



# Työn voimavarojen kehittäminen kun- naneläinlääkärin työssä

Meri Määttä

Opinnäytetyö, AMK

Huhtikuu 2022

Liiketalouden ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

**Määttä, Meri**

## **Työn voimavarojen kehittäminen kunnaneläinlääkärin työssä**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Huhtikuu 2022, 47 sivua.

Liiketalouden ala. Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

### **Tiivistelmä**

Useilla eläinlääkinnän sektoreilla on havaittavissa eläinlääkäripulaa. Erityisesti kunnaneläinlääkärin sijaisista syrjäseuduilla on huutava pula. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Työn tavoitteena oli vahvistaa kunnaneläinlääkärien työn vetovoimaisuutta ja houkutella nuoria eläinlääkäreitä tekemään kunnaneläinlääkärien sijaisuuksia. Tarkastelun kohteeksi valittiin suomalaisen kunnaneläinlääkärijärjestelmän nuoret eläinlääkärit, koska Suomessa kunnaneläinlääkärisijaisuuksia tekevät pääsääntöisesti vastavalmistuneet eläinlääkärit. Kehittämistehtävänä oli tuoda esille hyödyllinen toimintamalli tai kehitys-idea kunnaneläinlääkärin työskentelyn tueksi.

Kehittämistyössä käytettiin laadullisen ja määrällisen tutkimuksen keinoja. Aineistonkeruumenetelminä olivat haastattelut ja valmiin kyselytutkimusaineiston analysointi. Myös teoria tuki tutkimuksellista kehittämistyötä läpi työn. Esihaastattelu tehtiin kehittämistyön käynnistysvaiheessa ja tarkasteltavina teemoina olivat kunnaneläinlääkärin työturvallisuus ja yksintyöskentely. Kyselytutkimusaineiston analysoinnin tarkoituksena oli saada selville, millaisessa työyhteisössä nuoret eläinlääkärit haluaisivat tulevaisuudessa työskennellä. Seuraavan haastattelun tavoitteena oli saada hiljaista tietoa avustajan hankkimisen mahdollisuuksista ja avustajan merkityksestä organisaatiolle sekä sijaisille.

Kyselytutkimusaineiston mukaan nuoret eläinlääkärit eivät halua työskennellä yksin ja he haluaisivat työskennellä mieluiten monen henkilön työyhteisöissä. Rakenteellisten tekijöiden ja resurssipulan vuoksi usean eläinlääkärin yhteisvastaanotot ja laajat mentorointiohjelmat eivät kuitenkaan ole aina mahdollisia. Kehitysehdotukset kunnaneläinlääkäri organisaatioille ovat, avustajien hankkiminen ja kouluttaminen sekä yhteisöllisten voimavarojen lisääminen. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että kokenut avustaja voi toimia työnvoimavarana ja vetovoimatekijänä sijaisten hakeutuessa työpaikkoihin. Avustaja voi tarjota nuorelle eläinlääkärielle tukea erityisesti käytännön asioissa ja perehdytyksessä. Osa-aikatyö mahdollisuuksien käyttäminen ja vahva organisaatiokulttuuri voivat toimia myös työn voimavaroina kunnaneläinlääkäri organisaatioissa. Kehitysideoita voidaan käyttää hyväksi kehitettäessä kunnaneläinlääkärien työturvallisuutta ja työn vetovoimaisuutta. Jokaisen kunnan ja vastaanoton tulee luoda omat parhaat käytäntönsä, joilla vastataan tulevaisuudessa sijaisten tarpeisiin sekä luodaan organisaatiokulttuuri, johon sijaiset tuntevat olevansa tervetulleita.

### **Avainsanat (asiasanat)**

eläinlääkärit, työturvallisuus, työtapaturmat, sosiaalinen tuki, yksin työskentely, työn kuormittavuus, työn voimavarat, työn vaatimukset

### **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

Ei salassa pidettäviä liitteitä

**Määttä, Meri**

**Developing positive work resources in municipal veterinary work**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, April 2022, 47 pages.

Degree Programme in Business Administration, Bachelor's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

**Abstract**

There is a lack of veterinarians in many veterinary sectors. The thesis was research-based development work. The starting point was a practical problem, a severe shortage of substitutes in countryside. The purpose of the thesis was to increase the attractiveness of municipal veterinary work. Young veterinarians were selected as the target group because in Finland young veterinarians often work as a substitute for a municipal veterinarian. The development task was to present a useful development idea to support the work of the municipal veterinarian.

This research-based development assignment was implemented as multi-method research. The two different data collection methods used were interviews and analysis of existing survey data. The development assignment was also supported by theory. The purpose of the survey was to find out, what kind of work community young veterinarians would like to work in. The later part of the study was aimed to understand the role of the assistant and to gather information on the recruitment options of the assistant.

According to survey data, young veterinarians would not like to work alone and would prefer to work in multi-person work communities. Due to structural factors and resource shortages, multi-vet clinics and mentoring programmes are not always available. Development proposals are the recruitment and training of assistants and an increase in community resources. According to the results, an experienced assistant can act as an attraction factor when substitutes apply for jobs. The assistant may provide support to the young veterinarian, especially in practical matters and onboarding. The use of part-time opportunities and a strong organizational culture can be also seen as extra resources for municipal veterinarian organisations.

Developmental ideas can be used to improve the occupational safety of municipal veterinarians. Each municipality and clinic must create its own best practices for substitutes and create an organisational culture in which substitutes feel welcome.

**Keywords (Subjects)**

veterinarians, occupational safety, occupational injuries, social support, working alone, work strain, positive work resources, work demands

**Miscellaneous (Confidential information)**

No confidential information

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Kunnaneläinlääkäriin työn toimintaympäristö ja työn vaatimukset .....</b>	<b>7</b>
2.1	Työn vaatimukset ja voimavarat .....	9
2.2	Sosiaalinen tuki .....	13
2.3	Eläinlääkärien työtapaturomarkit kansainvälisten tutkimusten valossa.....	15
2.4	Lain vaatimat velvollisuudet eläinlääkäriin työturvallisuuden takaamiseksi.....	16
<b>3</b>	<b>Kehittämistyön vaiheet, tavoite ja tehtävä.....</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>Kehittämistyön menetelmät .....</b>	<b>20</b>
4.1	Esihaastattelu .....	20
4.2	Kyselytutkimusaineiston analyysi .....	22
4.3	Klinikkavierailu ja haastattelu .....	25
<b>5</b>	<b>Toteutus ja tulokset.....</b>	<b>26</b>
5.1	Kunnaneläinlääkäriin työturvallisuus ja yksintyöskentely .....	26
5.2	Kyselytutkimusaineiston analyysi .....	27
5.3	Avustajan merkitys ja rooli.....	29
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>31</b>
<b>7</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>32</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>39</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>44</b>
	Liite 1. Esihaastattelun kysymysrunko .....	44
	Liite 2. Kyselytutkimuksen vastausvaihtoehdot .....	45
	Liite 3. Haastattelurunko.....	46
	Liite 4. Tiedonhaku .....	47

## Kuviot

Kuvio 1.	Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi .....	17
Kuvio 2.	Tarkasteltavat teemat suunnitteluvaiheessa sekä lopullinen kehittämistyön näkökulma. .....	18
Kuvio 3.	Konkreettisia käytännön ehdotuksia eri tutkimuksissa havaittuihin eläinlääkäriin työn kuormitustekijöihin.....	35

## Taulukot

Taulukko 1.	Vastaajat jaoteltuna eläinlääkäriin työn aloitusvuoden mukaisesti. ....	28
-------------	-------------------------------------------------------------------------	----

Taulukko 2. Vastaajien toivoma työntekeksen muoto.....	28
Taulukko 3. Vastaajien toivoma työntekeksen muoto prosenttiosuuksina eri ryhmissä. ....	28

# 1 Johdanto

Eläinlääkinnän toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset haastavat organisaatioita muuttamaan toimintatapojaan ajan vaatimukseen sopiviksi. Uudet sukupolvet ovat tulossa työmarkkinoille ja suuret ikäluokat häviävät asteittain työelämästä. Y-sukupolven edustajat ajattelevat työstä hie- man eri tavalla ja työtä sekä elämää arvotetaan uudella tavalla. Organisaation vetovoimaisuutta arvioidaan jatkuvasti ja työ ei ole enää itseisarvo vaan osa mielekästä elämää. Useilla aloilla työn- tekemisessä fokus on siirtymässä yksilösuorituksista tiimityöhön ja yhä useammin työntekijä ha- luua kuulua osaksi yhteisöä ja tarinaa, joissa itsellä on selkeä rooli (Duhigg 2016; Deloitte Global Human Capital Trends 2020). Samaan aikaan kunnaneläinlääkäreiden sijaisten saatavuuden ja py- syvyyden haasteet syvenevät (Eläinlääkäripulan laajuus Suomessa 2021).

Maailma on kohdannut viime vuosina haasteita, joissa avainasemassa on ollut uuden oppiminen ja joustavuus. Jotta kaikki jaksaisivat joustaa ja kehittyä, tarvitaan myös pysyvyyttä sekä tukiraken- teita. Maailmanlaajuiset trendit, kuten teknologian nopea kehitys on lisännyt uuden osaamisen vaatimuksia. Eläinlääketiede on kehittynyt hurjasti. Lisääntynyt tieto ja klinikoiden korkea varuste- lutaso mahdollistavat eläimille korkeatasoisempaa hoitoa kuin ennen. Sen myötä myös asiakkai- den odotukset hoidon tasosta ovat nousseet, vaikka kyse olisikin kunnaneläinlääkärin vastaan- otosta (Joutsen, Bengs, Kallio-Kujala, Kanerva, Öystilä & Ruohoniemi 2018). Eläinlääkäreiltä vaaditaan paljon osaamista oman alan asiantuntijuuden ulkopuolelta (Gardner & Hini 2006). Tieto- määrän lisääntyminen ja teknologian nopea kehitys ovat lisänneet asiantuntijoiden osaamisen vaatimuksia ja kognitiivisen kuormituksen lisääntymistä (Rauramo 2012, 56).

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana oli arkielämän ongelma; kunnaneläinlääkä- reiden sijaisten heikko saatavuus syrjäseuduilla. Eläinlääkäriliiton toteuttaman kyselyn mukaan ny- kyinen kunnaneläinlääkärin työnkuva ja työolosuhteet eivät kuitenkaan enää houkuttele nuoria eläinlääkäreitä kentälle työskentelemään, myös työsidonnaisuuteen suhtaudutaan eri tavalla kuin ennen (Lahti 2018; Nurmi 2021). Nykyisessä kunnaneläinlääkärijärjestelmässä kunnaneläinlääkärit työskentelevät usein yksin. Työntekemisen tapoja ja eläinlääkärin työnkuvaa tulee kehittää.

Työn tavoitteena oli vahvistaa kunnaneläinlääkärien työn vetovoimaisuutta ja houkutella nuoria eläinlääkäreitä tekemään kunnaneläinlääkärien sijaisuuksia. Kehittämistehtävänä oli tuoda esille

hyödyllinen toimintamalli tai kehitysidea kunnaneläinlääkärin työskentelyn tueksi. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä niin eläinlääkäreille kuin kunnaneläinlääkärijärjestelmällekin. Työn aihe ja toteutus kuuluvat liiketalouden alan, johtamisen aihealueeseen. Yläkäsitteenä työn organisointi.

Kehittämistyön keskeinen osio on tietoperusta eläinlääkärityön vaatimuksista ja voimavaroista. Opinnäytetyössä esitetään työnantajan velvollisuuksia työturvallisuuslainsäädännön näkökulmasta. Opinnäytetyössä tarkastellaan työn kuormitustekijöitä ja työelämän trendejä myös muiden alojen konteksteissa. Tämän avulla pyritään laajentamaan eläinlääkärien näkökulmaa ja varautumaan paremmin kunnaneläinlääkinnän toimintaympäristön muutoksiin.

## **2 Kunnaneläinlääkärin työn toimintaympäristö ja työn vaatimukset**

Julkisen kunnaneläinlääkinnän perustehtävä perustuu Eläinlääkintähuoltolakiin 765/2009. Julkisen eläinlääkintähuollon tarkoitus on tarjota peruseläinlääkintäpalveluita, varmistaa kiireellinen eläinlääkäriapu sekä tuottaa elintarvikkeiden turvallisuuden valvontaa. (Eläinlääkintähuoltolaki 765/2009, 2:7.1§.) Kuntien tulee järjestää peruseläinlääkäripalvelut hyötyeläimille virka-aikaan ja myös muille kotieläimille, mikäli muita eläinlääkäri palveluita ei ole saatavilla yhteistoiminta alueella. (Eläinlääkintähuoltolaki 765/2009, 4:11.1§.) Kuntien tulee tarjota kiireellistä eläinlääkäriapua vuorokauden ympäri kaikille kotieläimille, myös virka-ajan ulkopuolella (Eläinlääkintähuoltolaki 765/2009, 4:13.1-2§). Eläinlääkintähuoltolakia ollaan uudistamassa ja suunnitelmien mukaan se tulisi voimaan 2023. Nyt, jos koskaan on oikea aika tarkastella rakenteita ja luoda yhteisiä tulevaisuuden tavoitteita.

Kunnaneläinlääkäri työskentelee palkkasuhteessa, toimii yrittäjänä ja hänellä on virkavelvollisuus (Mikkonen 2021). Oman kokemuksen mukaan kunnaneläinlääkärien työ on hyvin vaihtelevaa. Työnkuva ja työn organisointi vaihtelevat suuresti eri puolilla Suomea ja eri kunnissa. On kiireisiä vastaanottoja, ja pienempiä kuntia, joissa työtahti on selvästi rauhallisempaa. Työnkuvaan kuuluu esimerkiksi pien- ja suurelänpraktiikkaa, laboratoriotehtäviä, puhelinneuvontaa ja ajanvarausta. Kunnaneläinlääkärin työ on osittain kentällä tehtävää mobiilityötä ja useimmiten kunnaneläinlääkäri työskentelee yksin. Työsuojeluhallinnon määritelmän mukaan yksintyöskentelystä on kyse silloin kun ihminen tekee työtä fyysisesti tai sosiaalisesti eristettynä ilman välitöntä kontaktia muihin työntekijöihin. Fyysisellä yksintyöskentelyllä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijä saa yhteyden muihin työntekijöihin vain teknisillä laitteilla (Yksintyöskentely n.d).

Useilla eläinlääkinnän sektoreilla on havaittavissa eläinlääkäripulaa. MMM Eläinlääkintäpalvelutyöryhmän toteuttamassa kyselyssä kolmannes vastaajista koki sijaisten saamisen olevan vaikeaa. Syrjäseuduilla myös vakituisten kunnaneläinlääkäriin virkojen täyttäminen on ollut paikoin haastavaa. (Kunnaneläinlääkärikysely 2020.) Eläinlääkäriliitto toteutti kesällä 2021 eläinlääkäripulaa koskevan kyselyn. Kyselyllä kartoitettiin eläinlääkärien saatavuutta Suomessa. 83% terveysvalvonnan johtajista (n=20) vastasivat, että tilanne sijaisten saatavuudessa on heikentynyt viimeisen kahden vuoden aikana. (Eläinlääkäripulan laajuus Suomessa 2021.)

