

Heidi-Marja Antola

TYÖKIERTO SATAKUNNAN KESKUSSAIRAALAN
KIRURGISTEN OSASTOJEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA

Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto
2010

TYÖKIERTO SATAKUNNAN KESKUSSAIRAALAN KIRURGISTEN OSASTOJEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA

Antola, Heidi-Marja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Maaliskuu 2011
Ohjaaja: Flinck, Marja
Sivumäärä: 46
Liitteitä: 2

Asiasanat: hoitotyö, työkierto, työssä oppiminen, työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaisia ajatuksia Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen B3, N2A ja N2B hoitohenkilöstöllä on työkiertoon liittyen ja mitkä tekijät estävät tai edistävät hoitohenkilöstön työkiertoon osallistumista.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyö toteutettiin kyselylomakkeella. Kyselylomake sisälsi pääosin strukturoituja kysymyksiä, sekä yhden avoimen kysymyksen. Kysely toteutettiin anonyymisti. Kyselyyn vastasi n=51 työntekijää, vastausprosentin ollessa 68%. Aineiston analysoinnissa apuna käytettiin Tixel-ohjelmaa ja tulokset esitettiin teksteinä ja taulukoina.

Opinnäytetyön tulosten perusteella työkierto koettiin positiivisena asiana. Erityisesti eduksi nähtiin työssä oppiminen. Työkierron nähtiin edistävän ammatillista identiteettiä, luovan uusia näkökulmia hoitotyöhön, sekä lisäävän uusia työmenetelmiä. Sen myötä myös ammattitaidon ja hoitotyön osaamisen uskottiin kehittyvän. Tärkeimpinä asioina työkiertoa toteuttaessa pidettiin vapaaehtoisuutta ja perehdytystä. Suuriosa tutkimukseen vastanneista ei kuitenkaan halunnut lähteä työkiertoon. Estäväksi asiaksi koettiin lisääntyvä stressi ja fyysinen uupuminen.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää suunniteltaessa ja toteutettaessa Satakunnan keskussairaalan henkilöstön työkiertoa.

WORK ROTATION EXPERIENCED BY EMPLOYEES OF SURGICAL DEPARTMENTS OF CENTRAL HOSPITAL OF SATAKUNTA

Antola, Heidi-Marja
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in nursing
March 2011
Supervisor: Flinck, Marja
Number of pages: 46
Appendices: 2

Keywords: nursing, work rotation, learning in work, work wellness

This diploma work was supposed to find out, what kind of thoughts staff of Central hospital of Satakunta departments B3,N2A and N2B has about work rotation and which reasons prevents or advocates staff to take part in work rotation.

In this diploma work was used quantitative research method. Diploma work was accomplished with questionnaire. The questionnaire included mainly structured questions, and one open question. Questions were asked and answered anonymously. There were n=51 employees answering, answering percent was 68%. In analyzing of material was used a Tixel-program and the results were presented in text and data-sheets.

By the results of diploma work, work rotation was felt as a positive thing. Specially one benefit was learning through work. Work rotation was seen to advocate professional identity, create new points of view in nursering and creating new working methods. Most important things in executing work rotation were voluntariness and orientation. However, most part of participants in questionnaire did not want to take part in work rotation. Things that were felt preventing that option, were growing stress and physical fatigue.

The results of this diploma work are allowed to take advantage in calculating ja executing Central hospital of Satakunta personnel work rotation.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMA	7
3	HOITOTYÖ	8
3.1	Hoitotyön odotukset.....	9
3.2	Uusi työyhteisö	9
4	TYÖKIERTO	10
4.1	Aikaisempia tutkimuksia	11
4.2	Työkierron tavoitteet ja vaikutukset	13
4.3	Työkierron muodot	14
4.4	Muutosvalmius.....	15
5	TYÖSSÄ OPPIMINEN.....	16
5.1	Motivaatio	17
5.2	Perehdytys.....	18
6	TYÖHYVINVOINTI	19
6.1	Työhyvinvoinnin portaat.....	20
7	TUTKIMUSMENETELMÄT JA KOHDEJOUKKO	22
7.1	Tutkimusaineiston analysointi	23
8	TUTKIMUKSEN TULOKSE	24
8.1	Taustamuuttajat	24
8.2	Vaikutus työyhteisöön	26
8.2.1	Työkierto työyhteisön kehittäjänä.....	27
8.2.2	Toisessa työyhteisössä selviytyminen	27
8.2.3	Uuteen työyhteisöön siirtyminen	27
8.2.4	Heittopussina olemisen pelko.....	28
8.2.5	Työkierto versus työyhteisön ilmapiiri	28
8.2.6	Työkierron vaikutus kiireeseen	28
8.2.7	Työkierron vaikutus vuorovaikutukseen	29
8.2.8	Epävarmuus työyhteisössä	29
8.3	Vaikutus työhön	30
8.3.1	Vaihtelua työhön työkierrolla.....	30
8.3.2	Uusista työtehtävistä selviytyminen.....	30
8.3.3	Työn haasteellisuus	31
8.3.4	Työkierron vaikutus tiedonhankintaan.....	31
8.3.5	Työkierron vaikutus päätöksentekotaitoihin	31
8.3.6	Kliinisen osaamisen kehittyminen	31

8.3.7 Oman työn arvostus.....	32
8.3.8 Työkierron vaikutus työn mielekkyyteen.....	32
8.4 Työssä oppiminen	33
8.4.1 Työkierron vaikutus ammattitaitoon	33
8.4.2 Työkierron uudet näkökulmat	33
8.4.3 Työkierron vaikutus ammatilliseen itseluottamukseen.....	33
8.4.4 Työkierron vaikutus ammatilliseen identiteettiin.....	33
8.4.5 Työkierron vaikutus työmenetelmiin	33
8.4.6 Ammattitaidon kehittyminen.....	34
8.4.7 Verkostoituminen	34
8.4.8 Työkierron mahdollisuudet urakehitykseen	34
8.5 Työhyvinvointi.....	35
8.5.1 Työssä jaksaminen	35
8.5.2 Työkierron vaikutus stressiin	35
8.5.3 Työkierron vaikutus fyysiseen työuupumiseen.....	36
8.5.4 Työkierron vaikutus itseluottamuksen heikkenemiseen	36
8.5.5 Työkierron vaikutus muutoksen sietokykyyn	36
8.5.6 Työkierron vaikutus avoimuuteen.....	37
8.6 Motivaatio ja työkierron pituus.....	37
8.6.1 Valmius työkiertoon.....	37
8.6.2 Perehdytyksen pituus.....	39
8.6.3 Työkierron kiinnostavuus.....	39
9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	40
10 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	41
LÄHTEET	44
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, hyvästä johtamisesta, työilmapiiristä ja työpaikan turvallisuudesta. Työhyvinvointia edistetään työpäikällä monella tapaa. Näitä tapoja ovat työsuojelu yhteistoiminnalla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, työterveyshuollon toiminnalla, työsuojelulla ja työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010.)

Nykyään työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa kehittymistä, oppimista ja muutosvalmiutta työssään. Työkierto on ajankohtainen asia työelämässä. Työkierto vähentää onnistuessaan työntekijöiden vaihtuvuutta, sekä edistää ammattiosaamista ja yhteistyötä eri yksiköiden välillä. Tutkimukset osoittavat, että kehittyminen ammatissa on tärkeää työtyytyväisyyden kannalta. Oletetaan, että työkierto tukee työntekijän työtyytyväisyyttä, työnhallintaa ja välillisesti potilaan hyvää hoitoa. (Blixt & Uusitalo 2006, 183–184.)

Työkierron etuna on, että se mahdollistaa työntekijän kehittymisen uudessa työympäristössä saman organisaation sisällä. Näin työnantaja ei menetä työvoimaa. Työntekijän oppiminen tapahtuu pääasiassa tiedon soveltamisen ja piilevän tiedon käyttöönoton kautta, toki työntekijä voi oppia aivan uusiakin asioita. Hyvä työkierto tulee olla suunniteltua, näin työkierrosta saadaan kaikki hyöty irti työntekijän ja organisaation kannalta. (Lindeman-Valkonen 2001, 23.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen B3, N2A ja N2B hoitajien ajatuksia ja kokemuksia työkierrosta. Tavoitteena on selvittää mitkä asiat edistävät ja mitkä ehkäisevät hoitajien työkiertoon osallistumista. Idea opinnäytetyön aiheesta tuli Satakunnan keskussairaalaan, jossa on painotettu työkierron tärkeyttä, mutta siihen ryhtyminen on edelleen vähäistä. Kirurgisilla osastoilla toimii varahenkilöjärjestelmä, mutta osastokohtaisilla työntekijöillä työkierto on huomattavan vähäistä. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää Satakunnan keskussairaalan henkilöstön työkiertoa suunniteltaessa. Tavoitteena on saada käsitys siitä miten työntekijöitä voisi motivoida työkiertoon ja mitkä asiat estävät työkiertoon osallistumisen.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMA

Jokaisella tutkimuksella on tarkoitus ja tehtävä. Tutkimuksen tarkoitusta voi selittää neljän piirteen perusteella; kartoittava; selittävä; kuvaileva tai ennustava. Yhteen tutkimukseen voi sisältyä useampia piirteitä ja tarkoitus voi muuttua tutkimuksen edetessä. Kartoittava tutkimus katsoo mitä tapahtuu, etsii uusia näkökulmia ja ilmiöitä, selvittää huonosti tunnettuja ilmiöitä ja kehittää hypoteeseja. Selittävä tutkimus etsii selitystä tilanteelle tai ongelmalle ja tunnistaa todennäköisiä syy-, seuraussuhteita. Kuvaileva tutkimus esittää tarkkoja kuvauksia henkilöistä, tapahtumista tai tilanteista. Ennustava tutkimus ennustaa tapahtumia tai ihmisten toimintoja, jotka ovat seurauksena ilmiöstä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 137-139.)

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää millaisia ajatuksia Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen B3, N2A ja N2B hoitohenkilöstöllä on työkiertoon liittyen ja mitkä tekijät estävät tai edistävät hoitohenkilöstön työkiertoon osallistumista. Opinnäytetyön tavoitteet ovat:

1. Selvittää Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen B3, N2A ja N2B hoitohenkilöstön ajatuksia työkierrosta.
2. Selvittää työkiertoa edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä kyseisillä osastoilla.

Tieteellinen tutkimus on ongelmanratkaisua, joka pyrkii selvittämään tutkimuskohteensa lainalaisuuksia ja toimintaperiaatteita (Heikkilä 2008, 13). Tutkimuksessa voidaan testata, toteutuuko teoriassa johdettu hypoteesi (olettaus) käytännössä, silti tutkimusongelma voi olla jokin ilmiön tai käyttäytymisen syiden selvittäminen/ ratkaisun löytäminen siihen, miten jokin asia pitäisi toteuttaa. Tavoitteena on vastauksen saaminen tutkimusongelmasta johdettuihin kysymyksiin. (Heikkilä 2008, 13.)

3 HOITOTYÖ

Hoitotyön perustehtäviin kuuluu auttaa ja tukea asiakkaita, potilaita ja heidän perheitään heidän sen hetkisessä tilanteessaan. Apu ja tuki täytyy olla yksilöllistä, jotta kaikki potilaat tuntevat odotustensa täytyneen. (Lauri 2006, 99.)

Hoitotyössä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja, jotta osataan antaa tukea, ohjeita ja rohkaisua potilaalle ja omaisille tarvittaessa. Hoitotyöntekijän tulisi ohjata potilasta ottamaan vastuuta omasta terveydestään, terveyden ylläpitämisestä, edistämisestä ja sairauksien ehkäisemisestä. Hoitotyöntekijällä täytyy olla taito saada potilas sopeutumaan uuteen elämäntilanteeseen tai kärsimykseen ja kuoleman kohtaamiseen. (Lauri 2006, 100.)

Hoitajan on tärkeää pystyä ymmärtämään hoitotyön ongelmien näkökulmasta potilaan kokonaistilanteen, sovittamaan omat tietonsa ja taitonsa tämän tietoihin ja taitoihin, sekä tekemään päätöksiä yksin tai yhdessä muiden kanssa. Hoitotyöntekijän taidot kehittyvät vähitellen teoreettisten tietojen ja käytännön harjoittelun yhteensovittamisen mukana. Hoitotyön toimintoja toteutetaan välittömissä hoitotilanteissa. Näissä tilanteissa ratkaistaan ja hoidetaan nopeaa ratkaisua vaativia ongelmia ja pitkäaikaisia ongelmia, joiden ratkaisut koskevat tulevaisuutta. Käytännöntyö etenee jatkuvan päätöksenteon kautta. Päätöksenteko kehittyy työelämän opetuksessa kokemuksen avulla ja koulutus tuo päätöksentekoon teoreettista pohjaa. Päätöksenteon kehittyminen on yhteydessä asiantuntemuksien ja kokonaisuuksien hallinnan kehittymiseen. (Lauri 2006, 102–103.)

Vaatimustaso sairaanhoitajien osaamisesta kasvaa jatkuvasti. Erikoissairaanhoidossa vaaditaan kaikkein eniten erikoisosaamista. Hoitotyön johtajien tehtävä on edistää vastuualueensa sairaanhoitajien osaamista, mikä edellyttää joitain keinoja, kuten esimerkiksi työkiertoa. (Blixt & Uusitalo 2006, 183.)

3.1 Hoitotyön odotukset

Nykyajan työelämä odottaa, että valmistuessaan ammattiin ihmiset ovat jo valmiita asiantuntijoita, jolle on asetettu monenlaisia pätevyysvaatimuksia. Ammattiin valmistuneilta odotetaan perustaitoja, joita luetellaan älylliset, kulttuuriset ja sosiaalisiksi perusvalmiuksiksi. Nämä valmiudet luovat perustan työelämään siirtymiselle ja jatkokouluttautumiselle. Toinen asia on ydintaidot ammattia varten ja kolmantena siirrettävissä olevat taidot, joita opitaan läpi elämän. Sairaanhoidaja on hoitotyön asiantuntija, jonka tehtävänä on potilaiden hoitaminen. Hoitotyössä tuetaan yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä määrittämään, saavuttamaan ja ylläpitämään terveyttä muuttuvissa oloissa ja erilaisissa toiminta ympäristöissä. Sairaanhoidajat toimivat itsenäisesti hoitotyön asiantuntijana. Sairaanhoidajan työ perustuu hoitotieteeseen. (Lauri 2006, 105–106.)

