

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma

Valtonen Salla

Työkierto sosiaali- ja terveysalalla - kirjallisuus- katsaus

Opinnäytetyö 2016

Tiivistelmä

Salla Valtonen

Työkierto sosiaali- ja terveysalalla -kirjallisuuskatsaus, 20 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2016

Ohjaajat: lehtori Riitta Kalpio, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kuvata työkiertoa sosiaali- ja terveysalalla, millaisia hyötyjä työkierrosta on ja millaisia haasteita se voi aiheuttaa. Tavoitteena tässä opinnäytetyössä oli kerätä suomenkielistä tietoa työkierrosta sosiaali- ja terveysalalla ja tiivistää se kirjallisuuskatsauksen muotoon. Opinnäytetyöhön valittiin kymmenen aiheeseen liittyvää suomenkielistä opinnäytetyötä, jotka toimivat aineistona tässä opinnäytetyössä. Muina lähteinä käytettiin erilaisia aiheeseen liittyviä julkaisuja.

Työkierrolla tarkoitetaan siirtymistä ennalta sovituksi ajaksi omista työtehtävistä toiseen työyksikköön. Työkierron tavoitteena on muun muassa henkilökunnan työhön liittyvän tiedon lisääminen ja käytännön taitojen kehittäminen. Työkierto voidaan ajatella yhdenlaisena organisaation henkilöstön kehittämisen muotona.

Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että työkiertoa pidettiin positiivisena kokemukseksi, se lisäsi hoitajien motivaatiota ja työssä jaksamista. Tärkeimmäksi asiaksi kuitenkin mainittiin hoitajan ammatillisen osaamisen kehittyminen työkierron aikana. Haasteiksi koettiin muun muassa huono tiedonkulku tai sen puute eri tahojen välillä sekä perehdytyksen ja esimiehen tuen puute ennen työkiertoa ja sen aikana.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää erilaisissa työkiertoa kehittävässä projektissa ja työkiertoon perehdyttäessä. Niitä voivat hyödyntää myös yksittäiset henkilöt esimerkiksi tämän opinnäytetyön tekijä, sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset ja muuten aiheesta kiinnostuneet yksityishenkilöt.

Jatkotutkimusaiheena voisi aihetta tutkia lisää työhyvinvoinnin näkökulmasta, esimerkiksi näkykö työkierto hoitajien työhyvinvoinnissa työntekijän palattua takaisin omaan työyksikköön. Lisäksi voisi vertailla sosiaalialan ja hoitoalan työkierron eroavaisuuksia työkierron näkökulmasta. Mitkä keinot edistävät ja mitkä estävät työkiertoa.

Asiasanat: työkierto, työaika-autonomia, työhyvinvointi

Abstract

Salla Valtonen

Job rotation in social and health care – a literary review, 20 pages, 1 Appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services Lappeenranta

Degree Programme in Nursing

Bachelor's Thesis 2016

Instructor: Ms Riitta Kalpio, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to describe the job rotation in the field of social and health care, what kind of benefits the job rotation offers and what kind of challenges it may cause. The aim of this thesis was to collect information in Finnish about the job rotation in the social and health care and summarize it as a literature review. Ten theses in Finnish related to this topic were chosen as material for this study. Furthermore, other topic related publications were used. Job rotation means the transition from one's own duties to another unit for a pre-agreed period of time. The aim of the job rotation is inter alia to increase the work related knowledge of the personnel and the development of the practical skills. Job rotation can be considered as one kind of a form of an organization's personnel development.

The results showed that the job rotation was considered as a positive experience. Moreover, it increased the nurses' motivation and coping at work. However, the development of the professional skills of the nurses was mentioned as the most important issue. The challenges was inter alia insufficient communication or the lack of it between the parties. Furthermore, the lack of orientation and the support from the supervisor before the job rotation or during it were also found challenging. The results of this thesis can be used in different projects which focus on developing the job rotation and during the orientation of the job rotation. In addition the results can be applied by individuals, for instance, the author of the thesis, social and health care professionals and other individuals interested in the subject.

As a follow-up research, this topic could be studied further from the point of view of well-being at work. The topic could be does the work rotation show nurse's well-being at work after the employee's return back to own work unit. In addition, the differences in job rotation between social and health care from the point of view of work rotation could be compared. Which methods enhance and which prevent job rotation.

Keywords: work rotation, working autonomy, well-being at work

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työkierto ja lähikäsitteet sosiaali- ja terveysalalla.....	6
2.1	Työkierto	6
2.2	Työaika-autonomia	7
2.3	Työhyvinvointi	7
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	8
4	Opinnäytetyön toteutus	8
4.1	Menetelmävalintana kirjallisuuskatsaus.....	8
4.2	Tiedonhaku	9
4.3	Aineiston analyysi	10
4.4	Eettisyys ja luotettavuus	11
5	Kirjallisuuskatsauksen tulokset	12
5.1	Analysoidun aineiston kuvaus.....	12
5.2	Työkierron hyödyt hoitoalalla	13
5.2.1	Ammatillisen osaamisen kehittyminen	13
5.2.2	Työhyvinvoinnin parantuminen	15
5.2.3	Yhteistyöosaaminen ja vuorovaikutustaidot	15
5.2.4	Uudet näkökulmat ja toisen työn arvostus	15
5.3	Työkierron haasteita sosiaali- ja terveysalalla	16
5.3.1	Perehdytyksen puute	16
5.3.2	Yhteistyö yksiköiden välillä ja organisaatiotasolla	16
5.3.3	Muut syyt.....	17
6	Pohdinta	18
	Kuvat	21
	Taulukot.....	21
	Lähteet	22

Liitteet

Liite 1 Matriisi-tilaustaulukko

1 Johdanto

Opinnäytetyön teoriaosassa kuvataan työkiertoa ja sen lähikäsitteitä. Opinnäytetyöhön valitusta aineistosta tehdyn kirjallisuuskatsauksen perusteella on tarkoitus kuvata työkierron hyötyjä ja haasteita sosiaali- ja terveysalalla. Työkierto tulee olemaan yhä yleisempi henkilöstön kehittämisen muoto sosiaali- ja terveysalalla. Se on yleistymässä eri hoitotyön yksiköissä, ja siksi on tärkeää kerätä tiivistettyä tietoa työkierron toteutumisesta ja sen tuomista hyödyistä ja haitoista hoitotyössä. Kerättyä tietoa voidaan käyttää hyödyksi yksiköissä, jossa työkierron käyttöönottoa harkitaan.

Tässä opinnäytetyössä työkierrolla tarkoitetaan siirtymistä omista työtehtävistä toisiin tehtäviin. Työkierto on suunnitelmallista ja ajallisesti etukäteen sovittu. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2015, 19-20.) Työkierto on työntekijälle vapaaehtoista ja palvelussuhde pysyy omalla työnantajalla koko työkierron ajan. Työkierto hyödyttää organisaatiota sekä työntekijän että työyhteisön kannalta. Se toimii hyvänä välineenä esimerkiksi hoitajan ammatillisessa kehityksessä ja koko työyhteisön kehittämisessä. (Lahtinen 2013, 1.)

