

Opinnäytetyö (YAMK)

Terveyden edistäminen YAMK

2025

Mervi Alutoin

# Perehdytys 2.0: prosessin tukeminen digitaalisella oppimismateriaalilla

– kehittämisprojekti kouluterveydenhuoltoon



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Terveyden edistäminen YAMK

2025 | 90 sivua

Mervi Alutoin

## Perehdytys 2.0: prosessin tukeminen digitaalisella oppimismateriaalilla

- kehittämisprojekti kouluterveydenhuoltoon

Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä tuntee työpaikkansa, tehtävänsä sekä organisaation toimintakulttuurin. Laadukas perehdytys tukee sopeutumista, tehokkuutta ja sitoutumista sekä parantaa työn laatua ja potilasturvallisuutta. Nykyajan työntekijät odottavat joustavaa ja personoitua perehdytystä, mikä edellyttää organisaatioilta tarkkaa suunnittelua. Hyvin toteutettu perehdytys hyödyttää sekä työntekijöitä että organisaatioita lisäen osaamista, hyvinvointia ja asiakastyytyväisyyttä.

Kehittämisprojektin aihe on työelämälähtöinen ja myös valtakunnallisesti ajankohtainen. Tavoitteena oli kehittää perehdytystä tehokkaammaksi ja vaikuttavammaksi sekä luoda innovatiivinen ja motivoiva perehdytyskokemus, tukien omatoimista oppimista ja itseohjautuvuutta. Perehdytystä tarkastellaan oppimisprosessina, jossa korostetaan tiedon aktiivista rakentamista. Perehdytysmallilla varmistetaan myös tiedon siirtyminen luotettavasti ja tehokkaasti.

Projektissa hyödynnettiin konstruktivistista kehittämismallia ja yhteistoiminnallisia työpajoja aineistonkeruussa. Tuotoksena syntyi aikataulutettu perehdytysohjelma sekä demoversio perehdytysmateriaalin toiminnallisuudesta digitaalisella oppimisalustalla.

Asiasanat:

perehdytys, digitaalinen perehdytys, verkko-oppiminen, oppimisalusta

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Health promotion

2025 | 90

Mervi Alutoin

## Orientation 2.0: Supporting the process with digital learning materials

- development project for school health care

The goal of the orientation is for the employee to become familiar with their workplace, tasks and the organizational culture. High-quality orientation supports adaptation, efficiency, commitment and improves the quality of work and patient safety. Modern employees expect flexible and personalized orientation, which requires careful planning from organizations. Well-executed orientation benefits both employees and organizations by increasing competence, well-being and customer satisfaction.

The development project's topic is work-life-oriented and also nationally relevant. The aim was to make the orientation more efficient and impactful and to create an innovative and motivating orientation experience that supports self-directed learning and autonomy. Orientation is examined from a learning perspective, emphasizing the active construction of knowledge. The orientation model also ensures the reliable and efficient transfer of information.

The project utilized a constructive development model and collaborative workshops for data collection. The outcome was a scheduled orientation program and a demo version of the showcasing the functionality of the orientation material on a digital learning platform.

Keywords:

Orientation, Digital orientation, E-learning, Learning platform

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>7</b>
<b>2 Tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävä</b>	<b>9</b>
<b>3 Katsaus kirjallisuuteen</b>	<b>10</b>
3.1 Perehdyttäminen	10
3.1.1 Perehdytyksen johtaminen	13
3.1.2 Perehdyttäjän vastuu	13
3.1.3 Perehtyjän vastuu	14
3.2 Perehdytyksessä oppiminen	15
3.2.1 Oppiminen	15
3.2.2 Oppimiskäsitykset perehdytysajattelussa	15
3.3 Digitaalinen perehdytys	17
3.3.1 Verkko-oppiminen ja digitaaliset oppimisalustat	18
3.3.2 Verkko-oppiminen ja digitaalinen oppimisalusta perehdytyksessä	20
3.3.3 Digitaalisen oppimisalustan sisältö	21
<b>4 Kehittämiprojekti</b>	<b>23</b>
4.1 Kehittämiprojektin toimeksiantaja ja toimintaympäristö	23
4.2 Terveystoimittajan kouluterveystoiminnossa	24
4.3 Kehittämiprojektin tarkoitus	26
4.3.1 Menetelmälliset lähtökohdat	27
<b>5 Kehittämisen eteneminen ja työskentelyn kuvaus</b>	<b>29</b>
5.1.1 Työpaja 1	29
5.1.2 Työpaja 2	32
<i>Työpaja 3 - suunnitelman muutos</i>	34
5.1.3 Työpaja 3	34
5.1.4 Päätösvaihe: arviointi	36
<b>6 Tuotos</b>	<b>42</b>
6.1 Kouluterveystoimittajan ydintehtävät	44

6.2 Kouluterveydenhoitajan työnkuvaan kuuluvat muut tehtävät	48
6.3 Kouluterveydenhoitajan ydintehtävien perehdytysmateriaali Moodle -oppimisympäristössä - demoversion esittely	52
<b>7 Pohdinta</b>	<b>54</b>
7.1 Kehittämiprojektin ja tuotoksen tarkastelu	57
7.2 Luotettavuus ja eettisyys	62
<b>Lähteet</b>	<b>65</b>

## **Liitteet**

- Liite 1. Mindmap - aiheiden luokittelua Google Jamboard -alustalla
- Liite 2. Toivelista -tekniikasta nousseet arviointikriteerit ja -kysymykset
- Liite 3. Perehdyttäjään liittyviä kehittämisideoita
- Liite 4. Kyselylomake 1: työpajan onnistumisen arviointi
- Liite 5. Kyselylomake 2: tuotoksen arviointi
- Liite 6. Kyselylomake 3: ulkoinen arviointi
- Liite 7. Teoriasta johdetut arviointikriteerit ja kysymykset ulkoiseen arviointiin
- Liite 8. Oppimisalustan kurssikortit perehdytyksen aihealueittain
- Liite 9. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät kurssikortin esittely
- Liite 10. Terveystenhoitajan ydintehtävät osat 2-4: suljettu näkymä
- Liite 11. Perehdytysohjelman rakenne: ensimmäiset 2 viikkoa
- Liite 12. Perehdytysohjelman rakenne: ensimmäinen kuukausi
- Liite 13. Perehdytysohjelman rakenne: 1-5 kuukautta
- Liite 14. Perehdytysohjelman rakenne: 6-12 kuukautta

## **Kuvat**

- Kuva 1. Kehittämistoiminnan konstruktioivinen malli mukailtu Salosen (2013, 20) kehittämis toiminnan konstruktioivisesta mallista
- Kuva 2. Työpajat - sisältö ja käytetyt menetelmät

Kuva 3. Työryhmän toiveet ja odotukset	30
Kuva 4. Ideariihi - perehdytykseen liittyviä aiheita, tietoja ja taitoja	31
Kuva 5. Aikataulutettu suunnitelma versio 1	33
Kuva 6. Aikataulutettu suunnitelma versio 2	33
Kuva 7. Perehdytysohjelman aikataulu	42
Kuva 8. Perehdytyksen ensimmäisten viikkojen ja kuukauden aihealueet	43
Kuva 9. Perehdytyksen 1-5 ja 6-12 kuukauden aihealueet	43
Kuva 10. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen kaksi ensimmäistä viikkoa	44
Kuva 11. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen ensimmäinen kuukausi	45
Kuva 12. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen 1-5 kuukautta	46
Kuva 13. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen 6-12 kuukautta	47
Kuva 14. Yhteisöllinen työ: perehdytyksen ensimmäiset 2 viikkoa ja ensimmäinen kuukausi	48
Kuva 15. Yhteisöllinen työ koulussa: perehdytyksen 1-5 kuukautta	49
Kuva 16. yhteisöllinen työ koulussa: perehdytyksen 6-12 kuukautta	49
Kuva 17. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät, osa 1 (Moodle)	53

# 1 Johdanto

Terveydenhuollon haasteena, nyt ja erityisesti tulevaisuudessa, on taata riittävä, osaava ja motivoitunut henkilöstö sekä varmistaa heidän pysyvyytensä työssä terveydenhuolto-organisaatioissa. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyys ja saatavuus ovat viime vuosina heikentyneet merkittävästi Suomessa, mikä koskee lähes kaikkia ammattiryhmiä ja koko maata (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Lähivuosina hoitohenkilöstön suuri eläkkeelle siirtyminen kasvattaa tarpeen uudelle työvoimalle. Pienenevät ikäluokat ovat myös muilla aloilla haluttua työvoimaa. Hoitohenkilöstön vaihtuvuus on kallista sekä organisaatiolle että yhteiskunnalle. Työntekijän lähteminen ja uuden työntekijän rekrytoinnista ja perehdytyksestä sekä hetkellisestä tuottavuuden alentumisesta koituu kustannuksia. Myös ammatillisesta koulutuksesta tulee yhteiskunnalle kustannuksia ja tämä investointi voidaan katsoa menetetyksi, jos vastavalmistunut lähtee ammatistaan jo ensimmäisten työvuosien aikana. (Meretoja ym. 2015, 5.)

Sosiaali- ja terveystalvueluita ei voida järjestää laadukkaasti ilman osaavaa henkilöstöä. Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisissa tavoitteissa on nostettu yhdeksi tärkeäksi tavoitteeksi veto- ja pitovoimatekijöiden parantaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Perehdytyksen rooli on noussut keskeiseksi, sillä henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus muodostuvat ongelmalliseksi erityisesti silloin jos organisaatiolta puuttuvat tehokkaat ja toimivat perehdyttämiskäytännöt (Ensio ym. 2016, 54; Bowers ym. 2023). Perehdytyksellä on merkittävä rooli uuden työntekijän työtyytyväisyyden, organisaatiokohtaisen sitoutumisen ja työhön juurtumisessa (Peltokoski 2016, 36; Bowers ym. 2023). Riittämätön perehdytys on puolestaan yksi merkittävä syy muun muassa nuorten ammatista lähtemisaikomuksiin (Meretoja ym. 2015, 5; Peltokoski 2016, 38; Helander ym. 2019, 183). Nuorten sairaanhoitajien kokemuksia tarkastelleessa tutkimuksessa todettiin, ettei perinteinen perehdytys antanut riittäviä valmiuksia työelämän tapoihin, mikä vaikeutti työhön asemoitumista (Helander ym. 2019, 187).

Perehdytys tulee nähdä osana jatkuvaa oppimista ja ammattillisen osaamisen rakentamista. Perinteinen perehdytys on keskittynyt tiedon siirtämiseen kokeneemmilta työntekijöiltä uusille tulokkaille. Tämä lähetymistapa ei kuitenkaan tue aktiivista oppimista ja tiedon omaksumista tehokkaasti, sillä perehdytys ei ole pelkkästä tiedon siirtämisestä, vaan myös perehtyjän omaa oivaltamista ja uuden tiedon yhdistämistä aiempaan osaamiseen. (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu n.d; Kupias & Peltola 2019, 51,103. Aittovaara 2022.)

Digitaalisuus mahdollistaa perehdytyksen yksilöllisyyden, osallistavuuden ja joustavuuden tukemisen. Digitaaliset oppimisalustat, oppimisvälineet ja resurssit sekä arviointityökalut tarjoavat perehdyttävälle mahdollisuuden oppia omaan tahtiin, palata materiaaliin tarpeen mukaan ja soveltaa oppimaansa itsenäisesti. Suurimpana etuna on, että opiskelu ei ole sidottu paikkaan tai aikaan eikä vaadi perehdyttäjän läsnäoloa. (Eklund 2018, 182, 174.)

Tämän kehittämisprojektin tavoitteena oli luoda tehokkaampi ja vaikuttavampi perehdytysmalli, joka tukee itsenäistä oppimista sekä aktiivista tiedon rakentamista. Sähköisen perehdytysmateriaalin avulla varmistetaan tarvittavien tietojen siirtymisen uusille työntekijöille luotettavasti ja tehokkaasti, samalla kannustaen omatoimiseen oppimiseen ja itseohjautuvuuteen.

## 2 Tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävä

Opinnäytetyönä valmistuvan kehittämisprojektin tarkoituksena on tuottaa materiaalia, jota voidaan käyttää digitaalisella oppimisalustalla perehdytyksen tukena.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen kouluterveydenhuollon perehdytystä tehokkaammaksi ja vaikuttavammaksi tarjoamalla innovatiivinen ja motivoiva perehdytyskokemus, jossa kannustetaan uusia työntekijöitä myös omatoimiseen oppimiseen ja itseohjautuvuuteen. Sähköisen perehdytysmateriaalin avulla pyritään varmistamaan tarvittavien tietojen siirtymisen uusille työntekijöille luotettavasti ja tehokkaasti.

### Kehittämistehtävät

- Luoda koonti perehdytysmateriaalista (uusi perehdytysohjelma), joka on suunniteltu ja räätälöity digitaaliselle oppimisalustalle hyödynnettäväksi.
- Kehittää malli, jota voi hyödyntää jatkossa kouluterveydenhuollon perehdytysprosessin yhtenäistämässä.
- Esitellä demoversio perehdytysmateriaalin käytöstä oppimisalustalla. Tarkoituksena on antaa esimerkki toiminnallisuuksista ja konseptista, eikä demoversio sisällä kaikkea lopullista sisältöä.

### 3 Katsaus kirjallisuuteen

Opinnäytetyön aihealueeseen perehtymisessä hyödynnettiin useita tietokantoja, joista etsittiin tutkimuksia ja tieteellistä kirjallisuutta. Tiedonhakuja tehtiin eri tietokannoista, mukaan lukien Cinahl, Medic, PubMed, Theseus, journal.fi ja Google Scholar. Lisäksi kirjallisuutta sekä väitöskirjoja etsittiin tiedekirjastoista. Tutkimuksia kerättiin käyttäen hakusanoja ja keskeisiä käsitteitä, kuten "perehdytys", "perehdyttäminen", "orientation", "onboarding", "new employe\*\*", "organizational socialization", "eLearning", "flipped classroom" ja "mobile learning". Valintaperusteina olivat koko tekstin saatavuus sekä vertaisarviointi. Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat perustuvat aineistohakujen avulla koottuun tutkimukseen ja kirjallisuuteen. Tiedot käytetyistä julkaisuista on dokumentoitu tekstiviitteisiin ja listattu lähdeluetteloon.

Verkko-opiskeluna tapahtuvaan kouluttautumiseen liittyvän kirjallisuuden julkaisumäärät ovat kasvaneet erityisesti COVID-19-pandemian aikana esimerkiksi terveystieteiden koulutuksessa (Sweileh, 2021). Verkko-opiskelu on suosittu aihe monilla terveysalan aloilla ja sillä on tutkimusten mukaan positiivisia vaikutuksia koulutukseen (Pereira ym. 2015; Umek ym. 2015; Luo ym. 2017; Ivanova, 2020). Avainsanat kuten "flipped classroom" ja "mobile learning" ovat nousseet esiin uusina trendeinä. Kansainvälisen tutkimusyhteistyön ja avoimen julkaisemisen käytännöt ovat keskeisiä digitaalisten oppimismenetelmien tehokkaalle hyödyntämiselle ja lisäksi terveysalan koulutuksessa tarvitaan uusia erikoistuneita julkaisuja. (Sweileh, 2021.)

#### 3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, jotka auttavat työntekijää tuntemaan työpaikkansa ja työtehtävänsä. Se sisältää monta osa-aluetta. Perusasiat ovat työtehtävään ja työhön perehdyttäminen, mikä on tehtävän rooli ja siihen liittyvät vastuut sekä varsinaisen työtehtävän sisältö ja työympäristö.

Lisäksi uuden työntekijän tulee oppia tuntemaan organisaation toimintaa, kulttuuria sekä arvoja. Perehtymisen yhtenä osana uusi työntekijä oppii tuntemaan verkostoa, joiden kanssa yhteistyötä tehdään. Perehdyttäminen tapahtuu aina työn ohessa ja työaikana. (Ensiaskleet hyvään perehdytykseen n.d.; Ahokas & Mäkeläinen 2013; Eklund 2018, 25-26.)

Perehdytettävä on uusi työntekijä, sijainen tai muu takaisin työelämäänsä palaava henkilö (Kupias & Peltola 2009, 18). Perehdyttäjä on henkilö, joka opastaa uutta työntekijää tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden hallinnassa. Vaikka esihenkilö kantaa kokonaisvastuun perehdytyksestä, käytännössä kuka tahansa, jolle tehtävä delegoidaan, voi osallistua perehdytykseen. Prosessin aikana voi olla useita perehdyttäjiä ja lisäksi perehdyttäjä voi vaihdella tilanteen ja perehdytyksen aiheen mukaan. (Eklund 2018, 140.)

Perehdyttämistä säätelevät lait ja asetukset kuten työsopimuslaki 2001/55, työturvallisuuslaki 2002/738 ja asetus terveydenhuollon täydennyskoulutuksesta 2003/1194. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijät työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin ja työtapoihin. Perehdytystä tulee antaa erityisesti ennen uuden työn aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä osaa työskennellä turvallisesti ja välttää vaaroja sekä pystyisi mahdollisimman pian ottamaan työtehtävistään vastuun itsenäisesti (Työturvallisuuslaki 2002/738, 2:14; Miettinen ym. 2009, 82; Eklund 2018, 26.)

Organisaatiot voivat itsenäisesti suunnitella ja toteuttaa perehdyttämisprosessin (Miettinen ym. 2006, 63). Selkeä ja tiivis perehdytys suunnitelma tehostaa perehdytystä ja varmistaa sen tasalaatuisuuden (Eklund 2018, 31). Perehdytystä suunniteltaessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon perehtyjän osaaminen, sillä laadukkaan perehdyttämisen tulisi olla tavoitteellista ja huomioida myös yksilöllisyys (Miettinen ym. 2006, 68-69; Ohr ym. 2020; Becker & Bish 2021).

Laadukas perehdytys on avainasemassa vastaamaan muuttuvan työelämän haasteisiin ja varmistamaan, että työntekijät ovat valmiita kohtaamaan tulevaisuuden työelämän vaatimukset. Hyvin perehdytetty henkilöstö voi tuoda merkittäviä etuja organisaatiolle, kuten tehokkuuden parantamista, osaamisen kasvattamista, nopeuttaa työyhteisöön sopeutumista ja lisätä työvoiman sitoutumista. (Miettinen ym. 2006, 68-69; Eklund 2018, 31; Becker & Bish 2021). Frögéli ja kollegat (2022) korostavat, että selkeät roolit, tehokas tehtävien hallinta ja sosiaalinen hyväksyntä ovat avainasemassa esimerkiksi vähentämään uusien ammattilaisten stressiä ja kuormitusta ensimmäisen työvuoden aikana. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että näiden resurssien tukeminen perehdytyksen aikana voi huomattavasti vähentää uupumuksen riskiä ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Myös potilasturvallisuus ja hoidon laatu edellyttävät osaavaa henkilökuntaa (Miettinen ym. 2006, 68-69; Ensio ym. 2016, 19). Hyvinvoiva henkilöstö tuottaa myös asiakkaille hyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022).

Nykypäivän uudet työntekijät odottavat perehdytyskokemuksiltaan entistä suurempaa joustavuutta, räätälöintiä ja personointia (Jeske & Olson, 2022). Organisaatioiden on tärkeää olla valmiita vastaamaan uusien työntekijöiden vaatimuksiin ja suunnitella hyvin rakennettu perehdytysohjelma. Organisaatioiden suunnittelemien perehdytysratkaisujen on oltava johdonmukaisia, personoituja ja niiden on tarjottava positiivinen kokemus uusille työntekijöille. Uudet työntekijät tuovat mukanaan lahjakkuutta, kokemusta, taitoja ja uusia näkökulmia työhön. Panostaminen tehokkaisiin perehdytysohjelmiin varmistaa, että uudet työntekijät saavuttavat täyden potentiaalinsa ja näin edistävät sekä työnantajan että työntekijän menestystä. (Chillakuri 2020.)

Chillakurin (2020) tutkimus osoittaa, että erityisesti "Generation Z" eli niin kutsuttu "some-sukupolvi", joka koostuu niistä ihmisistä, jotka syntyivät 1990-luvun puolivälistä 2010-luvun alkuun, ovat innokkaita oppimaan ja odottavat organisaatioilta mahdollisuuksia jatkuvaan kehittymiseen ja ammatilliseen

kasvuun. He arvostavat itsenäistä oppimista. Lisäksi he odottavat saavansa tarvittavat taidot menestyäkseen työssään ja toivovat organisaatioiden tarjoavan monipuolisia oppimismahdollisuuksia kuten verkko-opiskelun sekä mahdollisuuksia oppia uusia työkaluja, prosesseja ja teknologioita, jotka auttavat heitä uusissa tehtävissä sekä työskentelemään itsenäisesti.

### 3.1.1 Perehdytyksen johtaminen

Esihenkilö vastaa tehokkaasta perehdyttämisestä varmistaen, että uusi työntekijä saa tarvittavan tiedon ensimmäisenä työpäivänä tai sovittuna ajankohtana. Hän varmistaa, että työntekijä ymmärtää perustehtävänsä ja asetetut suoritus-, oppimis- ja kehittymistavoitteet. Esihenkilö seuraa työntekijää, antaa palautetta ja huolehtii koeaikakeskusteluista. Lisäksi hän pitää huolta työntekijän turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista sekä tukee kaikkia perehdyttämis- ja opastustyötä tekeviä. Vaikka perehdytyksen toteuttaisi joku muu, esihenkilöllä on vastuu oppimisen ja osaamisen varmistamisesta. Esihenkilön on varmistettava, että valittu perehdyttäjä tai työnopastaja on ammattitaitoinen, motivoitunut ja opetustaitoinen. Lisäksi hänen ammattitaitoaan on ylläpidettävä. (Ensiaskeleet hyvään perehdytykseen n.d.; Työturvallisuuskeskus n.d.)

### 3.1.2 Perehdyttäjän vastuu

Monissa organisaatioissa on erikseen nimetty henkilöt, joiden vastuulla perehdyttäminen on. Yleensä tämä perehdyttäjän tehtävä hoidetaan muun työn ohella, mutta perehdyttämisen osuus voi olla hyvinkin suuri erityisesti organisaatioissa, joissa henkilöstön vaihtuvuus on suurta. Nimetyt perehdyttäjät toimivat työyksikössä yhteistyössä esihenkilöiden kanssa. Perehdytyksen vastuu on aina esihenkilöllä, mutta hän on delegoinut osan tästä vastuusta nimetylle perehdyttäjälle. Perehdyttäjällä ei yleensä ole työnjohdollista valtaa, joten hänellä ei voi myöskään olla siihen liittyvää vastuuta. Jokaisen perehdyttäjän tulisi myös ymmärtää, että tulokas ei ole pelkästään

sopeutumassa organisaation työtehtäviin ja tapoihin, vaan hänellä myös annettavaa niiden kehittämisessä. (Kupias & Peltola 2009, 82.)

