



JANNI SEESSALO

Työkierto Ruskahovissa

Työkalu työhyvinvoinnin edistämiseen

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Seessalo, Janni: Työkierto Ruskahovissa
Opinnäytetyö, AMK
Sosiaaliala
Joulukuu 2023
Sivumäärä 27

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää Ruskahovin työntekijöiltä kokemuksia työkierrosta. Tavoitteena opinnäytetyössäni oli kerätä tietoa siitä, millaisia vaikutuksia työkierrolla on työntekijöiden työhyvinvointiin, miten työkierto vaikuttaa yhteisöllisyyteen sekä kehittääkö työkierto ammatillista osaamista.

Opinnäytetyöni toteutin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineiston tutkimukseen keräsin haastattelemalla työkierrossa olleita työntekijöitä sekä tiiminvetäjiä. Tutkimukseni tulosten perusteella totesin, että työntekijät kokevat työkierron hyödylliseksi. Työkierto nähtiin lisäävän työyhteisön yhteisöllisyyttä, joka edesauttaa sujuvan ja hyvän yhteistyön tekemistä tiimien välillä.

Työkierto onnistuessaan edistää työhyvinvointia, mutta se edellyttää tiimeiltä, että työkiertoon tuleva työntekijä vastaanotetaan hyvin uuteen porukkaan ja hän saa kattavaa perehdytystä. Tutkimuksen mukaan tärkeimpänä asiana työkierrossa pidetään sitä, että työkierto perustuu vapaaehtoisuuteen.

Opinnäytetyöni avulla sain kehittämissuhteita työkierron toteuttamiseen. Tutkimuksen tuloksia voi jatkossa hyödyntää Ruskahovissa tapahtuvan työkierron suunnittelussa ja toteutuksessa.

Avainsanat: työkierto, työhyvinvointi, yhteisöllisyys, osaamisen kehittäminen

EXECUTIVE SUMMARY

Seessalo, Janni: Work rotation at Ruskahovi
Thesis
Bachelor of social services
December 2023
Number of pages 27

The purpose of my thesis was to find out the experiences of Ruskahovi's employees. The aim of my thesis was to collect information about the effects of the work rotation on the employees' well-being at work, how the work rotation affects the sense of community and whether the work rotation develops professional competence.

I conducted my thesis as a qualitative study. I collected the data by interviewing the employees and team leaders who were on the work tour.

Based on the results of my research, I found that employees find the rotation useful. The rotation was seen to increase the sense of community in the work community, which contributes to smooth and good cooperation between teams.

While successful, job rotation promotes well-being at work, it requires teams to ensure that the new employee is well received by the new team and receives a comprehensive induction. According to the survey, the most important aspect of job rotation is that it is voluntary.

With the help of my thesis, I got development proposals for the implementation of the work tour. The results of the research can be used in the future to plan and implement the work tour in Ruskahovi.

Keywords: community spirit, well-being at work, job rotation, competence development

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	6
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	7
4 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET	8
4.1 Työkierto.....	8
4.2 Työhyvinvointi.....	9
4.2.1 Tavoitteet ja pelisäännöt.....	10
4.2.2 Ilmapiiri	11
4.2.3 Yhteisöllisyys	11
4.3 Osaamisen kehittäminen	12
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus	14
5.2 Teemahaastattelu.....	15
5.3 Aineiston analysointi.....	16
6 TUTKIMUSTULOKSET	16
6.1 Työkierron tavoitteet.....	16
6.2 Työkierron hyödyt.....	17
6.3 Työhyvinvoinnin edistäminen	18
6.4 Ammatillinen osaaminen	19
6.5 Työkierron kehittäminen	19
6.6 Tiiminvetäjien kokemukset	20
7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	21
8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	22
LÄHTEET	25
LIITE 1: KYSELYRUNKO	29
LIITE 2: SAATEKIRJE	30

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on työkierto palvelutalo Ruskahovissa. Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka vastaa seuraavaan tutkimuskysymykseen: Mitä hyötyä työkierrosta on Ruskahovin työntekijöille ja koko Ruskahovin organisaatiolle?

Opinnäytetyöni tarkoitus on lisätä esihenkilöiden ja työntekijöiden tietoa työkierron hyödyistä.

Tarve työkierron käynnistämiseksi syntyi, kun mietin keinoja vahvistaa ja kehittää työyhteisöämme. Mitä työkaluja olisi tarjota työssä jaksamisen tueksi nykyisillä resursseilla? Miten yksilö tai koko työyhteisömme jaksaa jatkuvan muutoksen keskellä?

Aihe on erittäin tärkeä ja ajankohtainen, sillä työterveyslaitoksen laatiman tutkimuksen mukaan sote-alan työntekijöiden työhyvinvointi on mennyt huonompaan suuntaan työn stressaavuuden ja kuormittavuuden osalta (Yle uutiset, 2022).

Työelämälle tällä hetkellä tyypillistä on muutos. Organisaatiomme tarvitsee rakenteita, joiden avulla pitää toimintaympäristöä muutoksille ketteränä. Toimintamme tulisi tarjota puitteet henkilökunnalle tehdä työtään motivoituneena, sekä kokea työnsä merkityksellisyyttä. Työyhteisömme tavoitteet ja vastuualueet tulisi olla jokaisen työntekijän tiedossa, jotta voimme organisaationa onnistua. Sujuvan yhteistyön takaamiseksi, tarvitsemme jokainen toisiltamme tukea ja ymmärryksen oman roolin merkityksestä kokonaiskuvassa. (Klimoff 2018, s. 56.)

Olen kolmen työntekijän kesken toteuttanut työkierron viime syksynä. Pidän työkiertoa hyödyllisenä ja tarpeellisenä, koska työkierron avulla työntekijät tutustuvat toisiin yksiköihin, ja tämä on omiaan lisäämään yhteisöllisyyttä

Ruskahovissa. Työkierron tavoitteena on myös kehittää työntekijöiden ammatitaitoa sekä edistää työhyvinvointia.

Tässä laadullisessa tutkimuksessa käytin tutkimusmenetelmänä teemahaastattelua. Aineiston keräsin haastatteluin ja tietoperusta koostui tutkimusta käsittelevästä kirjallisuudesta.