Kunnaneläinlääkäriin sijaisuuksia tekevät usein vastavalmistuneet eläinlääkärit. Nuorilla eläinlääkäreille on paljon lyhyitä, määräaikaista työsuhdetta uransa ensimmäisinä vuosina ja he tekevät sijaisuuksia usein vierailu paikkakunnilla (Joutsen, Kallio-Kujala, Bengs, Kanerva & Ruohoniemi 2017; Kurelahti 2020). Mikäli sijaisuus sijaitsee kaukana kotipaikkakunnasta, työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys korostuu, kun oma tukiverkosto on kaukana (Kurelahti 2020). Lyhyet työsuhdet ja vierailu paikkakunnat saattavat myös heikentää sitoutumista työnantajaorganisaatioihin. Asiakkaiden lisääntyneet vaatimukset tuovat uudenlaisia paineita erityisesti nuorille eläinlääkäreille. Huonot asiakaskokemukset leviävät sosiaalisen median kautta nopeammin kuin koskaan aikaisemmin (Grönroos 2015). Tukea ja koulutusta tarvitaan. Eläinlääkärit ovat vastanneet tähän haasteeseen ja syyskuussa 2021 eläinlääkärien vertaistukipuhelin aloitti toimintansa. Yksityiset palveluntarjoajat ovat järjestäneet myös työnohjauksen ryhmätapaamisia etäyhteyksillä.

Kunnaneläinlääkäriin työsidonaisuus on merkittävän suuri. Yli puolet kunnaneläinlääkäreistä ovat töissä tai päivystävät yli 65 tuntia viikossa (Nurmi 2021). Kunnaneläinlääkärit päivystävät noin joka viides arkipäivä ja joka neljäs viikonloppu. Päivystystiheys vaihtelee suuresti alueittain. Päivystysaikana eläinlääkärit vastaavat itse puhelimeen ja työskentelevät pääsääntöisesti ilman avustajaa. Työn määrällinen ylikuormitus on ajoittain merkittävää ja eläinlääkäreiden keskimääräinen kokonaistyöaika on muita ammattiryhmiä suurempi (Reijula, Räsänen, Hämäläinen, Juntunen, Lindbohm, Taskinen, Bergholm & Rinta-Jouppi 2003). Työn autonomian perusteella kunnaneläinlääkärit on suljettu työaikalainsäädännön ulkopuolelle, vaikka käytännössä kunnaneläinlääkärillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihinsa päivystysaikaan (Valiokunnan mietintö 2018, Työaikalaki 872/2019, 1:2.1§). Työpätkät ilman palautumis- tai lepotaukoja saattavat muodostua ajan kanssa työhyvinvointi- ja työterveysriskeiksi (Reijula ym. 2003).

## 2.1 Työn vaatimukset ja voimavarat

Tässä alaluvussa käsitellään työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Käsitteet työn vaatimukset ja työn kuormitustekijät esiintyvät kirjallisuudessa välillä päällekkäin, joten termien erottaminen on ongelmallista. Eläinlääkinnän kontekstissa tehdyssä suomalaisissa tutkimuksessa puolestaan käytetään termejä; raskaat ja palkitsevat työn ominaisuudet. (Joutsen ym. 2018). Myös työn ominaisuuksien jakaminen työn voimavaroihin (engl. positive work resources) ja työn vaatimukseen (engl. demands) voi olla haastavaa, koska ne merkitsevät eri asioita eri konteksteissa ja eri ihmisille. (Kinnunen, Siltakorpi ja Mauno 2009, 51.)

Työn vaatimukset eivät itsessään ole kielteisiä ja voivat toimia työtehoa parantavina. Mikäli työn vaatimukseen vastaaminen vaatii työntekijältä jatkuvia ponnisteluja, ne saattavat muuntautua haitalliseksi kuormitukseksi tilanteen pitkittyessä ja kokonaiskuormituksen ylittyessä. (Kinnunen ym. 2009, 51.) Kinnunen ja muut (2009) painottavat että, tarkasteluun tulisi ottaa erityisesti vaatimusten ja voimavarojen tasapaino. Ihminen kestää korkeitakin kuormitushuippuja, mikäli saa palautua riittävästi ja työ sisältää myös voimavaroja. Työssä esiintyvät voimavarat voivat edistää palautumista ja minimoida työn vaatimusten aiheuttamia kuormittavia vaikutuksia. (Kinnunen ym. 2009, 41-43, 46-47.) Työn vaatimukset ja erilaiset työympäristön tekijät voivat siis muuttua kuormitustekijöiksi, mikäli työn voimavarat ja palautuminen eivät ole tasapainossa (Kinnunen ym. 2009, 47; Manka & Manka 2016, 184).

Psyykkisiksi kuormitustekijöiksi voivat muodostua esimerkiksi ongelmat työn sujuvuudessa ja puuttuvat vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön. Sosiaalisiksi kuormitustekijöiksi voivat muodostua yksintyöskentely, häiriöt tiedon kulussa, konfliktit, johtamisongelmat sekä asiakaspalvelutyön haastavat tilanteet. (Rauramo 2012, 54-56.) Suomalaisen eri aloilla toteutetun tutkimuksen mukaan työstä palautumisen kannalta tärkeimmiksi työnvoimavaroiksi koettiin esimiehen ja työtovereiden tuki, esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuus, varmuus työn jatkuvuudesta sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Liiallinen työmäärä ja jatkuva aikapaine puolestaan koettiin merkittäviksi kuormitustekijöiksi ja palautumista häiritseviksi tekijöiksi. (Kinnunen ym. 2009, 43, 50-51.)

Eläinlääkäreiden työ ja terveys -kyselytutkimuksessa vuonna 2012 kolmannes vastaajista koki työsidonnaisuuden liian suurena ja puolet vastaajista kokivat työkuormituksen kasvaneen viime vuosina. Eläinlääkäreiltä kysyttiin tutkimuksessa mahdollisia syitä kuormituksen lisääntymiselle. Yleisimmät syyt vastaajien mukaan olivat työtehtävien määrä, työtehtävien laajentuminen, muuttunut toiminta-alue ja sijaisten puute. Työhyvinvoinnin laskun mahdollisiksi riskitekijöiksi tunnistettiin esimerkiksi yksin työskentely, puutteellinen palaute, päivystäminen, työn vaatimukset ja työyhteisön ongelmat. (Sario 2015.) Myös englantilaisessa kyselytutkimuksessa havaittiin päivystysaikaan tapahtuvan yksintyöskentely aiheuttavan eläinlääkäreille turvattomuutta, huolta ja stressiä (Irwin, Vikman & Ellis 2019).

Aikaisempi eläinlääkärien työ ja terveys -kysely vuonna 2002 oli hieman laajempi. Silloin vastaajat kokivat yleisimmiksi kuormitustekijöiksi seuraavat asiat; työtunnit, työn määrä, päivystäminen, aikapaine, hajanainen työnkuva ja epävarmuus työn jatkuvuudesta (Reijula, Räsänen, Hämäläinen, Juntunen, Lindbohm, Taskinen, Bergholm & Rinta-Jouppi 2003). Myös uusiseelantilaiset eläinlääkärit kokivat erityisen kuormittaviksi tekijöiksi työtunnit ja työn määrän. Tässä Uusi-Seelantilaisessa tutkimuksessa stressitekijöiksi nimettiin myös eläimille tehtävät eutanasiat, asiakkaiden kasvavat odotukset ja tarve päivittää osaamista jatkuvasti. (Gardner & Hini 2006.)

Suomalaisessa kyselytutkimuksessa tutkittiin nuorten eläinlääkäreiden kokemuksia raskaista ja palkitsevista työn ominaisuuksista. Raskaiksi tekijöiksi työssä koettiin kiire, haastavat asiakastilanteet ja epäonnistumiset. Kolmannes vastaajista koki työsidonnaisuuden liian suureksi, myös epävarmuus työn jatkuvuudesta koettiin huolestuttavana tekijänä. Palkitseviksi tekijöiksi koettiin kollegat, onnistuneet asiakassuhteet ja uusien asioiden oppiminen. (Joutsen ym. 2018.)

Työturvallisuuskeskus tuottaa runsaasti materiaalia työkuormituksen tunnistamisen ja hallinnan tueksi. Työturvallisuuskeskuksen sivuilta löytyy maksuton Kuormitusvaaka-niminen sovellus oman työn kuormituksen ja voimavarojen tunnistamiseen. (Kuormitusvaaka n.d.) Asiakaspalvelutaidot, vuorovaikutustaidot ja tunnetaidot ovat kaikki työelämätaitoja, joita voidaan harjoitella ja oppia. Työntekijöiden aika on kuitenkin rajallista ja resursseja pitkiin koulutuksiin ei ole. Kaikkien tarpeisiin on olemassa monenlaisia koulutuskokonaisuuksia erilaisissa digitaalisissa oppimisympäristöissä. (Ojala & Meklin 2021, 208-209.)

## **Kognitiivinen kuormitus**

Kognitiivinen kuormitus on aivoihin kohdistuvaa monimuotoista tietokuormitusta. Tietokuormitus käsittää tiedonkäsittelyn eri osa alueita, joista esimerkkeinä keskittyminen, tarkkaavaisuus, ongelmien ratkaisu, muisti ja oppiminen. (Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia n.d.) Eläinlääkäriin työnkuva on muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Osaamisen vaatimukset ja teknologian kehittyminen ovat lisänneet tiedon määrää, ja samaan aikaan myös häiriötekijät ovat lisääntyneet. Eläinlääkäriin työnkuvaan on aina kuulunut tarve reagoida nopeasti eri ärsykkeisiin. Keskeytykset ja jatkuva siirtyminen työtehtävästä toiseen lisäävät merkittävästi työn kognitiivista kuormitusta (Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia n.d.).

Eläinlääkäriin työssä vaaditaan tyypillisesti priorisointitaitoa, monisuorittamista, muistia, tarkkaavaisuutta, keskittymistä, päätöksentekokykyä ja ongelmienratkaisua. Jatkuva uuden oppiminen ja uusien työvälineiden käyttöönotto kuormittavat aivoja. Lisäksi suuri tietomäärä, häiriötekijät, keskeytykset ja aikapaine aiheuttavat eläinlääkärille kognitiivista kuormitusta.

Aivojen kuormittumista voidaan vähentää kognitiivisen ergonomian avulla. Kognitiivisen ergonomia on työympäristön ja työskentelytapoja kehittämistä, jonka avulla vähennetään aivojen kuormitusta ja edistetään palautumista. Tietoergonomian avulla voidaan parantaa myös työn sujuvuutta. Muutoksia voivat olla esimerkiksi häiriötekijöiden vähentäminen, keskeytysten minimointi, reagoitua vaativien laitteiden sulkeminen ja taukojen lisääminen. Tietoergonomiia parantavat myös uusien työvälineiden ja ohjelmien käyttöön annettava opastus. Hyvä perehdytys ja tuki vähentävät tarpeetonta kuormitusta ja edistävät sujuvaa työtä. Työnkuvan selkeyttäminen ja asianmukainen työnjako edistävät työn ergonomiia. (Sinunkin työsi on aivotyötä 2021.)

## **Eettinen kuormitus**

Eettinen kuormitus (engl. ethical strain) on suhteellisen uusi käsite ja sitä on tarkasteltu Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana lähinnä opetustyön, hoito- ja hoivatyön sekä sosiaalityön konteksteissa (mm. Grönroos, Hirvonen & Feldt 2012; Molander 2014). Huhtala, Puutio, Lämsä, Mauno, Kinnunen, Hyvönen ja Feldt (2010) ovat tutkineet sitä myös johtajien keskuudessa. Huh-

tala, Feldt, Lämsä, Mauno ja Kinnusen (2011) määritelmän mukaisesti eettinen kuormitus tarkoittaa eettisten dilemموjen yleisyyttä sekä ongelmatilanteita, jotka sisältävät eettisen näkökulman ja aiheuttavat psyykkistä stressiä. Eettistä kuormitusta ei ole kirjoittajan tiedon mukaan tarkasteltu eläinlääkinnän kontekstissa. Moraalinen stressi, eettiset dilemmat ja eettiset ristiriitatilanteet puolestaan ovat hyvinkin yleisiä teemoja eläinlääkäreitä koskevissa tutkimuksissa (mm. Morgan & McDonald 2007; Thomas 2017).

Eettiset dilemmat viittaavat päätöksentekotilanteisiin, joissa on mukana eettinen näkökulma. Nash (1993) luokittelee eettiset dilemmat 1) ongelmiin, jotka johtuvat siitä, ettei henkilö tiedä, mitä tulisi tehdä haastavassa tilanteessa 2) ongelmiin, jotka johtuvat siitä, ettei henkilö pysty toimimaan sen mukaisesti, mikä olisi omasta mielestä oikein ja omien arvojen mukaista. (Huhtala ym. 2010 mukaan.) Työntekijän eettistä kuormitusta päätöksentekotilanteissa voivat lisätä erilaiset tilannetekijät; kuten kohtuuttoman suuri vastuu tai seurausten laajuus suhteessa käytettäviin resursseihin. Myös sosiaalisen konsensuksen puuttuminen eettisissä ongelmatilanteissa voi lisätä kuormituksen määrää (Huhtala ym. 2010).

Molanderin (2014, 33) määritelmän mukaan eettinen kuormitus hoiva- ja hoitotyössä tarkoittaa työntekijöiden huolta siitä, että tekevätkö he työssään oikeita päätöksiä ja toimivatko he eettisesti oikein työtä tehdessään. Kuormitusta aiheuttaa myös työntekijän tuntemukset siitä, että he kokevat jälkikäteen tehneensä väärän päätöksen tai epäilevät toimineensa tavalla, joka ei ollut paras mahdollinen tapa toimia.

Eläinlääkäri kohtaa työssään monia eettisiä dilemmoja ja usein kunnaneläinlääkäri joutuu tekemään päätöksiä itsenäisesti. Päivystystyössä on usein haastavaa määritellä; mikä on tarpeeksi laadukasta hoitoa, mikä toimenpide on välttämätön vallitsevissa olosuhteissa tai miten niukkoja resursseja tulisi kohdentaa oikein. (Thomas 2017.) Eläinlääkäri joutuu työskentelemään usein niillä resursseilla, jotka ovat sillä hetkellä saatavilla, vaikka tietäisi paremman vaihtoehdon olevan olemassa (Morgan & McDonald 2007; Thomas 2017). Kunnaneläinlääkärin kontekstissa taustasyinä saattavat olla esimerkiksi omistajan niukat rahalliset resurssit, riittämätön henkilökunta, puuttuvat työvälineet tai vallitseva aikapaine.

## 2.2 Sosiaalinen tuki

Opinnäytetyössä tarkastellaan sosiaalisen tuen merkitystä eläinlääkäreille erityisesti siksi, koska sosiaalisen tuen antaminen on merkittävä osa eläinlääkärin työtä. Itselleni aihe on merkityksellinen, koska koin saamani sosiaalisen tuen erittäin tärkeäksi voimavaraksi urani ensimmäisinä vuosina. Käsitteet kollegiaalinen tuki ja sosiaalisen tuki esiintyvät kirjallisuudessa usein päällekkäin, joten termien erottaminen on välillä ongelmallista. Tässä opinnäytetyössä käsite sosiaalinen tuki kattaa koko työyhteisön kuten esimiehen, avustajan ja kollegan antaman tuen.

