

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Aikuiskoulutuskeskus ja palvelutoiminta  
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Monialainen erotuskoulutus

Alamursula Sirkka

**TYÖKIERRON MERKITYS SAIRAANHOITAJAN  
NÄKÖKULMASTA  
- kyselylomakkeen laatiminen**

Opinnäytetyö 2011

## TIIVISTELMÄ

Alamursula Sirkka

Työkierron merkitys sairaanhoitajan näkökulmasta - kyselylomakkeen laatiminen  
36 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Aikuiskoulutus ja palvelukeskus

Sosiaali- ja terveysala, hoitotyön koulutusohjelma, monialainen erotuskoulutus

Opinnäytetyö 2011

ohjaaja: lehtori Kristiina Helminen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli suunnitella ja tuottaa luotettava kyselylomake, jolla voidaan selvittää sairaanhoitajien näkökulmia työkierrosta. Tavoitteena oli luoda teoriapohjan avulla yleiskuva ja käsitys työkierrosta ja tuottaa luotettava kyselylomake, joka voidaan ottaa käyttöön mitattaessa sairaanhoitajien näkemyksiä työkierrosta. Työkierrolla tarkoitetaan sitä, että työntekijä siirtyy määräajaksi toiseen työyhteisöön ja palaa kierron jälkeen omaan työpaikkaansa. Keskeisiä tekijöitä työkierrossa on tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus, perehdytys ja palautteen antaminen. Työkierto on yksi uralla kehittymisen menetelmä. Se lisää osaamista ja työhyvinvointia sekä kehittää ammattitaitoa. Työkierto on yksi tapa lisätä organisaation osaamista ja jakaa organisaatiossa olevaa tietoa uudessa ja omassa työyksikössä. Työkierrolla tavoitellaan vaikutusta työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Yhteiskunnan kannalta henkilökunnan työssä jaksaminen alentaa kustannuksia ja kasvattaa täten osaavaa työvoimaa terveydenhuollossa.

Opinnäytetyössä etsitään vastausta seuraavaan kysymykseen: Millainen on luotettava kyselylomake, jolla voidaan selvittää sairaanhoitajien näkökulma työkierrosta. Opinnäytetyössä tuotetaan kyselylomake sairaanhoitajia varten. Kyselylomake koostuu kahdesta osasta: Saatekirjeestä (Liite 1) ja kyselylomakkeesta. Kyselylomake (Liite 2) koostuu työkierron vaikutuksista sairaanhoitajien arviointia varten. Kyselylomake koostuu kuudesta vastaajien taustamuuttujakysymyksestä. Kyselylomakkeen taustatietokysymykset koostuvat ikää, sukupuolta, ammattikoulutusta, työkokemusta, työn laatua ja työyksikköä koskevista kysymyksistä. Lomakkeen 26 vaihtoehtoväittämäkysymystä ovat Likert-tyyppisiä viisiluokkaisia täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä väittämiä, jotka käsittävät sairaanhoitajien näkemyksiä työkierrosta. Kyselylomake koostuu neljästä teemasta 1. Vastaajan taustatiedot, 2. Työkierron vaikutus työyhteisöön sairaanhoitajien arvioimana, 3. Työkierron vaikutus työkiertäjään sairaanhoitajien arvioimana, 4. Työkierron vaikutus työkiertäjän työhyvinvointiin sairaanhoitajien arvioimana. Jokaisen kolmen väittämiä käsittävän teeman lopuksi on yksi avoin kysymys. Kyselylomakkeessa on neljä sivua. Kyselylomake on viidellä sairaanhoitajalla esitettävä.

Kyselylomaketta voidaan hyödyntää sairaanhoitajien työssä ja osastoilla, joissa työkiertoa suunnitellaan ja toteutetaan.

Avainsanat: työkierto, sairaanhoitajat, työhyvinvointi, kyselylomake, kyselylomakkeen laatiminen

## **ABSTRACT**

Alamursula, Sirkka

The importance of Job Rotation from the Nurse's Perspective – Preparation of a Questionnaire. 36 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Health Care and Social Services, Degree Programme in Nursing

Bachelor's Thesis 2011

Instructor: Senior Lecturer Kristiina Helminen

The purpose of this thesis is to make and produce a reliable questionnaire which can be used to determine nurses' perspectives about job rotation. The aim is, with the help of theory, to create an overview and understanding of job rotation and to make a reliable questionnaire, which can be used to measure nurses' opinions. Job rotation means that an employee moves, for a certain period of time, to another work community and then returns back to his/her own job. The most important factors within job rotation are objectivity, planning, orientation, and giving feedback. Job rotation is one possible way to career development. It expands knowledge, enhances work satisfaction and develops professional skills. Job rotation is one way to expand organisational knowledge and to share existing information inside the new and the old work communities. The purpose of job rotation is to get a positive effect on job motivation and work satisfaction. From society's point of view, wellbeing at work decreases costs and thus increases the skilled work resources in health care.

In this thesis the following question is being researched: What kind of questionnaire is reliable and can be used to determine nurses' views about job rotation? This questionnaire for nurses was produced as part of the thesis and includes a cover letter (appendix 1.) and questionnaire (appendix 2). The questionnaire evaluates the effects of job rotation on nurses and includes six background variables. Background questions in the questionnaire are about age, gender, vocational education, work experience, quality of work and work unit. The 26 alternative thesis questions in the questionnaire are presented in five-point Likert scale and are nurses' views about job rotation. Specific views are evaluated by nurses. In the questionnaire there are four different themes regarding the respondent's background information, the job rotation's effect on the work community, the job rotation's effect on the person who does the rotation and the job rotation's effect on the person's well-being at work. After every section there was one open question. The questionnaire has four pages and it has been pre-tested by five nurses.

Questionnaire can be used where job rotation is being planned or executed.

Key words: Job Rotation, Nurses, Preparation of the Questionnaire, Questionnaire, Work Wellbeing

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 TIEDONHAKUPROSESSI.....	7
3 TYÖKIERTO.....	8
4 HOITOHENKILÖSTÖN TYÖKIERTOJA KÄSITTELEVIÄ TUTKIMUKSIA.....	11
4.1 Osaaminen.....	11
4.2 Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys .....	13
4.3 Ammatillinen kehittyminen.....	14
4.4 Uralla eteneminen.....	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	17
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	18
6.1 Määrällisen kyselylomakkeen laatiminen .....	18
6.2 Hyvän kyselylomakkeen ominaisuudet.....	21
6.3 Kyselylomakkeen sisältö ja ulkoasu.....	21
6.4 Kyselylomakkeen luotettavuus.....	23
7 KYSELYLOMAKKEEN TAUSTA.....	25
7.1 Työkierron vaikutus työyhteisöön.....	25
7.2 Työkierron vaikutus työntekijään.....	26
7.3 Työkierto ja työhyvinvointi.....	27
8 OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVÄT EETTISET NÄKÖKOHDAT.....	29
9 POHDINTA.....	30
LÄHTEET.....	34

## LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

Liite 3 Taulukko 1. Kyselylomakkeen kysymykset ja niiden lähtökohtana olevat hoitohenkilökunnan työkierron tehty tutkimukset vuosilta 2000-2010

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe on sairaanhoitajien työkierto. Opinnäytetyön lähtökohtana on kiinnostus hoitohenkilökunnan näkemyksistä työkierrosta, ja tarkoituksena on tuottaa kyselylomake työkierron merkitystä varten sairaanhoitajille. Teoria käsittelee yleisesti työkiertoa uralla etenemistä, osaamista, työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä edistävänä tekijänä hoitotyössä. Työn alussa perehdytään hoitohenkilökunnan työkierrosta olevaan ajankohtaiseen tutkimustietoon ja kirjallisuuteen. Työn loppuosa käsittelee kyselylomakkeen laatimista. Tutkimusten mukaan työntekijän kannalta työkierto toimii ammatillisen kehittymisen ja syventämisen keinona sekä työkyvyn ylläpitäjänä. Työyhteisön kannalta se merkitsee työn kehittämisen menetelmää ja uusia näkökulmia. Terveystieteiden ammattilaki 1994/559 velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilöä ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa. Sosiaali- ja terveysministeriön (2006) laatiman sosiaali- ja terveystieteiden strategiat 2015 -ohjelman työhyvinvoinnin tavoitteena ovat toimintakyvyn edistäminen ja työkyvyn ylläpito.

Opinnäytetyön viitekehys muodostuu aiheesta olevista tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Viitekehyksen osia ovat tutkimusongelmia käsittelevät teoriat ja käsitteet. Tutkittuun tietoon perustuen laadin kyselylomakkeen. Kyselylomake sisältää väittämiä ja taustamuuttujia. Opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella ja tuottaa luotettava kyselylomake, jolla voidaan selvittää sairaanhoitajien näkökulmia työkierrosta. Tavoitteena on luoda teoriapohjan avulla yleiskuva ja käsitys työkierrosta ja se että kyselylomaketta voidaan hyödyntää tutkittaessa sairaanhoitajien näkemyksiä.

Opinnäytetyön tekemisessä opin tutkimukseen liittyvää teoriaa, kyselylomakkeen toteuttamista, teorian hankintaa, soveltamista ja hyödyntämistä. Yksilötasolla ja oman alan kannalta työkierrolla on mahdollisuus kehittää ammattitaitoa, asiantuntijuutta ja parantaa työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä. Työyhteisön ja organisaation tasolla työkierron avulla on mahdollisuus turvata eri yksiköiden sairaanhoitajien riittävyys, osaaminen ja työn tulosten laatu. Yhteiskunnan kannalta henkilökunnan työssä jaksaminen alentaa terveydenhuollon kustannuksia ja kasvattaa täten osaavaa työvoimaa terveydenhuollossa.

Työn mielekkyyden taso erilaisilla julkisen ja yksityisen sektorin työpaikoilla 2000-luvulla Työministeriön vuoden 2007 valtakunnallinen työolobarometri osoittaa, että työn mielekkyys on laskenut 15 prosenttiyksikköä vuonna 2001 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuoteen 2004 työn mielekkyyden epäilijöiden määrä on noussut 13 prosenttiyksikköä. Vuodesta 2005 suunta on ollut myönteinen, mutta muutos on hidasta. Vuonna 2007 työnteon mielekkyyden balanssi on parantunut, mutta se on edelleen negatiivinen, miinus 12 prosenttiyksikköä. (Työministeriö 2007, 10.)

## 2 TIEDONHAKUPROSESSI

Teoriaosuuden tieteellisiä tutkimuksia ja artikkeleita haettiin tiedonhaun kautta kotimaisista MEDIC- ja ARTO- ja kansainvälisestä CINAHL- tietokannoista. Lisäksi tehtiin tarkennushaun METCAT- tietokannasta työkiertoa käsittelevistä kirjoista. Osan teoriaosuudessa käytetyistä artikkeleista ja kirjoista haettiin manuaalisesti hoitotieteen alan tieteellisistä julkaisuista ja kirjoista. Aiheita etsittiin myös löytämieni artikkeleiden lähdeluetteloista. Tutkimuksen tekoa ja kyselylomakkeen laatimista koskevaa kirjallisuutta haettiin sähköisesti ja manuaalisesti tutkimusta käsittelevistä kirjoista ja julkaisuista.

