



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Sari Oinonen

## Kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin lapsivuodeosastoilla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kätilö YAMK

Sosiaali- ja terveysalan kliininen asiantuntija

Opinnäytetyö

Tekijä(t)	Sari Oinonen
Otsikko	Kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin lapsivuodeosastoilla
Sivumäärä	54 sivua + 5 liitettä
Aika	21.5.2019
Tutkinto	Kliininen asiantuntija
Tutkinto-ohjelma	Kliininen asiantuntijuus sosiaali- ja terveysalalla
Suuntautumisvaihtoehto	Kätilö (ylempi AMK)
Ohjaaja(t)	Ly Kalam-Salminen, TtT, lehtori
<p>Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvailla lapsivuodeosastojen kätilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksiä olivat 1) Millaisia kokemuksia kätilöillä oli työkierrosta 2) Miten kätilöt kokivat työkierron vaikuttavan työhyvinvointiin? 3) Min-käläisiä kokemuksia kätilöillä oli työkierron kehittämistarpeista? Tavoitteena oli tuottaa tietoa työkierron kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi työkierrossa olleiden henkilöiden kokemusten perusteella.</p> <p>Opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullista tutkimusmenetelmää, koska haluttiin saada mahdollisimman kokemuserästä tietoa. Aineisto muodostui viidentoista (n=15) verkkokyselyyn osallistuneen kokemuksista, jotka työskentelevät eri lapsivuodeosastoilla Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä. Aineistonkeruu suoritettiin Webropol -ohjelmalla ja kysymykset toteutettiin avoimilla kysymyksillä varustetulla kyselylomakkeella. Aineisto analysoitiin sisällönanalysilla.</p> <p>Kätilöiden kokemukset työkierrosta ja sen vaikutukset työhyvinvointiin olivat positiivisia sekä negatiivisia. Tulosten mukaan kätilöiden keskeisimpinä positiivisina ja työhyvinvointiin vahvistavina kokemuksina nousivat ammatillinen kehittyminen ja oppiminen, työmotivaation lisääntyminen ja yhteenkuuluvuus sekä yhteistyön vahvistuminen. Negatiivisina kokemuksina ja työhyvinvointiin heikentävinä kokemuksina nousivat huonosti suunniteltu työkierto ja työkierto-osaston sisäiset ongelmat. Negatiiviset kokemukset mainittiin myös kehittämiskoh-teiksi työkierron suunnittelussa, koska työkierron hyötyjä voisi lisätä puuttamalla enemmän työkierrossa havaittuihin epäkohtiin. Työkierron kehittämistarpeiksi muodostui kätilöiden kokemusten ja ehdotusten perusteella kehittämis- ja palautekeskustelut, työkierron huolellinen suunnittelu sekä riittävän pitkä perehdytys.</p> <p>Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan esittää, että lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet kokivat työkierron positiivisena kokemuksena, joka vahvisti työhyvinvointia. Tämän vuoksi työkiertoa kannattaisi kehittää toimivaksi kokonaisuudeksi työyksiköissä, sillä työkierto on edullinen tapa vaikuttaa työhyvinvointiin ja siitä hyötyvät työntekijöiden lisäksi myös työnantaja. Esimiehen näkemys työkiertoon ja työhyvinvointiin olisi ensiarvoisen tärkeää.</p> <p>Opinnäytetyön tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää kehitettäessä työkiertojärjestelmää lapsivuodeosastoilla siten, että työntekijän työhyvinvointi ja työssä viihtyvyys lisääntyy.</p>	
Avainsanat	työkierto, työhyvinvointi, kätilö, sairaanhoitaja

Author(s)	Sari Oinonen
Title	Experiences of Job Rotation and its Effects on Well-being at Work on Postpartum Wards
Number of Pages	54 pages + 5 appendices
Date	21 May 2019
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Master`s Degree Programme in Clinical Expertise
Specialisation option	Clinical Expert
Instructor(s)	Ly Kalam-Salminen, Phd, Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to gather midwives' experiences of job rotation and to examine its impact on their well-being at work. The research questions were 1) What kind of experiences did midwives have regarding job rotation and how did it impact their well-being at work? 2) What needs to be improved in the implementation of job rotation according to the midwives' experiences. The aim was to provide information that will improve job rotations in the future by collecting experiences from those who have participated in a job rotation.</p> <p>The research method was qualitative, in order to provide knowledge based on lived experiences. The research material consisted of answers from fifteen (n=15) midwives who work on a postpartum ward in the Helsinki and Uusimaa hospital district. The data was collected using a Webropol questionnaire with open-ended questions.</p> <p>Midwives' experiences in job rotation and its effects on their well-being at work were both positive and negative. According to the answers given, the most noteworthy positive experiences were professional advancement and learning, increased motivation and cohesiveness and the strengthening of teamwork. Negative experiences were poorly planned job rotations and dissonance within the job rotation ward. These issues need to be addressed in order to increase the benefits of job rotation. Key areas of improvement based on the results are development and feedback discussions, thorough planning of the job rotation and a long enough orientation period.</p> <p>It can be said that nearly all who participated in this study felt that job rotation was a positive experience that increased their well-being at work. The study found that areas of improvement are the roles of supervisors in planning and executing job rotations in their wards. It would be beneficial to have information from their point of view as well. Job rotation is a cost-effective way to increase well-being at work, and it is worth using and developing into a functional tool for work units.</p> <p>The results of this thesis can be used in developing a job rotation system for postpartum wards in order to increase employee well-being and job satisfaction. This will also provide more understanding towards employees' need to advance and further their careers.</p>	
Keywords	employee well-being, well-being a work, job satisfaction, job rotation, midwife, nurse

## Sisällys

1	Johdanto	3
2	Työkierto ja kättilön ammatillinen osaaminen	4
2.1	Työkierron määritelmä	4
2.1.1	Tavoitteellinen työkierto	4
2.1.2	Työkierto organisaation ja työntekijän näkökulmasta	5
2.1.3	Työkierron haasteet	5
2.2	Kättilön ammatillinen osaaminen	6
3	Työhyvinvointi hoitotyössä	7
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	7
3.2	Hoitotyötä tekevien työhyvinvointi	8
3.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	10
3.3.1	Työn imu	11
3.3.1	Jaksaminen hoitotyössä	12
3.3.2	Työtyytyväisyys	12
4	Aikaisempia tutkimuksia työkierrosta ja työhyvinvoinnista	14
5	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	16
6	Tutkimuksen toteutus	16
6.1	Tutkimusympäristö	17
6.2	Kohderyhmän valinta ja kuvaus	17
6.3	Aineiston keruu	17
6.4	Aineiston analysointi	19
7	Tutkimustulokset	23
7.1	Tutkimukseen osallistujien taustatiedot	23
7.2	Positiiviset kokemukset työkierrosta ja siihen vaikuttavat tekijät	25
7.2.1	Kättilön ammatillinen kehittyminen ja oppiminen	27
7.2.2	Kättilön työmotivaation lisääntyminen	28
7.2.3	Yhteenkuuluvuus ja yhteistyön vahvistuminen osastojen välillä	30
7.3	Negatiiviset kokemukset työkierrosta ja siihen vaikuttavat tekijät	31
7.3.1	Huonosti suunniteltu työkierto	32
7.3.2	Työkierto-osaston sisäiset ongelmat	33
7.4	Kehittämisehdotukset työkierrolle	34

7.4.1	Kehitys- ja palautekeskustelut	35
7.4.2	Hyvin suunniteltu ja toteutettu työkierto	36
7.4.3	Riittävät resurssit perehdytykseen ja ohjaukseen	37
8	Pohdinta	39
8.1	Tutkimustulosten tarkastelua	39
8.1.1	Työkierron positiiviset kokemukset ja vahvistavat vaikutukset työhyvinvointiin	39
8.1.2	Työkierron negatiiviset kokemukset ja heikentävät vaikutukset työhyvinvointiin	42
8.2	Kehittämisehdotukset työkierrolle kättilöiden kokemuksina	43
8.3	Tutkimuksen eettisyys	44
8.4	Tutkimuksen luotettavuus	45
8.5	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	47
	Lähteet	50
	Liitteet	
	Liite 1. Hakujen tulokset eri tietokannoista	
	Liite 2. Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset / artikkelit	
	Liite 3. Tiedote tutkimuksesta osastonhoitajille	
	Liite 4. Tiedote tutkimukseen osallistujille	
	Liite 5. Verkkokyselylomakkeen taustakysymykset ja avoimet kysymykset	

## 1 Johdanto

Kansainvälisellä tasolla on arvioitu, että kättilöistä tulee työvoimapula tulevaisuudessa. Tämän vuoksi olisi löydettävä hyviä keinoja, jolla saataisiin pidettyä henkilöstö hoitotyössä ja selvittää eri mahdollisuuksia, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen. (Sullivan – Lock – Homer 2011, 331.) Terveystenhoitoalalla yhdeksi haasteeksi tulevaisuudessa muodostuu, että hoitohenkilökunta haluaa vaihtaa työpaikkaa. Henkilökunnan vaihtuvuus on työnantajalle kallista ja tämä investointi katsotaan menetetyksi, mikäli vastavalmistunut hoitohenkilökunnan työntekijä lähtee ammatistaan ensimmäisten työvuosien aikana. Tämän vuoksi olisi tärkeää kehittää erikoissairaanhoidon terveydenhuollon työntekijöiden työnkuvaa siten, että se edistää terveydenhuollon henkilöstön työhyvinvointia sekä sitoutumista työhön. (Meretoja – Leino-Kilpi - Numminen – Kajander-Unkuri – Kuokkanen -Flinkman – Ruoppa 2015, 4-6.)

Sosiaali- ja terveystalouden (2015) kehitysohjelmassa on työhyvinvointi ja työelämän vetovoima on nostettu yhdeksi päätavoitteeksi, jonka tavoitteena on työhyvinvoinnin parantaminen käyttämällä erilaisia innovatiivisia keinoja, esimerkiksi kehittämällä ammatillista osaamista ja työkykyä. Kehitysohjelman pyrkimyksenä on, että työelämässä olevat ihmiset jaksavat olla työssään nykyistä kauemmin. Työntekijän kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan ja tuetaan eri keinoin. (Sosiaali- ja terveystalouden 2015.).

Opinnäytetyön aihe syntyi oman työyksikön työyhteisön tarpeiden pohjalta, jossa henkilökunta on keskustellut kiinnostuksesta työkiertoa kohtaan. Hoitohenkilökunnan aito kokemusperäinen tieto aiheesta kiinnosti, jota lähdin hyödyntämään opinnäytetyössä. Mielenkiinto kohdistuu tässä opinnäytetyössä työkiertoon ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin, sillä se voi olla yksi keino lisätä motivaatiota ja sitoutumista hoitotyöhön. Aikaisempien tutkimusten perusteella työkierto tuo vaihtelua ja virkistystä työhön, jolloin työn mielekkyys kasvaa ja kasvattaa itsetuntemusta (Viitala 2013, 195) ja tämän lisäksi työssä oppiminen sekä ammatillinen kehittyminen ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. (Järvi – Uusitalo 2004, 346.) Työkierrolla saattaa olla myös vaikutusta hoitohenkilökunnan kokemaan työtyytyväisyyteen sekä oman organisaation sitoutumiseen (Chen 2015, 303-304.)

Tämän YAMK-opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kättilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin lapsivuodeosastoilla. Tavoitteena on tuottaa osastojen käyttöön tietoa siitä, millaiseksi kättilöt kokevat työkierron työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tavoitteena on myös kehittää työkiertoa yhtenä osana toimintaa lapsivuodeosastolla ja tuottaa pohjatietoa työkierron kehittämiseksi.

## 2 Työkierto ja kättilön ammatillinen osaaminen

### 2.1 Työkierron määritelmä

Työkierto on käsitteenä monimuotoinen ja määrittely lähtee tavoitteista, joihin työkierrolla pyritään vastaamaan. (Blixt – Uusitalo 2006, 184.) Työkierrolla tarkoitetaan työntekijän siirtymistä toiseen työyhteisöön tietyksi ajaksi ja työkierto on ensisijaisesti yksi hoitohenkilöstön kehittämisen muoto. Työkierrolla on mahdollista vaikuttaa työntekijän organisaation tarkastelun eri näkökulmasta, oppia uutta, saada vertaiskokemusta ja jakaa osaamistaan työuran eri vaiheissa. (Blixt -Uusitalo 2006, 184; Viitala 2013, 194.)

Työkiertoa toteutetaan käytännössä eri tavoin, on vastavuoinen työkierto, yksipuolinen työkierro sekä ketjuuntunut työkierto. Vastavuoroinen työkierto tapahtuu siten, että kaksi työntekijää vaihtaa työpisteitä toistensa kanssa, yksipuolisessa työkierrossa yksi työntekijä lähtee tietyksi ajaksi eri osastolle työkiertoon. Ketjuuntunut työkierto tarkoittaa sitä, että työntekijä kiertää saman erikoisalalan sisällä eri pisteissä eli monta työyksikköä on mukana samalla työkiertohankkeessa. Työkierto voi olla myös sijaisuus toisessa yksikössä. (Partanen 2009, 29.)

#### 2.1.1 Tavoitteellinen työkierto

Työkiertoa ei tulisi toteuttaa ilman tavoitetta, kuten ei muitakaan osaamisen kehittämisen menetelmiä. Työkierrolla pitää olla selkeä tavoite ja sitä tulisi hyödyntää jonkin ongelman ratkaisemiseen. Tavoitteellinen työkierto mahdollistaa uuden oppimisen, vertailukokemusten uuden jakamisen urapolun eri vaiheissa, jotka saattavat vaikuttaa myös työntekijän työhyvinvointiin. Näiden lisäksi työkierron avulla henkilökunta tutustuu eri työyksiköiden toimintaan, perehtyy erilaisiin työtapoihin ja –menetelmiin. Työntekijä saa kokonaiskuvan työnsä prosessista. Näin varmistetaan, että hoitoprosessin eri vaiheessa on oikeaa osaamista, joka näkyy asiakkaille laadukkaina ja vaikuttavina palveluina. Tavoitteellista työkiertoa voidaan käyttää myös erilaisissa kehittämissuunnitelmissa, verkostoitumisessa, osaamisen siirtämiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen. (eOsma 2011.)

Työkierrolla voi olla erilaisia tavoitteita työntekijän tarpeista lähteviä tai organisaation toiminnasta lähtevistä ja tämän vuoksi tavoitteellisessa työkierrossa tulisi huomioida työkiertoon lähtevän työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta tarpeet, mitä työkierrolla tavoitellaan. Yleensä työkierrolla tavoitellaan ammatillista osaamista ja kehittymistä tai työ- ja elämäntilanteen kehittämistä. (Järvi – Uusitalo 2004; Rolfsen 2013, 301.) Työkierro on yksi tapa auttaa kehittämään työyhteisön uusia toimintatapoja ja arviomaan työtapojen hyviä sekä huonoja ominaisuuksia. Työkierto antaa myös uusia keinoja ja näkökulmia työn kehittämiseen. (Hätönen 2011, 98.) Tavoitteellinen työkierto on työn monipuolistamista, jonka vuoksi työkierto toteutetaan suunnitelmallisella tehtävien vaihtelulla sopivaksi katsotuksi ajaksi. (Blixt – Uusitalo 2006, Hätönen 2011, 98; 183; Rolfsen 2013, 297.) Työkierron kesto vaihtelee tavoitteen mukaan, mutta jos työkierron kesto on alle kuusi kuukautta, niin silloin työntekijät eivät saa riittävästi aikaa opetella uusia asioita. (Maxwell 2008, 434).



Työkierrossa ollut henkilö voi arvioida olemassa olevaa kiertopaikan perehdytysaineistoa ja perehdytysohjelmaa. Henkilö voi oppia opettaa hyviä käytäntöjä eri yksioissa. Työkierto on myös työhyvinvoinnin kannalta organisaation toiminnasta lähtevä tavoite. (eOsmo 2011.)

### 2.1.2 Työkierto organisaation ja työntekijän näkökulmasta

Esimies on tärkeässä asemassa valmentajana roolissa ja urasuunnittelussa yhdessä työntekijän kanssa. Johtajuuden näkökulmasta työkierto lisää henkilökunnan kasvumahdollisuuksia, edistää työssä oppimista, edistää työssä etenemistä ja tuo lisää asiantuntijuutta työtehtävien sekä menetelmien kehittämiseen. Tämä antaa vastaavasti esimiehelle enemmän aikaa organisaation muiden asioiden hoitamiseksi. Johtamistyylin ollessa kannustava, yksilöä tukeva, luottamusta herättävä ja oikeudenmukainen, organisaatiot kykenevät keskittymään perustoimintojen hoitamiseen. Hyvällä työkierron suunnittelulla ja tiedotuksella pystytään ennalta ehkäisemään huonolaatuisen työn organisointia ja vähentää negatiivisia ilmentymisiä organisaatiossa. (Rasi 2014, 114.)

Työntekijä ja organisaatio hyötyvät työntekijän työkierron aikana opituista taidoista, jota ovat kierrossa olleen työntekijän kyky toimia muuttuvassa työympäristössä, kyky ratkaista uusia ongelmia, kyky tehdä päätöksiä ja ottaa vastuuta, tiimityötaidot ja yhteistyökyky sekä käyttää kokonaisvaltaista otetta työssä. (Blixt – Uusitalo 2006, 196.) Työkierron avulla organisaatio saattaa kehittyä siten, että organisaatio pystyy kehittämään itselleen sosiaalisia verkostoja ja lisätä tiedollista osaamista, sopusuhtumiskykyä ja kasvattaa suoristuskkykyä. Työkierron avulla voidaan organisaatiosta löytää sellaisia voimavaroja, joita voidaan parhaimmillaan hyödyntää omassa työyksikön kehittämisessä. Työkierto kannustaa jatkuvaan oppimiseen ja se takaa sen, että työyhteisössä on osaavaa ja työkykyistä henkilökuntaa. (Rasi 2014, 13.) Työkierrolla pystytään luomaan uusia verkostoja ja laajentamaan kontakteja tutustumalla uusiin ihmisiin. Työkierto edistää sisäistä ja ulkoista vuorovaikutusta eri yksiköiden ja organisaatioiden välillä. (Blixt – Uusitalo 2006,197).

### 2.1.3 Työkierron haasteet

Työkiertoon voi liittyä erilaisia haasteita, jotka johtuvat eri asioista. Tavallisesti isoimmat esteet ovat johdon, esimiesten ja henkilökunnan asenteet työkiertoa kohtaan. Pitkään omassa työyksikössä työskennellyt työntekijä voi olla tiiviisti kiinni omassa työyksikössä ja osaaminen omassa työyksikössä on niin vahvaa, ettei hän halua siirtyä toiselle osastolle. Kynnys lähteä toiselle osastolle kasvaa ja vaikeus siirtyä toiselle osastolle koetaan vaikeana, sillä pitkä työura ilman vaihtelua saattaa muotoutua suureksi esteeksi sopeutua uusiin tilanteisiin. Työkierto vaatii työntekijältä rohkeutta ja energiaa muutosvalmiuden lisäksi. (Järvi – Uusitalo, 340; Partanen 2009, 73.) Työelämän muutokset, esimerkiksi työkierto tuo mukanaan uudet haasteet, jotka liittyvät työn henkiseen kuormittavuuteen. Nämä kuormittavat tekijät voivat olla syynä kielteiseen suhtautumiseen. (Rautio 2010, 22.)



Esimiehet vastaavasti saattavat pelätä menettävänsä ammattitaitoista henkilökuntaa työkierron myötä. Esimiesten suhtautuminen työkiertoon on esteenä halukkaiden työntekijöiden lähtemiseen. Työkierro ei onnistu, vaikka työntekijä itse sitä toivoo. Esimiehen saattaa pelätä, että menettää ammattitaitoisen työntekijän ja uuden vastaavanlaisen työntekijän löytyminen voi olla haastavaa. Työyhteisön kielteinen suhtautuminen työkiertoon saattaa myös vaikuttaa henkilökunnan työkiertoon suhtautumiseen ja olla esteenä lähtee kokeilemaan työkiertoa. (Järvi – Uusitalo 2004, 340.)

Työkierron ongelmaksi voi muodostua liian usein tapahtuva työkierto, jolloin työntekijöitä kierrätetään uran alussa liian usein ja vastaavasti työuran loppuvaiheessa liian harvoin tai ei lainkaan. Osaaminen saattaa kärsiä työkierron vuoksi ja sen ylläpitämien jää työntekijä omalle vastuulle. Työkierron hyötyjä on vaikea mitata lyhyellä aikavälillä. Taloudellisia lisäkustannuksia työkierto ei yleensä aiheuta, mutta työkierron järjestäminen ja sitä aiheuttavat muutokset työyhteisössä vaativat aktiivisuutta esimieheltä ja työyhteisöltä. (Blixt – Uusitalo 2006, 185-186.)

## 2.2 Kätilön ammatillinen osaaminen

Kätilön koulutus vaihtelee maailmalla ja kätilö määrittellään usein melko suppeasti raskauden, synnytyksen, lapsivuodeajan ja vastasyntyneen hoidon osajaksi, joka antaa ohjausta myös perhesuunnittelussa. (ICM 2005; WHO 2012.) Suomessa kätilön osaaminen arvioidaan laajemmaksi kokonaisuudeksi. Kätilö on seksuaali- ja lisääntymisterveyden, synnytyksen, naistentautien hoitotyön ja vastasyntyneen hoidon asiantuntija. Kätilön tutkinto suoritetaan ammattikorkeakoulussa ja se sisältää tämän lisäksi myös sairaanhoitajan pätevyyden. (STM 2007; Opetusministeriö 2006; Suomen Kätilöliitto 2009.)

