



# Työpaikkaselvityksen prosessikuvaus - perehdytysmateriaali työterveyshoitajalle

Saana Verkasalo

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työpaikkaselvityksen prosessikuvaus - perehdytysmateriaali  
työterveyshoitajalle**

Saana Verkasalo  
Terveystyö  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu, 2021

**Työpaikkaselvityksen prosessikuvaus - perehdytysmateriaali työterveyshoitajalle**

Vuosi 2021

Sivumäärä 44

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysmateriaali ja esitietokysely Täsmä Työterveys Oy:lle. Perehdytysmateriaali sisältää prosessikuvauksen työpaikkaselvityksestä ja on suunnattu työterveyshoitajalle. Esitietokyselyssä selvitetään asiakasyrityksen yhteyshenkilöltä työpaikkaselvitykseen liittyen oleellisia asioita jo ennen varsinaista työpaikkakäyntiä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä. Uudessa työtehtävässä aloittanut työterveyshoitaja voi käyttää perehdytysmateriaalia apunaan työpaikkaselvityksen teossa. Työhön perehtymistä helpottaa luotu esitietokysely, kun ihan kaikkia asioita ei tarvitse käydä läpi enää työpaikkakäynnillä. Tämä hyödyttää myös työtehtävässä kauemmin olleita työterveyshoitajia.

Teoreettinen viitekehys keskittyi työterveyshuoltoon, työterveyshoitajan koulutukseen ja työnkuvaan sekä perehdytykseen. Tiedon etsimisessä käytettiin apuna laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ja tietoa etsittiin niin painetuista kuin sähköisistä lähteistä.

Perehdytysmateriaalista ja esitietokyselystä kysyttiin palautetta Täsmä Työterveys Oy:n työterveyshoitajilta sähköisen kyselyn muodossa. Kyselyssä esitettiin yhteensä seitsemän väittämää ja osallistujat pystyivät vastaamaan viisiportaisella asteikolla mielestään osuvimman vastausvaihtoehdon mukaisesti. He pystyivät jättämään myös erikseen avointa palautetta molemmista materiaaleista.

Materiaalit arvioitiin selkeiksi ja helppolukuisiksi. Työterveyshoitajat uskoivat materiaalien edistävän työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä. Lisäksi työterveyshoitajat kokivat pystyvänsä hyödyntämään esitietokyselyä omassa työskentelyssä. Opinnäytetyölle asetettu tavoite tuli saavutetuksi. Kehittämisehdotuksena Täsmä Työterveys Oy:lle voisi kehittää ohjeen liittyen johonkin muuhun työterveyshoitajan työnkuvaan liittyen.

Saana Verkasalo

**Process description to workplace survey - orientation material for occupational health nurses**

Year	2021	Pages	44
------	------	-------	----

---

The purpose of the thesis was to create orientation material and a pre-information inquiry for Täsmä Työterveys LLC. The orientation material includes a process description of workplace survey and it is directed to occupational health nurses. The pre-information inquiry focuses on collecting information for the workplace inquiry about the company from a contact person before an actual meeting at the workplace.

The aim of the thesis was to improve the orientation of an occupational health nurse. The orientation material can be used while working with the workplace survey by an occupational health nurse, who has begun new duties. Also, the workplace survey will ease orientation when all information won't be needed to be discussed while the occupational health nurse visits the workplace.

The theoretical framework focused on occupational health care, education and the job description of an occupational health nurse and the introduction generally. Qualitative study methods were used for collecting data and information from printed as well as electronic sources.

Feedback of the orientation material and the pre-information inquiry was collected from the occupational health nurses of Täsmä Työterveys LLC by a query on the internet. There were seven claims in total and the respondents could choose the most suitable choice from a scale of five different options. They were also able to leave an open comment from both materials.

The materials were evaluated as clear and easy to understand. The occupational health nurses considered that those materials will improve the orientation of an occupational health nurse. The nurses also experienced that they could benefit from the pre-information inquiry in their own work. Due to the feedback it can be said that the aim of the thesis was accomplished. The following areas of improvement could be planning an advice for other duties of the occupational health nurses in Täsmä Työterveys LCC.

Keywords: occupational health care, workplace survey, orientation, orientation material

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Työterveyshuolto toimintaympäristönä .....	7
2.1	Työterveyshuollon järjestäminen.....	8
2.2	Työterveyshoitajan rooli.....	9
2.3	Työpaikkaselvitys ja toimintasuunnitelma .....	10
3	Perehdytys .....	12
3.1	Perehdytysprosessi .....	14
3.2	Lainsäädäntö .....	16
3.3	Perehdytysmateriaali.....	17
4	Työelämäkumppanin esittely.....	18
5	Opinnäytetyöprosessi.....	18
5.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite.....	19
5.2	Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus .....	19
5.3	Perehdytysmateriaalin suunnittelu ja toteutus.....	20
5.4	Opinnäytetyön arviointi.....	21
5.4.1	Palaute perehdytysmateriaalista.....	23
5.4.2	Palaute esitietokyselystä.....	25
6	Pohdinta .....	27
6.1	Tuotoksen tarkastelu.....	28
6.2	Luotettavuus .....	29
6.3	Eettisyys .....	30
6.4	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämissuositukset.....	31
	Lähteet .....	32
	Kuviot.....	37
	Taulukot.....	37
	Liitteet .....	38

## 1 Johdanto

Hyvään ja kattavaan perehdytykseen panostaminen voi maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti. Surakka (2009, 77-78) toteaa, että perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti työn laatuun, tuottavuuteen, työturvallisuuteen sekä hyvään yhteistyöhön. Perehdytykseen panostamalla edistetään muun muassa perehtyjän viihtymistä työssä, hänen paineensietokykyään ja myönteisten asenteiden kehittymistä. Samalla voidaan ehkäistä työssä mahdollisesti syntyviä virheitä ja lisätä perehtyjän motivaatiota työtään kohtaan.

Työntekijän osaaminen vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Uudessa työtehtävässä aloittaessa uusia opeteltavia asioita tulee väistämättä vastaan ja perehdytyksellä on suuri merkitys, miten tämä uusi tilanne koetaan. Työpaikoilla on kannattavaa käyttää resursseja hyvään perehdyttämiseen, sillä uuden, innostavankin työtehtävän, kiinnostavuus vähenee, jos avun saaminen on hankalaa tai sitä ei ole riittävästi saatavilla. (Kupias & Peltola 2009, 70-71.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysmateriaali ja esitietokysely Täsmä Työterveys Oy:lle. Perehdytysmateriaali sisältää prosessikuvauksen työpaikkaselvityksestä ja on suunnattu työterveyshoitajalle. Esitietokyselyssä selvitetään asiakasyrityksen yhteyshenkilöltä työpaikkaselvitykseen liittyen oleellisia asioita jo ennen varsinaista työpaikkakäyntiä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä. Uudessa työtehtävässä aloittanut työterveyshoitaja voi käyttää perehdytysmateriaalia apunaan työpaikkaselvityksen teossa. Työhön perehtymistä helpottaa luotu esitietokysely, kun ihan kaikkia asioita ei tarvitse käydä läpi enää työpaikkakäynnillä. Tämä hyödyttää myös työtehtävässä kauemmin olleita työterveyshoitajia.

Teoriaosuus painottui työterveyshuollon ja perehdyttämisen ympärille ja näistä saatua tietoa käytettiin hyödyksi perehdytysmateriaalin ja esitietokyselyn suunnittelussa ja toteuttamisessa.

## 2 Työterveyshuolto toimintaympäristönä

Työterveyslaitos (2021c) määrittelee työterveyshuollon olevan työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntijuutta. Työterveyshuollossa toimitaan yhdessä työpaikkojen kanssa ja huolehditaan työntekijöiden turvallisuudesta työssä ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä. Työterveyshuollon toimintaa säädetään työterveyshuolto-, työturvallisuus-, terveydenhuolto-, kansanterveys- ja sairausvakuutuslaissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021).

Sosiaali- ja terveysministeriö johtaa ja kehittää työterveyshuollon lainsäädäntöä sekä työterveyshuoltoa valtioneuvoston periaatepäätösten mukaisesti ja yhdessä aluehallintavirastojen ja työsuojeluviranomaisten kanssa valvoo työterveyshuollon lainsäädännön toimeenpanoa. Työterveyslaitos toimii työterveys- ja työsuojelualan tutkimus- sekä asiantuntijalaitoksena. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (jäljempänä Valvira) valvoo työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja niin yksityisten kuin julkisten toimintayksiköiden toimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Lain terveydenhuollon ammattihenkilöistä (28.6.1994/559) tarkoituksena on varmistaa, että terveydenhuollon ammattihenkilöillä on riittävä ammattitoiminnan edellyttämä koulutus. 2 luvun 5 §:ssä määritellään Valviran myöntävän hakemuksesta oikeuden harjoittaa muun muassa sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan ammattia laillistettuna ammattihenkilönä.

Työterveyshuolto on ainoa terveydenhuollon toimija, jolla on suora yhteys työpaikkoihin. Työterveyshuollon palveluista tulee tehdä sopimus työnantajan ja työterveyshuollon palveluita tarjoavan organisaation välillä. Lappalainen ym. (2016) mukaan 96 % työntekijöistä on työterveyshuollon piirissä ja heistä 90 %:lla työterveyshuoltopalveluun kuuluu lisäksi työnantajalle vapaaehtoisena tarjoamat sairaanhoitopalvelut. (Bergbom ym. 2020, 68.)

Työterveyshuollon henkilöstöllä tulee olla ajantasainen näkemys työpaikan olosuhteista, kuten työoloista, työn sisällöstä ja vaatimuksista sekä työyhteisöstä, jotta työterveysyhteistyö voisi olla mahdollisimman vaikuttavaa ja työhyvinvointia voidaan kehittää. Keinoina voidaan käyttää preventiota, jossa tarkoituksena on sairauksien ehkäisy ja riskitekijöiden vähentäminen, sekä promootiota, jossa keskitytään terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Työpaikkakäyntien säännöllinen toteutuminen työterveyshuollon kanssa on keino varmistaa, että työpaikan ja työterveyshuollon tarjoajan kanssa yhdessä sovitut tavoitteet ovat saavutettavissa. (Savinainen ym. 2014, 11; Reineholm, Gustavsson & Ekberg 2011, 229; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Työterveyshuollossa työskentelee pääosin ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita. Ammattihenkilöiksi luetaan työterveyshuollon erikoislääkärit sekä laillistetut lääkärit ja terveydenhoitajat, joilla on työterveyshuollossa työskentelyyn vaadittava koulutus. Asiantuntijoita ovat laillistettu fysioterapeutti tai psykologi sekä muun muassa he, joilla on

sosiaalialan, ravitsemuksen tai liikunnan alan soveltuva korkeakoulututkinto tai muu vastaava alan aikaisempi ammatillinen tutkinto ja joilla on riittävät tiedot työterveyshuollosta. Työterveyshuollossa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden tulee olla Valviran laillistamia tai luvan saaneita. Näitä ovat muun muassa lääkärit, terveydenhoitajat, psykologit ja fysioterapeutit. (Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja... 2017, 11-12.)

## 2.1 Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan tulee järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto. Tavoitteena on ehkäistä ja torjua työstä ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja ja -haittoja sekä suojella ja edistää työntekijöiden työkykyä, turvallisuutta ja terveyttä. Työnantajan tulee järjestää työterveyshuolto myös sellaisessa tilanteessa, kun yrityksessä työskentelee vain yksi työntekijä (Sauni 2014, 10).

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 2 luvun 7 §:ssä määritetään, että työnantaja voi järjestää työterveyshuoltopalvelut kolmella eri tavalla. Työnantaja voi joko itse tai toisen työnantajan kanssa järjestää työterveyshuoltopalvelut, hankkia palvelut terveyskeskukselta tai hankkia palvelut muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottajalta. Sairausvakuutuslain (21.12.2004/1224) 13 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla on oikeus saada korvausta niistä työterveyshuollon palveluista, jotka ovat työterveyshuoltolaissa säädetty työnantajan velvollisuudeksi järjestää sekä muusta terveyden- ja sairaanhoidosta, jotka työnantaja vapaaehtoisesti tarjoaa työntekijöilleen.

Työterveyshuollon palveluiden kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan, korvausluokka I:een ja korvausluokka II:een. Korvausluokka I:een kuuluu ehkäisevä terveydenhuolto ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toiminta, kuten työpaikkaselvityksen ja toimintasuunnitelman teko sekä terveystarkastukset. Korvausluokka II:een kuuluu ehkäisevä työterveyshuolto, yleissairanhoidolliset ja muut terveydenhuollon kustannukset. (Kansaneläkelaitos 2020b.)

