

EMERIT – Emerita- ja emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa EMERIT-hankkeen tutkimussuunnitelma

Leena Forma ja tutkimusryhmä 26.4.2023

Sisällys

EMERIT – Emerita- ja emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa EMERIT-hankkeen tutkimussuunnitelma1

Tiivistelmä.....	2
Johdanto	3
EMERIT-hankkeen tiivistelmä	4
Tutkimuksen tavoitteet	4
Aineistot ja menetelmät.....	5
Työvaihe 1: kokonaiskuva.....	5
Työvaihe 2: Urasuunnittelumallin kehittäminen.....	7
Työvaihe 3.1: EMERIT-mallin kehittäminen	8
Analyysit	8
Tutkimussuunnitelma tutkimuslupa-ajan 2024–2025.....	9
Työvaihe 3: EMERIT-malli	9
Tutkimusympäristö.....	12
Tutkimusryhmä.....	12
Eettiset kysymykset	12
Aineistohallinta.....	13
Tutkimuksen aikataulu	13
Tulosten raportointi	13
Lähteet.....	14
Liitteet.....	16
Liite 1. Tiedote tutkimuksesta	16
Liite 2. Suostumuslomake.....	19
Liite 3. Tietosuojailmoitus	20
Liite 4a. Kysely eläkeikää lähestyville hoitajille	23
Liite 4b. Kysely eläkeikää lähestyvien hoitajien esihenkilöille.....	24
Liite 5. Aineistohallintasuunnitelma (DMP Tuuli).....	25

Tiivistelmä

Pula sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnasta aiheuttaa suuria haasteita palvelujen järjestämiselle. EMERIT-hankkeessa kehitetään menetelmiä, joilla voidaan pidentää eläkeikää lähestyvien hoitajien työuria ja helpottaa jo eläkkeelle siirtyneiden hoitajien työhön paluuta. **EMERIT-mallin kehittäminen ja arviointi perustuu monipuoliseen tutkimukseen, jonka ensimmäinen osalle on jo saatu tutkimuslupa. Tutkimuksen toisen osan suunnitelma sisältää EMERIT-mallin pilotoinnissa ja arvioinnissa käytettävien tutkimus- ja kehittämismenetelmien kuvauksen ja niissä kerättävän tutkimusaineiston muodostumisen.**

Tutkimuksen tavoitteena on 1) muodostaa kokonaiskuva siitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä eläkeikää lähestyvien hoitajien työssä jatkamiseen ja jo eläkkeellä olevien hoitajien työhön paluuseen, 2) kerätä hoitajien, esihenkilöiden ja hoitotyön opettajien näkemyksiä urasuunnittelumallin pohjaksi, 3) kerätä hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä EMERIT-mallin pohjaksi sekä 4) arvioida EMERIT-mallin toimivuutta. Aineistoina käytetään aikaisempaa kirjallisuutta, kyselyjä, haastatteluja, yhteiskehittämisen työpajoja. Aineistoina käytetään aikaisempaa kirjallisuutta, kyselyjä, haastatteluja, yhteiskehittämisen työpajoja. EMERIT-mallin arvioinnissa käytetään BIKVA-mallia.

EMERIT-hanke toteutetaan HUSin kolmessa tulosyksikössä ja Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella (Keusote). Hankkeen toteuttaa Laurea-ammattikorkeakoulu yhteistyössä HUSin, Keusoten, Tehyn ja Superin kanssa.

Hankkeen tulokset julkaistaan kansallisissa ja kansainvälisissä tieteellisissä lehdissä ja ammattilehdissä sekä kansallisissa seminaareissa ja tapahtumissa, internetsivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Tuloksia voidaan hyödyntää hoitajien työurien pidentämisessä ja eläkeikää lähestyvien ja eläkkeellä töitä tekevien hoitajien työhyvinvoinnin kohentamisessa.

Johdanto

Pula terveydenhuollon ammattilaisista on globaali haaste (Markowski ym. 2020; Nurmeksela ym. 2023). Sairaanhoidajien työolobarometrin tulokset osoittavat, että nuorten sairaanhoidajien tyytymättömyys työhön on lisääntynyt ja nuoret hoitajat pohtivat jättävänsä hoitotyön (Helander ym. 2019). Samaan aikaan terveydenhuollon työvoima ikääntyy (Buchan ym. 2022; Nurmeksela ym. 2023). On arvioitu, että Suomessa sote-alan työvoiman eläköityminen on lähitulevaisuudessa keskimääräistä suurempaa kuin muilla aloilla: terveystalveissa työvoimasta eläköityy 51 prosenttia vuoteen 2035 mennessä (Tevameri, 2021). Lisäksi noin kolmasosa tällä hetkellä työskentelevistä sairaanhoidajista jää eläkkeelle seuraavien 10–15 vuoden aikana (KEVA 2022b).

Valtioneuvoston selvityksen mukaan (Rotkirch, 2021) Suomessa on 65–74-vuotiaiden ikäryhmässä varsin toimintakykyisiä ihmisiä. Eläkkeeltä töihin (Hiltunen, 2020) kyselyn (N = 861) mukaan mahdollisuudesta työskennellä eläkkeellä tulisi yhteiskunnassa tehdä selkeä tavoitetilä, jota on eri kannusteista syytä edistää. Riittävän työvoiman taakamiseksi on merkityksellistä tarkastella hoitotyön veto- ja pitovoimatekijöitä (Tevameri, 2021). Ikääntyneiden hoitajien työurien jatkamisella voidaan helpottaa työvoimapulaa (Markowski ym. 2020). Ikääntyneillä hoitajilla on osaamista, kykyä ja motivaatiota jatkaa hoitotyössä eläkkeelle siirtymisen jälkeen (Li ym. 2020).

Aikaisemmat kansainväliset tutkimukset ovat kuvanneet ikääntyneiden hoitajien kokemuksia ja haasteita työstään (Ryan ym. 2017; Denton ym. 2021; Sousa-Ribeiro ym. 2022a; Sousa-Ribeiro ym. 2022b), sekä työuria edistäviä ja estäviä tekijöitä (Duffield ym. 2014; Graham ym. 2014; Li ym. 2020; Markowski ym. 2020; Cleaver ym. 2021; Nurmeksela ym. 2023). Ikääntyneet hoitajat kokevat työuran loppuvaiheessa työskentelyn yksilöllisesti (Li ym. 2020; Sousa-Ribeiro ym. 2022a). Sousa-Ribeiron ym. (2022a) mukaan tehohoidossa työskentelevät hoitajat kokivat voivansa hyvin ja heillä oli riittävät henkiset ja fyysiset resurssit työtehtävän vaatimuksiin nähden. Ikääntymiseen liittyy kuitenkin myös väsymystä ja terveydellisiä haasteita, mikä vaikuttaa ikääntyneiden hoitajien kykyyn työskennellä täydellä kapasiteetilla (Ryan ym. 2017; Kaewpan ym. 2019; Li ym. 2020; Denton ym. 2021; Sousa-Ribeiro ym. 2022b), ja vaikuttaa negatiivisesti päätökseen jatkaa työuraa eläkeiän jälkeen (Duffield ym. 2014; Ojanperä ym. 2014).

Yksilölliset ja joustavat työjärjestelyt (Ervasti, 2018; Salminen ym. 2018; Ikonen ym. 2019; Cleaver ym. 2021; Nurmeksela ym. 2023), hyvä terveys ja työn merkityksellisyys sekä riittävä palkka ja arvostuksen tunne (Hietamäki 2013; Nurmeksela ym. 2023) edistävät työskentelyä eläkeiän jälkeen. Henkilökohtaiset velvollisuudet (Li ym. 2020), riittämätön palkka (Li ym. 2020) ja johtamisen puute (Maurits ym. 2015; Price ym. 2018; Li ym. 2020) estävät työuran jatkamista eläkeiän jälkeen.

Ikääntyneet hoitajat ovat työyhteisön voimavara. Ikääntyneiden hoitajien kautta siirtyy merkittävästi kokemusperäistä tietoa nuoremmille kollegoille. (Haines ym. 2021; Jangland ym. 2021.) Löytämällä ikääntyneille hoitajille sopivia työtehtäviä, heidän tietonsa saadaan pysymään entistä pidempään työyhteisössä, mikä lisää myös tehokkuutta (Haines ym. 2021). USA:n Parkview Health:n kehittämän Emeritus-RN –ohjelman myötä löydettiin ikääntyneille hoitajille uudenlaisia työtehtäviä, sillä oli merkittävä rooli hoitajien työurien pidentämisessä, henkilöstön rekrytoinneissa sekä työhyvinvoinnin ja positiivisen organisaatiokulttuurin edistämässä. Emeritus- RN –ohjelmalla on voitu tunnistaa nuorten hoitajien stressiä ja loppuun palamisen oireita sekä vahvistaa organisaation arvojen mukaista hoitokulttuuria. (Boerger ym. 2019.)

Aikaisemmat kansainväliset tutkimukset ovat kuvanneet vähän eläkeikää lähestyvien hoitajien ja eläkkeellä olevien hoitajien työuran loppuvaiheen urasuunnitelmaa, osaamista ja koulutustarpeita. Tutkimusta tarvitaan entistä enemmän kansallisesti ikääntyneistä hoitajista ja heidän työpanoksestaan terveydenhuollossa. Lisäksi pitäisi selvittää, miten ikääntyneitä hoitajia voidaan tukea erilaisin työn johtamisen keinoin jatkamaan työuria eläkeiän jälkeen (Denton ym. 2023). Varsin vähän tiedetään myös resilienssin ja työssä jatkamisaikojen välisestä yhteydestä ikääntyvien hoitajien kohdalla (Hietamäki, 2013).

Laurea-ammattikorkeakoulussa alkoi 1/2023 EMERIT-hanke, jota rahoittaa Euroopan Sosiaalirahasto (ESR+). Tässä tutkimussuunnitelmassa kuvataan EMERIT-hankkeen tutkimuksellisen osion (tausta-aineistojen keruut ja

analysointi sekä mallien kehittäminen ja arviointi) ensimmäinen osa. Hoitajilla hankkeessa ja tutkimuksessa tarkoitetaan terveyden- ja sairaanhoitajia sekä lähi- ja perushoitajia.

