



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

NOORA JUUTILAINEN & JEMINA LÄHDE

# **Hoitajien kokemuksia työkierrosta Sastamalan terveystieteiden osastoilla**

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA  
2023

## TIIVISTELMÄ

Juutilainen Noora & Lähde Jemina  
Hoitajien kokemuksia työkierrosta Sastamalan terveyskeskussairaalan osastoilla  
Opinnäytetyö, AMK  
Hoitotyön tutkinto-ohjelma  
Toukokuu 2023  
Sivumäärä: 27

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia työkierrosta ja lainavuoroista Sastamalan Terveyskeskussairaalan osastoilla. Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa tietoa työn tilaajalle hoitajien työkierron ja lainavuorojen kokemuksista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Työkierto on arkipäivää terveydenhuollossa ja etenkin erikoissairaanhoidossa. Potilaat siirtyvät erikoisalojen välillä ja työntekijöiltä vaaditaan asiantuntijuuden lisäksi muutosvalmiutta. Työkierrolla tarkoitetaan, että työntekijä siirtyy työpaikan sisällä toiseen yksikköön hoitamaan uutta tehtävää. Työkierto on niin työntekijälle kuin koko työyhteisöllekin oppimisen paikka. Työkierto antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää itseään, lisätä ammattitaitoaan ja mahdollisuuksia edetä urallaan.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena, jonka aineistosta tehtiin induktiivinen, eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Tutkimusaineisto kerättiin internetkyselylomakkeella alkuvuodesta 2023. Tutkimukseen vastasi 27 hoitajaa Sastamalan terveyskeskussairaalan osastoilta.

Tutkimustulokset osoittivat, että hoitajien kokemukset työkierrosta ja lainavuoroista olivat pääosin hyviä, mutta toisaalta lainavuorot koettiin myös kuormittavina ja ahdistusta aiheuttavina. Tutkimuksessa nousi esiin myös perehdytyksen merkityksellisyys.

Opinnäytetyössä selvitettiin myös työkierron sekä lainavuorojen vaikutusta työhyvinvointiin. Vastausten mukaan työkierto ja lainavuorojen tekeminen vaikuttaa osalla vastaajista negatiivisesti työhyvinvointiin. Lainavuorot ovat aiheuttaneet jännitystä, turhautumista, stressiä, ahdistusta ja jopa pelkoa. Toisaalta vastauksissa tuli esille myös positiivisia tekijöitä. Lainavuorot koettiin virkistävinä, koska niissä saa vaihtelua omaan työympäristöön ja se auttaa jaksamaan työssä.

Opinnäytetyön avulla saatiin kehittämissuhteita työkierto- ja lainavuorokäytännön toteutukseen. Esiin nousseita asioita oli vapaaehtoisuus ja tasapuolisuus. Jatkotutkimuksena voisi selvittää sitä, miten osastojen käytäntöjä voisi yhtenäistää, joka helpottaisi työkierron sekä lainavuorojen tekemistä.

Avainsanat: työkierto, työhyvinvointi, lainavuoro, autonominen työaikasuunnittelu

## Abstract

Juutilainen Noora & Lähde Jemina: Nurses' experiences of job rotation in the inpatient wards of Sastamala Health Centre Hospital

Bachelor's thesis

Degree programme in Nursing

May 2023

Number of pages: 27

The purpose of the thesis was to describe the nurses' experiences of job rotation and floating shifts in the inpatient wards of Sastamala Health Centre Hospital. The objective of the thesis was to give the client information on the nurses' experiences of job rotation and floating shifts and their impact on well-being at work.

Job rotation is commonplace in healthcare, especially in specialized medical care. Patients move between specialties and employees are required to have not only expertise but also the willingness to change. Job rotation means that an employee transfers from one department to another within the same workplace to take up a new job. It is a learning experience for both the employee and the whole work community. Job rotation gives employees the opportunity to develop themselves, increase their skills and advance in their careers.

The thesis was carried out as a qualitative study, which was based on inductive content analysis. The study material was collected using an online questionnaire in early 2023. 27 nurses from the inpatient wards of Sastamala Health Centre Hospital responded to the survey.

The results of the study showed that the nurses' experiences of the job rotation and floating shifts were mostly good, but on the other hand, floating shifts were also seen to cause stress and anxiety. The study results also highlighted the importance of the given job orientation.

The study also examined the impact of job rotation and floating shifts on well-being at work and the responses showed that the impact of job rotation and floating shifts on well-being at work is mainly negative. Floating shifts have caused tension, frustration, stress, anxiety and even fear. On the other hand, the responses also revealed positive points. Floating shifts were perceived as refreshing as they give you a change in your working environment and help you to cope at work.

The thesis provided development proposals for the implementation of job rotation and floating shift practices. The issues that emerged were voluntariness and fairness. Further study could be carried out on how harmonies' the practices of different wards, which would make it easier to carry out job rotation and floating shifts.

Keywords: job rotation, well-being at work, floating shift, autonomous working time scheduling

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TYÖKIERTO HOITOTYÖSSÄ.....	6
2.1 Työkierto.....	6
2.2 Työhyvinvointi .....	7
2.3 Lainavuoro .....	7
2.4 Työaika-autonomia .....	8
2.5 Aikaisemmat tutkimukset.....	8
3 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	11
3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite .....	11
3.2 Tutkimuskysymykset.....	11
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	12
4.1 Kvalitatiivinen tutkimus .....	12
4.2 Aineistonkeruumenetelmä .....	12
4.3 Kohderyhmä, otoksen valinta .....	13
4.4 Aineiston analyysi- ja raportointi.....	13
4.5 Aikataulusuunnitelma.....	15
5 TUTKIMUSTULOKSET .....	16
5.1 Kokemukset työkierrosta ja lainavuoroista.....	16
5.2 Työkierron vaikutukset työhyvinvointiin.....	17
5.3 Kehittämisehdotukset työkiertoon ja lainavuoroihin.....	18
5.4 HR-hoitajien näkemyksiä lainavuoroista .....	19
6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	21
6.1 Pohdinta .....	21
6.2 Eettisyys ja luotettavuus .....	22
6.3 Johtopäätökset.....	26
6.4 Tilaajan palaute.....	27
6.5 Jatkotutkimusehdotukset .....	28
LÄHTEET .....	29
LIITE 1: KYSELYRUNKO .....	32
LIITE 2: SAATEKIRJE .....	33

## 1 JOHDANTO

Työkierto on arkipäivää terveydenhuollossa ja etenkin erikoissairaanhoidossa. Potilaat siirtyvät erikoisalojen välillä ja työntekijöiltä vaaditaan asiantuntijuuden lisäksi muutosvalmiutta. Nopeat työelämän muutokset vaativat uuden oppimista. Ammattitaidon säilymisen ja syventymisen kannalta työkierto on hyödyllinen menetelmä. Etenkin aluksi työntekijältä odotetaan joustavuutta ja sinnikkyyttä sekä valmiuksia asettua noviisin asemaan. Uuden tiedon keskellä työntekijä voi joutua kohtaamaan oman epävarmuutensa. Työkierrolla tarkoitetaan, että työntekijä siirtyy työpaikan sisällä toiseen yksikköön hoitamaan uutta tehtävää. Työkierto on niin työntekijälle kuin koko työyhteisöllekin oppimisen paikka. Työkierto antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää itseään, lisätä ammattitaitoaan ja mahdollisuuksia edetä urallaan. Työyhteisö puolestaan voi parantaa yhteisöllisyyttään sekä hiljaisen tiedon hyödyntämistä. Työkierrolla saattaa olla vaikutusta työntekijän työkykyyn ja työssäjaksamiseen. (Hankonen, 2015.)

