

Eila Pulkkinen ja Jaana Koivunen

KIINNOSTUS AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN TAVOITTEELLISEN TYÖKIERRON AVULLA HOITOTYÖSSÄ

Kehittämistehtävä
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala
Terveystieteiden
Kevät 2009



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

Koulutusala Sosiaali- ja terveystyö- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Jaana Koivunen ja Eila Pulkinen	
Työn nimi Kiinnostus ammatillisen osaamisen kehittämiseen tavoitteellisen työkierron avulla hoitotyössä	
Vaihtoehtoiset ammattipinnot Terveydenhoitotyö	Ohjaaja(t) Sirkka-Liisa Niskanen Toimeksiantaja Kainuun maakunta -kuntayhtymä
Aika Kevät 2009	Sivumäärä ja liitteet 19+5
<p>Kehittämistehtävämme on alkukartoitusta Tavoitteellinen työkierto henkilöstön kehittämisessä ja muutoksen hallinnassa – projektiin. Tehtävämme on jatkoa opinnäytetyöllemme Tavoitteellinen työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä, kysely Kainuun maakunta – kuntayhtymän sairaanhoitajille, terveydenhoitajille ja kätilöille. Kehittämistehtävän tavoitteena on auttaa työkiertomallin suunnittelua Kainuun maakunta – kuntayhtymässä. Tarkoituksena on selvittää, millaista kiinnostusta Kainuun maakunta -kuntayhtymän sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja kätilöillä on kehittää ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla.</p> <p>Aineisto on kerätty keväällä 2008 määrällisellä tutkimusotteella Kainuun maakunta -kuntayhtymässä sisäisellä sähköpostilla. Kysely lähetettiin 530 sairaanhoitajalle, 95 terveydenhoitajalle ja 26 kätilölle, jotka muodostivat perusjoukon. Vastausprosentti oli 27%. Ristiintaulukoimme taustakysymystä, oletko kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla taustamuuttujiin, joita olivat ammattinimike nykyisessä työssä, tämänhetkinen työyksikkö, ikäluokka, työkokemus nykyisessä työyksikössä ja työkokemus tässä ammatissa. Kyselyn aineiston ristiintaulukoinneista olemme tehneet kehittämistehtävämme pylväskaavioita Microsoft Officen ohjelmalla.</p> <p>Kyselymme tulosten mukaan vastaajat olivat kiinnostuneita kehittämään ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. Kiinnostuneimpia olivat 27 – 34 vuotiaat (81 % vastaajista). Kaikki varahenkilöstä vastanneet olivat kiinnostuneita kehittämään ammatillista osaamistaan tavoitteellisen avulla, vähiten kiinnostusta oli sairaanhoitopalveluissa. Sairaanhoitajavastaajat olivat kiinnostuneimpia kehittämään ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla, terveydenhoitajavastaajista noin puolet ja kätilövastaajat olivat vähiten kiinnostuneita. Kyselymme tuloksista ilmeni myös, että mitä pidemmän aikaa vastaaja oli työskennellyt nykyisessä työyksikössä sekä nykyisessä ammatissa ja mitä enemmän ikää vastaajilla oli, sitä vähemmän oli kiinnostusta kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla. Ehdotamme jatkotutkimusaiheiksi toimivan työkiertomallin kehittämistä ja tutkimista, miten työkierto vaikuttaa työhyvinvointiin ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	Kiinnostus, työkierto
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Health and Sports	Degree Programme Nursing care
Author(s) Jaana Koivunen and Eila Pulkkinen	
Title Interest in the development of professional know-how in nursing with the aid of the plan work rotation.	
Optional Professional Studies Public health nursing	Instructor(s) Sirikka-Liisa Niskanen
	Commissioned by The Joint Authority Of Kainuu Region
Date Spring 2009	Total Number of Pages and Appendices 19+5
<p>Our development task is to provide a preliminary survey for the Objective aimed work rotation in the development of staff and managing of change project. Our task is a continuance to our thesis Objective aimed work rotation as a developer of professional know-how, a survey to the nurses, public health nurses and midwives of the joint municipal board of Kainuu. The aim of our development task is to help in the planning of the model for the work rotation in the joint municipal board of Kainuu. The meaning being to establish what interest the nurses, public health nurses and midwives in the joint municipal board of Kainuu have in developing their professional know-how with the aid of the objective aimed work rotation.</p> <p>Material was gathered in the spring of 2008 by e-mail using a quantitative research approach. A questionnaire was sent to 530 nurses, 95 public health nurses and 26 midwives who formed the core group. The amount of those which answered was 27%. We cross tabbed the background question of are you interested to develop professional know-how with the help of the plan-work rotation with variables which were professional title in present work, current work place, age group, work experience in present work place and work experience in this profession. With the aid of the Microsoft Office programme we have made bar charts of our development task using material gained from the cross tabbing of the questionnaires.</p> <p>According to the results of our questionnaire those which answered were interested in developing their professional know-how with the aid of the objective aimed work rotation. Most interested were those between the ages of 27 – 34 years old (81% of those which answered). All temporary personnel who answered were in interested in developing their professional know-how with the aid of the objective aimed work rotation, least interested were those in the nursing care services. The nurses which answered were most interested in developing their professional know-how with the aid of the objective aimed work rotation, of the public health nurses about half were interested and midwives were the least interested. The results of our questionnaire showed also that the longer the time the person who answered had worked in their present work place as well as their present profession and the older the person who answered was the least interested he/she was to develop their professional know-how with the aid of the objective aimed work rotation. We suggest as a topic for further research the development of a functioning work rotation model and research into how work rotation affects work well being and development of professional know-how.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	Interest, work rotation
Deposited at	<input type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTAA	2
3. TYÖKIERTO	3
4. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMA	7
5. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS	8
6. TULOKSET	9
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	13
POHDINTA	15
LÄHTEET	18
LIITTEET (5)	

1 JOHDANTO

Kainuun maakunnallinen hallintokokeilu on suuri muutos sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmissä ja sen onnistumisen edellytyksenä on henkilöstön sitoutuminen työmenetelmien kehittämiseen. Vaatimukset kasvavat sosiaali- ja terveydenhuollossa ja hoitohenkilökunnan velvollisuutena on jatkuvasti kehittää ammatitaitoaan. Suuri osa henkilökunnasta jää eläkkeelle ja nuorten saaminen Kainuuseen työhön vaatii työnjohdolta panostamista. Haasteeseen voidaan vastata henkilöstön rekrytointia, perehdytystä, koulutusta, työkiertoa ja urasuunnittelua kehittämällä. Kainuun maakunta –kuntayhtymä on henkilöstön työkierron ympäristönä monipuolinen ja laaja. Työkiertoa halutaan edistää Kainuun maakunta –kuntayhtymässä Tavoitteellinen työkierto henkilöstön kehittämisessä ja muutoksen hallinnassa –projektin avulla. (Heikkinen 2007.)