EMERIT-hankkeen tiivistelmä

Hankkeessa kehitetään mallia, jonka avulla haetaan ratkaisuja hoitajapulaan työuran loppuvaiheessa olevien ja eläköityneiden hoitajien työurien pidentymiseksi sekä työyhteisön työhyvinvoinnin ja positiivisen organisaatiokulttuurin edistämiseksi. Hankkeen tavoitteet ovat: 1) kehittää EMERIT–hoitajamallia työuran loppuvaiheessa olevien hoitajien työurien jatkumiseksi ja eläkkeeltä työhön siirtymiseksi, 2) kehittää ikäjohtamisen mallia tunnistamaan työuran loppuvaiheessa olevien hoitajien ja eläköityneiden hoitajien erityisosaamisen työtehtävien optimoinnin ja työurien pidentämiseksi ja 3) vahvistaa työuran loppuvaiheessa ja eläkkeeltä töihin siirtyvien hoitajien osaamista osana perehdytystä verkko-opintoja hyödyntämällä. Toimintamallin avulla eläkeikää lähestyvien hoitajien työssä jaksaminen ja työn mielekkyys paranevat ja eläkeikää lähestyvien ja eläkkeeltä työhön palanneiden hoitajien osaaminen ja kokemus saadaan työyhteisön käyttöön. Hankkeella saadaan aikaan ajattelutavan muutos, jonka seurauksena eläkeikää lähestyvien ja eläkkeeltä työhön palaavien hoitajien osaamista ja kokemusta arvostetaan, ja työn muokkaaminen yksilöllisesti sopivaksi on mahdollista. (EMERIT-hankesuunnitelma 2022.)

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on luoda työuran jatkamiseen liittyvistä tekijöistä kokonaiskuva, joka toimii perustana hankkeessa kehitettävälle urasuunnittelun mallille ja EMERIT-mallille, kehittää malleja yhdessä alan toimijoiden kanssa sekä arvioida kehitettyjä malleja.

Tutkimuksen yksityiskohtaisemmat tavoitteet työvaiheittain ovat:

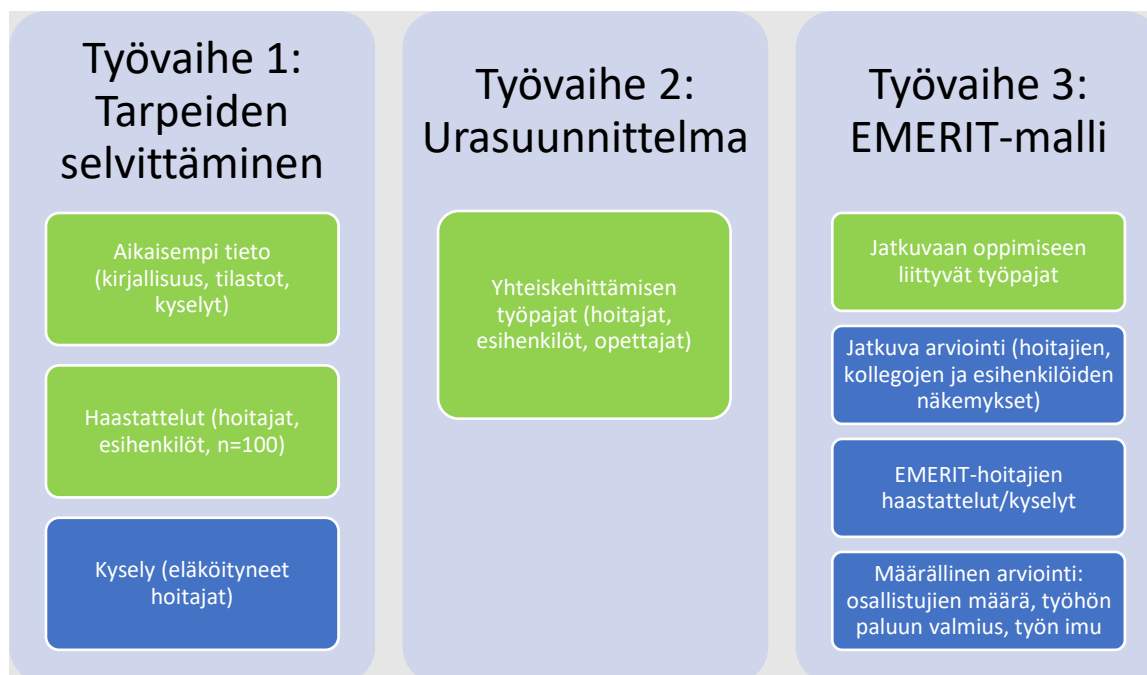
Työvaihe 1: Muodostaa kokonaiskuva siitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä eläkeikää lähestyvien hoitajien työssä jatkamiseen ja jo eläkkeellä olevien hoitajien työhön paluuseen.

Työvaihe 2: Kerätä hoitajien, esihenkilöiden ja hoitotyön opettajien näkemyksiä urasuunnittelun pohjaksi.

Työvaihe 3: Kerätä hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä EMERIT-mallin pohjaksi sekä arvioida EMERIT-mallin toimivuutta: miten sen tavoitteet ja vaikutukset saavutetaan.

Aineistot ja menetelmät

Hankkeessa kerättävät aineistot on kuvattu kootusti Kuviossa 1, ja ne avataan tarkemmin kuvion jälkeen.



Kuvio 1. Hankkeessa kerättävät aineistot. Työvaiheet viittaavat EMERIT-hankesuunnitelmassa (2022) kuvattuihin työvaiheisiin. **Aineistot, joiden kerääminen ja käsitteleminen kuvataan yksityiskohtaisesti tässä tutkimussuunnitelmassa, ja joihin haetaan nyt tutkimuslupaa, on kuvattu vihreällä pohjalla. Sinisellä pohjalla kuvatuille aineistoille haetaan luvat myöhemmin, tai niille ei tarvita lupaa (Työvaihe 1, kysely).**

Työvaihe 1: kokonaiskuva

Työvaiheen 1 tavoitteeseen vastaamiseksi on tehty kirjallisuushakuja ja niiden pohjalta paikannettu aukkoja aikaisemmassa tiedossa. Tämän pohjalta on suunniteltu aineistonkeruut: teemahaastattelut eläkeikää lähestyville hoitajille ja esihenkilöille sekä kysely jo eläköityneille hoitajille.

Teemahaastattelut HUSissa ja Keusotessa:

Haastattelut toteutetaan HUSin kolmessa tulossyksikössä (Lasten- ja nuorten sairauksien yksikkö, Sydän- ja keuhko-keskus, Syöpäkeskus) ja Keusoten kotihoitossa. Jotta tutkimuksesta tiedottaminen, tutkittavien rekrytointi ja itse haastattelut voidaan toteuttaa mahdollisimman sujuvasti ja luotettavasti, touko-kesäkuussa 2023 toteutetaan pilottihaastattelut yhdessä HUSin tulossyksikössä. Pilottivaiheen kokemusten perusteella kehitetään protokollaa, jonka mukaan toteutetaan loput haastattelut syksyllä 2023.

Organisaatioiden yhteyshenkilöille (yhteyshenkilöt kuvattu luvussa Tutkimusympäristö) pidetään tiedotus- ja keskustelutilaisuus ennen tutkittavien rekrytointia, elokuussa 2023. Tutkijat esittelevät suunnitellun protokollan yhteyshenkilöille, jonka jälkeen keskustellaan ja hiotaan yhdessä menettely kuhunkin organisaatioon sopivaksi. Sovitusta tehdään tiivis kirjallinen ohje. Yhteinen suunnittelu tekee mahdolliseksi yhteyshenkilöiden sitoutumisen tutkimuksen toteuttamiseen.

Eläkeikää lähestyvät hoitajat (ikä vähintään 55 vuotta) ja esihenkilöt rekrytoidaan tutkimukseen organisaatioiden yhteyshenkilöiden kautta. Yhteyshenkilöt jakavat tutkimuksen tiedotetta (Liite 1) potentiaalisille tutkittaville, ja pyytää heitä ilmoittamaan kiinnostuksensa osallistua haastatteluun joko yhteyshenkilölle itselleen tai EMERIT-

hankkeen johtaja Soili Vennolle. Yhteyshenkilö toimittaa kiinnostuneiden haastateltavien yhteystiedot tutkijoille. Tutkijat kertovat tarvittaessa lisää tutkimuksesta ja sopivat haastatteluajan haastateltavan kanssa.

Haastatteluteemat (Taulukko 1) kuvataan tutkittaville etukäteen tiedotteessa. Taustatietoina kerätään tutkittavien sukupuoli, ikä, työkokemus ja ammattinimike. Osan esihenkilöiden haastatteluista tekevät opiskelijat, jotka keräävät aineistoa opinnäytetyöhönsä. Näiden haastattelujen aiheena on eläköityneiden hoitajien rekrytointi (Taulukko 1, B).

Taulukko 1. Haastatteluteemat.

Kohderyhmä	Haastatteluteemat
Hoitajat	Työn mielekkyys ja sitoutuminen Ajatukset työuran pidentämisestä Mahdollisuudet muokata työtä yksilöllisesti Ikääntyneenä työskentelyn haasteet Osaaminen ja koulutustarpeet
Esihenkilöt	A) Ikäjohtaminen työuran loppuvaiheessa Ikääntyvien hoitajien mahdollisuudet muokata työtä yksilöllisesti Työurien pidentämistä edistävät ja estävät tekijät Ikääntyvien hoitajien osaaminen ja koulutustarpeet B) Eläkkeellä olevan hoitajan palkkaaminen ja hänen osaamisensa hyödyntäminen Työhön paluuseen liittyvät haastavat ja sitä mahdollistavat osatekijät Eläkkeellä olevan hoitajan työhön palkkaamiseen liittyvät käytännön asiat

Tavoitteena on haastatella 10–15 hoitajaa ja 5–10 esihenkilöä, yhteensä noin 25 henkilöä, kustakin hankkeeseen osallistuvasta yksiköstä. Näin ollen haastateltavien lukumäärä on yhteensä noin 100. Organisaatioiden kanssa sovi-
taan, että tutkittavat saavat osallistua haastatteluihin työajalla.