Sosiaalinen tuki on ihmisten toisilleen antamaa tukea, jolla on monia useita eri muotoja. Sosiaalinen tuki liittyy vahvasti yksilön ja yhteisöön kuuluvien henkilöiden väliseen vuorovaikutukseen. (Kumpusalo 1991, 14.) Sosiaalisen tuen muodot ovat Kumpusalon (1991, 14) mukaan aineellinen tuki, kuten tavara, tiedollinen tuki, kuten neuvo, toiminnallinen tuki, kuten osaamisen jakaminen, emotionaalinen tuki, kuten kannustus ja henkinen tuki, kuten yhteinen aate. Sosiaalinen tuki saattaa olla myös passiivista, joka ei vaadi aktiivista vuorovaikutusta, kuten yhteisötuki. Lisäksi Paasi-vaara (2009) tuo omassa määritelmässään esille arvostustuen. Muuten määritelmät ovat lähtökohtaisesti samankaltaisia. Sosiaalisen tuen myönteiset vaikutukset on havaittu useissa eri sosiaalialan tutkimuksissa. Myös tuen oikea ajoittaminen on keskeistä tuen toimivuudelle. (mm. Ben-Zur & Michael 2007; Karasti 2019.)

Suomalainen kyselytutkimus Nuorten eläinlääkäreiden siirtyminen työelämään toteutettiin vuonna 2016. Noin puolet vastaajista oli työskennellyt kuntasektorilla. Tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella vastavalmistuneiden eläinlääkäriin työllistymistä, perehdytystä sekä eläinlääkäreiden saamaa tukea ensimmäisinä työvuosina. Nuorilla eläinlääkäreillä oli ollut runsaasti määräaikaista työsuh- teita ja lyhyitä työjaksoja. Tutkimuksessa kävi ilmi perehdytyksen olleen vähäistä työjaksojen alka- essa. Kolmasosa vastaajista koki, ettei ollut saanut perehdytystä juuri laisinkaan. Eläinlääkäreiden saama tuki oli lähinnä ongelmatilanteissa tapahtuvaa konsultaatiota ja neuvontaa paikan päällä tai puhelimesta. 16% vastaajista koki saaneensa riittävän perehdytyksen työhön. Artikkelissa nostet- tiin esille erityisesti toiselta eläinlääkäriltä saatu kollegiaalinen tuki. Mielenkiintoisesti esille nousi perehdytyksen tarpeellisuus myös käytännön asioissa ja ongelmissa. (Joutsen ym. 2017.) Eläinlää- kärilehden tekemä perehdytyskysely toteutettiin vuonna 2020 saman vuoden kandeille. 20% (n=8) vastaajista ilmoitti, että ensimmäisenä työpäivänä he saivat ainoastaan vastaanoton osoitteen ja avaimet, mutta kukaan ei ollut heitä vastassa.

Kanadalaisessa tutkimuksessa tuen ja mentoroinnin puute sekä työmäärä olivat yleisimmät tekijät, joiden takia nuori eläinlääkäri vaihtoi työpaikkaa. Tukea tarjoava työilmapiiri ja kohtuullinen työmäärä koettiin tärkeimmiksi tekijöiksi, miksi nuori eläinlääkäri jatkoi työpaikalla työskentelyä. (Jelinski, Cambbell, MacGregor & Watts 2009.) Useiden tutkimusten mukaan nuorille eläinlääkäreille tulisi tarjota tukea epäonnistumisten syiden käsittelyyn ja apua haastaviin asiakastilanteisiin. (Gardner & Hini 2006; Joutsen ym. 2017; Joutsen ym. 2018.) Joutsen ja muut (2017; 2018) sekä Halliwell, Downes, Adams, Allister, Harrison, Mellanby & Dean (2016) ehdottavat, että erityisesti nuorten eläinlääkärien kohdalla perehdytyksen ja ammatillisen tuen tarve tulisi ottaa paremmin huomioon.

Sosiaalinen tuki työn voimavarana voidaan kokea myös palautumista edistäväksi tekijäksi. Mitä vähemmän työntekijä saa sosiaalista tukea, sitä enemmän saattaa esiintyä palautumisen tarvetta työpäivän jälkeen. (Kinnunen ym. 2009, 47.) Seinä ja Helander (2007, 39) pohtivat kirjassaan yhdessä työskentelemisen positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiselle. He ehdottavat, että sosiaalinen tuki ja reflektointi voivat helpottaa työstä irrottautumista. Kun päivän haastavat tilanteet käydään yhdessä läpi työtoverin kanssa, asiat eivät jää selvittämättä ja psykologinen irrottautuminen työstä on helpompaa. Uusi-Seelantilainen, eläinlääkäreille tehty, tutkimus havaitsi, että yksintyöskentelevät eläinlääkärit hakivat sosiaalista tukea useammin perheeltä ja ystäviltä kuin suuressa organisaatiossa työskentelevät. Sosiaalisen tuen puute työpaikoilla saattaa lisätä sosiaalisen tuen tarvetta kotona. (Gardner & Hini 2006.)

### **Organisaatiokulttuurin merkitys tuen antamiseen**

Rauramo (2012, 105) nostaa esille organisaatiokulttuurin merkityksen tuen antamiselle. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa tuen antamisen tapoihin ja määrään. Luukka (2021) kuvailee, että organisaatiokulttuuri vaikuttaa voimakkaasti sosiaalisen tuen ja osaamisen jakamisen kulttuuriin kaikissa organisaatioissa. Organisaation toimintamallit, normit ja arvot kertovat työntekijöilleen mitä asioita organisaatiossa arvostetaan. Organisaatiokulttuurin vaaliminen vaatii tavoiteltavien toimintamallien sanoittamista ja toistuvia arjen tekoja.

Mikäli halutaan rakentaa tiedon ja tuen jakamisen kulttuuria, työntekijöitä tulisi palkita tämän suuntaisista teoista. Palkitseminen voi olla huomioimista, kiittämistä, tai rahallista korvausta. Huomioimisen keskeinen tehtävä on näyttää, millaista toimintaa organisaatiossa arvostetaan tai mihin suuntaan halutaan pyrkiä. (Luukka 2018, 370-371, 393.)

### **2.3 Eläinlääkärien työtapaturmariskit kansainvälisten tutkimusten valossa**

Eläinlääkärin työtapaturmista, eläinlääkärin ammattitaudeista ja työn aiheuttamista riskeistä löytyy kohtuullisen paljon kansainvälisiä tutkimuksia tältä vuosituhanelta. (mm. Jeyaretnam, Jones & Phillips 2000; Nienhaus, Skudlik & Seidler, 2005; Epp & Waldner 2012; Irwin ym. 2019). Tutkimukset käsittelevät pääasiassa fyysisiä tapaturmia ja sairauksia sekä biologisia ja kemiallisia riskejä. Sairauksien tarkempi käsittely on rajattu opinnäytetyön ulkopuolelle. Työn tässä luvussa käsitellään ainoastaan tapaturmien riskitekijöitä ja tapaturmien esiintyvyyttä.

Eläinlääkärin työhön liittyvät riskit vaihtelevat työnkuvasta riippuen (Reijula ym. 2003). Eläinlääkäreiden työ ja terveys -kyselytutkimus toteutettiin viimeksi vuonna 2012. Eläinlääkäreitä pyydettiin tunnistamaan työssä mahdollisesti vaaraa aiheuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa raportoitiin työtapaturman sattuneen kolmasosalle vastanneista eläinlääkäreistä kuluneen vuoden aikana. Sekä australialaisessa että amerikkalaisessa, tutkimuksissa noin neljäsosalle tutkimukseen osallistuneista eläinlääkäreistä oli tapahtunut työtapaturma vuoden aikana (Gabel ja Gerberich 2001; Fritschi, Day, Shirangi, Robertson, Lucas & Vizard 2006). Toisessa australialaisessa tutkimuksessa puolestaan raportointiin kolmasosalle tutkimukseen osallistuneista eläinlääkäreistä tapahtuneen työtapaturma viimeisen vuoden aikana (Jeyaretnam ym. 2000).

Eläinlääkäreiden työ ja terveys 2012- kyselytutkimuksessa eläinlääkäreiltä kysyttiin tutkimuksessa mahdollisia syitä tai riskitekijöitä työtapaturmaan. Yleisin riskitekijä vastaajien mukaan tapaturmien syntymiselle olivat rauhattomat eläimet. Myös monissa ulkomaalaisissa tutkimuksissa yleisimpiä tapaturmien aiheuttajia ovat olleet eläimet. Näissä tutkimuksissa on tultu johtopäätökseen, että ennaltaehkäiseviä työturvallisuustoimenpiteitä tarvitaan erityisesti eläinperäisten työtapaturmien vähentämiseksi (Jeyaretnam ym. 2000; Fritschi ym. 2006; Nienhaus ym. 2005; Lucas, Day, Shirangi & Fritschi 2009). Amerikkalaisessa tutkimuksessa työtapaturman riskitekijöiksi osoittautuivat alle 6 tunnin tai 6 tunnin yö unet, eläinten nostelu ja puuttuva apu (Gabel & Gerberich 2001).

Myös suomalaiset eläinlääkärit ovat kokeneet unen puutteen selväksi työtapaturmien riskitekijäksi, muita riskitekijöitä olivat kiire ja riittämätön apu hoitotilanteissa. (Huhtala 2021, 27-30.) Kun työskennellään vuorokausirytmien kannalta väärään aikaan, kuten yöllä tai kun valveaika on liian pitkä, ihmiset kuormittuvat. (Reijula, Bergbom, Lindbohm ja Taskinen 2018.) Reijula ja muut (2003) painottavat oman työympäristön riskikartoituksia ja niiden pohjalta toteutettuja ohjeistuksia oman työympäristön työturvallisuusriskien vähentämiseksi.

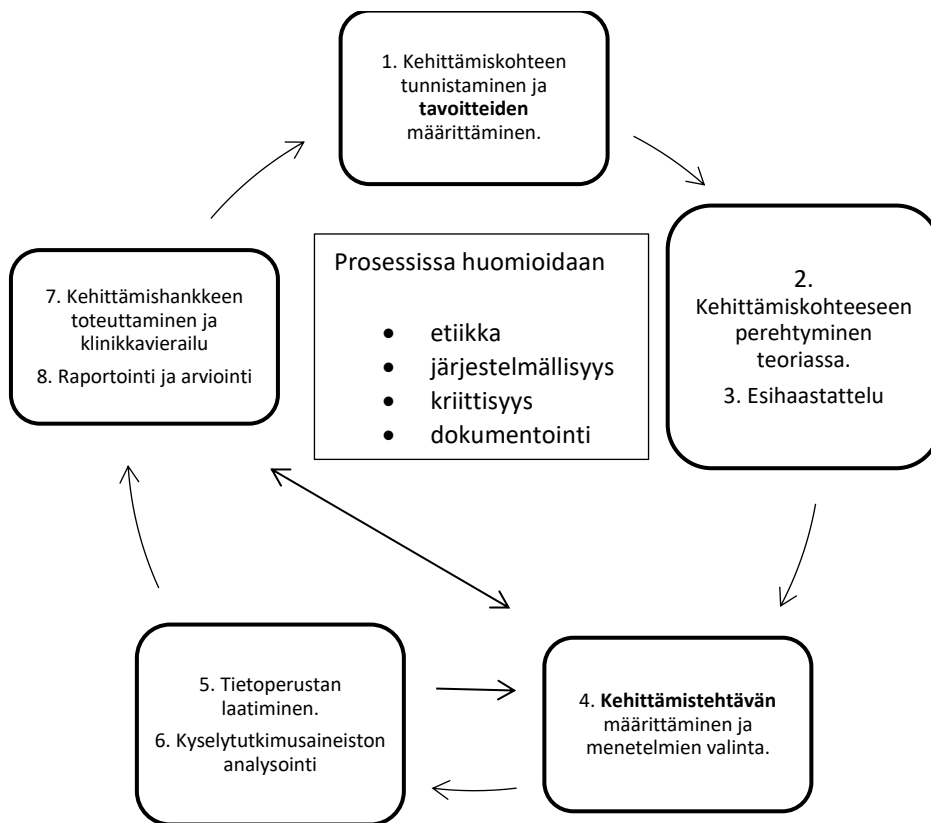
## **2.4 Lain vaatimat velvollisuudet eläinlääkärin työturvallisuuden takaamiseksi**

Työnantajan turvallisuusvelvollisuuksien perustana on työturvallisuuslain (738/2002 2:8 §) yleinen huolehtimisvelvoite, jonka mukaan ”Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.” Työnantajalla on myös velvollisuus selvittää ja arvioida työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät riskikartoituksen avulla eli pyrkiä suunnittelemaan työympäristö mahdollisimman turvalliseksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8.1-3 §.) Työnantajalla on velvollisuus myös tarkkailla työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8.4 §).

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijälle työterveyshuolto, jossa voidaan myös huomioida kuormitustekijät työntekijöiden työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 2:4.1§). Työturvallisuuslain (738/2002, 5:25§) mukaan työnantajan tehtäviin kuuluu työnkuormituksen välttäminen ja vähentäminen. Mikäli terveyttä uhkaavaa fyysistä tai psyykkistä kuormitusta esiintyy, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin kuormituksen vähentämiseksi. Työturvallisuuslain (738/2002, 29:2§) mukaan ”Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen.” Työnantajalla on myös velvollisuus järjestää tarvittavia yhteydenpito mahdollisuuksia muihin ihmisiin. Työturvallisuuslaki (738/2002, 2:14§) velvoittaa työnantajaa myös perehdyttämään ja opastamaan työntekijöitään työhön, työturvallisuuteen, työtehtäviin ja työoloihin. Työsopimuslain (55/2001) mukaisesti työnantajan tulee huolehtia työntekijän mahdollisuuksista suoriutua uusista työtehtävistä muutosten niin vaatiessa.

### 3 Kehittämistyön vaiheet, tavoite ja tehtävä

Kehittämistyössä käytettiin Ojasalo, Moilanen & Ritalahden (2014) käyttämiä kehittämistyön vaiheita ja termejä. Tämän kehittämistyön prosessi on kuvattu kuviossa 1. Tutkimuksellinen kehittäminen on ongelmaperustainen, ja työn lähtökohtana oli arkielämän ongelma; kunnaneläinlääkäreiden sijaisten heikko saatavuus syrjäseuduilla. Kirjoittajalle on kertynyt taustatietoja kunnaneläinlääkärin työnkuvasta ja toimintaympäristöstä yli kymmenen vuoden ajalta.

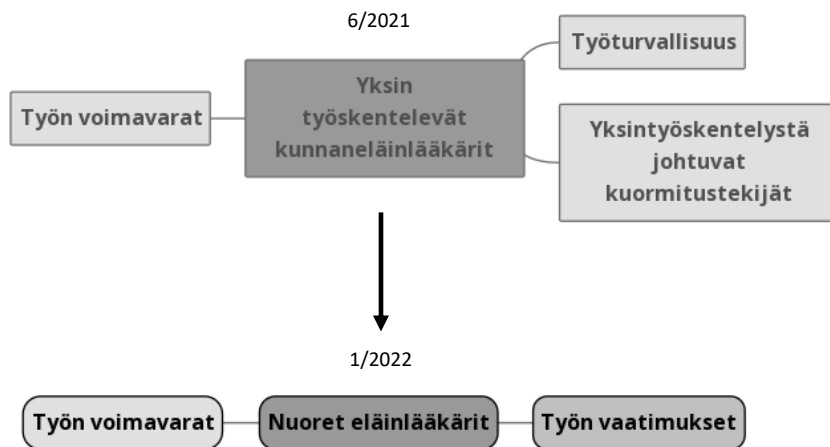


Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2014, 24 muokattu).