Opinnäytetyön aihe on Työkierron merkitys sairaanhoitajan näkökulmasta. Tiedonhakuprosessissa otettiin seuraavia asioita huomioon: eli tieteelliselle tutkimukselle vaadittavat ominaisuudet, tiedontarve ja määrittely, aiheen haku ja ominaisuudet. MEDIC sisältää lääke- ja terveystieteellistä aineistoa. Asiasanat selvitettiin, eli mikä on aiheen sisältö ja millä sanoilla haetaan. Hakuja suoritettiin sanoilla työkier\* virkavaih\* ”job rotation” secondment\* arbetsrotat\* arbetsväxl\* 2000–2010. Tiedonhakua rajattiin vuosina 2000–2010 hoitotieteen tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Tutkimusten ja artikkelien kriteerinä oli, että niissä käsitellään työkiertoa hoitohenkilökunnan ja sairaanhoitajien näkökulmasta. Tällä tavoin löytyivät viitteet tietokannoista. Tuloksena oli julkaisuja viitetiedoilla: tekijät, otsikko ja julkaisutiedot. Tutkimusartikkeleita löytyi kotimaisista hoitotieteellisistä lehdistä 4 kappaletta, kirjoja 2 kappaletta, tutkimuksia löytyi 5 kappaletta ja suomalaisia pro graduja vuosilta 2000–2010 löytyi 3 kappaletta.

### 3 TYÖKIERTO

Henkilökiertoa, eli työkiertoa, on Lindeman-Valkosen (2001) mukaan monia eri muotoja. Niitä ovat sisäinen, ulkoinen, yksipuolinen, vastavuoroinen, ketjuuntunut ja projektiin sidottu työkierto. Periaatteena on työkierron tarkoituksenmukaisuus. Sisäinen henkilökierto on hyvä tapa hoitaa sijaisuuksia tai saada lisätyövoimaa. Se lisää työyksiköiden yhteistyötä ja tarjoaa vaihtelua ja oppimista. Ulkoinen henkilökierto tarkoittaa sitä, että kiertopaikkaa haetaan toisesta organisaatiosta. Ulkoisessa henkilökierrossa henkilö siirtyy toiseen organisaatioon omalla palkallaan ja lomaeduillaan. Vastaanottava organisaatio vastaa työn aiheuttamista kustannuksista. Yksipuolisessa henkilökierrossa kiertoon lähtevän työntekijän tilalle ei tule sijaista, vaan työtä hoidetaan muilla järjestelyillä. Vastavuoroisessa henkilökierrossa työkiertoon lähtevän työntekijän organisaatiosta tulee työntekijä vastaanottavasta organisaatiosta. Vastaanottavasta organisaatiosta voi työkiertoon lähteä joku toinen kuin vastaavia työtehtäviä tekevä henkilö. Ketjuuntuneessa henkilökierrossa saman organisaation useasta työyksiköstä lähtee samanaikaisesti useampi henkilö työkiertoon. Projektiin sidotussa henkilökierrossa organisaatio saa asiantuntijuutta, jota siinä organisaatiossa ei ole. (Lindeman-Valkonen 2001, 12–13.)

Tavoitteellisessa työkierrossa työntekijä laatii itselleen oppimistavoitteet. Tavoitteet hän esittelee uudessa työpaikassa. Uudessa työpaikassa kerrotaan työntekijälle, mitä hänen odotetaan opettavan ja ohjaavan uudessa työyhteisössä työkierron aikana. Tavoitteena on oman asiantuntijuuden ja osaamisen jakaminen. Työkierrossa työntekijän tukena toimii nimetty mentori, eli tukihenkilö. Työkierrossa olevan henkilön keskeisiä tehtäviä on antaa palautetta, verrata työtapoja eri työyhteisöissä, kysellä ja kyseenalaistaa. Ennen työkierron loppumista pohditaan, mitä on molemmin puolin opittu kierrosta. Omaan työyhteisöönsä palattuun työntekijä ja esimies keskustelevat, miten työkierron tavoitteet toteutuivat, mitä työkierrossa ollut työntekijä oppi, ja minkälaisia ideoita hän tuo omaan työyhteisöönsä. Työntekijä kertoo oppimiskokemuksistaan ja uusista ideoista työtovereilleen. (Mäkisalo 2003, 130, 134–135.)



Työkierron tulee perustua esimiehen ja työkiertoon lähtevän suunnitelmaan, tavoitteisiin, seurantaan ja palautteen antamiseen lähtevässä ja vastaanottavassa työyksikössä (Lindeman–Valkonen 2001; Hamilton & Wilkie 2001; Walle 2003; Hongisto 2005; Könönen 2005; Asikainen 2008). Työkierto on yksi henkilöstön kehittämisen menetelmä. Työntekijä siirtyy vapaaehtoisesti määräajaksi omalta paikaltaan toiseen organisaatioon ja tehtävään. Tavoitteena voi olla ammatillisen osaamisen, hallintokäytäntöjen tai työkuulttuurin kehittäminen tai kaikkea näitä. (Lindeman–Valkonen 2001, 7–8; Walle 2003, 8; Könönen 2005, 24.) Uudessa paikassa pyritään vastaamaan tavoitteisiin. Mietitään, tavoitellaanko työkierrolla oppimista, vaihtelua, kontakteja vai uusia tehtäviä. Työkierron lähtökohtana on suunnitelmallisuus. Periaatteet tulisi kirjata henkilöstösuunnitelmaan. Suunnitelman mukaan jokainen työntekijä olisi velvoitettu ja oikeutettu määräajoin työkiertoon, elleivät hänen työtehtävänsä ole vaihdelleet viimeisen viiden vuoden aikana. (Blixt & Uusitalo 2006, 184–185.) Työkierron tarkoituksena on palvella työntekijän ammatillista kasvua, vertailuoppimista ja verkottumista. Työkierrossa on mahdollisuus ottaa etäisyyttä omaan työhönsä ja työyhteisöönsä ja arvioida niitä uudella tavalla. Työkierto auttaa näkemään kokonaisuuksia ja saamaan ideoita oman työn ja työyhteisön kehittämiseksi. Organisaation kannalta henkilökierto on yksi tehokkaimmista henkilöstön kehittämisen keinoista. Organisaation kannalta työkierto tukee työyhteisön jatkuvaa oppimista, ja se on keino huolehtia siitä, että organisaatiossa on osaava ja työkykyinen henkilöstö. (Lindeman–Valkonen 2001, 7–8, 11; Walle 2003, 8.)

Hoitohenkilökunnan kehittämismenetelmänä kannattaa käyttää suunnitelmallista ja tavoitteellista työkiertoa laajennettaessa osaamista ja asiantuntijuutta. Työkierto on vapaaehtoista ja siinä oleva työntekijä siirtyy omalta työpaikaltaan määräajaksi toiseen organisaatioon ja työtehtävään. Työkierrossa on tavoitteena laajaa alaistaa, kehittää ja monipuolistaa työntekijän osaamista ja ammattitaitoa siten, että hän perehtyy uudessa työpaikassa uuden työtoverin opastuksella työtehtäviin. Työntekijä oppii näkemään oman toimintansa osana laajempaa kokonaisuutta ja organisaation perustehtävää. Työkierto mahdollistaa myös työntekijän siirtymisen määräajaksi työtehtävästä toiseen, jolloin se edistää työssä tapahtuvaa jatkuvaa oppimista. (Suikkala, A., Miettinen, M., Holopainen, A., Montin, L. & Laaksonen, K. 2004, 31.)

Työkierto on osa koulutus- ja kehittämistoimintaa. Työntekijä siirtyy määräajaksi muihin työtehtäviin tai toiseen työyksikköön. Tavoitteena on uusien näkökulmien saaminen työhön, työn tekeminen mielenkiintoisemmaksi, yhteistyön ja ymmärtämisen parantaminen, ammattitaidon ja osaamisen lisääminen, itsensä kehittäminen työstä oppimalla, tuottavuuden lisääminen sekä urakehityksen tukeminen. (Hilden 2002, 83.)

## 4 HOITOHENKILÖSTÖN TYÖKIERTOA KÄSITTELEVIÄ TUTKIMUKSIA

Hoitohenkilökunnan kannalta työkiertoa ovat selvittäneet Hamilton & Wilkie (2001), Järvi & Uusitalo (2004), Hongisto (2005), Könönen (2005) ja Asikainen (2008). Tutkimusten mukaan osaaminen ja ammattitaito kasvavat työkierron aikana. Työkierto vaikuttaa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen sekä aktivoi siihen osallistujaa kehittämään itseään. Se on menetelmä uralla etenemiseen ja ammatillisen osaamisen laajentamiseen. (Hongisto 2005, 83–84; Könönen 2005, 2, 7.) Seuraavana on koottu tietoa heidän tutkimuksistaan.

### 4.1 Osaaminen

Asiakkaiden tarpeet ja ongelmat, työmenetelmät ja muuttuva toimintaympäristö edellyttävät hoitohenkilökunnalta yleisosaamista ja erityisosaamista. Ammatillinen osaaminen tarkoittaa kykyä hallita ammatin toimintakokonaisuuksia. (Suikkala ym. 2004, 14.) Tulevaisuuden hoitotyössä korostuvat tutkiva ja kriittinen ote työhön. Sairaanhoidajien tulee sopeutua nopeisiin toimintaympäristöjen muutoksiin ja jatkuvaan itsensä kouluttamiseen ja kehittämiseen. (Metsämuuronen 2000, 10.) Hoitotyön ammatillinen osaaminen tarkoittaa työelämän kvalifikaatiovaatimuksia, eli ammattiryhmän yksilöllistä ammattitaitoa ja pätevyyttä, joka kehittyy koulutuksen ja työelämän kautta asiantuntijuuteen. (Jauhiainen 2004, 31, Könönen 2005.) Osaaminen koostuu yksilön tiedoista ja taidoista, joissa yhdistyvät teoria, käytäntö, kokemus ja hiljainen tieto. Yksilö oppii itsensä ulkopuolelta riippumatonta tietoa. Sen hän sisäistää, ja se muuttuu käytännön kautta kokemustiedoksi. Kokemuksen kautta hän havainnoi sanattomia tapahtumia. Ne hän omaksuu henkilökohtaiseksi hiljaiseksi tiedoksi. (Järvinen, Koivisto ja Poikelä 2002, 71–72.)

Blixt ja Uusitalo (2006) toteavat, että hoitotyön työkierrolla on tarkoitus edistää uusien sairaanhoidajien osaamista potilaiden hoitamisessa. Järvi ja Uusitalo (2004, 337–347) ovat selvittäneet työkiertoa kirjallisuuden pohjalta kyselytutkimuksella HYKSin silmäklinikan hoitohenkilöstöltä. Keskeisiä tuloksia olivat, että

työntekijöiden itseluottamus kasvaa, ammattitaito monipuolistuu, joustavuus ja innovatiivisuus, eli luovuus lisääntyvät. Hyvä perehdytys ja työyhteisön hyväksyntä ovat tärkeitä tekijöitä onnistuneisiin kokemuksiin. Työkierrossa vapaaehtoisuus on tärkeä asia.