Aiheesta tehtyjen tutkimusten perusteella työkierto vaikuttaa muun muassa työhyvinvointia edistävästi, auttaa työssä jaksamisessa ja toimii myös työmotivaation lisääjänä (Lahtinen 2013, 1). Tavoitteena työkierrossa on hoitajien osaamisen ja voimavarojen siirtäminen yksikköön, missä on hänen työpanokselleen suurin tarve (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2015, 19). Työkierrolla voi olla työntekijään myös sosiaalinen vaikutus. Työkierto mahdollistaa uusien kontaktien hankkimisen ja työntekijän yhteistyöverkoston laajentumisen. Nykyisin yhtenä työelämän painopisteenä on jatkuva työyhteisön oppiminen ja kehittäminen. Organisaatitasolla työkierto mahdollistaa jatkuvan oppimisen työyhteisössä ja sen, että henkilökunta on työkykyinen ja ammattitaitoinen. (Partanen 2009, 30.)

Työkiertoa suunniteltaessa, toteuttaessa ja arvioidessa on tärkeää huomioida työkierron kaikki kolme näkökulmaa: työkiertoon lähettävä osasto, työkierron vastaanottava osasto ja työntekijä (Ylänne 2014, 12).

Toimiakseen työkierto edellyttää työntekijältä muun muassa riittävää tietoa, rohkeaa ja ennakkoluulotonta asennetta (Lahtinen 2013, 1).

2 Työkierto ja lähikäsitteet sosiaali- ja terveysalalla

2.1 Työkierto

Työkiertoa on yleensä mahdollisuus toteuttaa kahdella eri tavalla, joko sisäisesti oman organisaation sisällä tai vaihtoehtoisesti eri organisaatioiden välillä (Ylänne 2014, 43). Se voi olla joko yksipuolista tai vastavuoroista. Vastavuoroisella työkierrolla tarkoitetaan, että kaksi henkilöä vaihtaa työyksiköitä keskenään. Yksipuolisessa työkierrossa työkiertoon lähtijää ei korvata toisella työntekijällä. Työkiertoon osallistuminen ei automaattisesti edistä työntekijän palkannousua tai ylenä asemaa työyksikössä. (Toukkari & Töttölä 2013, 2.) Jokaisen hoitajan yksilöllinen työura on huomioitava työkierron toteutuksessa. Hyvä suunnittelu ja organisointi tulee myös toteutua ennen työkierron aloitusta. Työkierron tulee olla työntekijälle vapaaehtoista ja tarkoituksena on, että se perustuu esimiehen ja työntekijän yhteisesti sovittuihin periaatteisiin. (Lahtinen 2013, 1-2.)

Työkierto tarjoaa hoitajille muun muassa vaihtelua työtehtäviin ja mahdollistaa vuorovaikutuksen lisäämisen eri työyksiköiden välille (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2015, 19). Työkierto tukee hoitajien työssä jaksamista ja kehittää ammatillista osaamista. Se lisää arvostusta toisen yksikön tekemää työtä kohtaan. (Kuulusa 2013, 48.) Työkiertoon liittyy myös haasteita ja erityisesti esimiehen tuki on koettu tärkeäksi monessa työyksikössä (Ylänne 2014, 34-35). Haasteita tuo lisäksi perehdytyksen puute sekä puutteet tavoitteiden asettamisessa ja toteutumisessa (Kuulusa 2013, 47).

Työkiertoon lähtö edellyttää työntekijältä riittävää tietoa työkierrosta sekä rohkeaa ja ennakkoluulotonta asennetta. Työntekijällä täytyy olla halua oppia uusia asioita ja motivaatiota työkierron onnistumiseksi. Lähiesimiehen rooli on työ-

kierrossa keskeisessä asemassa muun muassa tuen antajana ja koko työkierron mahdollistajana. (Lahtinen 2013, 1-2.)

2.2 Työaika-autonomia

Työaika-autonomia mahdollistaa työntekijöille tilaisuuden suunnitella henkilökohtaiset työvuorot. Työyhteisö on yhdessä vastuussa työvuorosuunnitelmien tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Esimies toimii henkilökunnan ohjaajana ja tukijana työvuorojen suunnitteluprosessissa. Autonomiselle työvuorosuunnittelulle on asetettu reunaehdot joita tulee noudattaa. (Työterveyslaitos 2010.) Työaika-autonomian yhtenä tavoitteena on antaa työntekijöille mahdollisuus suunnitella omaa elämäntilannetta paremmin palvelevia työvuoroja ja tätä kautta parantaa työhyvinvointia (Kankkunen & Kauhanen 2014, 5-7). Työaika-autonomiaan liittyy myös omat haasteet, esimerkiksi suuri vaihtuvuus henkilöstössä ja sen mukanaan tuoma uuden henkilökunnan perehdytys yksikön toimintatapoihin ja pelisääntöihin työaika-autonomiaa koskevissa asioissa (Työterveyslaitos 2010).

2.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on työn turvallista, terveellistä ja mielekästä tekemistä. Hyvä johtaminen, työyhteisön positiivinen ilmapiiri ja ammattitaito ovat tekijöitä, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.) Muita toimijoita ovat muun muassa työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet ja työterveyshuolto (Työterveyslaitos 2015b). Työhyvinvoinnin edistäminen on moniammatillista yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden ja yhteiskunnan välillä (Työterveyslaitos 2015c).

Työhyvinvoinnilla on henkilöstön jaksamisen lisäksi merkitystä myös organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Menestys ja tuloksien saaminen vaatii kaikilta tahoilta motivaatiota ja aktiivisuutta. Työpaikan tärkein voimavara on selkeästi hyvinvoiva henkilöstö. (Työterveyslaitos 2015a.) Vaikka työhyvinvointi koostuu useasta tekijästä ja se on moniammatillista yhteistyötä eri tekijöiden välillä, työntekijän ammattitaito on yksi työhyvinvointia parantava tekijä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015).

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on teoriaosassa kuvata työkiertoa ja sen lähikäsitteitä sosiaali- ja terveysalalla, sekä opinnäytetyöhön valitusta aineistosta tehdyn kirjallisuuskatsauksen perusteella kuvata, mitä hyötyjä ja haasteita työkiertoon liittyy hoitoalalla. Opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ja muuten aiheesta kiinnostuneet. Tuloksia voidaan hyödyntää erilaisissa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työkiertoa koskevissa koulutustilaisuuksissa ja työkiertoa koskevissa kehitysprojekteissa. Opinnäytetyö hyödyttää tulevaisuudessa myös itseäni, sillä valmistun sairaanhoitajaksi terveysalalle, missä työkierto on yleistävä henkilöstön kehittämisen muoto.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia hyötyjä työkierrosta on hoitoalalla?
2. Millaisia haasteita työkiertoon liittyy?

