

TYÖYHTEISÖ PEREHDYTTÄMISEN KEHITTÄJÄNÄ

Perehdytyskansion toteuttaminen opiskeluterveydenhuollon käyttöön



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Kevät 2018

Sanna Anttonen

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Visamäki

Tekijä	Sanna Anttonen	Vuosi 2018
Työn nimi	Työyhteisö perehdyttämisen kehittäjänä. Perehdytyskansio toteuttaminen opiskeluterveydenhuollon käyttöön	
Työn ohjaaja/t	Katja Valkama	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdytyskansio Hämeenlinnan kaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon terveydenhoitajien käyttöön. Tavoitteena opinnäytetyössä oli kehittää opiskeluterveydenhuollon perehdytysprosessia tuottamalla työkalu sen avuksi. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuolto.

Perehdyttämisen ja työhönopastuksen tarve työpaikoilla on jatkuvaa, koska työssä, työyhteisössä ja yhteiskunnassa tapahtuu koko ajan muutoksia. Onnistunut perehdytys hyödyttää niin työntekijää kuin koko työyhteisöäkin. Tarve perehdytyskansiolle nousi esiin opiskeluterveydenhuollon terveydenhoitajien työryhmässä ja perehdyttämiskansion toteuttamiseen osallistuivat opiskeluterveydenhuollon tiimin jäsenet. Taustalla perehdytysmateriaalin tarpeelle oli lähestyvä opiskeluterveydenhuollon toimipisteiden yhdistyminen ja tarve yhtenäistää käytänteitä.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin piirteitä toimintatutkimuksellisesta lähestymistavasta. Perehdyttämiskansiota kehitettiin yhteiskehittämisen menetelmin yhdessä työyhteisön kanssa.

Tuloksena opinnäytetyöprosessista syntyi perehdytyskansio Hämeenlinnan kaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon käyttöön. Perehdytyskansio tulee jatkossa olemaan yhtenä osana opiskeluterveydenhuollon perehdytysprosessia.

Avainsanat perehdyttäminen, opiskeluterveydenhuolto, työyhteisöt, yhteiskehittäminen

Sivut 40 sivua

Social and Health Care Development and Management
Visamäki

Author	Sanna Anttonen	Year 2018
Subject	Work community developing orientation. Creating an orientation guide for student health care	
Supervisors	Katja Valkama	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to create orientation guide for nurses in student health care. The commissioner of this thesis was the student health care of the city of Hämeenlinna. The aim of the thesis was to help the orientation process in student health care.

Need for orientation, occupational instruction and guidance is constant since there are constant changes in business, working communities and in society. Both the employee and the working community benefit from efficient orientation. The idea for the orientation material originated from the nurses who work in student health care and the whole student health care team took part in the creating of the orientation guide. The need for the orientation material emerged as a result of an upcoming coalition of the student health care offices and from the need to standardize the customs.

There were characteristics of action research used in this thesis. The orientation guide was developed using co-development methods in co-operation with the work community.

The outcome of the thesis process was an orientation guide for the student health care nurses of city of Hämeenlinna. In the future the orientation guide will be a central part of the orientation process in the student health care.

Keywords Orientation process, student health care, work communities, co-development

Pages 40 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PEREHDYTTÄMINEN	2
2.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö.....	3
2.2	Perehdyttämisprosessi.....	4
2.3	Perehdytysmateriaali	6
2.4	Perehdyttämisen kehittäminen	7
3	TYÖYHTEISÖN ROOLIT PEREHDYTYKSESSÄ	9
3.1	Organisaatio ja johdon rooli.....	10
3.2	Nimetty perehdyttäjä.....	11
3.3	Työyhteisö	12
3.4	Yhteiskehittäminen	13
3.5	Perehdyttäjän oma rooli.....	15
4	OPISKELUTERVEYDENHUOLTO	15
5	TYÖN LÄHTÖKOHDAT	17
5.1	Menetelmälliset lähtökohdat.....	17
5.1.1	Toimintatutkimuksellinen näkökulma.....	17
5.1.2	Osallistuva havainnointi	19
5.1.3	Aineiston keruu, tutkimusasetelma- ja kohde	20
5.2	Perehdyttäminen Hämeenlinnan kaupungin organisaatiossa.....	21
6	PROSESSIN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	22
6.1	Luotettavuus	22
6.2	Eettisyys.....	24
7	PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS	25
7.1	Lähtökohdat toteutukselle.....	25
7.2	Kehittämisen prosessin eteneminen.....	27
7.2.1	Opiskeluterveydenhuollon työryhmä 15.9.2017	27
7.2.2	Opiskeluterveydenhuollon tiimi 9.11.2017	28
7.2.3	Opiskeluterveydenhuollon tiimi 19.12.2017	29
7.2.4	Opiskeluterveydenhuollon tiimi 18.1.2018.....	30
7.2.5	Perehdytyskansion viimeistely	31
8	VALMIS PEREHDYTYSKANSIO	31
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
10	POHDINTA.....	34
	LÄHTEET	37

1 JOHDANTO

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työnsä, siihen liittyvät odotukset, toimintaperiaatteet sekä toiminta-ajatukset. Perehdytyksen avulla perehdytettävä tutustuu työyhteisöönsä sekä tietää omat vastuunsa ja työhön kohdistuvat odotukset sekä työtehtävät ja niihin liittyvät turvallisuusohjeet.

Tarve perehdytykseen ja työhönopastukseen on työpaikoilla jatkuvaa. Työ- ja toimintatavat muuttuvat nopeasti työn tehokkuuden vaatimusten lisääntyessä. Työntekijät vaihtavat työpaikkaa ja sijaisten käyttö lisääntyy. Perehdyttämisen yhtenä tavoitteena onkin, että perehdytettävä pystyy itsenäiseen työhön mahdollisimman nopeasti. Tämän vuoksi laadukas ja tehokas perehdyttäminen on kaikkien etu. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2; Työturvallisuuskeskus n.d., 1, 5.)

Lähitulevaisuus tuo tullessaan suuria muutoksia terveydenhuollon toiminnan järjestämiseen tulevan sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen myötä. Suurten ikäluokkien eläköityminen ja nuorten vähentynyt kiinnostus hakeutua alalle lisäävät terveydenhuollon työntekijöiden tarvetta. Kilpailu osaavasta ja sitoutuneesta työvoimasta tulee kasvamaan. Muuttuvassa tilanteessa vastuu terveydenhuollon työpaikkojen ja myös koko alan vetovoimaisuudesta on osin työnantajilla. Onnistunut rekrytointi, kunnollinen perehdytys ja hyvä työilmapiiri sekä osaava johtaminen luovat työpaikasta vetovoimaisen. Tiimityössä myös työyhteisöllä on suuri merkitys. (Surakka 2009, 5–6, 10–11.) Hyvä perehdyttäminen luo pohjan osaamiselle ja takaa myös palveluiden laadun säilymisen (Laaksonen & Ollila 2017, 223).

Onnistunut perehdytys hyödyttää niin työntekijää kuin koko työyhteisöä. Hyvä perehdytys auttaa luomaan myönteistä asennetta työyhteisöä kohtaan, lisäämään työmotivaatiota ja sitouttamaan työntekijää uuteen työyhteisöön. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4–6.) Hyvin perehdytetty työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan myönteisesti työpaikan ilmapiiriin (Surakka 2009, 77).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa perehdytyskansio Hämeenlinnan kaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon terveydenhoitajien käyttöön. Opinnäytetyöntekijä työskentelee itse terveydenhoitajana Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuollossa. Tarve perehdytyskansiolle nousee käytännön työelämästä opiskeluterveydenhuollon työntekijävaihdosten vuoksi. Aihe on ajankohtainen, koska Hämeenlinnan kantakaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon pal-

veluiden on tarkoitus muuttaa yhteen toimipisteeseen syksystä 2018 alkaen. Yhtenäiset ohjeet ja kansio yhtenäisen perehdytyksen apuna ovat muutoksessa tarpeelliset.

Laadukas perehdytysprosessi on osa Hämeenlinnan kaupungin henkilöstöstrategian linjauksia ja tukee tavoitetta hyvinvoivasta, osaavasta ja kehityshaluisesta henkilöstöstä (Hämeenlinnan kaupunki 2017). Perehdytyskansio on hyvä apuväline perehdytyksen toteuttamisessa.

Opinnäytetyö on kehittämistyö, joka ottaa piirteitä toimintatutkimuksellisesta toimintatavasta. Perehdytyskansiota työstetään yhdessä opiskeluterveydenhuollon tiimin ja työryhmän kanssa hyödyntäen osallistuvaa havainnointia tiedonkeruun keinona. Toimintatutkimuksellinen näkökulma näkyy kehittämistyössä siten, että työn aihe liittyy oleellisesti käytännön työelämään ja sieltä kumpuaviin käytännön ongelmiin, ja ongelmien ratkaisemisessa hyödynnetään työyhteisöä.

Perehdyttäminen työelämässä on laaja aihealue. Koska opinnäytetyönä tehtävä perehdytyskansio toteutetaan yhdessä opiskeluterveydenhuollon tiimin ja työryhmän kanssa, on luontevaa, että perehdytystä lähestytään teoriaosuudessaakin työyhteisön näkökulmasta. Opinnäytetyössä käsitellään perehdyttämistä terveydenhuollon kontekstissa, sisältäen hoitotyön. Työyhteisönäkökulman lisäksi perehdyttämisen kehittämistä lähestytään yhteiskehittämisen näkökulmasta.

Aihe tälle opinnäytetyölle syntyi tarpeesta kehittää opiskeluterveydenhuoltoon työväline perehdytyksen tueksi. Perehdytyskansio on rajattu yhdessä opiskeluterveydenhuollon esimiesten kanssa koskemaan opiskeluterveydenhuoltoa ja vielä tarkemmin toisella asteella opiskelevien opiskeluterveydenhuoltoa.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työympäristöön ja työyhteisöön tulevan työntekijän osaamisen kehittämistä siten, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun työssään ja pystyy selviytymään työssä tarpeeksi itsenäisesti. Perehdyttäminen sisältää ne toimenpiteet ja tuen, joiden avulla uuden työntekijän tai uutta työtä tekevän työntekijän osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään. Perehdyttämisen kokonaisuuteen kuuluu alku- ja yleisperehdyttäminen sekä työhönopastus. Laajimmillaan voidaan ajatella perehdyttämisen kehittävän perehdytettävän lisäksi myös työyhteisöä ja koko organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 19, 46.)

Perehdyttämistä voidaan tarvita, kun organisaatio aloittaa toimintansa tai kun organisaatiossa tai toimintatavoissa tapahtuu muutoksia. Perehdyttämistä voidaan tarvita myös silloin, kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai

ammattia tai kun työpaikka pysyy samana, mutta työ tai työmenetelmät muuttuvat. (Kangas & Hämäläinen 2007, 1; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 63.)

Hyvän perehdyttämisen tunnuspiirteitä ovat vuorovaikutteisuus ja se, että perehdytettävä todella oppii ja pystyy jatkossa työskentelemään itsenäisesti. Hyvän perehdytyksen tunnusmerkki on myös se, että koko työyhteisö tehostaa perehdytyksen ansiosta toimintaansa. Organisaatiokohtaiset vaikutukset näkyvät organisaatioissa perustehtävän tukemisena ja toiminnan laadun ylläpitämisenä ja kehittämisenä. Perehdyttämisen organisaatiovaikutukset ovatkin aina taustalla, kun perehdytystä lähdetään suunnittelemaan ja toteuttamaan. (Kupias & Peltola 2009, 112–113.) Perehdytyksen avulla oppiminen on tehokkaampaa ja oppimiseen kuluva aika lyhenee. Hyvän perehdytyksen avulla työpoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenee, jolloin kustannuksia säästyy. (Laaksonen & Ollila 2017, 224.)

Perehdytys on onnistunut, kun työntekijä voi hyvin, hallitsee oman työnsä, osaa ja oppii sekä pääsee näyttämään oppimansa. Hyvä perehdytys tukee työntekijän sitoutumista organisaatioon ja työhön sekä tukee kollegiaalisuutta ja tulokkaan työhyvinvointia. Hyvin perehdytetystä työntekijästä on hyötyä organisaatiolle, koska hyvin perehdytetty työntekijä pääsee nopeammin antamaan panoksensa työhön. (Lahti 2008, 82.) Peltokosken (2016, 38) mukaan perehdytys on yhteydessä työtyytyväisyyteen.

2.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä ohjaa lainsäädäntö. Perehdyttämistä käsitellään erityisesti työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. Laeissa on monia määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Erityisesti laeissa on kiinnitetty huomiota työnantajan vastuuseen perehdyttäjänä. Perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyvät määräykset laeissa ovat työnantajaa velvoittavia. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

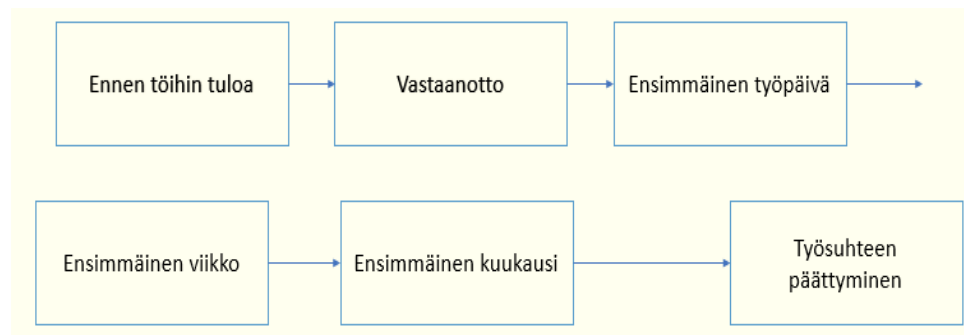
Työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työnteko on turvallista eikä työntekijöiden turvallisuus vaarannu. Tämän vuoksi työntekijää on perehdytettävä työpaikan oloihin, työn oikeanlaiseen suorittamiseen ja hänelle on annettava tarvittavat tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Työpaikan riskitekijät on hyvä käydä läpi vuosittain ja varmistaa niiden huomiointi perehdytyksessä. (Kupias & Peltola 2009, 23–25; Laaksonen & Ollila 2017, 223.)

Työturvallisuus ei tarkoita pelkkää fyysistä uhkaa turvallisuudelle, vaan myös henkinen turvallisuus on varmistettava perehdytyksessä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät työturvallisuuslakia. Lait velvoittavat edistämään tasa-arvoa ja kieltävät syrjinnän työelämässä. Perehdytyksellä on luotava mahdollisuudet sille, että sukupuolesta tai taustasta riippumatta työntekijän on mahdollista onnistua työssä. (Kupias & Peltola 2009, 24–25.)

Perehdyttäminen kuuluu myös lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Laki määrää neuvottelemaan, kun on tapahtumassa henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Tavoitteena on edistää työpaikan viestintää; niin yleistä vuorovaikutusta kuin tiedottamistakin. Erityisesti mainitaan perehdyttämisen järjestelyt työpaikalla. (Kupias & Peltola 2009, 25.) Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006) määrittää perehdyttämisen myös työsuojeluyhteistoiminnan piiriin.

2.2 Perehdyttämisprosessi

Laadukas perehdytysprosessi sisältää suunnittelun, vastuun määrittelyn, tavoitteiden asettelun sekä toiminnan seurannan ja arvioinnin (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 77). Lähtökohtana perehdytykselle ovat henkilöstöpolitiikka sekä henkilöstöpolitiikkaan liittyvät yleiset periaatteet ja säännöt. Perehdyttäminen alkaa perehdytyksen suunnittelulla. Suunnitelmallisuus tuo johdonmukaisuutta perehdyttämiseen. Perehdyttämisen suunnittelussa valitaan perehdyttäjät. Suunnitteluun kuuluu myös perehdyttämisen tavoitteiden määrittelemine. Pää tavoitteena on oppiminen. Tavoitteita laatiessa kannattaa miettiä, mitä asioita uuden työntekijän halutaan oppivan, missä ajassa ja miten tarkasti. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.) Systemaattisen perehdytysjärjestelmän hyötynä on se, että sen avulla voidaan turvata työn laatu sekä antaa kokonaiskuva organisaatiosta ja työn liittymisestä siihen. Lisäksi sen avulla luodaan positiivisia asenteita sekä uudessa työntekijässä että vastaanottavassa työyhteisössä. (Laaksonen & Ollila 2017, 223.)