Tavoite määriteltiin taustatiedon ja kohteeseen perehtymisen avulla (Ojasalo ym. 2014, 32-33).

Työn tavoitteena oli vahvistaa kunnaneläinlääkärin työn vetovoimaisuutta ja houkutella nuoria eläinlääkäreitä sijaisiksi myös syrjäseuduille. Esihaastatteluvaiheessa tarkasteltavana teemoina olivat kunnaneläinlääkärin yksintyöskentely ja työturvallisuus (ks. kuvio 2). Kohteeseen perehtymisen jälkeen opinnäytetyön näkökulmaksi rakentui työn vaatimukset ja voimavarat kunnaneläinlääkärin työssä ja erityisesti nuorten näkökulmasta. Lähestymistavaksi valittiin tapaustutkimus. Tarkastelun

kohteeksi valittiin Suomalaisen kunnaneläinlääkäri järjestelmän nuoret eläinlääkärit, koska Suomessa kunnaneläinlääkärintajajaisuuksia tekevät pääsääntöisesti vastavalmistuneet eläinlääkärit. Joutsenen ja muiden (2017) määritelmän mukaan nuori eläinlääkäri on viiden viimeisen vuoden aikana valmistunut eläinlääkäri tai väliaikaisilla praktiikkaoikeuksilla työskentelevä opiskelija (kandi).



Kuvio 2. Tarkasteltavat teemat suunnitteluvaiheessa sekä lopullinen kehittämistyön näkökulma.

Kehittämistehtävänä oli tuoda esille hyödyllinen toimintamalli tai kehitysidea kunnaneläinlääkäriin työskentelyn tueksi. Varsinaista tutkimuskysymystä ei siis määritelty, vaan Ojasalon ja muiden (2014, 33) ehdotuksen mukaan määriteltiin kehittämistehtävä. Kananen (2015, 38) esittää, että kehitysideoin käytännön toimivuus on keskeinen osa kehittämistyötä. Kehittämistyön viimeisessä vaiheessa toteutettiin klinikkavierailu ja henkilöhaastattelu, jonka tarkoituksena oli esitellä käytännön esimerkki ehdotetusta toimintamallista sekä kerätä hiljaista tietoa avustajan hankkimisen mahdollisuuksista ja merkityksestä. Kehittämistyössä käytettiin laadullisen ja määrällisen tutkimuksen keinoja (Kananen 2012, 161). Aineistonkeruumenetelminä käytettiin kahta eri haastattelua ja kyselytutkimusaineiston analyysiä. Myös muiden alojen kehitystrendien seuraamista käytettiin menetelmien tukena (Ojasalo ym. 2014, 37,45).

Ojasalo ja muut (2014) muistuttavat, että kehittämistyön prosessi ei aina mene täsmälleen suunnitellun prosessin mukaisesti, vaan käytännön työssä vaiheiden välillä kuljetaan edestakaisin. Niin toimittiin myös tässä kehittämistyössä. Tutkimuksellisuus ilmenee erityisesti siten, että uusi tieto

on rakennettu aikaisemman laadukkaan tietoperustan päälle ja kaikkia vaiheita on pohdittu kriittisesti sekä järjestelmällisesti (ks. kuvio 1). Valinnat on perusteltu ja eettisyys huomioitu kaikessa tekemisessä. (Ojasalo ym. 2014, 21-23.) Laadullisessa tutkimuksessa huolellinen raportointi parantaa luotettavuutta tekemällä tutkijan ajatusprosessin näkyväksi. Näin lukijalle annetaan mahdollisuus kriittiseen arvioimiseen ja lukija saa itse päättää miten luotettava tutkimus on. (Eskola & Suoranta 2005, 208-210.)

## **Tiedonhaku**

Tiedonhaussa käytettiin PubMed, Business Source Elite (EBSCO), ProQuest Central -tietokantoja sekä Jyväskylän yliopiston Kansainvälisten e-aineistojen, finna ja theseus hakukoneita (ks. liite 4). Hakuja tehtiin kesäkuussa, syyskuussa ja marraskuussa 2021 käyttäen eri hakusanojen yhdistelmiä. Kehittämistehtävä ja käytettävä aineisto ovat tarkentuneet kehitysprosessin myötä vastavuoroisesti, joten myös uusia käsitteitä on otettu käyttöön kehittämisprosessin edetessä (ks. kuvio 1). Esimerkiksi eettinen kuormitus käsite lisättiin tietoperustaan vasta marraskuussa 2021. Opinnäytetyön lähteinä on käytetty myös lehtiä ja kirjoja sekä eri lähteiden lähdeluetteloista saatuja alkuperäisjulkaisuja. Tietoperustan keräämisessä pyrittiin löytämään alkuperäinen julkaisu aina kun se vain oli mahdollista. Jotta tieteellinen tieto säilyttää luotettavuutensa lähteitä tarkastellaan aina kriittisesti. Vastuu on kaikilla, myös tiedon siirtäjällä. (Ojasalo ym. 2014, 21.) Hyvään tieteelliseen tapaan kuuluu toisten tuloksiin viittaaminen asiaankuuluvalla tavalla (Vilkka 2007, 91). Osa lähdeartikkeleista sisältävät psykologian alan tietoa. Syvällisempää psykologian alan tietoa ja psykologian alan käsitteitä ei ole kuitenkaan käytetty, koska kirjoittaja ei ole psykologian alan opiskelija. Tietoa on käytetty työturvallisuus ja työkuormitus näkökulman kautta, tietoa on pyritty jäsentämään samalla tavalla kuin työhyvinvoinnin teokset sitä käsittelevät.

## **Tutkimusetiikka ja hyvä tieteellinen käytäntö**

Tutkimusetiikka, lainsäädäntö ja hyvät tieteelliset käytännöt otettiin huomioon opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Suunnitteluvaiheessa näitä teemoja pohdittiin useasta eri näkökulmasta. Suomen lainsäädäntö ja tietosuojalaki säätelevät tutkimusaineiston tietosuojaa (EU yleinen tietosuojasetus 2016/679; Tietosuojalaki 2018/1050). Aineistojen tietosuojaa ja luottamuksellisuutta huomioi-

tiin tutkimusaineiston keräämisessä, käsittelyssä ja säilyttämisessä. Haastateltavia informoitiin talenteen käsittelyn ja säilyttämisen tavoista. Anonymisointi eli tunnistesten poistaminen suunniteltiin jo kehittämistyön alkuvaiheissa. (Kuula 2011, 66-68, 200-201.) Haastateltavia informoitiin aineiston käytöstä opinnäytetyöhön (Ojasalo ym. 2014,107). Opinnäytetyön aineiston keräämisessä ja aineiston hallinnassa on noudatettu tarkkuutta, yleistä huolellisuutta ja rehellisyyttä, myös aineistojen omistajuus on ilmoitettu selkeästi (Kuula 2011, 32-35). Opinnäytetyössä noudatetaan oman tiedeyhteisön ja tiedon luonteen mukaista avoimuutta tuloksien raportoimisessa ja julkistamisessa (Kuula 2011, 32-35).

## **4 Kehittämistyön menetelmät**

### **4.1 Esihaastattelu**

Esihaastatteluvaiheessa tarkasteltavina teemoina olivat kunnaneläinlääkärin työturvallisuus ja yksityiskohtainen (ks. kuvio 1). Haastateltavaksi (H1) valittiin nuori eläinlääkäri, joka oli tehnyt kunnaneläinlääkärin sijaisuuksia eri paikkakunnilla, mutta luopunut sijaisuuksien tekemisistä. Taulukossa esitettyjä teemoja käytettiin haastattelun pohjana (ks. liite 1).

Tässä kehittämistyössä haastattelu valittiin aineiston keräysmenetelmäksi, koska haluttiin perehtyä tutkimusaiheeseen ja tarkentaa kehitettäviä teemoja (Hirsijärvi ja Hurme 2014, 72). Kehittämistyössä haastattelu on erinomainen aineiston keräämisen muoto, varsinkin silloin kun se yhdistetään muihin menetelmiin. Kehittämistyössä menetelmät tukevat toisiaan. (Ojasalo ym. 2014, 106-107.) Haastattelut voidaan jaotella klassisen jaon mukaisesti strukturoituun, puoli strukturoituun ja strukturoimattomaan eli avoimeen haastattelumenetelmään (Metsämuuronen 2006, 114). Haastattelussa käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, tarkemmin määriteltynä teemahaastattelua. Teemahaastattelussa teemat on suunniteltu ennakkoon, mutta haastattelijalla on mahdollisuus esittää syventäviä kysymyksiä haastattelun aikana. Teemojen avulla pyrittiin tavoittamaan keskiössä olevan ilmiön eri näkökulmia, jotta saataisiin ideoita kehittämistyön suunnalle. Haastattelulle tunnusomaisia piirteitä ovat vuorovaikutteisuus ja luottamuksellisuus. Haastattelu äänitettiin ja litteroitiin, jotta haastatteluun oli helppo palata jälkikäteen. (Hirsijärvi ja Hurme 2014, 47-48.)

Sisällönanalyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä teema-analyysia. Sisällönanalyysin avulla pyrittiin muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset aiheita kos-

kevaan käsitteistöön (Sisällönanalyysi n.d). Teorialähtöistä analyysiä käytetään silloin kun tutkimusaineiston analyysi koostuu olemassa olevan teorian pohjalta (Aineisto- ja teorialähtöisyys n.d). Teema-analyysissä etsitään tiettyjä teemoja ja niiden teemojen esiintymistä tarkastellaan aineistossa. Analyysissa poimitaan aineistosta tärkeimmät osat, joiden pohjalta toteutetaan tulkinta. (Ojasalo ym. 2014, 110.) Tulkinnoissa pyrittiin säilyttämään neutraali näkökulma tutkimuksen löydöksiä kohtaan, mutta haastattelija katsoo ilmiötä tietenkin teoreettisen aineksen ja omien kokemusten kautta.

### **Laadullisen tutkimuksen luotettavuus pohdintaa**

Huolelliseen dokumentointiin ja tarkkaan raportointiin on kiinnitetty erityistä huomiota. Huolellinen dokumentointi ja tarkka raportointi parantavat luotettavuutta tekemällä tutkijan ajatusprosessin näkyväksi. Näin lukijalle annetaan mahdollisuus kriittiseen arvioimiseen ja lukija saa itse päättää miten luotettava aineisto on. Kritiikki ja tutkimuksen luotettavuus kulkevat käsi kädessä. Tutkimusta lukiessa lukija epäilee ja kritisoi menetelmiä ja samalla pohtii luotettavuutta. Kirjoittaja joutuu vakuuttamaan tiedeyhteisölle toimiensa oikeanmukaisuutta ja luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen raportit sisältävät paljon tutkijan omaa pohdintaa, joten luotettavuuden arviointi ei ole niin suoraviivaista kuin määrällisessä tutkimuksessa. Kirjoittaja joutuu raportissaan perustelemaan myös aineistonsa merkittävyyttä. (Eskola & Suoranta 2005, 208-210, 214-215.)

Eskola ja Suoranta (2005, 211) toteavat, että määrällisen tutkimuksen keskeiset ja perinteiset luotettavuuden mittarit validiteetti ja reliabiliteetti eivät sovellu samoissa raameissa laadullisen tutkimuksen mittareiksi. Laadullisen tutkimuksen omat luotettavuuden käsitteet kuten uskottavuus, yleistettävyyys ja siirrettävyyys ovat jonkin verran tulkinnanvaraisia ja suhteellisia.

Haastatteluissa käytettävät käsitteet tulee olla haastateltavalle ymmärrettäviä, koska haastateltavat eivät ole teorian asiantuntijoita. Uskottavuuden lisäämiseksi tutkijan tulee varmistaa, että haastatteluissa käytetyt käsitteet vastaavat haastateltavien ymmärrystä. Luotettavuuden haasteeksi nousee myös lukija itse, mikäli termistö tuntuu hyvin vieraalta myös raportti saattaa näyttää epäluotettavalta. (Eskola & Suoranta 2005, 209-211.) Uskottavuutta voidaan arvioida myös arvioijan neutraaliuden näkökulmasta. Aineiston analysoijan tulisi säilyttää mahdollisimman neutraali asenne tuloksia kohtaan. (Räisänen 2021.) Uskottavuutta voitaisiin kasvattaa esimerkiksi käyttämällä kahta ihmistä analysoinnissa, tässä opinnäytetyössä siihen ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta. Uskottavuutta haluttiin kasvattaa pyytämällä haastateltavien kommentteja tulkintoihin ja

johtopäätöksiin. Tulokset ja johtopäätökset lähetettiin haastateltaville kommentointia varten, jotta kirjoittajan tulkinnat olisivat varmasti luotettavia. Raportointivaiheessa tuloksia havainnollistettiin haastatteluvastauksien suorilla lainauksilla.

Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tuloksia ei voida suoraan yleistää koskemaan esimerkiksi muita ryhmiä tai muita ammattikuntia, koska tulokset ovat usein tapauskohtaisia. (Eskola & Suoranta 2005, 212.) Tämän kehittämistyön tuloksia ei voida suoraan yleistää tai siirtää eri kontekstiin, mutta uudet tutkijat saavat ideoita ja ajatuksia näistä tuloksista.

## 4.2 Kyselytutkimusaineiston analyysi

Kyselytutkimusaineisto saatiin Savonian 2021 toteuttamasta kehityshankkeesta. Aineistoa lajiteltiin eläinlääkäreiden valmistumisvuoden mukaan, jotta saatiin nuorten eläinlääkäreiden näkemykset esille. Kyselytutkimusaineiston analysoinnin tarkoituksena oli saada selville; millaisessa työyhteisössä nuoret eläinlääkärit haluaisivat tulevaisuudessa työskennellä. Yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa kysely on yleinen aineistonkeruumenetelmä. Sähköinen kysely on nopea ja tehokas väline, koska sen avulla voidaan saada laaja tutkimusaineisto. Kyselyn avulla kerätty tieto on yleensä luotettavaa, mutta tuotettu tieto saattaa olla pinnallista ja vastaajien oma ääni saattaa heikentyä, koska vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. (Ojasalo ym. 2014, 121.)

Pohjois-Savossa on paljon tuotantoeläintiloja, jotka ovat riippuvaisia toimivista kunnaneläinlääkintäpalveluista. Eläinlääkärien ja eläinlääkärisijaisten saatavuus on ollut alueella kuitenkin heikkoa. (Vuorinen ja Pulkka 2021.) Eläinlääkäripulan vuoksi Savonia käynnisti keväällä 2021 hankkeen Eläinlääkäripalvelujen kehittäminen Pohjois-Savossa. Savonia toteutti Webropol-kyselyn eläinlääkäreille ja eläinlääkäriopiskelijoille. Kyselyllä haluttiin kartoittaa eläinlääkäreiden ja eläinlääkäriopiskelijoiden mielipiteitä siitä, miten eläinlääkintäpalveluja voisi kehittää tulevaisuudessa. Kyselytutkimuksessa kysyttiin eläinlääkäreiden ja eläinlääkäriopiskelijoiden näkemyksiä siitä, millainen kunnaneläinlääkärin työnkuva tulisi olla, jotta se houkuttelisi kuntasektorille uusia sijaisia ja työntekijöitä. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön aineistona käytettiin vain pientä osaa edellä kuvattua kyselytutkimusaineistosta (ks. liite 2).