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Menetelmävalintana kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö toteutettiin kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsaukset eivät ole vain yksi yhtenäinen lähestymistapa, vaan ne muodostavat joukon erityyppisiä tutkimusmenetelmiä. Ne voivat olla joko osana empiiristä tutkimusta tai kokonaan itsenäisenä tutkimusmenetelmänä. (Kangasniemi, Utrainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 293.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi kirjallisuuskatsauksen muodoista. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan ajatella yleiskatsaukseksi ilman tarkkoja sääntöjä. Aineistot ovat yleensä laajoja, ja tutkittavaa ilmiötä kuvataan laaja-alaisesti. Tarkemmat luokittelut ovat mahdollisia tarvittaessa. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymykset ovat väljempinä kuin muissa kirjallisuuskatsauksen muodoissa. (Salminen 2011, 6.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on etsiä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kuvailevalle kirjallisuuskatsaukselle ominaista on, että sen avulla

voidaan pyrkiä joko tunnistamaan, vahvistamaan tai kyseenalaistamaan aikaisemmassa tutkimuksessa esiin nousseita kysymyksiä sekä tunnistamaan aikaisempia ristiriitoja tai mahdollisia tiedonaukkoja. Kuvailevalle kirjallisuuskatsaukselle tyypillistä on myös uuden tai erilaisen näkökulman löytyminen ilmiöön. (Kangasniemi ym. 2013, 294.)

4.2 Tiedonhaku

Opinnäytetyön tiedonhaku toteutettiin keväällä 2015 Theseus-tietokannan avulla. Lisäksi tiedonhakuja täydennettiin Googlen avulla. Aineiston haku aloitettiin sanalla työkierto, jolla Theseus-tietokannasta löytyi 741 osumaa. Hakua rajattiin vaihtamalla hakusanaksi työkierto sosiaali- ja terveysalalla, minkä myötä haku rajautui 113 osumaan. Lisäksi tiedonhakuja tehtiin hakusanoilla työkierto hoitotyössä, jolloin hakuja tuli 207 kappaletta sekä työkierto hoitajien näkökulmasta, jolloin hakuja tuli 185 kappaletta.

Theseus-tietokannasta haettujen opinnäytetöiden sisäänottokriteerit olivat 1) aineistot, joiden julkaisuvuosi oli 2011 tai uudempi 2) aineisto oli suomenkielinen. Poissulkukriteerit olivat 1) aineistot, joiden julkaisuvuosi oli 2010 tai vanhempi 2) vieraskieliset aineistot.

Hakutuloksista valikoituivat opinnäytetyön aineistoksi:

Opinnäytetyön tekijät	Opinnäytetyöt
Reeta Kuulusa, 2013	Työkierto: suunnitelmallinen keino kehittää työyhteisöä
Jaana Tapaninen, 2014	Työkierto: työntekijöiden kokemuksia työkierrosta kehitysvammaisten ryhmäkodeissa
Heidi-Marja Antola, 2011	Työkierto Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen työntekijöiden kokemana
Pia Yläne, 2014	Työkierron toteutuminen hoitotyössä- edistävät ja estävät tekijät: kirjallisuuskatsaus
Johanna Lilleberg & Henna Santanen, 2011	Työkierto leikkaus ja anestesiaosastoilla
Irina Loikkanen, 2013	Työkierron vaikutus sairaanhoitajan osaamiseen: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus
Pia Tuominen, 2011	Sairaanhoitajien odotukset työkierrosta: Helsingin yliopistollisen keskussairaalan vuodeosastolla
Teija Hietala & Anna Lehtonen, 2012	Työkierto: Mielipiteitä käytännöstä
Kristiina Riekkö, 2012	Työkierto osaamisen kehittämisen menetelmänä: Työkierto suositus Oulun yliopistollisen sairaalan, kardiologisen vastualueen hoitohenkilökunnalle
Taru Toukkari & Karoliina Töttölä, 2013	Työkierto hoitajien ammatillisen osaamisen vahvistajana

Taulukko 1. Opinnäytetyön aineisto (n=10)

4.3 Aineiston analyysi

Opinnäytetyön aineisto analysoitiin lukemalla valittua aineistoa systemaattisesti läpi ja etsien vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston hahmottamisen avuksi tein matriisi-tilin (Liite 1), johon tiivistin aineistot, tekijät, tutkimuksien tarkoituksen ja tavoitteet, tutkimusmenetelmät sekä keskeiset tulokset. Havaintomatriisi-tilin koottu opinnäytetyössä käytetty aineisto ja sen keskeinen tieto tiivistettyyn muotoon (KvantiMOTV 2010). Vastaukset tutkimuskysymyksiin hahmotin tilin avulla, joihin tiivistin keskeiset vastaukset.

Opinnäytetyö prosessi eteni aiheen valinnasta tutkimuskysymysten määrittelyyn, jonka jälkeen valittiin analysoitava aineisto. Lopuksi tehtiin tutkimuskysymyksiin vastaaminen, tulosten pohdinta ja johtopäätösten teko. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen prosessin vaiheiksi määritellään: tutkimuskysymysten määrittely, jotka ohjaavat koko prosessia, aineiston valitseminen tutkimuskysymysten ohjaamana, sekä kuvailun rakentaminen, jossa pyritään rakentamaan tutkimuskysymykseen mahdollisimman kuvaileva vastaus. Lopuksi kootaan yhteen

keskeiset tulokset ja tarkastellaan vastauksia laajemmin. (Kangasniemi ym. 2013, 294-295.)

4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö on eettisesti hyväksyttävä ja sen tutkimustulokset ovat luotettavia ja uskottavia silloin kun työssä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä vaatii huolellisuutta ja tarkkuutta hakuprosesseissa, niiden kirjaamisessa, hakutulosten analysoinnissa, tallentamisessa ja tulosten esittämisessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus kulkevat tiiviisti yhdessä kaikkien tutkimuksen vaiheiden läpi. Niiden arviointi kuitenkin korostuu kuvailevan kirjallisuuskatsauksen viimeisessä vaiheessa eli tulosten tarkastelussa. (Kangasniemi ym. 2013, 297.) Epäeettinen ja epärehellinen käytös loukkaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä loukkaava käytös voidaan jakaa kahteen kategoriaan: vilppiin ja piittaamattomuuteen. Vilppiä ja piittaamattomuutta voi esiintyä läpi koko työn, eli toisin sanoen tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, tutkimuksen tekemisessä, tutkimustulosten ja johtopäätösten esittämisessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8.) Vilppi jaetaan neljään kategoriaa: sepittämiseen, havaintojen vääristämiseen, plagiointiin ja anastamiseen. Piittaamattomuus käy ilmi tekijän törkeinä laiminlyönteinä ja edesvastuuttomuutena tutkimustyön eri vaiheissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8-9.)

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa valitun näkökulman huolellinen taustatyö on keskeinen asia tutkimuksen eettisyyden kannalta. Se nousee esille tutkimuskysymysten tekovaiheessa. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimuskysymykset on esitelty selkeästi ja aineiston perusteet ovat selkeästi kuvattu. (Kangasniemi ym. 2013, 297.)