Opinnäytetyössä tarkastellaan hoitajien näkökulmaa työkierrosta. Parantuuko hoitohenkilökunnan resurssi sillä, että puuttuva resurssi paikataan toisen osaston hoitajista? Työn aihe on ajankohtainen ja kiinnostava, koska hoitoalalla on jatkuva henkilöstöpula. Tulevaisuudessa hoitoalan ongelmana tulee olemaan työntekijäresurssin puute. (Tehy, 2023).

Aihe on ajankohtainen Sastamalan Terveyskeskussairaalan osastoilla, koska tarve työkierrolle ja lainavuoroille on jatkuvaa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitajien kokemuksia työkierrosta Sastamalan Terveyskeskussairaalan osastoilla. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa tietoa työn tilaajalle hoitajien työkierron kokemuksista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Työn tilaajana on Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalot, SOTESI.

## 2 TYÖKIERTO HOITOTYÖSSÄ

Työkierrolla haetaan usein lisäoppia ja osaamisen koetaan lisääntyvän työkierrossa. Työnantajalla ja työntekijällä voi olla erilaisia tavoitteita työkierron suhteen. Työnantajan tavoite usein on, että henkilökunnan liikuttaminen paikasta toiseen on sujuvampaa. Työntekijöiden tavoitteina voi olla esimerkiksi syvällisemmän tiedon saaminen jostakin sairaudesta, jolloin työkiertoon lähtevästä työntekijästä tulee oman osastonsa asiantuntija aiheessa. Tavoitteet voivat olla myös yleisempiä, kuten hoidon kokonaisuuden hahmottamista tai yhteistyön sujuvoittamista eri yksiköiden välillä. (Leppäniemi, 2018.)

Työkierrolla on useita ulottuvuuksia. Työkierto on tärkeä osa työn uudelleenjärjestämis- ja muokkausmahdollisuutta. Työkierto edistää myös henkilöstön liikkuvuutta ja on työpaikoilla toteutettavissa oleva työn organisoinnin keino. Työkierto on tehokas menetelmä, eikä sen toteuttaminen edellytä ylimääräisiä taloudellisia resursseja. Työkiertoa voidaan pitää hoitoalalla jatkuvan oppimisen menetelmänä ja työkiertoon lähteminen auttaa työntekijää ymmärtämään hankittua tietoa sekä siirtämään hiljaista tietoa ja luomaan uutta tietoa. (Hauta, 2018, s. 25.)

Työn keskeiset käsitteet ovat työkierto, työhyvinvointi, lainavuoro ja autonominen työaika suunnittelu.

### 2.1 Työkierto

Työkierto tarkoittaa usein sitä, että työntekijä siirtyy omasta halustaan hoitamaan uutta tehtävää työpaikan toiseen yksikköön. Työkierrosta ei ole säädetty työehtosopimuksessa tai laissa. Jos työkiertoa ei toteuteta työntekijän vapaaehtoisuudella, ratkeaa työnantajan oikeus määrätä työkiertoon direktio-oikeuden kautta. Direktio-oikeus tarkoittaa sitä, että työnantaja voi päättää mitä, missä, milloin ja millaisilla välineillä työtä tehdään. Direktio-oikeutta rajaa työehtosopimus, työsopimus ja laki. (Aspelund, 2018.)

Työkierto on arkipäivää terveydenhuollossa ja etenkin erikoissairaanhoidossa. Potilaat siirtyvät erikoisalojen välillä ja työntekijöiltä vaaditaan asiantuntijuuden lisäksi muutosvalmiutta. Työkierrolla tarkoitetaan, että työntekijä siirtyy työpaikan sisällä toiseen yksikköön hoitamaan uutta tehtävää. Työkierto on niin työntekijälle kuin koko työyhteisöllekin oppimisen paikka. Työkierto antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää itseään, lisätä ammattitaitoaan ja mahdollisuuksia edetä urallaan. Työyhteisö puolestaan voi parantaa yhteisöllisyyttään sekä hiljaisen tiedon hyödyntämistä. Työkierrolla saattaa olla vaikutusta työntekijän työkykyyn ja työssäjaksamiseen. (Hankonen, 2015.)

## 2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka pitää sisällään työn, työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. Työhyvinvointia lisää hyvä ja motivoiva johtaminen, sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Kokonaisuudessaan työhyvinvointi vaikuttaa siihen, miten työntekijä jaksaa työssään. Kun hyvinvointi kasvaa, se vaikuttaa työn tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen, näin myös sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvoinnista vastaa niin työnantaja kuin työntekijätkin. Työnantajan tehtävänä on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden samanvertaisesta kohtelusta. (STM, n.d.)

## 2.3 Lainavuoro

Lainavuoro käsitteenä tarkoittaa työvuoron tekemistä työnantajan osoittamassa yksikössä, joka ei ole työntekijän tavanomainen työyksikkö. Lainavuoroilla hyödynnetään äkillisten poissaolojen korvaamisessa tai työyksiköiden kuormittuneisuuden tasaamisessa organisaation olemassa olevaa henkilökuntaa ja tällä tavoin saavutetaan merkittäviä kustannussäästöjä. Lainavuorot on koettu turhauttaviksi ja ahdistusta aiheuttaviksi kokemuksiksi, mutta lainavuorot on koettu myös mahdollisuutena

ottaa haasteita vastaan ja vahvistaa kliinistä osaamista. (Riekkinen, Suominen & Roos, 2020, s. 26.)

## 2.4 Työaika-autonomia

Työaika-autonomialla tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa muiden työntekijöiden kanssa yhteistyössä. Työyhteisössä päätetään yhteiset säännöt ja reunaehdot, joiden mukaan suunnittelua toteutetaan. Autonomisessa työaikasuunnittelussa jokaisen toiveita huomioidaan tasapuolisesti. Työntekijät suunnittelevat työaikansa itse, silti lopullisen työvuorolistan hyväksyy aina esimies, joka vastaa työaikasuunnittelun asianmukaisuudesta. Autonomisen työvuorosuunnittelun etuja ovat muun muassa psyykinen rasituksen ja työvuorojen vaihtojen väheneminen työhön sitoutuneisuuden sekä motivaation kasvaminen. Autonominen työaikasuunnittelu helpottaa työn, perhe-elämän, harrastuksien ja sosiaalisen elämän yhteensovittamista. (Räty-Raila, 2020.)

## 2.5 Aikaisemmat tutkimukset

Aikaisempia tutkimuksia työkierrosta löytyy melko hyvin. Lainavuoroja koskevia aikaisempia tutkimuksia sen sijaan on niukasti. Taulukossa 1 on tietokannat, joista aikaisemmat tutkimukset on haettu.