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen korvausluokka I:lle ja korvausluokka II:lle on määritetty yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Ensisijaisesti korvataan korvausluokka I:een kuuluvat kustannukset ja mikäli enimmäismäärää jää vielä jäljelle, voidaan korvata maksimissaan 40 % enimmäismäärästä korvausluokka II:een kuuluvia kustannuksia. Korvausten saaminen Kansaneläkelaitokselta (jäljempänä Kelalta) edellyttää, että työterveyshuoltopalvelut järjestetään hyvän työterveyshuoltokäytäntöjen mukaisesti. (Kansaneläkelaitos 2020a; Kansaneläkelaitos 2020b.)

Hyvän työterveyshuoltokäytäntöjen periaatteissa mainitaan, että työterveyshuollon toiminnan suunnittelu perustuu työpaikkaselvitykseen, jonka pohjalta luodaan toimintasuunnitelma työterveyshuollon ja työnantajan välille. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työn,

työympäristön ja -yhteisön mahdollisesti aikaansaamia terveysvaaroja ja -haittoja, kuormitustekijöitä ja muita työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Esille tulleet huomiot mainitaan työpaikkaselvityksen raportissa. (Haarala, Honkanen, Mellin & Tervaskanto-Mäentausta 2015, 326; Valtioneuvoston asetus hyvän... 708/2013.)

## 2.2 Työterveyshoitajan rooli

Työterveyshoitajana työskenteleminen edellyttää terveydenhoitajan perustutkintoa sekä työterveyshuollossa aloittamisesta kahden vuoden sisällä tulee olla käytynä vähintään 15 opintopisteen laajuinen työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus. Työnantajan vastuulla on varmistaa, että työterveyshoitajan tehtävään valitulla työntekijällä on pätevyys toimia virassa. (Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja... 2017, 12-13.)

Terveydenhoitajaksi on voinut opiskella ammattikorkeakouluissa vuodesta 1996 lähtien ja vuodesta 2001 lähtien opintojen laajuus on ollut 240 opintopistettä. Terveydenhoitajan tutkinto on kaksoistutkinto, joka mahdollistaa myöhemmin työelämässä toimimaan sekä sairaanhoitajana että terveydenhoitajana. Koulutus on suunniteltu kestävän neljä vuotta, jolloin opintojen alku keskittyy hoitotyöhön ja terveydenhoitajan ammattiopinnot painottuvat opintojen jatkuessa. Terveydenhoitajan ammattiopinnot kestävät vähintään vuoden ajan ja laajuus on 60 opintopistettä. Ammattitaitoa edistävää harjoittelua on yhteensä 100 opintopistettä, mihin kuitenkin sisällytetään 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö. (Haarala, Honkanen, Mellin & Tervaskanto-Mäentausta 2015, 19-22.)

Terveydenhoitajakoulutuksessa opiskelija harjoittelee perustietoja ja -taitoja, joita hän tarvitsee terveydenhoitajan työssä. Terveydenhoitajan osaamisen haasteet vaihtelevat kuitenkin eri työympäristöjen ja työtehtävien välillä. Terveydenhoitaja voi työskennellä esimerkiksi neuvolatoiminnassa, koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa, kotihoidossa, avosairaanhoidossa, työterveyshuollossa sekä yrittäjänä. Työ voi sisältää muun muassa terveystarkastuksia, akuuttivastaanottoa, neuvontaa ja ohjausta. Useimmiten työ tapahtuu paikan päällä vastaanottotoimintana, mutta neuvontaa voi tehdä myös puhelimen tai internetpalvelujen välityksellä. (Haarala, Honkanen, Mellin & Tervaskanto-Mäentausta 2015, 17-20.)

Työterveyshoitajan työnkuvaan kuuluu asiakasyritysten työterveyshuollon kokonaissuunnittelu, organisointi, toteutumisen ja vaikuttavuuden seuranta sekä lisäksi laadun kehittäminen asiakasyritysten kanssa yhteistyössä heidän tarpeidensa mukaan. Suomen työterveyshoitajaliitto suosittaa, että työterveyshoitajalla olisi maksimissaan 50 asiakasyritystä ja 600-800 henkilöstöasiakasta. Suositus koskee kokopäiväisesti työskenteleviä työterveyshoitajia, joiden työnkuvassa ei ole erityisvastuita. (Työterveyslaitos 2020; Suomen työterveyshoitajaliiton suositus... 2020.)

Työterveyshoitaja toteuttaa työpaikkaselvityksiä, terveystarkastuksia, terveysneuvontaa ja asiakasyritysten ensiapuvalmiuden suunnittelua. Työterveyshoitajan vastuulle kuuluu myös työkyvyn seuranta itsenäisesti sekä yhdessä työterveyslääkärin ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Työterveyshoitajan työnkuvaan kuuluu lisäksi työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito. Työssä tulee käyttää sellaisia menetelmiä, jotka edistävät ja ylläpitävät työntekijöiden hyvinvointia sekä terveyttä ja, jotka ehkäisevät sairauksien syntymistä tai pahenemista. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyshoitajana kuuluu myös havainnoida työelämän muutoksien vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin (Kyrönen 2004, Kujalan 2018, 9 mukaan). Väänäsen ym. (2020, 12-14) mukaan 2030-luvun alussa työntekijöitä ja työorganisaatioita kohtaavat mahdollisesti uudet muutokset, joita ovat ylitsepursuavuus, ennakoimattomuus, sidoksisuus, vaihtelevuus sekä päivittämisen tarve. Elämänalueiden laajentuminen koskettaa etenkin niitä, jotka ovat työelämässä kyseisenä ajankohtana. Aikaa ja muita resursseja kuluttavia palveluita tulee koko ajan lisää, joten elämässä täytyy yhä tarkemmin tehdä päätöksiä eri elämänalueiden välillä.

Elämää tasapainottavat asiat, elämänalueiden yhteensovittaminen ja ajankäytön hallinta tulevat korostumaan. Yksilötasolla omia ajankäyttöön liittyviä valintoja olisi hyvä tarkastella kokonaisuutena ja huomioida, jos kuormitusta elämän eri osa-alueilla on liikaa. Yhteisötasolla liialliseen suoritettavaan työkuulttuuriin ja unirytmit jatkuvasti sekoittavaan työskentelytapaan tulisi puuttua. (Väänäsen ym. 2020, 16.) Työterveyshoitajan on hyvä olla ajan tasalla muuttuvasta työkuulttuurista ja tarjota tukea sen mukaisesti.

### 2.3 Työpaikkaselvitys ja toimintasuunnitelma

Työpaikkaselvitys ja siinä esille tulleet työpaikan tarpeet ovat yksi oleellisimpia asioita työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä. Työpaikkaselvitys ohjaa työterveyshuollon toiminnan suunnittelua, kuten millaisin määräajoin työpaikkakäyntejä tulee olla ja mitä muita työterveyshuollon menetelmiä käytetään. Selvitykseen kuuluu valmistautuminen työpaikkakäyntiin, työpaikkakäynti, tarvittavat mittaukset ja muut selvitykset, tulosten analysointi, raportti suositusten ja toimenpide-ehdotusten kera sekä seuranta. (L1383/2001, VNa 708/2013, Nissisen ym. 2019, 7 mukaan; Uitti ym. 2014, Nissisen ym. 2019, 8 mukaan.)

Työpaikkaselvityksessä toteutetaan ensin perusselvitys, minkä jälkeen tiettyä aihealuetta, kuten erityistä tarvetta tai ongelmaa on mahdollista täydentää suunnatulla selvityksellä. Ennen perusselvityksen tekoa tulee olla tehtynä esiselvitys, joka kattaa perustietoa yrityksestä. (Oksa ym. 2014, 141-142.) Tankan (2011, 20) mukaan tätä ajatusta tukee myös Manninen ym. (2007, 89), jonka mukaan työpaikkaselvitystyypeiksi voidaan lukea sekä esiselvitys ja lisäksi erityisselvitys. Esiselvityksen merkityksestä Oksa ja Manninen ovat samaa

mieltä, mutta Manninen vielä lisää erityisselvityksen olevan vielä suunnattua selvitystä tarkempi ja rajatumpi, kuten yksilön erityinen sairastumisvaara.

Ennen perusselvitystä tarvittava tieto:

- Yrityksen toiminta ml. työtilat
- Henkilöstöön liittyvä tieto ml. ammatit, työajat, työtehtävät, määrä, ikä- ja sukupuolijakauma, terveystilanne
- Riskien arviointi, kehittämiskohteet sekä myönteiset tekijät
- Työsuojelutoiminta, tyky-toiminta
- Sattuneet vaaratapahtumat, sairauspoissaolokäytännöt
- Työkyvyn hallinta, varhaisen tuen malli ja päihdeohjelma
- Aikaisemmat selvitykset ja mittaukset
- Työpaikan muutokset
- Toimialakohtaisia luetteloita, kuten kemikaaliluettelo (Oksa ym. 2014, 142).

Savinaisen ym. (2014, 42-43) tekemän tutkimuksen mukaan etukäteisvalmistelu sujuvoittaa varsinaista työpaikkakäyntiä. Työterveyshuollon työntekijä voi etsiä yrityksestä lisää tietoa esimerkiksi tutustumalla yrityksen toimialaan ja siihen yleisesti kuuluviin terveyteen mahdollisesti vaikuttaviin tekijöihin, kuten kuormitustekijöihin ja altisteisiin. Tutkimuksessa työterveyshuollon toimija oli lähettänyt tietyn kansion työpaikalle, missä oli muun muassa riskienkartoitukseen liittyvä kohta.

Tällainen ennakkokartoitus tuo työterveyshuollolle informaatiota yrityksestä hyvissä ajoin, mikäli se on vain asianmukaisesti lähetetty, täytetty ja palautettu, ja työpaikkakäynnillä voi keskittyä oleellisimpiin asioihin liittyen työntekijöiden terveyteen. Savinaisen, Peuralan, Mannisen, Raution ja Oksan (2010, 81) tekemässä tutkimuksessa työpaikkaselvityksen teossa työterveyshuollossa käytettiin eri menetelmiä yksittäin ja samanaikaisesti. Yksittäin käytetyistä menetelmistä yleisin oli kuitenkin itse kehitetty lomake.

Perusselvityksessä lähtökohtana on tuottaa tietoa työpaikan voimavaratekijöistä, vaara- ja kuormitustekijöistä sekä niiden mahdollisista haitoista terveydelle ja kertoa toimenpide-ehdotuksia näiden uhkien vähentämiseksi tai poistamiseksi. Vuonna 2016 työterveyshoitajat tekivät hieman yli puolet työpaikkaselvityksistä, työfysioterapeuttien, työterveyslääkärien ja työterveyspsykologien osuus oli huomattavasti vähäisempi. Työfysioterapeutteja ja työterveyspsykologeja voidaan hyödyntää työpaikkaselvityksen teossa etenkin silloin, kun työpaikalla on erityisiä tarpeita, vaaroja tai kuormituksia. (Oksa ym. 2014, Nissisen 2019, 7-8 mukaan; Kela 2018, Nissisen 2019, 7 mukaan; Oksa ym. 2014, 139-140.)

Palmgrenin ym. (2019, 101) tekemän tutkimuksen mukaan pienten yritysten johdon, työntekijöiden sekä työterveyshuollon työntekijän yhdessä tekemä työpaikkaselvitys ja

riskinarviointi lisäsi työterveysyhteistyön kehittämistä positiivisesti. Tutkimuksen mukaan usein pienissä yrityksissä tarvitaan työterveyshuollon aktiivista apua riskinarvioinnin tekemisessä. Yrityksiä tulee kannustaa jatkuvaan ja säännölliseen riskien arvioimiseen ja toimiin, joilla riskien toteutumista ehkäistään. Heidän itse havaitsemiaan tietoja voidaan käyttää hyödyksi työpaikkaselvityksen yhteydessä.

Työnantajan vastuulla on huolehtia perusselvityksen tehdyksi tulemisesta ja sen ajantasaisuudesta. Perusselvitys tehdään aina työterveyshuoltopalvelua aloittaessa, työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa mainituin määräajoin. (Oksa ym. 2014, Nissisen 2019, 7-8 mukaan; Työterveyslaitos 2021b; Valtioneuvoston asetus hyvän... 708/2013.)

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 3 luvun 11 §:n mukaan työnantajalla tulee olla saatavilla kirjallinen toimintasuunnitelma työterveyshuollon ja työpaikan yhteisistä tavoitteista, tarpeista ja toimenpiteistä. Toimintasuunnitelma luodaan ajantasaisen työpaikkaselvityksen perusteella ja oleellisena tietona onkin työpaikan voimavarat sekä vaara- ja kuormitustekijöiden tunnistaminen. Suunnitelmassa on hyvä käsitellä myös työolojen, työympäristön tai henkilöstön muutoksia. Siihen kirjataan ylös tavat, joilla työtä, työympäristöä- ja yhteisöä, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä voidaan ylläpitää ja edistää. (Haarala, Honkanen, Mellin & Tervaskanto-Mäentausta 2015, 326; Työterveyslaitos 2021a.)