Haastattelin kolmea työnkierrossa ollutta työntekijää, sekä niiden yksiköiden tiiminvetäjiä, joissa nämä työnkierrossa olevat työntekijät olivat. Haastatteluun laadin kysymyksiä, joiden avulla pyrin saamaan selville työntekijöiden kokemukset ja arvion työkierron hyödyistä. Tiiminvetäjille laadin erilliset kysymykset. Tiiminvetäjiltä pyrin selvittämään mitä vaikutuksia työkierrolla oli yksiköiden toimintaan.

2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyöni aiheena on työkierto Ruskahovin työntekijöiden kesken. Työkierron tavoitteena on työyhteisön yhteisöllisyyden vahvistaminen, työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen sekä työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen sekä kehittäminen. Olennainen osa tutkimusta on työkierrossa olleiden työntekijöiden näkemys työkierron hyödyistä. Tutkimukseni avulla on mahdollista kehittää Ruskahovissa tapahtuvaa työkiertoa työntekijöille antoisampaa suuntaan.

Teemahaastattelussa tutkimuskysymysten kautta pyrin kartoittamaan Ruskahovin työntekijöiden kokemuksia työkierrosta. Tutkimukseni tavoitteena on saada selville, miten työkiertoon osallistuneet työntekijät kokivat työkierron, miten työkierto vaikutti heidän työhyvinvointiinsa, ammatillisen osaamisen kehittymiseen sekä työyhteisön yhteisöllisyyteen.

Tarkoituksena on selvittää mitä tutkimuksien ja kirjallisuuden mukaan työyhteisön yhteisöllisyys, työntekijöiden työhyvinvointi ja työntekijöiden osaamisen

kehittymisellä tarkoitetaan ja mikä merkitys näillä tekijöillä on yksittäiselle työntekijällä, sekä koko organisaatiolle.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Tutkimukseni toimintaympäristönä toimii Ruskatalojen palveluyhdistys Ry:n tehostetun palveluasumisen yksikkö Ruskahovi. Yhdistyksellä on Aluehallintoviraston lupa yksityisen sosiaalipalvelujen tuottamiseen. Asiakkaita tulee Satakunnan alueelta Satakunnan hyvinvointialueen sijoittamana. Palvelua tuotetaan jokaiselle asukkaalle hoito-, palvelu- ja kuntoutusuunnitelman mukaan. Yhdistyksen toimintaa ohjaavat seuraavat arvot: vanhusten kunnioittaminen, turvallisuus, avoimuus, luotettavuus ja laadukkuus. (Ruskatalojen palveluyhdistys Ry, 2018.)

4 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET

4.1 Työkierto

Työkierrolla on monia ulottuvuuksia. Työkiertoa voidaan kuvata samaa tavalla termeillä kuten tehtävä-, henkilö- tai urakierto (Valtiovarainministeriö 2012, s. 7). Työkierrolla tarkoitetaan, että työntekijä siirtyy työpaikan sisällä toiseen yksikköön tekemään työtehtäviä ja kehittämään osaamistaan. Työkierto on oppimisen paikka työntekijälle ja koko työyhteisölle. (Hankonen, 2015.)

Valtioneuvoston piirissä on toistuvasti eri yhteyksissä korostettu työkierron merkitystä työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi. Työkierto on avartava kokemus, joka mahdollistaa erilaisten ajatusten kohtaamiset. Työntekijä saa omaan työhönsä uusia näkökulmia, joka edistää työntekijän innovaation syntymistä. (Valtionvarainministeriö 2012, s. 5–6.)

Viime vuosina osaamisen laaja-alaisuuden tarve on vahvistunut. Työkierto on työkalu osaamisen vahvistamiseksi ja organisaation kehittämiseksi.

Esihenkilöillä on työkierron toteuttamisessa keskeinen rooli. Esihenkilöillä on oltava riittävästi tietoa työntekijöiden liikkuvuuden merkityksestä ja organisaation tuki työkierron toteuttamiseen.

Työkierto vahvistaa työntekijän ammatillista osaamista sekä ylläpitää oppiskykyä. Työkiertoon osallistuva työntekijä, voi työkierron avulla vahvistaa oman osaamisen tunnistamista, sekä oppia arvostamaan omaa ammattitaitoaan.

Onnistunut työkierto edistää työssä jaksamista ja työhyvinvointia. (Valtiovarainministeriö 2012, s. 9.)

Työkierron avulla työntekijät osaavat tehdä töitä eri yksiköissä, joka helpottaa organisaation tavoitteiden saavuttamista. Työntekijöiden moniosaaminen mahdollistaa työntekijöiden käytön joustavuuden yksiköiden välillä.

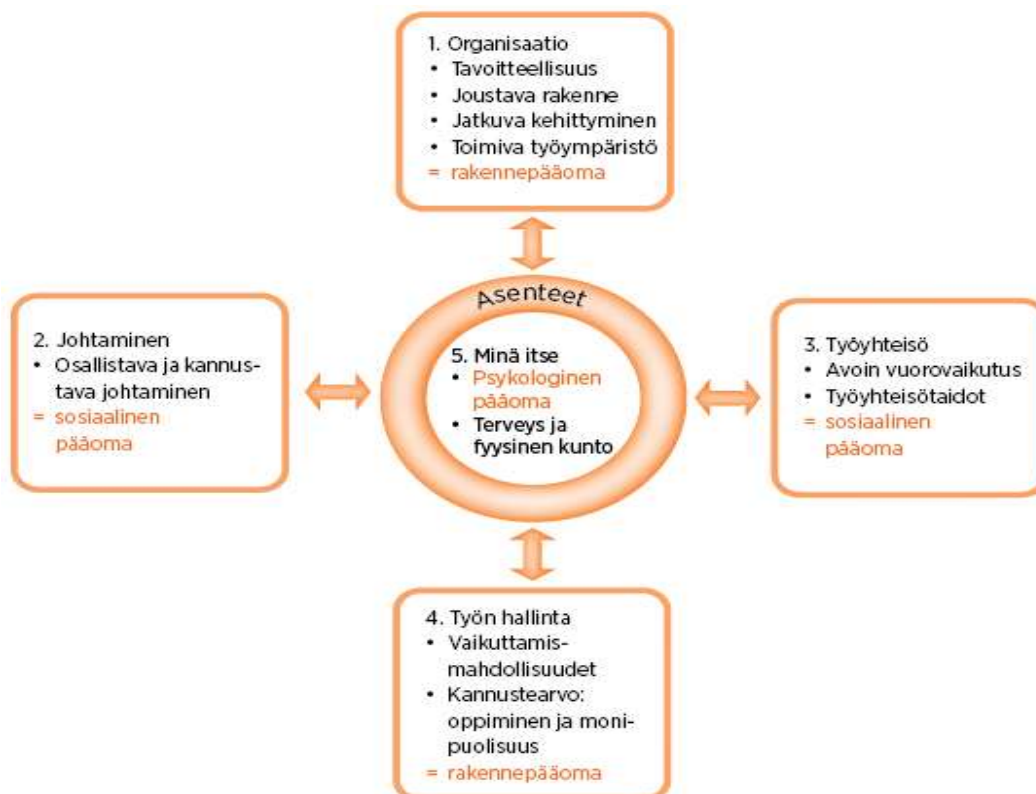
Työkierron yksi tavoite on sitouttaa hyviä työntekijöitä yritykseen. Työkierto lisää työn mielekkyyttä. (Viitala 2013, s. 195–229.)