Kutsu vastata kyselyyn ja jakaa sitä edelleen lähetettiin 1.4.2021 Helsingin yliopiston 5. - 7. vuoden eläinlääketieteen opiskelijoiden kurssikohtaiseen sähköpostiin, Tarton yliopiston opiskelijoille heidän yhdistyksensä sähköpostiin, Suomen eläinlääkäriliiton puheenjohtajalle ja toiminnanjohtajalle, Tuotantoeläinlääkäriyhdistykseen, Suomen Kunnaneläinlääkäriliittoon sekä eläinlääkärien että nuorten eläinlääkärien suljetuille Facebook-sivuille. Kutsussa ilmoitettiin, että kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 2 vrk mökkiloma Pohjois-Savossa sekä 3 äänikirjalahjakorttia. Kahden viikon aikana kyselyyn vastasi 127 eläinlääkärinä, joista 100 ilmoitti nimensä ja osoitteensa arvontaa varten. Kyselyn vastausaika oli suhteellisen lyhyt.

Aineiston omistaja eli Savonia oli toteuttanut aineiston anonymisoinnin. Kyselytutkimusaineistoa kerätessä oli kiinnitetty huomiota edustavuuteen. Tutkijat olivat lisänneet kyselyyn taustakysymyksiä, kuten valmistumisvuoden, jotta nähtiin miten kattavasti otos edustaa kohderyhmää. (Kananen 2011, 65.) Todennäköisesti otsikko ja kysymykset ovat houkuttelleet erityisesti kunnaneläinlääkäreitä vastaamaan kyselyyn.

### **Populaation määrittely**

Kyselyaineiston havaintoyksikköinä ovat olleet kaikki suomalaiset eläinlääkärit. Kaikki Suomen eläinlääkärit muodostavat perusjoukon eli kohderyhmän (engl. *population*). (Kananen 2011, 65.) Suomessa on vuoden 2022 alussa 3082 laillistettua eläinlääkärinä. Suomen eläinlääkäriliiton jäsenmäärä vuonna 2021 oli 2999, joista opiskelijoita 472 ja valmistuneita eläinlääkäreitä 2527. (Liiton jäsenmäärä 2022). Ympäristöterveydenhuollon valvontayksikkötietojen hallintajärjestelmän (VYHA) tietojen mukaisesti Suomessa on ollut vuonna 2017 yhteensä 239 kunnaneläinlääkäriin vastaanottoa ja kunnilla on työskennellyt 394 omaa eläinlääkärinä. Lisäksi Suomessa on runsaasti kunnaneläinlääkäriin sijaisuuksia tekeviä eläinlääkäreitä. (Niemi, Koikkalainen, Högnasbacka ja Karhula 2019.)

### **Otanta menetelmä**

Perusjoukkoa edustavaa ryhmää kutsutaan termillä otos. Otos nimikettä voidaan käyttää, mikäli kaikilla eläinlääkäreillä on ollut mahdollisuus tulla valituksia tutkimukseen. Kysely on julkaistu avoi-

men linkin avulla eri sosiaalisen median kanavissa, sekä lähetetty eri postituslistoille. Perusjoukosta on näin ollen poimittu se osa, joka on mahdollista saada koneen ääreen vastaamaan. Tämän vuoksi on harkinnanvaraista se, että voidaanko käyttää ternejä otos. Kyseessä on enemmänkin eitudennäköisyyteen perustuva harkinnanvarainen otanta, koska vain tietokonetta käyttävillä eläinlääkäreillä on ollut mahdollisuus osallistua kyselyyn. Tämän vuoksi laajamittaisia yleistyksiä ei voida suorittaa tutkimustoiminnassa. (Kananen 2011, 65-69.) Toisaalta sähköiset kyselyt ovat yleisesti käytössä eri alojen tutkimuksissa.

### **Aineiston heikkoudet ja luotettavuus**

Koska kyselyaineisto oli valmiina, voimme tarkastella sen luotettavuutta ainoastaan jälkijättöisesti. Kvantitatiivisen aineiston luotettavuutta voidaan pohtia kahden käsitteen avulla, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti. (Tutkimustulosten luotettavuus ja pätevyys 2021.) Validiteetti (pätevyys) kuvaa sitä, miten hyvin analyysimittarit ja asteikot ovat päteviä kyseiselle aineistolle. Teoreettisten tutkimuskäsitteiden muuttamista muuttujiksi kutsutaan operationalisoimiseksi, jolloin tutkimuskäsitteet muutetaan mitattavaan ja vastaajan kannalta ymmärrettävään muotoon. Tutkimuksen validius mittaa muun muassa sitä, miten tutkija on onnistunut operationalisoinnissa. (Vilka 2007, 150.) Hankkeessa oli toteutettu esitestausvaihe eli mittari oli testattu etukäteen. Mittarilla tarkoitetaan tässä yhteydessä tutkimuslomakkeen kysymyksiä. Mittarista eli kysymyksistä johtuvat virheet ovat olleet minimaaliset. Toki vastausvaihtoehtoja oli ainoastaan kolme. Validiteetti on ollut kohtalaisen hyvä, koska käsitteiden ymmärrettävyys on erinomainen ja kysymys mittaa käytännön ilmiötä.

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen mahdollisuuksia tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti havainnoi tutkimuksen mittausten tarkkuutta. Tutkimuksen tarkkuudella pyritään siihen, että tutkimuksessa ei olisi satunnaisia virheitä. Reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen. Samaa asiaa voidaan mitata monella eri mittarilla ja vertailla mittausten yhteneväisyyttä. Opinnäytetyön puitteissa saman asian uusinta mittaamista ei ollut mahdollista toteuttaa. Reliabiliteettia arvioitaessa pohditaan myös seuraavia asioita; edustaako otos perusjoukkoa, mikä on vastausprosentti, esiintyykö vastauskatoa ja esiintyykö mittaus virheitä. (Vilka 2007, 149-150.) Vastausprosentti on ollut suhteellisen alhainen. Käytetyissä kysely-

menetelmässä (webbi- kysely) kato saattaa muodostua ongelmaksi ja tulosten virhemahdollisuudet ovat olemassa. Katoa on tapahtunut, koska kaikkia vastaajia ei ole tavoitettu tai vastaajat eivät ole halunneet vastata kyselyyn. (Kananen 2011, 72-73.) Yksi syy mahdollisen kadon syntymiselle on myös rajallinen vastausaika. Kysely on ollut avoimena vain kahden viikon ajan.

### **4.3 Klinikavierailu ja haastattelu**

Toisen haastattelun yhteydessä toteutettiin myös klinikavierailu. Klinikavierailun tavoitteena oli tutustua usean henkilön vastaanoton toimintaan. Haastattelun tarkoituksena oli löytää hyviä käytäntöjä aiheesta ja saada tietoa avustajan hankkimisen mahdollisuuksista ja avustajan merkityksestä organisaatiolle sekä sijaisille. Vierailukohteeksi valittiin syrjäseudulla sijaitseva kunnaneläinlääkärin vastaanotto. Vastaanotto on ollut vetovoimainen sijaisten suhteen useiden vuosien ajan. Eläinlääkäreiden, avustajien sekä sijaisten vaihtuvuus on ollut vähäistä. Vierailu klinikalle toteutettiin joulukuussa 2021. Vierailu kesti noin 2 tuntia, ja vierailun aikana tutustuttiin usean henkilön vastaanoton toimintaan, esiteltiin työtiloja, organisaation historiaa ja kerrottiin tietoa työyhteisöstä. Vierailun aikana toteutettiin myös haastattelu (H2).

Haastattelu valittiin aineiston keräysmenetelmäksi, koska haluttiin syvällisempää tietoa avustajan hankkimisen mahdollisuuksista ja avustajan merkityksestä organisaatiolle sekä sijaisille (Hirsjärvi ja Hurme 2014, 35). Haastateltavaksi valittu eläinlääkäri toimii avustajien ja sijaisten lähiesimiehenä. Haastateltava on toiminut aiemmin uransa aikana kunnaneläinlääkärin sijaisena useissa organisaatioissa. Eläinlääkäri on toiminut nykyisessä organisaatiossa myös sijaisvastaavana ja sijaisten rekrytoijana. Haastattelurunko lähetettiin haastateltaville ennakoon tutustuttavaksi. Haastattelun kysymyksissä ei käytetty samoja käsitteitä kuin opinnäytetyön tietoperustassa, jotta haastateltavaa ei johdateltaisi ja subjektiivinen näkökulma säilyisi. Haluttiin, että keskustelu pohjautuisi enemmän haastateltavan omiin näkemyksiin kuin haastattelijan suosimiin käsitteisiin. Taulukossa esitetyt teemoja käytettiin haastattelun pohjana (ks. liite 3).

Kehittämistyössä haastattelu on erinomainen aineiston keräämisen muoto, varsinkin silloin kun se yhdistetään muihin menetelmiin. Kehittämistyössä menetelmät tukevat toisiaan. (Ojasalo ym. 2014, 106-107.) Haastattelut voidaan jaotella klassisen jaon mukaisesti strukturoituun, puoli strukturoituun ja strukturoimattomaan eli avoimeen haastattelumenetelmään (Metsämuuronen 2006,

114). Haastattelussa käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, tarkemmin määritetynä teemahaastattelua. Teemahaastattelussa teemat on suunniteltu ennakkoon, mutta haastattelijalla on mahdollisuus esittää syventäviä kysymyksiä haastattelun aikana. Haastattelulle tunnusomaiset piirteet; vuorovaikutteisuus ja luottamuksellisuus toteutuivat kiitettävästi. Haastattelu äänitettiin ja litteroitiin, jotta haastatteluun oli helppo palata jälkikäteen. (Hirsijärvi ja Hurme 2014, 47-48.) Haastateltavaa informoitiin aineiston käytöstä opinnäytetyöhön. (Ojasalo ym. 2014,107.) Haastateltavaa informoitiin tallenteen käsittelyn ja säilyttämisen tavoista ja aineistolle suoritettiin anonymisointi eli kaikki tunnisteet poistettiin. (Kuula 2011, 200.)

Sisällönanalyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä teema-analyysia. Teorialähtöistä analyysia käytetään silloin kun tutkimusaineiston analyysi koostuu olemassa olevan teorian pohjalta (Aineisto- ja teorialähtöisyys n.d). Teema-analyysissä etsitään tiettyjä teemoja ja niiden teemojen esiintymistä tarkastellaan aineistossa. Analyysissa poimitaan aineistosta tärkeimmät osat, joiden pohjalta toteutetaan tulkinta. (Ojasalo ym. 2014, 110.) Tulkinnoissa pyrittiin säilyttämään neutraali näkökulma tutkimuksen löydöksiä kohtaan, mutta haastattelija katsoo ilmiötä tietenkin teoreettisen aineksen ja omien kokemusten kautta.

## **5 Toteutus ja tulokset**

### **5.1 Kunnaneläinlääkärin työturvallisuus ja yksintyöskentely**

Esihaastattelu toteutettiin kehittämistyön käynnistysvaiheessa kesäkuussa 2021. Tarkasteltavana ilmiöinä olivat kunnaneläinlääkärin työturvallisuus ja yksintyöskentely. Haastattelun avulla kerättiin tietoa kunnaneläinlääkärin yksintyöskentelyn tuomista haasteista, kysyttiin eläinlääkärin kokemuksia työturvallisuudesta ja testattiin käsitteiden ymmärrettävyyttä.

Haastattelun kesto oli 20 minuuttia. Haastattelussa eläinlääkäri (H1) toi esille erilaisia työhön liittyviä kuormitustekijöitä. Kuormitustekijöinä haastateltava kokee työajat ja vaikeat asiakastilanteet. Työturvallisuusriskeiksi haastateltava kokee eläinten puutteellisen hallinnan ja autolla ajamisen väsyneenä. Avustajan tarve tuli esille yhdeksässä eri esimerkissä 20 minuutin aikana. Haastateltava toi esille myös yhteisöllisyyden merkityksen työssä. Haastateltava kuvailee, että yksin työskennellessä eläinlääkärillä kuluu paljon aikaa siivoamiseen ja työvälineiden huoltoon. Haastateltava kokee, että työpäivät venyvät ja tauot peruuntuvat usein tämän tyyppisten töiden vuoksi. Haastateltava kertoi myös työyhteisön konfliktitilanteista ja esitti ratkaisuehdotuksia konfliktitilanteisiin.

Haastateltava kuvailee työyhteisöä, jossa haluaisi työskennellä näin:

*-Tiedän, että en halua työskennellä yksin, mutta kaikki muut vaihtoehdot ovat joo paljon mieluisampia ja ennen kaikkea se, että se työyhteisö on semmoinen rakentava- (H1).*

Haastateltava pohtii avustajan antamaa tukea näin:

*-Jos oli hankala asiakas niin sitten kun sen sai hoitajan kanssa heti purettua niin sitä ei jäänyt sitten märehtimään ja sitten menny niinku päivä pilalle tai sitä mieltii pitkään. Tyypillisesti yksin työskennellessä noita sitten mietiskelee ainakin henkilökohtaisesti turhankin pitkään- (H1).*

## 5.2 Kyselytutkimusaineiston analyysi

Kyselytutkimusaineistossa oli yhteensä 126 vastaajaa. Vastaajista noin puolet eli 65 eläinlääkäreitä olivat töissä kuntasektorilla, 11 vastaajaa oli töissä yksityisellä sektorilla, 7 vastaajaa valtiolla ja 39 vastaajaa ilmoitti olevansa opiskelijoita. Kaikki vastaajat eivät ilmoittaneet työtilannettaan. Taustatiedoissa ei ilmennyt sitä, että ovatko vastaajat aikaisemmin työskennelleet kuntasektorilla. Vain tämänhetkistä työtä kysyttiin. Vastaajilta kysyttiin myös töiden aloittamisvuotta väliaikaisilla eläinlääkärinoikeuksilla ja valmistumisvuotta.

Analysointi vaiheessa vastaajat ryhmiteltiin uudestaan. Alkuperäisiä ryhmiä ei käytetty tässä kehittämistyössä. Vastaajat lajiteltiin 1) opiskelijoihin, 2) eläinlääkäreihin, jotka ovat saaneet väliaikaiset eläinlääkärinoikeudet vuonna 2021 (kandidit) 3) nuoriin eläinlääkäreihin, jotka ovat valmistuneet vuosina 2017-2021 ja 4) muihin aikaisemmin valmistuneisiin eläinlääkäreihin (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Vastaajat jaoteltuna eläinlääkäriin työn aloitusvuoden mukaisesti.

Töiden aloitusvuodet	frekvenssi	suhteellinen frekvenssi
	f	f%
opiskelijat	3	2 %
2021 kandidit	16	13 %
2017-2021 valmistuneet	39	31 %
<2017 valmistuneet	68	54 %
Yhteensä	126	100 %

Vastaajista suurin osa eli 77 % haluaisi työskennellä useamman henkilön klinikalla (ks. taulukko 2). Kun tarkastellaan ainoastaan kandeja ja nuoria eläinlääkäreitä niin 84% vastaajista haluaisi työskennellä useamman henkilön klinikalla. Kyselyyn vastanneista vain 7% haluaisi työskennellä yksin. Kun tarkastellaan halukkuutta yksintyöskentelyyn kandiin ja nuorten eläinlääkäreiden ryhmissä, niin ainoastaan 1 vastaaja (3%) haluaisi työskennellä yksin (ks. taulukko 3).

Taulukko 2. Vastaajien toivoma työntekeksen muoto.