Kuva 1. Perehdytysprosessin eteneminen (Kupias & Peltola 2009, 132).

Perehdytyksen suunnittelussa on hyvä huomioida koko perehdytysprosessin eteneminen (Kuva 1). Perehdyttäminen alkaa ensimmäisen kerran jo työhönottovaiheessa. Työhönottohaastattelussa jo keskustellaan organisaatioon sekä työsuhteeseen liittyvistä asioista. Työsopimusta tehtäessä täydennetään näitä asioita ja keskustellaan muun muassa salassapitosäädöksistä. Työyhteisö valmistautuu uuden työntekijän tuloon jo ennen varsinaisen perehdytyksen alkua. Tämä säästää aikaa itse perehdytysvaiheessa. Valmistautuminen sisältää uudesta työntekijästä tiedottamisen ja vastuunjaon perehdyttämisestä. Perehdyttäjälle varataan aikaa perehdyttämiseen. Hän varaa etukäteen valmiiksi perehdyttämisaineiston ja työalkuun pääsemiseksi tarvittavat välineet kuten avaimet tai tunnukset tietojärjestelmiin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Perehdytys alkaa vision, strategian ja tavoitteiden esittelyllä. Ennen perehdytystä on hyvä kartoittaa perehdytettävän lähtötaso ja osaaminen. Tämän jälkeen työntekijälle tehdään henkilökohtainen perehdytys suunnitelma. Perehdytys suunnitelmaan liitetään perehdytyksen aikataulu. Perusperehdytys työyksikössä kestää muutamista viikoista muutamiin kuukausiin. Syventävän perehdytyksen kesto on yleensä puolesta vuodesta kahteen vuoteen. (Lahti 2008, 81–83.) Varsinainen perehdytysvaihe voidaan katsoa loppuneeksi, kun työntekijä on oppinut työssä vaadittavat taidot ja hän tietää, mistä löytää kulloiseenkin tilanteeseen tarvittavan tiedon. Tämän jälkeen oppiminen ja perehtyminen jatkuvat itsenäisesti syventämällä osaamista lisä- ja täydennyskoulutuksen avulla. Tämän vaiheen voidaan katsoa kestävänsä puolesta vuodesta jopa kolmeen vuoteen. (Surakka 2009, 74.)

Suunnittelusta perehdyttäminen jatkuu uuden työntekijän vastaanottoon ja ensimmäiseen päivään uudessa työyhteisössä. Uuden työntekijän vastaanottoon kannattaa panostaa, koska siinä tulokas saa työyhteisöstä ensivaikutelman, jota on myöhemmässä vaiheessa vaikea muuttaa. Ensimmäisenä työpäivänä hoidetaan kiireisimmät käytännön asiat, kuten avaimet, kulkuluvat ja muut työn aloittamista helpottavat käytännöt. Ensimmäisenä päivänä myös esitellään lähimmät työtoverit. (Kupias & Peltola 2009, 102–105.)

Ensimmäisen työviikon aikana on tarkoitus tarjota uudelle tulokkaalle tiedot, joilla hän pääsee hyvin työn alkuun. Ensimmäisellä viikolla on jo tärkeää päästä tekemään omaa työtään, jotta opitut asiat linkittyvät käytäntöön. Aivan työsuhteen alussa tarjotut tiedot kannattaa harkita tarkkaan, koska ihmisen oppimiskyky on rajallinen. Ensimmäinen palautekeskustelu on hyvä sijoittaa ensimmäisen työviikon loppuun. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdytys jatkuu suunnitelman mukaan. Tässä vaiheessa yleensä vastuu perehtymisestä siirtyy perehtyjälle itselleen. Tästä eteenpäin perehdytys jatkuu suunnitelman tai tarpeen mukaan. (Kupias & Peltola 2009,

105–110.) Peltokosken (2016, 38) mukaan perehdytyksen pituutta määrittäessä täytyy ottaa huomioon perehdytettävän yksilölliset tavoitteet ja aiempi tietotaito.

Perehdytyksen pääsisällön muodostavat ne tehtävät, joihin uusi työntekijä on valittu. Lisäksi uudelle työntekijälle selvitetään työmenetelmät ja -ajat, tilat ja välineistö, materiaalit, viestintäkanavat sekä työturvallisuuteen liittyvät tekijät. Perehdytyksen lisäksi tarvitaan myös työhönopastusta. Työhönopastuksella tarkoitetaan konkreettista opastusta esimerkiksi laitteiden toimintaan. Oman työn ja työkentän ymmärtämisen kannalta on välttämätöntä perehtyä myös toimintaympäristöön, yhteistyötahoihin sekä sisäisiin ja ulkoisiin asiakkaisiin. (Laaksonen & Ollila 2017, 224–225.)

Miettinen ym. (2009, 78–80) ovat tutkineet perehdytysprosessia ja sen sisältöjä hoitotyön kannalta. Hoitotyössä perehdytyksen sisältö voidaan jakaa yleisperehdytykseen ja ammatilliseen kasvuun. Yleisperehdytys sisältää työsuhteeseen, työyksikköön ja hoitotyön toimintoihin liittyvät käytännön asiat. Ammatillinen kasvu puolestaan kuvataan yleisenä oppimisprosessina. Ammatillista kasvua perehdytyksessä tuetaan kuvaamalla tehtäväkokonaisuudet ja tehtävät laajemmin. Ammatillista kasvua tapahtuu työskentelemällä perehdyttäjän kanssa yhdessä tai yksin, uusiin työtehtäviin tutustuen.

Pelkkä hyvä suunnittelu ei kuitenkaan riitä, jos sitä ei ole mahdollista toteuttaa tai seurata sen onnistumista (Lahti 2008, 81). Oleellisena osana perehdytykseen kuuluu seuranta. Seurannan tulee olla sovittuna jo perehdyttämisohjelmassa (Kangas & Hämäläinen 2007, 7). Perehdytystä arvioitaessa tulee arvioida, saavutettiin tavoitteet, menikö jokin perehdytyksessä vikaan ja missä onnistuttiin. Perehdytettävän mielipiteitä kannattaa arvostaa ja ottaa ne huomioon perehdytysprosessia kehitettäessä. Jatkuva seuranta ja päivittäiset keskustelut kuuluvat perehdytyksen jatkuvaan arviointiin. Esimies järjestää perehdytyksen seurantatapaamisen sovittun ajan kuluttua. Tarvittaessa annetaan lisää opastusta ja sovitaan uusi seurantapalaveri. Kehitysehdotukset kirjataan ylös perehdytysprosessin kehittämistä varten. (Työturvallisuuskeskus n.d., 6.) Myös työsuhteen loppuessa lähtökeskustelussa on hyvä kysyä perehdytyksen onnistumisesta. Työsuhteen päättyessä lähtevällä työntekijällä on kokemuksia ja näkemyksiä, joita kannattaa hyödyntää perehdytystä kehitettäessä. (Kupias ym. 2009, 109–110.)

2.3 Perehdytysmateriaali

Esimies on vastuussa siitä, että työyksikössä on oma kirjallinen perehdytysohjelma organisaation yleisen perehdytysohjelman rinnalla. On perehdyttäjän vastuulla käydä läpi tulokkaan kanssa kaikki kirjallinen perehdytysmateriaali. Perehdytyksen apuvälineenä hyödynnetään työyksiköittäin tehtyjä perehdytysohjeita ja -kansioita. Yhä useammin perehdytyskansiot ovat nykyään sähköisessä muodossa. Sähköisten perehdytyskansioiden

päivittäminen on helpompaa kuin paperisten. Lyhytaikaisten työntekijöiden kohdalla ei käytännön syistä voida järjestää laajaa perehdytystä ja tällöin hyvästä perehdytysmateriaalista on hyötyä. (Lahti 2008, 82–83.)

Perehdyttämisen oheismateriaalin tekeminen vie aikaa, mutta se säästää varsinaiseen perehdyttämiseen kuluvaan aikaan. Kirjallisesta materiaalista on paljon hyötyä. Oheismateriaalia voivat olla mm. perehdytyskansiot, tervetuloa taloon -oppaat, perehdytysoppaat tai perehdyttämisen muistilistat. Perehdyttämisen oheismateriaalin tarkoituksena on tukea uusien asioiden mieleen painamista ja oppimista. Ensimmäisiin päiviin uudessa työpaikassa tai työyksikössä kuuluu paljon uusien asioiden oppimista. Tätä voi helpottaa sillä, että uusi työntekijä saa jo etukäteen tutustuttavaksi kirjallisessa muodossa olevaa aineistoa. Oheismateriaalin avulla tulokas voi tutustua asioihin jo etukäteen, mutta niistä voi myös kerrata asioita myöhemmin omatoimisesti. Jos aineistoa ei ole mahdollista saada etukäteen, kannattaa aineiston olla saatavilla perehdyttämisen aikana. Oheismateriaalia tehtäessä kannattaa myös sopia, kuka päivittää materiaalia. Materiaaleihin tulee aina merkitä päivämäärä, jotta uudet ja vanhat tiedot eivät sekoitu keskenään. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7, 10–11; Kupias & Peltola 2009, 70.)

Tässä opinnäytetyössä toteutettava Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuollon perehdytyskansio on nimenomaan perehdyttämisen oheismateriaalia. Kuten Kangas ja Hämäläinen sekä Kupias ja Peltola toteavat, kansio on tarkoitettu helpottamaan uuden työntekijän oppimista ensimmäisinä työpäivinä ja kansion sisältämiin tietoihin voi palata myös työsuhteen aikana. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7, 10–11; Kupias & Peltola 2009, 70.)

Asiantuntijatietaa voidaan säilyttää ja jakaa asiantuntijaorganisaatioissa kahdella eri tavalla. Asiantuntijatietaa voidaan jakaa dialogisen ja henkilökohtaisen vuorovaikutuksen avulla kuten mentoroimalla. Toisena keinona tietoa voidaan dokumentoida, käyttää, jakaa ja liittää erilaisiin työ- ja toimintaprosesseihin, jolloin asiantuntijatieta jää organisaatioon organisatorisena osaamisena. Tällaisia keinoja voivat olla esimerkiksi toimintaprosessien systematisointi ja kirjoittaminen auki. (Mäki & Kuronen-Matila 2014, 260–261.)

2.4 Perehdyttämisen kehittäminen

Perehdyttämistä on tärkeää kehittää, koska toimiva perehdytys lisää työmotivaatiota ja näin ollen hyödyttää sekä työntekijää, että työyhteisöä ja organisaatioita. Konkreettista sisältöä perehdyttämisen kehittämiseen saadaan jatkuvasti arvioimalla jokaista perehdyttämisprosessia perehdyttämisen aikana ja myös sen jälkeen. Uudella työntekijällä voi olla hyviä ehdotuksia perehdyttämisen kehitystä ajatellen. Vastuu perehdyttämisen kehittamisestä on esimiehellä tai hänen nimeämällään henkilöllä. (Laaksonen & Ollila 2017, 225.)

Perehdyttämistä yleisesti määriteltäessä ei oteta kantaa parhaisiin mahdollisiin toimiin ja tukeen, joilla työntekijä uuteen työhön tutustutetaan eikä siihen, milloin työntekijä on riittävän kykenevä toimimaan itsenäisesti uudessa työssään. Nämä asiat jäävät jokaisen organisaation itse päätettäväksi. Perehdyttämisen kuuluu olla osa organisaation osaamisen kehittämistä. Perehdyttämisen kehittämisessä on hyvä ennakoida siirtymiä ja varautua tulevaisuuteen. Suunniteltaessa perehdyttämistä täytyy ottaa huomioon nykytila, käytettävät resurssit sekä toimintatavat. Kehittämisen painopisteet voivat vaihdella organisaatioittain. Perehdyttämisen kehittämisen painopisteenä voi olla esimerkiksi perehdyttämisen yhtenäistäminen, perehdytystaitojen kehittäminen tai perehdyttämisen räätälöinti tulokkaan osaamisen ja tarpeiden mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 51, 86–87.)

Kun lähdetään kehittämään perehdyttämistä, on otettava huomioon aikaisemmat käytänteet ja jo olemassa oleva osaaminen. Tavoitteen asettaminen on myös perehdyttämisen kehittämisessä oleellista. Tavoitteet nousevat esiin organisaation visioista ja strategiasta. Perehdyttämisen kehittäminen on ajateltava jatkumona, joka etenee nykytilasta kohti tavoitetilaa. Sen lisäksi, että kehitetään rakenteita, on hyvä muistaa myös perehdyttämistä tekevien työntekijöiden ohjaus- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen. (Kupias & Peltola 2009, 51–52.)

Perehdyttämisen systemaattista kehittämistä tapahtuu, kun suunnitellaan perehdyttämistä organisaation tai työyksikön tasolla ja laaditaan erilaisia malleja ja materiaaleja perehdyttämisen tueksi. Suuremmissa organisaatioissa tiimien käytännöt perehdyttämisen osalta poikkeavat toisistaan ja perehdyttämistä täytyy suunnitella myös tiimikohtaisesti. Keskitetysti laadituista perehdytysmateriaaleista voi olla hyötyä ja niistä voidaan tiimeissä muokata itselle sopivaa materiaalia tai käyttää niitä oman materiaalin suunnittelun pohjana. (Kupias & Peltola 2009, 87–88.)

Perehdytystä seurataan ja arvioidaan sekä uuden tulokkaan näkökulmasta että organisaation perehdytysjärjestelmän toimivuuden näkökulmasta. Organisaation kannattaa kerätä luottamuksellista yhteenvetotietoa perehdytyksen toimivuudesta. Seurattavia asioita voivat olla esimerkiksi perehdytyksen toteutuminen ja siitä saatava hyöty. Yksilön kokemuksen lisäksi arviointia on lähestyttävä organisaation ja sen tavoitteiden kannalta. Perehdyttämisen onnistumista voidaan seurata muun muassa haastatteluin tai lomakkeiden avulla. Perehdyttämisen kehittämiseksi kannattaa hyödyntää myös työntekijöiden lähtöhaastattelut. Perehdyttämisen kehittäminen linkittyy vahvasti johtamisen kehittämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 245–246.)

Koska yhteistyö on keskeistä kaikessa toiminnassa, on perehdyttämisenkin tavoitteeksi hyvä asettaa organisaation yhteistyön kehittäminen ja osaamisen jakaminen. Perehdyttäminen on kaksisuuntainen prosessi tulokkaan ja työyhteisön välillä. Sen lisäksi, että perehdyttämällä pyritään työn hallintaan, sillä pyritään parantamaan organisaation jäsenten luottamusta

sekä kykyä oppia uutta ja uudistaa toimintaa. Uuden työntekijän saapuessa työyhteisöön syntyy otollinen tilanne, jossa työyhteisön sekä uuden työntekijän on mahdollista tarkastella totuttuja toimintatapoja. Tällöin syntyy tilaisuus, jossa muutos on mahdollinen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 30–31, 33.)