Kehittämistehtävämme liittyy Tavoitteellinen työkierto henkilöstön kehittämisessä ja muutoksen hallinnassa –projektiin alkukartoituksena. Tehtävämme on jatkoa opinnäytetyöllemme Tavoitteellinen työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä, kysely Kainuun maakunta –kuntayhtymän sairaanhoitajille, terveydenhoitajille ja kättilöille. Kehittämistehtävän tavoitteena on auttaa työkiertomallin suunnittelua Kainuun maakunta –kuntayhtymässä. Tarkoituksena on selvittää millaista kiinnostusta Kainuun maakunta -kuntayhtymän sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja kättilöillä on kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla.

Omaa ammatillista kehittymistämme tarkastelemme yleisten ja koulutusohjelmakohtaisten kompetenssien sisältöalueiden avulla. Tehtävän avulla opimme hyödyntämään työkiertoa oppimis- ja toimintamahdollisuutena. Opimme hankkimaan tietoa ja harjaannumme kriittiseen tiedon arviointiin ja kokonaisuuksien hahmottamiseen. Kehittämistehtävää tehdessämme omaksumme kehittävän työtavan sekä kehitämme ongelmanratkaisutaitojamme. Osaamme edistää hoitohenkilökunnan työkierron avulla saatavia voimavaroja ja näin toimia terveyttä ja työhyvinvointia edistävästi. Kykenemme toimimaan yhteistyössä ja verkostoitumaan eri sidosryhmien kanssa (Haarala 2006; Harjulahti, Heikkilä, Kallioinen, Mäkelä, Nieminen, Seppänen & Auvinen 2006.)

2. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTAA

Ammatillista osaamista voidaan määrittää muun muassa kompetenssien avulla. Kompetenssi kuvaa pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä ja myös sellaista yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmää, joka kuvaa työelämässä tarvittavaa osaamista. Kompetenssit muodostavat opiskelijan ammatillisen kehittymisen perustan. (ARENE 2005.) Kompetenssien avulla voidaan kuvata ammatillista osaamista, jota voidaan kehittää tavoitteellisen työkierron avulla. Kiinnostus on tärkeä hoitajan kehittäessä ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. Kiinnostus määritellään mielenkiinnoksi, viehtymykseksi, harrastukseksi, intressiksi ja tarkoittaa kiinnostusta asiaan tai asiaa kohtaan (Inkilä, Keinonen, Kohtamäki, Koilo, Peltola, Rainio, Sadeniemi, Teppo, Tervonen, Vesikansa & Vuoriniemi 1980, 363). Tässä kehittämistehtävässämme tarkoitamme kiinnostusta tavoitteelliseen työkiertoon ammatillisen kehittymisen keinona.

Kielitoimiston sanakirjassa on kaksi määritelmää työkierrosta. Toisessa työkierto määritellään vaihtotyötä tekevien siirroksi määräajoin työvaiheesta toiseen ja toisessa menettelyksi, jossa työntekijät voivat tahdostaan siirtyä määräaikaisesti toisiin tehtäviin. (Grönros, Haapanen, Heinonen, Joki, Nuutinen & Vilkamaa-Viitala 2006, 406.) Valtion työmarkkinalaitoksen (2001, 8) mukaan työkierto on suunnitelmallinen henkilöstön kehittämisen menetelmä. Työntekijä siirtyy vapaaehtoisesti määräajaksi omalta paikaltaan toiseen tehtävään. Sen tarkoituksena on palvella ammatillista kasvua, vertailuoppimista ja verkottumista. Saadun tiedon omaksumista voidaan syventää henkilökierolla koulutusta vastaavissa tehtävissä. Kierolla voidaan edistää myös henkilökohtaisia muutosvalmiuksia, osaamisen päivittämistä ja hyvinvointia. Se tarjoaa esimerkiksi mahdollisuuden ikääntyvien työntekijöiden työkunnon ja motivaation ylläpitoon ja parantamiseen. Kehityskeskusteluissa sovitaan henkilökierron toteuttamisesta, sen kohteesta, tavoitteesta ja kestosta.

Tässä kehittämistehtävässämme sisäisellä tavoitteellisella työkierrolla tarkoitamme ammatillisen osaamisen kehittämisen keinoa, joka toteutuu Kainuun maakunta -kuntayhtymän sosiaali- ja terveystoimen sisällä. Kehittämistyömme ytimenä on opintäytetyöhön tekemämme kyselyn tuloksista ilmennyt suuri kiinnostus ammatillisen osaamisen kehittämiseen tavoitteellisen työkierron avulla.

3. TYÖKIERTO

Aho ja Ilola (1992) ovat tutkineet laajasti työtehtävien vaihtelun yleisyyttä ja vaihtelun halua julkisella sektorilla 14 kaupungissa ja kymmenessä valtiosektorin työyhteisössä. Yleisenä johtopäätöksensä tutkijat totesivat, että pääosa julkisen sektorin henkilöstöstä kaipasi lisää vaihtelua työelämäänsä. Vastaajista selvä enemmistö ilmoitti olevansa halukas toimimaan välillä määrääkäsesti muissa tehtävissä. Innostus uusiin asioihin ja itsensä kehittämiseen väheni selvimmin vasta lähestyttäessä viidenkymmenen ikää. Ikääntyneinä työntekijät eivät enää ”ehdi” henkilökiertoon, huomioonottaen uusien asioiden toteuttamisen normaali viive. Tutkimuksessa todettiin, että ikä ei ole suurin este, vaan ikää merkittävämpi este uusiin asioihin suuntautumiselle oli pitkään vailla vaihtelua jatkunut työ. Urautumisen myötä vaihtelun kaipuu väheni. Mitä vähemmän aikaa vastaajat olivat toimineet samoissa tehtävissä samassa paikassa, sitä myönteisemmin he suhtautuivat vierailijoiden tuloon omaan työyhteisöönsä ja arvioivat heistä olevan hyötyä työyhteisölle. Myönteinen suhtautuminen vierailijoihin ja hyötyyn kasvoi myös koulutuksen ja ammattiaseman kohotessa. Vastaajista yli puolet piti toivottavana sitä, että työyhteisöön tulisi silloin tällöin määrääjäksi työntekijöitä muualta. (Aho & Ilola 1992, 89-90, 97, 138-139.)

Samoin Koivusen ja Pulkkisen (2008, 40-42) mukaan Kainuun maakunta -kuntayhtymän hoitajilla oli halukkuutta siirtyä määrääkäsesti toisiin tehtäviin ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Opintäytetyö perustui kyselyyn Kainuun maakunta –kuntayhtymän sairaanhoitajille, terveydenhoitajille ja kättilöille. Ammatillista osaamista oltiin kiinnostuneita kehittämään laaja-alaisesti useilla eri osaamisen alueilla. Eniten tavoitteellisen työkierron avulla oli kiinnostusta kehittää itsensä kehittämisen osaamista. Seuraavaksi eniten kiinnostusta oli lääkehoidon osaamisen kehittämiseen ja sairaanhoidollisen sekä kliinisen osaamisen kehittämiseen. Opetus- ja ohjausosaaminen, ensiapu ja turvallisuus, terveyden edistämisen osaaminen olivat kiinnostuksen kohteista seuraavia.

