



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

KÄTILÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖKIERROS- TA NAISTENTAUTIEN JA SYNNYTYSTEN VASTUUALUEELLA

Tiia Moisanen

Mira Tikkanen

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2016
Hoitotyön koulutusohjelma
Kätilötyön suuntautumisvaihtoehto



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Kättilötyön suuntautumisvaihtoehto

MOISANEN, TIIA & TIKKANEN, MIRA:

Kättilöiden kokemuksia työkierrosta naistentautien ja synnytysten vastuualueella

Opinnäytetyö 57 sivua, joista liitteitä 7 sivua

Kesäkuu 2016

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kättilöiden kokemuksia työkierrosta naistentautien ja synnytysten vastuualueella eräässä yliopistollisessa sairaalassa. Tarkoituksena oli selvittää, mitä työkierto merkitsee kättilöille työssä kehittymisen ja jaksamisen kannalta. Tavoitteena oli antaa tietoa käytäntöön työkierron vaikutuksista työhyvinvointiin, kättilön osaamisen edistämiseen ja työkierron kehittämiseen. Tavoitteena oli myös saada tietää, voisiko työkierto olla keino kehittää työyhteisöä, laajentaa näkökulmia, ja toteutuuko työkierto suunnitelmien mukaisesti. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, mitä työkierto tarkoittaa ja mitkä olivat sen onnistumisen edellytykset, minkälaisia kokemuksia kättilöillä oli työkierrosta ja mitä yhteyttä työkierrolla oli työhyvinvointiin ja ammatilliseen osaamiseen. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Kohdejoukko muodostui erään yliopistollisen sairaalan kättilöistä. Vastausprosentti oli 27,8 (N=37). Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisälsi suljettuja kysymyksiä, 5 -portaisia Likert -asteikollisia kysymyksiä sekä kolme avointa kysymystä. Kvantitatiivinen aineisto käsiteltiin SPSS -tilastoanalyysiohjelmalla ja avoimet kysymykset analysoitiin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Työkierto koettiin työhyvinvointia ja ammatillista osaamista edistävänä tekijänä ja sen koettiin lisäävän ymmärrystä muiden työtä kohtaan. Kättilöt kokivat työkierron lisänneen eri osastojen potilaiden hoidon tuntemusta ja he kokivat hahmottavansa potilaiden hoitopolun kokonaisuuden paremmin. Työkierto nähtiin tiedonkulkua ja yhteistyötä edistävänä tekijänä eri yksiköiden välillä. Suurin osa kättilöistä oli lähtenyt työkiertoon vapaaehtoisesti. Työssä jaksaminen parani ja oman työn arvostus lisääntyi, mutta toisaalta työkierto koettiin myös stressitekijänä. Kättilöt kokivat perehdytyksen riittämättömänä uudessa työyksikössä. Työkierron onnistumisen edellytyksiä kysyttäessä esille nousivat teemat perehdytys ja työyhteisö, vapaaehtoisuus ja tasapuolisuus, kesto sekä esimiestyö. Työkierrossa koettiin olevan paljon kehitettävää. Eräinä työkierron kehittämiskohteina nähtiin sen parempi suunnittelu, toiveiden huomiointi, henkilökohtainen työkiertosuunnitelma ja motivointi. Työkiertoon toivottiin selkeitä, kaikkia koskevia sääntöjä.

Työkierrosta on selvästi moninaista hyötyä kättilön ammatillisen osaamisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Aikaisempi teoretieto ja tutkimustulokset tukivat tutkimustuloksiamme aiheesta. Työkierto ei kuitenkaan ole täysin onnistunut nykyisessä muodossaan, vaan sitä tulisi aktiivisesti kehittää, jotta se tyydyttäisi kaikkia osapuolia ja siitä saisi parhaan mahdollisen hyödyn niin yksilö- kuin organisaatitasollakin. Työkierron onnistuminen vaatii hyvää suunnittelua, joka pitää sisällään laadukkaan perehdytyksen.

Asiasanat: työkierto, työhyvinvointi, kättilötyö, ammatillinen osaaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing and Health Care
Options of Midwifery

MOISANEN, TIIA & TIKKANEN, MIRA:
Midwives' Experiences of Job Rotation in Gynaecology and Obstetrics

Bachelor's thesis 57 pages, appendices 7 pages
June 2016

The purpose of this thesis was to describe midwives' experiences regarding job rotation in gynaecology and obstetrics in one university hospital. The aim was to increase awareness of job rotation's effects on work wellbeing, on midwives' competence and how to develop job rotation itself. The thesis was carried out by quantitative method and the data were collected through a structured questionnaire. The response rate was 27,8 (N=37). The quantitative data were analyzed using SPSS -software and qualitative questions were analyzed through content analysis.

It was experienced that job rotation improved competence and occupational wellbeing. It also increased understanding towards the work of other colleagues and the clinical care pathway. It was seen as an important link between different departments regarding communication as well but then again job rotation was considered also as a stress factor. Midwives saw that the orientation was not adequate in the new working environment. The preconditions of job rotation according to midwives were orientation, work community, objectivity, the length of job rotation and management. It was experienced that job rotation left a lot to be desired.

It is obvious that job rotation has many benefits when it comes to midwives' competence, knowledge and occupational wellbeing. Recent research shows the same results as ours. However, job rotation has not fully succeeded in its present form. Rather it should be actively improved so that it would satisfy all - both the individual and the organization. To make job rotation work, a well-planned job rotation plan should be carried out.

Key words: job rotation, occupational wellbeing, midwifery, competence

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	7
3	TYÖKIERTO	8
	3.1 Työkierron määritelmä ja eri muodot	8
	3.2 Työkierto kehittämisvälineenä ja osaamisen edistäjänä	9
	3.3 Miten työkierto saadaan onnistumaan?.....	13
	3.4 Haasteita työkierron onnistumiselle.....	15
4	TYÖHYVINVOINTI	16
	4.1 Työhyvinvoinnin portaat.....	16
	4.2 Työhyvinvoinnin merkitys.....	18
	4.3 Muutoksen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin	20
	4.4 Työkierto työhyvinvointia edistämässä	20
5	KÄTILÖN OSAAMINEN JA AMMATTITAITO.....	22
	5.1 Kätilötyön osaamisen laajentaminen työkierron avulla.....	22
6	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	26
	6.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	26
	6.2 Kohderyhmä ja aineiston hankinta.....	27
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	29
	7.1 Tutkimusjoukon taustatiedot.....	29
	7.2 Työkierron vaikutus ammattitaitoon.....	31
	7.3 Työkierron toteuttaminen ja johtaminen.....	32
	7.4 Työkierron ja työyhteisön vaikutukset toisiinsa	34
	7.5 Työviihtyvyys ja työssä jaksaminen	36
	7.6 Vastaajien kokemuksia työkierrosta	37
8	POHDINTA.....	42
	8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	42
	8.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	45
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	50
	Liite 1. Kyselylomake	50
	Liite 2. Saatekirje	55
	Liite 3. Tutkimustaulukko	56
	Liite 4. Tutkimustaulukko	57

1 JOHDANTO

Nykypäivänä työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa Päivi Järvinien (2012) mukaan työelämän eräitä päätavoitteita ovat riittävät työvoimavarat, tuottava työ, laadukas työelämä ja siihen liittyvä hyvinvointi. Työntekijöiden työhön sitoutumiseen vaikutetaan esimerkiksi töiden organisointitavalla, huolehtimalla työntekijöiden osaamisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, antamalla osallistumismahdollisuuksia työelämän muutostilanteissa sekä valmentavalla johtamisella. Tärkeimmiksi koettuja asioita työssä suomalaisten mielestä olivat työn mielenkiintoisuus, itsensä toteuttamismahdollisuudet, hyvä ilmapiiri sekä vakinainen, mutta työntekijän tarpeet huomioiva joustava työsuhte. Itsensä kehittäminen on suomalaisille työssä tärkeämpää kuin eteenpäin suuntautuva urakehitys. Noin puolet suomalaisista mieltää työn lähinnä toimeentulon hankkimisen välineeksi tai rahoittaakseen vapaa-aikaansa. Tässäkin suhteessa työelämän arvot ovat siis muuttuneet entiseen verrattuna. (Järvinen, 2012, 8, 16, 20.)

Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen, ja sen tarkoituksena on tutkia kättilöiden kokemuksia työkierrosta naistentautien ja synnytysten vastuualueella. Työelämän muuttumisen vuoksi työkierto aiheena on tärkeä ja ajankohtainen. Myös laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä (599/1994) velvoittaa työntekijää ylläpitämään ja kehittämään omaa ammattitaitoaan (Finlex 2014). Riitta-Liisa Larjovuoren, Marja-Liisa Mankan ja Sanna Nuutisen (2015, 6) Sosiaali- ja terveysministeriön muistiossa todetaan työelämän toimintaympäristön nopean muutoksen haastavan tarkastelemaan nykyisiä toimintatapoja uusin silmin. Menestystekijöitä tulevaisuudessa ovat ennemminkin työntekijöiden osaaminen ja asenteet aineellisten resurssien sijasta. Inhimillinen pääoma on kuitenkin hankalasti tunnistettavissa ja organisaatioiden tulisikin kiinnittää enemmän huomiota motivoivaan, henkilökuntaa arvostavaan ja yrittäjämäisempään toimintatapaan. Kaiken kaikkiaan henkilöstön työhyvinvointi on työelämän menestystekijä ja siihen on kannattavaa panostaa.

Aikaisempien tutkimusten perusteella työkierto kehittää työntekijän ammattitaitoa ja ylläpitää osaamista ja työhyvinvointia. Työelämässä ammatillisen osaamisen lisäksi työelämätaidot ja itsensä jatkuva kehittäminen ovat avainasemassa. Käytännön taidot ja

laaja teoreettinen tietämys eivät enää yksinään riitä turvaamaan kättilön ammatillista osaamista nykypäivänä työelämän vaatimusten muutoksessa. Yksilön tulisikin näiden taitojen lisäksi kehittää itseään ja soveltaa osaamistaan, sillä monien eri yksiköiden työtapojen ja erilaisten potilasryhmien tuntemus auttaa urakehityksessä ja avaa ovia useampiin työpaikkoihin. Työelämä ja erityisesti työhyvinvointi ja itsensä kehittäminen ovat kiinnostavia aiheita, jonka vuoksi valitsimme työkierron opinnäytetyömme aiheeksi.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

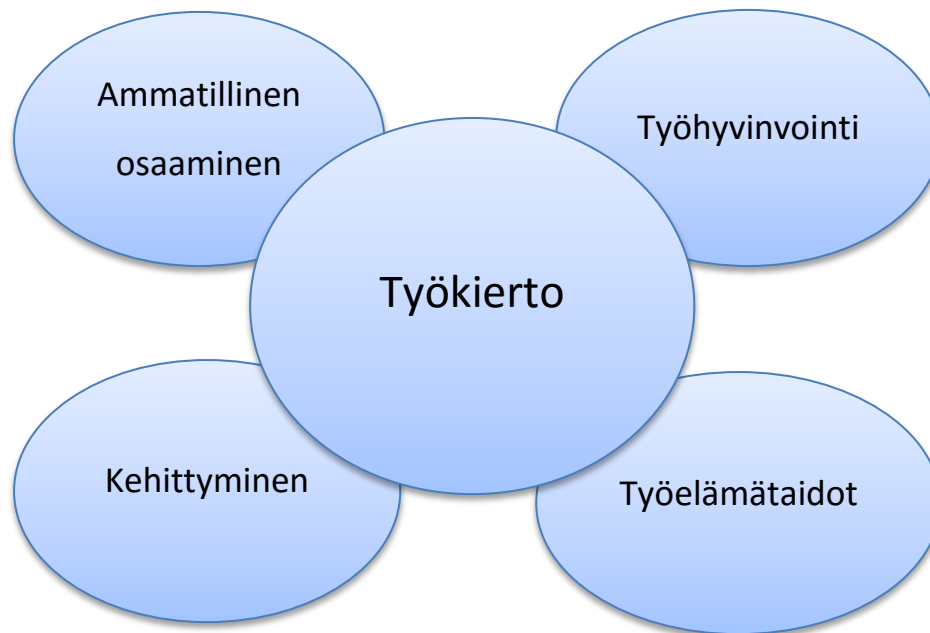
Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa kätilöiden kokemuksia työkierrosta naisten-
tautien ja synnytysten vastuualueella eräässä yliopistollisessa sairaalassa. Tarkoituksena
on siis selvittää, mitä työkierto merkitsee kätilöille työssä kehittymisen ja jaksamisen
kannalta ja onko työkierrolla näihin yhteyttä.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa tietoa käytäntöön työkierron vaikutuksista työhy-
vintoihin, kätilön osaamisen edistämiseen ja työkierron kehittämiseen. Lisäksi tavoit-
teena on saada tietoa, voisiko työkierto olla keino kehittää työyhteisöä ja laajentaa nä-
kökulmia, ja toteutuuko työkierto suunnitelmien mukaisesti.

Opinnäytetyön tehtävät:

1. Mitä työkierto tarkoittaa ja mitkä ovat sen onnistumisen edellytykset?
2. Minkälaisia kokemuksia kätilöillä on työkierrosta?
3. Mitä yhteyttä työkierrolla on työhyvintoihin ja kätilön ammatilliseen osaami-
seen?

3 TYÖKIERTO



KUVIO 1. Työkierron osatekijät

3.1 Työkierron määritelmä ja eri muodot

Työkierto (arbetsrotation, job rotation, secondment) on eräs henkilöstön kehittämisen väline, ja sillä tarkoitetaan työntekijän siirtymistä työyksiköstä toiseen (Partanen 2009, 29–30; Hongisto 2005, 30; Rantalainen 2014, 16). Rantalainen (2014, 23) mainitsee tutkimuksensa teoriaosuudessa työkierrolle monia samaa tarkoittavia nimityksiä: osaamisen siirto, henkilökierto, henkilöstökierto, tehtäväkierto ja tehtävänvaihto. Työkierto on noussut tärkeään asemaan nykyisessä työelämässä, sillä se parantaa työntekijän valmiuksia siirtyä paikasta toiseen ja hyödyntää yksilön urakehitystä. Työkierron avulla työntekijän itseluottamus lisääntyy, ja hän saa työkierron kautta monipuolista työkokemusta. Tärkeää onnistuneen työkierron kannalta on tavoitteiden asettaminen ja niiden toteutumisen seuranta. (Partanen 2009, 29–30.)

Työkiertoa on monta eri muotoa: sisäistä, ulkoista, yksipuolista, vastavuoroista ja ketjuuntunutta. Sisäinen työkierto tarkoittaa lähinnä sijaisuuksia. Ulkoinen työkierto on sitä, kun siirrytään kokonaan toiseen organisaatioon. Yksipuolinen työkierto tarkoittaa, että työkiertoon lähteneen työntekijän tilalle ei tule uutta työntekijää ja vastaavasti vastavuoroinen työkierto tarkoittaa, että kaksi henkilöä vaihtaa paikkoja keskenään. Ketjuuntunut työkierto tarkoittaa sitä, että monta työyksikköä on mukana kiertohankkeessa. (Partanen 2009, 31; Hongisto 2005, 30.)

3.2 Työkierto kehittämisvälineenä ja osaamisen edistäjänä

Työkierto voi parantaa yksilön työllistettävyyttä ja liikkuvuutta eri organisaatioissa. Työkierron avulla yksilö saavuttaa laaja-alaisempaa oppimista ja monitaitoisuutta, hänen on helpompi vastata ympäristön tarpeisiin, sitoutua organisaation tavoitteisiin ja lisätä omaa joustavuuttaan muuttuviin olosuhteisiin (Rasi 2014, 15, 17–19). Merja Rasin (2014, 2, 117–118) kirjallisuuskatsauksen tutkimustuloksissa ilmenee työkierron tuomat monet hyödyt elinikäiseen oppimiseen sekä tietämyksen ja kokemuksen lisääntymiseen. Tutkimuksen aineisto kerättiin Internetistä, Tampereen yliopiston kirjaston tietokannoista, eri joulaleista ja EU:n komission Internet – sivuilta. Rasin tutkimustulosten mukaan näitä työkierron avulla lisääntyneitä taitoja ovat uusien kontaktien luominen, tiedon saanti ja tiedon välittäminen, joustavuus ja kyky sopeutua uusiin asioihin. Lisäksi työtyytyväisyys koheni, innovatiivisuus ja kokonaisuuksien ymmärtäminen kehittivät ja tuottavuus työssä lisääntyi. Yksilötasolla työntekijän aloitteellisuus, reagoitaidot, työn laadukkuus, itsetuntemus ja työntekijöiden luottaminen toisiinsa kasvoi. Tutkimustuloksien valossa työkierto vaikuttaa myönteisesti uralla etenemiseen ja vähentää työntekijän poissaoloja työstään. Työkierron avulla työntekijän vaara jäädä työttömäksi vähenee, sillä työkierto pitää työntekijän taidot ajantasaisina.

Laina Hongiston (2005, 10, 55–57) mukaan työkierto antaa mahdollisuuden ammattitaidon lisäämiseen, kontaktien laajentamiseen, työhyvinvoinnin paranemiseen ja urakehitykseen. Hongisto on eritellyt tutkimustuloksissaan työkierron aikaansaamia vaikutuksia osaamisessa hoitohenkilökunnan kokemana. Tutkimuksen vastaajat (N=64) koostuivat osastonhoitajista, apulaisosastonhoitajista, sairaanhoitajista, laboratoriohoitajista, perushoitajista, mielisairaanhoitajista, osastonsihteereistä ja fysioterapeuteista. Vastanneista

suurin osa oli sairaanhoitajia (64 %). Tutkimuksen ulkopuolelle jätettiin synnytys- ja naistentautien klinikan hoitohenkilökunta. Hongisto jakaa työkierron tuoman osaamisen perusosaamiseen, potentiaaliin tulevaisuuden osaamiseen ja aitoon tulevaisuuden osaamiseen. Perusosaamiseen kuuluvat Hongiston mukaan muun muassa persoonan käyttäminen hoitotyössä ja sosiaalinen osaaminen. Tutkimukseen vastanneiden mielestä työkierron ansiosta oli helpompaa kohdata ja ymmärtää muita ihmisiä. Työkierto oli siis vaikuttanut erityisen myönteisesti vastaajien ihmissuhdetaitojen kehittymiseen. Tutkimuksessa vastaajien mukaan oman henkilökohtaisen persoonan käyttö työvälineenä oli myös kehittynyt työkierron aikana. Vastaajat muun muassa luottivat selkeästi aiempaa enemmän omiin kykyihinsä ja olivat aiempaa kärsivällisempiä. Tutkimuksen mukaan työkierrolla oli myös melko myönteinen vaikutus työntekijöiden innovatiivisuuden ja itsetuntemuksen kasvuun. Vastaajien kunnioitus erilaisuutta kohtaan oli kasvanut työkierron aikana sen lisäksi, että kyvykkyys erilaisten ihmisten kanssa toimimisessa oli lisääntynyt.

