

Laura Lepistö

**SUUHYGIENISTI-LÄHIJOHTAJAN TYÖNKUVA JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT JULKISESSA SUUN TERVEYDENHUOLLOSSA**

Opinnäytetyö

**SUUHYGIENISTI-LÄHIJOHTAJAN TYÖNKUVA JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT JULKISESSA SUUN TERVEYDENHUOLLOSSA**

Opinnäytetyö

Laura Lepistö  
Opinnäytetyö  
Syksy 2022  
Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma, Suuhygienisti

---

Tekijä: Laura Lepistö

Opinnäytetyön nimi: Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva ja siihen vaikuttavat tekijät julkisessa suun terveydenhuollossa

Työn ohjaajat: Anna-Leena Keinänen ja Jaana Holappa-Girginkaya

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Syksy 2022

Sivumäärä: 41 + 2 liitettä

---

Lähijohtajat kuuluvat johtamisjärjestelmään sen alimpana tasona. Lähijohtajan työtä sosiaali- ja terveystalalla on kuvattu sirpaleiseksi ja lyhytkestoiseksi. He työskentelevät lähellä työntekijöitä ollen kuitenkin johdon asiassa. Vaikka lähijohtajan työtä on tutkittu paljon, on lähijohtamistyön sisällöstä tehty melko vähän yleistä tutkimusta.

Tämä tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa ja kuvailla julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevien suuhygienisti-lähijohtajien työnkuvaa ja tarkastella siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa julkisella sektorilla suun terveydenhuollossa työskenteleville lähijohtajille tietoa siitä, millaisia työnkuvia julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevillä suuhygienisteillä on ja mitkä tekijät vaikuttavat työnkuvaan. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää lähijohtajien työnkuvaa julkisessa suun terveydenhuollossa. Aineisto kerättiin teema-haastattelulla kymmeneltä julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevältä suuhygienisti-lähijohtajalta alkuvuodesta 2022. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvassa korostuivat henkilöstöhallinnolliset tehtävät, päätösvallan ja vastuun eroavaisuudet ja toisaalta taas työajan jakautumisen yhtäläisyydet. Lähijohtajilla ei yleensä ollut taloudellista vastuuta. Isoimpana osana työnkuvassa lähijohtajilla oli henkilöstöhallinnolliset tehtävät. Eniten työnkuvaan vaikuttivat lähijohtajien mielestä yllättävät priorisoitavat työtehtävät sekä henkilöstön sairauspoissaolot. Suuhygienisti-lähijohtajat kokivat, että heidän työnkuvansa oli laajentunut ja heidän työnkuvaansa oli tullut uusia tehtäviä. Kuitenkin lähijohtajat kokivat, että he saivat itse muodostaa oman työnkuvansa.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää lähijohtajien työnkuvan muodostamisessa ja kehittämässä sekä työnjaon suunnittelussa suun terveydenhuollossa. Tutkimusta voidaan hyödyntää myös johtamiseen liittyvässä koulutuksessa suun terveydenhuollon osalta.

---

Asiasanat: Suun terveydenhuolto, lähijohtaminen, työnkuva, laadullinen tutkimus

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Dental Health Care, Dental Hygienist

---

Author: Laura Lepistö

Title of thesis: Job description of dental hygienist front-line managers and factors around it in public dental health care

Supervisors: Anna-Leena Keinänen ja Jaana Holappa-Girginkaya

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2022

Number of pages: 41 + 2 appendices

---

The purpose of this thesis was to describe the duties of the dental hygienist front-line managers and examine the factors around it. The study was conducted using a qualitative method and the data were collected by interviewing ten dental hygienists working as a front-line manager in the public dental care. The data were collected in the beginning of the year 2022. The data were analyzed with inductive content analysis.

In a job description for a dental hygienist front-line managers human resource tasks were highlighted as well as the difference of responsibilities, and on the other hand similarities of the work time balance. Generally front-line managers did not have financial responsibilities. The biggest part of front-line managers job description was human resources tasks. In front-line managers opinion the biggest influences on the daily work were unexpected high priority tasks and employees sick days. Dental hygienist front-line managers stated that their job description has been expanded and they also received new tasks. However, they felt they can build their own customized job description.

The results can be used to clarify and develop the job description of dental hygienist front-line managers.

---

Keywords: public dental health care, front-line manager, job description, qualitative research

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	SUUHYGIENISTI-LÄHIJOHTAJA JULKISESSA SUUN TERVEYDENHUOLLOSSA.....	8
3	SUUHYGIENISTI-LÄHIJOHTAJAN TYÖNKUVA JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....	10
3.1	Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvan sisältö ja työajan jakautuminen .....	10
3.2	Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaan vaikuttavat tekijät .....	12
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	14
5	TUTKIMUSMETODI .....	15
5.1	Tutkimusmetodina laadullinen tutkimus.....	15
5.2	Esihaastattelu ja haastateltavien valinta .....	15
5.3	Aineistonkeruu teemahaastattelulla.....	16
5.4	Aineiston analysointi.....	17
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	22
6.1	Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva .....	22
6.1.1	Henkilöstöhallinnolliset tehtävät .....	22
6.1.2	Valta ja vastuu .....	25
6.2	Työajan jakautuminen suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvassa.....	26
6.3	Työnkuvaan vaikuttavat tekijät .....	26
6.3.1	Sisäiset vaikuttavat tekijät.....	27
6.3.2	Ulkoiset vaikuttavat tekijät.....	29
6.4	Johtopäätökset .....	30
7	POHDINTA .....	34
7.1	Tutkimuksen eettisyys .....	35
7.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	36
	LÄHTEET.....	37

# 1 JOHDANTO

Lähijohtajan työ voi olla lyhytkestoista ja sirpaleista. Lähijohtajaa voidaan kuvata yksikkönsä suunnannäyttäjänä, tiimien ylläpitäjänä sekä tiedonvälittäjänä (Isosaari 2008, 54.) Tänä päivänä kuntien sosiaali- ja terveystalouden johtamisorganisaatiot ovat aiempaa monimuotoisempia ja erilaiset organisaatiouudistukset ovat johtajille arkipäivää (Kerckänen & Niiranen 2014, 57). Voidaan myös todeta, että työelämän vaatimukset lähijohtajien osaamisesta ja koulutuksesta ovat lisääntyneet (Tiainen & Lähti 2018, 61).

Paineita johtamiseen on tuonut vaatimus aiempaa taloudellisempaan ja kustannusvaikuttavampaan toimintaan (Heikka 2008, 101). Sosiaali- ja terveystalouteen yleensäkin kohdistuu monia vaatimuksia ja se on jatkuvien uudistusprosessien keskellä (Niiranen 2014, 43). Suun terveydenhuollossa merkittävämmät muutokset liittyvät esimerkiksi lakien ja normien muutokseen, vaatimustason kasvuun sekä kuntien ja suun terveydenhuollon käytössä olevien voimavarojen ennakoimattomuuteen ja niukkuuteen (Varsio ym. 2008, 65). Sosiaali- ja terveystaloudelta toivotaan nykyisin toiminnan tehokkuutta ja päällekkäisyyksien vähentämistä (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 69).

Vuonna 2023 astuu voimaan sote-uudistus, jolloin vastuu sosiaali- ja terveystalouden tuottamisesta siirtyy kunnilta hyvinvointialueille. Suun terveydenhuolto on yksi hyvinvointialueen tulevaisuudessa järjestämistä palveluista. Hyvinvointialue voi tuottaa palvelut itse tai hankkia niitä yksityisiltä palveluntuottajilta. (Valtioneuvosto 2021.)

Tehyn vuonna 2014 tekemän selvityksen mukaan yli puolelle selvitykseen osallistuneille sosiaali- ja terveystalouden lähijohtajille oli siirretty uusia tehtäviä (Markkanen & Tuomisoja 2014, 20). Toisen tutkimuksen mukaan kuitenkin kolme neljästä lähijohtajasta sosiaali- ja terveys alalla koki voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviin (Niiranen ym. 2014, 75).

Johtamiseen suhtaudutaan sosiaali- ja terveydenhuollossa vakavasti. Sen kehittäminen nähdäänkin erittäin tärkeänä. (Sinkkonen-Tolppi & Viitanen 2005, 73.) Vaikka lähijohtajan työtä on tutkittu paljon, on lähijohtamistyön sisällöstä tehty melko vähän yleistä tutkimusta (Mankki & Tiippana 2018). Etenkin julkisessa terveydenhuollossa muuta kuin potilastyötä tekevien suuhygienistien rooleja on tutkittu todella vähän (Isman & Farrell 2014, 183).

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa ja kuvailla julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevien suuhygienisti lähijohtajien työnkuvaa ja tarkastella siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa julkisella sektorilla suun terveydenhuollossa työskenteleville lähijohtajille tietoa siitä, millaisia työnkuvia julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevillä suuhygienisteillä on ja mitkä tekijät vaikuttavat työnkuvaan. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää lähijohtajien työnkuvaa julkisessa suun terveydenhuollossa. Tutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Aineisto kerättiin teemahaastatteluin ja analysoitiin aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä. Opinnäytetyö rajattiin tehtäväksi lähijohtajien näkökulmasta. Opinnäytetyössä ei tutkita muita kuin suuhygienisti taustaisia lähijohtajia. Tutkimuksessa ei myöskään tutkita suuhygienisti lähijohtajien työn laatua tai siihen vaikuttavia tekijöitä tai lähijohtajien onnistumisen kokemusta työssään. Aiheen valintaan vaikutti se, että aihetta on tutkittu todella vähän suun terveydenhuoltoon liittyen. Aihe on ajankohtainen, sillä lähijohtajien rooli esimerkiksi sote-uudistuksen toteuttamisessa on hyvin tärkeä, sillä he toimivat uudistuksen käytännön toteutuksen esihenkilöinä (Vartiainen 2017, 33).

## 2 SUUHYGIENISTI-LÄHIJOHTAJA JULKISESSA SUUN TERVEYDENHUOLLOSSA

Julkiseen sektoriin kuuluvat valtio ja kunnat. Kuntiin ja kuntayhtymiin luetaan palvelulaitokset ja toimipaikat, jotka eivät ole yhtiömuotoisia, kuten terveyskeskukset ja sairaalat. (Tilastokeskus 2021.) Vuodesta 2023 alkaen hyvinvointialueet ovat kuntien sijaan vastuussa hammashuollon palveluista (Valtioneuvosto 2021). Tässä tutkimuksessa julkisella suun terveydenhuollolla tarkoitetaan terveyskeskusten ylläpitämää suun terveydenhuollon organisaatiota, jonka tarkoituksena on tuottaa palveluja kunnan asukkaille. Terveyskeskusten suun terveydenhuollon organisaatiot ovat toisiinsa verrattuna hyvin samankaltaisia (Kataja 2006, 32).