Haastattelut toteutetaan yksilö- tai ryhmämuotoisina teemahaastatteluina. Ryhmähaastatteluiden osallistujamäärä on 3–4. Yksilöhaastatteluissa on yksi haastattelija, ryhmähaastatteluissa kaksi haastattelijaa. Yksilöhaastattelut toteutetaan pääosin Teams-yhteydellä, ryhmähaastattelut pyritään toteuttamaan kasvokkain hoitajien työpaikoilla, jotta heidän ei tarvitse siirtyä haastatteluun varten, ja osallistumisen kynnys madaltuu. Osallistujat voivat itse valita haastatteluun ilmoittautumisen yhteydessä, osallistuvatko he yksilö- vai ryhmähaastatteluun. Ryhmän muodostaa joko tutkija, tai tutkimukseen osallistujat muodostavat yksikkönsä sisältä ryhmän ja ilmoittavat sen haastatteluun. Hoitajille ja esihenkilöille on eri ryhmät.

Mikäli haastattelu toteutetaan Teams-yhteydellä, tutkittava kertoo suostumuksensa suullisesti, ja suostumus tallennetaan. Mikäli haastattelu toteutetaan kasvokkain, tutkittava allekirjoittaa suostumuslomakkeen (Liite 2). Tietosuojailmoitus (Liite 3) lähetetään tutkittaville sähköpostilla haastatteluajan vahvistamisen yhteydessä. Samaa tietotetta, suostumuslomaketta ja tietosuojaselostetta sovelletaan kaikissa hankkeen työvaiheissa.

Mikäli haastateltavia ei saada rekrytoitua suunniteltua määrää, toisena vaihtoehtona toteutetaan sähköinen kysely, jossa pyydetään eläkeikää lähestyviä hoitajia vastaamaan haastatteluteemoihin liittyviin kysymyksiin avovastauksin eli kuvaamaan omin sanoin näkemyksiään teemoista (Liite 4a ja 4b). Tämä mahdollistaa osallistumisen, mikäli henkilön on vaikeaa osallistua haastatteluun esimerkiksi aikataulusyistä, tai jos hän ei halua puhua näistä asioista haastattelussa. Kysely toteutetaan Laurean e-lomakkeella.

Kysely Tehyn ja Superin kautta eläköityneille hoitajille:

Tehy ja Super poimivat jäsenrekisteristään viimeisen viiden vuoden aikana eläköityneet (vanhuuseläkkeelle jääneet) hoitajat, ja lähettää heille sähköisen kyselyn. Kysely tehdään tietoturvalisessa ympäristössä, joko Laurean e-lomakkeella tai Tehyn ja Superin järjestelmien kautta. Tehyn ja Superin yhteyshenkilöt on kuvattu luvussa Tutkimusympäristö. Jäsenrekisterien kautta tehtävällä kyselyllä saadaan tietoa valtakunnallisesti, kun muu tiedonkeruu tehdään HUSissa ja Keusotessa.

Kyselyn teemoja ovat työhön paluuta edistävät ja estävät tekijät, esihenkilöiden ja kollegoiden suhtautuminen eläkkeellä työskenteleeseen, osaaminen ja koulutustarpeet, eläkkeellä työskentelyyn liittyvät toiveet sekä taustatiedot. Kysely suunnitellaan tarkemmin myöhemmin.

Kyselyn laatisemassa on hyödynnetty seuraavia aikaisempia kyselyjä: Eläkkeeltä töihin -kysely 2020 (Hiltunen 2021) ja Kevan eläkeläisten suhtautuminen työtarjouksiin ja verotukseen -tutkimus (Keva 2022a). Osittain samat kysymykset mahdollistavat tulosten vertailun aikaisempiin tutkimuksiin.

Työvaihe 2: Urasuunnittelumallin kehittäminen

Työvaiheen 2 tavoitteena on rakentaa yhteiskehittämällä urasuunnittelumalli, joka mahdollistaa työuran lopussa tai eläkkeelle jäädessä työntekijän omien uratoiveiden tarkastelun. Urasuunnittelumallin yhteiskehittäminen pohjautuu kirjallisuuskatsaukseen sekä hankkeen alussa toteutettujen haastatteluiden tuloksiin.

Työvaiheen 2 tavoitteeseen vastataan järjestämällä syksyn 2023 aikana kaksi yhteiskehittämisen työpajaa, joissa osallistujina ovat HUS:n ja Keusoten hoitajat ja esihenkilöt sekä hoitotyön opettajat Laureasta ja toisen asteen opilaitoksista (esim. Varia ja Taitotalo). HUSin ja Keusoten henkilöt osallistuvat samoihin työpajoihin, ja hoitotyön opettajat tuovat mukaan keskusteluun koulutuksen sekä jatkuvan oppimisen näkökulman. Osallistujat kutsutaan työpajoihin esihenkilöiden kautta. Työpajojen arvioitu kesto on 2–3 tuntia ja pajoihin toivotaan osallistuvan noin 15–20 henkilöä/paja. Pajat toteutetaan lähtökohtaisesti Laurean Tikkurilan kampuksella lähitapaamisena, mutta tarvittaessa myös etätoteutus Teamsin tai Zoomin välityksellä on mahdollinen.

Työpajojen sisällöt on kuvattu taulukossa 2. Ensimmäisessä työpajassa kartoitetaan osallistujien näkemyksiä, toiveita sekä tarpeita urasuunnittelumallille. Työpajan jälkeen hankkeen asiantuntijat kehittävät kerätyn tiedon pohjalta (haastattelut, kyselyt, kirjallisuuskatsaus sekä yhteiskehittämisen työpaja) urasuunnittelumallin, joka esitellään toisessa työpajassa. Esittelyn jälkeen toisen työpajan osallistujilla on mahdollisuus kommentoida sekä keskustella mallista ja antaa siihen kehittämisehdotuksia. Hankkeen asiantuntijat muokkaavat urasuunnittelumallin lopulliseen muotoonsa, kun työpaja on pidetty.

Taulukko 2. Urasuunnittelumallin yhteiskehittämisen työpajojen sisällöt.

Työpajat	Työpajan teemat
1. Urasuunnittelumallin yhteiskehittämisen työpaja 1	- Esitellään tutkimustietoa urasuunnittelusta ja sen merkityksestä, jonka jälkeen pienryhmät työskentelevät alla olevien teemojen parissa 1) urasuunnitelman rakenne 2) motivaatio ja työn merkityksellisyys uran loppuvaiheessa 3) ikääntyvän hoitajan osaaminen ja kehittymisen kohteet 4) ikäjohtamisen yksilölliset keinot uran loppuvaiheessa 5) hoitajan työn erilaiset mahdollisuudet uran loppuvaiheessa

2. Urasuunnittelumallin yhteiskehittämisen työpaja 2
- Esitellään luotu urasuunnittelumalli, jonka jälkeen pienryhmät työskentelevät annettujen teemojen parissa
 - Pienryhmätyöskentelyn teemat (5 kpl) täsmentyvät kun urasuunnittelumalli kehitetään. Tarkoituksena on keskustella mallista, antaa palautetta sekä kehittämisideoita.

Työvaihe 3.1: EMERIT-mallin kehittäminen

Kevään 2024 työpajat järjestettiin Teams -etäyhteyden välityksellä. Työpajoihin osallistui HUSin ja Keusoten yhteyshenkilöiden kautta. Yhteyshenkilöt tiedottavat sähköpostitse HUSin ja Keusoten työntekijöiden esihenkilöitä työpajoista, sekä jakavat tiedotteen ja osallistumiskutsun.

EMERIT-mallin yhteiskehittämisen työpajoissa hyödynnetään Yhdysvalloissa kehitettyä Emeritus Nurse Program-mallia (Boeger ym. 2019), jossa Emeritus-RN mallin avulla mahdollistettiin hoitajien siirtyminen uusiin joustaviin rooleihin ja siirtyminen eläkkeeltä takaisin työvoimaan vähentäen alalta pois siirtymistä. Työpajoissa saadaan näkemyksiä osallistujilta (tavoite osallistujamäärä jokaiseen työpajaan 15–20 henkilöä) taulukon 3 teemoihin.

Osallistujat kirjoittavat näkemyksiään työpajojen teemoista sähköisille alustoille (esim. Padlet) ja/tai paperille. Lisäksi hankkeen toimijat kirjoittavat paperille ja/tai tietokoneelle muistiinpanoja työpajoista.

Taulukko 3. EMERIT-mallin yhteiskehittämisen työpajojen teemat.

Työpajat	Työpajan teemat
1. EMERIT-mallin yhteiskehittämisen työpaja	EMERIT-mallin vaiheet EMERIT-hoitajien työtehtävät EMERIT-hoitajien rekrytointi
2. EMERIT-mallin yhteiskehittämisen työpaja	EMERIT-hoitajien uuteen työtehtävään perehdyttäminen EMERIT-hoitajien koulutus (tavoitteet, sisältö) EMERIT-hoitajien esittely henkilökunnalle Jatkuvan arvioinnin, kyselyn ja haastattelun teemat EMERIT-mallin levittäminen muihin organisaatioihin

Analyysit

Haastattelu- ja työpaja-aineistot analysoidaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin tai teema-analyysin ja luokittelun menetelmin. Kyselyaineisto analysoidaan soveltuvilla tilastollisilla menetelmillä. Suorat jakaumat kuvataan ja ryhmien välisiä eroja testataan khiin neliötestillä ja t-testillä, tai soveltuvilla ei-parametrisillä menetelmillä.