Könönen (2005, 58-59,61,63) selvitti, millaisena Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien- ja synnytysklinikan hoitajat olivat kokeneet klinikassa toteutettavan työkierron. Lisäksi tutkimuksessa selviteltiin, millaisia keinoja hoitajat käyttivät ammatillisen kasvunsa kehittämiseksi. Kehityskeskustelut, työkierron ja verkostoitumisen hoitajat olivat kokeneet tukevan ammatillista kehittymistä heikommin kuin sitoutumisen, vuorovaikutuksen potilaiden kanssa ja kollegiaalisuuden. Tutkimukseen osallistuneet olivat kokeneet työkierron hyvänä keinona

kehittää ammatillista osaamistaan. Työkierron avulla työssä jaksaminen, työn mielekkyys ja haasteellisuus koettiin kasvavan. Työkierrossa olleet hoitajat olivat kokeneet avun antamisen toiseen yksikköön helpommaksi ja se oli myös auttanut hahmottamaan potilaan hoitoketjun kokonaisuutta.

Samoin Hongisto (2005, 82-83) on selvittänyt työkierron vaikutusta hoitohenkilökunnan osaamiseen ja työhyvinvointiin Kuopion yliopistollisessa sairaalassa. Vastaajien oli aiempaa helpompi kohdata ihmisiä, ymmärtää heitä ja kärsivällisyys oli lisääntynyt. Usko omiin kykyihin oli lisääntynyt. Työkierrolla oli ollut eniten vaikutusta päätöksenteko-osaamiseen, tiedonhankintaosaamiseen ja työssä vaikuttamiseen. Sillä ei ollut erityistä vaikutusta teknologia- ja kansainvälisyysosaamiseen. Sen sijaan työhyvinvointiin työkierrolla oli myönteinen vaikutus. Se toi vaihtelua, auttoi työkierrossa olevia jaksamaan paremmin työssä ja lisäsi heidän työtyytyväisyyttään. Itsetunto oli vahvistunut, he olivat oppineet uusia asioita ja näkökulma työelämään oli laajentunut. He olivat vieneet osaamistaan työkiertopaikkaan ja soveltaneet oppimaansa myös omassa yksikössään.

Hongiston (2005, 74) mukaan työkierron haittoja kiertäjälle itselleen tai työyhteisölle löytyy vähemmän suhteessa kierron hyötyihin. Hänen mukaansa työkiertoon osallistuneiden kokemuksia ei osata tai uskalleta hyödyntää. Koettiin pelkoa pätevän henkilökunnan menettämisestä tai kiertoon lähtijä pelkäsi asiantuntijuutensa menettämistä kierrossa ollessaan. Työtöveiden rasitus kasvoi aluksi työtehtävien uudelleen järjestelyssä sekä uuden työntekijän perehdyttämisessä. Kierto voi herättää vääriä odotuksia ja epävarmuutta oman tulevaisuuden ja aseman suhteen.

Honkamäki (2008) on tehnyt laadullisen opinnäytetyön sairaanhoitajien kokemuksista työkierrosta Kainuun maakunta –kuntayhtymässä. Kuvauksissa ammatillista kehitystä tukeneita kokemuksia oli määrällisesti enemmän kuin hidastaneita. Ammatillista kehittymistä tukeneita kokemuksia olivat ammatillisen osaamisen kasvu, verkostoituminen ja kollegiaalisuus. Eniten ammatillista kehitystä tukeneita kokemuksia kuvattiin kollegiaalisuudessa. Ammatillista kehittymistä hidastivat puolestaan organisaatiokulttuurierot, epäoikeudenmukaisuus ja yhteistyökyvyttömyys sekä kehitysvastaisuus. Eniten ammatillista kehitystä hidastaneeksi tekijäksi kuvattiin epäoikeudenmukaisuuden ja yhteistyökyvyttömyyden kokemuksia. (Honkamäki 2008, 14, 17, 28-29.)

Suomalaisen työolotutkimuksen valossa epävarmuuden aiheuttajia olivat ennakoimattomat muutokset ja pelko työn vaatimusten kasvusta niin, ettei niistä enää selvitä. Työssä väsyttiin, kun tulevaisuutta ei pystytty ennakoimaan ja jatkuvasti jouduttiin orientoitumaan uusiin ihmisiin, projekteihin, laitteisiin, tietokoneohjelmiin ja organisaatorakenteisiin. Huolettaa, mitä saattaa tapahtua. (Aro 2006; Lehto & Sutela 2004; Julkusen mukaan 2008, 116) Työ on monipuolistunut, muuttunut haasteellisemmaksi, innovatiivisemmaksi ja vastuullisemmaksi kuin aiemmin sekä osaamisvaatimukset ja kehittyemis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet. Samanaikaisesti ovat alkaneet stressi- uupumus- ja masennusepidemiat, työn kovenemista koskeva ymmärrys. (Julkunen 2008, 214)

Onnistuakseen työkierto vaatii koko työorganisaatiolta tukea ja esimiehiltä taitoa hyödyntää työkierron mahdollisuudet työyhteisön arkeen (Honkamäki 2008, 36). Könösen (2005, 64) ja Hongiston (2005,85) mukaan aloitteen työkiertoon tulee lähteä hoitajalta, lähijohtajalta tai työyksiköstä. Lisäksi henkilön oma halu kehittyä ja jakaa osaamistaan tukevat työkiertoon lähtemisessä. Olisi myös tärkeää informoida työkierrosta niin, että mahdollisimman moni kiinnostuisi siitä. (Honkamäki 2008, 36.)

Mäkisaloon (2003, 134 - 135) mukaan työkiertoa on käytetty uusien työtehtävien oppimiseen ja työuupumisen ehkäisemiseen. Liperin terveystieteiden tutkimuskeskuksessa on kehitetty ja testattu erityisesti oppimista korostavaa mallia. Siellä oli laadittu työyhteisöjen kuvaukset, joissa on muun muassa kerrottu, mitä asioita kussakin työyhteisössä voi erityisesti oppia ja opiskella. Tällainen menettely helpottaa tavoitteelliseen työkiertoon hakeutumisessa.

Työkierron lähtökohdaksi Könönen (2005, 64) ehdottaa, että hoitaja tekee arvion omasta osaamisensa tasosta yhdessä lähijohtajan kanssa, kartoittaa puutteet ja vahvistamisen tarpeet. Hoitaja laatii yhdessä lähijohtajan kanssa ammatillisen kehittymisensä tavoitteet ja kehittämistoimenpiteet kirjallisena. Samoin Hongisto (2005, 85), Honkamäki (2008, 37) ja Mäkisalo (2003, 134) korostavat työkierron suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Lisäksi Hongiston (2005, 85) mielestä suunnitelmassa tulisi näkyä työkierron kesto. Edelleen Mäkisaloon (2003, 134) mukaan työkierron pituuden tulisi olla vähintään kuusi viikkoa.