Hongiston (2005) tutkimuksen kohteena oli Kuopion yliopistollisessa sairaalassa vuosina 1999–2004 työkierrossa ollut hoitohenkilökunta lukuunottamatta synnytys- ja naistentautien klinikkaa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työkierron vaikutusta hoitohenkilöstön omien kokemusten perusteella osaamiseen ja työhyvinvointiin. Tutkimus suoritettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Se sisälsi monivalintakysymyksiä sekä lisäksi avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten osalta tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena. Hongiston tutkimuksessa kartoitettiin osaamista Metsämuurosen (2000) osaamistarveluokitukseen perustuvalla kyselylomakkeella. Osaaminen jaettiin perusosaamiseen, jota tarvitaan tämän päivän osaamisessa ja myös tulevaisuudessa, potentiaaliin tulevaisuuden osaamiseen, jota tarvitaan tulevaisuudessa hieman enemmän kuin tänä päivänä ja aitoon tulevaisuuden osaamiseen, jota tarvitaan tulevaisuudessa enemmän kuin nyt. (Metsämuuronen 2000, 97–99, Hongisto 2005, 82.)

Hongiston (2005) tutkimuksen mukaan työkierrossa olleet kokivat kierron vaikuttaneen osaamiseen. Perusosaamisen alueelle työkierto oli vaikuttanut siten, että työkierrossa olleiden oli aiempaa helpompaa kohdata ihmisiä ja ymmärtää heitä. Kärsivällisyys oli lisääntynyt, ja kierrossa olleet uskoivat aiempaa enemmän omiin kykyihinsä. Potentiaalinen tulevaisuuden osaamisen alueella työkierrolla näytti olevan eniten vaikutusta päätöksentekotaitoon, tiedon hankintaosaamiseen ja työhön sekä työssä vaikuttamiseen. Työkierrossa olleet olivat motivoituneempia itsensä kehittämiseen, ja he arvostivat aiempaa enemmän muiden osaamista. Kyky toimia yhteistyössä eri ammattiryhmien kanssa oli parantunut sekä tietopohja oli laajentunut. Työyksiköstä toiseen siirtyminen oli työkierron jälkeen aiempaa helpompaa. Aitoon tulevaisuuden osaamiseen työkierrolla ei ollut vaikutusta. (Hongisto 2005, 82–83.) Tutkimusten mukaan työkierto on yksilön kehittymismahdollisuus, jolloin tiedot ja taidot lisääntyvät. Se on oman työn ja työyhteisön kehittämisen mahdollisuus. Se lisää uutta sitoutumista ammattiin,

laajentaa kontaktiverkostoa ja auttaa myös työkyvyn säilymiseen. (Hongisto 2005, 33.)

Asikaisen (2008) tutkimuksen kohteena oli työkierto sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmänä erikoissairaanhoidossa. Tutkimuksen tarkoituksena oli työkierrossa olleiden sairaanhoitajien kokemuksiin perustuen tutkia ja ymmärtää työkierron merkitystä sairaanhoitajien ammatilliselle osaamiselle ja kehittymiselle. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena työkierrossa olleiden sairaanhoitajien omien kokemusten pohjalta. (Asikainen 2008, 4, 76.)

## **4.2 Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys**

Työhyvinvointi on työssäkäyvän henkilön kykyä selviytyä työtehtävästään. Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työsuhde, palkkaus, työsopimus, yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne ja yleinen elämäntilanne. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 4.) Työhyvinvointiin kuuluu myös osaamisen kehittäminen, motivoituminen, innostuminen ja tehtävien kokonaishallinta. Työntekijät pystyvät vaikuttamaan osaamisen kehittämällä omaan työhyvinvointiinsa ja vahvistamaan asemaansa organisaatiossa. (Salojärvi 2006, 56.)

Rauramon (2004) mukaan työhyvinvointi on eri asia kuin työtyytyväisyys ja työviihtyvyys. Työtyytyväisyys ja työviihtyvyys kuvaavat sitä, minkälaiseksi työntekijät kokevat työorganisaationsa, jossa työskentelevät, eli millaista on työskennellä siinä organisaatiossa, työyhteisössä ja työtehtävässä. (Rauramo 2004, 33.)

Työhyvinvoinnin tavoitteita asetetaan eri näkökulmista riippuen organisaatiosta, kohderyhmästä tai työhyvinvointiin liittyvistä tutkimusasetelmista. Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri näkökulmista. Työn ja turvallisuuden näkökulmasta esimerkiksi työoikeus, työn sisällöt, laatu, tulokset, työympäristö, työvälineet, johtamistavat, työyhteisön toiminta ja työsuojelu ovat osia työhyvinvoinnissa. Työoikeuteen liittyvät sopimus- ja lainsäädäntöperusta työn tekemiselle. Sopimuk-

sisä ja lainsäädännössä on kohtia, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Terveiden ja hyvinvoinnin näkökulmasta työhyvinvoinnin kohteena on ihmisten toiminta työssä, työntekijän terveys ja kyky toimia erilaisissa ympäristöissä. Työ ja vapaa-aika ovat sisällöltään monimuotoisia, joten työhyvinvoinnin saavuttamisen keinot ovat monenlaisia, ja niitä voidaan kehittää työpaikalla työaikana. Vapaa-aika, oma hyvinvointi ja terveyden edistäminen ovat yhtä tärkeitä tekijöitä. (Wikipedia 2009.)

Blixt & Uusitalo (2006) toteavat, että työkierrolla on tarkoitus lisätä sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä. Hongiston (2005) tutkimuksen mukaan työkierrolla on työhyvinvointiin myönteinen vaikutus. Jaksaminen ja työtyytyväisyys lisääntyvät työkierron aikana. Työkierto vahvisti itsetuntoa, tarjosi mielenkiintoisen kokemuksen ja toi vaihtelua työelämään. Tutkimuksen mukaan työkierrossa olleet kokivat kierron vaikuttaneen työhyvinvointiin. (Hongisto 2005, 64–65, 82–83.) Könösen tutkimuksessa vastaajista osa koki työssä jaksamisen lisääntyvän, mutta se ei lisääntynyt merkittävästi. Työkierron avulla työn mielekkyys lisääntyi ja haasteellisuus kasvoi. (Könönen 2005, 42–51.)

### **4.3 Ammatillinen kehittyminen**

Ammatilliseen kasvuun vaikuttavat organisatoriset, työrooliin liittyvät ja henkilökohtaiset kasvutekijät. Organisatoriset kasvutekijät, kuten teknologiset ja innovatiiviset muutokset, liittyvät organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin, ja siten vaativat ammatillisten kvalifikaatioiden kehittämistä. Työrooliin liittyviä kasvutekijöitä ovat yksilön tarve saada uusia haasteita, oppia uutta ja kehittää itseään omassa ammatissaan. Henkilökohtaiset kasvutekijät lähtevät yksilön omista haluista ja tarpeista. Hänen vahva itseluottamus, halu kehittää omia kykyjään ja oppimismotivaatio edistävät ammatillista kasvua. (Ruohotie 2000, 49-55.)

Könösen (2005) tutkimuksen kohteena oli työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysklinikassa. Tutkimuksen mukaan työkierto edistää ammatillista kasvua. Tutkimuksella haluttiin selvittää myös sitä, miten työkiertoa tulisi kehittää, jotta se palvelisi henkilö-

kunnan kehittämismenetelmänä työntekijöitä ja organisaatiota. Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena survey–tutkimuksena. Se sisälsi monivalintakysymyksiä, ja lisäksi mukana oli avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten osalta tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena. Vastaajien mukaan työkierto auttaa näkemään omat ammatilliset vahvuudet helpommin, ja niiden vahvuuksien siirtäminen toiseen yksikköön tulee helpommaksi. Työkierto lisää teoreettista tietoa hoitotyöstä, ja potilaan hoitoketjun hahmottaminen selkenee klinikassa sekä oman ja toisen työn arvostaminen lisääntyy. Tieto sairaalan yhteistyötahoista lisääntyy ja sitoutuminen omaan työhön kasvaa. Kaikki hoitajat eivät kokeneet työkierron kehittävän heitä ammatillisesti, ja he toivoivat, että myös muita ammatillisen kehittymisen keinoja tulisi kehittää tasavertaisesti, esimerkiksi kehityskeskustelut, jatko-koulutus, vastuualueet ja erilaiset projektit. Tutkimuksen mukaan työkierron ha- luttiin olevan tarpeeksi pitkä, mutta kuitenkin alle kuusi kuukautta. Tutkimuksen mukaan työkierron tulisi perustua vapaaehtoisuuteen. (Könönen 2005, 2, 28, 42– 51.)

Asikaisen (2008) tutkimuksen mukaan työkierto tukee hyvin yksittäisen työnteki- jän osaamisen kehittymistä, mutta työyhteisön vertailuoppiminen jää vähemmäl- le. Tulosten perusteella työkiertoon suhtautuminen on myönteistä, kun se ym- märretään tarkoituksenmukaisena oman ammatillisen kehittymisen kannalta. Työkiertoon vastahakoisesti osallistuminen vie sopeutumiselta aikaa ja voimava- roja. Työkierrossa kokenut työntekijä joutui asettumaan vasta–alkajan asemaan, kohtaamaan ja sietämään epävarmuutta uudessa työpaikassa. Epävarmuuden sietäminen ja selviytyminen koettiin itsetuntoa vahvistavana. Työkierto toi vaihte- lua, jos työntekijä oli ollut pitkään samassa työyksikössä. Työkierrossa ammatilli- set perustiedot päivittyivät. Työntekijällä oli mahdollisuus luoda verkostoa eri erikoisaloille. Tulosten mukaan työyhteisössä työntekijät eivät olleet valmiita an- tamaan eivätkä vastaanottamaan vertaisen palautetta. Työkierron suunnitelmal- lisuus ja tavoitteet eivät aina toteutuneet. Esimiehen kehittymään aktivoivan rooli ja tuki ovat merkityksellisiä. (Asikainen 2008, 73–75.)

#### **4.4 Uralla eteneminen**

Yksi urakehityksen menetelmä on työkierto. Hoitotyössä käytetyin urakehitysmalli on Patricia Bennerin kehittämä malli aloittelijasta asiantuntijaksi. Se kuvaa ammatillista kehittymistä viidellä portaalla: aloittelija, edistynyt aloittelija, pätevä, taitava ja asiantuntija. Malli ottaa huomioon työvuodet ja työkokemuksen ammatillisen kehittymisen osana. Lindeman–Valkosen mukaan työkierto tukee yksilön ja työyhteisön kannalta uralla kehittymistä. Sen avulla yksilö voi rakentaa uraa. Sen avulla voidaan hankkia asiantuntemusta ja erityisosaamista työyhteisölle määräaikaan hankkeisiin. (Lindeman–Valkonen 2001, 12.) Ammatillisen kasvun prosessiin tarvitaan kasvutekijöitä. Ne saavat alkuun urarutiinit ja yksilö arvioi itseään ja ulkoisia asioita uudelleen. Hän pohtii ammatillista identiteettiään ja urasuunnitelmaansa. Prosessissa muutos tuo usein epävarmuutta, joka muuttuu kokemuksen kautta itseluottamukseksi. (Ruohotie 2000, 57.)

