis. Vastaukset ovat luottamuksellisia ja anonyymejä. Palautuneet kyselylomakkeet tallennetaan, jonka jälkeen sähköpostiviestit poistetaan vastaajan anonymiteetin takaamiseksi. Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Vastauksesi on meille erittäin tärkeä!

Kiitos!

Ystävällisin terveisin,

Eveliina Komonen
Terveydenhoitajaopiskelija, LAB-ammattikorkeakoulu
[redacted]
eveliina.komonen@student.lab.fi

Inka Vepsäläinen
Terveydenhoitajaopiskelija, LAB-ammattikorkeakoulu
[redacted]
inka.vepsalainen@student.lab.fi

Liite 3. Kyselylomake



Kyselylomake

1. Milloin olet aloittanut työskentelemään Eksoten kouluterveydenhuollossa?
2. Mitä saamasi perehdytys sisälsi?
3. Kerro omin sanoin saamasi perehdytyksen hyvät puolet
4. Kerro omin sanoin saamasi perehdytyksen huonot puolet
5. Mitä mieltä olet saamasi perehdytyksen aikataulusta ja etenemisestä?
6. Mitä muuta olisit toivonut perehdytykseltäsi?