3 TYÖYHTEISÖN ROOLIT PEREHDYTYKSESSÄ

Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti vastaamaan työtehtävistään itsenäisesti. Tämän lisäksi perehdytyksen tavoitteena tulee olla uuden työntekijän liittyminen työyhteisöön ja se että työntekijä oppii tuntemaan oman työyhteisönsä ja hänet tutustutetaan organisaatioon. Tällöin uusi työntekijä tuntee laajasti oman työyhteisönsä ja pystyy parhaiten hyödyntämään organisaation tukea ja palveluita omassa työssään. Tärkeä osa perehdytystä ja ensimmäisiä työpäiviä on se, että uusi työntekijä kokee tulevansa hyväksytyksi työyhteisössä ja saa arvostusta. Perehdytyksen avulla voidaan saada työntekijä sitoutumaan työyhteisöön. Tämä vaatii työyhteisön, jossa aidosti arvostetaan ja kunnioitetaan toisia. (Miettinen ym. 2009, 82; Surakka 2009, 72, 78.)

Työyhteisöllä tarkoitetaan ihmisistä koostuvaa toiminallista kokonaisuutta, jonka painopisteenä on ihmisten välinen vuorovaikutus, yhteisöllisyyden tunne ja ihmisten välisten suhteiden kehittyminen. Työyhteisö koostuu siihen kuuluvien ihmisten osaamisesta, kokemuksista ja ajatuksista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 44–45.)

Uuden työntekijän työyhteisöön saapumiseen liittyy työyhteisöön sosiaalistuminen, ja tässä perehdytys on tärkeässä asemassa. Sosiaalistumisprosessissa työyhteisön jäsen omaksuu ja oppii keskeisiä työhön ja työyhteisöön liittyviä asioita. Prosessi koostuu varsinaisesta sosiaalistumisvaiheesta, luovuuden vaiheesta ja passiivisesta sopeutumisesta. Perehdytys sijoittuu varsinaiseen sosiaalistumisvaiheeseen. Tässä vaiheessa uusi työntekijä muokkaa käsitystään työyhteisöstä. Tänä aikana työntekijä hahmottaa, miten työyhteisössä suhtaudutaan päivittäisiin tapahtumiin ja miten hänen tulisi niihin suhtautua. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 76–78.) Perehdytyksen yksi tärkeimpiä tavoitteita onkin sosiaalistaminen eli työyhteisön tapojen ja ammattiroolin opettaminen. Sosiaalistamisen onnistuminen varmistaa yhteisöllisen toimintakyvyn saavuttamisen mahdollisimman nopeasti ja vaivattomasti. Yksilön kannalta sosiaalistumisen merkitys on siinä, että kun uusi työntekijä sisäistää yhteisön tavat ja oman roolinsa, kykenee hän toimimaan tehokkaammin yhteisössä ja hyödyntämään yhteisössä olevia voimavaroja. Tätä prosessia voidaan nopeuttaa perehdyttämällä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 124–126.)

Miettinen, Kaunonen ja Tarkka (2006, 65 – 68) ovat tutkineet perehdytyksen vastuuta hoitotyössä. Heidän tutkimustulostensa mukaan vastuu perehdytyksestä voidaan jakaa kolmelle toimijalle. Nämä toimijat ovat esimies, nimetty perehdyttäjä ja hänen mukanaan koko työyhteisö sekä perehtyjä itse. Esimies luo raamit perehdyttämiselle ja seuraa sen toteuttamista, mutta voi delegoida vastuuta perehdyttämisestä nimetyille työntekijöille. Esimiehen ja nimetyn perehdyttäjän lisäksi vastuu perehdytyksen onnistumisesta nähtiin olevan myös kaikilla työyhteisön jäsenillä ja perehdytettävällä itsellään.

3.1 Organisaatio ja johdon rooli

Lähtökohtana johtamiselle on organisaation strategia ja missio (Kupias & Peltola 2009, 56). Organisaatiossa johto vastaa strategiasta. Ei kuitenkaan riitä, että valitaan strategia, vaan se täytyy saada toimimaan myös käytännön tasolla. Edellytyksenä strategian ymmärtämiselle on se, että sillä on merkitystä työntekijöille. Tämän vuoksi hyvän johtamisen taustalla on ymmärrys työn arjesta ja kulttuurista. Johdolla täytyy olla kokonaisnäkemys sekä kyky nousta arjen yläpuolella ja suunnata tulevaan. Ymmärrys päivittäisestä työelämästä korostuu rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Johdon ja työntekijöiden välistä luottamusta lisää yhteys työn arjen ja strategian välillä. (Kjelin & Kuusela 2003, 63–64.)

Tärkeitä johtamisen tavoitteita ovat rakenteiden kehittäminen ja mahdollisuuksien tunnistaminen. Johtamiseen kuuluu ryhmän toiminnan edistäminen. On kuitenkin huomioitava, että ryhmä koostuu yksittäisistä ihmisistä. Perehdyttäminen on ainutlaatuinen tilaisuus suunnata työntekijän työskentelyä kohti organisaation strategiaa. Perehdytyksessä luodaan myös lähtökohdat johdon ja uuden työntekijän kommunikaatiolle. Osana perehdytystä johdon onkin hyvä luoda tilanteita, joissa työntekijän on mahdollista päästä tekemään kysymyksiä ja pohtimaan omaa osaamistaan. Keskeisintä johtamisessa on organisoida onnistumista ja auttaa alaisia menestymään. (Kjelin & Kuusela 2003, 187–192.)

Työnantaja on vastuussa perehdytyksestä ja myös mahdollistaa sen. Työyksikössä lähiesimies vastaa perehdytyksestä ja huolehtii sen toteutumisesta. (Lahti 2008, 81; Surakka 2009, 72.) Vastuita on kuitenkin järkevä jakaa ja käytännössä perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö ainakin jossain määrin (Kangas & Hämäläinen 2007, 1).

Esimiehen vastuulla on perehdytyksen järjestäminen, organisointi ja sisältö. Konkreettisesti tämä merkitsee sitä, että esimies luo työyhteisöön perehdytyskäytänteet ja -säännöt sekä kantaa vastuun siitä, että perehdytys onnistuu. (Miettinen ym. 2006, 63.) Esimiehen tärkeimpiä tehtäviä on yhteistyön rakentaminen organisaatiossa. Esimies voi omalla toiminnallaan tukea uutta työntekijää ryhmän jäsenenä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 149, 178.)

Esimiehen ydintehtävänä perehdyttämisessä on varmistaa tarkoituksenmukainen perehdyttäminen työyhteisössä, olla läsnä joko ensimmäisenä työpäivänä tai mahdollisimman pian työn alusta ja varmistaa, että työntekijä ymmärtää perustehtävänsä. Hänen vastuullaan on myös varmistaa, että perehdyttäminen on järjestelmällistä, mutta myös että uusi työntekijä tulee kohdatuksi. Esimiehen kuuluu sopia suoriutumisen, oppimisen ja kehittymisen tavoitteista, seurata ja antaa palautetta sekä huolehtia koeaikakeskusteluista. Lisäksi esimiehen tehtävänä on tukea kaikkia perehdytystyötä tekeviä ja pitää huolta, että koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen. Kokonaisuudessaan esimies huolehtii työntekijän turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Esimies on aina avainasemassa perehdyttämisen toteuttamisessa ja kehittämisessä. (Kupias & Peltola 2009, 55, 62, 83.) Esimiehen tehtävä on huolehtia, että työpaikalla on voimassa oleva perehdyttämisohjelma, jossa on määriteltynä perehdyttämisen tavoitteet, vastuuhenkilöt ja aikataulut (Suomen kuntaliitto 2002, 28).

Perehdyttämisprosessin avulla esimiehellä on mahdollisuus oppia tuntemaan uusi työntekijä ja tämän vahvuudet. Näin syntyy valmiudet hyvälle yhteistyölle. Hyvän perehdytyksen avulla helpottuu työongelmien ratkaiseminen, mikä helpottaa esimiehen työtä tulevaisuudessa. (Laaksonen & Ollila 2017, 224.)

3.2 Nimetty perehdyttäjä

Vaikka päävastuu perehdyttämisestä onkin esimiehillä, on yleistä, että esimies delegoi perehdyttämistä muillekin työyhteisön jäsenille. Useissa organisaatioissa on nimetty erikseen ne henkilöt, joiden työnkuvaan perehdyttäminen kuuluu. Vastuunjako perehdyttäjän ja esimiehen välillä on hyvä sopia etukäteen. Parhaimmillaan perehdyttäjät jakavat työmäärää esimiehen kanssa. Perehdyttäjällä ei yleensä ole työnjohdollista valtaa, joten hänellä ei voi olla lopullista vastuutakaan perehdytysprosessista. (Kupias & Peltola 2009, 82–83.) Deppolitin (2008, 258) tutkimuksen mukaan juuri perehdyttäjältä saatu tuki ja luottamuksellisen suhteen rakentuminen perehdyttäjään olivat kriittisessä roolissa siinä, miten uudet hoitajat kokivat perehdytyksen onnistuneen.

Perehdyttäjän valinta on koko prosessin onnistumisen kannalta tärkeä. Perehdyttäjien tulisi saada koulutusta perehdyttämiseen. Esimiehen tehtävä on resursoida perehdyttämiseen kuluva aika. (Kupias & Peltola 2009, 82–84; Lahti 2008, 82.) Pelkkä työn osaaminen ei riitä, vaan perehdyttäjiä pitää kouluttaa myös opastustarpeen arvioimiseen ja työn analysoimiseen (Surakka 2009, 72; Työturvallisuuskeskus n.d., 6). Hyvän ammattitaidon lisäksi tärkeitä ominaisuuksia perehdyttäjälle ovat hyvä motivaatio ja myönteinen asenne perehdyttämiseen (Kangas & Hämäläinen 2007, 6).

Myös Haggerty, Holloway ja Wilson (2012, 30, 37) toteavat laadukkaan perehdyttämisen olevan kriittinen tekijä vastavalmistuneiden hoitajien ammatillisen osaamisen ja itsetunnon kehittymisessä. Laadukas perehdytys

on riippuvainen motivoituneista ja osaavista perehdyttäjistä. Tutkijat suosittelevatkin, että perehdyttäjien valintaan luotaisiin selkeä valintaprosessi ja koulutusohjelma perehdyttäjille. Paras lopputulos perehdytykseen saadaan, kun perehdyttäjät valitaan huolella ja he saavat koulutusta sekä tukea perehdyttäjän rooliinsa.

3.3 Työyhteisö

Koko työympäristö ja työyhteisö vaikuttavat uuden oppimiseen. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että koko työyhteisö sitoutetaan mukaan perehdyttämiseen. Työyhteisölle on hyvä tiedottaa uuden työntekijän aloittamisesta jo etukäteen. Avoin valmistautuminen uuden työntekijän saapumiseen luo hyvän pohjan työntekijän vastaanottamiselle. Ennen uuden työntekijän aloittamista on hyvä miettiä, mitkä ovat ne avainasiat, jotka työntekijälle halutaan välittää. Hyvään perehdyttämiseen kuuluu, että koko työyhteisö kokee olevansa vastuussa uuden tulokkaan perehtymisestä uuteen työhön. Ihanteellisessa tapauksessa työyhteisössä vallitsee yhteinen vastuu ja koko yhteisö osallistuu luontevasti perehdyttämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 58; Kupias & Peltola 2009, 76–81.) Uuden työntekijän opastaminen on koko työyhteisön velvollisuus, vaikka työntekijälle onkin nimetty yksi tai muutama perehdytyksestä vastaava perehdyttäjä (Surakka 2009, 72).

Työyhteisö voi hyötyä uuden työntekijän saapumisesta, koska uusi ihminen tarkastelee aluksi työyhteisöä uusin silmin ja voi löytää asioita, joita voisi tehdä toisin. On myös hyvä miettiä, kuinka työyhteisö voi kehittyä ja oppia uudelta työntekijältä. Työyhteisön kannattaa valmistella itseään vastaanottavaiseksi tällaiselle tiedolle. Etukäteen voidaan miettiä, halutaanko uudelta työntekijältä kommentteja tai muutosehdotuksia juuri johonkin tiettyyn asiaan. (Kupias & Peltola 2009, 78–81.) Työnantaja ja työyhteisö hyötyvät hyvästä perehdytyksestä itsekkin, koska se sitouttaa uuden työntekijän paremmin. Tällöin vältetään uudelta rekrytoinnilta eli säästetään rahaa ja aikaa sekä saadaan pidettyä osaaminen organisaation sisällä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 65–66.)

Organisaatiossa voidaan tukea koko organisaation ja kaikkien työntekijöiden uudistumiskykyä hyödyntämällä uuden tulokkaan ja työyhteisön kohtaaminen. Tukemalla uutta työntekijää itsenäisyyteen ja samalla yhteisön vuorovaikutusta, tehostetaan uuden työntekijän oppimista. Uuden työntekijän tukeminen yhteistyöhön lujittaa samalla koko työyhteisön yhtenäisyyttä. Jos tulokas ei saa alussa työyhteisöltä tukea eikä kiinnity uuteen työhön, jää todennäköisesti paljon kapasiteettia käyttämättä. Työntekijän sitoutuminen työyhteisöön taas mahdollistaa hyvän työtuloksen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 26, 57, 59.)

Perehdytyksen on hyvä olla samalla itsenäisyyteen aktivoivaa, mutta kuitenkin yhteisöllisyyteen kannustavaa. Perehdytyksessä on työtehtävien li-

säksi huomioitava yhteistyöverkkojen rakentaminen. Hyvässä perehdytyksessä luodaan riittävän selkeät raamit työlle, jotta uuden työntekijän on helpompi sitoutua työhön ja työyhteisöön, kuitenkin niin, että työntekijä saa riittävästi tilaa aktivoitua työn suhteen. (Suomen Kuntaliitto 2002, 28.)

Poiketen Deppolitin (2008, 258) tutkimustuloksista Boswellin, Lowryn & Wilhoitin (2004, 78–79) tutkimuksessa suurin osa uusista hoitoalan työntekijöistä koki koko työyhteisön tuen ja rohkaisun jopa tärkeämpänä kuin nimetyn perehdyttäjän tuen. Tutkimuksen mukaan nimetty perehdyttäjä ei ollut niin tärkeä kuin oli oletettu. Lisäksi tutkimuksessa nousi esiin, että uudet hoitajat, jotka eivät saa sosiaalista tukea työssään, pystyvät käsittelemään työhön liittyvää stressiä huonommin. Myös Lahti (2008, 82) nostaa esiin sen, että hyvä perehdytys lisää tulokkaan työhyvinvointia, työhön sitoutumista sekä suojaa emotionaaliselta väsymykseltä.

Deppolitin (2008, 257) tutkimuksessa työyhteisön ihmissuhteet nousivat tärkeimmäksi tekijäksi uusien hoitajien ammatillisen identiteetin kasvussa. Tutkimuksessa tutkittavat kokivat tärkeäksi oman paikkansa löytämisessä sen, että he löysivät työyhteisön, jossa heillä oli hyvä olla.

3.4 Yhteiskehittäminen

Yhteiskehittämistä voidaan hyödyntää perehdyttämisprosessia tarkastellessa ja näin perehdyttämisen kehittämiseen saadaan osallistettua koko työyhteisö. Vuokila-Oikkosen (2015, 208–209) mukaan yhteiskehittäminen kertoo toiminnasta, johon kuuluvat osallisuus, dialogi ja yhdessä tekeminen. Sen tavoitteena on muuttaa toimintaa. Työelämässä onnistunut yhteiskehittäminen vaatii, että koko organisaatio, johto mukaan lukien sitoutuu suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan toimintaa. Yksittäisen työntekijän kohdalla tärkeää on kyky reflektoida omaa toimintaa ja löytää sen kautta kehittämishaasteita. Haasteiden löytämisen jälkeen luodaan yhdessä tavoite ja toimenpiteet, joilla toimintamallia tai -kulttuuria lähdetään kehittämään. Yhteiskehittäminen ja mahdollisuus osallistua kehittämiseen lisäävät työhyvinvointia.