Taulukko 1. Tietokannat

Tietokanta	Hakusanat	Haun tulokset	Tarkasteluun valitut
<b>Medic</b>	lainavuor OR työkiert*	N=10	n=2
<b>SAMK Finna</b>	työkierto AND sairaanhoitaja	N=3	n=1
<b>Google Scholar</b>	työkierto AND sairaanhoitaja	N=433	n=1



Taulukossa 2 on keskeisten käsitteiden erilaisia hakusanoja suomeksi ja englanniksi. Hakusanoja on haettu Finto.fi- sivuilta ja TEPA-termipankista.

Taulukko 2. Keskeiset käsitteet

Keskeiset käsitteet	Työkierto	Työhyvinvointi	Lainavuoro	Työaika-autonomia
Muita hakusanoja suomeksi	Henkilökierto, osaamisen siirto	Työrauha, työviihtyvyyys		Autonominen työvuorosuunnittelu,
Hakusanoja englanniksi	Job rotation, work rotation	Well-being at work		
YSO-sanoja	Henkilökierto, job rotation	Työviihtyvyyys, työtyytyväisyys		
MeSH-sanoja				
TEPA-termipankki	Työnkierto, work rotation	Työhyvinvointi, well-being at work		

Kehittääkö työkierto osaamista? Sairaanhoidajien kirjoitelmia työkierrosta pro gradu -tutkielman tavoitteena oli selvittää sairaanhoidajien työkierron odotuksia ja kokemuksia työkierrosta. Tutkimuksessa selvitettiin myös työkierron tukea sairaanhoidajan ammattitaidon kehittymisessä. Tutkimukseen osallistui yhdeksän työkierrossa ollutta sairaanhoidajaa eräässä sairaanhoitopiirissä. Tutkimuksen luonne oli laadullinen. Aineistoa kerättiin kirjoitelmien avulla ja niitä analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla. Sairaanhoidajien osaamisen kehittymistä kuvattiin tutkimuksessa työkiertoon liittyvien kokemusten ja odotusten kautta. Tulosten mukaan osallistuvien sairaanhoidajien odotukset kuvasivat kehittymisosaamista. Työkierron aikaiset kokemukset ilmensivät osaamisen kehittymiseen liittyviä tekijöitä, joissa

korostuivat työkierron herättämät tunnekokemukset, uudet oivallukset sekä ajatukset ja uuden oppiminen. Osaamisen kehittyminen oli kohdentunut pääasiassa klinisiin hoitotaitoihin ja ICT-taitoihin. (Hauta, 2018.)

Sierlan (2017) tarkoituksena oli selvittää työkierrossa olleiden sairaanhoitajien osaamisen hyödyntämistä työkierron jälkeen. Tavoitteena oli tuottaa tietoa henkilökunnan osaamisen kehittämiseksi ja kehittää työkiertoa osana toiminnan kehittämistä. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto kerättiin esitestatun verkkokyselylomakkeen avulla työkierrossa olleilta, ja työkierron jälkeen omalle osastolleen palanneilta sairaanhoitajilta. Kysely lähetettiin 99 sairaanhoitajalle ja vastauksia saatiin takaisin 38 kappaletta. Tutkimustulosten mukaan työkierrossa olleiden, ja työkierron jälkeen omalle osastolleen palanneiden sairaanhoitajien (=38) työkierrossa hankittua osaamista ei hyödynnetä niin tehokkaasti kuin olisi mahdollista. Työkiertoon lähdön tulisi olla suunnitelmallista ja vapaaehtoista, ja lähiesimiesten tulisi kannustaa alaisiaan työkiertoon nykyistä aktiivisemmin.

Riekkisen, Suomisen ja Roosin tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia äkillisten lainavurojen tekemisestä. Lainavuroilla organisaation olemassa olevaa henkilökuntaa hyödynnetään äkillisten poissaolojen korvaamisessa tai työyksiköiden kuormittuneisuuden tasaamisessa. Tutkimuksen aineisto kerättiin sairaanhoitajilta (=75) sähköisellä lomakkeella Suomessa vuonna 2019 ja analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että sairaanhoitajat kokivat lainavuorot toimintamallina keskeneräiseksi, työnantajan koettiin päättävän lainavuroista, sairaanhoitajat eivät tunteneet lainaavaa yksikköä, lainavuorot lisäsivät sairaanhoitajien kuormittuneisuutta ja aiheuttivat epävarmuutta sairaanhoitajille. Toisaalta sairaanhoitajat kokivat lainavurojen tekemisen mielekkääksi ja voimaannuttavaksi, he eivät jääneet lainavuroissa yksin ja käytännön hoitotyö koettiin lainavuroissa kevyemmäksi. (Riekkinen, Suominen & Roos, 2020, s. 26–30.)

Medic tietokannasta löytyi hakusanoilla "lainavuor OR työkiert\*" haastattelututkimus. Pro-gradu tutkielmassa "Hoitohenkilöstön työkierto ja

ammattillinen osaaminen sairaalassa” tarkoituksena oli kuvata kokemuksia hoitohenkilökunnan työkierrosta ja merkityksestä oman osaamisen kehittymiselle ja saada tietoa millä tavalla työkiertoa voisi hyödyntää paremmin osaamisen kehittämisessä. Aineisto on kerätty haastattelemalla työkierrossa olevia tai olleita hoitohenkilöstöön kuuluvia (n=12) teemahaastattelulla. Haastattelut toteutettiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluina. Aineisto analyysi tehtiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla. Työkierrolla oli sekä positiivisia että negatiivisia yhteyksiä hoitohenkilöstön osaamisen kehittymiseen. Tulosten mukaan työkierron positiiviset kokemukset ja yhteydet ammatilliseen osaamiseen painottuivat suhteessa negatiivisiin kokemuksiin. Osaamisen koettiin kuitenkin lisääntyneen työkierron aikana. Tutkimustulosten mukaan tärkeää on huomioida hoitohenkilökunnan toiveet työkierron suhteen. (Miinalainen, 2017.)

### 3 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

#### 3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitajien kokemuksia työkierrosta Sastamalan Terveyskeskussairaalan osastoilla. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa tietoa työn tilaajalle hoitajien työkierron kokemuksista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

#### 3.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat

1. Minkälaisia kokemuksia hoitajilla on työkierrosta ja lainavuoroista?
2. Miten työkierto on vaikuttanut hoitajien työhyvinvointiin?
3. Minkälaisia kehittämis ehdotuksia hoitajat tuovat esille työkierron suhteen?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyö on tehty kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Valitsimme kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska keräsimme tutkimusaineistoa ihmisten kokemuksista haastattelemalla heitä internet-kyselylomakkeen kautta. Tämä menetelmä sopi aikaisempien tutkimusten mukaan hyvin aihealueen tutkimiseen.

Laadullinen tutkimus noudattaa etenemisessä samaa kaavaa, kuin yleinen tutkimusprosessi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeruu ja analysointivaihe voivat vuorotella, jolloin tiedonkeruun ja analysoinnin jälkeen voidaan kerätä lisää materiaalia. Laadullinen tutkimus sisältää aina aineiston keruun erilaisia menetelmiä käyttäen, aineiston litteroinnin tekstimuotoon, aineiston tarkastelun tutkimuskysymysten näkökulmasta sekä tekstin koodauksen ja luokittelun. (Kananen, 2014, 99–100.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan tiettyä ilmiötä, ymmärtämään tiettyä toimintaa ja antamaan tulkinta tietylle ilmiölle. Laadullisen tutkimuksen kannalta on tärkeää, että ne, joilta tietoa kerätään, tietäisivät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai he omaisivat kokemuksia aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85.)