Hoitotyöntekijän ammatillinen osaaminen koostuu eettisestä toiminnasta, terveyden edistämisestä, päätöksenteosta, ohjauksesta ja opetuksesta, yhteistyöstä, tutkimus- ja kehittämistyöstä sekä johtamisesta, monikulttuurisesta hoitotyöstä ja lääkehoidosta. Tutkimukset asiantuntijaksi kehitymisestä osoittavat, että koulutuksesta valmistuneet aloittelijat ovat usein vasta aloittelijoita ja kehittyminen alan asiantuntijaksi voi viedä vuosia. Kehittymisen asiantuntijaksi riippuu paljolti myös omasta motivaatiosta kehittää taitojaan ja soveltaa oppimiaan taitoja. Toisaalta suuri vaikutus kehittymiseen on työyhteisön halukkuus ja kyky ohjata ja tukea vastavalmistunutta, sekä ottaa hänet täysivaltaiseksi yhteisön jäseneksi. (Lauri 2006, 106–107.)

3.2 Uusi työyhteisö

Erilaisia työyhteisöjä on lukematon määrä. Kaikilla on omat toimintamallit ja työ-kulttuurit, jotka riippuvat muun muassa työyhteisön sijainnista, toiminnan luonteesta, johtamistavoista ja henkilökunnan vaihtuvuudesta. Työyhteisöön sopeutumista voidaan ehkäistä tai edistää monella tapaa. Työyhteisö joka pitää omista tavoistaan kiinni ja on hierarkkisesti johdettava vaatii, että uusi työntekijä sopeutuu olemassa olevaan tilanteeseen. Jos työntekijä on sopeutuvainen ja hyväksyy tämän, oppii hän nopeasti työyhteisön tavoille. Työyhteisö, jossa jäsenet ovat tasavertaisia, on paras

vaihtoehto uudelle työntekijälle. Tällöin uusi työntekijä saa opastusta ja ohjausta, mutta myös hänen omia mielipiteitään kuunnellaan ja niistä keskustellaan. Uusi työntekijä saa aikaa tutustua työyhteisöön ja tilaisuuksia harjoitella erilaisia toimintoja ja vastuun ottamista. (Lauri 2006, 112.)

Jokaisella työyhteisöllä on tietyt rutiinit, jotka luovat turvallisen rakenteen esimerkiksi päivittäisten toimintojen etenemiselle. Rutiinit ovat erilaisia jokaisessa yhteisössä. Niitä tulisi voida muuttaa ja olla joustavia. Rutiinit ovat tarpeellisia varsinkin, kun niitä tarvitaan sujuvuuden ja luotettavuuden silloin kun on kysymys yhteistyöstä useiden muiden yksiköiden kanssa. Hyvä työyhteisö arvostaa asiakkaan ja potilaiden kokonaisvaltaista hoitoa, yhteistyötä, vastuunottamista, luovuutta ja positiivista riskinhallintaa sekä kliinistä johtajuutta. (Lauri 2006, 112–113.)

4 TYÖKIERTO

Tässä opinnäytetyössä työkierolla tarkoitetaan sitä, että työntekijä vaihtaa työpistettään organisaation sisällä vastuuyksiköstä toiseen sovituksi ajaksi ja palaa tämän jälkeen omaan vastuuyksikköön. Työkierto yleisesti tarkoittaa sitä, että työntekijä vaihtaa samantasoisesta tai eritasoisesta tehtävästä toiseen tehtävään sovituksi ajaksi ja palaa kierron lopussa ensimmäiseen työtehtäväänsä. Työkierto edellyttää usein, että työntekijä vaihtaa myös fyysisesti työpistettään. Työkierrossa ei yleensä muuteta työolosuhteita, työtehtävien sisältöä eikä työvälineitä. Työntekijän työkierron aika vaihtelee työn luonteen ja organisaation mukaan suuresti. (Kauhanen 2006, 56.)

Työkierto on henkilöstön kehittämisen keino. Tavoitteena voi olla ammatillisen osaamisen, hallintokäytäntöjen, työkulttuurin kehittäminen tai nämä kaikki samanaikaisesti. Sillä rakennetaan verkostoja ja edistetään piilevän tiedon hyödyntämistä. Työkierto perustuu vapaaehtoisuuteen. Sen tulee olla esimiehen ja työntekijän yhdessä sopima asia. Lähtökohtana tulisi olla kehityskeskustelussa tai vastaavassa tilanteessa yhteisesti todettu kehittymistarve ja – halu. Onnistumisen kannalta kierto tulisi suunnitella hyvissä ajoissa niin, että työjärjestelyihin ja käytännön asioiden hoitami-

seen jää aikaa. Joskus kierron tarve vaatii nopeaa ratkaisua, jolloin päätöksiä pitää voida tehdä esimerkiksi kehityskeskustelun ulkopuolella. Aina se edellyttää kuitenkin yhteistä päätöstä ja molempien osapuolien hyväksyntää. Työntekijää ei voida painostaa kiertoon, eikä kierto ole työntekijän subjektiivinen oikeus. (Lindeman-Valkonen 2001, 8, 14.)

4.1 Aikaisempia tutkimuksia

Susilahti (2006) laati ehdotuksen projektissaan, jonka lähtökohtana on Satakunnan sairaanhoitopiirin toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2006 – 2008 hoitohenkilökunnan järjestelmällisen työkierron kehittämiseksi Satakunnan sairaanhoitopiirissä. Susilahden tavoitteena oli alun perin rakentaa kirurgian tulosyksikköön työkiertomalli. Työn edetessä kuitenkin kävi ilmi, että työkierron järjestelmällinen käyttöönotto edellyttää yhteistyötä ja sitoutumista sekä avointa keskustelua sairaanhoitopiirissä ja tulosalueiden sisällä. Projektissa korostetaan, että työkierto ei ole keino säästää resursseja, vaan menetelmä, jonka avulla varmistetaan osaaminen ja optimoidaan sen hyödyntäminen potilaiden hoidossa lisäämättä kustannuksia.

Blixt ja Uusitalo (2006) kertoo tutkimuksessaan työkierrosta, joka liittyy ammatilliseen urakehitysohjelmaan. Urakehitysohjelman tavoitteena on saavuttaa pätevät taidot ja riittävä osaaminen alallaan. Tutkimus oli toteutettu hoitajille osoitetun kyselyn avulla. Tämän mukaan työkiertoon oli halukkuutta ja kokemukset olivat pääosin myönteisiä. Vastaajien mielestä työkierto vaikutti positiivisesti ammatilliseen osaamiseen, työn näkökulmiin, hoidon kokonaisuuteen, työntekijöiden joustavuuteen. Jotkut kokivat työkierron alussa jonkinlaisen sokin ja avuttomuuden tunnetta. Hoitajien mielestä myönteisiä asioita olivat vastaanottavan osaston asenne ja hyväksyntä, hyvät ohjeet, kunnioitus, itseluottamuksen kasvu, oma tahto ja vapaaehtoisuus. Kielteisiä asioita olivat huonot ohjeet, kokemus ulkopuolisuudesta, lyhyt työkierron kesto, useat työyhteisön vaihdokset, työkiertoon pakottaminen sekä henkilökunnan tarpeiden ja toiveiden huomaaminen. Kyseisen tutkimuksen mukaan nuoremmat ja vähemmän aikaa työssä olleet olivat motivoituneimpia työkiertoa kohtaan. Pitkään työssä olleilla ei ollut samanlaista motivaatiota itseään kehittämistä kohtaan, kuin vä-

hemmän aikaa töissä olleilla. Tutkimuksen mukaan itsensä kehittämisen halukkaat olivat halukkaista työkiertoon.

Suomen virallinen tilastokeskus kirjoittaa tutkimuksesta Yritysten henkilöstökoulutus (2005), joka tutki monen eri yrityksen koulutus henkilöstökoulutusta. Kyseessä oli siis muun koulutuksen kuin kurssimuotoisen koulutusten tarjonta. Muulla koulutuksella tarkoitettiin etukäteen suunniteltuja koulutusmuotoja: koulutus-, opastus- tai opettelujaksot, oppimisjaksot työkierron, työntekijävaihtoehtojen, koulutuskomennusten tai opintokäyntien avulla, osallistuminen oppimisryhmiin tai laatupiireihin ja itseohjattu opiskelu sekä osallistuminen konferensseihin, workshopeihin, messuille ja luennoille.

Mahdollisuus opiskeluun väheni vuodesta 1999. Myös työkierron tarjoaminen väheni selvästi. Työkierron järjestäminen oli tutkimuksen mukaan laskenut lähes 11% vuoteen 2005 mennessä, siitä mitä se oli ollut vuonna 1999. Se oli toiseksi suurin pudotus heti itseopiskelun tarjonnan jälkeen. Työkiertoon osallistuvien määrä pienten yritysten henkilökunnasta oli huomattavasti pienempi osuus muihin koulutuksiin verraten.

Pro gradu -tutkielmassa (Könönen 2005) Kuopion yliopistollisen sairaalan naisten-tautien- ja synnytysklinikan hoitajat muodostivat kohderyhmän, jossa selvitettiin, miten työkiertoa tulisi kehittää ja millaisena ammatillisena kehittämisen keinona se hoitajien keskuudessa koetaan. Pro gradu -tutkimuksessa vastaajat kannattivat työkierron kestoksi puolta vuotta. Perustelut kestolle oli, että työrutiinien ja työn hallinta vie aikaa ja vasta näiden oppimien jälkeen hoitaja pystyy keskittymään omaan ammatilliseen kehittymiseen. Työkierto koettiin ammatillisen kehittämisen keinona. Työkierron koettiin lisäävän työn mielekkyyttä ja haasteellisuutta. Halukkuutta työkiertoon oli enemmän nuoremmilla alle 35-vuotiailla kuin vanhemmilla. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että työkierron myötä työssä jaksaminen lisääntyi. Vapaaehtoisuus nousi tärkeäksi osaksi työkiertoa, toisaalta osa halusi sen pakolliseksi. Perusteluina pakolliseen työkiertoon oli se, että nähtäisiin todellisuudessa toisten toiminta ja näin toisen työn arvostus kasvaisi. Työkierron kehittämiseen ehdotettiin motivointia, hyvää suunnittelua ja työntekijän tarpeiden miettimistä. Tärkeänä pidettiin myös hyvää perehdytystä, nimettyä perehdyttäjää ja muiden työntekijöiden tukea. Uhkaksi

vastaajat kokivat sen, että aluksia työkierron koettiin olevan tuhlaus työvoimasta, koska uusi hoitaja ei voi toimia vahvuudessa ja perehdytyskin ottaa omansa työstä.

4.2 Työkierron tavoitteet ja vaikutukset

Työkierto voi olla yksi tehokkaimmista henkilöstön kehittämisen menetelmistä. Työkierron tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista (Lindeman-Valkonen 2001, 10). On pohdittava, mitä työkierrolla tavoitellaan, oppimista vaihtelua vai uusia kontakteja. Työkierto on kuitenkin ensisijaisesti yhdenlainen työntekijän kehittämisen muoto. Työkierto lisää huomattavasti työntekijöiden muutosvalmiutta ja joustavuutta. Työkierrolla pyritään monipuolistamaan työn sisältöä, mikä toteutetaan määrätietoisella tehtävien vaihtelulla sopivaksi katsotuin välein. (Blixt & Uusitalo 2006, 184.)

Työkierto lisää työntekijöiden pätevyyttä, mikä merkitsee erikoisosaamisen kasvua tehtävien hoidossa sekä mahdollisuutta tutustua muiden paikkojen työmenetelmiin. Työkierrossa on myönteistä myös sen sosiaalinen vaikutus työntekijään. Työntekijä voi hyvin, kun saa tehdä laaja-alaista työtä ja antaa itselleen varmuutta selvitä erilaisista tehtävistä. Työkierto antaa mahdollisuuden saada virkistystä, koulutusta ja uusia ideoita. Työkierto on yksi keino työuran joustavuuden lisäämiseen, sillä julkiselle sektorille tultua sinne yleensä jumiudutaan. Työkierto lisää sairaanhoitajan osaamista, joka tulisi näkyä potilaan hoidossa ja kliinisessä hoitokäytännössä. Työntekijä tulisi palkita työkierrosta. Palkkiona voi toimia rahan lisäksi haasteellisempi työ, joka saattaa edellyttää työelämän perinteisten hierarkioiden ja reviirien purkamista. Työkierto lisää ihmisten henkistä joustavuutta työelämässä purkamalla kapeita työuria. Tehtävien vaihto lisää uskallusta edetä uusiin työtehtäviin ja tietenkin edistää joustavuutta työyhteisössä. (Blixt & Uusitalo 2006, 185.)

Työkierto tavoittelee ammatillisen osaamisen kasvua, hallintokäytäntöjen tai työkulttuurin kehittämistä tai kaikkia näitä yhtä aikaa. Työkierto rakentaa verkostoja sekä jakaa hiljaista tietoa työntekijöiden välillä. Työnantajalle työkierto on tärkeä henkilöstöpoliittinen väline, joka avulla voidaan lisätä työn kiinnostavuutta uuden työvoiman haussa ja kehittäessä yksikköä kilpailukykyiseksi toimintaympäristöksi. Työkierrolla tavoitellaan työntekijän henkilökohtaista kehittymistä ja kasvua, työntekijän

valmentamista uusiin tehtäviin, verkostojen luomista, työmenetelmien kehittämistä, asiantuntemuksen siirtämistä ja työuupumuksen torjumista. (Lindeman-Valkonen 2001, 8-9.)

Esimiehen tehtävä on asettaa tavoitteet työkierrolle ja huolehtia siitä, että opitut asiat hyödynnetään lähettävässä organisaatiossa kierron loputtua. Jos lähtevän tilalle tulee toinen työntekijä, kuuluu hänen osaamistaan ja taitoja käyttää omaa osastoa hyödyntäessään. Ulkopuolinen näkee työyhteisön kriittisin silmin ja näkee asioita, joita työyhteisön sisällä olleet eivät huomaa. Työntekijä tarvitsee mahdollisuuksia ja itseluottamusta, jotta pystyy hyödyntämään koko osaamiskapasiteettiaan. Työkierto kasvat-
taa henkilöä ammatillisesti, mutta myös henkisesti. Vaatii rohkeutta irtautua omasta työympäristöstään ja lähteä uuteen paikkaan, uusien haasteiden eteen. (Lindeman-Valkonen 2001, 10.)