Yhteiskehittämisprosessi alkaa tavoitteen määrittelyllä. Alussa on myös hyvä kartoittaa olemassa olevat voimavarat sekä mahdolliset esteet ja riskit. Itse prosessi toteutuu etenemisen ja onnistumisen sykleissä. Luonteenomaista kehittämisprosessille on myös ajoittainen paikallaan pysyminen ja toisaalta myös palaaminen taaksepäin. Tärkeää on prosessin osittaminen ja aikatauluttaminen. Prosessille olennaista on mahdollisuus keskustelulle sekä luottamuksen ja osallisuuden kokemus. (Vuokila-Oikkonen 2015, 209–210.)

Työyhteisön osaamisessa ei ole kysymys vain yksilön osaamisesta vaan useiden henkilöiden oppimisesta ja heidän osaamisensa yhdistämisestä (Sarala 2000, 8). Organisaation oppimisella tarkoitetaan sen kykyä kehittää

ja uudistaa organisaation toimintaa. Oppimisen prosessi on jatkuva. Edellytys organisaation oppimiselle ja uudistamiselle ovat oppivat yksilöt. Kuitenkaan yksilöiden uuden oppiminen ei riitä, koska se ei muutu itsestään organisaation osaamiseksi. Jos on tarkoitus vaikuttaa organisaation uudistumiskykyyn, on vaikutettava ihmisten välisiin suhteisiin ja heidän tapansa työskennellä yhdessä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 28–29.) Perehdytyksessä on kyse juuri uuden oppimisesta. Onnistuneesta perehdytysprosessista oppii niin uusi työntekijä kuin koko työyhteisökin.

Uudistumiskykyisessä organisaatiossa luodaan toimintatavat, joilla yksilön osaaminen saadaan kanavoitua jaetuksi osaamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi. Tämän edellytyksenä on jatkuva tiedon ja osaamisen kartoittaminen niin organisaation sisä- kuin ulkopuolellakin. Luottamus on edellytys sille, että osaamista voidaan jakaa ja omaa toimintaa arvioida. Vallalla olevalla organisaatiokulttuurilla on vahva vaikutus uudistumiselle ja jatkuvalla oppimiselle. Mitä pinttyneemmät tavat organisaatiossa on, sitä vähemmän kehitykselle jää tilaa. Perehdytyksen tavoitteena on yleensä välittää tulokkaalle organisaation yhteisessä muistissa olevaa perimätietoa ja vahvistaa organisaatiokulttuuria. Tällöin voidaan tiedostamatta välittää samalla myös uudistumiseen negatiivisesti suhtautuvaa organisaatiokulttuuria. Organisaation uudistumiskyvylle on olennaista toimiva vuorovaikutus, luottamus, työntekijöiden sitoutuminen sekä yhteisten ajattelumallien ja tavoitteiden kehittäminen. Kun toimintaa pyritään uudistamaan, on tärkeää huomioida organisaation valtasuhteet ja kulttuuri. (Kjelin & Kuusisto 2003, 29–30, 33.) Myös Vuokila-Oikkonen (2015, 210–2011) nostaa esiin sen, että organisaation kulttuurilla ja suhtautumisella muutokseen on vaikutusta yhteiskehittämisen alustana. Yhteiskehittämisen kannalta oikeudenmukaisuus, avoimuus ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat tuottavuutta lisääviä tekijöitä.

Tietoinen reflektio työskentelymuotona mahdollistaa yhdessä oppimisen ja jatkuvan työn kehittämisen. Yhteisöllisen oppimisen lähtökohtana on, että hiljainen tieto prosessoidaan yhdessä näkyväksi eli tiedostetuksi tiedoksi. Kokemuksista oppiminen konkretisoituu yhteisöllisessä reflektioprosessissa, kuten tiimityöskentelyssä. Keskeistä tässä on oman itsensä ja toisten kuunteleminen. Yhteinen pohdinta auttaa luomaan ja ymmärtämään uutta. Hedelmällisintä työskentely on silloin, kun kaikki ovat siihen sitoutuneita ja ymmärtävät sen merkityksen omalle työlle ja yhteisölle. (Koski 2015, 193–196.)

Ammatilliseen osaamiseen liittyy yhteistyö toisten asiantuntijoiden kanssa. Yhteistyö on välttämätöntä tehtävän laadukkaan ja tehokkaan toteuttamisen kannalta. Menestyminen vaatii yhteistyötä ja vuorovaikutusta muiden kanssa. On tärkeää, että työntekijöiden osaamisesta koostuu toimiva kokonaisuus ja että yhteistyö työntekijöiden välillä toimii. Työn käytännöt muodostuvat ryhmässä ja niiden muuttaminen on myös ryhmän toiminnassa tapahtuvaa. Käytäntöjen muuttaminen vaatii, että niiden taustalla vaikuttavat ajatukset ymmärretään ja tehdään näkyväksi. Tämä

vaatii työn ja oman toiminnan tarkastelua. Myös yhdessä oppimista täytyy opetella. Tähän perehdyttäminen luo hyvän tilaisuuden. (Kjelin & Kuusisto 2003, 31–33.)

3.5 Perehtyjän oma rooli

Perehtyminen ei ole ainoastaan esimiehen tai perehdyttäjän vastuulla, vaan jokaisen uuden työntekijän tulisi myös itse olla aktiivinen perehtyjä. Odotuksiin perehdytystä kohtaan vaikuttavat työhönottotilanteessa luvattu perehdytys, aiemmat perehdytyskokemukset ja omat henkilökohtaiset tarpeet. (Lahti 2008, 81–82.) Työntekijän velvollisuus on varmistaa, että hän saa perehdytyksen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 66). Perehdyttämisen laajuuteen vaikuttaa perehdytettävän tuleva rooli, ammatillinen osaaminen ja työkokemus (Boswell ym. 2004, 79; Peltokoski 2016, 38; Österbeg 2009, 102).

Oppimiseen ja valmiuksiin perehtymisessä vaikuttavat myös perehtyjän yksilölliset vahvuudet. LeDuc ja Kotzer (2009, 279, 283–284) ovat tutkineet hoitajaopiskelijoiden, vastavalmistuneiden hoitajien ja sesonkityöntekijöiden hoitotyön arvoja. On tärkeää luoda työympäristö, joka houkuttaa kaiken ikäisiä hoitajia. Tutkimuksessa nousi esiin, että huomioimalla jokaisen yksilön ja sukupolven vahvuudet yksilöllisesti varmistetaan osaava työyhteisö.

4 OPISKELUTERVEYDENHUOLTO

Terveydenhuoltolaki (1326/2010) määrittelee terveydenhuoltoon kuuluvaksi terveyden- ja hyvinvoinnin edistämisen, perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon. Terveydenhuollon perustana ovat ehkäisevä terveydenhuolto sekä toimivat ja saavutettavissa olevat palvelut. Tavoitteena on terveyserojen kaventaminen, väestön terveyden sekä hyvinvoinnin, työ- ja toimintakyvyn ja sosiaalisen turvallisuuden edistäminen ja ylläpitäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Perusterveydenhuollosi määritellään kunnan järjestämä väestön terveydentilan seuranta ja edistäminen ja sen osana terveysneuvonta ja terveys-tarkastukset. Terveyden edistämisellä tarkoitetaan toimintaa, joka kohdistuu yksilöön, väestöön, yhteisöihin ja elinympäristöön ja, jonka tavoitteena on terveyden ylläpitäminen ja parantaminen sekä terveyden taustatekijöihin vaikuttaminen, sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien ehkäiseminen ja mielenterveyden vahvistaminen. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010.) Opiskeluterveydenhuolto kuuluu osaksi perusterveydenhuoltoa ja sen toiminta on terveyttä edistävää.

Opiskeluterveydenhuollolla tarkoitetaan kokonaisvaltaista opiskelijoiden hyvinvointia ja opiskelua tukevaa toimintaa. Opiskeluterveydenhuoltoon sisältyy toimintaa, joka kohdistuu sekä yksilöön että yhteisöön. Opiskeluterveydenhuolto perustuukin jatkuvaan vuorovaikutukseen terveydenhuollon, oppilaitosten sekä opiskelijoiden omien organisaatioiden, kuten oppilaskuntien kanssa. Opiskeluterveydenhuolto käsittää kaikki terveyteen vaikuttavat asiat, jotka liittyvät opiskelijoiden elämänvaiheeseen ja opiskeluun. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 21–22, 24.)

Opiskeluterveydenhuolto on tarkoitettu toisen asteen ja korkeakouluasteen opiskelijoille. Opiskeluterveydenhuollon järjestämistä vastuu on kunnalla. Kunnan perusterveydenhuollon täytyy järjestää opiskeluterveydenhuollon palvelut kyseisen kunnan alueella sijaitsevien lukioden, ammatillisen koulutuksen oppilaitosten ja korkeakoulujen opiskelijoille riippumatta heidän kotikunnastaan. Opiskeluterveydenhuollon palveluita järjestettäessä kunnan tulee toimia yhteistyössä alaikäisten opiskelijoiden huoltajien ja oppilaitoksen muun opiskelijahuolto- ja opetushenkilöstön sekä tarvittavien muiden tahojen kanssa. Opiskeluterveydenhuolto kuuluu osaksi oppilas- ja opiskelijahuoltolain sekä ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaista opiskelijahuoltoa. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010.)

Opiskeluterveydenhuollon tavoitteena on ylläpitää ja parantaa opiskelijoiden hyvinvointia. Opiskeluterveydenhuollon palveluihin sisältyvät opiskelijoiden terveyden, opiskelukyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen sekä terveyden- ja sairaanhoidolliset vastaanotot, mukaan lukien seksuaaliterveys-, mielenterveys- ja päihdepalvelut sekä suun ennaltaehkäisevät palvelut. Lisäksi opiskeluterveydenhuolto vastaa osaltaan opiskeluympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä opiskeluyhteisön hyvinvoinnista. (Kunttu & Laakso 2011, 78–80; Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 25–27; THL 2016.)

Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta (338/2011) tähdentää, että opiskeluterveydenhuollon sairauksia ehkäisevän ja terveyttä edistävän toiminnan sekä terveyden- ja sairaanhoitopalvelujen on muodostettava yhdessä sellainen kokonaisuus, joka edistää opiskelijan terveyttä, hyvinvointia ja opiskelukykyä. Asetuksen mukaan terveystarkastusten ja niissä esiin nousseiden tarpeiden mukaan suunnitellun terveysneuvonnan täytyy muodostaa kokonaisuus, joka tukee yksilön ja perheen omaa osallistumista. Tarvittaessa terveysneuvonta ja -tarkastukset tulee toteuttaa moniammatillisessa yhteistyössä. Palveluita järjestettäessä täytyy kiinnittää huomiota myös lapsen ja nuoren kehitysympäristöihin.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2006, 21–22, 24) ja valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta (338/2011) korostavat

opiskeluterveydenhuollon moniammatillisuutta ja yhteistyötä sekä jatkuvaa vuorovaikutusta asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Laaksonen & Ollila (2017, 224–225) sekä Suomen Kuntaliiton Kunnallisen henkilöstöjohtamisen käsikirja (2002, 28) ovatkin todenneet, että laaja yhteistyöverkkojen rakentaminen on erityisesti huomioitava perehdytyksessä.

5 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa perehdytyskansio Hämeenlinnan kaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon käyttöön. Perehdytyskansion on tarkoitus olla apuväline uusien terveydenhoitajien perehdytyksessä. Tavoitteena opinnäytetyössä on kehittää opiskeluterveydenhuollon perehdytysprosessia tuottamalla työkalu sen avuksi.

Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuoltoon toteutettavan perehdytyskansion taustalla vaikuttavat Hämeenlinnan kaupungin perehdytystä ohjaavat asiakirjat ja ohjeistukset sekä strategia. Tavoitteena Hämeenlinnan kaupungissa on perehdyttämisen avulla luoda valmiudet työtehtävissä toimimiseen ja edistää työntekijöiden aktiivista ja itsenäistä suhtautumista työntekoon (Hämeenlinnan kaupunki 2017).

5.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Opinnäytetyöhön valittiin lähestymistavaksi toimintatutkimuksellinen näkökulma. Opinnäytetyössä tehtävä kehittämistyö ei täytä puhtaasti toimintatutkimuksen kriteereitä. Kehittämistyöhön onkin otettu piirteitä toimintatutkimuksellisesta työtavasta. Toimintatutkimuksellisenomaisesti tämä kehitystyö on saanut aiheensa työelämän tarpeesta ja sen tekemiseen on osallistunut käytännön työntekijöitä.

Aineisto kehittämistyöhön kerättiin osallistuvalla havainnoinnilla. Tiedonkeruun menetelmänä käytettiin havainnointipäiväkirjaa ja kenttämuistiinpanojen tekemistä. Aineisto kerättiin Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuollon työryhmässä ja opiskeluterveydenhuollon tiimeissä. Perehdytyskansio toteutettiin kerätyn aineiston pohjalta.

5.1.1 Toimintatutkimuksellinen näkökulma

Toimintatutkimus kuuluu laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää ilmiö ja antaa sille tulkinta. Pyrkimyksenä on ilmiön syvälinen ymmärtäminen. Laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita merkityksistä ja ihmisten kokemuksista. Kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyy tutkittavan ja tutkijan välinen kontakti ja tutkimus tehdään oikeassa kontekstissaan. Laadullisen aineiston analyysi on syklinen prosessi. Laadullinen tutkimus ei lopu

aineiston analyysiin vaan analyysi on toimintaa, joka ohjaa tutkimusprosessin eri vaiheita ja tiedonkeruuta. Aineiston keruu ja analyysi vuorottelevat laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen 2014, 20–22.)

Kuusela (2005, 16–17) määrittelee toimintatutkimuksen tutkimukseksi, joka perustuu tutkittavien osallistumiseen. Tutkimuksen kohteena voi olla mikä tahansa käytännön elämän ongelma. Kuuselan mukaan toimintatutkimuksia yhdistävät laadulliset tutkimusmenetelmät ja se, että ne lähtevät liikkeelle yhteistoiminnan kehittämistä, vaikka tutkimusten laatu ja muoto vaihtelevatkin.

Toimintatutkimus nähdään ammatillisen oppimisen ja kehittymisen prosessina. Tutkimus liittyy oleellisesti käytännön työelämään ja sieltä nouseviin käytännön ongelmiin ja niiden poistamiseen. Toimintatutkimuksella pyritään ratkaisemaan nimenomaan käytännön ongelmia. (Kananen 2014, 11.)

Toimintatutkimuksessa on aina mukana ihmisiä käytännön työelämästä. Tutkimus nähdäänkin toimintana, joka lähtee liikkeelle toimijoista eikä ulkoapäin säädeltynä kehittämistoimintana tai käskyinä. Toimintatutkimusta tekevät ja siihen osallistuvat ne, joita ongelma koskettaa. Toimintatutkimuksen onnistumisen edellytys on, että ratkaisut löytyvät käytännön toimijoiden, ei ulkopuolisten kautta. (Kananen 2014, 11, 67.) Toimintatutkimuksella tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi ja se perustuu vuorovaikutukseen (Heikkinen 2007a, 16–22).

Heikkisen (2007a, 19–20) mukaan tutkija osallistuu toimintaan tekemällä tutkimuskohteeseen muutokseen tähtäävän väliintulon. Toimintatutkimuksessa tutkija on aktiivinen toimija. Tutkija käynnistää muutoksen ja voimaannuttaa ja rohkaisee yhteisöä tarttumaan asioihin ja kehittämään niitä. Toimintatutkimus nähdään osallistavana tutkimusotteena, joka tulkitsee asioita sisältäpäin, osallistujan ja toimijan näkökulmasta.