### 3.1.3 Perehtyjän vastuu

Onnistuneen perehdytyksen varmistaminen ei ole pelkästään työnantajan vastuulla, vaikka perehdytysprosessi olisikin hyvin suunniteltu.

Perehdytettävällä työntekijällä on iso osa perehdytyksen onnistumisen vastuuta. (Eklund 2018, 161.) Perehdytettävän on oltava aktiivinen osallistuja perehdytysprosessissa alusta alkaen (Aho ym. 2023).

Työntekijän vastuulla on noudattaa työnantajan antamia määräyksiä. Perehdytyksen osalta tämä merkitsee esimerkiksi sitä, että työnantaja voi määrätä, mitä tehtäviä työntekijän tulee omaksua ja millaisia yhteisiä toimintatapoja hänen odotetaan noudattavan. Vaikka perehdyttämissuunnitelmassa olisikin otettu huomioon tulokkaan tausta, on myös työntekijän huolehdittava siitä, että omat tiedon aukkopaidat tulevat täytetyiksi. Liian helppo tehtävä tai kevyt perehdytyskausi ei motivoi. Vaativan tehtävän kiinnostavuus laskee, jos sen suoriutumiseen ei tukea ole saatavilla. (Kupias & Peltola 2009, 70.)

Koska organisaatioissa toimitaan yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa, työntekijän vastuulla on osaltaan huolehtia myös näiden toimivuudesta. Työntekijän vastuulla on edistää positiivista työilmapiiriä, ylläpitää työrauhaa ja osoittaa arvostusta muita kohtaan. Itseään kohtaan työntekijä on vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja jatkuvasta kehittämisestä, sisältäen alan substanssiosaamisen lisäksi monipuolisista työelämätaidoista huolehtimisen. Perehdytyksessä oma-aloitteisuus ja omien ajatusten sekä mielipiteiden esille tuominen ovat keskeisiä taitoja. (Eklund 2018, 162-165.)

## 3.2 Perehdytyksessä oppiminen

### 3.2.1 Oppiminen

Oppiminen on prosessi, jossa tietoa rakennetaan. Toimintatavat ja käsitykset kehittyvät opiskelijan tiedon ja osaamisen kasvun myötä ja rakentuvat aiemmin opitun ja koetun perusteella. (Kupias & Peltola 2019, 11.)

Osaamisperusteisuuden lähtökohtana on työssä tarvittava osaaminen, toimintakokonaisuudet ja työprosessit. Osaamisperusteista oppimista tarkastellaan konstruktivistisesta näkökulmasta. Oppiminen ei ole tiedon siirtämistä. Osaamisen kehittyminen edellyttää yksilöllistä oppimista sekä oppimista sosiaalisessa kontekstissa, mukaan lukien käytännön kokeilut. Syvällisen ymmärryksen saavuttamiseksi monimutkaisista aiheista tarvitaan sekä itsenäistä että yhteisöllistä toimintaa, ohjauksella täydennettynä. (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu n.d.)

Suurin osa oppimisesta edellyttää aktiivista osallistumista. Uudessa työssä on olennaista pyrkiä ymmärtämään odotukset ja tekemisen taustalla olevat syyt. On suositeltavaa esittää kysymyksiä, hankkia tietoa ja pohtia asioita omasta näkökulmasta sekä hyödyntää perehdyttäjän asiantuntemusta. Tärkeää on hankkia taustatietoa ja tutustua tietolähteisiin sekä harjoitella ja pyytää apua, olipa kyse sitten aloittelijasta tai kokeneemmasta työntekijästä. Uuden työntekijän oma aktiivisuus on korvaamatonta, sillä kukaan muu ei voi oppia toisen puolesta. (Kupias & Peltola 2019, 51.)

### 3.2.2 Oppimiskäsitykset perehdytysajattelussa

Oppiminen on olennainen osa perehdyttämistä ja perehdytysajattelussa nousee esiin organisaatiolle tyypillinen oppimiskäsitys. Suurin osa perehdyttämisestä on perinteisesti noudattanut behavioristista lähestymistapaa, jossa perehdyttäjä toimii tiedon jakajana ja uusi työntekijä on tiedon vastaanottaja. Behavioristisesti suuntautunut henkilö ei yleensä kiinnitä huomiota oppijan yksilöllisyyteen eikä

aikaisempiin kokemuksiin, vaan keskittyy opetuksen suunnitteluun ja tavoitteiden tarkkaan määrittelyyn. Tässä näkökulmassa korostetaan enemmän opettamista kuin oppimista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 40.)

Konstruktiiivinen oppimiskäsitys painottaa aktiivista oppimista ja tiedon rakentamista yksilöllisesti (Kjelin & Kuusisto 2003, 43; Kupias & Peltola 2019, 103). Tässä lähestymistavassa opiskelija ei vain vastaanota tietoa, vaan osallistuu aktiivisesti oman oppimisprosessinsa ja tässä perehdytyksen, rakentamiseen. Konstruktiiivinen oppimiskäsitys edistää osaamisen syvällistä omaksumista ja on tehokas työkalu hoitoalan ammattilaisten jatkuvassa kehittämisessä. (Kupias & Peltola 2019, 103.)

Sosiokonstruktiiivisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Tässä prosessissa syntyy jaettua tietoa, erilaisia tulkintoja ja yhteistä tietoisuutta, mikä ohjaa myöhempää oppimista. Yksilöiden oppimiseen vaikuttaa merkittävästi se, millainen organisaatio tai työyhteisö on ja miten se toimii. (Kupias & Peltola 2019, 105.)

Humanistinen oppimiskäsitys heijastelee monien näkemyksiä tehokkaasta työssä oppimisesta ja henkilökohtaisesta kehittämisestä. Sen mukaan oppiminen nähdään yksilöllisenä kasvuna ja kehittymisen tarkoituksena on tukea oppijoiden aktiivista osallistumista sekä auttaa heitä saavuttamaan omat tavoitteensa. Tavoitteena on kokonaisvaltainen kasvaminen ja kehittyminen. Kehittämisessä korostetaan oppijan itseohjautuvuutta ja tarvetta toteuttaa itseään. Oppiminen nähdään aina yksilöllisenä ja oppija hyödyntää aiempia kokemuksiaan uutta oppiessaan. Oppimisessa asetetaan oppijalle vastuu, vastuu omasta oppimisesta. Ohjauksessa edetään tilanteiden ja ohjattavan tarpeiden mukaan. (Kupias & Peltola 2019, 107-108.) Humanistisesti suuntautunut perehdyttäjä kiinnittää myös huomiota tulokkaan aikaisempaan kokemukseen ja kohtelee tulokasta yksilöllisesti (Kjelin & Kuusisto 2003, 42).

Kognitiivinen oppimiskäsitys painottaa kognitiivisten toimintojen, kuten muistin ja ajattelun, merkitystä oppimisessa. Oppija nähdään itsenäisenä toimijana. Kognitiivinen näkökulma perehdyttämisessä ilmenee korostamalla tiedollista

aihetta ja kiinnittämällä huomiota oppijan ajattelumalleihin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 38, 41, 44.)

Uusien työntekijöiden onnistunut perehdyttäminen on avainasemassa heidän integraatiossaan organisaatioon ja heidän tehokkuudessaan työssään. Perehdytystä ei tulisi pitää yksittäisenä tapahtumana, vaan pikemminkin oppimisprosessina, joka vaatii aikaa ja tukea (Becker & Bish 2021; Aittovaara ym. 2022). Työhön perehtyminen vaatii sekä oppimista että purkamista. Organisaatioiden tulisi panostaa laadukkaiden perehdytysprosessien ja -käsikirjojen kehittämiseen varmistaakseen uusien työntekijöiden tehokkaan integroitumisen ja menestyksen. Jatkuva tuki ja perehdytysprosessin seuranta ovat myös tärkeitä. Niillä varmistetaan, että uusien työntekijöiden odotukset vastaavat todellisuutta organisaatiossa. (Ślebarska ja Soucek 2020; Becker & Bish 2021; Godinho ym. 2023.)

### 3.3 Digitaalinen perehdytys

Digitaalinen perehdytys, kun se on hyvin jäsennelty ja toimiva, on avainasemassa positiivisen kokemuksen luomisessa. Oppimiseen keskittyvät digitaaliset prosessit ja sisällöt voivat edistää tätä. (Petrilli ym. 2022, 11-12; Yarbrough & Salazar 2023, 718-719.) Digitaalinen perehdytys eroaa perinteisestä perehdytyksestä erityispiirteillään. Organisaation on tärkeää tukea ja ylläpitää uusia työntekijöitä tarjoamalla tietoa, ohjaamalla tiedonhankinnassa ja kannustamalla ennakoivaan ajatteluun. Tutkimuksissa nousee esiin muunmuassa, että digitaalisen perehdytyksestä kokemukset vaihtelevat suuresti. Täysin digitaalisen perehdytyksen haasteeksi on koettu puutteellinen kommunikaation mahdollisuus. (Petrilli ym. 2022, 11-12; Yarbrough & Salazar 2023, 718-719.)

Uudet työntekijät tarvitsevat nykyään entistä enemmän digitaalisia taitoja ja valmiuksia kasvavaan digitaaliseen vuorovaikutukseen työpaikalla. Pandemian aikana digitalisaation trendien tunnistaminen ja digitaalisten taitojen hankkiminen olivat avainasemassa uusien työntekijöiden sopeutumisessa

muuttuvaan digitaaliseen ympäristöön ja organisaation tavoitteisiin ja arvoihin. (Sani ym. 2023.)

Digitaalinen perehdytys on monimutkainen prosessi, joka vaatii huolellista suunnittelua ja toteutusta. Sosiaalisen vuorovaikutuksen, digitaalisten taitojen ja selkeän kommunikaation huomioiminen ovat avainasemassa onnistuneessa perehdyttämisessä ja uusien työntekijöiden integroinnissa organisaatioon. (Petrilli ym. 2022, 11-12; Yarbrough & Salazar 2023, 718-719; Sani ym. 2023.)

### 3.3.1 Verkko-oppiminen ja digitaaliset oppimisalustat

Verkko-oppiminen eli "eLearning" tarkoittaa oppimisprosessia, joka tapahtuu digitaalisen viestintäteknologian avulla. eLearning on terminä tunnettu, mutta sen sisältö ja rajaus voi vaihdella määrittelijän mukaan. Yleensä määritelmä kattaa laajan kirjon erilaisia oppimismuotoja ja -ratkaisuja, kuten verkkokurssit, webinaarit, digitaalisen sisällön itseopiskelun, virtuaaliset oppimisympäristöt ja interaktiiviset oppimisalustat. (Alamäki & Luukkonen 2002, 12-13.) Verkko-oppiminen on nopeasti kehittyvä tieteenala, joka tarjoaa uusia ja innovatiivisia lähestymistapoja koulutukseen monilla eri aloilla. Se on vakiinnuttanut asemansa yliopistoissa, kouluissa ja organisaatioissa, joissa sitä hyödynnetään vuorovaikutteisen, mukautuvan ja joustavan koulutuksen tarjoamiseen hyödyntäen nykyaikaisia ja uusia teknologioita (Ivanova, 2020).

Sulautettu oppiminen eli "*Blended learning*" yhdistää perinteisen kasvokkain tapahtuvan oppimisen ja verkkopohjaisen oppimisen. Tämä lähestymistapa on kasvanut nopeasti yleiseksi koulutuksessa ja on osoittautunut tehokkaaksi monilla aloilla. (Toikkanen 2012, 27.) Sulautetun oppimisen on havaittu lisäävän opiskelijoiden osallistumista, motivaatiota ja akateemista suorituskäskyä (Novo-Corti ym. 2013) sekä todettu olevan parempia vaikutuksia tiedonhankinnan tuloksiin terveysalan koulutuksessa verrattuna perinteiseen oppimiseen (Vallée ym. 2020). Digitaalisen oppimisen keskeisenä osana toimivat oppimisalustat, jotka tukevat oppimista tarjoamalla monipuolisia ja vuorovaikutteisia

oppimateriaaleja. Verkko-opetusalustoista Moodle on maailman käytetyin. (Karevaara 2013, 10.)

Oppimisalustat ovat järjestelmiä, jotka hyödyntävät digitaalisia teknologioita oppimisen tukemiseksi. Nämä alustat tarjoavat monipuolisia ja vuorovaikutteisia materiaaleja, jotka on suunniteltu perustuen ajankohtaisiin opetus- ja oppimissuunnitteluteorioihin. Oppimisympäristö terminä viittaa paikkaan, jossa oppiminen tapahtuu, ottaen huomioon fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Hyvin suunniteltu oppimisympäristö tukee tehokkaasti oppimista. (Toikkanen 2012, 27.)

On tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet, että digitaalisten oppimisalustojen käyttö voi parantaa merkittävästi opiskelijoiden oppimistuloksia ja tyytyväisyyttä (Pereira ym. 2015; Umek ym. 2015; Luo ym. 2017). COVID-19-pandemia pakotti koulutusjärjestelmät ympäri maailmaa siirtymään nopeasti etäopetukseen ja tämä lisäsi verkko-oppimisen merkitystä. Verkkopohjainen opetus oli tehokasta pandemian aikana ja oppilaitokset pyrkivätkin parantamaan virtuaalisen opetuksen resurssejaan (Wilcha 2020). Verkkopohjainen oppiminen oli tehokasta erityisesti tietyissä osa-alueissa, kuten tehtävien palauttamisessa, mutta vähemmän tehokasta käytännön kokemuksen ja taitojen rakentamisessa (AIQhtani ym. 2021). Verkko-opiskeluun oltiin yleisesti ottaen tyytyväisiä, mutta koettiin, että perinteisiä opetusmenetelmiä ei voitu korvata kokonaan (AIQhtani ym. 2021; Wolf ym. 2022). Sydänpysähdystilanteiden elvytyksen opetuksessa verkko-oppimisen ja perinteisen opetuksen yhdistäminen todettiin jopa yhtä tehokkaaksi kuin perinteinen opetus (Chaves ym. 2020). Kaiken kaikkiaan verkko-opiskelu koettiin positiivisena ja sen käyttöä on haluttu jatkaa myös pandemian jälkeen (Naciri ym. 2021; Wolf ym. 2022.)

Vaikka digitaalisilla oppimisteknologioilla on potentiaalia parantaa opetusta, niiden käyttöönottoon liittyy myös monia haasteita. Pelkkä teknologian tarjoaminen ei yksinään riitä muuttamaan opetusta, vaan on tärkeää, että oppimisympäristöt ja -alustat suunnitellaan tarpeiden mukaisesti ja niitä käytetään pedagogisesti tarkoituksenmukaisella tavalla. (Grainger ym. 2021.)

Lemmetty ja Collin (2022, 223) esittelevä kirjassaan Dochyn ja Segersin (2018) HILL-mallin (high impact learnin that lasts), joka tarkastelee oppimistilannetta oppijan ja oppimisympäristön näkökulmasta. Malli korostaa oppijan tarpeita, motivaatiota ja toimijuutta sekä oppimisympäristön joustavaa yhdistämistä formaalin ja informaalin oppimisen kanssa. Verkko-oppiminen tarjoaa ajasta ja paikasta riippumatonta oppimista ja lisää vuorovaikutusmahdollisuuksia, mutta monipuolisten oppimisympäristöjen tarjoaminen ja valinnanmahdollisuuksien takaaminen ovat keskeisiä edellytyksiä yksilöllisen ja merkityksellisen oppimisen kannalta.

Jotta oppimisalustat olisivat mahdollisimman tehokkaita, niiden tulisi tarjota monipuolisia ja vuorovaikutteisia oppimateriaaleja, jotka perustuvat ajankohtaisiin opetus- ja oppimissuunnitteluteorioihin. Lisäksi on tärkeää, että oppimisalustoilla hyödynnetään moderneja työkaluja monipuolisten visualisointien luomiseksi. (Ivanova 2020.)

### 3.3.2 Verkko-oppiminen ja digitaalinen oppimisalusta perehdytyksessä

Digitaaliset oppimateriaalit perehdytyksen tukena viittaavat perinteisesti organisaation luomiin materiaaleihin, jotka mahdollistavat työntekijän itsenäisen opiskelun perehdytyksen eri osa-alueista. Perehdytysmateriaaleja siirretään digitaaliseen muotoon, kun se koetaan oppimisen kannalta helpottavaksi ja tehokkaaksi. Esimerkkejä yleisesti käytetyistä muodoista ovat videot, itsearviointit, ohjekirjat, testit ja pelit. Digitaaliseen muotoon siirtäminen voi tehdä erilaisten ohjeiden ja sääntöjen esittämisestä visuaalisesti selkeämpiä ja helpommin omaksuttavia. Digitaaliset materiaalit mahdollistavat proaktiivisen toiminnan, kun perehdyttävä voi itse etsiä tarpeellista tietoa ja palata materiaaliin tarpeen mukaan. (Eklund 2018, 182.) Verkko-opiskelu viittaa digitaalisessa ympäristössä tapahtuvaan opiskeluun. Sen suurimpana etuna on, että opiskelu ei ole sidottu paikkaan tai aikaan (Rintala ym. 2022, 223) eikä vaadi perehdyttäjän läsnäoloa. (Eklund 2018, 182.)

On kuitenkin tärkeää huomata, että digitaalisuuden hyödyntäminen oppimisessa edellyttää tasapainoa ja harkittua suunnittelua. Pelkkä teknologian käyttö ei takaa oppimisen tehokkuutta, vaan sen pitää olla integroitu osaksi kokonaisvaltaista oppimiskokemusta. (Eklund 2018, 174.) Digitaalisen perehdytyksen tulee olla hyvin jäsennelty ja toimiva. Kun kehitetään oppimiseen keskittyviä digitaalisia oppimisprosesseja ja -sisältöjä, se voi olla merkittävä tekijä positiivisen kokemuksen luomisen perehdytettävän kannalta digitaalisen perehdytyksen osalta. (Petrilli ym. 2022, 11-12; Yarbrough & Salazar 2023, 718-719.)

### 3.3.3 Digitaalisen oppimisalustan sisältö

Digitaalisten oppimisalustojen sisällöntuottamisessa on tärkeää huomioida laadukkaan e-oppimateriaalin keskeiset piirteet. Laadukkaan e-oppimateriaalin tulisi ensinnäkin tarjota joustavuutta ja personointimahdollisuuksia, mahdollistaen osaamisen tason, kiinnostuksen ja tarpeiden mukaan tapahtuvan käytön. Lisäksi materiaalin tulisi tukea yhteisöllistä ja pitkäkestoista oppimista, edistää oppijan aktiivista osallistumista ja keskittyä opittavan ilmiön ydinasioihin. Tärkeää on myös tukea oppimistaitojen kehittymistä. Teknisen helppokäyttöisyyden ja ulkoasun sekä pedagogisten tavoitteiden tukemisen lisäksi näiden piirteiden huomioiminen e-oppimateriaalin suunnittelussa on keskeistä laadun ja tehokkuuden varmistamiseksi. (Ilomäki 2012, 10-11.)

Digityökaluja ja -alustoja voidaan käyttää monin eri tavoin opetuksen ja oppimisprosessin tukena. Tämä voi sisältää täysin verkossa suoritettavia opintojaksoja, hybridiopetusta yhdistäen lähi- ja etäryhmiä tai digityökalujen käyttöä lähiopetuksen tukena. Verkkototeutuksen ei tarkoita pelkästään materiaalin siirtämistä sähköiseen muotoon ja opiskelun siirtämiseen verkko-oppimisalustaan. Oppimisprosessin huolellinen suunnittelu ja sen näkyväksi tekeminen ovat keskeisiä osia verkko-opetuksen suunnittelussa. Termi "digipedagogiikka" viittaa tilanteeseen, jossa digitaalisten työkalujen ja -alustojen erityispiirteet ja niiden vaikutus opetuksen suunnitteluun ja

oppimisprosessiin otetaan huomioon. (Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu n.d.)

Verkko-opetusohjelmien suunnittelussa ja kehittämisessä on tärkeää ottaa huomioon pedagogiset periaatteet, jotka edistävät tehokasta oppimista. Digitaalisen oppimisympäristön kehittämisen haasteita ovat mm. kehittäjien ajan ja teknisten taitojen puute, johdon tuen puute sekä negatiivinen suhtautuminen uusiin teknologioihin (O'Doherty ym. 2018). Digitaalisen oppimisympäristön suunnittelussa ja laadinnassa loppukäyttäjien osallistaminen suunnittelu- ja kehitysvaiheisiin on ratkaisevan tärkeää. Tämä auttaa varmistamaan, että oppimiskokonaisuudet vastaavat erilaisia oppimistapoja ja integroituvat osaksi työyhteisön käytäntöjä. (Chu ym. 2020.) Verkkokurssien laatu on keskeisin tekijä niiden hyväksynnässä. Motivointiin tarvitaan kiinnostavaa oppimateriaalia, jota voidaan luoda hyödyntämällä alustan työkaluja. (Servidio & Cron, 2018.)

## 4 Kehittämiprojekti

### 4.1 Kehittämiprojektin toimeksiantaja ja toimintaympäristö

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämiprojektina, jonka toimeksiantajana toimi Vantaan ja Keravan hyvinvointialue. Toimeksiantajaa edustivat esi- ja perusopetuksen opiskeluhuollon tehtäväaluepäällikkö sekä kouluterveydenhuollon esihenkilö, joka toimii myös työelämämentorina. Projektin vetovastuu oli toimivalla opinnäytetyön tekijällä, joka toimi projektipäällikkönä. Hänen tehtävänä oli suunnitella, johtaa ja luotsata projektia eteenpäin (Löow 2002, 30). Projektiryhmään kuuluivat projektipäällikkö ja toimeksiantajan edustajat sekä kehittämiprojektin työryhmässä oli mukana kouluterveydenhuollon terveydenhoitajia. Suurin osa projektin toteuttamistyöstä tehtiin työryhmissä (Löow 2002, 32). Ohjausryhmään kuuluivat toimeksiantajan edustajat, opinnäytetyöntekijä ja opettajatutorin. On tärkeää, että ohjausryhmässä on mukana myös opinnäytetyön tilaaja (Löow 2002, 29).

*Toimintaympäristön kuvaus:* Vantaan ja Keravan hyvinvointialue on yksi Suomen 21 hyvinvointialueesta. Se aloitti toimintansa 1.1.2023 osana sosiaali- ja terveydenhuollon alueuudistusta. Hyvinvointialueeseen kuuluvat kunnat ovat asukasluvultaan hyvin eri kokoisia. Hyvinvointialueen strategia perustuu viiteen näkökulmaan, jotka ovat vahvistaa hyvinvointia ja turvallisuutta, parantaa palveluita, arvostaa henkilöstöä, toimia yhdessä ja huolehtia kestävästä taloudesta. Nämä näkökulmat on konkretisoitu strategiassa mitattaviksi tavoitteiksi. Lisäksi strategiaan sisältyvät palvelulupaus vuodelle 2023, visio ja missio. Visiossa tavoitellaan vuoteen 2030 mennessä työpaikkana halutuinta asemaa. Palvelulupaus vuodelle 2023 painottaa vetovoimaisuuden parantumista työnantajana. (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue 2022.)