Hongiston (2005, 57–61) tutkimustulosten mukaan potentiaaliin tulevaisuuden osaamiseen kuuluvat muun muassa päätöksentekotaito, tiedonhankintataidot, työhön ja työssä vaikuttaminen, muutososaaminen ja yhteistyöosaaminen. Tulosten mukaan työkierrolla oli merkittävän myönteinen vaikutus päätöksentekotaitojen kehittymiselle. Vastaajat kokivat oleellisiin asioihin keskittymisen ja määrätietoisuuden kasvaneen. Toisaalta tutkimuksen vastaajat eivät olleet kovinkaan vakuuttuneita taloudellisten asioiden huomioimisen kehittymisestä. Vastaajat kokivat työkierrolla olevan erittäin myönteinen vaikutus yhteistyökykyihin toisten ammattiryhmien kanssa. Vastaajat olivat myös hyvin varmoja siitä, että työkierto vaikuttaa tietopohjan ja motivaation kasvamiseen. Työkierto ei kuitenkaan ollut vastaajien mukaan vaikuttanut yhtä suuresti siihen, haettiinako aktiivisemmin uutta tietoa. Vastaajat olivat kuitenkin vakuuttuneita siitä, että toisen erikoisalalan potilaiden hoidon tuntemus lisääntyi työkierron myötä. Vastanneet olivat oppineet huomaamaan hoidon kokonaisvaltaisuuden paremmin. Työssä vaikuttamisen taidot ja työhön vaikuttamisen taidot olivat erittäin myönteisesti kehittyneet työkierron avulla vastaajien mukaan. He olivat oppineet arvostamaan muiden osaamista, saaneet onnistumisen kokemuksia ja jakamisia. Toisaalta vastaajat eivät olleet vakuuttuneita siitä, lisääntykö työhön sitoutuminen työkierron avulla. Vastaajien mukaan muutososaaminen eli esimerkiksi työyksiköstä toiseen siirtyminen on työkierron jälkeen ollut heille

huomattavasti helpompaa. Moni vastaaja oli myös valmiimpi käyttämään toisenlaisia hoitomenetelmiä potilaita hoitaessaan.

Hongiston (2005, 61–63) tutkimuksen mukaan aitoa tulevaisuuden osaamista ovat kansainvälisyysosaaminen ja teknologinen osaaminen. Vastanneiden mukaan työkierto ei hankaloittanut aiemmin opittujen teknisten laitteiden hallintaa, vaan useimmat vastanneista kokivat taitojen säilyneen. Moni vastaajista ilmoitti oppineensa käyttämään useampia teknisiä laitteita työkiertojaksolla. Sen sijaan kansainvälisyysosaaminen ei ollut parantunut työkierron aikana. Syyksi tälle Hongisto kertoo sen, että työkierto oli vastanneiden kohdalla tapahtunut 94 %:sti omassa organisaatiossa. Tutkimuksessa mainitaan, etteivät työkierron vaikutukset olleet kuitenkaan kaikilla osaamisalueilla yhtä myönteisiä. Oppiminen tai oppimattomuus oli riippuvaista työkiertopaikasta. Jos yksikössä ei ollut teknisiä laitteita, eivät taidot niiden käyttöön luonnollisestikaan lisääntyneet.

Hongiston (2005, 83–84) tutkimustulosten mukaan työkierto myös luo vaihtelevuutta, auttaa jaksamaan ja lisää työtyytyväisyyttä. Työkiertäjät olivat sitä mieltä, että he olivat muuttuneet myönteisesti ihmisinä, ja he olivat huomanneet itsessään uusia voimavaroja. Myös heidän näkökulmansa työelämään oli avartunut ja he olivat tuoneet osaamistaan työkiertopaikkaan ja sieltä takaisin omaan työyksikköön.

Laaksosen, Niskasen ja Ollilan (2012, 196) mukaan työn mielekkyys ja työn hallintakeinot lisääntyvät työkierron myötä. Työkierto tarjoaa työntekijälle suuremman kentän, jossa toimia, jolloin työtyytyväisyys ja innovatiivisuus lisääntyvät. Rasin (2014, 17–19) mukaan työkierron myötä organisaation rakenteet tulevat yksilölle ymmärrettävämmiksi, jolloin hiljainen tieto siirtyy ja toisten työntekijöiden kanssa vuorovaikuttaminen helpottuu. Konfliktitilanteita pystytään välttämään, kun työntekijät ymmärtävät työkierron avulla toinen toisiaan. Työkierto luo työhön vaihtelevuutta, jolloin työntekijän työhön kyllästyminen vähenee. Lisäksi työnantajan on helpompaa seurata työntekijän taitotasoa.

Maija Järven ja Tarja Uusitalon (2004, 337–338, 341) kirjallisuuskatsauksen ja kyselyn (N=84) mukaan sairaalaympäristössä työskennellessä sairaanhoitajien taidot ja osaaminen on hyvin rajoittunutta, mikäli heillä on tietoa vain oman työyksikkönsä tavoista.

Työkierto toimii myös työntekijän ammatillisen asiantuntemuksen kehittymisen välineenä ja työkyvyn ylläpitäjänä, jos oma työ tuntuu liian rutiininomaiselta ja urautuneelta (Hongisto 2005, 33; Partanen 2009, 29). Hongiston (2005, 34) mukaan työkierron avulla jaksaminen omassa työssä paranee, itsetunto kohenee, pätevyys ammatissa lisääntyy ja työkyky säilyy.

Organisaatiota työkierto hyödyttää siten, että tiedollinen ja taidollinen osaaminen eli niin sanottu organisaatiokulttuuri siirtyy työntekijöiden mukana paikasta toiseen. Työntekijän luottamus organisaatioon kohenee, mikäli ilmapiiri on joustava, tukeva ja positiivinen. Myös tuleviin muutoksiin sopeudutaan paremmin, kun on kokemusta työkierrosta. Työkierron joustavuuden vuoksi organisaatio saavuttaa suuria kustannussäästöjä henkilökunnan palkkamenoissa. Rasin (2014) tutkimustuloksissa ilmeni, että työkierto kasvattaa organisaation voimavaroja ja luo yhteistyötä eri tahojen välille. Lisäksi ongelmanratkaisukyky ja virheistä oppiminen lisääntyi. Työkierto auttaa myös silloin, kun pyritään välttämään huonoa työn laatua ja edistämään myönteistä ilmapiiriä organisaatiossa. (Rasi 2014, 16–17, 118.) Laaksosen ym. (2012, 196) mukaan työkierto on osoittautunut hyväksi menetelmäksi sosiaali- ja terveydenhuollossa henkilöstöä kehitettäessä. Työkierto edesauttaa yhteistyötä ja yhteisymmärrystä eri osastojen välillä.

Työkierrolla on yksilön ja organisaation hyödyn lisäksi yhteiskunnallista hyötyä. Sillä voidaan säästää kustannuksia, parantaa asiakaspalvelua ja edistää organisaation oppimista muun muassa lisäämällä sen voimavaroja. (Rasi 2014, 15–16.) Sen on myös nähty tukevan välillisesti potilaan hyvää hoitoa (Laaksonen ym. 2012, 196). Työkierron nähdään ehkäisevän työttömyyttä ja lisäävän työntekijöiden mahdollisuuksia päästä työmarkkinoilla moniin eri työpaikkoihin. Tämä johtuu siitä, että työntekijät pystyvät vastaamaan alati muuttuviin olosuhteisiin, koska ovat työkierron avulla oppineet monia taitoja. Näin ollen työkierto vaikuttaa työllistettävyyteen ja yhteiskunnan kehitykseen. Rasin (2014, 15–16, 117) kirjallisuuskatsauksen tutkimustulokset tukevat tätä tietoa. Hänen tutkimuksessaan selvisi, että työkierron avulla voidaan sovittaa paremmin työvoiman kysynnän ja tarjonnan tarpeet, ehkäistä työttömyyttä ja syrjäytymistä yhteiskunnasta sekä parantaa hyvinvointia ja yhteiskunnan taloutta. Työkierto hyödyttää yhteiskuntaa tuomalla kilpailukykyä, kun yksilöt ovat työkierrossa oppineet uusia taitoja ja saaneet kokemusta. Yhteiskunta tarvitsee tietoon pohjautuvaa taloutta ja laadukkaita palveluja.

3.3 Miten työkierto saadaan onnistumaan?

Yksi työkierron edellytyksistä on sen vapaaehtoisuus (Hongisto 2005, 32). Työkierto edellyttää hyvää suunnittelua ja tavoitteiden asettamista ennen työkierron alkua. Onkin hyvä määritellä, mitä työkierrolta halutaan ja toivotaan: halutaanko kehittää työntekijän oppimista, solmia uusia suhteita vai löytää vaihtelua omaan työhön? (Laaksonen ym. 2012, 196.) Olennaista työkierrossa on sen suunnittelun ohella tavoite- ja palautekeskustelut nykyisen ja uuden esimiehen kanssa. Sopiva ajankohta ja työkierron kesto on määriteltävä työntekijän näkökulmasta käsin. (Hongisto 2005, 69–70.) Puolesta vuodesta vuoteen kestävä työkiertojakso on useimmiten sopiva, sillä puolessa vuodessa työntekijä ehtii jo oppia hallitsemaan uudet työtehtävänsä ja kokee sopeutuneensa työyhteisöön (Laaksonen ym. 2012, 196).

Sekä Anu Partasen (2009, 48) että Hongiston (2005, 69) tutkimuksessa todetaan, että työntekijät kokivat oman halun ja vapaaehtoisuuden olevan merkittävä työkierron edellytys. Muita edellytyksiä olivat muun muassa hyvä vastaanotto ja perehdyttäminen uudessa työyhteisössä, työkierron suunnitelmallisuus ja esimiesten tuki (Hongisto 2005, 69). Partasen (2009, 38–39, 48) tutkimustuloksissa haluun lähteä työkiertoon vaikuttivat työntekijän ikä, turvallisuudentunne, lähtemisen halu ja vanhoihin työtapoihin tukeutuminen. Nuorempien työntekijöiden nähtiin olevan halukkaampia työkiertoon, sillä opiskeluaikasta ei ollut vielä paljoa aikaa ja erilaiset harjoittelupaikat opiskeluaikana lisäsivät uskallusta lähteä uuteen työpaikkaan. Partasen tutkimusaineiston hankintamenetelmänä käytettiin ryhmähaastatteluita toteutettua teemahaastattelua (N=7). Myös Rasi (2014, 114) tuo aikaisempien tutkimusten perusteella esille, että iällä on merkitystä työmarkkinoilla. Nuoret ovat tutkimusten perusteella liikkuvaisempia kuin iäkkäämmät ja miehet liikkuvaisempia kuin naiset. Tämän tiedon valossa iäkkäämpiä henkilöitä ja naisia tulisi tukea esimerkiksi koulutusten kautta ja ottaa huomioon joustaminen työajoissa sekä järjestää aikaa lasten hoitamiseen.

Haluttomuuden taustalla työkiertoon lähtiessä koettiin olevan tiedon puute ja siitä syntyneet pelot (Partanen 2009, 48). Kiertoon lähteminen vaatii työntekijältä myös omaa panosta, ennakkoluulotonta asennetta ja kiinnostusta lähteä kokeilemaan. Tärkeää on, että vastaanotto yksikössä on sellainen, että työntekijä kokee olevansa tervetullut. Tämä edellyttää sitä, että lähettävässä ja vastaanottavassa työyksikössä on toteutettu huolellis-

ta valmistelua työkiertoon lähtijää ajatellen. Myös kollegiaalisuus, tuki ja kannustus koettiin tärkeiksi. (Hongisto 2005, 69.)

Partasen (2009, 47) tutkimuksessa lähiesimiesten mukaan työntekijöiden työkiertoon lähtemisen esteiksi muodostuivat suuret välimatkat ja yhteistyön sekä yhteisten kokoon-tumisten vajavaisuudet organisaatioiden välillä. Lähiesimiesten mukaan työkierto vaatii huolellista suunnittelua ja työntekijän valmistamista tulevaan kiertoon. Myös tavoitteel-lisuus nousi vahvasti esiin haastateltujen keskuudesta. Tavoitteet tekevät kierrossa ole-van työntekijän roolin selkeämmäksi, ja ne lisäävät työntekijän turvallisuutta. (Partanen 2009, 47.) Esimiesten tulisi sitoutua työkierron toteuttamiseen muun muassa poistamal-la käytännön esteitä. Esimerkiksi palkan ei tulisi ainakaan heiketä työkierron aikana. (Hongisto 2005, 32.) Palautteen antaminen työkierron sujumisesta esimiehelle on tärke-ää ja samalla nähdään, miten työntekijän omat tavoitteet ovat toteutuneet (Laaksonen ym. 2012, 197).

Työkierron kannalta myös esimiestyössä on omat haasteensa. Näitä esimiehen haasteita ovat vastuu, kuormitus, tuenanto, työkierron mahdollistajana oleminen, organisointitai-dot, rohkeus muutokseen, tietoisuus tilanteesta ja tiedon kulkeminen (Partasen 2009, 50). Partasen (2009, 51–52) tutkimuksessa haastatellut esimiehet kuvasivat omiksi teh-tävikseen työntekijän motivoinnin ja rohkaisun. Luonnollisesti esimiehen oma positiivi-nen asenne heijastuu myös työntekijään. Esimiehen asenne työkiertoon on siis olennai-nessa asemassa, sillä hän toimii työkierron mahdollistajana. Tilannetietoinen esimies huomaa työntekijän uupumuksen ja voi ehdottaa tälle työkiertoa. Tuen antaminen myös työyhteisöön jäävälle henkilökunnalle on tärkeää, sillä heillä voi olla vaikeampaa osaa-mistason heikentyessä, kun työntekijä lähtee työkiertoon. Esimiehen organisointitaidot ovat tärkeitä siltä osin, että työntekijöiden sairaslomat ja poissaolot voivat olla eräänä esteenä työkiertoon lähtemiselle. Tutkimuksessa haastateltavat kuvasivat, että kun on ollut jo paljon sairaslomia, niin esimieheltä ei ole saatu kannatusta työkiertoon lähtemi-seen. Rohkeus muutokseen ja kyky säilyttää tasapaino muutoksen keskellä ovat myös haasteita esimiehelle. Työkierron ollessa kuormittava ja työläs esimiehen työmäärä li-sääntyy. Tiedonkulku ja esimiehen avoimuus on myös haastateltujen mukaan tärkeässä asemassa, jotta epäselvä tieto ei leviäisi.

3.4 Haasteita työkierron onnistumiselle

Työkierto ei ole ainoastaan positiivinen kokemus, vaan siinä voi ilmetä esteitä ja haasteita. Työntekijöissä kierto voi herättää epävarmuutta ja vääriä odotuksia tulevaisuudesta. Myös oma asema voi alkaa mietityttää. Työntekijät, jotka osallistuvat työkiertoon voivat kokea luopuvansa turvallisuudesta, työtyytyväisyydestä, tutuista käytännöistä ja asioista, asiantuntijuudesta sekä työstä, jonka kokevat hallitsevansa ja osaavansa hyvin. Työntekijät kokevat vaikeutta myös uuteen paikkaan sopeutumisessa ja vanhoista työtovereista erkaantumisessa. Haasteita ovat myös haluttomuus ryhtyä työkiertoon, tiukat pätevyysvaatimukset ja työntekijän aloitekyvyn puute. Kuitenkin suurimpina työkiertoa jarruttavina esteinä nähdään johdon ja henkilöstön suhtautuminen. (Hongisto 2005, 35–37.) Jos kiertoon lähtijän tilalle ei palkata uutta työntekijää, vaan ajateltaisiin säästää palkkakuluissa, halukkuutta työkiertoon on vaikea synnyttää (Hongisto 2005, 70). Kun työkierto ei ole ennestään tuttu toimintatapa organisaatiossa, saattaa tuntua turvallisemmalta jatkaa vanhojen tapojen ja tehtävien parissa. Johtajat voivat myös olla peloissaan työntekijöiden menettämisestä, jos työkiertoon ryhdytään. On pulmallista toteuttaa työkiertoa, jos siihen ryhtyvät työntekijät eivät tahdo oppia uusia tehtäväalueita, muuttaa työn fyysistä työpistettä tai perehdyttää kiertäviä työntekijöitä. Ongelmakohtia voi olla myös kiertäjien vajavainen ammattitaito tai erikoisammattitaidon puute. Työkierron kesto on tärkeä huomioida, sillä liian pitkä tai liian lyhyt kiertoaika voi aiheuttaa ongelmia. (Hongisto 2005, 35–37.) Lyhyiden eli noin 1-2 kuukautta kestävien työkiertojaksojen tuomat hyödyt ovat vaikeasti mitattavissa, sillä ne ovat useimmiten vain tehtäviin perehtymistä. Toisaalta taas liian kauan kestävä työkierto, esimerkiksi useamman vuoden kestävä, tarkoittaa oikeastaan työntekijän siirtymistä uusiin tehtäviin pysyvästi. (Laaksonen ym. 2012, 196; Järvi & Uusitalo 2004, 339).

4 TYÖHYVINVOINTI

Päivi Rauramon teoksessa, Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta, hyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan henkilökohtaista ja yksilöllistä kokemusta tai asiaa, joka jokaisella on oikeus nähdä omalla tavallaan (Rauramo 2008, 11). Hyvinvointia on sekä subjektiivista että objektiivista, joista ensimmäinen tarkoittaa ihmisen omaa kokemusta hyvinvoinnista ja jälkimmäinen hyvinvoinnin havainnoimista ulkoapäin. Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kohdalla tyytyväisyyden kokemista, hyvinolontunnetta, aktiivisuutta, työssäjaksamista ja vastoinkäymisten sietämistä. Työhyvinvointi työpaikalla pitää sisällään yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin ja osaamisen sekä johtamisen. Työhyvinvoinnin perusteet ovat yhteisön arvoissa. (Hongisto 2005, 27–28.)