On havaittu, että työkierron toteutus organisaatioissa parantaa työhyvinvointia ja sen myötä sairauslomat ovat vähentyneet. Parhaimmillaan työkierto tuo työntekijöille vaihtelua ja virkistystä normaaliin työntekoon. Vaihtelu vaikuttaa positiivisesti vahvistaen työn mielekkyyttä ja työelämän laatua parantaen. (Rolfson 2013, s. 292.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä voidaan määritellä monella eri tavalla. Yhtenä määritelmänä on, että työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi, terveys ja turvallisuus muodostavat työhyvinvoinnin kokonaisuuden. Työhyvinvointi tarkoittaa myös sitä, että työn tekeminen on sujuvaa ja mielekästä. (Puttonen ym., 2016, s. 6.)

Organisaation toimintatavat, johtaminen, työ, ilmapiiri ja työntekijä omine tulkintoineen vaikuttavat työhyvinvoinnin syntymiseen. Tärkeintä työhyvinvoinnin kehittämisessä on työn sujuminen.



Kuva 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Mukailten Manka & Manka (2016, s. 75.)

Viitekehyksenä kuvassa 1 esitetty voimavaralähtöinen malli, jossa perustan hyvinvoinnille muodostavat organisaation kulttuuri ja toimintatavat.

Rakennetekijöihin liittyvät myös työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet: työn olisi oltava monipuolista, työssä pitäisi voida vaikuttaa työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Näistä tekijöistä muodostuu rakennepääoma organisaatiolle.

Johtamisen laatu ja työyhteisön ilmapiiri vaikuttavat yhteisön henkiseen tilaan eli sosiaaliseen pääomaan. (Manka & Manka 2016, s. 76.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen kuuluu sekä työntekijöille että työnantajalle. Työnantajan tulisi huolehtia hyvästä johtamisesta, turvallisesta työympäristöstä ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta.

Suuri vastuu omasta työkyvystä on työntekijällä. Jokainen kantaa itse vastuun omasta osaamisestaan sekä työpaikan myönteisen ilmapiirin ylläpitämisestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.)

4.2.1 Tavoitteet ja pelisäännöt

Hyvinvoivalla organisaatiolla on tavoitteet. Tulevaisuudesta on oltava selkeä visio ja toimintasuunnitelma. Organisaatioiden tavoitteita luodessa on tärkeää osallistaa henkilöstö mukaan mahdollisimman laajasti. Työntekijät ovat kiinnostuneempia toimimaan tavoitteiden mukaan arjessa, mitä enemmän he ovat olleet mukana tavoitteiden laatimisessa. (Manka & Manka 2016, s. 80.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa merkityksellisesti työyhteisön pelisäännöt. Pelisäännöt luovan arkeen pohjan, järjestelmällisyyden ja suuntaviivat organisaation arvojen mukaiselle työskentelylle. Pelisääntöjä tulee tarkastella riittävän usein, koska organisaation tilanne muuttuu jatkuvasti. On todella tärkeää, että pelisääntöjen noudattaminen on kaikille työntekijöille yhtä arvokasta. (Saukoniemi & Suvanto 2020, s. 41.)

4.2.2 Ilmapiiri

Ilmapiiri työyhteisössä voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden havaintojen summaksi. Organisaatioilmapiiri, työyhteisö ja esimiehen johtamistyyli muodostavat työpaikan ilmapiirin. (Rauramo 2008, s. 124.)

Perusasia hyvän työilmapiirin muodostumisessa on ihmisten käytös työyhteisössä. Huono käytös aiheuttaa stressiä, mielihapaa ja haittaa yksilön ja työyhteisön terveyttä ja hyvinvointia. Työntekijän huonon käytöksen hiljainen hyväksyminen aiheuttaa työyhteisöön vihamielisen ilmapiirin.

Työyhteisön hyvän ilmapiirin merkitys työntekijän hyvinvoinnille perustuu evoluutiopsykologiaan. Ihmisen aivot ovat rakentuneet siten, että onnistuneista ja hyvin sujuneista yhteistyöepisodeista saamme välittömästi hormonaalisen palautteen. Oksitosiini-nimistä hormonia alkaa erittyä, joka aiheuttaa voimakasta hyvän olon tunnetta sekä vähentää ahdistuksen ja stressin kokemista. (Aro 2018, s. 51–52.)

4.2.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on edellytys ihmisen olemassaololle ja toiminnalle. Yhteisöllisyys syntyy jaetuista päämääristä, joihin yhteisellä toiminnalla pyritään. (Rauramo 2008, s. 122.) Yhteisöllisyyttä työpaikalla lisäävät muun muassa luottamus, oikeudenmukaisuus, omien velvollisuuksien hoitaminen, toimiva tiedonkulkua ja yhteiset pelisäännöt. Parhaimmillaan yhteisöllisyys edistää työntekijöiden hyvinvointia, tuloksellisuutta ja oppimista. (Tietopankki, 2020.)

Ihmisen perustarve on tulla nähdyksi, kuulluksi sekä arvostetuksi. On myös todella tärkeää kokea, että omalla työpanostuksella on merkitystä muillekin työntekijöille. Yhteisöllisyyden vahvistamisen kannalta tärkeintä on arjen yhteinen tekeminen. Työpäivän aikana tapahtuvissa kanssakäymisissä on tärkeää muistaa aktiivisesti kuunnella sekä arvostaa toisten mielipiteitä. Jokaisella on oikeus ilmaista oma näkemysensä. Mukava yhteinen tekeminen työajan ulkopuolella on myös tärkeä osa yhteisöllisyyden vahvistamisessa.