Hyvinvointialue on jaettu eri toimialueisiin. Tämä kehittämiprojekti keskittyi lasten, nuorten ja perheiden palvelualueen alaiseen kouluterveydenhuoltoon. Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella on laaja ja tasaisesti jakautunut

kouluverkosto. Vantaalla on yhteensä 41 peruskoulua, 4 ruotsinkielistä peruskoulu ja Vantaan Steiner koulu sekä Keravalla 10 peruskoulua. Vuonna 2023 alueella perehdytettiin yhteensä 20 uutta työntekijää (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue 2024) mikä korostaa jatkuvan ja laadukkaan perehdytyksen tarvetta. Tämä kehittämisprojekti pyrkii vastaamaan juuri näihin tarpeisiin, kehittämällä perehdytysprosessia kouluterveydenhuollossa, jotta uudet työntekijät voisivat sujuvasti integroitua työtehtäviinsä ja tarjota laadukasta terveyden edistämistä sekä tukea oppilailleen ja heidän perheille.

Kehittämisprojektin aihe oli ajankohtainen ja hyvinvointialueen kouluterveydenhuollon kehittämistyöryhmä oli tunnistanut perehdytyksen yhdeksi tärkeimmistä kehittämiskohteista. Projekti rajautui kouluterveydenhoitajan perehdytykseen. Laadukas perehdytys on erityisen tärkeää, koska kouluterveydenhoitajan työ on itsenäistä ja edellyttää monipuolista osaamista. Koska kouluterveydenhoitaja toimii usein koulussa ainoana oman alansa asiantuntijana, työn haastavuus ja kuormittavuus korostavat perehdytyksen merkitystä. (Quinn & McAuliffe 2009; Haarala ym. 2015, 290-291.)

#### 4.2 Terveysdenhoitaja kouluterveydenhuollossa

Terveysdenhoitaja toimii kouluyhteisössä terveyden edistämisen asiantuntijana, vastaten hoitotyön asiantuntijuudesta yhteistyöstä lääkärin kanssa, jolla on lääketieteellinen vastuu. Työ kattaa sekä yksilökohtaisen että yhteisöllisen työn. (Haarala ym. 2014, 290-291.) Yksilökohtaisessa työssä terveysdenhoitaja edistää oppilaiden ja opiskelijoiden terveyttä ja hyvinvointia, seuraa kasvua ja kehitystä sekä järjestää ja toteuttaa terveystarkastuksia. Hän vastaa myös sairauksien ennaltaehkäisystä, hoidon tukemisesta, terveysneuvonnasta sekä yhteistyöstä perheiden, opettajien ja muiden opiskeluhuollon toimijoiden kanssa. Laajoissa terveystarkastuksissa terveysdenhoitaja suunnittelee tarkastukset yhdessä lääkärin kanssa ja tukee perheiden hyvinvointia. (Haarala ym. 2014, 291-294.)

Yhteisöllisessä työssä terveydenhoitaja osallistuu opiskeluhoollon suunnitteluun ja kehittämiseen, kouluympäristön turvallisuuden edistämiseen sekä kouluyhteisön hyvinvoinnin tarkastuksiin. Lisäksi hän osallistuu koulun kriisityöhön ja tiedottaa kouluterveydenhuollon palveluista eri sidosryhmille. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös terveystiedon opetukseen osallistuminen sekä kodin ja koulun välisen yhteistyön kehittäminen. (Haarala ym. 2014, 294-295.) Kouluterveydenhoitajan rooli nähdään tärkeänä ja monimutkaisena sekä heidän tekemällä työllä koetaan olevan suuri vaikutus oppilaiden elämään. Kouluterveydenhoitajien työ nähdään merkityksellisenä ja arvokkaana sekä heidän kyvykkyyttään selviytyä haasteista, kuten rajallisista resursseista ja tuen puutteesta, arvostetaan. (Quinn & McAuliffe, 2019.)

Terveydenhoitajan työtä kouluterveydenhuollossa ohjaa kattava lainsäädäntö, joka asettaa puitteet toiminnan sisällölle ja tavoitteille. Keskeisin näistä on terveydenhuoltolaki 1326/2010, joka määrittelee kouluterveydenhuollon tarkoituksen edistää oppilaiden terveyttä ja hyvinvointia sekä seurata heidän kasvuaan ja kehitystään. Laki velvoittaa järjestämään terveystarkastuksia, joiden tarkoituksena on tunnistaa varhain mahdolliset tuen tarpeet ja ryhtyä toimenpiteisiin niiden ratkaisemiseksi.

Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta 338/2011 täsmentää terveydenhuoltolain määräyksiä, asettaen tarkempia vaatimuksia kouluterveydenhuollon laadulle ja palvelutasolle. Asetus korostaa myös terveellisen ja turvallisen kouluympäristön sekä kouluyhteisön hyvinvoinnin merkitystä. Se edellyttää myös oppilaiden terveystarkastusten toteuttamista säännöllisesti.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 varmistaa, että oppilaat saavat kouluterveydenhuollossa tasavertaisesti laadukasta hoitoa ja palveluita. Tämä laki määrittelee muun muassa potilaan oikeudet tietoon, hoitoon ja

itseääräämisoikeuteen, jotka ovat keskeisiä periaatteita terveydenhoitajan työssä. Lisäksi oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013 säätelee oppilashuollon järjestämistä ja siihen liittyvää moniammatillista yhteistyötä, joka on olennainen osa kouluterveydenhoitajan tehtävää. Laissa korostetaan oppilaan kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tarpeiden huomioimista oppilashuollon toiminnassa.

Kouluterveydenhuolto, joka on osa opiskeluhuoltoa, on maksutonta oppilaille ja toteutetaan pääsääntöisesti koulupäivän aikana. Hyvinvointialueet vastaavat kouluterveydenhuollon palveluiden toteuttamisesta ja sen tavoitteena on edistää kouluympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä tukea oppilaiden kasvua, terveyttä ja hyvinvointia. Kouluterveydenhuolto toimii tiiviissä yhteistyössä huoltajien, opetushenkilöstön ja muiden opiskeluhuollon toimijoiden kanssa. (Haarala 2014, 288-289.) Viranomaiset, kuten sosiaali- ja terveysministeriö, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) sekä aluehallintovirastot, ohjaavat ja valvovat kouluterveydenhuollon toimintaa, varmistuen palveluiden laatu- ja palvelutason (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

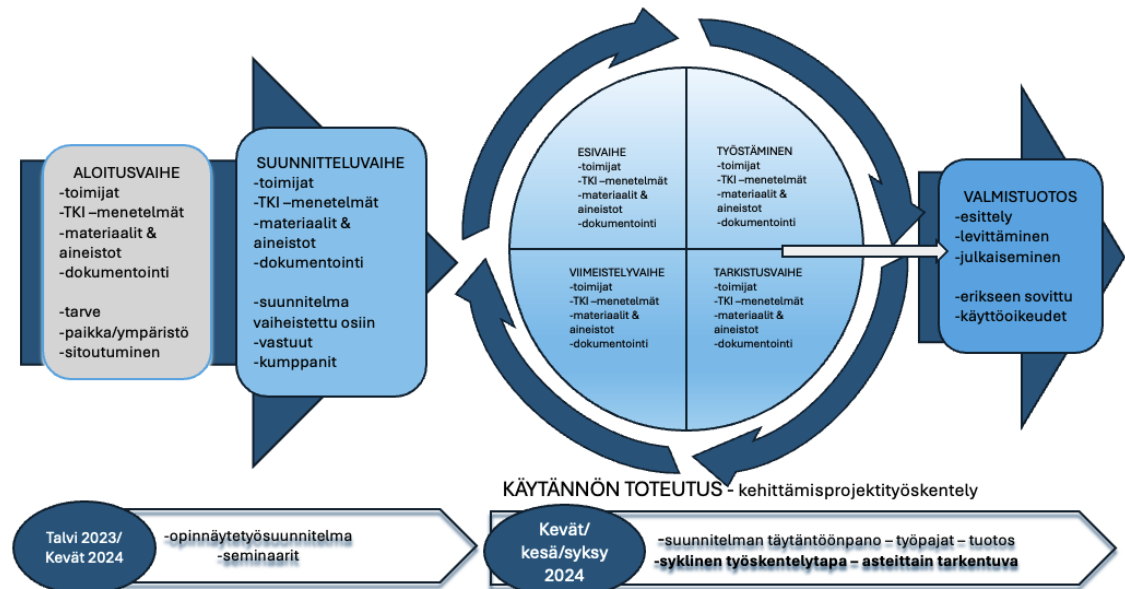
#### 4.3 Kehittämiprojektin tarkoitus

Kehittämiprojekti tuotti perehdytysmateriaalia, joka soveltuu myös hyödynnettäväksi digitaaliseen oppimisympäristöön. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi päivitetty perehdytysohjelma, johon materiaali on koottu. Perehdytysmateriaalin käytöstä oppimisalustalla tehtiin demoversio, joka sisältää vain tietyn osan suunnitellusta materiaalista. Demoversion tarkoituksena oli havainnollistaa toiminnallisuuksista ja konseptista, mutta ei sisällä kaikkea lopullista sisältöä. Valmistuneen mallin on tarkoitus hyödyntää jatkossa kouluterveydenhuollon perehdytysprosessin yhtenäistämässä. Digitaalisen oppimisalustan käyttöliittymän mahdollinen hankinta sekä muu tekninen toteutus jäävät kehittämiprojektin ulkopuolelle ja ovat toimeksiantajan vastuulle aikataulullisten sekä rahoitukseen liittyvien tekijöiden vuoksi.

### 4.3.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Tämä kehittämisprojekti toteutettiin projektimuotoisena työskentelynä, mikä edellytti suunnitelmallista ja organisoitua ihmisten, materiaalien ja rahallisten resurssien hyödyntämistä tavoitteellisesti. Projekti eteni jäsennellyn prosessin mukaisesti ideoinnista toteutukseen (Löow 2002, 16; Mäntyneva 2016, 13, 17). Opinnäytetyön aikana kehittyivät sekä projektinhallinnan taidot että työelämän vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot. Lisäksi kokemus kehittämismenetelmien suunnittelusta ja soveltamisesta karttui. Kehittämisprojektin onnistuminen edellytti projektityön ja kehittämisen osaamista sekä syvällistä aihealueen tuntemusta (Ojasalo ym. 2015, 20).

Kehittämisprojekti perustui konstruktiviseen lähestymistapaan, jossa tavoitteena oli luoda konkreettinen ratkaisu käytännön ongelmaan (Salonen 2013, 16, 19; Ojasalo ym. 2015, 37). Tämä lähestymistapa mahdollisti monipuolisten menetelmien käytön, sillä se ei rajoitu vain tiettyihin menetelmiin. Menetelmien valinnassa oli kuitenkin tärkeä arvioida, millaista tietoa tarvitaan ja mihin se soveltuu (Ojasalo ym. 2015, 40, 68).



Kuva 1. Kehittämistoiminnan konstruktivinen malli mukailtu Salosen (2013, 20) kehittämistoiminnan konstruktivisesta mallista

Kehittämistoiminta toteutettiin työpajoissa, joissa hyödynnettiin ideariihen ominaisuuksia, kuten yhteistoiminnallista aineistonkeruuta. Työpajatyöskentely oli tavoitteellista ja ennalta suunniteltua toimintaa, perustuen selkeisiin tavoitteisiin ja suunnitelmiin (Ojasalo ym. 2015, 159). Työpajasuunnitelman tarkempi kuvaus löytyy kuvasta 2 (s. 30). Luovan ongelmanratkaisun tukemiseksi työpajoissa pyrittiin luomaan avoin ja positiivinen ilmapiiri (Ojasalo ym. 2015, 159). Työpajoissa syntynyttä aineistoa käsiteltiin ja analysoitiin ryhmän kanssa mahdollisimman pitkälle, helpottaen materiaalin kokoomista ja raportin kirjoittamista kuten Vilkkä (2021) ohjeistaa. Aineiston kokoamiseen ja raportin kirjoittamiseen Salonen (2013,18) suosittelee varaamaan riittävästi aikaa sillä prosessi voi kestää yllättävän kauan.

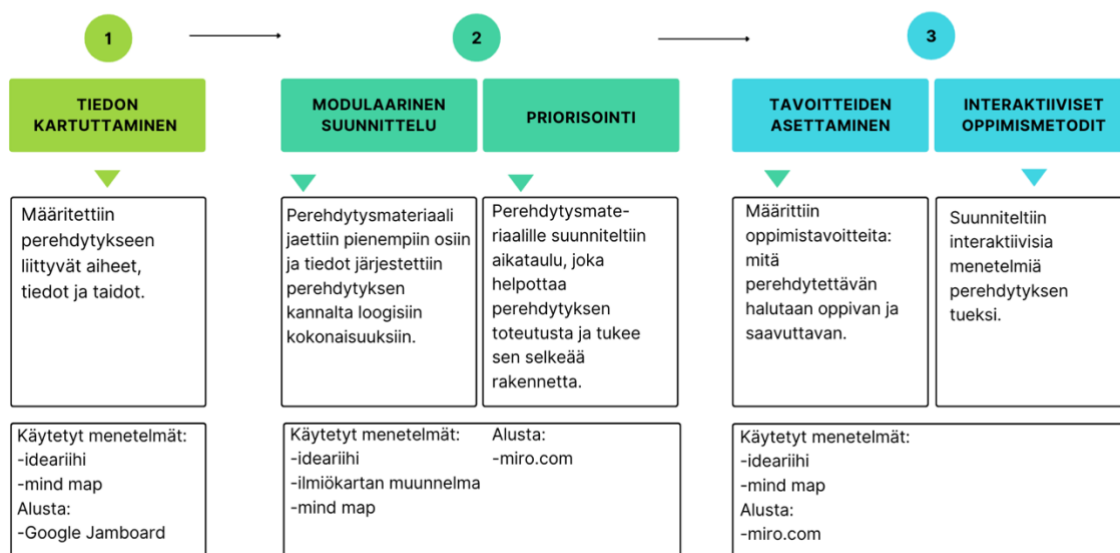
Kehittämisprojektin tuotoksen ja työpajatyöskentelyn arvioinnissa hyödynnettiin toivelistatekniikkaa, joka sopii erityisesti tuotteiden kehittämiseen. Sen avulla voidaan selvittää asiakkaiden odotuksia ja tarpeita (Ojasalo ym. 2015, 172). Kerätyt toiveet ja odotukset ryhmiteltiin teemoihin ja ne muunnettiin konkreettisiksi arviointikriteereiksi, jotka ohjasivat arviointiprosessia. Tämä takasi, että arviointi pohjautui todellisiin tarpeisiin ja että kehittämistuotos vastasi odotuksia.

Kohderyhmän osallistaminen edistää tuotoksen jalkauttamista (Vilkkä 2021). Tämän kehittämisprojektin tuotoksen jalkauttamiseen vaikuttavat toimeksiantajan mahdollisuus hankkia digitaalinen oppimisolusta perehdytyskäyttöön. Ojasalo ym. (2015) toteaa, että kehittämisratkaisujen toimivuuden arvoinnit voivat olla pitkäkestoisia ja aikaa vieviä ja ratkaisujen käytännön toimivuutta voidaan arvioida joskus myös myöhemmin. Tämän vuoksi osasta konstruktivisen tutkimuksen raporteista saattaa puuttua lähestymistavalle tyypillinen ratkaisun testaus, erityisesti silloin, kun kyseessä on esimerkiksi opinnäytetyö, joka on sidottu tiettyyn aikatauluun. (Ojasalo ym. 2015, 68.) Kehittämisprojektin tulosten luotettavuus voi kuitenkin kärsiä, jos niiden arviointi unohtuu tai juurruttamisessa epäonnistutaan (Kuikka ym. 2012, 50).

## 5 Kehittämisen eteneminen ja työskentelyn kuvaus

Kehittämisprojekti eteni vaiheittain, alkaen perusteellisesta suunnittelusta. Suunnitteluvaiheessa määriteltiin projektin tavoitteet ja luotiin aikataulu, joka ohjasi työskentelyä. Toimeksiantajan edustaja kutsui osallistujat sähköpostitse mukaan projektiin. Toteutusvaiheessa pidettiin kolme työpajaan, joissa hyödynnettiin monipuolisia menetelmiä, kuten ideariihä, mindmap -luokittelua ja ryhmätyöskentelyä.

### Työpajat



Kuva 2. Työpajat - sisältö ja käytetyt menetelmät

#### 5.1.1 Työpaja 1

Ensimmäinen työpaja toteutettiin toukokuussa 2024 ja siihen osallistui viisi terveydenhoitajaa. Työpajan alussa esiteltiin opinnäytetyön taustaa, tarkoitusta sekä tulevien työpajojen tavoitteita, ohjelmaa ja sisältöä.

Työpajassa käytettiin ensimmäisenä menetelmänä toivelistakyselyä, joka myöhemmin toimi kehittämistuotoksen ja työpajatyöskentelyn arviointikriteerien

pohjana. Kysely toteutettiin anonymisti Google Jamboard -työpöydälle, johon osallistujat kirjoittivat digitaalisille muistilapuille toiveitaan ja odotuksiaan sekä työpajoista että lopputuotoksesta. Vastaukset ilmeistyivät reaaliaikaisesti näkyviin Google Jamboard -työpöydälle (kuva 3). Kyselyn avulla nousi esiin hyviä kriteerejä, joilla arvioida sekä työryhmän työskentelyä että tuotosta.



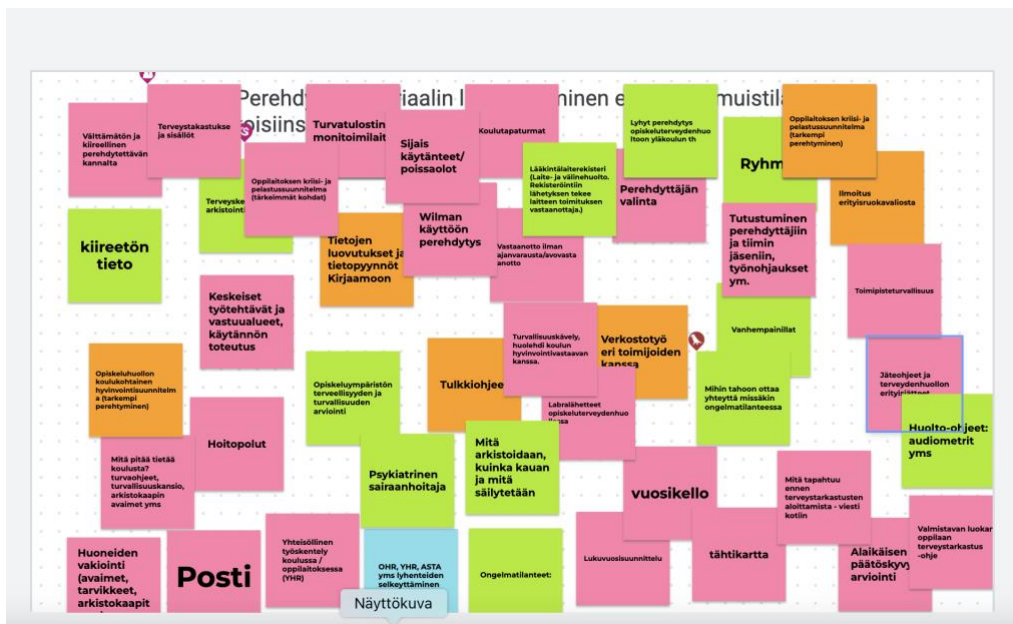
Kuva 3. Työryhmän toiveet ja odotukset

Ensimmäisen työpajan tavoitteena oli kehittää digitaalisen oppimisalustan sisältörunkoa olemassa olevan perehdytysmateriaalin pohjalta. Tarkoituksena oli kartuttaa tietoa listaamalla perehdytysmateriaaliin liittyvät aiheet, tiedot ja taidot käyttäen mind map -menetelmää sekä pilkkoa materiaali pienempiin moduuleihin, joista jokainen käsittelisi tiettyä aihetta. Lisäksi materiaali pyrittiin priorisoimaan arvioimalla sen kiireellisyyttä perehdytettävän kannalta. Priorisointia varten käytettiin ilmiökartta -tyylistä luokittelua, jonka avulla värikoodein tuotiin esiin eri asiakokonaisuuksien tärkeysjärjestys.

Työpajassa keskityttiin erityisesti terveydenhoitajan työhön perehdyttämiseen. Työryhmä päätti sulkea kehittämisprojektista esimerkiksi potilastietojärjestelmän

perehdytyksen sen laajuuden ja erityislaatuisuuden vuoksi. Tämä rajausta tehtiin, jotta työpajojen sisältö pysyi tarkasti määriteltynä ja hallittavana.

Ensimmäisessä työskentelyvaiheessa osallistujat jaettiin kahteen ryhmään ja heitä ohjattiin työskentelemään ideariih -menetelmällä. Ryhmät listasivat perehdytykseen liittyviä aiheita, tietoja ja taitoja Google Jamboard -työpöydälle värikoodattujen muistilappujen avulla (kuva 4). Aiempi perehdytys suunnitelma toimi pohjana, mutta osallistujia kannustettiin tuomaan esiin myös uusia aihealueita ja ideoita. Työpajan lyhyen kahvitauon aikana työryhmässä käytiin vilkasta keskustelua perehdytyksen kehittämisestä ja se koettiin erittäin tärkeäksi kehittämisaiheeksi.



Kuva 4. Ideariih - perehdytykseen liittyviä aiheita, tietoja ja taitoja

Työryhmätyöskentelyä jatkettiin aiheiden luokittelulla mind map-menetelmällä Google Jamboardilla. Tässä vaiheessa havaittiin kuitenkin kyseisen digitaalisen työpöydän rajoitteet, jotka hankaloittivat kokonaiskuvan luomista. Aiheita ja ideoita oli kertynyt runsaasti, mutta käytössä olevaa työpöytää ei voinut laajentaa tarpeeksi (liite 1).

Työpajan sovittu loppumisajan lähestyessä projektipäällikkö päätti ensimmäisen työpajan. Työryhmässä todettiin, että ennen seuraavaa työpajaa

tulisi etsiä paremmin työskentelyyn mukautuva työskentelypohja.

Projektipäällikön tekemien hakujen ja testien jälkeen valinta kohdistui Miro -alustaan sen joustavuuden ja muokkautuvuuden vuoksi. Projektipäällikkö valmisti seuraavaa työpajaa kopioimalla jokaisen Google Jamboard -alustalle luodun muistilapun vastaavalla värikoodilla ja tekstillä Miro -alustalle.