Tutkimuksen luotettavuuden heikkenemiseen vaikuttaa se, jos tutkijalla on aineistoa valittaessa tiedostettu tai tiedostamaton tarkoituksenhakuisuus, jota ei ole erikseen raportoitu tai eritelty työssä. Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää myös se, että analysoituja tutkimuksia ei liitetä riittävän vahvasti teoreettiseen taustaan. Johtopäätösten esittämisessä luotettavuutta voi heikentää se, että tuotetusta tuloksesta esitetty kritiikki ja tuotetut johtopäätökset eivät ole

yhdenmukaisia tai, että väitteitä ei perustella riittävän perusteellisesti. Eettisyyttä ja luotettavuutta voidaan parantaa koko prosessin ajan johdonmukaisella etenemisellä aina tutkimuskysymyksistä johtopäätöksiin. (Kangasniemi ym. 2013, 297-298.)

Tätä opinnäytetyötä tehdessä on huomioitu hyvä tieteellinen käytäntö. Prosessin edetessä huomasin, että tietoa löytyi ajoittain niin runsaasti, että oli haastavaa löytää työn kannalta oleellinen tieto ja tiivistää se niin, että se vastaa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyöprosessi venyi huomattavasti suunnitellusta ja huomasin, että opinnäytetyön tekeminen muodosti satunnaisesti omat haasteensa. Työn tekeminen oli katkonaista ja uudestaan aloittaminen oli työlästä. Ymmärsin prosessin loppuvaiheessa, että perusteellisen opinnäytetyön suunnitelman teko ja aikataulusta kiinni pitäminen olisivat helpottaneet ja mahdollisesti nopeuttaneet koko opinnäytetyöprosessia. Hidas työskentelytahti ja työn rakentaminen pienissä erissä eivät ole kuitenkaan vaikuttaneet työn luotettavuuteen tai uskottavuuteen. Opinnäytetyötä on työstetty johdonmukaisesti tutkimuskysymyksistä kohti johtopäätöksiä.

Opinnäytetyötä varten en tarvinnut tutkimuslupaa, koska käytin työssä julkisesti saatavilla olevaa kirjallisuutta. Eettisyyden takaamiseksi käytin työni kaikissa vaiheissa tarkkoja lähdemerkintöjä. Kaikki käyttämäni lähdetiedot ovat selkeästi näkyvillä lähdeluettelossa opinnäytetyön lopussa. Luotettavuuden takaamiseksi käytin tiedonkeräämiseen ainoastaan luotettavia lähteitä.

5 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

5.1 Analysoidun aineiston kuvaus

Lopulta tähän opinnäytetyöhön valittiin kymmenen suomenkielistä opinnäytetyötä. Valituista opinnäytetöistä viisi oli kvantitatiivisia tutkimuksia, kaksi kvalitatiivista tutkimusta ja kaksi kirjallisuuskatsausta, joista toinen oli kuvaileva kirjallisuuskatsaus ja toinen systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä yksi kehittämistehtävä.

Kaikki opinnäytetyöt olivat valmistuneet joko vuonna 2011 tai olivat siitä

uudempia. Kolme töistä on vuodelta 2011, kaksi vuodelta 2012, kolme vuodelta 2013 ja kaksi vuodelta 2014. Opinnäytetyön tekijöistä kuusi oli hoitotyön koulutusohjelmasta valmistuneita, yksi tekijöistä oli valmistunut kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta, yksi terveyden edistämisen koulutusohjelmasta ja kaksi sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmasta.

Tämän opinnäytetyön aineistossa on käytetty viittä opinnäytetyötä, joissa oli käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Niiden aineistot oli kerätty strukturoiduilla kysymyksillä, joita oli täydennetty muutamalla avoimella kysymyksellä. Yhden kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto oli kerätty puolistrukturoiduilla kysymyksillä ja kirjallisuuden avulla. Teoriaosuudessa oli käytetty väitöstutkimuksia, kokoomateoksia ja ministeriöiden julkaisuja. Alhaisin osallistujamäärä tutkimuksissa oli (n=27) ja alhaisin vastausprosentti 48 %. Korkein osallistujamäärä oli (n=104) ja korkein vastausprosentti 68 %. Kaikki tutkimuksiin osallistujat ovat hoitoalan ammattihenkilöitä.

Toinen valituista kirjallisuuskatsauksista oli systemaattinen ja toinen kuvaileva. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen aineisto oli kerätty (n=6) tieteellisen artikkelin tai tutkimuksen avulla. Kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen aineisto oli kerätty (n=8) tutkimuksen avulla.

Molemmat kvalitatiiviset tutkimukset oli toteutettu teemahaastatteluina. Toisessa tutkimuksessa oli osallistujia (n=9) ja toisessa oli käytetty aineiston analyysinä teema-analyysia. Kehittämistehtävä tehtiin osaamiskartoituksena Oulun yliopistolliseen sairaalaan.

5.2 Työkierron hyödyt hoitoalalla

5.2.1 Ammatillisen osaamisen kehittyminen

Tutkitun aineiston perusteella työkierto tarjosi vaihtelua ja lisää haasteita työhön. Työntekijöiden ammatillinen identiteetti kehittyi työkierron myötä ja sitä kautta saatiin uusia työmentelmiä ja näkökulmia omaan työhön. (Antola 2011, 30-33.) Työkierto edisti työntekijöiden ammatillista kasvua ja sen myötä opittiin uusia tietoja ja taitoja (Ylännä 2014, 32-33). Ammatillisen ja henkilökohtaisen

osaamisen kehittymisen lisäksi työkierto vaikutti työntekijöiden eettiseen osaamiseen. Työkierron ansiosta ihmisten erilaisuutta kunnioitettiin enemmän. (Toukkari & Töttölä 2013, 14-15.)

Työkierron aikana oppiminen oli monimuotoista. Työkierto lisäsi ammatillista tietoa, jonka myötä hoitajien tietopohja laajeni. (Loikkanen 2013, 26.) Lisääntyneen tiedon ja taidon lisäksi onnistunut työkierto vaikutti myös kokonaisvaltaisesti työkierrossa olleeseen henkilöön lisäten hänen itsetuntemustaan, muutosvalmiuttaan, motivaatiotaan, uuden oppimistaan, itsenäistä otetta työskentelyssä ja innovatiivisuutta työkiertokokemuksen loputtuakin. Työkierto vaikutti myönteisesti myös päätöksentekotaitoihin. Se näkyi hoitajissa keskittymisenä ja heidän määrätietoisuus sekä tilannekohtainen harkintakyky olivat lisääntyneet. (Loikkanen 2013, 26-29.) (Tuominen 2011, 35,48-49.)