Toimintasuunnitelma on voimassa kerrallaan 1-5 vuotta, mutta suunnitelmaa tulee kuitenkin päivittää vähintään vuosittain. Suunnitelmassa tulee käsitellä myös sovitut asiat, kuten käytännön toimet tavoitteiden saavuttamiseksi, työterveyshuoltoon liittyvä aikataulutus, seuranta ja vastuuhenkilöt. Työpaikan omaa toimintaa työkyvyn tukemisessa voidaan lisätä kirjaamalla ylös muun muassa sairauspoissaolokäytännöt, työkyvyn ja varhaiseen tukeen liittyvät käytännöt, mahdollinen päihdeohjelma ja hoitoonohjausmenettely sekä muut toimet. (Haarala, Honkanen, Mellin & Tervaskanto-Mäentausta 2015, 326; Työterveyslaitos 2021a.)

### 3 Perehdytys

Työsopimus sekä siinä sovitut asiat toimivat lähtökohtana perehdyttämiselle. Työntekijän aloittamista organisaatiossa on hyvä suunnitella riittävän ajoissa. Kun työvälitteet on valmiiksi hankittu ja työntekijälle valittu oma työpiste, jos sellaista työtehtävässä tarvitsee, voi työsuhteen alussa keskittyä kunnolla perehdyttämiseen ja perehtyjä uuden oppimiseen. (Kupias & Peltola 2009, 93-94.)

Perehdytys on uuden tiedon vastaanottamista, sisäistämistä ja myöhemmin soveltamista. Oppijoita ovat parhaimmillaan sekä uudessa työtehtävässä aloittanut työntekijä sekä organisaatio itsessään. Aktiivisesta vuoropuhelusta hyötyvät molemmat osapuolet, kun heille

luodaan mahdollisuus tutustua toisiinsa, ymmärtää toisiaan ja yhdessä kehittää toimintaa eteenpäin. (Eklund 2018, 25-26; Kupias & Peltola 2009, 29.)

Perehdyttäjän ja perehdytettävän välistä vuorovaikutussuhdetta voidaan toisinaan kuvata myös mentoroinniksi. Clutterbuck (2014, 6) toteaa, että eurooppalaisen mallin mukaan mentoroinnissa korostetaan toisen auttamista, jotta hän voi tehdä asioita itselleen. Siihen liitetään yhdessä oppiminen ja toisen auttaminen niin, että hän osaisi tehdä parempia päätöksiä. Clutterbuckin (2014, 6) mukaan Parsloen (1992) määritelmän mukaisesti mentoroinnin tarkoitus on auttaa ja tukea ihmistä hallitsemaan omaa oppimistaan. Sillä mahdollistetaan, että he voivat maksimoida potentiaalinsa, kehittää taitojaan sekä tehokkuuttaan sekä tulla sellaiseksi ihmiseksi kuin he haluavat.

Yleisesti perehdytyksellä tarkoitetaan niitä käytäntöjä, joilla voidaan helpottaa työntekijän uuden roolinsa omaksumista, oli kyse sitten uuden työntekijän aloittaessa tai työtehtävien muuttuessa. Näiden käytänteiden tavoitteena on, että työntekijä pystyisi mahdollisimman pian, sekä riittävän itsenäisesti, suorittamaan työtehtävistä ja samalla sisäistämään organisaationsa toimintamalleja sekä tavoitteita. Mielikuva perehdytyksestä on usein toiminnoista vain työsuhteen alkaessa, mutta parhaimmillaan sitä tulisi olla saatavilla yksilöllisten tarpeiden perusteella myös työnkuvan tai yrityksen toiminnan muuttuessa. (Kupias & Peltola 2009, 17-19.)

Perehdytyksen käytänteet ymmärrettävästi vaihtelevat eri organisaatioissa ja voivat olla erilaisia työyksiköidenkin välillä. Vaihtelevista työnkuvista johtuen perehdytys voi painottua työtehtävän nopeaan sisäistämiseen ja työn aloittamiseen, kun taas toisenlaisessa työtehtävässä perehdytys voi keskittyä työntekijän jatkuvan osaamisen kehittämiseen. Jokaiselle työntekijälle täytyy joka tapauksessa varata riittävästi aikaa uusien asioiden opetteluun ja oppimiseen, jotta onnistuminen on ylipäättään mahdollista. Tämä edellyttääkin riittävää ja hyvää perehdytystä. (Kupias & Peltola 2009, 46-47.)

Kupiasin ja Peltolan (2009, 114-116) mukaan osaamista edeltää oppiminen, joka voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: toistavaan, ymmärtävään ja luovaan oppimiseen. Toistavan oppimisen pohjana on asioiden ja toimintojen riittävä toisto, jotta työntekijä pystyy tietämään taikka muistamaan, miten jokin asia hoidetaan. Ymmärtävässä oppimisessa opittavaan asiaan syvennytään siten, että työntekijä kykenee soveltamaan oppimaansa jatkossakin. Luovassa oppimisessä perehdytys tapahtuu dialogisesti perehdyttäjän ja perehdyttäjän välillä ja tavoitteena voikin olla jonkin uuden asian luominen yhdessä. Connorin ja Pokoran (2017, 62-63) mukaan oppiminen ei tapahdu kokemuksen kautta, vaan kokemuksesta syntyneen pohdinnan kautta. He määrittelevät, että oppimistyylit voidaan jakaa aktiiviseen, reflektiiviseen, pragmaattiseen ja teoreettiseen. Mentoroinnissa tai ohjauksessa oppimistyylit voivat vaihdella. Jos mentori pitää eri oppimistyylejä parempana

kuin oppija, on mahdollista, ettei oppija koe tulevansa ymmärretyksi. Siksi Connor ja Pokora neuvovatkin ensin tarkastelemaan itselleen mieluisinta oppimistyyliä ja keskustelemaan asiasta mentorin kanssa jo vuorovaikutussuhteen alkaessa.

Yhden esimerkin mukaan perehdytyksessä huomioitavia osaamisalueita ovat tehtävä-, työyhteisö-, organisaatio-, toimiala-, työsuhde- ja perusosaaminen. Tehtäväosaaminen käsittelee juuri kyseisen työnkuvan sisältöön liittyvää osaamista, työyhteisöosaaminen taas tiimissä työskentelyn taitoja. Organisaatio-osaaminen kattaa kaiken muun yleisen osaamisen tietyssä organisaatiossa työskennellessä ja toimialaosaaminen keskittyy tietyn alan sisällä olevaan osaamiseen, vaikka organisaatio muuttuisikin työuran aikana. Tietämys omista työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista luetaan kuuluvaksi työsuhdeosaamiseen, ja perusosaamiseen kuuluu se kaikki muu tieto ja taito, joita ylipäätään työelämässä työntekijöiltä odotetaan. Perusosaamista tarvitaan työnkuvasta, toimialasta ja organisaatiosta riippumatta. (Kupias & Peltola 2009, 90-93.) Perehdytyksessä voidaan aina jokaisen yksilöllisen tarpeen ja tilanteen mukaan painottaa kutakin osaamisaluetta tarvittavan määrän verran.

### 3.1 Perehdytysprosessi

Valmiiksi luodulla perehdytys suunnitelmalla voidaan parantaa työntekijöiden tasa-arvoa, jotta jokaisen perehtyjän kanssa tulisi yksilöllisen tarpeen mukaisesti käytyä läpi tarvittavat asiat työnkuvaan ja organisaatioon liittyen. Työntekijän aktiivista roolia omassa perehdytysprosessissa voidaan lisätä, kun hänen mielipiteensä, aikaisempi osaaminen ja tausta otetaan jo yksilöllistä perehdytys suunnitelmaa luodessa huomioon. Kun työntekijä pääsee vaikuttamaan omaan perehdytysprosessiinsa, voidaan olettaa hänen motivaationsa ja tarpeidensa nousevan herkemmin esille. (Eklund 2018, 173-174; Kupias & Peltola 2009, 29.)

Perehdytystä tapahtuu ensimmäisen kerran jo rekrytointitilanteessa, kun uuden organisaation arvoihin ja toimintamalleihin tutustutaan. Rekrytointivaiheessa myös organisaation täytyy olla etukäteen suunnitellut, millaisen mielikuvan uudelle työntekijälle haluaa yrityksestään tarjota. Työntekijä alkaa arvioimaan työsuhdettaan aivan alusta alkaen ja viimeistään työtä tehdessään selviää, oliko asiat niin kuin rekrytointivaiheessa luvattiin. (Eklund 2018, 74; Kupias & Peltola 2009, 64.)

Molemmille osapuolille, työyhteisölle sekä työntekijälle, avautuu perehdytysprosessissa mahdollisuus tarkastella omia käytäntöjä tai tottumuksia toisen näkökulmasta.

Parhaimmillaan omien mielipiteiden esittämiselle on työyhteisössä avoin ja myönteinen ilmapiiri ja omia käytäntöjä pystytään kyseenalaistamaan, kehittämään ja tarvittaessa oppimaan pois jo vanhentuneista toiminnoista. (Kupias & Peltola 2009, 78-79.) Dufva (2017, 48) toteaaakin, että tulevaisuuden työelämässä tiedon poisoppiminen ja uudelleenoppiminen tulee olemaan entistä tärkeämpää. Jatkossa arvostetaan enemmän laajaa tietämystä, jonka

päälle voi tarvittaessa rakentaa pienempää substanssiosaamista, kuten yksittäisten kurssien käymistä.

Perehdytysprosessin yhtenä haasteena on sen laiminlyöminen. Perehdytys voi jäädä joko kokonaan tekemättä tai siihen ei panosteta kunnolla. Useimmiten syynä perehdytyksen laiminlyömiseen on kiire. On myös mahdollista, että työpaikalla ei nähdä perehdytyksen hyötyjä tai työntekijöillä ei ole aina taitoa jakaa omaa osaamistaan uudelle työntekijälle. (Kjelin & Kuusisto 2003, 241-242.)

Jos perehdytyksestä vastaavat työntekijät eivät sovi yhteistä työnjakoa, on perehdytyksen onnistuminen vaarassa. Silloin on mahdollista tarkoituksettomasti esimerkiksi tehdä päällekkäistä työtä tai jokin osa-alue voi jäädä kokonaan tarkastelematta. Käytettävissä olevien resurssien määrä luonnollisesti vaihtelee organisaatiosta toiseen. Kun yhdessä työpaikassa perehdytyksestä voi vastata ainoastaan yrittäjä itse, voi toisessa olla tukena niin lähiesimies, muu nimetty perehdyttäjä, henkilöstöosasto tai koko työyhteisö. (Kupias & Peltola 2009, 46-47.) Tietyn aihealueen perehdyttämiseen voi olla nimettynä tietty työntekijät. He ovat mahdollisesti voineet saada koulutusta ohjaustilanteeseen ja ehkä kiireen olotilaa vähennetään siirtämällä perehdyttäjä siksi aikaa pois omasta työtehtävästään. (Kupias & Peltola 2009, 83.) Kun perehdyttäjän aikataulussa huomioidaan perehdytykseen kuluva aika, voidaan paremmin varmistaa, että perehdyttämiseen voidaan keskittyä rauhassa.

Perehdytyksen onnistumista kannattaa arvioida säännöllisin väliajoin perehdytettävän kanssa esimerkiksi järjestämällä perehdytyskeskusteluita. Epäselviä asioita voidaan tämentää ja ongelmiin tai haasteisiin voidaan puuttua jo varhaisessa vaiheessa sekä siten yrittää pysäyttää ongelman kasvaminen. Kun palautetta pyydetään riittävän ajoissa ja pitkin perehdytysprosessia, varmistetaan, että perehdytys sujuu ja etenee haluttua suuntaa kohti. Perehdytettävän kanssa kannattaa käydä läpi myös sellaisia asioita, jotka hän on kokenut hyödylliseksi ja joita mahdollisesti kannattaa muihinkin perehdytysprosesseihin sisällyttää. (Kupias & Peltola 2009, 75.)

Perehdytysprosessin kesto voidaan määritellä eri tavoin, mutta yleisesti ajanjaksoa mitataan viikoissa tai kuukausissa. Perehdytyksen olisi joka tapauksessa hyvä kestää vähintään muutamia viikkoja. Perehdytysprosessia voidaan etukäteen suunnitella karkeasti esimerkiksi muutaman kuukauden ajalle, mutta liian tarkka sisältö ei välttämättä ole kovin työntekijälähtöistä. Perehdytysprosessissa voidaan yhteisesti sopia tavoitteita ja aikaraja tavoitteiden saavuttamiseen. Opittavia asioita tulee eteen perehdytyksen jälkeenkin, eikä tähän ajanjaksoon ole tarkoitukseen sisällyttää aivan kaikkea. (Eklund 2018, 88-90.)