Ensimmäinen työpaja antoi hyvän pohjan jatkotyöskentelylle, vaikka toi esiin myös tarpeen paremmille työskentelyvälineille. Google Jamboardin rajoitteet tulivat selkeästi esiin ja Miro -alustan käyttöönotto toiseen työpajaan vaikutti lupaavalta ratkaisulta. Osallistujien aktiivinen osallistuminen ja keskustelut osoittivat aiheen tärkeyden.

### 5.1.2 Työpaja 2

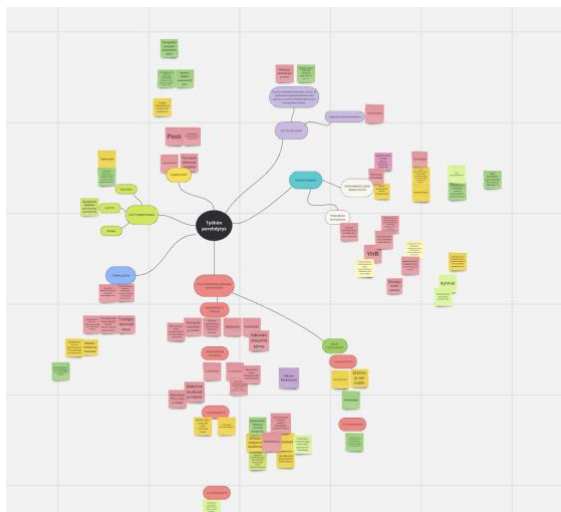
Toinen työpaja toteutettiin kesäkuussa 2024. Tarkoituksena oli asettaa perehdytykseen liittyvät tavoitteet eli määrittää oppimistavoitteet kullekin perehdytyksen osa-alueelle sekä selkeyttää, mitä perehdyttävän tulisi oppia ja saavuttaa.

Työpajaan osallistui viisi terveydenhoitajaa ja työryhmän kokoonpano oli hiukan muuttunut. Koska osa osallistujista oli uusia, työpajan alussa käytiin lyhyt esittely opinnäytetyön taustasta, tarkoituksesta sekä työpajojen ohjelmasta. Toiseen työpajaan siirryttiin käyttämään Miro -alustaa työskentelyvälineenä, sillä se tarjosi paremman joustavuuden ja muokattavuuden aiempaan työkaluun. Miro esiteltiin työryhmälle ja sen käyttöä käytiin läpi ennen työskentelyn aloittamista.

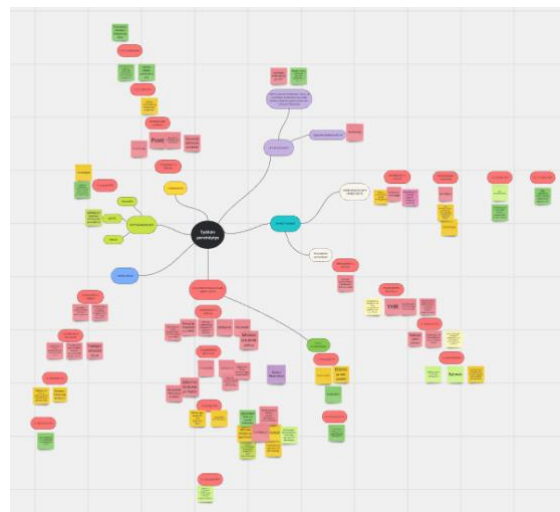
Työskentely aloitettiin jatkamalla aiheiden luokittelua mind map -menetelmää käyttäen. Tavoitteena oli selkeyttää, mitkä asiat liittyvät toisiinsa ja työskentelyä helpottamaan oli otettu uusi digitaalinen työskentelyalusta. Työryhmästä nousi esiin idea perehdytyksen selkeästä aikatauluttamisesta, jotta perehtyjän on helpompi ymmärtää mitä asioita hänen tulee missäkin vaiheessa käsitellä ja oppia. Tämä ajatus oli hyödyllinen myös oppimisympäristön suunnittelun

kannalta. Aikataulutusta työstäessä työryhmä päätyi muokkaamaan alkuperäistä priorisointia muutamissa aihealueissa.

Työpajan lopuksi oli valmiina suunnitelma perehdytyksen aikataulu aihealueineen (kuva 5). Työryhmän innovatiivinen ja innostunut työskentely tuotti konkreettisia tuloksia sovitun aikataulunkin ylittyessä. Projektipäällikön tehtäväksi jäi jatkaa työskentelyä lisäämällä jokaiseen aihealueeseen ja aikatauluun aikarajoja kertovat kuvakkeet (kuva 6). Vaikka toisen työpajan alkuperäinen ohjelmasuunnitelma ei täysin toteutunut, projektipäällikkö päätti muuttaa suunnitelmaa kesken työpajan, koska esitetty idea oli hyvin perusteltu, sopi työskentelyn vaiheeseen ja toi selkeän parannuksen suunnitelman rakenteeseen.



Kuva 5. Aikataulutettu suunnitelma versio 1



Kuva 6. Aikataulutettu suunnitelma versio 2

Toinen työpaja oli erittäin onnistunut. Työryhmä osoitti kykyä reagoida ja mukautua uusiin ideoihin ja tarpeisiin. Työpajan aikana laadittiin konkreettinen aikataulu perehdytysohjelmalle, jonka pohjalta perehdytysmateriaali järjestettiin. Tämä oli tärkeä askel projektin etenemisessä. Työryhmän innostus ja innovatiivisuus loivat positiivisen ja tuottavan ilmapiirin.

### *Työpaja 3 - suunnitelman muutos*

Koska toisen työpajan sisältö muuttui, projektipäällikkö muokkasi kolmannen työpajan sisältöä seuraavasti:

Kolmas työpaja:

Johdanto (15 min)

Projektipäällikkö esittelee työpajan tavoitteet ja ohjelman.

Työryhmä työskentelyä:

1. Oppimistavoitteiden asettaminen (60 min)  
Ideoiden kirjaaminen Miro -työpöydälle
2. Interaktiivisten menetelmien suunnittelu (60 min)  
Ideoiden kirjaaminen Miro -työpöydälle

Yhteenveto (30 min)

Keskustellaan yhdessä saavutuksista ja seuraavista askeleista.

Arviointikriteerien esittely ja muokkaaminen.

#### 5.1.3 Työpaja 3

Kolmannen työpajan päätavoitteena oli innovoida ja suunnitella oppimisalustalle interaktiivisia menetelmiä, jotka tukisivat perehdytystä. Työpaja toteutettiin elokuussa 2024 ja siihen osallistui kolme terveydenhoitajaa. Pienen osallistujamäärän vuoksi projektipäällikkö teki päätöksen työskentelystä yhtenä ryhmänä, ilman erillisiä alaryhmiä ja projektipäällikkö toimi kirjurina.

Työpajan pääasiallinen tarkoitus oli kehittää konkreettisia ja käytännönläheisiä tehtäviä, jotta perehdytysmateriaalista tulisi elävä ja vuorovaikutteinen.

Tavoitteena oli kehittää menetelmiä, jotka eivät pelkästään informoi, vaan myös aktivoivat perehdytettävää omaksumaan ja soveltamaan oppimaansa tietoa käytännössä. Interaktiiviset elementit, kuten testikysymykset ja tapauspohjaiset tehtävät, olivat keskeisessä roolissa näiden tavoitteiden saavuttamisessa.

(Rintala ym. 2022, 223.)

Työskentelyssä keskityttiin terveydenhoitajan ydintehtäväalueeseen ja kehitettiin tämän aihealueen tavoitteita. Tavoitteet jaettiin suunnitellun perehdytysaikataulun mukaan: perehdytyksen alku (2 viikkoa), ensimmäinen kuukausi, 1–5 kuukautta ja 6–12 kuukautta. Tämä jaottelu auttoi selkeyttämään, mitä perehdytettävän tulisi oppia ja saavuttaa kussakin vaiheessa. Tavoitteet luotiin systemaattisesti varmistaen, että perehdytysmateriaali kattaa keskeisiä tietoja ja taitoja, joita terveydenhoitajan roolissa tarvitaan. Lisäksi työpajassa kehitettiin tavoitteita yhteisöllisen työn aihealueeseen, koska se nähtiin olennaisena osana kouluterveydenhoitajan työtä, erityisesti hoitopolkujen yhteydessä.

Tauon jälkeen työskentely jatkui ideariihä -menetelmällä, jonka avulla innovoitiin interaktiivisia menetelmiä, jotka aktivoivat perehdytettävää omaksumaan ja soveltamaan perehdytyksen tietoja käytännössä. Ideoista koostui selkeä rakenne käyttöön otettavista menetelmistä. Tietyissä aihealueissa koettiin hyödylliseksi selventää ja sisäistää tietoa testikysymysten avulla, joten työpajassa kehitettiin muutamia esimerkkikysymyksiä, joita voidaan ottaa mukaan demoversioon. Toisissa aihealueissa nähtiin tarpeelliseksi pohtivampi lähestymistapa ja ryhmä päätti kehittää oppilastapauksiin perustuvia tehtäviä. Nämä tapaukset antaisivat perehdytettävälle mahdollisuuden soveltaa oppimaansa käytännön tilanteissa ja peilata lisäksi pohdintojaan perehdyttäjän kanssa.

Työpajan lopuksi projektipäällikkö esitteli ennakkoon laaditut arviointikriteerit, jotka oli kehitetty toivelistamenetelmän pohjalta (liite 2). Työryhmän jäsenet tarkastelivat näitä kriteereitä ja totesivat niiden vastaavan hyvin toiveita ja odotuksia, eikä kriteereihin tehty muutoksia tai lisäyksiä. Kriteerit toimivat jatkossa työryhmälle tehtyä arviointia ohjaavana työkaluna.

Työpajojen aikana keskustelut olivat vilkkaita ja jäsenet osallistuivat aktiivisesti ideoitiin. Erityisesti ideariihä -menetelmissä nousi monia luovia ideoita, jotka

olivat seurausta hyvästä vuorovaikutuksesta. Työryhmä kannusti toisiaan esittämään rohkeasti uusia ajatuksia, mikä edesauttoi työskentelun joustavuutta ja monipuolista lopputuotosta. Erityisesti uusien näkökulmien esiin tuominen työskenteluun toi uusia ideoita jotka konkretisoituivat työpajojen lopputuotteessa. Työryhmiin osallistujat vaihtuivat jonkin verran mutta uudet jäsenet tuottivat uusia näkökulmia, jotka monipuolistivat työskentelyä sekä lopputuotosta.

Jokaisen työpajan aikana käydyissä keskusteluissa nousi esiin myös perehdyttäjän roolin merkitys perehdytyksen onnistumisessa. Erityisesti tutor-perehdyttäjän valinta koettiin tärkeäksi jatkokehittämiskohteeksi. Keskusteluissa korostui selkeä tarve kehittää perehdytysprosessia myös perehdyttäjän näkökulmasta. Osallistujat toivat esille toiveita ja ideoita, jotka liittyivät perehdyttäjän rooliin ja erityisesti perehdyttäjän valintaan. Nämä näkökohdat koettiin tärkeiksi onnistuneen perehdytysprosessin kannalta. Työpajoissa esitetyt ideat käsittelivät muun muassa perehdyttäjän valintakriteerejä, perehdyttäjän koulutuksen ja tuen tarvetta sekä perehdyttäjän roolia osana koko perehdytysprosessia (liite 3). Myös ajatuksia pidempään jatkuvasta mentoroinnista esitettiin, jotta uusi työntekijä voisi saada laajempaa tukea ja oppia kokeneen ammattilaisen kautta. Nämä toiveet ja ideat ovat merkityksellisiä perehdyttämisen prosessin kehittämisessä, että ne on päätetty sisällyttää opinnäytetyöhön jatkokehittämiskohteina.

#### 5.1.4 Päätösvaihe: arviointi

Arviointi toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa työryhmä arvioi sekä kehittämistoimintaa eli työpajatyöskentelyä että lopputuotosta. Arvioinnin tarkoituksena oli mitata työryhmän tyytyväisyyttä ja arvioida, kuinka hyvin työpajat ja tuotokset vastasivat työryhmän toiveita ja odotuksia. Tämä arviointi tehtiin tuotoksen julkistamisen jälkeen. Toisessa vaiheessa tuotos esitettiin toimeksiantajan edustajalle, joka oli esi- ja perusopetuksen opiskeluhoiton tehtäväaluepäällikkö, sekä kouluterveydenhuollon

kehittämistyöryhmän jäsenille. Tavoitteena oli saada ulkoinen arviointi eli asiantuntijalausunto tuotoksesta.

Arviointeja varten luotiin kolme kyselyä Forms -lomakkeelle: yksi työryhmätyöskentelystä (liite 4), yksi tuotoksesta (liite 5) ja yksi ulkoiselle arvioinnille (liite 6). Forms -lomake valittiin sen helppokäyttöisyyden vuoksi ja se mahdollisti anonyymit vastaukset.

Ensimmäisen vaiheen arviointia varten luotiin kyselylomake, joka sisälsi taustatietokysymyksiä työryhmän jäsenten työkokemuksesta. Tällä pyrittiin arvioimaan, ovatko työpajat ja tuotos vastanneet sekä kokeneiden amattilaisten että vasta-alkajien tarpeisiin. Kyselylomakkeen kysymykset 3-7 pohjautuivat toivelista -tekniikalla nousseisiin teemoihin, jotka liittyivät työpaja- ja kehittämistoimintaan. Kysymykset on muotoiltu teemoittain ja niiden laatimisessa on seurattu ohjeita mutta osassa kysymyksistä on yhdistetty saman alakategorian aiheita, jotta kysely ei olisi liian pitkä. (Hirsjärvi ym. 1997, 191.) Arvioinnissa käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa.

Alustava kyselylomake hyväksyttiin toimeksiantajan edustajalla, joka suositteli lisäämään kysymyksiä myös projektipäällikön toiminnasta. Näin projektipäällikkö saisi palautetta omasta toiminnastaan ja mahdollisista kehityskohteista. Kysymykset 8-11 liittyivät projektipäällikön toimintaan kuten työpajojen vetämiseen, aikarajojen ja aikataulun hallintaan sekä kysymyksiin ja palautteeseen reagoitiin.

Kyselyn linkki lähetettiin toimeksiantajan edustajan kautta kaikille työpajoissa mukana olleille. Vastauksia saatiin yhteensä neljä, mikä tarkoitti 50%:n vastausprosenttia. Vastaajilla oli työkokemusta kouluterveydenhoitajana alle vuodesta yli kymmeneen vuoteen ja heidän kokonaistyökokemuksensa oli keskimäärin yli 10 vuotta. Yhteistyö osallistujien välillä sujui hyvin. Kokemuksia uuden oppimisesta ja oivalluksista tuli kohtalaisesti tai enimmäkseen. Kaikki vastaajat kokivat osallistuneensa aktiivisesti keskusteluihin. Kaikki vastaajat

olivat tyytyväisiä työpajakokonaisuuteen ja se vastasi odotuksia ja toiveita seuraavasti: 25%:lla kohtalaisesti, 50%:lla enimmäkseen ja 25% täysin.

Projektipäällikkö sai positiivista palautetta työpajojen vetämisestä, joka arviointien mukaan onnistui hyvin tai erittäin hyvin. Myös aikarajojen hallinta ja aikataulut onnistuivat hyvin tai erittäin hyvin. Osallistujien kysymyksiin ja palautteeseen reagoinnissa projektipäällikkö onnistui myös keskimäärin erittäin hyvin.

Avoimessa palautteessa tuotiin esiin:

*"Hyvää tiimityöskentelyä, innostava aihe. Tekniikka oli osittain haasteellista, mutta siihen olisi ollut vaikea varautua ennalta. Olisi kiva, jos olisi ollut enemmän aikaa. Vähän oli vaikea hahmottaa, kuinka paljon aikaa mihinkin osuuteen tarvittiin, siihen olisi ehkä voinut olla jotain "väliaikamerkkejä". Kokonaisarvio onnistumisesta kuitenkin oikein hyvä."*

*"Kollegoiden kohtaaminen, uusia näkökulmia paljon, mukava ja avoin ilmapiiri. Mielenkiintoinen kehittämisprojekti joka tulee tarpeeseen. Hyvä kun mukana oli eri työkokemuksen omaavia henkilöitä, ehkä olisi hyvä jos mukana olisi ollut joku oikein nuori jolla vähäinen työkokemus työelämässä kokonaisuudessaan. Mutta kaikenkaikkiaan tärkeä kehityskohde, hyvin organisoidut työpajat"*

Tuotoksen julkistamista osallistui viisi työryhmän jäsentä, jotka saivat linkin tuotoksen arviointikyselyyn. Vastausprosentti oli 100%. Arvioinnissa käytettiin viisiportaista Likert-asteikkoa, jossa väittämiin oli seuraavat vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä.

Kaikki vastaajat kokivat tuotoksen selkeältä ja helposti käytettävältä. 20% oli osittain samaa mieltä ja 80% täysin samaa mieltä siitä, että tuotos kattaa sovitut aihealueet. Kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että tuotos sisältää innovatiivisia ja nykyaikaisia elementtejä, kuten toivelistatekniikan mukaan tuotokselta odotettiin selkeän lopputuloksen lisäksi.

Avoin palaute:

*"Kiitos ---, huikean työn olet tehnyt!  
ja tarpeellisen..."*

*"Selkeä, hieno kokonaisuus."*

*"Hieno, selkeä kokonaisuus!"*

*"Ihan mahtava tuotos! <3"*

*"Rakenne on perehdytystä ajatellen todella selkeä, sekä hyvänä ja tärkeänä elementtinä oli perehdytysmateriaalien jakaminen osiin priorisoiden."*

Ulkoinen arviointi toteutettiin Forms-lomakkeella, johon oli luotu yhdeksän avointa kysymystä. Arviointilomakkeen kysymykset pohjautuivat teoriapohjasta nousseisiin keskeisiin teemoihin (liite 7), jotta arviointi kohdistuisi olennaisiin osa-alueisiin ja tukisi tuotoksen kehittämistä.

Ulkoinen arviointi tuotti kaksi asiantuntijalausuntoa, jotka toivat esiin monipuolisia näkökulmia kehittämistyön tuotoksen vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin. Asiantuntijalausunnoissa korostettiin tuotoksen selkeyttä, käytettävyyttä ja mukautuvuutta. Asiantuntijoiden mukaan tuotoksen rakenne on selkeä ja looginen, mikä tukee tehokasta oppimista sekä ammatillisen osaamisen ja identiteetin kehittymistä. Lausunnossa todettiin seuraavaa:

*"Selkeä, helppolukuinen, hyvin jäsenelty - eteneminen loogista. Otsikot selkeitä. Samojen otsakkeiden pysyminen eri erehdytys osioissa auttaa vahvistamaan osaamista aina osaamisen päälle. Auttaa ammattiliisuuden ja ammatti-identiteetin rakentumisessa."*

Tuotosta käytettävyyden osalta asiantuntijat nostivat esiin sen motivoivan ja kannustavan vaikutelman. Materiaali ei vaikuttanut raskaalta, vaan se ohjasi käyttäjää selkeästi:

*"Kannustaa ja motivoi tutustumaan, ei liian raskas, ohjaa selkeästi etenemisessä ja toiminnoissa."*

Oppimateriaaleja pidettiin hyödyllisinä, sillä ne tukevat aktiivista oppimista ja itsenäistä tiedonhankintaa:

*"Tekee ja tarjoaa mahdollisuutta perehtyjälle itselleen ottaa aktiivisesti vastuusta omasta perehtymisestä ja opettaa samalla kouluterveydenhuollon"*

*työnkuvaan kuuluvaa itsenäistä opiskelua, asioiden selvittelyä, tiedon keräämistä.”*

Oppimateriaalin testit koettiin selkeiksi ja tarkoituksenmukaisiksi.

Lausunnossa pohdittiin myös materiaalin mukautuvuutta eri käyttäjäryhmän tarpeisiin. Personointimahdollisuus herätti mietteitä:

*”Mietin, onko liian raskas/haastava jos jokaiselle personoidaan näkyvyys yksilöllisesti? Mitä se tarkoittaa perehdyttäjän näkökulmasta? Olisiko helpompaa, jos osiot avautuisivat sitä mukaa, kun tehtävissä ollaan edetty?”*

Kokeneempien työntekijöiden tarpeet huomioiden arvioitiin, että nopeampi etenemistahti ja mahdollisuus tiivistettyyn materiaaliin voisivat olla hyödyllistä. Samalla kuitenkin korostettiin materiaalin tarjoamaa joustavuutta:

*”Uskon sen mukautuvan hyvin. Uskon myös, että tästä hyötyvät (ja tulee aktiiviseen käyttöönkin) myös jo työssä oleville kollegoille. Suorat linkit eri aihealueisiin, tietolähteisiin ovat loistavia ja työtä tukevia, helpottavia ja lisäarvoa tuovia.”*

Arvioijat näkivät, että materiaalin rakenne ja menetelmän tukevat tehokasta oppimista. Selkeä eteneminen, vaiheistus ja käytännönläheisyys saivat kiitosta. Sisältö arvioitiin relevantiksi perehtyjien oppimistarpeiden näkökulmasta:

*”Sisältö vaikutti oikein hyödylliseltä varsinkin, kun materiaaliin pystyy helposti palaamaan ja kertaamaan asioita uudelleen.”*

*”Mielestäni teemoina olivat oikeat asiat. Kokeilemalla huomaamme, mitä asioita tulisi vahvistaa, lisätä, poistaa, kehittää.”*

Lausunnossa tuotiin esille myös kehitysehdotuksia, jotka voisivat parantaa tuotoksen käytettävyyttä ja joustavuutta. Materiaalin yksilöllinen räätälöinti nähtiin potentiaalisena haasteena. Ehdotettiin, että osiot voisivat avautua automaattisesti edistymisen mukaan, jolloin sekä aloittelevat että kokeneemmat työntekijät voisivat hyödyntää materiaalia omassa tahdissaan.

Parannusehdotuksina esitettiin myös, että materiaalissa olisi hyvä olla osio, johon perehtyjä voi kirjata mieleen tulleita kysymyksiä, ajatuksia ja epäselvyyksiä. Tämä tukisi oppimisprosessia ja antaisi perehdyttäjälle mahdollisuuden vastata yksilöllisiin tarpeisiin. Lisäksi ehdotettiin, että materiaalissa voisi olla kohta, jossa perehtyjä arvioi perehdytyksen kokonaisuutta ja antaa palautetta prosessista. Tämä edistäisi materiaalin jatkuvaa kehittämistä. Materiaaliin toivottiin myös lisäyksiä muun muassa yhteystietojen, rokotustietojen sekä maahantulotarkastusten osalta.

