



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sara Partanen & Sirja Salonoja

Hoitohenkilökunnan kokemuksia toteutuneesta työkierrosta Seinäjoen keskussairaalassa

Opinnäytetyö
Syksy 2024
Sairaanhoitaja (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sairaanhoidaja (AMK)

Tekijät: Sara Partanen ja Sirja Salonoja

Työn nimi alaotsikoinen: Hoitohenkilökunnan kokemuksia toteutuneesta työkierrosta Seinäjoen keskussairaalassa

Ohjaaja: Virpi Rantanen

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 34

Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Seinäjoen keskussairaalassa työskentelevän hoitohenkilökunnan kokemuksia toteutuneesta työkierrosta. Tavoitteena oli kerätä tietoa, jonka avulla työkiertoa voidaan kehittää ja sen toteutusta voidaan laajentaa organisaation sisällä. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistoa kerättiin puolistrukturoidulla haastattelulla. Haastatteluihin osallistui viisi henkilöä.

Työkierto on osaamisen kehittämismenetelmä, jonka avulla työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan, lisätä omaa ammattitaitoaan ja oppia uutta. Työkierron kautta työntekijän työtyytyväisyys voi kasvaa. Lisäksi työkierron avulla voidaan kehittää työyhteisöjen toimintaa.

Haastatteluista kerätyn aineiston mukaan Seinäjoen keskussairaalan hoitohenkilökunnan kokemukset toteutuneesta työkierrosta ovat olleet hyviä, ja työkierto on lisännyt ammattitaitoa sekä auttanut työntekijää kehittämään omaa osaamistaan. Työkierron toteutumisessa on kuitenkin haasteita, ja sen toteuttamisessa on kehittämistarpeita.

¹ Asiasanat: työkierto, työhyvinvointi, oman osaamisen kehittäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Health Care, Nursing

Authors: Sara Partanen and Sirja Salonoja

Title of thesis: Nursing staff's experiences of the completed job rotation in Seinäjoki Central Hospital

Supervisor: Virpi Rantanen

Year: 2024

Number of pages: 34

Number of appendices: 4

The aim of this thesis was to find out what kind of experiences the nursing staff of Seinäjoki Central Hospital have about job rotation. The goal was to get information that could help develop the job rotation system inside hospital.

Job rotation is a method that develops employees' competence, skills and professionalism. Job satisfaction may also increase. Furthermore, work community activity could be promoted due to job rotation.

Nursing staff of Seinäjoki Central Hospital had positive experiences about job rotation. The results show that through job rotation employees may develop themselves as health care workers and their professionalism. Job rotation still needs developing because there were some difficulties that affect the implementation of job rotation and the job rotation system has development needs.

¹ Keywords: job rotation, job satisfaction, developing competence

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 TYÖKIERTO	8
2.1 Työkierron hyödyt.....	8
2.2 Työkierron toteutus.....	9
3 TYÖHYVINVOINTI	11
3.1 Työhyvinvointi hoitotyössä	11
3.2 Työuupumus.....	11
3.3 Työhyvinvoinnin edistäminen, tukeminen ja kehittäminen	13
4 OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	15
4.1 Terveystieteiden ammattilaisen osaaminen	15
4.2 Osaamisen kehittäminen	15
4.3 Lähtökohtia oman osaamisen kehittämiseksi ja kehittymiseksi.....	17
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	18
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	19
6.1 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus.....	19
6.2 Aineistonkeruu.....	19
6.3 Aineiston analysointi.....	20
7 TULOKSET	21
7.1 Toteutuneen työkierron hyvät kokemukset.....	21
7.2 Toteutuneen työkierron kehittämistarpeet ja kehittämisehdotukset	22
8 POHDINTA.....	25
8.1 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset.....	25
8.2 Eettisyys ja luotettavuus	26

8.3 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusehdotukset.....	28
LÄHTEET	30
LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Työkierto on osaamisen kehittämismenetelmä, joka kehittää työntekijän ammatillista osaamista (Hätönen, 2011, s. 98). Se lisää hoitotyössä tarvittavaa tietoa sekä taitoa hoitotyön laadukkaan toteutumisen varmistamiseksi. Työkierron on tutkittu lisäävän myös työntekijöiden työhyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä (Alfuqaha ym., 2022, s. 7).

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä, jonka toimintaan Seinäjoen keskussairaala on kuullut, osaamisen kehittäminen perustui strategiaan, jonka sairaanhoitopiiri oli määritellyt itselleen (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, 2020). Strategian mukaan sairaanhoitopiirissä osaamista on voinut kehittää suunnitelmallisen työkierron kautta. Nykyisin Seinäjoen keskussairaala toimii Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen alaisuudessa, joka on määritellyt oman strategiaohjelmansa. Tämän strategiaohjelman yksi päätavoitteista on osaava henkilökunta (Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, 2022).

Terveydenhuollon suurin ammattiryhmä ovat sairaanhoitajat (Karsikas ym., 2021). Sairaanhoitajien työpanoksella ja osaamisella on merkittävä vaikutus terveydenhuollon toimivuuteen, johon kuuluu muun muassa terveystulokset, kustannukset, hoitoon pääsy, alan pitovoima sekä työvoiman rekrytointi. Terveydenhuollon organisaatioiden tulisi harkita investointeja sairaanhoitajien ammatillisen kasvun ja kehityksen tukemiseen. Laki velvoittaa työnantajaa mahdollistamaan työntekijälle sellaisia menetelmiä, joilla työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994, 18§). Lisäksi laki velvoittaa työntekijää kehittämään omaa osaamistaan ja ylläpitämään omaa ammattitaitoaan. Sairaanhoitajien osaamisen kehittyminen nähdään elinikäisenä prosessina (Karsikas ym., 2021). Osaamisen kehittäminen on välttämätöntä, sillä terveydenhuollon toimintaympäristöt kehittyvät ja muuttuvat jatkuvasti. Osaaminen on siis tärkeää, sillä työelämän vaatimukset ovat yhä laajempia, jolloin oman osaamisen kehittäminen yksilön näkökulmasta on tarpeellista (Rissanen & Lammintakanen, 2021, s. 250).

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Seinäjoen keskussairaala. Aihe opinnäytetyölle tuli yhteistyökumppanilta. Tarkoituksena oli selvittää Seinäjoen keskussairaalassa

työskentelevän hoitohenkilökunnan kokemuksia sairaalassa toteutuneesta työkierrosta. Tavoitteena oli kerätä tietoa, jonka avulla työkiertoa voidaan kehittää ja sen toteutusta laajentaa organisaation sisällä.

2 TYÖKIERTO

2.1 Työkierron hyödyt

Työkierto on osaamisen kehittämismenetelmä, jota voidaan hyödyntää omaan ammatilliseen oppimiseen, uusien työtehtävien oppimiseen sekä työuupumuksen ennaltaehkäisyyn (Hätönen, 2011, s. 98). Mlekus ja Meier (2021) ovat tutkineet työkierron vaikuttavuutta ja todeneet, että työkierrolla on positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, oppimiseen ja kehittymiseen sekä organisaation tuloksellisuuteen. Alfuqaha, Al-Hiary ja Al-Hemsi (2022, s. 1, 7) esittävät vertailevassa tutkimuksessaan, että työkierrolla voidaan vähentää työuupumusta ja lisätä työtyytyväisyyttä. Heidän tutkimuksensa on osoittanut, että työkierto on helpottanut hoitajien työhön liittyviä paineita ja lisännyt työmotivaatiota sekä kehittänyt työssä tarvittavia tietoja ja taitoja. Lisäksi työtyytyväisyys on kasvanut työkierron avulla.

Työkierrosta voivat hyötyä sekä työntekijä että organisaatio, kun se on osa organisaation osaamisen hallintaa ja johtamisen kokonaisuutta (Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden keskus, 2011). Organisaation henkilöstö pääsee tutustumaan työkierron avulla organisaation yksiköihin ja niiden työtapoihin sekä käytössä oleviin menetelmiin. Näin työntekijä voi saada paremman ja laajemman kuvan eri palveluprosesseista, jolloin voidaan varmistaa tarvittava osaaminen eri palveluprosessien vaiheissa ja taata laadukasta sekä vaikuttavaa palvelua organisaation asiakkaille. Työntekijä voi työkierron avulla hankkia itselleen lisää ammattitaitoa ja pätevyyttä omiin työtehtäviinsä (Hätönen, 2011, s. 98).