### 4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa voidaan tutkimusaineisto kerätä monella eri tavalla. Kaikki materiaali, joka on ihmisen tuottamaa, kertoo jotain niistä laaduista, joita ihmiset ovat kokeneet. (Vilkka, 2021, s. 99.)

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista saatu ja koottu

tieto. Erilaisia menetelmiä voi käyttää vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoilla yhdisteltyinä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 62.)

Opinnäytetyössä käytetään aineistonkeruumenetelmänä internet-kyselyä. Tällä tavoin saadaan kysely kaikkien osastojen hoitajille ja se haittaa mahdollisimman vähän potilaiden hoitotyötä. Internet-kysely voidaan määrittellä internetissä tehtäväksi lomakekyselyksi. Internet-kyselyn etuna on, että se saadaan toimitettua helposti perille suurelle kohdejoukolle. Pitää kuitenkin varmistaa, että kohdejoukolla on mahdollisuus käyttää internetiä. Kyselyn haittapuoli on kohderyhmän matala kynnyks jättää vastaamatta kyselyyn. Henkilökohtaisen kontaktin poisjäänti tutkijan ja tutkittavan välillä voi johtaa siihen, että kyselyyn vastaaminen ei tunnut omakohtaiselta tai tärkeältä. (Leinonen, 2019.). Kyselylomake on suunniteltu teoreettisen viitekehyksen ja tavoitteiden pohjalta. Kysely toteutettiin tammi- ja helmikuun aikana 2023. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa. Työn tilaaja toimitti internet-kyselylomakkeen sähköpostitse hoitohenkilökunnalle.

#### 4.3 Kohderyhmä, otoksen valinta

Kohderyhmänä oli Sastamalan terveystieteiden osastojen hoitohenkilökunta. Kysely lähetettiin 75 hoitohenkilökuntaan kuuluvalla työntekijällä. Terveystieteiden osastossa on kolme osastoa; akuutti lyhytaikaisosasto, saattohoito ja palliatiivinen osasto sekä kuntoutusosasto. Työntekijät paikkaavat henkilökuntavajetta toisilla osastoilla ja tämä on aiheuttanut haasteita työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnissa.

#### 4.4 Aineiston analyysi- ja raportointi

Sisällönanalyysi on kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettävä aineiston analyysitapa. Sitä käytetään tekstien tai tekstimuotoon saatettujen aineistojen analysoimisessa. Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada tekstimuotoisesta aineistosta esille tekstissä esiintyvät merkitykset. Tutkittavasta asiasta

pyritään saamaan tiivistetty ja yleistävä kuvaus ilman, että aineiston informaatioarvoa menetetään. (Leinonen, 2018.) Opinnäytetyön sisällönanalyysi toteutetaan aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineisto ohjaa analyysin tekoa. Aineistosta nostetaan esiin keskeisimmät asiat riippumatta siitä, mitä ne ovat tai miten ne suhteutuvat aiempiin tutkimuksiin. Tutkijan tulee olla avoin aineistolle ja analysoida ainestoa sen omista lähtökohdista käsin ilman, että teoriatieto vaikuttaa aineistosta esiin nouseviin asioihin. Tämä voi olla tutkijalle haasteellista. (Leinonen, 2018.)

Sisällönanalyysillä on tarkoitus kuvata tutkimuksella saatua tietoa sanallisesti, sekä järjestää aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 91.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointi on usein prosessin haasteellisin osuus, sillä se on usein saanut kritiikkiä analyysin epäselvyydestä ja näkymättömyydestä. Perusanalyysimenetelmä kvalitatiivisessa tutkimuksessa on sisällön analyysi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 163.)

Sisällön analyysi aloitetaan luomalla analyysirunko. Prosessissa edetään vaiheittain. Prosessi pitää sisällään ilmausten pelkistämisen, jossa alkuperäiset ilmaukset pelkistetään ja ne ryhmitellään samankaltaisten ilmausten kanssa alakategorioiksi. Seuraavaksi alakategoriat yhdistetään ja niistä syntyy yläkategoria. Lopuksi muodostetaan pääkategoriat. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 167–169.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus. Ajatus on, että analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän asettelun mukaisesti. Analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja tai harkittuja. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 80.)

Opinnäytetyön analyysivaihe alkoi vastausten huolellisella lukemisella. Lukemisen tarkoituksena oli tutustua aineistoon ja tiivistää sitä, sekä karsia pois epäolennainen tieto.

Huolellisen vastausten lukemisen jälkeen tarkasteltiin tutkimuskysymyksittäin saatuja vastauksia. Vastaukset koottiin tutkimuskysymyksittäin allekkain ja etsittiin yhtäläisyyksiä sekä eroavaisuuksia. Tämän jälkeen saatuja vastauksia pilkottiin osiin ja aineistoa tiivistettiin. Aineiston tiivistämistä ohjasi tutkimuskysymykset. Tutkimusvastauksia pelkistettiin, siten ettei vastausten olennainen sisältö muutu. Tiivistetty aineisto koottiin valmiiseen opinnäytetyöhön tutkimuskysymyksittäin.

Opinnäytetyö raportoitiin tilaajan haluamalla tavalla ja heille annettiin työn valmistumisen jälkeen sähköinen osoitelinkki Theseus-tietokantaan. Opinnäytetyön valmistuttua kävimme palautekeskustelun tilaajan kanssa, jossa keskustelimme työn tuloksista.

#### 4.5 Aikataulusuunnitelma

Opinnäytetyöopinnot alkoivat syyskuussa 2022 aiheen valinnalla. Opinnäytetyösuunnitelma valmistui ja hyväksyttiin marraskuussa 2022. Tutkimuslupa haettiin Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystieteiltä joulukuussa 2022 ja tutkimuslupa myönnettiin saman kuun aikana. Tammikuussa 2023 laadittiin yhteistyösopimus Satakunnan ammattikorkeakoulun kanssa. Kysely toteutettiin kahden viikon aikana tammi- ja helmikuussa 2023. Opinnäytetyön tulokset analysoitiin ja raportti kirjoitettiin maalisi- ja toukokuun aikana 2023.

Taulukko 3. Aikataulusuunnitelma

Aiheen valinta	Syyskuu 2022
Opinnäytetyösuunnitelma valmis	Marraskuu 2022
Tutkimuslupa haettu ja myönnetty	Joulukuu 2022
Yhteistyösopimus laadittu	Tammikuu 2023
Kysely toteutettu	30.1.2023 – 12.2.2023

Opinnäytetyön tulosten analyysi ja raportin kirjoittaminen	Maaliskuu – toukokuu 2023
Opinnäytetyön valmistuminen	Toukokuu 2023

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia työkierrosta Sastamalan Terveyskeskussairaalan osastoilla. Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa tietoa työn tilaajalle hoitajien työkierron kokemuksista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kyselyyn vastasi 27 hoitajaa, jotka työskentelevät Sastamalan Terveyskeskussairaalassa. Vastanneiden joukossa oli sekä sairaanhoitajia että lähihoitajia.