Yhdessä tutkimuksessa tuli esille, että työntekijän saama tuki ensimmäisen kolmen kuukauden aikana vaikuttaa enemmän työn tulokseen ja sitoutumiseen kuin tämän ajanjakson jälkeen saatu tuki (Kammeyer-Mueller, Wanberg, Rubenstein & Song 2013, Eklundin 2018, 34

mukaan). Myös Kupias ja Peltola (2009, 67) toteavat, että ensimmäiset perehdytysviikot ovat tärkeitä. Toisessa tutkimuksessa taas selvisi, että suunnitelmallinen perehdytysprosessi kasvatti todennäköisyyttä melkein 60 %, että työntekijä pysyi työtehtävässään kolmen vuoden kuluttuakin (Farren 2007, Eklundin 2018, 34-35 mukaan).

Työssä viihtymistä ja työpaikkaan sitoutumista edistää oikeudenmukainen palkkaus, kannustava ja välittävä johtaminen sekä hyvä työilmapiiri (Mamia ja Koivumäki 2006, Saarisen 2014, 30 mukaan). Jo perehdytyksen aikana organisaatiosta kannattaakin antaa mahdollisimman hyvä kuva työntekijälle, koska työntekijän työssä viihtymiseen ja motivaatioon voidaan vaikuttaa monella tavoin. Eklund (2018, 35) kuvaa, että näitä keinoja ovat esimerkiksi riittävä positiivinen palaute ja kannustus. Työtyytyväisyyttä lisää työntekijän kokemus siitä, että hänen työtään arvostetaan ja sillä on merkitystä.

Jokivuori (2002) ja Keskinen (2005) toteavat, että työntekijän motivaatio voi näkyä halukkuutena kehittää omaa toimintaa, työtä sekä työympäristöä. Ajatellaan, että näistä näkökulmista käsin voidaan mitata työntekijän sitoutumista työhönsä, koska siihen kuuluu olennaisesti motivaation olemassaolo. Lämsä ja Hautala (2004) määrittelevät, että sitoutuminen voi näkyä millä asenteella työntekijä tulee töihin ja millaista vastuuta tuntee työstä tai työyhteisöstä. Jos työntekijä tekee työtä pyydettyä, mutta ei osoita siihen erityistä innokkuutta, on silloin kyseessä pikemminkin vain hyväksyminen kuin varsinainen motivaatio tehdä työtä. (Saarisen 2014, 23 mukaan.)

### 3.2 Lainsäädäntö

Työpaikkojen perehdytystä sääteleviä lakeja ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä (Kupias & Peltola 2009, 20). Työsopimuslain (26.1.2001/55) 2 luvun 1 §:ssä määritetään, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijän mahdollisuudesta selviytyä työstä. Tämä pätee myös, vaikka työnkuva, käytetyt työmenetelmät tai yrityksen toimintamallit muuttuisivat. Työnantajan tulee pyrkiä kannustamaan ja edistämään työntekijän mahdollisuuksia edetä tyourallaan.

Perehdyttämisen tarkoituksena ei siten ole ainoastaan työntekijän uusien taitojen kehittäminen, vaan lisäksi työntekijän kannustaminen itse huomioimaan ja hyödyntämään olemassa olevia taitojaan ja osaamistaan (Kupias & Peltola 2009, 20). Aktiivisella esimiestoiminnalla voidaankin ohjata työntekijöitä itsensä johtamisessa.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 8 §:n mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee tarkkailla työntekijöiden työtapojen turvallisuutta, työyhteisön toimivuutta ja työympäristön mahdollisia haittatekijöitä, ja tarvittaessa työnantajan tulee tehdä muutoksia työolojen parantamiseksi. 10 §:n mukaisesti työnantajan tulee selvittää työn vaaroja ja arvioida niiden

aiheuttamia haitta- ja vaaratekijöitä. Työpaikoilla tulisivatkin tehdä riskinarviointia, missä voidaan määritellä riskin todennäköisyyttä ja vakavuutta (Oksa ym. 2014, 145).

Kupias ja Peltola (2009, 23-25) täsmentävät, että työntekijälle tulee antaa riittävästi tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä, esimerkiksi liittyen koneiden ja laitteiden käyttämiseen tai mahdollisiin väkivaltatilanteisiin. Perehdytyksessä on ensisijaisen tärkeää käydä läpi konkreettiset turvallisuuden vaikuttavat tekijät, kuten työvälaineiden oikea käyttö tai hätäuloskäynnin sijainti.

Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) määritetään, että yhteistoimintaneuvotteluissa yhtenä käsiteltävänä aiheena on, että työhöntulijalle tulee antaa riittävästi tietoa yrityksen tilanteesta. Lain tarkoituksena on edistää vuorovaikutteista keskustelua yrityksessä ja varmistaa, että työntekijöille kerrotaan riittävän ajoissa mahdollisista muutoksista. Myös laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44) määrittää yhtenä käsiteltävänä aiheena olevan työntekijöiden perehdytykseen liittyvän toiminnan arvioinnin ja järjestelyn.

### 3.3 Perehdytysmateriaali

Perehdytysmateriaalin teossa on kiinnitettävä huomiota, millaisen vastaanoton se mahdollisesti saa uudelta työntekijältä. Materiaalin tarkoituksena ei ole olla yksi stressitekijä lisää työn aloituksessa, vaan päinvastoin olla apuna siinä. Materiaalin pituus on arvioitava sellaiseksi, että jokainen jaksaa sen käydä läpi. Useimmiten tiiviisti ja helppolukuisesti kirjoitettu tieto sisäistetään paremmin. Myös perehdytysmateriaalin ulkoasulla on merkitystä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211-212.)

Jos organisaatiossa on aloittanut samanaikaisesti useita työntekijöitä, voi olla resurssienkin kannalta järkevää järjestää heille yhteinen perehdytystapahtuma (Kupias & Peltola 2009, 73). Työntekijöille suunnatut koulutukset voi olla viisasta järjestää yhteisesti tai vaihtoehtoisesti heitä voi kannustaa kouluttautumaan ulkopuolisella toimijalla. Tällaisia ovat esimerkiksi messut ja seminaarit, konferenssit tai muut tapahtumat. Samalla työntekijöillä on mahdollisuus tutustua alansa ihmisiin ja kasvattaa verkostojaan. (Eklund 2018, 183.)

Perehdytysprosessia ja ylipäätään uuden oppimista tukevat kirjalliset materiaalit, kuten muistilistat tai perehdytyskansiot, joihin perehtyvä voi aina jatkossakin palata oman työn ohessa (Kupias & Peltola 2009, 73). Käytettävän materiaalin valinta kannattaa tarkastella jokaisen yksilöllisen oppimistavan perusteella. Jokaisen oppimistyyli on erilainen: yksi oppii seuraamalla toista työntekijää ja toinen lukee mielellään kirjallista materiaalia. Oppimistyyliä voidaan jakaa kolmeen alueeseen: visuaaliseen, auditiiviseen ja kinesteettiseen. Visuaalisessa oppimistyyliä voidaan hyödyntää taulukoita ja kuvioita, auditiivisessä taas suullista viestintää ja kinesteettisessä painotus on enemmän varsinaisessa toiminnassa ja tekemisessä.

Havaitseva perehdyttäjä tarkasteleekin perehtyjän oppimistyyliä ja osaa ottaa sen huomioon omassa toiminnassaan. (Kupias & Peltola 2009, 70 & 121.)

Eklund (2018, 181) lisää, että jollekin työntekijälle perehdytystä voi tukea esimerkiksi oppimispäiväkirjan täyttäminen. Oppimispäiväkirjaan voi kerätä muistiinpanoja, mitä on vaikka viikon aikana oppinut ja mikä asia pitää vielä tarkistaa jossain kohtaa. Tällä tavoin omaa oppimista voi tarkastella jälkikäteen ja mahdolliset kysymykset tulee käsiteltyä perehdytyskeskusteluissa.

Perehdytysmateriaali voi olla myös digitaalisessa muodossa ja pitää sisällään erilaisia opetusmateriaaleja, joita työntekijä käy itsenäisesti läpi. Materiaali voi olla jaettuna pienempiin osa-alueisiin ja palvelussa voidaan hyödyntää erilaisia oppimisen tapoja ja sisältää niin videoita, ohjeita, testejä, pelejä kuin itsearviointejakin. Digitaalisen materiaalin hyötynä on usein sen helppo saatavuus, eikä siinä useimmiten tarvita toista työntekijää avuksi. Perehdytyksessä voidaan tarvittaessa hyödyntää myös varsinaista verkko-opiskelua. Yritys voi kehittää sellaisen itse ja tarjota työntekijöilleen tai ostaa palvelun ulkopuoliselta toimijalta. (Eklund 2018, 182.)

#### 4 Työelämäkumppanin esittely

Täsmä Työterveys Oy on perustettu vuonna 2016 ja yrityksen päätoimialana on lääkärikeskus. Yritys tarjoaa työterveyshuollon palveluita ja asiakaskunta koostuu yksityisen sektorin yrityksistä ja heidän työntekijöistään. Toimipaikkoja on tällä hetkellä Vantaalla ja Helsingissä, kolmas toimipaikka avataan Tampereelle vuoden 2021 aikana. Yritys työllistää noin 40 työntekijää. (Mäkeläinen 2020.)

Opinnäytetyösopimusta luodessa sovittiin, että työelämäkumppanilla on oikeus tehdä myöhemmin opinnäytetyöprosessissa syntyvien tuotoksien julkaisun rajoittamista tai julkistamista koskevat päätökset. Työelämäkumppani päätti myöhemmin, että syntyneet tuotokset eivät tule julkisesti saataville.

#### 5 Opinnäytetyöprosessi

Airaksinen ja Vilka (2003, 10) kuvaavat, että opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen ja käytännönläheinen, mutta samalla toteutuksessa tulee huomioida tutkimuksellinen näkökulma ja opinnäytetyön tulisi osoittaa riittävää ymmärrystä ja osaamista koulutusalan asioista.

Ammattikorkeakoulussa tutkimuksellisen opinnäytetyön vaihtoehtona on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytännön toimintaa voidaan ohjeistaa,

opastaa tai sitä voidaan järjestää. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi ohje, opastus tai jonkin tapahtuman järjestäminen. Toteutustapaa valitessa täytyy huomioida opinnäytetyön kohderyhmä. (Airaksinen & Vilka 2003, 9.) Työelämäkumppanin toiveena oli perehdytysmateriaalin luominen, joten toiminnallisen opinnäytetyön toteutustavan valitseminen sopi tähän tarkoitukseen loistavasti.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä saatua tietoa ja sen laatua turvataan käyttämällä valmiita tutkimuskäytäntöjä perustasolla. Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä analyysi toteutetaan perustason tunnusmerkeillä, kuten prosentteina, ja esitetään taulukoin tai kuvioin. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä analyysi toteutetaan teemoittelulla tai tyypittelyllä. Toiminnallisen opinnäytetyön aineistoa, joka on kerätty laadullisen tutkimuksen menetelmin, ei tarvitse analysoida yhtä tarkasti ja järjestelmällisesti kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. (Airaksinen & Vilka 2003, 57-58.)

Teoreettisen tiedon hakemisessa avainsanoina olivat *perehdyttäminen, perehdytys, työterveyshuolto, työterveyshoitaja, työpaikkaselvitys ja perehdytysmateriaali*. Näistä käytettiin myös vapaasti käännettyjä englanninkielisiä termejä ja tietoa haettiin hakupalveluista *Cinahl, Medic, Google Scholar, Laurea Finna ja Finna*. Englanninkielisen tiedonhaun tulos oli heikko, sillä näihin teemoihin liittyviä materiaaleja löytyi hyvin heikosti, jos ollenkaan. Luotettavaa tietoa löydettiin edellä mainittujen lisäksi *Työterveyslaitoksen, Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen* sekä oikeusministeriön omistamasta *Finlex*-palvelusta. *Theseus*-tietokannan saman teeman sisältäviä opinnäytetöitä hyödynnettiin katsomalla, minkälaisia lähteitä muut opinnäytetyön tekijät olivat löytäneet. Näitä otettiin hyvin valikoidusti mukaan tähän opinnäytetyöhön.

### 5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysmateriaali ja esitetietokysely Täsmä Työterveys Oy:lle. Perehdytysmateriaali sisältää prosessikuvauksen työpaikkaselvityksestä ja on suunnattu työterveyshoitajalle. Esitetietokyselyssä selvitetään asiakasyrityksen yhteyshenkilöltä työpaikkaselvitykseen liittyen oleellisia asioita jo ennen varsinaista työpaikkakäyntiä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä. Uudessa työtehtävässä aloittanut työterveyshoitaja voi käyttää perehdytysmateriaalia apunaan työpaikkaselvityksen teossa.