Työkierto muun muassa lisäsi oman työn arvostusta. Työkierron myötä omaa ammatillisuuttaan osattiin tarkastella uudessa valossa. Työkierto lisäsi rohkeutta, uskallusta ja luottamusta omaan ammattitaitoon, jonka myötä taito kestää muospaineita parani. Työkierto voi edistää myös atk-, kuuntelu ja projektien suunnittelu taitoja. (Tapaninen 2014, 25-27, 32.) Tulosten perusteella myös työntekijöiden ymmärrys omia mahdollisuuksia kohtaan lisääntyi työkierron myötä (Yläne 2014, 32).

Työkierto lisäsi muun muassa työn tehokkuutta ja eri tiimien välinen avunanto oli helpompaa (Lilleberg & Santanen 2011, 48, 54). Työkierto helpotti kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa ja ymmärrys myös muiden tekemään työtä kohtaan lisääntyi (Rieki 2012, 38). Loikkanen (2013) mainitsee työkierron liksänneen potilaiden sekä opiskelijoiden ohjaustaitoja. Työntekijöiden mielestä työkierto opetti heille myös ymmärrystä koko potilaan hoitoketjun muodostumisesta. (Loikkanen 2013, 26.) Myös Hietala ym. (2012) mainitsee työkierron myötä potilaiden hoitopolkujen hahmottamisen helpommaksi (Hietala ym. 2012, 36).

5.2.2 Työhyvinvoinnin parantuminen

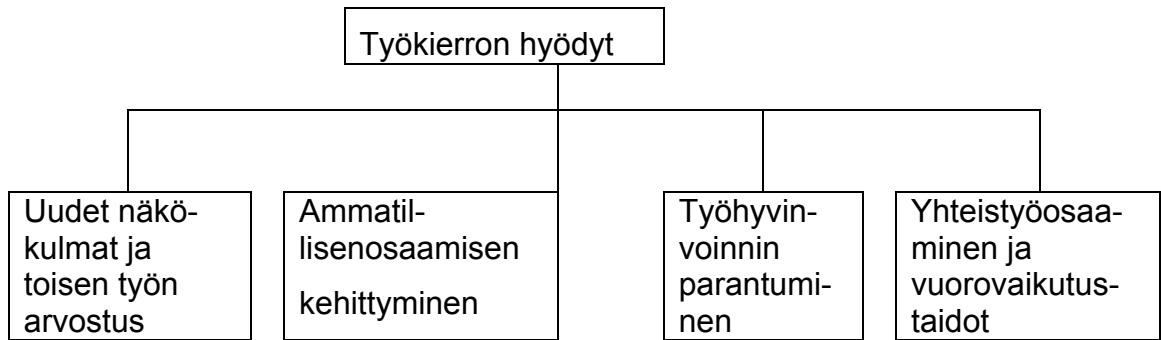
Työkierto edisti työssä jaksamista. Sen tuoma vaihtelu piristi ja toi motivaatiota työntekijöille. Työkierto mahdollisti tauon omaan työhön ja etäisyyttä omaan työyhteisöön. (Loikkanen 2013, 27, 29.) Tapanisen (2014) mukaan työkierron jälkeen työntekijällä oli uutta voimaa ja motivaatiota omassa työssä jaksamiseen. Työkierto koettiin eräänlaiseksi hengähdystauoksi omasta työstä. (Tapaninen 2014, 34.) Tuominen (2011) mainitsi työkierron ajoittain olevan raskasta, mutta silti se koettiin positiiviseksi asiaksi. Suunnitelman mukaan edennyt työkierto lisäsi tutkitusti positiivista energiaa työntekijöissä ja näin ollen myös työhyvinvointia työyksikössä. (Tuominen 2011, 35, 39-40.)

5.2.3 Yhteistyöosaaminen ja vuorovaikutustaidot

Työkierrossa opittiin parempaa yhteistyöosaamista sekä organisaation ja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluverkoston hahmottamista. Yhteistyöosaamisen kehittymisen ansiosta työskentely eri ammattiryhmien kesken helpottui. (Loikkanen 2013, 28.) Tapanisen (2014) mukaan työkierto on keino tiedon lisäämiseen yksiköiden kesken ja hyvä mahdollisuus verkostoitua (Tapaninen 2014, 38). Loikkanen (2013) mainitsi työkierron parantavan työntekijöiden vuorovaikutustaitoja, esimerkiksi kuuntelu- ja keskustelutaitoja. Työkierto lisäsi kärsivällisyyttä, ja ihmisten kohtaaminen oli helpompaa työkierron ansiosta. (Loikkanen 2013, 28-29.)

5.2.4 Uudet näkökulmat ja toisen työn arvostus

Työkierrossa saadut uudet näkökulmat lisäsivät ymmärrystä toisten tekemää työtä kohtaan. Se lisäsi arvostusta myös omaa työtä ja työyksikköä kohtaan. (Tapaninen 2014, 25-27.) Ylänteen (2014) mukaan työkierron ansiosta työyhtiön toimintatavat yhtenäistyivät ja päällekkäinen toiminta poistui, jonka myötä muun muassa kollegiaalisuus kasvoi. Vuorovaikutus ja avoin keskusteltu muiden työntekijöiden kanssa lisäsi uusien asioiden ymmärtämistä ja omien toimintatapojen kyseenalaistamista. (Ylänteen 2014, 31-32.)



Kuvio 1. Työkierron hyödyt analysoidun aineiston (n=10) mukaan

5.3 Työkierron haasteita sosiaali- ja terveysalalla

5.3.1 Perehdytyksen puute

Tapanisen (2014) mukaan muun muassa heikko perehdytys ja työkiertoon pakkottaminen vaikuttivat heikentävästi työntekijän jaksamiseen ja työmotivaatioon työkierrossa myös työyhteisön negatiivinen ilmapiiri, palautteen puute ja asioiden sekava hoitaminen olivat seurausta heikosta perehdytyksestä (Tapaninen 2014, 32, 36). Tuominen (2011) mainitsee myös työyksikön resurssien puutteen vaikuttavan perehdytyksen laatuun heikentävästi (Tuominen 2011, 48). Yläne (2014) mainitsee myös perehdytyksen olleen usein puutteellinen. Perehdytys oli ajallisesti joko liian lyhyt tai sitä ei ollut lainkaan järjestetty. Perehdytys oli hoitajan oman aktiivisuuden varassa, eikä nimettyä omaa perehdyttäjää ollut valittu. (Yläne 2014, 37.)