Suun terveydenhuollon palveluista säädetään terveydenhuoltolaissa. Valtioneuvoston asetuksessa säädellään tarkemmin lasten ja nuorten ehkäisevä suun terveydenhuolto. Kunta on veloitettu järjestämään asukkailleen suun terveydenhuollon palvelut joko itse terveyskeskuksissa, kuumalla kuntayhtymään tai ostamalla palvelut muilta palveluntuottajilta. Suun terveydenhuollon palveluihin kuuluvat väestön suun terveydenhuollon seuranta, terveysneuvonta- ja tarkastukset, suun sairauksien tutkimus, ehkäisy ja hoito sekä jatkotutkimuksiin ja hoitoon ohjaaminen ja tuen sekä tutkimuksen tarpeen varhainen havaitseminen. Erikoissairaanhoidon suun terveydenhuollon palveluja järjestetään sairaanhoitopiirien yksiköissä sekä osin myös terveyskeskuksissa tai ostopalveluna. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021).

Terveydenhuoltolaissa määritellään, että toimintayksikön johtamisessa on oltava moniammatillista asiantuntemusta, joka tukee laadukkaan ja turvallisen hoidon kokonaisuutta, eri ammattiryhmien yhteistyötä sekä hoito- ja toimintatapojen kehittämistä (Terveydenhuoltolaki 1326/2010 1:4§).

Romppainen ja Kallasvuo kertovat lähijohtajien työskentelevän lähellä työntekijöitä, mutta olevan toisaalta myös johdon asialla (Romppainen & Kallasvuo 2011). Rissanen ja Lammintakanen (2017, 82) taas kuvailevat lähijohtajuudella usein tarkoitettavan johtajan ja työntekijän välistä työnjohtajatyypistä johtamissuhdetta. Johtamisjärjestelmään lähijohtajuus kuuluu sen alimpana tasona (Iso-saari 2008, 53). Suun terveydenhuollon johtaminen on noudatellut muun terveydenhuollon johtamista (Kataja 2006, 73).



Suomessa suuhygienistiksi voi kouluttautua neljässä eri ammattikorkeakoulussa. Koulut sijaitsevat Helsingissä, Kuopiossa, Turussa sekä Oulussa. Koulutus kestää noin 3,5 vuotta ja on laajuudeltaan 210 opintopistettä. (Suomen suuhygienistiliitto ry 2021.) Kaikissa suuhygienistejä kouluttavissa ammattikorkeakouluissa saa opinnoissa valmiudet työskennellä suun terveydenhuollon lähijohtajan tehtävässä. (Metropolia 2021; Oulun ammattikorkeakoulu 2021; Savonia 2021; Turku AMK 2021). Lähijohtamiseen liittyvät opinnot on liitetty ammattikorkeakoulusta riippuen erilaisiin opintokokonaisuuksiin. Opintokokonaisuudet ovat laajuudeltaan kolmesta viiteen opintopistettä. (Metropolia 2022; Savonia 2022; Turku AMK 2022; Oulun ammattikorkeakoulu 2022.) Yksi opintopiste vastaa 27 tuntia opiskelijan työtä (Ammattikorkeakouluun 2022). Lisäksi lähijohtamisen opintoja voidaan harjoitella kliinisissä harjoitteluissa terveyskeskuksessa sekä opetushammashoitolassa (Oulun ammattikorkeakoulu 2022). Suuhygienistin tutkinto antaa kelpoisuuden sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulun jatko- ja erikoistumisopintoihin sekä tiedekorkeakouluihin (Suomen suuhygienistiliitto 2022). Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon johtamista tarkasteltavassa JOHTAVAT- tutkimusprojektissa lähijohtajilla ammattikorkeakoulututkinto oli maisteri- tai kandidaatin tutkintoa yleisempi. (Niiranen ym. 2014, 28).

### 3 SUUHYGIENISTI-LÄHIJOHTAJAN TYÖNKUVA JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Lähijohtajan tehtävänä on johtaa omaa työyhteisöään, jonka koko vaihtelee useimmiten muutamasta muutamaan kymmeneen työntekijään. Yleensä lähijohtaja ei ole työssään vastuussa strategisen tason toiminnan määrittelystä, mutta toteuttaa omassa yksikössään koko organisaation strategisia linjauksia. (Laaksonen & Ollila 2017, 10.) Työssään lähijohtaja näin ollen tulkitsee strategiset linjaukset ja organisaation tavoitteet työntekijöilleen sekä muuttaa ne konkreettisiksi käytännön toimiksi ja tehtäviksi jokapäiväisessä työssä (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 69).

#### 3.1 Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvan sisältö ja työajan jakautuminen

Lähijohtajien johtamistyön kuvauksissa painottuu myös lähellä asiakasrajapintaa olevat asiat, työntekijöiden osaamisen johtaminen ja palveluprosessien kehittäminen oman organisaation tai kaupungin strategioiden suuntaisesti (Niiranen ym. 2014, 49). Lähijohtajan työhön kuuluvat myös eettisen arvopohjan ylläpitämisen lisäksi talousjohtaminen, asiakaspalvelujohtaminen sekä hoitoprosessien hallinta. (Laaksonen & Ollila 2017, 10.) Lähijohtajan tehtäviä voidaan jaotella myös kuvio 1. mukaisesti.



Kuvio 1. Lähijohtajan työn alueet, mukailen Laaksonen & Ollila (2017, 141).

Lähijohtaminen on asema organisaatiossa, johon kuuluu aina valtaa ja vastuuta. Vastuu perustuu lähiesihenkilön valtaan. Johtamisvastuuseen kuuluu mm. päätöksenteko, työtehtävien jako, työn ja työajan seuranta sekä epäkohtiin puuttuminen. Lähijohtajan toimintaa ohjaa työaikaan liittyen työ- ja virkaehtosopimus. (Laaksonen & Ollila 2017, 142-143.)

Lähiesihenkilöllä on päävastuu yksikkönsä toiminnan suunnittelusta, vaikkakin henkilön sitouttamisen tärkeys toimintaan on ensiarvoisen tärkeää. Yleensä toiminnan suunnitteluun liittyen lähiesihenkilön toimintaa ja toiminnan aikataulua ohjaa ylhäältä päin annettavat ohjeet ja aikataulut. Lähijohtajan työntavoitteena voidaan pitää yksikön organisoimista niin, että työnjako on tarkoituksen mukainen ja työskentely on tehokasta, unohtamatta hyvää ilmapiiriä. (Laaksonen & Ollila 2017, 146-147.)

Toiminnan valvonta on myös yksi lähijohtajan työalueista. Tällä tarkoitetaan toiminnan tulosten tarkistamista ja arviointia käyttäen apuna esimerkiksi erilaisia tilastoja, rekistereitä ja toteutuneita budjetteja. (Laaksonen & Ollila 2017, 147.) Toimintaan liittyen Romppainen & Kallasvuori (2011, 15) kuvailevat lähijohtajan tehtävän pääpainopisteen olevan työskentelyolosuhteiden luomisessa ja työyhteisön pitäminen päätehtävässään. Työssä tulisi myös keskittyä työntekijöiden kuuntelemiseen ja ohjaamiseen, sekä arkisten asioiden ratkaisemiseen.

Yhtenä mahdollisesti vaativimpana lähijohtajan työalueena voidaan pitää henkilöstöjohtamista (Laaksonen & Ollila 2017, 168). Sen osa-alueita ovat esimerkiksi henkilöstösuunnittelu, henkilöstön hankinta, perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin edistäminen, suorituksen seuranta ja palkitseminen, irtisanominen ja uudelleen sijoittaminen sekä päivittäisjohtaminen (Viitala 2013, 24). Lähijohtajalle on saatettu delegoida päätösvaltaa lyhyisiin sijaisuuksiin. Yhtenäistä mallia virkamiesten rekrytointioikeuksista Suomen terveydenhuollon organisaatiossa ei ole, vaan eri toimijoilla on toiminta- ja hallintosäännöt, jossa oikeudet määritellään. (Laaksonen & Ollila 2017, 214.)

Lähijohtajan työssä yhtenä osa-alueena on toiminnan suunnittelu, seuranta ja arviointi talouden kannalta. Taloushallintoon liittyvinä tehtävinä voidaan mainita esimerkiksi seuraavan vuoden talousarvion suunnittelu ja esittäminen, sekä sen toteutumisen seuranta esimerkiksi kalenterikuukausittain. Vuoden loputtua toiminnan arvioinnin kannattavuutta voidaan tarkastella tilinpäätöksen avulla. (Laaksonen & Ollila 2017, 292, 304, 308–309.)

Reikon ym. tutkimuksessa (2010, 70) ylemmät johtajat nimesivät lähijohtajien keskeisimpinä työtehtävinä henkilöstöhallinnon, työyksikön perustehtävästä vastaamisen, työnkehittämisen, oman yksikön talousvastuun sekä strategisten linjausten toteuttamisen. Kun vielä ennen 2010- lukua työtehtävinä oli pitkälti ainoastaan henkilöstöhallinto ja työyksikön perustehtävästä vastaaminen, voidaan todeta, että lähijohtamisen työnkuva on muuttunut laajemmaksi. Myös Tehyn vuonna 2014 tekemän selvityksen mukaan yli puolelle selvitykseen osallistuneille sosiaali- ja terveysalan lähijohtajille oli siirretty uusia tehtäviä (Markkanen & Tuomisoja 2014, 20).

Madsenin ym. (2016) tekemässä integratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa todettiin, että lähijohtajien, tässä tapauksessa osastonhoitajien työajan jakautumisesta sosiaali- ja terveysalalla on saatavilla rajallisesti tutkittua tietoa. Katsauksessa todettiin, että lähijohtajien työ on pirstoutunut useisiin erilaisiin tehtäviin ja päivän aikana tulee useita keskeytyksiä. (Madsen, Kaila, Vehviläinen- Julkunen 2016 , 990; 992.) Ruotsissa tutkittiin lähi- ja keskijohdon ajankäyttöä ja tutkimuksessa (Arman, Dellve, Wikström, & Törnström 2009, 728) todettiin johtajien työn jakaantuvan useisiin lyhytkestoisiin tehtäviin.

Heiskasen (2014) tutki sosiaali- ja terveysalan lähijohtajan työnsisältöä lähijohtajille tehdyn kalenteritehtävän avulla, jossa eniten aikaa vievänä tehtäväalueena lähijohtajien työnkuvassa nousi henkilöstöhallinto. Henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin tutkimuksissa sisällytettiin henkilöstön rekrytointi, henkilöstön perehdytys, työvuorolistojen suunnittelu sekä työsopimusten tekeminen. Seuraavaksi eniten tutkimuksen mukaan lähijohtajilla meni aikaa kokouksiin ja sen jälkeen viestintään. (Heiskanen 2014, 48.)

### **3.2 Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaan vaikuttavat tekijät**

Kristiansenin ym. (2016, 497) tutkimuksessa kerrotaan, että lähijohtajat eivät voineet käyttää aikaa potilaiden hoitoon, kun usein päädytään tekemään hallinnollisia tehtäviä. Ericsson ym. (2015) tutkimuksesta voidaan todeta hallinnollisten tehtävien lisäksi suuren osan lähijohtajien työstä menevän henkilökunnan sijaisten etsimiseen. Yksi aikaa vievä tekijä lähijohtajan työssä oli samaisen tutkimuksen mukaan myös omalta toimipisteeltään ajomatkojen päässä pidettävät palaverit.

Heiskanen (2014) ja Madsen ym. (2016) toivat esille, että lähijohtajien työ keskeytyi uusien äkillisten työtehtävien vuoksi jatkuvasti (Heiskanen 2014, 56; Madsen 2016, 990). Äkilliset työtehtävät tulivat esimiehiltä, työntekijöiltä, asiakkailta tai omaisilta ja työ koettiin tämän vuoksi sirpaleiseksi (Heiskanen 2014, 56).