Kätilön tutkinnon laajuus on 270 opintopistettä ja koulutus kestää kokonaisuudessaan neljä ja puoli vuotta. Kätilön ammattipintoja koulutuksessa on 90 opintopistettä. Valmistunut kätilö saa todistuksen kätilön sekä sairaanhoitajan tutkinnosta ja hänet laillistetaan hakemuksesta Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston toimesta sekä kätilönä ja sairaanhoitajana. Koulutus täyttää Euroopan parlamentin ja neuvoston sairaanhoitaja- ja kätilökoulutuksesta antamien direktiivien vähimmäisvaatimukset. Kätilö on terveydenhuollon ammattilainen, jonka työnkuva on ohjata ja opastaa odottavia äitejä raskauden aikana, avustaa äitiä synnytyksen aikana ja hoitaa äitiä sekä vastasyntynyttä synnytyksen jälkeen. Kätilöt hoitavat myös naistentautipotilaita. Työnkuva voi olla hyvin vaihteleva, neuvolassa, poliklinikalla sekä sairaalassa sairaaloiden synnytyksen eri osastoilla. Kaksoistutkinto antaa erinomaiset mahdollisuudet työskennellä synnytyksen lisäksi myös erilaisissa sairaanhoidollisissa tehtävissä. Kätilö voi työskennellä julkisella sektorilla sekä yksityisellä sektorilla. Työpisteitä voivat olla perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoito, joka sisältää äitiyspoliklinikat, synnytyssalit, lapsivuodeosastot ja naistentautien osastot sekä vastasyntyneiden osastot. Tämän lisäksi kätilö voi toimia myös erilaisissa hoito-, opetus-, suunnittelu-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä. (Pienimaa 2014, 2-4; Suomen kätilöliitto 2009).

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin eri sairaaloissa työskentelee Suomen suurin terveydenhuollon osaajien keskittymä, jossa kyetään hoitamaan kaikkein vaativampaa erikoissairaanhoitoa. Henkilöstön osaaminen on yksi erikoissairaanhoidon tärkeimpiä osa-alueita ja henkilöstön määrän ja laatu korostuvat tulevaisuudessa. Osaava ja motivoitunut hoitohenkilökunta on edellytys kaikkien HUSn päämäärien saavuttamiseksi. HUS sairaaloissa työskentelee yhteensä yli 24 000 ammattilaista. (HUS intra.)

Naistentautien ja synnytysten tulosyksikössä hoidetaan vuodessa lähes 15 000 synnytystä ja synnytysten lisäksi tulosyksikössä hoidetaan vuosittain noin 33 000 naistentautien potilasta. Hallinnollisesti tulosyksikkö jakautuu neljään eri linjaan: Raskauden seuranta ja lapsivuode, Synnytysten ja naistentautien päivystystoiminta, Naistentautien leikkaustoiminta sekä Naistentautien poliklinikka. Tämän lisäksi tulosyksikköön kuuluu Sikiölääketeiteellinen keskus ja Seri-tukikeskus seksuaaliväkivallan uhreille. Tulosyksiköllä on toimintaa Jorvin, Espoon sairaaloissa sekä Naistenklinikalla. Yhteensä Naistentautien ja synnytysten tulosyksikössä on henkilökuntaa noin 1000. (HUS intra.)

Kättilön koulutus ja laaja ammatillinen osaaminen antaa hyvät valmiudet työskentelyyn eri tyyppisissä työyksiköissä ja vastaavasti HUS organisaatio tarjoaa tähän erinomaiset puitteet ja kehittymisen mahdollisuuden ammattiuramallin mukaisesti. Pelkästään Naistentautien ja synnytysten tulosyksiköiden välillä on laajat mahdollisuudet laajentaa osaamista ja kehittymistä oman mielenkiinnon tai organisaation tarpeiden pohjalta. Työkierto voi olla yksi tapa vaikuttaa kättilön osaamiseen ja ammattiuraan sekä sitä kautta vaikuttaa työntekijän henkilökohtaiseen työhyvinvointiin.

### 3 Työhyvinvointi hoitotyössä

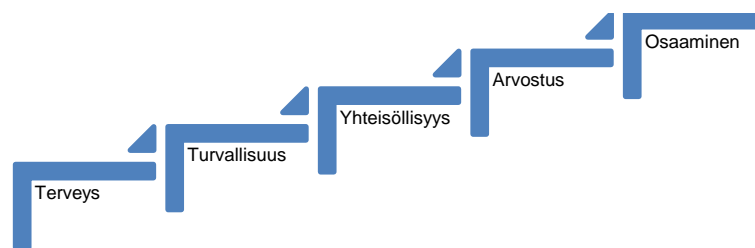
#### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnin käsitteen käyttö on yleistynyt vasta 2000-luvulla. Viime laman seurauksena työikäisen väestön pahoinvointi lisääntyi merkittävästi, joka johti työkyvyn alenemiseen, sairastumisiin, poissaoloihin, varhaiseläkkeelle siirtymisiin ja niistä aiheutuviin suuriin kustannuksiin ja tuotantomenetyksiin. Tämä on herättänyt mielenkiinnon henkilöstön työhyvinvointia kohtaan. (Valtion hallinnon työympäristö 2009, 21.) Työhyvinvointia on tukittu enemmän näkökulmasta, mikä aiheuttaa ongelmia työhyvinvoinnissa eli pahoinvointia, sillä työhyvinvoinnin vastakohtana voi olla työstressiä ja työuupumusta. Etenevissä määrin työhyvinvoinnin tutkimus on etenevissä määrin keskittynyt positiiviseen psykologian näkökulmaan sellaisiin tekijöihin, mitkä vastaavasti lisäävät ihmisen hyvinvointia. (Virolainen 2012, 10-15.)

Työhyvinvointi on laaja ilmiö, jonka tarkastelu on moninaista. Käsitettä muistuttavia termejä on useita, kuten esimerkiksi työelämän laatu, työkyky, hyvinvointi ja työympäristö. Käsitteitä ei ole tieteellisesti yksiselitteisesti määriteltä, vaan varsinaisen määrittelyn sijaan on käytetty työhyvinvoinnin eri mittareita, ilmentäjiä tai osoittimia. Työhyvinvointia tutkitaan eri tieteenaloilla, jolloin tutkijat nojaavat oman tieteenalan käsitteisiin, teorioihin

sekä näkökulmiin. Työhyvinvoinnin aiheita kansallisella tasolla ovat muun muassa ammattitaito ja pätevyys, työelämän vetovoima, fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. (Utariainen – Kyngäs 2007, 36-38; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 16.)

Rauramo (2012) on määritellyt työhyvinvoinnin siten, että se muodostuu portaittain (kuvio 1). Työhyvinvoinnin -portaavat pohjautuvat Maslowin motivaatioteorian tarvehierarkiaan. Jokaisella portaalla on kuvattu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja korkeinta tarvehierarkian porrasta ei voi saavuttaa, ellei alemman portaatan tavoitteet toteudu ensin. Mallissa on huomioitu ihmisen perustarpeet suhteessa työn ja näiden tarpeiden vaikutus työmotivaatioon. (Rauramo 2012, 12-13.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin -portaavat (Rauramo 2012,7.)

Työhyvinvoinnin portaissa työhyvinvointi koostuu psykofysiologian perustarpeista eli terveyden tarpeesta, turvallisuuden tarpeesta, liittymisen tarpeesta, arvotuksen tarpeesta ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Terveyden portaiden tavoitteena on tekijänsä mittainen työ mahdollistaen virikkeisen vapaa-ajan, johon liittyy ravinto, liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoitaminen. Turvallisuuden portaatan tavoitteena on työn ja työympäristön turvallisuus ja työyhteisön oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus. Yhteisöllisyyden portaalla huomioidaan yhteishengen tukeminen, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä ulkoinen ja sisäinen yhteistyö. Arvostuksen portaalle kuuluvat eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva visio ja strategia, palkkauksen ja palkitsevuuden oikeudenmukaisuus sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Itsensä toteuttamisen portaiden tavoitteena on oppiva organisaatio, omien edellytysten hyödyntäminen täysipainotteisesti, uuden tiedon tuottaminen ja esteettiset elämykset. (Rauramo 2012, 12-16.)

### 3.2 Hoitotyötä tekevien työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä ja syntyy pääosin työn arjessa. Vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä ja ylläpitämisestä on työntekijöillä sekä työantajalla. Työhyvinvointi tarkoittaa hyvin johdettua organisaatiota ja työtä, joka koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi, joka tulee omaa elämänhallintaa. Työhyvinvointi on sen tulosta, että ihmisen tärkeät tarpeet tulevat täytettyä ja hänen tavoitteensa sekä suunnitelmansa elämässä toteutuvat. Työtehtävään sitoutuminen luo hyvinvointia ja työelämän laadun ja

tuottavuuteen liittyy oppiminen. (Työterveyslaitos 2014; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 17.)

Työhyvinvointi ei ole ainoastaan pahoinvoinnin puutetta vaan se ymmärretään nykyään myös positiivisena käsitteenä. Työhyvinvointia on syytä tarkastella toimialakohtaisella tasolla vallitsevan yksilöön kohdistuvan tarkastelun lisäksi. Tutkimustulosten mukaan hoitohenkilökunnan työhyvinvointi kytkeytyy neljään keskeiseen teemaan, jotka ovat 1) kohdesidonnaisuuteen 2) eettisyyteen 3) yhteisöllisyyteen ja 4) sukupolvisuuteen. Keskeisin on kohdesidonnaisuus työn onnistumisesta. Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseksi tulisi kiinnittää huomiota erityisesti tasokkaan hoidon mahdollistamiseen. Tämän lisäksi työhyvinvointia tukee se, että hoitohenkilökunta voi kokea työnkäytäntöjen mukailevan omia eettisiä arvoja. Tutkimuksen päätelmänä on, että työhyvinvoinnin edistämässä on tärkeää tukea hoitajien työn mielekkyyden kokemusta. Työhyvinvoinnin edistämässä on myös kiinnitettävä huomiota yhteisöllisyyden tukemiseen ja sukupolvien välisiin eroavaisuuksiin. Työhyvinvointia edistäessä on tärkeää keksittyä itse työn kehittämiseen ja työn sujuvuuden tukemiseen alati muuttuvassa työelämässä. (Ala-Mursula – Utriainen – Virokangas 2010, 29-33.)

Sairaanhoitajaliitossa on jaettu terveydenhuolto kuuteen eri osa-alueeseen, jotka jakautuvat Hyvän työpaikan -kriteereihin. Kriteerit pohjautuvat magneettisairaalassa tehtyihin tutkimuksiin ja työhyvinvointitutkimuksiin (kuvio 1). Hyvän työpaikan kriteereihin kuuluvat osallistuva johtaminen, toimivat käytännöt, asiantuntijuuden kehittäminen, työn palkitsevuus, korkeatasoinen työn laatu sekä työn- ja yksityiselämän yhteensovittaminen. (Hahnela 2016, 5-6.) Alan vetovoimatekijöihin panostamalla organisaatiot saavat houkutelua sitoutuneita ja osaavia työntekijöitä, joiden työpanos näkyy parempina hoitotuloksina. Työyhteisön osaamistarpeen huomioiminen, palautteen antaminen ja saaminen on parantunut huomattavasti viime vuosina, jotka tukevat henkilökunnan työssä jaksamista. (Sairaanhoitajaliitto 2016, 29-30.)



Kuvio 1. Hyvän työpaikan -kriteerit (Sairaanhoitajaliitto 2016, 4-8).

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (2016) työhyvinvoinnin ohjelman tavoitteena on toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö, jossa jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu yhteisestä työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi ohjelma on yksi toimenpideohjelmista, joilla toteutetaan HUS:n strategiaan pohjautuvia henkilöstöpoliittisia periaatteita ja se on suunnattu koko henkilökunnalle. Työhyvinvointisuunnitelma toimii työvälineenä ja oppaana työhyvinvointiasoiden edistämisessä. Työhyvinvointi ohjelma perustuu HUS arvoihin, strategiaan ja henkilöstöpolitiikkaan. HUS arvot ovat: Ihmisen yhdenvertaisuus, potilaslähtöisyys, luovuus ja innovatiivisuus, kokea laatu ja tehokkuus, avoimuus, luottamus ja keskinäinen arvotus.

### 3.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin ovat yhteisöllisyys, yksilön omakohtaiset kokemukset työssä, kiinnostus työhön ja työn laatu. Työntekijän henkilökohtaisten piirteiden ja ominaisuuksien tulee olla tasapainossa työnvaativuuden, velvoitteiden ja työn palkitsevuuden kanssa. (Nikkilä – Paasivaara 2007, 19.) Psykkiseen hyvinvointiin liittyy työn merkityksellisyyden kokeminen ja nauttiminen työstä, myös arvotus ja sen tukeminen toisia kohtaan vaikuttaa hyvinvointiin. Työssä kehittyessään työntekijä kokee kehittyvänsä myös ihmisenä. Yhteisöllisyyden tunne työssä muiden työntekijöiden, potilaiden sekä muiden sidosryhmien välillä liittyy myös henkiseen hyvinvointiin. Henkisen työhyvinvoinnin ominaisuutena pidetään oman ja työpaikan arvomaailmojen kohtaamista. Silloin kun omalla työllä koetaan olevan merkitystä ja positiivista vaikutusta työympäristöön, antaa se mahdollisuuden lisätä henkistä työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 26 - 27.)

Työhyvinvointi heijastuu positiivisesti koko työorganisaation toimintaan. Vain hyvinvoiva työntekijä pysyy antamaan parastaan, sitoutumaan työhönsä ja toimimaan aktiivisesti koko työuransa ajan. Työ voi olla ihmiselle parhaimmillaan keskeinen hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Pahimmillaan se kuluttaa loppuun voimavarat ja terveyden. Työhyvinvointi on kuitenkin henkilökohtainen asia ja kokemus, joka jokaisella on oikeus määrittellä omalla tavallaan. (Rauramo 2012, 9-11.) Hyvinvoinnin edistämiseen kannattaa panostaa terveydenhuoltoalalla, jotta alan vetovoimaisuus säilyy. Työssään hyvin jaksavat työntekijät samaistuvat organisaatioon, haluavat ponnistella organisaation hyväksi ja he sitoutuvat ammattiin selkeästi paremmin kun huonosti työssään jaksavat. (Ho- Ching - Ying-Lling – Rong-Da 2009, 6-8; Kanste 2008.)

### 3.3.1 Työn imu

Työn imuun sisältyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuteen sisältyvät energisyyden kokemus ja halua panostaa työhön. Omistautumiseen kuuluu työn merkityksellisyyden ja ylpeyden kokemus ja inspiraatio sekä haasteellisuus työssä. Uppotumista kuvataan tiiviiksi keskittyneisyydeksi työhön, josta saadaan nautintoa. (Hakanen 2009, 41.)

Työn imu ja sen myönteiset seuraukset johtavat siihen, että työntekijät haluavat tehdä työtä sen hetkisessä työpaikassaan ja jatkavat työuraansa muita pidempään. Heidän työssään on riittävästi sellaisia elementtejä ja työn voimavaroja, jotka tyydyttävät heidän itsenäisyyden, yhteenliittymisen ja pärjäämisen perustarpeita. Näiden ansiosta työntekijät nauttivat työstään. Samasta syystä he haluavat antaa vastaavasti takaisin hyvää työpaikalle toimimalla vapaaehtoisesti ja aloitteellisesti työn ja työyhteisön hyväksi sekä ottamalla vastuuta hyvästä työsuorituksesta, jolloin työt sujuvat tiukemmissakin paikoissa. Työn imua kokevat haluavat myös oppia uutta ja kehittyä. (Hakanen 2009, 40.)

Työn imu sitouttaa henkilökuntaa. Se tarttuu toisiin työntekijöihin ja ilmenee hyvinvointina työssä sekä vapaa-ajalla. Se ei ole jatkuva olotila vaan vaihtelee, jolloin mielenkiinto pysyy hyvänä työssä ja silloin työntekijät ovat myös valmiimpia kehittämään uusia ideoita ja vastaanottamaan haasteita. Työntekijät muokkaavat työtä omiin voimavaroihin, tavoitteisiin ja intohimoon sopiviksi vaikuttamalla työn sisältöön, rakenteeseen, sosiaalisia voimavarojen tai työn vaatimuksia lisäämällä. Tällöin työn sisältö muuttuu merkitykselliseksi ja mielekkääksi. (Manka – Manka 2016, 109-112.)

Työntekijä ei välttämättä koe runsaasti työn imua, vaikka hänellä ei olisi työuupumusoireita ja vastaavasti vähäisestä työn imusta ei välttämättä seuraa vakavaa työuupumusta. (Hakanen 2009, 9). Työn imua koskeva ei tee työtä terveytensä tai muun elämän kustannuksella, vaan työ ja muu elämä rikastuttavat toisiaan. Päinvastaisesta syystä työn imunsa kadottaneet eivät anna parastaan työlle, vaan he tekevät sen, mikä täytyy tehdä ja haluavat vetäytyä työelämästä muita aikaisemmin. Työntekijän jäädessään ilman tukea tai muita tärkeitä työn voimavaroja työyhteisössään, vaihtavat todennäköisesti työpaikkaa, eivätkä suosittele työpaikkaa muillekaan. (Hakanen 2009, 41.)

### 3.3.1 Jaksaminen hoitotyössä

Flinkman (2014) tutkimustulosten mukaan osa suomalaisista nuorista hoitajista harkitsee ammatinvaihtoa siksi, etteivät he saa riittävästi tukea ensimmäisessä työpaikassaan. Toinen ryhmä nuoria taas väsyy liialliseen työkuormitukseen, joka johtaa pahimmillaan työuupumukseen. Henkilökunnalle tulisi tarjota riittävän pitkä perehdytys työssä, sosiaalista tukea esimieheltä ja kokeneilta kollegoilta sekä mahdollisuus kehittyä urallaan. Terveydenhuollon organisaatioissa tulisi kiinnittää huomiota liialliseen työkuormitukseen, työn ja perheen välisiin ristiriitoihin sekä työuupumuksen kokemuksiin.

Yhteiskunnan panostaessa työurien pidentämiseen, on syytä huomioida työelämän laatu ja henkilöstön työssä jaksaminen. Erityksen haastavana terveydenhuoltoalalla ovat uhkaava työvoima, alan kiinnostavuuden heikkeneminen ja väestön ikääntyminen. Muutokset sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden toteuttamisessa ja niiden toimintavaroissa lisäävät henkilöstön osaamisvaatimuksia. Ne organisaatiot selviytyvät parhaiten, jotka pitävät huolta henkilökunnan jaksamisesta ja tarjoavat henkilökunnalle mahdollisuuden lisäkoulutuksiin ja ammatilliseen kehittymiseen työuralla. Yleisen työhyvinvoinnin, terveyden ja työtyytyväisyyden taustalla on yksilön, organisaation ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. Merkittäväksi kuormitustekijäksi on noussut psykososiaaliset tekijät, joita ovat työn henkinen kuormittavuus, palkitsevuus, yksilön kokemus työn hallinnasta, sosiaalinen tuki ja kuulluksi tuleminen työyhteisössä, työyhteisön toimivuus ja oikeudenmukainen johtaminen. (Hahtela – Mäkipää 2010, 16.)

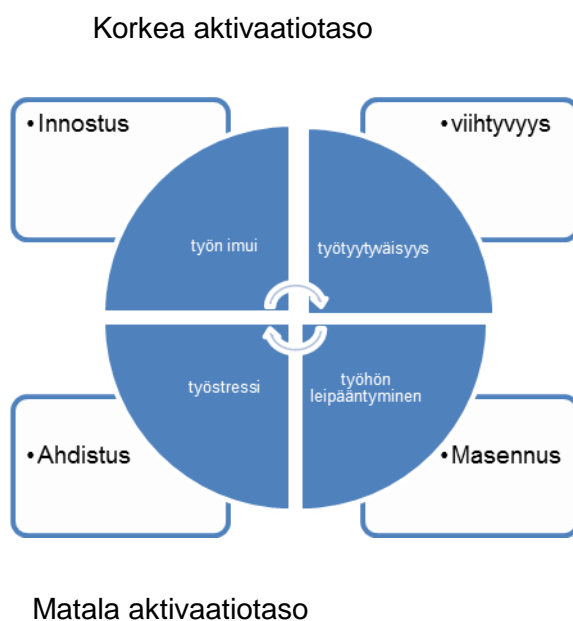
Työyhteisön perustana ovat tasa-arvoiset työyhteisöt, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Terveiksi työyhteisöiksi kututuissa työyhteisöissä toteutuu työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja eri-ikäisten huomioon ottaminen. Kun työntekijöillä on kokemus hyvinvovasta työyhteisöstä, se lisää työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallinta sekä työtyytyväisyyden kasvamista. Näillä elementeillä luodaan hyvät edellytykset työsuoritusten parantumisessa, työssä jatkamista ja jaksamista pidempään. Hyvinvovassa työyhteisöissä koetaan korkeaa organisaation sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Tämän lisäksi poissaolot vähenevät ja henkilökunnan vaihtuvuus jää organisaation keskiarvon alle. Työyhteisön työhyvinvointia kuvataan usein toiminnan sujumisella ja työryhmän hyvällä yhteishengellä. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisössä vuorovaikutus ja tiedotus toimivat avoimesti ja ongelmista uskalletaan puhua avoimesti. (Suonsivu 2011, 58-59.)

### 3.3.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on yksi osakokonaisvaltaista työhyvinvointia. Kun työntekijän aktivaatio-taso on sopiva ja työ tuottaa mielihyvää, on työssä viihtyminen mahdollista ja työtyytyväisyys korkea (kuvio 2). Työhön liitetyt negatiiviset tuntemukset ilmenevät vastaavasti joko työhön leipääntymisenä tai työ- stressinä. Tällöin työntekoon liittyy negatiivisia tuntemuksia ja työntekijä altistuu herkemmin ahdistukselle tai masennukselle. Kuviosta voidaan myös huomata, että korkea aktivaatiotaso ja mielihyvä synnyttävät innostusta ja työn imua. (Hakanen 2009, 33-35.)



Työtyytyväisyyden katsotaan olevan yksi osa työhyvinvointia. Työstä johtuvalla stressillä on havaittu olevan negatiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen työhön, kun taas vastaavasti korkealla työtyytyväisyydellä havaittiin olevan myönteinen vaikutus työhön sitoutumiseen. (Ho – Chin – Ying-Ling – Rong-Da 2009, 6.) Jaksamiseen liittyvistä ongelmista keskustellaan etenevissä määrin. Hyvän työn edellytykset joutuvat koetukselle myös erilaisten organisaatioiden muutosten vuoksi, yksityissektorilla lisääntyvän kilpailun vuoksi ja julkisella sektorilla vastaavasti resurssiongelmien vuoksi. Puutteellinen työhyvinvointi johtaa työperäisiin sairauksiin, heikentää työmotivaatiota ja työyhteisön yhteishenkeä. Kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttavat suoraan organisaation menestykseen. (Pyöriä 2012, 14.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin moniulotteisuus (mukaillen Hakanen 2009, 35).