Työkierrosta tiedotetaan myös muulle henkilökunnalle työkiertopaikassa ja työntekijä esittelee oppimistavoitteensa työkiertopaikassa (Hongisto 2005, 85; Könönen 2005, 64; Mäkisalo 2003, 134). Tähän voidaan lisätä vielä Hongiston (2005, 85) ehdotus, että työkiertopaikan esimies järjestää työkiertoon tulijalle tukihenkilön. Tukihenkilön tehtävänä on huolehtia työ-

kiertoon tulijan perehdyttämisestä ja siitä, että työkierrolle asetetut tavoitteet saavutetaan. Lisäksi Mäkisalo (2003, 134-135) toivoo, että työkiertopaikasta kerrotaan, mitä työkiertolaisen toivotaan opettavan tai ohjaavan tässä työyhteisössä työkierrossa ollessaan, omaa asiantuntijuutta ja osaamista jaetaan. Työkierrossa olevan työntekijän keskeisiä tehtäviä on rakentavasti ”ihmetellä ääneen”, kysellä, kyseenalaistaa ja antaa positiivista palautetta sekä verrata työtapoja eri työyhteisöissä. Honkamäen (2008, 37) mukaan työkiertäjälle on hyvä järjestää mahdollisuus kertoa kehitysideansa työkiertoyksikössä.

Könönen (2005, 64), Hongisto (2005, 85) ja Mäkisalo (2003, 135) suosittelevat käytäväksi palautekeskustelua, jossa pohditaan molemmin puolin opittuja asioita. Hongisto (2005, 85) ehdottaa, että loppukeskusteluun osallistuu työkierrossa oleva henkilö, tukihenkilö ja kiertopaikan esimies. Palattuaan takaisin omaan työyhteisöönsä työkierrossa ollut keskustelee lähijohtajan kanssa, miten kierrolle asetetut tavoitteet toteutuivat ja mitä työntekijä oppi. Työyhteisön kehittymisen toteutuminen edellyttää, että työkiertäjä palattuaan omaan työyhteisöönsä tuo oppimansa sekä kehittämisideansa myös omaan työyhteisöön. (Hongisto 2005, 85; Honkamäki 2008, 37; Könönen 2005, 64; Mäkisalo 2003, 135.) Lisäksi Mäkisalo (2003, 135) suosittelee oppimispäiväkirjan käyttöä koko prosessin ajan ja työntekijä liittää oppimiskokemuksensa omaan portfolioonsa.

4.KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMA

Kehittämistehtävän tarkoituksena on selvittää millaista kiinnostusta Kainuun maakunta -kuntayhtymän sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja kättilöillä on kehittää ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. Kehittämistehtävän tavoitteena on auttaa työkiertomallin suunnittelua Kainuun maakunta -kuntayhtymässä. Lähtötilannetta kartoitetaan projektiin Tavoitteellinen työkierto henkilöstön kehittämisessä ja muutoksen hallinnassa. Kehittämistehtävämme on osana alkukartoitusta ja jatkoa opinnäytetyöllemme Tavoitteellinen työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä, kysely Kainuun maakunta-kuntayhtymän sairaanhoitajille, terveydenhoitajille ja kättilöille.

Tutkimusongelma:

Millaista kiinnostusta Kainuun maakunta -kuntayhtymän sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja kättilöillä on kehittää ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla.

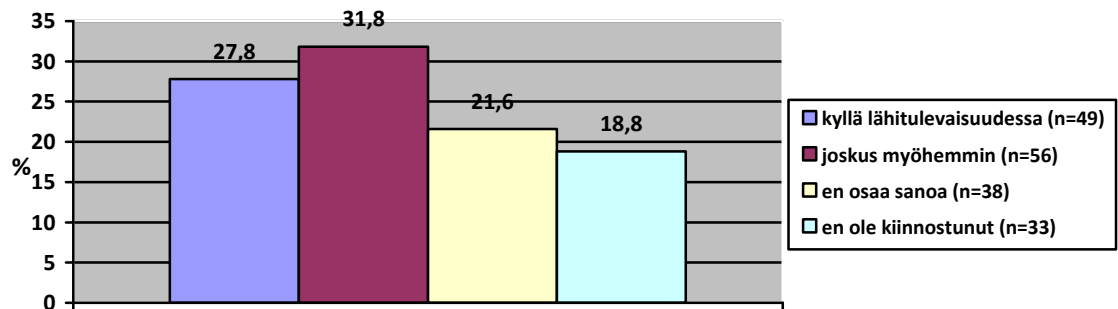
5. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

Kehittämistehtävässämme olemme käyttäneet opinnäytetyömme Tavoitteellinen työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä, kysely Kainuun maakunta -kuntayhtymän sairaanhoitajille, terveydenhoitajille ja kätilöille saatua aineistoa. Aineisto on kerätty keväällä 2008 Kainuun maakunta -kuntayhtymässä sisäisellä sähköpostilla. Kysely lähetettiin 530 sairaanhoitajalle, 95 terveydenhoitajalle ja 26 kätilölle, jotka muodostivat perusjoukon. Vastaajia oli 176 ja vastausprosentti oli 27%. Ristiintaulukoimme taustakysymystä, oletko kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla seuraaviin taustamuuttujiin. Näitä olivat ammattinimike nykyisessä työssä, tämänhetkinen työyksikkö, ikäluokka, työkokemus nykyisessä työyksikössä ja työkokemus tässä ammatissa. Tätä aineistoa käsittelemme kehittämistehtävässämme. Kyselyn aineiston ristiintaulukoinneista olemme tehneet kehittämistehtävämme pylväskaavioita Microsoft Officen ohjelmalla. Tarkemmin tutkimuksen toteuttamisesta kerrotaan opintäytetyössämme Tavoitteellinen työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä. Kysely Kainuun maakunta –kuntayhtymän sairaanhoitajille, terveydenhoitajille ja kätilöille.

6. TULOKSET

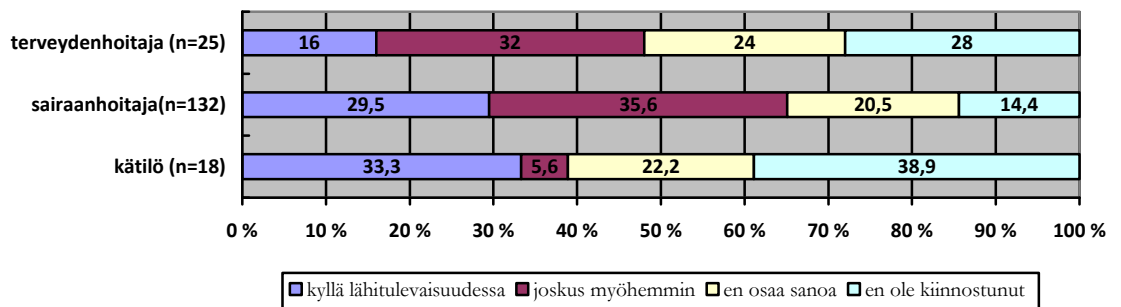
Kehittämistehtävämme tarkoituksena oli selvittää millaista kiinnostusta Kainuun maakunta -kuntayhtymän sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja kättilöillä on kehittää ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. Opinnäytetyömme kyselyn aineistosta ristiintaulukoimme taustamuuttujia. Tulokset esitämme prosentteina, frekvensseinä, kuvioina ja suoranaisena kuvauksena.