Lähijohtajan työhön voi tuoda hankaluutta epäselvä tehtävänkuva (Niiranen ym. 2014, 70). On tärkeää, että lähijohtaja saa rakennetuksi itselleen hyvät työolosuhteet. Tämän tehtävän saavuttamisessa yksi merkittävä tekijä on oman perustehtävän selkeyttäminen. (Romppanen & Kallasvuo 2011.) Myös Salin & Aalto (2010, 19) toteavat kirjallisuuskatsauksen päätelmissään, että menestyksenkäs lähijohtajana toimiminen edellyttää, että tehtävän toimintaperiaatteet ja tehtävänkuvat tulee olla selkeästi määriteltyjä. Yhtenä työkuvaan vaikuttava tekijänä saattaa olla työnkuvan ”periytyminen”. Tällä tarkoitetaan sitä, että edelliseltä johtajalta on saattanut jäädä kirjaamattomia työsisältöjä, jotka siirtyvät seuraajalle johtajan vaihduttua. (Virtanen 2010,3.)

Työssä esiintyvää liikkumavaraa voidaan pitää yhtenä työnkuvaan vaikuttavista tekijöistä. Liikkumavaralla tarkoitetaan johtajan työssä kokemaa itsenäisyyttä ja vapautta. Vuosina 2010–2013 tehdyn JOHTAVAT- tutkimuksen mukaan kolme neljästä tutkittavan ryhmän lähijohtajista ilmoitti heillä olevan reilusti vaikutusmahdollisuuksia omiin työtehtäviin. (Kerckänen & Niiranen 2014, 57,75.)

Lähijohtajien työnkuva riippuu myös yksiköstä ja sen koosta. Isosaari viittaa väitöskirjassaan Sovien (1994) tutkimukseen, jonka mukaan pienissä yksiköissä hallinnollisten tehtävien määrä on pieni ja lähijohtaja osallistuu enemmän hoitotyöhön. (Isosaari 2006, 50.)

Tehyn vuonna 2014 tekemän selvityksen mukaan yli puolelle selvitykseen osallistuneille sosiaali- ja terveysalan lähijohtajille oli siirretty uusia tehtäviä (Markkanen & Tuomisoja 2014, 20). Tehtäväkenttien laajentumisen lähijohtajien työnkuvassa totesi tutkimuksessaan myös Reikko ym. (2010, 12). Toisen tutkimuksen mukaan kuitenkin kolme neljästä lähijohtajasta sosiaali- ja terveys alalla koki voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviin (Niiranen ym. 2014, 75).

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa ja kuvailla julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevien suuhygienisti-lähijohtajien työnkuvaa ja tarkastella siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa julkisella sektorilla suun terveydenhuollossa työskenteleville lähijohtajille tietoa siitä, millaisia työnkuvia julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevillä suuhygienisteillä on ja mitkä tekijät vaikuttavat työnkuvaan. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää lähijohtajien työnkuvaa julkisessa suun terveydenhuollossa.

Tässä tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Millainen on julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevän suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaan?

## 5 TUTKIMUSMETODI

Metodi eli menetelmä on sääntöjen ohjaama menettelytapa, jonka avulla tavoitellaan ja etsitään tieteessä tietoa. Menetelmän valintaa ohjaa yleensä se, millaista tietoa halutaan etsiä ja keneltä ja mistä sitä etsitään. Ratkaisuja tehdessä on otettava huomioon myös käytettävissä oleva aika ja muut voimavarat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 183-185.)

### 5.1 Tutkimusmetodina laadullinen tutkimus

Tutkimusta voidaan kuvailla systemaattiseksi prosessiksi, jossa tarkoilla tieteellisillä menetelmillä etsitään vastauksia ja ratkaistaan ongelmia (Kyngäs 2019, 3). Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullinen tutkimus valitaan usein lähtökohdaksi, kun liikutaan jokseenkin kartoittamattomalla alueella (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 81). Vaikka johtaminen on erittäin tutkittu aihe, ei lähijohtamisesta suun terveydenhuollossa olla tehty paljoakaan tutkimuksia. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu tilanteisiin, jossa ilmiöstä halutaan saada syvälinen näkemys tai hyvä kuvaus (Kananen 2015, 71). Tässä opinnäytetyössä perehdytään syvälisemmin lähijohtajan työnkuvaan ja siihen vaikuttaviin tekijöihin suun terveydenhuollossa. Yksi laadullisen tutkimuksen ominaisuuksista on pieni tutkittava joukko (Eskola & Suoranta 1996, 13). Opinnäytetyössä tutkitaan suun terveydenhuollossa verrattain vähän työskenteleviä lähijohtajia, jonka vuoksi laadullinen tutkimusmenetelmä oli luonnollinen valinta tähän tutkimukseen.

### 5.2 Esihaastattelu ja haastateltavien valinta

Ennen varsinaisia haastatteluja suoritetaan esihaastattelu. Tutkijan tulisi tehdä esihaastattelut testatakseen haastattelurunkoa (Liite 1.) ja saadaksesen selville aihepiirien sopivaa järjestystä. Esihaastattelua tehdessä saadaan selville myös haastattelujen keskimääräinen pituus. (Hirsjärvi & Hurme, 2011, 72.) Tutkija haastatteli ennen varsinaisia haastattelua yhtä julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevää suuhygienisti lähijohtajaa, joka ei osallistunut varsinaiseen tutkimukseen. Esihaastattelun avulla saatiin tietää arviolta haastatteluun kuuluva aika. Esihaastattelun myötä tehtiin haastattelurunkoon myös tarvittavat muutokset.

Laadullisessa tutkimuksessa paneudutaan usein vain pieneen määrään tapauksia ja yritetään analysoida niitä mahdollisimman perusteellisesti (Eskola & Suoranta 1998, 18). Haastateltaviksi valittiin suun terveydenhuollon julkisista yksiköistä suuhygienisti lähijohtajia eri puolilta Suomea. Haastateltavien tuli olla koulutukseltaan ainakin suuhygienistejä. Haastateltavia ei rajattu lähijohtajan ammattinimikkeen perusteella. Haastateltavia ei rajattu myöskään iän, alaisten määrän tai työkoemusten perusteella. Näin saatiin mahdollisimman laaja näkökulma suuhygienisti lähijohtajien työkuvasta.

Haastateltavat voidaan valita harkinnanvaraisella menetelmällä tai lumipallo-otantaa käyttäen. Lumipallo-otannassa tutkija etsii muutamia informantteja ja saa heiltä ehdotuksen seuraavista haastateltavista. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 59.) Haastateltavat valittiin harkinnanvaraisesti sekä käyttämällä lumipallo-otantaa. Tutkimusta varten saatiin haastateltua tavoiteltava määrä tutkittavia eli kymmenen henkilöä.

### **5.3 Aineistonkeruu teemahaastattelulla**

Tuomi & Sarajärvi (2018, 83) kertovat teoksessaan laadullisen tutkimuksen yleisimpinä aineistonhankintamenetelminä olevan haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto. Haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa tiedonantajalle esitetään suulliset kysymykset ja vastaukset kirjoitetaan muistiin.

Tämän tutkimuksen aineistonkeruu menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Hirsjärven & Hurmeen (2010, 35) teoksessa kerrotaan haastattelun olevan hyvä tapa tutkia silloin, kun kyseessä on vähän kartoitettu alue ja halutaan syventää saatavia tietoja. Opinnäytetyön aiheesta ei ole tutkijan tietämyksen mukaan tehty paljon tutkimuksia, joten kyseisen aineistonkeruumenetelmän valinta tähän tutkimukseen oli luonnollinen.

Haastattelurunkoa laatiessa on syytä laatia teema-alueuuttelo yksityiskohtaisten kysymysluettelon sijaan. Haastattelutilanteessa teema-alueet tarkennetaan kysymyksillä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 66.) Tutkija esitti haastattelussa apukysymyksiä teemojen syventämiseen. Haastattelu oli dialogia tutkijan ja haastateltavien välillä ja sitä ohjasi haastattelurungossa olevat teemat, jotka luotiin haastattelurunkoon teorian pohjalta. Teemoiksi valikoituivat työnkuva (potilastyö, valta ja vastuu, suun-



nittelu, henkilöstöasiat, organisointi ja valvonta, taloushallinto, päätöksenteko, muut), ajan jakautuminen työalueiden kesken ja työnkuvaan vaikuttavat tekijät (resurssit, henkilöstön koko, henkilöstön poissaolot, oma tahto, työnkuvan ”periytyminen”, koulutus, yllättävät tilanteet, muutos työssä/uudet työtehtävät, SOTE-uudistus, muut).

Tutkimukseen valittiin harkinnanvaraisesti sekä osittain lumipallo-otannalla 10 suuhygienistitaustaista lähijohtajaa eri puolilta suomea. Tutkija suoritti haastattelut etähaastatteluina Microsoft Teams- ohjelmalla vuoden 2022 tammikuun ja maaliskuun välisenä aikana. Kaikki haastattelut nauhoitettiin.

Ennen varsinaisia avoimia kysymyksiä tutkittavilta selvitettiin taustatietoja. Taustatiedoilla kartoitettiin haastateltavien ikää, tehtävänimikettä, koulutustaustaa, työkokemusta suun terveydenhoitoalalla, työkokemusta suun terveydenhuollon lähijohtajan tehtävissä, alaisten määrää sekä alaisten tehtävänimikkeitä. Haastateltavilla oli mahdollisuus vastata taustakysymyksiin joko ennakoon sähköpostitse tai haastattelun alussa suullisesti.

#### **5.4 Aineiston analysointi**

Aineisto tulee tarkistaa puuttuvien tietojen varalta. Aineistoa voidaan joutua täydentämään ja voi olla tarpeen ottaa yhteyttä haastateltaviin annettujen tietojen tarkentamiseksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 221-222) Tutkija otti yhteyttä haastateltaviin tarvittavien vastauksen täsmentämiseksi ja yhtä tutkittavaa lukuun ottamatta haastattelijat tarkensivat vastauksiaan sähköpostitse. Yhden tarkentavan kysymyksen uupessa yhdeksän tutkittavaa kymmenestä vastasi kysymykseen eniten työnkuvaan vaikuttavista tekijöistä.

Teemahaastatteluilla tuotettu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä analyysillä. Aineistolähtöisen analyysin kerrotaan olevan keskustelua tutkijan ja aineiston välillä (Kyngäs 2019, 14).

Aineistolähtöinen analyysi voi tulla kyseeseen tarvittaessa perustietoa jonkin tietyn ilmiön perusolemuksesta (Eskola & Suoranta 2014, 19) tai tutkimustieto aiheesta on hajanaisista (Kyngäs 2019, 14). Aineistolähtöinen analyysi oli tutkimukselle luonnollinen valinta tutkimustiedon suun terveydenhuollon lähijohtajuuden työnkuvasta ollessa vähäistä.

Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitteiden muuttamista tekstimuotoon. Teemahaastatteluaineisto tulisi kirjoittaa tekstimuotoiseksi mahdollisimman sanatarkasti. Laadullista aineistoa analysoidessa aineisto pitää lukea useampaan kertaan sisällön hahmottamiseksi. (Kananen 2015, 160-161.) Nauhoitetut haastattelut litteroitiin sanatarkasti Word-dokumenteiksi. Tutkimushaastattelut olivat keskiään 15-48 minuuttia. Aineistoa haastatteluista kertyi yhteensä 41 sivua, fonttina Calibri (fonttikoko 12, riviväli 1). Aineistoon tutkija perehtyi syvällisesti lukien koko aineiston läpi useita kertoja.

Kun aineistoon on perehdytty, tulee aineisto pilkkoa osiin ja sitä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin. (Puusa 2020, 152). Sisällönanalysissä tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla keskustelussa lause tai ajatuskokonaisuus. Aineistolähtöisessä analyysissä aukikirjoitetusta haastatteluaineistosta etsityt pelkistetyt ilmaisut listataan ja niistä etsitään samankaltaisuuksia tai erilaisuuksia. Sen jälkeen ilmaisut yhdistetään ja niistä muodostetaan alaluokkia, joista puolestaan muodostetaan yläluokkia. Yläluokista muodostetaan kokoavia käsitteitä. Aineistolähtöisessä sisällönanalysissä käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajarvi 2013, 109-110; 112.)

Tässä tutkimuksessa aineistosta poimittiin ajatuskatkelmia, jotka pelkistettiin. Aineistoista muodostui yhteensä 20 alaluokkaa, jotka jakautuivat viiden yläluokan alle. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla yläluokiksi muodostuivat henkilöstöhallinto, valta ja vastuu, työajan jakautuminen osaluokkien kesken. Yhdistävä luokka näille yläluokille oli suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva. Toisen tutkimuskysymyksen analysoinnissa yläluokaksi muodostui sisäiset vaikuttavat tekijät ja ulkoiset vaikuttavat tekijät. Näille yläluokille yhdistävänä luokkana oli suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaan vaikuttavat tekijät. Alla esitetään esimerkki yläluokan (Taulukko 1) ja alaluokan (Taulukko 2) muodostumisesta.

Taulukko 1 Esimerkki yläluokan muodostamisesta

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Hoitaa sijaiset äkillisiin poissaoloihin 1,2,4,5,6,7,8,10	Sijaisten hoitaminen poissaoloihin		
Koko rekryointiprosessi osana työnkuvaa 1,2,3,5,7,8,6,9 Toimii osana rekryointi prosessia 4. Rekryoinnin tekeminen 10.	Henkilöstön rekryointi		
Lähijohtaja vastaa työvuorojen suunnittelusta 1,2,3,4,5,7,10 Työvuorot suunnitellaan yhdessä apulaisosastonhoitajan kanssa 8	Henkilöstön työvuoro-suunnittelu		
Työnkuvaan kuuluu perehdytykset 1,3,4,5,7,8,1	Henkilöstön perehdytys		
Taloushallinnon osa-alueita työnkuvassa 1,2,3,4,5,7,8,10	Taloushallinnon osa-alueet	Henkilöstöhallinto	Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva
Lomien ja poissaolojen merkitseminen järjestelmään 3,5,7,8, 10	Lomien ja sairauspoissaolojen myöntäminen		
Hoitaa työntekijöiden palkan maksun 1,3,5	Henkilöstön palkkojenmaksu		

Taulukko 2 Esimerkki alaluokan muodostamisesta

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka
<p>Välillä tulee siis sellaisia siis, että huomaa omasta tai olen niinkun huomannut tässä vuosien saatossa sen, että jos mulla on joku ajatus, että tänään mä teen nämä asiat, niin iltapäivällä kun katson, että mitä oon saanut aikaan niin huomaan, etten ole saanut niistä asioista mitään tehtyä. Sitten se on sellaista asioiden priorisointia omassa päässä. On asioita mitä pitää hoitaa ja asioita mitä pitää hoitaa just nyt.<sup>3</sup></p> <p>ja jos siihen tulee tällainen äkillinen iso asia niin totta kai se vaikuttaa. Sitä pitää vaan pystyä jollakin tavalla sitä stressin sietokykyä niinkun hallita, että tota ja sitten sitä priorisointia täytyy tehdä siinä kohtaa, että mitä sitten siinä kohtaa tehdään ensin<sup>4</sup></p> <p>Jos on suunnitellut esim. että mitä teet seuraavien toimistopäivän aikana, niin sitten siihen tuleekin jotain yllättävää vaikka isompi pomo pyytää, että nyt sun pitäisi ottaa jotain tilastoja hänelle ja pitää toimittaa eteenpäin niin silloin vähän niin kuin keskeytyy se homma ja tulee muuta siihen. <sup>5</sup></p> <p>no oikeestaan niitä yllättäviä tilanteita tulee joka päivä, että joutuu koko ajan että mistä lähtee ja mikä menee edelle.<sup>6</sup></p> <p>no niitä yllättäviä tilanteita tulee, lähes joka päivä. Että tuota, yks puhelinsoitto saatta poikia, että tunnin rupeen hoitaan jotain muuta asiaa, mitä mun ei pitänyt tehdä, mutta se on niin akuutti että se selvitetään ja lähdetään jopa sinne hoitolaan, että siellä on niin isot tilanteet, että omat työt siihen ja sitten lähetään sinne.<sup>8</sup></p>	<p>Tulee yllättäviä tehtäviä mitkä pitää priorisoida suunniteltujen työtehtävien edelle</p>	<p>Yllättävät työtehtävät vaikuttavat työnkuvaan</p>

Ne asiat mitä et osannut edes ajatella että ne tulee vastaan niin ne vie ison osan tästä työajasta. 1	Yllättävät asiat vievät ison osan työajasta	
..keskeytyksiä tulee pitkin päivää ihan valtavan paljon, joka kuormittaa.7	Pitkin päivää tulevat keskeytykset kuormittavat	
Tulee tosi paljon yllättäviä asioita.10.	Työssä tulee paljon yllättäviä asioita	

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseen osallistuneiden suuhygienisti-lähijohtajien (n=10) ikä oli 34-63 –vuotta, keski-ikä 49,9 –vuotta. Työkokemus suun terveydenhuollon alalta vaihteli 10 vuodesta- 42 vuoteen ja työkokemus lähijohtajan tehtävästä vaihteli 3 kuukaudesta – 36 vuoteen. Suoria alaisia haastateltavilla oli 0-51 henkilöä. Tutkittavista viisi työskenteli osastonhoitaja ammattinimikkeellä, neljän ammattinimikkeenä oli vastaava suuhygienisti ja yhden palveluesimies. Tutkimukseen osallistuneista viidellä oli suuhygienistin tai erikoishammashoitajan tutkinnon lisäksi johtamiseen liittyvinä opintoina johtamisen erikoisammattitutkinto. Ainoastaan yhdellä tutkittavalla johtamisen erikoisammattitutkinto oli ainoa johtamiseen liittyvä koulutus suuhygienisti koulutuksen lisäksi. Kolmella tutkittavista oli suoritettuna ammattikorkeakoulun johtamisen erikoistumisopinto. Ylemmän ammattikorkeakoulun olivat suorittaneet neljä tutkittavaa. Lisäksi kolme tutkittavaa oli suorittamassa parhaillaan yliopiston terveystieteiden tutkinto-ohjelmaa tai valmistumassa terveystieteiden maisteriksi.

### 6.1 Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva

Tutkimuksessa pyydettiin haastateltavia ensimmäiseksi kertomaan, millainen on heidän suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva. Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuva jakautui henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin sekä päätösvaltaan ja vastuuseen liittyviin tehtäviin.

#### 6.1.1 Henkilöstöhallinnolliset tehtävät

Suuhygienisti-lähijohtajien mainitsemia yleisimpiä henkilöstöhallinnollisia tehtäviä olivat sijaisten hoitaminen äkillisiin poissaoloihin, rekrytointi, työvuorosuunnittelu, työntekijöiden palkkojen maksu, lomien ja sairauspoissaolojen myöntäminen, osallistuminen työntekijöiden perehdyttämiseen sekä taloushallinnon työtehtävien osa-alueet. Alla esitetään kuvio (Kuvio 2.) lähijohtajan henkilöstöhallinnon tehtävistä julkisessa suun terveydenhuollossa. Taloushallinnon osatehtävät eivät yleisimmin esiintyneet suurena osana suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvassa ja ne ovat siitä syystä esitetty osana henkilöstöhallinnollisia tehtäviä. Kaaviossa (Kuvio 3.) tämän kappaleen lopussa eritellään tutkimuksessa ilmi tulleita suuhygienisti-lähijohtajan taloushallinnon tehtäviä.



*Kuvio 2. Suuhygienisti-lähijohtajan henkilöstöhallinnolliset tehtävät julkisessa suun terveydenhuollossa*

Kahta suuhygienisti-lähijohtajaa lukuun ottamatta lähes kaikki haastateltavat vastasi itse täysin työvuorojen suunnittelusta. Pienellä osalla haastateltavista apuna työvuorojen suunnittelussa oli apulaisosastonhoitaja.

Äkillisten sairauspoissaolojen paikkaamisen suurin osa lähijohtajista hoiti itse, pienellä osalla äkillisiä poissaoloja hoiti välillä myös apulaisosastonhoitaja. Yksi suuhygienisti-lähijohtajista ei hoitanut ollenkaan äkillisiä poissaoloja.

Perehdytys jossakin muodossa näkyi suurimmalla osalla suuhygienisti-lähijohtajia, vaikka perehdytys ei ollutkaan kliinistä.

*”..vaikka en varsinaisesti tee heille kliinistä ohjaamista niin mulla on osittain siitä heidän perehdyttämisestä, se on kaikkien uusien työntekijöiden kohdalla”*

Rekrytointi kuului kaikkien suuhygienisti-lähijohtajien työnkuvaan. Vaihteluja ilmeni siihen liittyvissä vastuissa, josta kerrotaan lisää valtaan ja vastuuseen liittyen.

Taloushallinnon työtehtävät työnkuvassa olivat vaihtelevia. Suuhygienisti-lähijohtajien taloushallintoon liittyvien työtehtävien osa-alueena mainittiin kuukausiraporttien seuraaminen, budjetin seuraaminen, talousarvion valmistelut, osavuositarkastukset, tilinpäätökset, laskujen hyväksyminen tai sijaisena oleminen laskujen hyväksymisessä, kilpailutuksien valmistelu ja hankintojen hyväksyminen.



Kuvio 3. Suuhygienisti-lähijohtajan taloushallinnon tehtävät julkisessa suun terveydenhuollossa



## 6.1.2 Valta ja vastuu

Vastuuseen ja valtaan liittyvinä työtehtävinä tarkasteltiin taloudellista vastuuta, toimintasuunnitelman tekemistä, jatkuvaa toiminnan kehittämistä suun terveydenhuollossa, sekä sijaisten palkkaamista itsenäisesti. Lähes kenelläkään haastateltavista ei ollut työssään taloudellista vastuuta.

*"..mulla ei ole niin sanotusti taloudellista päätösvaltaa, että sitä ei oo jaettu, että päätösvalta taloudellisissa asioissa menee sitten ylihammaslääkärille."*

Tarkasteltaessa päätösvaltaa liittyen henkilöstön palkkaamiseen voidaan todeta, että yleisimmin päätösvalta rajautui sijaisten palkkaamiseen.