Työn voimavaratekijät muodostuvat työn fyysisistä, psykologisista, sosiaalisista sekä organisatorisista osa-alueista, jotka motivoivat työntekijöitä sekä ulkoisesti ja sisäisesti sekä sitä kautta ylläpitävät ja lisäävät työn imua. Työn imu tarkoittaa myönteistä tunnetta ja motivaatiotilaa työssä. Sitä kuvaa kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus (halu panostaa työhön), omistautuminen (kokemus työn merkityksellisyydestä) ja uppoutuminen (työstä saatu nautinto). (Hakanen 2011, 38-50). Työn vaatimusta ja hallintaa pidetään yhtenä tärkeimpinä edellytyksinä työhyvinvoinnille. Työn korkean vaatimustason yhdistyessä läheisesti työn hallintaa tarkoittaa yleensä sitä, että työntekijä kokee olevansa motivoitunut tekemään työtä. Työtyytyväisyyden perustana on suoritettu työ ja siitä saatava oikeudenmukainen tunnustus. (Pyöriä 2012, 11.) Työtyytyväisyydellä kuvataan kokonaisuudessaan sitä, missä määrin työntekijät pitävät työstään. Työtyytyväisyyden käsite ei positiivisuudesta huolimatta kuvasta työhyvinvointia, vaan myönteisiä työasenteita. (Utriainen 2009, 25.)

#### 4 Aikaisempia tutkimuksia työkierrosta ja työhyvinvoinnista

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsausta varten kirjallisuuskatsausta haettiin tieteellisiä artikkeleita ja monografiatutkimuksia, jossa käytettiin hakusanoina työkierto, työhyvinvointi kätilö, sairaanhoitaja sekä näiden yhdistelmiä. Englanninkieliset haut tehtiin tietokannoista hakusanoilla job rotation AND nurse, job rotation AND job satisfactions. Systemaattinen haku tehtiin pääasiassa käyttäen vuosia 2000-2017. Haut tehtiin sähköisistä tietokannoista, Chinal Ebsco, PubMed sekä Medic. Tämän lisäksi on käytetty manuaalista hakua hyödyntäen aikaisempien tutkimusten, artikkeleiden sekä opinnäytetöiden lähdeluetteloa. Valintakriteerinä oli suomi tai englanti. Tiedonhakutaulukkoon (liite 1) on kirjattu ne tutkimukset, artikkelit sekä pro gradu -tutkielmat, jotka sisältävät sairaanhoitajaan, työkiertoon ja työhyvinvointiin liittyviä elementtejä, joiden tarkoitus on kuvata hoitohenkilökunnan työkiertoa ja työhyvinvointia. Tähän opinnäytetyöhön hyväksytyt tutkimukset ja artikkelit ovat esitelty vielä erikseen tiedonhakutaulukon jälkeen (liite 2). Teoriaosuudessa on käytetty tämän lisäksi muitakin kuin tieteellisiä artikkeleita. Tässä opinnäytetyössä keskeisinä käsitteinä ovat: työkierto, työhyvinvointi, kätilö, sairaanhoitaja.

Työntekijälle omalta työpaikalta siirtyminen toiseen työpisteeseen on sekä henkisesti että ammatillisesti kasvun paikka, joka vaatii työntekijältä rohkeutta. Työkiertoon lähteviltä ja organisaatiolta vaaditaan hyvää suunnitelmallisuutta työkierron onnistumiseksi. Myönteiset kokemukset lisääntyivät, mikäli vastaanotto uudessa työyhteisössä oli myönteinen uutta työntekijää kohtaa. Työkieroajan toivottiin olevan tarpeeksi pitkä, että työntekijä ehti kokemaan osaamisen onnistumista kierron aikana. Työkierrossa hoitotyön taitojen edistyminen vahvisti yhteistyötaitoja muiden ammattiryhmien välillä ja sitä kautta organisaation vetovoimaisuus vahvistui. Työkierron myönteisenä kokemuksena koettiin, että uutta opittua asiantuntemusta pystyttiin viemään omaan työyksikköön, joten asiantuntemusta voidaan myös hyödyntää omalla työpaikalla työkierron päätyttyä. Työkierto nähdäänkin hyödyttävän koko työyhteisöä. (Blixit – Uusitalo 2006, 183 - 200.)

Palkitseminen on yksi käytäntö työelämässä, jolla työnantaja pyrkii motivoimaan, ohjaamaan ja sitouttamaan henkilökuntaa sekä houkuttelemaan työmarkkinoilta osaavaa henkilökuntaa. Palkitseminen on käsitteenä laaja, koska työntekijät voivat kokea erilaisia asioita palkitsevana sekä merkityksellisenä. Palkitseminen eri muodoista huolimatta antaa hoitohenkilökunnalle myönteisiä kokemuksia, joka voi olla rahapalkkion lisäksi myös esimerkiksi omassa työssä kehittymistä ja valmentamista. Työkiertokokemus voi olla tapa edetä uralla ja myös tämä voi kokemuksena olla palkitseva. Palkitseminen sekä työnantajalta saatu positiivinen palaute vaikuttavat positiivisesti hoitohenkilökunnan työssä jaksamiseen sekä työtyytyväisyyteen. (Chen – Wu – Chang – Lin 2015; Seitovirta – Partanen - Kvist 2013, 279-284.) Aineettomat palkitsemistavat ovat aineellisia palkitsemistapoja arvotetumpia. Hoitohenkilökunta arvostaa työn sisältöä enemmän kuin palkkausta. Ammatillisella kehitymisellä on vaikutus työmotivaatioon, työssä jaksamiseen, työssä viihtymiseen, työhön sitoutumiseen sekä ammatissa pysymiseen. Hoitohenkilökunta tarvitsee tukea ammatilliseen kehittymiseen. (Seitovirta 2018, 33-38.)

Työkierrolla on päätöksentekotaidoissa myönteinen vaikutus taitoon keskittyä oleelliseen ja samalla se myös lisää henkilökunnan määrätietoisuutta. Työkierron on havaittu myös

edistävän ammatillista osaamista, tietojen sekä taitojen karttumista hoitohenkilökunnan kokemana. Hoitohenkilökunta on saanut varmuutta ja rohkeutta esittää uusia asioita ja panna toimeen uusia työtapoja. (Hongisto 2005, 82-83.) Työn organisoinnin tavat lisäävät työhyvinvointia ja vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Ammatillinen kehittyminen, hoitotyön tarkoituksenmukaisuus, työn vaihtelevuus ja erikoisosaamisen hyödyntäminen koetaan palkitsevana ja merkityksellisenä, jonka vuoksi työkierto voisi olla yksi tapa tukea työtyytyväisyyttä. Hoitohenkilökunta kokee kielteisenä erikoisosaamisen hyödyntämättömyyden sekä sen, ettei pysty hyödyntämään saatua koulutusta työelämässä. (Seitovirta ym 2013; Utriainen – Kyngäs 2008, 46.)

Työkierto lisää työntekijän mielekkyyttä ja vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen ja urasuunnittelua. Kun työntekijät osaavat tehdä töitä eri osastoilla, tavoitteiden saavuttaminen on helpompaa. Moniosaaminen mahdollistaa myös henkilökunnan käytön joustavuuden sekä vaikuttaa työntekijän asemaan ja työmahdollisuuksiin. Työkierron yksi tavoite on, että hyvät osaajat sitoutuvat yritykseen. (Viitala 2013, 195-229.) Työkiertoa toteuttamalla kehitetään ja parannetaan hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä ja sitoutumista hoitotyöhön. (Chen -Wu – Chang -Lin 2015, 304-305.) Työkierto edistää työntekijän työssä jaksamista, jonka vuoksi työkiertoa tulisi hyödyntää jo varhaisessa vaiheessa ja huomioida asia jo uusien työntekijöiden rekrytoinnin yhteydessä. (Heillman 2010, 518–522). Työkierron on havaittu parantavan työhyvinvointia ja sitä kautta vähentävän sairauksia. Työkierto tuo parhaimmillaan virkistystä ja vaihtelua normaaliin työhön, jolloin työn mielekkyys vahvistuu ja työelämän laatu paranee. (Rolfsen 2013, 292.)

Työkierto ja siihen liittyvä osastolla tapahtuva sisäinen markkinointi auttavat hoitohenkilökuntaa hankkimaan tietoa, taitoja sekä tekemään oivalluksia. Esimiesten tulisi kannustaa henkilöstä lähtemään työkiertoon. Oppiminen ja kehittyminen parantavat hoitohenkilökunnan työtyytyväisyyttä sekä sitä kautta lisää sitoutumista organisaatioon. (Chen ym. 2015,304; Miinalainen 2017, 45.) Työn arvotus lisääntyy työkierron myötä, koska etäisyys ja irtaantuminen omasta työstä ja työyhteisöstä antaa mahdollisuuden omien käsitysten uudelleen arviointiin. Työkierto merkitsee työntekijälle hengähdystaukoa sekä mahdollisuutta ehkäistä leipäänäytymisen omasta työstä. Työkierto tuo vaihtelua, voimaannuttaa ja pitää yllä mielenkiintoa ja motivaatiota ja siten ennaltaehkäisee urautumista. Työkierto tuo usein ymmärrystä toisen työtä kohtaan ja käsitykset toisen osaston työtehtävistä muuttuvat. Työkierrossa olleet henkilöt kokevat myös, että he ovat työkierron jälkeen muutos myönteisempiä ja siten valmiimpia ottamaan muutoksia vastaan. Heillä on paremmat evästeet selviytyä muutoksista jatkossa paremmin, koska he kykenevät toimimaan aiempaa laaja-alaisemmin. (Partanen 2009, 57; Miinalainen 2017, 38-39.)

Lähiesimiehet arvostavat työntekijää, jolla on rohkea ja ennakkoluuloton asenne tavoitteellista työkiertoa kohtaan. Esimiehillä on merkittävä asema työkierron suunnittelussa, sen toteutuksessa, työntekijän tukemisessa ja kannustamisessa. Lähiesimiehet kuvaavat työntekijän työkiertoa jaksamista edistävänä sekä antaen samalla mahdollisuuden työntekijälle itsensä kehittämiseen ja ammatilliseen kasvuun. Työntekijät kaipaavat esimiehiltä kannustamisen lisäksi ymmärtäväistä ja inhimillistä suhtautumista työntekijää kohtaan sekä hoitohenkilökunnan näkökulmien huomioimista. Hoitohenkilökunta kokee

myönteisen johtamisen tärkeänä. (Dinis 2015, 24-25; Miinalainen 2017, 37-40; Partanen 2009, 46.)

Esimies on työhyvinvoinnin edistäjä työyhteisössä ja vastaa siitä, että työyhteisö toteuttaa perustyötä mahdollisimman hyvin. Hyvinvoiva esimies pystyy seuraamaan alaisten työhyvinvointia. (Wiik 2013, 448-450). Osaava ja innostunut henkilökunta on koko organisaation hoitotyön ydin ja tämän lisäksi työkierto on edullinen ja yleensä tehokas menetelmä lisätä hoitohenkilökunnan osaamista. (Miinalainen 2017, 45).

## 5 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli kuvata HUS sairaalan lapsivuodeosaston kätilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Tutkimus etsii vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälaisia kokemuksia kätilöillä oli työkierrosta?
2. Miten kätilöt kokivat työkierron vaikuttavan työhyvinvointiin?
3. Minkälaisia kokemuksia kätilöillä oli työkierron kehittämistarpeista?

Tavoitteena oli tuottaa tietoa henkilökunnan kokemuksta työkierrosta ja työkierron vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tavoitteena oli kehittää työkiertoa yhtenä osana toimintaa ja tuottaa käyttöön sovellettavaa tietoa työkierron kehittämiseksi lapsivuodeosaston henkilökunnan työhön.

## 6 Tutkimuksen toteutus

Tänä tutkimus on laadullinen tutkimus ja määräävänä tekijöinä ovat tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymyksen kautta on pyrkimys kuvata kätilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutusta kätilöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena on tuottaa osastojen käyttöön tietoa kätilöiden kokemuksista ja kehittää työkiertoa yhtenä osana lapsivuodeosaston toimintaa tuottamalla pohjatietoa työkierron kehittämiseksi.

Laadullisen tutkimuksen tavoite on ymmärtää tutkimuksen kohteena olevia ilmiöistä tutkimukseen osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. (Kylmä – Juvakka 2007, 26.) Tässä tutkimuksessa kätilöiden työkierrosta saadut kokemukset muodostavat kyseisen ilmiön, sillä laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkimuksen kohdetta on tarkoitus kuvata mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on merkittävää se, että sen avulla on mahdollista lisätä ymmärrystä tutkimusilmiöstä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 74.)

## 6.1 Tutkimusympäristö

Perusjoukon muodostivat kätilöt, jotka olivat olleet työkierrossa viimeisen viiden vuoden aikana ja he olivat palanneet työkierron jälkeen takaisin työskentelemään lapsivuodeosastolle työkierron jälkeen. Työkierron kokemus rajattiin viiteen vuoteen siksi, että tutkimukseen osallistujalla olisi hyvin muistissa kokemukset työkierrosta. Tutkimuskohteenä olevat kätilöt olivat olleet erilaisilla osastoilla työkierrossa vaihtelevan pituisissa määräajoissa, joko osaston sisäisessä työkierrossa tai eri osastojen välillä tapahtuvassa työkierrossa. Osaston sisällä tapahtunut työkierto ollut kahdella eri lapsivuodeosaston välisenä kiertona tai eri osastojen välillä tapahtunutta työkiertoa, joka oli tapahtunut esimerkiksi synnytysosastolla.

Esittelin aiheen HUS Kliiniselle opettajalle, TtM Sara Palanderille keväällä 2018 ja hän puolsi tutkimusaihetta ja sen sisältöä. Keskustelin tutkimustyön aiheesta osaston työelämän ja koulun ohjaajan kanssa ja sain heiltä hyvää ohjausta sekä tukea tutkimussuunnitelmaa varten. Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma valmistui keväällä 2018 ja tutkimuslupa saatiin joulukuussa 2018 Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin organisaatiolta.

## 6.2 Kohderyhmän valita ja kuvaus

Tähän opinnäytetyöhön tavoitteena oli tuottaa kuvailevaa tietoa kokemuksista työkierrosta ja sen vaikutuksesta kätilöiden työhyvinvointiin lapsivuodeosastolla sekä tarkoitus oli saada tietoa työkierron kehittämiseksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Laadulliselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan tutkimusaineisto kerättiin lapsivuodeosastojen kätilöiltä, jossa tutkimuksen kohteena olevat henkilöt työskentelevät. Heillä on kokemusta ja tietoa työkierrosta omassa toimintaympäristössään ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta ja valita kohderyhmäksi sellaiset henkilöt, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai tietoa aiheesta. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 85-86.)

Osallistujamäärä ei ole laadullisessa tutkimuksessa tärkein tekijä, sillä aineiston sisällöllä on ratkaiseva asia tutkittavasta tiedosta. (Kylmä – Juvakka 2007, 26-27.) Valitsin tutkimuskohderyhmäksi lapsivuodeosastojen kätilöt, jotka työskentelivät HUS organisaatiossa kolmella samanlaisella lapsivuodeosastolla. Osallistuminen verkkokyselyyn perustui vapaaehtoisuuteen.

## 6.3 Aineiston keruu

Rekrytointi tutkimukseen tapahtui kasvotusten erilaisissa kätilöiden koulutustapahtumissa. Rekrytointivaiheessa tutkimukseen vapaaehtoisia osallistujia ilmoitautui 18 henkilöä, mutta verkkokyselylomakkeeseen vastasi 15 henkilöä, jolloin vastausprosentti oli 89%.

Tavoitteena oli saada selville, miten kätilön kokevat työkierron ja miten he kokivat työkierron vaikuttavan heidän työhyvinvointiin. Tutkimustulosten saamiseksi oli kaksi eri vaihtoehtoa, joko yksilöhaastattelu tai kyselylomake. Kolmivuorotyötä tekevä ei välttämättä ole kiinnostunut yksilöhaastatteluun ajan käytön vuoksi, joten tämän aineiston keräämiseksi tässä opinnäytetyössä valittiin verkkokyselylomake, johon laadittiin avoimia kysymyksiä aikaisempien tutkimusten pohjalta.

Verkkokysely laadittiin Webropol -ohjelmalla, jota varten haettiin HUS organisaatiolta käyttöoikeuteen lupa. Käyttöoikeuden saatua laadittiin verkkokysely aikaisemman tutkimustiedon pohjalta ja ennen varsinaista verkkokyselyä suoritettiin testaus kyselystä kahdella lapsivuodeosaston kätilöllä. Testauksen perusteella avoimia kysymyksiä muokattiin selvemiksi ja loogisimmaksi. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 205). Tämän myötä laadittiin liitteenä oleva verkkokyselylomake (liite 4). Ennen varsinaista kyselyä osastonhoitajille lähetettiin tiedote (liite 2) tutkimuksesta, jossa oli opinnäytetyön tekijän tiedot, jotta he olisivat tarvittaessa voineet ottaa yhteyttä opinnäytetyöntekijään. Tutkimuksen verkkokysely toteutettiin henkilökohtaisena ja kyselyt suoritettiin joului-tammikuussa 2018-2019 välisenä aikana kolmella eri lapsivuodeosastolla HUS organisaatiossa.

Verkkokyselyyn osallistuneille lähetettiin verkkokyselylomakkeen yhteydessä saatekirje ja yhteystiedot, jotta osallistujilla olisi ollut mahdollisuus olla yhteydessä opinnäytetyöntekijään ja kysyä lisätietoja tutkimukseen liittyen (liite 3). Jokainen verkkokyselylomake palautui suoraan tutkimuksen tekijälle ja ne tallentuivat tietokoneelle, johon pääsi ainoastaan opinnäytetyöntekijä. Verkkokyselylomakkeeseen osallistuneet vastasivat kaikkiin kysymyksiin kuvailevasti kohta kohdalta.

Verkkokyselylomakkeen kysymykset opinnäytetyötä varten on laadittu tiedonhaku-taulukossa (taulukko 1) olevien tutkimusten pohjalta. Seuraavassa taulukossa esitellään kyselylomakkeen kysymykset ja lähtökohtana oleva lähde.

Taulukko 2. Verkkokyselylomakkeen kysymykset ja niiden lähteet

Kysymykset	Lähde
1. Mikä motivoi sinua lähtemään työkiertoon?	Chen ym. 2015, Järvi ym. 2004
2. Minkälaisia kokemuksia sinulla on työkierrosta?	Miinalainen 2017, Partanen 2009
3. Miten työkierto vaikutti sinun työhyvinvointiin?	Chen ym. 2015, Hongisto 2005, Partanen

	2009, Utriainen ym. 2007
4. Miten työkierto vaikutti sinun työtyytyväisyyteen?	Partanen 2009, Seitovirta ym. 2013
5. Minkälaisia asioita olisit kaivannut työkierrolta?	Järvi ym. 2004, Hongisto 2005
6. Miten työkiertoa voisi kehittää osastollanne?	Miinalainen 2017, Hongisto 2005, Partanen 2009

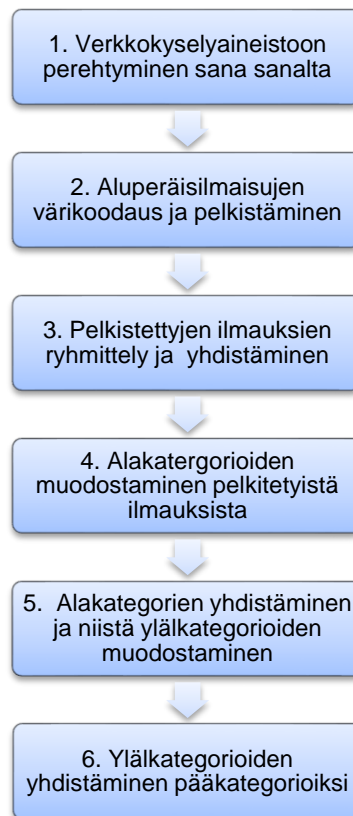
Verkkokyselylomakkeen keruumenetelmässä on riskinä, ettei tutkittavilta saada välttämättä tarpeeksi tietoa, eikä tässä ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat suhtautuvat tutkimuskysymyksiin tai miten onnistuneita kysymykset ovat. Tavoitteena on pyrkiä mahdollisimman yksinkertaiseen kyselylomakkeen muodostamiseen, jotta vastaaja säilyttäisi mielenkiinnon ja vastaamisen miellyttävyyden. (Hirsjärvi ym. 2009, 191.) Käytännön syistä opinnäytetyössä päädyttiin verkkokyselylomakkeeseen tietoisesti, vaikka kirjallisuuden mukaan siihen liittyy riskitekijöitä.

#### 6.4 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä pidetään sisällönanalyysia, jossa etsitään merkityssuhteita ja kokonaisuuksia eli tieto esitetään sanallisena tulkintana. Sisällön analyysissä pyritään kuvaamaan tutkittava ilmiö yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 117; Vilka 2015, 163.) Sisällönanalyysi määritellään menettelytavaksi, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysia käytetään kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä ja sen avulla voidaan muodostaa tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita. (Kyngäs – Elo – Pölkki – Kääriäinen – Kanste 2011: 139.)

Sisällönanalyysi perustuu päättelyyn, jota ohjaavat tutkimuskysymykset. Sisällönanalyysissä päätekijänä on aineiston sisältö, josta luokitellaan sanoja niiden teoreettisten merkitysten perusteella. Analyysiyksikkönä voidaan käyttää esimerkiksi yhtä sanaa. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 167.) Seuraavassa kuviossa kuvataan tässä tutkimuksessa käytettyä analyysiprosessia vaiheittain (kuvio 3).





Kuvio 3. Aineiston analyysin eteneminen (mukaihen Tuomi – Sarajärvi 2018: 123.)

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysi etenee siten, että aluksi päätetään, mikä aineistossa kiinnostaa ja sen jälkeen aineisto käydään läpi ja merkataan ne asiat, joihin keskitytään. Merkityt asiat kerätään yhteen ja aineisto luokitellaan ja lopuksi kirjoitetaan yhteenveto. Tällä analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 117-123.)