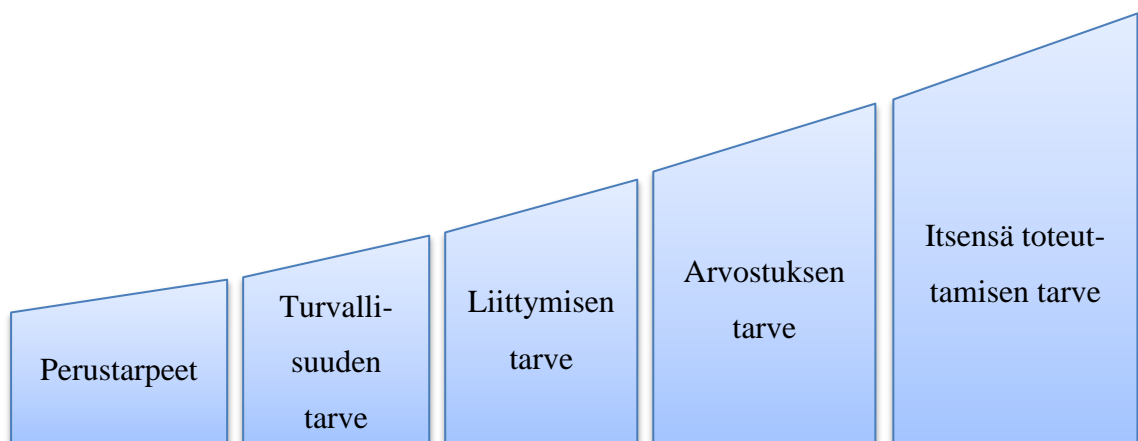
Työhyvinvoinnin käsitteen määrittely tuntuu olevan haastavaa, sillä jokaisella on omanlaisensa käsitys määritelmästä ja sen sisällöistä (Alm 2013, 3; Partanen 2009, 12). Varsinaisen käsitteen määrittelyn sijaan työhyvinvointia on myös mitattu erilaisin mittarein. Näitä mittareita ovat muun muassa työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen. Lisäksi työhyvinvointia ilmaistaessa on käytetty stressin, uupumisen, väsymyksen ja voimattomuuden kokemuksia. Toisaalta Partanen (2009, 13) tutkimuksessa mainitaan, että työhyvinvointi käsitteenä tulisi nimenomaan erottaa työviihtyvyydestä tai tyytyväisyydestä, sillä ne kuvaavat työntekijöiden kokemuksia työskentelystä juuri siinä tietyssä organisaatiossa. Organisaatiossa tyytyväistä työntekijää pidetään hyvänä työntekijänä ja tyytymätöntä huonona. Organisaatiolle on kuitenkin tarpeellista tietty tyytymättömyys ja kilpailu, sillä niiden avulla syntyy kriittisyyttä, kehitystä sekä motivaatiota muutokseen. (Partanen 2009, 13.) Oppivan organisaation lähtökohtana on nimenomaan edistää oppimista, parantaa yrityksen kilpailuasemaa ja olla osana jatkuvaa muutosta ja kehitystä (Heiskanen 2008, 15–17).

4.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnilla on viisi porrasta, jotka ovat järjestyksessä alimmasta ylimpään seuraavia: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve (Työturvallisuuskeskus, n.d.; Rauramo 2008,

27). Malli on lähtöisin Abraham Maslow'n tarvehierarkiasta humanistisen psykologian saralta. Tarvehierarkia kuvaa yksilön toiminnan tavoitteita, ja tarpeet ovat hierarkkises- sa järjestyksessä. Toisaalta Kirsti Kehusmaan (2011, 16–17) teoksessa mainitaan Mas- low'n teorian saamasta kritiikistä. Kritiikki kohdistuu nimenomaan hierarkia-asetteluun ja siihen, kuinka teorian mukaan ihmisen on aluksi tyydytettävä alimman portaan tar- peet voidakseen siirtyä ylempien portaiden tavoitteisiin. Maslow on myöhemmin itsekin todennut, ettei hierarkiajärjestys ole ehdoton.

Psykofysiologisella portaalla ihmisen perustarpeiden tulee olla tyydytettyinä. Näitä pe- rustarpeita ovat muun muassa riittävä ravinto, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito. Työpaikalla perustarpeisiin vaikuttavat työkuormitus, työpaikkaruokailu ja työterveys- huolto. Työntekijän olisi hyvä noudattaa terveellisiä elintapoja. Toisella portaalla eli turvallisuuden tarpeen portaalla turvallinen työympäristö, tasa-arvoiset työolot, vakitui- nen työsuhde, ergonomiset työtavat ja pärjäämisen mahdollistava palkkaus ovat tärkeitä. Kolmannella, liittymisen tarpeen portaalla ovat työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki, esi- mies-alaisuudet, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja luottamus. Neljäs porräs pitää sisällään arvostuksen tarpeen, johon liittyvät läheisesti arvot, palaute, kehityskes- kustelut, työtyytyväisyys, visiot ja etiikka. Viidennellä portaalla eli itsensä toteuttami- sen tarpeen portaalla oppiminen ja osaaminen ovat tärkeitä tavoitteita. Tavoitteena on myös henkilöstö, joka kehittää itse itseään ja ymmärtää oppimisen olevan elinikäistä. Viidettä porrasta kuvastavat hyvin sanat oppiva organisaatio, luovuus, innovaatiot ja mielekäs työ. (Rauramo 2008, 27, 34–36.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaat

4.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointi on ollut hyvin näkyvä ja suosittu aihe viime aikoina julkisissa keskusteluissa ja mediassa. Työhyvinvoinnista puhuvat poliitikot, yritysmaailma, eri järjestöt ja ammattiliittojen edustajat, työterveyshuolto, päivän lehdet ja ammattijulkaisut kuin myös johto ja työntekijät itse. Työhyvinvoinnista tunnutaan olevan huolissaan ja moni haluaisi parantaa sitä. Työhyvinvointia voidaan katsoa sekä positiivisessa että negatiivisessa valossa eli toisin sanoen tutkia sitä, mikä työhyvinvointia edistää ja mikä estää. (Alm 2013, 1–2). Työhyvinvointia on oltava mahdollisuus edistää, eikä ainoastaan ehkäistä työssä jaksamiseen liittyviä ongelmia kuten sairauspoissaoloja. Työelämässä korostuvat myös työntekijän yksilölliset voimavarat, jotka koostuvat muun muassa terveydestä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, taidoista ja tiedoista sekä osaamisesta ja motivaatiosta. Henkilö, joka tuntee voivansa vaikuttaa omassa työssään, kokee tyytyväisyyttä ja hyvää oloa. (Partanen 2009, 12).

Työterveyslaitoksen (2015) mukaan vastuu työhyvinvoinnin kehittamisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä. Näin ollen työhyvinvoinnin paraneminen työpaikalla toteutuukin johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Keskeisiä työhyvinvointia edistäviä toimijoita ovat myös työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä työterveyshuolto.

Työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeydestä löytyy monia hyviä perusteluja. Näihin liittyvät organisaation käsitteet tuottavuus, tuloksellisuus, laatu, kustannussäästöt, työelämän laatu, etiikka, yhteiskuntavastuu, työnantajakuva ja inhimillisyys. Kokonaisvaltainen hyvinvointi tietyn organisaation sisällä luo sille paremman maineen, sillä hyvinvointi houkuttelee työntekijöitä hakeutumaan työpaikkaan. (Rauramo 2008, 18–20.) Järvinen (2012, 17) mukaan työorganisaatioiden menestys on taloudellisen menestyksen ja työhyvinvoinnin summa. Tuottavaa työtä on sekä teknisten että sosiaalisten innovaatioiden käyttöönotto. Yksilön ja yhteisön osaaminen ovat innovaatioiden edellytyksiä.

Työympäristö ja yrityksen tulos ovat suoraan linkittyneitä toisiinsa. On luonnollisestikin kustannustehokasta ehkäistä työstä johtuvia sairauspoissaoloja ja tapaturmia, joten ennaltaehkäisevä toiminta on tärkeää. Työoloilla on taloudellisia vaikutuksia, ja myös laatu paranee työolojen parantuessa. Lainsäädännön noudattaminen työpaikalla liittyy

myös läheisesti työhyvinvointiin, sillä lakien avulla vältetään ongelmilta ja eriarvoisuudelta. Työelämää turvaavia lakeja ovat muun muassa työturvallisuuslaki, työterveys- huoltolaki, työaikalaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Jotta työhyvinvointia voidaan arvioida ja johtaa, on sille keksitty monia mittareita, esimerkiksi taloudellisia ja henkilöstöä kuvaavia mittareita. (Rauramo 2008, 18–20.)

Dimitrios Papoutsiksen, Georgios Labirisin ja Dimitris Niakaksen (2014) tutkimuksessa tutkittiin kätilöiden työtyytyväisyyttä ja sen ratkaisevia tekijöitä Kreikassa. 36-kohtainen kysely lähetettiin 168 kätilölle ja vastauksia saatiin 145. Kysely lähetettiin sekä julkisen että yksityisen sektorin sairaaloihin. Tutkimustuloksissa ei ollut merkittävää eroa näiden sektoreiden välillä. 45,5 % kyselyyn vastanneista raportoivat olevansa tyytyväisiä työhönsä. Samansuuntaisia tutkimustuloksia hoitohenkilökunnalla on raportoitu muissakin maissa. Esimerkiksi työtyytyväisyyttä kokee 41 % amerikkalaisista, 38 % skotlantilaisista ja 36 % englantilaisista hoitajista.

Papoutsiksen ym. (2014) tutkimustuloksissa selvisi, että työtyytyväisyydellä oli merkittävä korrelaatio iän kanssa, ja työasemalla oli korrelaatio koulutustasoon nähden. Nuoremmat kätilöt, jotka olivat juuri tulleet alalle, olivat tyytyväisempiä kuin vanhemmat ja useita vuosia töissä olleet kätilöt. Tutkimuksessa tyytyväisempiä olivat työntekijät, joilla oli määräaikainen sopimus ja työntekijät, joilla ei ollut ollut jatko-opintoja. Heihin verrattuna tyytymättömämpiä olivat työntekijät, joilla oli vakituinen työsuhde ja työntekijät, joilla oli korkeampi koulutustaso. Tutkimuksen mukaan työn tunnustuksella oli suurin vaikutus korkeaan työtyytyväisyyteen. Koko tutkimusjoukon mukaan muita työtyytyväisyyden ennusmerkkejä olivat työ itse, työnohjaus ja palkka. Julkisella sektorilla työtyytyväisyyden päätekijät olivat työ itse ja työnohjaus, kun taas yksityisellä sektorilla päätekijät työtyytyväisyyteen olivat ihmisten väliset suhteet. Tutkimus osoittaa, että on olemassa selkeitä tekijöitä, joita voidaan käyttää kätilöiden työtyytyväisyyden kehittämiseksi sairaalaympäristössä. (Papoutsis, Labiris & Niakas 2014, 480–486.)

4.3 Muutoksen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin

Larjovuori ym. (2015, 20–21) kirjoittaa muun muassa työntekijän hyvinvoinnista alati muuttuvassa työelämässä. Muistiossa todetaan, että työelämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat monella tapaa yksilön elämään, arjen järjestämiseen, toimeentuloon sekä jopa minäkuvaan ja identiteettiin. Kun uusi työtilanne ja minäkuva eivät sovi yhteen, voi se toisaalta myös johtaa myönteisiin seurauksiin – esimerkiksi oppimiseen ja työn uudistamiseen – henkisen ponnistelun ja reflektion kautta. Kyse on siitä, pystyykö työntekijä kääntämään muutoksen edukseen. Muutostilanteessa työn ja työyhteisön ominaisuuksilla on merkitystä. Muutostilanteessa työntekijän työhyvinvointia lisää sosiaalinen verkosto, vaikuttamismahdollisuudet, itsenäinen työ ja kokemus siitä, että työstä tulevat palkkiot ja oma panostus ovat tasapainossa. Epävarmuuden kokeminen taas lamauttaa toimintakykyä.

Organisaation muutoksessa alusta asti tukea saaneet työntekijät kokivat muutoksen itselleen myönteiseksi. Työnantaja voi vaikuttaa paljon siihen, kuinka työntekijät selviytyvät muutoksesta. Esimerkiksi aikainen tiedottaminen auttaa tulevaisuuteen suuntautumisessa. Muutosta voidaan helpottaa tarjoamalla tilaisuutta käsitellä muutokseen liittyviä tunteita, sillä myönteiset tunteet avartavat kykyä havainnoida ja helpottavat uusien toimintamahdollisuuksien huomaamisessa. Erimielisyydelle tulee antaa tilaa, sillä se kehittää yksilöä ja tukee yksilön valmistautumista tulevaisuuteen. (Larjovuori ym. 2015, 20–21.)

4.4 Työkierto työhyvinvointia edistämässä

Partasen (2009, 6-7) tutkimuksen mukaan henkilöstön jaksaminen ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla ovat keskeisiä sosiaali- ja terveyspalveluihin vaikuttavia tekijöitä. Hänen mukaansa aiemmissa tutkimuksissa on todettu työkierron antavan mahdollisuuden työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kohenemiseen. Työntekijöiden kokemusten mukaan työkierto myös aktivoi heitä itsensä kehittämiseen ja toimii yhtenä keinona ammatillisen osaamisen laajentamiseksi ja uralla etenemiseksi. Lisäksi työkierto tukee työntekijän verkostoitumista ja vertaisoppimista.

Wen-Hsien Hon, Ching Sheng Changin, Ying-Ling Shihin ja Rong-Da Liangin (2009, 1-10) tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten sairaanhoitajien stressi liittyen omaan rooliinsa vaikutti heidän työtyytyväisyyteensä ja organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimus tehtiin kahdessa isossa sairaalassa Taiwanissa. Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin 650 henkilölle, joista 532 vastasi. Tuloksissa ilmeni, että työkierrolla voi olla vaikutusta työtyytyväisyyteen sairaanhoitajien keskuudessa. Lisäksi työtyytyväisyydellä voi olla myönteinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen, kun taas työrooliin liittyvä stressillä voi olla kielteinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen. Tutkimuksen yhteenvedossa kerrotaan, kuinka sairaala voisi saada työvoiman paremmin käyttöönsä. Hyvänä ja käytännöllisenä strategiana sairaala voisi korostaa työkierron etuja sekä yksilölle että sairaalalle. Tutkimus ehdottaa että roolien monitulkintaisuuden vähentämisellä on paras vaikutus edistää sairaanhoitajien sitoutumista organisaatioon. Tavoitteena on lisätä sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja rohkaista heitä pysymään urallaan.

5 KÄTILÖN OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Kätilö on kätilökoulutuksen suorittanut henkilö, joka on rekisteröity lailliseksi ammatinharjoittajaksi. Suomessa kätilökoulutukseen sisältyy myös sairaanhoitajakoulutus eli suomalainen kätilö hallitsee useita hoitotyön eri alueita. Kätilö työskentelee yhteistyössä naisen, lapsen ja koko perheen kanssa raskauden, synnytyksen ja lapsivuodeajan aikana. Kätilöllä on paljon vastuuta, sillä hän hoitaa itsenäisesti normaalit synnytykset. Kätilön on pystyttävä työssään ohjaamaan ja neuvomaan sekä antamaan tarvittavaa hoitoa. Hoito sisältää muun muassa ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, lääkärin konsultoimista ja epänormaalien tilanteiden havaitsemista. Kätilöllä on naisten hyvinvoinnin tukemisen lisäksi tärkeä tehtävä heidän perheidensä ja koko yhteiskunnan alueella. Työtehtäviin kuuluu esimerkiksi perhe- ja synnytysvalmennus, terveystieteiden opetus, naistentautien hoitotyö, vanhemmuuteen tukeminen ja seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistäminen. (Pienimaa 2012, 25–30; Suomen Kätilöliitto ry n.d.)

Kätilötyössä vaaditaan monimuotoista osaamisen kehittymistä, mikä vaatii oppijaltaan aikaa. Vastuullinen kätilö uudistaa ja päivittää tietotaitoaan jatkuvasti. Kätilön taitojen kehittämisen pohjana toimii teoreettinen osaaminen, joka näkyy kätilön kädentaidoissa. Taitojen kehittämiseksi tarvitaan useita kokemuksia erilaisista ja samanlaisista hoitotilanteista ja myös teknisten toimenpiteiden harjoittelujen kertaamista. Näiden kokemusten ja toistojen myötä teoreettinen tieto muuttuu eteväksi toiminnaksi. Samaan aikaan kätilön toiminnan erilaiset näkökulmat laajenevat aiemmasta. (Äimälä 2012, 39.)

5.1 Kätilötyön osaamisen laajentaminen työkierron avulla

Osaaminen tarkoittaa ammattitaitoa, tietotaitoa ja perehtyneisyyttä. Se on taidon soveltamista esimerkiksi erilaisissa tehtävissä. Osaaminen kattaa ne kaikki tiedot, taidot ja kyvyt, mitä työntekijällä on ja mitä häneltä edellytetään. (Hongisto 2005, 13–14.)

Kätilön ammatilliset osaamisalueet voidaan jakaa neljään osaan: kätilön ammatillinen toiminta, kätilötyön asiakkuus, kätilö seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistäjänä ja kliinisenä osaajana sekä kätilötyön kehittäminen ja johtaminen. Kätilön ammatilliseen

toimintaan sisältyvät yhteiskunnallinen valveutuneisuus, päätöksenteko, ammatillinen itsenäisyys ja vastuu, eettisyys, turvallisuus ja ammatillinen kasvu. Kätilötyön asiakkuus pitää sisällään nais- ja perhekeskeisen kätilötyön, ammatillisen vuorovaikutuksen ja kohtaamisen, opetus- ja ohjaustaidot sekä kulttuurisensitiivisyyden. Seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistäminen ja kliininen osaamisvalmius jaetaan seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistämiseen, naisen hoito- ja kätilötyöhön, raskauden aikaiseen kätilötyöhön, synnytyksen aikaiseen kätilötyöhön, synnytyksen jälkeiseen kätilötyöhön sekä kätilötyöhön vastasyntyneen hoidossa. Kätilötyön kehittäminen ja johtaminen käsittää näyttöön perustuvan kätilötyön kehittämisen sekä yhteistyön ja johtamisen kätilötyössä. Osaamiskuvausten pohjana on käytetty *International Confederation of Midwives* eli Kansainvälisen Kätilöliiton pätevyyskuvauksia. (Pienimaa & Raussi-Lehto 2014, 7.; Pienimaa 2014, 3-14)

Kätilötyö on näyttöön perustuvaa. Se tarkoittaa, että kaikki toiminta perustuu tutkittuun tietoon, kokemukseen tai teoriaan. Kätilötyö edellyttää hyvin laajaa osaamista, sillä kätilön on työssään hallittava teoriaan pohjautuva, kliininen ja teknologinen kokonaisuus. Esimerkiksi työn kliiniseen osaan kuuluvat päätöksenteko ja hoidon kirjaaminen. Kätilön työtä tekevällä on oltava kyky ennakoida, luoda hoidolle jatkuvuutta ja hallita kriittinen ajattelutapa. Kätilön tulee osata ohjata myös työtovereitaan ja kätilöopiskelijoita potilasohjauksen ohella. Monikulttuurisuuden kohtaaminen ja sen erityispiirteiden huomiointi kuuluu myös kätilön työhön. Hänellä täytyy olla taito asiakkaan voimavarojen lisäämiseen. Naisen kaikkien elämäntapahtumien ja elämäntapahtumien asiantuntija on kätilö. Itsensä johtaminen ja johtamistaidot ovat kätilön ammatissa tärkeä hallita, jotta ammatillista kehittymistä ja oppimista tapahtuisi. (Pienimaa 2012, 29–30.)