### 5.2 Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus

Opinnäytetyöprosessi alkoi heinäkuussa 2020 työelämäkumppanin etsimisellä sekä aiheen valitsemisella. Lopulta työelämäkumppaniksi löytyi Täsmä Työterveys Oy ja ehdotus

opinnäytetyön aiheesta tuli heiltä. Tämä ehdotus ja tehty aiheanalyysi hyväksyttiin ohjaavalla opettajalla opinnäytetyöseminaarissa syyskuussa 2020. Sen jälkeen opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin opinnäytetyön tekijän, ohjaavan opettajan sekä työelämäkumppanin yhteyshenkilön kanssa. Marraskuussa 2020 alkoi opinnäytetyön suunnitelman kirjoittaminen ja tietoperustan etsiminen. Suunnitelma oli tarkoitus saada valmiiksi joulukuun aikana, mutta valmistuikin lopulta tammikuussa. Tähän vaikuttivat kampuksen kirjaston kiinnimeno sekä päätös pitää hieman taukoa opinnäytetyön tekemisestä.

Opinnäytetyön suunnitelma esitettiin tammikuussa 2021 ja tarkoituksena oli samalla opponoida opinnäytetyö, mutta opponointi siirtyi tekijästä riippumattomista syistä helmikuulle. Toteutus tapahtui vuoden 2021 tammi- ja maaliskuun aikana. Opinnäytetyön tuotos kehitettiin tammikuussa kuunnellen työelämäkumppanin toiveita ja tuotoksesta kerättiin palautetta helmikuun aikana. Sen jälkeen vastauksista luotiin kuviot ja avoimen palautteen vastauksiin hyödynnettiin sisällönanalyysiä. Maaliskuussa 2021 opinnäytetyö esitettiin opinnäytetyön seminaarissa. Opinnäytetyön aikataulua pohdittiin etukäteen ja uskottiin sen riittävyteen, sillä muita opintoja ei ollut opinnäytetyön kanssa samanaikaisesti.



Taulukko 1: Opinnäytetyön aikataulu

### 5.3 Perehdytysmateriaalin suunnittelu ja toteutus

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 206-207) mukaan perehdytysmateriaali tulisi pitää mahdollisimman selkeänä ja lyhyenä. Perehdytysmateriaalin päivittämisestä tulisi sopia jo suunnitteluvaiheessa. Oleellisinta perehdytyksessä on, että työntekijä voi tutustua materiaaliin, joka hyödyttää häntä työn teossa. Työhön perehtymisessä voi auttaa lisäksi yrityksen intranet, johon voi olla esimerkiksi tallennettuna yrityksen omia tiedostoja ja ylipäätään perustietoa yrityksestä.

Tähän teorian tietoon viitaten ja työelämäkumppanin toiveiden perusteella perehdytysmateriaalista tehtiin lyhyt. Myös esitietokyselyn suunnitteluvaiheessa huomio kiinnittyi siihen, että kyselyssä tulisi ilmi tarpeelliset tiedot, mutta ei olisi kuitenkaan liian pitkä kysely vastaajalle. Työelämäkumppanin kanssa sovittiin, että he määrittelevät perehdytysmateriaalin päivittämisestä vastaavan työntekijän.

Ennen projektin aloitusta olisi hyvä tehdä riskikartoitus, jotta projektia uhkaavat tekijät tiedettäisiin ja voitaisiin ottaa hyvissä ajoin huomioon. Riskejä voidaan tiedostamisen kautta pyrkiä aktiivisesti välttämään. (Kettunen 2009, 75.) Aikataulullinen riski lienee kaikissa projekteissa, joissa on mukana vähintään kahden ihmisen aikataulut. Siksi opinnäytetyön tekemiseen oli varattuna ylimääräistä aikaa huomioiden myös työelämäkumppanin yhteyshenkilön aikataulun. Kun opinnäytetyötä tehdään yritykselle, on myös mahdollista, että yritys hakeutuisi konkurssiin, eikä opinnäytetyöllä enää olisikaan toimeksiantajaa. Kuitenkin tällaista tilannetta ennakoiden opinnäytetyöprosessista oli luotu opinnäytetyösopimus tekijän ja työelämäkumppanin välillä.

Toive perehdytysmateriaalista tuli työelämäkumppanilta itseltään, siten tällaiselle opinnäytetyölle olisi todella käyttöä. Työelämäkumppanin yhteyshenkilöön oltiin säännöllisesti yhteydessä, niin sähköpostein, livetapaamisin kuin Teams-keskusteluin. Yhteyshenkilön kuvaus perehdytysmateriaalista oli, että toiveena olisi lyhyt ja ytimekäs materiaali. Toiveita ja ehdotuksia kuunneltiin ja perehdytysmateriaalia kehitettiin heidän toivomaan suuntaan. Perehdytysmateriaali hyväksytettiin yhteyshenkilöllä ennen sähköisen kyselyn ajankohtaa ja perehdytysmateriaalin arviointia.

#### 5.4 Opinnäytetyön arviointi

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkittavaa kohdetta halutaan tarkastella mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on, että tiedon keräämisen välineenä suositaan ihmistä ja käytetään sellaisia metodeja, joissa osallistujien näkökulmat ja mielipiteet tulevat esille. Osallistujat valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisoton perusteella. (Hirsjärvi 2009b, 161-164.) Kyselykutsussa tulee olla maininta kyselyn tarkoituksesta ja tärkeydestä sekä tieto, mihin mennessä kyselyyn tulisi vastata. Lopussa on hyvä kiittää vastauksesta jo etukäteen. (Hirsjärvi 2009e, 204.)

Opinnäytetyön materiaalin arviointi rajattiin työelämäkumppanin työterveyshoitajiin ja heitä pyydettiin vastaamaan Webropol-sovelluksessa olevaan kyselylomakkeeseen. Kutsu lähetettiin yhteyshenkilön sähköpostiin ja hän välitti tiedon eteenpäin. Kutsussa oli kerrottu kyselyn tarkoituksesta ja mainittuna kyselyn olevan avoinna 1.2.-12.2.2021 välisen ajan, joten vastauksia toivottiin pikaisesti.

Kyselytutkimuksen hyötynä on tutkijalle sen helppous ja tehokkuus sekä mahdollisesti helppo tavoitettavuus. Haasteita kuitenkin lisää se, ettei tutkija voi varmistua siitä, miten onnistuneita valmiit vastausvaihtoehdot ovat, tapahtuuko kysymysten asetteluun takia väärinymmärryksiä, vastaako osallistujat kyselyyn huolellisesti ja toisinaan on myös mahdollista, että kyselyyn tulee paljon odotettua vähemmän vastauksia. (Hirsjärvi 2009e, 195.)

Vastauksia tuli kahden viikon aikana ainoastaan kolme kappaletta. Vastausten vähyyden vuoksi vastausaikaa jatkettiin 17.2.2021 asti ja tästä ilmoitettiin osallistujille 15.2. uudella sähköpostiviestillä opinnäytetyön yhteyshenkilön kautta. Kyselyyn vastasi kolme osallistujaa lisää, joten vastausajan jatkaminen osoittautui hyödylliseksi. Kyselyyn vastaajia oli lopuksi yhteensä kuusi ja kaikki vastaajat vastasivat jokaiseen väittämään. Kutsu kyselyyn oli lähetetty kolmelletoista työterveyshoitajalle, joten vastausprosentiksi saadaan 46 %. Otos on kuitenkin pieni ja vastaukset edustavat vain kuuden osallistujan mielipiteitä. Jos kaikki kutsun saaneet olisivat vastanneet, tulos olisi silloin voinut olla erilainen. Kuitenkin mikäli materiaalit olisi olleet täysin toimimattomia, olisi se todennäköisesti näkynyt jo näiden kuuden vastaajan palautteessa.

Kyselytutkimuksessa hyödynnettiin avoimia kysymyksiä ja asteikkoihin perustuvia kysymystyyppisiä. Yhtenä esimerkkinä Hirsjärvi (2009e, 200) kertoo Likertin asteikosta, jossa on yleensä 5- tai 7-portainen asteikko, ja asteikon vastausvaihtoehdot ovat laskevia tai nousevia. Asteikkoihin perustuvia kysymystyyppisiä oli helpompi vertailla keskenään, kun taas avoimien kysymyksien avulla oli mahdollisuus saada sellaista oleellista tietoa, mitä opinnäytetyön tekijä ei etukäteen kyselyssä voinut määrittellä. Esimerkiksi työterveyshoitajat osaavat opinnäytetyöntekijää paremmin kertoa, mikäli perehdytysmateriaalista tai esitietokyselystä puuttuu jokin olennainen kohta tai kysymys.

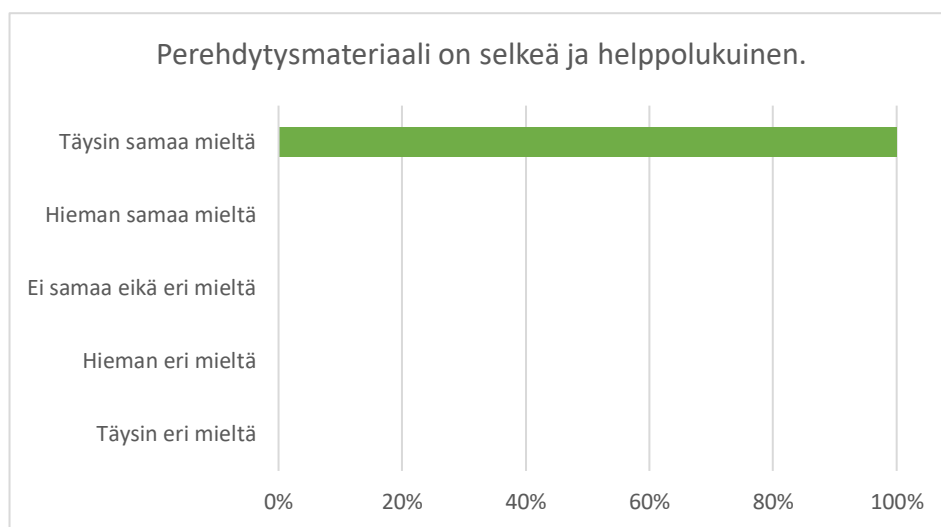
Aineiston analyysitavat voidaan Hirsjärven (2009a, 224) mukaan jakaa kahteen eri tapaan, selittämiseen ja ymmärtämiseen. Selittämiseen pyrkivässä tavassa käytetään yleensä tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa, kun taas ymmärtämiseen pyrkivässä tavassa laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan ole tiukkoja sääntöjä sille, minkälainen analyysitapa tulisi valita. Analyysitavan valintaa ohjaa pikemminkin se, kumpi tapa tuo parhaimman vastauksen tutkimustehtävään.

Hirsjärvi (2009d, 232) mainitsee lisäksi, että kvalitatiivisen tutkimuksen analyysissa on olennaista tehdä luokitteluja. Kylmä ja Juvakka (2007, 113-115) painottavat, että aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tarkoituksena on ensin hahmottaa yleiskuva saadusta aineistosta, minkä jälkeen aineistoa voidaan pilkkoa pienemmiksi osiksi. Aineiston tulokset pelkistetään ja myöhemmin samankaltaisuudet yhdistetään isommaksi ryhmäksi tai luokaksi.