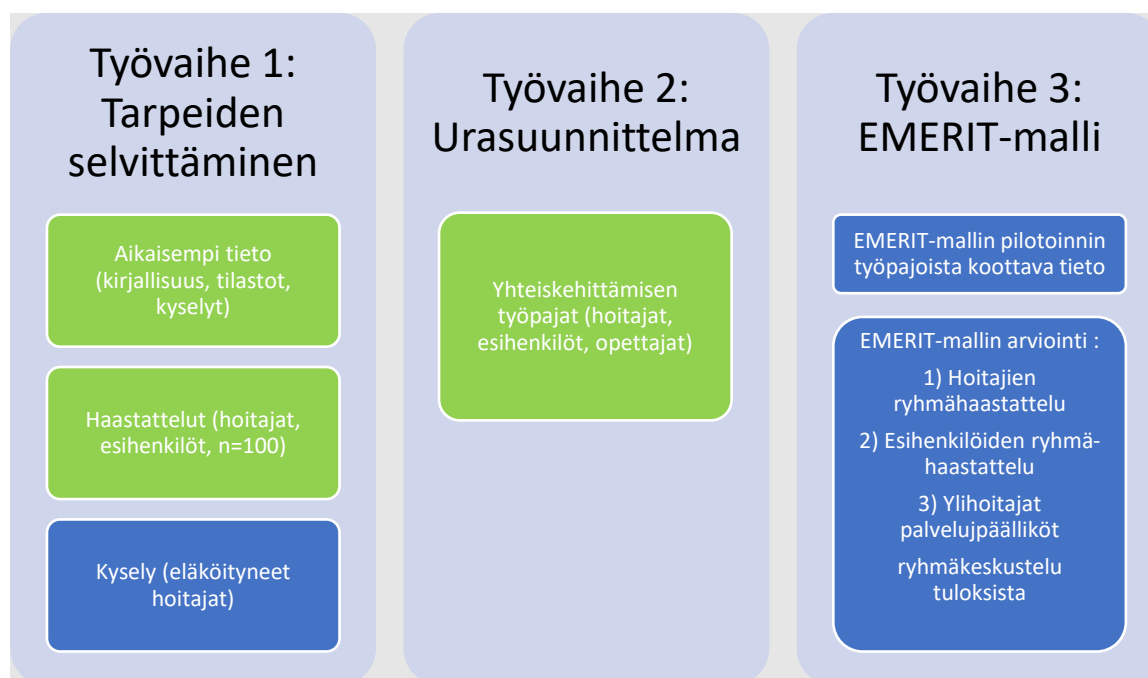
Tutkimussuunnitelma tutkimuslupa-ajan 2024–2025

Työvaihe 3: EMERIT-malli

EMERIT-hankkeessa kerätyille aineistoille on myönnetty tutkimuslupa 2023. Ne on kuvattu tutkimussuunnitelmassa (kuviot 1) vihreällä pohjalla. Sinisellä pohjalla olevista aineistoista: Kyselyyn eläköityneille hoitajille ei ole tarvittu lupaa, koska aineisto on kerätty ammattiliittojen SuPerin ja Tehyn jäsenrekisteristä.

Tämä osa tutkimussuunnitelmaa liittyy nyt haettavaan tutkimuslupa-ajan koottaville aineistoille, jotka ovat (kuviot 2) sinisellä pohjalla ja avataan yksityiskohtaisemmin tekstissä. Sinisellä pohjalla olevia EMERIT-mallia koskevia aineistoja on muokattu vastaamaan hankkeen toimenpiteitä.

Työvaihe 3: EMERIT-mallin pilotointi ja arviointi



Kuvio 2. EMERIT-mallin pilotointiin ja arviointiin liittyvät aineistot, joiden keräämiseen ja käsittelemiseen haetaan nyt tutkimuslupaa, on kuvattu sinisellä pohjalla (Työvaihe 3).

EMERIT-mallin pilotoinnissa kerättävät aineistot muodostuvat työpajoissa, jotka järjestetään Emerit-hoitajille ja esihenkilöille. Työpajoista saatujen tulosten pohjalta tapahtuu mallin edelleen kehittäminen.

Työpajoissa tullaan keräämään kirjallista ja suullista aineistoa pilotissa mukana olevilta: Emerit-hoitajilta, Emerit-hoitajien työyhteisöjen jäseniltä sekä Emerit-hoitajien esihenkilöiltä ja Emerit-hoitajien rekrytointiin liittyviltä henkilöiltä.

Aiheet: Emerit-hoitajien rekrytointiin ja perehdytykseen sekä Emerit-mallin kehittämiseen liittyvää kokemustietoa ja kehittämisideoita.

EMERIT-mallin arviointi

EMERIT-mallin arvioinnissa sovelletaan Tanskassa (Krogstrup 2004) kehitettyä Bikva-mallia, jonka nimi tulee tanskan kielen sanoista ”Brugerinddragelse i kvalitetsvurdering” ja suomeksi tarkoittaa: ”asiakkaiden osallisuus laadunvarmistajana”. Tässä hankkeessa kyse on Emerithoitajien osallisuudesta mallin kehittämisessä. BIKVA-mallissa lähestymistapa on tällöin bottom-up-tyyppinen. (Krogstrup 2004, 7, 20.)

BIKVA-mallin käyttöä arvioinnissa voidaan perustella sillä, että EMERIT-mallin kehittäminen on myös edennyt alhaalta ylöspäin, jolloin arviointiprosessi kulkee saman suuntaisesti. BIKVA-mallissa tiedon keruu on laadullista. Menetelmän perustana ovat eri ryhmille suoritettavat ryhmähaastattelut. Ryhmähaastatteluissa esiin noussutta tietoa kuljetetaan eteenpäin jalostaen sitä päätöksentekoon soveltuvaksi ja käyttöön otettavaksi.

EMERIT-mallin arvioinnissa keskeistä on, että pilottiin osallistuneilla Emerithoitajille on sellaista kokemuksellista tietoa, joka hyödyttää mallin edelleen kehittämistä esim. laadun, vaikuttavuuden tai kustannustehokkuuden näkökulmista (Krogstrup 2004, 8).

Bikva-malliin sisäänrakennettu neljäs vaihe, eli tiedon ja ratkaisuehdotusten vieminen poliittisille päättäjille toteutuu suomalaisissa Bikva-arvioinneissa varsin harvoin.

EMERIT-mallin arviointi -prosessin kuvaus

BIKVA-menetelmässä arviointia toteutetaan ja keskustelua käydään ryhmähaastatteluna. **Haastattelussa ei käytetä valmista kysymyspatteristoa, vaan keskustelu etenee osallistujien kokemuksiin perustuvien asioiden pohjalta. Haastattelua/keskustelua pyritään johdattamaan mahdollisimman vähän.**

1. Haastattelijoina toimivat EMERIT-hankkeen tutkimusryhmän jäsenet. Ensiksi haastatellaan pilottiin osallistuneet Emerithoitajat ryhmähaastatteluina HUSissa ja Keusotessa erikseen. Ryhmähaastatteluiden kautta saadaan pilotoinnissa esiin nousseita mahdollisia ongelmia ja hiljaista tietoa, johon on muuten vaikea päästä käsiksi. Emerithoitajat arvioivat EMERIT-mallin käytäntöjen toteutumista omasta kokemuksestaan käsin, josta muodostetaan arviointikysymykset mallin arviointiin.
2. Haastatellaan pilottiin osallistuneet esihenkilöt, joiden työyhteisössä on toteutettu mallin pilotointi. Esihenkilöiden ryhmähaastattelun runkona toimivat Emerithoitajien näkemykset, joihin saadaan esihenkilöiden näkemykset. Esihenkilöiden ryhmä pohtii EMERIT-mallin käytäntöjä oman asemansa näkökulmasta ja lisäksi ryhmä tuottaa konkreettisia ehdotuksia mallin edelleen kehittämiseksi.
3. Emerithoitajien ja pilotoinnissa mukana olleiden esihenkilöiden ryhmähaastatteluista kootaan mallin arvioinnin tuloksista ja kehittämiskohteista esitys BIKVA-mallin mukaisesti ”mahdollistavalle/päätöksenteon tasolle”. Tämä taso muodostuu HUSin ylihoitajista HUSin pilotin osalta ja palvelupäälliköistä Keusoten osalta.
4. Neljättä vaihetta, jossa EMERIT-malli arvioinnin tulokset vietäisiin HUSin tai Keusoten ylimmän johdon tasolle ei toteuteta, vaan mallin käyttöönotto ja siihen liittyvä päätöksenteko jää arvioinnin ulkopuolelle.

Arvioinnin luotettavuuden tarkastelua

BIKVA-arvioinnin luotettavuus määräytyy sen perusteella, miten systemaattisesti ja tarkasti arviointi on tehty. Arvioinnissa otetaan huomioon EMERIT-hankkeen tutkimuseettiset näkökohdat sekä aineiston keruussa että

Tutkimusympäristö

Laurea-ammattikorkeakoulu toimii Uudenmaan alueella, ja se on yksi Suomen vetovoimaisimmista korkeakouluista. Laureassa on kolme strategista tutkimusaluetta: kestävä ja monipuolinen sosiaali- ja terveysala, palveluliiketoiminta ja kiertotalous sekä yhtenäinen turvallisuus. Laurea on aktiivisessa roolissa eri toimijoita yhteen kokoavissa kehitysohjelmassa, kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa ja tekee yhteistyötä eri tutkimus- ja kehittämisorganisaatioiden kanssa. Laurea on kokenut hanketoimija ja hankkeiden koordinaattori ja toteuttaa vuosittain noin 90 ulkoisesti rahoitettua hanketta monialaisissa ja monitoimijaisissa konsortioissa. Tutkimus toteutetaan HUSin kolmessa tulossyksikössä ja Keusoten kotihoidossa.

HUSin yhteyshenkilöt:

Hanna-Leena Melender, arviointiylihoitaja, hankkeen ohjausryhmän jäsen

Virpi Sneck, Sydän- ja keuhkokeskus, Johtava ylihoitaja Virpi Medina,

Koordinoiva osastonhoitaja Syöpäkeskus

Inger Mäenpää, Johtava ylihoitaja, Lasten ja nuorten sairaudet

Keusoten yhteyshenkilöt:

Kirsi Manssila, Henkilöstön kehittämispäällikkö, hankkeen ohjausryhmän jäsen

Kirsi Lehtonen-Pulli, Koordinoiva esihenkilö, kotihoito,

Tutkimusryhmä

Soili Vento, YTT, EMERIT-hankkeen projektipäällikkö.

Sanna Soini, TtM, Kätilö-Sairaanhoidaja AMK, Hoitotyön lehtori, EMERIT-hankkeen asiantuntija.

Anne Suvitie, TtM, Th, Sh, Hoitotyön lehtori, EMERIT-hankkeen asiantuntija

Marja Vellonen, väitöskirjatutkija, TtM, Th, Sh, Hoitotyön lehtori, EMERIT-hankkeen asiantuntija.

Anna-Liisa Männikkö, KL, EMERIT-hankkeen asiantuntija.