Kätilötyön kehittämisen ja johtamisen osaamistavoitteita tarkasteltaessa erityisesti työelämätaidot ovat suuressa merkityksessä. Valmistuva kätilö hallitsee näyttöön perustuvan kätilötyön kehittämisen, osallistuu asiantuntijana kätilötyön keskusteluun soveltaen medialukutaitojaan ja osaa soveltaa moniulotteisia projekti-, tutkimus-, kehittämis-, yrittäjä- ja innovaatiotaitojaan. Käytännössä tämä tarkoittaa näyttöön perustuvaa toimintaa, tutkivaa ja kehittävää työtettä, hyvinvointiteknologiaa, monialaista yhteistyötä, asiantuntijaviestintää, artikkelien kirjoittamista, ammatillista näkyvyyttä, projektiosaimista sekä tuotteistamista. (Pienimaa 2014, 14.)

Valmistuva kättilö hallitsee myös yhteistyö- ja johtamisosaamista kättilötyössä. Valmistuva kättilö ymmärtää kättilöjohtoista toimintaa ja osaa johtaa työtänsä. Valmistuva kättilö osaa myös toimia rakentavalla tavalla työyhteisössä, osallistuu toiminnan kehittämiseen, osaa toimia asiantuntijana erilaisissa tiimeissä, ymmärtää laadun arvioinnin merkityksen, käsittää kättilöosaamisen mahdollisuudet yrittäjyydessä ja toimii kestävän kehityksen periaatteilla. Käytännössä valmistuva kättilö taitaa ja ymmärtää asiantuntijavastuun, itsenäisen työtöteen ja itsensä johtamisen, työyhteisötaidot, työhyvinvoinnin ja työnohjauksen, tiimityötaitot ja monialaisuuden, oman työnsä laadun kehittämisen ja arvioinnin, kättilötyön laatujärjestelmät ja -mittarit, yrittäjyyden, taloudellisuuden ja ekologisuuden. (Pienimaa 2014, 14.)

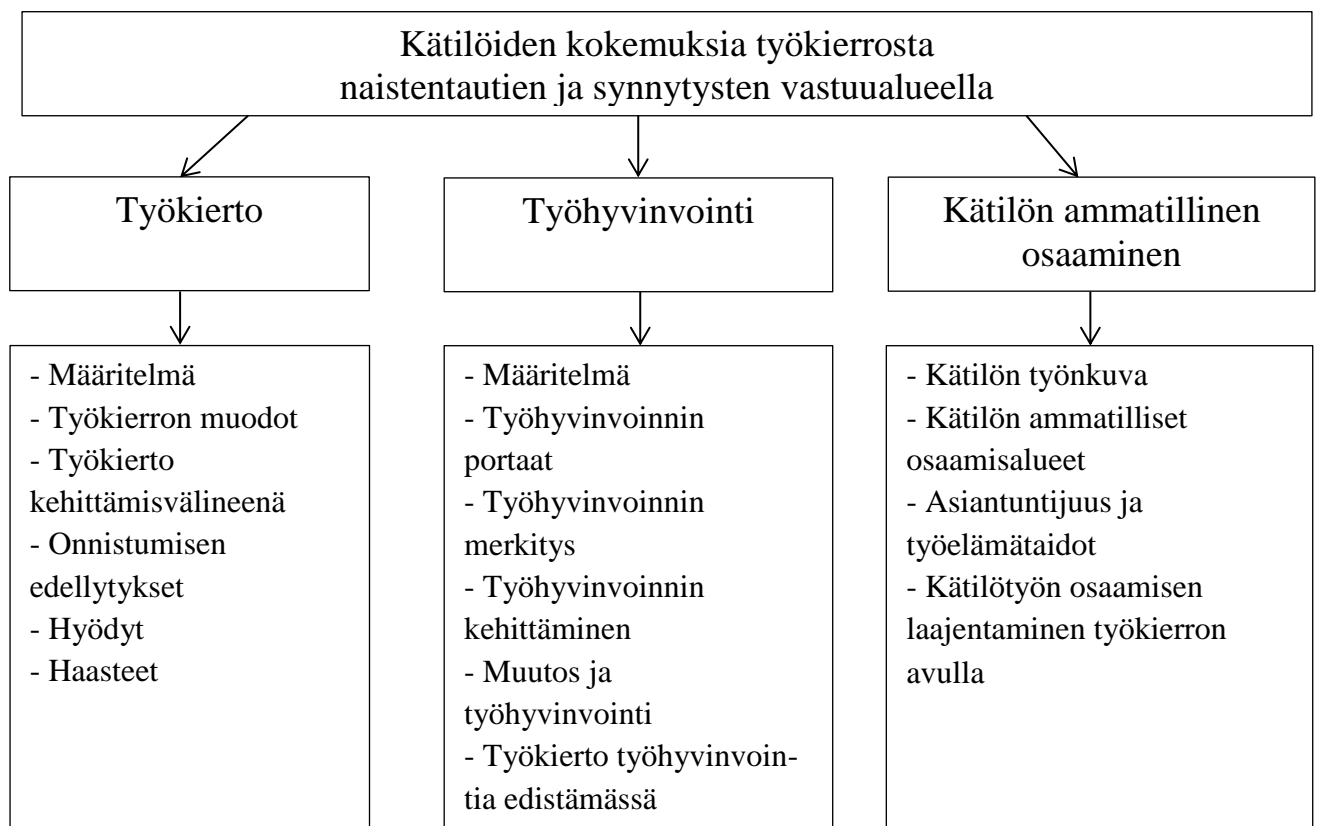
Maarit Könösen (2005, 28, 31–35) tutkimuksessa selvitettiin, millaisena ammatillisen kehittämisen keinona naistentautien ja synnytysklinikan hoitajat Kuopion yliopistollisessa sairaalassa kokivat työkierron. Lisäksi selvitettiin hoitajien ammatillista kehittymistä työkierron avulla ja kuinka työkiertoa voitaisiin kehittää, jotta se palvelisi kaikkia parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimusaineisto koottiin siten, että kyselylomake lähetettiin sähköisesti sairaalan 166:lle naistentautien ja synnytysklinikan kättilölle/sairaanhoitajalle. Loppujen lopuksi vastauksia saatiin 61, kun otoksesta poistettiin virkavapaalla olevat, ja vastausprosentiksi tuli 61 %. Vastanneiden keski-ikä oli 37 vuotta. 33 % vastanneista oli ollut nykyisessä ammatissaan alle 3 vuotta, 33 % 3-11 vuotta ja 34 % yli 11 vuotta. Vastaaajista 66 % ei ollut ollut työkierrossa ja 33 % oli ollut työkierrossa. Kättilöitä tai sairaanhoitajia vastanneista oli 84 %.

Könösen (2005, 37–51) tutkimuksessa vastanneiden mukaan ammatillista kehittymistä edisti eniten sitoutuminen ja innostuneisuus omaa työtään kohtaan mutta myös jatkuva oppiminen, vuorovaikutus ja kollegiaalisuus edistivät ammatillista kehittymistä. Parhaimmiksi henkilöstön ja ammatillisen kehittämisen keinoiksi todettiin työtovereiden kanssa keskusteleminen ja tiedon jakaminen. 82 % vastanneista koki työkiertoon lähtemisen hyvänä asiana ja 13 % huonona. Syitä sille, miksi hoitajat lähtivät työkiertoon, olivat ammatillinen kehittyminen, työn monipuolistaminen, työsuhteen jatkuminen, vaihtelun halu sekä pyyntö tai kokemus siitä, että heidän oli pakko lähteä. Yli puolella vastanneista työssä jaksaminen parani, verkostot kasvoivat ja terveyden edistämistaidot lisääntyivät. Kun vastaajilta kysyttiin, miten työkiertoa voitaisiin kehittää, vastaukseksi

tuli, että sen tulisi olla vapaaehtoista, tarvittaisiin motivointia ja jokainen hoitaja tulisi laittaa kiertoon vuorotellen.

Könösen (2005, 61–64) tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että työkierto koettiin ammatillisen kehittymisen keinona ja työn mielekkyyden lisääjänä. Osalla myös jaksaminen lisääntyi. Osa koki työkierron pakkona. Kaikki vastanneista eivät kokeneet työkierron olevan heille sopiva ammatillisen kehittämisen menetelmä, vaan toivoivat myös muita keinoja, esimerkiksi jatkokoulutuksia, kehityskeskusteluita ja projekteja tasavertaisesti. Könösen tutkimuksen johtopäätösten perusteella tavoitteellinen työkierto ei toteutunut naistentautien ja synnytysten klinikassa.

Työelämän nopean muutoksen vuoksi ammatillinen kasvu on hyvä nähdä koko elämän mittaisena kasvuprosessina, jota työpaikan ja koulutuksen tulisi tukea. Yksilön osaaminen luodaan koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Ihmisten ollessa vuorovaikutuksessa keskenään kehittyy koko ryhmän osaaminen, joka työyhteisössä muuttuu yhteiseksi osaamiseksi esimerkiksi työkierron kautta. (Könönen, 2005, 58.)



KUVIO 3. Teoreettiset lähtökohdat

6 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

6.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus nähdään usein perinteisenä tieteellisenä tutkimustapana. Se kerää tietoa objektiivisesti ja järjestelmällisesti sekä pyrkii yleistämään saatuja tuloksia muihin tilanteisiin tai ihmisryhmiin. Tyypillisiä kvantitatiivista tutkimusta kuvaavia kysymyksiä ovat miksi, missä, kuka, mikä, milloin ja miten. (Boswell & Cannon 2014, 204–205, 216–217.) Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa tutkimustapaa, jonka tarkoituksena on tutkia ja testata erilaisia teorioita ja tutkimuskohteita tutkimalla muuttujien välisiä suhteita (Ingham-Broomfield 2014, 33). Riippumattoman muuttujan käsittely ja ulkoisten muuttujien kontrollointi sekä satunnaistaminen ovat välttämättömiä kvantitatiiviselle tutkimukselle (Boswell & Cannon 2014, 204–205, 216–217).

Muuttuja on tekijä, jota voidaan tarkkailla, kontrolloida tai muuttaa tutkimuksessa. Muuttujia ovat riippuva muuttuja, riippumaton muuttuja sekä joissain tilanteissa väliin tuleva muuttuja. Riippuvaksi muuttujaksi kutsutaan muuttujaa, jonka oletetaan tutkimuksessa riippuvan toisesta muuttujasta eli toisesta tekijästä, tai se voi aiheutua tai joutua jostakin toisesta muuttujasta. Riippumaton eli selittävä muuttuja taas on muuttuja, jonka uskotaan olevan syy tai aiheuttaja tiettyyn tekijään. Väliin tulevalla muuttujalla tarkoitetaan muuttujaa, joka joskus saattaa vaikuttaa riippuvan ja riippumattoman muuttujan välillä tutkimusta sekoittavasti tai haittaavasti. (Ingham-Broomfield 2014, 33.)

Määrällisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat tutkimuksen objektiivisuus, otoksen edustavuus ja tutkittavan ilmiön mitattavuus. Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä pyritään löytämään säännönmukaisuuksia aineistosta. Määrällisessä tutkimusprosessissa teorian merkitys on tärkeä. Ensin selvitetään teoriaa, sitten edetään käytäntöön eli kyselyyn, haastatteluun tai havainnointiin. Tämän jälkeen palataan takaisin teoriaan. (Vilka 2007, 13–17, 25–26.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimukseen käytetty aineisto on mahdollista kerätä käyttämällä kyselyä, haastattelua, systemaattista havainnointia tai käyttämällä valmiita mittareita. Ensisijaista on se, että tutkimusaineisto voidaan muuttaa mitattavaan muotoon (Vilka 2014, 35).

Tämän opinnäytetyön tutkimustavaksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä, sillä opinnäytetyömme tutkii kätilöiden kokemuksia työkierrosta kyselyn avulla. Valitsimme kvantitatiivisen menetelmän, sillä halusimme saada tarkkaa numeerista tietoa siitä, miten kätilöt kokivat työkierron. Kvantitatiivista aineistoa täydennettiin muutamalla avoimella kysymyksellä. Opinnäytetyömme on kartoittava ja kuvai-leva, sillä se etsii uusia näkökulmia.

6.2 Kohderyhmä ja aineiston hankinta

Opinnäytetyömme kohderyhmänä olivat erään yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysten vastuualueen kätilöt, jotka ovat olleet uransa aikana työkierrossa. Naistentautien ja synnytysten vastuualue kattaa naistentautien- ja synnytyspäivystyksen, naistentautien vuodeosaston, kätilöpoliklinikan, synnytyssalin, synnyttäneiden vuodeosaston, prenataaliosaston, äitiyspoliklinikan sekä naistentautien leikkausosaston. Jätimme naistentautien leikkausosaston opinnäytetyömme ulkopuolelle, sillä siellä ei opinnäytetyön tekohetkellä ollut kätilön virkoja. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli nimenomaan tutkia vain kätilöiden työkiertokokemuksia.

Laadimme opinnäytetyömme tarkoituksen, tehtävien ja tavoitteiden pohjalta strukturoidun kyselylomakkeen E-lomake –editorille. Kyselylomakkeeseen valittiin suljettuja kysymyksiä ja kolme avointa kysymystä. Kyselyn alkuun valittiin taustatietoja koskevia kysymyksiä, jonka jälkeen kartoitettiin työkiertokokemuksia Likertin 5-portaisella asteikolla, jossa vastausvaihtoehdot olivat 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Valitsimme Likert-asteikon, sillä tarkoituksena oli kartoittaa työkierrossa olleiden kokemuksia ja mielipiteitä mahdollisimman kattavasti. Kyselylomake tehtiin työelämän tarpeisiin pohjautuen yhteisen opinnäytetyöpalaverin jälkeen. Lisäksi kyselylomakkeeseen valittuihin aihepiireihin vaikutti myös aiempi tutkimustieto työkierrosta.

Aineiston keräsimme lähettämällä sähköisen kyselyn kätilöille (N=133) sähköpostitse 1.11.2015–1.12.2015 välisenä aikana. Kyselyn yhteydessä lähetimme saatekirjeen, jossa kerroimme opinnäytetyön aiheen ja avasimme työn tavoitteet ja tarkoitukset. Analy-

soimme kvantitatiivisen aineiston SPSS –tilastoanalyysiohjelmalla ja avoimet kysymykset laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Kvantitatiivisen SPSS -analysoinnin jälkeen siirsimme tiedot Excel-ohjelmaan, jossa kokosimme tulokset taulukoiksi ja havainnollistaviksi kuvioiksi. Kvantitatiivisessa aineistossa käytimme prosenttijakaumia. Laadullinen sisällönanalyysi perustui vastausten teemoittamiseen. Luimme kaikkien avoimien kysymysten vastaukset läpi saadaksemme kokonaiskuvan niiden sisällöistä. Tämän jälkeen katsoimme, mitkä teemat nousivat esille. Kyselyssä oli kolme avointa kysymystä ja jokaisesta kolmesta kysymyksestä erittelimme useampia teemoja. Kaikki vastaukset käsiteltiin nimettöminä ja luottamuksellisesti.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Tutkimusjoukon taustatiedot

Kysely lähetettiin 133 kätilölle, joista 37 vastasi. Vastausprosentti oli alhainen, 27,8 %. Kyselylomakkeen alussa selvitettiin vastaajien taustatietoja. Suurimmaksi ikäryhmäksi vastanneiden kesken muodostui 40–49-vuotiaat (40,5 %). Toiseksi suurin ikäryhmä olivat 30–39-vuotiaat (32,4 %). Vähemmän oli 50–59-vuotiaita (21,6 %) ja vähiten 20–29-vuotiaita (5,4 %). 60–vuotias tai yli -ryhmä ei ollut edustettuna.

Vastaajista selvä enemmistö oli parisuhteessa. Lasten lukumäärää kysyttäessä suurimmalla osalla oli lapsia ja yli puolella vastanneista oli 2 tai 3 lasta. Työkokemuksesta kysyttäessä 37,8 % oli työskennellyt kätilönä/sairaanhoitajana 11–20 vuotta. Toiseksi eniten oli työskennellyt joko 6–10 vuotta tai yli 20 vuotta. 5 vuotta tai alle työskennelleet olivat vähemmistö.

Vastanneista 32,4 % oli työskennellyt 6–10 vuotta nykyisellä osastollaan. 29,7 % vastanneista oli työskennellyt nykyisellä osastollaan alle yhden vuoden ja 27 % 1–5 vuotta. Vähemmistö oli työskennellyt nykyisellä osastollaan 11–20 vuotta. Kukaan ei ollut työskennellyt yli 20 vuotta nykyisellä osastollaan.

Kyselyssä haluttiin selvittää myös työkiertoon liittyviä taustatietoja (Taulukko 1). Yksikään vastanneista ei ollut työskennellyt vain yhdellä osastolla naistentautien ja synnytysten vastuualueella. 35,1 % kyselyyn vastanneista oli työskennellyt viidellä tai yli viidellä osastolla. Osastojen lukumäärä oli kuitenkin vähäisempi, kun kysyttiin kuinka monella eri osastolla vastaajat olivat olleet itse työkierrossa.

TAULUKKO 1. Tutkimusjoukon taustatietoja

Kuinka monella osastolla olet naistentautien ja synnytysten vastuualueella työskennellyt?		
	n	%
1	0	0
2	7	18,9
3	7	18,9
4	10	27
5 tai enemmän	13	35,1
Kuinka monella eri osastolla olet ollut työkierrossa?		
	n	%
1	9	24,3
2	10	27
3	7	18,9
4	6	16,2
5 tai enemmän	5	13,5

Vastanneiden työkiertojaksot olivat pääasiassa olleet 10–12 kuukauden mittaisia ja enemmistö olisi myös valmiina lähtemään juurikin 10–12 kuukauden pituiselle työkiertojaksolle. Työkierron kestossa kuitenkin oli hajontaa vastanneiden kesken (Taulukko 2).