Hamiltonin & Wilkien (2001, 315-320) tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää työkierron mahdollisuutta käytännön työn, palvelun ja uralla etenemisen kannalta. He tutkivat työkiertoa (job rotation) suuressa opetussairaалassa Englannissa Sheffieldissä. Hamilton ja Wilkie tuovat esiin tutkimuksessaan, että työkierto antaa mahdollisuuden saada uusia tietoja ja taitoja, edetä uralla ja laajentaa näkökulmaa. Hyödyt ovat suuret, mutta työkierron riskit tulee tunnistaa. Työkiertoon lähtevän henkilön vastuut, resurssit ja tavoitteet tulisi määritellä ennen kiertoa, jotta työntekijälle ei tule vääriä odotuksia ja jotta työkierto ei herätä epävarmuutta oman aseman ja tulevaisuuden suhteen. Blixt & Uusitalo (2006, 183-198) toteavat, että HYKSin silmäklinikan hoitohenkilöstön työkierto tukeutuu sairaanhoitajien urakehitysohjelmaan. Könösen tutkimuksen mukaan työkierron tulisi olla työyksikön toimintaa ja jokaisen tulisi osallistua työkiertoon ainakin kerran, koska on hyvä nähdä klinikan toimintaa toisesta näkökulmasta. Työkierto on yksi keino ammatillisessa kasvussa ja koko klinikalle merkittävä resurssi. (Könönen 2005, 50-53.)



## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyöni tarkoituksena on suunnitella ja tuottaa luotettava kyselylomake, jolla voidaan selvittää sairaanhoitajien näkökulmia työkierrosta. Tavoitteena on luoda teoriapohjan avulla yleiskuva ja käsitys työkierrosta, ja että kyselylomaketta voidaan hyödyntää tutkittaessa sairaanhoitajien näkemyksiä työkierrosta.

Opinnäytetyössäni etsitään vastausta seuraavaan kysymykseen:

1. Millainen on luotettava kyselylomake, jolla voidaan selvittää sairaanhoitajien näkökulma työkierrosta?

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja eri asioiden välisiä riippuvuuksia sekä tutkittavassa ilmiössä tapahtuvia muutoksia. Kvantitatiivisen lähestymistavan avulla saadaan tutkittavien näkökulma, käsitykset ja asenteet työkierron vaikutuksista. (Heikkilä 2005, 16.)

Kyselylomake suunnitellaan vastaajan näkökulmasta. Lomakkeessa on hyvä olla saate, jossa kerrotaan, mitä tarkoitusta varten tutkimusta tehdään, mihin tietoja käytetään, mikä on kohderyhmä, ketkä ovat selvityksen tekijät ja mikä on ohjaava opiskelupaikka. Saate motivoi vastaajaa vastaamaan kyselyyn. (Vilka & Airaksinen 2003, 59.)

Tutkimuksen kannalta on merkittävää se, että kysytään sisällöllisesti oikeita kysymyksiä oikealla tavalla tilastollista tutkimusta varten. Hyvässä kyselylomakkeessa toteutuvat sisällölliset ja tilastolliset näkökohdat. (Vehkalahti 2008, 20.)

### 6.1 Määrällisen kyselylomakkeen laatiminen

Kvantitatiivisen aineiston keruuseen käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on vaihtoehtokysymyksiä. Määrällinen tutkimus selvittää muuttujien välisiä suhteita ja eroja. Päätökset tehdään tilastollisen analyysin perusteella. Vastauksia kuvaillaan numeerisesti, eli tutkittavia asioita käsitellään numeroiden avulla ja tuloksia voidaan havainnoillistaa kuvioilla ja taulukoilla. (Heikkilä 2008, 14–16; Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009, 135–139; Vilka 2007, 13–14, 19–22.)

Kvantitatiivisessa menetelmässä käytetään usein survey-tutkimusta, jossa kerätään tietoa suunnitelmallisesti kyselylomakkeen tai haastattelun muodossa. Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Aineisto kerätään standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä, eli asia kysytään täsmälleen samalla taval-

la jokaiselta vastaajalta. Kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä ihmisjoukosta. (Hirsijärvi ym, 2009, 134, 193.)

Vaihtoehtokysymyksissä on laatija tehnyt valmiit, numeroidut vastausvaihtoehdot, ja vastaajat merkitsevät rastin tai rengastavat kyselylomakkeesta valmiin vastausvaihtoehdon ohjeen mukaan. Rastittaminen on osoittautunut helpommaksi. Asteikkoihin, eli skaaloihin, perustuvassa kysymystyyppissä esitetään väittämiä, ja vastaaja valitsee niistä samaa mieltä tai eri mieltä esitettyyn väittämään. (Hirsijärvi ym 2009, 199–200.) Kyselytutkimuksessa käytetään usein monivalintaväittämiä vastausvaihtoehtoina. Siinä käytetään 5- tai 6-portaisia Likert-asteikkollisia muuttujia. Likert-asteikon toisessa päässä on vaihtoehto täysin samaa mieltä ja toisessa päässä on vaihtoehto täysin eri mieltä. Asteikkoon on lisätty ”en osaa sanoa” -vaihtoehto. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 102.) Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Samanlaisesti kyselyllä voidaan kysyä monia asioita ja tutkimukseen saadaan paljon henkilöitä sekä vastaaminen on nopeaa. Kvantitatiivinen kyselylomake on nopea käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida tuloksia tietokoneen avulla. Kerätävän tiedon käsittelyyn on olemassa tilastolliset analyysitavat ja raportointimuodot. (Hirsijärvi ym. 2009, 195–196.) Tutkimuksessa tutkimusasetelma sisältää tutkimusongelman, aineiston ja menetelmän. Tutkimusmenetelmän tavoitteena on saada tutkimuksella ratkaisu kysymyksiin, jotka perustuvat tutkimusongelmiin. Tutkimusongelman perusteella valitaan tilanteeseen parhaiten sopiva kohderyhmä ja tiedonkeruumenetelmä. (Heikkilä 2008, 14, 18, 23.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä tehtäviä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, käsitteiden määrittely, havaintoaineiston soveltuvuus määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen ja päätelmien teko havaintoaineistoon perustuen. (Hirsijärvi ym. 2009, 140.)

Kyselylomakkeen määrittäminen lähtee siitä, että ensin määritellään ilmiö tai asia, jota halutaan mitata. Se edellyttää ilmiön käsitteellistämistä. Sen jälkeen määritetään mittari, eli tutkittava ilmiö operationalisoidaan. Operationalisoinnin tuloksena syntyy mittareita. Kyselylomaketta muodostettaessa on huomioitava kohderyhmä. Mittaamista suunniteltaessa on hyvä esittää kysymykset: mitä, mistä (kohderyhmä), mitä ja miten mitataan. (MOTV 2004, 18.)

Näkemyksiä työkierrosta on mahdollista selvittää siten, että tutkittavat asiat operationalisoidaan ja strukturoidaan. Tutkittavasta asiasta saadaan mittarin, eli välineen, avulla määrällinen tai määrälliseen muotoon muutettava sanallinen tieto tutkittavasta asiasta. Teoreettisten ja käsitteellisten asioiden muuttamisessa mitattavaan muotoon tarvitaan tiedon operationalisointia, eli arkikielelle muuntamista ja strukturointia. Strukturoinnissa tutkittavat asiat ja niiden ominaisuudet vakioidaan lomakkeeseen kysymyksiksi ja vaihtoehdoiksi siten, että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja että kaikilta vastaajilta voidaan kysyä samalla tavalla. Kvantitatiivisen tutkimuksen mittareita ovat kyselylomakkeet, haastattelut ja havainnointi. (Vilkkä 2007, 14–15.)

Kysely on aineiston keruun muoto. Kysymysten muoto on standardoitu, eli vakioitu. Se tarkoittaa sitä, että kyselyyn vastaajilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. (Vilkkä 2007, 28.) Kyselyssä kannattaa käyttää aiemmin käytettyjä ja tiedeyhteisön omaksumia vastauskaaloja. Ne voivat olla vastaajille entuudestaan tuttuja. (MOTV 2004, 44.) Asenneasteikon avulla voidaan mitata henkilön kokemukseen perustuvia mielipiteitä. Likertin asteikko on asenne- ja järjestysasteikko. Asteikon keskikohdasta lähtien toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen suuntaan samanmielisyys vähenee. (Vilkkä 2007, 45–46.)

Tieteellisen kyselylomakkeen laatiminen edellyttää, että tutkija osaa ottaa huomioon vastaajien ajan, halun ja taidot vastata kyselyyn. Lomakkeen huolellinen suunnittelu ja testaaminen vaikuttavat ratkaisevasti tutkimuksen onnistumiseen. (MOTV 2004, 41.) Kyselylomake tulee testata ennen aineiston keräämistä. Lomakkeen testaajina voivat olla perusjoukkoon kuuluvat henkilöt. Testaajat pyrkivät selvittämään kysymyksen ja ohjeiden selkeyden ja yksiselitteisyyden, vastausvaihtoehtojen sisällöllisen toimivuuden ja lomakkeeseen vastaamisen raskauden sekä vastaamisen kuluvan ajan. Testaajien tulee miettiä, onko jotain olennaista jäänyt kysymättä ja onko mukana tarpeettomia kysymyksiä. Testauksen jälkeen tehdään tarpeelliset muutokset, ja lomake testataan uudelleen ennen aineiston keräämistä. (Heikkilä 2005, 61; Vilkkä 2005, 88–89) Kyselylomake tulee testata aina ennen tutkimusta. Hyviä testaajia ovat tutkimuksen kohderyhmään kuuluva muutama henkilö. He arvioivat kriittisesti kyselylomaketta. Testaa-

jat arvioivat sitä, onko ohjeet ja kysymykset ymmärretty oikein. (Vehkalahti 2008, 48.)

## **6.2 Hyvän kyselylomakkeen ominaisuudet**

Kyselylomakkeen suunnittelu ja laatiminen edellyttävät teoriaan tutustumista, tutkimusongelmien pohtimista, käsitteiden määrittelyä ja tutkimusasetelman valintaa. Lomakkeen tekijän on otettava huomioon se, miten aineisto käsitellään. Kysymyksiä ja niiden vastausvaihtoehtoja laadittaessa on selvitettävä, kuinka tarkkoja tietoja on mahdollista saada tai halutaan saada. Lomakkeen laatijan on varmistettava, että tutkittava asia saadaan kysymysten avulla selvitettyä. Tutkimuksen tavoite on oltava selvillä, ja ennen kyselylomakkeen laatimista on selvitettävä, että tutkittava asia saadaan selvitettyä lomakkeen kysymysten avulla. (Heikkilä 2008, 47.)