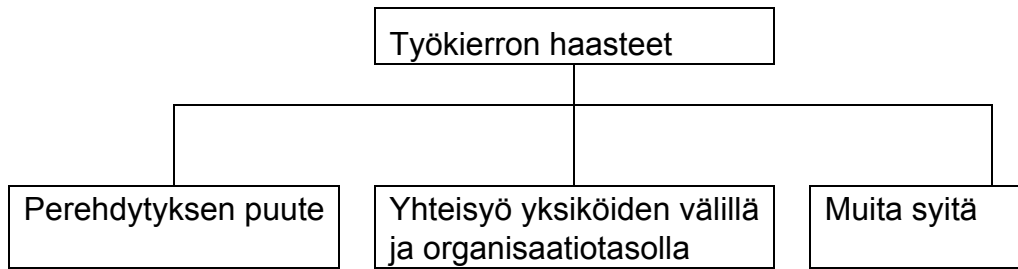
5.3.2 Yhteistyö yksiköiden välillä ja organisaatiotasolla

Työkierrosta ei aina ollut riittävästi tietoa organisaatiotasolla. Yhteistyö organisaatioiden välillä ei toiminut, ja työntekijöiden asettamat tavoitteet työkierrolle koettiin puutteellisiksi. (Yläne 2014, 39.) Lillebergin & Santanen (2011) mukaan avuntarjoaminen oli haastavaa tiedon- ja vuorovaikutuksen puutteen vuoksi. Myös henkilökemioiden toimimattomuus toi haasteita työkierrossa. (Lilleberg & Santanen 2011, 53.) Hietala & Lehtonen (2012) mainitsevat myös työyksiköiden sisäänpäin kääntyneen työilmapiiriin haasteeksi (Hietala & Lehtonen 2012, 33-34).

5.3.3 Muut syyt

Työntekijöiden elämäntilanne, kielitaito ja työkiertoon pakottaminen luovat haasteita työkierron toteuttamiselle. Hoitajien kokema väsymys, työn fyysinen kuormittavuus, kiire ja resurssien puute sekä puutteet työkierron suunnittelussa ja toteutuksessa mainittiin haasteiksi. (Hietala & Lehtonen 2012, 33-34, 46, 48.) Antolan (2011) mukaan työkierron myötä myös hoitajien stressi ja fyysinen uupuminen lisääntyi (Antola 2011, 42-43). Yläne (2014) mainitsi puutteita muun muassa esimiehen tuen saamisessa. Tukea toivottiin muun muassa käytännön asioihin, esimerkiksi perehdytykseen. (Yläne 2014, 35.) Myös Kuulusan (2013) mukaan työkierron aikana puutteita oli havaittavissa työnantajan tuen puutteessa sekä tavoitteiden asettamisessa ja niiden toteutumisessa (Kuulusa 2013, 47-48).

Työkierrosta johtuva uusi työyksikkö ja tietämättömyys uudesta erikoisalasta koettiin kiusallisena ja alentavana. Työntekijöiden ammattitaito romahti ja usko omaan osaamiseen oli epävarma. Jatkuva siirtyminen uuteen paikkaan koettiin myös haasteelliseksi. Jatkuva uusien asioiden opettelu, positiivisen asenteen ylläpito ja sitoutuminen oli haastavaa. (Tapaninen 2014, 29, 37.) Lillebergin & Santasen (2011) mukaan työnkuva laajenisi työkierron myötä liikaa ja vaikuttaisi omaan ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen negatiivisesti (Lilleberg & Santanen 2011, 49). Loikkasen (2013) tutkimuksessa työkiertoon pakottaminen koettiin nöyryyttävänä (Loikkanen 2013, 29). Työntekijöillä oli paljon uuden tiedon opettelua, joka piti sisäistää lyhyessä ajassa. Työyksikössä työntekijän kykyä oppia ja sisäistää uutta tietoa epäiltiin ja uusi työyhteisö tuntui ahdistavalta. Alkuun oman työyksikön asiat olivat pyörineet mielessä. (Yläne 2014, 36.)



Kuvio 2. Työkierron haasteet analysoidun aineiston (n=10) mukaan

6 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli teoriaosuudessa kuvata yleisellä tasolla työkiertoa käsitteenä. Valitun aineiston perusteella halusin selvittää työkierron hyötyjä ja haasteita sosiaali- ja terveysalalla, ja siksi mietin hyvin tarkasti myös tutkimuskysymyksiä.

Tutkimuskysymysten avulla halusin saada selvitettyä mahdollisimman monipuolisesti työkierrossa esiin tulevat hyödyt sekä nostaa esille sen, millaisia haasteita työkierto voi aiheuttaa työntekijälle. Tässä opinnäytetyössä tulokset tuovat hyvin esille sekä hyödyt että haitat.

Opinnäytetyöni tein kirjallisuuskatsauksena kymmenen suomenkielisen opinnäytetyön pohjalta. Menetelmävalintana kirjallisuuskatsaus oli sopiva, koska työkiertoa ja sen hyötyjä sekä haasteita oli entuudestaan tutkittu melko paljon, mutta tuoretta kirjallisuuskatsausta tutkimustuloksista ei oltu tehty aloittaessani opinnäytetyöprosessia.

Vertaan opinnäytetyön tuloksia Partasen (2009) pro gradussa saamiin tuloksiin. Partanen tutki tavoitteellista työkiertoa ja työkiertoa työhyvinvoinnin välineenä terveydenhuollon lähiesimiesten näkökulmasta. Partasen (2009) saamien tulosten mukaan työkierron koettiin edistävän työssä jaksamista ja se mahdollisti työntekijälle itsensä kehittämisen ja oman ammattitaidon syventämisen (Partanen 2009, 81). Tässä opinnäytetyössä tulokset ovat tältä osin yhteneväiset Partasen saamien tulosten kanssa. Haasteiksi Partanen (2009) oli nostanut muun muassa vähäisen yhteistyön eri tahojen välillä. Myös sisäinen tiedonkulku koettiin puutteelliseksi. (Partanen 2009, 81.) Molemmat näkökulmat nousivat esille myös tässä opinnäytetyössä.

Partasen (2009) työssä näkyi selkeästi esimiehen näkökulma, joka puuttui lähes täysin omasta opinnäytetyöstäni. Työssäni näkökulma oli painottunut hoitajien kokemukseen työkierrosta. Partasen (2009) tutkimustuloksissa tavoitteellinen työkierto nähtiin lähiesimiesten näkökulmasta tärkeänä, vaikka sen mainittiin lisäävän esimiehen työtä (Partanen 2009, 80).

Tässä opinnäytetyössä halusin tuoda esille hoitajien näkökulman lähinnä siksi, että hoitajien jaksamiseen tulee tulevaisuudessa kiinnittää yhä enemmän huomiota. Työkierron kautta saatuja hyötyjä tulisi rohkeasti tuoda esille myös työyhteisöissä. Lähiesimiehillä on mielestäni keskeinen rooli kannustaa ja rohkaista hoitohenkilökuntaa työkiertoon ja sitä kautta ennaltaehkäistä uupumista ja edistää henkilöstön työhyvinvointia sekä lisätä työmotivaatiota. Tiedon lisääminen työkierrosta voi rohkaista henkilökuntaa uskaltautumaan työkiertoon matalan kynnyksen periaatteella.

Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi sairaanhoitajan koulutuksen aikana, jolloin tulevilla hoitoalan ammattilaisilla on parempaa ja konkreettisempaa tietoa siitä, mitä työkierto todellisuudessa tarkoittaa ja mitä hyötyä siitä on. Oppilaitokset voisivat lisätä esimerkiksi vapaasti valittavien opintojen kautta tietoa työkierrosta sekä järjestää sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisille täydennyskoulutusta työkiertoon liittyen.