Eettiset kysymykset

Tutkimukseen osallistuminen sekä henkilötietojen kerääminen ja niiden käsittely perustuvat tutkittavien suostumukseen. Tutkittavia tiedotetaan asianmukaisesti tutkimuksen tarkoituksesta, osallistumisen vapaaehtoisuudesta, aineiston käsittelystä ja tulosten raportoinnista. Henkilötietojen käsittely tehdään tietosuojalainsäädännön mukaisesti (ks. tarkemmin aineistohallintasuunnitelma). Erityisiä, arkaluontoisia henkilötietoja ei kerätä.

Laurea-ammattikorkeakoulu on sitoutunut noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisen ennakkoarvioinnin käytäntöä. Tutkimukselle ei tarvita eettistä ennakkoarviointia, koska tutkimus perustuu tutkittavien suostumukseen, ja tutkittavien fyysiseen tai psyykkiseen koskemattomuuteen ei puututa. Kansainvälisiä tieteellisiä julkaisuja varten HUSin eettiseltä toimikunnalta on saatu fraaseja, joissa kuvataan, että Suomessa eettistä ennakkoarviointia ei tarvita tällaiselle tutkimukselle.

Hankkeen tutkimukselle on saatu tutkimuslupa 2023 HUSilta ja Keusotelta sekä oppilaitoksilta, joiden opettajia kutsutaan työpajoihin.

Aineistohallinta

Paperiset suostumuslomakkeet säilytetään Laurea-ammattikorkeakoulun lukituissa tiloissa. Mikäli haastattelu tehdään etäyhteyden (esim. Teams) kautta, ei pyydetä kirjallista suostumusta, vaan haastattelun alussa pyydetään suullinen suostumus. Kaikkia sähköisiä aineistoja, kuten haastattelujen tallenteita ja niiden litteraatteja, säilytetään verkkolevyllä (K-asema), johon on pääsy vain tutkimusryhmän jäsenillä.

Haastattelut tallennetaan nauhureilla, joista tallenteet siirretään välittömästi verkkolevylle, ja ne poistetaan laitteista. Litteroinnit toteuttaa Lingsoft Languages Oy, jonne tallenteet siirretään tietoturvalisella yhteydellä.

Työpajatyöskentelyssä voidaan hyödyntää sähköistä alustaa, esim. Padlet. Lisäksi tutkijat pitävät työpajatyöskentelystä kirjaa paperilla tai tietokoneilla. Tuotokset tallennetaan K-asemalle, ja muut sähköiset tallenteet sekä paperimuistiinpanot tuhoetaan.

Kyselyaineistojen keruut toteutetaan joko Laurea-ammattikorkeakoulun tietoturvalisella e-lomakkeella tai Tehyn ja Superin vakiintuneiden järjestelmien kautta.

Kun tutkimus on raportoitu, aineistot avataan muiden tutkijoiden käyttöön Tutkimusdatan säilytyspalvelu IDA:ssa (<https://ida.fairdata.fi/>). Aineistojen metatiedot tallennetaan Repotronic-järjestelmään, josta ne tulevat näkyviin Tiede ja tutkimus -portaaliin sekä Laurea-ammattikorkeakoulun internetsivuille.

Tarkempi aineistohallintasuunnitelma on tehty DMP Tuuli -työkalulla, ja se on tämän suunnitelman liitteenä (Liite 5).

Tutkimuksen aikataulu

Taulukko 2. Tutkimuksen aikataulu 1.1.2023–30.4.2025 (Q=kvartaali). Harmaalla tekstillä kuvatut toimet suunnitellaan tarkemmin myöhemmin.

Vaihe		2023				2024				2025	
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	
1	Kirjallisuushaut										
	Tutkimusluvut										
1	Haastattelut										
1	Kysely										
2	Yhteiskehittämisen työpajat										
3	Jatkuvan oppimisen työpajat										
3	EMERIT-mallin arviointi										
3	Jatkuva arviointi										
3	EMERIT-hoitajien haastattelut/kyselyt										
3	Määrällinen arviointi										

Tulosten raportointi

Tuloksia hyödynnetään ensisijaisesti EMERIT-hankkeen mallien kehittämisessä ja arvioinnissa. Tutkimus tuottaa kuitenkin myös tuloksia, joita voidaan hyödyntää hoitajien työurien pidentämisessä ja eläkeikää lähestyvien ja eläkkeeltä töihin palaavien hoitajien työhyvinvoinnin kohentamisessa.

Tulokset raportoidaan kansallisissa ja kansainvälisissä tieteellisissä lehdissä sekä ammattilehdissä. Niistä viestitään myös Laurea-ammattikorkeakoulun internetsivuilla ja sosiaalisen median kanavissa. Tuloksia hyödynnetään Laurean opetuksessa, mitä kautta ne menevät tulevien ammattilaisten tietoon.

Hankkeen tuloksia esitellään kansallisissa seminaareissa, esimerkiksi TerveSos-messuilla (oma messuosasto ja puheenvuoro vuonna 2024), Työelämän tutkimuksen päivillä (Tampereen yliopisto) ja esim. sairaanhoitajapäivillä.

Lähteet

- Boerger, JA., LaCross, E., Custer, H. & Powers, J. (2019). The Emeritus Nurse. Retired, Rehired, and Revolutionary. *The Journal of Nursing Administration* 49, (11), 538–542.
- Buchan, J., Catton, H., & Shaffer, F. (2022). Sustain and retain in 2022 and beyond chief executive officer. *International Council of Nurses*.
- Cleaver, K., Markowski, M. & Wels, J. (2021). Factors influencing older nurses' decision making around the timing of retirement: An explorative mixed-method study. *Journal of Nursing Management* 30:169–178.
- Denton, J., Evans, D. & Xu, Q. (2021). Being an older nurse or midwife in the healthcare workplace—a qualitative descriptive study. *Journal of Advanced Nursing* 77 (11), 4500–4510.
- Denton, J., Evans, D. & Xu, Q. (2023). Managers' perception of older nurses and midwives and their contribution to the workplace—A qualitative descriptive study. *Journal of Advanced Nursing* 79:727–736.
- Duffield, C., Graham, E., Donoghue, J., Griffiths, R., Bichel-Findlay, J. & Dimitrelis, S. (2014). Why older nurses leave the workforce and the implication of them staying. *Journal of Clinical Nursing* 24(5–6):824–31.
- Ervasti, T-M. (2018). Elämänkulkutietoisen ikäjohtamisen vaikutus terveysalan eri-ikäisen henkilöstön työhyvinvointiin. Akateeminen väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta. Oulun Yliopisto.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.
- Graham, E., Donoghue, J., Duffield, C., Griffiths, R., Bichel-Findlay, J. & Demitireis, S. (2014). Why do older RNs keep working? *Journal of Nursing Administration* 44, 591–597.
- Haines, S., Evans, K., Timmons, S. & Cutler, E. (2021). A service improvement project of a legacy nurse programme to improve the retention of late career nurses. *Journal of Research in Nursing* 26(7), 648–681.
- Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. (2019). Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede* 31 (3), 180–190.
- Hietamäki, M. (2013). Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiositoutumisesta. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Itä-Suomen Yliopisto.
- Hiltunen, K. (2020). Eläkkeeltä töihin -kysely 2020. Eläkeläisten kokemuksia, asenteita ja motiiveja eläkkeellä työskentelystä. Kyselyraportti. Eläkeliitto Ry. Helsinki.
- Hoffrén-Mikkola, M., Perälä, S., & Valkama, K. (2021). BIKVA-mallin monet käyttömahdollisuudet sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa M. Salminen-Tuomaala, K. Valkama, & S. Saarikoski (toim.), *Luovat, kestävät ja innovatiiviset opetus- ja kehittämismenetelmät ja -ratkaisut sosiaali- ja terveysalalla* (s. 58–70). (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 164). Seinäjoen ammattikorkeakoulu.
- Ikonen, HM., Salminen, H. & von Bonsdorff, M. (2019). Ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmat työssä jatkamisesta. Ajatuksia ”eläkeuudistuslapun” lykkäämästä eläkeiästä. *Yhteiskuntapolitiikka* 84, 528–537.
- Jangland, E., Gunningberg, L. & Nyholm, L. (2021). A mentoring programme to meet newly graduated nurses' needs and give senior nurses a new career opportunity: A multiple-case study. *Nurse Education in Practice* 57, 103233.
- Kaewpan, W. & Peltzer, K. (2019). Nurses' intention to work after retirement, work ability and perceptions after retirement: a scoping review. *The Pan African Medical Journal* 17; 33:217.

- KEVA. (2022a). Eläkeläisten suhtautuminen työtarjouksiin ja verotukseen. Gallup-tutkimus 2022.
- KEVA. (2022b). Retirement forecast 2022–2041[Eläköitymisennuste 2022–2041]. <https://www.keva.fi/tama-on-keva/tilastot-ja-ennusteet/>
- Krogstrup, H. K. (2004). Asiakaslähtöinen arviointi: Bikva-malli. Hyvät käytännöt, Menetelmä-käsikirja. Helsinki: Stakes.
- Li, H., Sun, D., Wana, Z., Chena, J. & Sun, J. (2020). The perceptions of older nurses regarding continuing to work in a nursing career after retirement: A qualitative study in two Chinese hospitals of different levels. *International Journal of Nursing Studies* 105, 103554.
- Markowski, M., Cleaver, K. & Weldon, S.M. (2020). An integrative review of the factors influencing older nurses' timing of retirement. *Journal of Advanced Nursing* 76, 2266–2285.
- Maurits, E., de Veer, A., van der Hoek, L. & Francke, A. (2015). Factors associated with the self-perceived ability of nursing staff to remain working until retirement: a questionnaire survey. *BMC Health Services Research* 15:356.
- Nikander, P. & Keskinen, K. (2023). Laadullinen seurantatutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetaelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/laadullinen-seurantatutkimus/> Luettu 27.4.2023.
- Nurmeksela, A., Välimäki, T., Kvist, T., Savolainen, H., Tahiraj, V. & Hult, M. (2023). Extending ageing nurses' working lives: A mixed-methods systematic review. *Journal of Advanced Nursing* 00:1–17.
- Ojanperä, K. (2014). Joustoilla jatkoa. Selvitys tehyläisten aikomuksista työssä jatkamiseen. *Tehyn julkaisusarja B: 2/2014*.
- Price, S.L., Paynter, M., McGillis Hall, L. & Reichert, C. (2018). The Intergenerational Impact of Management Relations on Nurse Career Satisfaction and Patient Care. *The Journal of Nursing Administration* 48 (12), 636–641.
- Ryan, C., Bergin, M. & Wells, J. (2017). Valuable yet Vulnerable—a review of the challenges encountered by older nurses in the workplace. *International Journal of Nursing Studies* 72, 42–52.
- Rotkirch, A. (2021). Syntyvyyden toipuminen ja pitenevä elinikä. Linjauksia 2020-luvun väestöpolitiikalle. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2021:2. Helsinki.
- Salminen, H., von Bonsdorff, M.E., Ikonen, H-M. & von Bonsdorff, M.B. (2018). Työssä eläkeikään saakka ja sen jälkeen –dynaaminen eläkkeelle siirtyminen ja työhyvinvointi. Ikääntyneiden työurat –työssä jatkaminen ja eläkkeellä työskentely (JATKIS) –tutkimushankkeen loppuraportti. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin julkaisuja No 87 / 2018.
- Sousa-Ribeiro, M., Lindfors, P., & Knudsen, K. (2022a). Sustainable Working Life in Intensive Care: A Qualitative Study of Older Nurses. *International Journal Environmental Research and Public Health* 19, 6130.
- Sousa-Ribeiro, M., Persson, L., Sverke, M. & Lindfors, P. (2022b). Approaching retirement: A qualitative study of older nursing assistants' experiences of work in residential care and late-career planning. *Journal of Aging Studies* 60, 100994.
- Tevameri, T. (2021). Katsaus sote-alan työvoimaan Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö. *TEM toimialaraportit 2021:2*