Toimintatutkimuksessa päätelmät tehdään vähittäisen kehittämis- ja tulkintaprosessin kautta. Tunnusomaista toimintatutkimukselle on syklisyys. Toimintaa hiotaan peräkkäisten suunnittelu- ja kokeilusyklien avulla. Tutkimuksen ja kokeiluiden sykleistä muodostuu vuorovaikutuksessa etenevä spiraali. Toimintatutkimuksen syklivaiheet ovat suunnittelu, toteutus ja seuranta tai arviointi. (Heikkinen 2007a, 19: Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2007, 78–81.)

Toimintatutkimuksen kulku voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Nämä vaiheet ovat: tutkimuksen tavoitteiden määrittely ja niiden muuntaminen toimintasuunnitelmaksi, toimintasuunnitelman käytännön toteuttaminen sekä toimintaohjelman tavoitteiden saavuttaminen ja prosessin analysointi. Vaiheet käydään läpi tutkijan ja kohderyhmän yhteistyössä, joten vaiheet eivät etene ajallisesti järjestyksessä vaan syklisesti. Esimerkiksi ai-

neisto antaa sysäyksen tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiselle ja sen jälkeen voidaan uudelleen arvioida tutkimuksen tavoitteita ja käytännön toteuttamista. (Grönfors 2011, 71.)

Tulokset koskevat toimintatutkimuksessa yksittäistapauksia eli niistä ei voi tehdä yleistyksiä. Tuloksena saadaan muutos entiseen ja se koskee vain toiminnan kohteena olevaa ilmiötä. Toimintatutkimuksen tulos voi olla esimerkiksi uusi tuotekonsepti. (Kananen 2014, 33.) Tämän opinnäytetyön tuotteena syntyy perehdytyskansio Hämeenlinnan kaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon tarpeisiin. Tulos ei ole yleistettävissä muihin kohteisiin, mutta sen rakennetta voi hyödyntää muissakin yksiköissä tehtäviin perehdytyskansioihin.

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on muuttaa todellisuutta tutkimalla sitä ja tutkia todellisuutta muuttamalla sitä (Heikkinen 2007a, 20–22). Muutoksen aikaansaaminen edellyttää, että muutettava ilmiö täytyy tuntea ja siihen vaikuttavat tekijät selvittää. Muutokselle ei riitä pelkkä sanallinen käsky eikä prosesseihin pääse käsiksi syvällisesti vain haastattelulla tai kyselyillä. Vain toiminnan kautta voidaan tavoittaa koko prosessi ja siihen liittyvä tieto. Toimintatutkimuksessa tutkija tekee osallistuvaa havainnointia päästäkseen selville ilmiön syvällisestä olemuksesta. (Kananen 2014, 12–13). Vilkan (2005, 46) mukaan olennaista toimintatutkimukselle on, että se toteutetaan muutoksen tilassa. Muutostila voi olla käynnistynyt jo ennen tutkimusta tai se voi olla tutkimusprojektin käynnistämää.

Muutos tässä opinnäytetyössä on perehdytyskansion luominen. Vaikka aihe opinnäytetyöhön nousikin opiskeluterveydenhuollon sisältä, on itse perehdytyskansion tekemisen prosessi tämän opinnäytetyön käynnistämää. Muutosta on lähdetty toteuttamaan toiminnan kautta niin, että kaikki halukkaat opiskeluterveydenhoitajat ovat päässeet mukaan perehdytyskansion ideoimiseen ja muokkaamiseen.

5.1.2 Osallistuva havainnointi

Havainnointi on tapa kerätä aineistoa ja tuottaa uusia havaintoja. Havainnointi on tieteellisen tutkimuksen metodi, jota käytetään havaintojen keräämiseen. Havainnoinnilla tarkoitetaan asioiden tietoista tarkkailua. Laadullisessa tutkimuksessa havainnot löydetään tutkijan osallistumisella tutkimuskohteen toimintaan. Tutkimushavainnoilla taas tarkoitetaan tietoista ja kokonaistavaltaista asioiden ja ilmiöiden aistimista ja niiden suhteuttamista siihen, missä ne ilmenevät. (Vilka 2007, 5, 9, 37–38.)

Tähän opinnäytetyöhön valittiin tiedonkeruutavaksi osallistuva havainnointi. Kanasen (2014, 80–81) mukaan osallistuvasta havainnoinnista on kyse, kun tutkija on fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu itse toimintaan. Etuna osallistuvassa ha-

vainnoinnissa on se, että tutkija pääsee syvälle tutkittavan ilmiön olemukseen. Havainnoinnin etuna nähdään myös se, että tilanne tapahtuu omassa luonnollisessa ympäristössään.

Osallistuvan havainnoinnin tavoitteena on saada aikaan muutosta ja vaikuttavuutta. Lähtökohtana on, että tutkija työskentelee läheisesti yhdessä tutkimuskohteen kanssa ja havainnointi toteutetaan vuorovaikutuksessa tutkittavan yhteisön jäsenten kanssa. Osallistuvassa havainnoinnissa yhteisö pyritään saamaan mukaan aktiiviseen toimintaan. Tavoitteena osallistuvassa havainnoinnissa on ratkaista yhteisön jäsenten kokemat ongelmat niin, että toiminta ja toiminnan kehittäminen sulautuvat yhteen. (Vilkkä 2005, 47–48.)

Havainnoija on osallistuvassa havainnoinnissa sekä tutkijan että tutkittavan roolissa, ja tutkija vaikuttaa läsnäolollaan sekä tutkittavaan kohteeseen että tutkittavaan aiheeseen. Aineiston keruun tapana havainnointi on toimivin tapa silloin, kun tutkitaan toisia koskevaa hiljaista tietoa. Hiljainen tieto on löydettävä tutkimuskohteesta kokemalla, oppimalla ja eläen. (Vilkkä 2005, 35, 67.)

5.1.3 Aineiston keruu, tutkimusasetelma- ja kohde

Laadullisen tutkimuksen havainnoinnin tiedonkeruumenetelmä on havainnointipäiväkirja. Opinnäytetyössä käytettävän havainnoinnin tulee olla systemaattista. Strukturoimattomassa havainnoinnissa tutkija kirjaa ylös mahdollisimman paljon tilanteeseen liittyviä asioita. Strukturoimattoman havainnoinnin etuna on se, että aina ei etukäteen tiedetä, mitä tiedoista tullaan tarvitsemaan. Havaintopäiväkirjan lisäksi tutkija tekee erilaisia muistiinpanoja kohteestaan. Havainnot kirjataan ylös aina mahdollisimman pian. (Kananen 2014, 84–85.) Tehdyt muistiinpanot havainnollistavat tutkittavaa aihetta ja tehtävä työ perustuu muistiinpanoihin. Kirjoitettavat kenttämuistiinpanot ja havainnointipäiväkirja ovat olennainen osa koko prosessia. (Vilkkä 2005, 100.)

Aineisto opinnäytetyöhön kerättiin opiskeluterveydenhuollon työryhmän ja tiimien toiminnan yhteydessä. Perehdytyskansioon liittyvään kehittämiseen ja keskusteluun oli varattu aina osa tiimin tai työryhmän tapaamisajasta. Tiimien ja työryhmän tapaamisista kirjoitettiin muistiot. Muistioiden lisäksi kirjoitettiin kenttämuistiinpanoja ja pidettiin havainnointipäiväkirjaa. Perehdytyskansioon kehittäminen perustui sekä kenttämuistiinpanoihin ja havainnointipäiväkirjaan että tapaamisten muistioihin. Huovinen & Rovio (2007, 104) muistuttavatkin, että pelkät pöytäkirjat eivät riitä aineistoksi, koska ne sisältävät ainoastaan lopputulemat, mutta eivät itse prosessia.

Toimenpiteiden ja tavoitteiden onnistumisen kannalta on oleellista valita oikeat henkilöt mukaan prosessiin. Näiden henkilöiden tulee kuulua muutoksen piiriin ja interventio kohdistuu heihin. Toimintatutkimuksellisessa

lähestymistavassa havaintoyksiköt valitaan harkinnanvaraisesti. (Kananen 2007, 47–48, 60.) Osallistuva havainnointi rajoittuu yleensä kohteisiin, jotka ovat kooltaan hallittavan kokoisia ja kiinteinä toimintaansa jatkavia. Tämä johtuu siitä, että aineiston keräämisen tapana osallistuva havainnointi on aktiiviseen vaikuttamiseen ja muutokseen pyrkivää sekä tilannekeskeistä. (Vilkkä 2005, 47.)

Koska opiskeluterveydenhuollon tiimi ja työryhmä olivat jo valmiiksi olemassa olevia ryhmiä, oli niiden valinta osallistuvan havainnoinnin kohteeksi luontevaa. Opiskeluterveydenhuollon tiimiin kuului kaikkien terveydenhoitajien ja esimiehen osallistuessa enintään yhdeksän henkilöä ja työryhmään enintään neljä henkilöä eli molemmat ryhmät olivat hallittavan kokoisia. Kohderyhmän valinta perustui myös siihen, että näillä ryhmillä oli käytännönläheisin ja asiantuntevin tieto opiskeluterveydenhuollossa tarvittavasta osaamisesta. Koska tutkija itse oli osa opiskeluterveydenhuollon tiimiä ja työryhmää, tämä toi tutkijan rooliin omat haasteensa. Kuitenkin toimintatutkimuksellisessa tutkimustavassa, jossa käytetään osallistuvaa havainnointia, tutkija on mukana tutkittavan ryhmän toiminnassa. Vilkan (2005, 47) mukaan toimintatutkimuksessa tutkimusasetelman peruseräteenä on se, että tutkija ja tutkittavat yhdessä ohjaavat, korjaavat ja arvioivat toimintaansa ja tekemiään päätöksiä.

5.2 Perehdyttäminen Hämeenlinnan kaupungin organisaatiossa

Hämeenlinnan kaupungilla perehdyttämisen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle käsitys Hämeenlinnan kaupungista työnantajana ja kertoa sen tavoitteista, toiminnasta sekä työntekijän omasta paikasta kokonaisuudessa. Perehdytyksessä käydään läpi odotuksia ja toiveita, joita työntekijällä ja työnantajalla on koskien työtehtäviä ja työyhteisössä toimimista. (Hämeenlinnan kaupunki 2017.)

Hämeenlinnan kaupungin perehdyttämisen tavoitteena on luoda myönteinen asennoituminen työhön, edistää työntekijöiden itsenäistä ja aktiivista otetta työhön ja luoda riittävät valmiudet työtehtävissä onnistumiseen. Tavoitteisiin kuuluu myös työsuojelun edistäminen ja tarvittavien henkilökontaktien luomisen tukeminen. Perehdytysprosessin tulee olla kaksisuuntainen vuorovaikutusprosessi työnantajan ja työntekijän välillä. (Hämeenlinnan kaupunki 2017.)

Perehdyttämisen tueksi Hämeenlinnan kaupungilla on laadittu valmiit lomakkeet Perehdyttämissuunnitelmasta, Perehdyttäjän muistilistasta sekä Perehdytyksen arviointikyselystä. Lisäksi henkilöstöhallinto on tehnyt Tervetuloa Hämeenlinnan tiimiin -oppaan perehdytyksen apuvälineeksi. Toukokuussa 2017 on myös julkaistu uusi perehdytysopas, jonka tavoitteena on tukea uuden työntekijän perehtymistä. Materiaaliin on koottu keskeisiä asioita Hämeenlinnan kaupungin toimintatavoista. Nämä materiaalit ovat yleisesti koko kaupungin työntekijöitä koskevaa materiaalia ja keskittyvät yleisiin kaikkia koskeviin käytänteisiin. Esimiehet hyödyntävät kaupungin

yleisiä perehdytyksen materiaaleja myös opiskeluterveydenhuollossa uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Tässä opinnäytetyössä syntyvä perehdytyskansio puolestaan keskittyy pääasiassa opiskeluterveydenhuollon toiminnan sisältöjen avaamiseen ja niihin perehdyttämiseen.

6 PROSESSIN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Opinnäytetyöltä edellytetään tieteellisyyttä ja tutkimustulosten oikeellisuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimustyössä on noudatettu rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkaavaisuutta. Tutkimuksen suunnittelun, raportoinnin ja toteutuksen tulee noudattaa tieteelliselle tiedolle asetettuja kriteereitä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

6.1 Luotettavuus

Tutkimustulosten luotettavuutta tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkitaan oikeita asioita eli sitä, onko tutkimus pätevä. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan mittausten pysyvyyttä eli sitä, voidaanko samat tulokset saada tutkimusta toistettaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.)

Luotettavuutta tarkasteltaessa on tärkeää huomioida, että luotettavuusmittarit eivät sovellu samalla tavalla laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin kuin kvantitatiivisen tutkimuksen, koska lähtötilanteet ja tavoitteet ovat tutkimuksissa erilaiset. Lisäksi laadulliseen tutkimukseen mittareita ei sellaisenaan voi hyödyntää toimintatutkimukseen. Suurimmaksi ongelmaksi luotettavuuden arvioinnissa nousee toimintatutkimuksen tavoittelema muutos. (Heikkinen 2007b, 147–148.)

Lähtökohtana toimintatutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tulosten, menetelmien ja tiedonkeruun riittävän tarkka dokumentaatio, koska ilman sitä ei ulkopuolinen arvioija pysty päättämään mitään tutkimuksen luotettavuudesta. Yleistettävyyden arvioinnissa toimintatutkimuksessa perustuu nimenomaan dokumentointiin, koska tulosten siirrettävyys pohjautuu lähtötilanteen kuvaukseen. Jos lähtötilanne on sama uudessa tilanteessa, voidaan olettaa tulosten olevan samat. Jos validiteetti on kunnossa, saadut tulokset pätevät vain kyseessä olevaan tapaukseen. Toimintatutkimuksessa siirrettävyyttä voidaan arvioida vain poikkeustapauksissa. Toimintatutkimuksen tulokset koskevat yksittäistapauksia eli niistä ei voi tehdä yleistyksiä. Toimintatutkimuksen kohdalla yleistettävyyden arvioinnin tarkoittaisi kohderyhmää vastaavan koeryhmän muodostamista. Koeryhmän toteuttaminen käytännössä on vaikeaa, koska kyse on ihmisistä ja heidän toiminnastaan. (Kananen 2014, 13, 65, 134–135.)

Heikkisen (2007, 20) mukaan tutkimuskohteen tarkasteleminen sisältäpäin vaikuttaa tutkijan suhtautumiseen aineistoon ja sen analysoimiseen. Vilkka (2007, 87–88) toteaaakin riskinä tulosten tulkinnassa olevan se, että tutkija tekee tulkintaa havainnoista, jotka ovat mielenkiintoisia, mutta eivät tutkimuksen kannalta aiheellisia. Tällaisissa tilanteissa apuna ovat järjestelmällisyys havaintojen tekemisessä ja muistiinpanojen tekeminen. Tätä opinnäytetyötä tehtäessä on alusta saakka pyritty kiinnittämään huomiota siihen, että opiskeluterveydenhuollon työryhmässä ja tiimeissä käydyt keskustelut on dokumentoitu tarkasti. Sen lisäksi on pidetty havaintopäiväkirjaa, jota on täydennetty työryhmän ja tiimien tapaamisten välillä. Tärkeää on, että dokumentointi on pysynyt ajantasaisena ja muistiinpanot on tehty viipymättä tapaamisten jälkeen.

Luotettavuutta lisää myös toteen näyttäminen. Tieteellisessä tutkimuksessa kirjoitetun raportin tulee pystyä osoittamaan aukottomasti, miten tulkinta on tehty ja miten tulkinta nousee aineistosta. (Kananen 2014, 136–137). Tähän liittyy myös dokumentoinnin tärkeys ja se, että tilanteet on kirjattu tarkasti, jotta tutkija voi osoittaa, miten tulos yhdistyy aineiston kanssa. Tätä opinnäytetyötä kirjoitettaessa varmistettiin, että kirjoitettu teksti perustuu dokumentoituun aineistoon.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulokset kannattaa luetuttaa ja hyväksyttää tutkimukseen osallistuneilla, koska vain he voivat sanoa jotakin tulosten luotettavuudesta (Kananen 2014, 135). Tässä opinnäytetyössä valmiin perehdytyskansion kävivät läpi samat ihmiset, jotka osallistuivat sen koostamiseen. Näin oli mahdollista todeta, vastaako lopputulos prosessiin osallistujien prosessin aikana esiin tuomia ajatuksia.