Yhteisöllisyys vaatii kasvualustakseen tunneilmaston, joka on välittävä, empaattinen ja inhimillinen. Jokainen työyhteisön jäsen kykenee vaikuttamaan tähän omalla panostuksellaan. Työntekijä voi esittää itselleen kysymyksen ”*mitä tuon töihin mukaanani*” ja ”*miten toimintani ja asenteeni edistää työyhteisöni ilmapiiriä*”? (SataVahvaTyö, 2023.)

Myös johtajien, esihenkilöiden sekä muiden avainhenkilöiden toiminnalla on suuri merkitys työpaikan ilmapiiriin. He voivat omalla esimerkillisellä toiminnallaan, kehumalla ja kannustamalla tukea yhteisöllistä ilmapiiriä. Myönteistä tunneilmastoa tukee ja vahvistaa positiivisen palautteen antaminen sekä muiden auttaminen ja kiittäminen. Yhteisöllisyys edistää hyvinvointia kokonaisvaltaisesti madaltaen stressitasoja sekä lisäämällä onnellisuutta. Yhteisöllisyys työelämässä heijastuu muuhunkin elämään myönteisellä tavalla. (SataVahvaTyö, 2023.)

4.3 Osaamisen kehittäminen

Työhön liittyvästä oppimisesta ja ammatillisesta kehittämisestä suurin osa tapahtuu työpaikoilla. Oppivassa työyhteisössä kehitetään jatkuvasti osaamista. Työyhteisö, jossa tapahtuu jatkuvaa oppimista, kykenee paremmin selviytymään nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Oppivassa työyhteisössä yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation tasolla tapahtuva oppiminen on yhdenmukaista organisaatiossa luotujen tavoitteiden kanssa. Oppiminen vaatii yksilöltä ja koko työyhteisöltä vuorovaikutusta, ajankäytön väljyyttä ja innovatiivista ilmapiiriä. Oppiminen edellyttää myös päivittäisiä kohtaamisia työtovereiden ja asiakkaiden kanssa. Kokemustieto vaatii epämuodollisen ilmapiirin välittyäkseen, joten mielipiteiden ja ajatustenvaihto kahvipöydässä ja työpaikan käytävillä on tärkeää ja hyödyllistä, niin sanotun tehokkaan työajan ohella. Oppimisilmapiiri köyhtyy, jos ilmapiiri on jännittynyt. Kiire ja henkinen kuormitus johtavat puolustavaan käyttäytymiseen ja sairastamiseen. Huhujen ilmapiirissä keskittymisen kohdistuu oman reviirin suojelemiseen, syyllisten hakemiseen ja tietoa

saatetaan pimittää. Ihminen alkaa täyttää tyhjää tilaa kuvitelmilla, jos tieto puuttuu. (Manka & Manka 2016, s. 88.)

Työn tulisi mahdollistaa työntekijöille jatkuvaa kehittymistä, onnistumisia ja tarjota monipuolisesti oppimiskokemuksia. Motivaatiota edistetään riittävän haastavalla työllä, jolloin saavutetaan tilanne, jossa työntekijä kykenee kehittämään osaamistaan ja tuntee aikaansaamisen tunteita. (Rauramo 2008, s. 169.)

Keskeistä osaamisen kehittämisessä onkin motivaation ylläpitäminen. Työelämän muutokset vaativat jokaiselta yksilöltä ja koko organisaatiolta sopeutumista ja uudistumista. Muutoksen myötä työntekijöiden tarve oppimiselle käynnistyy. (Rauramo 2012, s. 151.)

Esimiehet vastaavat työntekijöiden oppimisen johtamisesta ja kehittämisestä, mutta työntekijät ovat itse vastuussa omasta oppimisestaan. Kehityskeskusteluilla ja toimivilla kokouskäytännöillä on tärkeä rooli työntekijöiden osaamisen edistämisessä. Asiantuntijuus on työelämän vaade ja useassa työssä ammattitaitovaatimukset ovat erittäin korkealla. (Rauramo 2012, s. 149.) On erittäin tärkeää antaa työntekijöille riittävästi mahdollisuuksia ja tilaa vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen (Rauramo 2008, s. 170).

Osaamisen kehittäminen tulisi olla jokaisen työntekijän priorisoinnin kärkipäässä. Oman osaamisen kehittäminen ei tarkoita sitä, että olisi jatkuvasti oltava koulutuksissa. Osaamista voi kehittää omalla työpaikalla muun muassa oppisopimuksella tai osallistumalla työkiertoon. Osaaminen pitää sisällään ammattitaidon sekä taidon työskennellä tiimissä, asukkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. (Jabe 2012, s. 74.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Valitsin opinnäytetyön toteutukseen kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kerätään erilaisia menetelmiä käyttäen, aineisto litteroidaan tekstimuotoon sekä aineistoa tarkastellaan tutkimuskysymyksen näkökulmasta (Kananen, 2014, s. 99–100).

Yleisimpiä aineistokeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja erilaisista dokumenteista etsitty tieto. Aineistonkeruumenetelmiä voi yhdistellä tutkittavan kohteen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 62.)

Opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu on yksi yleisimmistä tutkimushaastattelun muodoista (Vilkkä, 2015, s. 100). Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että ne, joilta kerätään tietoa, olisivat mahdollisimman tietoisia tutkittavasta ilmiöstä. Opinnäytetyöhön haastatellaan henkilöitä, jotka osallistuivat työkiertoon eli heillä on tutkittavasta aiheesta kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85.)

Teemahaastattelun etuna on joustavuus. Haastattelija voi haastattelun aikana esittää kysymyksiä uudelleen, tarkentaa kysymyksiä, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelussa tärkeintä on saada tietoa tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon. Eettisesti on tärkeää, että haastateltavat henkilöt tietävät haastattelun aiheen. Haastateltavat henkilöt voivat tutustua haastattelukysymyksiin etukäteen, joka edesauttaa haastattelun onnistumista. Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa edetään etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten varassa. Teemahaastattelussa pyritään löytämään tutkimuksen mukaisia merkityksellisiä vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 63–64.)