Työkierto tarkoittaa työntekijän siirtymistä toiseen työtehtävään (Hätönen, 2011, s. 98). Se on kehittämisvaihe, joka on suunnitelmallinen sekä tavoitteellinen, ja sen tulisi olla työntekijälle vapaaehtoista. Työkierto voi myös tapahtua tiimien sisällä. Tiimien välillä tapahtuva työkierto auttaa lisäämään ryhmätoiminnan tehokkuutta. Työkierrolla tavoitellaan ammatillista osaamisen kehittämistä, henkilöstön pätevyyden lisäämistä, yksilöllistä omaa osaamista, uuden oppimista ja kontaktiverkostojen laajentamista. Työkierto kehittää myös työyhteisöä monin eri tavoin. Työkierron avulla uudet työntekijät tuovat työyhteisöön uutta ammatillista näkemystä ja uusia ajatuksia. Työkierrossa oleva työntekijä voi arvioida työyhteisön tapoja kehittämisen

pohjaksi, oppia uusia työskentelytapoja sekä arvioida erilaisten työtapojen hyviä ja huonoja ominaisuuksia.

2.2 Työkierron toteutus

Työkiertoa voidaan toteuttaa Hätösen (2011, s. 99) mukaan kahdella eri tapaa – systemaattisesti ja epäsystemaattisesti. Systemaattisessa työkierrossa toimitaan määräaikaisesti eri työtehtävissä omassa tai vieraassa työyksikössä. Työkierto on myös säännöllistä. Systemaattisessa työkierrossa on käytössä vastavuoroinen vaihto, jolloin kaksi henkilöä vaihtaa työpisteitä keskenään. On olemassa myös nimitys vaihtorenkaat, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki työryhmässä olevat työntekijät vaihtavat työpisteitään keskenään. Epäsystemaattisen työkierron muotoja ovat virkojen täyttäminen, sijaisuudet ja projektit. Työkiertoa suunniteltaessa on sovittava etukäteen muun muassa palkkauksesta, vakuutuksista, sijaisjärjestelyistä ja työajoista. Työkiertoon lähtevälle työntekijälle tulisi nimetä perehdyttäjä, joka perehdyttää työntekijän uusiin työtehtäviin yksikössä, johon työntekijä siirtyy työkierron ajaksi. Työntekijän tulee muistaa, että häntä koskee vaitiolovelvollisuus myös työkierron aikana.

Työkierron kestoa ei ole määritelty, mutta se on yleensä viikosta vuoteen (Hätönen, 2011, s. 99). Jos kyseessä on työn rikastamistarkoitus, voi työkierron kesto olla vain yhden päivän. Työn rikastaminen tarkoittaa sitä, että työtehtävien kokonaisuutta muutetaan yhdistämällä aikaisempiin työtehtäviin vaativampia ja vastuullisempia tehtäviä (Finto, 2017).

Osaamista kehittävä työkierto on prosessi, johon sisältyy kuusi vaihetta (eOsmo, 2011). Ensimmäisessä vaiheessa työkierrolle havaitaan tarve, joka voi nousta esiin esimerkiksi osamiskartoituksessa tai työntekijän kehityskeskustelussa. Kun tarve on havaittu, työkierrosta sovitaan ja työntekijä perehtyy työkierron ohjeisiin. Toisessa vaiheessa työkierrolle tehdään suunnitelma ja asetetaan tavoitteet yhdessä esihenkilöiden, työkiertoon lähtevän työntekijän sekä perehdyttäjän kanssa. Kolmannessa vaiheessa valmistaudutaan työkiertoon, jolloin esihenkilö voi tiedottaa työyhteisöä työkierrosta, työkiertoon lähtevä työntekijä tutustuu yksikköön, johon hän siirtyy työkierron ajaksi, ja työkiertoon lähtevä työntekijä voi täydentää tavoitteitaan työkierrolle. Neljännessä vaiheessa työntekijä on työkierrossa, jonka aikana hän voi

kirjata ylös oppimaansa sekä tekemiään havaintojaan ja keskustella niistä työyhteisössä ja perehdyttäjänsä kanssa. Työkierron aikana voidaan käydä välikeskustelu, jossa asetettujen tavoitteiden saavuttamista voidaan arvioida. Viidennessä vaiheessa työkierto päättyy, jolloin käydään yhteenvetokeskustelu, jossa arvioidaan tavoitteiden saavuttamista, työkierron toteutusta ja sovitaan työkierron aikana opitun jakamisesta. Kuudennessa vaiheessa työkierrossa ollut työntekijä palaa omaan työyhteisöönsä ja jakaa omaa oppimistaan yhteenvetokeskustelussa sovitulla tavalla. Myös perehdyttäjä jakaa omassa työyhteisössään omia kokemuksiaan, oppimaansa ja tekemiään havaintoja työyhteisönsä toiminnasta.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvointi hoitotyössä

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM, i.a.) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työn mielekkyydestä sekä turvallisuudesta ja työntekijän terveydestä ja hyvinvoinnista. Työntekijöiden ammattitaidolla, ilmapiirillä sekä motivoivalla johtamisella lisätään työhyvinvointia. Työntekijän työhyvinvoinnin kasvun myötä sairauspoissaolojen määrä laskee ja työhön sitoutuminen kasvaa.

Työhyvinvointia on tarkasteltu työuupumuksen avulla (Häggman-Laitila, 2014, s. 143). Työhyvinvointia ja työuupumusta kuitenkin edistävät ja selittävät eri tekijät. Työhyvinvointi hoitotyössä koostuu kokemuksista, joita työntekijä pitää tärkeänä omassa työssään. Työhyvinvointiin vaikuttavat työtehtävien luonne, työyhteisö ja organisaatio (mts. 144). Häggman-Laitila (2013, s. 309) toteaa, että hoitotyössä työntekijöiden työhyvinvointi on riippuvaista työntekijän onnistumisen kokemuksista, potilaille hyvän tuottamisesta, yhteisöllisyydestä, tuen saamisesta ja työntekijän elämästä työn ulkopuolella. Simeliuksen ym. (2022, s. 398–401) tutkimuksen mukaan terveydenhuollon henkilöstö oli kohdannut viikoittain ja jopa päivittäin tilanteita, joissa he eivät ehdi kohdella potilaita niin, kuin heitä tulisi heidän mukaansa kohdella. Tutkimukseen vastaajista osa kertoi kokevansa vähintään kerran kuukaudessa, ettei pysty vastaamaan omalla työpanoksellaan muiden odotuksiin. Tällaiset eettisesti haastavat tilanteet aiheuttivat terveydenhuollon henkilöstölle huonoa omaatuntoa, minkä seurauksena henkilöstö koki enemmän uupumusasteista väsymystä.

3.2 Työuupumus

Työuupumusta kuvaa omasta työstään etäännyminen, emotionaalinen väsymys, jaksamattomuus sekä vetäytyminen vuorovaikutustilanteista (Häggman-Laitila, 2014, s. 143–144). Työuupumuksesta kärsivä suhtautuu negatiivisesti itseensä ja omaan ammattitaitoonsa. Jokaisella on vastuu omasta työhyvinvoinnista, ja se edellyttää sitä, että työntekijä tunnistaa omat rajansa ja hänellä on kyky sanoa tarvittaessa ”ei” (Mäkisalo-Roponen, 2014, s. 113). Jos

työntekijälle tulee enemmän vaatimuksia ja toiveita kuin hän pystyy täyttämään, vaarana on uupuminen. Omien rajojen tunnistaminen on siis tärkeää.

Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat esimerkiksi yksilön stressinhallintakeinot ja itsensä arvostaminen, osaaminen sekä kiire työssä ja vuorotyö (Häggman-Laitila, 2014, s. 144). Työstä johtuva stressi heikentää työntekijän työstä palautumista, joka vaikuttaa työntekijän omaan jaksamiseen (Laitinen ym., 2023, s. 7–9). Työyhteisön turvallinen ilmapiiri ja tuki helpottavat työstä palautumista ja vähentävät työn kuormittavuutta. Vuorotyö nostaa riskiä sairauspoissaoloille sekä sairastumiselle esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksiin (Työterveyslaitos, i.a.). Työaikojen kuormitusta tulisi arvioida työvuorosuunnittelussa, jotta työntekijälle aiheutuvaa kuormittumista voidaan vähentää. WOW-hanke (Härmä & Karhula, 2020, s. 5) on tutkinut vuorotyön vaikutusta muun muassa terveyteen. Hankkeen tekemät tutkimukset ovat tukeneet aikaisempaa tietoa siitä, että yövuoroilla on vaikutusta esimerkiksi kohonneeseen verenpaineeseen (mts. 72). Tutkimusten mukaan yövuorot lisäävät riskiä muun muassa unettomuudelle, työtapaturmille sekä sairauspoissaoloille.