Työskentely muoto	frekvenssi	suhteellinen frekvenssi
	f	f%
Yksin	9	7 %
Yksin eläinhoitajan kanssa	20	16 %
Useamman henkilön klinikalla	97	77 %
Yhteensä	126	100 %

Taulukko 3. Vastaajien toivoma työntekeksen muoto prosenttiosuuksina eri ryhmissä.

	Opiskelijat	2021 Kandidit	Nuoret eläinlääkärit	Muut eläinlääkärit
	Yksin	0 %	0 %	3 %
Yksin eläintenhoitajan kanssa	0 %	19 %	13 %	18 %
Useamman henkilön klinikalla	100 %	81 %	85 %	71 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

### 5.3 Avustajan merkitys ja rooli

Haastattelun tarkoituksena oli löytää hyviä käytäntöjä aiheesta ja saada tietoa avustajan hankkimisen mahdollisuuksista ja avustajan merkityksestä organisaatiolle sekä sijaisille.

Klinikalla on ollut avustaja yli 15 vuoden ajan. Alkuaikoina avustaja hoiti maito-, vesi- ja laboratorionäytteitä. Klinikalla on ollut yleensä yksi avustaja ja kaksi eläinlääkärää. Siivoaja käy 3 kertaa viikossa. Tällä hetkellä heillä on kaksi osa-aikaista avustajaa. Haastateltava eläinlääkäri (H2) kuvailee, että avustajan tärkein ja merkityksellisin yksittäinen työtehtävä tällä klinikalla on asiakasneuvonta ja asiakaspalvelu. Avustaja vastaa puhelimeen ja antaa puhelinneuvontaa. Klinikalla vastataan puhelimeen koko päivän ajan, joka parantaa asiakaskokemusta. Yleisesti muilla kunnaneläinlääkäriin vastaanotoilla puhelinaika on aamuisin 8-9 aikaan, jonka jälkeen asiakkaat voivat jättää viestin kiireellisissä tapauksissa. Klinikalla käy paljon asiakkaita myös ostamassa rehuja lemmikkieläimille. Samalla asiakkaat kertovat kuulumisia ja avustaja voi vastata heidän kysymyksiinsä. Haastateltava pohtii, että todennäköisesti asiakkaat saisivat samat rehut ostettua netistä halvemmalla, mutta kohtaaminen ammattilaisen kanssa on merkittävässä roolissa.

Yksiköllä on kokemusta erilaisista avustajan työjärjestelyistä. Avustajan tai sijaisen työaikaa ja työmäärää voidaan pyrkiä räätälöimään tarpeiden mukaan. Haastateltava kertoo, että välillä siivoaja otettiin pois, jotta saatiin työllistettyä toinen avustajista kokopäiväisenä. Silloin heillä työskenteli yksi kokoaikainen avustaja ja yksi avustaja 50% työajalla. Sen jälkeen käytössä oli malli, jossa eläinlääkäri itse palkkasi toisen avustajan töihin kahdeksi päiväksi viikossa. Käytössä oli nollatuntisopimus, mutta kyseisellä ajanjaksolla avustajalle pysttiin tarjoamaan aina kokonainen työpäivä. Tällä järjestelyllä avustajalle voitiin tarjota töitä kokoaikaisesti ja avustaja saatiin sitoutettua organisaatioon. Puolet avustajan palkkakustannuksista katetaan klinikkamaksulla ja puolet rahoista tulevat ympäristöterveydenhuollon budjetista. Asiakkaat maksavat 8-25e klinikkamaksua toimenpiteestä riippuen.

Haastateltava kuvailee, että klinikalla avustajat ovat erittäin ammattitaitoisia ja kokeneita. Ennen korona-aikaa klinikalle otettiin opiskelijoita tekemään työharjoitteluita. Uudempi avustaja työllistyi valmistumisen jälkeen suoraan tälle klinikalle harjoittelun jälkeen, koska harjoittelukokemukset olivat molemmin puolin hyvät. Molemmat avustajat pystyvät tekemään toimenpiteitä ja valmisteluita itsenäisesti. Esimerkkeinä röntgentutkimukset ja leikkausvalmistelut. Haastateltava pohtii,

että mikäli eläinlääkäri vastaisi itse kaikkiin puheluihin niin kliniseen työhön ei jäisi paljon aikaa ja keskeytyksiä tulisi huomattava määrä. Haastateltava luottaa avustajien ammattitaitoon, joten avustajien toimintaa ei tarvitse erityisesti tarkkailla. Hän luottaa siihen, että avustaja kysyy apua, mikäli sitä tarvitsee. Eläinlääkäriin ja avustajan välillä vallitsee luottamus siitä, että molemmat pyrkivät tekemään työnsä mahdollisimman hyvin annetuilla resursseilla. Työyhteisössä uskalletaan korjata toisten virheitä ja antaa rakentavaa palautetta. Eläinlääkäri työskentelee päivystysaikaan ilman avustajaa. Haastateltava kertoo, että erityisesti kiireisessä päivystyksessä huomaa, miten arvokasta avustajan työpanos on. Praktiikka on paljon hitaampaa ilman avustajaa, mikäli potilaita on paljon.

Haastateltava korostaa avustajan ammattitaidon tärkeyttä heidän klinikallaan. Mikäli avustajalla ei olisi riittävää tietotaitoa, eläinlääkäri joutuisi tarkistelemaan avustajan töitä ja avustajalle ei voisi antaa niin paljon vastuuta. Haastateltava kertoo, että jatkuva huomautteleminen ja tarkkaileminen voisivat myös herättää epäluottamuksen tunnetta ja huonontaa ilmapiiriä. Eläinlääkäreillä ja avustajilla on yhteisiä tavoitteita. Yhteisön jäsenillä on selkeät roolit, ja jäsenillä on omat vastuualueet. Työajat eivät veny toistuvasti kohtuuttoman pitkiksi. Ihmiskäsitys sijaisista on positiivinen ja arvostaja.

Haastateltava kokee, että kokenut avustaja on vetovoimatekijä sijaisia rekrytoidessa. Nuoret eläinlääkärit ovat koko ajan korkeammalle koulutettuja ja haluavat tehdä vaativampaa praktiikkaa. Hän kokee, että nuoret eläinlääkärisijaiset hakeutuvat vastaanotolle, jossa on avustaja. Haastateltavan mukaan, yleinen kulttuuri on, että avustajan antama apu on tarpeellista ja apua otetaan ilolla vastaan. Haastateltava kuvailee avustajan merkitystä sijaiselle näin:

*-Kyllähän he monesti hakeutuvatkin sellaiselle vastaanotolle, jossa on avustaja, ku se tuntee talon tavat ja pystyy auttamaan. Kyllä kulttuuri on se, että avustajaa käytetään ja tarvitaan - (H2).*

Avustaja voi tarjota nuorelle eläinlääkärille myös tukea epäonnistumisten käsittelyyn, tai ehdottaa tilanteen uudelleen arviointia. Haastateltava kuvailee avustajan antamaa tukea esimerkiksi näin:

*-Ainakin silloin kun itse olin nuori eläinlääkäri. Kaikki apu otettiin vastaan. Avustaja sitten saattoi sanoa, että hei tällaista sattuu muillekin, jos vaikka tuli pieni virhe. Tai unohti tehdä jotain tai oli jotain mitä ei nähnyt- (H2).*

Tällä klinikalla avustajaa voi pyytää tarvittaessa myös päivystysaikoina avuksi vaikeisiin leikkauksiin. Eläinlääkäriin lähtiessä lomalle hän yleensä ilmoittaa sijaiselleen, että saa soittaa ja kysyä neuvoa. Haastateltava kuitenkin kokee, että sijaiset hyvin harvoin kysyvät apua tai tarvitsevat tukea puhelimitse, kun hän on lomalla. Usein sijaisille voidaan järjestää sijaisuudet kesäisin ja loma-aikoina niin, että kaverit pääsevät samaan aikaan töihin lähialueille.

## 6 Johtopäätökset

Haastateltava (H1) toi esille haluttomuutensa yksin työskentelyyn. Kyselytutkimukseen vastanneet nuoret eläinlääkärit halusivat työskennellä usean eläinlääkäriin vastaanotolla tulevaisuudessa. Yhteisvastaanottojen lisääminen ja mentorointi olisivat varmasti hyödyllisiä ratkaisuja, mutta tällä hetkellä rakenteet eivät kaikkialla siihen vielä taivu. Kehitysehdotukseni kunnaneläinlääkäriorganisaatioille on avustajien hankkiminen ja kouluttaminen sekä yhteisöllisten voimavarojen lisääminen. Haastateltavien (H1, H2) kokemusten mukaan kokeneen avustajan tarjoama tuki on arvokasta nuorelle eläinlääkärille ja kunnaneläinlääkäriin sijaiselle. Haastateltavat arvioivat, että kokenut avustaja toimii vetovoimatekijänä sijaisten hakeutuessa uusiin työpaikkoihin. Haastateltavan (H2) mukaan, avustaja voi tarjota tukea erityisesti käytännön asioissa ja perehdyttää sijaisen talon rutiineihin.

Henkilöhaastattelun tärkein tavoite oli saada tietoa avustajan hankkimisen mahdollisuuksista ja avustajan merkityksestä sijaisille. Haastattelussa saatiin mielenkiintoista tietoa myös muista työvoimavaroista. Osa-aikatyö mahdollisuuksia käytetään ketterästi ja joustavasti. Myös vakituiset eläinlääkärit käyttävät osa-aikatyö mahdollisuuksia eri pituisissa jaksoissa. Sijaiselle pyritään räätälöimään houkutteleva työjakso esimerkiksi vakituisen eläinlääkäriin osa-aikatyöjärjestelyjen avulla. Klinikalla on vahva organisaatiokulttuuri, jossa avainasemassa ovat yhteiset tavoitteet, luottamus, työyhteisön tuki, palautteen antaminen, positiivinen ihmiskäsitys työtovereista sekä selkeät roolit ja vastuualueet.

Julkisessa eläinlääkintähuollossa resurssit ovat rajalliset ja kustannukset saattavat muodostua avustajan palkkaamisen esteeksi. Haastateltava (H2) esittää useita erilaisia malleja, joilla avustajan palkkaaminen voidaan toteuttaa. Esimerkiksi kuluja voidaan kattaa klinikamaksulla, tai avustajan henkilöstökuluja voidaan kompensoida vähentämällä siivouskuluja. Haastateltava esittää myös

mallin, jossa eläinlääkäri osallistuu avustajan palkkakustannuksiin, ja tarjoaa avustajalle työtä nollatuntisopimuksella.

## 7 Pohdinta

Kehittämistyö lähti liikkeelle toukokuussa 2021 Pohjois-Savon eläinlääkintäpalvelujen kehittämishankkeen innoittamana. Heidän aikataulunsa oli kuitenkin niin tiukka, jotta en pystynyt olemaan mukana projektissa. Työn lähtökohdina oleva arkielämän ongelma on kuitenkin sama; kunnaneläinlääkäreiden sijaisten heikko saatavuus syrjäseuduilla. Kehittämistyön tavoite kirkastui kesäkuussa 2021. Työn tavoitteena oli vahvistaa kunnaneläinlääkäreiden työn vetovoimaisuutta. Esihaastattelussa tarkasteltiin erilaisia työyhteisön malleja ja yksin tehtävän työn työturvallisuusriskejä. Seuraavaksi lähdettiin pohtimaan, miten nuoria eläinlääkärintajaisia saataisiin myös pysymään alalla. Opinnäytetyön näkökulmaksi rakentui työn vaatimukset ja voimavarat kunnaneläinlääkäriin työssä. Tietoperustan karttuessa kehittämistehtäväkin jalostui. Prosessin edetessä kehittämisideat suuntautuivat erityisesti yhteisöllisten voimavarojen ja organisaatiokulttuurin suuntaan. Projekti kesti 11 kuukautta, jonka aikana on tutustuttu ilmiön moneen tekijään, mutta kaikki kehittämisideat eivät mahtuneet rajauksen sisään. Kuvion 3 taulukkoon on koottu käytännön työkaluehdotuksia työnvoimavarojen ja työn mielekkyyden lisäämiseksi. Nämä pienemmät kehitysideat kumpuavat eri alojen kirjallisuudesta, eivät tämän työn tuloksista.

Useilla eläinlääkinnän sektoreilla on eläinlääkäripulaa. Erityisesti kunnaneläinlääkäriin sijaisista on huutava pula. Opinnäytetyössä haluttiin tarkastella tilannetta erityisesti nuorten eläinlääkäreiden näkökulmasta, koska Suomessa kunnaneläinlääkärintajaisuuksia tekevät pääsääntöisesti nuoret eläinlääkärit. Nuoren eläinlääkäriin uran ensimmäiset vuodet ovat monella tavalla haastavia ja organisaatioiden tulisi pohtia; miten he voivat parhaiten tukea nuorten työelämään siirtymistä. Tukea ammatillisissa ja käytännön asioissa tarvitaan, mutta ammatillisen ja sosiaalisen tuen tarve on kuitenkin hyvin yksilöllistä. (Halliwell ym. 2016; Joutsen ym. 2017.)

Suomalaisessa kyselytutkimuksessa havaittiin, että nuoret eläinlääkärit kokivat haastavat asiakastilanteet, kiireen, epävarmuuden ja epäonnistumiset raskaiksi tekijöiksi työelämän ensi vuosina (Joutsen ym. 2018). Positiiviset asiakassuhteet puolestaan koettiin palkitsevana tekijänä ja positiivinen asiakaspalaute nähtiin työn voimavarana. Asiakassuhteet ovat tärkeä osa eläinlääkäriin työtä

ja aikapaineessa asiakastyö saattaa jäädä vähemmälle kuin eläinlääkäri itse toivoisi. Haastateltavan eläinlääkäri (H2) mukaan avustajan tärkein yksittäinen työtehtävä heidän klinikallaan on asiakaspalvelu ja asiakasneuvonta. Haastateltavan (H2) yksikössä aito kohtaaminen sekä asiakkaan kuunteleminen koetaan tärkeänä ja niihin halutaan käyttää aikaa ja resursseja. Kun avustaja hoitaa itsenäisesti puhelinneuvontaa, niin eläinlääkäri voi keskittyä praktiikkaan ilman jatkuvia keskeytyksiä. Tämä puolestaan voi lisätä työn sujuvuutta, työn hallinnantunnetta ja vähentää kognitiivista kuormitusta. Haastateltavien (H1, H2) mukaan kokenut avustaja voi tarjota tukea myös epäonnistumisten käsittelyyn nuorelle eläinlääkärille. Joutsen ja muut (2017) pohtivat, että ensimmäiset vuodet olisivat kriittinen ajanjakso ja kollegiaalisen tuen tarve mahdollisesti vähenisi ajan myötä eläinlääkäriin asiantuntijuuden kehittymisen mukana.