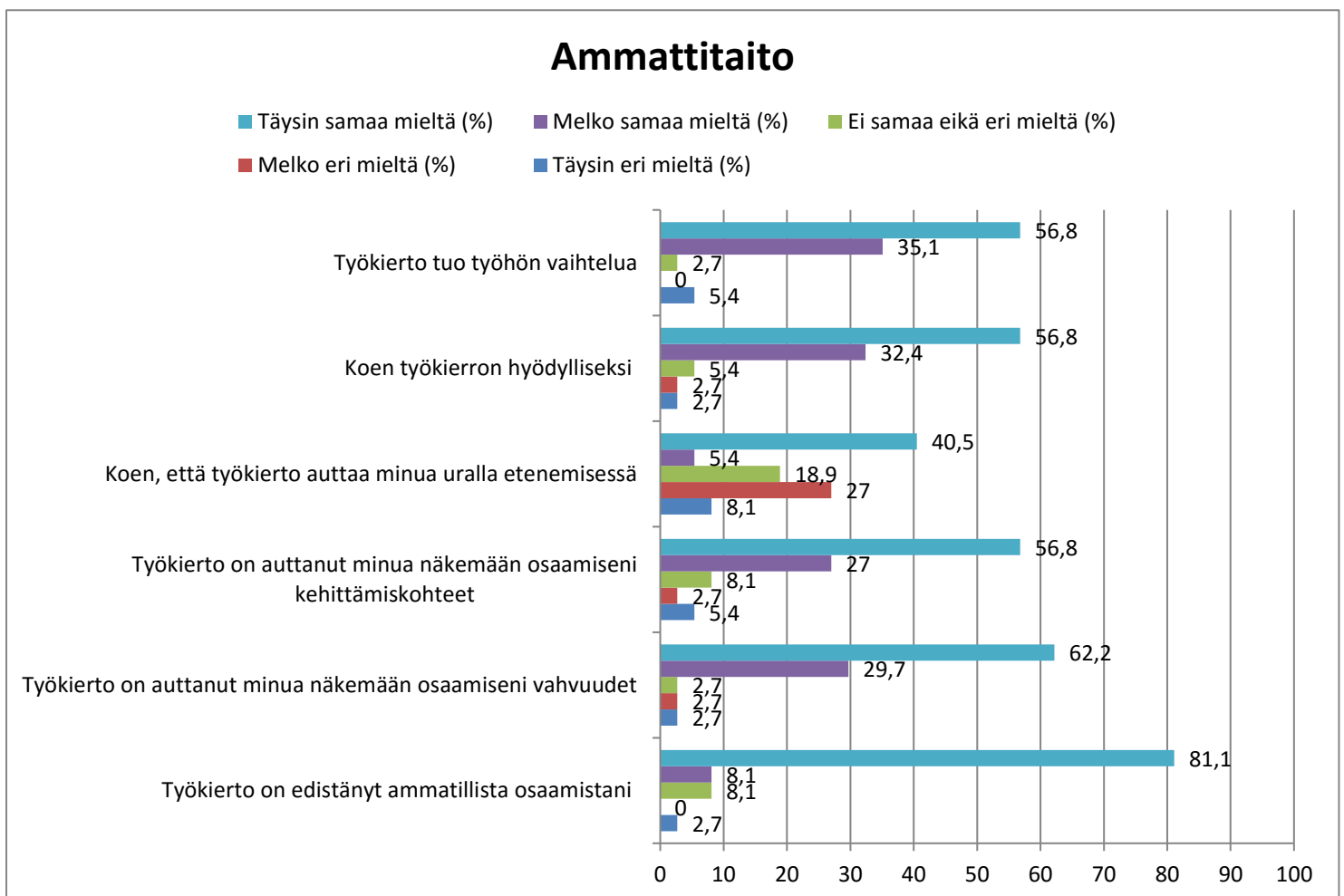
TAULUKKO 2. Tutkimusjoukon taustatietoja

Miten pitkiä työkiertojaksosi ovat keskimäärin olleet?		
	n	%
Alle 1 kuukausi	1	2,7
1-3 kuukautta	3	8,1
4-6 kuukautta	8	21,6
7-9 kuukautta	4	10,8
10-12 kuukautta	12	32,4
Yli 12 kuukautta	9	24,3
Kuinka pitkälle työkiertojaksolle olisit valmis lähtemään?		
	n	%
Alle 1 kuukausi	2	5,4
1-3 kuukautta	5	13,5
4-6 kuukautta	7	18,9
7-9 kuukautta	3	8,1
10-12 kuukautta	11	29,7
Yli 12 kuukautta	9	24,3

Viimeisenä kysymyksenä kyselylomakkeen esitiedoissa kysyttiin työkierron vapaaehtoisuudesta. 78,4 % oli lähtenyt vapaaehtoisesti työkiertoon, kun taas 21,6 % ei.

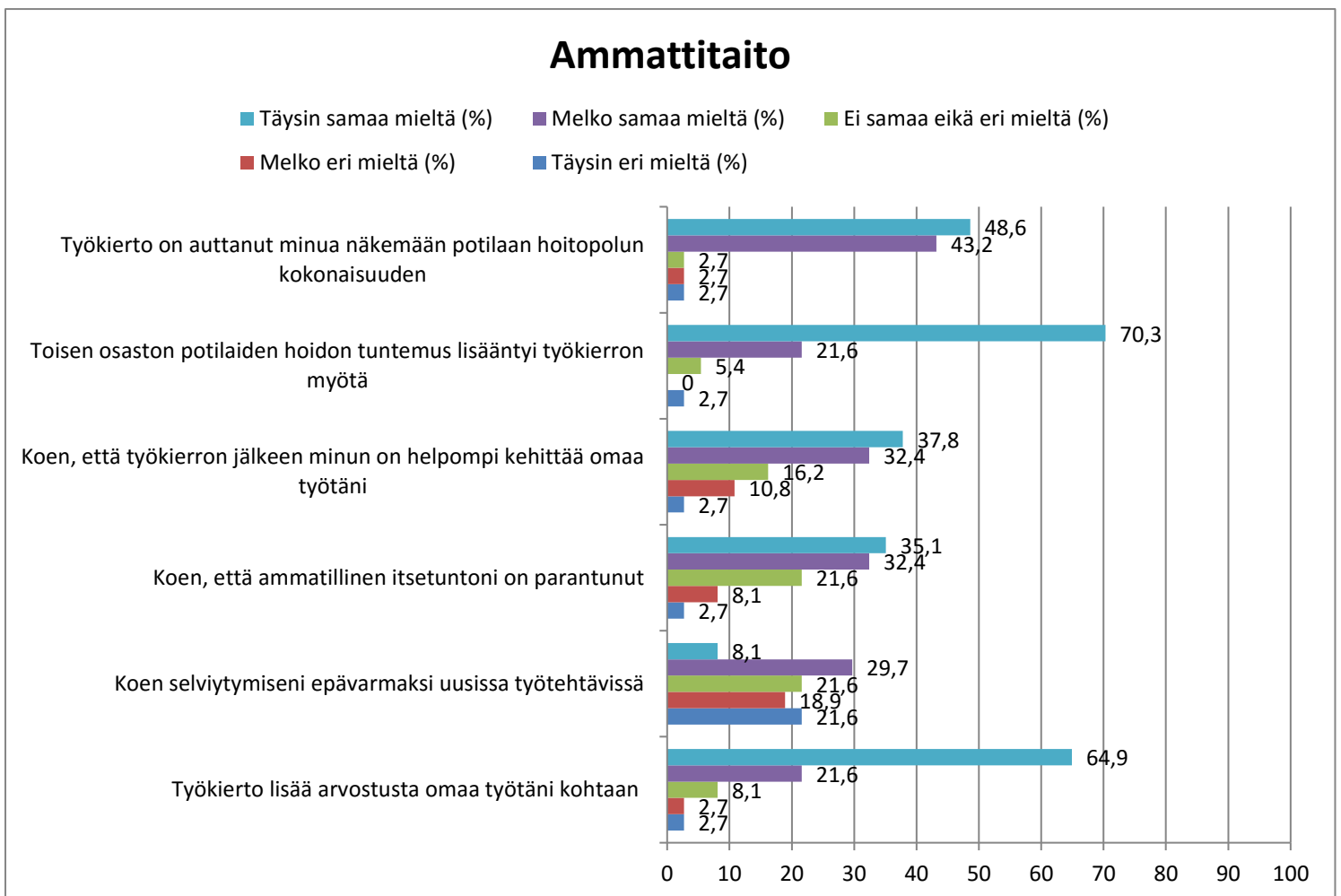
7.2 Työkierron vaikutus ammattitaitoon

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kartoitettiin työkierron vaikutuksia ammattitaitoon (Kuvio 4 ja 5). Vastanneista selvä enemmistö (81,1 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että työkierto edisti ammatillista osaamista. 62,2 % vastanneista oli täysin samaa mieltä siitä, että työkierto auttoi heitä näkemään oman osaamisensa vahvuudet. Hieman yli puolet vastanneista myös näki työkierron auttavan omien kehittämiskohteiden havaitsemisessa. Vastanneista lähes puolet koki työkierron auttavan uralla etenemisessä. Hieman yli puolet vastanneista koki työkierron hyödylliseksi ja näki sen tuovan vaihtelua omaan työhön. Kolmasosa vastanneista koki työkierron melko hyödyllisenä.



KUVIO 4. Työkierron vaikutus ammattitaitoon 1

Valtaosa (64,9 %) myös koki työkierron lisäävän arvostusta omaa työtä kohtaan. Vastanneista 29,7 % koki selviytymisensä melko epävarmaksi uusissa tehtävissään, mutta toisaalta 21,6 % vastanneista ei kokenut lainkaan epävarmuutta. Selviytyminen uusista työtehtävistä koettiin siis vaihtelevasti. Pääosalla vastanneista ammatillinen itsetunto parani työkierron kautta. Valtaosan vastaajista oli helpompaa kehittää omaa työtään työkierron jälkeen. Suurin osa vastanneista (70,3 %) tunsu, että toisen osaston potilaiden hoidon tuntemus lisääntyi työkierron myötä. Vastanneista lähes kaikki kokivat työkierron auttaneen heitä hahmottamaan potilaan hoitopolun kokonaisuuden paremmin.

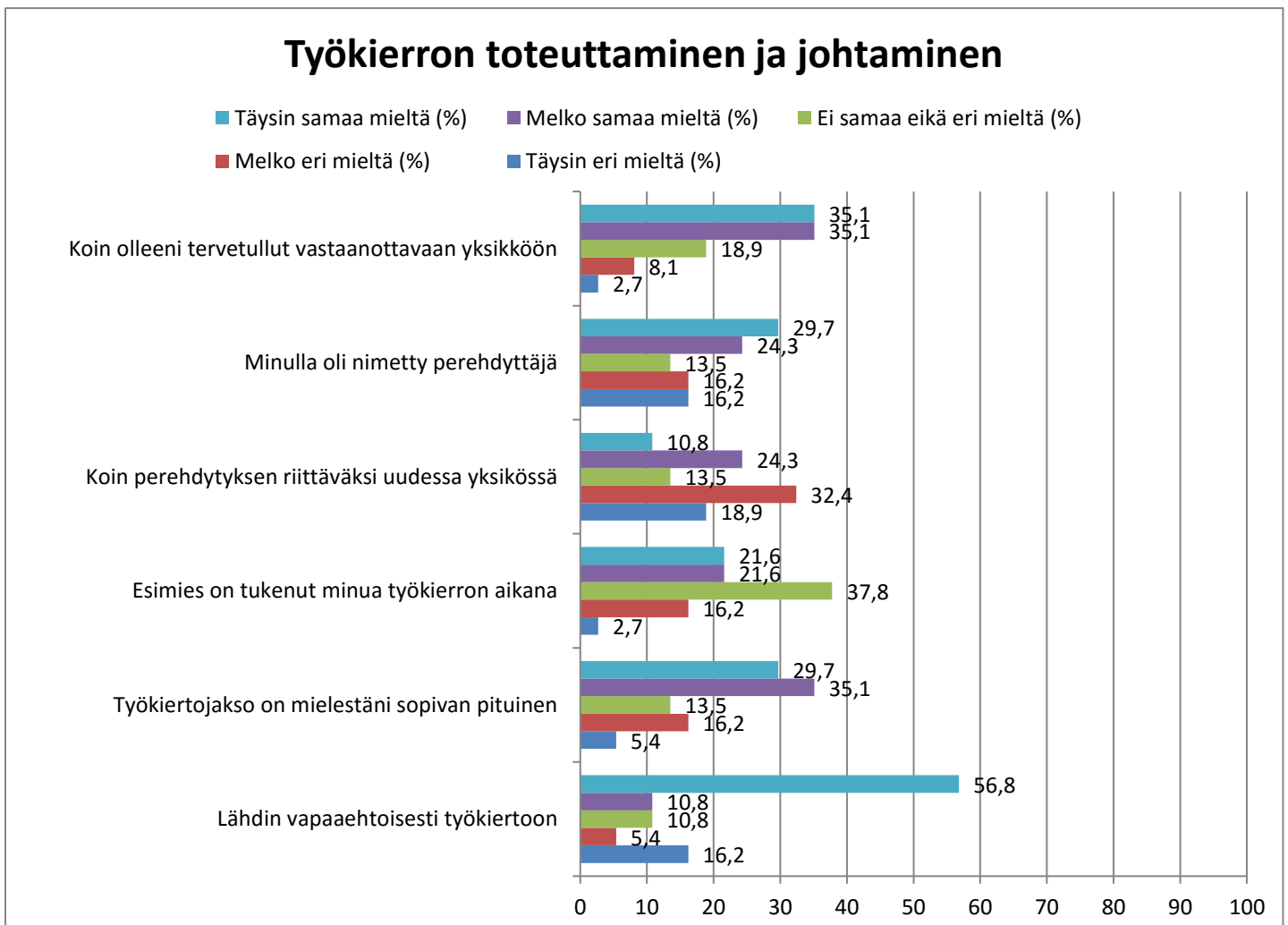


KUVIO 5. Työkierron vaikutus ammattitaitoon 2

7.3 Työkierron toteuttaminen ja johtaminen

Kyselyn toisessa osiossa selvitettiin työkierron toteuttamiseen ja johtamiseen liittyviä kokemuksia ja mielipiteitä (Kuvio 6 ja 7). Vastanneista yli puolet lähti vapaaehtoisesti työkiertoon. Toisaalta 16,2 % eivät olleet lähteneet työkiertoon omasta halustaan. Työ-

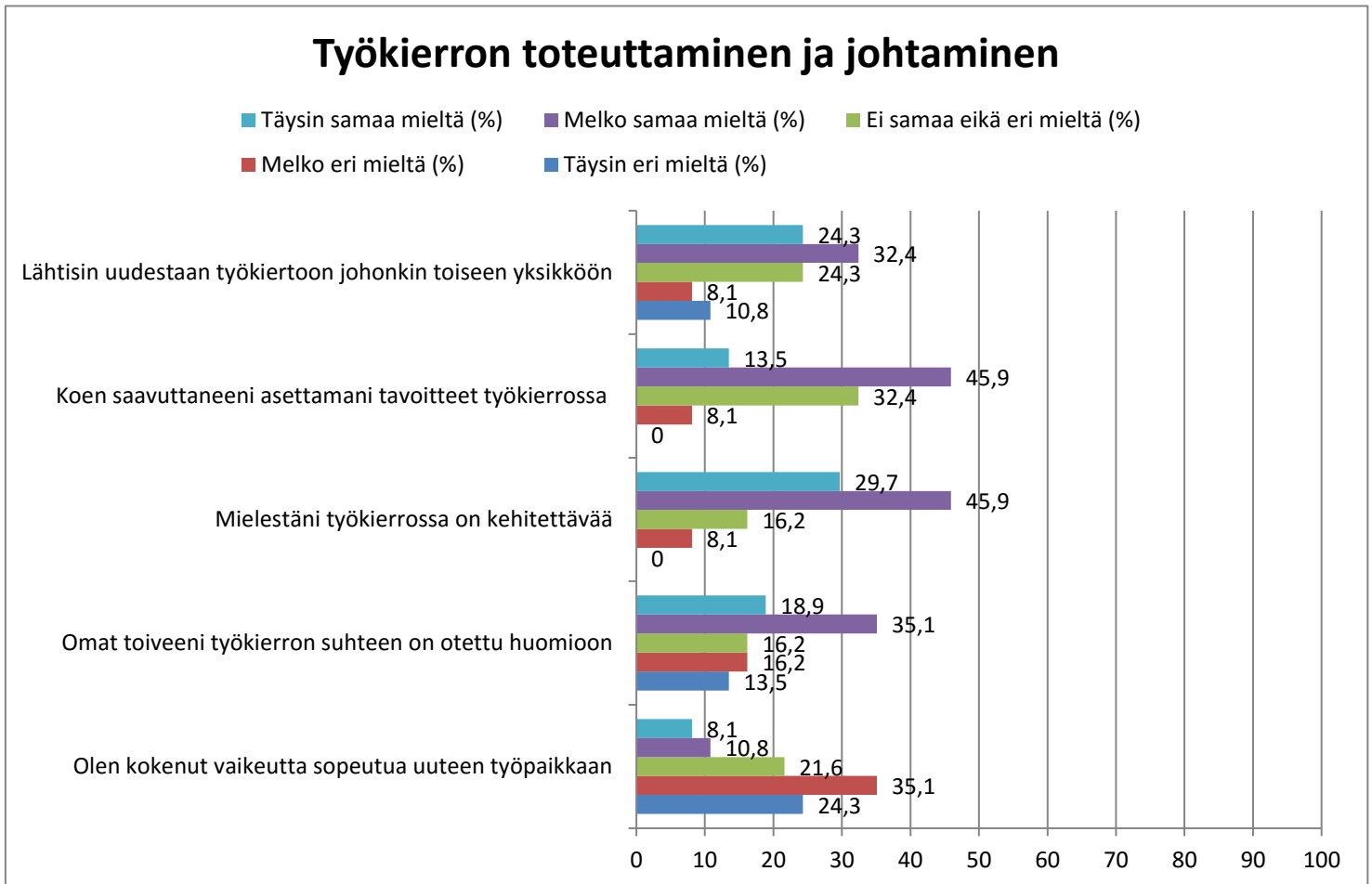
kiertojakso koettiin pääosin sopivan pituisena. Kyselyssä kartoitettiin esimiehen tuomaa tukea työkiertojakson aikana. Suurin osa vastanneista ei osannut sanoa, oliko esimiehestä ollut heille tukea. Perehdytyksen suhteen vastanneiden mielipiteet erosivat. Enemmistön kokemana perehdytys uudessa työyksikössä ei ollut riittävää. Vain 29,7 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että heillä oli nimetty perehdyttäjä. Uuteen vastaanottavaan yksikköön tulo koettiin pääasiassa positiivisena; kätilöt kokivat olleensa tervetulleita.