Kiertoon lähtevä työntekijä voi valmistautua selvittämällä itselleen omia tavoitteita ja odotuksia, niin itsensä kuin esimiehensäkin kannalta. Tutustuminen työkierron kohde organisaatioon/osastoon auttaa sopeutumaan uuteen työympäristöön ja tehtäviin. Oma organisaatio tulee tuntea myös hyvin, koska silloin työntekijä osaa antaa asial-
lista tietoa uudessa ympäristössä. (Lindeman-Valkonen 2001, 14.)

4.3 Työkierron muodot

Työkierto voi olla sisäistä tai ulkoista, yksipuolista, vastavuoroista tai ketjuuntunutta. Työkierto voi olla projektiin sidottua tai avointa. Periaatteena kuitenkin on tarkoituk-
senmukaisuus. Sisäisellä työkierrolla saa hoidettua sijaisuuksia, hankittua lisää työ-
voimaa / moniosaamista, lisätä työyksiköiden välistä yhteistyötä ja tarjota vaihtelua ja oppimista. Sisäinen työkierto on myös hallinnollisesti helpompi. Ulkoisella työ-
kierrolla tarkoitetaan kiertopaikan hakemista toisesta organisaatiosta. Tällöin työntekijä siirtyy toiseen organisaatioon omalla palkallaan ja omin lomaeduin. Vastaanot-
tava organisaatio kuitenkin maksaa työn aiheuttamat muut kustannukset. (Lindeman-Valkonen 2001, 12-13.)

Yksipuolinen työkierto on silloin, kun kiertoon lähtevän työntekijän tilalle ei tule ketään, vaan työt hoidetaan muin järjestelyin. Työkierrossa ei siis edellytetä, että vastaanottavasta organisaatiosta joku tulisi tilalle. Vastavuoroisessa työkierrossa kaksi henkilöä vaihtaa töitä keskenään. Vastaanottavasta organisaatiosta voi kyllä lähteä joku toinen kuin vastaavia tehtäviä tekevä henkilö. Ketjuuntunut työkierto tapahtuu silloin, kun monta organisaatiota on mukana samassa kiertohankkeessa. Kierto voi tapahtua myös organisaation sisällä, kun esimerkiksi useamman yksikön esimiehet vaihtaisivat tehtäviä samanaikaisesti. (Lindeman-Valkonen 2001, 13.)

Projektiin sidottu työkierto antaa organisaatiolle mahdollisuuden saada tiettyyn tehtävään juuri siihen tarvitsemaansa asiantuntisuutta, jota tarvitaan. Organisaatio voi myös varata jonkin tehtäväkokonaisuuden säännöllisesti työkierron avulla hoidettavaksi, jolloin mahdollisuudet lähettää ja vastaanottaa henkilöitä kasvaa entisestään. (Lindeman-Valkonen 2001, 13.)

4.4 Muutosvalmius

Työelämä vaatii työntekijältään jatkuvaa oppimista ja kehittymistä. Työntekijältä edellytetään, että he ovat itse valmiita muuttumaan ja muuttamaan työtänsä ympäristön ja vaatimusten mukaan. Kun Työntekijä pääsee kokeilemaan ammattitaitonsa pätevyyttä erilaisissa ympäristöissä, turvallisissa puitteissa, jota työkierto tarjoaa, on oletettavaa, että se edistää muutosvalmiutta. Tällöin turvallisuuden painopiste siirtyy ulkoisista rakenteista ihmisen sisälle, omaan osaamiseen eri tilanteissa. (Lindeman-Valkonen 2001, 11.)

Muutos on pysyvä tila työelämässä. Muutos vaatii kaikilta yksilöiltä ja organisaatioilta kokoaikaista sopeutumista ja uusiutumismahdollisuutta. Työmarkkinakelpoisuuden säilyttämiseksi työntekijän on oltava valmis omaksumaan nopeasti uusien työtehtävien vaatimia taitoja ja tietoja, sekä kykenevä oppimaan nopeasti uusia asioita. Työntekijöiden yksi nykyaikainen kilpailukeino on nopea oppiminen. On laskettu, että kaikesta tiedosta uusiutuu keskimäärin 15-20 prosenttia, vähimmillään 7 prosenttia. On myös niin sanottua uusiutumaton tietoa, joka on piirtynyt organisaatioon ja työntekijöille kokemuksena ja perusosaamisena. (Kauhanen 2006, 140.)

Muutoksen tapahtuessa on työntekijälle tärkeä asia hyvä esimies. Hyvä esimies kertoo asiat suoraan, on läsnä ja kuuntelee työntekijäänsä. Työntekijä kestää parhaiten muutoksen, kun asiat puhutaan suoraan ja luottamuksellisesti. Hyvä esimies ymmärtää, että jotkut työntekijät tarvitsevat enemmän aikaa ja tukea muutokseen valmistautuessa. Työntekijän hyväksyessä muutoksen, alkaa muutos näyttää uudelta mahdollisuudelta. (Nevalainen 2007, 140-142.)

5 TYÖSSÄ OPPIMINEN

Ammatillinen kasvu sekä yksilön kehittyminen jatkuu koko työikäisyyden. Tällöin työntekijä kokee, että hänellä on työssään jatkuvasti mahdollisuus kehittyä. Käytäntö kuitenkin osoittaa, että tällainen kasvuprosessi katkeaa työelämässä jossakin vaiheessa. Tällöin työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkityksensä ja työtehtävien hoito menettää merkityksensä. Ammatilliseen kasvuun tarvitaan johdon tai esimiehen tuki ja kannustus, ryhmän toimintakyky, työn kannustearvo ja työn aiheuttama stressi. (Ruohotie 2000, 49-51.)

Johdon ja esimiesten tulisi kannustaa ja tukea työntekijöitään uuteen osaamiseen, antaa mahdollisuutta kehittyä työntekijänä. Johdon ja esimiesten täytyy asettaa uusia tavoitteita ja kehittää uusia suunnitelmia. Ryhmän toimintakykyä tarvitaan hyvän yhteishengen luomiseen. Kun yhteishenki on hyvä, ryhmän jäsenet voivat paremmin ja jäsenillä on mahdollisuus toimia yhdessä. Kun työyhteisö voi hyvin, organisaation imago kasvaa positiivisemmaksi. Työn kannustearvoa määrää se kuinka työntekijä voi kehittää itseään työssä, kuinka suuret mahdollisuudet ovat työssä oppimiseen. Stressi joka tulee työstä voi aiheuttaa esteen työssä oppimiselle. Työn aiheuttamat muutosvaatimukset, työn psyykinen kuormitus, työn epämääräisyys tai selkiytymättömyys voi rasittaa ja kiristää työilmapiiriä. Stressin mentyä haitalliseksi, se tukahduttaa työntekijöiden kasvua ja kehitystä. (Ruohotie 2000, 52.)

Oppiminen työkokemuksista on jatkuva prosessi. Toisilla se on helpompaa kuin muilla. Työntekijät, jotka oppivat kokemuksista, ovat hyvin uteliaita tietämään, miten ihmiset käyttäytyvät, laitteet toimivat ja asiat etenevät. Tällaiset työntekijät ottavat vastuun oppimisestaan ja muutoksesta sekä etsivät ja hyödyntävät palautetta. Työkokemuksissa oppimiseen liittyy usein epäonnistumisen työstäminen jossakin muodossa. Myönteisistä kokemuksista on helpompi oppia kuin vastoinkäymisistä. (Ruohotie 2000, 62.)

Susilahden (2006) projektissa hoitajien mielipiteet työkierrosta osoittavat siihen suuntaan, että työssä oppiminen on kaikin tavoin ammatillisesti edistävää ja vaikuttaa hoidon kokonaisuuteen, osaamiseen sekä kehittää työntekijää. Susilahden projektissa tulee hyvin esille, että työssä oppiminen vaikuttaa koko organisaatioon ja työntekijöihin. Hoitotyön laatu paranee, koska työkiertoon osallistuvilla työntekijöillä tulee työssä oppimisen puolesta laajaa ammatillista osaamista.

Palaute helpottaa oppimista, auttaa toimimaan tavoitteen suunnassa, lisää motivaatiota asettaa entistä kovempia tavoitteita, auttaa tunnistamaan virheitä, lisää sisäistä motivaatiota. Ihmiset, jotka katsovat olevansa itse vastuussa suorituksestaan ja hyväksyvät palautteen, asettavat realistisia tavoitteita. Realistiset tavoitteet auttavat parantamaan suoritusta. Palaute auttaa tekemään itsearviointia ja lisää itsetuntemusta. Palauteen teho kuitenkin on riippuvainen selkeydestään ja siitä onko palaute yksilön mielestä puolueetonta. Itseen koskeva palaute välittää työntekijälle hyödyllistä informaatiota, suojelee heidän minä arvostustaan ja kertoo, mitä muut heistä ajattelevat. Ihmiset joilla on heikko minä arvostus, eikä ole uskoa omiin mahdollisuuksiin tai kykyihin, eivät hae palautetta. (Ruohotie 2000, 62-63.)

5.1 Motivaatio

Nurmi & Salmela-Aro (2002) kirjoittaa ulkosyntyisestä motivaatiosta, jonka rinnalle tuodaan käsite sisäsyntyinen motivaatio. Sisäsyntyinen eli autonominen toiminta on sellaista tekemistä, joka on sisällään palkitsevaa (oppiminen). Kontrolloitu toiminta tulee ulkoa, tällöin toiminta nousee muiden ihmisten tai tilanteiden vaatimusten pohjalta. Ulkosyntyinen toiminta voi muuttua autonomiseksi. Ihminen toimii ulkoisella

säätelyllä silloin, kun saa muilta palkintoja toiminnastaan. Esimerkiksi työskentely pomon toimesta kuvaa tällaista ulkoista toimintaa, jossa saa muualta palkkion. Sisäistetyn säätelyn vaiheessa ihminen ei toimi ulkoisten palkkioiden takia vaan oman itsearvostuksen kohottamiseksi.

Ihmisellä on kolme psyykkistä tarvetta: autonomia, kompetenssi ja läheisyys. Näitä kolmea tarvetta tulisi kunnioittaa yksilöiden oppimista tuettaessa. Kompetenssi tarve viittaa osaamiseen ja pärjäämiseen, sekä arvostetuksi tuloon. Kompetenssin tarve on tärkeä virittävä voima oppimisella työssä sekä muualla. Autonomian tarve edellyttää sitä, että ihmisellä on mahdollista tehdä itseään koskevia päätöksiä ja valintoja myös oppimisessa. Ihmisellä on tarve olla hyväksytyt yhteisössään. Leimaaminen, nolautuminen tai muu kasvojen menetykseen johtava toiminta tyrmää läheisyyden tarvetta. (Viitala 2005, 143-144.)

5.2 Perehdytys

Perehdyttäminen organisaatioon ja sen työtapoihin on tärkeää, koska se lisää henkilön työtehoa ja ehkäisee taloudellisia vahinkoja ja työtaturmia. Perehdyttämiseen käytettävä aika riippuu uuden työntekijän aikaisemmasta työkokemuksesta, työtehtävän luonteesta ja peruskoulutuksesta. Perehdyttäminen on aina esimiehen vastuulla, mutta hän voi halutessaan delegoida tehtävän toiselle henkilölle tai tiimille. (Kauhanen 2006, 88.)

Perehdyttämiseen kuuluu tutustuminen työpaikkaan, työyhteisöön, sekä omaan työhön ja siihen liittyviin odotuksiin. Vaikka vastuu perehdyttämisestä kuuluu yleensä yhdelle henkilölle, osallistuu siihen usein kaikki ne ihmiset joiden kanssa uusi työntekijä on tulevaisuudessa tekemisissä. Perehdyttämisen avulla pyritään antamaan oikea kuva organisaatiosta ja työtehtävistä, sekä luomaan uudelle työntekijälle myönteisiä kokemuksia (Kauhanen 2006, 145-146.)

Useimmissa organisaatioissa perehdyttämisohjelma on laadittu kirjallisesti ohjekirjaksi tai ainakin keskeisimmät asiat sisältäväksi muistilistaksi. Perehdyttämisen tavoitteena tulisi olla taitava työ ja laadukas tuote tai palvelupiste. Tavoitteeseen pääs-

tään parhaiten, kun perehdyttäminen ei liity ainoastaan työtehtävien opettamiseen, vaan huomioon otetaan myös omatoimisuuteen kannustaminen, työssä viihtyminen ja työmotivaation lisääminen. (Kauhanen 2006, 146-147.)

6 TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvoiva työyhteisön näkee menestyksestä, sekä odotusten ja tavoitteiden saavuttamisesta. Jos työyhteisö voi huonosti, sen näkee poissaoloista. Huonosti voiva työyhteisö ei kykene tekemään yhdessä töitä, eikä osaa hyödyntää toistensa osaamista. Heikko johtaminen, uupuminen, vaatimukset ja tavoitteet joihin ei yllätä, vie työyhteisöltä työhalut. Työntekijöiden osaamista, innostusta ja kokemusta ei saa hetkessä. Työntekijöiden suorituskyky ja osaaminen liittyvät työhyvinvointiin, jaksamiseen, innostukseen ja haluun saada jotain aikaan. Työhyvinvointi vaikuttaa jopa kilpailukykyyn. Työhyvinvointi vaikuttaa sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin, näin vaikutus henkilökustannuksiin vähenee. Työhönsä tyytyväinen työntekijä ja hyvä henkilöstön ilmapiiri vaikuttavat asiakastyytyväisyyteen. Työhyvinvointi on tärkeä osa kasvu strategiaa. Hyvin voiva työyhteisö kerää puoleensa uusia innokkaita työntekijöitä, koska hyvä imago houkuttelee osaajia ja yhteistyökumppaneita. (Ojala 2003, 14.)

Yksittäisen ihmisen täytyy voida hyvin, ennen kuin koko työyhteisö voi voida hyvin. Ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Ihmisellä itsellään täytyy lähtökohtaisesti olla hyvä olla. Terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen, tasapaino työn ja muun elämän välillä, suhteet muihin ihmisiin, verkostoituminen ja vuorovaikutuskyky vaikuttaa ihmisen vointiin. Myös arvopohja (omat arvot ja asenteet, oma motivaatio) ja ammattitaito ja osaaminen muodostavat yksilön hyvinvoinnin perustan. (Ojala 2003, 15.)