Tuomi & Sarajärvi kuvailevat haastattelun idean ytimekkäästi. Silloin, kun haalamme selvittää mitä henkilö ajattelee tai miksi toimii tietyllä tavalla, on järkevää kysyä häneltä asiaa. Haastattelun lajeja ja toteutustapoja on monia. Tutkijan tärkein tehtävä on haastateltavan käsityksien, ajatusten, kokemusten ja tunteiden kuvan välittäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 62.)

Laadullisessa tutkimuksessa teoria toimii perustana aineistonkeruulle. Haastattelussa haastateltavalla on vapaus kertoa omin sanoin tutkittavasta aiheesta ja tutkijan tehtävä on esittää tarkentavia kysymyksiä ja kuunnella. Tutkijalla tulee olla vahva teoreettinen perusta tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti, 2020, s. 81.)

Koskinen, Pelttonen ja Alasuutari ovat laadullisissa tutkimuksissa pitkän linjan ammattilaisia. He ovat korostaneet, että aineiston hankintamenetelmänä haastatteluiden käyttäminen on usein ainoa keino ihmisten asioille antamien tulkintojen ja merkityksien keräämiseen. Tutkimukseen saadaan haastattelujen avulla subjektiivinen kokemus. (Puusa & Juuti, 2020, s. 100.)

5.2 Teemahaastattelu

Haastattelut työntekijöille toteutettiin teemahaastatteluina. Jokainen haastattelu nauhoitettiin myöhempää analysointia varten. Teemat olivat kaikille haastateltaville samat. Haastattelut etenivät niin, että tutkijalla oli valmiiksi laaditut kysymykset, joihin haastateltavat saivat tutustua ennen haastattelua. Tarkkaa etenemisreittiä ei haastattelussa ollut, mutta valmiiden kysymysten pohjalta oli aiheessa helpompi pysyä. Vapaalle keskustelulle oli tilaa. Keskustelun aikana tutkija esitti lisäkysymyksiä ruokkiakseen keskustelua. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Tutkimuksen tekijä toimitti jokaiselle haastateltavalle kutsun haastatteluun henkilökohtaisesti. Haastatteluun kutsuttiin kolme työkiertoon osallistunutta työntekijää, sekä kaksi tiiminvetäjää. Jokainen kutsun saanut työntekijä

suostui haastateltavaksi. Haastattelut tapahtuivat työajalla rauhallisessa tilassa. Jokaiseen haastatteluun varattiin aikaa 30 minuuttia.

5.3 Aineiston analysointi

Tutkijan tulee olla aineistolle avoin ja aineistoa tulee analysoida sen omista lähtökohdista siten, että teoriasta saatu tieto ei vaikuta niihin asioihin, jotka haastatteluissa nousevat esiin. Tämä voi asettaa tutkijalle haasteita. Asiasta, jota tutkitaan, pyritään saamaan mahdollisimman yleistävä ja tiivistetty kuvaus, ilman informaationarvon menettämistä. (Leinonen, 2018.)

Analyysivaihe tässä tutkimuksessa alkoi haastattelun nauhoitusten kuuntelulla. Nauhoitukset purettiin Word-tiedostoiksi tekstimuotoon. Auki kirjoitettu teksti tulee vastata haastattelutilanteesta saatua aineistoa mahdollisimman hyvin. Tekstissä on tärkeää säilyttää asiat niin kuin ne on sanottu. (Kylmä & Juvakka 2007, s. 110.)

Tutkijan tulee käsitellä aineistoa niin, että aineisto tulee tutuksi. Aineistoa tulee lukea, nauhoituksia kuunnella, aineistosta tulee tehdä muistiinpanoja ja muistella tekemiään havaintoja ja kokemuksia. Nauhoitukset sisältävät muutakin kuin sanoja, kuten painotuksia ja tunteita, sekä nonverbaalisia viestejä. Nämä tulisi huomioida käsittelyvaiheessa, koska ovat kommunikoinnissa yhtä tärkeitä kuin sanat. (Gray ym. 2016, s. 270.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Työkierron tavoitteet

Tutkimustuloksissa ilmeni, että määritellyt tavoitteet koettiin tärkeiksi laatia ennen työkiertoa. Tuloksista selvisi, että tavoitteet tulisi jatkossa olla entistäkin selkeämmät ja yksilökohtaisesti mietitty. Tavoitteiden laatiminen selkeyttää

työntekijälle ja tiimeille, mitä työkierrolla haetaan. Työkierron tavoitteet tulisi laatia esihenkilön ja työkiertoon lähtevien työntekijöiden kesken. Tavoitteet tulisi käydä myös koko tiimin kanssa läpi, niin kaikille olisi selvää mitä on tapahtumassa ja miksi.

”Tavoitteita laatiessa tulisi huomioida työntekijän henkilökohtaiset tarpeet työkierrolle, sekä tiimin tarve. Eli missä tilanteessa olen ammatillisesti ja mitä tiimini tarvitsee”.

”Työkiertoon osallistuessa omat henkilökohtaiset asiat tulisi olla kunnossa, jotta työkierrosta saa irti jotain hyödyllistä. Jos omassa elämässä on murheita, niin kuin minulla oli, ei tavoitteet työkierrosta täyty toivotulla tavalla”.

”Tavoitteiden asettamisella on iso merkitys työkierron onnistumisen kannalta.”

”Tiimit voisivat yhdessä miettiä, että mitä ongelmia kohtia heillä on ja mihin he haluaisivat helpotusta ja vinkkejä toimivista käytännöistä, joita työkiertoon tuleva työntekijä voisi tuoda.”

”Työkiertoon oli hyvä lähteä yhdessä toisen työntekijän kanssa samasta tiimistä, koska tavoitteiden asettamisesta ja täyttymisestä oli helpompaa käydä keskustelua tutun työkaverin kanssa.”

6.2 Työkierron hyödyt

Haastateltavat kertoivat työkierron hyödyllisyydestä. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että työkierto on ehdottomasti hyödyllinen ja antoisa. Työkierto oli havahduttanut työntekijöitä siihen, miten erilaisia toimintatapoja ja käytäntöjä voi samassa talossa olla eri tiimien välillä. Työkierron suurin hyöty koettiin olevan erityisesti siinä, että työkierron jälkeen toiseen kerrokseen siirtyminen on huomattavasti helpompaa.