## 6 Tuotos

Kehittämistyön tuotoksena laadittiin kouluterveydenhoitajan perehdytysohjelman runko. Lisäksi perehdytysohjelman yhdestä osuudesta, terveydenhoitajan ydintehtäviin perehdytyksestä, tehtiin demoversio Moodle -oppimisympäristöön. Perehdytysohjelman runko on koottu Microsoftin PowerPoint -pohjalle. Esittelyä varten materiaali on luotu toiminnallisesti niin, että perehdytysrunkoa on mahdollista selata käyttäen dialla olevia ruutuja näppäiminä. Ruuduihin, joihin on saatavilla aiheeseen liittyvää materiaalia, on lisätty hyperlinkki. Hyperlinkin näkyvät alleviivattuina, mikä osoittaa niiden olevan aktiivisia ja klikattavissa. Osa linkeistä vie perehdytysohjelmassa eteenpäin, osa aukaisee sivuston internetiin ja osa linkeistä toimii vain hyvinvointialueen intranetissa. Perehdytysohjelman runko on esitetty kaaviona liitteissä 11-14.

Perehdytysohjelma on aikataulutettu neljään perehdytysjaksoon (kuva 7). Näistä ensimmäisen jakson materiaalit on tarkoitettu tutustuttavaksi ensimmäisten kahden perehdytysviikon aikana. Seuraava jakso on tarkoitettu tutustuttavaksi ensimmäisen perehdytyskuukauden aikana. Kaksi viimeistä jaksoa ovat syventävää perehdytystä varten ja aikataulutettu tutustuttavaksi 1.-5. perehdytyskuukauden sekä 6.-12. perehdytyskuukauden aikana.

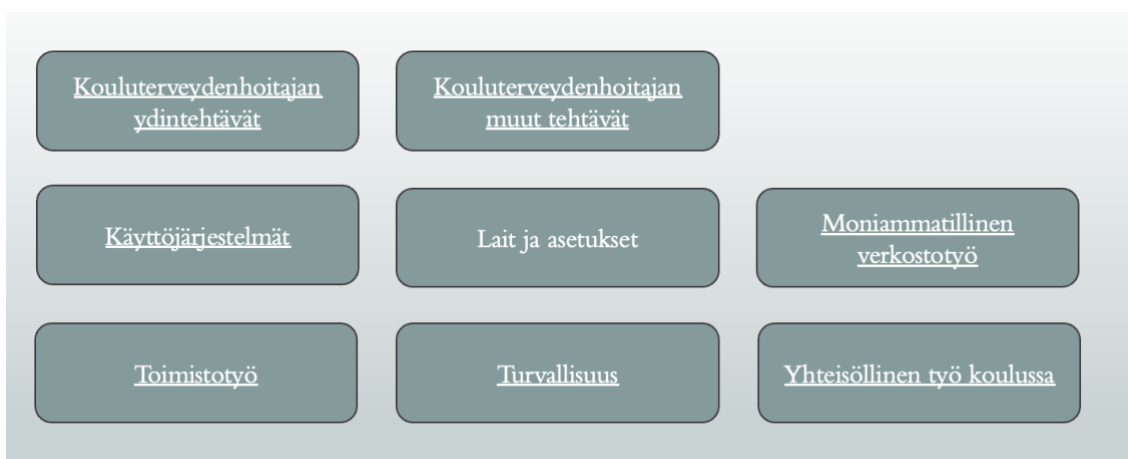


Kuva 7. Perehdytysohjelman aikataulu

Perehdytysmateriaali on jaettu kahdeksaan aihealueeseen, joista seitsemän liittyvät kahteen ensimmäiseen perehdytysjaksoon (kuva 8) ja syventävässä perehdytysjaksossa aihealueita on yksi enemmän (kuva 9). Aihealueet ovat kouluterveydenhoitajan ydintehtävät, kouluterveydenhoitajan muut tehtävät, yhteisöllinen työ koulussa, moniammatillinen verkostotyö, toimistotyö, käyttäjärjestelmät, turvallisuus sekä lait ja asetukset.



Kuva 8. Perehdytyksen ensimmäisten viikkojen ja kuukauden aihealueet



Kuva 9. Perehdytyksen 1-5 ja 6-12 kuukauden aihealueet

## 6.1 Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät

Kouluterveydenhoitajan ydintehtävien kahden ensimmäisen viikon perehdytykselle (kuva 10) on laadittu neljä tavoitetta. Perehdytyksen aikana perehtyjän tulee ymmärtää, kuinka terveystarkastukset on aikataulutettu ja järjestetty kyseisessä koulussa kuluvan lukuvuoden aikana. Tavoitteena on myös oppia käyttämään terveydenhuollon laitteita ja tutkimusmenetelmiä, kuten näön, kuulon, verenpaineen, ryhdin ja muiden tutkimusten suorittamista. Perehtyjän on lisäksi tiedettävä, mistä etsiä tietoa terveystarkastusohjelmasta ja eri tutkimusten suorittamisesta sekä tunnistettava poikkeamat näön, kuulon, ryhdin, verenpaineen ja kasvun mittaustuloksissa. Näihin tavoitteiden tukena käytettävät materiaalit sisältävät hyvinvointialueen omat kouluterveydenhoitajan ydintehtävät materiaalin, kouluterveydenhoitajan vuosikellon sekä terveystarkastusten sisältöä kuvaavan ”tähtitaivas” -kaavion. Lisäksi materiaalissa on linkkejä lukuvuosisuunnitelmiin, hyvinvointialueen omiin ohjeistuksiin terveystarkastusten sisällöstä ja suorittamisista sekä Terveysportin Neuko -tietokantaan. Tiedon sisäistämistä tukemaan on luotu myös lyhyt testi.



Kuva 10. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen kaksi ensimmäistä viikkoa

Kouluterveydenhoitajan ydintehtävien ensimmäiselle perehdytyskuukaudelle (kuva 11) on laadittu kuusi tavoitetta. Jaksossa perehdytään oman koulun koululääkäripalveluihin ja tavoitteena on ymmärtää oma rooli koululääkäripäivässä. Perehtyjän on opittava tarvittavat valmistelutyöt lääkärivastaanotoille, osattava valmistella vastaanotot tehokkaasti ja tiedettävä, milloin ja miten konsultoida koululääkäriä.

Tässä vaiheessa perehdytyssä tutustutaan myös rokotusohjelmaan.

Tavoitteena on oppia tunnistamaan poikkeamat rokotusohjelmassa ja oppia arvioimaan, milloin on tarpeen konsultoida tartuntatautiin yksikköä poikkeavien ohjelmien osalta. Perehtyjän on ymmärrettävä oman koulunsa avovastaanoton aikataulu ja tiedettävä, millaisissa asioissa oppilaat voivat hakeutua avovastaanotolle. Lisäksi perehtyjän tulee hahmottaa terveydenhoitajan rooli koulutapaturmien käsittelyssä ja osata toimia tilanteissa asianmukaisesti. Tämän perehdytysjakson materiaaleissa käsitellään koululääkäriä, koululla tapahtuvaan avovastaanottotyötä, koulutapaturmakäytänteitä sekä kouluikäisten rokotuksia. Jakson aikana perehdyttävän tehtävänä on tutustua näihin aiheisiin ja keskustella niistä perehdyttäjän kanssa, jotta toimintamallit ja -käytännöt tulevat tutuiksi

## Ensimmäinen kuukausi

Tavoitteet:

- 1. Koululääkäripalvelujen ja oman roolin ymmärtäminen:** Hahmottaa oman koulun koululääkäripalvelut ja ymmärtää oman roolinsa koululääkäripäivään liittyen.
- 2. Lääkärivastaanottojen valmistelutyöt:** Tuntee lääkärivastaanottojen valmistelutyöt ja osaa valmistella vastaanotot tehokkaasti.
- 3. Koululääkäriin konsultointi:** Tietää, milloin ja miten konsultoida koululääkäriä tarvittaessa.
- 4. Rokotusohjelman tuntemus ja konsultaatio:** Perehtyy rokotusohjelmaan, tunnistaa mahdolliset poikkeukset ja osaa arvioida, milloin kääntyä tartuntatautihoitajien puoleen konsultaatioon.
- 5. Avovastaanoton aikataulu ja sisältö:** Ymmärtää oman yksikön avovastaanoton aikataulun ja osaa kertoa, mitä avovastaanottoon kuuluu.
- 6. Terveydenhoitajan rooli koulutapaturmissa:** Hahmottaa terveydenhoitajan roolin koulutapaturmien käsittelyssä ja osaa toimia tilanteissa asianmukaisesti.

Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät

Koululääkäriä	Avovastaanotto
Koulutapaturmat	Rokotukset

Tehtävä: Keskusteltu aiheista perehdyttäjän kanssa

Kuva 11. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen ensimmäinen kuukausi

Kouluterveydenhoitajan ydintehtävien 1-5 kuukauden perehdytysjaksolle (kuva 12) on laadittu neljä tavoitetta. Jaksossa perehdytään terveystarkastusten sisältöihin hyvinvointialueen omien sekä Terveysportin Neuko -tietokannan ohjeiden avulla. Tavoitteena on ymmärtää ADHD-alkukartoituksen eteneminen ja jatko-ohjaus hoitopolkumallin mukaan sekä oppia laatimaan ja täyttämään tarvittavat lähetteet. Lisäksi perehdytään erilaisten kyselyiden ja lomakkeiden tehokkaaseen hyödyntämiseen työssä.

Jakson harjoitustehtävänä on pohtia kahta oppilastapauskuvausta ja miettiä, kuinka toimisi kyseisissä tilanteissa. Perehtyjän tulee myös tuoda esille yksi oma oppilastapauskuvaus. Nämä tapauskuvaukset on tarkoitus käsitellä yhdessä perehdyttäjän kanssa, jotta perehtyjä saa tukea ammatilliseen pohdintaa ja oppii tunnistamaan keskeisiä toimintatapoja erilaisissa tilanteissa.



Kuva 12. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen 1-5 kuukautta

Tässä perehdytysosiossa on suorat linkit hoitopolkuihin kuten mielenterveyden hoitopolku, keskittymättömien lasten ja nuorten palvelupolku, lapseen kohdistuneen rikoksen epäily, ylipainoisen lasten ja nuorten hoitopolku sekä kyselyt ja lomakkeet. Lähetteet osiosta löytyvät lähetekriteerit ja -ohjeet

fysioterapiaan, puheterapiaan, toimintaterapiaan, ravitsemusterapiaan sekä optometristille ja silmälääkärille.

Kouluterveydenhoitajan ydintehtävien 6-12 kuukauden perehdytysjakso on syventävää perehdytystä (kuva 13), jolle on laadittu neljä tavoitetta. Tavoitteena on syventää ymmärrystä tutkimusten tarkoituksesta, tavoitteista ja siitä mitä niillä pyritään seurata. Lisäksi tavoitteena on kehittää kykyä tulkita tutkimustuloksia syvällisemmin ja arvioida niiden merkitystä. Perehtyjän on myös hahmotettava, mitä jatkotoimenpiteitä tutkimusten jälkeen on suunniteltu ja kuinka ne toteutetaan. Materiaalina tässä osiossa käytetään Terveysportin Neuko-tietokantaa, Terveysportin artikkelia lapsen normaalista ja poikkeavasta kasvusta sekä linkkejä lähetekriteereihin.



Kuva 13. Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät: perehdytyksen 6-12 kuukautta

## 6.2 Kouluterveydenhoitajan työnkuvaan kuuluvat muut tehtävät

Yhteisölliseen työhön perehtymisen kahden ensimmäisen viikon (kuva 14) tavoitteena on tutustua koulu yhteisöön - koulun tiloihin, henkilökuntaan ja aikatauluihin - sekä ymmärtää koulun toimintaa osana yhteisöllistä työtä. Ensimmäisen kuukauden aikana (kuva 14) perehtyminen laajenee koulumaailmaan kokonaisuudessaan. Tavoitteena on ymmärtää koulun toimintaympäristöä, oppilaiden moninaisuutta ja päivittäisiä käytänteitä. Lisäksi perehdytyksen aikana on tärkeä tutustua erityisluokkien toimintaan, oppilaiden erityistarpeita sekä ymmärtää terveydenhoitajan rooli niiden tukemisessa. Perehdytyksen aikana tulee myös omaksua kouluympäristössä käytetyt lyhenteet ja termit, sillä niiden hallinta on keskeistä terveydenhoitajan työn sujuvuuden kannalta.



Kuva 14. Yhteisöllinen työ: perehdytyksen ensimmäiset 2 viikkoa ja ensimmäinen kuukausi

Yhteisölliseen työhön perehdytyksen 1-5 kuukauden perehdytysjaksolle (kuva 15) on laadittu kaksi tavoitetta. Tavoitteena on ymmärtää kolmiportaisen tuen rakenne ja sen merkitys oppilaiden oppimisessa ja hyvinvoinnissa sekä tunnistaa terveydenhoitajan rooli ja yhteistyö muiden ammattilaisten kanssa

kolmiportaisen tuen eri vaiheissa. Tässä vaiheessa perehdytään myös koulun opiskeluhuollon hyvinvointisuunnitelmaan, sen merkitykseen koulun hyvinvointityössä sekä terveydenhoitajan rooliin sen toteuttamisessa ja kehittämisessä.

## 1-5 kuukautta

Yhteisöllinen työ koulussa

Tavoitteet:

1. **Kolmiportaisen tuen hahmottaminen:** ymmärtää kolmiportaisen tuen rakenne ja sen merkitys oppilaiden oppimisessa ja hyvinvoinnissa. Tunnistaa terveydenhoitajan rooli ja yhteistyö muiden ammattilaisten kanssa kolmiportaisen tuen eri vaiheissa.
2. **Tutustuminen koulukohtaiseen opiskeluhuollon hyvinvointisuunnitelmaan:** Perehtyä koulun opiskeluhuollon hyvinvointisuunnitelmaan. Ymmärtää suunnitelman merkitys koulun hyvinvointityössä ja terveydenhoitajan rooli sen toteutuksessa ja kehittämisessä.

Keravan  
opiskeluhoolto-  
suunnitelma

Vantaan  
opiskeluhoolto-  
suunnitelma

Kuva 15. Yhteisöllinen työ koulussa: perehdytyksen 1-5 kuukautta

Yhteisölliseen työhön perehdytyksen 6-12 kuukauden jaksolle on kaksi tavoitetta: tutustua terveydenhoitajan ohjaamien ryhmien ohjeistuksiin sekä suunnitella oman koulun ryhmätoimintaa seuraavalle lukuvuodelle (kuva 15). Tätä tukevana materiaalina on hyvinvointialueen valmiit materiaalit sekä murrosikäkätunneille että hygieniätunneille.

## 6-12 kuukautta

Yhteisöllinen työ koulussa

Tavoitteet:

1. **Tutustua** erilaisten terveydenhoitajan vetämien ryhmien ohjeistuksiin
2. **Ryhmien suunnittelu** omalla koululla seuraavalle lukuvuodelle

murrosikäkätunnit

hygieniätunnit

Kuva 16. yhteisöllinen työ koulussa: perehdytyksen 6-12 kuukautta

Seuraaviin aihealueisiin ei ole laadittu tavoitteita työryhmän toimesta mutta perehdytysmateriaalin rakennesuunnitelma materiaaleineen on valmis.

Kouluterveydenhoitajan muut työtehtävät sisältyvät perehdytykseen vain syventävässä jaksossa. Perehdytyksen 1-5 kuukauden aikana käsitellään etätyötä, neuvontapuhelin- ja kesäterkkäri -toiminta. Perehdytyksen jatkuessa 6-12 kuukauden ajan, syvennyttään lisäksi erityisesti yläkoulussa toimivalle terveydenhoitajalle suunnattuun aiheeseen: ammatinvalintaa rajoittavat terveydelliset seikat sekä esimerkiksi erityisintuen oppilaiden ammatinvalintaan liittyvä kaavake ja sen käyttö.

Moniammattillisen verkostotyön osalta perehdytyksen ensimmäisten kahden viikon aikana käsitellään koulun henkilökuntaa, oppilashuollon toimijoita sekä omaa tiimiä eli lähikollegoita. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttään tarkemmin myös muihin kouluympäristön yhteistyökumppaneihin ja heidän rooleihinsa, kuten perheohjaajaan, kouluvalmentajaan, nuorisotyöntekijään, monikieliseen ohjaajaan sekä lastensuojeluun ja lisäksi työnohjauspalveluihin. Perehdytyksen 1-5 kuukauden aikana perehdyttään kouluikäisen lapsen ja nuoren suun terveydenhuoltoon ja verkostotyön eri toimijoiden kuten poliisin ja päivystyksen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Lisäksi perehdytyksen 6-12 kuukauden aikana syvennyttään erityisesti yläkoulun terveydenhoitajalle suunnattuun perehdytykseen opiskeluterveydenhuollon palveluista.

Toimistotöiden osalta ensimmäisten kahden viikon aikana perehdyttään postin ja turvatulostimen käyttöön, terveydenhuollon jätehuollon erityispiirteisiin sekä toimintaan ongelmatilanteissa. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttään tietojenluovutuksiin ja tietopyyntöihin kirjaamoon. Perehdytyksen 1-5 kuukauden aikana tutustutaan erilaisiin huolto-ohjeisiin sekä lääkintälaiterekisteriin ja 6-12 kuukauden aikana perehdyttään terveystietojen arkistointiin.

Käyttöjärjestelmien osalta perehdytysuunnitelmassa on huomioita kouluterveydenhoitajan työssä käytettävät järjestelmät, kuten potilastietojärjestelmä Apotti, oppilashallintojärjestelmä Wilma sekä tilauksiin tarvittavat järjestelmät (apteekki, toimistotarvike, hoitotarvike, muut työvälineet ja

laitteet sekä tulkkitulaukset). Potilastietojärjestelmän perehdytyksessä on erillinen, aikataulutettu osio, joka ei sisälly tähän kehittämisprojektiin. Sen sijaan tilauksiin ja tilausjärjestelmiin liittyvä perehdytys on aikataulutettu tapahtuvaksi 1-5 kuukauden aikana.

Turvallisuusosion ensimmäisten kahden viikon aikana perehdytään työhuoneiden vakiointeihin (avaimet, tarvikkeet, arkistointi) sekä turvaohjeisiin ja turvallisuuskansioon. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdytään myös toimipisteturvallisuuteen, turvallisuuskävelyyn ja oppilaitoksen kriisi- ja pelastautumissuunnitelman pääkohtiin. 1-5 kuukauden aikana perehdytään lisäksi Navisec -tietoturvakoulutukseen ja syvennyttään tarkemmin oppilaitoksen kriisi- ja pelastautumissuunnitelmaan. 6.- 12. kuukauden aikana perehdytään opiskeluympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä yhteisön hyvinvoinnin arviointiin. Materiaalina on linkkejä THL:n ohjeisiin sekä arkistoituihin lomakkeisiin aiemmista arvioinneista.

Lait ja asetukset -osiossa perehdytään kouluterveydenhoitajan työtä ohjaaviin lakeihin ja asetuksiin. Tälle osiolle ei ehditty määrittää perehtymisaikataulua kehittämisprojektin aikana.

Tässä keskeiset lait ja asetukset:

- Terveystarkastuslaki 1326/2010, 16 § (25.5.2022/378) kouluterveydenhuolto.
- Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta: 5 § terveystarkastukset, 6 § terveystarkastuksen sisältö, 7 § laajan terveystarkastuksen sisältö, 9 § määräaikaiset terveystarkastukset ja 14 § yhteinen terveysneuvonta.
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992, 7 § alaikäisen asema/päätöskyvyn arviointi
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen käsittelystä, 34 § merkinnät alaikäisen asiakkaan päätöskyvystä

- Oppilas- ja opiskeluhuoltolaki 1287/2013, 8 § Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto
- Tietosuojalaki 1050/2018, 6 § erityisiä henkilötietoryhmiä koskeva käsittely

### 6.3 Kouluterveydenhoitajan ydintehtävien perehdytysmateriaali Moodle -oppimisympäristössä - demoversion esittely

Kehittämisprojektissa valmistui kouluterveydenhoitajan ydintehtävien osio tavoitteineen ja tehtävineen, joten siitä oli mahdollista luoda myös demoversio Moodle -oppimisympäristöön. Moodle.com mahdollistaa maksuttoman 28 päivän kokeilujakson. Tunnusten luomisen jälkeen oppimisalustan kokoaminen sujui helposti.

Demoversioon on luotu kurssikortit, jotka jakavat perehdytysohjelman aihealueet (liite 8). Aihealueita (kurseja) voidaan piilottaa opiskelijoita eli tässä tapauksessa perehdytettävältä henkilöltä. Tämä mahdollistaa perehdytyksen räätälöinnin yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Kurssikortti, jonka aiheena on kouluterveydenhoitajan ydintehtävät, avautuu esittelemään perehdytysalueen sisältön. Esittelyssä kerrotaan osioiden vaiheittaisesta etenemisestä (liite 9). Sisältö on luotu siten, että ensimmäinen jakso, eli perehdytyksen ensimmäiset kaksi viikkoa, on näkyvissä heti. Muut osiot ovat vielä lukittuna ja niistä näkyvissä on vain otsikot.

Ensimmäinen osio esittelee jakson tavoitteet sekä linkit materiaaleihin, johon tutustua (kuva 16). Kun ensimmäisen perehdytysjakson lopussa oleva testi on suoritettu, avautuu perehdytyksen seuraava osa. Sama rakenne ja toiminto toistuu osioissa 2-4 (liite 10). Terveystenhoitajan ydintehtävien osioiden sisältämä materiaali on esitelty tarkemmin perehdytysrunгон materiaaleissa (6.1 kouluterveydenhoitajan ydintehtävät) sekä liitteissä 8-11.

Koska oppimisympäristön maksuton käyttöaika on rajattu, luodusta oppimisympäristöstä ja sen käytöstä on tehty videokooste. Oppimisympäristön



## 7 Pohdinta

Organisaation vetovoimatekijät eivät lopu siihen, että työntekijä allekirjoittaa työsopimuksen. Rekrytointi, perehdytys sekä työnkuva muokkaavat jatkuvasti vetovoimaa, mikä vaatii integroidumman lähestymistavan rekrytointiin, perehdytykseen sekä oppimiseen ja kehittämiseen. (Jeske & Olson 2021, 71.) Huolellisesti suunniteltu ja rakenteellinen perehdytys on avainasemassa työpaikan vetovoiman ja työntekijöiden sitoutumisen vahvistamisessa (Voutilainen 2021, 35). Perehdytyksellä on tärkeä rooli hoitohenkilökunnan pysyvyyden ja sitoutumisen edistämässä, mutta myös osaamisen kehittymisessä, joka ulottuu työsuhteen alkuvaiheesta pitkälle eteenpäin. Osaamisen kehittämisen prosessia ei tulisi nähdä vain alkuperäisen perehdytyksen osaksi, vaan jatkuvana sekä itseohjautuvana oppimisprosessina, jossa työntekijä saa tarvittavaa tukea omatoimisen opiskelun tueksi. (Miettinen ym. 2009, 76; Becker & Bish 2021; Aittovaara 2022).