On olemassa kaksi tärkeää näkökulmaa, joilla voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta (Mäki-salo-Roponen, 2014, s. 113). Ensimmäisessä näkökulmassa on tunnistettava oman uupumisen hälytysmerkit, jotka ovat yksilöllisiä. Näitä ovat muun muassa fyysiset, psyykkiset ja emotionaaliset oireet. Hälytysmerkit kertovat, että on aika pysähtyä ja miettiä asioita. Omien hälytysmerkkien tunnistaminen toimii kuin herätyskello, joka suojaa liialliselta uupumiselta. Toinen tärkeä näkökulma on todellinen kollegiaalisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että työtoverista välitetään eikä uupumista katsota läpi sormien. Uupuminen tulisi ottaa esille tarpeeksi ajoissa.

Työuupumusta hoidetaan työterveyshuollossa (Liedes ym., 2019, s. 120, 111). Liedes ym. ovat tutkineet työuupuneen asiakkaan itsehoidon tukemista työterveyshuollossa. Tutkimuksen (Liedes ym., 2019, s. 116) mukaan työuupumuksen itsehoitoa tuetaan moniammatillisesti. Moniammatilliseen tiimiin kuuluvat työterveyshoitaja, työterveyslääkäri sekä työpsykologi. Itsehoidon tukeminen on laaja kokonaisuus, jossa huomioidaan elämänhallinta ja työ. Työssä itsehoidon kannalta tärkeitä asioita ovat esimerkiksi työn ja yksityiselämän

yhteensovittaminen, esihenkilön kanssa keskustelu omasta tilanteesta sekä työn hallinta. Työuupuneen on tärkeää osata priorisoida omia työtehtäviä ja nähdä, että työn ulkopuolinen elämä on tärkeää vastapainoa työlle.

3.3 Työhyvinvoinnin edistäminen, tukeminen ja kehittäminen

Työhyvinvoinnin edistämässä, tukemisessä ja kehittämisessä tarvitaan sekä työntekijää itseään että esihenkilöä, työyhteisöä, työnantajaa ja työterveyshuoltoa (Laine, 2014, s. 10). Työterveyshuoltolain (1383/2001, 1§) mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Lailla pyritään siihen, että työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhdessä työyhteisön toimintaa, työhön liittyvien tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa.

Työhyvinvoinnin tukeminen on sitä, että ymmärretään, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan (Häggman-Laitila, 2014, s. 143–144). Työhyvinvointia voidaan tukea monilla eri menetelmillä, joita toteutetaan yhtäaikaisesti. Kehityskeskustelut nähdään tärkeänä työntekijöiden työhyvinvoinnin arvioinnissa sekä tukemisessa (mts. 150). Niissä pystytään kartoittamaan sekä työntekijän omaa jaksamista että työyhteisössä mahdollisesti esiintyviä haasteita. Työntekijän yksilöllinen motivointi ja kannustaminen mahdollistuu kehityskeskusteluissa. Myös mentorointi ja valmentava johtaminen ovat menetelmiä, joilla työntekijää voidaan tukea (mts. 151–152). Mentoroinnilla pystytään esimerkiksi edistämään työntekijän ammatillista kehittymistä ja työntekijöiden välistä luottamusta. Valmentavalla johtamisella voidaan kehittää työntekijän osaamista sekä työolosuhteita.

Työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu työhyvinvoinnin tilan kartoittamisen avulla (Mäkinieniemi ym., 2015, s. 14–15). Kartoittaminen voidaan toteuttaa perinteisesti henkilöstökyselyillä, joiden pohjalta voidaan valita kehittämiskohteet. Hyvinvoinnin vahvistamista voidaan kehittää erilaisilla yksilövalmennuksilla, kuten liikunta-, elämäntapa-, palautumis- ja stressinhallintavalmennuksilla. Työntekijän omaa kykyä huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan tulisi tukea lisäkoulutuksilla (Laitinen ym., 2023, s. 9). Työntekijöiden työstä palautumista voidaan edistää vaikuttamalla työn kuormitustekijöihin. Esimerkiksi työyhteisöjen toiminnan ja työn

kehittämisen avulla voidaan vähentää työn kuormittavuutta. Palveluita työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tukemiseksi tuotetaan esimerkiksi työterveyshuollossa (Laine, 2014, s. 10).

Vuorotyössä työvuorosuunnittelussa tulee huomioida yövuorojen määrä, työvuorojen välissä oleva vapaa-aika sekä työajan pituus työjaksoissa (Työterveyslaitos, i.a.). Työvuoroja suunniteltaessa tulisi kiinnittää huomiota työstä palautumiseen, työajan ajoittamiseen, muun elämän sovittamiseen työn kanssa sekä työntekijän omiin vaikutusmahdollisuuksiin. WOW-hanke (Härmä & Karhula, 2020, s. 76) on antanut suosituksia vuorotyön haittojen vähentämiseksi. Suositusten mukaan yövuoroja ei tulisi tehdä enempää kuin kolme peräkkäin ja EU:n työaika-direktiivin mukaista lepoaikaa työvuorojen välillä tulisi noudattaa. EU:n työaikadirektiivin (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 88/2003, artikla 3) mukaan päivittäisen lepoajan tulee olla yksitoista tuntia.

4 OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1 Terveydenhuollon ammattilaisen osaaminen

Osaaminen on Hätösen (2011, s. 9) mukaan tietojen ja taitojen monipuolista sekä luovaa käyttämistä, ajattelun taitoja, kykyä organisoida omaa työtä, ryhmätyöskentelytaitoja, oppimistaitoja, joustamiskykyä, muutoksiin mukautumiskykyä sekä oman osaamisen ja toiminnan arvioimista ja sen kehittämiskykyä. Osaaminen on tärkeää yksilölle, sillä se vaikuttaa yksilön tehtävästä suoriutumiseen. Työhön vaadittava osaaminen hankitaan koulutuksesta, mutta sitä voidaan hankkia työn ohella työkokemuksen kautta sekä henkilöstökoulutuksissa.

Terveydenhuollon ammattilaisten osaaminen on yhdistelmä ammatillista- ja työelämäosaamista, jonka osaamisalueita ovat tiedot, taidot, asenteet sekä minäpystyvyys (Kangasniemi ym., 2018, s. 19). Ammattiliitto Tehyn selvityksessä (Coco, 2020, s. 10) erikoissairaanhoidossa tärkeimpiä osaamistarpeita sairaanhoitajien mukaan ovat lääkehoito, vuorovaikutustaidot sekä kohtaaminen, kirurginen hoitotyö, kokonaisvaltainen osaaminen, peruselintoimintojen tarkkailu, kivunhoitotyö, neurologinen hoitotyö, psykiatrinen hoitotyö, muuttuvien tilanteiden hallinta sekä akuuttihoitotyö. Tiedot, joita työssä vaaditaan, saavutetaan opiskelemalla sekä käytännön kokemuksella (Kangasniemi ym., 2018, s. 12–13). Taidot muodostuvat opitusta kyvystä käyttää tietoa johonkin toimintaan. Asenteet taas muodostuvat ja muuttuvat oppimisprosesseissa, joissa työntekijä tulee tietoisesti esimerkiksi uusimmasta tutkimustiedosta. Minäpystyvyys on muuttuva ominaisuus, joka tarkoittaa työntekijän käsitystä omista kyvyistään.

4.2 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tulisi olla osaamisen vahvistamista (Hätönen, 2011, s. 7). Osaamisen kehittyminen tapahtuu oppimisen avulla. Oman osaamisen kehittyminen ja oppiminen voi olla huomaamatonta, mutta myös tietoisesti tapahtuvaa ja ohjattua (Niemelä, 2019, s. 28). Yksilön osaamisen kehittämistä tapahtuu omassa työssä ja päivittäisessä työskentelyssä (Eklund, 2021, s. 29). Ihminen ei voi olla oppimatta uutta, sillä hän saa omasta

ympäristöstään jatkuvasti uutta tietoa. Oppimista tapahtuu työssä jatkuvasti (mts. 159–160). Työntekijä pystyy kehittymään ja oppimaan uutta kokemuksien kautta sekä löytämällä uusia näkökulmia ja perusteluja omalle toiminnalleen. Yksilö on vastuussa siitä, minkälaiseen tietoon hän tarttuu, mistä hän haluaa oppia lisää ja minkälaisia taitoja hän haluaa kehittää (mts. 29).