Liitteet

Liite 1. Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

EMERIT - Emerita- ja Emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa -hankkeen tutkimus

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Olet saanut tämän tiedotteen, koska työyhteisössäsi kehitetään ja arvioidaan EMERIT-mallia, ja kuulut hankkeen kohderyhmään joko eläkeikää lähestyvänä hoitajana, kollegana tai esihenkilönä.

Pyydämme sinua tutustumaan tähän tiedotteeseen ja harkitsemaan tutkimukseen osallistumista. Käymme tiedotteen läpi vielä yhdessä ennen haastattelua tai työpajaa, eli sinulla on mahdollisuus kysyä vielä tarkempia tietoa siinä vaiheessa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tavoitteena on:

1. selvittää tekijöitä, jotka ovat yhteydessä eläkeikää lähestyvien ja jo eläkkeellä olevien hoitajien työssä jatkamiseen,
2. kerätä hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä urasuunnittelumallin pohjaksi,
3. kerätä hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä EMERIT-mallin pohjaksi sekä
4. arvioida EMERIT-mallin toimivuutta: miten sen tavoitteet ja vaikutukset saavutetaan.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimuksen toteuttaa Laurea-ammattikorkeakoulu. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä HUSin kolmen tulosityksikön ja Keusoten kotihoidon kanssa. EMERIT-hankkeen rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto ESR+.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

EMERIT-hankkeen tutkimus sisältää useita aineistonkeruita, jotta saamme kerättyä tietoa monipuolisesti. Pyydämme sinua antamaan suostumuksen osallistua tutkimukseen joko suullisesti haastattelun alussa, mikäli haastattelu toteutetaan etäyhteydellä, tai kirjallisesti erillisellä suostumuslomakkeella.

1. Haastattelut järjestetään joko etäyhteydellä (Teams) tai kasvokkain HUSin tai Keusoten tiloissa. Haastattelut ovat joko yksilö- tai ryhmähaastatteluja. Haastattelijä sopii kanssasi haastatteluajan, ja voit osallistua haastatteluun työajalla.
 - a. Hoitajien haastatteluteemat: työn mielekkyys ja sitoutuminen, ajatukset työuran pidentämisestä, mahdollisuudet muokata työtä yksilöllisesti, ikääntyneenä työskentelyn haasteet sekä osaaminen ja koulutustarpeet.
 - b. Esihenkilöiden haastatteluteemat: ikäjohtaminen työuran loppuvaiheessa, ikääntyvien hoitajien mahdollisuudet muokata työtä yksilöllisesti, työurien pidentämistä edistävät ja estävät tekijät sekä ikääntyvien hoitajien osaaminen ja koulutustarpeet, eläkkeellä olevien hoitajien palkkaamiseen liittyvät teemat.
2. Työpajat järjestetään Laurea-ammattikorkeakoulun tiloissa tai etäyhteydellä. Työpajoissa kehitetään a) urasuunnittelun mallia ja b) EMERIT-mallia. Työpajoihin osallistuu hoitajia ja heidän esihenkilöitään. Urasuunnittelun mallia kehittäviin työpajoihin osallistuu myös hoitotyön opettajia Laurea-ammattikorkeakoulusta ja toisen asteen oppilaitoksista.

Haastattelut tallennetaan ja litteroidaan eli kirjoitetaan auki. Litteroinnin toteuttaa Lingsoft Languages Oy. Työpajatyöskentelystä tehdään muistiinpanoja, joita käytetään tutkimusaineistona yhdessä muun työpajoissa muodostetun aineiston (osallistujien kirjaukset) kanssa.

Tutkimusaineistoihin on pääsy ainoastaan Laurea-ammattikorkeakoulun tutkimusryhmän jäsenillä sekä litteroinnin toteuttajilla. Laurean ja litteroinnin toteuttavan yrityksen väliseen tiedonsiirtoon käytetään tietoturvallisia kanavia. Tutkimusaineistot säilytetään niin, ettei kukaan ulkopuolinen pääse niihin käsiksi. Tunnisteeton aineisto avataan muiden tutkijoiden käyttöön IDA-tutkimusdatan säilytyspalvelussa tutkimuksen valmistuttua. Pyydämme tähän erillisen suostumuksen.

Vapaaehtoisuus

Haastatteluihin ja työpajoihin osallistuminen sekä kyselyihin vastaaminen on sinulle täysin vapaaehtoista.

Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisesi, eikä sinun tarvitse ilmoittaa sille syytä. Kieltäytyminen ei millään tavoin vaikuta tilanteeseesi. Voit myös jättää vastaamatta sellaiseen kysymykseen, jota et halua tutkijan kanssa käsitellä. Syytä siihen sinun ei tarvitse kertoa.

Peruuttaessasi suostumuksesi henkilötietojen käsittelyyn, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja tai muita tietoja ei käsitellä osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on mahdollista.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Tutkimukseen osallistumisesta ei ole sinulle suoranaista hyötyä, mutta osallistumalla voit tarjota tutkijoille tärkeää tietoa siitä, miten hoitajien työuria voidaan pidentää, ja siten tarjota ratkaisuja hoitajapulaan. Tutkimuksessa saamme tietoa myös siitä, missä tilanteissa työuria ei mahdollisesti voida pidentää, mikä on tärkeää suunniteltujen toimenpiteiden kannalta.

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet sekä niihin varautuminen

Osallistumiseen menee jonkin verran aikaa (yksilöhaastattelun kesto arviolta 45–60 min, ryhmähaastattelun 60–90 min ja työpajan kesto 2–3 tuntia), mutta saat osallistua työaikana. Muuta haittaa, riskejä tai epämukavuuksia ei ole arvioitu liittyvän tutkimukseen osallistumiseen.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimuksesta ei aiheudu sinulle kuluja, mutta emme voi maksaa sinulle myöskään palkkiota.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimuksen tulokset julkaistaan kotimaisissa ja kansainvälisissä tieteellisissä lehdissä sekä ammatillisissa lehdissä. Tutkittavia ei voida tunnistaa hankkeen julkaisuista. Tutkimuksen tuloksista tiedotetaan niissä organisaatioissa, joissa se on toteutettu.

Tutkimuksen päättyminen

EMERIT-hanke päättyy 30.4.2025, mutta koska julkaisuprosessit ovat hitaita, osa tuloksista julkaistaan vasta tämän jälkeen. Hankkeelle haetaan mahdollisesti jatkorahoitusta, jolloin on mahdollista toteuttaa pidempää seurantaa EMERIT-mallin vaikutuksista.

Lisätiedot

Mikäli mieleesi tulee kysymyksiä liittyen aineistonkeruuseen tai tähän tutkimukseen yleensä, voit ottaa yhteyttä hankkeen johtajaan.

Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, ilmoita kiinnostuksestasi yksikkösi yhteyshenkilölle, jolta sait tämän tiedotteen, tai ota yhteyttä Soili Ventoon (yhteystiedot alla).

Yhteystiedot

EMERIT-hankkeen johtaja
Soili Vento
Laurea-ammattikorkeakoulu
Soili.vento@laurea.fi
040 700 7379

Liite 2. Suostumuslomake

SUOSTUMUSLOMAKE

Tutkimuksen nimi: EMERIT - Emerita- ja Emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa -hankkeen tutkimus

Tutkimuksen toteuttaja: Laurea-ammattikorkeakoulu

Minua on pyydetty osallistumaan tieteelliseen tutkimukseen, jonka tavoitteena on tuottaa tietoa EMERIT-hankkeessa kehitettävien mallien pohjaksi ja niiden arvioimiseksi.

Olen saanut tietoa tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä mahdollisista riskeistä ja hyödyistä kirjallisena tiedotteena. Olen saanut itselleni tiedotteen, tietosuojailmoituksen ja suostumuslomakkeen sekä käynyt ne läpi yhdessä tutkijan kanssa, ja olen saanut häneltä aiheesta myös suullista tietoa.

Minulla on ollut myös mahdollisuus esittää suoraan tutkijalle kysymyksiä tutkimukseen ja minusta kerättävään aineistoon liittyen. Olen saanut tietoa siitä, millaisia henkilötietoja minusta kerätään, miten niitä käsitellään ja kenelle niitä luovutetaan.

Ymmärrän, että tutkimukseen **osallistuminen on täysin vapaaehtoista**, ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä, sekä perua suostumukseni missä tahansa tutkimuksen vaiheessa syytä ilmoittamatta. Tiedän, ettei haastattelusta tai työpajasta kieltäytyminen vaikuta mitenkään tilanteeseeni työssä. Ymmärrän, että kaikki tiedot tutkimuksessa käsitellään luottamuksellisesti.