Laadukas perehdytys voi olla ratkaiseva tekijä työntekijöiden sitouttamisessa työpaikkaan, edistää heidän työtyytyväisyyttään ja vastata kasvavaan työvoiman tarpeeseen (Miettinen ym. 2006, 68-69; Eklund 2018, 31; Becker & Bish 2021). Tässä kehittämissuunnitelmassa on luotu selkeä ja aikataulutettu perehdytyksen runko, jossa osaamisen kehittäminen on jaettu osiin. Suunnitelma tukee työntekijän itsenäistä oppimista ja osaamisen syventymistä koko perehdytyksen ajan. Selkeän perehdytysuunnitelman on todettu tehostavan perehdytystä ja projektin tuotoksella pyritään varmistamaan myös perehdytyksen tasalaatuisuutta (Eklund 2018, 31).

Hyvinvointialueella kouluterveydenhuollon henkilöstön vaihtuvuus on ollut merkittävää viime vuosina. Tilastojen mukaan esimerkiksi vuonna 2022 perehdytettiin 20 uutta työntekijää (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue 2024). Vaikka rekrytointitilanne olisi suotuisa ja uusia työntekijöitä olisi helposti saatavilla, vaihtuvuus tuo mukanaan merkittäviä kustannuksia organisaatiolle. Työntekijän lähdön ja uuden rekrytoinnin sekä perehdytyksen prosessit, yhdistettynä hetkelliseen tuottavuuden alenemiseen, aiheuttaa kustannuksia

(Meretoja ym. 2015, 5). Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus muodostavat ongelman erityisesti silloin, jos organisaatiolta puuttuvat tehokkaat ja toimivat perehdyttämiskäytännöt (Ensio ym. 2016, 54; Bowers ym. 2023). Perehdytyksellä onkin merkittävä rooli uuden työntekijän työtyytyväisyyden, organisaatiokohtaisen sitoutumisen ja työhön juurtumisen edistämässä (Meretoja ym. 2015, 5; Helander ym. 2019, 183; Bowers ym. 2023). Uusien työntekijöiden onnistunut perehdyttäminen on avainasemassa myös heidän tehokkuudessaan työssään. Perehdytystä ei tulisi pitää yksittäisenä tapahtumana, vaan pikemminkin oppimisprosessina, joka vaatii aikaa ja tukea (Becker & Bish 2021; Aittovaara 2022). Tätä ajatusta tukee myös kehittämissuunnitelmassa suunniteltu perehdytyksen jaksoittaminen riittävän laajalla aikajänteellä. Jaksoittaminen auttaa välttämään tunnetta siitä, että kaikki pitäisi omaksua kerralla ja antaa aikaa tiedon ja osaamisen syventämiselle kokemuksen karttuessa.

Tosiasia on, että sosiaali- ja terveystieteitä ei voida järjestää laadukkaasti ilman osaavaa henkilöstöä. Kehittämistyön aihe on erittäin ajankohtainen myös valtakunnallisesti koska sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisissa tavoitteissa on nostettu yhdeksi tärkeäksi tavoitteeksi veto- ja pitovoimatekijöiden parantaminen (STM 2022.) Lisäksi terveydenhuollon tehtäviin liittyy merkittäviä työn tuottavuuden kasvutavoitteita, mikä vaikuttaa myös osaamisvaatimukseen eri tehtävätasolla (Leveälähti ym. 2019, 5). Tällä kehittämissuunnitelman tuotoksella pyritään tehokkaampaan ja vaikuttavampaan perehdytykseen kustannustehokkuus huomioiden, mikä Rintala ym. (2022, 223) mukaan on yksi digitaalisen perehdytyksen hyödyistä.

Digitaalisuus mahdollistaa perehdytyksestä yksilöllisempää, joustavampaa ja monipuolisempaa ja oppimisalustat tarjoavat perehdyttävälle mahdollisuuden hakea tietoa itsenäisesti ja palata materiaaleihin tarpeen mukaan. Etuna nähdään myös se, että perehdytysmateriaaliin tutustuminen ei ole sidottu aikaan, paikkaan tai perehdyttäjän läsnäoloon. (Eklund 2018, 182, 174.) Jeske & Olson (2021, 71) tutkimuksessaan toteavat, että uudet työntekijät ovat sitoutuneempia, kun he voivat vaikuttaa ja muokata omaa

perehdytyskokemustaan. Aittovaaran ym. (2022) tutkimuksessaan nostivat esiin yksilöllisyyden huomioimisen tärkeyden perehdytyksen onnistumisessa. Kehittämiprojektissa luotu perehdytysmalli huomioikin yksilöllisyyden ja mahdollistaa omatoimisen opiskelun. Moodle -oppimisalustalla perehdytys voidaan jakaa kurssikorteilla eri aihealueiden mukaan (liite 9). Näitä aihealueita voidaan piilottaa perehdyttävältä, mikä mahdollistaa perehdytyksen räätälöinnin yksilöllisten tarpeiden mukaan. Lisäksi perehdytysmateriaalia on mahdollista edetä oman aikataulun mukaan, kuitenkin ennalta määritettyjen raamien sisällä. Perehdytys suunnitelma on joustava myös siinä mielessä, että poikkeustapauksissa materiaalia voidaan avata lisää perehdyttäjän kanssa, jos esimerkiksi todetaan, että perehtyjä on omaksunut aiemmat sisällöt hyvin tai on jo ennestään perehtynyt tiettyihin aiheisiin. Tämä lähetymistapa tukee sekä oppimisen tehokkuutta että yksilöllisiä tarpeita.

Tutkimuksissa on tuotu esiin digitaalisen perehdyksen haasteena muun muassa puutteellisen kommunikaation mahdollisuus, mutta tämä on koskenut täysin digitaalista perehdytystä (Petrilli ym. 2022, 11-12; Yarbrough & Salazar 2023, 718-719). Tässä kehittämissuunnitelmassa digitaalinen perehdytysmateriaali on tarkoitettu täydentämään ja tukemaan perehdytystä, ei korvaamaan niin sanottua lähiperehdytystä. Työryhmistä nousi esiin jatkokehitysideoita erityisesti perehdyttäjän rooliin liittyen.

O'Dohertyn ym. (2018) tutkimuksessaan tuo esiin, niin verkko-opetusohjelmien suunnittelussa ja kehittämisessä on tärkeää ottaa huomioon myös pedagogiset periaatteet, jotka edistävät tehokasta oppimista. Näihin periaatteisiin on vastattu rakentamalla perehdytys niin, että perehdyttävä ei ainoastaan vastaanota tietoa vaan osallistuu aktiivisesti tiedon rakentamiseen perehdytysprosessissa (Kjelin & Kuusisto 2003, 43; Kupias & Peltola 2019, 103). Uuden työntekijän oma aktiivisuus on korvaamatonta, sillä kukaan muu ei voi oppia toisen puolesta (Kupias & Peltola 2019, 51).

Projektin jatkokehittämiseen tulisi kohdentaa lisää resursseja, jotta perehdytysmateriaali saadaan hyödynnettyä täysimääräisesti digitaalisessa oppimisympäristössä. Laadukas toteutus on keskeinen tekijä materiaalin

hyväksynnässä ja käytössä, joten jatkokehittämiseen panostaminen on ensiarvoisen tärkeää. Lisäksi oppimateriaalin kiinnostavuus ja huolellinen suunnittelu ovat keskeisiä motivaation ylläpitämisessä, mikä edellyttää digitaalisen alustan tarjoamien työkalujen tehokasta hyödyntämistä. (Servidio & Cron, 2018.) Digitaalisen oppimisympäristön kehittämiseen liittyy kuitenkin useinta haasteita, kuten kehittäjien ajan ja teknisten taitojen puute, johdon tuen vähäisyys sekä joidenkin työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen uusiin teknologioihin (O'Dohertyn ym. 2018).

Oppimisympäristön suunnittelussa loppukäyttäjien osallistaminen on keskeistä, siksi kehittämisprojektissa työryhmä muodostui kouluterveydenhoitajia, joiden asiantuntemus oli tärkeässä roolissa sisältöjen suunnittelussa sekä arvioinnissa. Käyttäjien näkemukset ja kokemukset auttavat varmistamaan, että luodut kokonaisuudet ovastaavat erilaisia tarpeita ja integroituvat työyhteisön arkeen (Chu ym. 2020; Vilkkä 2021).

Lisäksi Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon (2024) mukaan työelämän ekologiset ja taloudelliset haasteet vaativat uusia ratkaisuja, jotka tukevat kestävästä kehitystä ja resurssien järkevää käyttöä. Perehdytysmateriaalien digitaalinen käyttö vähentää painettujen materiaalien tarvetta ja pienentää hiilijalanjälkeä, samalla kun se parantaa tiedon saavutettavuutta ja päivitettävyyttä.

## 7.1 Kehittämisprojektin ja tuotoksen tarkastelu

Opinnäytetyöni kehittämisprojekti vastasi suoraan työelämän tarpeisiin, mitä pidän keskeisenä syynä projektin tavoitteiden saavuttamiselle. Projektin tuotoksena syntyi uusi perehdytysuunnitelman runko (liitteet 11-14) sekä yksi perehdytyksen osa-alue kokonaisuudessaan oppimistavoitteineen ja kurssitehtävineen. Tavoitteineen ja tehtävineen valmistuneesta osiosta muodostui demoversio digitaalisen oppimisalustan käytöstä perehdytyksen tukena. Muiden osioiden valmiiksi saattaminen olisi vaatinut merkittävästi lisää resursseja.

Projektin tavoitteet olivat hyvin määriteltyjä, mutta työn edetessä tiettyjä osa-alueita oli tarkennettava, jotta focus säilyi ja kokonaisuus pysyi hallittavana. Perehdytysalue kouluterveydenhoitajien työhön on hyvin laaja, vaikka esimerkiksi potilastietojärjestelmät rajattiin tämän projektin ulkopuolelle. Kehittämistyön tuotoksena syntynyt perehdytysohjelma on toiminnallinen ja tarjoaa joustavuutta. Jatkokehittämisellä, oppimistavoitteita ja tehtäviä kaikkiin aihealueisiin, voidaan varmistaa, että perehdytysohjelma vastaa kokonaisuudessaan myös pedagogisia periaatteita. Digitaaliseen oppimisympäristöön rakennettu demoversio osoitti, että se soveltuu hyvin perehdytyksen tueksi. Se mahdollistaa yksilöllisen perehdytyksen, omatoimisen opiskelun ja tarvittavien tietojen siirtymisen uusille työntekijöille luotettavasti ja tehokkaasti.

Projektin aikataulu toteutui pääosin suunnitellusti. Kaksi ensimmäistä työpajaa järjestettiin keväällä 2024 ja kolmas elokuussa 2024. Valmiin tuotoksen ja demoversion esittely työryhmälle toteutui lokakuussa ja ohjausryhmälle esittely järjestettiin marraskuussa 2024. Projektin aikana kohdattiin kuitenkin haasteita. Digitaalisen työskentelyalustan vaihto, uuden alustan valinta ja sen käytön opettelu veivät odotettua enemmän aikaa. Lisäksi projektiryhmän kokoonpanon vaihtelut ja erityisesti viimeisen työpajan vähäinen osallistujamäärä vaikuttivat tuotoksen laajuuteen. Haasteista selvittiin priorisoimalla tehtäviä ja tiivistämällä yhteistyötä työryhmän kanssa. Aikataulun jatkuva seuranta ja joustava reagointi muutoksiin olivat keskeisiä tavoitteiden saavuttamisessa.

Kehittämiskojeetti vastasi hyvin kohderyhmän tarpeisiin ja loi pohjan toimivammalle perehdytysprosessille. Perehdytysrunko ja oppimisympäristö saivat postitiivista palautetta ja niiden odotetaan tuovan lisäarvoa kouluterveydenhuollon perehdytykseen. Jatkokehitystarpeiksi nousivat perehdyttäjän roolin selkeyttäminen, perehdyttäjän koulutuksen ja tuen tarve, mahdollisesti pidempään jatkuvan mentori-perehdyttäjän roolin kehittäminen sekä lisäksi arvioinneissa nousi esiin toiveita aihealueiden lisäämisestä perehdytysmateriaaliin.

Projektipäällikkönä toimiminen oli opettavainen kokemus. Huolellisesta suunnittelusta huolimatta eteen tuli odottamattomia haasteita, kuten digitaalisen työskentelyalustan joustamattomuus, mikä johti alustan vaihtoon. Tämä aiheutti lisätyötä ja lievää viivästystä, mutta lopulta uusi alusta tuki työryhmän työskentelyä paremmin. Pystyin reagoimaan muutoksiin joustavasti ja mukauttamaan aikataulua työpajojen jäleen tarpeen mukaan, mikä auttoi pitämään focuksen oikeissa asioissa. Työpajoissa syntynyttä aineistoa analysoitiin mahdollisimman pitkälle yhdessä työryhmän kanssa, mikä helpotti sekä materiaalin kokoamista että raportin kirjoittamista kuten Vilkka (2021) ohjeistaa. Mäntyneva (2016) korostaa, että projektiryhmän näkemykset tulee huomioidaan raportissa syvällisemmän tiedon saamiseksi. Tässä kehittämissuunnitelmassa on nostettu esiin projektiryhmän näkemyksiä paitsi tuotoksen osalta myös työryhmätyöskentelystä ja projektipäällikön toiminnasta.

Projektiviestintä tapahtui pääosin sähköpostitse sekä Teams-kanavan kautta. Kaikki viestintä ja informaatiot lähetettiin hyvissä ajoin projektiorganisaation edustajana ja työelämämentorina toimineelle kouluterveydenhuollon esihenkilölle, joka välitti kutsut ja tiedotteet projektiryhmälle. Hänen roolinsa oli keskeinen viestinnän sujuvuudelle sekä tuen saamisen kannalta.

Ohjausryhmä kokoontui kehittämissuunnitelman alussa sekä lopussa vaihtelevalla kokoonpanolla. Sen jäseniä oli mukana sekä toteutuksen julkistamisessa työryhmälle että esittelyssä ulkoista arviointia varten. Projektiorganisaation jäsenet työskentelivät koko projektin ajan yhteisten tavoitteiden eteen, mikä mahdollisti projektin onnistumisen (Mäntyneva 2016, 145-148).

Kehittämissuunnitelman onnistumista voidaan arvioida (Mäntyneva 2016, 147) myös sen perusteella, että perehdytysuunnitelman käyttöönoton suunnittelu käynnistyy kouluterveydenhuollon perehdytysvastaavien toimesta vuoden 2025. Digitaalisen oppimisalustan tekninen toteutus ja mahdollinen hankinta on toimeksiantajan vastuulla. Ojasalo ym. (2015) huomauttavat, että kehittämissuunnitelman toimivuuden arviointi voi olla pitkäkestoista ja aikaa vaativaa. Ratkaisujen käytännön toimivuutta arvioidaan toisinaan vasta

myöhemmin, minkä vuoksi konstruktivisen tutkimuksen raporteista voi puuttua ratkaisun testaus. Tämä on erityisen tyypillistä opinnäytetöissä, joissa aikataulu on rajallinen. (Ojasalo ym. 2015, 68.) On tärkeää kuitenkin huomioida, että kehittämissuunnitelman tulosten luotettavuus voi heikentyä, jos niiden arviointi jää tekemättä tai juurruttaminen epäonnistuu (Kuikka ym. 2012, 50).

Perehdytyksen kehittämisen jatkuva tarkastelu ja päivittäminen ovat olennaisia, jotta materiaali pysyy ajan tasalla ja vastaa muuttuvia tarpeita. On tärkeää, että perehdytys nähdään osana laajempaa jatkuvan kehittämisen prosessia, jossa hyödynnetään niin saatuja kokemuksia kuin uutta tutkimustietoa. Kokemusten perusteella seuraavissa projekteissa tulisi varata aikatauluun enemmän joustoa ja panostaa erityisesti työpajojen suunnittelussa myös varasuunnitelmiin. Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia, miten uudet työntekijät kokevat digitaalisen oppimateriaalin ja millaisia kehittämistarpeita se mahdollisesti herättää.

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa (2024) korostetaan digitalisaatiota, teknologian kehitystä ja työelämän muutosta. Nämä teemat luovat uusia mahdollisuuksia myös perehdytyksen kehittämisessä. Esimerkiksi pelillistäminen ja virtuaalitodellisuuden (VR) käyttö voisivat tehdä perehdytyksestä käytännönläheisempää ja motivoivampaa. VR-simulaation avulla työntekijät voisivat harjoitella haastavia työtilanteita turvallisesti ja realistisesti, mikä erityisesti tukisi vuorovaikutusta edellyttävien taitojen oppimista.

Oppimisympäristön personointi ja data-analytiikan hyödyntäminen mahdollistaisivat entistä kohdennetumman ja vaikuttavamman perehdytyksen. Personoitu oppiminen voisi huomioida työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja data-analytiikan avulla voitaisiin seurata oppimisen etenemistä sekä tunnistaa osaamisaukkoja. Tämä auttaisi kohdentamaan tukea oikeisiin asioihin oikeaan aikaan. Perehdytys ei ole vain uusille työntekijöille, vaan hyvin suunniteltu oppimisympäristö tukee myös kokeneita ammattilaisia päivittämään osaamistaan esimerkiksi virkavapaalta töihin paluun jälkeen. Onnistunut

perehdytysmalli esimerkiksi oppimisympäristöineen voi toimia esimerkkinä myös muillekin toimialoille, jotka etsivät tehokkaita tapoja kehittää perehdytystä.

Jotta perehdytys pysyisi ajankohtaisena ja toimivana, käyttäjälähtöinen palautteenkeruu olisi tärkeää. Palautteen avulla voitaisiin kehittää materiaaleja jatkuvasti ja varmistaa niiden käytettävyys arjessa. Tulevaisuudessa perehdytyksen kehittämisessä voisi panostaa myös monikielisyyteen ja kulttuurisensitiivisiin materiaaleihin, jotka tukevat monimuotoisia työyhteisöjä. Näillä keinoilla perehdytyksestä voidaan kehittää vielä parempi strateginen työkalu, joka vahvistaa sekä työntekijöiden osaamista että organisaation menestystä muuttuvassa työelämässä.

Opinnäytetyöprosessi aikana on työmarkkinoilla tapahtunut merkittävä muutos ja pohdintaa kirjoitettaessa mediassa ja uutisissa on vahvasti noussut esiin hyvinvointialueiden säästötoimet, jotka ovat merkittävästi vaikuttaneet hoitoalan työpaikkoihin eri puolilla Suomea. Säästöjä toteutetaan erityisesti jättämällä määräaikaissuhteita uusimatta, tiukentamalla rekrytointeja ja vähentämällä uusia palkkauksia. Samalla luonnollinen poistuma, kuten eläköityminen kaventaa henkilöstöresurssia entisestään. (Vuorela 2023; Mäkinen 2024; Poutiainen 2024; Valkama & Raitio 2024.) Nämä toimenpiteet vaikuttavat merkittävästi työyhteisöjen arkeen ja työn kuormittavuuteen ilman laajoja irtisanomisiakin. Kun uusia työntekijöitä palkataan vähemmän, vastuu ja työtaakka jakautuvat aiempaa harvemmille. Tämä korostaa tarvetta varmistaa, että jokainen uusi työntekijä saa perusteellisen ja tehokkaan perehdytyksen. Perehdytykseen panostaminen on edelleen ajankohtaista, sillä hyvä perehdytys tukee työntekijän jaksamista ja sitoutumista, vähentää virheitä ja parantaa palvelun laatua (Miettinen ym. 2006; Peltokoski 2016, 36; Eklund 2018, 31; Bowers ym. 2023; Becker & Bish 2021). Oikein suunniteltuna se auttaa uusien työntekijöitä nopeampaa sopeutumista ja tehokasta työskentelyä, mikä on tärkeää tilanteessa, jossa henkilöstöresurssit ovat niukat. Perehdytyksen kehittäminen on investointi, joka tukee henkilöstön osaamista, työhyvinvointia ja tehokkuutta - sen merkitystä ei tulisi unohtaa edes säästöpainneiden keskellä.

## 7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Työelämälähtöisessä kehittämisprojektissa on tärkeää ottaa huomioon sekä tieteen tekemisen että yritysmaailman eettiset periaatteet (Ojasalo ym. 2014, 48). Tieteellisen käytännön mukaan tehty tutkimus on eettisesti luotettavaa, hyväksyttävää ja tulokset uskottavia (TENK 2023). Hyvän tieteellisen tutkimuksen tekemisen eettisten käytänteiden ja sääntöjen lisäksi projektia ovat ohjanneet myös toimeksiantajan, Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen, tutkimusluvassa esitetyt käytänteet ja säännöt (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue n.d.).

Opinnäytetyöni luotettavuutta tukee työn lähdeaineiston huolellinen valinta sekä kehittämisprojektiin valittujen menetelmien sopivuus projektin tavoitteisiin. Työn lähdeaineisto koostui pääosin tieteellisistä tutkimuksista, viranomaisjulkaisuista sekä alan kirjallisuudesta. Tieteelliset julkaisujen valinta kriteerinä oli vertaisarviointi, joka on yksi tutkimuksen laadun varmistus keino. Luotettavuutta varmistettiin lähteen tuoreudella, laadulla, tekijän tunnettavuudella ja asiantuntijuudella alalta. Tutkimuksia valitessa suosittiin uusimpia, alle 10 vuotta vanhoja julkaisuja, jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman ajankohtaisia. Lisäksi valinnoissa painotettiin ensisijaisten lähteiden suosimista.

Oppikirjat ja aiheen perusoppaat tarjosivat perustietoa aihepiiristä ja toimivat viitekehyksen rakentamisen tukena. Näitä lähteitä täydennettiin verkkolähteillä, joiden käyttöä arvioitiin kriittisesti. Verkkolähteistä valittiin vain tunnettuja ja luotettavien organisaatioiden verkkosivuja kuten sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, ja Tampereen yliopisto. Oppikirjat ja aiheen perusoppaat ovat osittain jonkin verran vanhempia koska uudempia teoksia tai painoksia aiheesta ei ole ollut saatavilla.

Lähdeaineisto on monipuolinen, mutta sen kattavuutta rajoitti osittain tietyistä aihealueista saatavilla oleva vähäinen tutkimustieto. Covid-19 pandemia johti monien organisaatioiden siirtymiseen digitaaliseen perehdytykseen. Tämän jälkeen aiheesta on tehty runsaasti tutkimuksia. Tutkimukset ovat kuitenkin pääasiassa vertaillleet etätöitä ja lähityöitä sekä niiden perehdytysmenetelmiä.