Työelämässä tapahtuva osaamisen kehittäminen on tavoitteellista toimintaa, jonka tulisi tukea organisaation strategiaa (Eklund, 2021, s. 30). Organisaation strategiassa on määritelty, minkälaista osaamista tulevaisuudessa tulisi olla ja minkälaiseen osaamisen kehittämiseen organisaatiossa ollaan valmiita panostamaan. Organisaatio luo sellaiset rakenteet ja suunta-
viivat, joiden kautta osaamista on mahdollista kehittää (mts. 39). Organisaation on siis tärkeää pohtia, millainen oppimista tukeva ympäristö organisaatiossa on, sillä ympäristö vaikuttaa siihen, miten opittu tieto ja taito siirtyy organisaatiossa (Rissanen & Lammintakanen, 2021, s. 251). Vaikka johtamistasolla osaamista, sen tarvetta ja kehittämistä pohditaankin, tavoitteellisen osaamisen kehittämisen olisi hyvä olla osa jokaisen organisaation työntekijän arkea (mts. 30). Osaamisen kehittämistä ei nähdä tärkeänä vain ammattitaidon vuoksi, vaan sillä on myös vaikutusta työntekijän sitoutumiseen, turvallisuudentunteeseen, luottamukseen sekä jatkuvuuden tunteeseen (mts. 252).

Henkilöstön kehittämistä on pidetty menestykseen vaikuttavana tekijänä ja sillä pyritään kehittämään myös työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä (Niemelä, 2019, s. 28). Henkilöstön kehittämisessä suuressa roolissa ovat yleensä he, jotka työskentelevät henkilöstöhallinnon tehtävissä. Näitä ovat esihenkilö-, kehittämis- tai henkilöstöhallinnollisissa tehtävissä olevat henkilöt. Työelämässä henkilöstön osaamisen kehittäminen tapahtuu tavallisimmin koulutuksien kautta, mutta entistä enemmän työntekijöiden osaamista kehitetään työssä tapahtuvilla oppimista tukevilla menetelmillä sekä ratkaisuilla (Hätönen, 2011, s. 55). Työssä tapahtuvat oppimista tukevat menetelmät ovat kokemukseen perustuvia oppimismenetelmiä (Rissanen & Lammintakanen, 2021, s. 251). Näitä menetelmiä ovat erilaiset ohjausmenetelmät sekä ohjaustehtävät, laajenevat työ- ja vastuutehtävät, kehittymistä tukeva työkuultuuri ja yhteistoiminta (Hätönen, 2011, s. 56–58). Ohjaus on toisen henkilön suunnitelmallista sekä tavoitteellista ohjaamista esimerkiksi uuden työntekijän perehdyttämistä työtehtäviin ja työpaikan

toiminnan periaatteisiin. Laajenevia työ- ja vastuutehtäviä ovat erilaiset tehtävät, joista työntekijä vastaa omalla työpaikalla. Kehittymistä tukevassa työkuultuurissa työpaikka mahdollistaa oppimisen. Siihen liittyy esimerkiksi työkykyä ylläpitävä toiminta ja työpaikalla tapahtuvat kehityskeskustelut. Yhteistoiminta on vuorovaikutusta muiden kanssa, jota on esimerkiksi työssä tapahtuva työparityöskentely. Yksikön sisällä tapahtuva työpaikkaohjaus ja mentoointi lisäävät yksilön kapasiteettia ja kompetenssia (Niemelä, 2019, s. 28).

4.3 Lähtökohtia oman osaamisen kehittämiseksi ja kehittymiseksi

Eklundin mukaan (2021, s. 77–78) työnantajat painottavat usein, että työntekijällä on vastuu omasta osaamisestaan ja työntekijän tulisi huolehtia siitä itse. Itseohjautuvuutta sekä omaaloitteisuutta korostetaan. Kuitenkin työelämä ja sen haasteet voivat olla esteenä omasta osaamisesta huolehtimiselle, jos työntekijällä ei esimerkiksi ole tarpeeksi aikaa oman osaamisensa kehittämiseksi (mts. 78–79). Työnantaja mahdollistaa keinot ja tavat, joilla työntekijä voi omaa osaamistaan kehittää. Käytännön toteutus on useimmiten lähijohtajien vastuulla (mts. 127).

Osaamisen kehittyminen tarvitsee yksilöllistä motivaatiota, motivoivia tavoitteita, sekä mahdollisuuksia kehittää omaa osaamista (Eklund, 2021, s. 46, 86). Kun osaamisen kehittämiseksi on laadittu hyvät ja kannustavat tavoitteet, voi työntekijä löytää motivaatiota oman osaamisensa kehittämiseksi (mts. 31). Lähijohtaja voi tukea työntekijöidensä osaamisen kehittämistä kannustamalla ja rohkaisemalla työntekijöitä, vahvistamalla työntekijöiden minäkyvykkyttä, luomalla heihin uskoa omaan itseensä ja varmistamalla, että oppimiselle ja osaamisen kehittämiseksi varattu aika esimerkiksi koulutuksen kautta on rauhoitettu niin, ettei työntekijän tarvitse olla muiden tavoitettavissa (mts. 127–129, 137).

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Seinäjoen keskussairaalassa työskentelevän hoitohenkilökunnan kokemuksia toteutuneesta työkierrosta. Tavoitteena oli kerätä tietoa, jonka avulla työkiertoa voidaan kehittää ja sen toteutusta laajentaa organisaation sisällä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Mikä toteutuneessa työkierrossa on ollut hyvää?
2. Miten työkiertoa voitaisiin kehittää, jotta se voisi olla työntekijän näkökulmasta kannattavaa ja motivoivaa?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Seinäjoen keskussairaalan kanssa. Aiheen opinnäytetyölle oli esittänyt keskussairaalan työntekijä ja se valikoitui opinnäytetyölle, sillä aihe nähtiin ajankohtaiseksi sekä mielenkiintoiseksi. Opinnäytetyöntekijöiden mielenkiinto aihetta kohtaan heräsi, sillä työkierto kokonaisuudessaan kiinnostaa opinnäytetyöntekijöitä jatkuvan oman osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön toteutuksessa noudatettiin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen perusteita, sillä laadullisella tutkimuksella pystytään vastaamaan opinnäytetyölle asetettuihin tutkimuskysymyksiin, ja sen avulla voidaan tutkia ihmisten omia näkemyksiä sekä kokemuksia (Juhila, 2021a). Laadulliselle tutkimukselle ominaista on vastata kysymyksiin mitä ja miten. Lisäksi laadulliselle tutkimukselle on ominaista keskittyä ihmisten omiin kokemuksiin ja niiden merkityksiin.

6.2 Aineistonkeruu

Tietoa hoitohenkilökunnan kokemuksista toteutuneesta työkierrosta kerättiin haastattelemalla työkierrossa olleita hoitajia. Haastatteluun haettiin kahdeksaa hoitohenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää, jotka olivat tai olivat olleet työkierrossa. Haastatteluun osallistui viisi henkilöä. Opinnäytetyöhön tuotettiin tutkimusaineistoa laadullisen haastattelun avulla, joka pohjautuu hoitajien omiin kokemuksiin työkierrosta. Laadullisessa haastattelussa haastateltavalla on mahdollisuus vastata haastattelukysymyksiin omin sanoin ja niin laajasti kuin on tarve (Hyvärinen ym., 2021). Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna etäyhteydellä Teams-viestintäalustan avulla. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset (liite 1) ovat samat jokaiselle haastateltavalle ja ne kysytään samassa järjestyksessä (Saaranen-Kauppi & Puusniekka, 2006a). Jokainen haastattelu nauhoitettiin opinnäytetyön tekijöiden käyttöön, sillä nauhoitusten avulla pidemmät puheenvuorot on mahdollista analysoida (Vuori, 2021a). Haastatteluista nauhoitettiin vain ääni ilman videokuva.

6.3 Aineiston analysointi

Analysointimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysia, sillä sisällönanalyysin avulla pysytään lähellä sitä, mitä haastateltavat puhuvat omista työkiertokokemuksistaan (Vuori, 2021b). Ennen analysointia haastattelut litteroitiin, mikä tarkoittaa haastatteluissa nauhoitetun puheen purkamista tekstiksi (Kallio, 2021). Teams-viestintäalusta litteroi haastatteluja haastattelujen aikana. Haastattelujen litteroinnissa tekstiin tuli kuitenkin sanoihin ja lauseisiin liittyviä virheitä, joiden vuoksi haastatteluja kuunneltiin analysointivaiheessa ja litteroinnissa muodostuneita lauseita jouduttiin korjaamaan.