Kyselylomakkeessa osiolla tarkoitetaan yksittäistä kysymystä tai väitettä. Kysymysten on oltava ytimekkäitä, selkeitä ja ymmärrettäviä. Osiot voivat olla avoimia tai suljettuja kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin vastataan vapaamuotoisesti. Suljettuihin kysymyksiin on annettu vastausvaihtoehdot valmiiksi. Vastausvaihtoehtojen on oltava toisensa poissulkevia. Valmiit vastausvaihtoehdot helpottavat tietojen käsittelyä. Sanallisten vastausten avulla voidaan saada tutkimukseen tärkeitä tietoja, jotka voisivat muuten jäädä huomioimatta. (Vehkalahti 2008, 23–25.)

Kyselylomake ja saatekirje muodostavat tutkimuslomakkeen. Saatteen tarkoitus on motivoida vastaamaan lomakkeeseen ja selvittää tutkimuksen taustaa ja vastaamista. Saatekirjeen tulee olla kohtelias, eikä se saa olla liian pitkä. Saatekirje voi ratkaista, täyttääkö vastaaja lomakkeen. (Heikkilä 2005, 61.)

## **6.3 Kyselylomakkeen sisältö ja ulkoasu**

Lomaketutkimuksissa pyritään tutkimusongelman kannalta kattavaan, yksinkertaiseen ja helppotajuiseen kysymyksenasetteluun. Vastaajajoukko tuntee harvoin tutkittavan aihealueen yhtä hyvin kuin kysymysten laatija. Lomakkeen pa-

lauttajien tulee jaksaa ja osata vastata kyselyyn. Standardoidussa kyselyssä vastaajien tulee ymmärtää kysymykset mahdollisimman samalla tavalla. Tämä edellyttää yksinkertaista, tarkoituksenmukaista ja täsmällistä kieltä kysymysten laadinnassa. (MOTV 2004, 41.)

Kyselyn kohdejoukkoon kuuluvat kielivähemmistöt tulee ottaa huomioon. Valta-kunnallisissa satunnaisotoksiin perustuvissa kyselyissä on suositeltavaa kääntää kyselylomake myös ruotsiksi. Vastaajan anonymiteetin säilyminen tulee ottaa huomioon myös kysymysten laadinnassa. Vastaajien taustatietojen kartoittami-sen alussa on hyvä mainita, että niitä tiedustellaan vastausten tilastollista käsitte-lyä varten. (MOTV 2004, 42.) Hirsijärvi ym, (2009, 198, 204) toteavat, että tutki-muksen aihe on tärkein vastaamiseen vaikuttava tekijä. Tutkimuksen onnistumis-ta voidaan tehostaa kysymysten tarkalla suunnittelulla ja lomakkeen laatimisella. Kun kysymykset on laadittu valmiiksi, kootaan lomake. Sen tulee näyttää helpos-ti täytettävältä ja olla ulkoasultaan moitteeton ja avoimille vastauksille on oltava riittävästi tilaa. (Hirsijärvi ym 2009, 198, 204.)

Vastaaja päättää muun muassa kyselylomakkeen ulkonäön perusteella, vastaa-ko hän kyselyyn. Kysymykset ja oikea kohderyhmä ovat kyselytutkimuksen on-nistumisen edellytykset. Lomakkeen alkuun kannattaa sijoittaa helppoja kysy-myksiä, joiden avulla herätetään vastaajien mielenkiinto tutkimusta kohtaan. Tärkeimpiä asioita kysytään lomakkeen alussa, jolloin vastauksia harkitaan tar-kemmin. Hyvä kyselylomake on selkeä ja siisti. Hyvän tutkimuslomakkeen omi-naisuuksiin kuuluvat selkeät ja yksiselitteiset vastausohjeet. Kyselylomake saa vastaajan tuntemaan kyselyyn vastaamisen tärkeäksi. Kysymykset etenevät loo-gisesti. Samaa aihetta koskevat kysymykset ryhmitellään selkeiksi kokonaisuu-ksi. Kysymykset numeroidaan juoksevasti. Yhtä asiaa kysytään kerrallaan. Kie-liasu on moitteeton. Kyselylomake ei sisällä sivistyssanoja, slangia tai erikois-sanastoa. Kysymysten olennaisen asian esiin tuomiseksi voidaan käyttää tyyli-keinoja, esimerkiksi lihavoitinta ja alleviivausta. Tutkimuslomake testataan etukä-teen ennen käyttöön ottoa. Hyvä kyselylomake on helppo syöttää ja käsitellä tilasto-ohjelmalla. (Heikkilä 2008, 48–49, 57.) Kyselyyn on helpompi vastata, kun kysymykset on loogisessa järjestyksessä peräkkäin samoin aihealueesta toiseen siirryttäessä. (MOTV 2004, 42.)

Kysymykset on suunniteltava huolellisesti, sillä kysymysten muoto on yksi suurimmista virheiden aiheuttajista. Kysymykset esitetään kohteliaasti. Kohderyhmästä riippuen käytetään teitittelyä. Nuoria henkilöitä koskevassa tutkimuksessa teitittely voi tuntua teennäiseltä ja etäiseltä, ja siksi sinuttelu on luonnollista. Samaa muotoa käytetään johdonmukaisesti koko kyselylomakkeessa. Taustatietoja ei kysytä liian tarkasti. Vastausprosentti saattaa laskea ja tulosten luotettavuus heikentyä, jos vastaaja pystytään tunnistamaan taustatietojen perusteella. (Heikkilä 2008, 47, 57–58.)

Hyvä kysymys ei ole liian pitkä. Lyhyet kysymykset ovat hyviä, koska niitä on helpompi ymmärtää. Yksittäisillä sananvalinnoilla saattaa olla suuri vaikutus. Epämääräisyyttä ja monimerkityksisiä sanoja kuin ”usein”, ”tavallisesti”, ja ”yleensä” pitää välttää, jos halutaan luotettavia tuloksia. Ammattikieltä, monimutkaisia sanoja ja sivistyssanoja tulee myös välttää. Samoin vastaajan johdattelevia kysymyksiä tulee välttää. Kysymykset ovat selkeitä ja yksiselitteisiä. Rajatut kysymykset ovat parempia kuin yleiset kysymykset. Yleisiin kysymyksiin sisältyy mahdollisuuksia erilaisille tulkinnoille. (Hirsijärvi ym 2009, 202.) Myös Heikkilän (2008, 58) mukaan lyhyet kysymykset ovat hyviä, sillä jos kysymys on liian pitkä, saattaa vastaaja kysymyksen lopussa unohtaa, mitä siinä kysyttiin. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia. Kontrollikysymyksillä voidaan varmistaa vastausten luotettavuus. (Heikkilä 2008, 49, 57-58.)

Lomakkeen kohtuullinen pituus ja ulkoasun selkeys ovat erittäin tärkeitä vastaajalle ja tietojen tallentajalle. Vastaamispäätökset perustuvat paljolti lomakkeen yleisilmeiseen ja saatekirjeeseen. Lomakkeen kysymykset etenevät ylhäältä alaspäin. Selkeyttä lisäävät tiivis, pienehköillä selkeällä kirjasimella tehty lomake. Kysymykset erotetaan toisistaan selkeästi, esimerkiksi viivoin tai laatikoimalla. (MOTV 2004, 41.)

#### **6.4 Kyselylomakkeen luotettavuus**

Kyselylomakkeessa muuttujien valinta perustuu aina tutkimuksen valittuun teoreettiseen viitekehykseen ja tutkimuksen tavoitteisiin (Vilkkä 2005, 81). Kyselylomakkeen validiteetilla tarkoitetaan sen pätevyyttä, eli sen kykyä mitata juuri

sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Validiteetti on kyselylomakkeen luotettavuuden peruste. Kyselylomaketta on osattava käyttää oikeaan kohteeseen, oikealla tavalla ja oikeaan aikaan. Virheellinen tutkimusasetelma vaikuttaa ratkaisevasti tutkimuksen kokonaisvaliditeettiin, ja yksittäisen kysymyksen hyvä validiteetti on välttämätön tutkimuksen kokonaisvaliditeetin kannalta. Kyselylomakkeen reliabiliteetilla eli tarkkuudella tarkoitetaan sitä, että sen on oltava luotettava mittauksia toistettaessa eli sillä on oltava pysyvyyttä. Se mittaa kokonaisuudessaan samaa asiaa. (MOTV 2004, 18, 28.)

Kysymysten luotettavuutta arvioidaan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Reliabiliteetti kertoo tulosten tarkkuudesta. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Tulokset on kyettävä toistamaan samanlaisin tuloksin. Reliabiliteettiin vaikuttaa otoskoko. Tutkimuksen otoksen tulee olla tarpeeksi suuri. Kyselytutkimuksessa tulee huomioida otoksen kokoa suunniteltaessa kato, joka tarkoittaa kyselyyn vastaamatta jättäneiden määrää. Validiteetti tarkoittaa systemaattisen virheen puuttumista. Se on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Kysymysten tulee mitata oikeita asioita yksiselitteisesti. Edustava otos ja korkea vastausprosentti edesauttavat validin tutkimuksen toteutumista. (Heikkilä 2008, 29-30.) Reliabiliteetti ja validiteetti muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Sen katsotaan olevan hyvä, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan arvioida uusintamittauksella. Tutkijan tulee arvioida tutkimuksensa suunnittelu, toteutus ja tutkimuksessa saatujen tuloksien pätevyys. (Vilka 2007, 152-154.)



## 7 KYSELYLOMAKKEEN TAUSTA

Opinnäytetyön tarkoituksena on suunnitella ja tuottaa luotettava kyselylomake, jolla voidaan selvittää sairaanhoitajien näkökulmia työkierrosta. Kyselylomake on kohdennettu työkiertoon osallistuneille sairaanhoitajille. Kyselylomakkeen suunnittelun pohjana on tutkimusteoreettinen viitekehysmalli. Opinnäytetyöni teoriapohja on koottu työkiertoa ja hoitotyöntekijöiden työkiertoa käsittelevien kirjojen, tutkimusten, pro gradujen ja tieteelliseen tietoon perustuvien artikkelien pohjalta. Hoitotyöntekijöiden työkiertoon liittyviä tutkimuksia ei ole tehty paljoa. Kyselylomake laadittiin hoitohenkilökunnan työkiertoa käsittelevien tutkimusten pohjalta. Rajaan kyselylomakkeen kysymykset viitekehukseen: Työkierron vaikutus työyhteisöön, ja työntekijään ja työkierto ja työhyvinvointi sairaanhoitajien arvioimina. Teoreettisia lähtökohtia on koottu kyselylomakkeen taustaksi taulukkoon. Taulukossa 1 (liite 3) olevien tutkimusten valintakriteerit olivat: hoitohenkilökunnan työkiertoa koskeva tutkimus ja julkaisuvuosi 2000–2010

### 7.1 Työkierron vaikutus työyhteisöön

Kyselylomakkeen laatimista varten koottiin tietoa hoitohenkilökunnan työkierrosta olevista tutkimuksista vuosilta 2000–2010 työkierron vaikutuksista työyhteisöön. Kyselylomakkeessa on kahdeksan kysymystä (Liite 2) työkierron vaikutuksista työyhteisöön työkierrossa olleiden sairaanhoitajien näkökulmasta. Kysymykset nousivat hoitohenkilökunnan työkiertoa koskevista tutkimuksista, joissa käsiteltiin työkierron vaikutusta työyhteisöön. Kysymyksissä 7-14 halutaan selvittää, minkälaiset asiat tukevat työkierrossa olleiden sairaanhoitajien näkemyksiä työkierron merkityksestä työyhteisöön.