Kouluterveydenhoitajan työ eroaa monista muista organisaatioista siinä, että terveydenhoitaja usein työskentelee yksin omalla työpaikallaan, koululla. Tästä syystä mukaan on valikoitunut näitä tutkimuksia ja on katsottu, että tuloksien sopivan osittain myös kouluterveydenhoitajan työhön. Rajoitteista huolimatta aineisto muodostaa perustan luotettavalle kehittämisprojektille. Lähdemerkintöjä tehdessä on myös huomioitu eettiset käytänteet, jotta ne on tehty oikein ja tuloksia vääristelemättä (Ojasalo 2014, 49).

Viimeiseen työpajan osallistui odotettua vähemmän osallistujia, mikä rajoitti joidenkin näkökulmien kattavuutta. Ensimmäiseen työpajatyöskentelyä koskevaan kyselyyn vastasi 50% osallistujista. Vastajilla oli kuitenkin kouluterveydenhoitajan työkokemusta eri pituisilta ajanjaksoilta, aina alle yhdestä vuodesta yli 10 vuoteen, mikä toi mukanaan monipuolisia näkökulmia. Alhainen vastausprosentti saattoi vaikuttaa työpajojen kokonaisarviointiin, mutta osallistujien palautteet ja arviot vahvistivat kehittämistyön tuotoksen toimivuutta ja tarpeellisuutta. Kokonaisuutena aineiston käsittely ja analyysi on toteutettu läpinäkyvästi sekä tulokset esitellään neutraalisti ilman ennako-oletusten vaikutusta mahdollisimman yksityiskohtaisesti.

Eettiset näkökohdat olivat keskeisiä kehittämisprojektin jokaisessa vaiheessa. Osallistujille annettiin selkeät tiedot työn tavoitteista ja heidän roolistaan prosessissa. Työpajoihin ja arviointeihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja osallistujat tiesivät, että heillä oli mahdollisuus vetäytyä prosessista milloin tahansa (Ojasalo 2014, 48-49). Arviointiin osallistuneiden anonymiteetti varmistettiin sekä kyselyssä että aineiston käsittelyssä. Vastajien palautteet dokumentoitiin siten, ettei yksittäistä vastausta voi yhdistää henkilöihin. Hyvinvointialueen tutkimusluvan ehtojen mukaisesti projektin aikana ei muodostettu henkilötietorekisteriä. Tämä varmistettiin siten, että kouluterveydenhuollon esihenkilö toimi viestinnän välittäjänä koko projektin ajan.

Työpajoissa noudatettiin avoimuuden ja tasa-arvon periaatteita. Kaikille osallistujille annettiin mahdollisuus tuoda esiin omia näkemyksiään ja niitä

pyrittiin huomioimaan tasapuolisesti. Avoin ja kannustava ilmapiiri edisti työskentelyn tuloksellisuutta. (Ojasalo ym. 2015, 159.)

Perehdytyksen eettisessä toteutuksessa keskeisintä on tarjota työntekijöille yhdenvertaiset mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen ja itsenäiseen opiskeluun. Perehdytyksen tulee olla saavutettavaa ja tarjota riittävät resurssit, jotta jokaisella työntekijällä on mahdollisuus oppia ja kehittyä omista lähtökohdistaan käsin. Kehittämiprojektissa on huomioitu itseohjautuvuuden merkitys, sillä oppiminen on prosessi, jossa työntekijä on aktiivinen toimija, ei vain passiivinen tiedon vastaanottaja (Aho ym. 2023). Eettisesti kestävä perehdytys varmistaa, että työntekijällä on riittävästi ajantasaista ja luotettavaa materiaalia, jonka avulla hän voi omaksua työnsä kannalta keskeiset tiedot ja taidot. Samalla perehdytyksen tulee tarjota rakenteita, jotka tukevat oppimista ja mahdollistavat ohjatun ja vertaisoppimiseen perustuvan tuen. Tämä kehittämisprojekti pyrkii edistämään työntekijöiden itseohjautuvuutta tarjoamalla selkeitä, helposti saatavilla olevia materiaaleja ja tukemalla kouluterveydenhoitajien jatkuvaa ammatillista kehittymistä.

Kehittämistyön tuloksia käytetään vastuullisesti kouluterveydenhuollon perehdytyksen kehittämiseen.

## Lähteet

Työssä on käytetty seuraavasti tekoälyä:

ChatGPT 2025. OpenAI. GPT-3.5. Käytetty kielentarkistukseen ja tiivistelmän englanninkieliseen käännökseen. tammikuu 2025. <https://chat.openai.com>.

Aho, T., Ellimäki, P., Höykinpuro, T., Kähärä, E., Lehtoranta, T., Pakarinen K., Pursiainen, N. & Rauramo, P. 2023. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 12.12.2023.

<https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/>.

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuden digijulkaisu. Viitattu 12.12.2023.

<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#K%C3%A4sitteet-ja-perehdytt%C3%A4misen-vaiheet>.

Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö A., Junttila, K., Paavilainen, E. % Haapa, T. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla. Tutkiva hoitotyö. Vol. 20, No 1, 20-29. Viitattu 5.4.2024. <https://turkuamk-emagz-fi.ezproxy.turkuamk.fi/reader/issue/10228/308121/20>.

Alamäki, A. & Luukkonen, J. 2002. eLearning: Osaamisen kehittämisen digitaaliset keinot: strategia, sisällöntuotanto, teknologia ja käyttöönotto. Helsinki: Edita.

AlQhtani, A., AlSwedan, N., Almulhim, A., Aladwan, R., Alessa, Y., AlQhtani, K., Albogami, M., Altwairqi, K., Alotaibi, F., AlHadlaq, A. & Aldhafian, O. 2021. Online versus classroom teaching for medical students during COVID-19: Measuring effectiveness and satisfaction. BMC medical education, Vol. 21, No 1, 1-452. Viitattu 6.4.2024. doi:10.1186/s12909-021-02888-1.

Becker, K. & Bish, A. 2021. A framework for understanding the role of unlearning in onboarding. *Human resource management review*, Vol. 31, No 1, p. 100730. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1016/j.hrmr.2019.100730.

Bowers, B. S., Thal, A. E. & Elshaw, J. J. 2023. Onboarding: Just how important is it? *Strategic HR review*, Vol. 22, No 5, 164-168. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1108/SHR-06-2023-0039.

Chaves, J., Lorca-Marín, A. A. & Delgado-Algarra, E. J. 2020. Methodology of Specialist Physicians Training: From Traditional to e-Learning. *International journal of environmental research and public health*, Vol 17, No 20, 7681. Viitattu 6.4.2024. doi:10.3390/ijerph17207681.

Chillakuri, B. 2020. Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of organizational change management*, Vol. 33, No 7, 1277-1296. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1108/JOCM-02-2020-0058.

Chu, A., Biancarelli, D., Drainoni, M., Liu, J. H., Schneider, J. I., Sullivan, R. & Sheng, A. Y. 2019. Usability of Learning Moment: Features of an E-learning Tool That Maximize Adoption by Students. *The western journal of emergency medicine*, Vol. 21, No 1, 78-84. Viitattu 5.4.2024. doi:10.5811/westjem.2019.6.42657.

Eklund, A. 2018. *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Espoo: J-Impact Oy.

Ensiaskleet hyvään perehdytykseen. Työturvallisuuskeskuksen video. Viitattu 12.12.2023. <https://www.youtube.com/watch?v=FAghWZGKvkA&t=4s>.

Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J., & Kinnunen, J. 2016. "Vain tyytyväinen hoitaja voi hoitaa laadukkaasti" - Sairaanhoidajien ja potilaiden

näkemyksiä suomalaisen sairaalahoidon laadusta ja potilasturvallisuudesta. Julkaisuja 8. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Frögéli, E., Annell, S., Rudman, A., Inzunza, M. & Gustavsson, P. 2022. The Importance of Effective Organizational Socialization for Preventing Stress, Strain, and Early Career Burnout: An Intensive Longitudinal Study of New Professionals. *International journal of environmental research and public health*, Vol. 19, No 12, 7356. Viitattu 5.4.2024. doi:10.3390/ijerph19127356.

Godinho, T., Reis, I. P., Carvalho, R. & Martinho, F. 2023. Onboarding handbook: An indispensable tool for onboarding processes. *Administrative sciences*, Vol. 13, No 3, 1-21. Viitattu 5.4.2024. doi:10.3390/admsci13030079.

Grainger, R., Liu, Q. & Geertshuis, S. 2021. Learning technologies: A medium for the transformation of medical education? *Medical education*, Vol. 55, No 1, 23-29. Viitattu 6.4.2024. doi:10.1111/medu.14261.

Haarala, P., Honkanen, H., Mellin O-K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. 2014. *Terveystenhoitajan osaaminen*. Porvoo: Bookwell Oy.

Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede*, Vol. 31, No 3, 180–190. Viitattu 16.1.2014. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128449/77572>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. 10., osin uudistettu laitos. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Ilomäki, L. 2012. Erilaiset e-oppimateriaalit. Teoksessa Ilomäki, L (toim.) *Laatua e-oppimateriaaleihin. E-oppimateriaalit opetuksessa ja oppimisessa*. Oppaat ja käsikirjat 2012:5. Tampere: Edita, 7-11.

Ivanova, M. 2020. eLearning Informatics: From Automation of Educational Activities to Intelligent Solutions Building. Informatics in education, Vol. 19, No 2, 257-282. Viitattu 5.4.2024. doi:10.15388/infedu.2020.13.

Jeske, D. & Olson, D. 2021. Onboarding new hires: Recognising mutual learning opportunities. Journal of Work-Applied Management, Vol. 14, No 1, 63-76. viitattu 13.12.2023. doi:10.1108/JWAM-04-2021-0036.

Karevaara, S. 2013. Moodle 2. Finn Lectura.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992

Leveälahti, S., Nieminen, J., Nyyslä, K., Suominen, V. & Kotipelto, Suvipilvi (toim.). 2019. Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittäminen – osaamisen ennakoitifoorumien ennakoititulokset. Raportit ja selvitykset 2019:14. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 13.12.2023.

[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf).

Luo, L., Cheng, X., Wang, S., Zhang, J., Zhu, W., Yang, J. & Liu, P. 2017. Blended learning with Moodle in medical statistics: An assessment of knowledge, attitudes and practices relating to e-learning. BMC medical education, Vol. 17, No 1, 170. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1186/s12909-017-1009-x

Lööw, M. 2002. Onnistunut projekti. Projektijohtamisen ja -suunnittelun käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Meretoja, R., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Kajander-Unkuri, S., Kuokkanen, L., Flinkman, M. & Ruoppa, E. 2015. Sairaanhoidtajien ammattipätevyys ja siihen yhteydessä olevat työhyvinvointitekijät. Loppuraportti, hanke 113083. Helsinki: Työsuojelurahasto. Viitattu 12.12.2023. <https://oma.tsr.fi/api/projects/d1ece1ed-43f7-4782-a495-3cbd50e2e86c/attachment/f35a8cda-8bb0-452f-9c14-e64a4740b4f3>.

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen: osa 1. Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus. Vol 25, No 2, 63–70. Viitattu 12.12.2023. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485/59004>.

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen: osa 2. Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus. Vol. 28, No 2, 76–83. Viitattu 12.12.2023. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114>.

Mäkinen, T. 2024. Hus aloittaa yt-neuvottelut - tavoitteena vähentää lähes tuhat työpaikkaa: ”Vaikka paineensietokyky on hoitoalan ihmisillä tehdasasetuksena, liika on liikaa” Uutinen 15.8.2024. Tehy-lehti. Viitattu 8.2.2025. <https://www.tehylehti.fi/fi/uutinen/hus-aloittaa-yt-neuvottelut-tavoitteena-vahentaa-lahes-tuhattyyopaikkaa-vaikka-paineensietokyky-hoitoalan-ihmisilla-tehdasasetuksena-liika-liikaa>.

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti - jäntevästä suunnittelusta menestukselliseen toteutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 15.10.2024. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789522464019>. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Naciri, A., Radid, M., Kharbach, A. & Chemsî, G. 2021. E-learning in health professions education during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Journal of educational evaluation for health professions*, Vol 18, 27. Viitattu 5.4.2024. doi:10.3352/jeehp.2021.18.27.

Novo-Corti, I., Varela-Candamio, L. & Ramil-Díaz, M. 2013. E-learning and face to face mixed methodology: Evaluating effectiveness of e-learning and perceived satisfaction for a microeconomic course using the Moodle platform. *Computers in human behavior*, Vol, 29, No 2, 410-415. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1016/j.chb.2012.06.006.

O'Doherty, D., Dromey, M., Loughheed, J., Hannigan, A., Last, J. & McGrath, D. 2018. Barriers and solutions to online learning in medical education - an integrative review. *BMC medical education*, Vol. 18, No 1, 130. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1186/s12909-018-1240-0.

Ohr, S. O., Holm, D. & Giles, M. 2020. The organisational socialisation of new graduate nurses and midwives within three months of their entrance into the health workforce. *Australian journal of advanced nursing*, Vol. 37, No 2, 3-10. Viitattu 5.4.2024. doi:10.37464/2020.372.102.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Viitattu 19.1.2024. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-63-2695-5>. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013

Peltokoski, J. 2016. The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialized Health Care Settings: Views of Newly Hired Nurses and Physicians.

Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, Terveystieteiden tiedekunta, Hoitotieteen laitos. Viitattu 4.9.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2095-9>.

Petrilli, S., Galuppo, L. & Ripamonti, C. 2022. Digital Onboarding: Facilitators and Barriers to Improve Worker Experience. *Sustainability* 2022, Vol. 14, No 9, 1–15. Viitattu 20.12.2023. <https://doi.org/10.3390/su14095684>.

Poutiainen, E. 2024. Etelä-Savon hyvinvointialueen suuret säästöt kohdistuvat hoitajiin, koska muualta on jo säästetty. *Yle-verkkolehti* 20.9.2024. Viitattu 8.2.2025. [https://yle.fi/a/74-20112594?utm\\_source=chatgpt.com](https://yle.fi/a/74-20112594?utm_source=chatgpt.com).

Quinn, B. L. & McAuliffe, D. 2019. “There was only one nurse for everyone” : student reflections of a school nursing clinical experience. *Journal of pediatric nursing*. Vol 48, 72-76. Viitattu 4.9.2024. doi:10.1016/j.pedn.2019.07.007.

Rintala, H., Postareff, L. & Ryymin, E. 2022. Pedagogiikka työssä oppimisen tukena työelämässä. Teoksessa Lemmetty, S. & Collin, K. (toim.) *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 218–239.

Sani, K. F., Adisa, T. A., Adekoya, O. D. & Oruh, E. S. 2023. Digital onboarding and employee outcomes: Empirical evidence from the UK. *Management decision*, Vol 61, No 3, 637-654. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1108/MD-11-2021-1528.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. *Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle*. Puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.1.2024. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>.

Servidio, R. & Cronin, M. 2018. PerLE: An "Open Source", ELearning Moodle-Based, Platform. A Study of University Undergraduates' Acceptance. Behavioral sciences, Vol. No 7, 63. Viitattu 5.4.2024. doi:10.3390/bs8070063.

Ślebarska, K. & Soucek, R. 2020. Change of organizational newcomers' unmet expectations: Does proactive coping matter? PloS one, Vol. 15, No 12, e0243234. Viitattu 5.4.2024. doi:10.1371/journal.pone.0243234.

Sosiaali- ja terveysministeriö n.d. Kouluterveydenhuolto. Viitattu 14.8.2024. <https://stm.fi/kouluterveydenhoito>.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 15.12.2003/1194.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:18. Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnalliset tavoitteet vuosille 2023–2023. Viitattu 12.12.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164463/STM\\_2022\\_18\\_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164463/STM_2022_18_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyden ja saatavuuden turvaaminen. Tiekartta 2022–2027. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 9.11.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM\\_2023\\_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Sweileh, W. M. 2021. Global Research Activity on E-Learning in Health Sciences Education: A Bibliometric Analysis. Medical science educator, Vol. 31, No 2, 765-775. Viitattu 6.4.2024. doi:10.1007/s40670-021-01254-6.

Tampereen yliopisto & Tampereen ammattikorkeakoulu n.d. Digipedagogiikka. Viitattu 13.12.2023. <https://www.tuni.fi/tlc/suunnittelu/digipedagogiikka/>.

Terveysturvalaki 1326/2010

Toikkanen T. 2012. Sosiaalinen media ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Teoksessa Ilomäki, L. (toim.) Laatu e-oppimateriaaleihin. E-oppimateriaalit opetuksessa ja oppimisessa. Oppaat ja käsikirjat 2012:5. Tampere: Edita, 25-32.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 1.1.2025. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf).

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Umek, L., Aristovnik, A., Tomaževic, N. & Keržic, D. 2015. Analysis of Selected Aspects of Students' Performance and Satisfaction in a Moodle-Based E-Learning System Environment. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, Vol. 11, No 6, 1495. Viitattu 5.4.2024. doi:10.12973/eurasia.2015.1408a.

Vallée, A., Blacher, J., Cariou, A. & Sorbets, E. 2020. Blended Learning Compared to Traditional Learning in Medical Education: Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of medical Internet research*, Vol. 22, No 8, e16504. Viitattu 6.4.2024. doi:10.2196/16504.

Valkama, V. & Raitio R. 2024. Suomen suurimman hyvinvointialueen yt:t uhkaavat kymmeniä potilastyötä tekeviä. *Yle-verkkolehti* 24.10.2024. Viitattu 8.2.2025. <https://yle.fi/a/74-20120058>.

Valtioneuvosto 2024. Tulevaisuuseonteon 1. osan strateginen toimintaympäristöanalyysi. Valtioneuvoston julkaisuja 2024:54. Viitattu 22.1.25. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-553-5>.

Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta 6.4.2011/338.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue n.d. Tutkimustoiminta ja opinnäytetyöt. Viitattu 16.1.2024. <https://vakehyva.fi/fi/tutkimustoiminta-ja-opinnaytetyot>.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue 2022. Vantaan ja Keravan hyvinvointialuestrategia. Viitattu 4.4.2024. <https://vakehyva.fi/fi/paatoksenteko-ja-organisaatio/strategia>.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue 2024. Henkilöstöhallinto. Tilastoja.

Vilkkä H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 15.1.2024. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701236>. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Voutilainen, N. 2021. Uuden työntekijän perehdyttäminen perioperatiiviseen hoitotyöhön. Opinnäytetutkielma. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos/hoitotiede. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 14.12.2023. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20210831.pdf?sequence=1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn_nbn_fi_uef-20210831.pdf?sequence=1).

Vuorela, A. 2023. Raskaasti tappiollisen Keski-Suomen hyvinvointialueen alijäämä ensi vuonna 50 miljoona euroa - kymmeniä työpaikkoja lakkaa. Yle - verkkolehti 30.10.2023. Viitattu 8.2.2025. [https://yle.fi/a/74-20057879?utm\\_source=chatgpt.com](https://yle.fi/a/74-20057879?utm_source=chatgpt.com).

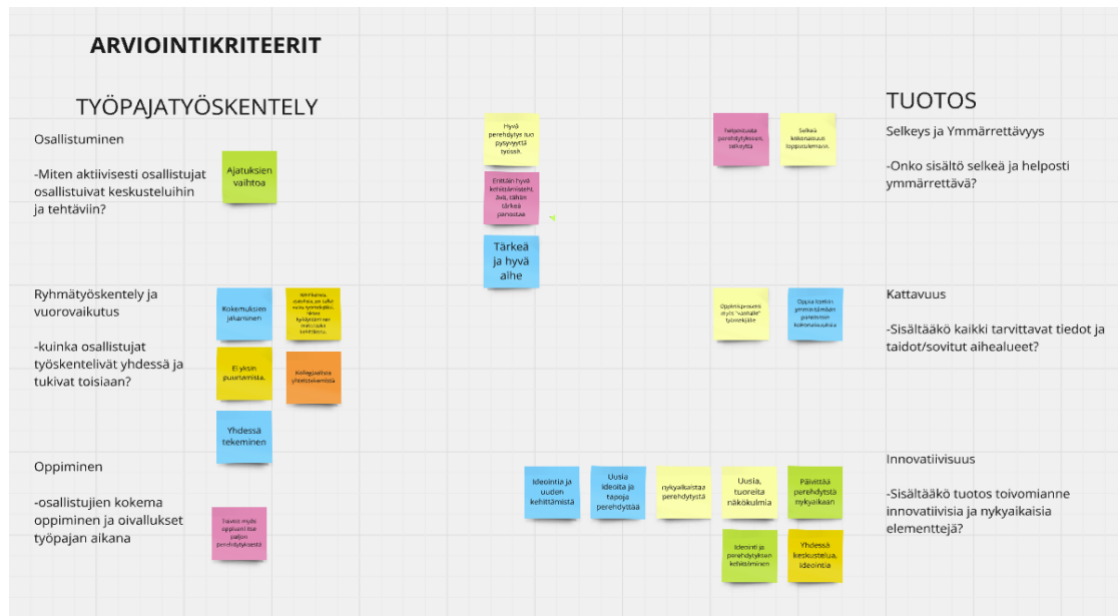
Wilcha, R. 2020. Effectiveness of Virtual Medical Teaching During the COVID-19 Crisis: Systematic Review. JMIR medical education, Vol. 6, No 2, e20963. Viitattu 6.4.2024. doi:10.2196/20963.

Wolf, M. A., Pizanis, A., Fischer, G., Langer, F., Scherber, P., Stutz, J., Orth, M., Pohlemann, T. & Fritz, T. 2022. COVID-19: A catalyst for the digitization of surgical teaching at a German University Hospital. BMC medical education, Vol. 22, No 1, 308. Viitattu 6.4.2024. doi:10.1186/s12909-022-03362-2.

Yarbrough, J.M. & Ramos Salazar, L. 2023. Virtual onboarding and socialization, an exploration of employee discussions and experiences. Corporate Communications: An International Journal, Vol. 28, No 5, 707-723. Viitattu 20.12.2023. doi:10.1108/CCIJ-12-2022-0158.



# Toivelista -tekniikasta nousseet arviointikriteerit ja -kysymykset



## Perehdyttäjään liittyviä kehittämideoita



# Kyselylomake 1: työpajan onnistumisen arviointi

## Perehdytys 2.0: Työpajan onnistumisen arviointi - projektiryhmän näkemykset

Kiitos osallistumisestasi työpajoihin!

Arvostaisin, jos voit antaa palautetta työpajoista arvioimalla niitä seuraavien kriteerien perusteella. Palautteesi on erittäin tärkeää.

\* Pakollinen

\* Lomalle tallentaa nimesi. Kirjoita nimesi.