Työpaikka voi tukea yksilön hyvinvointia monin tavoin. Henkilöstön hyvinvoinnista täytyy kerätä tietoa ja tietojen mukaan yrittää korjata ongelmia ja kehittää työyhteisöä. Perinteiset työhyvinvointiasiat, kuten työterveys ja – turvallisuus, ovat hyvinvoinnin perustaa. Yhteishenki ja ihmisten yhteistyöhalukkuus ja – kyvykkyys vaikut-

tavat työilmapiiriin, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. Monien tutkimusten mukaan tärkeimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat lähin esimies ja johtaminen. Johtaminen on jokaisen henkilön kohdalla esillä. Johtaminen ei ole enää vain esimiesasemassa olevien oikeus. Jokainen johtaa itseään, osaamista ja ehkä myös omaa tiimiään. Johtaminen on ennen kaikkea osaamisen johtamista, sekä henkilöiden potentiaalinen kehittäminen. Työhyvinvointi työpaikalla muodostuu yksilön suorituskyvystä ja hyvinvoinnista, osaamisesta, johtamisesta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Työhyvinvointi ei synny itsestään, sitä tulee kehittää ja sen eteen tulee tehdä työtä. (Ojala 2003, 16-17.)

Susilahden tutkimus (2006) osoittaa tuloksissaan, että työkierto edistää arvostusta työntekijää itseään kohtaan, kun osaaminen karttuu. Työkierto tuo vaihtelua työlle ja vaihtelu virkistää. Työkierron kautta saadaan päteviä sijaisia, jolloin toisen osaston työ helpottuu, vaikka tulisi äkillisiä sairaslomia. Näin arvostus myös toisia osastoja ja työntekijöitä kohden nousee, kun oppii tuntemaan ja tulee tietoiseksi toisten toiminnasta. Susilahden tutkimuksessa hoitajat kokevat, että energian puute, totutuista työtavoista irrottautuminen, sopeutumisen ja uuden työn hallinnan pelko, sekä pitkä työskentely samalla osastolla estävät työkierron toteutumista.

6.1 Työhyvinvoinnin portaat

Humanistisen psykologian, jonka tärkein teoreetikko on Abraham Maslow, korostaa ihmisen arvoa, ainutlaatuisuutta ja luovuutta. On olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita voi kutsua perustarpeiksi. Portaikolla alimpana ovat psyko-fysiologiset perustarpeet. Seuraavina ovat turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve. Viidentenä huipulla on itsensä toteuttamisen tarve. Nämä tarpeet ovat toisistaan riippuvaisia. Aina kun alempi tarve on tyydytetty, herää seuraavan tason tarve dominoimaan elämää. (Rauramo 2008, 28-29.)

Ensimmäisen porrass, jonka muodostavat fysiologiaan painottuvat perustarpeet, on motivaatioteorian lähtöpiste. Näitä tarpeita ovat tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, yms. Fysiologiset tarpeet ovat perustana. Jos tarpeita ei tyydytetä, ihmisorganismia dominoivat muut tarpeet väistyvät. Kun perustarpeet on tyydytetty aletaan tavoitte-

lemaan korkeampaa tavoitetta. Työn täytyy tarjota tekijälleen omanlaisen työn ja mahdollistaa myös virikkeellisen vapaa-ajan. Työterveyshuolto on myös tällä portaalla merkittävä tekijä. (Rauramo 2008, 30, 35.)

Turvallisuuden tarve on toinen porras. Siihen liittyvät fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen ja omaisuuteen sekä rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. Jokainen tarvitsee turvallisuuden tunnetta kaoottiselta tuntuvassa maailmassa ja yhteiskunnassa. Turvallisuuden tunne on perustana sille, että ihminen voi hyvin ja kehittyy rauhassa. Turvattomuus voi olla taloudellista, poliittista, orientaatioon liittyvään sekä henkilökohtaista turvattomuuden tunnetta. Työelämässä tyydyttymisen edellytyksenä ovat turvallisen työympäristö, toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus ja pysyvä työsuhde, oikeuden mukainen ja tasa-arvoinen työsuhde. (Rauramo 2008, 31, 35.)

Portaissa kolmantena tulee rakkauden, yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve. Tämä porras käsittää sosiaalisuuden, tunnepohjaiset suhteet, kuten ystävyuden ja intimiteetin sekä perhesuhteet. Työpaikalla tyydyttymisen taustalla on yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet työhön ovat keskeisiä arvoja. Tärkeitä asioita ovat myös esimiesalaisuudet ja työn kehittäminen yhdessä. (Rauramo 2008, 31, 35.)

Neljäs porras tarve hierarkiassa on arvostuksen tarve. Tämä tarve jakautuu kahteen osaan. Alempi pitää sisällään kuuluisuuden, kunnioituksen ja ylempi itsetunnon, kompetenssin ja saavutukset. Ihminen tahtoo oppia, tutkia, keksiä, löytää, luoda ja ymmärtää. Hyvinvointi ja asiat, jotka näkyvät käytännön toiminnassa perustuvat arvostuksen tarpeeseen. Oikeuden mukainen palkka, palaute, toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat jokapäiväistä toimintaa ja arkea, jota ihminen tarvitsee työelämässä. (Rauramo 2008, 32, 35.)

Kun kaikki edeltävät portaat tulee täytetyksi, ihminen haluaa hyödyntää itseään ja toteuttaa itseään vielä paremmaksi. Viimeinen porras on itsensä toteuttamisen tarve, joka jakautuu älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Tarve perustuu siihen, että ihminen saa kokeilla rajojaan ja löytää itsestään uusi puolia, kykyjä, ulottuvuuksia sekä nauttia älyllisistä haasteista, uuden oppimisesta ja kehittyä ihmisenä. Kun kaikki tarpeet

on tyydytetty, on ihminen terveimmillään ja luovimmillaan. Työelämässä tavoitteena on tällöin itseään aktiivisesti kehittävä henkilö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Kun työ tarjoaa työntekijälle oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden omien tietojen ja taitojen hyödyntämiseen, ihminen on voimakkaimmillaan työntekijänä. (Rauramo 2008, 32, 35.)

7 TUTKIMUSMENETELMÄT JA KOHDEJOUKKO

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus auttaa selvittämään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää suurta ja edustavaa otosta. Yleensä aineiston keruussa käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla kartoitetaan olemassa oleva tilanne, mutta ei riittävästi pystytä selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2008, 16.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymisen ja päätöksen syitä. Kvalitatiivinen tutkimus rajoitetaan yleensä pieneen määrään tapauksia, mutta ne yritetään analysoida hyvin tarkasti. Tutkittavat valitaan harkinnanvaraisesti eikä pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin. Kvalitatiivinen tutkimus sopii toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. (Heikkilä 2008, 16.)

Tässä opinnäytetyössä käytetään pääosin strukturoitua kyselylomaketta. Kyselylomakkeen laatimisen pohjana toimivat tämän opinnäytetyön tavoitteet. Kyselyyn vastataan anonyyminä, niin että vastaajan henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa tutkimuksessa ilmi. Kyselylomake (Liite 2.) muodostuu kuudesta osasta, joista ensimmäisessä kysytään työntekijän taustamuuttujia (5 kysymystä). Taustamuuttujissa kysytään työntekijän ikäryhmää, osastoa, jolla työskentelee, työkokemusta hoitotyössä, työkokemusta nykyisellä osastolla sekä koulutusta. Seuraavat neljä osiota sisältää 30 väittämää työkierron vaikutuksesta tiettyyn osa-alueeseen. Nämä osa-alueet ovat vaikutus työyhteisöön, vaikutus työhön, työssä oppiminen, sekä työhyvinvointi. Näiden

väittämiä vastausvaihtoehtoihin kuuluu: 1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Osittain samaa mieltä, 3 = Osittain eri mieltä ja 4 = Täysin eri mieltä. Viimeinen osa liittyy motivaatioon ja työkierron pituuteen. Se sisältää kaksi kysymystä, joihin on vastausvaihtoehdot, sekä yhden kysymyksen, johon vastaaja voi avoimesti vastata perehdytyksen pituudesta. Opinnäytetyön otanta on Satakunnan keskussairaalan B3, N2A ja N2B sairaanhoitajat, perushoitajat ja lähihoitajat N=75 (100%).

Yhteistyösopimus kirjoitettiin lokakuussa 2010, jolloin hyväksyttiin myös opinnäytetyön suunnitelma ja kyselylomake. Kyselylomakkeet vietiin Satakunnan keskussairaalan osastoille B3, N2A ja N2B marraskuussa 2010 ja annettiin olla siellä noin viikon. Samalla osastoille vietiin suljetut laatikot, joihin kyselylomakkeet sai palauttaa. Kyselylomakkeita jätettiin osastoille yhteensä N=75 (100%) ja vastauksia palautettiin n=51, tällöin vastausprosentiksi saatiin 68%. Kyseisten osastojen varahenkilöstöt rajattiin tutkimuksesta pois.

7.1 Tutkimusaineiston analysointi

Kyselyn vastaukset syötettiin taulukkolaskentaohjelmaan (Exel 2007), josta ne siirrettiin analysointia varten tilastointiohjelmaan (Tixel 8.48). Tutkimusaineistosta tehtiin yksiulotteiset eli suorat jakaumat aineiston kaikkien kysymysten ja taustamuuttujien mukaan. Avoin kysymys analysoitiin sisällön erittelyllä.

Tutkimuksen analysointivaiheessa vastausvaihtoehdot pidettiin samoina, koska vastausvaihtoehdot olivat selkeät. Opinnäytetyön tulosten lukua helpottaa tekstin yhteyteen laitettujen taulukot. Taulukoissa on samat vastausvaihtoehdot, kuin kyselylomakkeessa. Tässä opinnäytetyössä on käytetty tutkimustulosten auki kirjoittamisessa tarkkoja lukumääriä. Prosenttiluvut ovat pyöristetty aina kokonaisiksi luvuiksi, näin tulosten lukeminen on selkeämpää ja helpompaa. Pääsääntöisesti tässä opinnäytetyössä on annettu vastaukset lukumäärinä, näin oikea vastausmäärä pysyy selkeämpänä, kun vastaajia on vain n=51.

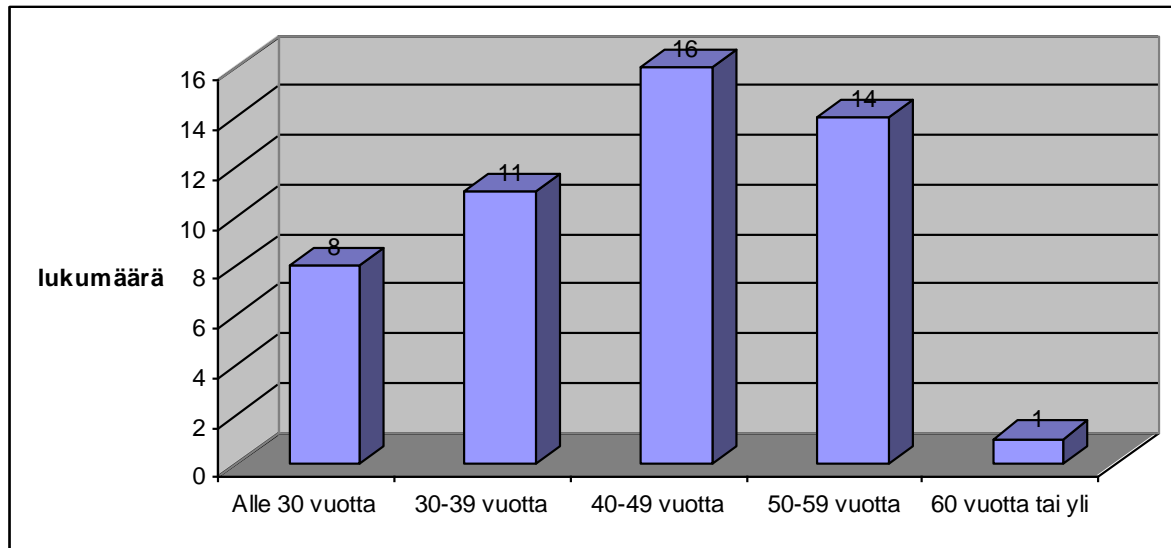
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

8.1 Taustamuuttajat

Kyselylomakkeen ensimmäinen osio rakentuu taustamuuttujista, joissa kyttiin kysyttiin vastaajan ikä, osastoa, jolla työskentelee, työkokemusta hoitotyöstä, työkokemusta nykyiseltä osastolta ja koulutusta. Tutkimukseen vastasi yhteensä n=51 työntekijää, vastausprosentin ollessa 68%.

Ikäjakauma

Kyselylomakkeessa ikävaihtoehdot oli luokiteltu viiteen ryhmään. Yksi henkilö oli jättänyt vastaamatta kaikkiin taustamuuttujia koskeviin kysymyksiin. Kyselyyn vastanneista kahdeksan vastaajaa (16%) olivat alle 30 vuotiaita, 11 (22%) oli 30-39 vuotiaita, 16 (31%) oli 40-49 vuotiaita, 14 (27%) oli 50-59 vuotiaita, yksi vastaaja (2%) yli 60-vuotias. (Kuvio 1.)



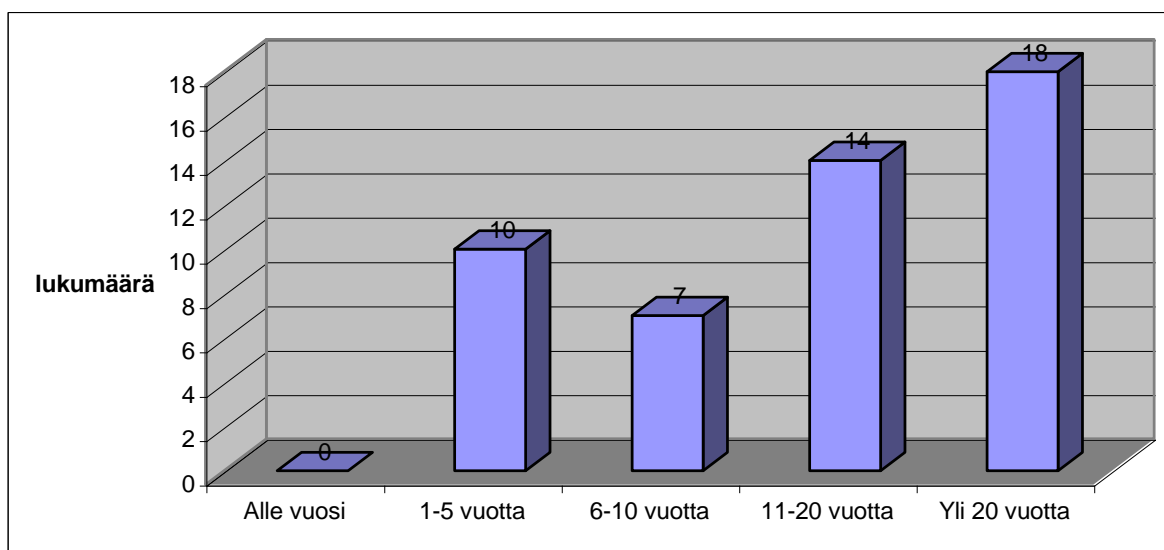
Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.