KUVIO 6. Työkierron toteuttaminen ja johtaminen 1

Suurin osa vastanneista koki, ettei heillä ollut vaikeuksia uuteen työpaikkaan sopeutumisessa. Työkiertoon liittyvien toiveiden huomioonottaminen koettiin vaihtelevasti. Suurin osa kuitenkin koki, että heidän toiveensa oli otettu huomioon. Enemmistö vastanneista koki työkierrossa olevan kehitettävää. Yksikään vastanneista ei ollut työkierron

toon täysin tyytyväinen sen nykyisessä muodossa. Valtaosa vastanneista koki saavuttaneensa asettamansa tavoitteet työkierrossa melko hyvin, mutta kolmasosa ei osannut sanoa, olivatko he saavuttaneet tavoitteitaan. Mielipiteet vaihtelivat hieman vastanneiden kesken, kun kysyttiin halua lähteä uudestaan työkiertoon. 10,8 % ei lähtisi uudestaan työkiertoon. Vastanneista 24,3 % oli täysin samaa mieltä ja 32,4 % melko samaa mieltä siitä, että he olisivat valmiita lähtemään työkiertoon uudestaan.

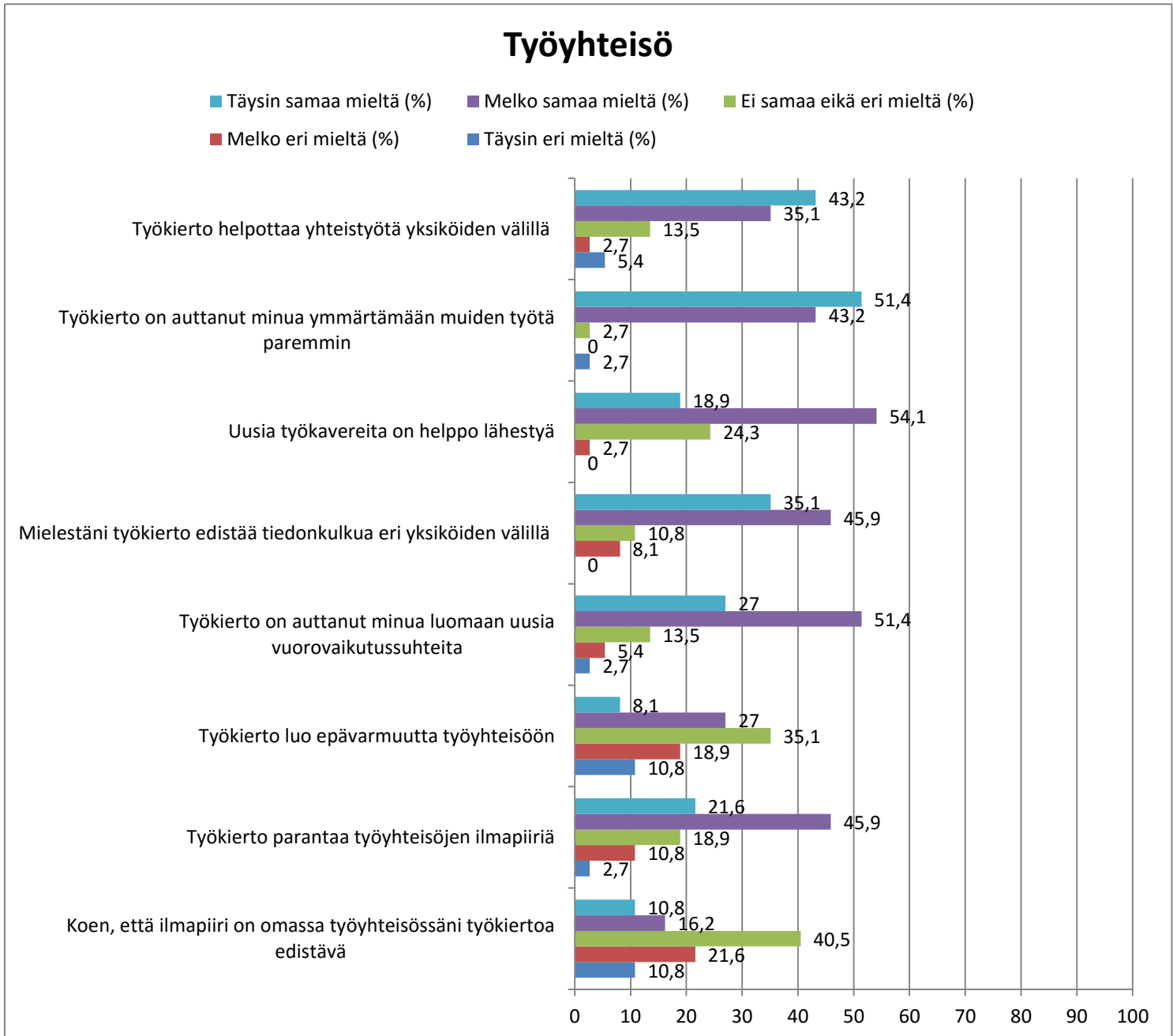


KUVIO 7. Työkierron toteuttaminen ja johtaminen 2

7.4 Työkierron ja työyhteisön vaikutukset toisiinsa

Kyselyn kolmannessa osiossa otettiin selvää työyhteisöön ja – ilmapiiriin liittyvistä aiheista. Vastanneista 40,5 % ei osannut sanoa, oliko ilmapiiri omassa työyhteisössä työkiertoa edistävä vai ei. 21,6 % vastanneista koki, ettei ilmapiiri ollut kovin työkiertoa edistävä. Kuitenkin, kun kysyttiin työkierron vaikutuksista eri työyhteisöjen ilmapiiriin, suurin osa koki työkierron ilmapiiriä parantavana. Kysyttäessä luoko työkierto epävar-

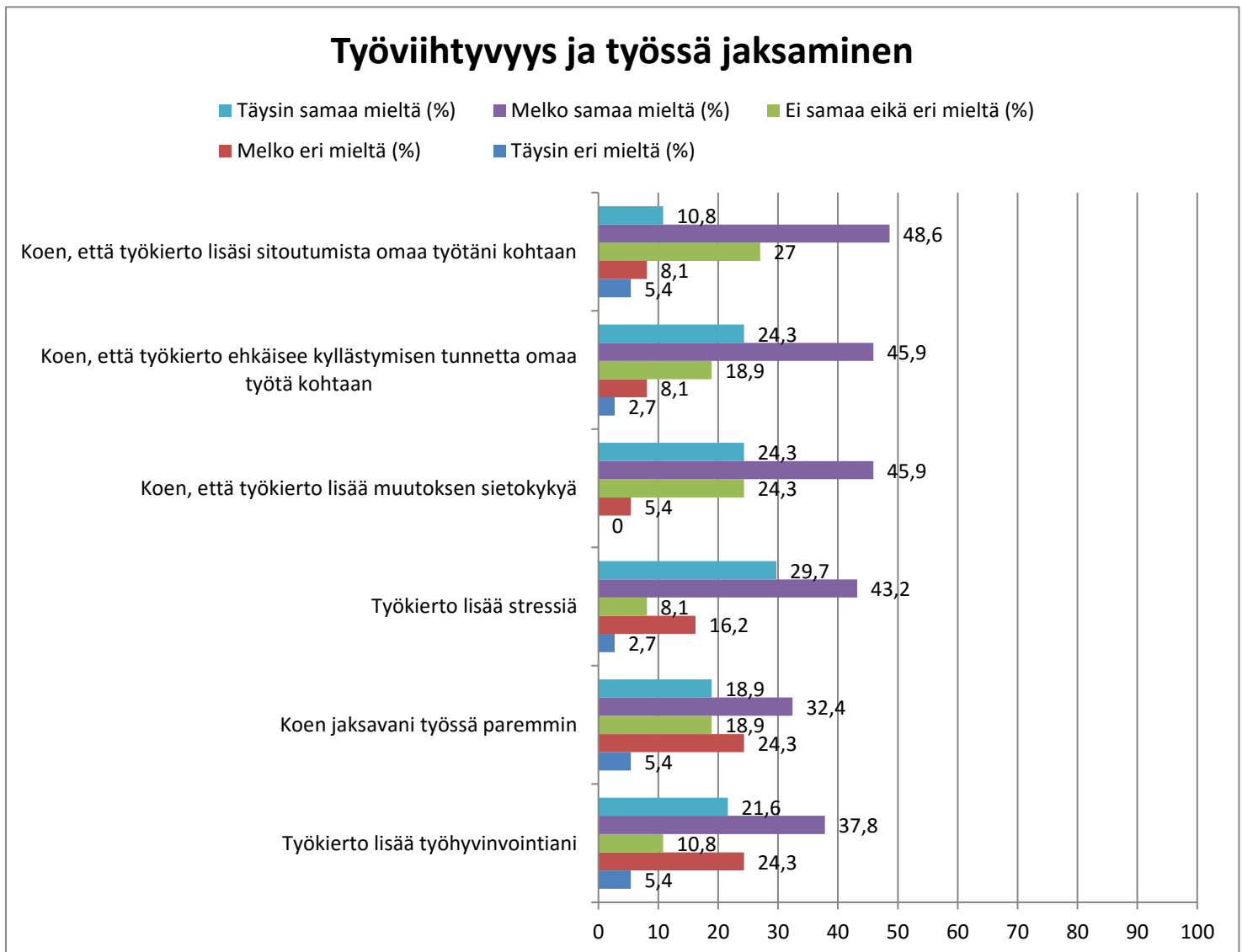
muutta työyhteisöön, jopa 35,1 % vastaajista ei osannut sanoa. Selvästi suurin osa koki, että työkierto oli auttanut heitä luomaan uusia vuorovaikutussuhteita työelämässä. Työkierto nähtiin selvästi tiedonkulkua ja yhteistyötä edistävänä tekijänä työyksiköiden välillä. Vastaajien mielestä työkavereita oli helppo lähestyä. Lähes kaikkien mielestä työkierto lisäsi ymmärrystä muiden töitä kohtaan.



KUVIO 8. Työkierron ja työyhteisön vaikutukset toisiinsa

7.5 Työviihtyvyys ja työssä jaksaminen

Kyselyn neljännessä osiossa kartoitettiin työkierron vaikutuksia työviihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen. 21,6 % vastanneista oli täysin samaa mieltä ja 37,8 % melko samaa mieltä, että työkierto lisäsi työhyvinvointia, mutta toisaalta 24,3 % oli melko eri mieltä työkierron vaikutuksista työhyvinvointiin. 32,4 % vastanneista oli melko samaa mieltä siitä, että heidän jaksamisensa työssä parani työkierron jälkeen, mutta myös 24,3 % vastanneista oli melko eri mieltä. Selvä enemmistö koki työkierron lisäävän stressiä. Valtaosalla työkierto kuitenkin lisäsi muutoksen sietokykyä ja ehkäisi kyllästymisen tunnetta omaa työtä kohtaan. Sitoutuminen omaa työtä kohtaan työkierron myötä lisääntyi selvästi 10,8 % ja melko selvästi 48,6 % vastanneista. Kuitenkin 27 % ei osannut sanoa, vaikuttiko työkierto työhön sitoutumiseen.



KUVIO 9. Työviihtyvyys ja työssä jaksaminen

7.6 Vastaajien kokemuksia työkierrosta

Työkiertoon kohdistuvia mielipiteitä ja kokemuksia kartoitettiin myös kolmen avoimen kysymyksen avulla. Avoimet kysymykset olivat kyselylomakkeen lopussa. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä selvitettiin, mitkä seikat vaikuttivat vastanneiden työhyvinvointiin. Esille nousi selvästi kolme eri teemaa: organisointi ja esimiestyö työpaikalla, työyhteisö sekä työnteon ideologia.

Organisointi ja esimiestyö olivat työhyvinvointiin liittyvissä vastauksissa usein esillä. Moni vastaajista koki hyvän ja autonomisen työvuorosuunnittelun tärkeänä. Esimiehen antama tuki, työntekijän ja esimiehen välinen toimiva vuorovaikutus ja riittävä informointi muutoksista ja suunnitelmista nähtiin myös hyvin tärkeinä. Vastanneet kokivat oleellisena sen, että esimies ottaa työntekijöiden toiveet huomioon esimerkiksi vuoroja suunnitellessa. Tasapuolisuus työkiertoon liittyen oli tärkeä arvo. Hyvän esimiehen koettiin monella tapaa lisäävän työhyvinvointia.

Esimiehen ja työntekijän rehellinen ja luottavainen suhde. -- Se että kaikki ovat tasavertaisia työntekijöitä johdon edessä. Jos esim. työkiertoa on niin sen pitäisi koskea aivan kaikkia eikä vain osaa porukasta. -- Listat suunnitellaan järkevästi, jos on autonominen lista niin sellainen tekijä joka niitä osaa tehdä ja osaa asettaa sen vuorotyöntekijän asemaan joka tekee ne suunnitelut vuorot. -- Sehän se työhyvinvointia olisi parhaimmillaan, kun oikeasti otetaan sijaisia kun siihen on tarvetta.

Työstä saatu positiivinen palaute (työyhteisöltä, esimieheltä, asiakkailta). Osaava, osallistuva esimies. Autonominen työvuorosuunnittelu, työvuoro-toiveiden huomiointi ja kuuntelu, esim. elämäntilanteesta riippuen.

Riittävästi henkilökuntaa. Kunnan tauot ilman keskeytystä. Avoin työyhteisö. Ammattimainen esimies ja tasapuolinen. Autonominen työvuorosuunnittelu.

Vastaajien työhyvinvointiin vaikutti pitkälti myös työyhteisöön liittyvät seikat. Työyhteisön ilmapiiri, työpaikan hyvä henki ja tasapuolisuuden tunne, työkaverit, työpaikan avoimuus ja tervetulleeksi kokeminen nousivat vastauksissa tärkeiksi teemoiksi ja työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi.

-- Myös se että työntekijää kuunnellaan ja arvioidaan ja tuetaan häntä jakamaan juuri hänelle sopivassa työyksikössä. -- Myös arvostus eri ammattiryhmien välillä vaikuttaa työhyvin vointiin.
työn tekemisen puitteet ovat kohdallaan niin, että voin keskittyä olennaiseen. työyhteisön ilmapiiri on hyvä.

Työyhteisön riidaton ilmapiiri. -- Tasapuolisuus työpaikalla henkilöiden kesken → kohdellaan samoin ja työt pyritään jakamaan tasapuolisesti, ts. jokaisen työpanosta arvostetaan.

Työnteon ideologia ja omat arvot nousivat myös esille. Esimerkiksi kuulluksi tuleminen, mielekäs ja riittävän haasteellinen työ, oma liikunta ja perhe, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, työn tekeminen ilman kiirettä ja tyytyväiset potilaat mainittiin.

Työn kiinnostavuus, haastavuus, vaihtelevat työtehtävät, hyvä ja riittävä perehdytys. --

-- Ehtii tekemään työnsä kunnolla. --

Se, että kokee oman työnsä mielekkääksi. Omasta kunnosta (sekä psyykkisestä että fyysisestä) täytyy pitää huolta. --

Hyvä työyhteisö Oma perhe Liikunta

-- Varmuus omasta osaamisesta. --

Toisessa avoimessa kysymyksessä selvitettiin, mitkä vastanneiden mielestä olivat työkierron onnistumisen edellytyksiä. Esille nousivat teemat perehdytys ja työyhteisö, vapaaehtoisuus ja tasapuolisuus, kesto sekä esimiestyö. Monista vastauksista nousi esille perehdytyksen ja työyhteisön merkitys työkierron onnistumisen kannalta. Perehdytyksen tulisi olla riittävää sekä kestoltaan että sisällöltään. Myös oma perehdyttävä tulisi nimetä. Kollegiaalista apua, opetusta ja työyhteisön avoimuutta pidettiin tärkeinä. Osaston vastaanottava ja kannustava ilmapiiri työkiertäjää kohtaan nähtiin työkierron onnistumista edistävänä.

Että koet olevasi tervetullut uuteen paikkaan, etenkin hyvä perehdytys ja että työtoverit auttavat ja opettavat. --

hyvä perehdytys, työyhteisön avoimuus kiertäviä ja oppiin tulevia hoitajia kohtaan

Työnantajan tulee kuunnella ja kannustaa. Hyvä perehdytys. Osaston avoin tunnelma helpottaa uutta tulijaa. Osaston väen on hyväksyttävä, että uusi tulija ei välttämättä kertalaakista kaikkea omaksu. Joustoa puolin ja toisin sekä kärsivällisyyttä roppakaupalla kaikille.

Hyvin suunniteltu, riittävä perehdytys ja kollegiaalinen apu. työkierron ja työvuorojen, lomien ym sovittelu myös muuta elämää tukevaksi

Toisena työkierron tärkeänä onnistumisen edellytyksenä mainittiin erilaisia arvoja, kuten vapaaehtoisuus ja tasapuolisuus. Myös työntekijän omat voimavarat työn ulkopuolella nousivat esille. Työkierron toivottiin olevan vapaaehtoista ja kohdistuvan kaikkiin tasapuolisesti, mutta kuitenkin toivottiin myös, että työntekijän haluttomuutta lähteä työkiertoon kunnioitettaisiin.

Kaikkien pitäisi kiertää. Joillakin klinikan osastoilla samat hoitajat vuodesta toiseen jolloin kätilön työkenttä/ammattitaito jää kapeakantaiseksi.

Avoin mieli, suunniteltu perehdytys, pitää sietää hetki epävarmuutta ja poistumista omalta mukavuusalueelta

Vapaaehtoisuuteen perustava. -- Tasapuolisuus kaikkien työntekijöiden kesken; työkierrossa ei voi olla jatkuvasti vain tietyt työntekijät.

-- Olisi hyvä, että myös pitkään samalla osastolla olleet osallistuisivat edes joksikin aikaa työkiertoon (ymmärrys muiden työtä kohtaan).

Vapaaehtoisuudesta puhuttaessa mainittiin myös kierron pituuden vapaaehtoisuus ja huomiointi. Työkierron sopiva kesto nähtiin yhtenä onnistumisen edellytyksenä.

-- Työkierto palvelee parhaiten silloin kun saa olla samassa paikassa useamman kuukauden niin että oppii sen homman kunnolla.

-- Liian lyhyt työkierto -- ei ole hyödyllinen, koska aika menee liian nopeasti.

Työkierron onnistuminen nähtiin myös esimiehen tärkeänä tehtävänä. Vastanneet kokivat työkierron onnistumisen olevan yhtäläillä esimiehen käsissä. Työkiertoa koskevat selkeät ja pitävät sopimukset sekä esimiehen ja työntekijän väliset yhtenevät mielipiteet nousivat myös esille. Esimiehen haluttiin myös toimivan kuuntelijana ja kannustajana työkierron aikana.

Työntekijän mielipiteiden ja toiveiden kuuntelu ja huomiointi. -- Työkierrosta etukäteen sopiminen, myös kuinka kauan työkierron tarkoitus kestää.