### Taustatiedot

Ennen varsinaisia kysymyksiä, pyydän sinua täyttämään taustatietoja työkokemuksesi, kynn työkokemustietoja, jotta voin arvioida ovatko työpajat vastanneet sekä kokeneiden ammattilaisten että vasta-alkajien tarpeisiin.

1. Kuinka monta vuotta työkokemusta sinulla on nykyisessä toimenkuvassasi kouluterveydenhoitajana? \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ale 1 vuosi           | 1-3 vuotta            | 4-6 vuotta            | 7-10 vuotta           | y6 10 vuotta          |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2. Kuinka monta vuotta kokonaisuutena sinulla on työkokemusta eri aloilta? \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ale 1 vuosi           | 1-3 vuotta            | 4-6 vuotta            | 7-10 vuotta           | y6 10 vuotta          |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### Työpajojen arviointi

3. Kuinka hyvin osallistujien yhteistyö sujui? \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ei lainkaan           | Vähän                 | Kohtalaisesti         | Enimmäkseen           | Täysin                |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Koitko oppineesi uutta ja saaneesi oivalluksia työpajojen aikana? \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| En lainkaan           | Vähän                 | Kohtalaisesti         | Enimmäkseen           | Täysin                |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Kuinka aktiivisesti osallistuit työpajoissa käytyihin keskusteluihin ja tehtäviin? \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| En lainkaan           | Vähän                 | Kohtalaisesti         | Enimmäkseen           | Täysin                |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. Kuinka tyytyväinen olet työpajakokonaisuuteen? \*

En lainkaan	Vähän	Kohtalaisesti	Enimmäkseen	Täysin
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Vastasiko työpaja odotuksiasi ja toiveitasi? \*

Ei lainkaan	Vähän	Kohtalaisesti	Enimmäkseen	Täysin
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kuinka projektipäällikkö onnistui työpajojen vetämisessä? \*

Erittäin huonosti	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kuinka projektipäällikkö hallitsi työpajan aikarajat ja aikataulut? \*

Erittäin huonosti	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miten projektipäällikkö reagoi osallistujien kysymyksiin ja palautteeseen työpajan aikana? \*

Erittäin huonosti	Huonosti	Kohtalaisesti	Hyvin	Erittäin hyvin
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Miten arvioisit projektipäällikön työskentelyä sekä työpajojen toteutusta? Mitkä olivat parhaat puolet ja missä asioissa olisi parannettavaa?\*

Tämä ei ole Microsoftin luoma tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.



## Kyselylomake 2: tuotoksen arviointi

### Perehdytys 2.0: tuotoksen arviointi - työryhmän näkemykset

\* Pakollinen

1. Vaikuttaako tuotos selkeältä ja helposti käytettävältä? \*

Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Kattaako tuotos sovitut aihealueet? \*

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Lause 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Sisältääkö tuotos innovatiivisia ja nykyaikaisia elementtejä? \*

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Lause 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Haluatko antaa muuta palautetta tuotoksen sisällöstä tai toteutuksesta? Sana on vapaa.

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms

## Kyselylomake 3: ulkoinen arviointi

### Perehdytys 2.0 - ulkoinen arviointi

1. Arvioi tuotoksen rakennetta ja jäsentelyä

2. Millaiselta tuotos vaikuttaa selkeyden ja käytettävyyden kannalta?

3. Millaiselta oppimateriaalit vaikuttavat (mm. testit, tehtävät)?

4. Arvio tuotoksen personointi mahdollisuuksia

5. Kuinka tuotos mielestäsi mukautuu eri perehtyjien tarpeisiin?

6. Millä tavoin näkisit tuotoksen hyödyttävän perehtyjän oppimistarpeita? Onko sisältö relevanttia ja hyödyllistä heille?


7. Onko tuotoksen metodit ja rakenne suunniteltu mielestäsi tukemaan tehokasta oppimista (selkeä eteneminen, oppimisen vaiheistus, käytännölläheisyys) ?

8. Kuvaile, miten oheinen tuotos mielestäsi tukee perehdytystä?

9. Mitä parannuksia ehdottaisit? Mitä pidit erityisen hyvänä?

---

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms

## Teoriasta johdetut arviointikriteerit ja kysymykset ulkoiseen arviointiin

Teoriasta nousseet kriteerit	Kysymykset ulkoiseen arviointiin
<p><b>1. Digitaalinen käytettävyys ja toimivuus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hyvin jäsennelty ja toimiva digitaalinen perehdytys on avainasemassa positiivisen kokemuksen luomisessa (Petriilli ym. 2022, 11-12; Yarborough &amp; Salazar 2023, 718-719).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miten arvioit tuotoksen rakennetta ja jäsentelyä?</li> <li>Millaiselta tuotos vaikuttaa selkeyden ja käytettävyyden kannalta?</li> </ul>
<p><b>2. Oppimateriaalien monipuolisuus ja vuorovaikutteisuus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppimisalustojen tulee tarjota monipuolisia ja vuorovaikutteisia oppimateriaaleja (Ivanova 2020).</li> <li>Digitaaliset materiaalit, kuten videot, itsearviointit, ohjekirjat, testit ja pelit, tukevat oppimista tekemällä tiedosta visuaalisesti selkeää ja helposti omaksuttavaa (Eklund 2018, 182).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millaiselta oppimateriaalit vaikuttavat (mm. testit, tehtävät)?</li> </ul>
<p><b>3. Joustavuus ja personointi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laadukas e-oppimateriaali tarjoaa joustavuutta ja personointimahdollisuuksia, mahdollistaen käytön osaamisen tason, kiinnostuksen ja tarpeiden mukaan (Ilomäki 2012, 10-11).</li> <li>Perehdytyksen jaksottaminen auttaa omaksumaan tietoa vaiheittain ja syventämään sitä kokemuksen karttuessa (Petriilli ym. 2022, 11-12; Yarborough &amp; Salazar 2023, 718-719).</li> <li>Digitaalinen perehdytysmateriaali mahdollistaa proaktiivisen toiminnan, kun perehtyjä voi itse etsiä tarpeellista tietoa ja palata siihen tarpeen mukaan (Eklund 2018, 182).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuinka arvioisit tuotoksen personointimahdollisuuksia?</li> <li>Kuinka tuotos mielestäsi mukautuu eri perehtyjien tarpeisiin?</li> </ul>
<p><b>4. Pedagogisuus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppimisympäristön pedagoginen tarkoituksenmukaisuus on keskeistä oppimisen tukemisessa (Grainger ym., 2021).</li> <li>Pelkkä teknologian tarjoaminen ei riitä, vaan oppimisympäristöt on suunniteltava tarpeiden mukaisesti ja niitä on käytettävä pedagogisesti tarkoituksenmukaisella tavalla (Grainger ym., 2021).</li> <li>Materiaalien tulisi edistää oppijan aktiivista osallistumista, keskittyä ydinasioihin ja mahdollistaa käytännönläheinen oppiminen (Ilomäki 2012, 10-11).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millä tavoin näkisit tuotoksen hyödyttävän perehtyjän oppimistarpeita? Onko sisältö relevanttia ja hyödyllistä heille?</li> <li>Onko tuotoksen metodit ja rakenne suunniteltu mielestäsi tukemaan tehokasta oppimista (selkeä eteneminen, oppimisen vaiheistus, käytännönläheisyys)?</li> </ul>
<p><b>5. Perehdytyksen tukeminen (oppimisen tukeminen)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisaation on tärkeää tukea uusia työntekijöitä tarjoamalla tietoa, ohjaamalla tiedonhankinnassa ja kannustamalla ennakoivaan ajatteluun (Petriilli ym. 2022, 11-12; Yarborough &amp; Salazar 2023, 718-719).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuvaile, miten oheinen tuotos mielestäsi tukee perehdytystä.</li> <li>Mitä parannuksia ehdottaisit? Mitä pidit erityisen hyvänä?</li> </ul>

## Oppimisalustan kurssikortit perehdytyksen aihealueittain

The screenshot displays a grid of course cards in a learning management system. At the top, there are navigation controls: a dropdown menu set to 'All', a search bar, a dropdown menu set to 'Sort by course name', and another dropdown menu set to 'Card'. The grid contains eight course cards, each with a unique background pattern and color. The first card, 'Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät', shows a person using a tablet and is 66% complete. The other cards are 'Lait ja asetukset', 'Moniammatillinen verkostotyö', 'Toimistotyö', 'Turvallisuus', 'Yhteisöllinen työ koulussa', 'Käyttöjärjestelmät', and 'Kouluterveydenhoitajan muut tehtävät'. The last two cards have a 'Hidden from students' label. Each card includes a title, a category label 'Category 1', and a vertical ellipsis icon for more options.

Course Title	Category	Progress/Status
Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät	Category 1	66% complete
Lait ja asetukset	Category 1	
Moniammatillinen verkostotyö	Category 1	
Toimistotyö	Category 1	
Turvallisuus	Category 1	
Yhteisöllinen työ koulussa	Category 1	
Käyttöjärjestelmät	Category 1	Hidden from students
Kouluterveydenhoitajan muut tehtävät	Category 1	Hidden from students

# Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät kurssikortin esittely

## Kouluterveydenhoitajan ydintehtävät

[Course](#) [Participants](#) [Grades](#) [Question bank](#) [Competencies](#)

### ▼ Esittely

[Collapse all](#)

Kouluterveydenhoitajan tehtäviin kuuluu oppilaiden terveyden edistäminen ja hyvinvoinnin tukeminen. Terveystarkastuksen vastuulla on monipuolisia tehtäviä, kuten terveystarkastukset, rokotukset ja terveysneuvonta.

Terveystarkastuksen ydintehtäviin perehdytys on jaksotettu siten, että sisältö avautuu asteittain edellisten osioiden suorittamisen jälkeen.

Osa 1 käsitellään kahden ensimmäisen perehdytysviikon aikana.

Osa 2 käsitellään ensimmäisen perehdytyskuukauden aikana.

Työhön syvennyttään asteittain:

Osa 3 kattaa perehdytyksen 1–5 kuukauden aikana.


Osa 4 kattaa perehdytyksen 6–12 kuukauden aikana.

Osioiden sisältö tutustutaan itsenäisesti, ja niitä voi suorittaa joustavasti oman aikataulun ja kiinnostuksen mukaan. Jokaisen osion tarkoituksena on toimia tukena ja syventävänä lisämateriaalina lähi- ja käytännön perehdytykselle.

## Terveydenhoitajan ydintehtävät osat 2-4: suljettu näkymä


### Terveydenhoitajan ydintehtävät osa 2

Tässä oslossa perehdytään kouluterveydenhoitajan ydintehtäviin tarkemmin **ensimmäisen kuukauden** aikana hyödyntämällä ohelista materiaalia.

 Saatavilla vasta, kun: Aktiviteetti **(Puuttuva aktiviteetti)** on suoritettu


### Terveydenhoitajan ydintehtävät osa 3

Tässä oslossa perehdytään syvällisemmin kouluterveydenhoitajan ydintehtäviin seuraavien **viiden kuukauden** aikana hyödyntämällä ohelista materiaalia.

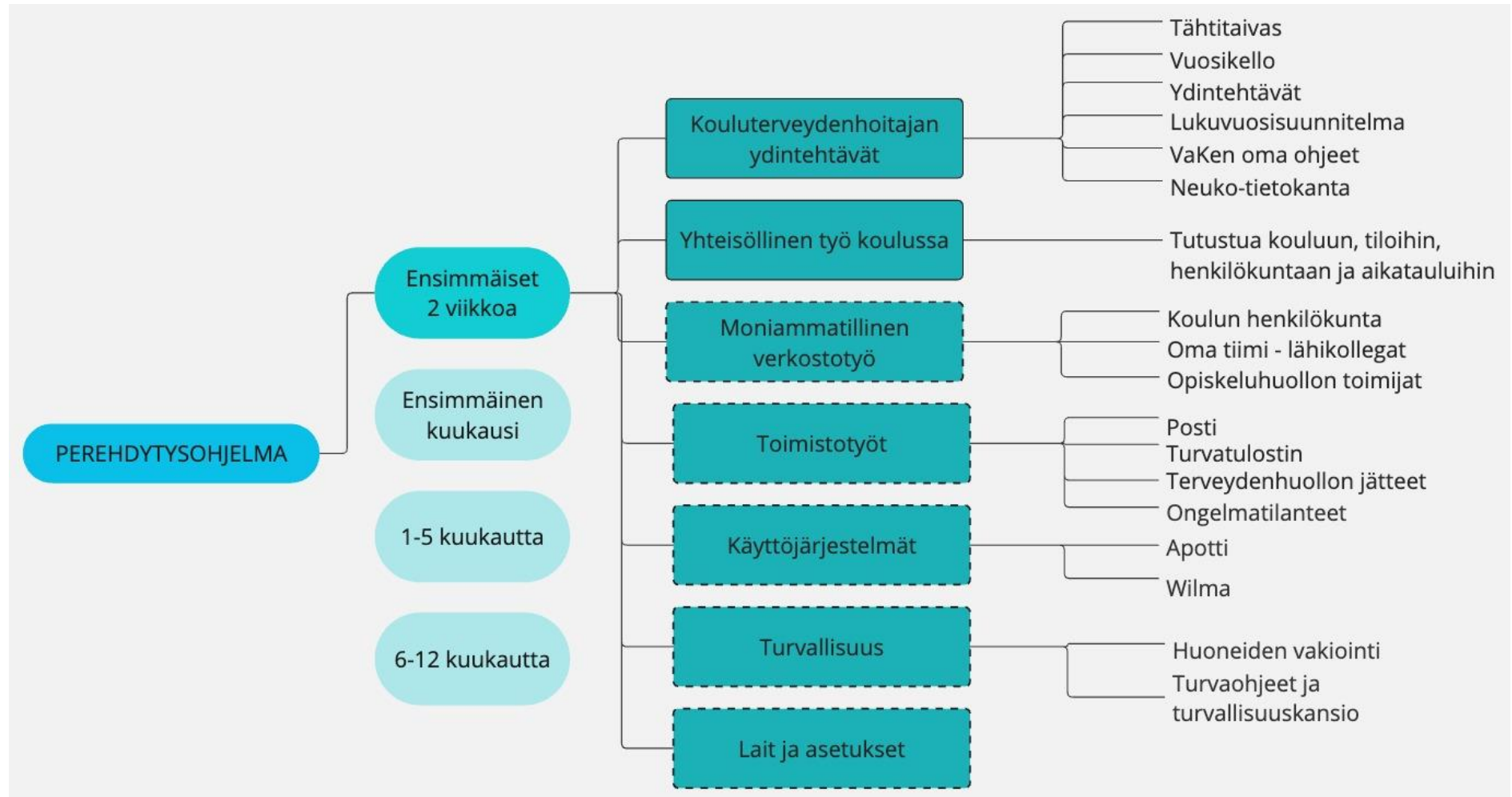
 Saatavilla vasta, kun: Aktiviteetti **Keskustelu** on suoritettu

### Terveydenhoitajan ydintehtävät osa 4

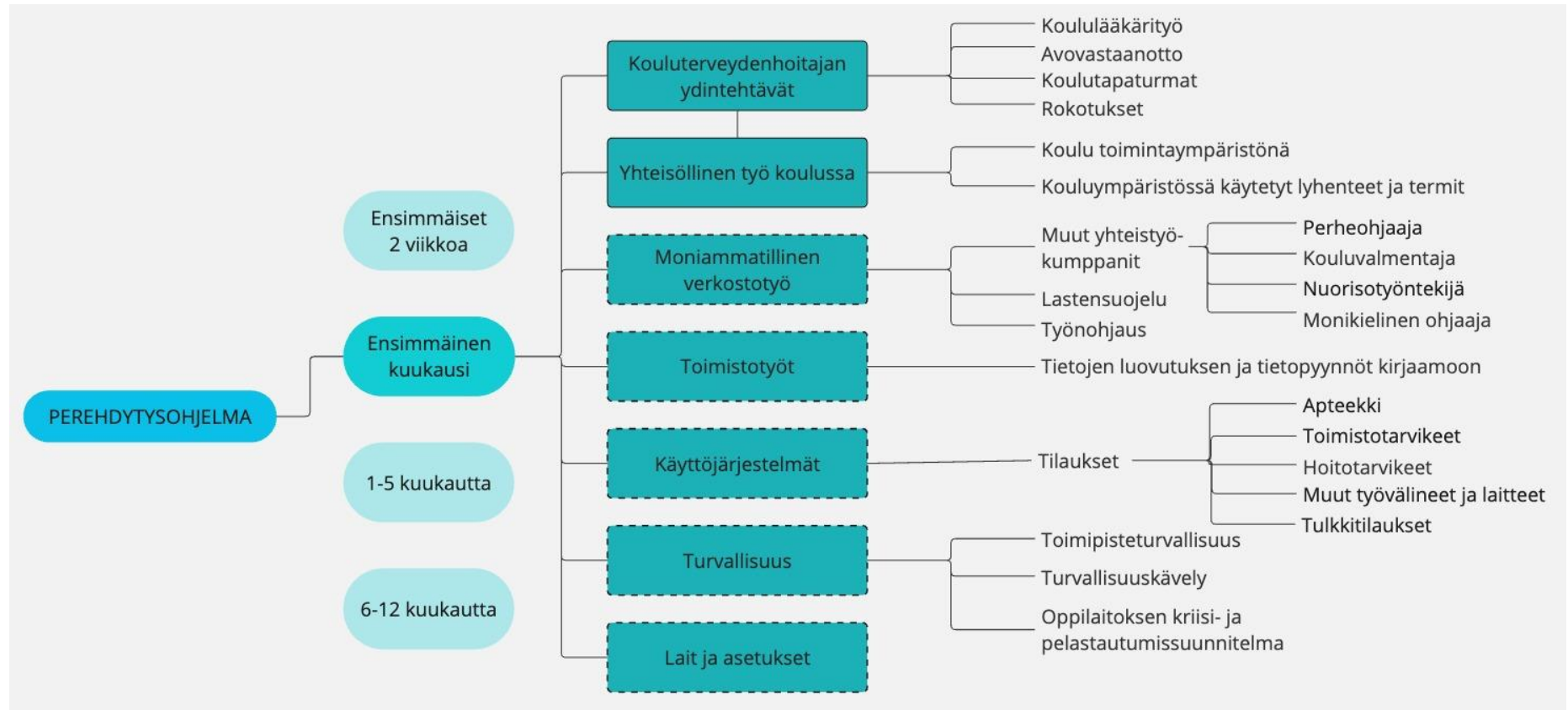
Tässä oslossa syvennyttään kouluterveydenhoitajan ydintehtäviin, kun perehdytyksen aloittamisesta on kulunut **6–12 kuukautta**, hyödyntäen ohelisia materiaaleja.

 Saatavilla vasta, kun: Aktiviteetti **TEHTÄVÄ** on suoritettu

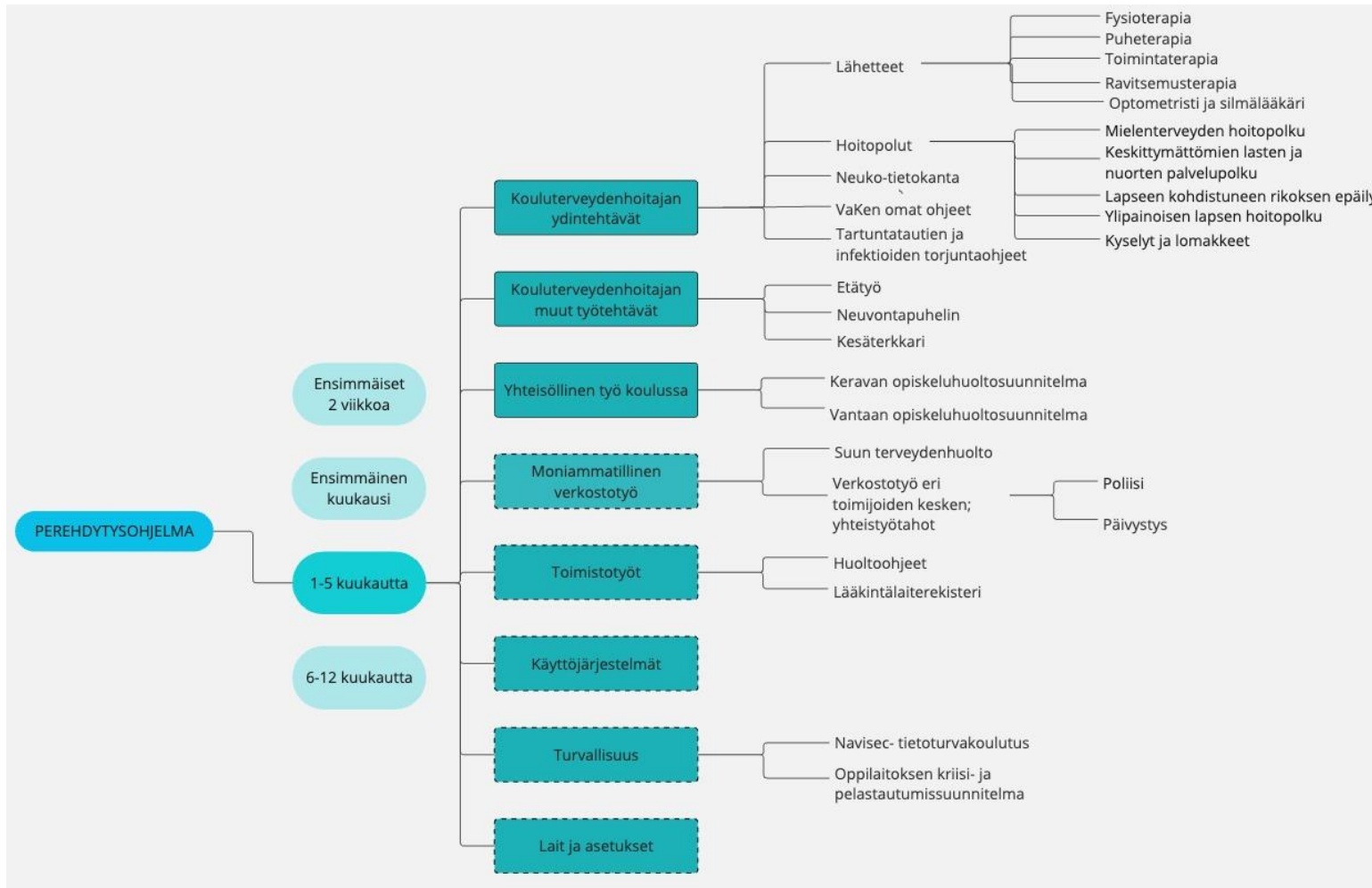
## Perehdytysohjelman rakenne: ensimmäiset 2 viikkoa



# Perehdytysohjelman rakenne: ensimmäinen kuukausi



# Perehdytysohjelman rakenne: 1-5 kuukautta



## Perehdytysohjelman rakenne: 6-12 kuukautta