Tässä tutkimuksessa sisällön analyysiä ohjasi aineisto sekä tutkimuskysymykset. Aineiston analyysi tapahtui induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysimenetelmällä, jonka tarkoituksena oli tiivistää ja selkeyttää aineistoa Verkkohaastattelun vastaukset luettiin useaan kertaan läpi ennen analyysivaihetta. Aineisto käsiteltiin kokonaisuudessaan opinnäytetyöntekijän toimesta. Luvuvaiheen jälkeen kirjoitettiin vastaukset sanatarkasti paperille ja tämän jälkeen tekstiin merkittiin tutkimuskysymysten kannalta olennaiset kohdat eri värein, värien valinta ohjasi ilmausten samankaltaisuudet.

Aineiston analyysi aloitettiin pelkistämällä (reduointi) siten, että aineistosta karsittiin tutkimukselle epäolennainen asia pois ja pelkistetyt lausumat laadittiin listoiksi. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin ja yhdistettiin asian sisällön mukaan samaan luokkaan. Tavoitteena oli tunnistaa ne asiat, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ja näitä ilmaisevia lauseita pelkistetään ilmauksiksi. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 122-127.) Seuraavassa taulukossa (taulukko 2) on kuvattu esimerkki alkuperäisilmausten pelkistämisestä, jossa kuvaillaan kättilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Taulukko 2. Kätilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset
<i>"Minut otettiin työkiertoon hyvin vastaan ja henkilökunta oli innokasta ja ystävällistä. Sain huono perehdytyksen, koska oletettiin, että osaan jo kaiken tai osastolla ei vain ollut riittävästi aikaa."</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hyvä vastaanotto työkiertoon</li> <li>- Innokas ja ystävällinen henkilökunta</li> <li>- Huono perehdytys työhön</li> </ul>
<i>"Opin paljon uutta asiaa, varsinkin käytäntötapoja. Sain hyvää kokemusta työkiertopaikasta, jota voin soveltaa omassa työpaikassa"</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uuden oppiminen</li> <li>- Uusia käytäntötapoja työhön, joita voi soveltaa omassa työyksikössä</li> </ul>
<i>"Työkierto toi vaihtelua työhön ja opin arvostamaan pieniäkin asioita. Työn vaihtelu vaikutti positiivisesti työhyvinvointiini"</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tuo vaihtelua työhön</li> <li>- Arvotus työhön lisääntyi</li> <li>- Työn vaihtelulla positiivinen vaikutus työhyvinvointiin</li> </ul>
<i>"Lähdin työkiertoon osastonhoitajan suostuttelemana, en olisi halunnut lähteä työkiertoon. Pidän enemmän pysyvistä ratkaisista, vaikka työkierto olikin opettavainen kokemus."</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ei vapaaehtoinen työkierto</li> <li>- Pysyvyys mielekkäämpi vaihtoehto</li> <li>- Työkierto oli opettava kokemus</li> </ul>
<i>"Lähdin työkiertoon vapaaehtoisesti. Työkierto sopi hyvin minulle, koska kehityin ammatillisesti ja sain muutosta työn sisältöön. Minulle tuli täydellinen kyllästyminen lapsivuodeosaston työhön."</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammatillinen kehittyminen hoitotyössä</li> <li>- Muutosta työn sisältöön</li> <li>- Kyllästyminen lapsivuodeosaston työhön</li> </ul>

Aineiston analyysia jatkettiin klusteroinnilla eli ryhmittelyllä. Klusteroinnissa luodaan pohja kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteelle ja sekä alustavia kuvauksia tutkitavasta ilmiöstä. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 124.) Alkuperäisaineisto käytiin tarkasti läpi ja etsittiin samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samoja ilmiöitä

kuvaavat käsitteet ryhmiteltiin ja yhdistettiin eri kategorioiksi, joista muodostui alakategoriat. Alakategorioille annettiin mahdollisimman hyvin kuvaava nimi, joka peilaa aineistoa myös teoreettiseen viitekehykseen

Analyysiä jatkettiin ryhmittelyn jälkeen luokittelemalla saman sisältöiset alakategoriat yläkategorioiksi antamalla niille sisältöä kuvaavat nimet ja tästä edelleen liitettiin yhteen yhdistävät kategoriat. Aineistoa tulkittiin ja abstrahoitettiin eli käsitteellistettiin. Käsitteiden avulla rakennettiin kuvaus tutkimuskohteesta. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 126-127.) Yhdessä tutkimuksessa saattaa tulla esiin myös induktiivinen sekä deduktiivinen lähestymistapa, kuten tässä tutkimuksessa tapahtui kategorioiden nimeämisessä. (Kyngäs yms. 2011, 140-145; Tuomi – Sarajärvi 2018, 124.) Seuraavassa taulukossa (taulukko 3) on kuvattu analyysiesimerkki yhden yläkategorian muodostamisesta. Alkuperäisilmauksista on muodostettu pelkistetyt ilmaukset, jotka on yhdistetty alakategorioiksi. Alakategorioista on muodostettu yläkategoriat.

Taulukko 3. Analyysiesimerkki yhden yläkategorian muodostumisesta

Kätilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin

Esimerkki alkuperäisestä ilmaisusta	Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria
<p><i>”Erityisesti pidin siitä, että opin hoitamaan kokonaan uusia potilasryhmiä, sairaampia kuin...”</i></p> <p><i>” Opin paljon uutta työkierrossa ja pystyin viimein kertaamaan koulussa opittuja asioita. Oppiminen motivoi minua.”</i></p> <p><i>”Opin uusia asioita (diabetes) ja kädentaidot lisääntyivät (näytteenotto jne.</i></p>	<p>Oppi hoitamaan erilaisia potilaita ja sairauksia</p> <p>Oppi uutta ja pysyy ajan tasalla uusissa hoitotavoissa</p> <p>Oppiminen motivoi</p> <p>Kokonaan uusien asioiden ja kädentaitojen oppiminen: verinäytteenotto yms.</p>	<p>Osaamisen lisääntyminen ja syventyminen</p>	
<p><i>”Työkierrossa löysin uusia tapoja tehdä työtä.”</i></p> <p><i>”Uskon, että kehityin ammatillisesi paljon ja ammatillinen kehittyminen vastaavasti vaikutti työhyvinvointiini...”</i></p>	<p>Uudet tavat tehdä työtä</p> <p>Ammatillisen kehittymisen vaikutus työhyvinvointiin</p> <p>Kiinnostus kehittää oman osaston toimintaa</p>	<p>Työssä kehittyminen ja kehittäminen</p>	<p>Kätilön ammatillinen kehittyminen ja oppiminen</p>

<p><i>"Kierron jälkeen innostuin kehittämään omalla osastolla vastuuluettani."</i></p>			
<p><i>"Työkierto sopi hyvin minulle hyvin ja paransi työtyytyväisyyttäni, koska kehityin ammattillisesti ja pystyn hoitamaan potilaita kokonaisvaltaisemmin."</i></p> <p><i>"Sain ammatillista varmuutta mm. hätätilanteissa."</i></p>	<p>Ammatillinen kehittyminen hoitotyössä</p> <p>Työtyytyväisyys parani</p> <p>Ammatitaidon vahvistuminen hoitotyössä</p>	<p>Potilaan kokonaisvaltainen hoito</p>	
<p><i>"Perehdytys oli riittävän pitkä ja olin sen käytännössä koko ajan perehdyttäjäni kanssa."</i></p> <p><i>"Sain perehtyä rauhassa vaatimaan työhön, eikä perehdytysajasta tingitty osaston tilanteen vuoksi."</i></p> <p><i>"Perehdyttäjä oli kokenut ammattilainen, keneltä sain hyvän opin."</i></p>	<p>Riittävän pitkä perehdytys uuden työn vaativuuteen nähden</p> <p>Perehdytyksestä ei tingitty</p> <p>Kokenut perehdyttäjä antoi asiantuntevan opin</p>	<p>Uuteen työhön hyvä perehdytys</p>	

Aineiston analysoinnin tarkoituksena oli lisätä sisällölle arvoa, koska sen avulla pyrittiin luomaan aineistosta mielekästä, selkeää ja yhtenäistä tietoa. Aineiston käsittely perustui tutkijan päättelyyn ja aineisto pilkottiin osiin, jonka jälkeen se jälleen käsiteltiin ja koottiin lopuksi uudeksi kokonaisuudeksi. (Tuomi – Sarajärvi 2018,117.)

## 7 Tutkimustulokset

### 7.1 Tutkimukseen osallistujien taustatiedot

Kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin -kyselyä lähetettiin 18 kappaletta (liite 4) ja siihen vastasi 15 kättilöä eri lapsivuodeosastoilta. Vastaajista oli eniten (40%) ikäryhmästä 45 tai enemmän, toiseksi suurin ikäryhmä (33%) oli 26-35 vuotiaat. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista kättilöistä (80%) oli suorittanut ammattikorkeakoulun tutkinnon, loput vastanneista (20%) olivat suorittaneet opintoasteentutkinnon. Muita suoritettuja tutkintoja ei vastauksissa tullut esille. Työkokemus lapsivuodeosastolta vaihteli, eniten työkokemusta (47%) oli 11-20 vuotta ja vähiten (7%) 21 vuotta tai enemmän. Alle 1 vuoden työkokemusta ei ollut kenelläkään vastaajalla. Työkierron kesto oli

yleisemmin (53%) 12kk tai yli. Työkierto tapahtui yleensä (53%) synnytysosastolla, muita työkiertopaikkoja olivat toinen lapsivuodeosasto, äitiyspoliklinikka, tutkimushoitaja ja sisäinen sijainen (taulukko 4).

Taulukko 4. Vastaaajien taustatiedot (n=15).

Taustatiedot	n	%
Ikä (V):		
alle 25	0	0
26-35	5	33
36-44	4	27
45 tai enemmän	6	40
Koulutus:		
Opintoasteen tutkinto	2	20
Ammattikorkeakoulu tutkinto	13	80
Ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto	0	0
Muu koulutus/tutkinto	0	0
Työkokemus lapsivuodeosastolla (v):		
alle 1	0	0
1-5	5	33
6-10	2	13
11-20	7	47
21 tai enemmän	1	7
Työkierto yksikkö:		
synnytysosasto	8	53
toinen lapsivuodeosasto	4	26
äitiyspoliklinikka	1	7
tutkimushoitaja	1	7
sisäinen sijainen	1	7
Työkierron kesto (kk):		
alle 6	4	27
6-12	3	20
>12	8	53

Verkkokyselyyn vastanneet olivat kolmelta eri lapsivuodeosastolta Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiristä. Verkkokysely tapahtui joulukuun 2018 aikana, mutta pienen vastausmäärän vuoksi kyselyä jatkettiin tammikuun 2019 loppuun saakka.

## 7.2 Positiiviset kokemukset työkierrosta ja siihen vaikuttavat tekijät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata lapsivuodeosastojen henkilökunnan kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tavoitteena on tuottaa tietoa, minkälaiseksi kättilöt kokevat työkierron työhyvinvoinnin näkökulmasta. Toisena tavoitteena on kehittää työkiertoa ja tuottaa pohjatietoa työkierron kehittämiseksi lapsivuodeosastojen käyttöön. Tutkimustulokset esitetään tutkimuskysymyksiin perustuen siten, että tutkimuskysymykset ja tutkimustulosten otsikot vastaavat toisiaan. Tutkimuskysymys yksi ja kaksi tulokset raportoidaan yhdessä, koska kättilöiden kuvailut työkierrosta ja työhyvinvoinnin kokemuksista sisälsivät samoja teemoja. Tämän vuoksi näitä ei lähdetty erottelamaan alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Tässä tutkimuksessa kaikki lainaukset säilytetään alkuperäisessä muodossa, koska kaikki vastaukset olivat kirjoitettu saman tyyppisesti, joten tunnistaminen ei ole sillä perusteella mahdollista esimerkiksi murteen perusteella.

Kaikki vastaajat (n=15) kuvasivat useita positiivisia kokemuksia työkierrosta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Aineiston analyysin ja luokittelun avulla vastauksista muodostettiin kolme eri yläkategoriaa (kuvio 4): Kättilön ammatillinen kehittyminen ja oppiminen, kättilön työmotivaation lisääntyminen sekä yhteenkuuluvuus ja yhteistyön vahvistuminen.



Kuvio 4. Kätilöiden positiiviset kokemukset työkierrosta ja siihen vaikuttavat tekijät



### 7.2.1 Kätilön ammatillinen kehittyminen ja oppiminen

Kätilön ammatillinen kehittyminen ja oppiminen jakaantui neljään eri kategoriaan: 1) omassa työssä kehittyminen ja kehittäminen 2) osaamisen lisääntyminen ja syventyminen 3) riittävä perehdytys ja ohjaus 4) potilaan kokonaisvaltainen hoito, joista muodostettiin omat alakategoriat. Kätilöt kokivat omassa työssä kehittymisen ja kehittämisen tapahtuvan käytännön hoitotyön kautta, sillä he kokivat, että erilaisella tai erityyppisellä osastolla työskentely kehittää ja ylläpitää kätilön ammattitaitoa ja nämä tekijät mainittiin myös vaikuttavina tekijöinä työhyvinvointiin. Ajankohtaiset asiat eri työyksikössä osaston työn tarpeen ja vaatimusten mukaan antoi kätilöille varmuutta ja valmiuksia kohdata eri hoitotapahtumia, jota kohtasi harvoin omassa työyksikössä. Asioita kuvailtiin näin:

*”Kehityin ammatillisesti paljon, esim. hätätilanteissa. Toimimisesta tuli luontevampaa ja rauhallisempaa, kun niihin joutui osallistuman huomattavasti useammin työkiertoyksikössä kuin lapsivuoteella.”*

*”Tuntui kivalta huomata ajan kuluessa, että on kehittynyt monissa asioissa. Enää ei tarvinnut jännittää, kun osasi jo tehdä asioita...koen siksi työkierron parantavan työhyvinvointia”*

Kaksi vastaajista kuvasi ammatillisen kehittymisen myötä innostuneensa myös osaston toiminnan kehittämisestä työkierron jälkeen.

*”Palatessani omalle osastolle töihin olin innokas tuomaan oppimani asiat sinne ja lähdin kehittämään omaa vastuualuettani.”*

Osaamisen lisääntyminen sekä syventyminen parantuivat työkierron aikana ja se koettiin positiivina kokemuksina. Suurin osa vastaajista (n=7) kuvaili lähteneensä työkiertoon kehittämään ammatillista osaamistaan ja syventämään jo aiemmin opittua tietoa sekä oppimaan kokonaan uutta. Oppimalla uusia hoitotapoja ja toimenpiteitä työkiertoyksiköissä antoi ammatillista varmuutta omaan työskentelyyn. Työkierto edisti osaamista useimmiten oppimisen kautta kätilöiden kuvaamana.

*”... uuden oppiminen ja kehittyminen toi työhön positiivista vireyttä. Työ sai syvyyttä ja varmuutta.”*

*”...koen, että omaan työhön sai paljon uusia näkökulmia ja laajempaa kokonaisuutta. Koen, että perheille pystyy antamaan enemmän informaatiota.”*

*” Sain tehdä työpäivästä sellaisen kun koin hyväksi, opin uusia asioita (diabetes-tietoa) ja kädentaidot lisääntyivät (näyteenotto jne)...motivoi jaksamaan...”*

*”Sain ammatillista varmuutta sekä erityisesti opin paljon uusia. Sinänsä asiat eivät olleet aina uusia, koska niitä oli ollut kätilökoulussa ja -harjoittelussa, mutta oli kiva oppia tekemään töitä käytännössä... Kertaus ja oppiminen vaikutti eniten työhyvinvointiini.”*

*”Opin valtavasti uutta, mutta yllättävän paljon tuttua asiaa opiskelua ajoilta palasi mieleen.”*

Riittävä perehdytys työkierron alussa nousi vastausten perusteella tärkeäksi asiaksi, koska perehdytyksen aikana työntekijä sai ammatillista ohjausta ja opastusta tulevaan työhön. Vastaaajien (n=4) kokemana perehdytys toteutui hyvin heti työkierron alussa, jolla oli merkitystä työkierron onnistumiselle. Perehdytys vaikutti vahvistavasti työhyvinvointiin.

*”Alkuun jännitti lähteä työkiertoon, koska en ole ollut töissä synnytyssalissa aikaisemmin...sain hyvän perehdytyksen, joka kesti 3 viikkoa ja minulla oli kaksi kokemutta perehdyttäjää, joilta sain hyvän pohjan uuteen työhön.”*

*” Sain hyvän ja tarkan perehdytyksen, minkä uskon johtuvan suurimmaksi osaksi perehdyttäjän omasta pedantista ja aktiivisesta työskentelytavasta. Tunsin myös perehdyttäjäni ennalta, mikä oli mielestäni hyvä asia, koska energia ei mennyt ihmiseen tutustumiseen vaan työhön...”*

Potilaan kokonaisvaltainen hoito koettiin tärkeänä tekijänä kätilön ammatissa, jonka kuvattiin lisäävän työtyytyväisyyttä. Työntekijä tunsu kyvykkyyttä auttaa potilasta kokonaisvaltaisemmin. Työkierto mahdollisti laajemman näkökulman potilaan hoitoon ja potilaan koko hoitopolun hahmottamiseen. Kätilöt kokivat työkierron jälkeen kykenevän hoitamaan potilaita tasokkaammin ja heille oli tärkeä tehdä kätilön hoitotyö kokonaisuudessaan hyvin.

*”Kierto erilaisella osastolla antoi laajempaa näkökulmaa hoitotyöhön synnyttäneiden osastolla mm. synnytyskeskustelut, kun ymmärtää tarkemmin synnytyksen kulkua.”*

*”Työkierto vaikutti työtyytyväisyyteen, sillä...työkierto avasi silmiäni koko synnyttäjän hoitoprosessin kulusta synnytyssairaalassa. Ymmärrän nyt paremmin, miksi ja miten hoitoprosessin jossain varhaisemmassa paikassa tehty asia on tärkeä ja miten se vaikuttaa seuraavan yksikön toimiin. Uskon, että hoidon laatu on parantunut työkierron myötä.”*

## 7.2.2 Kätilön työmotivaation lisääntyminen

Kätilöiden työmotivaation lisääntyminen jakaantui kolmeen alakategoriaan, mitkä ovat: työstä saatu vaihtelevuus ja monipuolisuus, työn mielekkyys ja motivaation säilyminen sekä työssä jaksamisen lisääntyminen. Uuden työkuvan kuvailtiin tuovan itsessään vaihtelevuutta ja monipuolisuutta hoitotyöhön, joka vaikutti eniten työhyvinvointiin kätilöiden kuvailuissa. Osa vastaajista (n=5) kuvaili myös kyllästyneensä lapsivuodetyön ja lähtivät tämän vuoksi työkiertoon hakemaan työmotivaatiota. Työkierto toi kaivattua mielekkyyttä työhön sekä työmotivaatiota, joka vaikutti positiivisesti työhyvinvointiin. Osa henkilökunnasta koki vaihtelun virkistävän työkierrossa ja tämän vastaavasti vaikutti edistävästi työhyvinvointiin.

Työstä saatua vaihtelevuutta ja monipuolisuutta työkierron myötä kuvailtiin seuraavilla tavoilla:

*"Halu tehdä työtä (synnytyssali), jonka takia alun perin kätilöksi opiskelin...Muutoshalu ja täydellinen kyllästyminen lapsivuodeosaston työhön."*

*"Työkierto vastasi vaihtelun tarpeeseen ja sain kokemusta synnytyksen hoidosta. Työmotivaatio lisääntyi huomasti."*

*"Oma työ alkoi tuntua liikaa rutiinilta ja halusin kokea uusia asioita. Työhön meno ei tuntunut enää mukavalta, väsytti...lähdin mielelläni vaihtelun vuoksi työkiertoon."*

Työn mielekkyys ja motivaation säilyminen koettiin tärkeänä tekijänä työssä jaksamisen kannalta, johon työkierrolla pystyttiin vaikuttamaan. Suurin osa vastaajista (n=11) oli eri tyyppisellä osastolla työkierrossa, jolloin työnsisältö kuvailtiin hyvin eri tyyppiseksi verrattuna omalle osastolle.

*"... olin kyllästynyt työhön lapsivuodeosastolla ja kaipaasin haastetta työhön. Tuntuu, että työ lapsivuodeosastolla alkoi toistamaan itseään. Työkierto vastasi hyvin tähän tarpeeseen. Työkierron jälkeen tuntui kuitenkin kivalta palata omalle tutulle osastolle töihin."*

*"Työkierto antoi minun työhyvinvointiin paljon uuden oppimisen kautta. Olin jo jonkin verran leipiintynyt työhöni, mutta työkierrosta sain uutta motivaatiota."*

Kaksi vastaajista vastasi, että heidän työkyky parani työkierron aikana, joka vaikutti työn mielekkyyteen ja työmotivaatioon, koska sairaus ei ollut este työskenntelyyn. Terveiden ylläpitäminen vaikutti työhyvinvointiin ja mahdollisti työskenntelyn, joka ei olisi ollut mahdollista omassa työyksikössä.

*"Pystyin aloittamaan työt pitkän sairausloman jälkeen toisella osastolla, joka vaikutti oleellisesti työhyvinvointiini."*

*"Nivelvaivat vähenivät osaston ergonomisemman rakenteen vuoksi."*

Työkierron kuvailtiin parantavan myös työssä jaksamista:

*"työkierto vaikutti positiivisesti työhyvinvointiini...tuntui, että jakson paremmin työssä ja olin kiinnostuneempi. Aikaisemmin olin jotenkin kyllästynyt ja menettänyt kiinnostukseni työtä kohtaan."*

### 7.2.3 Yhteenkuuluvuus ja yhteistyön vahvistuminen osastojen välillä

Yhteenkuuluvuus ja yhteistyön vahvistuminen asettuivat kolmeen eri alakategoriaan 1) työyhteisöltä saatu positiivinen tuki 2) moniammatillisen yhteistyön lisääntyminen ja 3) osastojen välisten yhteistyön paraneminen.

Työyhteisöltä saatu positiivinen tuki koettiin tärkeäksi ja helpotti työkierrossa olevan sopeutumista uuteen työympäristöön.