Analysointi aloitettiin koodauksella, jossa aineisto luokiteltiin pienempiin osiin (Juhila, 2021b). Koodauksen avulla kerätty aineisto yksinkertaistetaan, jolloin aineisto saadaan hallittavaan muotoon. Luokittelussa on sekä pääluokkia että niiden alaluokkia, jotka ovat tutkijan tekemiä ja muodostuvat koodauksen edetessä haastatteluissa kerätystä aineistosta. Koodausta tehtiin systemaattisesti, ja aineistoa käytiin huolellisesti läpi useamman kerran koko analysoinnin ajan, sillä koodauksen tulee olla systemaattista ja aineiston huolellisen läpikäynnin avulla saadaan rakennettua toimiva koodausrunko (Vuori, 2021b). Koodatessa tuli keskittyä tutkimuskysymysten kannalta olennaisiin asioihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006b). Koodauksesta muodostettiin laadullinen sisällönanalyysi, jonka tuli olla perusteltu, uskottava ja mahdollisimman luotettava (Günther ym., 2021). Esimerkki koodauksesta löytyy tämän opinnäytetyön liitteistä (liite 2).

7 TULOKSET

7.1 Toteutuneen työkierron hyvät kokemukset

Haastateltavilla oli pääasiassa hyviä kokemuksia työkierrosta. Erityisesti myönteisinä kokemuksina esiin nousi työympäristön muuttuminen, ammattitaidon kehittyminen ja eri hoitotyön vaiheiden ymmärtäminen. Lisäksi työkierron kautta oli saanut paljon työkokemusta, ja se antoi mahdollisuuden päästä näkemään, mikä voisi olla oma paikka ja mitkä ovat omia mielenkiinnonkohteita ammatillisesta näkökulmasta ajatellen. Työympäristön muutos oli antanut uutta näkökulmaa omaan työskentelyyn ja hoitotyöhön sekä tuonut ymmärrystä toisten yksiköiden toimintamalleista. Työkierrossa eri työympäristöissä oli päässyt näkemään, miten asioita voidaan tehdä monin eri tavoin, jolloin työntekijä pystyi kehittämään omaa työskentelyään ja omia toimintatapojaan. Lisäksi työympäristön muutoksen kautta tutustui uusiin ihmisiin sekä työyhteisöihin, pääsi näkemään laajemmin sairaalan toimintaa ja sai näkemystä siitä, kuinka yhteistyö eri toimintaympäristöjen välillä voisi olla sujuvampaa.

Mielestäni hyvää on se, että näkee eri yksiköitä, tutustuu uusiin ihmisiin ja koko sairaalaan, (H5)

Huomaan sen, että niin täällä ajatellaan nyt näin ja sitten että kuinka se sitten palvelisi toista pistettä, (H1)

Ja se että voi niinku löytää sitten niistä yksiköistä jonkun vielä sellaisen mieluisimman työpaikan mihin voisi päästä töihin. Että onko se missä nykyisessä työpai- kassa on, niin onko se niinku se paras paikka, että onko vielä joku parempi paikka olemassa, (H5)

Ammattitaito kehittyi uuden oppimisen avulla. Työkierrossa työntekijä pääsi näkemään eri erikoisaloja. Paineensietokyky oli kasvanut, rohkeus siirtyä eri työympäristöön uutena työntekijänä oli lisääntynyt ja varmuus omasta tekemisestä oli kasvanut.

Tottakai on saanut sitten just niinku paljon uusia kokemuksia ja varmuutta siihen omaan tekemiseen ja siihen omaan ammattitaitoon, (H2)

Uuden oppiminen oikeastaan ja omaan työhön semmosen lisäopin saaminen, että tavallaan se missä itekin oon ollut niin hyödytti tätä omaa oman työskentelyn sujuvuutta, (H4)

Ja sitten ehkä semmoista jonkunlaista paineensietokykyä, että pystyy mennä eri paikkoihin ihan uutena tai niinku uutena työntekijänä. Ja rohkeutta tullu lisää. Lisää kuvaa, että pärjää eri yksiköissä ja se, että osaakin siellä toimia, (H5)

Ymmärrys eri hoitotyön vaiheista oli muodostunut työkierron aikana. Työkierrossa pääsi näkemään, minkälaisia asioita kuului erilaisten sairauksien hoitopolun eri vaiheisiin ja miten sairauksia hoidetaan eri toimintaympäristöissä.

Tavallaan näkee sen niinku sen hoidon jatkumon siitä, että kun ne potilaat tulee sinne osastolle ja sieltä niitä kotiutellaan, (H2)

Ymmärrät sitä koko pakettia aivan eri tavalla, että mitä tehdään missäkin kohtaa, (H3)

Kokemukset työkierrosta olivat positiivisia, ja työkierrossa olleet kannustavat muitakin kokeilemaan työkiertoa. Työkierto oli tuonut uutta mielenkiintoa työhön ja itsensä kehittämiseen sekä innostanut oppimaan uutta.

Varmaan semmoista uutta mielenkiintoa työhön, että on jaksanut vähän innostua tavallaan uuden oppimisesta ja itsensä kehittämisestä, (H4)

7.2 Toteutuneen työkierron kehittämistarpeet ja kehittämisehdotukset

Suurin haaste työkiertoon lähtemiselle on vastaparin löytäminen. Kehittämisen kannalta nähtiin hyvänä se, että työkierrosta puhuttaisiin enemmän, työnantaja toisi sen mahdollisuutta enemmän esille ja esihenkilö kannustaisi siihen. Lisäksi konkreettisenä kehittämisideana nousi esille, voitaisiinko työkiertoon lähtemiseksi kehitellä jokin alusta, johon halukkaat voisivat ilmoittaa halukkuutensa lähteä työkiertoon.

Toki se sitten voi olla haastavaa, jos siellä toisessa päässä ei ole ketään kuka tulee vaihdossa, (H3)

Se on tehty osittain tosi hankalaksi, että ... sulla pitää olla tavallaan vastinpari siihen jonkun toisen on tultava sieltä osastolta sitten niinku siihen tekemään sitä sun paikkaa niin sanotusti että se se on tehty mun mielestä hirvittävän hankalaksi, H2

Ehkä mun mielestä työkierrosta pitäisi puhua enemmän, (H2)

Ainakin puhua positiivisesti, (H1)

Ja puhuttaisiin siitä, et nyt olis mahdollisuus käydä jossain muualla tavallaan et ... siitä tehtäis semmonen hyvä ja positiivinen ajatus siitä työkierrosta niin kun kaikkien puolien työntekijän ja työnantajan puolesta, (H4)

Mä en tiedä voisko tähän kehittää jonkun semmoise... et mihinkä sais vaikka niinku anonyymisti ilmottaa että haluais lähtee ja sitten tota noin niin siellähän voisi olla joku muu siellä toises pääs jotenkin innokkaana, (H3)

Toinen esiin noussut kehittämistarve oli työkierron pituus ja sen toteutus. Työntekijän voisi olla helpompi lähteä työkiertoon, mikäli olisi mahdollisuus myös lyhyempiin työkiertoihin. Tällöin työntekijän ei tarvitsisi sitoutua pitkäksi aikaa sellaiseen yksikköön, jossa ei mahdollisesti haluaisikaan työskennellä. Työkiertoa voitaisiin ajatella toteutettavan myös jo uran alkuvaiheessa, jolloin vasta alalle tullut työntekijä pääsisi näkemään monenlaisia työmahdollisuuksia ja voisi sitä kautta löytää paremmin oman paikkansa. Työkierto voisi olla jaksottaista, säännöllistä ja järjestelmällistä.

Mä oon pyöritellyt sellaista ajatusta, että niinku työuran alkuvaiheessa, varsinkin kun kukaan ei välttämättä nyt niin hyvin tiedä mihinkä se haluaisi, niin voisko siinä alkuvaiheessa olla sellaista, että ollaan vähän kierretää joka paikkaan ja nähdään vähän kaikkee, (H3)

Jos ois vähän lyhyempiä jaksoja että voisi olla vaikka 3 viikkoo tai 6 viikkoa niinku yhen listan verran niin seki vois helpottaa, että ihmiset ei tarttis välttämättä sitoutua niin pitkäksi aikaa siihen, jos ei ne välttämättä itse tahdo, (H2)

Mun mielestä se vois olla säännöllistä, ei pakotettuna tokikaan, mutta vahva suositus että se olis niin kun järjestettävissä enemmänkin niinku tavallaan järjestelmällisesti, (H4)

Kolmas esille nousut kehittämistarve liittyi työkierrossa olevan työntekijän ja esihenkilöiden väliseen yhteistyöhön. Toivottiin, että työntekijä voisi asioida sen yksikön esihenkilön kanssa, jossa on työkierrossa, esimerkiksi lomista ja poissaoloista.