Lisäksi hoitotyö ja hoitotyönkulttuuri tulevat kehittymään lähivuosina, koska henkilöstöressurit ovat määrälliset, ja hoitajista voi olla jopa pulaa. Riittävän ammattihenkilöstön saaminen tulevaisuudessa voi olla haasteellista, koska koulutettu henkilöstö siirtyy työskentelemään myös ulkomaille. Työnantajilla on suuri haaste saada henkilöstö jaksamaan omassa työssään, ja siksi uusia työskentelytapoja tulisi kehittää aktiivisesti ja määrätietoisesti. Tärkeimpänä näkisin työkierron edistävän ja kehittävän työntekijän ammattitaitoa ja kykyä tarkastella omaa alaa laajemmasta näkökulmasta. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon oppilaitokset voivat osaltaan edistää tulevien ammattilaisten oikeanlaista asennoitumista työmarkkinoille.

Tässä opinnäytetyössä saaduista tuloksista voi olla hyötyä myös esimiestyössä ja sen kehittämisenä. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella esimiehet

saattavat myös innostua kehittämään oman yksikkönsä työkulttuuria työkierto-myönteisemmäksi. Tämä opinnäytetyö tarjoaa hyvän jatkotutkimusaiheen esimerkiksi siihen, millaisia tunteita työntekijä kokee työkierron jälkeen palatessaan takaisin omaan työyksikkönsä ja toisaalta, kokeeko työntekijä työhyvinvoinnin parantuneen työkierron aikana. Lisäksi mielenkiintoista olisi tietää, miten työkierron vaikutukset näkyvät sosiaalialalla suhteessa hoitoalaan.

Kuvat

Kuva 1. Työkierron hyödyt analysoidun aineiston (n=10) mukaan, s. 16

Kuva 2. Työkierron haasteet analysoidun aineiston (n=10) mukaan, s. 18

Taulukot

Taulukko 1. Opinnäytetyön aineisto (n=10), s.10

Lähteet

Antola, H-M. 2011. Työkierto Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen työntekijöiden kokemana. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Hietala, T. & Lehtonen, A. 2012. Työkierto: mielipiteitä käytännöstä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksistä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4).

Kankkunen, P. & Kauhanen, P. 2010. Työaika-autonomia työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työaika-autonomia tutuksi tietokansion ja esitystilaisuuksien toteuttaminen. Savonia ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kuulusa, R. 2013. Työkierto: Suunnitelmallinen keino kehittää työyhteisöä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

KvantiMOTV 2010. Mittaaminen: havaintomatriisi. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/havaintomatriisi.html>. Luettu 5.9.2015.

Lahtinen, P. 2013. Työkierto työhyvinvoinnin edistäjänä ja ammatillisen kasvun tukena. http://www.lpt.fi/tykes/methods_docs/tyokierto.pdf. Luettu 2.1.2016.

Lilleberg, J. & Santanen, H. 2011. Työkierto leikkaus- ja anestesiaosastolla. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Loikkanen, I. 2013. Työkierron vaikutus sairaanhoitajan osaamiseen: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Karelia ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Partanen, A. 2009. Työkierto tavoitteelliseksi. Terveystieteiden laitoksen lähiesimiesten näkemyksiä työkierrosta työhyvinvoinnin välineenä. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteiden laitoksen Terveystieteiden Pro gradu -tutkielma.

Rieki, K. 2012. Työkierto osaamisen kehittämisen menetelmänä: työkierto suositus Oulun yliopistollisen sairaalan, Kardiologisen vastuualueen hoitohenkilökunnalle. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. Luettu 9.4.2015.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. Ammatillinen edunvalvonta. Opas erikoissairaanhoidon.

https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/super_ammattillinen_edunvalvonta_opas_erikossairaanhoidon.pdf. Luettu 14.11.2015.

Tapaninen, J. 2014. Työkierto: työntekijöiden kokemuksia työkierrosta kehitysvammaisten ryhmäkodeissa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Toukkari, T. & Töttölä, K. 2013. Työkierto hoitajien ammatillisen osaamisen vahvistajana. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Tuominen, P. 2011. Sairaanhoidtajien odotukset työkierrosta: Helsingin yliopistolaisen keskussairaalan vuodeosastolla. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut. Luettu 27.10.2015.

Työterveyslaitos 2010. Työtaika-autonomia.

http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyö/työajat/työaika_autonomia/sivut/default.aspx. Luettu 17.3.2015.

Työterveyslaitos 2015a. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti.

<http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>. Luettu 20.8.2015.

Työterveyslaitos 2015b. Työhyvinvointi.

<http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu 20.8.2015.

Työterveyslaitos 2015c. Työhyvinvointi.

http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/terveyden_edistaminen_työpaikalla/sivut/default.aspx. Luettu 17.3.2015.

Yläne, P. 2014. Työkierron toteutuminen hoitotyössä – edistävät ja estävät tekijät: kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Liite 1 Matriisi-taulukko

Tutkimuksen tekijä, tutkimus, tutkimuspaikka, vuosi	Reeta Kuulusa, opinnäytetyö, 2013 Työkierto: suunnitelmallinen keino kehittää työyhteisöä	Jaana Tapaninen, opinnäytetyö, 2014 Työntekijöiden kokemuksia työkierrosta kehitysvammaisten ryhmäkohteissa	Heidi-Marja Antola, opinnäytetyö, 2011 Työkierto Satakunnan keskussairaalan kirurgisten osastojen työntekijöiden kokemana	Pia Yläne, Opinnäytetyö, 2014 Työkierroksen toteutuminen hoitotyössä- edistävät ja estävät tekijät Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	Irina Loikkanen, opinnäytetyö, 2013 Työkierroksen vaikutus sairaanhoitajan osaamiseen Systemaattinen kirjallisuuskatsaus
Tarkoitus ja tavoite	Tarkoitus selvittää hoitajien kokemuksia työkierrosta ja työkierroksen kehittämistarpeista. Mitkä tekijät koettiin edistävänä ja estävinä tekijöinä. Löytää uusia keinoja työkierroksen kehittämisen avuksi. Laajentaa henkilökunnan osaamista.	Saada tietoa työkierroksen suorittaneiden työntekijöiden kokemuksista. Selvittää lisäksi työnkierto hoitajan ammatillista osaamista, miten työkierto vaikuttaa työssä jaksamiseen, työkierroksen onnistumista edistävät tekijät, vaikutus yhteistyöhön sekä esimiehen rooli.	Selvittää hoitohenkilökunnan ajatuksia työkiertoon liittyen. Mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät työkiertoon osallistumista.	Saada tietoa työkierrosta ja sen toteutumisesta hoitotyössä. Opinnäytetyössä on mainittu myös työkierroksen toteutumista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Tavoitteena oli saada tietoa työkierroksen suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin avuksi.	Selvittää oppimiseen vaikuttavat tekijät työkierrosta ja millaista osaamista työkierroksen lähteminen kehittää.
Aineisto ja tutkimusmenetelmät	Strukturoidut kysymykset ja yksi avoin kysymys. Osallistujia (n=104) ja vastauksia 56 hoitotyöntekijää, 42 sairaanhoitajaa, 9 mielenterveyshoitajaa ja 5 muuta hoitoalan ammattilaista. Vastausprosentti 54%	Aineisto on kerätty teemahaastattelulla ja analysoitu teema-analyysillä.	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Strukturoituja kysymyksiä ja yksi avoin kysymys. Anonyymi tutkimuksen toteutus. Vastauksia (n=51) työntekijöitä ja vastausprosentti 68%.	Tutkimuksia (n=8) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	Tieteelliset artikkelit tai tutkimukset (n=6) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus
Keskeiset tulokset	Työkierroksen koettiin auttavan työssäjaksamisessa ja kehittävän ammatillista osaamista. Työkierto lisäsi myös arvostusta toisen kollegan työtä kohtaan. Haasteiksi koettiin perehdytyksen, esimiehen tuen, tavoitteiden asettamisen ja toteuttamisen puute.	Oman työn arvostus lisääntyi ja oma osaaminen huomattiin paremmin. Työkierto lisäsi rohkeutta ja itsevarmuutta ja työssä jaksaminen parantui. Haasteita koettiin esimiehen näkökulmasta.	Työkiertoa pidettiin positiivisena asiana työssä oppiminen nähtiin eduksi. Työkierto lisäsi ammatillista identiteettiä, uusia näkökulmia ja työmenetelmiä työhön. Haasteiksi koettiin fyysinen uupumus ja stressi.	Edistäviksi tekijöiksi mainittiin vapaaehtoisuus ja muutokset valmius. Työkierto lisäsi uutta näkökulmaa työhön ja lisäsi hoitajan ammattitaitoa. Estäviksi tekijöiksi mainittiin tavoitteiden ja resurssien puute.	Työkierto vaikuttaa henkilöön kokonaisvaltaisesti ja oppiminen työkierroksen aikana on monimuotoista. Työkierroksen pitää perustua vapaaehtoisuuteen ja olla ajallisesti riittävän pitkä. Työnantajan ja työyhteisön tuki työkierroksen aikana on koettu tärkeäksi.