KUVIO 1. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla. (n=176)



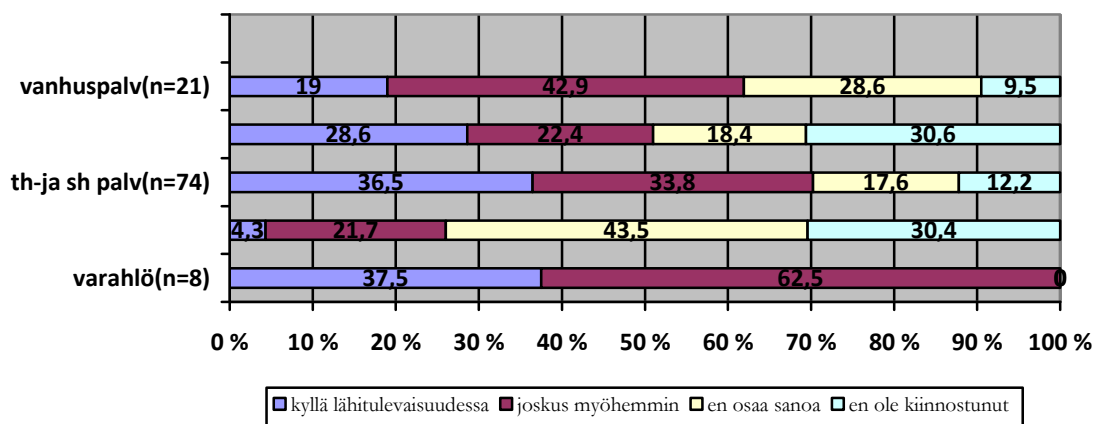
Kyselyyn vastanneista enemmistö oli kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla, lähes 60 %. Vastaajista vähemmistö ei osanut sanoa tai ei ollut kiinnostunut. (Kuvio 1.)

KUVIO 2. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla ammattinimikkeittäin (n=175)



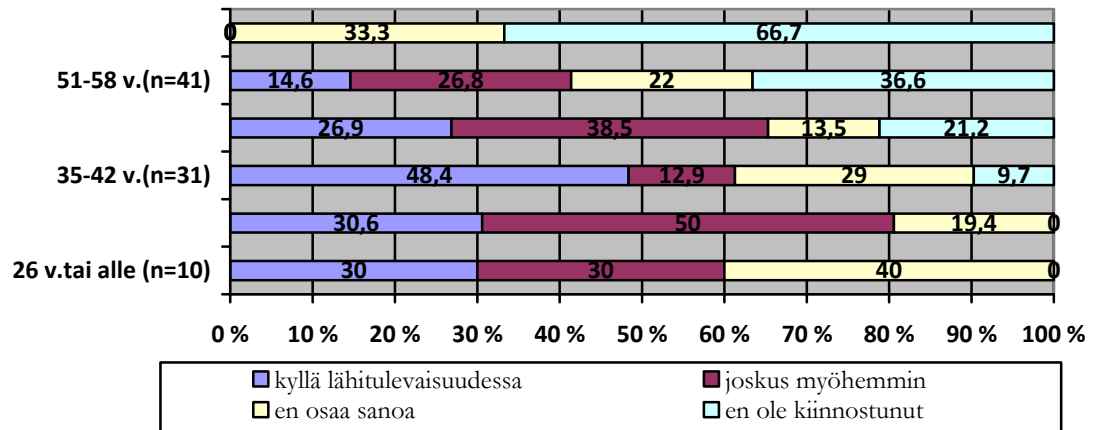
Kysyttäessä ammattinimikettä nykyisessä työssäsi 176:sta kyselyyn vastanneista yksi jätti vastaamatta kysymykseen. Vastaamatta jättämiset eivät vaikuta tulokseen. Kätilöiden vastaukset painottuivat kyllä lähitulevaisuudessa ja en ole kiinnostunut valintoihin. Sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat olivat valinneet eniten joskus myöhemmin vaihtoehtoa. Ammattinimikkeistä sairaanhoitajat ovat eniten kiinnostuneita ja kätilöt vähiten kehittämisen ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. (Kuvio 2, liite1.)

KUVIO 3. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla työyksiköittäin (n=175)



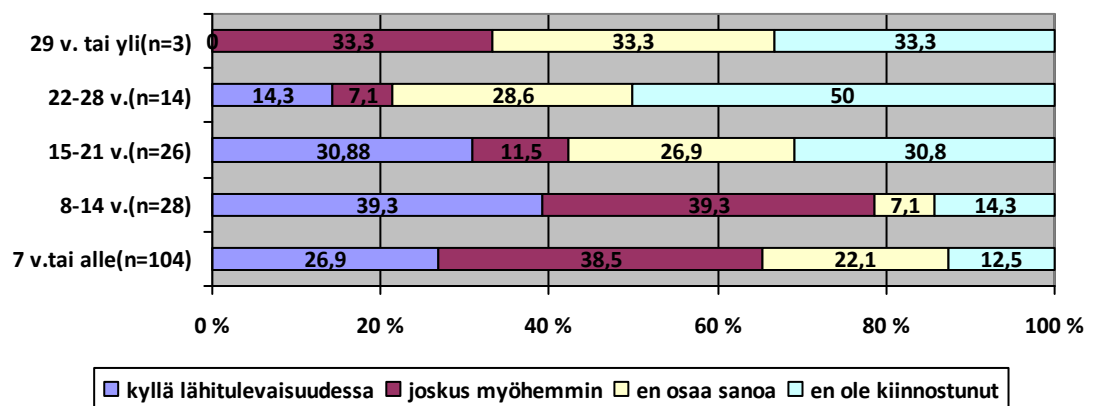
Kysyttäessä kiinnostusta kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla työyksiköittäin vastaajista yksi ei ollut valinnut tämän hetkistä työyksikköä. Kaikki varahenkilöstöstä vastanneet olivat kiinnostuneita kehittämään ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. Sairaanhoidopalveluista enemmistö vastaajista ei osannut sanoa. Terveys- ja sairaanhoitopalveluista vastanneiden enemmistö on kiinnostunut lähitulevaisuudessa tai joskus myöhemmin. Perhepalveluista valinnat olivat jakaantuneet melko tasaisesti kaikkiin vastausvaihtoehtoihin. Vanhuspalveluista vastanneiden enemmistö oli kiinnostunut työkierron avulla joskus myöhemmin. (Kuvio 3, liite 2.)