Könösen (2005) tutkimuksen mukaan työntekijän oli helpompi siirtyä osastolta toiselle silloin, kun häneen suhtaudutaan positiivisesti. Työntekijän mielenkiinto omaa työtään kohtaan säilyy, jos työilmapiiri osastoilla pysyy hyvänä. (Könönen 2005, 44.) Hoitohenkilökunnalta vaaditaan joustavuutta siirryttäessä toiseen työpaikkaan (Hamilton & Wilkie 2001; Hongisto 2005; Könönen 2005, 51). Työntekijät olivat oppineet näkemään omassa työssään hyviä puolia ja osaamista siirtyä

työkierron aikana työkiertopaikkaan ja omalle osastolle (Hongisto 2005, 83 – 84, Könönen 2005, 43–44). Työkierron jälkeen avun antaminen toiseen yksikköön helpottuu ja ammattitaito pysyy hyvänä (Könönen 2005, 49–50). Hongiston (2005) tutkimuksen mukaan työkierron jälkeen on helpompi kohdata ihmisiä ja ymmärtää heitä, jolloin vuorovaikutusosaaminen paranee (Hongisto 2005, 82).

Ammatillisen kehittymisen muotona ja työntekijän työkiertoon hakeminen osoitti halua ylläpitää ammattitaitoa (Könönen 2005, 49 – 50). Työkierto tukee ihmisenä kasvamista ja ammatillista kasvua (Asikainen 2008, 77).

## **7.2 Työkierron vaikutus työntekijään**

Kyselylomakkeen laatimista varten on koottu tietoa hoitohenkilökunnan työkierrosta olevista tutkimuksista vuosilta 2000–2010 työkierron vaikutuksista työkiertäjään. Kyselylomakkeessa on kymmenen kysymystä (Liite 2) työkierron vaikutuksista työkiertäjään sairaanhoitajien näkökulmasta. Kysymykset nousivat hoitohenkilökunnan työkiertoa koskevista tutkimuksista, joissa käsiteltiin työkierron vaikutusta työkiertäjään. Kysymyksissä 15-24 haluan selvittää, minkälaiset asiat tukevat työkierrossa olleiden sairaanhoitajien näkemyksiä työkierron vaikutuksesta työkiertäjään.

Hongiston (2005) tutkimuksen mukaan tulevaisuuden osaamiseen oli työkierrolla vastaajien kokemusten mukaan eniten merkitystä. Oman persoonan käyttö kehittyy myönteisesti, kärsivällisyys lisääntyy ja he uskoivat aiempaa enemmän omiin kykyihinsä. Työkierto vaikutti eniten päätöksentekotaitoon, tiedon hankinnan osaamiseen ja työssä vaikuttamiseen. He ovat motivoituneempia itsensä kehittämiseen ja arvostavat aiempaa enemmän toistensa osaamista. Työkierron myötä kyky toimia yhteistyössä toisten ammattiryhmien kanssa parani ja sillä voitiin laajentaa yhteistyöverkostoja. (Hongisto 2005, 82–83.)

Tutkimusten mukaan työkierrossa oman työn merkitys selkiytyy näkökulman laajentuessa ja toisen yksikön ja toisen työn arvostaminen lisääntyy (Hamilton & Wilkie 2001, Hongisto 2005, Könönen 2005, Asikainen 2008). Tutkimusten mukaan työkierrossa olleet ovat oppineet uusia asioita ja heidän näkökulmansa

työelämään on laajentunut. Työkierto kehittää, laajentaa ja syventää ammatillista osaamista. Se antaa uskallusta esittää uusia asioita ja työtapoja. Tiedon ja taidon taso nousivat. Työkierron jälkeen oli helpompi kehittää työtään. (Hongisto 2005, 83–84; Könönen 2005, 42–46.)

Könönen (2005) on tutkinut työkierron vaikutusta hoitohenkilökunnan ammatilliseen kehittymiseen. Tutkimuksessa tuli esiin myös hoitohenkilökunnan osaamiseen vaikuttavia tekijöitä. Kyselyyn vastaajien mukaan omien vahvuuksien tunnistaminen on helpompaa, teoriatieto lisääntyi, potilaiden hoitoketju ja yhteistyötahot selvenivät. Oman ja toisen työn arvostaminen lisääntyi sekä avun antaminen toiseen yksikköön helpottui. (Könönen 2005, 49–50.)

Tutkimusten mukaan työkierto on yksilöllisen osaamisen kehittämismenetelmä (Järvi & Uusitalo 2004, Hongisto 2005, Könönen 2005, Asikainen 2008). Ammatillisesti arvokkaana koetaan lisäpätevyys, josta on hyötyä työssä nyt ja uralla etenemisessä (Hamilton & Wilkie 2001).

Työntekijät sitoutuivat työkierrossa oltuaan aiempaa paremmin työhönsä. Sitoutuminen, vuorovaikutus potilaan kanssa, kollegiaalisuus ja ongelmanratkaisukyky lisääntyivät. (Könönen 2005.) Työkierto lisäsi luovuutta (Järvi & Uusitalo 2004). Hongiston (2005) tutkimuksessa uudet ideat, virikkeet ja ajatukset motivoivat työntekijää hänen palatessaan omaan työyksikköön (Hongisto 2005, 68).

### **7.3 Työkierron vaikutus työhyvinvointiin työkiertäjän kannalta**

Kyselylomakkeen laatimista varten koottiin tietoa hoitohenkilökunnan työkierrosta olevista tutkimuksista vuosilta 2000–2010 työkierron vaikutuksista työhyvinvointiin työntekijän kannalta. Kyselylomakkeessa on kahdeksan kysymystä (Liite 2) työkierrossa olleiden sairaanhoitajien työhyvinvoinnista. Kysymykset nousivat hoitohenkilökunnan työkiertoa koskevista tutkimuksista, joissa käsiteltiin työhyvinvointia. Kysymyksissä 25–32 haluan selvittää, minkälaiset asiat tukevat työkierrossa olleiden sairaanhoitajien työhyvinvointia.

Tutkimusten mukaan työkierto vahvistaa hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. Työkierron aikana työn mielekkyys lisääntyi ja haasteellisuus kasvoi. Kyselyihin vastanneiden mukaan työkierto toi vaihtelua. Työkierto auttoi jaksamaan työssä paremmin ja lisäsi työtyytyväisyyttä selvästi itsetunnon vahvistuessa ja aktiivisuuden lisääntyessä. (Hongisto 2005, 64–65, 83–84; Könönen 2005, 46–47, 49–50.) Asikaisen (2008) mukaan yksilötasolla työkierrolla on vaikutusta itsetunte-  
muksen syventämiseen, ja se tuo vaihtelua työhön. Itsetunte-  
muksen avulla se  
tukee työhyvinvointia. (Asikainen 2008, 78.) Myös Järven ja Uusitalon (2004)  
mukaan työkierto tuo vaihtelua ja virkistystä työhön, jolloin työn mielekkyys kas-  
vaa sekä kasvattaa itsetuntemusta. Hongiston (2005) tutkimuksen mukaan työ-  
kierto mahdollisti irrottautumisen arkirutiineista ja työkiertäjän työstressi väheni  
(Hongisto 2005, 65, 74).

## 8 OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVÄT EETTISET NÄKÖKOHDAT

Opinnäytetyön eri vaiheissa ja tutkimuksen yhteydessä tulee vastaan erilaisia eettisiä kysymyksiä. Opinnäytetyötä tehtäessä noudatetaan alan ammattieettisiä säädöksiä ja hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2002.) Tutkimukseen liittyy useita eettisiä kysymyksiä, jotka tutkijan tulee ottaa huomioon. Hänen tulee ottaa huomioon tiedon hankinnassa ja julkistamisessa tutkimuseettiset periaatteet. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että sen eri vaiheissa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä arvioinnissa. Tietolähteiden valintaan kiinnitetään huomiota ja käytetään luotettavia alan tietolähteitä. Opinnäytetyön eri vaiheet kirjoitetaan huolellisesti ja tarkasti. (Hirsijärvi ym. 2009, 23–26.)

Tutkimuseettiset haasteet kohdentuvat tutkimusten kohteisiin ja osallistujiin sekä tutkimusraportin laatimiseen. Hirsijärvi ym. (2007) toteavat, että eettisiä kysymyksiä ovat myös plagiointi, tulosten sepittäminen, puutteellinen raportointi, toisten tutkijoiden vähättely ja tutkimusapurahojen väärinkäyttö. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan muun muassa siitä, että vältetään plagiointia, eli luvonta lainaamista ilman lähdeviitettä, sepittämistä, eli tekaistujen tulosten esittämistä, havaintojen vääristelyä, eli alkuperäisten havaintojen tarkoituksenmukaisista muuttamista tai valikointia ja anastamista, eli luottamuksellisesti esitetyn alkuperäisen tutkimusidean, -suunnitelman tai -havaintojen oikeudetonta esittämistä tai käyttämistä omanaan. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 141–142, 182–183.)

Eettisten periaatteiden mukaisesti osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Tutkimukseen saadut tiedot ovat luottamuksellisia, ja tutkimukseen osallistuminen nimettömänä on mahdollista. Opinnäytetyön aineiston selostuksessa ei julkaista tietoa siten, että tutkimukseen osallistuvia voisi tunnistaa. (Etene 2001; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 172–184.)

## 9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda teoriapohjan avulla yleiskuva ja käsitys työkierrosta ja tuottaa luotettava kyselylomake, joka voidaan ottaa käyttöön mitattaessa sairaanhoitajien näkemyksiä työkierrosta. Aloitin opinnäytetyöprosessin kesällä 2010 ideaseminaarissa ja valitsin opinnäytetyön aiheen. Opiskeluun liittyvä harjoittelu työkiertona auttoi opinnäytetyöni aiheen valinnassa. Opinnäytetyösuunnitelmaa varten etsin materiaalia, jota lukemalla syksyllä 2010 työstin suunnitelmaa. Varsinaisen opinnäytetyön tekemisen aloitin alkuvuodesta 2011 työstämällä teoriaosuutta. Kun aloitin opinnäytetyöprosessin työstämisen, suunnitelmani oli tehdä kvantitatiivinen tutkimus. Jouduin luopumaan ideasta, koska aikataulu toi paineita työskentelyyn. Aikataulussa pysyminen olisi vaatinut tiiviimpää työskentelyä jo syksyllä 2010 opinnäytetyöprosessin suhteen, koska keväällä 2011 oli tarkoitus saada opinnäytetyö päätökseen.