Allekirjoituksellani

- ☐ vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.
- ☐ suostun siihen, että antamani henkilötietoja voidaan käsitellä siten, kuin asiasta on minulle toimitetussa tietosuojailmoituksessa ja tiedotteessa ilmoitettu ja kahdenkeskisessä keskustelussa tutkijan kanssa ilmoitettu.
- ☐ suostun siihen, että minusta tutkimuksen yhteydessä kerätty tunnistetun aineisto arkistoidaan ja avataan muiden tutkijoiden käyttöön IDA - tutkimusdatan säilytyspalvelussa.

Päiväys: _____

Haastateltavan allekirjoitus:

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus:

Haastateltavan nimenselvennys:

Suostumuksen vastaanottajan nimenselvennys:

Suostumuksen vastaanottajan yhteystiedot:

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

22.3.2023

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY EMERIT-HANKKEESSA

Tässä ilmoituksessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään kehittämishankkeessa EMERIT - Emerita- ja Emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa ja siihen liittyvässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä päättää ja vastaa tämän tutkimuksen henkilötietojen käsittelystä.

Laurea-ammattikorkeakoulu
Ratatie 22
01300 Vantaa

Yhteyshenkilö henkilötietojen käsittelyä koskevissa asioissa:

Soili Vento, soili.vento@laurea.fi, 040 700 7379

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus ja tutkimuksen suorittajat:

Henkilötietoja kerätään, jotta voidaan selvittää eläkeikää lähestyvien ja eläkkeellä olevien hoitajien työurien jatkamiseen liittyviä tekijöitä, kehittää urasuunnittelun mallia sekä kehittää ja arvioida EMERIT-mallia. Henkilötietojen käyttöön on oikeus Laurea-ammattikorkeakoulun tutkimusryhmän jäsenillä sekä litteointia tekevillä Lingsoft Languages Oy:n työntekijöillä. Kaikkia henkilötietojen käyttäjiä sitoo vaitiolovelvollisuus.

Henkilötietojen osalta ei toteuteta automaattista päätöksentekoa tai profilointia.

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste:

Henkilötietoja käsitellään EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella Tutkittavan suostumus.

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot:

Suorat henkilötiedot: nimi, sähköpostiosoite, äänitallenne, Teams-haastatteluissa videokuva

Epäsuorat henkilötiedot: ammattinimike, sukupuoli, ikä, työkokemus

Arkaluontoiset henkilötiedot: ei kerätä

Kerättävien henkilötietojen tietolähteet:

Tutkimusryhmä saa nimet ja sähköpostiosoitteet organisaatiosta, jossa tutkimus toteutetaan (HUS, Keusote). Äänitallenteet ja Teams-haastatteluissa videokuva saadaan haastatteluissa henkilöltä itseltään. Ammattinimike, sukupuoli, ikä ja työkokemus kysytään taustatietoina henkilöltä itseltään.

Henkilötietojen luovutukset tutkimusryhmän ulkopuolelle:

Tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle lukuun ottamatta yrityksen Lingsoft Languages Oy luterolijia.

Kun tulokset on raportoitu, aineistot tallennetaan ja avataan muiden tutkijoiden käyttöön IDA-tutkimusdatan säilytyspalvelussa.

Osallistujat tallentavat itse ESR+-rahoitusinstrumenttiin liittyvät aloitus- ja lopetustiedot EURA-järjestelmään (vahva tunnistautuminen). Rahoittajalle eli Hämeen elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskukselle luovutetaan osallistujalistat, jotta voidaan todentaa, että rahoitusta on käytetty suunnitellulla tavalla.

Tietojen siirtäminen EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle:

Henkilötietoja ei siirretä EU- tai ETA-maiden ulkopuolelle

Henkilötietojen käsittely tutkimuksen aikana ja sen jälkeen:

EMERIT-hanke ja siihen liittyvä tutkimus kestävät 26 kuukautta: 1.1.2023–30.4.2025. Tutkimustulosten raportointi saattaa kestää kuitenkin pidempään esimerkiksi vertaisarviointiprosessin vuoksi. Kerättyjä henkilötietoja käsitellään pääosin vuoden 2025 loppuun saakka. Tulosten tarkistamisen vuoksi kaikkia aineistoja säilytetään viiden vuoden ajan tutkimuksen päättymisen jälkeen.

Aineisto arkistoidaan tunnistettoman IDA-tutkimusdatan säilytyspalveluun 25 vuodeksi, jotta sitä voidaan käyttää mahdollisissa seurantatutkimuksissa. Tutkimusaineisto avataan samassa palvelussa myös muiden tutkijoiden käyttöön.

Henkilötietojen suojauksen periaatteet:

Henkilötietojen käsittelyssä käytetään sähköisiä kyselylomakkeita, paperisia suostumuslomakkeita, haastattelutallenteita ja niiden litteraatteja sekä muistiinpanoja ja tuotoksia työpajoista. Sähköinen aineisto tallennetaan Laurea-ammattikorkeakoulun salasanasuojatulle K-asemalle, jonne on pääsy vain tutkimusryhmän jäsenillä. Aineistoa käsitellään siten, että muut kuin hankkeen tutkijat eivät pääse näkemään sitä esimerkiksi tutkijan näytöltä.

Henkilötiedot anonymisoidaan heti aineiston tallentamisen jälkeen korvaamalla tunnistetiedot tutkimusnumeroilla. Nimet ja tutkimusnumerot yhdistävä avainlista säilytetään erillään muista aineistoista mahdollisia myöhempiä tarkistustarpeita varten.

Rekisterin hallinnassa noudatetaan Laurea-ammattikorkeakoulun tietoturva- ja tietosuojaohteita.

Manuaalinen aineisto säilytetään lukituissa tilassa ja sinne on pääsy vain asianosaisilla. Tilat ovat kulunvalvonnan piirissä.

Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyn oikeudet määräytyvät EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen artiklojen 15–22 mukaan seuraavasti:

- Voit perua suostumuksesi ja pyytää poistamaan suostumukseen perustuvat tietosi ottamalla yhteyttä yllä mainittuun yhteyshenkilöön.
- Voit tarkastaa itseäsi koskevat tiedot ja oikaista ne tarvittaessa.
- Voit rajoittaa tietosi käsittelyä silloin, kun kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.
- Voit tehdä valituksen tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsot, että henkilötietojasi on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti.

Mikäli oikeudet estävät tutkimustarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti, saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa näistä oikeuksista poiketa tietosuoja-asetuksessa ja tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla. Samoin jos henkilöä ei pystytä tunnistamaan aineistosta. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tietosuojavastaava.

Laurea-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavana toimii Marjo Valjakka, marjo.valjakka@laurea.fi

Liite 4a. Kysely eläkeikää lähestyville hoitajille

Saate:

Olet saanut tämän kyselyn, koska työskentelet hoitajana HUSissa tai Keusotessa, ja lähestyt eläkeikää (ikä vähintään 55 vuotta). Kysely on osa Laurea-ammattikorkeakoulun EMERIT-hanketta, jossa kehitetään mallia, jonka avulla hoitajat voisivat jatkaa työssä pidempään tai jo eläkkeelle jääneet hoitajat voisivat palata työhön esimerkiksi osa-aikaisesti. Kysymme kyselyssä näkemyksiäsi työn tekemisestä työuran loppuvaiheessa. Kyselyn teemat käsittelevät työn mielekkyyttä ja sitoutumista, ajatuksia työuran pidentämisestä, mahdollisuuksia muokata työtä yksilöllisesti, ikääntyneenä työskentelyn haasteita sekä osaamista ja koulutustarpeita.

Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi siihen, että vastauksiasi käytetään EMERIT-hankkeen tutkimuksessa. Sinua ei voida tunnistaa vastauksistasi, ja vastauksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen vie vastauksiesi laajuudesta riippuen arviolta 15–45 minuuttia aikaa. Vastauksistasi on suuri apu hoitajien työurien kehittämisessä.

Pyydämme kirjoittamaan ajatuksistasi ja näkemyksistäsi vapaasti omin sanoin. Voit kertoa ajatuksia omalta kohdaltasi tai yleisemmin. Vastaustilaan mahtuu reilustikin tekstiä.

Taustatiedot: ikä, sukupuoli, ammattinimike, työkokemus, HUS/Keusote

- 1. Työn mielekkäys ja sitoutuminen** (Mitkä tekijät lisäävät tai vähentävät mielekkyyttä ja sitoutumista työssä?)
- 2. Ajatukset työuran pidentämisestä** (Millaisia ajatuksia sinulla on työuran jatkamisesta/pidentämisestä?)
- 3. Mahdollisuudet muokata työtä yksilöllisesti** (Millaisia ovat ikääntyneen hoitajan mahdollisuudet muokata työtään? Millaisia ovat yksilölliset tarpeet ikääntyneenä työssä?)
- 4. Ikääntyneenä työskentelyn haasteet** (Millaisia haasteita (rajoitteita ja esteitä) liittyy työskentelyyn ikääntyneenä?)
- 5. Osaaminen ja koulutustarpeet** (Millaista osaamista on ikääntyneellä hoitajalla? Millaisia koulutustarpeita on ikääntyneellä hoitajalla?)

Liite 4b. Kysely eläkeikää lähestyvien hoitajien esihenkilöille

Saate:

Olet saanut tämän kyselyn, koska työskentelet esihenkilönä HUSissa tai Keusotessa niissä yksiköissä, jotka osallistuvat EMERIT-hankkeeseen. Kysely on osa Laurea-ammattikorkeakoulun EMERIT-hanketta, jossa kehitetään mallia, jonka avulla hoitajat voisivat jatkaa työssä pidempään tai jo eläkkeelle jääneet hoitajat voisivat palata työhön esimerkiksi osaaikaisesti. Kysymme kyselyssä näkemyksiäsi hoitotyön johtamisesta työuran loppuvaiheessa. Kyselyn teemat käsittelevät ikäjohtamista työuran loppuvaiheessa, ikääntyvien hoitajien mahdollisuuksia muokata työtä yksilöllisesti, työuran pidentämistä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä ikääntyneiden hoitajien osaamista ja koulutustarpeita.

Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi siihen, että vastauksiasi käytetään EMERIT-hankkeen tutkimuksessa. Sinua ei voida tunnistaa vastauksistasi, ja vastauksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen vie vastauksiesi laajuudesta riippuen arviolta 15–45 minuuttia aikaa. Vastauksistasi on suuri apu hoitajien työurien kehittämässä.

Pyydämme kirjoittamaan ajatuksistasi ja näkemyksistäsi vapaasti omin sanoin. Voit kertoa ajatuksia omalta kohdaltasi tai yleisemmin. Vastaustilaan mahtuu reilustikin tekstiä.

Taustatiedot: ikä, sukupuoli, ammattinimike, työkokemus, HUS/Keusote.

- 1. Ikäjohtaminen työuran loppuvaiheessa** (Millaisella johtamisella voidaan tukea eläkeikää lähestyvän hoitajan työssä jatkamista (esim. asenteet, johtamisen keinot)?)
- 2. Ikääntyvien hoitajien mahdollisuudet muokata työtä yksilöllisesti** (Millaisia ovat ikääntyneen hoitajan mahdollisuudet muokata työtään? Millaisia ovat yksilölliset tarpeet ikääntyneenä työssä?)
- 3. Työurien pidentämistä edistävät ja estävät tekijät** (Millaiset tekijät edistävät työurien jatkamista?, Millaisia haasteita (rajoitteita ja esteitä) liittyy työskentelyyn ikääntyneenä?)
- 4. Ikääntyneiden hoitajien osaaminen ja koulutustarpeet** (Millaista osaamista on ikääntyneellä hoitajalla? Millaisia koulutustarpeita on ikääntyneellä hoitajalla?)

Liite 5. Aineistohallintasuunnitelma (DMP Tuuli)

EMERIT - Emerita- ja Emeritushoitajat voimavarana hoitajapulassa

Summary

Dataset reference and name; origin and expected size of the data generated/collected; data types and formats (several datasets may be included into a single DMP).

Aineistot esitetään työvaiheittain.

Työvaihe 1

Teemahaastattelut eläkeikää lähestyville hoitajille ja esihenkilöille (n=100). Haastattelut ovat yksilö- ja ryhmähaastatteluja. Haastatteluista syntyy ääni- ja/tai videotallenteet (.avi, .mp4), jotka litteroidaan (.docx). Mikäli haastattelu tehdään etäyhteydellä (Teams), se tallennetaan Teamsin tallennustyökalulla. Kasvokkaat haastattelut tallennetaan nauhureilla, joista ne tallennetaan välittömästi salasanasuojatulle K-asemalle, ja poistetaan nauhurista.

Mikäli haastateltavia ei saada riittävästi, toteutetaan sähköinen kysely haastatteluteemoihin liittyen, pyrkimyksenä saada omin sanoin kuvailevaa aineistoa (.xlsx). Kohderyhmä on sama kuin edellä kuvatuissa haastatteluissa.

Sähköinen kysely viiden viimeisen vuoden aikana eläkkeelle jääneille hoitajille Tehyn ja Superin kautta. Aineiston ko-koa on vaikea arvioida ennakoon, mutta se on todennäköisesti joitain satoja. Kysely tallentuu suoraan sähköiseen muotoon (.xlsx).

Työvaihe 2:

Työpajatyöskentely hoitajille, esihenkilöille ja hoitotyön opettajille (n=30–40). Aineistona syntyy tutkijoiden tekemiä muistiinpanoja (.docx) tai osallistujien tekemiä kirjauksia sähköiselle alustalle, esim. Padlet (.jpeg).

Työvaihe 3:

Työpajatyöskentely hoitajille ja esihenkilöille (n=60–80). Aineistona syntyy osallistujien tekemiä kirjauksia sähköiselle alustalle, esim. Padlet (.jpeg), sekä tutkijoiden tekemiä muistiinpanoja (.docx).

Työvaiheeseen 3 kuuluu EMERIT-mallin arviointi, joka suunnitellaan tarkemmin myöhemmin. Aineistohallintasuunnitelmaa päivitetään, kun suunnittelu etenee.

Making data findable

Dataset description: metadata, persistent and unique identifiers e.g., DOI

Aineistot kuvataan huolellisesti Qvain-työkalua käyttäen (metadata). Lisäksi aineistot kuvataan README-tiedostona, jossa kuvataan sitä, miten aineisto on luotu ja miten sitä on muokattu, esim. muuttujat ja litterointi.

Tiedostojen loogisesta nimeämisestä ja versionhallinnasta sovitaan yhdessä tutkimusryhmän kanssa.

Aineisto kuvaillaan Repotronic-hankehallintajärjestelmään, josta kuvailutiedot siirtyvät kansalliseen tutkimustietovarantoon ja Laurea-ammattikorkeakoulun verkkosivuille.

Making data openly accessible

Which data will be made openly available and if some datasets remain closed, the reasons for not giving access; where the data and associated metadata, documentation and code are deposited (repository?); how the data can be accessed (are relevant software tools/methods provided)?

Henkilötietoja käsitellään hankkeessa Laurea-ammattikorkeakoulun käytäntöjen mukaan. Laurea on sitoutunut noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisen ennakkoarvioinnin käytäntöä.

Kerättävät henkilötiedot:

Suorat henkilötiedot: nimi, sähköpostiosoite, äänitallenne, Teams-haastatteluissa videokuva

Epäsuorat henkilötiedot: ammattinimike, sukupuoli, ikä, työkokemus

Arkaluontoiset henkilötiedot: ei kerätä.

Henkilötietojen käsittelyyn liittyvät toimet: rekisterinpitäjä on Laurea-ammattikorkeakoulu. Tietosuojaseloste, jossa kuvataan aineiston käsittely ja säilyttäminen hankkeen aikana sekä sen avaaminen muille tutkijoille hankkeen päätyttyä, toimitetaan tutkittaville tutkimustiedotteen yhteydessä. Henkilötietoja sisältävät aineistot tallennetaan Laurean salasanasuojatulle K-asemalle, jonne on pääsy vai hankkeen tutkijoilla. Tunnisteellisia tietoja ei jaeta.

Haastattelu- ja kyselyaineisto avataan muiden tutkijoiden käyttöön hankkeen päätyttyä. Aineiston pitkäaikaissäilyttämiseen ja avaamiseen pyydetään tutkittavilta suostumus. Aineistot anonymisoidaan huolellisesti ennen niiden avaamista.

Työpaja-aineistoja ei avata muiden käyttöön, koska työpajoissa kehitetään juuri tässä hankkeessa kehitettäviä malleja, eikä niiden katsota toimivan irrallisina.

Aineisto avataan muiden tutkijoiden käyttöön IDA-tutkimusdatan säilytyspalvelussa.

Metadata tallennetaan Repotronic-järjestelmän Aineistot-välilehdelle.

Making data interoperable

Which standard or field-specific data and metadata vocabularies and methods will be used?

Aineistot kuvataan huolellisesti Qvain-työkalua käyttäen (metadata).

Increase data re-use

What data will remain re-usable and for how long, is embargo foreseen; how the data is licensed; data quality assurance procedures?

Aineiston laatu

Haastatteluaineistot litteroi Lingosoft Languages Oy. Haastattelun tehnyt tutkija tarkistaa litteraatin.

Analoginen materiaali (mahdolliset tuotokset työpajoista) tallennetaan sähköisesti käyttäen mahdollisimman korkeaa resoluutiota.

Aineiston laadun varmistamisesta, mukaan lukien tiedostojen ja versioiden nimeäminen, sovitaan tutkimusryhmän kesken niin, että käytännöt ovat selviä kaikille tutkijoille.

Immateriaalioikeudet

Kaikki hankkeen tutkijat ovat allekirjoittaneet hankekohtaisen oikeuksienluovutus sopimuksen Laurea-ammattikorkeakoululle.

Tutkittavilta pyydetään suostumus tutkimukseen, henkilötietojen säilyttämiseen ja käsittelyyn sekä aineiston arkistointiin ja avaamiseen jatkokäyttöön.

Aineiston jakaminen

Haastattelu- ja kyselyaineisto avataan muiden tutkijoiden käyttöön hankkeen päättyttyä. Työpaja-aineistoja ei avata, koska työpajoissa kehitetään juuri tässä hankkeessa kehitettäviä malleja, eikä niiden katsota toimivan irrallisina. Aineisto avataan muiden tutkijoiden käyttöön IDA-tutkimusdatan säilytyspalvelussa.

Metadata tallennetaan Repotronic-järjestelmän Aineistot-välilehdelle.

Created using DMPTuuli. Last modified 26 April 2023

Säilyttäminen

Haastattelu- ja kyselyaineistot arkistoidaan IDA-tutkimusdatan säilytyspalveluun.

Arkistointi tehdään aineiston mahdollisen uudelleen käytön vuoksi 25 vuodeksi.

Työpaja-aineistoja säilytetään K-asemalla 5 vuotta hankkeen päättymisen jälkeen, jonka jälkeen ne tuhoetaan.

Allocation of resources and data security

Estimated costs for making the project data open access and potential value of long-term data preservation; procedures for data backup and recovery; transfer of sensitive data and secure storage in repositories for long term preservation and curation?

Aineistoja säilytetään Laurea-ammattikorkeakoulun K-asemalla kansiossa, johon on pääsy vain tutkimusryhmän jäsenillä. K-aseman tiedostoista otetaan säännöllisesti varmuuskopiot. Mikäli tutkijat tekevät yhteisistä aineistoista omia työversioita, ne tallennetaan yhteisen kansion alakansioihin niin, että alkuperäinen tiedosto säilyy muuttumattomana. Tehdyt muutokset dokumentoidaan huolellisesti. Aineistoa ei ole tarpeen siirtää tutkijoiden välillä, sillä aineistolla on yhteinen edellä kuvattu tallennuspaikka.

Haastattelu- ja kyselyaineistot arkistoidaan IDA-tutkimusdatan säilytyspalveluun. Arkistointi tehdään aineiston mahdollisen uudelleen käytön vuoksi 25 vuodeksi.

Aineistohallintaan ja säilytykseen ei ole budjetoitu erikseen rahoitusta. Aineiston käsittely ja saataminen säilytyskuntoon kuuluvat tutkijoiden tehtäviin hankkeessa. IDA-säilytyspalvelu on käyttäjille maksuton.