### 5.1 Kokemukset työkierrosta ja lainavuoroista

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haettiin vastausta hoitajien kokemuksista työkierrosta ja lainavuoroista. Kysymykseen saatiin vastauksia kaikilta vastanneilta. Tutkimustuloksissa tuli ilmi pääasiassa *hyviä kokemuksia työkierrosta*, mutta toisaalta lainavuorot *koettiin myös ahdistusta aiheuttaviksi sekä kuormittaviksi*. Tutkimustuloksissa nousi ilmi osastojen välinen *negatiiviseksi koettu ilmapiiri* ja sen vaikutus lainavuorojen mielekkyyteen. *Perehdytyksen* koetaan olevan puutteellista lainavuoroja tehtäessä vieraalla osastolla.

*”Hyviä kokemuksia, vaihtelu on mukavaa ja eri osastoilla saa hyvin eri näkemystä myös omaan työhön omalla osastolla”*

*”Hyviä kokemuksia, on kiva välillä kiertää ja nähdä eri työyksiköitä ja kehittää näin osaamistaan”*



*”Lainavuorot ovat luoneet jännitystä.”*

*”Työkiertoa en ole tehnyt, mutta lainavuorojen tekemisestä en ole pitänyt. Jostain syystä osastojen välinen ilmapiiri on huono eikä toiselle osastolle ole kiva mennä.”*

## 5.2 Työkierron vaikutukset työhyvinvointiin

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin työkierron vaikutusta henkilön työhyvinvointiin. *Vastausten mukaan työkierto ja lainavuorojen tekeminen vaikuttaa lähinnä negatiivisesti työhyvinvointiin.* Tutkimustulokset toivat esiin, että lainavuorot luovat jännitystä, turhautumista, stressiä, ahdistusta ja jopa pelkoakin. Sairauspoissaolojen on koettu lisääntyvän lainavuorojen tekemisen vuoksi.

*”Työkierto ja lainavuorot osastoilla ei lisää työhyvinvointia, päinvastoin. Työ itsessään on kuormittavaa ja työhyvinvointia ei lisää se, että yllättäen siirrytään outoon työpaikkaan”*

*”Lainavuorot ovat luoneet jännitystä. Kesken päivän meneminen toiselle osastolle on myös tuntunut hieman turhautavalta.”*

*”Lähinnä stressitasoa lisääviä.”*

*”Koen sen työkykyä alentavana.”*

*”Olen ottanut työssäni sairauslomaa, jotta olen välttänyt lainavuoron tekemisen. Osastolla, johon olen joutunut menemään, olen kokenut ikävää ja epäammattimaista käytöstä toisilta hoitajilta.”*

*”Sairauspoissaolot lisääntyvät, jos henkilökuntaa ei kuunnella.”*

*”Pelkkä ajatuskin, pallukka vuoro listassa, kuormittaa ja aiheuttaa ahdistusta.”*

Toisaalta tutkimuksessa tuli myös esiin *positiivisesti vaikuttavia tekijöitä*, lainavuorot koettiin myös virkistävinä, koska lainavuoroja tekemällä saa vaihtelua työympäristöön sekä auttaa jaksamaan työssä.

*”Lainavuorojen tekeminen mielestäni hyvä asia, jotta välillä nähdään erilaisia työskentelytapoja.”*

*”Pysyy mielenkiinto työhön yllä, kun välillä pääsee toisiin paikkoihin.”*

*”Olen tyytyväinen, että voin välillä tehdä töitä toisessa yksikössä omassa organisaatiossa, se auttaa jaksamaan työssä ja tuo siihen positiivista vaihtelua.”*

### 5.3 Kehittämisehdotukset työkiertoon ja lainavuoroihin

Kolmas ja viimeinen tutkimuskysymys selvitti vastaajien kehittämisehdotuksia työkiertoon ja lainavuorojen tekemiseen. Kehittämisehdotuksia tuli jokaiselta vastaajalta ja esiin nousseita asioita olivat *vapaaehtoisuus, vuorojen suunnittelu valmiiksi toiselle osastolle, tasapuolisuus lainavuorojen tekemisessä sekä jokaiselle osastolle omat sijaiset*. Työkiertoon haluttaisiin päästä helpommin. Nyt koetaan, etteivät kaikki halukkaat ole päässeet, vaikka olisi halukkuutta. Kehittämisehdotuksena nousi ilmi myös *osastojen käytännöt*. Jos osastojen käytäntöjä muokattaisiin enemmän samankaltaisiksi, kynnys siirtyä toiselle osastolle tekemään lainavuoroa madaltuisi.

*”Lainavuorot vain akuutteihin tarpeisiin. Yksiköissä tulisi olla riittävä miehitys omasta takaa”*

*”Olisi hyvä, jos yhtä osastoa ei käytettäisi ainoastaan lainayksikkönä. Lainavuorojen tekeminen toisella osastolla edellyttää vieraalta osastolta hyvää vastaanottoa ja avun antamista työntekijälle”*

*”Lainavuorojen tulisi jakautua tasaisemmin.”*

*”Kaikilla osastoilla tulisi olla omat sijaiset.”*

*”Pitää pohjautua vapaaehtoisuuteen ja tulisi pyrkiä edistämään yhteenkuuluvuutta koko organisaation sisällä.”*

*”Avoimuutta osastojen välille ja vastakkainasettelu osastojen väliltä pois.”*

*”Tämänhetkisessä työssä haluaisin kehittää siten, että lainavuoroja ei olisi ollenkaan.”*

*”Ne ketkä haluaa tehdä kiertoa, voisivat ilmoittautua, vaikka lainarinkiin, eikä pakoteta kaikkia. Sairauspoissaolot lisääntyvät, jos ei hlökuntaa kuunnella.”*

#### 5.4 HR-hoitajien näkemyksiä lainavuoroista

Työn tilaajan toiveesta kysyimme myös Sastamalan terveystieteiden keskuslaboratorion henkilöstöresurssihoitajilta (HR-hoitajat) kehittämissuhteita lainavuorokäytäntöön. Selvitimme myös HR-hoitajilta, vaikuttaako autonominen listasuunnittelu siihen, kuinka paljon lainavuoroille on tarvetta. Vastaus saatiin kolmelta HR-hoitajalta.

HR-hoitajien vastauksesta kävi ilmi, että työvuorolistoihin on alun perin ollut tarkoitus suunnitella tasapuolisesti työvuoroihin ns. ylimääräisiä työntekijöitä,

jotka voivat tarpeen tullen paikata henkilöstövajetta toisella osastolla, mutta käytäntönä tämä ei ole ollut toimiva, koska lisännyt stressiä ja poissaoloja.

*”Idea oli, että vuorot merkattaisiin sinisellä työvuorolistaan valmiiksi, jotta kaikki olisivat tasapuolisesti ns. ylimääräisiä, mutta tämä käytäntö on osoittautunut joidenkin kohdalla lisäävän poissaoloja ja stressitasoja.”*

HR-hoitajat kehittäisivät lainavuorokäytäntöä siten, että kaikkia työntekijöitä tulisi informoida lainavurojen tarpeellisuudesta, tärkeydestä ja niiden merkityksestä työn kokonaiskuvaan. Eri osastoilla työskentely on myös oppimisen kannalta tärkeää. Kokemuksien jakaminen työntekijöiden ja esimiesten kesken voisi myös kehittää lainavuorokäytäntöä myönteisempään suuntaan. Avoin keskustelu siitä, mikä toisella osastolla on hyvää ja missä on kehitettävää auttaa puuttumaan myös epäkohtiin.