Osasto jossa työskentelee

Kyselyn kohteena olivat osastot B3, N2A ja N2B. Osastolta B3 kyselyyn vastasi 18 (35%). Osastolta N2A, vastanneita oli 13 (25%) ja osastolta N2B 19 (37%).

Työkokemus

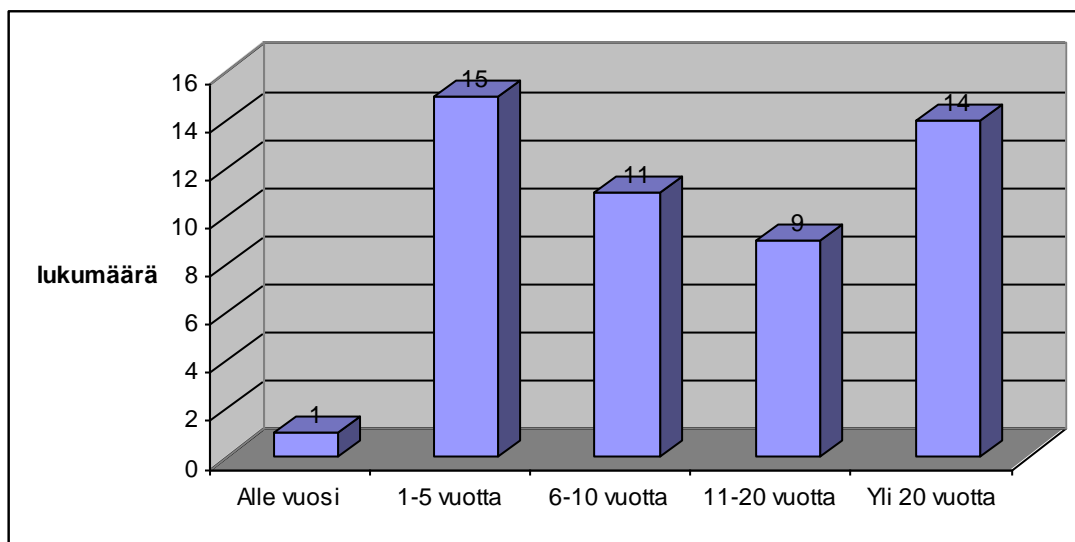
Kysymykset työkokemuksesta jaettiin kahteen osioon. Ensimmäisessä osiossa kysyttiin työkokemusta kaikkiaan hoitotyössä. Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta siihen. Vastaajista kymmenellä (20%) oli kokemusta hoitotyöstä 1-5 vuotta, seitsemällä (14%) oli hoitotyöstä kokemusta 6-10 vuotta ja 14:sta (27%) oli 11-20 vuotta hoitotyöstä kokemusta. Suurimmalla osalla vastanneista eli yhteensä 18:sta (35%) oli kokemusta hoitotyöstä yli 20 vuotta. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Vastanneiden työkokemus hoitotyössä.

Työvuodet nykyisellä osastolla

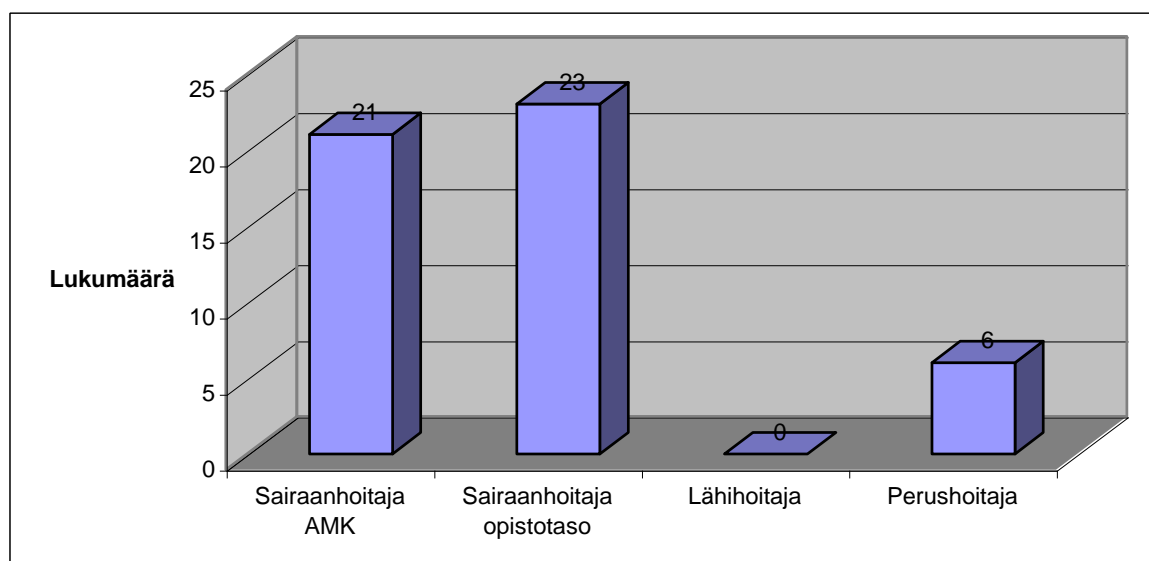
Kyselyyn vastaajista yksi (2%) oli ollut alle vuoden nykyisellä osastolla töissä. Suurin osa vastaajista 15 (29%) oli ollut 1-5 vuotta, 11 (22%) 6-10 vuotta, 9 vastaajaa (18%) 11-20 vuotta. 14 vastaajaa (27%) olivat olleet kauiten nykyisellä osastolla töissä, yli 20 vuotta. Yksi vastaaja jätti tyhjäksi vastauksensa. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Vastaajien työkokemus nykyisellä osastolla.

Koulutus

Vastaajista 23 (45%) olivat koulutukseltaan opistotason sairaanhoitajia. Vastaajista 21 (41%) Sairaanhoitaja AMK ja 6 vastaajaa (12%) perushoitajia. (Kuvia 4.)



Kuvio 4. Vastaajien koulutus.

8.2 Vaikutus työyhteisöön

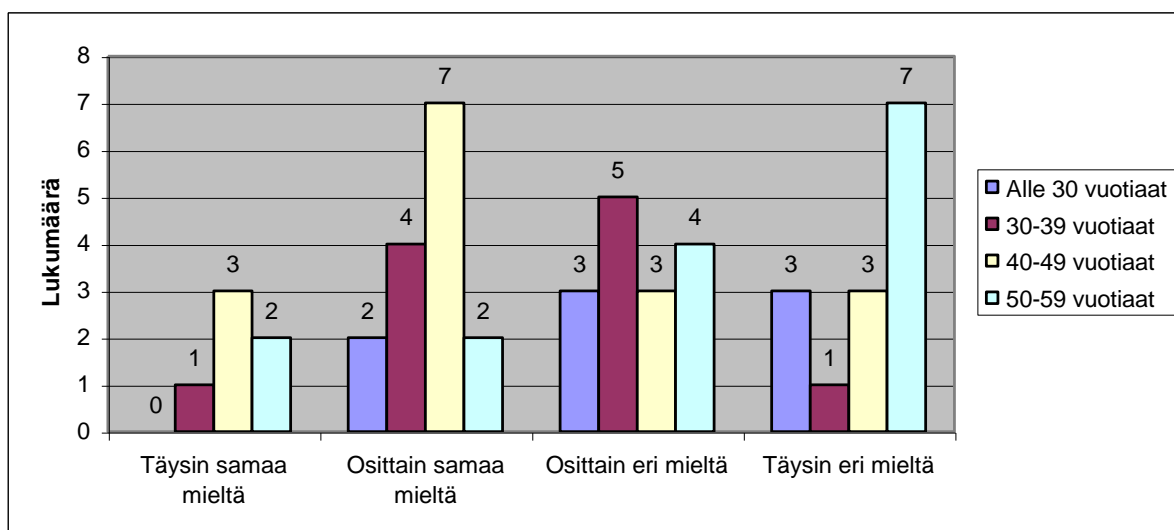
Kyselylomakkeen toisessa osiossa oli kahdeksan väitettä, jotka liittyivät työyhteisöön. Vastausvaihtoehtoja oli neljä. 1 = Täysin samaa mieltä, 2 = Osittain samaa mieltä, 3 = Osittain eri mieltä, 4 = Täysin eri mieltä. (Liite 1.)

8.2.1 Työkierto työyhteisön kehittäjänä

jätti yksi vastaaja vastaamatta. Suurin osa vastaajista (42, 82%) totesi, että työkierto auttaa työyhteisön kehittämistarpeen huomaamisessa. Vastaajista sen sijaan viisi (10%) oli osittain eri mieltä ja neljä (8%) oli täysin eri mieltä. Yksi vastaaja jätti vastaamatta.

8.2.2 Toisessa työyhteisössä selviytyminen

Suurin osa vastaajista (32, 62%) ei kokenut epävarmuutta toisessa työyhteisössä selviytymisen suhteen, mutta (19, 62%) ilmoitti toisin. Suurin epävarmuus oli 40-49 vuotiaiden keskuudessa. Varmimpia omasta selviytymisestään oli yli 50-vuotiaat. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Epävarmuus omasta kyvystä selviytyä toisessa työyhteisössä.

8.2.3 Uuteen työyhteisöön siirtyminen

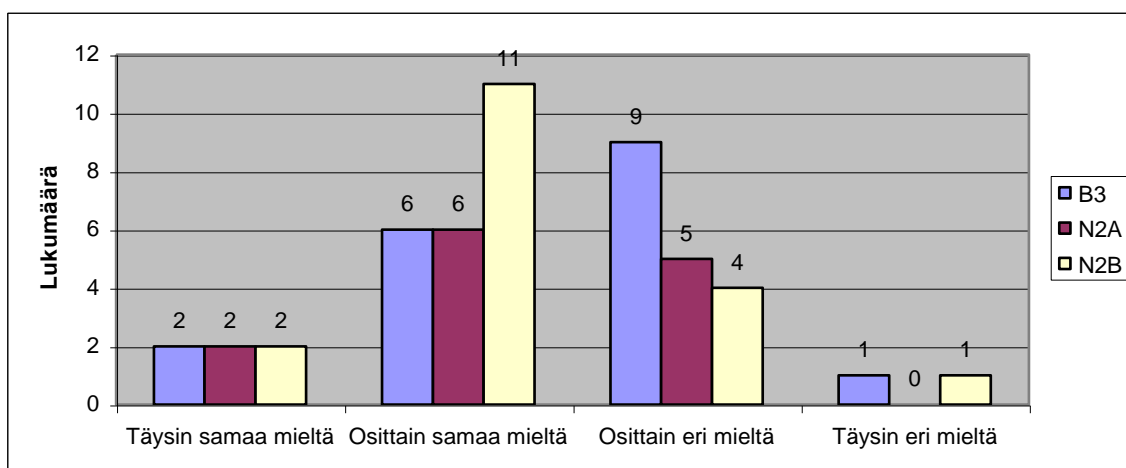
Suurin osa vastaajista (30, 59%) kokivat uuteen työyhteisöön siirtymisen arveluttavaksi. Sen sijaan vastaajista 20 (39%) oli eri mieltä. Yksi jätti vastaamatta.

8.2.4 Heittopussina olemisen pelko

Suurin osa vastaajista (33, 64%) ajattelivat, että työkierron myötä ei joudu heittopussiksi osastojen välille. Kuitenkin jopa 18 (35%) pelkäsi tätä.

8.2.5 Työkierron vaikutus työyhteisön ilmapiiri

Suurin osa vastaajista (30, 59%) ajattelivat työkierron parantavan työyhteisön ilmapiiriä ja vastaajista 20 (39%) oli eri mieltä. Yksi vastaaja jätti vastaamatta väitteeseen. Osastojen N2B ja N2A henkilöstöstä suurin osa (13 ja 8 vastaajaa) ilmoitti työkierron parantavan työyhteisön ilmapiiriä, mutta osaston B3 henkilöstöstä suurin osa (10vastaajaa) oli eri mieltä. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Työkierto parantaa työyhteisön ilmapiiriä.

8.2.6 Työkierron vaikutus kiireeseen

Suurin osa vastaajista (33, 64%) oli sitä mieltä, että työkierron myötä kiire ei lisääntynyt. Vastaajista 17 (33%) koki kiireen lisääntyvän. Yksi jätti vastaamatta.

8.2.7 Työkierron vaikutus vuorovaikutukseen

Suurin osa vastaajista (32, 64%) ajatteli, että vuorovaikutustaidot paranee työkierron myötä. Sen sijaan vastaajista 17 (33%) oli osittain eri mieltä ja yksi vastaaja (2%) täysin eri mieltä. Yksi jätti vastaamatta.

8.2.8 Epävarmuus työyhteisössä

Enemmistö vastaajista (29, 57%) oli sitä mieltä, että työkierto ei tuota epävarmuutta työyhteisössä. Sen sijaan vastaajista 22 (43%) oli sitä mieltä, että työkierto tuottaa epävarmuutta. Taulukkoon 1 on koottu edellä mainittujen frekvenssit.