*”Alkuun jännitti kovasti, mutta kun pääsi sisälle niin työ oli antoisaa...kollegat tsemppasivat ja kannustivat.”*

*”...sain ystävällisen vastaanoton. Yksikössä tiedettiin, että osa meistä tulisi sijoittumaan jatkossakin sinne->olimme tulevia kollegoita...Mukavaa oli työhyvinvoinnin kannalta.”*

*”Tukea sain ventovierailta kollegoilta...Työn alkaessa sujumaan ja työyhteisöön tutustuessa voin henkisesti ja fyysisesti parhaiten työurani aikana.”*

Moniammatillinen yhteistyön lisääntyminen ja sen vaikutus työhyvinvointiin (n=3) mainittiin muutamassa vastauksessa:

*”Uudessa työyksikössä oppi tuntemaan paremmin sen osaston henkilökunnan lisäksi myös lääkäreitä. Yhteistyö muuttui sujuvammaksi kaikkien kanssa, kun tuntee toista ihmistä paremmin...Toimiva yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa on minulle tärkeä tekijä (esim. työn sujuvuuden kannalta), joka vaikuttaa edistävästi työhyvinvointiini.”*

Tämän lisäksi kahdessa vastauksessa mainittiin myös, että oman osaston työ tuntui mielekkäämmältä työkierron jälkeen. Arvostus myös omaa työtä ja työyhteisöä kohtaan lisääntyi:

*”Oma työyhteisö tuntui taas todella tärkeältä ja tunti mukavalta palata omaan joukkoon, vaikka työkierto olikin hyvä kokemus.”*

*”Arvostus oman osaston työtä kohtaan parani, mutta myös arvostus synnytyssalissa työskenteleviä kohtaan”*

Osastojen välisen yhteistyön parantumiseen vaikuttivat uudet tuttavuudet ja ihmissuhteet. Nämä lisäsivät yhteistyötä ja helpottivat kanssakäymistä osastojen välillä työkierron jälkeen. Asioita kuvailtiin näin:

*”... eri yksiköissä kiertäminen avartaa kokonaiskuvaa kättilön tehtävästä ja auttaa yhteistyössä eri yksiköiden kesken.”*

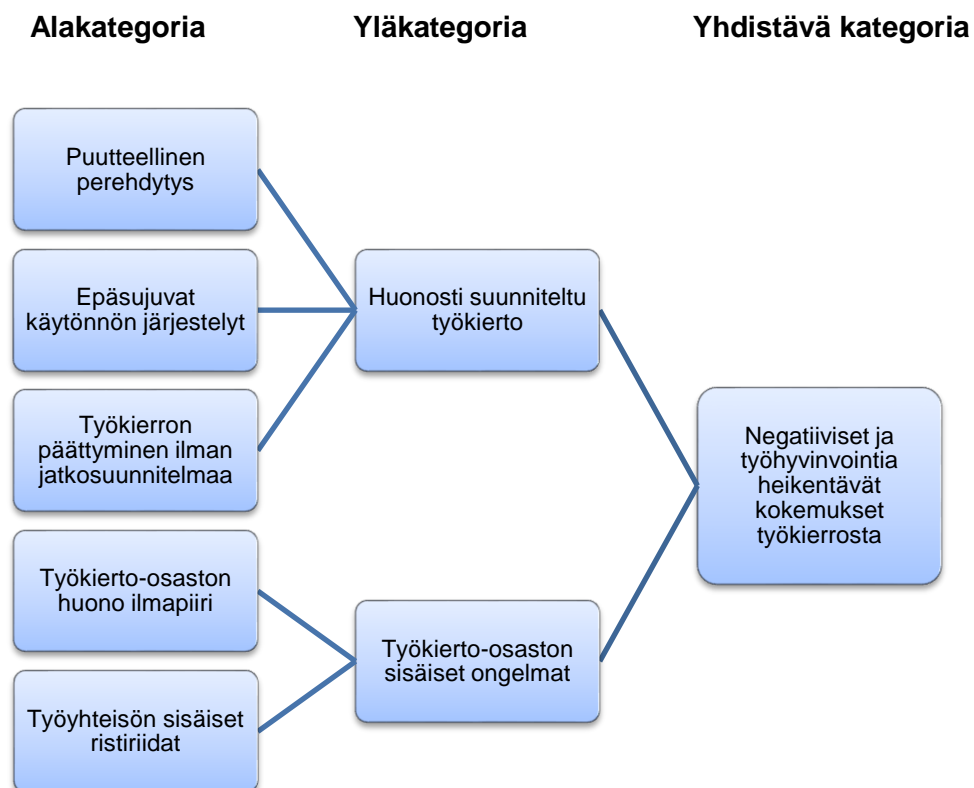
*”Yhteistyön tekeminen helpompaa, kun tuntee toisen osaston henkilökunta ja tapoja, ei ole aina niin kriittinen, että miksi ne ei tehnyt sitä tai tätä. Ymmärtää paremmin...”*

*”Työhyvinvointiani lisää myös se, että oppi tuntemaan eri osaston henkilökuntaa. Koen, että yhteenkuuluvuus ja yhteistyö osastojen välillä parani kierron aikana ja jälkeen sekä ymmärrys parani toisen osaston toimintaa kohtaan.”*

### 7.3 Negatiiviset kokemukset työkierrosta ja siihen vaikuttavat tekijät

Verkkokyselyyn useimmat vastaajat (n=8) kokivat positiivisten kokemusten lisäksi myös negatiivisia kokemuksia. Vastauksista muodostettiin yksi yhdistävä kategoria: Negatiiviset kokemukset työkierrosta. Tämä sisälsi huonosti organisoidun työkierron ja kierto-osaston sisäiset ongelmat, joista muodostettiin omat alakategoriat (kuvio 5).

Työkiertoon lähtevä henkilö tai työkierrossa oleva henkilöllä ei ollut mahdollisuuksia itsellään vaikuttaa näihin asioihin ja nämä seikat vaikuttivat suoraan negatiivisina kokemuksina työkierron kokemukseen. Negatiiviset kokemukset vaikuttavat suoraan työntekijän työhyvinvointiin heikentävästi. Negatiiviset kokemukset eivät sinänsä vaikuttaneet kättilöiden kokomana työkierron onnistumiseen, mutta se hidasti työkierrolle asetettuja henkilökohtaisia tavoitteita tai aiheutti epävarmuutta työn tai työajan ulkopuoliseen sujuvuuteen.



Kuvio 5. Kättilöiden negatiiviset kokemukset työkierrosta ja siihen vaikuttavat tekijät

### 7.3.1 Huonosti suunniteltu työkierto

Huonosti organisoitu työkierto jakaantui kolmeen eri alakategoriaan: 1) puutteellinen perehdytys 2) epäsujuvat käytännön järjestelyt ja 3) työkierron päättyminen ilman jatko-suunnitelmaa.

Puutteellinen perehdytys koettiin negatiivisena tekijänä. Osastolla oli kolmen vastaajan mukaan kiire, jonka vuoksi perehdytys jäi lyhyeksi tai vaillinaiseksi työn vaativuuteen nähden. He kokivat, että olivat saaneet liian lyhyen perehdytyksen ja kuvailivat asiaa näin:

*”En saanut kunnon perehdytystä siksi, että osastolla luultiin minun jo osaavan työt tai sitten siellä oli niin kiire...se huononsi aluksi työkierron kokemusta ja työtyytyväisyyttäni.”*

*”...ja sain lyhyen perehdytyksen. Perehdytyksen jälkeen aloitin työt rivimiehenä ja oli tosi kiire. Onneksi opin perusasiat ja tämä tilanne helpottui vähän kerrallaan.”*

*”Kunnon perehdytys ja ”sisäänajo” on tärkeä järjestää työkierrolle. Omalla kohdalla mentorin (johtui nopeista työpaikan siirroista) puute oli huonoa.”*

Epäsujuvat käytännön järjestelyt vaikuttivat työkiertoon lähtevien tai työkierrossa olevien henkilöiden henkilökohtaiseen elämään negatiivisena kokemuksena ja se myös vaikutti heikentävästi työhyvinvointiin. Osalla vastaajista ei ollut kuvausten mukaan mahdollisuuksia vaikuttaa muun muassa työvuoroihin.

*”Päätös kierrosta tuli hyvin lyhyellä varoitusajalla ja syy kiertoon oli henkilöstömitoitutus. Olisi ollut kiva mennä kiertoon normaalimmassa tilanteessa, eikä paikkaamaan puutoksia. Omalle osastolle oli työvuorot jo suunniteltu ja alustavasti vahvistettu ja tämä aiheutti ongelmia kierto osastolla, kuin siellä oli sama tilanne.”*

*”...jotta tietäisi sijoituksensa ja voisi vaikuttaa työvuoroihinsa siinä yksikössä, missä milloinkin on, se vaikuttaisi paljon työmotivaatioon lähtisin innokkaammin työkieroon.”*

*” Olisi voitu paremmin ottaa huomioon työvuorojen suunnittelussa, nyt kiertoon tuleville ei annettu mahdollisuutta vaikuttaa omiin työvuoroihinsa.”*

Kaksi vastaajista koki, ettei työkierron aikana järjestetty riittävästi kehityskeskustelun tyyppisiä keskusteluja, jossa olisi voinut saada palautetta omasta ammatillisesta kehitymisestä.

*”Olisin kaivannut työkierrolta kehityskeskustelun kaltaisia keskusteluja työkierron aikana sekä palautetta oman työkiertoni sujumisesta oman kriittisen arvioinnin lisäksi...tämän pitäisi olla ennakoitua toimintaa”*

Yksi vastaajista koki, että työkierto oli suunniteltu kehnosti, koska siinä ei otettu huomioon työntekijän terveydellisiä ongelmia.

*”Vaikutus työkykyyn ja sitä kautta työhyvinvointiin ei ollut hyvä...kun aloin sisäilmaoireilla ja siirryin toiselle osastolle, kun ajatus oli että siellä en ehkä oireilisi, toisin kävi.”*

Työkierron päättyminen ilman jatkosuunnitelmaa oli viidelle vastaajalle pettymys. He kuvailivat, että olisivat halunneet jatkaa työkiertoa jotenkin työkierron jälkeen, mutta asiaa ei suunniteltu tai otettu puheeksi työkierron päättyttyä.

*”Olisin toivonut, että työkierto olisi jotenkin jatkunut työkierron jälkeen.”*

*”Työkierrossa ollessani minulta kysyttiin, että haluanko jatkaa työkierron päättyttyä työkiertoa säännöllisenä kiertona (esim. kuuden viikon välein). Halusin ja innostuin asiasta. Kun palasin omaan työyksikköni töihin, niin tämä ei käynytkään. Se oli iso pettymys, josta olen katkera vielä tänäkin päivänä ja se jos mikä vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiini.”*

### 7.3.2 Työkierto-osaston sisäiset ongelmat

Osaston sisäiset ongelmat jakautuivat kahteen alakategoriaan, huono työilmapiiri ja työyhteisön sisäiset ristiriidat. Nämä kokemukset koettiin ikävinä ja ne toivat työkierron alkuun epävarmuutta työkierrossa olevan henkilön työskentelyyn. Vastaajista kolme oli kokenut jonkun näistä ongelmista työkierron aikana. Huonoa työilmapiiriä kuvailtiin seuraavalla tavalla:

*”(työkierto) Osastolla oli kireä ilmapiiri ja jännitin, että johtuuko se minusta ja omasta epävarmuudestani, jonka vuoksi jännitin. Työkierron edetessä tuli vaikutelma, että kysymyksessä saattaakin olla ”hallitseva kuppikunta”, joka ”myrkyttää” työilmapiiriä. Pärjäsin silti ihan ok työkierrossa ja sopeuduin joukkoon, varsinkin kun tajusin ajan kanssa, mistä oli kyse.”*

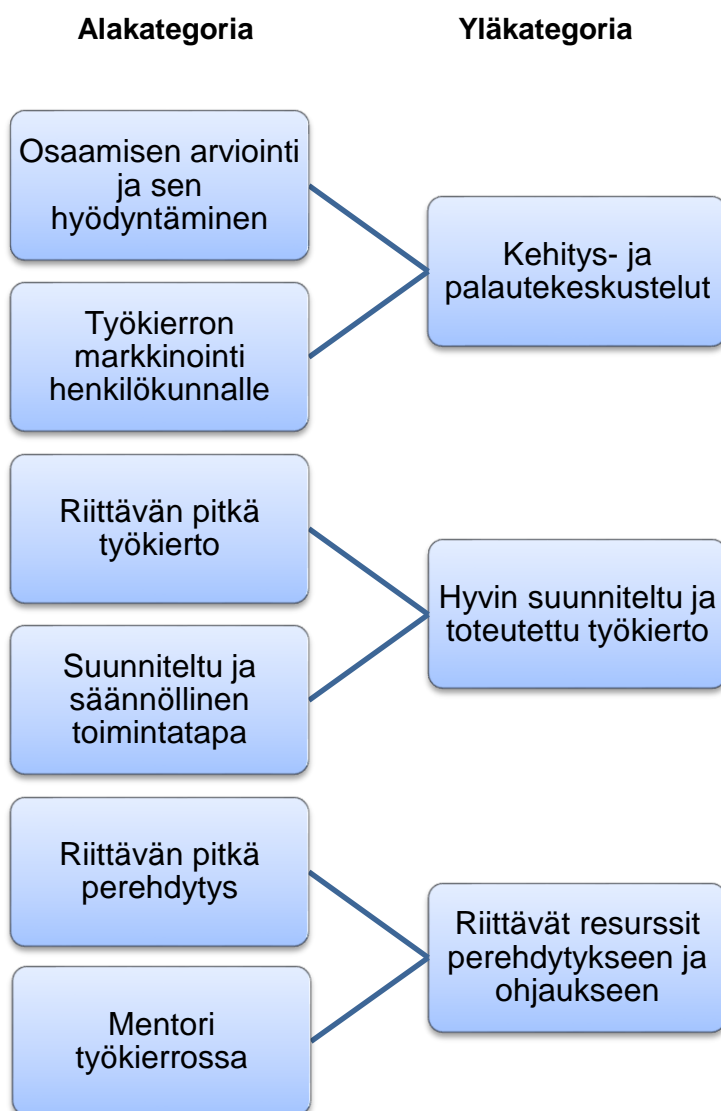
Työkierto-osaston sisäiset ristiriidat liittyivät osaston ilmapiiriin ja näitä asioita kuvailtiin näin:

*”Osastolla oli silloin esimiesongelmaa ja jouduin keskelle sitä. Monet työntekijät olivat uupuneita. Sain aika paljon itse ottaa selville miten työtä tehdään, mutta se ei niinkään ongelma...Esimies ei taas ollut kovin ystävällinen minulle, se toi alkuun epävarmuutta mutta hyvät kollegat pelastivat tilanteen. Alku oli henkisesti raskasta.”*

*”...alkuun oli hankalaa, koska muutamat työntekijät kohtelivat melko huonosti.”*

## 7.4 Kehittämis ehdotukset työkierrolle

Vastauksissa oli useita (n=13) kehittämis ehdotuksia työkierrolle, kahdessa vastauksessa koettiin työkierron toimivan hyvin, joissa ei tämän kokemuksen vuoksi tullut kehittämis ehdotuksia. Kätilöiden kokemusten mukaan kehitys- ja palautekeskustelujen puuttumisessa olisi parantamisen varaa, koska se vaikuttaa eniten moneen eri osa-alueeseen työkierron kannalta. Vastaajien kirjoittamien vastausten perusteella kehittämis ehdotuksista työkierrolle nousi kolme pääkategoriaa: 1) kehitys- ja palautekeskustelut 2) hyvin suunniteltu ja toteutettu työkierto ja 3) riittävät resurssit perehdytykseen ja ohjaukseen (kuvio 6).



Kuvio 6. Kätilöiden ehdotuksia työkierron kehittämiseksi



#### 7.4.1 Kehitys- ja palautekeskustelut

Kehitys- ja palautekeskustelut jakaantuivat kahteen eri alakategoriaan, osaamisen arviointiin ja hyödyntäminen ja työkierron markkinointi henkilökunnalle.

##### ***Osaamisen arviointi ja sen hyödyntäminen***

Kehitys- ja palautekeskustelut koettiin erityisen tärkeänä osana työkiertoa ja työhyvinvointia, jossa arvioitaisiin osastonhoitajan kanssa yhdessä työntekijän osaamista ja ammatillista kehittymistä työkierron myötä. Toisena tärkeänä asiana vastaajille oli, että esimiehen ja työkierrossa olleen henkilön kanssa olisi käyty loppu tai –palautekeskustelu, jossa olisi ollut mahdollisuus kertoa omia kokemuksia työkierronkulusta ja samalla olisi ollut mahdollista antaa palautetta omista kokemuksista työkierrosta.

*”Arviointikeskustelut pitäisi kuulua työkiertoon, esim. työkierron alussa, puolivälissä ja lopussa..”*

*”Osastonhoitaja on avainasemassa... ehdotan kehityskeskustelua, koska kehityskeskustelussa voisi käydä läpi miten on kehittynyt ja miten voisi vielä jatkaa opittuja taitoja ja kehittymistä kättilön työssä.”*

*”Keskustelu osastonhoitajan (työkiertopaikan tai oman osaston osastonhoitajan kanssa) on minusta hyvä tapa työkierron aikana tai jälkeen, minun kohdallani näin ei tapahtunut. Työkierron jälkeen jäi ”tyhjän päälle”, kun palasin omalle osastolle töihin. Ei mitään tietoa, miten jatkossa...”*

*”Esimies ei tukenut tai kysynyt kertaakaan fiiliksiäni...”*

Työkierron aikana uusia, opittuja asioita ja niiden hyödyntämistä oman osaston toimintoihin koettiin olevan tärkeää työkierron jälkeen. Kehittämisehdotuksina tuli, että työkierrossa olleiden henkilöiden osaamista pitäisi hyödyntää osastolla esimerkiksi vastuualueiden avulla. Eräs haastateltavista toi esiin, että osaamista kannattaisi enemmän hyödyntää oman työyksikön hoitotyössä ja jakaa työkierrossa opittuja asioita. Toinen vastaajista puolestaan ehdotti konkreettisesti, että osaamista voisi hyödyntää esimerkiksi vastualueiden kautta.

*”Kiertäjän osaaminen kannattaisi hyödyntää!”*

*”Jos työkierrossa on oppinut jotain uutta, niin sitä voisi hyödyntää osastoilla vaikka siten, että kyseinen henkilö kehittäisi osaston toimintaa vastuualueen kautta.”*

### **Työkierron markkinointi henkilökunnalle**

Vastauksissa kehittämisehdotuksena tuli, että kaikilla olisi mahdollisuus päästä tai jopa velvollisuus lähteä työkiertoon. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus nähtiin myös kehittämiskohteena, sillä työkiertoon ei välttämättä päässyt, vaikka kiinnostusta asiaa kohtaan olisi ollut. Useimmiten työkierto oli vastausten mukaan pitkälti vapaaehtoista, mutta sitä voisi markkinoida myös heille, jotka eivät ole kiinnostuneita lähtemään tietyksi ajaksi toiselle osastolle töihin, jolloin kiinnostus työkiertoa kohtaan lisääntyisi ja kynnys lähteä madaltuisi. Kehityskeskustelut ja osastotunnit nähtiin tähän hyvinä ja kannustavina tapoina markkinoida työkiertoa.

*”Kannustaa enemmän ja motivoida esimerkkejä antaen tai innostaen.”*

*”Työkierrossa olleet henkilöt tai osastonhoitaja voisivat kertoa esimerkiksi osastotunnilla kokemuksista ja mahdollisuuksista työkierrosta.”*

*”Että siihen annettaisiin vapaammin mahdollisuuksia, eikä ”pantattaisi” sitä halukailta. Toisaalta tässä myös ristiriitaa, sillä ”pakollisiin” kiertoihin taas ollut vaikeuksia värvätä työntekijöitä...”*

*”Ilman väistön pakottamaa kiertoa kiertoon ei vuosiin päässyt! Kiertoa tulisi käyttää muulloinkin kun on pakko...Eikä siten että kiertoon pääsee vain olemalla suosittu tai hankala...”*

*”Kehityskeskusteluissa voisi automaattisesti kartoittaa työkiertoon halukkuutta ja miten sinne on mahdollista päästä.”*

Kahdessa vastauksessa mainittiin myös, että työkiertoa voisi toteuttaa kokonaan eri erikoisalalla.

*”Kaikki kiertoon talon ulkopuolelle vastaaviin tehtäviin...tai sitten kokonaan eri erikoisaloja.”*

*”Kiinnostaisi käydä työkierrossa, vaikka lastenosastolla, saisi kokemusta keskosen hoidosta ja sairaan vastasyntyneen hoidosta. Siitä olisi hyötyä synnyttäneiden osastolla.”*

#### 7.4.2 Hyvin suunniteltu ja toteutettu työkierto

Hyvin suunniteltu ja toteutettu työkierto jakaantui kahteen eri alakategoriaan: Riittävän pitkä työkierto sekä suunniteltu ja säännöllinen toimintatapa.

### **Riittävän pitkä työkierto**

Osa vastaajista koki, että työkierto oli liian lyhyt, jonka vuoksi aika työkierto-osastolla jäi pinnalliseksi, eikä lyhyessä ajassa pystynyt omaksumaan asioita riittävästi omien tavoitteiden mukaisesti.

*”Ihan liian lyhyt kierto. Juuri kun aloin jotain ymmärtämään, niin piti siirtyä takaisin omalle osastolle.”*

### **Hyvin suunniteltu työkierto ja säännöllinen toimintatapa**

Työkierron suunnitelamallisuus ja säännöllisyys koettiin suurimmaksi kehittämiskohdeksi. Nopeat siirrot toiselle osastolle koettiin henkisesti raskaana, muun muassa työvuorojen suunnittelun kannalta. Työkieron alkamisen ajankohdasta toivottiin saavan tietoa ajoissa ja sovitusta asioista pidettäisiin kiinni.