*”Kehittämisalueena voisi olla kaikkien työntekijöiden informoiminen lainavurojen tärkeydestä ja niiden merkityksestä työn kokonaiskuvaan.”*

Autonominen työvuorosunnittelu ei HR-hoitajien mukaan vaikuta suoranaisesti lainavurojen määrään juuri millään tapaa. Pääsääntöisesti työvuorolistat pyritään suunnittelemaan ja tasaamaan ensisijaisesti oman osaston työntekijöiden kesken ja jos tähän ei mitenkään pystytä, pyritään saamaan ulkopuolinen sijainen. Jos tämäkään ei ole mahdollista, hyödynnetään muiden osastojen työntekijöitä.

## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää internetkyselylomakkeen avulla Sastamalan terveyskeskussairaalan hoitohenkilökunnan kokemuksia työkierrosta sekä lainavuoroista. Tavoitteena oli antaa tietoa Sastamalan terveyskeskussairaalle hoitajien työkierron kokemuksista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Opinnäytetyöopinnot alkoivat marraskuussa 2022 valmistelevilla tehtävillä ja aiheen valinnalla. Ajankohtainen ja mielenkiintoinen aihe saatiin Sastamalan terveyskeskussairaaltalta, Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalviltal (nykyään Pirkanmaan hyvinvointialue). Työn tilaajan kanssa keskusteltiin aiheesta ja pohdittiin sitä, mitä opinnäytetyöllä on tarkoitus selvittää.

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin aiheeseen perehtymällä ja tutustumalla aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta. Opinnäytetyösuunnitelma valmistui marraskuussa 2022, jonka jälkeen laitoimme tarvittavat hakemukset vireille (tutkimuslupahakemus ja yhteistyösopimus). Jo suunnitelmavaiheessa löysimme opinnäytetyöhön aineistoa, jota olemme lopullisessa työssä hyödyntäneet. Alkuvuodesta 2023, tammi- ja helmikuussa toteutimme opinnäytetyön internetkyselyn, jonka jälkeen tulokset analysoitiin ja lopullinen opinnäytetyön valmiiksi tekeminen alkoi huhtikuussa 2023. Opinnäytetyö valmistui toukokuussa 2023.

Aiheena työkierrosta löytyy melko hyvin tutkimuksia, mutta lainavuoro käsitteenä on ilmeisesti hieman vieraampi ja tästä on niukemmin tutkimuksia saatavilla. Opinnäytetyö käsittelee myös hieman sivuten työaika-autonomiia ja sen merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin, sillä tällä on ollut merkittävä rooli työyhteisössä, ja hyvinvointialueelle siirtymisen yhteydessä on herännyt huoli ja pelko siitä, onko autonominen työvuorosuunnittelu poistumassa.

Opinnäytetyön avulla saa myös käsityksen siitä, kuinka suuri merkitys työaika-autonomialla on hoitohenkilökunnalle. Vastauksista ilmeni, että autonominen työvuorosunnittelu tukee työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Toisaalta vastauksissa nousi esille myös se, että laadukkaalla ja oikeaoppisella suunnittelulla varmistetaan, että jokaisella osastolla on riittävä määrä henkilökuntaa työvuoroissa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin saatiin laajasti vastauksia. Opinnäytetyö vastaa Sastamalan terveystieteiden sairaalan tarpeisiin tuottamalla tietoa ja lisäämällä ymmärrystä työkierron ja lainavuorojen vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvointiin. Opinnäytetyön avulla saatiin esille myös kehittämisehdotuksia, joilla voi kehittää työkierto- ja lainavuoroa toimintaa osastoilla.

Opinnäytetyö prosessina vaati tekijöiltä kärsivällisyyttä, mutta myös opetti sitä. Työtä tehdessä opimme uusia asioita ja perehdyimme aiheeseen syvästi. Tiedonhaku ja lähdekriittisyys kehittyi työtä tehdessä. Internetkyselylomakkeen tekeminen ja tulosten analysointi vei työssä eniten aikaa, koska entuudestaan ei kokemusta tekijöillä ollut. Sisällön analyysi oli työn mielenkiintoisin osuus, sillä siinä tarkastelimme tuloksia. Opinnäytetyön tekemisessä korostui yhteistyö työn tilaajan kanssa, joka myös kehitti yhteistyötaitoja.

Opinnäytetyön valmistuttua tarkastelimme kriittisesti omaa toimintaamme opinnäytetyöprosessissa. Pohdimme mitä asioita olisimme voineet tehdä toisin. Internetkyselylomakkeeseen olisi ollut hyvä avata työn keskeiset käsitteet (työkierto ja lainavuoro,) sillä nämä ovat käsitteenä erilaisia ja kyselyn tuloksista havaitsimme, että osalla vastaajista menivät käsitteet sekaisin.

## 6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Etiikka sisältyy kokonaisuudessaan tutkimusprosessiin ja sen eri vaiheisiin. (Kuula, 2011, s. 11). Tiede pyrkii löytämään totuuden. Hyvä tieteellinen

käytäntö on tutkijan perusta, joka merkitsee tervettä järkeä, muiden kunnioittamista ja huomioon ottamista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023.)

Opinnäytetyö on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä kunnioittaen ja noudattaen. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Tutkimuksesta annettiin tietoa saatekirjeellä, joka toimi samalla kutsuna osallistua tutkimukseen. Ennen opinnäytetyön aloittamista haettiin tutkimuslupa Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalvueluilta sekä laadittiin yhteistyösopimus Satakunnan ammattikorkeakoulun kanssa.

Opinnäytetyön voi pitää luotettavana, koska kyselyyn vastanneet pysyvät täysin nimettöminä myös opinnäytetyön tekijöille. Kyselylomake on esitettattu toimivaksi sellaisten kolmen henkilön toimesta, jotka eivät osallistuneet tutkimukseen. Tutkimusaineisto säilytettiin ja hävitettiin asianmukaisesti, eikä muut kuin opinnäytetyön tekijät päässeet näkemään tutkimusaineistoa.

Opinnäytetyöhön toi haastetta se, että lainavuoroista löytyy vähemmän tieteellisiä tutkimuksia ja työkierto ja lainavuoro ovat käsitteenä erilaisia. Opinnäytetyöhön haettiin vain suomenkielisiä tutkimuksia teoreettiseen taustaan ja tämä vaikuttaa luotettavuuteen siten, että tutkimus on luotettava vain kansallisella tasolla.

Lopullisen opinnäytetyön aineisto koostui neljästä aiemmasta tutkimuksesta, joita hyödynsimme teoreettisessa taustassa. Tutkimusten vähäinen määrä heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Kolme tutkimusta on Pro graduja tai tieteellisiä artikkeleita, tämä taas toisaalta lisää tutkimuksen luotettavuutta. Yksi tutkimus on YAMK-opinnäytetyö.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että työllä on ollut kaksi tekijää, jotka on molemmat lukeneet, tutkineet ja analysoineet aineistoa.