8 POHDINTA

8.1 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, millaisia Seinäjoen keskussairaalassa työskentelevän hoitohenkilökunnan kokemukset toteutuneesta työkierrosta ovat ja minkälaisia kehittämistarpeita siitä on noussut esille. Tulosten mukaan kokemukset olivat hyviä, ja ne tukevat opinnäytetyöhön kerättyä teoria- ja tutkimustietoa. Alfuqahan, Al-Hiaryn sekä Al-hemsin (2022, s. 7) tutkimuksen mukaan työkierto on kehittänyt työssä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä lisännyt työtyytyväisyyttä. Tämän opinnäytetyön tulokset osoittavat myös, että työkierrolla on ollut vaikutusta työntekijän ammatilliseen kehittymiseen sekä työtyytyväisyyden lisääntymiseen. Tuloksien mukaan työntekijä pystyi kehittämään omaa työskentelyään ja omia toimintatapojaan sekä lisäämään omaa ammattitaitoaan. Lisäksi työkierron kautta työntekijä saattoi löytää uutta mielenkiintoa työhön ja innostua uuden oppimisesta ja itsensä kehittämisestä.

Eklundin (2021, s. 160) mukaan työntekijä pystyy kehittymään ja oppimaan uutta löytämällä uusia näkökulmia, sekä perusteluja omalle toiminnalleen. Opinnäytetyön tuloksissa nousi esiin, että työkierto laajentaa työntekijän näkökantaa erilaisiin asioihin, ja eri työympäristössä työntekijä pääsee näkemään erilaisia työskentelytapoja. Voidaan siis todeta, että työkierto on osaamista kehittävä menetelmä, jolla Hätösen (2011, s. 98) mukaan tavoitellaan esimerkiksi ammatillisen osaamisen kehittämistä, yksilöllistä omaa osaamista ja uuden oppimista. Lisäksi työkierrolla tavoitellaan kontaktiverkostojen laajentamista, joka on myös toteutunut opinnäytetyössä saatujen tuloksien mukaan. Työntekijöiden kontaktiverkostot olivat laajentuneet, sillä työympäristön muutoksien kautta työkierrossa olleet työntekijät olivat tutustuneet uusiin ihmisiin ja työyhteisöihin, sekä nähneet eri yksiköiden toimintaa.

Työkierto nähdään hyvänä menetelmänä ja tuloksien mukaan se tukee myös Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategiaohjelmaa (2022), jonka päätavoitteisiin kuuluu osaava henkilökunta. Siksi työkierron kehittäminen on tärkeää. Vaikka kokemukset työkierron toteutuksesta olivat hyviä, kehittämistarpeita nousi esille. Tuloksista nousi esille, että työkiertoon lähteminen on hankalaa, sillä on vaikea löytää vastapareja. Työkierron toteutus voi vaatia

vastaparin, mikäli sitä toteutetaan systemaattisesti (Hätönen, 2011, s. 99). Haastateltavilla oli vastaparin löytymiseen kehittämissuhteita. Päällimmäisenä ajatuksena tähän oli se, että työnantaja olisi aktiivisempi, työkiertoon lähtemiseen kannustettaisiin ja työkierrosta puhuttaisiin enemmän. Lisäksi esille tuli kehitysehdotus, jossa ideana oli kehittää jonkinlainen alusta, johon voisi ilmoittautua työkiertoon lähtijäksi. Työkiertoa voitaisiin toteuttaa myös epäsystemaattisesti (mts. 99), jolloin työkierron avulla voitaisiin täyttää virkoja, sijaisuuksia tai toteuttaa projekteja. Kysymykseksi siis heräsikin, voitaisiinko työkiertoa toteuttaa myös edellä mainitulla tavalla, jolloin työkiertoon lähteminen voisi olla mahdollisesti helpompaa työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksista ei käy ilmi, millä kaikilla tavoin työkiertoa toteutetaan, mutta pääteltävissä on, että ainakin systemaattinen työkiertomenetelmä on käytössä.

Haastattelujen tuloksien mukaan myös työkierron toteutukseen tarvittaisiin muutosta. Haastatteluissa pohdittiin, voisiko työkiertoa toteuttaa lyhyemmissä jaksoissa, uran alkuvaiheessa, järjestelmällisesti, jaksottaisesti tai säännöllisesti. Hätösen (2011, s. 99) mukaan työkierron kestoa ei ole määritelty, mutta sitä voidaan toteuttaa joko viikon tai jopa vuoden ajan. Toteutuksessa haasteelliseksi koettiin myös työntekijän ja esihenkilön välinen kommunikaatio. Työkierrossa oleva työntekijä sopii oman työyksikkönsä esihenkilön kanssa esimerkiksi omista loma-ajoistansa ja muista poissaoloista. Helpommaksi koettiin, että näistä voisi sopia ja keskustella sen yksikön esihenkilön kanssa, jossa on työkierrossa.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön HTK-ohjeistusta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa sellaisia menettelytapoja, joilla opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa varmistetaan hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta. Sen toteutumisessa noudatetaan peruseriaatteita, joita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa arvioitiin opinnäytetyön ja siihen kuuluvan haastattelututkimuksen eettiset riskit. Opinnäytetyölle suunniteltiin sellaiset toimintatavat, joilla muille ihmisille koituvat haitat ja vahingot vältetään.

Koska opinnäytetyö toteutettiin haastattelututkimuksena, tuli opinnäytetyössä varmistaa myös eettisten periaatteiden toteutuminen. Eettiset periaatteet on laatinut Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK (2019, s. 7–9). Niiden mukaan ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa tulee varmistaa, ettei tutkittaville henkilöille aiheudu merkittäviä riskejä tai vahinkoja, tutkittava henkilö voi osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti, hänen suostumuksensa varmistetaan kirjallisesti, sähköisesti tai muulla tavoin ja hän voi keskeyttää halutessaan osallistumisensa niin, ettei hänelle aiheudu siitä haittaa tai vahinkoa. Tutkittavilla henkilöillä on myös oikeus saada totuudenmukaista tietoa siitä, mitä tutkimus sisältää, miten heidän tietojaan käsitellään, miten tutkimus toteutetaan, millaisia tavoitteita tutkimuksella on, aiheutuuko tutkimuksesta mahdollisesti haittaa tai riskejä ja millaisia vaikutuksia sekä hyötyjä sillä on. Näistä edellä mainituista asioista (liitteet 3 ja 4) tiedotettiin tutkimukseen osallistuvia tutkimuksen henkilöhakuprosessissa, ja ne käytiin läpi vielä henkilöhaastattelun alussa tutkimukseen osallistujan kanssa.

Tutkimuslupa opinnäytetyötä varten haettiin vapaamuotoisella tutkimuslupahakemuksella Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelta, sillä haastattelututkimus kohdistui Seinäjoen keskussairaalassa työskentelevään hoitohenkilökuntaan (Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, i.a.). Haastateltavat anonymisoitiin tutkimuksessa ja opinnäytetyöraportissa, jotta heille ei aiheudu tutkimuksesta haittaa eikä vahinkoa (TENK, 2019, s. 11–13). Haastateltavat anonymisoitiin haastatteluissa siten, ettei heiltä kerätty henkilötietoja, josta henkilö olisi tunnistettavissa. Näihin henkilötietoihin kuuluivat nimen kysyminen, asuinpaikkakunta, ikä ja sukupuoli sekä osasto, jossa henkilö työskentelee. Kysymykset koskivat vain aihetta ja työelämää. Aineistoa analysoidessa ja opinnäytetyöraportissa haastateltavat anonymisoitiin nimeämällä heidät H1–H5.

Haastatteluhaku toteutettiin yhteistyössä yhteistyötahon yhteistyöhenkilön kanssa. Saatekirje haastatteluun ja tiedote tutkimuksesta (liite 3) sekä tutkimuksen tietosuojaseloste (liite 4) lähetettiin yhteistyöhenkilölle, joka välitti niitä eteenpäin. Yhteistyöhenkilön kautta saatiin haastatteluun ilmoittautumisia, minkä jälkeen opinnäytetyötekijät olivat ilmoittautuneisiin yhteydessä sähköpostin kautta. Haastatteluun haettiin kahdeksaa työkierrossa olevaa tai ollutta työntekijää. Haastatteluihin osallistui viisi henkilöä. Vaikka haastateltavien määrä oli suhteellisen pieni siihen nähden, paljonko työkiertoa toteutetaan Seinäjoen keskussairaalassa, saatiin

haastatteluiden kautta hyvää ja laadukasta tietoa tutkimuskysymyksiin ja opinnäytetyön tavoitteet sekä tarkoitus toteutuivat hyvin.