*”Olisin halunnut tietää työkierrosta ajoissa, sillä päätös tuli lyhyellä varoitusaajalla. En pystynyt vaikuttamaan työvuorojen suunnitteluun, joka vaikutti vapaa-aikaani.”*

*”Toivoisin, että sovitusta pidettäisiin kiinni, jotta tietäisi sijoituksensa ja voisi vaikuttaa työvuoroihinsa siinä työyksikössä, missä milloinkin on.”*

Säännöllinen työkierto koettiin myös tärkeäksi, erityisesti työkierron jälkeen. Uusi ja opittu tieto haluttiin säilyttää, joka ei aina toteudu omalla osastolla. Säännöllisen työkierron kuvailtiin vaikuttavan oman mielen vireyteen.

*”Tehdä työkierrosta säännöllistä. Ei liian pitkiä taukoja, jotta ei tarvitsisi aina aloittaa alusta. Motivoi jaksamaan.”*

*”Toivon työkierron jatkuvan, jotta mahdollisimman moni pääsee laajentamaan osaamistaan ja jo kierrossa olleet pääsisivät ylläpitämään osaamistaan.”*

*”Säännöllinen työkierto ammattitaidon ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.”*

*”Työkierto voisi olla suunnitelmallista halukkaiden kohdalla silloin uudet opitut asiat eivät unohtuisi ja mieli pysyisi virkeänä.”*

#### **7.4.3 Riittävät resurssit perehdytykseen ja ohjaukseen**

Riittävät resurssit työkierron perehdytykseen ja ohjaukseen jakaantui kahteen eri alakategoriaan: Riittävän pitkä perehdytys ja mentori työkierrossa.

## Riittävän pitkä perehdytys

Osa vastaajista (n=5) ilmaisi kehittämisehdotuksia perehdytykseen. Riittävät resurssit ohjaukseen ja perehdytys koettiin tärkeänä erityisesti työkierron alussa, koska opittavaa ja uutta asiaa tuli paljon. Vastauksissa mainittiin ennen kaikkea, että perehdytyksen tulisi olla riittävän pitkä huomioiden työntekijän omaava kokemus työkierrossa olevasta työsisällöstä.

*”Hyvä perehdytys... Itse sain pitkän perehdytyksen, koska en ollut työskennellyt aikaisemmin synnytysosastolla. Minulle tärkeä asia jaksamisen takia. Tämän pitäisi toimia joka osastolla (ei toimi edes kotiosastolla). Kirjallinen materiaali olisi suotavaa!”*

Vastauksissa ilmaisiin myös, että työntekijän tulisi olla riittävän pitkään miehityksen ulkopuolella, jolloin uuden opetteluun saisi riittävästi aikaa ilman perehdyttäjää. Perehdytyksen aikana toivottiin myös, että perehdytys olisi hyvin suunniteltu ja monipuolinen. Yhdessä vastauksessa toivottiin myös hyvää kirjallista perehdytysuunnitelmaa ja materiaalia, jota voisi hyödyntää perehdytyksen aikana.

## Mentori työkierrossa

Mentori mainittiin kolmessa vastauksessa kehittämisehdotuksissa. Näissä oli ehdotuksena, että työntekijälle suositeltiin kokenutta työntekijää mentoriksi koko työkierron ajaksi. Mentorin tehtävää kuvailtiin työnohjaus –tyyppisenä toimintana, jonka kanssa uusi työntekijä voisi aina tarvittaessa keskustella. Kolmessa vastauksessa työkierrossa olevalle henkilölle oli nimetty oma mentori työkierron ajaksi, mutta kahdessa vastauksessa nimetty mentori oli vaihtanut työpaikkaa ja mentorointi päätynyt tämän vuoksi.

*”...Lisäksi nimetty mentori olisi syventänyt oppimistani työkierrossa.”*

*”Olisin kaivannut tukihenkilöä tai mentoria koko työkierron ajaksi.”*

Vastauksissa kuvailtiin, että mentorin antama tuki ja kannustaminen helpottivat työntekijöiden henkistä hyvinvointia työkierron aikana ja mentori luo oppimiselle tuetun ja turvallisen työympäristön. Yhdessä vastauksessa kuvailtiin, että luottamuksellinen keskustelu mentorin kanssa olisi hyvä työväline ja tämän tyyppinen käytäntö hoitotyössä parantaisi työkierrossa työhyvinvointia.

## 8 Pohdinta

### 8.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata lapsivuodeosaston kätilöiden kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös tuottaa tietoa työkierron kehittämiseen työhyvinvoinnin näkökulmasta kätilöiden kokemusten perusteella. Opinnäytetyön avulla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin, mitkä olivat: 1) Minkälaisia kokemuksia lapsivuodeosaston kätilöillä oli työkierrosta? 2) Miten kätilöt kokivat työkierron vaikuttavan työhyvinvointiin? 3) Minkälaisia kokemuksia lapsivuodeosaston kätilöillä on työkierron kehittämistarpeista?

Tämä opinnäytetyön aineisto vastasi kohtalaisen hyvin esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Vastajat kuvasivat kätilöiden omia henkilökohtaisia kokemuksia työkierrosta ja työkierron vaikutuksesta työhyvinvointiin monipuolisesti ja he käyttivät paljon käytännön esimerkkejä vastauksissaan. Verkkokyselyn heikkoutena oli, ettei vastaukseen pystynyt saamaan tarkempia tietoja yksittäisistä asioista, joita tutkija olisi tarvinnut. Tieto saattoi jäädä tämän vuoksi pintapuoliseksi. Pintapuolinen tieto vaikeutti osittain sisällönanalyysin vaihetta ja tämän vuoksi esimerkiksi tutkimuskysymys yksi sekä kaksi päädyttiin raportoimaan yhdessä vastoin alkuperäistä suunnitelmaa. Verkkokyselyn vastaukset vaihtelivat muutamasta sanasta viiteen lauseeseen.

Opinnäytetyön tulosten mukaan kätilöt kokevat työkierron ja sen vaikutuksen työhyvinvointiin enemmän positiivisena kokemuksena kuin negatiivisina kokemuksina. Negatiiviset kokemukset eivät olleet esteenä positiivisille kokemuksille, mutta ne saattoivat hidastaa työkierron alkuvaiheen työn sujumista ja ne vaikuttivat työkierron alkuvaiheen positiivisiin kokemuksiin heikentävästi. Negatiiviset kokemukset mainittiin myös useimmiten kehittämisehdotuksissa, joihin ehdotettiin ratkaisuja. Positiiviset kokemukset ja vaikutukset työhyvinvointiin liittyivät ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen, työmotivaation lisääntymiseen sekä yhteenkuuluvuuteen ja yhteistyön vahvistumiseen osastojen välillä. Negatiivisina kokemuksina ja työhyvinvointiin heikentävinä kokemuksina nousivat selkeästi esiin huonosti suunniteltu työkierto ja työkierto-osaston sisäiset ongelmat.

#### 8.1.1 Työkierron positiiviset kokemukset ja vahvistavat vaikutukset työhyvinvointiin

Työkiertoon liittyvä ammatillinen kehittyminen ja oppiminen nousivat selkeästi esiin myönteisistä työkierron aikaisista kokemuksista ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Erityisesti nuoret alle 36 vuotiaat ja alle viisi vuotta lapsivuodeosastolla työskennelleet kätilöt lähtivät työkiertoon ammatillisen kehittymisen ja oppimisen vuoksi. Vastauksissa ilmeni, että kätilöillä on kiinnostusta uuden oppimiseen, kehittymiseen, tiedon vahvistamiseen ja ammatillisen identiteetin kasvuun ja oppimisen kautta. Kätilöiden ammatillinen kehittyminen ja osaaminen lisääntyivät työkierron aikana. Työkierto on hyvä ammatillisen kehittämisen ja oppimisen muoto, jota pitäisi selkeästi lisätä työyksikössä. Useiden tutkimustulosten mukaan työkierto tukee mahdollisuutta oppia uutta ja kehittyä ammatilli-

sesti, jotka vahvistavat työntekijän kehittymistä hoitotyössä. Uuden oppiminen ja kehittyminen lisäävät työntekijöiden ammatillista pätevyyttä ja jonka johdosta työntekijän erikoisosaaminen tehtävien hoidossa lisääntyy. (Blixt – Uusitalo 2006, 184; Hongisto 2005,3; Järvi -Uusitalo 2004, 346; Miinalainen 2017, 37; Roflsen 2013,292.) Ammatillinen osaaminen ja kehittyminen nostettiin tärkeimmäksi vaikuttajaksi, jotka vahvistivat työhyvinvointia kättilön ammatissa.

Työkierto auttaa työntekijää suhtautumaan uudella tavalla muuttuviin tilanteisiin ja toimimaan muuttuvissa tilanteissa (Järvi – Uusitalo 2004, 346.) Opinnäytetyön tuloksissa oli saman kaltaisia kuvailuja. Kättilöt kokivat tärkeänä, että he pystyivät viemään työkierron jälkeen osaamista omalle osastolle tai hyödyntämään uutta opittua osaamista kliinisessä hoitotyössä. Omassa työssä kehittyminen ja kehittäminen koettiin edistävän työhyvinvointia. Tämä tuo varmuutta ja rohkeutta tarttua asioihin omalla osastolla esimerkiksi akuuteissa tilanteissa tai potilasohjauksessa. (Rasi 2014, 123).

Työkierto-osaston perehdytys ja ohjaus toteutuivat vaihtelevasti työkierrossa olleiden kättilöiden kokemusten mukaan. Osa koki saaneensa riittävän pitkän ja ammatillisesti vahvistavan perehdytyksen kokeneen työntekijän kanssa, joka antoi hyvän pohjan työskentelyyn työkierron aikana. Vastaavasti tuloksista kävi ilmi, että osa vastaajista oli tyytymättömiä saamaansa perehdytykseen. Perehdytykseen vaikutti työtausta ja työkokemus sekä perehdyttäjän vahva ammatillinen osaaminen. Riittävän pitkä ja riittävän hyvin organisoitu perehdytys vaikutti positiivisesti työkiertokokemukseen ja työhyvinvointiin, mutta liian lyhyt tai huonosti suunniteltu vaikutti vastaavasti negatiivisesti. Työkierron perehdytys mainittiin usein myös kehittämiskohteena. Kokemukset ovat samankaltaisia kuin Schalbig – Williamsin (2010) tutkimustulosten kanssa, jonka mukaan perehdytys tapahtuu usein siten, että otetaan uusi työntekijä työhön kokeneemman työpariksi. Tämän avulla työkierrossa olevan henkilön katsotaan oppivan kokeneempaa työntekijää seuraamalla. Perehdytyksessä tulisi kuitenkin huomioida paremmin yksilölliset oppimisvalmiudet ja aikaisempi työkokemus. Perehdytyksen suunnittelemattomuus aiheuttaa haasteita perehdytykselle, varsinkin jos perehdytys tapahtuu työn ohella. Hyvin perehdytetty hoitaja osaa työn ja on sitoutuneempi työyhteisöön sekä hoitotyönlaatu paranee hyvän perehdytyksen myötä. (Boswell – Lowry – Wilholt 2004, 76-81).

Potilaan kokonaisvaltainen hoito hahmottui ja parani työkierron kokemusten kautta ja potilaiden kokonaisvaltainen kohtaaminen antoi kättilöille innostusta työssä jaksamiseen. Hoitohenkilökunta koki tärkeänä, että he pystyvät hoitamaan potilaita kokonaisvaltaisesti sen sijaan, että he keskittyvät vain yhteen osa-alueeseen potilaan hoidossa. Kokonaisvaltainen hoito vaikutti potilaan myös potilaan hoidon laatuun, joka vaikutti työhyvinvointiin ja ammattilypeyteen. Utriainen – Kyngäs (2008) tutkimustulosten mukaan kokonaisvaltainen potilashoito hoitotyössä on työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta merkittävä tekijä. Potilaan ohjaustaidot paranivat työkierron myötä. Samankaltaisia tutkimustuloksia on esitetty Hongiston (2005) tutkimuksessa.

Opinnäytetyön tulosten mukaan yli 45 vuotiaat kättilöt hakeutuivat työkiertoon työmotivaation lisäämisen vuoksi. Useimmat heistä kokivat, että tarvitsevat haasteita, tavoitteita

ja kehittymisen kokemuksia, jotta työhyvinvointi säilyisi. Työstä saatu vaihtelevuus ja monipuolisuus ehkäisisi leipääntymistä omaan työhön ja lisäksi työtyytyväisyyttä, johon työkierto nähtiin hyvänä ratkaisuna. Osa vastaajista koki, että pelkästään työympäristön vaihtuminen vaikutti työtyytyväisyyteen. Työkierrolla on vaikutusta yksitoikkoisuuden vähentämiseen ja työkiertoon lähtevä henkilö saa vaihtelua sekä virkistystä oman yksikön toimintoihin. (Chen yms. 2015,305; Rautio 2010, 23; Rolfsen 2013, 292.)

Hoitotyö koetaan palkitsevana, kun työntekijä saa uutta näkökulmaa työhön. Palkitsemisella on merkitystä henkilöstön työmotivaatiolle, työssä jaksamiselle, työssä viihtymiselle sekä ammatissa pysymiselle. (Seitovirta 2018, 38.) Työkiero vaikuttaa kyllästymisen vähentämiseen. Työntekijä saa vaihtelua yksipuolisen työskentelyrupeaman jälkeen ja samalla saa etäisyyttä oman työyksikön toimintaan. Työkierto voi edesauttaa hoitohenkilöstön tuloksellisuutta. (Chen 2015, 304-305; Partanen 2009, 81-81.) Tässä opinnäytetyössä oli samankaltaisia kokemuksia edellisiin tutkimustuloksiin verrattuna. Kätilöt kuvasivat työn vaihtelun tuovan mielekkyyttä työhön, sillä pitkään lapsivuodeosastolla työskennelleet kätilöt olivat kyllästyneet omaan työhön ja he kaipasivat vaihtelua työn sisältöön. Työkierto antoi heille mahdollisuuden ehkäistä kyllästymistä, kun työntekijä siirtyy kokonaan eri työympäristöön ja vastaavasti työnkierto lisäsi arvostusta omaan työhön sekä työyhteisöön, kun työntekijä palasi omalle osastolle takaisin töihin. Työmotivaatio vahvistui ja tämä edisti työhyvinvointia. Vaihtelevan työn takia yksilö voi parantaa motivaatiokykyään ja kantaa enemmän vastuuta omasta työstään organisaation yhteisten asioiden hyväksi. (Rasi 2014, 12-14).

Työmotivaatioon vaikutti myös työssä jaksamisen lisääntyminen, johon vaikutti ennen kaikkea mahdollisuus tehdä työtä sairaudesta huolimatta. Rasitusvammat ja kehossa olevat kiputilat voivat syntyä toistuvasta työstä tai liikkeestä, joka rasittaa kehoa epätaisisesti. Näiden ulkoisten tekijöiden lisäksi työn kuormittavuuteen vaikuttaa myös työntekijän henkilökohtaiset tekijät, kuten esimerkiksi ikä, toimintakyky ja sukupuoli. (Viitala 2013, 214.). Tässä opinnäytetyössä nähtiin työkierron edistävän työssä jaksamista, joka vaikutti työtyytyväisyyteen. Työntekijät, joilla oli haasteita oman terveydentilan kanssa, siirtyivät työskentelemään toisiin työtehtäviin, jossa he kykenivät työskentelemään fyysisestä ongelmasta huolimatta. Työntekijät kokivat pitkän sairausloman jälkeen työhön paluun positiivisena mahdollisuutena ja he kokivat työkierron mahdollistavan työn, joka motivoi työssä jaksamista ja ennen kaikkea se vaikutti vahvasti työhyvinvointiin.

Yhteenkuuluvuus ja yhteistyön vahvistumien osastojen välillä koettiin positiivisena tekijänä, joka vaikutti myönteisesti työhyvinvointiin. Työyhteisöltä saatu positiivinen tuki aiheutti luottamusta ja lisäsi yhteenkuuluvuutta työkierto-osaston henkilökunnan kanssa. Työyhteisön merkitys korostui erityisesti työkierron alussa, jolloin työkierrossa oleva henkilö jännitti ja kaipasi ohjauksen lisäksi henkistä tukea uuden työn opetteluun ja yhteistyö työtovereiden kanssa auttoi siihen, että sai varmistuksia mieltä askarruttaviin asioihin. Utriainen – Kyngäs (2007) mainitsevatkin artikkelissaan, että työhyvinvoinnille on ominaista ihmisen välinen vastavuoroisuus sekä sen ilo ja palkitsevuus suhteessa työhön. Onnistunut yhteisöllinen vaikutus työkierrossa lisää työtyytyväisyyttä, yhteistyö eri ammatin edustajien kanssa parani työkierron seurauksena. Hakanen (2008) tutkimuksen



mukaan on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta tuntea kuuluvansa selkeästi johonkin työyhteisöön. Tässä opinnäytetyössä työkierto lisäsi myös yhteistyömahdollisuuksia eri osastojen välillä. Toisiin ihmisiin ja työyksiköihin tutustuminen vähentää ennakkoluuloja ja se edistää toisen työn arvostamista. (Miinalainen 2015, 38).

Kirjallisuudessa mainitaan, että työhyvinvointi on henkilökohtainen kokemus ja se koostuu useista eri asiasta, joista esimerkiksi oman osaamisen ylläpitäminen ja oman ammattitaidon kehittäminen lisää työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 9; Viitala 2013, 213; Virolainen 2012,12.) Työhyvinvoinnin ydin on työssä ja työpaikan työhyvinvointijärjestelmän muodostaa työorganisaatio, esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa. (Rauramo 2008, 124). Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan kätilöt kokevat työkierron positiivisena tekijänä, joka parhaimmillaan tukee työntekijän työhyvinvointia. Työkierto on yksi menetelmä lisätä työhyvinvointia.

### 8.1.2 Työkierron negatiiviset kokemukset ja heikentävät vaikutukset työhyvinvointiin

Negatiivisia kokemuksia oli kätilöiden kokemana vähän, koska suurin osa vastaajista oli lähtenyt työkieroon vapaaehtoisesti oman kiinnostuksen ja ammatillisen kehittämisen vuoksi. Negatiiviseksi kokemukseksi työkierrossa ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin muodostuivat huonosti suunniteltu työkierto ja kierto-osaston sisäiset ongelmat.

Huonosti suunniteltu työkierto ja puutteellinen perehdytys olivat negatiivisia kokemuksia, jotka vaikuttivat heikentävästi työhyvinvointiin. Yleensä perehdytys oli liian lyhyt tai osaston kiireisen tilanteen vuoksi perehdytyksessä oleva henkilön perehdytystä ei ollut mahdollista toteuttaa. Tossavainen (2006) tutkimuksessa perehdytyksen haasteena on kiireinen työympäristö ja uuden työntekijän sosiaalisen tuen tarve, johon ei pystytä vastaamaan kiireisen työympäristön haasteiden vuoksi. Tässä opinnäytetyössä oli vastaavanslaisia tuloksia.

Työkiertoon lähteminen tapahtui muutamalle kätilölle niin nopealla aikataululla, etteivät työntekijät kyenneet vaikuttamaan etukäteen vaikuttamaan työhön liittyviin asioihin, kuten esimerkiksi työvuoroihin tai lomiin, joka vaikuttivat vastaavasti vapaa-ajan hallintaan. Osa työntekijöistä kokivat, että tiedottaminen työkierrosta tuli liian lyhyellä varoitusajalla. Hoitohenkilökunta tekee kolmivuotyötä, jonka vuoksi vapaa-aika ja oman elämän hallinta korostuu henkilökunnan kokemana tärkeänä työhyvinvoinnin tekijänä. Aikaisemmissa tutkimustuloksissa on saman kaltaisia tuloksia. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on tärkeä osa työssä jaksamisen kannalta. (Jääskeläinen 2013, 43-44.) Tiedottamisen puute ja passiivinen ote työkiertoa kohtaan tulee esiin myös aikaisemmista tutkimuksista. Sisäinen tiedottaminen on puutteellista, joka heijastuu lähiesimiehen toimintaan ja näytetään hoitotyössä epävarmuutena. Lähiesimiehen yhteistyön vähäisyys seurauksena yhteistyöilmapiiri ja yhteistyökäytännöt ovat puutteellisia. (Partanen 2009, 81.)

Epäsujuvat käytännön järjestelyt vaikuttivat yhden työntekijän työkykyyn heikentävästi ja se vaikutti negatiivisesti työkierron kokemukseen sekä työhyvinvointiin. Työkiertoa ei suunniteltu riittävän huolellisesti, sillä työntekijä siirrettiin toiseen työyksikköön, jossa oli



terveydellisiä esteitä työntekijän mahdollisuuteen työskennellä. Työkyvyn heikkeneminen johti siihen, että työkierto jouduttiin keskeyttämään. Tilapäinen töiden järjestely ja ymmärtäväinen yhteistyö tukevat työntekijän työkykyä ja työhyvinvointia. (Antti-Poika 2006, 15-17.) Hyvin suunniteltu ja organisoitu työkierto pitää sisällään tarkoituksenmukaisuuden, jossa tulee myös huomioida työkiertoon lähtevän terveydelliset seikat. Mikäli työkieroon lähtemisen syy on terveydellinen tekijä, on tarkkaan ennakoitava kierto-osaston tarjoamat mahdollisuudet työskentelyyn. Tässä opinnäytetyössä yhtenä negatiivisena kokemuksena oli työkierto-osaston työympäristöön liittyvä ongelma, joka esti työntekijän mahdollisuuden työskennellä osastolla.

Kätilöiden kokemukset työkierron päättymisestä ilman jatkosuunnitelmaa aiheutti negatiivisia kokemuksia ja vaikutti heikentävästi työhyvinvointiin. Palautekeskustelun puuttumisen aiheuttavan epävarmuutta ja hämmentäviä tilanteita, koska työkierrosta ei saatu esimieheltä palautetta eikä työkierrolle suunniteltu jatkoa, vaikka työntekijä olisi sitä toivonut. Tämä tulos on yhteneväinen Kanste (2009) tutkimuksen kanssa, jossa todettiin esimiehen tuen olevan yksi tärkeä tekijä työtyytyväisyyden kannalta ja sillä se vaikuttaa suoraan työntekijän työtehokkuuteen ja ehkäisee työuupumusta.