Haastateltava (H1) toi esille erilaisia työturvallisuusriskejä. Haastateltavan kokemuksen mukaan suurimmat riskit kunnaneläinlääkäriin työturvallisuudelle liittyivät eläinten käsittelyyn. Kansainvälisissä tutkimuksissa (Epp & Waldner 2012; Lucas ym. 2009; Nienhaus ym. 2005; Jeyaretnam ym. 2000) on havaittu, että suurin osa eläinlääkäreille tapahtuvista työtapaturmista tapahtuu eläinten käsittelyn yhteydessä. Haastateltavan (H1) mukaan kokeneella avustajalla voisi olla positiivinen vaikutus työturvallisuuteen, kun avustaja voisi auttaa eläinlääkäriä eläinten hallinnassa ja kiinni pitämisessä. Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan työnantajan tulee kaikilla mahdollisilla keinoilla huolehtia työntekijän turvallisuudesta. Työturvallisuuslain (738/2002, 5:25§) mukaan työnantajan tehtäviin kuuluu työn kuormittavuuden välttäminen ja vähentäminen. Mikäli terveyttä uhkaavaa fyysistä tai psyykkistä kuormitusta esiintyy, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin kuormituksen vähentämiseksi. On siis todettava, että avustaja olisi tarpeellinen työturvallisuuden takaamiseksi ja kuormittumisen minimoimiseksi. Näiden lisäksi myös mahdollinen veto- ja pitovoimatekijä kunnaneläinlääkäriin sijaisille. Samankaltaiseen kehitysehdotukseen ovat päätyneet myös englantilaistutkijat. He esittävät, että avustaja voisi parantaa eläimen hallintaa (Irwin ym. 2019.)

Irwinin ja muiden (2019) artikkelissa pohditaan syitä eläinlääkärien korkealle tapaturmariskille. Yhdeksi selittäväksi tekijäksi esitetään eläinlääkäriin asettavan eläimen onnistuneen hoidon oman turvallisuuden edelle. Vallitseva turvallisuuskulttuuri ja virkavelvollisuus saattavat sumentaa arvostelukykä, jolloin riskejä otetaan mahdollisesti liian helposti. Eläinlääkäri joutuu usein tilanteeseen, jossa joutuu valitsemaan jatkaako hoitotoimenpidettä, vaikka oma turvallisuus saattaisi olla uhat-

tuna. (Irwin ym. 2019.) Thomas (2017) kuvailee artikkelissaan, että päivystysaikaan resurssit saattavat olla rajalliset. Päivystysaikaan eläinlääkäri joutuu tekemään haastavia päätöksiä hoidon suhteen. Tämän tyyppiset päätöksentekotilanteet saattavat aiheuttaa nuorille eläinlääkäreille eettistä kuormittumista. Välillä on vaikea määritellä, mikä on tarpeeksi hyvää hoitoa ja millaisia riskejä tulee ottaa. Nuorille eläinlääkäreille tulisi tarjota siis yhteisöllisiä keinoja selviytyä työn eettisestä kuormituksesta. Kollegan neuvot ovat ensiarvoisen tärkeitä tekijöitä haastavien päätösten tekemisessä. Konkreettisia työkalu ehdotuksia on esitetty kuvion 3 taulukossa.

Eläinlääkinnän alalla osaamisen kehittäminen on aina ollut vetovoimatekijä ja henkilöstöä sitouttava elementti. Nuoria eläinlääkäreitä houkutellaan töihin yksityiselle sektorille huippuosajien verkoston ja ammatillisen kehittymisen avulla. Kunnaneläinlääkärijärjestelmässä opettaminen ja mentorointi on kuitenkin usein vaikea järjestää, koska työtä tehdään pääsääntöisesti yksin ja opettajalla on omat työt tehtävänä. Mikäli halutaan kehittää oppimiskulttuuria tiettyyn suuntaan tai rohkaista tiedon jakamiseen, niin sen suuntaisista teoista kannattaa myös palkita ja opettaminen huomioida (Luukka 2018, 370-371). Epävarmuus tulevaisuudesta ja työn jatkuvuudesta saattavat uhata nuorten eläinlääkäreiden työssä jaksamista. Yhteisöllisyys ja yhteiset tulevaisuuden suunnitelmat voivat lisätä turvallisuuden tunnetta ja sitouttaa työntekijöitä organisaatioonsa

Mikäli organisaatiossa halutaan kehittää esimerkiksi sijaiskokemusta, vakituisia työntekijöitä palkitaan teoista, joissa he luovat sijaisia tukevia käytänteitä ja mentoroivat sijaista. Käytännön teot sanoitetaan näkyviksi ja niistä palkitaan. Palkitseminen voi olla huomioimista, kiittämistä tai rahallista korvausta. Palkitsemisen keskeinen tarkoitus on näyttää, millaista toimintaa organisaatiossa arvostetaan tai mihin suuntaan halutaan pyrkiä. (Luukka 2018, 370-371, 393.) Käytännön tasolla se voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että praktikolla ei olisi normaalia työkuormaa niinä päivinä, kun hän toimii uuden sijaisen mentorina. Näinä päivinä praktikolle maksettaisiin myös korkeampaa peruspalkkaa. Suurin osa kunnaneläinlääkäriin tuloista muodostuu ammatinharjoittajan laskuttamista palkkioista. Tämän vuoksi on mielestäni epäoikeudenmukaista olettaa, että vakituisen kunnaneläinlääkäriin tulisi perehdyttää ja opettaa uusia sijaisia ilman lisäkorvausta. Avustajalla sen sijaan on usein kiinteä kuukausipalkka, joten sijaisen perehdyttämiskulut kohdistuisivat suoraan työnantajalle.

Kuormitustekijä	Työkaluehdotus
Yksin työskentely	Yhteisvastaanotot ja mentorointi (Jelinski ym. 2009). Kokenut avustaja (Irwin ym. 2019).
Haastavat asiakastilanteet	Mikro oppiminen (Ojala & Meklin 2021, 93). Lyhyet oppimistuokiot ajankohtaisista aiheista kuten; haastavat asiakas tilanteet (Eduhouse n.d).
Yleinen kuormittuneisuus	Työn kuormituksen ja voimavarojen tunnistamiseen (Kuormitusvaaka n.d).
Epäonnistumiset	Fail Fika- Virheiden jakaminen ja virheistä oppiminen iltapäivä kahvien aikana (Ojala & Meklin, 102).
Epävarmuus työn jatkuvuudesta	Osallistetaan myös sijaiset tulevaisuuden suunnitteluun ja kommunikoidaan aktiivisesti työn jatkumahdollisuuksista (Kaurismäki 2022).
Eettinen kuormitus	Kahvitauko keskustelut: Eettinen päätöksenteko ja siihen vaikuttavat normit sanoitetaan näkyviksi työyhteisössä (Huhtala 2013).
Kognitiivinen kuormitus	Uusien työvälineiden ja ohjelmien käyttöön riittävä perehdytys (Sinunkin työsi on aivotyötä 2021).
	Mikrotauot, keskeytysten minimointi ja aivojen lepuuttaminen (Ojala & Meklin 2021, 154).
Tuen ja mentoroinnin puute	Positiivinen palaute annetaan lapulla tai lähetetään viesti yksintyöskentelevälle (Manka & Manka 2018, 156).
	Hiljaisen tiedon jakamine-Hyvät käytänteet jaetaan koko työyhteisön kesken (Ojala & Meklin 2021, 141).
	Työntekijöitä palkitaan teoista, joissa he mentoroivat ja tukevat nuoria eläinlääkäreitä (Luukka 2018, 370).
	Puettavat älylaitteet, kuten älylasit voivat helpottaa konsultaatiota ja etäneuvontaa (Puettava RealWear-älylaite vapauttaa kädet työntekoon).

Kuvio 3. Konkreettisia käytännön ehdotuksia eri tutkimuksissa havaittuihin eläinlääkärin työn kuormitustekijöihin.

Kunnaneläinlääkäri verkosto on heterogeeninen ja jokaisella vastaanotolla on yksilöllinen tapa tehdä töitä. Kunnaneläinlääkäriin sijainen ei pysty aina vaikuttamaan työn vaatimukseen ja kuormitushuippuihin. Voimme kuitenkin organisaationa minimoida työn haitallista kuormitusta panostamalla voimavaroihin. Voimavarat ovat tilannesidonnaisia, rakenteellisia tai yhteisöllisiä (Manka & Manka 2016, 69). Jokaisen kunnan ja vastaanoton tulee luoda omat parhaat käytäntönsä, joilla vastataan sijaisten tarpeisiin sekä luodaan organisaatiokulttuuri, johon sijaiset tuntevat olevansa tervetulleita. Parhaiten se onnistuu osallistamalla vakituisia eläinlääkäreitä itse miettimään omalle organisaatiolle sopivia käytäntöjä ja tulevaisuuden tavoitteita. Organisaatiokulttuuria ei voida kopioida ja siirtää organisaatiosta toiseen (Luukka 2021).

Mikäli sijaisen työntekijäkokemuksesta muodostuu positiivinen, sijainen todennäköisesti palaa takaisin ja suosittelee työpaikkaa myös verkostoilleen. Pohjimmiltaan kyse on siitä, että organisaatioiden vetovoimaisuuden takana on työnantajamielikuva. Työnantajamielikuva rakentuu yhä useammin organisaation sisältäpäin ja sen perustan muodostavat työntekijäkokemus, hyvinvoiva organisaatiokulttuuri ja kumppanuutta tarjoava henkilöstö. Organisaatiokulttuurin vaaliminen vaatii kuitenkin toistuvia arjen valintoja ja tekoja (Luukka 2021). On todettava, että jatkotutkimus kunnaneläinlääkäriin sijaisen työntekijäkokemuksen suhteen on tarpeen, sillä tutkimusalueena se on varsin koskematon, mutta äärimmäisen mielenkiintoinen. Myös eettisiä kuormitustekijöitä eläinlääkinnän kontekstissa tulisi kartoittaa ja nimetä, jotta nuoret eläinlääkärit voisivat reflektoida tunteuksiaan tutkittuun tietoon.

### **Hyvä tieteellinen käytäntö ja luotettavuuden arviointi**

Eettiset kysymykset tutkimustyössä ja opinnäytetyöissä ovat hyvin monitasoisia ja näkökulmia on monia. Tutkimusetiikka, lainsäädäntö ja hyvät tieteelliset käytännöt huomioidaan aina, olipa kyseessä opinnäytetyön tekijä tai ammattilaisutkimus (Vilka 2007, 92). Aineistojen luottamuksellisuus ja anonymiteetti on huomioitu tutkimusaineiston keräämisessä, käsittelyssä ja säilyttämisessä. (EU yleinen tietosuoja-asetus 2016/679; Tietosuojalaki 2018/1050). Opinnäytetyössä noudatetaan oman tiedeyhteisön ja tiedon luonteen mukaista avoimuutta tuloksien raportoimi-

sessä ja julkistamisessa. (Kuula 2011, 32-35). Ennen opinnäytetyön julkaisemista opinnäytetyö lähetettiin yhteistyötaholle Savoniaan ja haastatteluaineistot lähetettiin haastateltaville tarkastukseen.

Kananen (2012) muistuttaa, että kehittämistyö ei ole varsinaista tutkimusta ja ei täytä tieteellisen tutkimuksen kaikkia kriteereitä. Esimerkiksi täydellistä objektiivisuutta on vaikea saavuttaa kehittämistyössä, joka tehdään omassa työskentely-ympäristössä. Kehittämistyössä toki noudatetaan tieteen tekemisen sääntöjä, mutta tuloksien siirrettävyyttä tulee pohtia tarkasti. (Kananen 2012, 161, 182, 184). Ojasalo ja muut (2014, 21) kuvailevat, että tutkimuksellisuus ilmenee kehittämistyössä erityisesti siten, että prosessi etenee järjestelmällisesti ja kriittisesti sekä uusi tieto rakennetaan aikaisemman tietoperustan päälle. (ks. kuvio 1.)

Kehittämistyö on usean menetelmän yhdistelmä, jolloin luotettavuutta arvioidaan käytetyn menetelmän mukaan (Kananen 2012). Kehittämistyössä käytetty kyselyaineisto oli niukka ja vastausvaihtoehtoja vain kolme. Prosenttijakaumien varassa tehdyt päätelmät eivät ole kovin vahvoja. Haastateltavien määrä oli pieni. Haastateltavien määrä olisi ihannelähtöisessä voinut olla suurempi. Haastattelujen analyyseissä ja tulkinnoissa on pyritty neutraaliin näkökulmaan, mutta täydellisen objektiivisuuden puuttuminen halutaan tuoda selkeästi esille myös tämän opinnäytetyön kohdalla. Tulkintoja ei voida yleistää, mutta uudet tutkijat saavat ideoita tämän työn ajatuksista ja tietoperustasta. Opinnäytetyön lopputulos sekä prosessi ovat olleet erittäin merkityksellisiä ja opinnäytetyölle asetetut tavoitteet on saavutettu.

## **Hyötynäkökulma**

Aihe on ajankohtainen ja tärkeä niin eläinlääkäreille kuin kunnaneläinlääkärijärjestelmällekin. Haastateltavien kokemuksiin perustuva hiljainen tieto on hyödyllistä tuoda julki ja muiden tutkijoiden jatkojalostettavaksi. Kunnaneläinlääkäriin työn ympärillä esiintyy tällä hetkellä paljon negatiivista työelämäpuhetta, joten sen vastapainona onkin tärkeää esittää myös positiivisia kokemuksia upeasta ammattistamme. Kehitysideoita voidaan käyttää hyväksi kehitettäessä kunnaneläinlääkärien työturvallisuutta ja työn mielekkyyttä. Jokaisen kunnan ja vastaanoton tulee luoda omat parhaat käytäntönsä, joilla vastataan tulevaisuudessa sijaisten tarpeisiin sekä luodaan organisatiokulttuuri, johon sijaiset tuntevat olevansa tervetulleita.

Tukea tarjoava organisaatiokulttuuri tulisi nähdä työn voimavarana ja siihen kannattaa panostaa. Yksilösuoritukset eivät takaa enää organisaation menestystä. Yhteistyötaidot tulevat olemaan tulevaisuudessa tärkeitä työelämän kyvykkyyksiä. Yhteisvastaanottojen lisääminen, mentorointiohjelmat sekä kokeneiden avustajien rekrytointi voisivat houkutella nuoria eläinlääkäreitä sijaisiksi myös syrjäseuduille. Kokeneen avustajan työpanos ei vaikuta ainoastaan työn tehokkuuteen, vaan myös sijaisten saatavuuteen ja asiakaspalvelun laatuun. Mikäli kokeneita avustajia ei ole saatavilla, avustajia tulisi kouluttaa tai ottaa työharjoitteluun hyvissä ajoin ennen kuin akuutti tarve ilmenee.

## Lähteet

Aineisto- ja teorialähtöisyys. N.d. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Viitattu 15.6.2021. [KvaliMOTV - Aineisto- ja teorialähtöisyys \(tuni.fi\)](#).

Ben-Zur, H. & Michael, K. 2007. Burnout, Social Support, and Coping at Work Among Social Workers, Psychologists, and Nurses. *Social Work in Health Care*, 4,45, 63– 82. Viitattu 16.9.2021. <https://jyu.finna.fi>, Taylor&Francis Online.

Deloitte Global Human Capital Trends. 2020. Raportti. Viitattu 23.1.2022. [deloitte-uk-ssc2020-human-capital-trends-2020.pdf](#)

Duhigg, C. 2016. What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. *New York Times*. Online- lehti 25.2.2016. Viitattu 7.1.2022. [What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team - The New York Times \(nytimes.com\)](#)

Eduhouse. N.d. Verkkokoulutusten tarjoaja. Viitattu 9.2.2022. [Eduhouse](#)

Eläinlääkintähuoltolaki 2009/765. Viitattu 5.2.2022. [Eläinlääkintähuoltolaki 765/2009 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Eläinlääkärripulan laajuus Suomessa. 2021. Suomen eläinlääkäriliiton jäsenkirje 4/2021. Julkaistu 15.9.2021. Viitattu 18.9.2021. [Eläinlääkäriliiton jäsenkirje 4/2021 \(sell.fi\)](#)

Epp, T. & Waldner, C. 2012. Occupational health hazards in veterinary medicine: physical, psychological, and chemical hazards. *Canadian Veterinary Journal*, 53, 2, 151-157. Viitattu 16.9.2021. <https://jyu.finna.fi>, PubMedCentral.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere:Vastapaino.