Ennen haastattelun alkua haastateltaville kerrottiin vielä tiivistetysti tutkimuksesta ja haastattelun anonymisoinnista sekä tulosten esittelystä. Lisäksi haastateltavalta pyydettiin suostumus haastatteluun, ja se dokumentoitiin haastattelun äänitysvaiheessa. Äänitetyt videot haastatteluista olivat vain opinnäytetyöntekijöiden käytössä, ja ne hävitettiin turvallisesti opinnäytetyön valmistuttua.

8.3 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin kesällä 2023, ja se toteutui määritellyssä aikataulussa, vaikka prosessiin sisältyi haasteita. Prosessi aloitettiin valitsemalla opinnäytetyön aihe, minkä jälkeen opinnäytetyölle laadittiin suunnitelma. Opinnäytetyön suunnitelmaa tehdessä kävi jo ilmi, että opinnäytetyön aiheesta on vaikea löytää tutkittua tietoa. Kaikki tarvittavat tietolähteet löydettiin kuitenkin suunniteltujen aikarajojen sisäpuolelta. Erityisesti hoitotieteellistä tutkimustietoa oli vaikea löytää, ja tästä voikin päätellä, että aihetta on tutkittu hyvin vähän. Tutkimustietoa löytyy, mutta työkiertoa toteutetaan muillakin tavoin kuin tässä opinnäytetyössä rajatulla tavalla, joka rajasi lähteiden käyttöä. Siksi jatkossa voisi esimerkiksi tutkia, miten työkierto on vaikuttanut työntekijän oman osaamisen kehittymiseen ja työhyvinvointiin. Lisäksi voisi tutkia, millä kaikilla tavoilla työkiertoa toteutetaan.

Opinnäytetyöprosessin alussa aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui henkilöhaastattelu. Haastatteluhakuprosessissa haasteena oli löytää tarvittava määrä haastateltavia. Haastatteluhauille määriteltiin aika, jota jouduttiin pidentämään, sillä osa alun perin ilmoittautuneista joutui perumaan osallistumisen. Lopulta haastatteluja saatiin kuitenkin toteutettua tarvittava määrä ja opinnäytetyön tavoite saavutettiin.

Opinnäytetyötä pyrittiin tekemään mahdollisimman paljon yhdessä, mutta tehtäviä jouduttiin myös jakamaan ajallisten haasteiden vuoksi. Opinnäytetyön tekeminen on jakautunut tasapuolisesti. Opinnäytetyötä tehdessä opimme paljon tiedon hankinnasta, aiheen rajaamisesta

ja tutkimuksen teosta. Lisäksi opimme erityisesti opinnäytetyön aiheesta ja sen merkityksestä ammattitaidon kehittymiselle, uuden oppimiselle ja työtyytyväisyyden lisääntymiselle.

Haluamme kiittää yhteistyötahoa sekä haastatteluun osallistuneita. Lisäksi haluamme kiittää opinnäytetyön ohjaavaa opettajaa saumattomasta yhteistyöstä.

LÄHTEET

- Alfuqaha, O., Al-Hiary, S. & Al-Hemsi, H. (27.4.2022). *Job rotation approach among nurses: a comparative study* (Texto & Contexto Enfermagem 31/2022). Universidade Federal de Santa Catarina. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2020-0689>
- Coco, K. (2020). *Erikoissairaanhoidossa tarvittava osaaminen. Kysely tehyläisille sairaanhoitajille – sairaanhoitajan näkemyksiä* (Tehyn julkaisusarja B 2020:1). Tehy ry. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b1_erikoissairaanhoidossa_tarvittava_osaaminen_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14898.pdf
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (88/2003). Direktiivi tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>
- Eklund, A. (2021). *Osaamiskartta: Osaamisen kehittäminen työelämässä*. Grano Oy.
- Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue. (i.a.). *Tieteellinen tutkimus ja opinnäytetyöt*. <https://www.hyvaep.fi/hyvinvointialue/tieteellinen-tutkimus-ja-opinnaytetyot/>
- Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue. (2022). *Hyvinvointialue- ja palvelustrategia*. https://www.hyvaep.fi/uploads/2022/12/etela-pohjanmaan-hyvinvointialue-ja-palvelustrategia_valtuuston-hyvaksyma-21.11.2022-148.pdf
- Etelä-Pohjanmaan Sairaanhoitopiiri. (2020). *Henkilöstökertomus 2020: Henkilöstön määrä, rakenne, kustannukset, osaaminen ja työhyvinvointi*. <https://www.calameo.com/read/0040741168b84a0c1de6a>
- Finto – sanasto- ja ontologiapalvelut. (i.a.). Työn rikastaminen. Teoksessa *TRS-ontologia*. Haettu 4.9.2023, <https://finto.fi/tsr/fi/page/p13031>
- Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. (2021). *Johdanto; Analyysi ja tulkinta* (Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja). Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K., & Kolonen, M. (2021). Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 58(1). <https://doi.org/10.23990/sa.102208>

- Hyvärinen, M., Suominen, E. & Vuori, J. (2021). Haastattelut. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Häggman-Laitila, A. (2013). Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus: Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. *Hallinnon tutkimus*, 32(4), 301–310. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153>
- Häggman-Laitila, A. (2014). Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa I. Ranta, & E. Tilander (toim.), *Hoitotyön vuosikirja: Työhyvinvoinnin keinot* (s. 143–161). Fioca Oy.
- Härmä, M. & Karhula, K. (2020). *Working hours, health, well-being and participation on workin life. Current knowledge and recommendations for health and safety*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619129>
- Hätönen, H. (2011) *Osaamiskartoituksesta kehittämiseen: II*. Educa-Instituutti Oy.
- Juhila, K. (2021a). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Juhila, K. (2021b). Koodaaminen. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Kallio, A. (2021). Litterointi. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>
- Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A-M., Saarnio, R., Viinamäki, L., Voutilainen, A., & Walden, A. (2018). *Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus* (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018). Valtioneuvoston kanslia.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-545-7>
- Karsikas, E., Tuomikoski, A-M., Jarva, E., Oikarinen, A., Mikkonen, K., Kääriäinen, M., Koivunen, K., Jounila-Ilola, P. & Meriläinen, M. (2021). Sairaanhoidajan osaamisen

kehittymistä tulisi tukea läpi työuran. *Oamk Journal*, 67. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021102151934>

Laine, P. (2014). Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa I. Ranta, & E. Tilander (toim.), *Hoitotyön vuosikirja: Työhyvinvoinnin keinot* (s. 9–27). Fioca Oy.

Laitinen, J., Selander, K., Toivanen, M., Yli-Kaitala, Nevanperä, N. & Korkiakangas, E. (2023). Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla. *Tutkiva hoitotyö*, 21(2), 3–10.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994
<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1994/19940559>

Liedes, E., Kääriäinen, M. & Ruotsalainen, H. (2019). Työuupuneen asiakkaan itsehoidon tukeminen työterveyshuollossa. *Hoitotiede*, 32(2), 111–122.
<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128444>

Manka, M-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3. uud. p.). Alma Talent.
[https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/GAFBJXETEB#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi/piste:t258](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/GAFBJXETEB#kohta:Ty((f6)hyvinvointi/piste:t258)

Mlekus, L. & Maier, G. W. (25.3.2021). More Hype Than Substance? A Meta-Analysis on Job and Task Rotation. *Front. Psychol.*, 12, artikkeli 633530.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633530>

Mäkinieniemi, J. P., Heikkilä-Tammi, K., & Manka, M. L. (2015). *Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia* (Kunnallisan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarja 92). KAKS Kunnallisan kehittämissäätiö. <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/10/Miten-kuntaesimies-voi-parantaa-ty%C3%B6hyvinvointia.pdf>

Mäkisalo-Roponen, M. (2014). Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa I. Ranta, & E. Tilander (toim.), *Hoitotyön vuosikirja: Työhyvinvoinnin keinot*. (s. 108–124). Fioca Oy.

Niemelä, A. (2019). *Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1149-0>

Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan keskus. (2011). *Osaamista kehittävä työkierto*. <http://eosmo.pkamk.fi/tyokirja/tyonkierto/index.html>

Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (2021). *Sosiaali- ja terveysjohtaminen* (3.–5. uud. p.) Sanoma Pro Oy.

- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006a). *Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu* (KvaliMOTV). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006b). *Koodaus* (KvaliMOTV). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html
- Simelius, S., Turunen, R., Herttalampi, M. & Feldt, T. (2022). Omantunnon stressi hyvinvoinnin riskitekijänä terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikauslehti*, 59(4), 392–408. <https://doi-org.libts.seamk.fi/10.23990/sa.102584>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.). *Työturvallisuus ja Työhyvinvointi*. Haettu 14.9.2023, <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019* (2. uudistettu p.). https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli*. Haettu 4.3.2023, <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/työaikojen-arvioinnin-liikennevalomalli>
- Vuori, J. (2021a). Aineiston tuottaminen. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/>
- Vuori, J. (2021b). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallönanalyysi/>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Liite 2. Esimerkki koodauksesta

Liite 3. Tiedote tutkimuksesta

Liite 4. Tutkimuksen tietosuojaseloste

Liite 1. Haastattelukysymykset

HAASTATTELYKYSYMYKSET

1. Kuinka pitkään olet ollut työkierrossa?
2. Oletko ollut tyytyväinen työkierron pituuteen?
3. Onko työkiertoon lähteminen tullut omasta halustasi, vai työnantajan ehdottamana?
4. Miten työkierto on mielestäsi sujunut?
5. Mikä toteutuneessa työkierrossa on ollut mielestäsi hyvää?
6. Mitä työkierto on antanut sinulle?
7. Miten kehittäisit työkiertoa?
8. Mikä voisi motivoida/innostaa muita lähtemään työkiertoon?

Liite 2. Esimerkki koodauksesta

Esimerkki koodauksesta: Mikä työkierrossa on ollut hyvää? (kysymykset 5–6)		
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Päälouokka
<p>Useammassa paikassa oleminen avartaa, H1</p> <p>Oma näkökanta asioihin laajenee, H1</p> <p>On tavannut uusia työkavereita, saanut uudenlaista näkökulmaa omaan hoitotyöhön ja saanut uusia kokemuksia, H2</p> <p>Lisää ammattitaitoa, työyhteisöjä ja paljon lisää näkemystä, H3</p> <p>Tuoda opittua tietoa omaan yksikköön, H4</p>	Uusia näkökulmia	Hyvä asia
<p>On tavannut uusia työkavereita, saanut uudenlaista näkökulmaa omaan hoitotyöhön ja saanut uusia kokemuksia, H2</p> <p>Lisää ammattitaitoa, työyhteisöjä ja paljon lisää näkemystä, H3</p> <p>Näkee eri yksiköitä ja tutustuu uusiin ihmisiin ja koko sairaalaan, H5</p> <p>Tutustuu uusiin ihmisiin ja oppii eri erikoisaloista, H5</p>	Uusia ihmisiä	Hyvä asia
<p>Varmuutta omaan tekemiseen ja ammattitaitoon, H2</p> <p>Kyllähän se lisää ammattitaitoa ja ymmärrystä, kun näkee sairauksia niiden eri vaiheissa ja millä tavalla missäkin kohtaa</p>	Ammattitaidon lisääntyminen ja kehittyminen	Hyvä asia

hoitopolkua reagoidaan mihin- kään asioihin, H3		
--	--	--

Liite 3. Tiedote tutkimuksesta

Hoitohenkilökunnan kokemuksia toteutuneesta työkierrosta Seinäjoen keskussairaalassa

1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan *hoitohenkilökunnan kokemuksia toteutuneesta työkierrosta*. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne eikä asemaanne työntekijänä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on *selvittää, miten työkierto on toteutunut hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tavoitteena on kerätä tietoa, jonka avulla työkiertoa voidaan kehittää ja sen toteutusta voidaan laajentaa organisaation sisällä.*

4. Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus kuuluu opinnäytetyöhön, jonka tekijöinä ovat kaksi Seinäjoen Ammatti- korkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijaa. Yhteistyökumppanina toimii Seinäjoen keskussairaala.

5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan yksilohaastatteluna Teams-viestintäalustan kautta. Haastattelu kestää noin yhden tunnin ajan. Haastattelu toteutetaan työajalla.

Tutkimus toteutetaan siten, että teidät haastatellaan etäyhteydellä. Haastattelussa nauhoitetaan vain ääni. Haastattelu koostuu kysymyksistä, jotka koskevat vain tutkimusaihetta ja työelämää. Teiltä ei tulla kysymään henkilötietoja, eikä mitään sellaista, josta teidät voitaisiin tunnistaa. Haastattelun alussa teiltä tullaan pyytämään vielä suostumus haastatteluun, joka dokumentoidaan nauhoittamalla.

6. Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Osallistumalla tutkimukseen voitte vaikuttaa siihen, miten työkiertoa tulevaisuudessa toteutetaan.

7. Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

8. Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustulokset tiedotetaan opinnäytetyössä, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa. Opinnäytetyöraportti luovutetaan yhteistyötaholle.

9. Tutkimuksen päätyminen

Tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli tutkimukseen ei saada riittävästi tutkimusaineistoa. Tutkimus päättyy, kun opinnäytetyö valmistuu.

10. Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

11. Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyötekijä
Nimi: Sirja Salonoja
Puh. 045-2598151
Sähköposti: sirja.salonoja@seamk.fi

Opinnäytetyötekijä
Nimi: Sara Partanen
Puh. 045-1575107
Sähköposti: sara.partanen@seamk.fi

Opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Lehtori
Nimi: Virpi Rantanen
Seinäjoen Ammattikorkeakoulu
Puh. 040-8302016
Sähköposti: virpi.rantanen@seamk.fi

Liite 4. Tutkimuksen tietosuojaseloste

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä). Opinnäytetöissä rekisterinpitäjänä on pääsääntöisesti opinnäytetyöntekijä.

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

- | | | |
|---------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Korkeakoulu | <input type="checkbox"/> | |
| Toimeksiantaja | <input type="checkbox"/> | Toimeksiantajan nimi: |
| Muu yhteistyötaho | <input type="checkbox"/> | Yhteistyötahon nimi: |
| Opinnäytetyöntekijä | <input checked="" type="checkbox"/> | |

2. Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Sara Partanen
 Organisaatio: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu
 Puh. 045-1575107
 Sähköposti: sara.partanen@seamk.fi

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Sirja Salonoja
 Organisaatio: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu
 Puh. 045-2598151
 Sähköposti: sirja.salonoja@seamk.fi

3. Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötiedolla tarkoitetaan luonnollista henkilöä, hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia tietoja, jotka voidaan tunnistaa häntä, hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa asuvia koskeviksi. Henkilötiedon määritelmään kuuluvat sellaiset henkilötiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa suoraan, mutta myös sellaiset tiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa välillisesti tai epäsuorasti.

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Kerättäviä henkilötietoja ovat ääni, työpaikka ja mahdollisesti sähköposti Teams-kutsun lähettämiseksi.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

4. Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

5. Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Teams-kutsu lähetetään työorganisaation antamaan sähköpostiosoitteeseen. Sähköpostiosoitteet hävitetään välittömästi haastattelujen jälkeen. Ääni nauhoitetaan ja tallennetaan Teams-viestintäalustan avulla. Tallenteet säilytetään opinnäytetyöntekijöiden koneella henkilökohtaisten tunnusten takana. Tallenteet ja niistä tehdyt litteroinnit hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

6. Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on auttaa tutkimusaineiston keräämisessä.

7. Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste on säädetty tietosuoja-asetuksessa.

Henkilötietojen käsittelylle pitää aina olla tietosuoja-asetuksen tai tietosuojalain mukainen käsittelyperuste. Jos perustetta ei ole, henkilötietoja ei saa käsitellä. Vain käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia tietoja saa käsitellä.

Käsittelynperuste on suostumus opinnäytetyön tutkimukseen osallistumiselle.

8. Tutkimuksen kesto-aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Opinnäytetyö toteutetaan keväällä 2024 ja se valmistuu viimeistään syksyllä 2024.

Henkilötiedot tuhotaan sen jälkeen, kun opinnäytetyö on hyväksytty ja muutoksenhaku-aika on päättynyt. Mahdolliset sähköpostiosoitteet hävitetään haastattelujen jälkeen.

9. Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Henkilötiedot hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

10. Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta ulkopuolisille.

11. Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja

hän­tä kos­kevat tiedot säilytetään koodattuina tut­kimusaineistossa. Aineisto ana­lysoi­daan koodattuna ja tulokset raporto­idaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttävät opinnäytetyöntekijät kunnes opinnäytetyö on valmistunut, eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen saakka, jonka jälkeen ne hävitetään. Aineistoa ei käytetä muuhun tarkoitukseen