Työkierron aikana osaston sisäiset ongelmat häiritsivät työkiertoa kätilöiden kokemana, jotka liittyivät osaston sisäisiin ongelmiin tai henkilökunnan välisiin työilmapiiriin liittyviin seikkoihin. Nämä mukaan työn oppimista ja työn sujuvuutta työkieron alkutaipaleella ja aiheutti epävarmuutta omasta osaamisestaan. Aikaisemmissa tutkimustuloksissa on mainittu samanlaisista ongelmista. Hongisto (2005) mukaan työpaikkaa vaihtavien sopeutuminen työkiertoon vie aikaa, jolloin työhyvinvoinnin näkökulmasta kuormitustekijänä voi olla kuulumattomuuden tunne. Työntekijä, joka kokee ongelmia työyhteisössä, vaihtaa myös herkemmin työpaikkaa. (Dougherty – Larson 2010, 24.) Työkierron onnistumisen avainasemassa on työyhteisön ilmapiiri. Negatiivinen ilmapiiri on merkki kehittymättömästä työyhteisöstä, jossa työkierto näkyy hoitotyössä haittana ja siihen suhtaudutaan negatiivisesti. (Partanen 2009, 60-61, Hongisto 2005,80.).

## 8.2 Kehittämisehdotukset työkierrolle kätilöiden kokemuksina

Vastaajat kuvasivat useita kehittämisehdotuksia työkierrolle oman työkiertokokemuksen perusteella. Kehittämisehdotukset liittyivät pääasiassa työkierron käytännön järjestelyihin, joihin vastaajilla itsellään ei ollut mahdollisuus vaikuttaa. Useimmat vastaajat kokivat, etteivät kehitys- ja palautekeskustelut toteutuneet heidän toivomallaan tavalla ja kehittämisehdotuksena esiteettiin esimiehen ja työkierrossa olevan henkilön säännölliset kehitys- ja palautekeskustelut ennen ja jälkeen työkierron. Utriainen - Kyngäs (2008) mukaan työntekijät arvostavat sitä, että esimiehet ovat helposti lähestyttävissä ja läsnä, kun heitä tarvittiin ja että esimiehen kanssa joustava toiminta ja keskusteluhetket ovat hyviä tapoja.

Esimiehen kanssa käydyssä keskustelussa olisi mahdollista käydä johdonmukaisesti läpi työkierrossa opittuja asioita ja miten työkierrossa opittua uutta osaamista sekä työssä kehittymistä voisi jatkossa hyödyntää omassa työyksikössä. Järvi – Uusitalo

(2004) tutkimuksen mukaan työkierron myönteistä suhtautumista lisää se, että työkierron hankittua osaamista arvotetaan omalla osastolla työkierron jälkeen.

Vastaajat toivat esiin, että tietoa työkierron ei saatu riittävästi, joten markkinointia asian tiimoilta ehdotettiin kehittämiskohteeksi. Kehittämisehdotuksena oli, että tietoa työkierron annettaisiin kehityskeskusteluiden yhteydessä tai esimerkiksi osastotunnilla. Heilmann (2010) ja Chen ym. (2015) tutkimustulosten mukaan työkierto edistää työssä jaksamista ja tämän vuoksi työkiertoa tulisi hyödyntää sekä markkinoida tehokkaammin henkilökunnalle, mahdollisesti jo uusien työntekijöiden rekrytoinnin yhteydessä.

Työkierron suunnitteluun ja toteutuksen toivottiin parannusta. Kätilöiden kokemusten perusteella tieto työkierron saattoi tulla liian lyhyellä varoitusaajalla ja sen lisäksi työkierron jälkeen kierto saattoi loppua kokonaan, vaikka osa vastaajista olisi toivonut työkierron jatkuvan säännöllisesti jollakin tavalla. Kehittämisehdotuksena esitettiin, että työkiertoa tulisi suunnitella ja toteuttaa mahdollisimman huolellisesti huomioiden työkierron lähtijän tarpeita ja toiveita. Ho ym. (2009) tutkimuksessa työkiertoa tulisi toteuttaa säännöllisesti, sillä säännöllisyys ja suunnitelmallisuus edistävät myönteisiä kokemuksia työkierron yksilötasolla.

Osa vastaajista ilmoitti saaneensa liian lyhyen perehdytyksen johtuen osaston tilanteesta tai henkilökunnan riittämättömyydestä. Myös mentorin saaminen työkierron ajaksi olisi koettu tärkeäksi henkilöksi oppimisen ja henkisen tuen kannalta. Näihin kahteen asiaan toivottiin parannusta ja kehittämisehdotuksena tuli, että perehdytykseen ja ohjaukseen tulisi käyttää riittävästi resursseja. Kehittämisehdotus on yhteneväinen Rush – Admack – Gordon – Meredith – Janke (2012) tutkimustulosten kanssa, jossa todettiin, että perehdytysohjelmat lisäävät hoitohenkilökunnan työelämään sopeutumista ja se auttaa uuden hoitajan pätevyyttä. Mentorin käyttäminen työn oppimisessa on koettu myös tärkeäksi. Riittävän pitkä perehdytys vaikuttaa positiivisesti työelämään orientoitumisessa lyhyempään perehdytykseen verrattuna.

### 8.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyyttä tulisi pohtia ja tarkastella kaikissa eri tutkimuksen vaiheissa, sillä hyvässä tutkimuksessa näkyy eettinen sitoutuminen. Tutkimuksen eettisessä arvioinnissa pitää arvioida myös tutkimuksen luotettavuutta ja samalla tuoda esille tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tekijät. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus kulkevat tiiviisti yhdessä. Eettisyyttä ja luotettavuutta voidaan parantaa koko prosessin selkeällä kuvauksella ja läpinäkyvyydellä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 218; Kylmä – Juvakka 2007, 154-155; Tuomi-Sarajärvi 2018, 147.) Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa sekä tulokset uskottavia, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Opinnäytetyö on tehty tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla ja siinä on noudatettu tutkimuseettisiä periaatteita.

Tutkimusaiheen valinta on tutkijalle ensimmäinen eettinen ratkaisu ja tutkijan on pohdittava aiheen yhteiskunnallista merkitystä ja erityisesti tutkimuksen vaikutusta siihen osallistuville ihmisille. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 218.) Aiheen valintaa ohjasi lapsivuodeosastojen henkilökunnan kiinnostus ja opinnäytetyön tekijän oma kiinnostus aihetta kohtaan ja tämän lisäksi myös oma halu kehittää työkiertoa.

Tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin ja eettiset kannat vaikuttavat tutkijan tieteellisessä työssään tekemiin ratkaisuihin. Eettisyys koskee myös tutkimuksen laatua ja tutkijan on huolehdittava siitä, että tutkimussuunnitelma on laadukas. Tutkimusasetelman ja raportoinnin on oltava hyvin tehty. Laadukasta tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuminen. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 149.) Tutkimusluvut oli saatu HUS organisaatiolta, jonka jälkeen mahdollisia tutkimukseen osallistujia rekrytoitiin kasvotusten erilaisissa koulutustapahtumissa ja kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen. Kiinnostuneille lähetettiin verkkokyselylomake, jonka alussa oli tiedote tutkimuksesta, jossa esiteltiin tutkimuksen tavoite ja tarkoitus.

Eettisessä ja moraalisisessa mielessä tutkijan on taattava tutkittavalle mahdollisuus säilyttää anonymiteetti. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen, 221). Verkkokyselylomakkeen tiedotteessa kerrottiin, että tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja luottamuksellisuudesta. Tiedotteessa on myös opinnäytetyön tekijän yhteystiedot. Tämän pohjalta tutkittavat saivat itse päättää omasta osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkimus suoritettiin kolmella eri lapsivuodeosastolla, jonka vuoksi myös jokaiselle osastohoitajille lähetettiin sähköpostiin tiedote tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta ennen verkkokyselyn suorittamista.

Tutkimusaineisto käsiteltiin huolellisesti ja tutkimustuloksia tarkasteltiin tarkkaan mahdollisten virheiden vuoksi. Analyysiin ei vaikuttanut omat tulkintani, mutta toisaalta tulkintani vastausmateriaalista voi olla erilainen, kuin vastaaja oli sen tarkoittanut. Raportointi on suoritettu siten, ettei siitä voida tunnistaa vastaajia. Verkkokyselylomakkeet on säilytetty huolellisesti ja aineisto hävitetty asianmukaisesti. Aineistoa on käytetty vain tämän opinnäytetyön tekemiseen. Tutkijan eettiset ratkaisut ja tutkimuksen uskottavuus kulkevat rinnakkain. Tutkijan tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jotta tutkimus on uskottava. (Tuomi – Sarajärvi 2018, 149.)

#### 8.4 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyy uskottavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys koko tutkimusprosessin eri vaiheissa. Uskottavuus sisältää aineiston selkeän kuvauksen ja analyysiprosessin selkeän avaamisen. Uskottavuudessa tarkastellaan myös sitä, kuinka hyvin kategoriat kattavat aineiston. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 198.) Tutkimustuloksina esitetään analyysistä muodostetut kategoriat ja tuloksissa kuvataan mitä kategoriat tarkoittavat. Tutkimustulosten yhteyteen on liitetty tämän lisäksi suoria lainauksia vastaajien kirjoituksista, joiden avulla lukija saa kuvauksen alkuperäisaineistosta, jotka lisäävät raportin luotettavuutta. Luotettavuutta lisää

myös opinnäytetyön tekijän aiempaan tutkimustietoon perehtyminen sekä aiheeseen liittyvään aineistoon paneutuminen opinnäytetyön prosessin ajan. Luotettavuutta lisää myös se, että verkkokyselylomakkeen kysymykset ovat laadittu aiheeseen liittyvien tutkimusten pohjalta. Verkkokyselylomake testattiin kerran, minkä jälkeen kysymyksiä muokattiin ennen varsinaisen aineiston keruuta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin työntekijöiden kokemuksia, jotka eivät ole välttämättä samanlaisia ja kokemukset voivat vaihdella hyvinkin paljon, riippuen vastaajan tunnetilasta tai kysymyksen asettelusta. Verkkokyselylomakkeen kysymykset voidaan ymmärtää väärin tai kysymyksiin voidaan jättää vastamatta, joka saattavat vastaavasti vaikuttaa heikentävästi luotettavuuteen.

Vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset kuvataan selkeästi siten, että lukija voi seurata tutkimusprosessin kulkua helposti. Tämä edellyttää analyysin kuvaamista tarkasti. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015, 198.) Tässä opinnäytetyössä tutkimusraportti on pyritty kirjoittamaan tarkasti ja selkeästi virheiden välttämiseksi. Sisällön analyysin eteneminen on kuvailtu tutkimusraporttiin tarkasti jokaisessa vaiheessa ja vahvistettavuutta lisää myös se, että muut tutkimustulokset antavat samansuuntaisia tuloksia, kuin tämä opinnäytetyön tulokset.

Reflektiivisyys tarkoittaa tutkijan tietoisuutta omista lähtökohdista tutkijana ja niiden vaikutuksia tutkimusprosessiin. (Kylmä – Juvakka 2007, 129.) Tutkimuksen tekijä työskentelee samassa työyksikössä, jossa tutkimus suoritetaan. Tutkija on rajannut itsensä pois tutkimuksesta ja tutkijan oma kokemus tutkittavasta tiedosta ei vaikuta tuloksiin. Kyselyt palautuivat tutkijalle nimettöminä, jotka vuoksi tutkija ei pysty yhdistämään tiedonantajaa vastauksiin. Tutkimuksessa esiin tullut tieto on pyritty raportoimaan mahdollisimman objektiivisesti. Nämä lisäävät puolueettomuutta ja tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijan puolueettomuuden pyrkimyksenä on ymmärtää vastaajia itsenään arvioiden siten, että suodattuu kohteryhmän vastaukset tutkijan oman kehyksen läpi. (Tuomi – Sarjajärvi 2018, 158.)

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä vastaavatyypiseen toiseen ympäristöön (Kylmä – Juvakka 2007, 79.) Tutkimukseen osallistuneet vastaajat kuvasivat kokemuksiaan työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin monipuolisesti, joka perusteella tutkimuksen kohderyhmä vaikutti onnistuneelta. Tosin tässä tutkimuksessa luotettavuutta heikentävänä seikkana voidaan pitää tutkittavien valikoituminen, koska vastaajat ovat olleet aiheesta kiinnostuneita jo rekrytointivaiheessa ja tämän perusteella on mahdollista, että vastaajaksi on valikoitunut työkierrosta kiinnostuneet henkilöt. Tähän tutkimukseen osallistuneet vastaajat työskentelevät erikoissairaanhoidon yksiköissä, joten tulokset ovat siirrettävissä toisiin vastaavanlaisiin yksiköihin ja muihin terveydenhuollon yksiköihin, jotka ovat kiinnostuneita kehittämään työkiertoa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimukseen osallistuneiden määrä oli hyvä (n=15), mutta vastaavasti verkkokyselylomake avokysymyksillä varustettuna ei ole luotettava tiedonlähde. Mitä avoimempi tiedonkeruumenetelmä on, sitä vaikeampaa on etukäteen punnita tutkimusasetelman ongelmia. (Tuomi – Sarjajärvi 2018, 147.) Tässä opinnäytetyössä avointen kysymysten vastausten tulkitseminen oli ajoittain haasteellista. Erityisesti yhdeksi haasteeksi muodostui,

että vastasiko avointen kysymyksen sisältö tarkasti tutkimuskysymykseen. Tämä näkyi tutkimustulosten raportoinnissa siten, että tutkimuskysymys yksi ja kaksi päättyi raportimaan yhdessä.

Tutkimukseen osallistuvat henkilöt antoivat arvokasta ja kokemusperäistä tietoa työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin sekä kehittämisehdotuksia työkierron kehittämiseksi. Vastauksissa oli useita yhteneviä kokemuksia, joka on yhtenevä aiempiin tutkimustuloksiin verrattavissa. Innostavien vastausten perusteella on pystytty laatimaan kehittämisehdotuksia työkiertoon työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä, vaan ne toimivat korkeintaan suuntaa-antavina mahdollisina jatkotutkimuksia varten. Kuten Kylmä – Juvakka (2007) toteavatkin, niin laadullisen tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettäviä, sillä ne ovat tilannekohtaisia.

Opinnäytetyön tekeminen oli kokonaisuudessaan opettavainen kokemus kaikkine haasteineen. Laadullisen tutkimuksen tekeminen oli itselleni uusi kokemus, jonka johdosta kesti aikaansa sisäistää asioita. Erityisen vaikea vaihe oli aineiston analyysi, sillä vastausten löytäminen tutkimuskysymyksiin muodostui haasteelliseksi verkkokyselomakkeen heikkouden vuoksi. Verkkokyselylomakkeen kysymyksiä tai jotakin vaihtoehtoista tapaa tehdä haastatteluja olisi pitänyt miettiä tarkemmin tutkimussuunnitelman vaiheessa, jolloin kohderyhmältä olisi saanut täsmällisempiä ja laajempia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kaikesta huolimatta tutkimuksen toteuttaminen oli kokonaisuudessaan erittäin mielenkiintoinen ja kiinnostava prosessi alusta loppuun asti. Tämä opinnäytetyö auttoi kehittämään omaa analyyttistä ajattelutapaa.

## 8.5 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tuloksista voidaan vetää johtopäätökset, että kättilöiden kokemukset työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin olivat enemmän positiivisia kuin negatiivisia. Positiiviset ja työhyvinvointia vahvistavat kokemukset liittyivät ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen, työmotivaation lisääntymiseen sekä yhteenkuuluvuuteen ja työyhteisön vaikutuksiin. Työkierto kokemuksista tärkeimpänä tekijänä kuvailtiin, että se antaa erinomaiset mahdollisuudet kättilön ammattitaidon kehittymiseen ja oppimiseen, joka edisti kättilöiden työhyvinvointia. Toiseksi tärkein kokemus oli kättilöille, että työkierto tarjosi vaihtelua ja miellekyttä työn sisältöön, joka lisäsi työmotivaatiota ja tämä auttoi kättilöitä jaksamaan paremmin omassa työssään, jolloin myös sitoutuminen työhön ja organisaatioon vahvistui. Vastaajien mukaan työhyvinvointiin vaikuttavana tärkeänä tekijänä koettiin myös se, että työntekijät pystyivät toteuttamaan omaa ammatti-identiteettiään omien tarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden pohjalta.

Hoitotyöntekijöiden kokemuksia tulisi hyödyntää nykyistä enemmän, erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työkierron tulisi olla ennakoitua ja hyvin suunniteltua toimintaa, johon on asetettu selkeät tavoitteet työntekijän tarpeet huomioiden yhdessä esimiehen kanssa. Esimiehen roolilla oli suuri merkitys työkierron toteutumisen onnistumisen kannalta. Esimiehen tulisi tukea ja kannustaa henkilökuntaa lähtemään työkiertoon sekä keskustella avoimesti henkilökunnan kanssa työkiertoon liittyvistä mahdollisuuksista.

Esimiehen lisäksi työkierrossa olleet henkilöt voisivat kertoa omista kokemuksistaan työkierrosta, jolloin henkilökunta saa kokemusperäistä tietoa asiasta. Esimiehen ja työyhteisön osoittaman kiinnostuksen avulla on mahdollista lisätä työkierron vahvistavaa vaikutusta työhyvinvointiin ja ammatillisen keittymisen kasvuun myönteisellä tavalla.

Negatiivisten kokemusten perusteella koetut asiat olivat sellaisia, joihin puuttumalla ja kehittämiseen panostamalla voitaisiin saavuttaa osaston toiminnan ja sitoutumiseen liittyvää hyötyä ja vastaavasti henkilökunnan näkökulmasta hyöty kohdentuisi työhyvinvointiin ja työmotivaatioon.

Opinnäytetyön kättilöiden työkierron kokemuksista ja ehdotuksista muodostui tietoa työkierron kehittämiseksi, jota voidaan hyödyntää lapsivuodeosastolla työkierron suunnittelussa ja toteutuksessa.

1. Työkierron tulisi olla **ennakoitua, tavoitteellista ja hyvin suunniteltua toimintaa**. Työkierto olisi hyvä suunnitella sellaisella aikajanalla, että työkiertoon lähtevä kättilö kykenee ennakoimaan käytäntöön liittyviä asioita ja valmistautumaan henkisesti uuteen työkohteeseen. Työkierrolle on tärkeä asettaa tavoitteet, jotka voivat olla työntekijän tai organisaation tarpeista lähteviä.
2. Suositellaan **kehitys- ja palautekeskusteluja esimiehen kanssa**. Kehityskeskusteluissa pitäisi tukea ja kannustaa lähtemään työkiertoon ja siinä käydään vuoropuhelua työkierrosta ja selvittää seuraavia asioita: onko kiinnostusta asiaan, miten työkiertoon pääsee, mitä eri vaihtoehtoja on tarjolla ja milloin työkierto toteutuu. Kehityskeskustelussa olisi hyvä asettaa tavoitteet työkierrolle, joihin palataan työkierron jälkeen ja arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Keskustelussa on hyvä pohtia myös yksilöllisesti työkierron jatkoa, miten jatkossa mahdollista toteuttaa ja ylläpitää opittuja asioita.
3. Työkierron aikana suositellaan **kokenutta työntekijää työkiertäjän mentoriksi**, jonka kanssa kierrossa oleva henkilö pystyy refleктоimaan työkierron aikana. Ohjauksen lisäksi työntekijän tulee saada vertaistukea mentorilta. Oppimispäiväkirja on hyvä apu reflektion välineenä mentorin ja työnkiertäjän välisissä keskusteluissa.
4. **Riittävän pitkä perehdytys** työkierron alussa, johon on kohdennettu riittävästi resursseja. Perehdytyksessä olisi hyvä huomioida työntekijän työhistoria ja osaaminen. Perehdytyksen pituus suunnitellaan yhdessä työntekijän kanssa ja perehdytykseen suunnitellaan ennakkoon perehdyttäjän ja/tai mentori.
5. Työkiertoa kehitettäessä voisi miettiä **laajempaa kiertoa eri organisaatioiden kanssa**. Kättilön ammatillinen osaaminen ja laaja koulutus antavat tähän hyvät valmiudet ja toisaalta myös laajempi toteutus eri organisaatioiden kanssa saattaa lisätä kiinnostusta työkiertoa kohtaan.



6. **Työkierto tulisi mahdollistaa kaikille halukkaille** oikeudenmukaisesti ja tasa-  
puolisesti, ilman eriarvoisuutta. Työkiertoa pitäisi markkinoida yleisesti ja henki-  
lökunnan tietoisuutta lisätä työkierrosta osastoilla esimiehen tai työnkierrossa ol-  
leiden henkilöiden toimesta esimerkiksi kehittämispäivillä tai osasto tunneilla.

Tässä opinnäytetyössä tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää kehitettäessä työkiertojär-  
jestelmää lapsivuodeosastoilla siten, että työntekijän työhyvinvointi ja työssä viihtyvyys  
lisääntyy, jolloin myös ymmärrys työntekijän kehittymistarpeita ja uratoiveita kohtaan nou-  
sisivat. Kaikki muutkin työhyvinvoinnista ja työnkierrosta kiinnostuneet työntekijät, esi-  
miehet, opiskelijat ja tutkijat voivat hyödyntää tätä opinnäytetyötä paikasta tai osastosta  
riippumatta.

Terveystieteiden henkilökunta tarvitsee jatkossakin työhyvinvointia parantavia toimin-  
tataapoja, joiden avulla voidaan edistää kiinnostusta ja innokkuutta hoitotyötä kohtaan.  
Työkiertoa tulisi kehittää jatkossakin ja sen vaikuttavuutta työhyvinvointiin tulisi arvioida  
työntekijöiden kokemusten perusteella yhdessä esimiehen kanssa. Liian tiheä tai huo-  
nosti suunniteltu työkierto saattaa muuttua kuormittavaksi tekijäksi, jonka vuoksi on hyvä  
seurata työkierron vaikuttavuutta työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Sopiva kuormitus in-  
nostaa tavoitteiden saavuttamista ja edistää työhyvinvointia, kun taas liialliset vaatimuk-  
set ovat haitallisia ja saattavat aiheuttaa ongelmia työhyvinvoinnissa. Tämän vuoksi on  
tärkeää, että kehittämistyötä tehdään työpaikoilla yhdessä kokemusta omaavien henki-  
löiden kanssa siten, että henkilöstön hyvinvointi on sisällytetty osaksi työkierron suunnit-  
telua ja työn tekemisen arkea. Esimiehen näkökulman saaminen olisi ensiarvoisen tär-  
keää työkierron suunnittelun ja toteuttamisen kannalta. Hoitohenkilökunnan kokemuksia  
työkierrosta ja työhyvinvoinnista on tutkittu melko paljon, mutta tietoa esimiesten näkö-  
kulmasta aikaisemmissa tutkimuksissa ei ollut riittävästi.