Taulukko 1. Vaikutus työyhteisöön osan väittämät. Vastaajamäärät merkitty lukumäärinä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
5.Työkierto auttaa työyhteisön kehittämistarpeen huomaamisessa	18	24	5	3
6.Olen epävarma omasta kyvystä selviytyä toisessa työyhteisössä	6	13	16	16
7.Uuteen työyhteisöön siirtyminen arveluttaa	10	20	14	6
8.Työkierron myötä pelkään joutuvani "heittopussiksi" osastojen välille	4	14	20	13
9.Työkierto parantaa työyhteisön ilmapiiriä	7	23	18	2
10.Työkierto lisää kiirettä	2	15	20	13
11.Työkierto parantaa työyhteisön vuorovaikutusta	7	25	17	1
12.Työkierto tuottaa epävarmuutta työyhteisössä	4	18	19	10

8.3 Vaikutus työhön

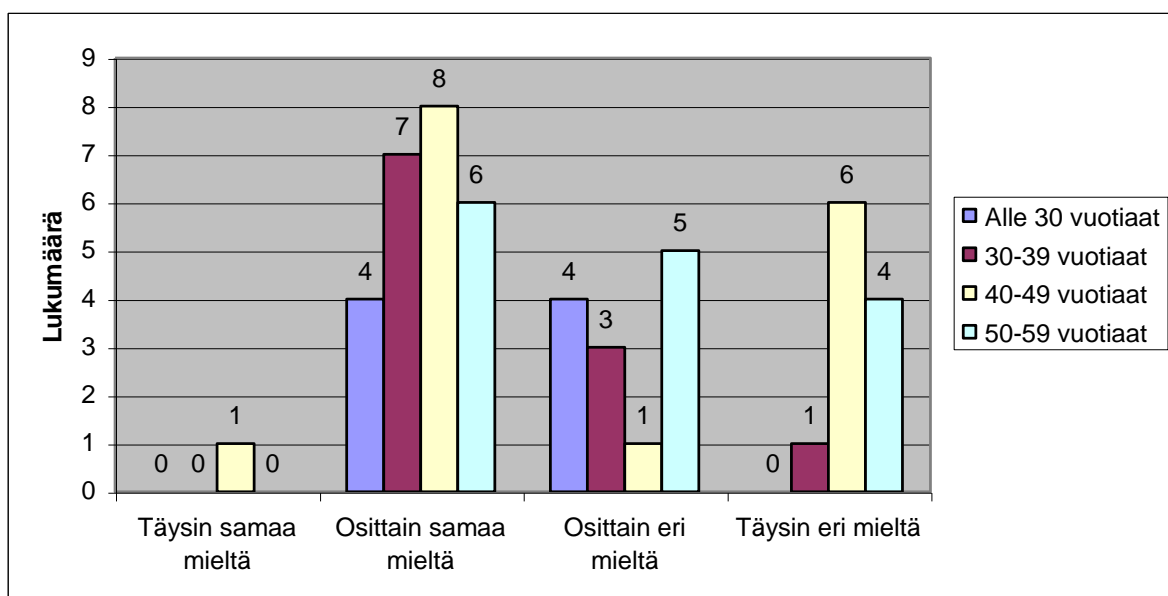
Työkierron vaikutus työhön nähdään tämän tutkimuksen mukaan melko positiivisena asiana. Vastaajat kokevat, että työkierto mahdollistaa työhön vaihtelua ja lisäävän työhön haastetta.

8.3.1 Vaihtelua työhön työkierrolla

Suurin osa vastaajista (47, 92%) kokivat, että työkierto mahdollistaa työhön vaihtelua. 30 (59%). Vastaajista vain neljä (8%) oli osittain eri mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä.

8.3.2 Uusista työtehtävistä selviytyminen

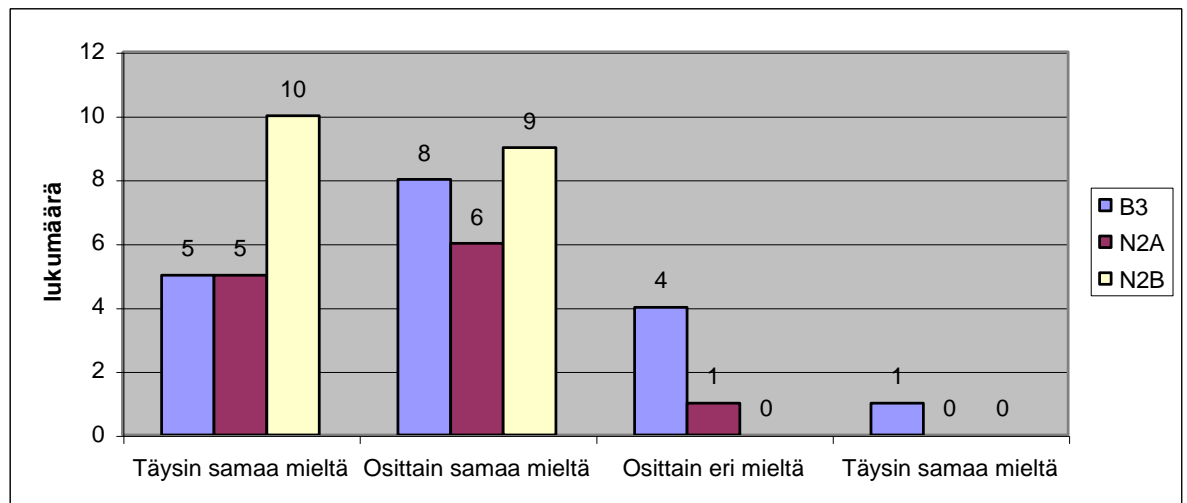
Suurin osa vastaajista (26, 51%) koki olevansa epävarma selviytyä uusissa tehtävissä. Sen sijaan vastaajista 25 (49%) oli eri mieltä. Suurin osa Yli 50 vuotiaista vastaajista kokivat selviytyvänsä uusista työtehtävistä. Suurin osa nuoremmista ikäluokista kokivat olevansa epävarmoja selviytymisestä uusista tehtävistä. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Epävarmuus selviytyä uusista työtehtävistä.

8.3.3 Työn haasteellisuus

Suurin osa vastaajista (44, 86%) koki työkierron lisäävän työn haasteellisuutta. Sen sijaan kuusi (12%) vastaajaa oli eri mieltä. Yksi vastaajista jätti vastaamatta. Kaikki N2B:n työntekijät olivat sitä mieltä, että työkierto lisää työn haasteellisuutta. Kuitenkin B3:n vastaajista viisi ja N2A:n yksi vastaaja on eri mieltä. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Työkierto lisää työn haasteellisuutta.

8.3.4 Työkierron vaikutus tiedonhankintaan

Suurin osa vastaajista (39, 76%) koki työkierron motivoivan tiedonhankintaan. Sen sijaan vastaajista 11 (22%) oli osittain eri mieltä. Yksi vastaaja jätti vastaamatta.

8.3.5 Työkierron vaikutus päätöksentekotaitoihin

Suurin osa vastaajista (38, 75%) oli sitä mieltä, että työkierto kehittää päätöksentekotaitoja. Vastaajista 11 (22%) oli osittain eri mieltä ja 2 (4%) vastaajaa täysin eri mieltä.

8.3.6 Kliinisen osaamisen kehittyminen

Suurin osa vastaajista (44, 86%) totesi työkierron kehittävän kliinistä osaamista, mutta kuusi (12%) vastaajaa oli osittain eri mieltä. Yksi vastaaja jätti vastaamatta.

8.3.7 Oman työn arvostus

Suurin osa vastaajista (41, 80%) kokivat oman työn arvostuksen lisääntyvän työkierron myötä. Sen sijaan vastaajista yhdeksän (18%) oli osittain eri mieltä, vain yksi vastaaja (2%) oli täysin eri mieltä.

8.3.8 Työkierron vaikutus työn mielekkyyteen

Suurin osa vastaajista (37, 72%) totesi työkierron lisäävän työn mielekkyyttä, mutta vastaajista 12 (24%) oli osittain eri mieltä ja yksi (2%) vastaaja täysin eri mieltä. Yksi vastaaja jätti. Taulukkoon 2. on koottu edellä mainittujen frekvenssit.

Taulukko 2. Vaikutus työhön – väittämät. Vastaukset merkitty lukumäärin.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
13.Työkierto mahdollistaa työhön vaihtelua	30	17	4	0
14.Koen epävarmuutta selviytyä uusista työtehtävistä	1	25	13	12
15.Työkierto lisää työn haasteellisuutta	21	23	5	1
16.Työkierto motivoi aktiiviseen tiedonhankintaan	16	23	5	1
17.Työkierto kehittää päätöksentekotaitoja	14	24	11	2
18.Työkierto kehittää kliinistä osaamista	30	14	6	0
19.Työkierto lisää omantyyntä arvostusta	20	21	9	1
20.Työkierto lisää työn mielekkyyttä	15	22	12	1

8.4 Työssä oppiminen

Tässä opinnäytetyössä kyselylomakkeen yhdeksi sisällöksi valittiin työssä oppiminen, jotta saataisiin työntekijöiden näkökulma siihen miten työkierto heidän mielestään vaikuttaa omaan oppimiseen. Vastaukset puoltavat sitä, että työssä oppiminen antaa mahdollisuudet kehittää omaa osaamista ja ammattitaitoa.

8.4.1 Työkierron vaikutus ammattitaitoon

Suurin osa vastaajista (48, 94%) totesi, että työkierron myötä ammattitaito kehittyy, vain kolme (6%) vastaaja oli osittain eri mieltä.

8.4.2 Työkierron uudet näkökulmat

Suurin osa vastaajista (47, 92%) kokivat työkierron luovan uusia näkökulmia. Vastaajista neljä (8%) oli osittain eri mieltä.

8.4.3 Työkierron vaikutus ammatilliseen itseluottamukseen

Suurin osa vastaajista (42, 82%) totesi työkierron lisäävän ammatillista itseluottamusta. Vastaajista vain yhdeksän (18%) oli osittain eri mieltä.

8.4.4 Työkierron vaikutus ammatilliseen identiteettiin

Suurin osa vastaajista (45, 80%) kokivat työkierron vaikuttavan ammatilliseen identiteettiin ja kymmenen (20%) vastaajista oli osittain eri mieltä.

8.4.5 Työkierron vaikutus työmenetelmiin

Suurin osa vastaajista (42, 82%) ajattelivat työkierron luovan uusia työmenetelmiä. Vastaajista yhdeksän (18%) oli osittain eri mieltä.

8.4.6 Ammattitaidon kehittyminen

Melkein kaikki vastaajista (48, 94%) oli sitä mieltä, että työkierto kehittää hoitotyön osaamista. Vastaajista vain kolme (6%) oli osittain eri mieltä.

8.4.7 Verkostoituminen

Yli puolet vastaajista (41, 80%) kokivat, että työkierto lisää verkostoitumista. Sen sijaan vastaajista seitsemän oli osittain eri mieltä ja kaksi (4%) oli täysin eri mieltä. Yksi vastaaja jätti vastaamatta.

8.4.8 Työkierron mahdollisuudet urakehitykseen

Suurin osa vastaajista (39, 76%) kokivat työkierron mahdollisuutena kehittää omaa uraansa. Sen sijaan vastaajista kymmenen (20%) oli osittain eri mieltä ja yksi (2%) täysin eri mieltä. Yksi jätti vastaamatta. Taulukkoon 3. on koottu edellä mainittujen frekvenssit.

Taulukko 3. Työssä oppiminen –väittämät. Vastaukset ilmoitettu lukumäärinä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
21. Työkierto kehittää ammattitaitoa	33	15	3	0
22. Työkierto luo uusia näkökulmia	33	14	4	0
23. Työkierto lisää ammatillista itseluottamusta	22	20	9	0
24. Työkierto vahvistaa ammatillista identiteettiä	20	21	10	0
25. Työkierto luo uusia työmenetelmiä	22	20	9	0
26. Työkierto kehittää hoitotyön osaamista	28	20	3	0
27. Työkierto lisää verkostoitumista	23	18	7	2
28. Työkierto luo uusia mahdollisuuksia kehittää omaa uraansa	21	18	10	1

8.5 Työhyvinvointi

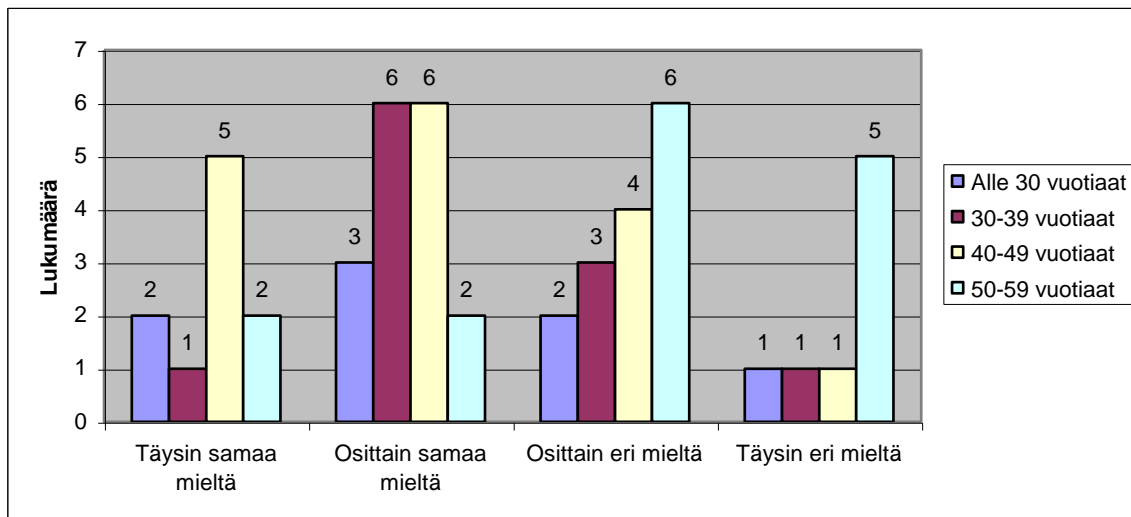
8.5.1 Työssä jaksaminen

Suurin osa vastaajista (30, 59%) totesi, että työkierto parantaa työssä jaksamista. Sen sijaan vastaajista 17 (33%) oli osittain eri mieltä ja 4 (8%) vastaajaa täysin eri mieltä.

8.5.2 Työkierron vaikutus stressiin

Suurin osa vastaajista (27, 53%) totesivat, että työkierto lisää stressiä. Sen sijaan vastaajista 16 (31%) oli osittain eri mieltä ja 8 (16%) täysin eri mieltä. Suurin osa yli 50-vuotiaista (11 vastaajaa) oli täysin tai osittain sitä mieltä, että työkierto ei lisää stres-

siä. Huomattavasti yli puolet (11 vastaaja ikäluokasta 40-49 vuotiaat olivat sitä mieltä, että stressi lisääntyy työkierron myötä. Myös suurin osa alle 40-vuotiaista oli samaa mieltä, työkierto lisää stressiä. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Työkierron vaikutus stressiin.

8.5.3 Työkierron vaikutus fyysiseen työuupumiseen

Suurin osa vastaajista (27, 53%) koki työkierron lisäävän fyysistä työuupumista. Vastaajista 19 (37%) oli osittain eri mieltä väitteen kanssa ja 4 (8%) täysin eri mieltä. Yksi vastaaja jätti vastaamatta.

8.5.4 Työkierron vaikutus itseluottamuksen heikkenemiseen

Suurin osa vastaajista (42, 82%) totesivat, että työkierto ei heikennä itseluottamusta. Kuitenkin vastaajista yhdeksän (18%) kokivat, että kierto heikentää itseluottamusta.