EU yleinen tietosuoja-asetus 2016/679. Viitattu 7.9.2021. Table of contents EU General Data Protection Regulation (EU-GDPR). Privacy/Privazy according to plan. ([privacy-regulation.eu](http://privacy-regulation.eu)).

Fritschi, L., Day, L., Shirangi, A., Robertson, I., Lucas, M. & Vizard, A. 2006. Injury in Australian veterinarians. *Occupational medicine*, 56, 3, 199–203. Viitattu 16.9.2021. <https://jyu.finna.fi>, Free Medical Journal.

Fritschi, L., Morrison, D., Shirangi, A. & Day, L. 2009. Psychological well-being of Australian veterinarians. *Australian Veterinary Journal*, 87, 3, 76-81. Viitattu 18.6.2021. <https://jyu.finna.fi>, Wiley onlinen Library. doi:10.1111/j.1751-0813.2009.00391.x.

Gabel, C. & Gerberich, S. 2002. Risk factors for injury among veterinarians. *Epidemiology*, 13, 1, 80-85. Viitattu 16.9.2021. <http://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=13465241>.

Gardner, D. & Hini, D. 2006. Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal*, 54, 3, 119-24. Viitattu 16.9.2021. <https://jyu.finna.fi>, Taylor&Francis Online.

Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T. 2012. Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunki organisaation eri ammattiryhmillä. Viitattu 23.11.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4899-3>

Halliwell, R., Downes, M., Adams, V., Allister, R., Harrison, W., Mellanby, R., & Dean, R. 2016. Stress in new graduates: Can the profession do more to help? *The Veterinary Record*, 178, 25, 635-636. Viitattu 18.6.2021. <https://jyu.finna.fi>, ProQuestCentral.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus University Press.

Huhtala, M., Puutio, R., Lämsä, A-M., Mauno, S., Kinnunen, U., Hyvönen, K., & Feldt, T. 2010. Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: fokusryhmäkeskustelujen analyysi. *Työelämän tutkimus*, 8, 1, 13-25. Viitattu 23.11.2021. [Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä näkymä \(journal.fi\)](https://jyu.finna.fi)

Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A.-M., Mauno, S., & Kinnunen, U. 2011. Does the Ethical Culture of Organisations Promote Managers' Occupational Well-Being? Investigating Indirect Links via Ethical Strain. *Journal of Business Ethics*, 101, 231–247.

Huhtala, M. 2013. Toimivat hyveet: Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Viitattu 22.11.2021. [87204-Artikkelin teksti-133696-1-10-20191110.pdf](https://jyu.finna.fi)

Huhtala, M. 2021. Eläinlääkäreiden työolot ja terveys Suomen Eläinlääkäriliiton kyselyn 2012 perusteella. Lisensiaatin tutkielma. Helsingin Yliopisto. [Eläinlääkäreiden työolot ja terveys Suomen Eläinlääkäriliiton kyselyn 2012 perusteella \(helsinki.fi\)](https://jyu.finna.fi)

Irwin, A., Vikman, J. & Ellis, H. 2019. "No-one knows where you are": veterinary perceptions regarding safety and risk when alone and on-call. *The Veterinary Record*, 185, 23, 728-736. Viitattu 14.6.2021. <https://jyu.finna.fi>, ProQuest Central.

Jelinski, M., Campbell, J., MacGregor, M. & Watts, J. 2009. Factors associated with veterinarians' career path choices in the early postgraduate period. *Canadian veterinary journal*, 50, 9, 943-948. Viitattu 16.9.2021. <https://jyu.finna.fi>, PubMedCentral.

Jeyaretnam, J., Jones, H. & Phillips, M. 2000. Disease and injury among veterinarians. *Australian veterinary journal*, 78, 9, 625-629. Viitattu 14.6.2021. <https://jyu.finna.fi>, WileyOnlineLibrary.

Joutsen, S., Bengs, C., Kallio-Kujala, I., Kanerva, A., Öystilä, S. & Ruohoniemi, M. 2018. Nuorten eläinlääkärien raskas mutta palkitseva työelämä – kyselytutkimus. *Suomen Eläinlääkärilehti*, 124, 6, 311-317.

- Joutsen, S., Kallio-Kujala, I., Bengs, C., Kanerva, A. & Ruohoniemi, M. 2017. Nuorten eläinlääkärien siirtyminen työelämään– kyselytutkimus. Suomen Eläinlääkärilehti, 123, 8, 479-483.
- Kananen, K. 2011. Kvantti; Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen perusteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kaurismäki, H. 2022. Osaajapula alalla-Miten lisätä kiinnostavuutta? Eduhouse- webinaari. 15.2.2022.
- Karasti, S. 2019. ”Ei tätä työtä pitäis tehdä yksin”: Yksintyöskentelevien sosiaalipäivystyksen sosiaalityöntekijöiden kokemuksia kollegiaalisen tuen puuttumisesta. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, sosiaalityö. Viitattu 9.6.2021. [URN:NBN:fi:ju-201903261961.pdf](https://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201903261961.pdf).
- Kinnunen, U. & Fieldt T. 2009. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa: Kinnunen, U. & Mauno, S. Irtiottoja työstä: työ kuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kinnunen, U., Siltakorpi, M. & Mauno, S. 2009. Mitkä työn ominaisuudet estävät tai edistävät palautumista. Teoksessa: Kinnunen, U. & Mauno, S. Irtiottoja työstä: työ kuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kumpusalo, Esko. 1991. Sosiaalinen tuki, huolenpito ja terveys. Raportteja 8/1991. Helsinki: Sosiaali- ja terveyshallitus.
- Kunnaneläinlääkärikysely. 2020. Maa- ja metsätalousministeriön eläinlääkäripalvelutyöryhmän kokous 15.10.2020. Viitattu 5.9.2021. [PowerPoint-esitys \(hankeikkuna.fi\)](https://www.hankeikkuna.fi).
- Kuormitusvaaka. Työturvallisuuskeskuksen maksuton sovellus. Viitattu 23.1.2022. [Kuormitusvaaka \(ttk.fi\)](https://ttk.fi)
- Kurelahti, V. 2020. Eläinlääkärilehden perehdytys- kysely. 2020. Suomen Eläinlääkärilehti, 26, 5, 296-298.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lahti, P. 2018. Työaikalain suojaa myös kunnaneläinlääkäreille. Pääkirjoitus. Suomen Eläinlääkärilehti, 124, 8, 485.
- Lucas, M., Day, L., Shirangi, A. & Fritschi, L. 2009. Significant injuries in Australian veterinarians and use of safety precautions. Occupational medicine (Oxford), 59, 5, 327-333. Viitattu 14.6.2021. <https://ju.finna.fi>, Free Medical Journals.
- Luukka, P. 2018. Yrityskulttuuri on kuningas. Helsinki: Alma Talent.

Luukka, P. 2021. Yrityskulttuuri on kuningas- webinaari. Jyväskylän yliopisto. Zoom keskustelu 23.11.2021.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International methelp.

Mikkonen, E. 2021. Ympäristöterveydenhuollon alan työ- ja virkaehtosopimukset. Ympäristöterveydenhuollon hallinnon kurssi. Helsingin yliopisto.

Molander, G. 2014. Hoidanko oikein? Eettinen kuormitus hoito- ja hoivatyössä. Helsinki: PS-kustannus.

Morgan, C. & McDonald, M. 2007. Ethical dilemmas in veterinary medicine. Veterinary Clinics of North America: Small Animal Practice, 37, 1, 165-79. <https://jyu.finna.fi>, ProQuest Central.

Niemi, J., Koikkalainen, K. & Högnasbacka, M. 2019. Eläinlääkäri palveluiden kustannukset nyt ja 4 päivystyksen muutos skenaariossa. Luonnonvarakeskus Luken hanke raportti. Viitattu 23.7.2021. [JULKAISUSARJAN NIMI \(luke.fi\)](https://jyu.finna.fi).

Nienhaus, A., Skudlik, C. & Seidler, A. 2005. Work-related accidents and occupational diseases in veterinarians and their staff. International Archives of Occupational and Environmental Health, 78, 3, 230-238. Viitattu 16.9.2021. <https://jyu.finna.fi>, ProQuest Central.

Nurmi, H. 2021. Kun työ ei tekijäänsä kiitä. Eläinlääkäriliiton valtuuskunnan puheenjohtajan pääkirjoitus. Suomen Eläinlääkärilehti. 127, 8, 475.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät- uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2- Strategiasta käytäntöön. Helsinki: Kauppakamari.

Paasivaara, Leena. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Puettava RealWear-älylaite vapauttaa kädet työntekoon. N.d. Viitattu 19.3.2022. [RealWear - vahvennettu puettava älylaite teollisuuskäyttöön | Kauko Oy](https://www.kauko.fi/realwear).

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat-viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell.

Rauramo, P. 2021. Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija ja tietokirjailija. Puhelinkeskustelu 9.6.2021.

Reijula, K., Bergbom, B., Lindbohm, M-L. & Taskinen H. 2018. Eläinlääkärin työterveys. Työterveyslaitoksen materiaalia. Viitattu 26.8.2021. [Eläinlääkärin työterveys by Työterveyslaitos - issuu](https://www.ttl.fi/julkaisut/elainlaakarintyoterveys).

Reijula, K., Lindbohm, M-L., Taskinen, H., Rinta-Jouppi, M., Hämäläinen, M., Bergholm, B., Juntunen, K. & Räsänen, K. 2003. Eläinlääkärien terveys ja elintavat. Suomen lääkäri-lehti, 58, 47, 4841-4846.

Reijula, K., Räsänen, K., Hämäläinen, M., Juntunen, K., Lindbohm, M., Taskinen, H., Bergholm, B. & Rinta-Jouppi, M. 2003. Work environment and occupational health of Finnish veterinarians, Veterinarians' Work Environment and Health. American journal of industrial medicine, 44, 1, 46-57. Viitattu 16.9.2021. <https://jyu.finna.fi>, Wiley Online Library.

Räsänen, M. 2021. Kasvatustieteellinen tutkimus. Kurssimateriaalit. Tampereen kesäyliopisto.

Sario, K. 2015. Eläinlääkärien työ ja terveys. Eläinlääkäri-lehti, 121, 2, 72-75.

Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi: Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Sisällönanalyysi. N.d. Viitattu 27.11.2021. [KvaliMOTV - 7.3.2 Sisällönanalyysi \(tuni.fi\)](#).

Thomas, E. 2017. Easing the emergency burden: Ethical dilemmas faced by the out-of-hours vet. The Veterinary Record, 181, 4, 86. <https://jyu.finna.fi>, ProQuestCentral.

Tietosuojalaki 2018/1050. Viitattu 7.9.2021. [Tietosuojalaki 1050/2018 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#).

Työaikalaki 2019/872. Viitattu 10.9.2021. [Työaikalaki 872/2019 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#).

Työsopimuslaki 2001/55. Viitattu 9.6.2021. [Työsopimuslaki 55/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#).

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Viitattu 17.9.2021. [Työterveyshuoltolaki 1383/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#).

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu 17.9.2021. [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#).

Valiokunnan mietintö. 2018. Viitattu 10.9.2021. [TyVM 17/2018 vp \(eduskunta.fi\)](#).

Vilka, H. 2007. Tutki ja Mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vuorinen, H. & Pulkka, E-K. 2021. Eläinlääkintäpalvelujen kehittäminen Pohjois-Savossa. Viitattu 1.8.2021. [Eläinlääkintäpalvelujen kehittäminen Pohjois-Savossa loppuraportti.pdf \(savonia.fi\)](#).

Yksintyöskentely. N.d. Työsuojeluhallinnon verkkojulkaisu. Viitattu 9.6.2021. [Yksintyöskentely - Työsuojelu \(tyosuojelu.fi\)](#).

## Liitteet

### Liite 1. Esihaastattelun kysymysrunko

Menetelmän tehtävä	Teema	Kysymys
<p>Kysyä eläinlääkäriin kokemuksia työturvallisuudesta.</p> <p>Kysyä kokemuksia kunnaneläinlääkäriin yksintyöskentelystä ja erilaisista työyhteisön muodoista.</p> <p>Testata käsitteiden ymmärrettävyyttä.</p>	Yksintyöskentely ja työturvallisuus	Mitä haittoja koet yksintyöskentelystä olevan työturvallisuudelle?
	Yksintyöskentely ja työn sujuvuus	Mitkä ovat yksin työskentelyn haitat työn tekemiselle ja työn tehokkuudelle
	Työpari työskentely kollegan kanssa	Miten koet työparin eli kollegan kanssa työskentelyn
	Yhteisvastaanoton hyödyt ja haitat	Millaisia hyötyjä ja haittoja koet yhteisvastaanotoilla, joissa on avustaja ja kollega
	Avustajan aiheuttamat kustannukset	Olisitko valmis laskemaan peruspalkkaasi tai ottamaan käyttöön klinikka maksun, mikäli avustaja olisi käytettävissä

## Liite 2. Kyselytykimuksen vastausvaihtoehdot

Työyhteisö-jos saisin valita

- Yksin
- Yksin eläintenhoitajan kanssa
- Useamman henkilön klinikalla

### Liite 3. Haastattelurunko

Menetelmän tehtävä	Teema	Kysymys
Tutustua usean henkilön vastaanoton käytänteisiin.	Taustatiedot	Milloin ja miksi teidän organisaatiossanne päädyttiin avustajan hankkimiseen?
	Kustannukset	Miten avustajan aiheuttamat kustannukset voidaan kattaa?
Saada tietoa avustajan hankkimisen mahdollisuuksista ja avustajan merkityksestä organisaatiolle sekä sijaisille.	Avustajan rooli, toimenkuva ja merkitys	Millainen rooli ja toimenkuva avustajalla on organisaatiossanne?
		Millainen merkitys avustajalla on sinulle?
		Mikä teillä on uniikkia ja koettu erittäin toimivaksi?
	Avustajan rooli, toimenkuva ja merkitys	Millainen rooli ja merkitys avustajalla on sijaisille ja nuorille eläinlääkäreille?
	Yksin tehtävä työ	Mitä keinoja ja järjestelyitä teillä on käytössä yksin tehtävän työn tukemiseen?

## Liite 4. Tiedonhaku

Tietokanta tai hakukone	Hakutermi
JYKDOK Kansainväliset e-aineistot PubMed Business Source Elite (EBSCO) ProQuest Central	isolated work AND Veterinarian* working alone AND Veterinarian* social support AND Veterinarian* occupational injuri* AND veterinarian* Work-related stress AND veterinarian* Work-related accidents AND veterinarian* work strain AND veterinarian * ethical strain AND veterinarian*
Theseus Finna	yksin työskentely AND sosiaalinen tuki yksin työskentely AND työturvallisuus eläinlääkäri AND yksin työskentely eläinlääkäri AND työturvallisuus eläinlääkäri AND työkuormitus eläinlääkäri AND työn kuormittavuus eläinlääkäri AND sosiaalinen tuki eettinen kuormitus