*"..meillä on linjattu, että vakinaiseen virkasuhteeseen ottaa tuo ylihoitaja"8*

Osa suuhygienisti-lähijohtajista kuitenkin vastasi myös vakituisten työntekijöiden palkkaamisesta sovitun henkilöstöresurssin mukaisesti.

*Mutta meillä on se tietty vakanssimäärä, että ite pitää huolta, että ketäänhän ei voi palkata vähän niinkun ilmaa vaan sen pitää olla joku prosentuaalinen osuus jostakin niin siitä pitää vaan itse sitten huolehtia. 7*

Vastuu toimintasuunnitelman tekemisestä vaihteli. Suurin osa ei osallistunut ollenkaan toimintasuunnitelman tekemiseen.

*"meidän johtoryhmä tekee niin kun sitä toimintasuunnitelmaa" 8*

Vain yksi suuhygienisti-lähijohtajista teki toimintasuunnitelman itsenäisesti. Toimintasuunnitelman tekoon saatettiin kuitenkin osallistua osana tiimiä tai sitä tehtiin yhdessä työparin kanssa.

*"Koko toiminnansuunnittelu tehdään ylihammaslääkärin kanssa yhdessä. " 2.*

Jatkuva toiminnan kehittäminen näkyi suuhygienisti-lähijohtajien työnkuvassa uusien mallien kehittämistyönä, resurssien laskemisena toiminnan kehittämiseen, osallistumisena toiminnan kehittämiseen osana työryhmää tai kehittämistyön vetämisenä.

*"Sitten on tuommosta kehittämistyötä siinä samassa. Just saatiin päätökseen (..), missä olin projektipäällikkönä." 7*

## 6.2 Työajan jakautuminen suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvassa

Kun haastateltavat olivat kertoneet työnkuvastaan, pyydettiin heitä seuraavaksi arvioimaan, miten työaika jakautuu heidän kertomiensa työnkuvan osa-alueiden kesken. Kysymystä työajan jakautumisesta pidettiin haastavana. Puolella haastateltavista oli vaikeuksia arvioida työtehtäviinsä kuluvaa aikaa osa-alueittain.

Eniten aikaa ajateltiin kuitenkin menevän henkilöstöhallinnon työtehtäviin. Tutkittavien määriteltyä henkilöstöhallinnollisia tehtäviä tarkemmin, asioista eniten aikaa vieväksi kuvailtiin päivittäistä organisointia, sijaisten etsimistä ja työsopimusten valmistelua, asioiden selvittelyä, työajan suunnittelua ja työajan seuranta.

*”Kyllä suurin osa menee varmasti siihen, työaikojen suunnitteluun etenkin koska nyt on niin monessa kunnassa ja vielä useammassa hoitolassa tää henkilökunta ja tällä hetkellä työajan seuranta on neljässä eri järjestelmässä” 10*

*”No kyllähän tähän, varsinkin nyt menee, tähän sijaisten järjestelyyn menee aika paljon aikaa. Menee reilusti puolet työajasta siihen työsopimusten kirjoittamiseen ja etsimiseen, että kuka on misäkin”6*

## 6.3 Työnkuvaan vaikuttavat tekijät

Toisena tutkimuskysymyksenä kartoitettiin työnkuvaan vaikuttavia tekijöitä. Vaikuttavat tekijät jakoutuivat sisäisiin vaikuttaviin tekijöihin sekä ulkoisiin vaikuttaviin tekijöihin. Sisäisiä vaikuttavia tekijöitä olivat vapaus vaikuttaa omaa työnkuvaan, työnkuvan laajeneminen sekä yllättävien työtehtävien vaikutus työnkuvaan, tehtävien siirtyminen varahenkilöille sekä henkilöstön sairauspoissaolot.

Ulkoisia vaikuttavia tekijöitä olivat SOTE-uudistuksen vaikutus ja henkilöstöpulan vaikutus työnkuvaan.

### 6.3.1 Sisäiset vaikuttavat tekijät

Haastatteluista selvisi, että lähes kaikki tutkittavat kokivat saaneensa itse vaikuttaa omaan työnkuvaansa.

*"Kyllähän mää oon luonut tämän tehtävän oman näköiseksi ja pystyn paljon vaikuttamaan siihen miten mää tätä työtä teen " 1*

*"Musta tuntuu, että mää oon oman esimiesroolin ja oman esimieskenttäni päässyt aika pitkälti, sen mukaan kehittämään mikä on tuntunut itselle hyvältä" 3*

*"oon ensimmäinen, joka on siihen valittu eli käytännössä oon itse alkanut rakentamaan sitä mitä siihen työhön on kuulunut " 7.*

Niin ikään lähes kaikki suuhygienistit kokivat työnkuvansa laajenneen ajan myötä. Työnkuvaan on tullut uusia tehtäviä ajan kuluessa.

*"..vähän hiipii sillain salakavalasti, että tätäkin taulukkoa pitäisi täyttää ja tähänkin työryhmään mennä ja tohonkin pitäisi ottaa kantaa ja totakin pitäisi tehdä, kyllä ihan hirveästi on muuttunut oma työkuva, että jos mää ajattelen aikaa 5 vuotta sitten niin ei tää oo yhtään sama."8*

Lähijohtajat kokivat lisäksi, että tehtäviä oli siirretty asiantuntijoilta lähijohtajan työnkuvaan.

*"On siirretty esim. sellaisia tehtäviä, mitä hoidettiin ennen palkka-asioissa esim hammaslääkärien toimenpidepalkkiot niin mun pitää syöttää ne sellaiseen järjestelmään mikä meillä on käytössä, mitä yleensä palkanlaskijat on ennen tehnyt niin kyllä tällasia sitten on siirtynyt sitten tänne" 5*

*"Aina siirretään pois erilaisilta asiantuntijoilta ja ilmoitetaan, että nyt tämä onkin esihenkilön tehtäväksi siirretty. (...) uusia tehtäviä ja uusia ohjelmia on tullut."1*

Osa lähijohtajista koki myös, että heidän epäselvä tehtäväkuvansa on aiheuttanut työtehtävien kasautumista tai että he ovat itse ottaneet työnkuvaansa lisää tehtäviä.

Lähes jokainen suuhygienisti lähijohtaja kertoi yllättävien työtehtävien vaikuttavan heidän työnkuvaansa. Yllättäviä tehtäviä mainittiin tulevan esimerkiksi omalta esimieheltä.

*"Ne asiat mitä et osannut edes ajatella että ne tulee vastaan niin ne vie ison osan tästä työajasta."* 1

*"Välillä tulee siis sellaisia siis, että huomaa omasta tai olen niinkun huomannut tässä vuosien saatossa sen, että jos mulla on joku ajatus, että tänään mä teen nämä asiat, niin iltapäivällä kun katson, että mitä oon saanut aikaan niin huomaan, etten ole saanut niistä asioista mitään tehtyä"* 3

*"..keskeytyksiä tulee pitkin päivää ihan valtavan paljon, joka kuormittaa."* 7

Kolme haastateltavaa kertoi, että osa heidän työtehtävistään on jaettu varahenkilöille.

*"sitten meillä on tän apulaisosastonhoitajan kanssa tiettyjä asioita. Hän esimerkiksi huolehtii opiskelijoiden asiat ja osan työvuorosuunnittelusta ja lisätöistä, iltatöistä, tämmösiä asioita.."* 8

Haastateltavia pyydettiin kuvaamaan vielä eniten työnkuvaan vaikuttavia tekijöitä. Kaikki paitsi yksi haastateltava pystyi kuvaamaan eniten vaikuttavia tekijöitä. Eniten työnkuvaan vaikuttavaksi tekijäksi nousivat yllättävät tilanteet ja henkilöstön sairauspoissaolot.

*"Varmaan ne yllättävät tilanteet vaikuttaa eniten ja sellaiset niinkuin ennalta arvaamattomat tehtävät mitä tulee aika nopealla aikataululla niin kyllä ne on varmaan ne tuota ainaski mitkä eniten niinkun sitten rasittaa sillä lailla. Se on varmaan se, on selkeesti"* 1

*"No varmasti tällä hetkellä eniten nämä poissaolot vaikuttaa ja sitten tällaiset, että joutuu koko ajan tekeee niinkö priorisoimaan äkkinäisiä tällaisia päätöksiä, että päätöksiä että mitä nyt tehdään."* 6

### 6.3.2 Ulkoiset vaikuttavat tekijät

Ulkoisina vaikuttavina tekijöinä nousivat esiin henkilöstöpulan vaikutus työnkuvaan sekä vaihtelut SOTE-uudistuksen vaikutuksesta työnkuvaan.

Myös yleinen henkilöstöpula koettiin työnkuvaan vaikuttavaksi tekijäksi. Osa lähijohtajista koki, ettei henkilökuntaa saada rekrytoitua riittävästi. Suuhygienisti-lähijohtajat saattoivat tehdä klinistä työtä, sillä sijaisuuksiin ei olla saatu työntekijöitä.

*”Tällä hetkellä teen kaksi päivää viikosta suuhygienistin työtä, sillä me ei olla äitiyslomasijaisuuksiin saatu työntekijöitä”<sup>1</sup>*

*”Pitkiin vuoden kestäviin sijaisuuksiin ei saada ketään, kun aikaisemmin sä et ehkä lyhyisiin sijaisuuksiin ei saanut ketään, mutta nyt on niin kun pitkiinkin sijaisuuksiin, ettei saada ketään”<sup>3</sup>*

*”Se on vaan pieni osa se toiminnan suunnittelu päivästä niin nyt se korostuu tosissaan, on valtakunnallisesti hoitajistakin pulaa ja nyt suuhygienisteistäkin niin se luo omat paineet tietysti lähiesihenkilöille”<sup>4</sup>*

SOTE- uudistuksen ollessa suunnitteluvaiheessa haastatteluiden tekemisen aikaan vaikutukset suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaan vaihtelivat. Vain yhdellä lähijohtajalla SOTE vaikutti työnkuvaan merkittävästi hänen vastatessaan usean hoitolan lähijohtamisesta SOTE alueen ollessa jo toiminnassa. Suurimmalle osalle haastateltavista SOTE-uudistus oli tuonut työnkuvaan kehittämiseen liittyviä työtehtäviä. Kehittämisen työtehtävät liittyivät esimerkiksi tiedon tuottamiseen tulevalle hyvinvointialueelle, tulevan hyvinvointialueen toimintojen yhtenäistämiseen, erilaisiin työryhmiin ja kokouksiin osallistumisena ja osallistumisen henkilöstön infoamistilaisuuksiin SOTE-uudistukseen liittyen.