Tärkeä osa luotettavuutta on myös objektiivisuus eli se, että tulkinnat perustuvat vain ja ainoastaan aineistoon. Tutkija ei saa sekoittaa omia mielipiteitään ja tutkimustuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa hankalaa on se, että tulkintoja voi olla monia. Laadullinen tutkimus ei tämän vuoksi koskaan voi olla täysin tutkijasta vapaa ja objektiivinen. Tutkija jättää aina työhön oman jälkensä. Tutkija joutuu tekemään pieniä valintoja tutkimusprosessin aikana ja ne kaikki vaikuttavat objektiivisuuteen. Subjektiivisuutta voidaan vähentää perustelemalla valinnat tarkasti. (Kananen 2014, 136.)

Toimintatutkimuksellisessa lähestymistavassa tutkijan toiminnalla on suuri vaikutus tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuskohteen tarkasteleminen sisältäpäin vaikuttaa tutkijan suhtautumiseen aineistoonsa ja sen hyödyntämiseen (Heikkinen 2007a, 20). Myös Grönfors (2011, 71) nostaa esiin kritiikkiä toimintatutkimuksen tutkijan roolista. Ongelmallisena nähdään tutkijan ja tutkittavien suhteen vaikutus tutkimuksen tekemiseen. Grönfors pohtii, voivatko tutkijan ja tutkittavien hyvät tai huonot välit vaikuttaa tutkimuksen lopputulokseen, tapaan tehdä huomiota tai kerätä aineistoa.

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana tutkijan rooli oli asia, jota jouduttiin miettimään tarkasti. Toimintatutkimuksesta piirteitä ottavassa työssä tutkijan rooli on vahva. Tässä työssä opinnäytetyön tekijä joutui tekemään valintoja, esimerkiksi valmistelemaan etukäteen tiimeissä ja työryhmässä käsiteltäviä aiheita, jotta kansion tekeminen eteni aikataulussa. Tämä todennäköisesti vaikutti lopulliseen kansion muotoon. Päätöksiä pyrittiin tekemään teoriatietoon perustuen. Myös Kuula (2006, 153–155) nostaa esiin tutkijan roolin vaikeuden. Kuulan mukaan tutkijan pyrkimys pysyä irrallaan tutkittavista ja toimia eettisesti pakottaa tutkijan neutraaliin rooliin.

Tutkijan rooliin asettautuminen aiheutti pohdittavaa myös suhteessa tutkittaviin, jotka kuuluivat samaan työyhteisöön tutkijan kanssa. Työssä on pyritty siihen, että tutkittavien tuttuus ei muokkaisi kehittämistyön suuntaa. Tutkimustilanteista pyrittiin muokkaamaan mahdollisimman neutraaleja, jotta työntekijöiden väliset suhteet eivät pääsisi muuttamaan prosessin kulkua. Ihmisten kanssa työskennellessä ihmissuhteet eivät kuitenkaan voi olla vaikuttamatta jollakin tavalla lopulliseen tulokseen. Sosiaaliset käytöstavat ja halu auttaa tutkijaa voivat olla syynä osallistua tutkimukseen (Kuula 2006, 160). On mahdollista, että tutkittavat kokevat tutun tutkijan muokkaavan heidän käytöstään. Tässäkin työssä oli otettava huomioon, että tutkittavien osallistumiseen on todennäköisesti vaikuttanut tuttuus.

6.2 Eettisyys

Etiikka ja moraalit tarkoittavat tapoja, tottumuksia ja rajoituksia, jotka säätelevät ihmisten välistä elämää. Eettinen ajattelu kuvaa kykyä pohtia arvojen kautta sitä, mikä on tietystä tilanteesta oikein tai väärin. Tutkimusetiikka taas voidaan määritellä tutkijoiden ammattietiikaksi, joka sisältää kaikki ne eettiset periaatteet, normit, arvot ja hyveet, joita tutkijan tulee noudattaa. Eettiset kysymykset kulkevat mukana kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (Kuula 2006, 21–23.) Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa sitä, että tutkijan täytyy noudattaa tutkimusta tehdessään eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tutkijan kuuluu noudattaa tutkimusta tehdessään tarkkuutta, rehellisyyttä ja huolellisuutta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6; Vilkkä 2005, 29–30.)

Oleellista eettisesti tehdyssä tutkimuksessa on, että tutkittavan osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Tutkimuksen ollessa toiminnan kehittämiseen suuntaavaa, kuten toimintatutkimuksessa, on hyvä sopia jo ennen prosessin alkua, millaista tietoa kerätään ja miten sitä käytetään. Etukäteen osallistujia täytyy informoida osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja tavoitteista. (Kuula 2006, 86–87, 95, 101–108.) Vilkan (2007, 57) mukaan hyvä tieteellinen tutkimustapa edellyttää, että tutkimusaineiston keräämiseen on aina suostumus havainnoitavalta. Luottamussuhteen syntymiseksi havainnoijan on heti tutkimuksen alussa hyvä kertoa tutkimuksen luonteesta ja tarkoituksesta.

Kehittämistyön tekemiseen osallistuneille terveydenhoitajille annettiin informaatiota tulevasta kehittämistyöstä ja sen tavoitteesta ja tarkoituksesta. Osallistujille kerrottiin, että osallistuminen perehdytyskansion kehittämiseen on vapaaehtoista. Tiedonanto kehittämistyöstä ja siihen osallistumisesta toistettiin eri tapaamiskerroilla, koska kaikki eivät olleet kuulemassa alkuperäistä tiedonantoa ensimmäisellä kerralla. Informaatio annettiin suullisesti. Osallistujat tiesivät, että kehittämisen tarkoituksena oli koota perehdytyskansio.

Eettisyydellä on todella suuri rooli laadullisessa kehittämisprosessissa, jossa aineisto kerätään luonnollisissa tilanteissa. Mitä vapaamuotoisempi on tilanne, jossa tietoa kerätään, sitä enemmän se noudattaa normaalia vuorovaikutusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129.) Aineisto tähän opinnäytetyöhön kerättiin opiskeluterveydenhuollon tiimeissä, jotka olivat työhön osallistujille vapaamuotoisia ja luonnollisia tilanteita. Osallistujille tehtiin selväksi opinnäytetyön tekijän rooli ja se, että tapaamisten kulusta tehdään muistiinpanoja.

Eettisiin käytänteisiin kuuluu, että tutkimus suunnitellaan ja toteutetaan niin, että siihen liittyvät aineistot käsitellään turvallisesti ja tieteellisten säännösten mukaisesti. Aineiston ja henkilötietojen käsittelyn tulee olla suunnitelmallista. (Kuula 2006, 87.) Lisäksi hyviin käytänteisiin kuuluu, että tutkimusluvat on hankittu asianmukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2016, 6). Tässä opinnäytetyössä tehdyt kenttämuistiinpanot ja havainnointipäiväkirjat olivat vain opinnäytetyöntekijän käytettävissä ja nähtävillä. Aineisto säilytettiin lukitussa paikassa, johon muilla ei ollut pääsyä. Opinnäytetyölle haettiin ja saatiin tutkimuslupa Hämeenlinnan kaupungilta.

7 PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö hyödyntää piirteitä toimintatutkimuksesta. Toimintatutkimukselliset piirteet näkyvät kehittämisprosessin syklisyydessä ja siinä, että toimintaa hiotaan peräkkäisten suunnittelu- ja kokeilusykliden avulla. Vuorovaikutus ja kokeiluiden syklit muodostavat etenevän spiraalin. Toimintatutkimuksen syklivaiheet ovat suunnittelu, toteutus ja seuranta sekä arviointi.

7.1 Lähtökohdat toteutukselle

Kuten Kananen (2007, 34–36, 51, 53) on todennut, toimintatutkimus alkaa yleisen mallin mukaan tilanteen kartoituksesta. Ongelmatilanne ja siihen vaikuttavat tekijät analysoidaan ja sen jälkeen nimetään kehittämisen kohde. Kehittämiskohteiden tulee olla lähtöisin niistä ihmisistä, joita asia

koskee. Aihe ja tarve tälle opinnäytetyölle nousi esiin ammattioppilaitoksen opiskeluterveydenhoitajien työryhmässä 1.2.2017. Perehdytys nähtiin ajankohtaisena aiheena opiskeluterveydenhuollossa tapahtuneiden työntekijämuutosten vuoksi, ja perehdyttämisen työkaluksi toivottiin perehdytyskansiota, joka olisi suunnattu pelkästään toisen asteen opiskeluterveydenhuollon käyttöön. Perusteluna aiheen valinnalle oli myös vuonna 2018 lähestyvä Hämeenlinnan kantakaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon toimijoiden keskittymän valmistuminen. Aiempaa suuremmassa työntekijöiden keskittymässä tulisi olla yhtenäiset ohjeistukset perehdytykselle.

Aiemmin koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa oli ollut käytössä esimiehen laatima yhteinen perehdytysmateriaali. Tämä materiaali koostui pääasiassa yhteystiedoista, henkilöstöhallinnollisista asioista sekä työn tuki- ja palveluiden esittelystä. Opiskeluterveydenhuollon terveydenhoitajien työryhmästä nousi tarve nimenomaan opiskeluterveydenhuollon prosesseja ja sisältöä avaavalle perehdytysmateriaalille.

Opinnäytetyön aiheen noustua esiin työryhmässä, esittelin aiheen Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuollon palvelupäällikölle ja palveluesimiehelle. Tapaamisessa 20.3.2017 esimiesten kanssa päätettiin, että haetaan tutkimuslupaa perehdytyskansion työstämisen aloittamista varten.

Hämeenlinnan kaupunki myönsi tutkimusluvan opinnäytetyölle 27.4.2017 ja yhteistyösopimus opinnäytetyön tekemisestä Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuoltoon allekirjoitettiin 16.5.2017 yhdessä opiskeluterveydenhuollon palvelupäällikön kanssa.

Kun kehittämisen kohde on määritelty ja rajattu, tehdään toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelmasta tulee näkyä, kuka tekee mitäkin, milloin ja mitkä ovat toimenpiteet. Dokumentaatio aloitetaan jo suunnitteluvaiheessa. Suunnittelutyö ja aikatauluttaminen ovat tärkeä osa tutkimusta ja kehittämistä, kun työhön osallistuu myös muita työyhteisön jäseniä, joiden kanssa aikataulusta täytyy sopia.

Opinnäytetyön aikataulutin niin, että opinnäytetyön suunnitelma olisi valmis kevään 2017 aikana ja perehdytyskansion työstäminen aloitettaisiin heti opinnäytetyön suunnitelman valmistumisen jälkeen. Perehdytyskansion ja opinnäytetyön valmistuminen sovittiin viimeistään keväälle 2018, jolloin se olisi valmis ja käytettävissä, kun Hämeenlinnan kantakaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon toimijat aloittavat toiminnan yhteisissä toimitiloissa syksyllä 2018. Näiden raamien jälkeen suunnittelin tiimit ja työryhmän, joissa perehdytyskansiota lähdetäisiin työstämään.

7.2 Kehittämisprosessin eteneminen

Tässä opinnäytetyössä perehdytyskansion eteneminen ja sen kehittämiseen vaikuttaneet tapaamiset on dokumentoitu ajantasaisesti. Kehittämisprosessin aikana seurattiin ja dokumentoitiin prosessin etenemistä ja toteutumista. Itse kehittämisprosessin raportointi ja seuranta on yhtä tärkeää kuin lopputuloksenkin arviointi, koska ilman prosessin arviointia ei voida sanoa mitään prosessin onnistumisesta tai siihen vaikuttavista tekijöistä.

7.2.1 Opiskeluterveydenhuollon työryhmä 15.9.2017

Perehdytyskansion työstäminen aloitettiin ammattioppilaitoksen terveydenhoitajista koostuvassa työryhmässä. Kyseinen työryhmä kokoontuu noin kerran kuukaudessa ja asialistalla ovat kyseisen opiskeluterveydenhuollon yksikön ajankohtaiset aiheet. Työryhmään osallistui kolme terveydenhoitajaa. Työryhmän kokoontumiselle oli varattu aikaa yksi tunti ja asialistalla oli perehdytyskansion lisäksi muitakin aiheita. Työryhmän tapaamisesta kirjoitettiin muistio.

Ensimmäisen tapaamisen tavoitteena oli luoda runko perehdytyskansiolle ja alustavasti miettiä kansiossa käsiteltävät aiheet. Aihe opinnäytetyölle oli alun perin tullut tältä työryhmältä, mutta siitä huolimatta kertasin vielä opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoituksen ja kävimme läpi opinnäytetyön toteuttamista kehittämistyönä, joka toteutetaan osin toimintatutkimuksen piirteitä hyödyntäen.

Olin etukäteen koonnut aihepiireittäin otsikoita, jotka voisivat sisältyä perehdytyskansion rakenteeseen. Pohjana omille ehdotuksilleni toimivat terveydenhuoltolaki (1326/2010) ja valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suunterveydenhuollosta (338/2011), jotka määrittävät opiskeluterveydenhuoltoon kuuluvat osa-alueet. Valmiiden otsikkoehdotusten avulla käytiin keskustelua otsikoista ja perehdytyskansioon toivottavista aiheista. Toivotuista aiheista esiin nousivat erityisesti yhteystiedot, terveystarkastusrunko, terveystarkastuksen sisältö, kutsuntarkastus, vuosikello, infotuntien sisällöt, lääkäriyhteistyö, sairaanhoidolliset ohjeet ja tilastointiohje. Lisäksi toivottiin ohjeita seksuaaliterveys- ja mielenterveyskänneistä sekä niiden hoitopoluista.

Työryhmässä nousi esiin myös toive, että perehdytyskansioista löytyisivät selkeät hoitoprosessit ja toimintaohjeet eri opiskeluterveydenhuollon tilanteisiin. Lisäksi toivottiin yhteystietoja, joiden perusteella tiedettäisiin, kehen olla yhteydessä eri tilanteissa. Työryhmän toiveena oli, että perehdytyskansion ei tarvitsisi sisältää aivan jokaista yksityiskohtaa, koska yksityiskohtaiset tiedot ovat löydettävissä tietokoneelta yhteisistä Sharepoint-tiedostoista.

Työryhmän tapaamisesta kirjoitettavan muistion lisäksi tein työryhmän tapaamisesta muistiinpanoja ja kirjoitin tapaamisen jälkeen havaintopäiväkirjaa. Kokoontumisen jälkeen keräsin esiin nousseet toiveet perehdytyskansion sisällöstä ja koostin niistä alustavan sisällysluettelon. Tämän jälkeen tulostin otsikoidut sivut kansiomuotoon, jotta kansioon olisi jatkossa helpompi tutustua. Aiheiden järjestämisen jälkeen aloin luoda otsikoiden alle sisältöä.

7.2.2 Opiskeluterveydenhuollon tiimi 9.11.2017

Perehdytyskansion alustavan sisällysrungon valmistuttua vein perehdytyskansion opiskeluterveydenhuollon tiimiin työstettäväksi. Opiskeluterveydenhuollon tiimi on kuukausittain kokoontuva tiimi, johon osallistuvat kaikki opiskeluterveydenhuollossa työskentelevät terveydenhoitajat Hämeenlinnassa. Tiimin tehtävänä on kehittää opiskeluterveydenhuollon toimintaa. Terveydenhoitajien lisäksi tiimiin osallistuu tarpeen mukaan myös prosesseista vastaava lähiesimies. Opiskeluterveydenhuollon tiimissä oli paikalla esimiehen lisäksi seitsemän terveydenhoitajaa. Tiimiin kokoontumiselle oli varattu aikaa kaksi ja puoli tuntia ja sen aikana käsiteltiin myös muita aiheita. Opiskeluterveydenhuollon tiimin tapaamisesta tehtiin muistio.