Olin jo ehtinyt työstää opinnäytetyötäni kvantitatiivisen tutkimuksen suuntaan jonkin verran. Alkuvuodesta 2011 minulle tuli uusia ajatuksia opinnäytetyöni tekemiseen, ja ohjaustilanteessa minulle esitettiin mahdollisuutena, että opinnäytetyö voisi toteutua siten, että suunnittelisin ja tuottaisin kyselylomakkeen ilman empiiristä tutkimusta. Tämä selkeytti työskentelyäni huomattavasti ja paneuduin intensiivisesti työstämään opinnäytetyötä ja kyselylomaketta tutkimuksen sijaan.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käytin ajankohtaista kirjallisuutta ja tutkittua tietoa. Perehdyin tutkimusmenetelmiin, aiheesta oleviin tutkimuksiin ja teorian tietoon sekä hyödynsin ohjausta opinnäytetyöprosessin aikana. Lähdemateriaalin tiedon haussa opin kriittisyyttä aineistoa kohtaan. Tutkitun tiedon haku ja siihen perehtyminen kasvattivat asiantuntemusta aiheeseen ja omaan ammattialaan. Tiedon etsiminen eri lähteistä ja sen tarkasteleminen eri näkökulmista toi valmiuksia tiedon hyödyntämisessä.

Kyselylomakkeen suunnittelu ja laatiminen edellytti perehtymistä hoitohenkilökunnan työkierrosta julkaistuihin uusimpiin tutkimuksiin ja teorian käsitteiden määrittelyyn. Kyselylomakkeen laadin ilman toimeksiantoa siitä syystä, että sain

näin työstää lomaketta oman aikatauluni mukaisesti. Lomakkeen laadinnassa hyödynsin opinnäytetyöni teoreettista taustaa ja aiheesta tehtyjä tutkimuksia.

Kyselylomake (Liite 2) koostuu työkierron vaikutuksista sairaanhoitajien arviointia varten neljästä teemasta: Vastaajien taustatiedot, työkierron vaikutus työyhteisöön sairaanhoitajien arvioimana, työkierron vaikutus työkiertäjään sairaanhoitajien arvioimana ja työkierron vaikutus työkiertäjän työhyvinvointiin sairaanhoitajien arvioimana. Käsitteitä mittaavat muuttujat ovat järjestysasteikollisia täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä mittaavia viisiluokkaisia Likert–tyyppisiä väittämiä. Lomake sisältää yhteensä 26 vaihtoehtoväittämäkysymystä ja kolme avointa kysymystä, eli yhden kysymyksen jokaisen kolmen teeman lopussa. Taustatietokysymykset koostuvat ikää, sukupuolta, ammattikoulutusta, työkokemusta, työn laatua ja työyksikköä koskevista kysymyksistä. Kyselyn kolmen teeman alussa on yksiselitteiset vastusohjeet ja vastausvaihtoehdot, joten vastaaja pystyy helposti tarkistamaan, mitä vastausvaihtoehdot asteikossa tarkoittavat. Opinnäytetyön kyselylomakkeen menetelmäksi minä valitsin kvantitatiivisen menetelmän, josta minulla ei ollut aikaisempaa kokemusta. Teoreettisen viitekehyksen ja kyselylomakkeen laatiminen oli aikaa vievää, ja aiheen rajausta oli haastavaa.

Saatekirjeessä (Liite 1) on selkeät ohjeet lomakkeen täyttämistä ja palauttamista varten. Saatekirjeessä korostetaan vastaamisen vapaaehtoisuutta ja vastaajan anonyymiyttä ja sitä, että kyselylomakkeiden vastauksia ei näytetä ulkopuolisille. Tämän lisäksi saatteessa kerrotaan vastauslomakkeiden hävittämisestä analysoinnin jälkeen.

Opinnäytetyöprosessi opetti ajanhallintaa, ja oli kokonaisuuksien hallintaa kehittävää. Opinnäytetyöni on innostanut minua jatkamaan työkierron tarkastelua sairaanhoitajien kannalta. Tämän tyyppinen opinnäytetyö tuntui mielenkiintoiselta vaihtoehdolta, koska pystyin yhdistämään teoretietoa kyselylomakkeen tuottamisessa.

Opinnäytetyöprosessini aikana olen pyrkinyt noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti eettisiä ohjeita. Opinnäytetyöni eteenpäin viemisessä olen ottanut vastaan ohjausta työn ohjaajalta ja muilta ohjaajilta. Opinnäytetyössäni

olen pyrkinyt käyttämään luotettavaa ja ajankohtaista tutkittua tietoa. Lähteiden merkitsemiseen olen kiinnittänyt huomiota ja pyrkinyt omin sanoin raportoimaan asiat.

Ymmärsin kyselylomakkeen laatimisen liittyvän opinnäytetyöprosessiin. Laadin lomakkeen huolellisesti ohjausta ja työn teoriaosuutta apuna käyttäen. Kyselylomakkeen laatimisessa selvitin tekijöitä, joita kuuluu toimivaan lomakkeeseen. Kyselylomaketta tehdessäni kiinnitin huomiota kysymysten laatimiseen. Lomaketta laatiessani pyrin kehittämään kysymyksiä, jotka vastaisivat tutkimusongelmaan, ja joilla saisi luotettavaa tutkimustietoa aiheesta. Kyselylomakkeen laaditsen, että kysymysten suhteen ei tapahtuisi väärinymmärryksiä. Kyselylomakkeessa vastaajien henkilöllisyyttä ei kysytä, ja mahdollisen kyselyn yhteydessä kyselylomakkeet palautetaan suljettuun laatikkoon. Kyselyn yhteydessä kerrotaan tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja annettujen tietojen luotamuksellisuudesta sekä tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteesta ja tutkimusmenetelmästä. Kyselylomakkeiden liitteenä on saatekirje, jossa on tietoa opinnäytetyöhön liittyvästä kyselystä.

Kyselylomakkeen luotettavuuteen kiinnitin huomiota suunnitellessani ja laatiessani kyselylomaketta. Lomakkeen kysymykset ovat standardoituja, joten kaikki vastaajat vastaavat samoihin kysymyksiin. Kyselylomakkeen pyrin muotoilemaan selkeäksi ja ymmärrettäväksi. Kysymykset ovat lyhyitä ja helposti täytettäviä ja analysoitavia. Samaa aihetta käsittelevät kysymykset on ryhmitelty ja otsikoitu. Lomakkeen avulla voidaan kerätä hyödynnettävää tietoa työkierrosta. Kyselylomakkeen luotettavuudessa opinnäytetyössäni ohjasi tutkittuun tietoon perustuva käsitys työkierrosta. Kyselylomake on esitestattu. Ennen mahdollista kyselylomakkeen käyttöön ottoa se on syytä uudelleen testata. Kyselylomakkeen esitestaus parantaa reliabiliteettia ja validiteettia.

Kyselylomakkeen laadin ohjauksen, esitestauksen ja hoitohenkilökunnan työkierrosta tehtyjä tutkimuksia apuna käyttäen. Lomakkeen esitestaus on tärkeä sen luotettavuuden vuoksi. Lomakkeen testauksella halusin selvittää, kauanko kysymyksiin vastaamiseen kuluu aikaa sekä kysymysten ja ohjeiden ymmärrettävyyden. Kyselylomakkeen ovat esitestanneet viisi henkilöä. Esitestauksen suorittivat



neljä sairaanhoitajaa ja yksi terveydenhoitaja. Esitestaus osoitti, että kyselylomakkeen tieto kuvaa aiheita, joita kyselyllä halutaan selvittää ja kysymykset ovat ymmärrettäviä sekä selkeitä. Vastaamiseen kuluu aikaa 10–15 minuuttia.

Jatkokehitysmahdollisuutena opinnäytetyöhöni liittyvää työkiertoa koskevaa kyselylomaketta on mahdollista hyödyntää kyselynä tai uuden opinnäytetyön muodossa. Kyselylomakkeella tehtävään tutkimukseen saataisiin vertailukohde aiemmista tutkimustuloksista ja tietoa siitä, mitä merkitystä tutkimuksen kohteena oleville sairaanhoitajille on kyselystä.

Opinnäytetyön tekeminen koulutuksessa näkyy osaamisen kehittymisenä. Osaamista ja ammattitaitoa voidaan ylläpitää koulutuksen ja työkierron avulla. Työkierto edistää työssä jaksamista, lisää luovuutta, osaamista ja työ säilyttää mielenkiintoisuutensa. Se lisää osaavaa henkilökuntaa ja työhyvinvointia, joka näkyy haasteena hallinnon toimissa. Kokemusta ja työturvallisuutta arvostava hallinto on edellytys organisaation toiminnalle. Yhteiskunnan kannalta tarkasteltuna työssä jaksaminen vähentää terveydenhuollon kustannuksia ja lisää ammattitaitoista henkilökuntaa.

## LÄHTEET

Asikainen, K. 2008. Työkierto sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmä erikoissairaanhoidossa. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.

Benner, P. 1993. Aloittelijasta asiantuntijaksi. 3. painos. Helsinki: WSOY.

Blixt, M.-K. & Uusitalo, T. 2006. Työkierto hoitotyössä – Esimerkki silmähoitajien osaamisen edistämisestä. Teoksessa Miettinen, M., Hopia, H., Koponen, L. & Wilskman, K. (toim.) Inhimillisten voimavarojen johtaminen – Hoitotyön vuosikirja. 2006 Helsinki: Fioca Oy, 183-197.

Etene 2001. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta: Muistilista eettisten toimikuntien jäsenille ja tutkijoille. Lääketieteellinen tutkimuseettinen jaosto. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Hamilton, J. & Wilkie, C. 2001. An appraisal of the use secondment within a large teaching hospital. *Journal of nursing Management* 9 (6), 315-320.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5-6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uud. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hilden, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Tammi.

Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Helsinki: Tammi.

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

Jauhiainen, A. 2004. Tieto- ja viestintätekniikka tulevaisuuden hoitotyössä. Asiantuntijaryhmän näkemys hoitotyön skenaarioista ja kvalifikaatioista vuonna 2010. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Väitöskirja.

Järvi, M. & Uusitalo, T. 2004. Job rotation among nursing: a study of job rotation among nursing personnel from literature and via questionnaire. *Journal of Nursing Management*. 12 (5), 337-347.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. 2. painos. Helsinki: WSOY.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY pro Oy.

Könönen, M. 2005. Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysklinikassa. Kuopion yliopisto. Terveystalouden ja -talouden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Lindeman-Valkonen, M. 2001. Henkilökierto-opas. Valtion työmarkkinalaitos. Valtiovarainministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.

Metsämuuronen, J. 2000. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaa- mistarpeet. 2. tarkistettu painos. Helsinki: OY Edita Ab.

MOTV = Menetelmäopetuksen tietovaranto 2004. Mittaaminen. Verkkodokumentti. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmäopetus>. Luettu 28.01.2011.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY-pro, 49-60.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 25. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015. Kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006: 14.

Suikkala, A., Miettinen, M., Holopainen, A., Montin, L. & Laaksonen, K. 2004. Sairaanhoidajan kliininen urakehitys. Ura- ja kehityssuunnitelman malli ja menetelmät. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Sipoo: Silverprint.