KUVIO 4. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla ikäluokittain (n=176)



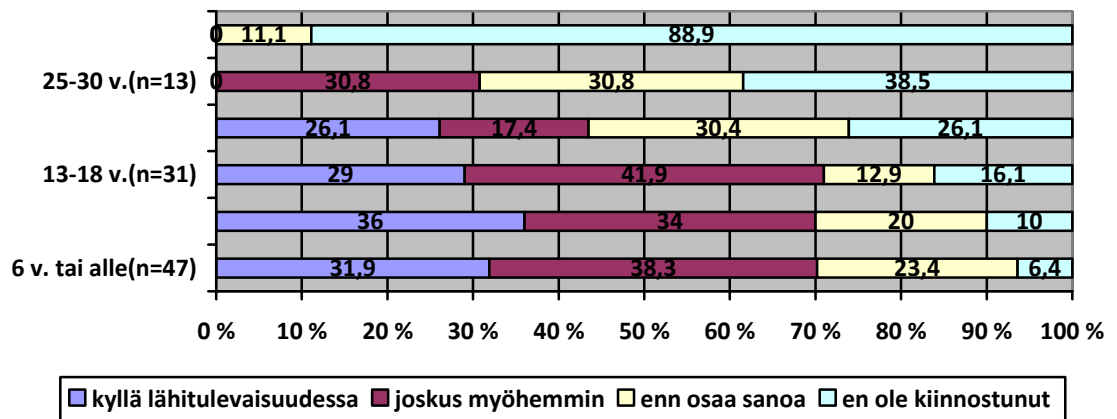
Kysyttäessä kiinnostusta kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla, 34 -vuotiaat ja sitä nuoremmat olivat kiinnostuneet lähitulevaisuudessa, joskus myöhemmin tai eivät osanneet sanoa. Sen sijaan 59 -vuotiaat ja sitä vanhemmat eivät osanneet sanoa tai eivät olleet kiinnostuneita. Alkaen ikävuodesta 35 ei-kiinnostuneiden prosentuaalinen osuus nousee tasaisesti ikävuosien karttuessa. Selkeimmin kiinnostuneita olivat 27 -34 -vuotiaat. Lähitulevaisuudessa ja joskus myöhemmin kiinnostuneita oli yli 60 % 50 -vuotiaissa ja sitä nuoremmissa. (Kuvio 4, liite 3.)

KUVIO 5. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla, työkokemuksen pituus vuosiluokittain nykyisessä työyksikössä (n=175)



Kysyttäessä työkokemusta nykyisessä työyksikössä 176:sta kyselyyn vastanneista yksi ei vastannut kysymykseen. Nykyisessä työyksikössä 14 vuotta tai vähemmän työskennelleet vastaajat olivat kiinnostuneita kehittämään ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla enimmäkseen lähitulevaisuudessa ja joskus myöhemmin. Sen sijaan 22 vuotta tai sitä pidempään nykyisessä työyksikössä työskennelleiden kiinnostus oli vähentynyt. (Kuvio 5, liite 4.)

KUVIO 6. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla, työkokemus tässä ammatissa (n=173)



Kysyttäessä työkokemusta tässä ammatissa 176:sta kyselyyn vastanneista kolme ei vastannut kysymykseen. Vastaajat, joilla oli työkokemusta tässä ammatissa 18 vuotta tai vähemmän, olivat enimmäkseen kiinnostuneita lähitulevaisuudessa tai joskus myöhemmin kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla. Vastaajat luokassa 19–24 olivat tehneet valintoja melko tasaisesti kaikkiin vaihtoehtoihin. Vastaajat, jotka olivat työskennelleet tässä ammatissa 25 vuotta tai enemmän eivät olleet kiinnostuneet lähitulevaisuudessa ja yli 31 vuotta tässä ammatissa työskennelleet eivät olleet lainkaan kiinnostuneita. (Kuvio 6, liite 5.)

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämistehtävämme tarkoituksena ja tutkimusongelmana oli selvittää millaista kiinnostusta Kainuu maakunta –kuntayhtymän sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja kättilöillä oli kehittää ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. Vastausta haimme opinnäytetyömme kyselyn aineistosta. Kyselymme tulosten mukaan Kainuun maakunta –kuntayhtymän sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja kättilöillä oli kiinnostusta siirtyä määrällisesti toisiin tehtäviin ammatillisen osaamisensa kehittämiseksi.

Tuloksemme on samansuuntainen 1992 Ahon ja Ilolan tekemän tutkimuksen kanssa. Jo silloin oli ollut vaihtelunhalua työtehtävissä julkisella sektorilla. Honkamäen (2008) opinnäytetyössä työkierrossa olleilla ammatillista kehitystä tukeneita kokemuksia oli määrällisesti enemmän kuin hidastaneita kokemuksia. Kyselymme ja Honkamäen opinnäytetyön mukaan työkierto nähdään myönteisenä vaihtoehtona Kainuun maakunta – kuntayhtymässä. Sen sijaan Könösen (2005) tutkimuksen mukaan sitoutuminen, vuorovaikutus potilaiden kanssa ja kollegiaalisuus olivat tukeneet ammatillista kehittymistä paremmin kuin työkierto. Puolestaan Hongiston (2005) tutkimuksessa työkierron haittoja kiertäjälle itselleen tai työyhteisölle löytyy vähemmän suhteessa kierron hyötyihin.

Ahon ja Ilolan (1992) tutkimuksessa 50 ikävuodesta ylöspäin kiinnostus työkiertoon hiipui, mikä on ymmärrettävää, koska eläkkeelle siirtymien vuoksi työkierrosta saatua oppia ei ehditä hyödyntää työelämässä. Kyselymme tulos oli samansuuntainen. Kiinnostuneimpia olivat 27 – 34 vuotiaat (81 % vastaajista), 51 – 58 vuotiaista kiinnostuneita oli 41 % ja yli 59 vuotiaat eivät olleet lainkaan kiinnostuneita työkierrosta tai eivät osanneet sanoa.

Ahon ja Ilolan mukaan (1992) ikää merkittävämpi este uusiin asioihin suuntautumiselle oli pitkään vailla vaihtelua jatkunut työ. Samoin kyselyssämme tuli esille että, pitkään nykyisessä työyksikössä työskennelleet olivat vähiten kiinnostuneita kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla

Sosiaali- ja terveydenhuollossa kaikkia ikäryhmiä tulee lähestyä heidän perusluonnettaan ja osaamistaan kunnioittavalla tavalla siten, että osaamista kyetään hyödyntämään kaikissa ikäryhmissä optimaalisesti ja hyvinvointia ylläpitävästi. Eri-ikäisten työntekijöiden kohdalla on otettava huomioon erilaiset elämänvaiheet sekä elämän käännekohdat. Työelämässä 50-70-vuotiaiden olennaisin etu ja voima ovat kokemuksen tuoma äänetön ammattitaito, joka ilme-

nee esimerkiksi sujuvina työjärjestelyinä ja väsymystä aiheuttamattomana tehokkaana työnteona. Työyhteisöissä kehittämistehtäviin ei ole syytä valita vain nuoren sukupolven edustajia. Vanhempien sukupolvien kokemusta olisi hyödynnettävä, jolloin tultaisiin paremmin tietoisiksi työtapojen hyödyistä ja haitoista organisaation toimivuutta ajatellen. Tämän ikäryhmän työntekijät voisivat toimia työyhteisönsä kummeina. Aina ei tarvittaisi organisaation ulkopuolisia kehittäjiä. (Vuori 2005, 370, 372-373.) Kyselymme tuloksista ilmeni, että mitä pidemmän aikaa vastaaja on työskennellyt nykyisessä työyksikössä sekä nykyisessä ammatissa ja mitä enemmän ikää vastaajilla oli, sitä vähemmän oli kiinnostusta kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla. Työkiertoa suunniteltaessa näiden työntekijöiden äännetöntä ammattitaitoa ja osaamista voisi hyödyntää perehdyttäjinä tai esimerkiksi työkiertoon tulijan kummeina/mentoreina.