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava, kun tutkimuskohde ja tutkimusmateriaali ovat yhteensopivia eikä

teoriamuodostukseen ole vaikuttanut satunnaiset tai merkityksettömät tekijät. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen toteuttamista ja tutkimuksen luotettavuutta ei voida pitää toisistaan irrallisina tapahtumina. Loppujen lopuksi laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen luotettavuuden kriteeri on itse tutkija ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena on tutkijan tutkimuksessa tekemät teot, ratkaisut ja päätökset. Tutkijan tulee arvioida oman tutkimuksen luotettavuutta jokaisen valintansa kohdalla. (Vilka, 2021, s. 99–100.)

Laadullisessa tutkimuksessa tulee huomioida totuuskysymyksen lisäksi havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus. Puolueettomuus näkyy esimerkiksi siinä, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia itsenään vai vaikuttaako tutkijassa itsessään jokin seikka siihen, mitä hän kuulee, huomioi ja havainnoi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 118–119.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta voidaan käsitellä validiteetin (tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu) ja reliabiliteetin (tutkimustulosten toistettavuus) käsittein. Laadullisen tutkimuksen kohdalla näitä on kritisoitu, sillä ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja käsitteinä ne vastaavat lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeita. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena, painottaen sisäistä johdonmukaisuutta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa erilaisin tekniikoin. Luotettavuutta lisääviä tekniikoita on laadullisen aineiston keruutekniikat ja analyysimenetelmät. Perusvaatimus laadullisessa tutkimuksessa on se, että tutkijalla on riittävästi aikaa tehdä tutkimusta. Riittävä aika lisää tutkimuksen luotettavuutta merkittävästi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 119–124.)

Tutkimustoiminnan, tieteellisen tiedon ja sen hyödyntämisen kannalta, tutkimuksen luotettavuuden arviointi on välttämätöntä. Siinä pyritään selvittämään, onko tutkimuksella kyetty tuottamaan totuudenmukaista tietoa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida seuraavilla kriteereillä: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. (Kylmä



& Juvakka, 2012, s. 127.) Tutkittavan näkökulma on laadullisessa tutkimuksessa tärkeässä roolissa. Uskottavuus merkitsee sitä, että tutkimustulokset vastaavat tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden omia käsityksiä tutkimuskohteesta. (Kylmä & Juvakka, 2012, s. 128.)

Vahvistettavuus liittyy kokonaisuudessaan tutkimusprosessiin ja se edellyttää koko tutkimusprosessin kirjaamista, niin että prosessin kulkua voi seurata. Tämä on myös ongelmallinen kriteeri, koska toinen tutkija ei välttämättä päädy saman aineiston perusteella samaan tulkintaan. (Kylmä & Juvakka, 2012, s. 129.) Opinnäytetyössä vahvistettavuus näkyy sisällönanalyysin kuvaamisella. Prosessin kulkua on voinut seurata aikataulusuunnitelman avulla. Koko prosessin ajan on päivitetty opinnäytetyöraporttia.

Reflektiivisyys tarkoittaa, että tutkija on tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä, arvioitava oma vaikutuksensa aineistoon ja koko tutkimusprosessiin. (Kylmä & Juvakka, 2012, s. 129.) Reflektiivisyys toteutui työssä hyvin. Opinnäytetyöntekijät ovat tietoisia lähtökohdistaan, eikä tekijöillä ole ennakkokäsityksiä aiheesta. Tutkimuskysymykset olivat selkeät, joka edesauttoi tutkimusvastauksien analysoinnissa.

Siirrettävyys puolestaan tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset ovat siirrettävissä muihin samankaltaisiin tilanteisiin. Tutkimuksen tekijän on annettava esimerkiksi kuvailevaa tietoa tutkimuksen ympäristöstä ja osallistujista, jotta lukija kykenee arvioimaan tulosten siirrettävyyttä. (Kylmä & Juvakka, 2012, s. 129.) Opinnäytetyössä on kuvattu toimintaympäristö, johon opinnäytetyö on tehty. Kyselyyn vastaajat olivat sairaanhoitajia tai lähihoitajia ja tutkimuskysely toteutettiin internetkyselylomakkeella.

Etiikka moraalisenä näkökulmana on osa arkipäivää. Etiikka on mukana tilanteissa, joissa ihminen pohtii omaa suhtautumista omiin sekä toisten tekemisiin, mitä voi sallia ja mitä ei. (Kuula, 2011, s. 18.) Strukturoituihin kysymyksiin ja valmiisiin vastausvaihtoehtoihin perustuvia lomaketutkimuksia pystytään toteuttamaan usealla eri tekniikalla. Yksi tärkeä ero on se, vastataanko kysymyksiin konkreettisessa vuorovaikutustilanteessa vai

antaako haastateltava kyselyvastauksensa itsenäisesti esimerkiksi internetkyselyssä tai kirjekyselyssä. Aineiston hankinnan tekniikkaan vaikuttaa edeltävät arviot siitä, millaisia kysymyksiä voidaan lomakkeessa esittää ja mitkä tekijät vaikuttavat vastauksiin sekä tutkimustulosten luotettavuuteen. (Kuula, 2011, s. 84–88.)

Tutkimusetiikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla toteutettu tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia. Tutkimusetiikan näkökulmasta hyvän tieteellisen käytännön lähtökohta on, että tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023.)

### 6.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että työkierrosta on pääasiassa hyviä kokemuksia, mutta lainavuorot koettiin ahdistusta aiheuttaviksi sekä kuormittaviksi. Analysoidessamme aineistoa, huomasimme yhtäläisyyksiä aiempien tutkimusten ja oman työmme välillä. (Hauta, 2018, Sierla 2017, Riekkinen, Suominen & Roos, 2020, Miinalainen, 2017.) Aikaisempien tutkimusten tuloksista esiin nousseita asioita olivat kuormittuneisuus ja epävarmuus, toisaalta myös mielekkäät ja voimaannuttavat kokemukset. Aiemmissä tutkimuksissa ilmeni myös, ettei työkierrosta saatua osaamista hyödynnetä niin tehokkaasti omassa työssä kuin olisi mahdollista ja vieras työympäristö tuo haasteita.

Lainavuorot ovat tarpeellisia äkillisten poissaolojen kannalta ja osastojen välistä negatiivisuutta tulisi vähentää. Työntekijöille tulisi saada positiivisia kokemuksia ja enemmän tietoisuutta lainavuoroista, jolloin niiden tekeminen olisi mielekkäämpää.

Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille sijaisrinki, jota voisi hyödyntää lainavuorojen tekemisessä. Käytännössä tämä voisi olla vaikea toteuttaa, koska hoitohenkilökunnasta on pulaa.

#### 6.4 Tilaajan palaute

Opinnäytetyön valmistuttua työn tekijät pyytävät tilaajalta Satakunnan ammattikorkeakoulun käytännön mukaisesti palautteen opinnäytetyöstä. Tilaajan palautelomake toimitettiin tilaajalle paperisena lomakkeena. Lomakkeessa on väittämiä, joihin tilaaja voi vastata täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Lomakkeeseen on mahdollista kirjoittaa myös vapaamuotoista palautetta opinnäytetyöstä.