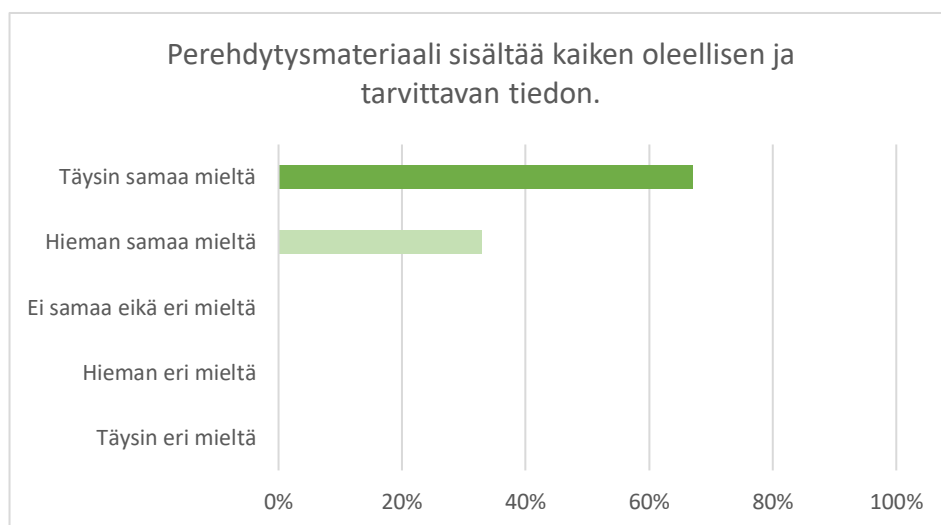
Näin ollen tutkittavasta aineistosta muodostetaan yleiskäsitteitä. Opinnäytetyössä käytettiin edellä mainittua aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

#### 5.4.1 Palaute perehdytysmateriaalista

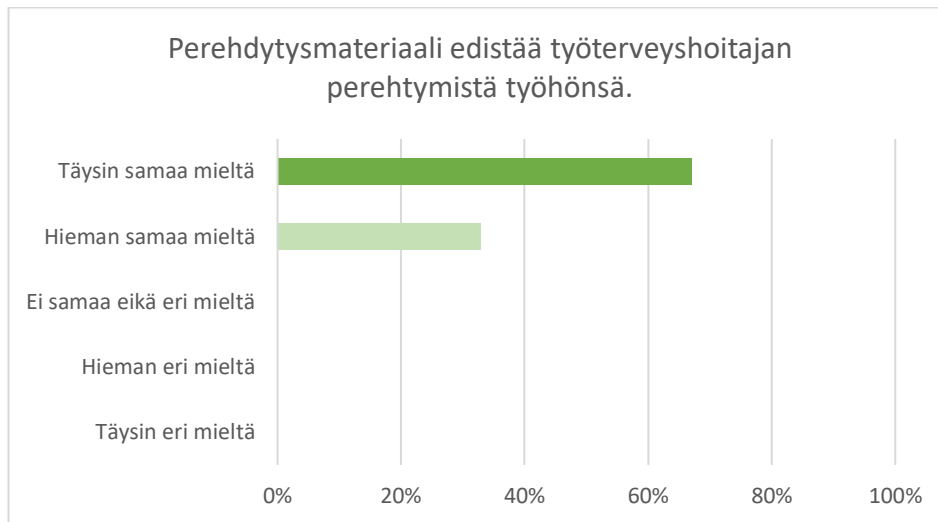
Ensin opinnäytetyön arviointiin vastaaja tutustui kyselysivulla perehdytysmateriaaliin ja sen alapuolella löytyi arviointikohdat. Vastausta pyydettiin kolmeen väittämään viisiportaisella asteikolla, josta osallistuja pystyi valitsemaan mielestään kuvaavimman vastausvaihtoehdon. Väittämissä huomioitiin opinnäytetyön tavoite edistää työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä. Sen jälkeen oli mahdollisuus jättää avointa palautetta.



Kuvio 1: Perehdytysmateriaalin 1. väittämä



Kuvio 2: Perehdytysmateriaalin 2. väittämä



Kuvio 3: Perehdytysmateriaalin 3. väittämä

Avoimeen palauteosioon kommenttia jätti kolme vastaajaa. Heidän mielestään perehdytysmateriaali oli selkeä ja ytimekäs. Yksi vastaaja ehdotti linkkiä tai muuta polkua esitietokyselyyn sekä kuormitustekijöiden osa-alueiden auki vastaamista, mikäli tätä ei olisi esitietokyselyssä tehty. Alta taulukosta löytyy tehty sisällönanalyysi.

Alkuperäisilmaus	Pelkistykset	Alaluokka	Yläluokka
<i>”Selkeä ja tiivis kuten pitääkin”</i>	Selkeä ja tiivis	Toimiva materiaali	Hyvä perehdytysmateriaali
<i>”Lyhyt, selkeä ja ytimekäs perehdytysmateriaali.”</i>	Selkeä, ytimekäs ja lyhyt	Toimiva materiaali	Hyvä perehdytysmateriaali
<i>”Pikaoppaassa voisi olla polku myös esikyselyyn. Sulkuihin voisi laittaa maininnan kuormitustekijöistä (fysikaaliset, kemialliset, fyysiset, psykososiaaliset, biologiset) ellei näitä ole esikyselyssä jo erikseen mainittu.”</i>	Polku esitietokyselyyn, kuormitustekijöiden osa-alueiden selitys	Kehittämisehdotus	Perehdytysmateriaalin kehittäminen

Taulukko 2: Perehdytysmateriaalin avoimen palautteen sisällönanalyysi.

#### 5.4.2 Palaute esitietokyselystä

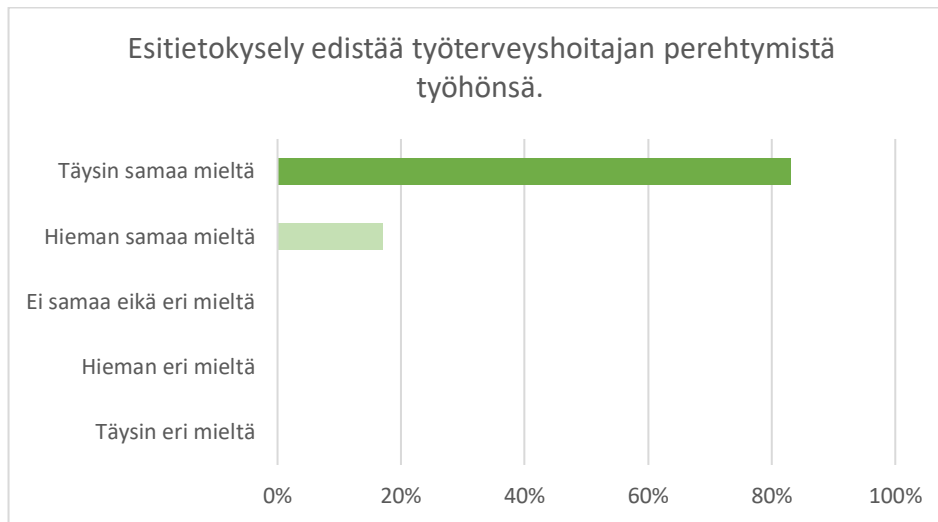
Kyselyn seuraavalla sivulla vastaajat pystyivät ensin tutustumaan internet-linkin kautta sähköiseen esitietokyselyyn sekä kyselysivulla tulostettavaan versioon. Tiedot näissä oli samat, mutta visuaalisuus erilainen. Sen jälkeen osallistujilta pyydettiin vastausta neljään väittämään viisiportaisella asteikolla, joista osallistuja pystyi valitsemaan mielestään kuvaavimman vastausvaihtoehdon. Myös tässä esitetyt väitteet liittyivät osittain oppinäytetyön tavoitteeseen. Lopuksi osallistujilla oli mahdollisuus jättää avointa palautetta.



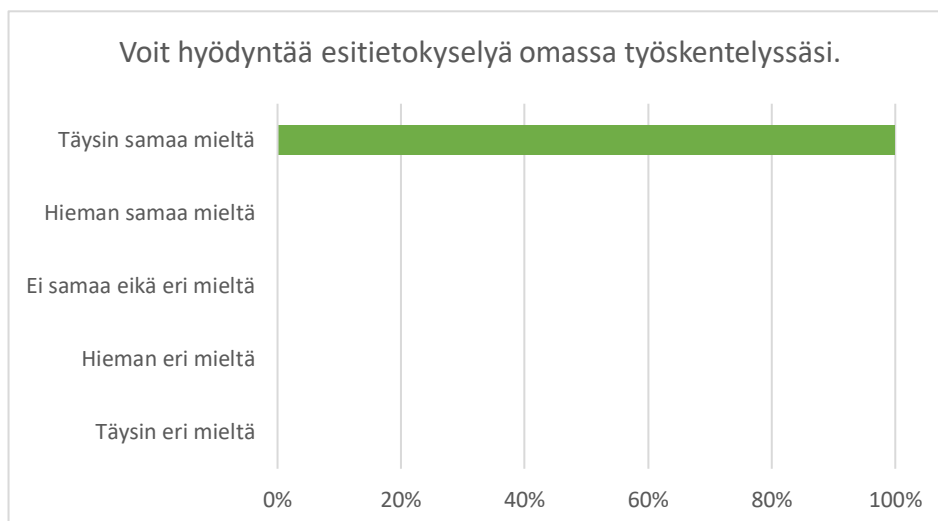
Kuvio 4: Esitietokyselyn 1. väittämä



Kuvio 5: Esitietokyselyn 2. väittämä



Kuvio 6: Esitietokyselyn 3. väittämä



Kuvio 7: Esitietokyselyn 4. väittämä

Kuten yllä olevista kuvioista voidaan nähdä, esitietokyselyn viisiportaiseen asteikkoon perustuvissa väittämässä kaikki kuusi osallistujaa olivat täysin samaa mieltä väitteiden ”Esitietokysely on selkeä ja kysymykset ovat helposti ymmärrettävissä”, ”Esitietokyselyssä kysytään oleellisia asioita työpaikkaselvitykseen liittyen” ja ”Voit hyödyntää esitietokyselyä omassa työskentelyssäsi”. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että esitietokysely edistää työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä ja yksi vastaaja oli tämän väitteen kanssa hieman samaa mieltä.

Esitietokyselyn avoimeen palauteosioon vastasi yksi osallistuja. Hänen mukaansa altiste- ja kuormitusosioon voisi laittaa yhden esimerkin valmiiksi helpottamaan kyseisen osion täyttämistä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistykset	Alaluokka	Yläluokka
<p><i>”Altisteet ja kuormitustekijät-lokerikko tuntuu olevan työpaikoilla vaikea täyttää. Pohdin auttaisiko, että yhden altisteen kohdalta olisi rivi täytetty esimerkkiä antamaan.. esim. fysikaalinen: käsitärinä /3 työntekijää pulttikonetta käyttäessään, max 30min/ pv, lähes joka päivä. Lisätiedot kenttään esim: pulttikoneet uusia, jonka vuoksi käsitärinää tulee aiempaa vähemmän.”</i></p>	<p>Yhden altisteen kohdalta valmis esimerkkivastaus helpottamaan kyselyyn vastaajaa.</p>	<p>Esimerkkivastaus</p>	<p>Kyselyn vastaamisen helpottaminen</p>

Taulukko 3: Esitietokyselyn avoimen palautteen sisällönanalyysi.

## 6 Pohdinta

Opinnäytetyön voidaan ajatella kulminoivan ja sitovan yhteen koulutuksessa opitun tiedon ja taidon. Kuinka prosessin avulla opiskelijoista muodostuisi kykeneviä työntekijöitä, joita on opintojen loppuun vielä kerran ravisteltu, jotta jokaisella on pienen ajatuksen hitunen siitä, kuinka tutkimusta tehdään ja mitä asioita siinä pitää ottaa huomioon. Kuitenkin opinnäytetyö on lopulta vain pieni osa sitä, mitä kaikkea muuta koulutus sisältää. Minulle opinnäytetyö oli viimeinen opintojakso tässä koulutuksessa, ehkä siitä nämä edellä mainitut tunnekuvaukset johtuvatkin.

”Opinnäytetyö” sanahirviö alkaa kummittelemaan jo heti koulutuksen alkaessa ensimmäisenä syksynä tai keväänä. Hieman joka puolelta, koulusta ja työharjoitteluista, saa kuulla, kuinka kannattaa aloittaa aikaisin suunnittelemaan ja toteuttamaan, sillä siinä voisi kestää todella kauan ja tekeminen olla haastavaa. Otin näistä neuvoista kiinni ja aloin ideoimaan opinnäytetyötä mielessäni jo ensimmäisenä vuotena. Mielenkiintoni oli 2- ja 3- opintovuosina vahvasti tutkia sitä, kuinka sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat tuntuivat olevan hyvin epävarmoja työelämään siirtymisestä, ainakin luokkalaisten kanssa tästä keskusteltiin usein. Kuinka muka työelämässä voisi pärjätä?

Sain kuulla, että epävarmuutta olisi hankala tutkia, ja onhan tunteet sekä ajatukset kuitenkin hyvin vaihtelevia. Keväästä 2021 lähtien sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoille tullaan järjestämään sairaanhoitajan ydinosaamisen valtakunnallinen koe. Ydinosaamiseen kuuluu 180 opintopistettä, eli valtakunnallinen koe suoritetaan jo aika loppuvaiheessa oleville opiskelijoille. (Alastalo, Nurmela & Silén-Lipponen 2019.) Ehkä valtakunnallinen koe tulee lisäämään opiskelijoiden varmuutta siitä, että kun he tämän pääsevät läpi, tulevat he myös kyllä pärjäämään työelämässäänkin.

Sanoisin siten, että opinnäytetyöprosessi on ollut käynnissä taka-alalla lähes koko koulutukseni ajan. Varsinaisesti työn teko alkoi heinäkuussa 2020 aiheen ja työelämäkumppanin etsimisellä. Aihe vaati hieman täsmennystä, mutta kun opinnäytetyön sopimus tehtiin syyskuussa 2020, oli työn tekeminen lopulta varsin jouhevaa ja sujuvaa. Kun opinnäytetyön tekee yksin, pystyy työn tekemisenkin määrittelemään riippumatta toisesta opiskelijasta. Silloin itsensä johtaminen painottuu, samalla myös päätöksen teko. Täytyy priorisoida ja rajata tietoa, kaikkea ei ole tarkoitus eikä mahdollista sisällyttää opinnäytetyöhön.