Liite 1 2(2)

Tutkimuksen tekijä, tutki-ki-mus, vuosi	Pia Tuominen, opinnäytetyö, 2011 Sairaanhoitajien odotukset työ-kierrosta: Helsingin yliopis-tollisen keskus-sairaalan vuodeosas-tolla	Teija Hietala & Anna Lehtonen, opinnäytetyö, 2012 Työkierto: mieli-piteitä käytän-nöstä	Johanna Lille-berg & Henna Santanen, opinnäytetyö, 2011 Työkierto leik-kaus- ja aneste-sia osastoilla	Kristiina Riekki, opinnäytetyö, 2012 Työkierto osaa-misen kehittä-misen me-netelmänä	Taru Toukkari & Karoliina Töttölä, opin-näytetyö, 2013 Työkierto hoita-jien ammatilli-sen osaamisen vahvistajana
Tarkoitus ja tavoite	Kuvata hoitohenkilökunnan arvioimana odotuksia työkierrosta. Lisäksi tarjota keinoja henkilöjohtamisen näkökulmasta esimiehelle kuinka työkiertoa voidaan toteuttaa. Tavoitteena on myös erityisosaamisen laajentaminen ja hoitajan ammattitaidon monipuolistuminen.	Selvittää kokemuk-sia työkierrosta, mitä työkierto on, miten hoitajat kokivat työkierron vaikutuksen työhyvinvointiin, ammatilliseen osaami-seen ja sen kehitty-miseen sekä kollegiaalisuu-teen. Tavoitteena tiedon anto työkierron toimi-vuudesta ja tulosten käyttö sen kehittä-misessä.	Tavoitteena kerätä hoitajien mielipiteitä työ-kierrosta ja sen myötä lisätä tietoa siitä, onko tällaisen työskente-lymallin kehittämi-nen mahdollista. Ta-voitteena hoito-henkilökunnan tiedon lisääminen työkierrosta ja sen tarjoamista mah-dollisuuksista.	Tavoitteena työ-kiertosuosituksen laatiminen osaamisen kehittä-mismenetelmäk-si kardio-logisen vastuualu-teen osastoille. Tarkoituk-sena selvittää millaisia hoitotyön osaamisen kehittä-mistarpeita osaston hoitajilla on.	Selvittää hoitaji-en kokemuksia työkierrosta ja miten työkierto edistää hoitajien ammatillista osaamista. Tavoitteena oli myös selvittää yksikön toiminta-tapoja ja antaa tietoa henkilökunnalle miten heidän toimintaansa voidaan kehittää.
Ai-neis-to ja tutki-musme-netelmät	Kvalitatiivinen tutki-musmenetelmä Teemahaastat-telu Osallistujia (n=9)	Kvantitatiivinen tutkimusmenetel-mä. Osallis-tujia (n=27) erikois-sairaanhoidon hoitajaa. Strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Vastaus-prosentti 48%.	Kvantitatiivinen tutkimusmenetel-mä. Strukturoitu kysely-lomake ja muuta-ma avoin kysymys. 55 kysely-lomaketta palautui. Vastausprosentti 53%.	Osaamiskartoitus henkilökunnan osaami-sesta ja kehittä-mistarpeista. Kehittämis-tehtävä tehtiin Oulun yliopistolli-sessa sairaalassa.	Väitöstutkimukset, kokoomateokset, ministeriöiden julkaisut, puoli-strukturoitu kyselyloma-ke. Osallistujia (n=37) hoitohenkilökun-ta. Vastausprosentti 54%.
Keskei-set tu-lokset	Työkierto käsitettiin työn kehittämismen-etel-mäksi. Työkierto lisäsi työhyvinvointia ja positiivista energiaa työyhteisössä. Lähiesimiehen tuki oli merkittävä työ-kierron edistämisen kannal-ta.	Työkierto koettiin hyödylliseksi, sen koettiin lisäävän ammatillis-taosaamista ja työhyvinvoin-tia. Ja kehittävän henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työpisteen vaihdon jälkeen tukea saatiin kollegoilta. Puutteita koettiin perehdy-tyksessä ja tiedonku-lussa.	Työkierron koettiin kehittävän ammat-titaitoa mutta sen toteut-taminen vaatisi pitkäkes-toista perehdytystä uusiin työtehtäviin. Työ-kierto koettiin haastavaksi laajan osaamis-alueen vuoksi. Vastaaajista suurin osa ei ollut työkierron osallis-tumiseen halukkai-ta.	Työkierron avulla voidaan myönteisesti vaikut-taa potilaan kokoi-naisvaltaisen hoidon onnistu-miseen. Työkierto voi edistää myös työssä kehittymistä ja oppimista.	Työkierrolla oli positiivinen vaikutus hoitajien ammatil-liseen osaamiseen ja työ-kierron aikana hoitajan osaami-nen kehittyi. Haastavaa oli siirtää osaaminen omaan työyksik-köön.