POHDINTA

Kehittämistehtävämme tavoitteena oli auttaa työkiertomallin suunnittelua Kainuun maakunta –kuntayhtymässä. Työ tilaaja voi hyödyntää kehittämistehtäväämme työkiertomallin suunnittelussa. Lisäksi olemme esittäneet opinnäytetyömme ja kehittämistehtävämme Kainuun maakunta –kuntayhtymän osastonhoitajien, vastaavien hoitajien ja esimiesten kokouksessa. Näin olemme tuoneet tulokset ja ehdotukset työyksiköiden esimiehille tiedoksi työkiertokäytäntöjen edistämiseksi. Meille kehittämistehtävän ja opinnäytetyön tekijöinä tulosten tuominen työelämän käyttöön oli palkitsevaa.

Kätilöt olivat selkeimmin kiinnostuneet kehittämään ammatillista osaamistaan joko lähitulevaisuudessa tai eivät olleet ollenkaan kiinnostunut. Johtunevatko heidän suhteellisen selkeät mielipiteensä siitä, että työkierto on ajankohtaista arkea työkentillä. Sairaanhoidajat olivat eniten kiinnostuneita. Näkevätkö he kiinnostavana ison työnantajan tarjoamat laajat mahdollisuudet siirtyä erilaisiin työtehtäviin. Voisiko terveydenhoitajien vähäisempi kiinnostus johtua heidän itsenäisestä työnkuvastaan. Itsenäisessä työskentelyssä vertaisoppiminen voi jäädä vähäiseksi ja mentorointi voi olla hankalaa.

Pitkään samassa työpaikassa olleiden suhtautuminen työkiertoon oli negatiivisinta. Sen sijaan varahenkilövastaajat kaikki olivat kiinnostuneita kehittämään ammatillista osaamistaan tavoitteellisen työkierron avulla. Tämä saattaa johtua siitä, että on totuttu kiertämään ja se nähdään myös hyvänä oppimisen mahdollisuutena. Varahenkilöstössä uuteen työyhteisöön siirtyminen on tavallista ja tuttua, joten se ei ole pelottavaa. Voitaisiko tavoitteellisen työkierron mallilla tehdä työkiertoa kaikille tutummaksi? Samalla tulisi tiedostetuksi työyhteisön, esimiesten ja organisaation tuki työkiertoon lähtijälle ja työkierto tuntuisi turvalliselta vaihtoehdolta.

Kyselymme tuloksista ilmeni, että mitä enemmän ikää vastaajilla oli, sitä vähemmän oli kiinnostusta kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla. Ikääntyneiden työntekijöiden kykyä sujuviin työjärjestelyihin ja keskittymistä olennaiseen tulisi arvostaa. Heidän kokemuksensa tuomaa äänetetöntä ammattitaitoa voisi hyödyntää kehittämistehtäviin työyhteisöissä. Kehittämistyöryhmissä olisi hyvä olla edustajia eri ikäryhmistä. Nuorten tuoma uusi tieto ja pitkän kokemuksen tuoma tieto ja taito tulee yhdistää, jotta voidaan kehittää toimivia

ja tuloksellisia työkäytäntöjä. Myös työkiertoa suunniteltaessa ikääntyneiden työntekijöiden äänetöntä ammattitaitoa ja osaamista voisi hyödyntää esimerkiksi perehdyttäjinä.

Oman opinnäytetyömme ja kehittämistehtävämme sekä aikaisempien tutkimusten pohjalta mielestämme tärkeitä huomioitavia asioita tavoitteellista työkiertoa suunniteltaessa ovat seuraavat seikat:

- Aloite työkiertoon tulee lähteä hoitajalta, lähijohtajalta tai työyksiköltä
- Voidaan hyödyntää työyksiköiden kuvauksia toimintakäsikirjasta
- Kiertoon lähtijä laatii oppimistavoitteet yhdessä lähijohtajan kanssa
- Työkierron pituus suunnitellaan etukäteen oppimistavoitteiden mukaan
- Oppimistavoitteet esitellään uudessa työyksikössä ja kartoitetaan mitä työkiertolainen voi opettaa uudessa työyksikössä
- Työkiertopaikassa lähiesimies järjestää tulijalle tukihenkilön, joka huolehtii perehdytyksestä ja kierrolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta
- Käydään loppukeskustelu, jossa työkiertolainen, tukihenkilö ja kiertopaikan esimies pohtivat, mitä on opittu molemmin puolin
- Palattuaan omaan työyksikköön kierrossa ollut keskustelee lähijohtajan kanssa asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.
- Kierrossa ollut kertoo oppimiskokemuksistaan sekä tuo kehittämisideoitaan työyhteisöön

Luotettavuus ja eettisyys liittyvät kyselymme toteuttamiseen. Niitä on pohdittu opinnäytetyössämme. Jatkotutkimusaiheita on esitelty opinnäytetyössämme. Olemme ehdottaneet jatkotutkimusaiheiksi työkierron vaikutusta työhyvinvointiin ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen sekä työkiertomallin kehittämistä tuotteistettuna prosessina.

Kehittämistehtävään liittyen ammatillisen osaamisen kehittämistä tarkastelemme yleisten ja koulutusohjelmakohtaisten kompetenssien avulla. Tehtävän avulla ymmärryksemme laajeni kuinka voimme hyödyntää työkiertoa oppimis- ja toimintamahdollisuutena työelämässä. Olemme oppineet hankkimaan tietoa ja harjaantuneet kriittiseen tiedon arviointiin ja koko-

naisuuksien hahmottamiseen. Kehittämistehtävää tehdessämme omaksuimme kehittävän työtavan sekä kehitimme ongelmanratkaisutaitojamme. Osaamme edistää hoitohenkilökunnan työkierron avulla saatavia voimavaroja ja näin toimia terveyttä ja työhyvinvointia edistävästi. Näistä taidoista on hyötyä aikuisikäisten terveydenhuollossa. Omissa työyksiköissä voimme myös tiedottaa työkierrosta. Yhteistyötaitomme ja verkostoituminen ovat kehittyneet tehtävän tekemisen myötä. Kehittämistehtävää tehdessämme kehityimme arvioimaan omaa osaamistamme ja määrittelemään kehittämistarpeitamme. (Haarala 2006; Harjulahti, Heikkilä, Kallioinen, Mäkelä, Nieminen, Seppänen & Auvinen 2006.)

LÄHTEET

Aho, S. & Ilola, H. 1992. Vaihtelun halut ja yleisyys työelämässä. Pohjois-Suomen tutkimuslaitos. Oulu: Oulun yliopisto Monistus- ja kuvakeskus.

ARENE. 2005. Koulutusohjelmakohtainen kompetenssinalyysi ammattikorkeakouluissa. Viitattu 13.12.2008 www.ncp.fi/ects

Grönros, E-R. Haapanen, M. Heinonen, T-R. Joki, L. Nuutinen, L. & Vilkkamaa-Viitala, M. 2006. Kielitoimiston sanakirja 3.osa S-Ö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino OY.