Parin viimeisen vuoden aikana ammatillinen epävarmuuteni on vähentynyt ja luottamus pärjäämiseeni lisääntynyt. Ehkä joku toinen opiskelija joskus tutkii, onko siihen vaikuttanut enemmän iän tuoma varmuus, opinnäytetyön tekeminen, sairaanhoitajan sijaisuudet vai kaikki tekijät yhdessä. Samalla kun epävarmuus on hieman väistynyt, tilalle on tullut ymmärrys siitä, ettei tällä alalla tosiaan ikinä olla täysin valmiita vaan aina tulee olemaan uutta opittavaa. Uuden voi ottaa vastaan innokkaasti pureskellen ja pohtien, eikä ahdistuen, kun taas tuli vastaan jotain, mitä en tiennyt. Uutta, päivittynyttä tietoa pitää myös itse osata aktiivisesti hakea. Luulen ymmärtäneeni, mitä keskeneräisyys ja epätäydellisyys tarkoittaa ja siksi Anna Puun laulua mukaillen havittelen ”kuuta taivaalta vain kerran vuoteen enää”.

## 6.1 Tuotoksen tarkastelu

Perehdytysmateriaali on yksisivuinen ja se on luotu työelämäkumppanin omaan yritys pohjaan ja visuaalisuutta on lisätty Wordista löytyvillä kuvioilla ja kuvioiden väri huomioitu muun värimaailman mukaisesti. Käytetty fontti on työelämäkumppanin määrittelyjen mukainen.

Esitietokyselyn tulostettava versio on tuotettu samoja pohjia ja fontteja mukaillen, esitietokyselyn lopullinen sivumäärä oli viisi sivua. Esitietokyselyn internetversion ulkoasu oli vapaammin muotoiltavissa ja se oli jaettuna kuudelle sivulle. Työelämäkumppani voi halutessaan muokata näitä tehtyjä versioita vielä tarkemmin omannäköiseksi. Luotujen materiaalien toimivuus tulee esille varmasti paremmin niitä käytettäessä. Opinnäytetyön kyselyssä esille tulleet kehitysideoita otettiin huomioon ja ne lisättiin materiaaleihin jälkikäteen.

Työterveyshoitajilta saadun palautteen perusteella luotuihin materiaaleihin ollaan tyytyväisiä ja niitä voidaan pitää käyttökelpoisina. Materiaalit saivat kehuja niiden selkeydestä ja ytimekkyydestä, mitä yleisestikin voidaan pitää tavoiteltavana asiana etenkin perehdytysmateriaalin osalta. Esitietokyselyn internetversion ja tulostettavan version visuaalisesta eroavaisuudesta tai toimivuudesta ei saatu kommentteja, joten näiden välinen arvio jäi tällä kertaa selvittämättä. Johtopäätöksenä saadun palautteen perusteella voidaan todeta sekä perehdytysmateriaalin että esitietokyselyn edistävän työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä. Näin ollen opinnäytetyölle asetettu tavoite saavutettiin.

Hirsjärven (2009e, 192) mukaan aineistonkeruumenetelmiä ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja dokumenttien käyttö. Tässä opinnäytetyössä kyselymuoto valikoitui parhaimmaksi menetelmäksi arvioinnin keräämistä varten työelämäkumppanin toiveiden ja opinnäytetyötä kirjoittaessa tammikuussa 2021 vallitsevan koronavirustilanteen takia, jolloin suosituksena oli välttää ylimääräisiä ihmiskontakteja.

Jälkikäteen ajateltuna kyselyyn olisi pitänyt laittaa salaus tai vaihtoehtoisesti luoda omaperäisempi internet-linkki voidakseen vähentää todennäköisyyttä, että joku ulkopuolinen ihminen sen löytäisi. Kun tämän opinnäytetyön kysely oli jo avoinna, opinnäytetyön tekijä sattui hakemalla löytämään kaksi muuta avoinna olevaa opinnäytetyön kyselyä. Tarkoittaen sitä, että käytännössä tämänkin opinnäytetyön kysely on ollut mahdollista, joskin epätodennäköistä ulkopuolisen ihmisen löytää. Kysely on opinnäytetyön liitteissä, mutta siitä on poistettu opinnäytetyön tuotokset välistä työelämäkumppanin ohjeiden mukaisesti.

Kyselylomakkeen sijasta haastattelu olisi voinut toimia paremmin, koska silloin työterveyshoitajalle olisi voitu varata valmiiksi työkalenteriin aikaa opinnäytetyön arviointia varten. Kuitenkin tällä menetelmällä opinnäytetyön tuotoksen arviointiin olisi pitänyt varata todennäköisesti useita viikkoja enemmän aikaa ja haasteeksi olisi voinut silloinkin tulla vapaaehtoisen osallistujan löytäminen.

## 6.2 Luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida uskottavuuden, vahvistettavuuden, reflektiivisyyden ja siirrettävyyden näkökulmista. Uskottavuuden näkökulmassa tarkastellaan,

kuinka uskottavia tutkimuksen ja sen tulokset ovat ja miten ne ovat tutkimuksessa osoitettu. Oleellista on, että tulokset vastaavat osallistujien näkemyksiä ja ovat paikkansapitäviä. Vahvistettavuudessa painotetaan tutkimuksessa esiintyneiden tuloksien ja johtopäätösten auki kirjoittamista niin, että toinen tutkija pystyy seuraamaan prosessia pääpiirteittäin. Tosin laadullisen tutkimuksen ominaisuuteen kuuluu, että tuloksia voi olla moniakkin erilaisia ja tutkijan täytyy tehdä päätös, mihin tutkimuksen tuloksiin kyseisessä tutkimuksessa keskittyy. (Kylmä & Juvakka 2007, 128-129.)

Opinnäytetyön materiaalin tuottamisessa käytettiin hyödyksi luotettavaa lähdemateriaalia ja työelämäkumppanin oman henkilöstön, kuten työterveyshoitajan ja työterveyshuollon erikoislääkärin, näkökulmia. Opinnäytetyössä käytettäväksi päätyneitä lähteitä tarkasteltiin kriittisesti ja ne arvioitiin luotettaviksi ennen niiden sisällyttämistä opinnäytetyöhön. Plagioinnilla tarkoitetaan tieteellistä tai taiteellista varkautta, jossa toisen tekijän ideoita, tutkimustuloksia tai sanamuotoja esitetään omiana (Remes 2009, 122). Näin ollen lähdeviitteet merkittiin Laurea-ammattikorkeakoulun lähdeviiteohjeiden mukaisesti.

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan tutkijan omia havaintoja siitä, miten hän vaikuttaa aineistoon ja tutkimusprosessiin. Reflektiivisyys pitää myös sisällään tutkijan ymmärryksen siitä, millaiset lähtökohdat hänellä on tutkimuksen tekijänä. Siirrettävyyttä tarkastellaan, kun pohditaan, voiko tutkimuksesta saatuja tuloksia hyödyntää vastaavanlaisissa tilanteissa. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.)

Opinnäytetyön prosessista, sen suunnitelmasta ja varsinaisesta toteutuksesta pyrittiin kirjoittamaan mahdollisimman aukottomasti, jotta lukija pystyisi seuraamaan prosessia ja ymmärtämään sen eri vaiheet ja tulokset. Uskottavuuden osalta on tärkeää, että myös lukija pystyy huomaamaan syy-seuraus-suhteen, eikä joudu ihmettelemään tehtyä valintaa tai tulosta. Jo suunnitelmavaiheessa yhdeksi olennaiseksi haasteeksi todettiin se, ettei opinnäytetyön tekijä ollut tehnyt tutkimuksia aikaisemmin ja näin ollen lähtökohdat tutkijan roolissa olivat hyvin vähäiset. Saadut tulokset ovat ilmoitettu sellaisenaan opinnäytetyössä. Avoimien palauteosioiden kommentit ovat nähtävissä alkuperäisilmauksina, jotta lukija pystyy näkemään kokonaisuuden tehdystä sisällönanalyysistä.

### 6.3 Eettisyys

Etiikalla tarkoitetaan yleensä kysymyksiä ja pohdintoja hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Usein ihmisten välillä voi olla erimielisyyksiä siitä, mitä pitää ja mitä ei saa tehdä, mikä puolestaan on sallittua ja milloin jonkin asian tekeminen on jokaisen velvollisuus. (Hirsjärvi 2009c, 23.) Kun pohditaan eettisyyttä tutkimuksen teossa, kiinnittyy eettinen tarkastelu koko tutkimusprosessiin suunnitteluvaiheesta julkaisuun ja tutkijoiden tekemien päätöksen lisäksi tutkimuksessa tulisi noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Kylmä & Juvakka 2007, 137; Hirsjärvi 2009c, 23).

Terveystutkimuksessa tulee huomioida eettisten toimikuntien ohjeistukset sekä lainsäädännöt ja valtioneuvoston asetukset. Näitä ovat Suomen perustuslaki, henkilötietolaki, laki lääketieteellisestä tutkimuksesta, asetus lääketieteellisestä tutkimuksesta ja laki potilaan asemasta ja oikeuksista. (Lötjönen 2002, Kylmän & Juvakan 2007, 139 mukaan.) Tampereen yliopisto (2006) on määritellyt, että henkilötietolaissa on erikseen mainittuna, mitkä asiat vaikuttavat aineiston hävittämiseen tai säilyttämiseen tutkimuksen jälkeen. Useimmissa tapauksissa aineisto hävitetään tutkimuksen jälkeen. (Kylmä & Juvakka 2007, 141.)

Perehdytysmateriaalin ja esitietokyselyn arvioinnissa huolehdittiin hyvistä tieteellisistä käytännöistä, joihin yhtenä pääkohtana kuuluu ihmisarvon kunnioittaminen. Ihmisillä tulisi olla mahdollisuus päättää osallistumisestaan tutkimukseen tai sen arviointiin itsemääräämisoikeuteen pohjautuen. Tutkimuksessa tulee selvittää, miten osallistujien suostumus hankitaan, millaista tietoa heille annetaan tutkimuksesta ja millaisia riskejä osallistumiseen voi sisältyä. (Hirsjärvi 2009c, 25.)

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin huomioimaan eettiset näkökulmat mahdollisimman hyvin. Opinnäytetyön tekijä välitti kutsun opinnäytetyön kyselyyn työterveyshoitajille työelämäkumppanin yhteyshenkilön kautta, eikä siten saanut tietoonsa osallistujien henkilötietoja. Kyselylinkki oli avoin, eikä osallistujista pyydetty mitään henkilötietoa, eikä näitä ollut tarpeellistakaan kerätä. Ylimääräiset tiedot liittyen kyselyyn ja vastauksiin poistetaan opinnäytetyön valmistuttua Webropol-sovelluksesta. Ennen kyselyyn vastaamista osallistujan täytyi hyväksyä kohta, jossa hän vakuuttaa ymmärtävänsä kyselyn tapahtuvan vapaaehtoisesti ja anonymisti, sekä antaa suostumus vastausten analysointiin opinnäytetyössä.

#### 6.4 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämissuositus

Nämä materiaalit yhdessä luultavasti tulevat tukemaan toisiaan ja voivat auttaa uudenkin työterveyshoitajan työssään alkuun. Työelämäkumppanin yhteyshenkilöltä pyydettiin vielä erikseen palautetta opinnäytetyöstä ja hän arvioi opinnäytetyön tuotoksen olleen heille tärkeä ja tulevan käyttöön tulevaisuudessa. Hän lisäksi arvioi, että opinnäytetyön tuotokset tulevat olemaan hyödynnettävissä heidän uusien työterveyshoitajien perehdytyksessä ja esitietokysely tulee käyttöön jokapäiväisessä työssä.

Kehittämissuosituksena Täsmä Työterveys Oy:lle voisi tuottaa lisää perehdytysmateriaalia tai ohjeita liittyen johonkin toiseen työterveyshoitajan työnkuvaan. Vaikka perehdytys-sanana alkaisi vanhentua ja sitä korvata enemmän mentoroinnilla, käytännölliselle materiaalille tulee luultavasti olemaan tulevaisuudessakin tarvetta.

## Lähteet

### Painetut

Airaksinen, T & Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

Clutterbuck, D. 2014. Everyone Needs a Mentor. 5<sup>th</sup> edition. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Connor, M. & Pokora, J. 2017. Coaching and mentoring at work: Developing effective practice. 3<sup>rd</sup> edition. London: Open University Press.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! - Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.

Haarala, P., Honkanen, H., Mellin, O.K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. 2015.

Terveydenhoitajan osaaminen. 2. uudistettu painos. Porvoo: Edita.

Hirsjärvi, S. 2009a. Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 224.

Hirsjärvi, S. 2009b. Metodologiset ja teoreettiset lähtökohdat. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 161-164.