”Oli tosi hämmentävää huomata, miten samassa talossa voi olla niin erilaisia tapoja tiimien välillä”

”Työkierron avulla tutustuu toisen tiimin työntekijöihin ja asukkaisiin, joka helpottaa jatkossa yhteistyön tekemistä”

”Työkierto poistaa kynnystä mennä auttamaan toista yksikköä”

”Työkierron avulla tiimimme sai hyviä vinkkejä käytännön työhön”

”Työkierrosta on kokonaisvaltaisesti niin suuri hyöty, että työkiertoa kannattaa jatkaa kaikissa tiimeissä, oli ne missä tilanteessa vaan”

6.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Vastauksissa tuli ilmi, että työkierto ei ollut edistänyt työkiertoon osallistuneiden työntekijöiden työhyvinvointia. Vastaanottavan tiimin perehdytyksellä, ilmapiirillä ja avoimuudella oli suuri merkitys. Työkiertoon osallistuneet työntekijät olivat lähteneet työkiertoon vapaaehtoisesti ja innokkaasti, mutta huono vastaanotto ja heikko perehdytys olivat laskeneet innostusta. Henkilökohtaisen elämäntilanteen vuoksi oli myös koettu, että työkierto ei sittenkään tullut oman jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta oikeaan aikaan. Haastateltavat kertoivat, että työkierrolla voisi ehdottomasti olla työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia, mikäli tavoitteet olisivat varmasti kaikille selvillä. Työkiertoon tulevat henkilöt, sekä koko tiimin olisi oltava avoimin mielin valmiina antamaan ja vastaanottamaan uusia ideoita, toimintatapoja ja vinkkejä.

”Ei ollut positiivista vaikutusta työhyvinvointiin, koska yksikön ilmapiiri vaikutti minuun negatiivisesti”

”Jos yritti esittää uusia ideoita, niin ne torpattiin. Siitä ei tullut kovin hyvä mieli”

”Jos on omassa elämässä vaikea vaihe, niin helpompi tukeutua omaan tuttuun ja turvalliseen tiimin. Siksi kannattaa miettiä, että onko elämässä jotain isompaa meneillään, että onko oikea aika osallistua työkiertoon”

6.4 Ammatillinen osaaminen

Vastauksista ilmeni, että ammatillisen osaamisen kehittyminen sai haastateltavilta yhden yhteisen näkemyksen. Ammatillinen osaaminen kehittyi siitä näkökulmasta, että jatkossa on helpompi asettua uuden työntekijän asemaan. Työkierron avulla työntekijöiden ymmärrys perehdytyksen merkitystä kohtaan lisääntyi. Työkierto kehitti myös jokaisen haastateltavan työyhteisötaitoja. Työkierron jälkeen yhteistyön tekeminen muiden tiimien kanssa on ollut helpompaa.

Haastattelusta selvisi, että ammatillinen osaaminen ei kehittänyt työkierrossa olleiden hoidollista osaamista. Näkemyksiä löytyi kuitenkin siitä, että ammatillinen osaaminen voisi kehittyä enemmänkin, jos kokemusta ei olisi niin laajasti hoitotoimenpiteistä, kuin heillä oli.

” Me ollaan totuttu tiimissä ottamaan vastuuta ja toimimaan ilman sairaanhoitajaa, joka on kehittänyt lähihoitajien ammattitaitoa”.

”Tiimit, joissa totuttu siihen, että vain sairaanhoitajat hoitajat tiettyjä asioita, voisi lähihoitaja saada työkierron kautta enemmän kehitystä ammatilliseen osaamiseen”.

”Työkierron aikana on todellakin hyvä mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamista”.

6.5 Työkierron kehittäminen

Yhtenä tärkeänä asiana pidettiin, että työkiertoon lähtisi tiimistä samaan aikaan vähintään kaksi työntekijää, koska se helpottaisi huomattavasti tavoitteiden täyttymisen onnistumista. Uuteen tiimiin siirtyessä olisi myös ihan

mukavaa, että sen voisi tehdä yhdessä tutun työkaverin kanssa. Kehittämis-ideoiden ehdottaminen vieraammassa tiimissä koetaan myös helpommaksi, jos sen saa tehdä yhdessä toisen työntekijän kanssa. Haastateltavat ajattelivat, että yksin työkiertoon lähtevä työntekijä ei saa samanlaista hyötyä itselleen eikä tiimeille.

Osa haastateltavista koki työkierron tavoitteiden täyttymisen kannalta olevan tärkeää myös se, että se tiimi mistä lähtee kiertoon, olisi suurin piirtein samassa tilanteessa vastaanottavan tiimin kanssa. Näin ollen kehittämisideat, joita tiimin mahdollisesti viedään, olisi realistista siellä toteuttaa.

”Työkiertoon olisi hyvä lähteä vähintään kaksi tai kolme työntekijää samaan aikaan”.

”Ehkä niistä tavoitteista olisi hyvä kertoa koko tiimille tarkemmin”.

”Työkierron pituus voisi olla vähän pidempikin, niin pääsisi vielä paremmin tiimiin arkeen sisään, kuin tuossa kuuden viikon aikana”.

6.6 Tiiminvetäjien kokemukset

Tutkimuksen haastatteluun osallistuivat myös työkiertoon osallistuneiden tiimien tiiminvetäjät. Tiiminvetäjät kokivat, että työkierrolla on kokonaiskuvassa vain positiivisia vaikutuksia koko tiimin toimintaan. Työkierron aikana tiimit tarkastelevat toimintatapojaan. Vastauksista ilmeni, että tiimit voivat huomata töiden organisoinnissa tai tavoissaan kehittämisen kohteita ja he voivat työkierron aikana kokeilla rohkeasti uusia tapoja, joita työkiertoon osallistuneet työntekijät ovat voineet tuoda tullessaan toisesta tiimistä. Tiimien hyväksi todetut käytännöt ja tavat voivat taas vastavuoroisesti siirtyä toiseen tiimiin työkierron aikana olevien työntekijöiden mukana. Haastattelusta selvisi, että työkiertoa pidetään jännittävänä asiana, eikä siihen tahdo löytyä moniakaan vapaaehtoisia osallistujia. Haastattelussa tuli kuitenkin selkeästi esille se, että tiiminvetäjät erittäin lämpimästi suosittelivat työntekijöitä rohkeasti osallistumaan

työkiertoon, koska edellisen työkierron kokemuksella saatiin molempiin tiimeihin positiivisia kokemuksia.