*”Pitää tuottaa tulevalle hyvinvointialueelle tietoa meidän henkilöstöstä ja sitten niinkun tehdään yhteistyötä eri kuntien ja kaupunkien vastaavissa toimissa työskentelevien kanssa siitä, että ruvetaan yhdenmukaistamaan meidän toimintoja”<sup>3</sup>*

## 6.4 Johtopäätökset

Suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvassa korostuivat henkilöstöhallinnolliset tehtävät, päätösvallan ja vastuun eroavaisuudet ja toisaalta taas työajan jakautumisen yhtäläisyydet. Yleisimpiä henkilöstöhallinnollisia tehtäviä suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvassa olivat sijaisten hoitaminen äkillisiin poissaoloihin, rekrytointi, työvuorosunnittelu, työntekijöiden palkkojen maksu, lomien ja sairauspoissaolojen myöntäminen, osallistuminen työntekijöiden perehdyttämiseen sekä taloushallinnon työtehtävien osa-alueet. Taloushallinnon työtehtävien osa-alueena mainittiin kuukausiraporttien seuraaminen, budjetin seuraaminen, talousarvion valmistelut, sekä osavuosikatsaukset, tilinpäätökset, laskujen hyväksyminen tai sijaisena oleminen laskujen hyväksymisessä, kilpailutuksien valmistelu ja hankintojen hyväksyminen. Narinen (2000, 35) sisällytti väitösteoksessaan henkilöstöhallinnon tehtävät viran tai toimen täyttämiseen, sijaisen palkkaamiseen sekä palkkaukseen, lyhyisiin poissaoloihin, virkavapaisiin ja sairauspoissaoloihin liittyviin tehtäviin. Väitöskirjassa toisena tehtäväkokonaisuutena katsottiin olevan taloushallinnon tehtävät sisältäen budjetointiin, budjetin seurantaan, vastuuseen budjetin toteutumasta, toiminnansuunnitteluun, hankintojen tekoon, kustannuslaskentaan sekä laskujen käsittelyyn liittyvät tehtävät. Kolmantena osa-alueena katsottiin olevan henkilöstön kokoontumisiin, palautteen antamiseen sekä alaisten työn laajentamiseen ja rikastamiseen liittyvät tehtävät, jotka nähtiin kuuluvan työnjohtotehtäviin. Tämän lisäksi osastonhoitajilla katsottiin olevan vielä yhteistyö ja kehittämistehtäviä, jotka pitivät sisällään sisäisen ja ulkoisen yhteistyön, hoidon kehittämisen sekä projektityöskentelyn. Tässä tutkimuksessa löytyy osa tehtävien osalta runsaasti yhtäläisyyksiä, joskin tehtäväkokonaisuudet jäsenneltiin toisin.

Osa haastateltavista koki työnkuvasta kertomisen haastavaksi. Useampi tutkimukseen osallistunut lähijohtaja kuvasi työnkuvaansa laajana tai pirstaleisena ennen kuin alkoi varsinaisesti kertoa työnkuvastaan. Isosaari (2008, 54) toteaa väitöskirjassaan lähijohtajan työn olevan sirpaleista.

Myös kysymystä työajan jakautumisesta pidettiin haastavana. Haasteellisuus työajan jakautumiseen liittyen voi liittyä Isosaaren (2008, 54) tutkimuksessa mainittuun työn lyhytkestoisuuteen. Eniten aikaa vievänä työn osa-alueena mainittiin kuitenkin henkilöstöhallintoon liittyvät tehtävät. Heiskanen (2014) tutkimuksessa todettiin henkilöstöhallinnollisten tehtävien vievän suurimman osan lähijohtajien työajasta. Tämä tutkimus vahvistaa kuvaa henkilöstöhallinnollisten tehtävien painottumisesta lähijohtajien työnkuvassa.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työnkuvaan myös liittyen päätösvaltaan ja vastuuseen. Lähes kenelläkään haastateltavista ei ollut työssään taloudellista vastuuta. Laaksonen ja Ollila (2017, 10) toteavat teoksessaan, että lähijohtaja ei ole työssään vastuussa strategisen tason toiminnan määrittelystä, mutta toteuttaa omassa yksikössään koko organisaation strategisia linjauksia. Tässä tutkimuksessa noin puolet haastateltavista ei osallistunut toimintasuunnitelman tekemiseen. Osa suuhygienisti-lähijohtajista osallistui toimintasuunnitelman tekemiseen osana tiimiä tai toimintasuunnitelma tehtiin yhdessä työparin kanssa. Vain yksi haastateltavista teki toimintasuunnitelman itsenäisesti. Suurin osa suuhygienisti-lähijohtajista oli osallisena jatkuvassa toiminnan kehittämisessä suun terveydenhuollossa esimerkiksi kehittämällä uusia malleja potilaiden hoitamiseksi, resurssien laskemisella toiminnan kehittämistä varten, osallistumalla toiminnankehittämisen työryhmiin ja vetämällä kehittämistyöryhmiä tai -projekteja.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös päätösvaltaa liittyen henkilöstön palkkaamiseen. Laaksonen ja Ollila (2017, 214) kertovat teoksessaan, että tilapäiseen työsuhteeseen rekrytoitaessa lähijohtajalle on saatettu delegoida päätösvaltaa muutaman kuukauden kestäviin sijaisuuksiin. Tässä tutkimuksessa ilmeni päätösvaltan rajautuminen yleisimmin sijaisten palkkaamiseen, mutta osa suuhygienisti-lähijohtajista vastasi myös vakituisten työntekijöiden palkkaamisesta itsenäisesti sovitun henkilöstöresurssin mukaisesti.

Toisena tutkimuskysymyksenä kartoitettiin työnkuvaan vaikuttavia tekijöitä. Vaikuttavat tekijät jakautuivat sisäisiin vaikuttaviin tekijöihin sekä ulkoisiin vaikuttaviin tekijöihin. Sisäisiä vaikuttavia tekijöitä olivat vapaus vaikuttaa omaa työnkuvaan, työnkuvan laajeneminen, yllättävien työtehtävien vaikutus työkuvaan, työtehtävien jakaminen varahenkilöiden kanssa sekä sairaspöissaolot. Ulkoisia vaikuttavia tekijöitä olivat SOTE-uudistuksen vaikutus työnkuvaan sekä henkilöstöpulan vaikutus työnkuvaan. On myös huomioitava, että yksi haastateltava ei osannut vastata ollenkaan kysymykseen eniten työnkuvaan vaikuttavista tekijöistä.

Lähijohtajat kokivat itsellään olevan vapaus vaikuttaa omaan työnkuvaansa. Suurin osa koki saaneensa itse luoda omannäköisen työnkuvan. Kuitenkin suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaan on tullut tutkimuksen mukaan uusia tehtäviä ajan kuluessa. Lähijohtajille on siirretty tehtäviä, jotka ovat aiemmin kuuluneet toisen alan asiantuntijoille. Lähijohtajat kokivat myös olleensa itse aktiivisia uusien työtehtävien haalimisessa sekä epäselvän työnkuvan aiheuttaneen työtehtävien lisääntymistä. Myös Tehyn vuonna 2014 tekemä selvitys kertoi, että yli puolelle selvitykseen osallistuneille sosiaali- ja terveystieteiden lähijohtajille oli siirretty uusia tehtäviä (Markkanen & Tuomisoja 2014, 20).

Yhtenä merkittävänä työnkuvaan vaikuttava tekijänä lähijohtajat kokivat yllättävät työtehtävät, jotka on priorisoitava kaiken muun edelle. Pitkin päivää tulevat keskeytykset koettiin kuormittavaksi. Myös henkilöstön sairauspoissaolot koettiin olevan työnkuvaan vaikuttava tekijä. Juuri nämä kaksi koettiin useimmin eniten työnkuvaa kuormittavaksi tekijäksi. Myös Heiskasen (2014) sekä Madse-  
nin ym. (2016) tutkimuksista voidaan todeta yllättävien työtehtävien vaikutus työnkuvaan.

Osalla suuhygienisti-lähijohtajista oli apunaan varahenkilö jakamassa työtehtäviä. Varahenkilö teki tehtäviä, joihin lähijohtajalla ei ollut aikaa. Myös tietyt tehtävät oli jaettu apulaisosastonhoitajalle kokonaan tai tiettyinä päivinä. Lähijohtajilla, joilla oli varahenkilö, oli 40 tai enemmän alaista. On kuitenkin huomionarvioista, että kaikilla tutkittavilla, joilla oli 40 tai enemmän alaista, ei ollut varahenkilöä.

Yleisen henkilöstöpulan koettiin myös vaikuttavan työnkuvaan. Tämä näyttäytyi paineen lisäksi suuhygienisti-lähijohtajan kliinisen työnkuvan lisääntymisenä, kun sijaisiin ei olla saatu työntekijöitä.

Ulkoisiin vaikuttaviin tekijöihin kuuluva sote-uudistuksen vaikutus työnkuvaan oli vaihteleva. Haastattelujen tekemisen aikaan alkuvuodesta 2022 noin puolella haastatelluista lähijohtajista oli tietoa tulevista muutoksista, mutta merkittävää vaikutusta työnkuvaan ei ollut. Toisille SOTE-uudistus oli tuonut kehittämiseen liittyviä työtehtäviä työnkuvaan tai uuden hyvinvointialueen jo ollessa toiminnassa määrittänyt koko työnkuvan uudelleen.

Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon johtamista tarkasteltavassa JOHTAVAT- tutkimusprojektissa lähijohtajilla ammattikorkeakoulututkinto oli maisteri- tai kandidaatin tutkintoa yleisempi. (Niiranen ym. 2014, 28). Niirasan ym. (2014,28) tutkimusprojektissa todettiin lähijohtajilla ammattikorkeakoulututkinnon olevan maisteri- tai kandidaatin tutkintoa yleisempi. Myös tässä tutkimuksessa ylempään ammattikorkeakoulun suorittaneita lähijohtajia oli enemmän kuin maisteritutkinnon suorittaneita.

Teoreettisessa viitekehyksessä hyödynnettiin tutkimustietoa sosiaali- ja terveysalan lähijohtajien työnkuvasta. Kataja (2006, 73) totesi tutkimuksessaan suun terveydenhuollon johtamisen olevan noudatellut muuta terveydenhuollon johtamista. Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittavat suun terveydenhuollon lähijohtamisen mukailevan muun terveydenhuollon lähijohtamista.



Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää lähijohtajien työnkuvan muodostamisessa ja kehittämässä sekä työnjaon suunnittelussa suun terveydenhuollossa. Tutkimusta voidaan hyödyntää myös johtamiseen liittyvässä koulutuksessa suun terveydenhuollon osalta.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa ja kuvailla julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevien suuhygienisti-lähijohtajien työnkuvaa ja tarkastella siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa julkisella sektorilla suun terveydenhuollossa työskenteleville lähijohtajille tietoa siitä, millaisia työnkuvia julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevillä suuhygienisteillä on ja mitkä tekijät vaikuttavat työnkuvaan. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää lähijohtajien työnkuvaa julkisessa suun terveydenhuollossa.

Tutkimuksella onnistuttiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Vaikka tutkimus antoi tärkeää tietoa suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvasta, on tutkimustuloksia tarkastellessa hyvä muistaa, että tutkittavien joukko eli 10 henkilöä on suhteellisen pieni. Voidaankin pohtia, voitaisiinko tutkimusta suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvasta tehdä jatkossa suuremmalle joukolle esimerkiksi kvantitatiivisella menetelmällä. Lähijohtajan työstä ja työn sisällöstä sosiaali- ja terveysalalla on tehty aiemmin esimerkiksi väitöskirja ja pro gradu tasoisia tutkimuksia eri tutkimusmenetelmin. Lähijohtajan työn sisältöä ja ajankäyttöä sosiaali- ja terveysalalla on tutkittu aiemmin eri menetelmien yhdistämisellä. Heiskanen (2014, 37-38) tutki lähijohtajan työnsisältöä ja työaikoja yhdistelemällä tutkittaville annettavan kalenteritehtävän ja teemahaastattelun yhdistelmällä. Narinen (2000, 39-40) käytti tutkimuksessaan strukturoitua kyselylomaketta sekä delfi- menetelmää. Mankki ja Tiippana (2018, 44) perehtyivät lähijohtamistyön tehtäviin teemahaastattelun avulla.