Hirsjärvi, S. 2009c. Tieteelliselle tutkimustyölle asetetut vaatimukset. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 23-25.

Hirsjärvi, S. 2009d. Tutkimuksen reliaabelius ja validius. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 232.

Hirsjärvi, S. 2009e. Tutkimustyytit ja aineistonkeruun perusmenetelmät. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 192-204.

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Juva: WSOYPro.

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

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia-sarja nro 61. Helsinki: Gaudeamus.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Oksa, P., Koroma, J., Mäkitalo, J., Jalonen, P., Latvala, J., Nyberg, M., Savinainen, M. & Österman, P. 2014. Työpaikkaselvitys. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. täysin uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos, 139-145.

Remes, P. 2009. Alustava lukeminen ja muistiinpanot. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi, 122.

Sauni, R. 2014. Lainsäädäntö. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. täysin uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos, 10.

Savinainen, M., Peurala, M., Manninen, P., Rautio, M. & Oksa, P. 2010. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys osana yritysten hyvinvointi- ja turvallisuustoimintaa: Loppuraportti 2007-2009. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 55. Helsinki: Työterveyslaitos.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi

#### Sähköiset

Alastalo, M., Nurmela, T. & Silén-Lipponen, M. 2019. Sairaanhoidajan kliinisen yleisosaamisen arviointimenetelmät ja valtakunnallinen (180op) koe käyttöön vuonna 2021. Blogikirjoitus. Savonia. Viitattu 19.1.2021.

<https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2019/12/05/sairaanhoidajan-kliinisen-ydinosaamisen-arviointimenetelmat-ja-valtakunnallinen-180-op-koe-kayttoon-vuonna-2021/>

Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Työterveyslaitos. Viitattu 3.12.2020.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20työstä%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Viitattu 27.1.2021.

[https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33\\_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5/33\\_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf?version=1.0&t=1488521003000](https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf?version=1.0&t=1488521003000)

Kansaneläkelaitos 2020a. Työterveyshuollon järjestäminen. Viitattu 2.12.2020.

<https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto-jarjestaminen>

Kansaneläkelaitos. 2020b. Työterveyshuollon korvauksen määrä. Viitattu 2.12.2020.

<https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto-korvauksen-maara>

Kujala, P. 2018. Työterveyshoitajien kokemukset sähköisen esitetietokyselyn käytöstä terveyden edistämisessä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere. Viitattu 5.2.2021.

[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103609/1527756672\\_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103609/1527756672_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559. Viitattu 28.11.2020.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Viitattu 12.2.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Viitattu 10.11.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

Nissinen, S., Koroma, J., Koskinen, H., Leino, T., Veijalainen, H., Nyberg, M., Rauhamaa, S., Koivisto, T. & Uusitalo, J. 2019. Etänä toteutettava työpaikkaselvitys - teknologian mahdollisuudet ja haasteet työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksessä. Työterveyslaitos. Viitattu 26.1.2021. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138226/TTL\\_978-952-261-866-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138226/TTL_978-952-261-866-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palmgren, H., Kaleva, S., Ruuskanen, K., Nissinen, S., Weiman, M. & Kaila-Kangas, L. 2019. Pienten yritysten ja työterveyshuollon yhteistyö - Tutkimusraportti yhteistyöstä, siihen liittyvistä käytännöistä ja niiden kehittymisestä kahden vuoden seuranta-aikana. Työterveyslaitos. Viitattu 1.2.2021.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138503/TTL\\_978-952-261-844-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138503/TTL_978-952-261-844-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reineholm, C., Gustavsson, M. & Ekberg, K. 2011. Evaluation of job stress models for predicting health at work. Work 40. Viitattu 3.2.2021. <https://web-a-ebshost-com.nelli.laurea.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=9d2e3ecd-2199-405d-a20a-5172ffe91899%40sessionmgr4006>

Saarinen, M. 2014. Perehdyttämisen avulla sitoutuneita työntekijöitä? Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. Tampere. Viitattu 15.12.2020.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96569/gradu07415.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224. Viitattu 2.12.2020.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224#O4L13P1>

Savinainen, M., Mattila, S., Merivirta, M-L., Nyberg, M., Oksa, P., Puro, V., Toivio, P. & Vorne, J. 2014. Riskinarviointi ja työpaikkaselvitys - pienen yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyön tuloksena. Työterveyslaitos. Viitattu 26.1.2021.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125646/Riskinarviointi\\_ ja\\_tyopaikkaselvitys\\_web.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125646/Riskinarviointi_ ja_tyopaikkaselvitys_web.pdf?sequence=1)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työterveyshuolto. Viitattu 4.2.2021.  
<https://stm.fi/tyoterveyshuolto>

Suomen työterveyshoitajaliiton suositus työterveyshoitajien asiakasmitoituksesta ja tulostavoitteista. 2020. Suomen Työterveyshoitajaliitto ry. Viitattu 3.12.2020.  
<https://www.stthl.fi/ajankohtaista/uutiset/suositus-tyoterveyshoitajan-asiakasmitoituksesta- ja-tulostavoitteista/>

Tanka, A. 2011. Työpaikkaselvitysmallin kehittäminen työterveyshuollossa. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoki. Viitattu 26.1.2021.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30170/Tanka\\_Arja.pdf?sequence=2&isAllo wed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30170/Tanka_Arja.pdf?sequence=2&isAllo wed=y)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Keskeisiä käsitteitä. Viitattu 3.2.2021.  
<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 10.11.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2016:10. Viitattu 27.11.2020.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79456/STM\\_10\\_2016\\_TTHn\\_amm attihenkiloiden\\_ ja\\_suomi\\_A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79456/STM_10_2016_TTHn_amm attihenkiloiden_ ja_suomi_A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Viitattu 4.2.2021.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D =tyoterveyshuoltolaki>

Työterveyslaitos. 2020. Työterveyshenkilöstö. Viitattu 3.12.2020.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyoterveyshenkilosto/>

Työterveyslaitos. 2021a. Toiminnan suunnittelu. Viitattu 4.2.2021.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuollon-toiminta/toiminnan- suunnittelu/>

Työterveyslaitos. 2021b. Työpaikkaselvitykset. Viitattu 21.1.2021.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyoterveyshuollon-toiminta/tyopaikkaselvitykset/>

Työterveyslaitos. 2021c. Työterveyshuolto. Viitattu 4.2.2021.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 10.11.2020.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. Viitattu 2.12.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N., Toppinen-Tanner, S. 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla - skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. Viitattu 3.12.2020.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20työstä%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Julkaisemattomat

Mäkeläinen, K. 2020. Sähköpostihaastattelu 19.11.2020. Täsmä Työterveys. Vantaa.

### Kuviot

Kuvio 1: Perehdytysmateriaalin 1. väittäjä .....	23
Kuvio 2: Perehdytysmateriaalin 2. väittäjä .....	23
Kuvio 3: Perehdytysmateriaalin 3. väittäjä .....	24
Kuvio 4: Esitietokyselyn 1. väittäjä .....	25
Kuvio 5: Esitietokyselyn 2. väittäjä .....	25
Kuvio 6: Esitietokyselyn 3. väittäjä .....	26
Kuvio 7: Esitietokyselyn 4. väittäjä .....	26

### Taulukot

Taulukko 1: Opinnäytetyön aikataulu .....	20
Taulukko 2: Perehdytysmateriaalin avoimen palautteen sisällönanalyysi. ....	25
Taulukko 3: Esitietokyselyn avoimen palautteen sisällönanalyysi. ....	27

## Liitteet

Liite 1: Kutsu opinnäytetyön arviointiin .....	39
Liite 2: Kyselylomakkeen vastausajan pidentäminen .....	40
Liite 3: Kysely työterveyshoitajille .....	41

## Liite 1: Kutsu opinnäytetyön arviointiin

### Kutsu opinnäytetyön arviointiin 1.2.2021

Hei,

Olen loppuvaiheen terveydenhoitajaopiskelija Laurea-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyönäni teen Täsmä Työterveys Oy:lle työterveyshoitajan työnkuvaan liittyen perehdytysmateriaalia työpaikkaselvityksen teosta sekä valmiin esitietokysely-mallipohjan, jonka voi lähettää suoraan asiakasyrityksen yhteyshenkilölle jo ennen varsinaista työpaikkakäyntiä.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja tapahtuu anonyymisti. Arvokkaan palautteesi ansiosta voit osaltasi vaikuttaa opinnäytetyön materiaalin hyödynnettävyyteen ja ymmärrettävyyteen. Huomioithan, että kysely on avoinna vain **1.2.-12.2.2021**. Vastaathan siis piakkoin kyselyyn osoitteessa <https://webropol.com/s/opinnaytetvo2021>

Kiitos etukäteen ajastasi ja ajatuksistasi!

Ystävällisin terveisin ja ihanaa helmikuista viikkoa toivottaen,

Saana Verkasalo

## Liite 2: Kyselylomakkeen vastausajan pidentäminen

Kyselylomakkeen vastausaikaa jatkettu 17.2. asti

Hei,

Lähetin kaksi viikkoa sitten kutsun opinnäytetyön arviointiin ja vastausten vähyyden vuoksi päätin jatkaa vastausaikaa vielä muutamalla päivällä. Kiitos jo muutamille vastanneille, nyt olisi loppuillakin mahdollisuus päästä kertomaan oma mielipiteensä liittyen Täsmälle tehdyistä esitietokyselystä sekä lyhyestä perehdytysmateriaalista.

**Kysely on auki vielä keskiviikkoiltaan 17.2.2021 asti.** Kyselyyn pääset vastaamaan osoitteessa <https://webropol.com/s/opinnaytetyo2021>

Aurinkoista viikon jatkoa!

Ystävällisin terveisin,


Saana Verkasalo

## Liite 3: Kysely työterveyshoitajille



**AMMATTIKORKEAKOULU**  
*University of Applied Sciences*

### Opinnäytetyön arviointi

 Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (\*), ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Hei,

Olen loppuvaiheen terveydenhoitajaopiskelija Laurea-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyönäni teen Täsmä Työterveys Oy:lle työterveyshoitajan työnkuvaan liittyen perehdytysmateriaalia työpaikkaselvityksen teosta sekä valmiin esitietokysely-mallipohjan, jonka voi lähettää suoraan asiakasyrityksen yhteyshenkilölle jo ennen varsinaista työpaikkakäyntiä.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja tapahtuu anonymisti. Arvokkaan palautteesi ansiosta voit osaltasi vaikuttaa opinnäytetyön materiaalin hyödynnettävyyteen ja ymmärrettävyyteen. Kiitos etukäteen ajastasi ja ajatuksistasi!

Ystävällisin terveisin ja ihanaa helmikuista viikkoa toivottaen,

Saana Verkasalo

#### 1. Suostumus \*

Osallistun kyselyyn vapaaehtoisesti ja anonymisti. Ymmärrän ja olen suostunut siihen, että vastauksiani voidaan hyödyntää opinnäytetyön analysointivaiheessa.

Seuraava

1 / 3

## Opinnäytetyön arviointi

Tutustu ensin perehdytysmateriaaliin alla. Sen jälkeen arvioi materiaalin toimivuutta asteikkoon perustuvissa väittämissä. Lopuksi voit jättää avointa palautetta perehdytysmateriaalista.

### 2. Vastaa alla oleviin väittämiin mielestäsi parhaimman vastausvaihtoehdon mukaisesti

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Perehdytysmateriaali on selkeää ja helppolukuinen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perehdytysmateriaali sisältää kaiken oleellisen ja tarvittavan tiedon.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perehdytysmateriaali edistää työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 3. Avoin palaute perehdytysmateriaalista

[Edellinen](#)
[Seuraava](#)

## Opinnäytetyön arviointi

Toisena osana opinnäytetyötäni on esitietokysely. Esitietokysely on näkyvässä sähköisessä muodossa osoitteessa <https://webropol.com/s/esitietokysely> ja tulostettava versio näkyy alla. Sen jälkeen arvioi sekä sähköistä että tulostettavaa versiota yhdessä asteikkoon perustuvissa väittämissä ja avoimeen palauteosioon voit jättää erikseen näistä kommentteja.

### 4. Vastaa alla oleviin väittämiin mielestäsi parhaimman vastausvaihtoehdon mukaisesti

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Esitietokysely on selkeä ja kysymykset ovat helposti ymmärrettävissä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esitietokyselyssä kysytään oleellisia asioita työpaikkaselvitykseen liittyen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esitietokysely edistää työterveyshoitajan perehtymistä työhönsä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voit hyödyntää esitietokyselyä omassa työskentelyssäsi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5. Avoin palaute esitietokyselystä



**AMMATTIKORKEAKOULU**

*University of Applied Sciences*

Kiitos osallistumisestasi ja mukavaa kevään jatkoa!



Kysely luotu Webropolilla  
Klikkaa tästä ja lue lisää