Systemaattisuus, se, että se koskisi kaikkia tasapuolisesti, ennakoitavuus. Myös varmuus siitä, että ennalta sovitun ajan jälkeen pääsee takaisin omalle osastolle, ellei itsellä tule muita intressejä, jotka kohtaisivat esimiesten näkemysten kanssa.

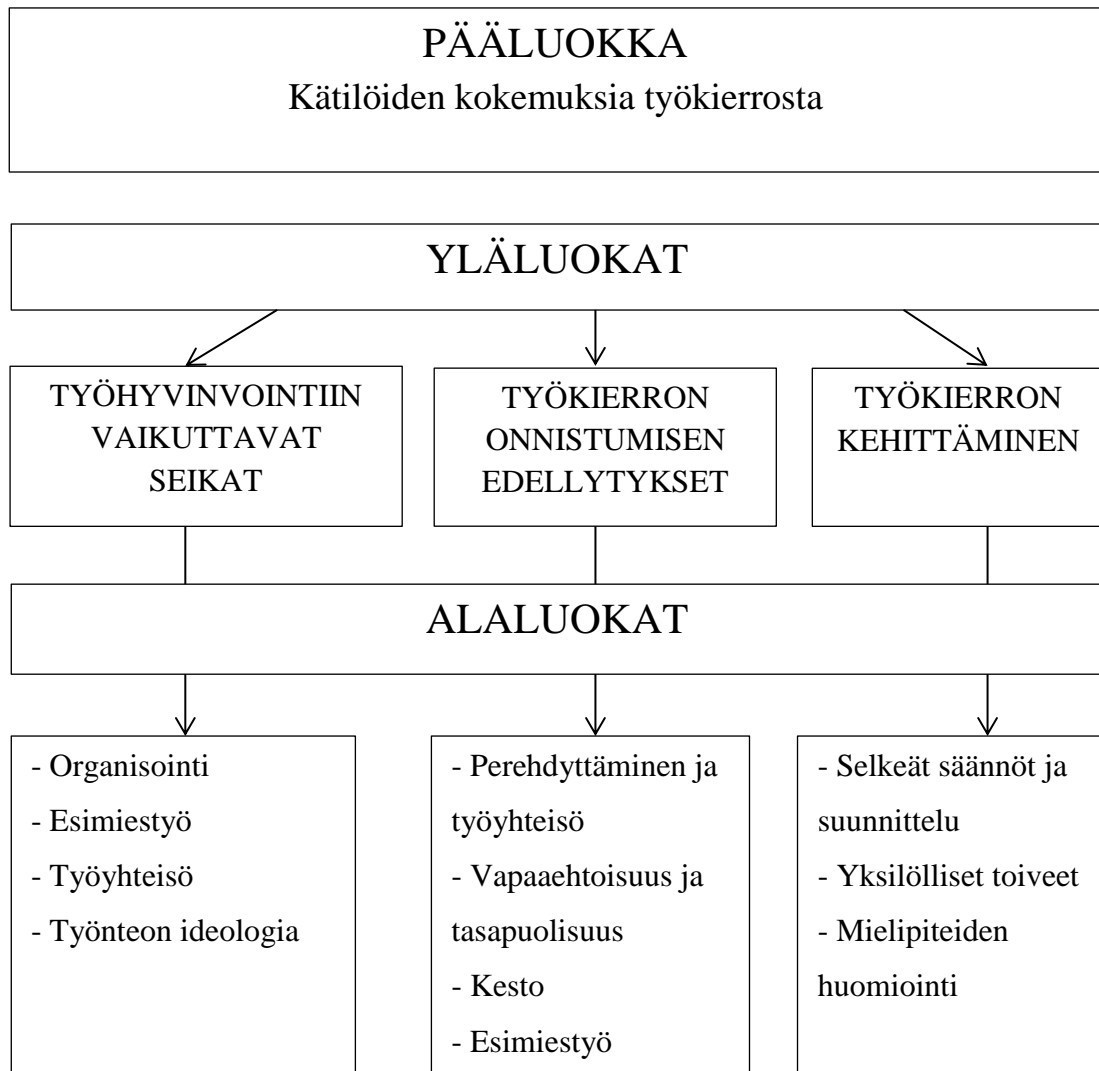
Työkierto pitää toteuttaa maltillisesti, jottei osaaminen ja potilasturvallisuus kärsi. --

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, kuinka he kehittäisivät työkierron toteutusta työpaikallaan. Vastaajat toivat esille pääasiassa samoja kehittämisajatuksia. Työkiertoa koskevat selkeät, kaikille samat säännöt ja sen suunnitelmallisuus olivat vastaajille tärkeitä. Myös yksilöllisten toiveiden ja mielipiteiden huomioon ottaminen koettiin merkityksellisinä kehittämiskohteina. Kehittämideoiksi nousi muun muassa työkierron valmis sapluuna, henkilökohtainen kiertosuunnitelma ja motivointi työkiertoon liittyen.

Selkeämpi työnkiertomalli, esim. tietty aika samassa yksikössä, jonka jälkeen on halutessaan mahdollisuus lähteä työnkiertoon. Vapaaehtoisuus ja mielenkiinnon kohteet otettava huomioon.

Koko henkilökunta tasapuolisesti kiertämään säännönmukaisesti ja säännöllisesti. Kun hetken aikaa tekee töitä toisessa työpisteessä, toisten työn arvostus nousee ja tietotaidon määrä nousee. Kehittää myös omaa osaamista ja hoitotyön laatua. Kun kierto olisi tavanomaista ja rutiinia, silloin kenellekään ei tulisi tunnetta, että on pakolla joutunut vaihtamaan työpistettä ja menemään kiertoon. Aina kierto ei ole vapaaehtoista. -- Usein kuitenkin kierto tekisi erityisen hyvää niille, jotka ovat pitkään olleet samalla osastolla.

Työkierron pitäisi olla systemaattista, kaikille samoilla säännöillä, työkiertoajoilla ja -ehdoilla toteutettavaa. Tällä hetkellä se on satunnaista, vain joidenkin kohdalle osuvaa ja ajallisesti hyvinkin vaihtelevaa, mikä tekee työkierrosta pelätyn ja epämääräisen.



KUVIO 10. Havainnollistava kuvio sisällönanalyysin päättelyketjusta

8 POHDINTA

8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Hoitotyö omana alueenaan on ainutlaatuinen sosiaalinen ympäristö omine normeineen, sääntöineen ja määräyksineen. Hoitotyön tutkijat tutkivat ihmistä, terveyttä ja sairauksia ja heihin pätevät kaikki kansainväliset eettiset periaatteet tutkimusta tehdessä. Hoitotyön tutkimuksen teko vaatii tarkkoja eettisiä normeja ja rajoituksia. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa on eettisiä kysymyksiä. Jo tutkimusaihetta ja tutkimuksen kysymyksiä luodessa tulee pohtia eettisyyttä. Tutkimusta tehdessä tulee järjestää sellainen tutkimusympäristö, joka takaa kaikkien tutkittavien koskemattomuuden ja yhtenäisyyden. Tutkimusjoukon hankinta, tutkittavien suostumus tutkimukseen, tiedonkeruu, analysointi ja tutkimustulosten julkaisu kuuluvat tutkimuseettisiin vaiheisiin. Tutkijan tulee toimia luottamuksellisesti, rehellisesti ja noudattaa vaitiolovelvollisuutta tutkiessaan arkaluontoisia asioita. (Boswell & Cannon 2007, 48–49, 64.) Tutkimuksen tulisi aina hyödyttää tutkimukseen osallistujia ja yhteiskuntaa ylipäättään. Joskus tutkittavan hyöty tutkimukseen osallistumisesta näkyy esimerkiksi pääsynä uusimman hoitokeinon saamiseen, joka ei ole vielä muille tarjolla. (Parahoo 2006, 111–112.)

Opinnäytetyömme aiheen valintaan vaikutti oma mielenkiinto työkiertoa ja työhyvinvointia kohtaan, aiheen ajankohtaisuus sekä halu kehittää kättilötyötä. Jo opinnäytetyön aihetta valitessamme tiedostimme aiheen arkaluontoisuuden, sillä työkierto herättää työyhteisöissä monenlaisia tunteita ja mielipiteitä. Käytännön harjoitteluissa ja omassa työssämme olemme havainneet, että itse työkiertokokemuksista ei haluta paljoa puhua vaan työkiertoon liittyvä keskustelu liittyy lähinnä yleisiin asioihin. Opinnäytetyösämme kysely toteutettiin E-lomake-editorilla internetissä ja näin ollen tutkimusympäristö takasi tutkittavien koskemattomuuden ja anonymiteetin säilymisen. Lisäksi tutkittavat saivat vastata kysymyksiin rauhassa ilman ulkoisia paineita.

Tutkimuksessa eettinen vastuu on aina tutkijalla ja jo tutkimusaihetta valitessa tulee miettiä tutkimuksen eettisiä kysymyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129). Tutkijan tulee toimia rehellisesti, tarkasti ja huolellisesti saamiensa tutkimustulosten kanssa. Aineistoa kerätessä tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavaa kohderyhmää, eikä aineiston keräämi-

nen, analysointi tai esittäminen saa aiheuttaa haittaa tai loukata tutkittavia. Normit, arvot ja hyveet ovat tutkimusetiikan keskeisiä käsitteitä. (Vilka 2007, 89–91).

Opinnäytetyötä tehdessä olemme kunnioittaneet tutkittavaa kohderyhmää, käsitelleet tutkittavaa aineistoa rehellisesti, objektiivisesti ja salassapitovelvollisuutta noudattaen. Olemme pitäneet huolta siitä, ettei kättilöiden mielipiteiden julkaiseminen voi loukata tutkittavia. Analysoidessamme kättilöiden mielipiteitä työkierrosta emme valikoineet aineistosta vain omaa opinnäytetyötämme hyödyttäviä mielipiteitä tai niitä mielipiteitä, jotka olivat yhteneviä omien mielipiteidemme kanssa, vaan toimme aineiston esille totuudenmukaisesti, objektiivisesti, avoimesti ja tuloksia peittelemättä. Saimme työhömmme tutkimusluvan naistentautien ja synnytysten vastuualueen ylihoitajalta opinnäytetyöprosessin alussa. Kaikki vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti ja nimettöminä, ja kerätty tutkimusmateriaali hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Tutkimuksen laadukkuutta arvioitaessa käytetään mittareina luotettavuutta (reliabiliteetti, reliability) ja pätevyyttä (validiteetti, validity). Luotettavuutta arvioitaessa ajatellaan, kuinka hyvin ja toistuvasti käytetty tutkimusmenetelmä tai mittari antaa saman tuloksen samoilla ihmisillä testattuna eri mittauskerroilla (Kimberlin & Winterstein 2008, 2277; Boswell & Cannon 2014, 327–328). Luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 149; Kimberlin & Winterstein 2008, 2277). Tutkimus on validi eli pätevä silloin, kun tutkimus on mitannut juuri sitä, mitä oli tarkoituskin. Toisin sanoen kuinka hyvin tutkimuksessa on onnistuttu siirtämään teoria käytettyyn mittariin ja kuinka hyvin käsitteet on muutettu mitattavaan muotoon. Nämä kaksi käsitettä muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 150; Boswell & Cannon 2014, 327–328.)

Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa tulee arvioida muun muassa seuraavia asioita: mikä on tutkimuksen otoskoko ja sen laatu, mikä on tutkimuksen vastausprosentti ja millaisia mahdollisia mittausvirheitä on tapahtunut (Vilka 2014, 149–150). Lähetimme kyselyn kaiken kaikkiaan 133 kättilölle, mutta vastausprosentti oli alhainen, vain 27,8 % (N=37). Aineiston ollessa näin pieni, on vaikeaa yleistää tutkimustuloksia tai luotettavasti verrata niitä aiempaan tutkittuun tietoon. Kuitenkin vastauksista tuli selvästi esille asiat, jotka oli jo etukäteen mainittu teoriaosuudessa. Kvantitatiiviselle tutkimukselle on

ominaista pyrkiä yleistämään tutkittuja ilmiöitä, joten oman opinnäytetyömme kannalta on merkityksellistä tiedostaa alhainen vastausprosentti luotettavuuden heikentäjänä.

Luotettavuutta arvioitaessa tulee miettiä myös tutkimuksen mittarin eli tässä tapauksessa kyselyn luotettavuutta. Tutkijan on tärkeää kyetä operationalisoimaan monimutkaiset käsitteet arkikielelle sekä siirtämään tärkeät teoriassa esiin tulleet asiat kyselylomakkeelle. Tutkijan ei tule johtaa tutkittavaa harhaan tai johdatella tutkittavaa kysymysten muodossa. On myös varmistettava, että kaikki tarpeellinen ja haluttu tieto on saatu sisällytettyä kyselylomakkeeseen. Mitattavien asioiden tulee olla yksiselitteisiä ja selkeitä kokonaisuuksia. Kyselylomake on hyvä esitellä esimerkiksi kollegoilla ennen varsinaista kyselyä ja myös tutkimuksen ajankohta eli kyselylomakkeen lähettäminen tulee miettiä huolellisesti. (Vilka 2014, 149–154.) Opinnäytetyömme kysely muodostui työmme teoreettisista lähtökohdista. Teemoitimme kyselylomakkeen kysymykset aihealueiden pohjalta eri osioihin mahdollisimman yksiselitteisesti, selkeästi ja arkikielelle käännettyinä. Esitetasimme kyselylomakkeen ennen sen julkaisemista, jotta saisimme karsittua tutkijalähtöisiä virheitä kuten esimerkiksi johdattelevia kysymyksiä. Pyrimme toteuttamaan opinnäytetyömme mahdollisimman avoimesti ja antamaan riittävää informaatiota tutkittaville muun muassa saatekirjeen muodossa.

Lähdekritiikillä tarkoitetaan lähteiden laadun arviointia tutkijan toimesta ennen kuin tutkija käyttää lähdettä tutkimuksessaan. Lähdekritiikki on tärkeää, sillä se on suoraan verrannollinen tutkimuksen luotettavuuteen. Kriittistä ajattelua osoittaa pohdinta siitä, kuka tiedon on tuottanut, kuka sen on julkaissut, onko lähde ajankohtainen vai onko se vanhentunut, ja millainen maine lähteen tuottajalla on tiedon julkaisijana. Lähdettä valitessa on myös tärkeää pohtia, onko aineisto tutkimusongelmaa vastaava. (Vilka 2014, 34–35.) Opinnäyteyössämme käytimme mahdollisimman monipuolisia, kansainvälisiä ja tuoreita lähteitä. Tarkastelimme lähteitä kriittisesti huomioiden niiden julkaisuajankohdan ja julkaisijatahon. Vain muutama lähde oli noin kymmenen vuotta vanhoja, mutta nämä tutkimukset olivat merkityksellisiä opinnäytetyömme kannalta.

8.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kartoittaa kätilöiden kokemuksia työkierrosta sekä selvittää, mitä työkierto merkitsee kätilöille työssä kehittymisen ja jaksamisen kannalta. Opinnäytetyömme tulosten mukaan kätilöt kokivat työkierron selvästi edistävän ammatillista osaamista, kokonaisuuksien hahmottamista ja työhyvinvointia sekä tuovan vaihtelua työhön ja kehittävän muutoksen sietokykyä. Toisaalta enemmistö vastanneista koki työkierron myös suurena stressitekijänä eikä yksikään vastanneista ollut työkiertoon nykyisellään täysin tyytyväinen, sillä esimerkiksi perehdytys ja työkierron tasapuolisuus nähtiin paljolti puutteellisina. Näin ollen aiempi tutkimustieto ja opinnäytetyömme tulokset ovat yhteneviä keskenään. Opinnäytetyömme tavoitteena oli antaa tietoa käytäntöön työkierron vaikutuksista työhyvinvointiin, kätilön osaamisen edistämiseen ja erityisesti työkierron kehittämiseen. Työmme teoriaosuudessa toimme esille aiempien tutkimusten tuloksia työkierron toteutumisesta ja sen vaikutuksista hoitotyöhön. Mahdollisimman hyvin onnistunut, tavoitteellinen ja huolellisesti suunniteltu työkierto olisi varmasti hyvä keino laajentaa ja päivittää näkökulmia, tarjota apua muille osastoille ja oppia uusia työtapoja.

Työkierrosta on selvästi moninaista hyötyä kätilön ammatillisen osaamisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Aikaisempi teoriatieto ja tutkimustulokset tukivat omia tutkimustuloksiamme aiheesta. Työkierto ei kuitenkaan ole täysin onnistunut nykyisessä muodossaan, vaan sitä tulisi aktiivisesti kehittää, jotta se tyydyttäisi kaikkia osapuolia ja siitä saisi parhaan mahdollisen hyödyn niin yksilö- kuin organisaatitasollakin. Sekä suomalaisten että kansainvälisten tutkimusten mukaan työkierto olisi erinomainen työyhteisön ja osaamisen kehittämisväline. Teoriassa työkierron hyödyt ja sen onnistumisen edellytykset tiedetään, mutta työelämässä olevat käytännöt eivät aina kohtaa teoriaa.

Etenkin jos työpaikalla tiedetään, mitkä seikat estävät työkierron laadukasta toteutumisesta, tulisi niihin puuttua aktiivisemmin. Joskus työyhteisössä voi olla esimerkiksi negatiivisia tai jopa vääriä käsityksiä työkiertoa kohtaan. Työkierto voidaan myös nähdä vieraana, outona ja epävarmuutta luovana tekijänä. Työntekijät saattavat pelätä, että työkierto muuttaa liikaa omaa asiantuntijuutta ja työnkuvaa sekä poistaa hyviksi koettuja, tuttuja työrutiineja. Omalla tavallaan työkierto puuttuu juuri näihin asioihin, mutta on osa ammatillista osaamista tiedostaa, että välillä on hyvä nähdä asiat uudessa valossa

uudesta näkökulmasta ja oppia uusia tapoja työskennellä. Muutoksen sietokyky ja omat muutoksessa selviytymisen keinot edistävät ammatillista osaamista ja työhyvinvointia. Työkiertoon lähtö vaatii tiettyä uskallusta, mutta tutkimusten valossa työkiertoon ryhtyneet ovat olleet pääasiassa tyytyväisiä päätökseensä ja huomanneet työhyvinvointinsa ja ammatillisen osaamisensa kehittyneen selvästi. Työntekijöitä tulisikin informoida työkiertoon liittyvistä käytännön asioista ajoissa ja asianmukaisesti. Esimiehen roolin tulisi olla työntekijää kannustava ja tukeva sekä huolenaiheita poistava. Olisi hyvä, jos esimiehellä olisi näkyvämpi rooli tasapuolisena työnkierron edistäjänä ja ylläpitäjänä.