Tässä tutkimuksessa selkeytettiin lähijohtajan työnkuvaa, mutta tulokset työnjakautumisesta jäivät suppeaksi. Siitä kertominen koettiin vaikeaksi, joten työajan jakautumista olisi syytä tutkia toisella menetelmällä esimerkiksi Heiskasen (2014) käyttämällä kalenteritehtävällä. Jatkotutkimushaasteeksi voidaankin esittää tarkempaa tutkimusta suuhygienisti-lähijohtajien työnkuvan ajankäytön jakautumisesta.

Tutkijan parhaan tietämyksen mukaan lähijohtajien työnkuvasta suun terveydenhuollossa ei ole tehty juurikaan tutkimuksia. Aihe on ajankohtainen, sillä lähijohtajien tiedetään olevan sote-uudistuksen toteuttamisessa tärkeässä roolissa (Vartiainen 2017, 33). SOTE-uudistuksen astuessa voimaan vuonna 2023 lähijohtajien työnkuvaan voi tulla muutoksia ja siksi tutkimuksen voidaan katsoa siltäkin osin olevan ajankohtainen.

## 7.1 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyys tutkimuksessa tarkoittaa, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko tutkimusprosessin ajan. (Aaltio & Puusa 2020, 175). Eettisesti hyvä tutkimus pohjautuu hyvään tieteelliseen käytäntöön (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 21). Opetusministeriön tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija noudattaa tiedeyhteisön tunnusmääriä toimintatapoja, soveltaa eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja ottaa muiden tutkijoiden työn ja saavutukset huomioon. Tutkimuksen tulee olla suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttävällä tavalla ja tarvittavat tutkimusluvut tulee olla hankittu sekä mahdolliset rahoituslähteet ja tutkimuksen suorituksen kannalta merkittävät sidonnaisuudet ilmoitetaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Usein tärkeimpinä eettisinä periaatteina ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa pidetään informointiin perustuvaa suostumusta, luottamuksellisuutta, seurauksia ja yksityisyyttä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 20.) Tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä, eli tutkimuksen kysymysasettelut ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen ja aineiston säilytys ei loukkaa tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Kaikki haastateltavat saivat haastattelukutsun (Liite 2.), jossa tuotiin esille opinnäytetyön taustaa sekä opinnäytetyön aihe, tarkoitus ja tavoite.

Haastattelukutsussa kerrottiin lisäksi eettiseen näkökulmaan liittyen se, että haastattelu aineistoa käsitellään täysin luottamuksellisesti ja anonymisti. Kutsussa tuotiin esille myös, että tutkimuksen tuloksista kirjoitetaan artikkeli, jota on tarkoitus tarjota ammattilehteen julkaistavaksi.

Haastateltaville kerrottiin haastattelun alussa, että haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja että haastattelun voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Lisäksi haastateltaville kerrottiin, että haastattelu tallennetaan. Haastatteluaineisto säilytettiin täysin luottamuksellisesti ja tulokset esitettiin anonymisti niin, ettei tuloksista ole mahdollista tunnistaa henkilöitä.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija on tutkimuksen jokaisessa vaiheessa kyennyt käyttämään perusteltuja ja oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä ratkaistakseen tutkimusongelman ja toteuttaakseen tutkimuksen (Aaltio & Puusa 2020, 173).

Tutkimusta työstettäessä kaikilla valinnoilla on pyritty vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta. Tämän tutkimuksen tutkimusmenetelmät on harkittu tarkkaan sopivaksi tutkimusongelmien ratkaisemiseen. Luotettavuuden lisäämiseksi haastattelu testattiin suun terveydenhuollossa työskentelevälle suuhygienisti-lähijohtajalle ja palautteen myötä haastatteluun tehtiin tarvittavat muutokset.

Oleellinen tekijä laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyen on tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Esimerkiksi haastattelututkimuksessa tulisi kertoa olosuhteista ja paikoista, haastatteluun käytetystä ajasta, mahdollisista häiriötekijöistä ja virhetulkinnoista haastattelutilanteessa. Lukijalle tulisi kertoa myös analysoinnissa käytettyjen luokittelujen perusteet. (Hirsjärvi, Hurme & Sajavaara 2009, 232-233.) Tutkimuksen toteuttamisesta on raportoitu asianmukaisesti tuomalla ilmi haastatteluiden kesto sekä haastavaksi koetuista kysymyksistä. Lukijoille on avattu analysoinnin luokkien muodostamista kohdassa 5.3 Aineiston analysointi.

Tutkijalla ei ole kokemusta suun terveydenhuollon lähijohtajan tehtävästä, jolloin objektiivisuus säilyy. Objektiivisuudella tarkoitetaan, että tutkija kykenee erottamaan omat oletuksensa tutkimuksen aikana eivät vaikuta tutkimuksen ominaisuuksiin tai tutkimustuloksiin (Aaltio & Puusa 2020, 178-179). Opinnäytetyön sisällön ohjaajalla on vahva ammattitaito liittyen suun terveydenhuollon lähijohtajan tehtävään. Tutkimus on tehty tiiviissä yhteistyössä opinnäytetyön ohjaajien kanssa.

## LÄHTEET

Aaltio, Iiris & Puusa, Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 175.

Aaltio, Iiris & Puusa, Anu 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 177-188.

Arman, Rebecka, Dellve, Lotta, Wikström, Ewa & Törnström, Linda 2009. What healthcare managers do: applying Mintzberg's structured observation method. *Journal of nursing management*. 17(6), 718-729. Hakupäivä 15.10.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1365-2834.2009.01016.x>

Ericsson, Ulf & Augustinsson, Sören 2015. The role of first line managers in healthcare organisations- a qualitative study on the work life experience of ward managers. *Journal of researching in Nursing*. 20(4), 280-295. Hakupäivä 13.8.2021. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1744987114564258>

Eskola Jari & Suoranta, Juha 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10. painos. Vastapaino: Tampere.

Heikka, Helena 2008. Sosiaali- ja terveysjohtajan työnsisältö ja kompetenssit. Oulun yliopisto. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Väitöskirja. Hakupäivä 23.8.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514287886.pdf>

Heiskanen, Teija Maija 2014. Lähijohtajan työnsisältö ja ajankäyttö sosiaali- ja terveydenhuollossa. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Pro gradu -tutkielma.

Hakupäivä 14.9.2022. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14863/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150049.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14863/urn_nbn_fi_uef-20150049.pdf)

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki : Gaudeamus Helsinki University Press

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hakupäivä 28.9.2021 [HTK\\_ohje\\_2012.pdf](#) (tenk.fi)

Isman, A. Beverly & Farrell M. Christine 2014. Are Dental Hygienists Prepared to Work in the Changing Public Health Environment. *Journal of Evidence Based Dental Practice* 14 (6), 183-190. Hakupäivä 23.8.2021. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S153233821400061X?token=D39DDB098732DCE26C0B10311A1521DFD2FA5528C22FB4AC7A746FE48E534BC65DAF11425C910108A5240149C31E719D&originRegion=eu-west-1&originCreation=20210823101527>

Isosaari, Ulla 2008. Valta ja tilivelvollisuus näkyvät terveydenhuollon organisaatiossa: Tarkastelu lähijohtajan näkökulmasta. Monografia. Acta Wasaensia 188. Vaasa: Vaasan yliopisto. Hakupäivä 13.8.2021. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7374/isbn\\_978-952-476-217-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7374/isbn_978-952-476-217-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kataja, Veikko 2006. Johtamisen yhteys organisaation toimivuuteen julkisessa suun terveydenhuollossa. Kuopion yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto: Kuopio.

Kerkkänen, Mervi & Niiranen, Vuokko 2014. Johtajan liikkumavaran rajat ja mahdollisuudet sosi-aali- ja terveystalveissa. Teoksessa johtajana muutoksessa. (toim. Vuokko Niiranen, Joensuu Minna, Johanna Lammintakanen & Mervi Kerkkänen). Suomen Kuntaliitto. 57-82. Hakupäivä 15.10.2022. [https://www.researchgate.net/profile/Minna-Joensuu/publication/311311178\\_Tutkimukseen\\_osallistuneet\\_organisaatiot/links/5845691508ae2d217567c583/Tutkimukseen-osallistuneet-organisaatiot.pdf#page=58](https://www.researchgate.net/profile/Minna-Joensuu/publication/311311178_Tutkimukseen_osallistuneet_organisaatiot/links/5845691508ae2d217567c583/Tutkimukseen-osallistuneet-organisaatiot.pdf#page=58)

Kristiansen, Margrethe, Westeren , Knut Ingar, Obstfelde, Aud, Lotherington, Ann Therese 2016. Coping with increased managerial tasks: tension and dilemmas in nursing leadership. *Journal of Research in Nursing*. 21 (7) 492-502. Hakupäivä 12.8.2021. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1744987116668940>

Kyngäs, Helvi 2019. Qualitative Research and Content Analysis. Teoksessa Kyngäs, Helvi, Mikkonen, Kristiina & Kääriäinen, Maria (toim.). *The Application of Content Analysis in Nursing Science Research*. Cham: Springer International Publishing, 3-11.

Kyngäs, Helvi 2019. Inductive Content Analysis. Teoksessa Kyngäs, Helvi, Mikkonen, Kristiina & Kääriäinen, Maria (toim.). *The Application of Content Analysis in Nursing Science Research*. Cham: Springer International Publishing, 13-21.

Laaksonen, Hannele & Ollila, Seija 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3. uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Madsen Bjerregård, Johanna, Kaila, Arja, Vehviläinen- Julkunen, Katri & Miettinen, Merja 2016. Time allocation and temporal focus in nursing management: an integrative review. *Journal of Nursing Management* 24 (8) 983-993 Hakupäivä 14.9.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12411>

Mankki, Sari & Tiippana, Marja 2018. Moniulotteinen lähijohtaminen julkisessa terveydenhuollon organisaatiossa. Itä-Suomen yliopisto. Terveystalvehallintotiede. Pro-Gradu -tutkielma. Hakupäivä

11.8.2021. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20581/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20181384.pdf?sequence=-1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20581/urn_nbn_fi_uef-20181384.pdf?sequence=-1)

Markkanen, Kirsi & Tuomisoja, Arja 2014. Johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa: selvitys tehläisten johtajien ja esimiesten näkemyksistä. Tehyn julkaisusarja B 1/14.