Työn tilaaja oli täysin samaa mieltä seuraavista väittämistä; opinnäytetyö vastasi tarpeitamme, opinnäytetyötä / opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työelämässä ja opiskelijat kykenivät itsenäiseen ja itseohjautuvaan työskentelyyn opinnäytetyöprosessissaan.

Työn tilaaja oli jokseenkin samaa mieltä seuraavista väittämistä; opinnäytetyö osoittaa kykyä luoviin ratkaisuihin, opinnäytetyö osoittaa kykyä työelämän näkökulmasta uskottaviin ratkaisuihin, ohjasimme opiskelijaa omalta osaltamme opinnäytetyön etenemisessä. Työn tilaaja antoi vapaamuotoista palautetta:

*”Opinnäytetyö antoi voimakkaasti suuntaa työkierron kehittämiseen osastojen välillä. Opinnäytetyö herättelee ajattelemaan myös tasapuolisuuden kokemusta työntekijöiden näkökulmasta. Tasapuolisuutta ei välttämättä olekaan se, että kaikki tekevät saman verran lainavaroja toisilla osastoilla, vaan ehkä tasapuolisemmaksi koetaan se, että näitä voisi tarkastella enemmän yksilöiden kiinnostuksen näkökulmasta. Opinnäytetyö antaa myös tukea erillisen sijaispoolin kehittämiseksi, koska osa työntekijöistä tuo esille halunsa tehdä vuorojaan eri yksiköissä.”*

## 6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyöntekijät tekivät havainnon etsiessään opinnäytetyön aiheeseen liittyvää tietoa ja tutkimuksia, että lainavuoro on käsitteenä vieraampi ja lainavuoroista ei löydy juurikaan tutkimuksia. Työkiertoa on aiheena tutkittu huomattavasti enemmän. Jatkotutkimusehdotuksena voisi tehdä opinnäytetyön, jolla tutkittaisiin enemmän lainavuoroa käsitteenä, kuinka tuttu käsite on sosiaali- ja terveysalalla työskenteleville.

Jatkotutkimusehdotus nimenomaan Sastamalan Terveyskeskussairaalle voisi olla työn tulosten perusteella se, miten eri osastojen toimintatapoja ja käytäntöjä voisi yhtenäistää niin, että työkierron ja lainavurojen tekeminen olisi helpompaa eri osastojen välillä.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. (n.d.) Arene Ry. Haettu 26.10.2022 osoitteesta <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Aspelund, M. (2018.) Mikä on työpisteen vaihdon ja työkierron ero? Haettu 29.9.2022 osoitteesta <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/mika-tyopisteen-vaihdon-ja-tyokierron-ero-0>

Hankonen, R. (2015). Työkierto vaatii suunnitelman. Haettu 3.10.2022 osoitteesta <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/tyokierto-vaatii-suunnitelman>

Hauta, H. (2018). Kehittääkö työkierto osaamista? Sairaanhoidajien kirjoitelmia työkierrosta. [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. Jyx. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57649/1/URN:NBN:fi:jyu-201804172100.pdf>

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

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2017.) Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy.

Kuula, A. (2011.) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.

Kylmä, J. & Juvakka, T. (2012). Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Leinonen, R. (2018.) Sisällönanalyysi. Haettu 23.11.2022 osoitteesta <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Leppäniemi, S. (2018.) Viisi vinkkiä työkiertoon. Haettu 27.10.2022 osoitteesta <https://sairaanhoitajat.fi/viisi-vinkkia-tyokierto/>

Miinalainen, R. (2017). Hoitohenkilöstön työkierto ja ammatillinen osaaminen sairaalassa. Haastattelututkimus. [pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20170189>

Riekkinen, V., Suominen, T. & Roos, M. (2020). Sairaanhoitajien kokemuksia lainavuoroista – laadullinen kyselytutkimus. Tutkiva Hoitotyö 18 (3), 26-33.

Räty-Raila, H. (2020). Autonominen työvuorosunnittelu. <https://infektioidentorjunta.fi/wp-content/uploads/2020/03/Henna-R%C3%A4ty-Raila-Autonominen-ty%C3%B6vuorosunnittelu.pdf>

Sastamalan seudun sosiaali- ja terveyspalvelut. (n.d.)  
Terveyskeskussairaala. Haettu 29.9.2022 osoitteesta [https://www.sotesi.fi/sotesi2/sivu.tpl?siivu\\_id=11349](https://www.sotesi.fi/sotesi2/sivu.tpl?siivu_id=11349)

Sierla, M. (2017). Työkierrossa olleiden sairaanhoitajien kokemuksia työkierrosta. [YAMK-opinnäytetyö, Metropolia ammattikorkeakoulu]. Theseus. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017110816748>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.) Työhyvinvointi. Haettu 29.9.2022 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattiliitto Tehy: Suomessa viimeiset hetket ratkaista hoitajapula. (2023). Haettu 20.4.2023 osoitteesta

<https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-suomessa-viimeiset-hetket-ratkaista-hoitajapula>

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023.) Hyvä tieteellinen käytäntö. Haettu 20.4.2023 osoitteesta <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä (päivitetty painos). PS-kustannus.

## LIITE 1: KYSELYRUNKO

Ammattisi

- Sairaanhoitaja
- Lähihoitaja

Työkokemuksesi vuosina:

Minkälaisia kokemuksia sinulla on työkierrosta tai lainavuorojen tekemisestä?

Minkälaisia vaikutuksia työkierrolla tai lainavuoilla on ollut työhyvinvointiisi?

Miten työaika-autonomia on vaikuttanut työhyvinvointiisi?

Onko työaika-autonomialla vaikutusta työkierron tai lainavuorojen tekemisen tarpeellisuuteen?

Miten kehittäisit työkiertoa tai lainavuorojen tekemistä työpaikallasi?



## LIITE 2: SAATEKIRJE

Hyvä hoitohenkilökunta,

Opiskelemme Satakunnan ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajan tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teemme opinnäytetyötä yhteistyössä Sastamalan terveyskeskussairaalan kanssa. Opinnäytetyömme tilaajana on Sastamalan seudun sosiaali- ja terveysterveystoiminta. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitajien kokemuksia työkierrosta Sastamalan terveyskeskussairaalan osastoilla ja tavoitteena on antaa tietoa työn tilaajalle hoitajien työkierron kokemuksista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää hoitajien työkiertoa Sastamalan terveyskeskussairaalassa.

Opinnäytetyö toteutetaan internetkyselytutkimuksena, johon tällä saatekirjeellä kutsumme teidät osallistumaan. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömästi. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Kyselyyn on vastausaikaa kaksi viikkoa, 30.1.2023 – 12.2.2023.

Tutkimuksen tekemiseen on haettu tutkimuslupa Sastamalan seudun sosiaali- ja terveysterveystoiminnalta. Opinnäytetyö valmistuu toukokuussa 2023 ja sen jälkeen opinnäytetyö on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa.

Ystävällisin terveisin,

Jemina Lähde & Noora Juutilainen

Satakunnan ammattikorkeakoulu

[jemina.lahde@student.samk.fi](mailto:jemina.lahde@student.samk.fi)

[noora.e.juutilainen@samk.fi](mailto:noora.e.juutilainen@samk.fi)