Suurin osa vastanneista koki toisen osaston potilaiden hoidon tuntemuksen lisääntyneen työkierron myötä. Vastanneista myös lähes kaikki kokivat työkierron auttaneen potilaan hoitopolun kokonaisuuden ymmärtämisessä ja kokonaiskuvan saamisessa. Kuten mainittu, työelämän menestystekijöitä nykypäivänä ja tulevaisuudessa ovat työntekijöiden osaaminen ja asenteet sekä jatkuva itsensä kehittäminen ja osaamisen soveltaminen. Työkierto olisikin siis hyvä nähdä näiden tekijöiden edistäjänä ja ylläpitäjänä omaa uraa ja osaamista ajatellessa. Esimerkiksi raskaana olevan potilaan hoitopolun tuntemus varmasti lisää hoidon laatua ja työntekijän ammatillista osaamista esimerkiksi synnytysosalissa tai synnyttäneiden vuodeosastolla niin kliinisessä työssä kuin ohjausosaamisessakin.

Opinnäytetyöstämme on varmasti myös hyötyä itsellemme työelämässä, sillä ammatillinen kehittyminen on jokaiselle kättilölle ja terveydenhuollon ammattilaiselle ajankohtainen ja hyödyllinen asia. Tämän tiedon valossa oma työelämään siirtymisemme on helpompaa ja tiedostamme työelämätaitojen merkityksen. Myös muutoksen sietokyky ja muutoksen käsittely onnistuu sujuvammin. Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka ammatillinen osaaminen on työkierron palatessa kehittynyt. Millä tavoin esimerkiksi kättilötyön kliininen osaaminen on muuttunut työkierron jälkeen tai miten esimerkiksi eri potilasryhmien ohjausosaamisessa on tapahtunut tiedollista ja taidollista kehittymistä.

LÄHTEET

Boswell, C. & Cannon, S. 2007. Introduction to Nursing Research - Incorporating Evidence-Based Practice. Jones and Bartlett Publishers, Inc. 48-49, 57-65.

Boswell, C. & Cannon, S. 2014. Introduction to Nursing Research - Incorporating Evidence-Based Practice. Jones and Bartlett Learning, LLC. 204–205, 216–217, 327–328.

Finlex. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä. 1994/559.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Heiskanen, H. 2008. Tavoitteena oppiva organisaatio: tutkimus aikuiskoulutusorganisaatioissa. Informaatioteknologian ja kauppatieteiden Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto. 15–17.

Hongisto, L. 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana. Terveyshallintotieteen Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto. 27, 33–38, 55- 63, 69, 83–84.

Ho, W-H. Chang, C., Shih, Y-L., & Liang, R-D. 2009. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. BMC Health Services Research 9 (8). 1–9.

Ingham-Broomfield, R. 2014. A nurses' guide to Quantitative Research. Australian Journal of Advanced Nursing. 32 (2). 32-38.

Järvi, M. & Uusitalo, T. 2004. Job rotation in nursing - a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. Journal of Nursing Management. 12/2004. 337–347.

Järvinieniemi, P. 2012. Muuttuvan työelämän tila ja tarpeet Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettu 18.2.2015. Päivitetty 2012. 7-8, 16, 19–20.
[http://www.tem.fi/files/32747/Liite3 Muuttuvan tyoelaman tila ja tarpeet Suomessa.pdf](http://www.tem.fi/files/32747/Liite3_Muuttuvan_tyoelaman_tila_ja_tarpeet_Suomessa.pdf)

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy. 16, 17.

Kimberlin, C.L. & Winterstein, A.G. 2008. Validity and reliability of measurement instruments used in research. American Journal of Health-System Pharmacy. 65 (23). 2276-2284.

Könönen, M. 2005. Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysten klinikassa. Terveyshallintotieteen Pro gradu –tutkielma. Terveyshallinnon ja –talouden laitos. Kuopion yliopisto. 28, 31–35, 37-51, 58, 61-64.

Laaksonen, H. Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy. 196–197

Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma - työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 6, 20–21,

Manninen, O. (toim.) 2008. Työelämäosaamisen käsikirja. Tampere: Domus Print Oy.

Papoutsis, D., Labiris, G. & Niakas, D. 2014. Midwives' job satisfaction and its main determinants: A survey of midwifery practice in Greece. *British Journal of Midwifery*. 22 (7). 480–486.

Parahoo, K. 2006. *Nursing research - principles, process and issues*. 2nd edition published by Palgrave MacMillan. 58–60, 106–108, 111–112, 407.

Partanen, A. 2009. Työkierto tavoitteelliseksi. Terveydenhuollon lähiesimiesten näemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä. *Terveyskasvatuksen Pro gradu – tutkielma*. Terveystieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. 6-7, 12–13, 29–30, 38–39, 47–49, 50–52.

Pienimaa, A-K. teoksessa Paananen U., Pietiläinen S., Raussi-Lehto E., Väyrynen P. & Äimälä A-M (toim.). 2012. *Kätilötyö*. 2.-4. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. 25–30.

Pienimaa, A-K. & Raussi-Lehto, E. 2014. Valmistuvan kätilön ammatillinen osaaminen. *Kätilölehti – Tidskrift för Barnmorskor*. 6/2014. 6-8.

Pienimaa, A-K. 2014. Kätilön ammatillisen osaamisen kuvaus. Kätilökoulutuksesta valmistuvien osaamisalueet, tavoitteet ja keskeiset sisällöt. *Kehittämistyö*. Metropolia ammattikorkeakoulu. 1-14.

Rantalainen, T. 2014. Hoitajien organisaation sisäinen liikkuvuus erikoissairaanhoidossa. *Terveystieteiden Pro gradu –tutkielma*. Tampereen yliopisto. 16.

Rasi, M. 2014. Työkierron ja työvoiman liikkuvuuden mahdollisuudet yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle. *Hallintotieteen Pro gradu –tutkielma*. Tampereen yliopisto. 2, 15–19, 114, 117–118.

Rauramo, P. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita Publishing Oy. 11, 18–20, 27, 34-36.

Suomen Kätilöliitto ry. n.d. Kätilön määritelmä. Luettu 16.10.2014. <http://www.suomenkatiloliitto.fi/?do=open&page=25>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi. 149–153.

Työterveyslaitos. 2014. Työhyvinvointi. Luettu 23.04.2015. Päivitetty 15.04.2015. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työhyvinvoinnin portaat –malli. Luettu 17.10.2014. www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli

Vilka, H. 2014. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 34–35, 149–150.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 13–17, 25–26, 89–91.

Äimälä, A-M. teoksessa Paananen U., Pietiläinen S., Raussi-Lehto E., Väyrynen P. & Äimälä A-M (toim.). 2012. Kätilötyö. 2.-4. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. 39.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

1(5)

KYSELY KÄTILÖIDEN TYÖKIERTOKOKEMUKSISTA**Vastaa seuraaviin kysymyksiin ympäröimällä oikea vaihtoehto.****1. Ikä**

- a. 20–29
- b. 30–39
- c. 40–49
- d. 50–59
- e. 60 tai yli

2. Siviilisäät

- a. Parisuhteessa
- b. Naimaton

3. Lasten lukumäärä

- a. 0
- b. 1
- c. 2 tai 3
- d. 4 tai enemmän

4. Kauanko olet työskennellyt kätilönä ja/tai sairaanhoitajana?

- a. Alle 1 vuotta
- b. 1–5 vuotta
- c. 6–10 vuotta
- d. 11–20 vuotta
- e. Yli 20 vuotta

5. Kauanko olet työskennellyt tämänhetkisellä osastollasi?

- a. Alle 1 vuotta
- b. 1–5 vuotta
- c. 6–10 vuotta
- d. 11–20 vuotta
- e. Yli 20 vuotta

6. Kuinka monella osastolla olet naistentautien ja synnytysten vastualueella työskennellyt?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5 tai enemmän

7. Kuinka monella eri osastolla olet ollut työkierrossa?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5 tai enemmän

8. Miten pitkiä työkiertojaksosi ovat keskimäärin olleet?

- a. Alle 1 kuukausi
- b. 1–3 kuukautta
- c. 4–6 kuukautta
- d. 7–9 kuukautta
- e. 10–12 kuukautta
- d. yli 12 kuukautta

9. Kuinka pitkälle työkiertojaksolle olisit valmis lähtemään?

- a. Alle 1 kuukausi
- b. 1–3 kuukautta
- c. 4–6 kuukautta
- d. 7–9 kuukautta
- e. 10–12 kuukautta
- d. yli 12 kuukautta

3(5)

10. Lähditkö työkiertoon vapaaehtoisesti?

a. Kyllä

b. En

Vastaa ympyröimällä mielipiteitäsi/kokemuksiasi parhaiten kuvaava vaihtoehto väliltä 1–5.

(1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

1. AMMATTITAITO

1.1 Työkierto on edistänyt ammatillista osaamistani	1	2	3	4	5
1.2 Työkierto on auttanut minua näkemään osaamiseni vahvuudet	1	2	3	4	5
1.3 Työkierto on auttanut minua näkemään osaamiseni kehittämiskohteet	1	2	3	4	5
1.4 Koen, että työkierto auttaa minua uralla etenemisessä	1	2	3	4	5
1.5 Koen työkierron hyödylliseksi	1	2	3	4	5
1.6 Työkierto tuo työhön vaihtelua	1	2	3	4	5
1.7 Työkierto lisää arvostusta omaa työtäni kohtaan	1	2	3	4	5
1.8 Koen selviytymiseni epävarmaksi uusissa työtehtävissä	1	2	3	4	5
1.9 Koen, että ammatillinen itsetuntoni on parantunut	1	2	3	4	5
1.10 Koen, että työkierron jälkeen minun on helpompi kehittää omaa työtäni	1	2	3	4	5
1.11 Toisen osaston potilaiden hoidon tuntemus lisääntyi työkierron myötä	1	2	3	4	5
1.12 Työkierto on auttanut minua näkemään potilaan hoitopolun kokonaisuuden	1	2	3	4	5

2. TYÖKIERRON TOTEUTTAMINEN JA JOHTAMINEN

2.1 Lähdin vapaaehtoisesti työkiertoon	1	2	3	4	5
2.2 Työkiertojakso on mielestäni sopivan pituinen	1	2	3	4	5
2.3 Esimies on tukenut minua työkierron aikana	1	2	3	4	5
2.4 Koin perehdytyksen riittäväksi uudessa yksikössä	1	2	3	4	5
2.5 Minulla oli nimetty perehdyttäjä	1	2	3	4	5
2.6 Koin olleeni tervetullut vastaanottavaan yksikköön	1	2	3	4	5
2.7 Olen kokenut vaikeutta sopeutua uuteen työpaikkaan	1	2	3	4	5
2.8 Omat toiveeni työkierron suhteen on otettu huomioon	1	2	3	4	5
2.9 Mielestäni työkierrossa on kehitettävää	1	2	3	4	5

					4(5)
2.10 Koen saavuttaneeni asettamani tavoitteet työkierrossa	1	2	3	4	5
2.11 Lähtisin uudestaan työkiertoon johonkin toiseen yksikköön	1	2	3	4	5

3. TYÖYHTEISÖ

3.1 Koen, että ilmapiiri on omassa työyhteisössäni työkiertoa edistävä	1	2	3	4	5
3.2 Työkierto parantaa työyhteisöjen ilmapiiriä	1	2	3	4	5
3.3. Työkierto luo epävarmuutta työyhteisöön	1	2	3	4	5
3.4 Työkierto on auttanut minua luomaan uusia vuorovaikutussuhteita	1	2	3	4	5
3.5 Mielestäni työkierto edistää tiedonkulkua eri yksiköiden välillä	1	2	3	4	5
3.6 Uusia työkavereita on helppo lähestyä	1	2	3	4	5
3.7 Työkierto on auttanut minua ymmärtämään muiden työtä paremmin	1	2	3	4	5
3.8. Työkierto helpottaa yhteistyötä yksiköiden välillä	1	2	3	4	5

4. TYÖVIIHTYVYYS JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

4.1 Työkierto lisää työhyvinvointiani	1	2	3	4	5
4.2 Koen jaksavani työssä paremmin	1	2	3	4	5
4.3. Työkierto lisää stressiä	1	2	3	4	5
4.4. Koen, että työkierto lisää muutoksen sietokykyä	1	2	3	4	5
4.5 Koen, että työkierto ehkäisee kyllästymisen tunnetta omaa työtä kohtaan	1	2	3	4	5
4.6. Koen, että työkierto lisäsi sitoutumista omaa työtäni kohtaan	1	2	3	4	5

Vastaa seuraaviin avoimiin kysymyksiin mahdollisimman kattavasti.

1. Mitkä seikat vaikuttavat työhyvinvointiisi?

2. Mitkä ovat mielestäsi työkierron onnistumisen edellytykset?

3. Miten kehittäisit työpaikkasi työkierron toteutusta?

Kiitos vastauksestasi!

Liite 2. Saatekirje



Arvoisa kätilö!

Olemme kätilöopiskelijat Tiia Moisanen ja Mira Tikkanen Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jossa kartoitamme kätilöiden kokemuksia työkierrosta naistentautien ja synnytysten vastuualueella. Tutkimuksemme tavoitteena on antaa tietoa käytäntöön työkierron vaikutuksista työhyvinvointiin, kätilön osaamisen edistämiseen ja työkierron kehittämiseen. Selvitämme tutkimuksessa

- mitä työkierto merkitsee Sinulle työssä kehittymisen ja jaksamisen kannalta
- voisiko työkierto olla keino kehittää työyhteisöä ja laajentaa näkökulmia
- toteutuuko työkierto suunnitelmien mukaisesti

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia, se on täysin vapaaehtoista ja käytämme vastauksia vain opinnäytetyöhömme, eikä yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa. Käsittelemme kaikki vastaukset luottamuksellisesti ja nimettöminä. Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen materiaali hävitetään. Kyselylomakkeen löydät sähköisesti osoitteesta <https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/19812/lomake.html>

Mielipiteesi on meille tärkeä ja toivomme Sinun vastaavan kyselyyn viimeistään **1.12.2015**. Opinnäytetyömme valmistuu kevään tai syksyn aikana 2016, jolloin sen tuloksiin voi tutustua Theseuksessa. Mikäli Sinulla herää jotakin kysyttävää, tutkimusta koskeviin kysymyksiin vastaamme sähköpostitse tiia.moisanen@health.tamk.fi ja miira.tikkanen@health.tamk.fi.

Kiitos vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

opiskelijat Tiia Moisanen ja Mira Tikkanen
sekä opinnäytetyön ohjaaja yliopettaja Paula Stenfors

TAULUKKO 3. Tutkimustaulukko 1

Tutkimuksen tekijä, nimi ja vuosi	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	Tutkimusmenetelmä	Tutkimusalue, tutkimusotos	Tulokset, pohdinta
Hongisto Laina Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana 2005	Työkierron aikaansaamat vaikutukset osaamisessa hoitohenkilökunnan kokemana	Kvantitatiivinen	Kuopion yliopistollinen sairaala N=64 Suurin osa vastanneista sairaanhoitajia (64%)	Työkierto luo vaihtelevuutta, auttaa jaksamaan ja lisää työtyytyväisyyttä. Ammattitaidon kasvu, kontaktien laajeneminen, työhyvinvoinnin kasvu, urakehitys ja osaamisen moniulotteinen kehittyminen
Ho Wen-Hsien , Chang Ching Sheng , Shih Ying-Ling , Liang Rong-Da Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment 2009	Miten sairaanhoitajien stressi liittyen heidän omaan rooliinsa vaikutti työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen	Kvantitatiivinen	Kaksi isoa sairaalaa Taiwanissa N=532	Työkierrolla voi olla vaikutusta työtyytyväisyyteen, työtyytyväisyydellä voi olla myönteinen vaikutus organisaatioon sitoutumisessa, työrooliin liittyvällä stressillä voi olla kielteinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen.
Könönen Maarit Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysten klinikassa 2005	Millaisena ammatillisen kehittymisen keinona työkierto koettiin	Kvantitatiivinen	Kuopion yliopistollinen sairaala N = 61	Työkierto koettiin ammatillisen kehittymisen keinona ja työn mielekkyyden lisääjänä. Johtopäätösten perusteella tavoitteellinen työkierto ei toteutunut naistentautien ja synnytysten klinikassa. Yli puolella vastanneista työssä jaksaminen parani, verkostot kasvoivat ja terveyden edistämistäidot lisääntyivät.

TAULUKKO 4. Tutkimustaulukko 2

<p>Papoutsis Dimitrios, Labiris Georgios, Niakas Dimitris Midwife's job satisfaction and its main determinants: A survey of midwifery practice in Greece</p> <p>2014</p>	<p>Kätilöiden työtyytyväisyys ja sen ratkaisevat tekijät Kreikassa</p>	<p>Kvantitatiivinen</p>	<p>Sekä julkisen että yksityisen sektorin eräät sairaalat Kreikassa</p> <p>N=145</p>	<p>Ei merkittävää eroa sektoreiden välillä. Työtyytyväisyydeellä merkittävä korrelaatio iän kanssa ja työasemalla koulutustasoon nähden. Työn tunnustuksella oli suurin vaikutus korkeaan työtyytyväisyyteen nähden.</p>
<p>Partanen Anu Työkierto tavoitteelliseksi - Terveydenhuollon lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä</p> <p>2009</p>	<p>Kuvata terveydenhuollon lähiesimiesten kokemuksia tavoitteellisen työkierron soveltumisesta välineeksi hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen</p>	<p>Kvalitatiivinen, teemahaastattelu</p>	<p>Keski-Suomen keskussairaala, Jämsän terveydenhuollon kuntayhtymä</p> <p>N=7</p>	<p>Oma halu ja vapaaehtoisuus merkittäviä työkierron edellytyksiä. Kaikkia työkierron toteutumismahdollisuuksia ei vielä tiedosteta lähiesimiesten piirissä. Työkierto kuvattiin työntekijän työssä jaksamista edistäväksi, mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja ammattitaidon syventämiseen. Tällä hetkellä ei aina toteutu tavoitteellisena.</p>
<p>Rasi Merja Työkierron ja työvoiman liikkuvuuden mahdollisuudet yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle</p> <p>2014</p>	<p>Löytää aikaisempien tutkimuksien pohjalta merkityksiä työkierrolle ja työvoiman liikkuvuudelle.</p>	<p>Kvalitatiivinen, kirjallisuuskatsaus</p>	<p>Internet, Tampereen yliopiston kirjaston tietokannat, eri journalit, EU:n komission Internet -sivut</p>	<p>Työkierron tuomat monet hyödyt elinikäiseen oppimiseen sekä tietämyksen ja kokemuksen lisääntymiseen. Myös monet hyödyt yksilölle ja organisaatiolle. Työkierto pitää työntekijän taidot ajantasaisina, vähentää poissaoloja, lisää työtyytyväisyyttä, vaikuttaa myönteisesti uralla etenemiseen ja uusien kontaktien luomiseen.</p>