”Tiimien käytännöissä voi olla epäkohtia, joita ei itse huomata. Ulkopuolisen voi olla helpompi ne tunnistaa ja tuoda esille tekemänsä havainnot”.

”Tiimimme oli vaikeassa tilanteessa työkierron aikana, niin olen onnellinen heistä, jotka toivat meille arvokasta palautetta ja toimivat muutenkin kaiken kaikkiaan rohkeasti”.

”Saatiin paljon vinkkejä käytännön työhön”.

”Työkierron avulla huomataan, että ei ole niin kamalaa siirtyä toiseen kerrokseen auttamaan”.

”Työkierron on tärkeä perustua vapaaehtoisuuteen”.

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksessa on sovellettu menetelmiä, jotka ovat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia. Tiedonhankinta, tutkimus- ja arviointimenetelmät ovat olleet eettisesti kestäviä. Tutkimuksessa on toteutettu avoimuutta ja vastuullisuutta, jotka kuuluvat tieteellisen tiedon luonteeseen, julkaistaessa tutkimuksen tuloksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023.)

Haastateltaville työntekijöille toimitettiin saatekirje tutkimuksesta, joka toimi myös kutsuna haastatteluun. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Tutkimuksen tekijä huomioi eettiset pelisäännöt tutkimusta tehdessäni. Pelisäännöillä tarkoitetaan vastuullisia, rehellisiä ja oikeita toimitapoja tehtäessä ja dokumentoidessa tutkimusta. Erytystä huomiota kiinnitettiin haastateltavien henkilö- ja tietosuojaan. Tutkimusaineistoon ei ole koskenut kukaan

muu henkilö, kuin tämän tutkimuksen tekijä ja tutkimusaineisto on säilytetty ja hävitetty asianmukaisesti. (Samk.fi, n.d.)

Tutkimustuloksien analysoimisessa on pyritty välttämään tutkijan ennakko-oletuksia tuloksien raportoinnissa. Tutkimuksessa oli tavoitteena tuoda ilmi realistinen kuva tutkittavasta ilmiöstä.

8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Lähdin tekemään opinnäytetyötäni ajatuksella, että saisin tutkimukseni kautta teoreettista vahvistusta työkierron hyödyistä sekä työntekijöille, että työnantajalle. Sekä teoria että haastatteluiden tulokset puolsivat tätä ajatustani.

Tutkimusta tehdessäni olen saanut vahvistusta siitä, että työkierrolla on onnistuessaan runsaasti positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Monesti työntekijöillä saattaa olla ajatus, että vastuu työhyvinvoinnista ja työyhteisön ilmapiiristä on vain muilla, esimerkiksi johtajilla ja esihenkilöillä, mutta ei itsellä. Työkierron kautta työntekijöille oli tullut enemmän ymmärrystä omasta vastuusta oman ja koko työyhteisön hyvinvointiin liittyen. Teoriaosuudesta sain myös vahvistusta sille, että työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen kuuluu niin työntekijälle itselleen, kuin työnantajallekin.

Tutkimukseeni osallistuneet työntekijät olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että työkierto on hyödyllinen ja työkierrolle olisi jatkossakin tarvetta. Työkierron hyödyt ovat heillä näkyvissä vielä vuoden jälkeen kierron päättymisestä. Työkierron suunnittelussa, toteutuksessa ja arviointivaiheessa vaaditaan huolellisuutta, johdonmukaisuutta ja avoimuutta työkiertoon osallistavalta työntekijältä, vastaanottavalta tiimiltä ja esihenkilöltä.

Riskinä sille, että työkierto ei jatkossa toteudu, voi olla se, että työntekijöitä ei löydy vapaaehtoisesti lähtemään työkiertoon. Työntekijät saattavat kokea jännitystä ja epävarmuutta siitä, miten heidät otetaan toisessa tiimissä vastaan ja

onko riittävästi osaamista toimia muualla, kuin omassa tutussa ja turvallisessa työympäristössä. Ajatuskin siirtymisestä tuntemattomien työntekijöiden ja asukkaiden pariin, voi aiheuttaa stressiä ja ahdistusta ja tämän myötä työntekijä voi ajatella, että työhyvinvointi vain heikkenee, eikä parane. Tuolloin työntekijä voi tyrmätä ajatuksen työkierrosta.

Tutkimukseni perusteella voi päätellä, että on tärkeää saada työntekijät innostumaan työkierrosta, koska alkujännityksestä huolimatta työntekijän ammatillinen osaaminen vahvistuu ja jatkossa yhteistyön tekeminen on huomattavasti helpompi toteuttaa, kun siirtymisen kynnyksen on ylittänyt työkierron avulla.

Työkierron seuraavassa toteutuksessa tulisi huomioida koko tiimin alustus tulevaa työkiertoa varten. Esihenkilön olisi tärkeää käydä tiimin kanssa läpi mitä on työkierto, mitä työkierrolla tavoitellaan, millainen merkitys uudelle työntekijälle on vastaanotolla ja perehdyttämisellä. Työkierron käynnistyessä tulisi tehdä säännöllistä arviointia siitä, miten työkierto on edennyt ja puuttua mahdollisiin epäkohtiin. Työkierron päätyttyä olisi hyvä myös pitää arviointipalaveri, jossa käydään kaikkien osallisten kesken arvio siitä, miten työkierto on sujunut. Saavutettiin tavoitteet, missä onnistuttiin ja mitä kehitettävää on, niin tiimi- kuin yksilötasolla.

Tämän tutkimuksen tekeminen on ollut todella mielenkiintoista. Pidin alusta alkaen tärkeänä sitä, että aihe, jota tutkin, on minua kiinnostava ja kehittäisi minua omassa työssäni.