Tapaamisen aluksi esittelin opinnäytetyöni aiheen, tavoitteet ja tarkoituksen sekä kävimme läpi opinnäytetyön toteuttamista, koska kaikki tiimin jäsenet eivät olleet siitä vielä tietoisia. Kerroin, että opinnäytetyöprosessin osallistuminen eli perehdytyskansion kehittämisessä mukana oleminen on vapaaehtoista. Kansio kiersi tiimiläisillä ja he saivat kommentoida vapaasti sen sisältöä ja muotoa. Lisäksi keskustelua käytiin esiin nostamistani aiheista. Nämä valitsemani aiheet olivat perehdytyskansion tuleva muoto, tilastoinnin ohjeistaminen ja mielenterveyden hoitopolun ja alkukartoituksen sisältö.

Perehdytyskansion runko sai hyvää palautetta ja lisättäviä aiheita ei nousut esiin. Tilastointiohjeistus nähtiin tärkeänä terveydenhoitajien tekemän tilastoinnin yhtenäistämiseksi. Päädyimme yhdessä siihen, että ohje tilastoinnista ja esimerkiksi käytettävistä lomakkeista ja fraaseista tulisi erikseen jokaisen aihealueen yhteyteen ja lisäksi vielä yhteen koottuna perehdytyskansion loppuun. Perusteena tälle oli se, että aloittelevan työntekijän on helpompi toimia, kun ohjeet on koottu teemoittain. Kokeneempi työntekijä puolestaan hyötyy enemmän yhteenvedosta, josta voi helposti tarkistaa tilastointiohjeet. Tilastointiohje päätettiin laittaa vielä terveydenhuollon tietojärjestelmän pääkäyttäjän tarkastettavaksi ennen perehdytyskansion valmistumista.

Tiimissä todettiin, että perehdytyskansion on hyvä olla saatavilla myös paperisena versiona, koska lyhytaikaisilla sijaisilla ei välttämättä ole aina kaikkia tarvittavia tunnuksia, jotta he pääsisivät sähköisiin järjestelmiin. Paperinen perehdytyskansio koettiin konkreettisempänä ja sen hyvä puoli on

myös se, että siihen pystyy helpommin lisäämään erillisiä toimipistekohtaisia ohjeita. Koska tulevaisuudessa toisen asteen opiskeluterveydenhuollon toimipisteitä Hämeenlinnassa tulisi olemaan vain neljä, paperisen version onnistunut päivittäminen koettiin mahdolliseksi.

Perehdytyskansion sisällöistä sovimme, että muokkaan mielenterveyden käyntien pohjaksi ohjeet alkukartoitukseen ja käytännön ohjeet jatkohoittoon hyödyntäen Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen Mielenterveys- ja päihdetyön menetelmät opiskeluterveydenhuollossa – oppaan ohjeita. Seksuaterveyden osalta sovimme, että käytännön ohjeiden lisäksi yhteystietoihin lisätään seksuaalineuvojan yhteystiedot.

Tein tiimin kokoontumisesta muistiinpanoja. Tekemieni muistiinpanojen pohjalta toteutin perehdytyskansioon mielenterveys- ja seksuaaliterveysosuudet. Materiaalina mielenterveysosiossa hyödynsin edellä mainittua Mielenterveys- ja päihdetyön menetelmät opiskeluterveydenhuollossa -opasta, joka valtakunnallisesti ohjeistaa mielenterveyden prosesseja opiskeluterveydenhuollossa. Seksuaterveyden osiossa käytin pohjana Hämeenlinnan kaupungin elokuussa 2017 valmistunutta uusinta Ehkäisyosastoin aloitus- ja seuranta -ohjetta. Tämä ohjeistus löytyy opiskeluterveydenhuollon sähköisistä järjestelmistä, ja perehdytyskansion seksuaaliterveysosio tulee täydentämään ohjetta opiskeluterveydenhuollon erityispiirteiden osalta. Lisäksi siirsin kansioon opiskeluterveydenhuollon tiimin keväällä 2017 toteuttaman Terveystarkastusrunko-ohjeen ja kirjoitin auki terveystarkastuksen ja asevelvollisen ennakoivan terveystarkastuksen sisällöt. Lisäsin näihin osioihin ohjeet kirjaamisesta ja tilastoinnista sekä aloitin tilastointiohjeen kokoamisen.

7.2.3 Opiskeluterveydenhuollon tiimi 19.12.2017

Jatkoimme perehdytyskansion työstämistä opiskeluterveydenhuollon tiimin joulukuun tapaamisessa. Paikalla oli seitsemän terveydenhoitajaa. Tiimin kokoontumiselle oli varattu aikaa kolme tuntia. Asialistalla oli perehdytyskansion lisäksi myös muita aiheita. Kuten edeltävälläkin kerralla opiskeluterveydenhuollon tiimin kokoontumisesta tehtiin muistio.

Tiimin kanssa käytiin läpi perehdytyskansion eteneminen ja osiot, joita olin työstänyt. Perehdytyskansio ja siitä käytävä keskustelu oli kiinnostunutta ja positiivista, mutta kehittämis ehdotuksia tai muokattavia kohtia ei tiimissä tällä kertaa noussut esiin. Tiimissä käyty keskustelu ja positiivinen palaute kansion sen hetkisestä versioista toivat minulle opinnäytetyön tekijänä tunteen, että työ oli edennyt oikeaan suuntaan, vaikka konkreettisia muutosehdotuksia en saanutkaan.

Edellisen tiimin kokoontumisen jälkeen oli tullut ilmi, että opiskeluterveydenhuollossa käytettävä tietojärjestelmä tulisi vaihtumaan kevään 2018 aikana. Tiimissä sovimme, että perehdytyskansion tilastointiosuutta ei nyt

lähdetty käymään läpi eikä muokkaamaan, koska vielä ei ollut tiedossa tietojärjestelmän uudistuksen aikataulu eikä se, kuinka suurista muutoksista tulisi olemaan kyse.

Lisäksi edellisen kokoontumisen jälkeen tietoon oli tullut, että suunniteltu lähes kaikkien kantakaupungin toisen asteen terveydenhoitajien siirtyminen samoihin toimitiloihin syksystä 2018 ei välttämättä toteutuisi. Vaikka opinnäytetyön yhtenä alkuperäisenä lähtökohtana olikin toiminut opiskeluterveydenhuollon tuleva keskitetty toiminta, ei tieto erillisinä jatkavista toimipisteistä vähentänyt tarvetta yhtenäistää perehdytystoimintaa ja luoda yhtenäiset perehdytysmateriaalit.

Kokoontumisen jälkeen palasin tekemiini muistiinpanoihin. Tiimin tapaamisen jälkeen toteutin perehdytyskansioon vielä puuttuvat osiot alkuin-foista ja sairaanhoidollisesta toiminnasta.

7.2.4 Opiskeluterveydenhuollon tiimi 18.1.2018

Vuoden 2018 ensimmäiseen tiimiin osallistui kahdeksan terveydenhoitajaa. Kuten edellisissäkin tiimitapaamisissa oli tiimin asialistalla myös muita asioita kuin perehdytyskansio. Yhteensä tiimin kokoontumisen kesto oli kaksi ja puoli tuntia. Tiimin tapaamisesta kirjoitettiin muistio. Muistion lisäksi tein omia muistiinpanoja perehdytyskansiota koskevasta keskustelusta.

Opiskeluterveydenhuollossa käytettävän tietojärjestelmämuutoksen aikataulu oli tarkentunut edellisen tiimitapaamisen jälkeen. Uusi tietojärjestelmä tulisi käyttöön vuoden 2018 toukokuun loppupuolella eli uudet ohjeet eivät ehtisi mukaan opinnäytetyönä tehtävään perehdytyskansioon. Kävimme asiasta keskustelua ja sovimme, että uudet tilastointiohjeet tullaan lisäämään perehdytyskansioon sen jälkeen, kun ne saadaan tietoon. Päätimme, että opiskeluterveydenhuollon tiimin tapaamisessa sovitaan loppukevään tai alkusyksyn 2018 aikana, kuka ottaa vastuulleen tilastointiohjeiden integroinnin osaksi perehdytyskansiota.

Kävimme läpi perehdytyskansiota, johon siis tässä vaiheessa oli koottu ja avattu kaikki yhdessä sovitut aiheet. Kansion sisällöstä sain muutamia kommentteja ja korjausehdotuksia. Muilta osin perehdytyskansio todettiin tiimissä suunnitelman mukaan tehdyksi ja sovittiin, että se voidaan ottaa käyttöön sen jälkeen, kun se on käynyt vielä hyväksyttävänä opiskeluterveydenhuollosta vastaavalla lääkärillä ja esimiehellä.

Tiimin tapaamisen jälkeen tein kansioon tiimissä esitetyt korjaukset. Kokosin tässä vaiheessa vielä paperiversiona olevan kansion myös sähköiseen muotoon niin, että jo etukäteen valmiina olevat kaupungin sisäiset ohjeistukset limittyivät tekemieni ohjeistusten kanssa loogiseksi kokonaisuudeksi.

7.2.5 Perehdytyskansion viimeistely

Maaliskuussa 2018 kävin läpi perehdytyskansion opiskeluterveydenhuollosta vastaavan lääkärin kanssa. Hänen toiveestaan lisäsin kansioon vielä oman osion opiskeluterveydenhuollossa käytettävistä lääkkeistä. Lisäksi tarkensin muutamia pienempiä yksityiskohtia yhteystiedoista ja lääkärin konsultaatioista sekä lisäsin yksityiskohtaisemmat ohjeet ohjautumisesta psykiatrisille sairaanhoitajille ja terveysasemille.

8 VALMIS PEREHDYTYSKANSIO

Hämeenlinnan kaupungin opiskeluterveydenhuollon toisen asteen perehdytyskansio valmistui aiemman suunnitelman mukaisesti kevään 2018 aikana. Perehdytyskansio sisältää opiskeluterveydenhuollon tiimin kanssa yhdessä sovitut teemat. Perehdytyskansion sisältö koostuu tarpeellisista yhteystiedoista, opiskeluterveydenhuollon perustehtävien kuvaamisesta ja työn alkuun pääsemiseksi tarpeellisista yleisistä tiedoista (Kuva 2). Perustehtävistä perehdytyskansiossa on kuvattu terveystarkastukset, seksuaaliterveys ja mielenterveys sekä sairaanhoito. Yleistä työn suunnittelua helpottamaan kansioista löytyy opiskeluterveydenhuollon vuosikello ja alkuinfon runko. Kansiossa on hyödynnetty jo valmiina olevia kaupungin sisäisiä ohjeistuksia. Nämä valmiit ohjeistukset ovat terveystarkastusrunko-lomake ja toiminnan vuosikello.

Sisällys

1. KOULUN YHTEYSTIEDOT	3
2. YLEISET YHTEYSTIEDOT	4
3. TERVEYSTARKASTUSRUNKO	5
4. TERVEYSTARKASTUKSEN SISÄLTÖ	7
5. SEKSUAALITERVEYS	9
6. MIELENTERVEYS JA PÄIhteet	12
7. VUOSIKELLO	14
8. SAIRAANHOITO JA TERVEYDENHOITAJAN TEKEMÄT LÄHETTEET	15
9. ALKUINFOT	18
10. TILASTOINTIOHJEET	19

Kuva 2. Perehdytyskansion sisällysluettelo.

Valmis perehdytyskansio tulee olemaan sekä sähköisessä että paperisessa muodossa aiemman suunnitelman mukaisesti. Sähköisenä versiona pereh-

dytyskansio tulee löytymään opiskeluterveydenhuollon Sharepoint-järjestelmästä, johon kaikilla terveydenhoitajilla on pääsy. Perehdytyskansion olemassaolo sähköisenä helpottaa sen päivittämistä ajantasaisilla tiedoilla. Yhdessä opiskeluterveydenhuollon tiimin ja palveluesimiehen kanssa sovittiin lisäksi, että perehdytyskansio tulee paperisena versiona jokaiseen Hämeenlinnan toisen asteen opiskeluterveydenhuollon toimipisteeseen. Paperinen versio mahdollistaa toimipistekohtaisten erityisohjeiden, kuten sosiaali- ja terveysalan rokotusohjeiden, lisäämisen perehdytyskansion yhteyteen. Paperinen kansio helpottaa lyhytaikaisten sijaisten työtä, koska heillä ei välttämättä ole heti tunnuksia yhteiseen sähköiseen järjestelmään. Lisäksi paperinen versio toimii muistilistana jo pidempään töitä tehneille; ja sieltä voi helposti tarkistaa ohjeita tai yhteystietoja. Jatkossa toimipistekohtaisesti täytyy sopia, kuka ottaa vastuulleen paperisen perehdytyskansion päivittämisen. Paperiseen versioon täytyy lisäksi jokaisen toimipisteen päivittää oman oppilaitoksensa yhteystiedot.

Opiskeluterveydenhuollon perehdytyskansio on tarkoitettu opiskeluterveydenhuollon työntekijöiden käyttöön. Tarkoituksena on, että perehdytyskansiota voidaan käyttää uusien, opiskeluterveydenhuollossa työnsä aloittavien terveydenhoitajien perehdytyksessä tukemassa suullista perehdytystä. Perehdytyskansio antaa tarvittavat perustiedot, joiden avulla uusi työntekijä pystyy hahmottamaan opiskeluterveydenhuollon perustehtävät. Lisäksi kansiota voidaan hyödyntää terveydenhoitajaopiskelijoiden ohjauksen apuvälineenä.

Koska perehdytyskansio sisältää organisaation ja työyhteisön sisäisiä yksityiskohtaisia ohjeistuksia ja yhteystietoja, ei sitä ole liitetty tämän opinnäytetyön liitteeksi. Toive tähän esitettiin opiskeluterveydenhuollon tiimissä. Päätös tästä vahvistui, kun asiasta keskusteltiin opinnäytetyön ryhmämuotoisessa ohjauksessa opettajan ja muiden ryhmän jäsenten kanssa.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdytyskansio Hämeenlinnan kaupungin toisen asteen opiskeluterveydenhuollon terveydenhoitajien käyttöön. Tavoitteena opinnäytetyössä oli kehittää opiskeluterveydenhuollon perehdytysprosessia tuottamalla sen avuksi perehdytyskansio.

Opinnäytetyötä toteutettaessa käytettiin toimintatutkimuksellista näkökulmaa. Lopullista toimintatutkimukseen perustuvaa kehittämistyötä voidaan arvioida sen perusteella, poistuiko alkuperäinen ongelma tai pystyttiinkö sen vaikutuksia pienentämään (Kananen 2014, 137). Opiskeluterveydenhuollon työryhmässä koettiin, että perehdyttämisen apuvälineeksi oli tarpeellista saada perehdytyskansio. Tähän tavoitteeseen peilaten voidaan katsoa, että opinnäytetyö vastasi toiveeseen ja työn tarkoitus saavutettiin.

Tavoitteena ollutta opiskeluterveydenhuollon perehdytysprosessin kehittämistä perehdytyskansion avulla on vaikeampi arvioida. Perehdytyskansiota ei ole vielä päästy testaamaan todellisessa käytännön perehdytystilanteessa. Toisaalta jo pelkästään perehdytyskansion toteuttaminen on avannut tiimin sisällä keskustelua perehdytyksen kannalta oleellisista sisällöistä. Perehdytyskansio on tällä hetkellä odottamassa käyttöä. Se tulee jatkossa olemaan osa opiskeluterveydenhuollon perehdytysprosessia.

Toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta katsottuna todellinen muutos toteutuu paremmin silloin, kun se on lähtöisin toimijoista itsestään, kuin jos se olisi lähtöisin ylhäältä käsin. Tiimityöskentely ja itseohjautuvuus lisääntyvät tulevaisuuden työelämässä ja tiimit joutuvat itse organisoimaan omaa toimintaansa yhä enemmän. Toimintatutkimuksellista kehittämistä voidaan soveltaa tähän haasteeseen. (Kananen 2014, 139.) Perehdytysprosessin tueksi kehitetty perehdytyskansio on tästä näkökulmasta katsottuna toimiva työkalu perehdytysprosessin muutokseen ja kehittämiseen, koska sen tarve on alun perin lähtöisin työntekijöistä itsestään. Vastuun antaminen tiimeille voidaan nähdä toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta toimivaksi tavaksi saada muutos aikaan.

Kosken (2015, 199–200) näkemyksen mukaan yhdessä oppiminen ja kehittäminen vaatii aikaa. Lähtökohtana työskentelylle on kohtaaminen, kunnioitus ja armollisuus muita kohtaan. Hyviä oppimisen tilanteita ovat kehittämishankkeet, joissa kehitetään uusia toimintatapoja ja palveluita. Oleellista oppivassa työyhteisössä on osaamisen jakaminen. Osaaminen saadaan esiin parhaiten reflektiivisissä keskusteluissa. Tässä työssä perehdytyskansion kehittäminen yhdessä toi työyhteisön näkökulmaa perehdyttämiseen ja sen prosessiin. Opinnäytetyön tekeminen toi tiimityöskentelyyn uusia piirteitä, kun yhteiskehittämiseen otettiin toimintatutkimuksellinen näkökulma. Erilaisten toimintatapojen kokeileminen kehitti perehdytysprosessin lisäksi työyhteisöä ja yhdessä kehittämisen tapaa.

Onnistuessaan perehdytys lisää työmotivaatiota ja kiinnostusta alaa kohtaan sekä sitoutumista työhön ja työpaikkaan (Laaksonen & Ollila 2015, 223). Onnistunutta perehdytystä voidaan tukea luomalla apuvälineitä perehdytysprosessin tueksi. Perehdytyskansio on yksi apuväline tähän tarkoitukseen. Valmis perehdytyskansio on kiinteä osa perehdytystä. Onnistuessaan perehdytys sitouttaa työntekijän työpaikkaan ja tämä hyödyttää myös työyhteisöä. Voidaan ajatella, että osallistuessaan perehdytyskansion tekemiseen, opiskeluterveydenhuollon tiimi on osaltaan auttanut tulevien uusien työntekijän sitoutumista myös tiimiin. Valmiissa perehdytyskansiossa on huomioitu nimenomaan opiskeluterveydenhuolto ja sen erityispiireet.

10 POHDINTA

Toimintatutkimuksellisessa toiminnassa henkilösuhteet voivat rajoittaa toimintaa, vaikka niistä toisaalta myös on selkeää hyötyä. Perehtyneisyys omaan työhön voi estää näkemästä asioita uudella tavalla. Toisaalta Kanasen mukaan toimijat ovat myös oman työnsä parhaita asiantuntijoita. (Kananen 2014, 138–139.) Opiskeluterveydenhoitajien työyhteisö oli itse paras asiantuntija nimeämään perehdytyskansion olennaisen sisällön ja muotoilemaan sen uutta työntekijää ajatellen. Lisäksi työryhmään kuului sekä pitkään opiskeluterveydenhuollossa työskennelleitä työntekijöitä että lyhyemmän aikaa työskennelleitä. Näin ollen voidaan olettaa, että perehdytyskansion sisällössä on huomioitu asiat uuden työntekijän näkökulmasta, mutta se sisältää myös syvempää osaamista opiskeluterveydenhuollon osaamiskentästä.

Tämän opinnäytetyön aihe nousi työyhteisöstä ja työyhteisö pääsi osallistumaan kehittämiseen heti alusta saakka. Tämä vaikutti positiivisesti motivaatioon osallistua aktiivisesti kehittämisprosessiin. Työyhteisön jäsenet osallistuivat kehittämiseen oman halunsa ja osaamisensa mukaan. Kehittämisprosessissa ei tullut selkeästi esiin, että henkilösuhteet olisivat vaikuttaneet osallistumiseen, mutta tämä mahdollisuus täytyy kuitenkin huomioida yhteiskehittämistä pohdittaessa. Yhdessä tekeminen ja toimiminen voivat yhdistää ja aktivoida työyhteisön jäseniä kehittämään omaa työtään ja toimivampia malleja tai apuvälineitä sen tueksi.

Vaikka tiimi osallistui positiivisella asenteella perehdytyskansion toteuttamiseen, kehittämisideoita olisi voinut tulla tiimiltä vieläkin enemmän. Myös keskustelua perehdytysprosessista ja perehdytyskansion asettumisesta osaksi sitä, olisi voinut olla runsaammin. Opinnäytetyöprosessin aikana olisi voitu hyödyntää enemmän toiminnallista kehittämistä ja kannustaa osallistujia vielä laajakatseisempaan ajattelutapaan kansion lopullisesta muodosta. Toisaalta prosessissa haluttiin antaa osallistujille mahdollisuus avoimeen ja vapaamuotoiseen keskusteluun. Tämä keskustelu tuottikin raamit perehdytyskansiolle.

Perehdytyskansio kehitettiin ja ideoitiin opiskeluterveydenhuollon työryhmässä ja tiimeissä eli kehittämässä olivat pääasiassa käytännön työtä tekevät opiskeluterveydenhoitajat. Vuokila-Oikkosen (2015, 209) mukaan johtajien osallistuminen yhteiskehittämiseen on välttämätöntä ja kehittämisen vaikuttavuus on yhteydessä siihen, onko johto mukana kehittämisprosessissa. Tämä opinnäytetyö oli suunniteltu toteutettavaksi toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta terveydenhoitajien tiimeissä. Esimies pystyi kuitenkin osallistumaan vain yhteen tiimitapaamiseen koko opinnäytetyöprosessin aikana. Lopputulokseen olisi voinut vaikuttaa esimiehen osallistuminen enemmän yhteiskehittämiseen tai se, että alkuperäi-

nen suunnitelma olisi sisältänyt enemmän esimiesten aktivoimista kehittämiseen mukaan. Edellä mainitut asiat voivat vaikuttaa myös perehdytyskansion mahdolliseen laajempaan hyödyntämiseen jatkossa.

Miettisen ym. (2006, 63) mukaan esimiehen vastuulla on perehdytyksen järjestäminen, organisointi ja sisältö. Opiskeluterveydenhuollon tiimi tarjoaakin tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin tuloksena organisaatiolle työkalua perehdyttämisen tueksi. Lopullinen vastuu sekä perehdyttämisestä että perehdytyskansion käytön juurruttamisesta jää esimiehelle. Esimies voi kuitenkin jakaa perehdyttämisen vastuita ja kehittämisprosessi osoittikin, että yhteiskehittämisen avulla on mahdollista hyödyntää myös työntekijöiden osaamista perehdytysprosessin tueksi.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda työkalu perehdytysprosessin tueksi. Vaikka tavoitteena opinnäytetyössä ei ollutkaan yleisesti perehdytysprosessin kehittäminen, avasi opinnäytetyöprosessi tiimissä keskustelun myös yleisellä tasolla perehdyttämisen opiskeluterveydenhuollossa. On positiivista, että perehdytykseen kiinnitetään huomiota yhä enemmän. Perehdytyskansio antaa kuitenkin vain apuvälineen perehdytykseen ja itse perehdytys on paljon muutakin kuin vain perehdytyskansio. Kuten Sosiaali- ja terveysministeriön (2006, 21–22, 24) oppaassa todetaan, opiskeluterveydenhuolto käsittää kaikki terveyteen vaikuttavat asiat, jotka liittyvät opiskelijoiden elämänvaiheeseen ja opiskeluun. Jo koko opiskeluterveydenhuollon sisältö on niin laaja, että sitä ei voi esittää perehdytyskansion puitteissa. Tämän lisäksi perehdyttämiseen kuuluu paljon muutakin kuin teoreettisen tietopohjan esittely.

Koska laadullinen tutkimus perustuu tutkijan tekemään tulkintaan, on tärkeää, että tutkija reflektoi omaa suhdettaan tutkimuskohteeseen. (Heikkinen 2007b, 147). Opinnäytetyöntekijän omat kokemukset perehdytyksestä työuran aikana ovat väistämättä olleet opinnäytetyöprosessissa taustalla. Sekä positiiviset että negatiiviset kokemukset ovat lisänneet kiinnostusta ja intoa perehdytyskansio tekemistä ja perehdytysprosessia kohtaan. Negatiivisten kokemusten ja tunteiden tunnistaminen ja havainnointi ovat auttaneet siinä, että kehittämisprosessissa opinnäytetyöntekijä on pystynyt muuntamaan ajatukset hyödyksi prosessin tehostamiseksi. Kokemusten perusteella tarve toimivalle perehdytyskansiolle on olemassa ja se on tukenut ajatusta kehittämisen tärkeydestä.

Ammatillisen kasvun näkökulmasta tämä opinnäytetyöprosessi toi uuden kokemuksen tutkimuksen tekemisestä oman työyhteisön kanssa ja osana sitä. Vastuun saaminen ja sen kantaminen kehittämisen etenemisestä on ollut tämän prosessin opettavaisimpia asioita. Toimintatutkimuksellinen näkökulma oli tässä työyhteisössä uusi lähestymistapa työn kehittämiseen ja tutkimiseen. Vaikka yhteiskehittämistä oli tiimeissä ja työryhmässä käytetty jo pidemmän aikaa, oli mielenkiintoista toteuttaa sitä myös teoreettiselta pohjalta. Yhteiskehittäminen ja projektityyppinen kehittäminen tu-

levat olemaan merkityksellisessä osassa tulevaisuuden työelämässä. Tätäkin ajatellen tämä opinnäytetyö on antanut työkaluja ja lisää tietoa erilaisista työn kehittämisen tavoista.

Opinnäytetyössä toteutettiin perehdytyskansio opiskeluterveydenhuollon käyttöön. Jatkotutkimusaiheena perehdytyskansioon liittyen voisi olla tutkimus perehdytyskansion käytettävyydestä ja sen vaikuttavuudesta osana perehdytysprosessia opiskeluterveydenhuollossa.

Jatkotutkimusaihe voisi olla myös yhteiskehittäminen laajemmasta näkökulmasta. Yksittäisenä jatkotutkimusaiheena yhteiskehittämiseen liittyen voisi olla perehdytyskansion tekemiseen osallistuneiden terveydenhoitajien kokemukset yhteiskehittämisestä tai yhteiskehittämisen johtaminen. Työyhteisön näkökulmasta olisi aiheellista tutkia myös työryhmän roolia perehdyttäjänä. Perehdytyksessä työympäristön ja työyhteisön vaikutus oppimiseen on merkityksellistä.

LÄHTEET

Boswell, S., Lowry, L. & Wilhoit, K. (2004.) New Nurses' Perceptions of Nursing Practice and Quality Patient Care. *Journal of Nursing Quality* 19 (1), 76–81.

Deppoliti, D. (2008.) Exploring how New Registered Nurses Construct Professional Identity in Hospital Settings. *Journal of Continuing Education in Nursing* 39 (6), 255–262.

Grönfors, M. (2011.) *Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät*. H. Vilka (toim.) Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilka.

Haggerty, C., Holloway, H. & Wilson, D. (2012.) Entry to nursing practice preceptor education and support: Could we do it better. *Nursing Practice in New Zealand*, 28 (1), 30–39.

Heikkinen, H. L. T. (2007a.) Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–38.

Heikkinen, H. L. T. (2007b.) Tutkimuksen arviointi. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 144–162.

Heikkinen, H. L. T. (2007) Toimintatutkimusprosessina. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 78–93.

Huovinen, T. & Rovio, E. (2007.) Toimintatutkija kentällä. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94–113.

Hämeenlinnan kaupunki. (2017.) *Perehdyttäminen*. Haettu 21.4.2017 Hämeenlinnan kaupungin Intrasta.

Kananen, J. (2014.) *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2007.) *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

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

Koski, A. (2015.) Oppiminen kehittyvässä työyhteisössä. Teoksessa J. Helminen (toim.) *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen*. United Press Global, 192–206.

Kunttu, K. & Laakso, J. (2011.) Opiskeluterveydenhuollon tavoitteet, tehtävät ja erityispiirteet. Teoksessa K. Kunttu, A. Komulainen, K. Makkonen, P. Pynnönen (toim.) *Opiskeluterveys*. Helsinki: Duodecim, 78–80.

Kupias, P. & Peltola, R. (2009.) *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Kuula, A. (2006.) *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Kuusela, P. (2005.) *Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2005/2.

Laaksonen, H. & Ollila, S. (2017.) *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Helsinki: Edita.

Lahti, T. (2008.) Johtamisen käytäntöjä. Teoksessa T. Surakka I., Kiikkala, T. Lahti, H. Laitinen & T. Rantala (toim.) *Osastonhoitaja ja johtaminen*. Tammi, 68–102.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 44/2006. Haettu 15.4.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Haettu 15.4.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

LeDuc, K. & Kotzer, AM. (2009.) Bridging the gap: a Comparison of the Professional Nursing Values of Students, New Graduates, and Seasoned Professionals. *Nursing Education Perspectives* 30 (5), 279–284.

Miettinen, M., Kaunonen, M & Tarkka, M-T. (2006.) Laadukas perehdyttäminen. Osa I Hoitotyön perehdytyksen perusta. *Hallinnon tutkimus* 2006 (2), 63–70.

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J & Tarkka M-T. (2009.) Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon tutkimus* 2009 (2), 76–83.

Mäki, E. & Kuronen-Mattila, T. (2014.) Organisatorisen osaamisen turvaaminen asiantuntijoiden eläköityessä. Teoksessa T. Pakarinen & T. Mäki (toim.) *Henkilöstöjohtaminen kurkiauran kärkeen*. Porvoo: Bookwell Oy, 258 - 266.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. (2010.) *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Helsinki: Kirjapaja.

Peltokoski, J. (2016.) *The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings. Views of newly hired nurses and physicians*. Kuopio: University of Eastern Finland. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Health Sciences 348.

Sarala, U. (2000.) *Toiveista totta. Työyhteisöjen kehittäminen käytännössä*. Helsinki: Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Oppimateriaaleja 86.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2006.) *Opiskeluterveydenhuollon opas*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:12.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2009.) *Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009–2011*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.) Terveyspalvelut. Haettu 1.4.2018 osoitteesta <http://stm.fi/terveyspalvelut>

Suomen Kuntaliitto. (2002.) *Kunnallisen henkilöstöjohtamisen käsikirja*. Helsinki: Suomen Kuntaliitto. Praksis – tiedosta toimeen nro 7.

Surakka, T. (2009.) *Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Terveysministeriön laki 1326/2010. Haettu 20.1.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

THL. (2016.) *Opiskeluterveydenhuolto*. Haettu 7.11.2017 osoitteesta <https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/opiskeluhoito/opiskeluterveydenhuolto>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009.) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012.) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Haettu 21.1.2018 osoitteesta http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työsopimuslaki 2001/55. Haettu 15.4.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.) *Perehdyttäminen ja työhönopastus – Ennakoivaa työsuojausta*. Digijulkaisu. Haettu 8.5.2017 osoitteesta [https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus - ennakoivaa tyosuojausta](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojausta)

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 15.4.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta 338/2011. Haettu 20.1.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110338>

Vilka, H. (2005.) *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, H. (2007.) *Tutki ja havainnoi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vuokila-Oikkonen, P. (2015.) Työn ja työkäytäntöjen yhteiskehittäminen. Teoksessa J. Helminen (toim.) *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen*. United Press Global, 207–216.