Haarala, P. 2006. Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit. Hoitotyön koulutusohjelma, terveydenhoitotyön suuntautumisvaihtoehto. Viitattu 10.1.2009 www.ncp.fi/ects

Harjulahti, E. Heikkilä, J. Kallioinen, O. Mäkelä, L. Nieminen, M. Seppänen, L. & Auvinen, P. 2006. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yleiset kompetenssit. Viitattu 10.1.2009 www.ncp.fi/ects

Heikkinen, H. 2007. Projektikuvaus. Tavoitteellinen työkierto henkilöstön kehittämisessä ja tukena muutoksen hallinnassa. Kainuun maakunta –kuntayhtymä.

Hongisto, L. 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana. Kuopion yliopisto. Terveystalouden ja – talouden laitos. Pro gradu – tutkielma.

Honkamäki, U. 2008. Sairaanhoitajien kokemuksia työkierrosta Kainuun maakunta –kuntayhtymässä. Kajaanin Ammattikorkeakoulu.

Inkilä, A-T. Keinonen, A. Kohtamäki, I. Koilo, T-O. Peltola, R. Rainio, J. Sadeniemi, M. Teppo, H. Tervonen, V. Vesikansa, J. & Vuoriniemi, J. 1980. Nykysuomen sanakirja 1. Porvoo: WSOY.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 200-luvun työprosess(e)ista. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Koivunen, J. & Pulkkinen, E. 2008. Tavoitteellinen työkierto ammatillisen osaamisen kehittäjänä, kysely Kainuun maakunta –kuntayhtymän sairaanhoitajille, terveydenhoitajille ja kättilöille. Kajaanin Ammattikorkeakoulu.

Könönen, M. 2005. Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona. Kuopion yliopisto Terveystieteiden ja –talon laitos. Pro gradu tutkielma.

Valtion työmarkkinalaitos, henkilökierto opas 2001. Viitattu 28.12.2008

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinala_tos/36358_fi.pdf

Vuori, J. 2005. Terveystieteiden tutkimuksen inhimillisten voimavarojen johtaminen: henkilöstökustannusten muuttaminen henkilöstöinvestoinneiksi. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Terveystiede ja johtaminen. Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2005. WSOY, 360- 388.

LIITTEIDEN LUETTELO

Liite1. Taulukko 1. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla ammattinimikkeittäin

Liite 2. Taulukko 2. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla työyksiköittäin

Liite 3. Taulukko 3. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla ikäluokittain

Liite 4. Taulukko 4. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla, työkokemuksen pituus vuosiluokittain nykyisessä työyksikössä

Liite 5. Taulukko 5. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla, työkokemus tässä ammatissa

Taulukko 1. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla ammattinimikkeittäin (n=175)

Ammattinimikkeesi nykyisessä työssäsi	9. Oletko kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla				Total
	kyllä lähitulevaisuudessa	joskus myöhemmin	en osaa sanoa	en ole kiinnostunut	
kättilö	6 33,3%	1 5,6%	4 22,2%	7 38,9%	18 100,0%
sairaanhoidaja	39 29,5%	47 35,6%	27 20,5%	19 14,4%	132 100,0%
terveydenhoitaja	4 16,0%	8 32,0%	6 24,0%	7 28,0%	25 100,0%
Total	49 28,0%	56 32,0%	37 21,1%	33 18,9%	175 100,0%

Taulukko 2. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla työyksiköittäin (n=175)

Tämänhetkinen työyksikkösi	9. Oletko kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla				Total
	kyllä lähitulevaisuudessa	joskus myöhemmin	en osaa sanoa	en ole kiinnostunut	
Varahenkilöstö	3	5	0	0	8
	37,5%	62,5%	,0%	,0%	100,0%
sairaanhoidopalvelut	1	5	10	7	23
	4,3%	21,7%	43,5%	30,4%	100,0%
terveyden-ja sairaudenhoidopalvelut	27	25	13	9	74
	36,5%	33,8%	17,6%	12,2%	100,0%
perhepalvelut	14	11	9	15	49
	28,6%	22,4%	18,4%	30,6%	100,0%
vanhuspalvelut	4	9	6	2	21
	19,0%	42,9%	28,6%	9,5%	100,0%
Total	49	55	38	33	175
	28,0%	31,4%	21,7%	18,9%	100,0%

Taulukko 3. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla ikäluokittain (n=176)

	9. Oletko kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla				Total
ikäluokka	kyllä lähitulevaisuudessa	joskus myöhemmin	en osaa sanoa	en ole kiinnostunut	
26 tai alle	3 30,0%	3 30,0%	4 40,0%	0 ,0%	10 100,0%
27-34	11 30,6%	18 50,0%	7 19,4%	0 ,0%	36 100,0%
35-42	15 48,4%	4 12,9%	9 29,0%	3 9,7%	31 100,0%
43-50	14 26,9%	20 38,5%	7 13,5%	11 21,2%	52 100,0%
51-58	6 14,6%	11 26,8%	9 22,0%	15 36,6%	41 100,0%
59 tai yli	0 ,0%	0 ,0%	2 33,3%	4 66,7%	6 100,0%
Total	49 27,8%	56 31,8%	38 21,6%	33 18,8%	176 100,0%

Taulukko 4. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla, työkokemuksen pituus vuosiluokittain nykyisessä työyksikössä (n=175)

Työkokemus nykyisessä työyksikössä	9. Oletko kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla				Total
	kyllä lähitulevaisuudessa	joskus myöhemmin	en osaa sanoa	en ole kiinnostunut	
7 tai alle	28 26,9%	40 38,5%	23 22,1%	13 12,5%	104 100,0%
8-14	11 39,3%	11 39,3%	2 7,1%	4 14,3%	28 100,0%
15-21	8 30,8%	3 11,5%	7 26,9%	8 30,8%	26 100,0%
22-28	2 14,3%	1 7,1%	4 28,6%	7 50,0%	14 100,0%
29 tai yli	0 0,0%	1 33,3%	1 33,3%	1 33,3%	3 100,0%
Total	49 28,0%	56 32,0%	37 21,1%	33 18,9%	175 100,0%

Taulukko 5. Kiinnostus kehittää ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla, työkokemus tässä ammatissa (n=173)

Työkokemus tässä ammatissa	9. Oletko kiinnostunut kehittämään ammatillista osaamista tavoitteellisen työkierron avulla				Total
	kyllä lähitulevaisuudessa	joskus myöhemmin	en osaa sanoa	en ole kiinnostunut	
6 tai alle	15 31,9%	18 38,3%	11 23,4%	3 6,4%	47 100,0%
7-12	18 36,0%	17 34,0%	10 20,0%	5 10,0%	50 100,0%
13-18	9 29,0%	13 41,9%	4 12,9%	5 16,1%	31 100,0%
19-24	6 26,1%	4 17,4%	7 30,4%	6 26,1%	23 100,0%
25-30	0 ,0%	4 30,8%	4 30,8%	5 38,5%	13 100,0%
31 tai yli	0 ,0%	0 ,0%	1 11,1%	8 88,9%	9 100,0%
Total	48 27,7%	56 32,4%	37 21,4%	32 18,5%	173 100,0%