8.5.5 Työkierron vaikutus muutoksen sietokykyyn

Suurin osa vastaajista (40, 79%) totesi, että työkierto lisää muutoksen sietokykyä. Sen sijaan vastaajista yhdeksän (18%) oli osittain eri mieltä ja 2 (4%) täysin eri mieltä.

8.5.6 Työkierron vaikutus avoimuuteen

Suurin osa vastaajista (39, 77%) kokivat, että työkierto lisää avoimuutta. Sen sijaan vastaajista 12 (24%) oli osittain eri mieltä.

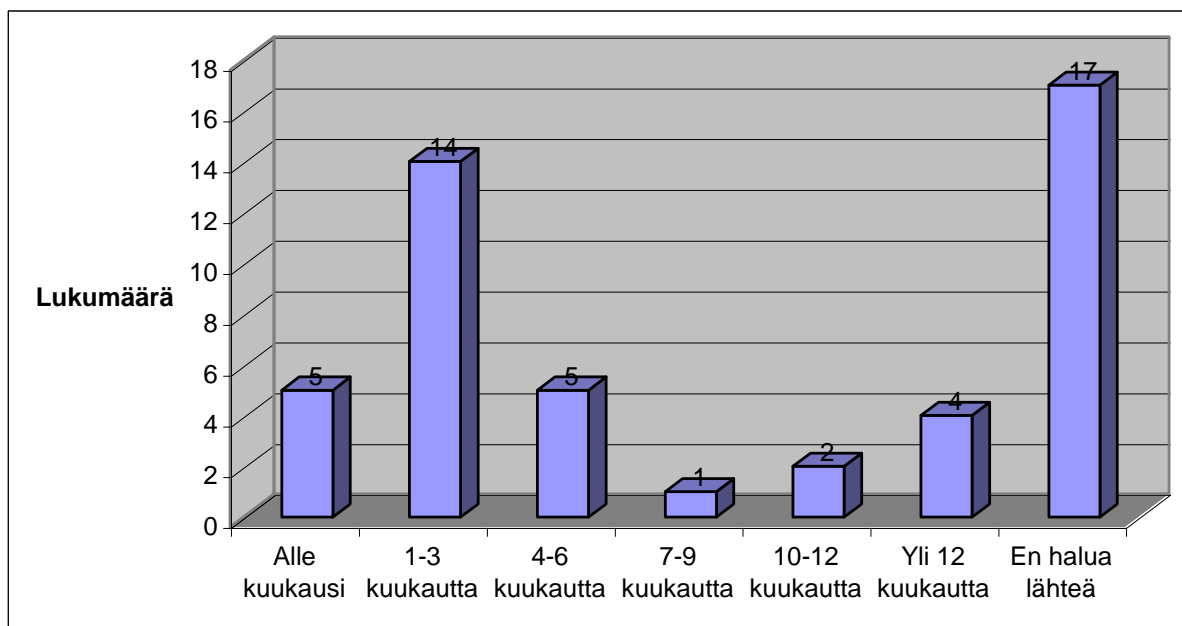
Taulukko 4. Työhyvinvointi –väittämät. Vastaukset ilmoitettu lukumäärinä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
29. Työkierto parantaa työssä jaksamista	7	23	17	4
30. Työkierto lisää stressiä	10	17	16	8
31. Työkierto lisää fyysistä työuupumista	4	23	19	4
32. Työkierto heikentää itseluottamusta	1	8	28	14
33. Työkierto lisää muutoksen sietokykyä	11	29	9	2
34. Työkierto lisää avoimuutta	11	28	12	0

8.6 Motivaatio ja työkierron pituus

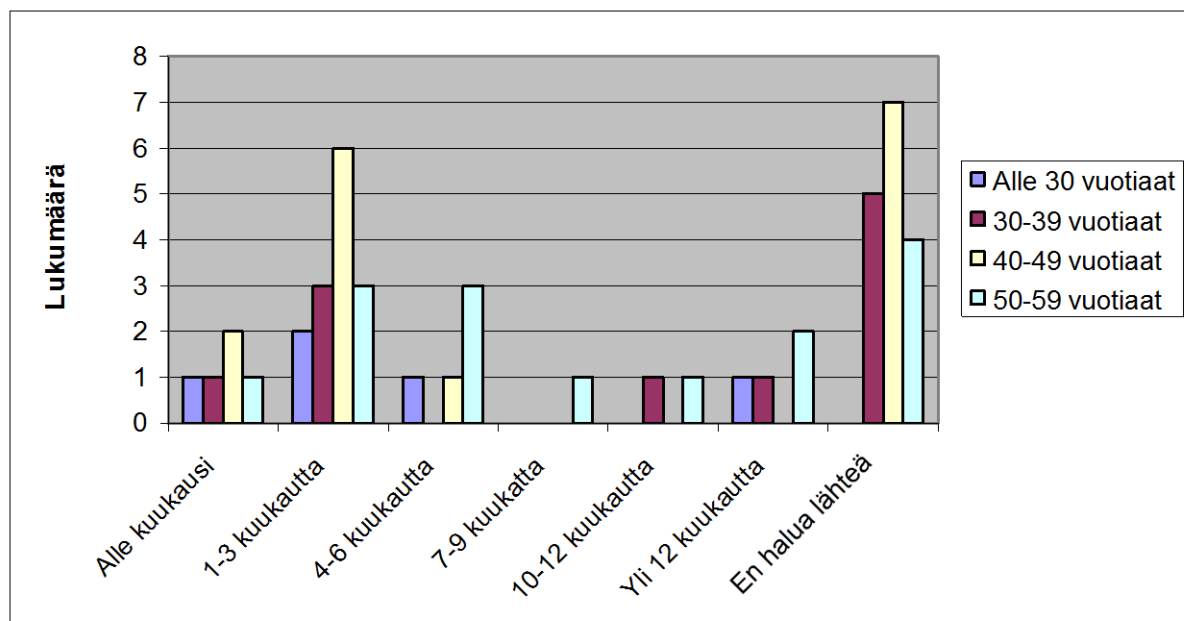
8.6.1 Valmius työkiertoon

Kyselyn viimeisessä osiossa kysyttiin olisiko vastaaja valmis lähtemään työkiertoon ja minkä pituiseen. Suurin osa vastaajista (31, 62%) kokivat olevansa valmiita lähtemään työkiertoon. Suurin osa näistä vastaajista (14) olisi valmis lähtemään työkiertoon 1-3 kuukaudeksi. Jopa 17 (33%) vastaajaa ei halua lähteä työkiertoon. Kaksi vastaajaa jätti vastaamatta ja yksi antoi kaksi eri vastausvaihtoehtoa, joten niitä ei käytetty tulosten analysoinnissa. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Työkierron pituus

Alle 30 vuotiaista kukaan ei vastannut, että ei olisi valmis lähtemään työkiertoon. Muissa ikäluokissa oli vastaajia, jotka olivat valmiita lähtemään työkiertoon tietyksi ajaksi, mutta suuri osa ei halua lähteä lainkaan mukaan kiertoon. Taustamuuttujiin vastaamattoman henkilön vastausta ei voitu käyttää verrannossa. Ikäluokka 60 vuotiaat tai yli yhdistettiin 50-59 -vuotiaiden ikäluokkaan anonymiteetin säilyttämisen vuoksi. (Kuvio 10.)



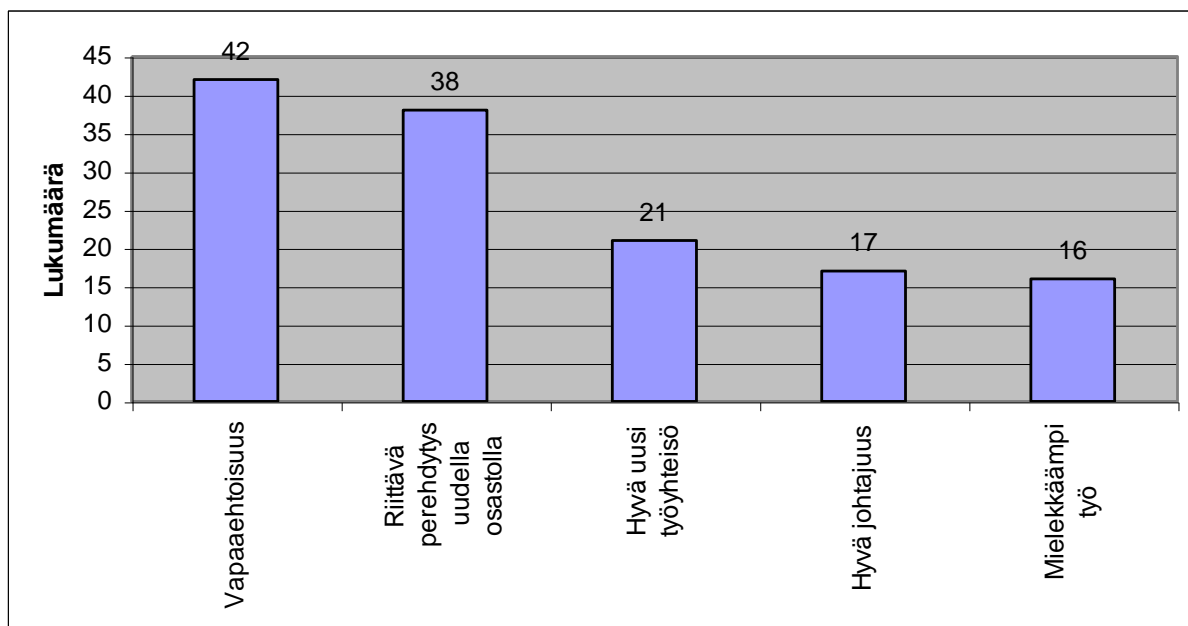
Kuvio 10. Työkiertoon lähtövalmius verraten ikäluokkiin.

8.6.2 Perehdytyksen pituus

Vastaukset perehdytyksen pituudesta vaihtelivat muutamasta päivästä – 3 kuukauteen. Vastaajista 12 (24%) jätti vastaamatta. Suurin osa vastaajista (21, 41%) totesivat perehdytyksen pituuden olevan riittävä, kun se olisi 1-2-viikkoa. Sen sijaan vastaajista neljä (8%) oli sitä mieltä, että 1-2päivää riittäisi. Loput vastaajista (10, 20%) vastasi enemmän kuin kaksi viikkoa.

8.6.3 Työkierron kiinnostavuus

Viimeinen kysymys selvitti mikä lisäisi kiinnostusta työkiertoa kohtaan. Jokainen vastaaja sai valita väittämistä kolme. Vastaajista kymmenen laittoi joko yhden tai kaksi tärkeintä asiaa. Loput valitsivat kolme. Tärkeimpänä asiana pidettiin vapaaehtoisuutta (42kpl), sekä riittävää perehdytystä (38kpl) uudella osastolla. (Kuvio 11.) Samoin Susilahden (2006) tutkimuksessa vapaaehtoisuus, perehdytys, hyvä johtajuus, sekä hyvä uusi työyhteisö nousi esille työkierron myönteisenä puolena.



Kuvio 11. Työkierron kiinnostavuus.

9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Reliabiliteetilla tarkoitetaan toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toinen käsite validiteetti tarkoittaa mittarin kykyä mitata, sitä mitä sen on tarkoitus mitata. Nämä asiat on huomioitava pohdittaessa tuloksia ja tulosten luotettavuutta. (Hirsijärvi ym. 2009, 231-232.) Tämän tutkimuksen luotettavuus tulee ilmi tuloksia verrattaessa aiempiin tutkimuksiin. Esimerkiksi Susilahden (2006) tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia, kuin tämän tutkimuksen. Kyselylomakkeet testattiin ennen osastoille viemistä koulussa, jotta kyselylomake saatiin mahdollisimman selväksi erehdyksien välttämiseksi. Vielä ennen kyselyn viemistä kohderyhmille kyselylomake hyväksytettiin yhteistyötaholla.

Kyselylomakkeet palautettiin nimettöminä, jolloin yhtäkään vastaajaa ei voinut tunnistaa. Taustamuuttujia koskevissa kysymyksissä vastaajaryhmiä on jossain tulosten analysoinneissa yhdistelty anonymiteetin säilyttämiseksi. Vastaukset on raportoitu rehellisesti ja kaikissa opinnäytetyön vaiheissa on toimittu eettisten periaatteiden mukaan. Tutkimuksen teoreettista osuutta varten tehtiin kirjallisuuskatsaus. Kirjalli-

suuskatsaus tehtiin aiempien tutkimusten ja tämän opinnäytetyön keskeisten käsitteiden pohjalta.

Tästä tutkimuksesta saadut tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Tutkimuksen vastausten määrä on (n=51) 68% tutkimuksen otannasta. Yksittäisten kysymysten kohdalla kuitenkin vastaus määrä vaihteli, joka saattaa vaikuttaa negatiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen. Vastausmäärissä voi vaihtelua olla siksi, että kyselyn väitteitä ei ymmärretty tai oikeanlaista vastausvaihtoehtoa ei löytynyt.

10 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen B3, N2A ja N2B hoitohenkilöstön ajatuksia työkierrosta ja selvittää työkiertoa edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä. Työkiertoa koskevia tutkimuksia on tehty aiemminkin, mutta tieteellisiä tutkimuksia aiheesta ei löytynyt.

Tutkimus tuotti tietoa kohdeosastojen hoitohenkilökunnan ajatuksista työkierrosta. Työkierron vaikutuksia arvioitiin suhteessa työyhteisöön, työhön, työssä oppimiseen ja työhyvinvointiin. Näin saatiin myös tietoa työkiertoa edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä. Tutkimus selvitti myös vastaajaryhmän sen hetkistä motivaatiota työkiertoon.

Tutkimuksen tuloksien perusteella työkierrolla uskotaan olevan positiivisia vaikutuksia erityisesti työssä oppimiseen. Suurin osa vastaajista (48 vastaajaa) on samaa mieltä siitä, että työkierron myötä ammattitaito ja hoitotyön osaaminen kehittyisivät. Vastaavasti 47 vastaajaa on sitä mieltä, että työkierto luo uusia näkökulmia työhön. Vain yhdeksän vastaajaa ei usko työkierron lisäävän ammatillista itseluottamusta, eikä myöskään yhdeksän vastaajista usko työkierron lisäävän uusia työmenetelmiä.

Työkierron vapaaehtoisuus nousi tärkeimmäksi asiaksi työkierron kiinnostavuutta edistävänä tekijänä. Toiseksi tärkeimmäksi asiaksi nousi riittävä perehdytys uudella osastolla. Tutkimuksen avoimen kysymyksen perusteella 1-2 viikkoa koettiin riittävänä aikana perehdytykselle uudella osastolla. Tässä ei kuitenkaan määritelty yleistä perehdyttämistä työkiertoon ennen kiertoon osallistumista. Jälkeenpäin ajatellen kysymys olisi ollut parempi, jos olisi määritelty työkierron jakson pituus ja annettu valmiit vastausvaihtoehdot perehdytyksen pituudella, koska nyt kysymykseen jätti kymmenen henkilöä vastaamatta.

Vastaajat kokivat työkierron kiinnostavammaksi, jos uusi työyhteisö tiedettiin hyväksi. Hyvää johtajuutta, sekä mielekkäämpää työtä pidettiin edistävänä asiana työkierrossa. Myös Susilahden (2006) tutkimuksessa korostetaan kiertoa edistävänä asiana vapaaehtoisuutta ja perehdytystä. Susilahden tutkimuksessa korostetaan myös edistävänä tekijänä sitä, että työntekijälle olisi nimetty valmiiksi ennen työkierron alkua perehdyttäjä uudella osastolla.

Tutkimuksen perusteella työkierrolla ajatellaan olevan useita positiivisia vaikutuksia. Kuitenkin 17 vastaajaa (n=51), eli noin kolmasosa tutkimukseen vastaajista ei halua osallistua työkiertoon. Jos työkiertoa ei koeta negatiivisena asiana vaan päinvastoin, niin mikä selittää sen, että kolmasosa ei halua lähteä työkiertoon. Saattaa olla, että henkilöstön iällä on yhteys tähän.

Blixt ja Uusitalo (2006) havaitsivat tutkimuksessaan nuorempien olevan vanhempia motivoituneempia työkiertoon. Tämän tutkimuksen tulokset olivat myös siltä osin samansuuntaisia, että kukaan alle 30-vuotiaista ei vastannut, ettei haluaisi lähteä työkiertoon. Kolme tähän ryhmään kuuluvaa jättää kuitenkin kokonaan vastaamatta kysymykseen. Vastaajista 40-49 -vuotiaista puolet olisivat valmiita lähtemään työkiertoon. Sopivimpana pituutena työkierrolle nähtiin 1-3 kuukautta.

Vastaajista puolet (26 vastaajaa) kertoivat kokevansa epävarmuutta selviytyä uusissa tehtävissä, mutta suurin osa kuitenkin vastasi olevansa varmoja kyvystään selviytyä toisessa työyhteisössä. Epävarmuus voi vaikuttaa vastaajan haluun osallistua työkiertoon. Yksi vastaaja oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan osittain sitä mieltä, että työkierto heikentää itseluottamusta, kuitenkin suurin osa kumosi väitteen. Yli puolet

vastaajista (27) näki työkierron estävinä asioina lisääntyvän stressin ja fyysisen uupumisen. Myös Blixt ja Uusitalo (2006) kertovat tutkimuksessa esille tuotuja työkiertoa estäviä asioita, joita olivat huonot ohjeet työkierrosta, ulkopuolisuuden kokeminen uudella osastolla ja työkiertoon pakottaminen. Susilahti (2006) mainitsee tutkimuksessaan, että estävä tekijä voi olla hoitajan haluttomuus siirtyä uuteen paikkaan, jossa muuttuisi konkarista noviisiksi. Voisiko tämä olla yhtenä syynä siihen, että noin kolmasosa yli 40-vuotiaista tämän tutkimuksen vastaajista ei halua lähteä työkiertoon? Tämän opinnäytetyön kyselylomake olisi saanut sisältää vielä yhden kysymyksen, jolla olisi selvitetty onko vastaaja osallistunut työuransa aikana työkiertoon.

Jatkotutkimusta ajatellen olisi mielenkiintoista selvittää esimiesten ajatuksia ja kokemuksia työkiertoon liittyen. En tarkoita pelkästään heidän suhtautumistaan alaisten työkiertoon vaan myös heidän omaan työhönsä liittyen.

LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas –Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä. WSOY.

Blixt, K. & Uusitalo, T. 2006 Työkierto hoitotyössä – Esimerkki silmähoitajien osaamisen edistämisestä. Teoksessa Miettinen, M., Hopia, H., Koponen, L. & Wilksman, K. Inhimillisten voimavarojen johtaminen: Hoitotyön vuosikirja 2006. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. 183-198.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Jauhiainen, K. & Koskinen, K. 2009. Hoitajien kokemuksia työkierrosta perioperatiivisella osastolla. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Linderman-Valkonen, M. 2001. Henkilökierto-opas. Helsinki. Oy Edita Ab.

Järvensivu, A. 2007. Työprosessitieto avain monitaitoisuuteen. Tampere. Tampereen yliopstopaino Oy – Juves Print.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki. WSOY. Oppimateriaalit Oy.

Lauri, S. 2006. Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ –Työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki. Edita Prima Oy.

Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle –tulosta toimintaan. Helsinki. WSOY.

Raunamo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki. Oy Edita Ab.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. 02.11.2010. [viitattu 24.02.2011] Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Suomen virallinen tilasto (SVT): CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus -tutkimus [verkkajulkaisu].

ISSN=1797-9471. Kurssikoulutukseen osallistuminen 2005, 7. Muu kuin kurssimuotoinen henkilöstökoulutus . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 24.2.2011].

Saatavissa: http://www.stat.fi/til/cvts/2005/02/cvts_2005_02_2009-05-08_kat_007_fi.html.

Susilahti, H. 2006. Hoitohenkilökunnan työkierto osaamisen, työhyvinvoinnin ja resurssien näkökulmasta. Ehdotus hoitohenkilökunnan järjestelmällisen työkierron kehittämiseksi Satakunnan sairaanhoitopiirissä.

Ukkola, V., Ahonen, J., Alanko, A., Lehtonen, T. & Suominen, S. 2001. Kirurgia. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

LIITELUETTELO

LIITE 1 Lupahakemus

LIITE 2 Kyselylomake



SAMK / Sopimus opinnäytetyön tekemisestä

Opinnäytetyön tekijä: Heidi-Marja Antola	Opiskelijanumero: 0701102	Aloitusryhmä: HT07/1v
Koulutusohjelma: Hoitotyön koulutusohjelma		
Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Marja Flinck, marja.flinck@samk.fi, 044 710 3430, Maamiehenkatu 10 28500 Pori		
Toimeksiantaja, yhteys henkilön nimi, sähköposti, puhelinnumero ja osoite: Satakunnan keskussairaala, Kirsi-Marja Laine, kirsi-marja.laine@satshp.fi, 02-627 7213		
Opinnäytetyön nimi: Työkierto Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen työntekijöiden kokemana		
Työn etenemisaikataulu: Opinnäytetyö tehdään talven 2010 aikana. Tarkempi selvitys on sopimuksen liitteessä olevassa hyväksytyssä tutkimus-/projektisuunnitelmassa.		
<p>Vakuutukset. Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työ sopimus. Työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteessa tehtävän opinnäytetyön tekijää.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen. Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. Aineiston hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Satakunnan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p> <p>Oikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p> <p>Immateriaalioikeudet. Tekijänoikeus ja muut immateriaalioikeudet opinnäytetyöhön kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä ja toimeksiantaja sopivat erikseen, missä laajuudessa tekijänoikeus tai muut immateriaalioikeudet siirtyvät toimeksiantajalle.</p> <p>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu. Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulu vastaa työn ohjauksesta, seurannasta ja työn riittävästä laadusta. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista tai aikataulusta. Opinnäytetyön tekijä ei vastaa toimeksiantajalle vahingosta, joka toimeksiantajalle syntyy opinnäytetyön viivästyneisistä, ellei erikseen toisin sovita. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana saamansa luottamuksellisen aineiston, kun opinnäytetyö on valmistunut, tai kun osapuolet yhdessä toteavat, että yhteistyöedellytyksiä opinnäytetyön loppuun saattamiseksi ei ole.</p> <p>Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaisissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö tai sen osia voidaan julkaista myös internetissä sopimalla niistä erikseen. Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opettaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.</p> <p>Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiasta ei päästä sopimukseen, erimielisyydet ratkaistaan Porin käräjäoikeudessa.</p> <p>Tätä sopimusta on laadittu 3 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.</p> <p>Satakunnan ammattikorkeakoululla on oikeus käyttää yhteistyöhanketta referenssinä ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksistä, mukaan lukien SAMKin yhteistyötietokanta, johon voi tehdä hakuja internetissä. Opinnäytetyöstä näkyvät otsikko, organisaatio ja organisaation yhteyshenkilö. Hanketta voidaan lisäksi hyödyntää ammatillisen korkeakoulutuksen tavoitteita edistävästi esim. opetusmateriaalina tai -metodina edellyttäen, ettei hankkeeseen sisältyneiden tietojen luottamuksellisuutta vaaranneta.</p>		
Päiväys: 13.10.2010		
Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus, nimi ja nimen selvitys: <i>Lin. Laine</i>	Koulutusjohtajan/Toimialajohtajan allekirjoitus ja nimen selvitys: <i>Marja Flinck</i> MARJA FLINCK	
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: <i>Heidi Antola</i>		

Hei Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen B3, N2A ja N2B hoitajat!

Olen sairaanhoitajaopiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Porin toimipisteestä. Opinnäytetyön aiheena on selvittää työkiertoon liittyviä tekijöitä Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen B3, N2A ja N2B hoitohenkilökunnan kokemana. **Kohderyhmään eivät kuulu kirurgisten osastojen varahenkilöjärjestelmään kuuluvat hoitajat.**

Toivon, että sinulla on hetki aikaa vastata kyselyyn. Kyselylomakkeet käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti, eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu missään vaiheessa. Tulosten analysoinnin jälkeen vastauslomakkeet tuhotaan asianmukaisesti.

Palautathan täytetyn kyselylomakkeen 15.11.2010 mennessä taukokuoneessa olevaan laatikkoon.

Kiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,
Heidi Antola
Satakunnan AMK, Porin toimipiste

Lisätietoja voi tarvittaessa kysellä sähköpostitse:
heidi-marja.antola@student.samk.fi

Vastaa seuraaviin kysymyksiin ympyröimällä oikea vaihtoehto.

TAUSTAMUUTTUMISET

1. Ikäryhmä

1. Alle 30 vuotta
2. 30-39 vuotta
3. 40-49 vuotta
4. 50-59 vuotta
5. 60 vuotta tai yli

2. Osasto, jolla työskentelet

1. B3
2. N2A
3. N2B

3.a) Työkokemus kaikkiaan hoitotyössä

1. Alle vuosi
2. 1-5 vuotta
3. 6-10 vuotta
4. 11-20 vuotta
5. Yli 20 vuotta

3.b) Työkokemus nykyisellä osastolla

1. Alle vuosi
2. 1-5 vuotta
3. 6-10 vuotta
4. 11-20 vuotta
5. Yli 20 vuotta

4. Koulutus

1. Sairaanhoidaja AMK
2. Sairaanhoidaja opistotaso
3. Lähihoitaja
4. Perushoitaja

Arvioi työkierron vaikuttavuutta seuraavien väittämien avulla. Väittämissä on neljä (4) vastausvaihtoehtoa, valitse niistä yksi.

1. Täysin samaa mieltä
2. Osittain samaa mieltä
3. Osittain eri mieltä
4. Täysin eri mieltä

VAIKUTUS TYÖYHTEISÖÖN

5. Työkierto auttaa työyhteisön kehittämistarpeen huomaamisessa	1	2	3	4
6. Olen epävarma omasta kyvystä selviytyä toisessa työyhteisössä	1	2	3	4
7. Uuteen työyhteisöön siirtyminen arveluttaa	1	2	3	4
8. Työkierron myötä pelkään joutuvani ”heittopussiksi” osastojen välille	1	2	3	4
9. Työkierto parantaa työyhteisön ilmapiiriä	1	2	3	4
10. Työkierto lisää kiirettä	1	2	3	4
11. Työkierto parantaa työyhteisön vuorovaikutusta	1	2	3	4
12. Työkierto tuottaa epävarmuutta työyhteisössä	1	2	3	4

VAIKUTUS TYÖHÖN

13. Työkierto mahdollistaa työhön vaihtelua	1	2	3	4
14. Koen epävarmuutta selviytyä uusista työtehtävistä	1	2	3	4
15. Työkierto lisää työn haasteellisuutta	1	2	3	4
16. Työkierto motivoi aktiiviseen tiedonhankintaan	1	2	3	4
17. Työkierto kehittää päätöksentekotaitoja	1	2	3	4
18. Työkierto kehittää kliinistä osaamista	1	2	3	4
19. Työkierto lisää omantytön arvostusta	1	2	3	4
20. Työkierto lisää työn mielekkyyttä	1	2	3	4

TYÖSSÄ OPPIMINEN

21. Työkierto kehittää ammattitaitoa	1	2	3	4
22. Työkierto luo uusia näkökulmia	1	2	3	4
23. Työkierto lisää ammatillista itseluottamusta	1	2	3	4
24. Työkierto vahvistaa ammatillista identiteettiä	1	2	3	4
25. Työkierto luo uusia työmenetelmiä	1	2	3	4
26. Työkierto kehittää hoitotyön osaamista	1	2	3	4
27. Työkierto lisää verkostoitumista	1	2	3	4
28. Työkierto luo uusia mahdollisuuksia kehittää omaa uraansa	1	2	3	4

TYÖHYVINVOINTI

29. Työkierto parantaa työssä jaksamista	1	2	3	4
30. Työkierto lisää stressiä	1	2	3	4
31. Työkierto lisää fyysistä työuupumista	1	2	3	4
32. Työkierto heikentää itseluottamusta	1	2	3	4
33. Työkierto lisää muutoksen sietokykyä	1	2	3	4
34. Työkierto lisää avoimuutta	1	2	3	4

MOTIVAATIO JA TYÖKIERRON PITUUS

35. Minkä pituiseen työkiertoon olisit valmis lähtemään? (**Vastaa ympyröimällä yksi vaihtoehto**)

1. Alle kuukausi
2. 1-3 kuukautta
3. 4-6 kuukautta
4. 7-9 kuukautta
5. 10-12 kuukautta
6. Yli 12 kuukautta
7. En halua lähteä.

36. Minkä pituisen perehdytyksen haluaisit olevan? (**Vastaa avoimesti**)

37. Mikä lisäisi kiinnostusta työkiertoon? (**Ympyröi 3 tärkeintä**)

1. Vapaaehtoisuus
2. Riittävä perehdytys uudella osastolla
3. Hyvä johtajuus
4. Hyvä uusi työyhteisö
5. Mielekkäämpi työ

KIITOS VASTAUKSESTANNE!