Jatkotutkimusaiheita:

- Esimiesten näkemyksiä ja kokemuksia työkierron suunnittelusta ja toteutuksesta sekä  
työkiertoon liittyvien käytännön järjestelyiden haasteista.
- Työkierron hyvinvoinnin vaikuttavuuden seuranta työntekijöiden ja esimiesten koke-  
mina.

## Lähteet

Antti-Poika, Mari 2006. Sairauspoissaolojen hallinta yritysten ja työterveyshuollon yhteistyönä. Työterveyslääkäri 2006 (1). Luettu 5.4.2019.

Blixt, Marja-Kaarina – Uusitalo, Tarja 2006. Työkierto hoitotyössä. Esimerkki silmähoitajien osaamisen edeistämisestä. Teoksessa Miettinen, Merja – Hopia, Hanna – Koponen, Leena – Wilskman, Kaarina (toim.). Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006. Suomen Sairaanhoidajaliitto Ry. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy.

Boswell, Suzanne – Lowry, Lowry – Wilholt, Kathryn 2004. New nurses' perceptions of nursing practice and quality patient care. Journal of Nursing Care Quality 19 (1). 76-81.

Chen, Su-Yeeh – Wu, Wen-Chuan – Chang, Ching-Sheng – Lin, Chia-Tzu 2015. Job rotation and internal marketing for increases job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing staff. Journal of Nursing Management. 23.

Dougherty, Mary – Larson, Elaine 2010. The Nurse-Nurse Collaboration Scale. The Journal of Nursing Administration 35(1). 17-25.

Euroopan unioni. 2005. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2005/36/ey. <http://eur-lex.europa.eu>. Luettu 9.12.2017.

eOsmo-hanke 2011. Työkierron tavoitteita. <http://www.esosmo.fi/tyokirja/tyokierto/link1.html>. Luettu 18.1.2019.

Flinkman, Mervi 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed-method study. Väitöskirja. Turun yliopisto. Turku.

Hahtela, Nina – Mäkipää, Susanna 2010. Välineitä työssä jaksamisen tueksi. Sairaanhoidaja -lehti 5/2010.

Hahtela, Nina 2017: Sairaanhoidajien työolobarometri 2016. Selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Suomen sairaanhoidajaliitto Ry. [https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri\\_2016.pdf](https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri_2016.pdf). Luettu 20.12.2017.

Hakanen, Jari 2009: Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari 2011: Työn imu. Tampere: Työterveyslaitos.

Heilmann, Pia 2010. To have and to hold: Personnel shortage in a Finish healthcare organization. Scandinavian Journal on Public Health 38 (5). 518-523.



Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Paula - Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Ho, Wen-Hsien – Ching, Shen-Chang – Ying-Ling, Shih – Rong-Da, Liany 2009. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. BSC Health Services Research.

Hongisto, Laina 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin henkilökunnan kokemana. Pro Gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos.

Hus tietoa intrasta. Verkkosivut. <https://www.hus.fi/hus-tietoa/sairaanhoitoalueet/hyks/HYKS-NaiS/Sivut/default.aspx>.

Häggman-Laitila, Arja 2014. Sairaanhoitajan työhyvinvointi ja johtaminen. Työhyvinvoinnin keinot. Julkaisussa: Ranta, Iiri – Tilander, Eva. (toim). Hoitotyön vuosikirja. Helsinki: Fioca Oy.

ICM 2005. International confederation of midwives: Definition of the Midwife. <http://www.internationalmidwives.org>. Luettu 17.12.2017.

Järvi, Maija – Uusitalo, Tarja 2004. Job rotation in nursing: A study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. Journal of Nursing Management (12). 290-298.

Kangasniemi, Mari - Utriainen, Kati - Ahonen, Sanna-Mari - Pietilä, Anna-Maija- Jääskeläinen, Petri - Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede. 25 (4).

Kankkunen, Päivi - Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013: Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kanste, Outi 2009: Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveydenhallinnon laitos.

Kylmä, Jari – Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita. Helsinki.

Kyngäs, Helvi – Elo, Satu – Pölkki, Tarja – Kääriäinen, Maria – Kanste, Outi 2011. Sisälön analyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede (2). 138-148.

KvaliMOTV 2016d. Reliabiliteetti. Verkkodokumentti. Luettu 11.6.2018.

Lukkarinen Mervi 2016. Työntekijöiden käsitykset ja kokemukset kuulluksi tulemisesta organisaatiomuutoksessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos.

Manka, Marja-Liisa – Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. Balto print. Liettua.

Maxwell, Richard – Dauch, Sandra 2008. Work system design to improve the economic performance of the firm. Business Process Management Journal 14 (3). 432-446.

Miinalainen, Ritva 2017. Hoitohenkilöstön työkierto ja ammatillinen osaaminen sairaalassa. Pro gradu -tutkielma. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta.

Meretoja, Riitta - Leino-Kilpi, Helena - Numminen, Olivia - Kajander-Unkuri, Satu - Kuokkanen, Liisa - Flinkman, Mervi - Ruoppa, Eija 2015. Sairaanhoidtajien ammattipätevyys ja siihen yhteydessä olevat työhyvinvointitekijät. Loppuraportti. Turun yliopisto.

Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.

Nikkilä, Juhani - Paasivaara, Leena 2007. Arjen johtajuus -rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Sipoo: Suomen Sairaanhoidtajaliitto ry.

Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulutusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:4. <http://www.minedu.fi/wxport/sites/default.OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lan=fi>. Luettu 12.12.2017.

Partanen, Anu 2009. Työkierto tavoitteeksi. Työterveyshuollon lähiesimiesten näkemyksiä työkierron työhyvinvoinnin välineenä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Työterveystieteiden laitos.

Pienimaa, Anna-Kaisa 2014. Kätilön ammatillisen osaamisen kuvaus. Kätilökoulutuksesta valmistuvien osaamisalueet, tavoitteet ja keskeiset sisällöt. Helsinki: Metropolia.

Pyöriä, Pasi 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki.

Rasi, Merja 2014. Työkierron ja työvoimaliikkuvuuden mahdollisuudet yhteiskunnalle, organisaatiolle ja yksilölle. Pro Gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Hallintotiede.

Rautio, Mari (2010). Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta Julkaisussa Kantiolahti T – Tikander T.(toim.). Sosiaali- ja terveysministeriö. Yliopistopaino. Helsinki.

Rauramo, Päivi. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Helsinki.

Rolfson, Monica 2013. We put teamwork back on the agenda again and again. The role of support systems in autonomous teamwork. Team Performance Management 19 (5/6). 292-304.

Rush, Kathy – Adamack, Monica – Gordon, Jason – Meredith, Lilly – Janke, Roberg 2012. Best practices of formal new graduate nurse transition programs. *International Journal of Nursing studies*. 50 (3). 345-356.

Schlabig-Williams, Jill 2010. Orientation programs set new employees off on the right foot. *Biomedical Instrumentation & Technology* 44 (4). 301-304.

Sairaanhoitajaliitto 2016. Sairaanhoitajien työolobarometri 2016. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. [https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri\\_2016.pdf](https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri_2016.pdf). Luettu 16.12.2018.

Seitovirta, Jaana 2018. Sairaanhoitajien palkitseminen erikoissairaanhoidossa, perusterveydenhuollossa ja yksityisessä terveydenhuollossa. Väitöskirja. Kuopio: Itä-Suomen Yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Seitovirta, Jaana – Partanen, Pirjo – Kvist Tarja 2013. Sairaanhoitajien palkitseminen - haastattelututkimus. *Hoitotiede* (4) 25.

STM. 2007. Seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistäminen. Toimintaohjelma 2007–2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007. Helsinki: Yliopistopaino.

STM 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Restructuring, Well-being at work and financial participation. Työterveyslaitos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

STM 2011. Työympäristö ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020 Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011. <http://stm.tyohyvinvointi.fi> Luettu 28.12.2017.

STM 2015. Työelämä 2015 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Raportteja ja muistioita 2015. Helsinki: Sosiaali ja terveysministeriö. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70339/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 11.2.2018.

Suomen kättilöliitto – Finlands Barnmorskeförbund 2009. Kättilön työ. <https://www.suomenkättilöliitto.fi/katilon-tyo>. Luettu 16.12.2017.

Sullivan, Katie – Lock, Linette – Homer, Caroline 2011. Factors that contribute to midwives staying in midwifery: A study in one area health service in New South Wales, Australia *Midwifery* 27 (3) 331-335.

Tossavainen, Jenni 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Pro Gradu - tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteenlaitos.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. EU: Kustannusyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). Luettu 29.11.2017.

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>> Luettu 9.12.2017.

Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitoyössä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos.

Utriainen, Kati - Kyngäs, Helvi 2007. Hoitajien työhyvinvointi: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 20 (1). 36-47.

Valtionkonttori 2009. Valtionhallinnon työympäristölehti. Painotalo Auranen Oy. Forssa.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki.

Virolainen, Harri 2012: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

WHO. 2012. Midwifery. <http://www.who.int>. Luettu 8.12.2017.

Wiik, Heikki 2013. Esimies työhyvinvoinnin vaalijana. Finnanest. 46 (5).

## Hakujen tulokset eri tiedonhakukannoista

Tietokanta	Hakusana	Haku- tu- los	Tekijä(t)	Työn nimi	Aineisto	Jul- kaisu
Chinal Ebsco	job rotation AND nurse (2007-2017)	7	Chen, Su-Yeh – Wu, Wen-Shuan – Chang, Chin-Shen – Lin, Chia-Tzu	Job rotation and internal marketing for increased job satisfactions an organizational commitment in hospital nursing staff	Tieteellinen artikkeli	2015
Chinal Ebsco	Job rotation AND job satisfactions	6	Dinis, Liliana	The influence of job rotation in the job satisfaction of nurse in surgical service	Tieteellinen artikkeli	2015
Medic	työkier* AND työhyvinvointi	2	Hongisto, Laina	Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointi hoitohenkilökunnan kokemana	Pro Gradu	2005
Pubmed	job rotaition AND nurse (2005-2017)	73	Järvi, Majja – Uusitalo, Tarja	Job rotation in nursing: a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via questionnaire	Tieteellinen artikkeli	2004
Medic	työkierto AND työhyvinvointi (2007-2017)	8	Miinalainen, Ritva	Hoitohenkilöstön työkierto ja ammatillinen osaaminen sairaalassa	Pro Gradu	2017
Medic	työkier*	7	Partanen, Anu	Työkierto tavoitteeksi: terveydenhuollon lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä	Pro Gradu	2009
Chinal Ebsco	sairaanhoit* AND työhyvinvointi (2007-2017)	10	Seitovirtsa, Jaana – Partanen, Pirjo – Kvist, Tarja	Sairaanhoitajien palkitseminen	Tutkimus	2013
Medic	sairaanhoit* AND työhyvinvointi	10	Utriainen, Kati – Kyngäs Helvi	Hoitajien työhyvinvointi	Tieteellinen artikkeli	2008

## Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset / artikkelit

	Tutkimuksen tekijä(t), nimi (vuosi/maa)	Tutkimuksen tarkoitus, aineisto ja tutkimusmenetelmät	Keskeiset tulokset
1.	Chen, Su-Yeh – Wu, Wen, Shuan – Chang, Chin-Lin, Chia-Tzu: <i>Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing staff.</i>  Journal of Nursing Management (23), 297-306. (2015/Etelä-Taiwan)	Kehittää tai parantaa sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä hoitotyöhön ja sitoutumista organisaatioon toteuttamalla työkiertoa ja kehittämällä työkierron sisäistä markkinointia.  Sairaanhoitajia kahdessa eri sairaalassa suoritettu kyselytutkimus. N=266.  Kvantitatiivinen tutkimus.	Työkierto ja siihen liittyvät osastoilla tapahtuvat sisäinen markkinointi auttaa hoitohenkilökuntaa hankkimaan tietoa, taitoa ja tekemään oivalluksia. <b>Työkierto vaikuttaa positiivisesti henkilökunnan työtyytyväisyyteen ja lisää organisaatioon sitoutumista.</b> Työkierto kannustaa myös jatkamaan työskentelyä omalla alalla.
2.	Dinis, Liliana: <i>The influence of job rotation in the job satisfaction of nurses in a surgical service.</i>  Journal of Nursing Referência (5), 17 – 26. (2015/Portugal)	Kuvata sairaanhoitajien kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin.  Lissabonin sairaalassa kirurgisilla osastoilla. N=55.  Kvantitatiivinen tutkimus.	<b>Työkierto ei juurikaan vaikuttanut sairaanhoitajien työhyvinvointiin.</b> Ammatillinen kehittyminen havaittiin työkierron vaikutuksena. Tutkimuksessa oli havaittavissa henkilökunnan vastustusta työkiertoa kohtaan. Tuloksissa korostui, että esimiesten on tärkeä ymmärtää myönteinen johtajuus ja ymmärrys sairaanhoitajien näkökulmiin.
3.	Hongisto, Laina: <i>Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointii hoitohenkilökunnan kokemana.</i>  Pro Gradu. Kuopion yliopisto. (2005/Suomi)	Selvittää, miten työkierto on vaikuttanut työkierrossa olleiden henkilöiden kokemusten mukaan heidän työhyvinvointiin.  Kuopion yliopistollisessa sairaalassa työskentelevälle hoitotyöntekijöille. N=103.  Kvantitatiivinen tutkimus.	<b>Hoitohenkilökunnan osaaminen ja työhyvinvointi paranivat työkierron ansiosta.</b> Työkiertoon halukkaat tarvitsevat esimiesten tukea ja kannustusta työkierron järjestyksessä. Työkierron tulisi olla järjestelmällistä yksilön ja työyhteisön tarpeista lähtevää.
4.	Järvi, Maija – Uusitalo, Tarja: <i>Job rotation in nursing: a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via questionnaire.</i>  Journal of Nursing management (12), 337-347. (2004/Suomi)	Hankkia tietoa hoitohenkilökunnan kokemuksista työkierrosta.  Sairaanhoitajat HYKS silmäklinikalta. Kirjallisuuskatsaus ja kyselytutkimus. N=84.  Kvantitatiivinen tutkimus	Hoitohenkilökunta koko työkierron positiivisena kokemuksena. Hoitajat kokivat, että <b>itseluottamus kasvoi, ammattitaito monipuolistui, joustavuus sekä innovatiivisuus lisääntyivät.</b> Työntekijöiden oma motivaatio ja vapaaehtoisuus työkiertoon oli tärkeä lähtökohta onnistuneen työkierron kokemukseen.

5.	<p>Miinalainen, Ritva: <i>Hoitohenkilöstön ammatillinen osaaminen sairaalassa.</i></p> <p>Pro Gradu. Itä-Suomen yliopisto (2017/Suomi)</p>	<p>Kuvata hoitohenkilökunnan kokemuksia työkierrosta ja sen merkityksestä ammatillisen osaamisen kehittymiselle.</p> <p>Hoitohenkilökunnan haastattelututkimus Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä. N=12.</p> <p>Kvalitatiivinen tutkimus.</p>	<p>Hoitohenkilökunta koki työkierron pääasiassa myönteisenä. Työkierrossa oppi uutta ja se lisäsi asioiden kokonaisvaltaisempaa ymmärtämistä. Osaaminen laajentui, syventyi ja täydentyi. <b>Työkierto voimaannutti ja piti yllä mielenkiintoa, motivaatiota sekä itsensä kehittämistä. Työkierto ennaltaehkäisi urautumista ja antoi mielekkyyttä työn sisältöön.</b></p>
6.	<p>Partanen, Anu: <i>Työkierto tavoitteeksi: Terveydenhuollon lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin lähteenä.</i></p> <p>Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto. (2009/Suomi)</p>	<p>Kuvata terveydenhuollon lähiesimiesten kokemuksia tavoitteellisen työkierron soveltumisesta välineeksi hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Selvittää esimiesten näkemyksiä tavoitteellisen työkierron hyödyntämisestä työyhteisössä ja työkierron merkityksestä koko työyksikölle.</p>	<p><b>Työkierto kuvattiin työntekijän työssä jaksamista edistäväksi, mikä antaa mahdollisuuden itsensä kehittämiseen ja ammatitaidon syventämiseen. Työkierto tarjoaa työntekijöille vaihtelua ja uusia haasteita.</b> Työkierron tulisi olla osa työntekijän urakehitystä.</p>
7.	<p>Seitovirta, Jaana – Partanen, Pirjo – Kvist, Tarja: <i>Sairaanhoitajien palkitseminen -haastattelututkimus.</i></p> <p>Hoitotiede 24(4), 279-290. (2013/Suomi)</p>	<p>Kuvata sairaanhoitajien kokemuksia palkitsemisesta, palkitsevista tekijöistä ja näkemyksiä palkitsemisen kehittämisestä.</p> <p>Yliopistosairaala. N=10.</p> <p>Kvalitatiivinen tutkimus.</p>	<p>Palkitsemiseen liittyi myönteisiä sekä kielteisiä kokemuksia. Sairaanhoitajan työn palkitsevat ominaisuudet liittyvät työajan järjestykseen, työsuhteen pysyvyyteen ja työn sisältöön. Myönteisiä kokemuksia olivat kehittyminen ja ammatilliseen kasvuun liittyvät ominaisuudet. <b>Työkierto koettiin positiivisena, mikäli se tapahtui vapaaehtoisena.</b></p>
8.	<p>Utriainen, Kati – Kyngäs, Helvi: <i>Hoitajien työhyvinvointi.</i></p> <p>Hoitotiede 20(1), 36-47. ((2008/Suomi)</p>	<p>Pyrkimys kuvata, miten hoitajien työhyvinvointia on tutkittu positiivisesta näkökulmasta ja mitkä tekijät vaikuttavat positiivisesti hoitajien työhyvinvointiin.</p> <p>20 alkuperäistutkimusta.</p> <p>Systemaattinen kirjallisuuskatsaus.</p>	<p>Tulosten perusteella korostuu muutamia työhyvinvointia edistäviä asiakokonaisuuksia, joita ovat hoitajien välinen yhteisöllisyys, potilashoito sekä työorganisaation tavat Työn organisointiin liittyvillä tekijöillä, kuten esimerkiksi <b>ammatillinen osaaminen, työn vaihtelevuus sekä ammatillisella kehitymisellä on työhyvinvointia edistävä vaikutus.</b></p>

## Tiedote osastonhoitajalle

Hyvä osastonhoitaja,

Teen YAMK opinnäytetyötä työkierrossa olleiden kättilöiden kokemuksista työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin, jonka tarkoituksena on kuvata lapsivuodeosaston henkilökunnan kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työkierron kehittämiseen työkierrossa olleiden henkilöiden näkökulmasta, jota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa hoitohenkilökunnan työkierron kehittämisessä osana työhyvinvointia.

Tarkoituksena on lähettää verkkokyselylomake työkierrossa olleille kättilöille. Kysely on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kliinisen asiantuntija ammattikorkeakoulututkinnon koulutusohjelman opintoja. Ohjaajani ovat kliininen asiantuntija HYKS Naistentaudit ja synnytysten kliininen opettaja, TtM Sara Palander ja Metropolia Ammattikorkeakoulun ohjaava opettaja on lehtori, TtT Anne Turunen.

Mikäli haluat kysyä opinnäytetyöstä tarkemmin, annan mielelläni lisätietoja.

Ystävällisin terveisin,

Sari Oinonen

Kättilö AMK, YAMK opiskelija, kliininen asiantuntija

[sari.oinonen@hus.fi](mailto:sari.oinonen@hus.fi)

puh 050 528 0441



## Tiedote kyselyyn osallistuvalle

### TULEVA KYSELYTUTKIMUS

Olen Jorvin sairaalassa työskentelevä kätilö (AMK) ja teen Metropolian Ammattikorkeakoulussa YAMK opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kuvata HUS/ lapsivuodeosaston henkilökunnan kokemuksia työkierrosta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työkierron kehittämiseen, jota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa hoitohenkilökunnan työkierron kehittämisessä osana työhyvinvointia.

Kysely on laadittu sähköiseen muotoon ja se lähetetään työkierrossa olleille henkilöille, jotka ovat palanneet työkierron jälkeen lapsivuodeosastolle takaisin töihin. Kysely koee Espoon sairaalan sekä Naistenklinikan lapsivuodeosaston henkilökuntaa.

Saat sähköpostin kautta linkin Webropol verkkokyselylomakkeeseen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja kyselyyn vastataan nimettömänä. Vastaukset palautuvat nimettömänä tukijalle ja ne käsitellään luottamuksellisesti, eikä vastauksista voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Mikäli haluat kysyä opinnäytetyöstä tarkemmin, annan mielelläni lisätietoja.

Ystävällisin terveisin

Sari Oinonen

Kätilö AMK, YAMK-opiskelija, kliininen asiantuntija

[sari.oinonen@hus.fi](mailto:sari.oinonen@hus.fi)

puh 050 528 0441

Sari Oinonen

**Verkkokysely lomakkeen taustakysymykset ja avoimet kysymykset**

1. Ikä (v):

- alle 25
- 26 - 35
- 36 - 44
- 45 tai enemmän

2. Koulutus:

- Opistoasteen kättilö
- AMK kättilö
- YAMK kättilö
- Muu, mikä?

3. Työkokemus lapsivuodeosastolla yhteensä (v):

- alle 1
- 1 - 5
- 6 - 10
- 11 - 20
- 21 tai enemmän

4. Missä työyksikössä olet ollut työkierrossa?

5. Työkierron kesto (kk):

- alle 6
- 6 - 12
- 12 tai enemmän

6. Mikä motivoi sinua lähtemään työkiertoon?

7. Minkälaisia kokemuksia sinulla on työkierrosta?

8. Kuvaile, miten työkierto vaikutti sinun työhyvinvointiin?

9. Miten työkierto vaikutti sinun työtyytyväisyyteen?

10. Millaisia asioita olit kaivannut työkierrolta? Onko jotain, mikä olisi voinut tehdä toisin?

11. Miten työkiertoa voisi kehittää osastollanne?