Terveystalouden ammattilaki 1994/559. Terveystalouden ammattihenkilöstön yleiset velvollisuudet. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)>...>ajantasainen lainsäädäntö >1994 (luettu 16.12.2010)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Walle, P. 2003. Mentoroitu työkierto avartaa osaamista. Sairaanhoidaja 1 (75), 8-10.

Wikipedia. 2009. <http://wikipedia.org/wiki/Työhyvinvointi>. Luettu 17.2.2011.

Työolobarometri 2007: ennakkotietoja. Työministeriö.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/071\\_analyysit/analy8\\_tyoolobarometri2007\\_enn.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy8_tyoolobarometri2007_enn.pdf) Luettu 10.03.2011

Saatekirje

Kevät 2011

Laatija: Sirkka Alamursula

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

monialainen erotuskoulutus

sairaanhoitaja

Hyvä sairaanhoitaja

Tämän kyselyn tarkoituksena on tutkia työkiertoa sairaanhoitajan näkökulmasta. Olen sosiaali- ja terveysalan hoitotyön koulutusalan tutkinnon opiskelija Saimaan ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyön ja kyselylomakkeen laatiminen liittyy ammattikorkeakoulututkintoon. Pyydän Sinua vastaamaan jokaiseen kysymykseen huolella valitsemalla sopivin vastausvaihtoehto asteikosta. Suurin osa kysymyksistä on vaihtoehtoväittämiä, joihin vastaaminen ei vie sinulta kovinkaan paljon aikaa. Mukana on kuusi taustatietokysymystä ja yksi avoin kysymys jokaisen kolmen väittämiä käsittävän teeman loppuksi. Kyselyn täyttää 10 – 15 minuutissa. On tärkeää, että vastaisit kysymyksiin. Vastauksesi auttaa kehittämään hoitotyötä.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kysymyksiin vastataan nimettömästi. Kaikki tiedot käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa. Tutkimuksen tekijä lukee vastauslomakkeet ja ne hävitetään tutkielman valmistuttua. Kyselylomake tulee palauttaa täytettynä kahden viikon kuluessa kyselyn aloituksesta. Täytetty kyselylomake palautetaan ohessa olevassa suljetussa kirjekuoressa siihen tarkoitettuun palautuslaatikkoon.

Kiitos vastauksestasi!

## 1. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

Ympyröi sopivin vaihtoehto tai kirjoita vastauksesi sille varattuun tilaan.

1. Sukupuoleni                    1 nainen                    2 mies
  
2. Ikäni vuosina                    \_\_\_\_\_
  
3. Ammatillinen koulutukseni            1 sairaanhoitaja (opistotutkinto)  
  2 sairaanhoitaja (AMK)  
  3 sairaanhoitaja (YAMK)
  
4. Työkokemus sairaanhoitajana vuosina            \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_                    \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_                    \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_                    \_\_\_\_\_
  
5. Työsuhteeni                    1 vakinainen  
  2 määräaikainen
  
6. Työyksikköni \_\_\_\_\_

**KYSELYN VÄITTÄMÄT**

**Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla numero, joka parhaiten kuvaa tilannettasi tai kirjoita vastuaksesi sille varattuun tilaan.**

**Missä määrin olet samaa mieltä/eri mieltä väittämistä. Vastausvaihtoehdot ovat seuraavat:**

**1=täysin eri mieltä**

**2=osittain eri mieltä**

**3=en samaa, enkä eri mieltä**

**4=osittain samaa mieltä**

**5=täysin samaa mieltä**

**Työkierron vaikutus työyhteisöön sairaanhoitajien arvioimana**

7. Toi uutta osaamista työkiertopaikkaan

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

8. Toi uutta osaamista omaan työyksikköni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

9. Lisäsi yhteistyötä työyksikköni ja kiertopaikan välillä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

10. Helpotti avunantoa työyksiköiden välillä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

11. Paransi vuorovaikutusta työyhteisöissä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

12. Lisäsi joustavuutta työyhteisössä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

13. Paransi työyhteisön ilmapiiriä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

14. Toi uutta ammatillista tietoa työyhteisöön

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

**MITÄ MUUTA HALUAT SANOA**

---



---

**Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla numero, joka parhaiten kuvaa tilannettasi tai kirjoita vastukseksi sille varattuun tilaan.**

**Missä määrin olet samaa mieltä/eri mieltä väittämistä. Vastausvaihtoehdot ovat seuraavat:**

**1=täysin eri mieltä**

**2=osittain eri mieltä**

**3=en samaa, enkä eri mieltä**

**4=osittain samaa mieltä**

**5=täysin samaa mieltä**

### **Työkierron vaikutus työkiertäjään sairaanhoitajien arvioimana**

15. Motivoi aktiiviseen tiedonhankintaan

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

16. Kehitti päätöksentekotaitojani

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

17. Lisäsi toisen työn arvostamista

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

18. Kehitti ammattitaitoani

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

19. Toi uusia näkökulmia työhön

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

20. Opin uusia hoitotyön menetelmiä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

21. Kehitti hoitotyön osaamistani

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

22. Paransi kykyä toimia eri ammattiryhmien kanssa

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

23. Lisäsi yhteistyötahoja

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

24. Tuo uusia mahdollisuuksia kehittää omaa uraa

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

**MITÄ MUUTA HALUAT SANOA**

---



---



**Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla numero, joka parhaiten kuvaa tilannettasi tai kirjoita vastukseksi sille varattuun tilaan.**

**Missä määrin olet samaa mieltä/eri mieltä väittämistä. Vastausvaihtoehdot ovat seuraavat:**

**1=täysin eri mieltä**

**2=osittain eri mieltä**

**3=en samaa, enkä eri mieltä**

**4=osittain samaa mieltä**

**5=täysin samaa mieltä**

**Työkierron vaikutus työkiertäjän työhyvinvointiin sairaanhoitajien arvioimana**

25. Toi vaihtelua työhön

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

26. Lisäsi työn mielekkyyttä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

27. Vahvisti itsetuntemustani

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

28. Paransi henkisen paineen sietokykyäni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

29. Työssä jaksamiseni parani

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

30. Lisäsi työtyytyväisyyttäni

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

31. Pääsin irrottautumaan päivittäisistä rutiineista

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

32. Lisäsi aktiivisuuttani työssä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

**MITÄ MUUTA HALUAT SANOA**

---



---

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

Taulukko 1. Opinnäytetyöni kyselylomakkeen kysymykset ja niiden lähtökohtana olevat hoitohenkilökunnan työkierrosta tehdyt tutkimukset vuosilta 2000 - 2010

Lomakkeen kysymykset ja lähtökohtana oleva lähde	Kysymysten aihealue	Lähteet	
Kysymykset 7 – 14	Työkierron vaikutus työyhteisöön sairaanhoitajien arvioimana		
7. Toi uutta osaamista työkiertopaikkaan (Hongisto)		7. Hongisto Könönen	2005 2005
8. Toi uutta osaamista omaan työyksikköön (Hongisto)		8. Hongisto Könönen	2005 2005
9. Lisäsi yhteistyötä työyksikköni ja kiertopaikan välillä (Hongisto)		9. Hongisto Asikainen	2005 2005
10. Helpotti avunantoa työyksiköiden välillä (Könönen)		10. Könönen	2005
11. Paransi vuorovaikutusta työyhteisöissä (Hongisto)		11. Hongisto Könönen	2005 2005
12. Lisäsi joustavuutta työyhteisössä (Hongisto)		12. Hongisto Könönen Hamilton & Wilkie Järvi & Uusitalo	2005 2005 2001 2004
13. Paransi työyhteisön ilmapiiriä (Könönen)		13. Hongisto Könönen	2005 2005
14. Toi uutta ammatillista tietoa työyhteisöön (Asikainen)		14. Hongisto Könönen Asikainen Hamilton & Wilkie	2005 2005 2008 2001

Lomakkeen kysymykset ja lähtökohtana oleva lähde	Kysymysten aihealue	Lähteet	
<p style="text-align: center;">Kysymykset 15 – 24</p> <p>15. Motivoi aktiiviseen tiedonhankintaan (Hongisto)</p> <p>16. Kehitti päätöksentekotaitojani (Hongisto)</p> <p>17. Lisäsi toisen työn arvostamistani (Könönen)</p> <p>18. Kehitti ammattitaitoani (Könönen)</p> <p>19. Toi uusia näkökulmia työhön (Hongisto, Asikainen)</p> <p>20. Opin uusia hoitotyön menetelmiä (Hamilton &amp; Wilkie)</p> <p>21. Kehitti hoitotyön osaamistani (Asikainen)</p> <p>22. Paransi kykyä toimia eri ammattiryhmien kanssa (Hongisto)</p> <p>23. Lisäsi yhteistyötahoja (Könönen)</p> <p>24. Tuo uusia mahdollisuuksia kehittää omaa uraa (Hamilton &amp; Wilkie)</p>	<p>Työkierron vaikutus työkiertäjään sairaanhoitajien arvioimana</p>	<p>15. Hongisto 2005</p> <p>16. Hongisto 2005</p> <p>17. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Hamilton &amp; Wilkie 2001</p> <p>18. Könönen 2005 Asikainen 2008 Hamilton &amp; Wilkie 2001 Järvi &amp; Uusitalo 2004</p> <p>19. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Hamilton &amp; Wilkie 2001</p> <p>20. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Hamilton &amp; Wilkie 2001</p> <p>21. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Hamilton &amp; Wilkie 2001</p> <p>22. Hongisto 2005 Asikainen 2008</p> <p>23. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008</p> <p>24. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Hamilton &amp; Wilkie 2001 Järvi &amp; Uusitalo 2004</p>	

Lomakkeen kysymykset ja lähtökohtana oleva lähde	Kysymysten aihealue	Lähteet
<p>Kysymykset 25 – 32</p> <p>25. Toi vaihtelua työhön (Hongisto)</p> <p>26. Lisäsi työn mielekkyyttä (Asikainen)</p> <p>27. Vahvisti itsetuntemustani (Asikainen)</p> <p>28. Paransi henkistä paineen- sietokykyäni (Hongisto)</p> <p>29. Työssä jaksamiseni parani (Hongisto, Könönen)</p> <p>30. Lisäsi työtyytyväisyyttäni (Hongisto, Könönen)</p> <p>31. Pääsin irrottautumaan päivittäisistä rutiineista (Hongisto)</p> <p>32. Lisäsi aktiivisuuttani työssä (Hongisto)</p>	<p>Työkierron vaikutus työkiertäjän työhyvin- vointiin sairaanhoitajien arvioimana</p>	<p>25. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Järvi &amp; Uusitalo 2004</p> <p>26. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Järvi &amp; Uusitalo 2004</p> <p>27. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008 Järvi &amp; Uusitalo 2004</p> <p>28. Hongisto 2005 Könönen 2005</p> <p>29. Hongisto 2005 Könönen 2005 Asikainen 2008</p> <p>30. Hongisto 2005 Könönen 2005</p> <p>31. Hongisto 2005</p> <p>32. Hongisto 2005 Könönen 2005</p>