Haastattelut olivat erittäin antoisia. Haastatteluissa koin hyväksi sen, että ne tapahtuivat kasvotusten ja vapaalle keskustelulle oli aikaa. Ajattelisin, että jos olisin tehnyt haastattelun esimerkiksi sähköpostin kautta, en olisi saanut yhtä kattavaa kokonaiskuvaa, jonka tämä kasvotusten tehty haastattelu mahdollisti. Sain esittää haastateltaville luontevasti tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla muodostin paremman kokonaiskuvan tutkittavasta asiasta. Yhteenvetona ajattelisin, että opinnäytetyölläni saavutin toivotun tuloksen.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, voisiko työntekijöiden kynnystä osallistua työkiertoon joillakin keinoilla madaltaa. Tällä hetkellä näen

suurimman haasteen olevan juuri siinä, että työntekijät eivät erinäisistä syistä ole kovinkaan innostuneita tai halukkaita osallistumaan työkiertoon. Olisiko esimerkiksi tutustumispäivistä hyötyä tähän asiaan? Tutustumispäivinä työntekijä voisi siirtyä päiväksi tai kahdeksi seuraamaan toisen yksikön toimintaa. Tällainen järjestely voisi mahdollisesti innostaa työntekijöitä työkiertoon.

LÄHTEET

Aro, A. (2018). Työilmapiiri kuntoon.

Alma talent, Helsinki.

Gray, J, Grove, S, & Sutherland, S. (2017.) The Practice of Nursing Reserch.

St. Louis, Missouri: Elsevier.

Hankonen, R. (2015). Työkierto vaatii suunnitelman.

Haettu 8.6.2023 osoitteesta

<https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tyokierto-vaatii-suunnitelman>

Jabe, M. (2012). Työhyvinvoinnin työkirja.

Yrityskirjat Oy.

Kananen, J. (2014.) Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

Klimoff, J. (2018.) Muutoksille ketterä organisaatio – Ruskatalojen

tiimiorganisaatiomalli. Teoksessa Harju T. & Rajaniemi, K. (toim.)

Työnohjaajakoulutuksen satoa. WinNovan ja SAMKin työnohjaajakoulutuksen artikkelit.

Haettu 6.5.2023 osoitteesta

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154031/2018_B_15_SAMK_Työnohjaajakoulutuksen_satoa.pdf?sequence=6

Kylmä, J. & Juvakka, T. (2007.) Laadullinen terveystutkimus.

Helsinki: Edita.

Leinonen, R. (2018.) Sisällönanalyysi.

Haettu 1.9.2023 osoitteesta

<https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Manka, M & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi.

Talentum pro. Helsinki.

Jabe, M. (2012). Työhyvinvoinnin työkirja.

Yrityskirjat Oy.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puusa, A., Juutila, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.

Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta.

Edita.

Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta.

Edita.

Ruskatalojen palveluyhdistys Ry. (2018.) Toimintasuunnitelma.

Pori: Ruskatalojen palveluyhdistys Ry.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. (2006.) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovarantoverkkojulkaisu Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietotarkisto.

Haettu 1.9.2023 osoitteesta

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Samk.fi. (n.d.). Kirjallisten töiden ja opinnäytetyön ohjeet: Eettisten pelisääntöjen noudattaminen.

Haettu 30.9.2023 osoitteesta

<https://www.samk.fi/opinnaytetyon-ohjeet/>

SataVahvaTyö. (2023). Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin vahvistajana.

Haettu 2.9.2023 osoitteesta

<https://sites.utu.fi/satavahva/tyohyvinvointi/>

Saukoniemi, E. & Suvanto, S. (2020).

Tietopankki. (2020). Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia.

Haettu 1.9.2023 osoitteesta

<https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/yhteisollisyydesta-tyohyvinvointia/>

Työyhteisön pelisäännöt osana työhyvinvointia. [AMK-opinnäytetyö, Centria-ammattikorkeakoulu]. Theseus.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/334995/Saukoniemi_Elli%3BSuvanto_Susanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Työhyvinvointi.

Haettu 1.9.2023 osoitteesta

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.

Helsinki. Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023.) Hyvä tieteellinen käytäntö.

Haettu 30.9.2023 osoitteesta

<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytantaotk>

Valtionvarainministeriö. (2012.) Henkilökierto-opas.

Helsinki.

Vilkkä, H. (2015). Tutki ja kehitä.
PS-kustannus.

LIITE 1: KYSELYRUNKO

KYSYMYKSET HAASTATTELUUN

HAASTATTELUKYSYMYKSET: TYÖKIERROSSA OLLEET TYÖNTEKIJÄT

1. Oliko työkierron tavoitteet selkeät?
2. Täyttyivätkö tavoitteet mielestäsi?
3. Koitko työkierron hyödylliseksi?
4. Vaikuttiko työkierto työhyvinvointiisi?
5. Kehittikö työkierto ammatillista osaamistasi?
6. Miten kehittäisit työkiertoa työpaikallasi?

HAASTATTELUKYSYMYKSET: TIIMINVETÄJILLE

1. Millaisia vaikutuksia työkierrolla oli tiimin toimintaan?
2. Hyötyikö tiimi työkierrosta?
3. Millaista palautetta työkierrosta on tullut tiiminjäseniltä

LIITE 2: SAATEKIRJE

Kirjallinen suostumus AMK- opinnäytetyön tutkimukseen osallistumisesta
Opinnäytetyö: Työkierto Ruskahovissa. Työkalu työhyvinvoinnin edistä-
miseen.

Pyydän teitä osallistumaan tutkimukseen, jossa tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työkierrosta syntyneitä kokemuksia ja vaikutuksia työhyvinvointiin. Aineisto kerätään haastattelemalla yhteensä viittä työntekijää. Kolmea työntekijää, jotka osallistuivat työkiertoon ja lisäksi kahta tiiminvetäjää. Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta, voit keskeyttää tai peruuttaa suostumuksen ihan missä vaiheessa tahansa. Mikäli haluat tiedotteeseen perehtymisen jälkeen osallistua tutkimukseen, voit allekirjoittaa suostumuksen. Haastatteluun varataan aikaa noin 30 minuuttia. Haastattelun ajankohta sovitaan myöhemmin erikseen.

LUOTTAMUKSELLISUUS

Haastattelu nauhoitetaan. Kerätty aineisto säilytetään asianmukaisella tavalla. Aineisto hävitetään heti tutkimuksen valmistuttua. Haastattelun vastaukset ja raportointi käsitellään anonyymisti. Henkilöllisyyttäsi ei voida tunnistaa tutkimukseen liittyvistä tuloksista ja julkaisuista.

SUOSTUMUS

Tietoisena osallistun Janni Seessalon tutkimuksen aineiston keruuvaiheen haastatteluun.

-----/----- 2023

Paikka Aika

Tutkimukseen osallistujan allekirjoitus

Nimen selvennys

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

Janni Seessalo

janni.seessalo@student.samk.fi