Metropolia 2021. Suuhygienisti AMK, monimuoto-opiskelu. Hakupäivä 13.9.2021. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/suuhygienisti-monimuoto>

Metropolia 2022. Suun terveydenhuolto: SXP22S1. Hakupäivä 14.10.2022. <https://opinto-opas.metropolia.fi/88094/fi/108/70323/3075>

Narinen, Arja 2000. Terveydenhuollon osastonhoitajan työn sisältö tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Tutkimus perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon osastonhoitajien sekä ylihoitajien mielipiteistä. Helsingin yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 26.9.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/22506/terveyde.pdf?seque>

Niiranen, Vuokko 2014. Johtamistyön sisältö ja johtamisen moniulotteisuus. Teoksessa johtajana muutoksessa. (toim. Vuokko Niiranen, Joensuu Minna, Johanna Lammintakanen & Mervi Kerkkänen). Suomen Kuntaliitto. 43-56. Hakupäivä 15.10.2022. [https://www.researchgate.net/profile/Minna-Joen-suu/publication/311311178\\_Tutkimukseen\\_osallistuneet\\_organisaatiot/links/5845691508ae2d217567c583/Tutkimukseen-osallistuneet-organisaatiot.pdf#page=58](https://www.researchgate.net/profile/Minna-Joen-suu/publication/311311178_Tutkimukseen_osallistuneet_organisaatiot/links/5845691508ae2d217567c583/Tutkimukseen-osallistuneet-organisaatiot.pdf#page=58)

Niiranen, Vuokko, Joensuu, Minna & Kerkkänen, Mervi 2014. Johtamistutkimuksen lähtökohdat ja toteutus Teoksessa johtajana muutoksessa. (toim. Vuokko Niiranen, Joensuu Minna, Johanna Lammintakanen & Mervi Kerkkänen). Suomen Kuntaliitto. 23-30. Hakupäivä 15.10.2022. [https://www.researchgate.net/profile/Minna-Joen-suu/publication/311311178\\_Tutkimukseen\\_osallistuneet\\_organisaatiot/links/5845691508ae2d217567c583/Tutkimukseen-osallistuneet-organisaatiot.pdf#page=58](https://www.researchgate.net/profile/Minna-Joen-suu/publication/311311178_Tutkimukseen_osallistuneet_organisaatiot/links/5845691508ae2d217567c583/Tutkimukseen-osallistuneet-organisaatiot.pdf#page=58).

Puusa, Anu 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 103-117.



Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen tutkimuksen analysointiin. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 145-156.

Oulun ammattikorkeakoulu 2022. Opintojaksokuvaus. Hakupäivä 13.10.2022. [https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=sth2022sp&lk=s2022&alasivu=opintojakso&oj=SU00DB77\\_fi](https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=sth2022sp&lk=s2022&alasivu=opintojakso&oj=SU00DB77_fi)

Oulun ammattikorkeakoulu 2022. Opintojaksokuvaus. Hakupäivä 13.10.2022. [https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=sth2022sp&lk=s2022&alasivu=opintojakso&oj=SU00DB96\\_fi](https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=sth2022sp&lk=s2022&alasivu=opintojakso&oj=SU00DB96_fi)

Oulun ammattikorkeakoulu 2021. Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma 2021–2022. Hakupäivä 13.9.2021. <https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=sth2021sp&lk=s2021&alasivu=kuvauus>

Reikko, Kai, Salonen, Kari, & Uusitalo, Ilkka 2010. Puun ja kuoren välissä- lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 31. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Rissanen Sari & Lammintakanen Johanna 2017. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Romppainen, Birgitta & Kallasvuo, Anita 2011. Johtajuuden rakentuminen. Eväitä lähijohtamiseen. 1. painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Salin, Sirpa & Aalto, Pirjo 2010. Lähiesimiehen tehtävät, vastuut ja roolit terveydenhuollon johtamisjärjestelmässä- katsaus kirjallisuuteen. PRO terveys. 38 (3), 16-19.

Savonia 2021. TS21SP Suuhygienistin tutkinto-ohjelma. Hakupäivä 13.9.2021. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1422&tab=2>

Savonia 2022. TS22SP Suuhygienistin tutkinto-ohjelma. Hakupäivä 13.10.2022. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1536&tab=6&krtid2=94633>

Sinkkonen- Tolppi, Merja & Viitanen, Elina 2005. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa tarvittava johtamisosaaminen ja siihen liittyvä täydennyskoulutuksen tarve. Kunnallistieteen aikakauskirja 33 (1), 68-74. Hakupäivä 15.20.2022. <https://elektra.helsinki.fi/se/k/0356-3669/33/1/sosiaali.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Suun terveydenhuolto. Hakupäivä 17.8.2021. <https://stm.fi/suun-terveydenhuolto>

Suomen Suuhygienistiliitto ry 2021. Suuhygienistikoulutus. Hakupäivä 13.9.2021. <https://www.suuhygienistiliitto.fi/koulutus/suuhygienistikoulutus/>

Suomen suuhygienistiliitto ry 2022. Jatkokoulutus. Hakupäivä 14.9.2022. <https://www.suuhygienistiliitto.fi/koulutus/jatkokoulutus/>

Terveydenhuoltolaki 1336/2010. Hakupäivä 24.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Tiainen, Arja-Irene & Lätti, Mervi 2018. Terveysalan lähijohtajaksi: Avoimen ammattikorkeakoulun opinnoilla ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 20(2), 61–72. Hakupäivä 20.8.2021. <https://journal.fi/akakk/article/view/84691/43714>

Tilastokeskus 2021. Käsitteet. Hakupäivä 3.9.2021. [https://www.stat.fi/meta/kas/julkinen\\_sektor.html](https://www.stat.fi/meta/kas/julkinen_sektor.html)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2008. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu laitos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turku AMK 2021. Suuhygienisti (AMK). Hakupäivä 13.9.2021. <https://www.savonia.fi/opiskele-tutkinto/tutkinnot-ja-hakeminen/opetussuunnitelmat/?yks=KS&krtid=1422&tab=2>

Turku AMK 2022. Syventävä suun terveydenhoitotyö. Hakupäivä 13.10.2022. [https://opinto-opas.turkuamk.fi/index.php/fi/PSUUNS21/course\\_unit/7842](https://opinto-opas.turkuamk.fi/index.php/fi/PSUUNS21/course_unit/7842)

Tutkimuseettinen toimikunta 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Hakupäivä 19.8.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Valtioneuvosto 2021. Mikä sote-uudistus. Hakupäivä 20.8.2021. <https://soteuudistus.fi/mika-sote-uudistus>

Varsio, Sinikka, Nordblad Anne, Linna, Miika, Arpalahti, Irma, Strömmer, Päivi, Karhunen, Tuomo, Huhtala, Sinikka 2008. SUHAT-hankkeen menestystarina. Strateginen johtaminen ja benchmarking-kehittäminen 2002-2005. Stakesin työpapereita 5/2008.

Vartiainen, Pirkko 2017. Lähijohtajat kompleksisuuden ytimessä. Teoksessa Laaksonen, Hannele, Niskanen, Jouni & Ollila, Seija (toim.), Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Otavan kirjapaino: Keuruu.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Edita Publishing Oy: Helsinki.

Virtanen, Juha V. 2010. Johtajana sairaalassa. Johtajan toimintakenttä julkisessa erikoissairaalassa keskijohtoon ja ylimpään johtoon kuuluvien lääkäri- ja hoitajataustaisten johtajien näkökulmasta. Turun kauppakorkeakoulu. Sarja A-2:2010. Hakupäivä 9.9.2021. [https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/99352/Ae2\\_2010Juha\\_Virtanen.pdf?sequence=2](https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/99352/Ae2_2010Juha_Virtanen.pdf?sequence=2)

Taustatiedot

Ikä (vuosina):

Koulutus/koulutukset:

Tämänhetkinen tehtävänimike:

Työkokemus

-suun terveydenhuollon alalla:

-lähijohtajan tehtävässä:

Suorien alaisten määrä:

Suorassa alaisuudessa toimiva henkilöstö (hammashoitajat, suuhygienistit, välinehuoltajat..) :

## 1. Työnkuva

Apukysymys:

Millainen suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvasi julkisessa suun terveydenhuollossa on tällä hetkellä?

Potilastyö

Valta ja vastuu

Suunnittelu

Henkilöstöasiat

Organisointi ja valvonta

Taloushallinto

Päätöksenteko

Muut

## 2. Suuhygienisti-lähijohtajan tehtävät kokonaistyöajasta

Kuinka paljon teet suuhygienistin lähijohtajan tehtäviä *kokonaistyöaikaan* nähden?

## 3. Työajan jakautuminen suuhygienisti-lähijohtajan tehtävänkuvassa

Apukysymys:

Miten työaika jakautuu suuhygienisti-lähijohtajan tehtävän osa-alueiden sisällä?

Valta ja vastuu

Suunnittelu

Henkilöstöasiat

Organisointi ja valvonta

Taloushallinto

Päätöksenteko

Muut

## 4. Työnkuvaan vaikuttavat tekijät

Apukysymys

Minkä työhön vaikuttavien asioiden koet vaikuttavan suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaasi?

Resurssit

Henkilöstön koko/poissaolot

Oma tahto

Työnkuva "periytyi"

Koulutus

Yllättävät tilanteet

Muutos työssä (uudet tehtävät)

SOTE-uudistus

Muut

Apukysymys

Minkä työhön vaikuttavien asioiden koet eniten vaikuttavan suuhygienisti-lähijohtajan työnkuvaasi?

Hyvä suun terveydenhuollon lähijohtaja,

Opiskelen Oulun ammattikorkeakoulun suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelmassa suuhygienistiksi ja teen opinnäytetyönä tutkimusta suuhygienisti-lähijohtajiin liittyen. Opinnäytetyön aiheena on Suuhygienisti lähijohtajana: lähijohtajan työnkuva ja siihen vaikuttavat tekijät julkisessa suun terveydenhuollossa.

Lähijohtajien työnkuvasta suun terveydenhuollossa ei ole tehty merkittävästi tutkimuksia. Etenkin julkisessa terveydenhuollossa muuta kuin potilastyötä tekevien suuhygienistien rooleja on tutkittu todella vähän. Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa ja kuvailla julkisessa suun terveydenhuollossa työskentelevien lähijohtajien työnkuvaa ja tarkastella siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusaineisto kerätään teemahaastattelulla ja haastattelun kesto on noin 30 min. Haastattelut on tarkoitus suorittaa videohaastatteluna. Aineisto tullaan käsittelemään täysin luottamuksellisesti ja anonymisti. Tutkimusaineisto tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua. Tarkoitukseni on kirjoittaa tutkimuksen aiheesta asiantuntija-artikkeli, jota tarjotaan julkaistavaksi alan ammattilehteen.

Olet saanut kutsun tutkimukseen, koska olet suuhygienisti ja toimit lähijohtajana julkisessa suun terveydenhuollossa. Pyydän Sinua osallistumaan tähän tutkimukseen, koska asiantuntija mielipiteesi on tärkeää. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoutta suun terveydenhuollossa toimiville esihenkilöille lähijohtajan työnkuvan muodostamisessa ja kehittämisessä.

Otattehan yhteyttä minuun mahdollisimman pian vastaamalla lähettämäni sähköpostiviestiin, mikäli teillä olisi mahdollisuus osallistua tähän tutkimukseen. Mikäli teillä herää kysyttävää tutkimukseen liittyen, voitte olla yhteydessä minuun sähköpostitse **xxxx** tai puhelimitse numeroon -xxxxxxx.

Kiitollisin terveisin,

Laura Lepistö, Suuhygienistiopiskelija (AMK)

Oulun ammattikorkeakoulu, Suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelma