



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Tiina Javanainen, Kaija Kankaanpää, Anne Rintala**

---

## **Hoitohenkilökunnan kokemukset yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta**

Työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin

Opinnäytetyö  
Kevät 2022  
Sairaanhoitaja (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sairaanhoidaja (AMK)

Tekijä: Tiina Javanainen, Kaija Kankaanpää, Anne Rintala

Työn nimi: Hoitohenkilökunnan kokemukset yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta: työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin

Ohjaaja: Tanja Hautala, TtM, lehtori ja Riikka Halmesmäki, TtM, lehtori

Vuosi: 2022

Sivumäärä:46

Liitteiden lukumäärä: 2

---

Hoitohenkilökunnan työssäjaksaminen on ollut viimeisten vuosien aikana paljon puhuttu aihe. Yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla on pyritty parantamaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja sitä kautta parantamaan hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyvään toteutumiseen vaikuttavat osaston reunaehtojen ja hoitohenkilökunnan yhdessä laatimien sääntöjen noudattaminen työvuoroja suunniteltaessa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille tietoa siitä, miten hoitohenkilökunta on kokenut yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutuksen ja sen vaikutuksen oman työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen sekä työssä jaksamiseen. Opinnäytetyöhön kerättiin teorian pohjalta laadittiin Webropol-kysely yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja sen toteutumisesta sekä vaikutuksista työhyvinvointiin. Kysely lähetettiin neljälle Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin osoittaman osaston henkilökunnalle, ja se tavoitti yhteensä 105 hoitohenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää. Kyselyn tuloksia analysoitiin Webropol-ohjelman avulla ja avoimia kysymyksiä analysoimalla.

Saatujen tulosten perusteella voimme päätellä, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tukee ja helpottaa hoitohenkilökunnan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Hoitohenkilökunta kokee työmotivaation olevan parempi, kun saa suunnitella itselle luontevaa työjärjestystä oman elämäntilanteensa mukaan. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun koettiin vähentäneen työvuorotoiveiden määrää. Omien työvuorojen suunnittelemisen katsottiin yleisesti parantavan työhyvinvointia sekä työssäjaksamista.

Tyytymättömyyttä tuloksissa ilmaistiin liian tiukkoihin reunaehtoihin ja sääntöihin, joiden koettiin olevan yksipuolisesti laadittuja. Hoitohenkilökunnan ei koettu noudattavan yhteisesti sovittuja työvuorosuunnittelun sääntöjä, joka vaikuttaa negatiivisesti osaston ilmapiiriin. Hoitohenkilökunta antoi vastauksissaan kehittämissuhteita yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun.

<sup>1</sup> Asiasanat: työvuorosuunnittelu, yhteisöllisyys, työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Degree Programme in Nursing

Author/s: Tiina Javanainen, Kaija Kankaanpää, Anne Rintala

Title of thesis: Experiences of Nursing Staff with Community Shift Planning: The Effect of Shift Planning on Well-Being at Work

Supervisor(s): Tanja Hautala, MNSc, Senior Lecturer and Riikka Halmesmäki, Senior Lecturer, MNSc

Year: 2022

Number of pages:46

Number of appendices: 2

---

The coping of nursing staff at work has been a much talked topic in recent years. Community shift planning has sought to improve the coordination of work and leisure and thereby improve the well-being of nursing staff. The good implementation of community shift planning is influenced by the adherence to the boundary conditions of the department and the rules drawn up jointly by the nursing staff when planning shifts.

The aim of this thesis was to provide the Southern Ostrobothnia Hospital District with information on how the nursing staff has experienced the implementation of community shift planning and its impact on the coordination of their own work and leisure time and coping at work. Based on the theoretical data collected for the thesis, a Webropol survey was prepared on Community work shift planning and its implementation, as well as the effects on well-being at work. The questionnaire was sent to four staff members of the ward designated by the South Ostrobothnia Hospital District and it reached a total of 105 nursing staff. The results of the survey were analyzed using the Webropol program and by analyzing open questions.

Based on the results obtained, we can conclude that community shift planning supports and facilitates the coordination of work and leisure time for nursing staff. The nursing staff feels that work motivation is better when they are allowed to plan their own natural work schedule according to their own life situation. Community shift planning was felt to have reduced the number of job requests. Planning one's own shifts was considered to improve work motivation, well-being at work, and coping at work.

Dissatisfaction with the results was expressed in overly strict boundary conditions and rules that were perceived to be unilateral. The nursing staff was not felt to follow the commonly agreed rules of shift planning, which negatively affects the atmosphere in the ward. In their responses, the nursing staff provided suggestions for the development of community shift planning.

<sup>1</sup> Keywords: shift planning, community, well-being at work

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo .....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 YHTEISÖLLINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU JA SEN MERKITYS HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINNILLE .....	9
2.1 Työvuorosuunnitteluun liittyvä lainsäädäntö .....	9
2.2 Työaika-autonomia eli yhteisöllinen työvuorosuunnittelu .....	10
2.3 Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu .....	14
2.4 Työhyvinvointi .....	15
2.5 Työn kuormituksesta palautuminen .....	18
2.6 Vuorotyön terveyshaitat .....	19
2.7 Vuorotyön sosiaaliset haitat ja hyödyt .....	21
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS .....	23
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	24
4.1 Tutkimusmenetelmä .....	24
4.2 Tiedon hankinta opinnäytetyön teorian taustalla .....	24
4.2.1 Suomenkieliset haut .....	25
4.2.2 Englanninkieliset haut .....	25
4.3 Kyselylomakkeen laatiminen .....	26
4.4 Aineiston analysointi .....	28
5 TULOKSET .....	29
5.1 Kyselyn taustatietoja .....	29
5.2 Kyselyn tuloksia .....	29
5.3 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen .....	31
5.4 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa .....	33
5.5 Avoin palaute ja kehitysehdotukset .....	34

6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	36
7 POHDINTA.....	38
7.1 Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta .....	38
7.2 Jatkotutkimusehdotuksia .....	41
7.3 Opinnäytetyön prosessin pohdinta ja oppimiskokemukset .....	42
LÄHTEET .....	44
LIITTEET .....	47

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun säännöt.....	14
Kuvio 1. Vastaajien ammattinimikkeet .....	29
Kuvio 2. Hoitoalalla työskentelyajat .....	30
Kuvio 3. Tietämys osaston reunaehdoista ja niiden toteutumisesta.....	30
Taulukko 1. Asiasanat YSO:n mukaan .....	25

# 1 JOHDANTO

Tuoreet pohjoismaiset tutkimukset osoittavat, että hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaolojen, tapaturmien sekä mielenterveys- ja tuki- ja liikuntaelinoireiden riskiä. Myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen helpottuu. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin lisäävät työaikojen joustavuutta, ja vapaapäivien ja lomien ajankohdat voi valita itsenäisemmin. Näin ollen yksityisasioiden hoito helpottuu. Työaikoihin vaikutusmahdollisuudet parantavat työoloja, ja tästä hyötyä on erityisesti naisille, ikääntyville työntekijöille sekä heille, joilla työkyky on alentunut (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on suuri, monien tekijöiden summa ja Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin seuraavanlaiseksi:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa työorganisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työterveyslaitos, [viitattu 11.4.2021]).

Hoitoalalla epäsäännölliset työajat ovat yleisiä ja ne vaikuttavat sekä hoitohenkilökunnan että potilaiden hyvinvointiin. Hoitajien jaksaminen ja työpanos ovat potilaan hyvinvoinnin kannalta olennaisia ja ne vaikuttavat myös työ- ja potilasturvallisuuteen. Hoitohenkilökunnan asenteisiin työtä ja työaikoja kohtaan vaikuttavat laadulliset ulottuvuudet, joihin lukeutuu työajan hallinta ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Suomessa hoitohenkilökunnan mahdollisuudet vaikuttaa työvuoroihinsa vaihtelee eri aloilla ja ammattiteissa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9.)

Suuri osa hoitohenkilökunnasta on tutkimusten mukaan ollut tyytyväisiä työvuorojärjestelyihinsä. Tyytymättömyyttä on ilmaistu työaikamalliin ja vuorotyöhön, joka sisältää yötyötä. Lyhyet ja huonot yöunet heikentävät hoitohenkilökunnan psyykkistä ja fyysistä jaksamista. Tyytymättömyyttä aiheuttavat myös työaikojen epäsäännöllisyys, työvuorotoiveiden huomiotta jättäminen sekä työaikojen ennustamattomuus. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, jonka Työterveyslaitos määrittelee seuraavasti: "Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä

sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet eli fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Työhyvinvointia ei tulisi tämän takia tarkastella yhtä osa-aluetta irrallisena osana. On huomattava, että kaikki osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toinen toisiinsa. (Virolainen 2012,11.)

Onnistunut arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin työssään. Yhä merkittävämpi imago tekijä ja kilpailuvaltti työpaikoille taistelussa työvoimasta ovat työn ja perheen yhteensovittamista tukevat ratkaisut. Hyvä henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon yksilölliset vaihtelut eri elämäntilanteissa, joka tarkoittaa joustoa sekä räätälöintiä työtehtävissä, työajoissa sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. (Rauramo 2008, 21.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kartoittaa kyselytutkimuksen muodossa Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille työskentelevän hoitohenkilökunnan kokemuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Tarkoituksena oli myös saada tietoa, onko yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla vaikutusta henkilökunnan työhyvinvointiin ja pystyykö hoitohenkilökunta yhteisöllisen työvuorosuunnittelun avulla paremmin nivoa yhteen työ- ja vapaa-aikaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille tärkeää tietoa hoitohenkilökunnan suhtautumisesta ja kokemuksista yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta ja löytää mahdolliset kehittämiskohteet.



## 2 YHTEISÖLLINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU JA SEN MERKITYS HOI- TOHENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINNILLE

Tärkeä osa kuormittumisen hallintaa on työaikojen suunnittelu ja seuranta. Sekä työnantaja että työntekijä hyötyvät työaikatarkaisujen kehittämisestä. Työaikojen suunnittelussa tulee ottaa huomioon muun muassa työnantajan työvoiman tarve, lainsäädäntö, työehtosopimus sekä työsopimus (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 10.5.2021].)

### 2.1 Työvuorosuunnitteluun liittyvä lainsäädäntö

Työaikalain mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Sosiaali- ja terveystieteissä säännöllinen työaika saadaan järjestää jaksotyöaikana niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena jaksone enintään 80 tuntia (L 5.7.2019/872, 3 luku, 7 §). Yötyö on työ, joka tehdään klo 23:n ja klo 06:n välisenä aikana. Yötyötä saa teettää säännöllisesti työssä, joka on edeltä mainitun jaksotyöajan kaltaista. Jaksotyössä työntekijällä saa teettää työvuoroluettelon mukaisesti peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu klo 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Tämän jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Jos työntekijä antaa suostumuksensa erikseen, voi edellä kuvattuja vuoroa teettää vielä kaksi lisää. (L 5.7.2019/872, 3 luku, 8§.)

Työaikalaki määrittää myös vuorokausilevon, viikkolevon sekä niiden pituuden. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Jaksotyössä voidaan vuorokausilepo lyhentää yhdeksään tuntiin työn järjestelyihin liittyvistä syistä. Työntekijän aloitteesta voidaan lepo lyhentää seitsemään tuntiin, mikäli sovelletaan liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa (L 5.7.2019/872, 6 luku, 25§.) Työntekijälle tulisi myös järjestää kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, viikkolepo. Lepoaika on annettava mahdollisuuksien mukaan sunnuntain yhteydessä. Työntekijän viikkolepo voidaan myös järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana, mutta lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana. (L 5.7.2019/872, 6 luku, 27§.)

Uusi työaikalaki on tullut voimaan 1.1.2020 lukien, ja sen vuorokausileposäännös on muuttunut ja vaikuttanut työvuorosuunnitteluun heti tammikuussa 2020 kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalueella. Pääsääntö uudessa työaikalaisissa on 11 tunnin yhdenjaksoinen vuorokausilepo, joka koskee myös jaksotyötä. Laki sallii kuitenkin vuorokausilevon lyhentämisen yhdeksään tuntiin työjärjestelyihin liittyvistä syistä. Työntekijälle on annettava tuolloin korvaava lepoaika, joka lain mukaan on oltava seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Vuorokausilevon lyhentäminen ei saa olla säännönmukaista eikä sitä saa käyttää automaationa, sillä vuorokausileposäännöksen muutoksen taustalta löytyvät syyt liittyvät kuitenkin terveyteen ja työstä palautumiseen (Kuntatyönantajat (KT), [Viitattu 10.5.2021].)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työntekijöiden työympäristöä ja työolosuhteita ja näin turvata ja ylläpitää työntekijän työkykyä. Työturvallisuuslain tarkoituksena on myös ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (L 23.8.2002/738, 1 luku, 1§.) Työturvallisuuslaki määrää myös työnantajan ryhtyvän toimiin, mikäli työntekijän todetaan työssään kuormittuvan ja hänen terveytensä vaarantuvan. Työnantajan tulee asiasta tiedon saatuaan selvittää kuormitustekijät, ja näitä käytettävissä olevin keinoin välttää tai vähentää. (L 23.8.2002/738, 5 luku, 25§.)

## **2.2 Työaika-autonomia eli yhteisöllinen työvuorosuunnittelu**

Työvuorojen suunnittelutapaa, jossa työntekijät suunnittelevat itse omat työvuoronsa yhteistyössä muiden osaston työntekijöiden kanssa, kutsutaan yhteisölliseksi työvuorosuunnitteluksi. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa työntekijällä on sekä vastuu että vapaus valita omat työaikansa omien mieltymyksien mukaan. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa tulee ottaa kuitenkin huomioon oman työpaikan pelisäännöt, työyksikön toiminta ja tarpeet sekä työvuorosuunnittelulle asetetut reunaehdot. (Super, [viitattu 10.4.2021].)

Yhteisöllisestä työvuorojen suunnittelukäytännöstä käytetään myös nimeä työaika-autonomia, mikä ei muuta työhöntuloaikoja eikä säännöllisen työajan pituutta. Sovitut pelisäännöt varmistavat toimintojen sujumisen sekä työvuorosuunnittelun oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden. Työaika-autonomia ei tarkoita kuitenkaan sitä, että valitaan aina parhaimmat vuorot, vaan pyritään tasapuolisesti huomioimaan jokaisen toiveita ja mieltymyksiä. Tämän on todettu parantavan työhyvinvointia kuormittavassa vuorotyössä ja tätä kautta parantavan myös työssä

jaksamista. Omien työvuorojen suunnittelun mahdollisuudella helpotetaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työvuorosuunnitelman lopullisen hyväksymisen tekee aina esimies, joka myös vastaa työvuorosuunnittelun asianmukaisuudesta. (Super, [viitattu 10.4.2021].)

Onnistunut työvuorosuunnittelu ottaa huomioon sen työn, mitä ollaan tekemässä ja ne työntekijät, joille työvuoroja suunnitellaan, lähtökohtana on siis työn sisällön ja toimivuuden hyvä organisointi. Hyvässä työvuorosuunnittelussa toteutetaan lain sekä virka- ja työehtosopimusten määräykset, otetaan huomioon taloudelliset ja tuotannolliset asiat sekä myös työntekijöiden yksilölliset tarpeet huomioiden terveys ja turvallisuus. Työaika-autonomiassa työntekijöillä ja työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa, kunhan suunnittelussa noudatetaan lakien ja työ- ja virkaehtosopimusten sekä työpaikan asettamia reunaehtoja. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49-50.)

Työaika-autonomian tavoitteena on parantaa työhyvinvointia sovittamalla työntekijöiden työ- ja vapaa-aikaa yhteensopiviksi ja tätä kautta parantaa työn tehokkuutta ja toimivuutta sekä työntekijöiden sitoutumista ja työmotivaatiota. Näihin parannuksiin päästään yhdessä sovitulla säännöillä ja ehdoilla, jotka laaditaan organisaation tarpeiden mukaan. Työaika-autonomia ei ole työvuorojen sanelua tai valikoimista ja lopullisesta työvuorolistasta vastaa aina työnantaja. Esimiehen tehtävä tukea hoitohenkilökuntaa työvuorojen suunnittelussa, joka voi joskus johtaa ristiriitoihin, jotka vaativat yhteistyössä tehtyjä kompromisseja. Toteutuakseen yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaatii johdon ja työntekijöiden keskinäisen luottamuksen sekä selvät säännöt työvuorojen suunnitteluun. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49-50.)

Yhteisöllisyyden ja autonomian toteutuessa sillä voidaan lisätä hoitohenkilökunnan yksilöllisten tarpeiden huomioimista sekä auttaa työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä ja helpottaa vuorotyön kuormitusta. Yhteisöllinen ja autonominen työvuorosuunnittelu myös lisäävät työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia sekä vastuullisuutta, mikäli ne toteutuvat optimaalisesti. (Sairaanhoitajat, [viitattu 11.4.2021].)

Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen vaatii erilaisia osallistumisen työvälineitä. Vuorovaikutuksen ja suunnittelun kehittämiseen tarvitaan yhteiset ajattelumallit, jotka ohjaavat organisaation tekemistä. Suunnittelua täytyy mallintaa mahdollisimman havainnollisesti, jolloin sen tekijä näkee säännöt ja ehdot, mitä hänen tulee ottaa suunnittelussa huomioon. Organisaation sisällä pidetyt palaverit ja esimerkiksi listavastaavan valitseminen edistävät

suunnittelua ja kun näihin yhdistetään suunnitteluohjelmat, hoitoisuusmittarit ja työaikaergonomia, saadaan ongelmanratkaisussa vaadittavia tietoja suunnitteluun. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaatii yhteistoimintaa, jolloin osallistujien tulee ilmaista käsityksiään aktiivisesti ja keskusteltava ongelmista näiden ratkaisemiseksi. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 51-52)

Hakola ja Kalliomäki-Levanto (2010, 52) toteavat, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tarvitsee yhdessä laaditut pelisäännöt. Niissä otetaan huomioon seuraavia asioita:

- Hoitohenkilöstön (lähihoitajat/sairaanhoitajat) osaaminen työvuoroissa
- Työntekijöiden turvallisuus, uusien työntekijöiden perehdytys
- Suunnittelu aikataulu ja miten toimitaan, jos joku ei suunnittele työvuorojaan (yhteiset toimintaperiaatteet)
- Hoidon jatkuvuus
- Töihin tulo- ja lähtöajat, tarvitaanko porrastettuja aikoja
- Montako viikonloppua, yövuoroa ja vapaapäivää / 3 tai 6vk
- Viikonloppupäivystäjän, jos organisaatiossa sellainen on, etuoikeus vapaan valintaan
- Toiveiden tasaaminen organisaation tarpeiden mukaan, jos ei halukkaita johonkin vuoroon ole riittävästi
- Erikoistehtäviä hoitavien oikeudet ja velvollisuudet
- Yksilöllisten tarpeiden ja niiden toteuttamisen mahdollisuuden kartoittaminen
- Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus, sama kohtelu tai samat mahdollisuudet jokaiselle
- Montako työpäivää saa suunnitella peräkanaa, ettei työkyky ja jaksaminen kärsi
- Loma-aikojen ja lomalle lähtevien huomiointi ja järjestelyt suunnittelussa
- Työpäivien määrät ja pituudet
- Työvuoroista ja niiden vaihdoista keskustelu

Toimivan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun onnistumiseen vaikuttavat hoitohenkilökunnan suhtautuminen ja valmiudet tehdä suunnittelua sekä työilmapiiri. Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen voi aiheuttaa vastarintaa, koska se edellyttää muutoksia toimintatavoissa. Kielteisiin asenteisiin voidaan hakea helpotusta tiedottamisella ja keskusteluilla sekä ylimmän johdon ja lähiesimiesten tuella. Lähiesimiehillä tuleekin olla koulutus ja pätevyys ohjata suunnittelua ja sen toteuttamista. Avoimella etujen ja haittojen käsittelemisellä sekä

hoitohenkilökunnan vaikutusmahdollisuuksien kehittämällä saadaan vähennettyä muutoksesta aiheutuvaa vastarintaa. Parhaiten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu onnistuu vakiintuneissa työyhteisöissä, joissa on totuttu päätöksen tekoon. Haastavinta se on kolmivuorotyöpaikoissa, joissa on työvuorojen valintamahdollisuuksia rajaavia, aikaan sidottuja toimintoja, jotka rajaavat hoitohenkilökunnan oman työajan säätelymahdollisuuksia. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 53-54.)

Muutoksen menestyksekkäs toteutus merkitsee aina uuden oppimista. Henkilöstöltä, työyhteisöltä ja organisaatiolta vaaditaan joustavuutta sekä kehittyneempiä taitoja, tietoa sekä moniosaamista ja kykyä hallita muutosta. Muutoksiin saattaa liittyä epävarmuutta sekä turvattuutta joka osaltaan vaikuttaa heikentävästi työmotivaatioon, suorituksiin, työn tuloksellisuuteen, sosiaalisen pääoman muodostumiseen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin ja onnistumisen kokemuksiin. Ennakoiva työote, tulevaisuuden toimintaympäristön ja muutoksen haasteiden tunnistaminen on menestyksekkään työhyvinvoinnin johtamisen edellytys. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 56-57.)

Työvuorosuunnittelu on aina yksikkökohtainen, joten yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun ei voida antaa valmiita ohjeita ja sääntöjä. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun haasteita tyypillisesti ovat tiukat aikataulut, päällekkäisyydet toiminnoissa ja toiminnan muutokset, yhteistyömallin puuttuminen tai työyhteisöltä puuttuvat yhteistyövalmiudet. Avainasemaan nousevatkin onnistumisen esimerkit ja verkostoituminen, työaika-autonomia eli yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on yhteistyötä. Hyvässä työilmapiirissä on mahdollisuus onnistua ja saada tuloksia aikaan. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun onnistumiseen tarvitaan sellainen vetäjä, jolla on ymmärrystä työpaikan toiminnasta ja vuorovaikutussuhteista. Hän huolehtii siitä, että jokainen hoitohenkilökunnan jäsen tuo oman panoksensa työvuorosuunnitteluun. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tarvitsee onnistuakseen hyvän johtamisen, tiedottamisen sitoutumisen ja vuorovaikutustaidon. Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen vaatii sitoutumista niin esimieheltä kuin hoitohenkilökunnalta ja se edellyttää uusien ajattelu- ja toimintatapojen omaksumista. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 55-56.)

Toimivan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tueksi tarvitaan sekä yhdessä sovittuja sääntöjä että johdon laatimia yksikkökohtaisia reunaehtoja. Kuvassa 1 esitetään yhden Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin osaston laatimat säännöt yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun.

## YHTEISÖLLISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN PELISÄÄNNÖT

### SÄHKÖISESSÄ TITANIASSA

#### 1. Tasapuolisuus työvuorosuunnittelussa:

- juhlapyhät tehdään vuoroperiaatteella eikä niihin merkitä prioriteetteja
- juhlapyhiin saa ilmoittautua viestikentässä vapaaehtoisesti, vaikka ei olisi oma vuoro olla töissä
- joulupyhät tehdään vuoroperiaatteella
- toistuvasti ei saa toivoa pyhäpäiviä työvuoroiksi
- toistuvasti ei voi valvoa tiettyjä öitä

#### 2. Omavastuu työvuorosuunnittelussa:

- työntekijä itse merkitsee listakohtaisesti viestikenttään, tekeekö ergonomista tai J-päiviä (pitkä päivä)
- työntekijä merkitsee viestikenttään, jos haluaa osallistua koulutuksiin tai tilaisuuksiin
- jos työntekijä on merkinnyt itselleen viikonloppuvapaaksi sunnuntai-maanan-tain, listantekijä voi jättää sen voimaan

#### 3. Työvuorosuunnittelun kehys:

- sitoudun merkitsemään tarvittaessa kolme prioriteettia, joilla ilmaisen toiveen työvuorojen osalta (yöt ja muut vuorot)
- yövuorojen jälkeen listantekijä suunnittelee vähintään kaksi vapaapäivää, ellei työntekijä itse ole muuta suunnitellut
- sitoudun, että suunnittelen työvuoroni (yöt ja muut vuorot) määräaikoihin mennessä, muutoin listantekijä saa suunnitella vuoroni
- työntekijä saa laittaa heti kaikki työvuorot listan auettua, mutta sitoutuu siihen, että käy katsomassa ja tarvittaessa muuttamassa vuorojaan öitten vahvistamisen jälkeen
- jokainen tarvittaessa joustaa työvuorojensa osalta ja katsoo kokonaisuutta

Kuva 1 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun säännöt

### 2.3 Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu

Toimintalähtöisen työvuorosuunnitelman avulla organisaatio pystyy tehostamaan toimintaansa ja saavuttaa kustannussäästöjä. Toiminta- ja tarvelähtöisen työvuorosuunnittelun lähtökohtana organisaation toiminnan määrittelemä tarve. Henkilöstön osaamistarve, miehitys sekä henkilöstön pätevyys määrittelevät työvuorosuunnittelua. Työvuorosuunnittelua tehdään siis asiakkaiden ja potilaiden tarpeiden lähtökohdista. Työvuorosuunnittelussa on otettava huomioon

mm: toiminnan tarpeet, henkilöstömitoitus, taloudelliset resurssit, henkilökunnan kuormitus ja liikkuvuus, työn ergonomia, muun sosiaalisen elämän yhteensovitus ja tasapuolinen henkilöstöpolitiikka. (CGI, [viitattu 14.10.2021].)

## 2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sata vuotta eri painopisteisiin keskittyen. Työhyvinvoinnin tutkimus on saanut alkunsa lääketieteellisestä, fysiologiaan painottuvasta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Stressin uskottiin muodostuvan yksilön fysiologisenä reaktiona kuormittaviin tekijöihin. Näitä erilaisia kuormittavia tekijöitä olivat myrkylliset aineet, fyysinen työ, melu ja kylmyys. Fysiologisia reaktioita edelsivät yksilön kielteiset tuntemukset, jotka altistivat sairauksien syntymiseen. Tähän teoriaan liitettiin myöhemmin myös psykologiaan ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Työntekijää haluttiin alkaa suojella näiltä terveyttä vaarantavilta asioilta, ja näin sai alkunsa työsuojelun käsite. Reaktioperustainen stressimalli laajeni kattamaan myös ympäristön, eli työn ja työskentelyolosuhteiden ärsykkeiden aiheuttamat stressivaikutukset yksilössä. Tässä tutkimusmallissa tutkittiin työskentely ympäristön piirteitä, ja ilmiöstä alettiin käyttää termiä kuormitus. Työ oli kuormittavaa ja vaatimukset ylittivät työntekijän edellytykset vastata vaatimukseen. Tästä työnteon tasapainomallista kehittyi työn vaatimusten ja hallinnan malli. Ajatuksena oli, että mitä enemmän yksilöllä on päätäntävaltaa ja mahdollisuus tehdä päätöksiä työssään, sekä psykologista kuormitusta sitä aktiivisempaa työ on eikä kuluta työntekijän voimia yhtä paljon kuin passiivinen työnteke. Tasapainon saavuttamisen sijaan painopistettä alettiin muuttaa aktiivisemmaksi. Työn vaatimukset aiheuttavat positiivista tai negatiivista painetta, mikä joko antaa työntekijälle vireyttä ja oppimisen mahdollisuuden tai pahimmassa tapauksessa passivoi ja sairastuttaa työntekijän. (Manka 2016, 64-65.)

Tietyt työssä tai työyhteisössä vallitsevat piirteet voivat aiheuttaa joissakin yksilöissä stressireaktioita, ja toiset eivät koe rasittuvansa niistä ollenkaan. Työhyvinvoinnin todettiin syntyvän erilaisten ympäristö- ja yksilötekijöiden vuorovaikutuksesta. Keskeisenä tekijänä havaittiin se, miten yksilön ominaisuudet ja osaaminen sopivat työn vaatimukseen ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin. Henkilökohtaista stressiä vähentävinä tekijöinä todettiin olevan terveys, energisyys, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot ja myönteiset uskomukset. (Manka 2016, 65.)

Työhyvinvoinnin käsite liitetään usein työterveyteen ja työkykyyn. Suomessa käsite sisältää myös työn sujumisen arjessa ja on laaja-alaisempi. Työhyvinvoinnin kehittymiseen vaikuttavat

omalta osaltaan myös organisaation toimintatapa, johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijän omat tulkinnat. (Manka 2016, 75.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriön ([viitattu 10.4.2021]) mukaan työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen sekä sen kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja näin ollen sairauspoissaolojen määrä laskee.

Työhyvinvoinnista voidaan käyttää useita eri käsitteitä. Puhutaan työssä viihtymisestä, työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista erittelemättä kuitenkaan käsitteiden eroja. Organisaatioiden työhyvinvointitoimien kehittämiseksi on merkittävä haaste työhyvinvoinnin yksilöllistyminen. Mikäli työyhteisössä halutaan työn sujuvuutta ja työhyvinvointia parantaa olisi hyvä etukäteen määritellä millaista työhyvinvointia halutaan edistää. Samassa työyhteisössä saattaa esiintyä monenlaisia hyvinvoinnin tiloja. Useimmissa töissä on mahdollista kokea erilaista virittyneisyyttä ja mielihyvän tunteita lyhyelläkin aikavälillä, työhyvinvointi ei siis ole vain yksilöllinen ilmiö. Pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna työhyvinvoinnin perustila on kuitenkin melko pysyvä, joten on tärkeää tunnistaa kuinka työntekijä itse voi ja mihin suuntaan hänen työhyvinvointinsa on menossa. (Hakanen 2011, 22-23.)

Työhyvinvoinnin yksi osa on työn hallinta, johon kuuluu työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työoloihinsa, työn sisältöön ja hänellä on mahdollisuus osallistua työtään koskeviin päätösten tekoihin. Yksi vaikutusmuoto on omien työvuorojen suunnitteleminen eli yhteisöllinen työvuoro-suunnittelu työyhteisössä sovittujen sääntöjen mukaisesti. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010.)

Vuonna 2012 valmistuneeseen työelämän kehittämisstrategiaan perustui Työelämä 2020-hanke, jonka visiona oli tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Hankkeen päämääräksi asetettiin työllisyysasteen, työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden parantaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö [Viitattu 27.9.2021].)



Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 mukaan työelämäämme pitää kehittää joustavin uudistuksin siihen suuntaan että, mahdollisimman monen ihmisen halua ja kykyä jatkaa työelämässä riittävän kauan motivoituneena vahvistetaan. Tämä tarkoittaa muun muassa osaaavan työvoiman sekä työyhteisöjen, että ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin varmistamista. Strategian mukaan panostaminen työhyvinvointiin ja terveyteen tuottavat itsensä takaisin ja sekä työhyvinvointi että hyvät työolot ovatkin olennainen osa tulevaisuuden innostavia työyhteisöjä ja koko työelämää. Terveys ja työhyvinvointi perustuvatkin työpaikalla tehtävään yhteistyöhön, jota ajanmukainen lainsäädäntö ja osaava työterveyshuolto tukevat. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, [Viitattu 27.9.2021].)

Manka (2011,76) kuvaa työhyvinvointia työilona, jonka tekijät koostuvat työntekijästä itsestään sekä organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä. Työntekijä tulkitsee työpaikkaansa lopulta omien asenteidensa pohjalta, vaikka organisaation kaikki ominaisuudet tukisivatkin ihan netapauksessa työhyvinvointia. Mankan mukaan tähän tulkintaan vaikuttavat työntekijän oma psykologinen pääoma, vaikutusmahdollisuus työhön, terveys, työyhteisö sekä työntekijän fyysinen kunto. Näin ollen työhyvinvointi voi siis vaihdella suuresti eri työntekijöiden välillä samassa organisaatiossakin.

Virolaisen (2012,11-12) mukaan kokonaisvaltainen työhyvinvointi muodostuu fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osa-alueista, joita tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti, ei yhtä osa-aluetta kerrallaan. Virolaisen mukaan kaikki osa-alueet liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat toinen toisiinsa ja puutteet jossakin osa-alueella heijastuvat toisiin osa-alueisiin. Virolaisen mukaan työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksen summana. Työhyvinvoinnin kokemiseen Virolaisen mukaan vaikuttavat työpaikan, työyhteisön ja työnteon lisäksi oma terveydentila, omat elintavat sekä muu elämäntilanne.

Henkilöstöllä on esimiehen lisäksi oleellinen rooli hyvinvoinnin edistämässä. Työntekijöiden halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla tukien työkavereitaan ja esimiestään omien varsinaisten työtehtävien hoitamisen lomassa kutsutaan alaistaidoiksi. Hyvinvoivassa työyksikössä on myös henkilöstön ansiota, että sisäinen vuorovaikutus toimii. Hyvinvoivien työyksiköiden työntekijöillä on enemmän keinoja vaikuttaa sekä omien perustehtävien tekemiseen että johtamisen laatuun. Oma asenne työpaikkaa ja työtä kohtaan vaikuttaa paljon yksilön työhyvinvointiin ja positiivinen asenne lisääkin virkeyttä, viihtyvyyttä ja energisyyttä. Positiivisia vaikutuksia asenteeseen tuovatkin mieluisa työ, mukavat työkaverit ja esimiehen henkilöstöä

huomioiva johtamistyyli. Oma negatiivinen asenne työtä kohtaan sen sijaan lisää sairauspoissaoloja sekä yleistä tyytymättömyyttä. Työhyvinvointiin liittyvät myös positiiviset tunteet, kuten työssä koettu tyytyväisyys, kehittymisen, ilon ja onnistumisen tunteet. Iloisuuden ja positiivisten tunteiden tartuttaminen muihin työyhteisön jäseniin liittyy työn iloon ja oivia keinoja lisätä tyytyväisyyden tunnetta työpaikalla onkin muun muassa kollegoiden kannustus, rohkaisu ja tuki unohtamatta hienotunteista huumorin käyttöä. (Virolainen 2012, 192–193.)

## 2.5 Työn kuormituksesta palautuminen

Työstä kuormittuminen on automaattista, mutta ihmisellä on myös palautumisjärjestelmä, joka auttaa palauttamaan menetetyt voimat. Jos huolehtii palautumisestaan, niin väliaikainen paine ja kuormitus eivät ole haitaksi. Mekanismin tavoitteena on palauttaa stressin aikana kulutetut voimavarat. Hormonitasapainon ja energiavarastojen palautuminen edellyttää riittävää lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuina. Uni on erityisen tärkeää voimien elpymisen kannalta. Syvä uni on palauttavinta, ja yksilölliset tarpeet pois lukien, ihminen tarvitsee keskimäärin 7-9 tuntia unta vuorokaudessa. Palautuminen on onnistunutta, kun työntekijä kokee olevansa kykenevä jatkamaan työssään ja työntekijän elimistö on stressistä johtuvan viriämisen jälkeen palannut takaisin perustasolle. (Manka 2016, 181.)

Työnkuormituksesta palautumisen keskeisimpiä asioita ovat uudet sisäiset voimavarat kuten myönteinen mieliala ja energia. Mikäli työntekijällä on ongelmia palautumisessaan se lisää työuupumuksen riskiä. Vaikka työnteko olisikin mielekästä, on irrottautuminen siitä silti perusteltua, että työntekijä pystyisi nauttimaan siitä jatkossakin. Palautumiseen on kiinnitettävä huomiota päivittäin ja pienet elpymishetket työn lomassa lisäävät työntekijän voimia. (Manka 2016, 182.)

Virtanen ja Sinokki (2014,190) kuvaavat työntekijän kuormitusta lisääviksi tekijöiksi vaativat työtehtävät, tiukat aikataulut sekä työn määrän. Lisäksi hankalat asiakassuhteet, vuorotyö, rasakat työolot ja puuttuva tuki esimieheltä ja työkaverilta lisäävät työntekijän kuormitusta. Liiallisen työstä aiheutuvan rasituksen seurauksena voi syntyä uupumus, joka saattaa vaikuttaa työntekijän terveyteen, mikäli voimavaroja ei ole vastapainona riittävästi.

Työn voimavaroiksi voidaan lukea työntekijän mahdollisuus osallistua työnsä suunnitteluun, päätöksentekoon sekä mielekkäät työtehtävät. Työn materiaallinen sekä ei-materiaallinen

palkitsevuus ovat myös tärkeitä. Työn varmuus, esimiehen ja työkaverien tuki sekä uuden oppiminen ja työssä kehittyminen lisäävät työntekijän voimavaroja työssään. Voimavaroilla lisäävät työntekijän kokemaa työn imua sekä sitoutumista työhön. (Virtanen & Sinokki 2014, 190.)

Työn rasitukselta ja haittavaikutuksilta suojaudutaan myös yksilön omilla voimavaroilla. Työntekijän hyvä fyysinen kunto on avainasemassa. Itsetuntemus, hyvä itsetunto, tunneäly ja ammatillinen pätevyys ovat myös yksilölle tärkeitä voimavaroja. Yksilön omia voimavaroja ovat myös vahva elämänhallinta eli koherenssi, myönteinen elämän asenne, uusien kokemusten avoin vastaanotto sekä kokemus muidenkin elämänalueiden tärkeydestä, huumorintaju, hyvät stressinhallintakeinot sekä sosiaalinen tukiverkosto. Kokemusta omasta hyvinvoinnista kuvataan yksilölliseksi ja henkilökohtaisiin asenteisiin perustuvaksi. Työyhteisössä, jossa tehdään samaa työtä ja samankaltaisia työtehtäviä, saattaa ilmetä hyvin suuria eroja työntekijöiden hyvinvoinnin kokemusten tulkinnassa. (Virtanen & Sinokki 2014, 190-191.)

Muutokset työyhteisössä, työtavoissa, työnkuvissa ja yhteiskunnassa saattavat parhaimmillaan haastaa työntekijää oppimaan uutta. Useat työntekijät kokevat uudet haasteen antoisiksi ja mielenkiintoisiksi. Mikäli työnteosta ei palaudu riittävästi, saattavat uudet haasteet sekä sopeutumista tarvitsevat muutokset kuitenkin lisätä stressiä. Mikäli stressistä tulee jatkuvaa, se alkaa kuormittaa kehoa ja elimistöä ja ilmenee erilaisia oireita. Oireet ja väsymyksestä kertovat tunnusmerkit ovat yksilöllisiä. Saattaa ilmetä erilaisia kiputiloja, korkeaa verenpainetta, voimakasta väsymystä ja muita epämääräisiä vaivoja. (Karjalainen 2020, 10-11.)

## **2.6 Vuorotyön terveyshaitat**

Cheng, ym. (2020) ovat tutkimuksessaan todenneet vuorotyötä tekevillä olevan unihäiriöitä, aivohalvauksia, rintasyöpää, useita kroonisia sairauksia sekä aineenvaihduntaan liittyviä sairauksia. Tutkimuksessaan he ottivat kantaa vuorotyön ja fyysiseen aktiivisuuden väliseen yhteyteen, ja he totesivat naisilla ja toimihenkilöillä terveysriskien liittyvän muuhun kuin fyysisen aktiivisuuden vähenemiseen, ja he voivat terveysriskit tietäen lisätä fyysistä aktiivisuuttaan.

Pohjoismaisen tutkimushankkeen Työajat, terveys, hyvinvointi ja työelämään osallistuminen WOW:n (2015-2021) kautta on saatu tietoa vuorotyöstä ja työaikapiirteiden yhteydestä terveyteen. Tutkimuksen päätavoite on kehittää Pohjoismaissa työaikoihin liittyviä, tutkittuja toimintamalleja terveyden, työhyvinvoinnin ja työelämään osallistumisen tukemiseksi. Tutkimus

selvitti vuorotyön yhteyttä syöpään ja raportissa on arvioitu, että yövuoroja sisältävä vuorotyö aiheuttaa karsinogeenisiä vaikutuksia ihmisiin ja voi aiheuttaa rintasyöpää sekä eturauhas- ja paksusuolensyöpää. Tutkimus osoitti, että yövuorojen viikoittainen suuri määrä tai pitkä kesto lisäävät riskiä sairastua rintasyöpään. Tutkimus selvitti myös yövuorojen vähäisen määrän, jolloin rintasyöpäriski on vähäisempi. Raskaana olevilla naisilla keskenmenoriski kasvoi raskausviikoilla 3–21, mitä enemmän työ sisälsi yövuoroja. Tutkimushankkeen oletuksena onkin, että kroonisia sairauksia, tapaturmia ja sairauspoissaoloja voidaan vähentää työn sekä muun elämän yhteensovittamista sekä palautumista tukevilla työajoilla (Työterveyslaitos,[viitattu 4.10.2021].)

Työterveyslaitoksen (TTL) mukaan vuorotyötä tekevän ihmisen aivojen ja kehon toiminnassa ilmenee ohimeneviä sekä myös pysyvämpiä muutoksia terveyden eri osa-alueilla. TTL:n mukaan jaksamisen ja terveyden kannalta olennaisia asioita ovat säännöllinen ja terveellinen ravinto, riittävä uni, liikunta sekä muut terveelliset elämäntavat. Terveyshaittoja voidaan ennaltaehkäistä säännöllisillä terveystarkastuksilla. Yötyötä tekevillä on todettu enemmän stressiä, kroonista väsymystä sekä hermostuneisuutta kuin päivävuoroja tekevällä työntekijällä. Yleisiä ruoansulatuselimistön oireita vuorotyössä ovat närästys, vatsakivut ja ilmavaivat. TTL:n mukaan vuorotyö voi altistaa myös painonnousulle ja sydämen rytmihäiriöille nostaen sydäninfarktin vaaraa noin 20 prosentilla. Vuorotyöllä on todettu olevan myös vaikutusta lisätä raskautteen liittyviä ongelmia sekä lisätä riskiä sairastua aikuisiän diabetekseen. (Vuorotyö, TTL, [viitattu 27.9.2021]).

Vuorotyöläisen vuorokausirytmillä on laajat vaikutukset sairaanhoitajan terveyteen. Vuorotyön rytmitys aiheuttaa muutoksia sairaanhoitajan psykofysikaaliseen homeostaasiin, koska hänen suorituskykynsä heikkenee. Vuorotyö aiheuttaa muutoksia sosiaaliselle kanssakäymiselle ja perhesuhteille, aiheuttaa stressiä, unihäiriöitä, aineenvaihduntahäiriöitä, diabetesta, sydän- ja verisuonitauteja ja rintasyöpää. (Rosa ym. 2019.)

Recio ym. (2020) toteavat tutkimuksessaan useiden eri tutkimuksien osoittaneen pitkien työpäivien vaikutuksen hoitajien terveydentilaan. Muun muassa unihäiriöiden, uupumuksen, ylipainon ja sydän- ja verisuonisairauksien kerrotaan olevan hoitajilla yleisiä. Tutkimuksessa todetaan myös perhe-elämän, vapaa-ajan ja töiden sovittamisen merkityksen hoitajan terveydentilalle.

Mankan (2011,16) mukaan kiire työpaikoilla synnyttää stressiä ja liiallisena stressi saattaa aiheuttaa negatiivisia seurauksia, kuten unihäiriöitä, masentuneisuutta, kyynisyyttä, sairastumisia sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Pitkäkestoinen stressi voi myös vakavimmillaan johtaa työuupumukseen ja työstressi voi jopa kaksinkertaistaa sydän- ja verisuonitautikuoleman riskin. Psykkisesti kuormittavaa työtä tekevät ihmiset saavat paljon helpommin sydän- ja verisuonitauteja ja myös tyypin 2 diabeteksen (Manka 2011,17).

On myös tutkittu stressin ja vuorotyön vaikutuksia työntekijän ruokavalioon. Ilmailualan työterveyshuollon tyypin 2 diabeteksen ehkäisy -hanke keräsi tietoa väitöskirjaan muun muassa vuorotyön sekä työhön liittyvän stressin ja sen oireiden vaikutuksista työntekijän ruokailutottumuksiin ja ravintoaineiden saantiin. Vuorotyön, stressin, riittämättömän työstä palautumisen, alentuneen työkyvyn, uniongelmien ja päiväväsyyksen havaittiin tutkimuksessa olevan yhteydessä epäedullisiin ruokatottumuksiin. Erityisesti miehillä tämä näkyi vihannesten ja hedelmien vähentyneenä kulutuksena ja rasvan lisääntyneenä saantina. Yötyön lisääntyminen naisilla oli yhteydessä lisääntyneeseen kokonaisrasvan ja tyydyttyneen rasvan saantiin. Tutkimuksen saadun uuden tiedon valossa ravitsemuskysely voisi olla käyttökelpoinen väline avustamaan ruokatottumusten ja työstressin puheeksi ottoa muun muassa työterveyshuollossa. (Terveysportti, 12.6.2020.)

## **2.7 Vuorotyön sosiaaliset haitat ja hyödyt**

Vuorotyöstä saattaa aiheutua ristiriitaa ja haasteita myös perhe-elämän, sosiaalisen toiminnan ja työnteon välille. Perheeltä ja ystäviltä saatu tuki sekä työntekijän oma motivaatio helpottavat ajankäytön sekä vuorotyön hallitsemisessa. Työvuorojen laatiminen mahdollisimman pitkälle helpottaa työntekijän oman elämän suunnittelua. Mikäli työntekijä saa itse osallistua työvuorojensa suunnitteluun, helpottuu myös muun elämän yhteensovittaminen työn kanssa, ja hänellä on mahdollisuus esittää oma mielipiteensä työvuoroihinsa. Myöskin eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden elämäntilanne voidaan ottaa paremmin huomioon (Härmä & Karhula, 2011, 18-19.)

Ruotsissa vuonna 2014 hoitoalan työntekijöille tehdyn tutkimuksen mukaan hoitajat kokivat vuorotyön helpottavan työn ja perhe-elämän yhdistämistä. Vuorotyössä koettiin jäävän enemmän aikaa perheelle ja lasten päivähoidossa viettämä aika väheni. Vuorotyön koettiin lisäävän

kotitöiden tasaisempaa jakoa puolison ja vuorotyöläisen välillä sekä vuorotyössä tapahtuvat rutiinien muutokset (aamu-, ilta-, ja yövuorossa) koettiin olevan mielekkäitä. (Agosti ym. 2014.)

Perheen ja sukulaisten tuki vuorotyötä tekevälle koettiin tutkimuksessa hyvin tärkeäksi. Lapset ja perhe antavat elämään positiivista energiaa, jonka avulla ongelmien hallinta oli helpompaa. (Agosti ym. 2014.)

Virolaisen (2012) mukaan sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliin kanssakäymiseen työyhteisön kesken. Mikäli työntekijöiden välit ovat toimivat, on työtovereita helppo lähestyä ja työpaikalla näin mahdollisuus vapaasti keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken. Omalta osaltaan sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä, mikä taas luo yhteisöllisyyden tunnetta. Lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamiset rakentavat positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välille.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kartoittaa kyselytutkimuksen muodossa Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille työskentelevän hoitohenkilökunnan kokemuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Tarkoituksena oli myös saada tietoa, onko yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla vaikutusta henkilökunnan työhyvinvointiin ja pystyykö hoitohenkilökunta yhteisöllisen työvuorosuunnittelun avulla paremmin nivoa yhteen työ- ja vapaa-aikaa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille tärkeää tietoa hoitohenkilökunnan suhtautumisesta ja kokemuksista yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta ja löytää mahdolliset kehittämiskohteet.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

Mitä on yhteisöllinen työvuorosuunnittelu?

Onko yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla vaikutusta hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin?

Millaisia kokemuksia hoitohenkilökunnalla on yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin?

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselyn avulla. Tutkimuksellinen menetelmä on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, jota nimitetään myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla on tarkoitus selvittää lukumääriä ja prosenttiosuuksia tutkimusaineistosta. Tutkimusaineiston pitää olla tarpeeksi suuri. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa vastauksia kuvataan numeerisesti, ja niitä pystytään havainnollistamaan erilaisilla kuvioilla ja taulukoilla. Erilaisten asioiden välisiä riippuvuuksia ja tutkittavassa asiassa tapahtuvia muutoksia pystytään selvittämään määrällisen tutkimuksen avulla. Tutkimuksen tekoon tarvittava aineisto ja tiedot voidaan hankkia muiden keräämistä tilastoista, tietokannoista ja rekistereistä tai tiedot kerätään itse. (Heikkilä 2008,16.)

Mikäli päädytään itse kerättävään tietoon, on tutkimusongelmaan nojaten päätettävä, millä tiedonkeruumenetelmällä aineisto on tarkoitus hankkia. Erilaisia tiedonkeruumenetelmiä ovat muun muassa postikysely, puhelin- tai käyntihaastattelu, informoitu haastattelu ja internetkyselyt. Tiedonkeruumenetelmään vaikuttavat muun muassa budjetti, tutkimuksen tavoite ja tutkittavan asian luonne. (Heikkilä 2008, 18-19.)

### 4.2 Tiedon hankinta opinnäytetyön teorian taustalla

Työhyvinvoinnista ja työvuorosuunnittelusta on tehty tutkimuksia, kirjoitettu kirjoja ja tehty erilaisia oppaita. Näiden löytämiseksi käytettiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun kirjastoa ja sen kautta löytyviä hakukoneita, maakunnan kirjastoja sekä aiheeseen liittyvien liittojen ja järjestöjen kotisivuja ja heidän tekemäänsä kirjallisuutta ja nettijulkaisuja. Myös aiheeseen liittyvät Suomen lait ja niiden asetukset ja säädökset otettiin huomioon tiedon haussa.

Hakusanoina käytettiin asiasanoja ”työhyvinvointi”, ”yhteisöllisyys”, ”autonomia” ja ”työvuorosuunnittelu”. Taulukossa 1 esitellään tulokset, joita avainsanoilla saatiin YSO:sta ja joiden pohjalta tehtiin hakuja suomen- ja englanninkielisillä hakukoneilla.



Taulukko 1Asiasanat YSO:n mukaan

ASIASANA	ASSOSIATIIVISET KÄSITTEET	ENGLANNIKSI
TYÖHYVINVOINTI	työn imu, työrauha, työtyytyväisyys, työviihtyvyys	well-being at work
YHTEISÖLLISYYS	kommunitarismi, sosiaaliset verkostot	communality
AUTONOMIA	itsehallinto, itsemäärääminen, suvereniteetti	autonomy (societal properties)
TYÖVUOROSUUNNITTELU	ei hakutuloksia	

#### 4.2.1 Suomenkieliset haut

Suomenkielisiä hakuja tehtiin Medic-tietokannan avulla. Medicistä löytyy terveysalan ammattija tutkimusjulkaisujen artikkeleita ja –julkaisuja. Hakusanoja täälläkin käytettiin useita ja niitä yhdisteltiin “or” ja “and” hauilla. Pelkkä “vuorotyö”-hakusana antoi 10 osumaa ja siihen lisäämällä “or”-hauilla “työvuorosuunnittelu”, tulos ei muuttunut. “Vuorotyö” ja “työvuorosuunnittelu” yhdessä antoivat 0 osumaa. “Työhyvinvointi” ja “työvuorosuunnittelu” “or”-hauilla antoi 33 osumaa. Näissä osumissa oli muun muassa erilaisia artikkeleita Suomen lääkäri-lehdestä, Suomen hammaslääkäri-lehdestä ja Nuori lääkäri-Yngre läkare-lehdestä. Tuloksena saatiin myös useita Pro Gradu ja väitöskirjoja ja esimerkiksi Pro Gradu aiheesta “Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä”: kyselytutkimus perusterveydenhuollossa. Kun aikaväli vaihdettiin vuosille 2011-2021 osumia oli 24, mutta osumissa on edelleen edellä mainittuja artikkeleita.

#### 4.2.2 Englanninkieliset haut

PubMed- haussa avainsanalla ”well-being at work” saatiin noin seitsemän tuhatta kliinistä tutkimusta, jotka olivat koko teksteinä ilmaisia ja jotka olivat vuosilta 2010-2021. Avainsanalla ”shift work” löydettiin kliinisiä tutkimuksia 273 kappaletta, mistä rajaamalla löydettiin aiheeseen hyvin sopiva artikkeli ”systematic review of shift work and nurses health”.

Ulkomaisista tietokannoista käytimme myös Cinahl-tietokantaa, mistä löydettiin myös artikkeleita koskien aiheitamme. Cinahl-tietokannassa käytettiin Cinahl-headings hakuja ja tässä hakusanoina käytettiin muun muassa “self-scheduling” ja “shift work”. “Self-scheduling” hakusana antoi 28 artikkelia vuosilta 2011-2021. Nämä hakusanat yhdistettynä hakukenttään “ja”-

sanalla antoi vain 3 hakutulosta. Kun haku suoritettiin samoilla sanoilla "tai"-haulla, tuloksia saatiin 2894. Näillä sanoilla hakua kokeiltiin myös "full text" - haulla, jolloin tuloksena saatiin useita satoja artikkeleita. Näistä lopullisesti valittiin uusimmat artikkelit, joita tutkittiin tarkemmin, ja joita sitten myöhemmin käytettiin tämän opinnäytetyön teorian lähteenä.

### 4.3 Kyselylomakkeen laatiminen

Oleellisin asia kysely- ja haastattelututkimusta laadittaessa on kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu ja kysymysten muotoilu. Kyselylomakkeen suunnittelu edellyttää, että tutkimusongelmaa on pohdittu ja täsmennetty, tutkittavaa aihetta koskevaan kirjallisuuteen on perehdytty ja siihen liittyviä käsitteitä määritelty. Suunnittelussa on otettava huomioon, miten aineisto aiotaan käsitellä eli millä ohjelmalla tietoa käsitellään ja tulokset raportoidaan. Kysymyksiä ja vastausvaihtoehtojen suunnittelussa ja laatimisessa on selvitettävä, kuinka tarkkoja vastauksia toivotaan ja kuinka tarkasti kysymykseen voi vastata. Tutkimuksen tavoite täytyy olla täysin selvillä, ennen kyselylomakkeen laatimista ja tutkijalla täytyy olla selvillä se, mihin hän vastauksia haluaa (Heikkilä 2008, 47.)

Hyvän kyselylomakkeen tunnusmerkkejä on visuaalisesti siisti, selkeä ulkoasu, kysymykset on aseteltu hyvin eikä liian tiiviisti. Vastausohjeiden tulee olla selkeät ja yksinkertaiset, kysytään yhtä asiaa kerrallaan ja kysymysten tulee edetä loogisessa järjestyksessä. Kysymykset numeroitetaan luontevasti ja samaa aihetta koskevat kysymykset ryhmitellään kokonaisuudeksi. Kyselylomakkeen ei saa olla liian pitkä, ja sen alkuun laitetaan helpompia kysymyksiä, jotka herättävät lukijan mielenkiinnon kyselyä kohtaan. Lomakkeen olisi hyvä saada vastaajan tuntemaan vastaamisen tärkeäksi. Lomake on esitettävä ja sen tulisi olla helppo syöttää ja käsitellä tarvittavilla tilasto-ohjelmilla (Heikkilä 2008, 48-49.)

Määrällisessä tutkimuksessa käytetään ensisijaisesti suljettuja kysymyksiä. Vapaamuotoisissa haastatteluissa käytetään mieleenjohtumia, mielipiteitä ja assosiaatioita avointen kysymysten rinnalla, jolloin vastaajien vastauksia ei rajata. Kyselytutkimuksessakin käytetään avoimia kysymyksiä jonkun verran mutta niissä kuitenkin vastauksia pystytään hieman rajaamaan. Avomille kysymyksille on yleistä, että ne ovat helppoja laatia mutta työläitä analysoida. Niihin on helppo jättää vastaamatta ja luokittelu on vaikeampaa. Vastaukset saattavat yllättää tutkimuksen tekijän ja sisältää hyviä ideoita. Avoimet kysymykset kannattaa sijoitella kyselylomakkeen loppuun, ja niille on varattava tarpeeksi tilaa (Heikkilä 2008, 49.)

Varsinaisen kyselyn lisäksi tutkimuslomakkeeseen lisättiin saatekirje (liite 2.). Saatekirje voidaan korvata saatesanoilla, jotka esiintyvät kyselylomakkeessa ennen kysymyksiä. Saatekirjeen tarkoituksena oli selvittää hoitohenkilökunnalle tutkimuksen tarkoitus ja ohjata vastaamisessa. Saatteella myös motivoitiin vastaajaa täyttämään kyselylomake. Saatekirjeen ei saa olla liian pitkä, ja sen tulee olla kieliasultaan kohtelias. Se saattaa ratkaista ryhtyykö vastaajan vastaamaan kyselyyn vai ei. Saatekirjeestä tulee selvitä tutkimuksen toteuttaja ja tavoite, tutkimustietojen käyttö ja perusteet miten vastaajat on valikoituneet. Kyselylomakkeen palautusohje sekä mihin mennessä kyselyyn on tarkoitus vastata, tulisi ilmaista saatekirjeessä. Luottamuksellisuudesta on hyvä olla maininta sekä kiittää jo etukäteen vastaajia kyselyyn osallistumisesta (Heikkilä 2008, 61-62.)

Kyselylomake tulisi testata n.5-10:llä henkilöllä ennen sen julkaisua kohdejoukolle. Testauksen tarkoituksena on saada selville kysymysten ja ohjeiden selkeys ja tarkistaa lomakkeen toimivuus. Tarpeelliset muutokset kyselylomakkeelle tehdään, mikäli se on tarpeen. Muutoksien jälkeenkin kyselylomake olisi hyvä antaa vielä ulkopuolisen luettavaksi (Heikkilä 2008, 61.)

Kyselylomakkeen kysymyksiä pohdittiin yhdessä peilaten omiin kokemuksiin yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Pidettiin tärkeänä saada tietää, onko hoitohenkilökunta tietoinen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun sovituista osaston reunaehdoista ja yhteisistä säännöistä sekä siitä, noudatetaanko yhdessä sovittuja sääntöjä ja kuinka yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa hoitohenkilökuntaan ja heidän henkilökohtaiseen elämäänsä. Tavoitteenamme oli tehdä kyselylomakkeesta vastaajalle mahdollisimman yksinkertaisen, helpon ja nopean vastata, koska tiedämme itse hoitohenkilökuntaan kuuluvina osastojen hektisyyden.

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus kyselyn (liite 1.) avulla selvittää Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille työskentelevän hoitohenkilökunnan kokemuksia ja ajatuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Kysymykset muodostettiin siten, että jokainen vastaaja pysyi täysin anonymina ja tätä kautta uskaltautui mahdollisimman rehellisesti kysymyksiin vastaamaan. Webropol-ohjelmalla laadittiin kysymyslomake, joka lähetettiin sähköisesti osastonhoitajien kautta hoitohenkilökunnalle. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin valitsemille osastoille, siihen vastasi viisi hoitoalalla työskentelevää testihenkilöä. Testihenkilöt kokivat kyselyn selkeäksi ja nopeaksi vastata, eikä siihen koettu tarvetta tehdä muutoksia.

#### 4.4 Aineiston analysointi

Aineiston kerääminen, käsittely ja analysointi ovat erillisiä vaiheita määrällistä tutkimusta tehdessä. Internetkyselyä tehdessä vastaukset tallentuvat datatiedostoiksi, jotka voidaan siirtää myös eri tilasto-ohjelmiin. Nettikyselyjen tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmien avulla tutkimus voidaan toteuttaa suunnittelusta aina tulosten analysointiin asti. Internetkyselyn avulla saatu aineisto on tarpeen käsitellä jollain tutkimukseen sopivalla tilasto-ohjelmalla (Heikkilä 2014, 120.)

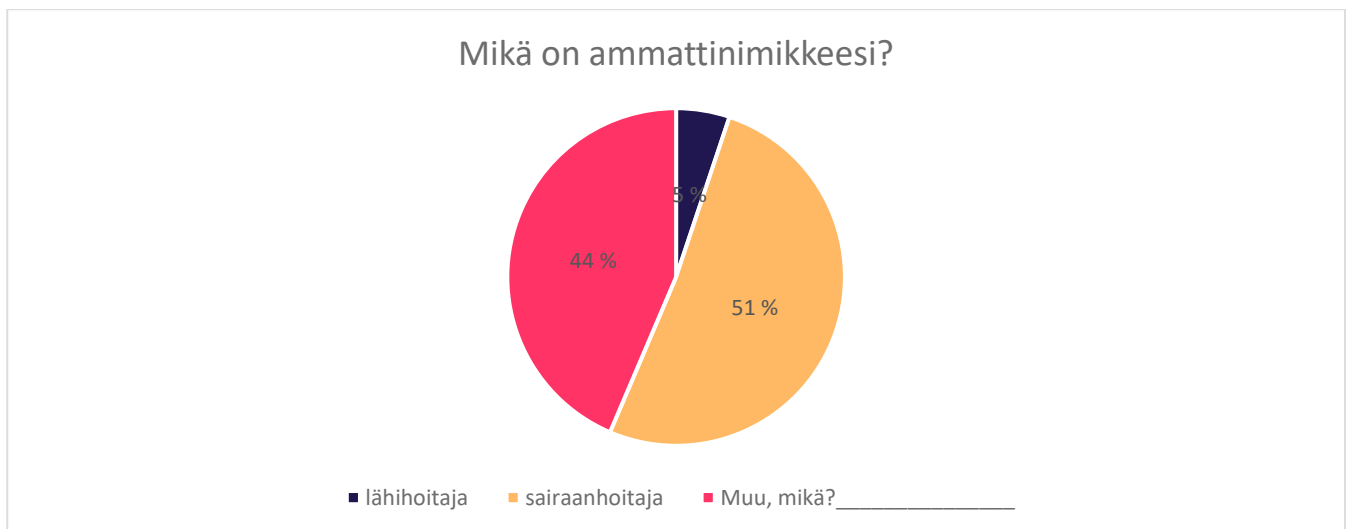
Analysointimenetelmiä on erilaisia, jotka osittain korvaavat toisiaan. Oikeanlaista analyysimenetelmää valittaessa saatetaan joutua kokeilemaan useampaa sopivaa menetelmää, joka sopisi tutkimuksessa esiintyville muuttujille. Tavoitteena on saada tutkimuskysymykseen vastaus. Analysointimenetelmät vaativat asiantuntemusta. Jos menetelmiin ei ole kunnolla perehtynyt, saattaa tilasto-ohjelmien käytön vaivattomuus aiheuttaa väärinkäytöksiä (Heikkilä 2014,174.)

Kyselyn tulosten analysointimenetelmäksi valikoitui Webropol-ohjelman raportointi ominaisuus. Avoimia kysymyksiä analysoitiin laskemalla määrällisesti kaikki vastaukset ja vastaukset jaettiin tämän jälkeen positiivisiin, negatiivisiin ja neutraaleihin vastauksiin. Vastauksista haettiin vielä samankaltaisuuksia ja tiettyjä aiheryhmiä eli mihin elämän osa-alueeseen hoitajat kokivat yhteisöllisellä työvuorosunnittelulla olevan vaikutusta.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Kyselyn taustatietoja

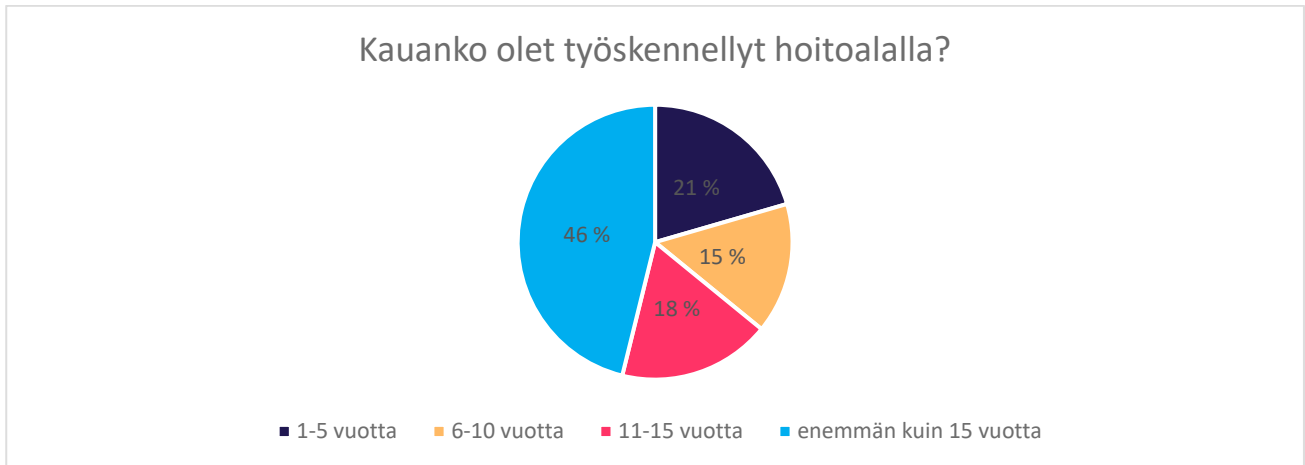
Opinnäytetyötä koskeva sähköinen Webropol-kyselylomake lähetettiin Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin valitsemilla osastoilla sadalle viidelle (105) hoitohenkilökuntaan kuuluvalla. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 39 (37%) Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin hoitohenkilökuntaan kuuluvaa osastoilta, joissa toteutetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Kysely oli avattu 73 kertaa ja vastaaminen aloitettu 47 kertaa. Kuvio 1 näyttää vastaajien prosentuaalisen jakaantumisen ammattinimikkeiden mukaan. 51 % (n=20) kertoi ammattinimikkeekseen sairaanhoitajan ja 5 % (n=2) lähihoitajan, 44 % (n=17) vastaajista kertoi olevansa muuhun hoitohenkilökuntaan kuuluvia, jotka eivät halunneet ammattinimikettään ilmoittaa.



Kuvio 1. 2Vastaajien ammattinimikkeet

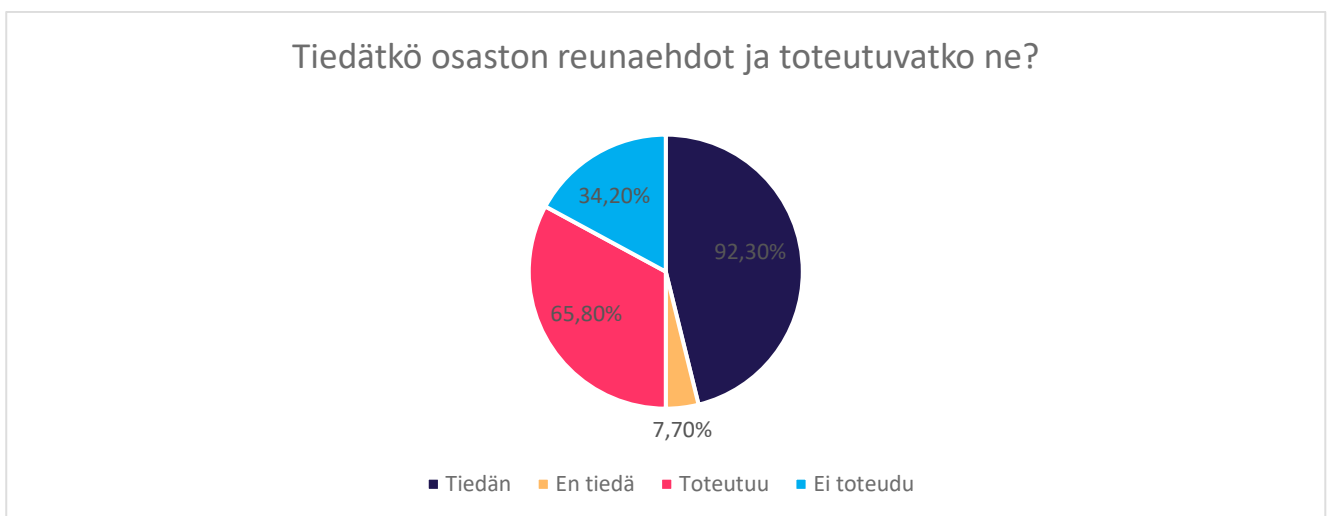
### 5.2 Kyselyn tuloksia

Kyselyyn vastanneesta hoitohenkilökunnan jäsenestä 20,5 % (n=8) kertoi työskennelleensä hoitoalalla 1–5 vuotta, 15,4 % (n=6) 6-10 vuotta, 17,9 % (n=7) 11-15 vuotta ja enemmän kuin 15 vuotta työskennelleitä oli lähes puolet vastaajista eli 46,2 % (n=18). Kaikki vastaajista olivat vuorotyötä tekeviä ja heistä 86,8 % (n=33) kertoo, että heidän osastollaan on toteutettu yhteisöllistä työvuorosuunnittelua yli vuoden ajan. (Ks. Kuvio 2)



Kuvio 2. 3Hoitoalalla työskentelyajat

Kysyttäessä osaston reunaehdoista, eli osaston tarpeita koskevista säännöistä, 92,3 % (n=36) vastaajista kertoi tietävänsä mitä ne sisältävät ja 65,8 % (n=25) vastaajista oli sitä mieltä, että reunaehdot eivät toteudu. Osaston sisällä hoitohenkilökunnan kesken sovituista säännöistä, jotka koskivat omien työvuorojen varaamista, tiesi 92,3 % (n=36) hoitohenkilökunnasta. 36 % (n=14) kertoi, ettei näistä säännöistä pidetä kuitenkaan kiinni. ( Ks. Kuvio 3)



Kuvio 3. 4 Tietämys osaston reunaehdoista ja niiden toteutumisesta

Vastauksissa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista osaston yhteishengen oli laajaa hajontaa, mutta hieman yli kolmasosan, 38,5 % (n=15), mielestä vaikutukset ovat olleet positiivisia. 23,1 % (n=9) vastaajista on kokenut vaikutukset hieman negatiivisiksi. Sairaslomiin yhteisöllisen työvuorosuunnittelun ei ole nähty merkittävästi vaikuttavan.

Vastauksia vertailtaessa työvuosilla tai ammattinimekkeellä ei ollut suurta merkitystä hajontaan, vaan vastaukset jakautuvat tasaisesti ja suurimmaksi osaksi positiiviseen suuntaan. Pidempään yhteisöllistä työvuorosuunnittelua toteuttaneet antoivat enemmän kehitysehdotuksia.

Avoimissa kysymyksissä lähes kaikki vastaajista kertoivat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista osaston toimintaan, yhteishenkeen ja vaikutuksista työhyvinvointiin, ja vastaajat antoivat myös kehitys- ja muutosehdotuksia. Suurimmaksi osaksi yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun ollaan tyytyväisiä ja sen koetaan helpottavan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä auttavan työssäjaksamista ja työvuoroista palautumista.

### **5.3 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen**

Wepro-pol-kyselyn ensimmäiseen avoimeen kysymykseen vastasi 35 vastaajaa. Kysymyksessä haluttiin tietää, miten työvuorosuunnittelu on vaikuttanut työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kaksi vastaajista koki autonomisen työvuorosuunnittelun toimivan osastolla hyvin, mutta pilotoidessa toimintalähtöistä työvuorosuunnittelua, autonomia oli loppunut. Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu koetaan töistä palautumisen kannalta huonoksi. Lisäksi vastaajan mukaan tämä tuonut työvuorolistalle usein yksittäisiä vapaita.

“On toiminut hyvin, kun autonomia toteutui. Toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun myötä autonomia on loppunut ja työntekijöitä pauskitaan jatkuvasti osastolta toiselle.”

Vastauksissa kävi ilmi, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut pelkästään positiivisesti kolmen vastaajan kohdalla. Omien menojen ja harrastuksien sekä perheenjäsenten harrastuksien yhteensovittaminen työn kanssa oli helpottunut viiden vastaajan kohdalla. Harrastuksiin oli muun muassa helpompi päästä, ja niiden järjestäminen ylipäätään on helpompaa, kun omiin työvuoroihin pystyy vaikuttamaan. Koettiin myös, että oma elämäntilanne pystytään ottamaan paremmin huomioon, kun työntekijä saa itse suunnitella työvuorolistansa ja näin ollen päättää sopivista työvuoroista. Tämän koettiin olevan yksi työssä jaksamisen perusta. Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun koetaan käytettävän aikaa ja yksilölliset tarpeet huomioimaan paremmin.

“Pelkästään positiivisesti.”

“Harrastuksiin on helpompi päästä, kun pystyy niiden mukaan työvuorosuunnitelmaa itse laatimaan.”

“Voi suunnitella vähän menojen mukaan työvuoroja.”

“Omat menot ja harrastukset pystyy järjestämään paremmin. Ja pystyy tekemään sellaisia työvuoroja mitkä itselle ja omalle kropalle sopii parhaiten.”

“Työvuorosuunnitteluun käytetään aikaa ja yksilölliset tarpeet huomioidaan paremmin.”

Työvuoroihin ja niiden painottamiseen koettiin myös olevan yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta vaikutusta. Omaan jaksamiseen koettiin helpotusta, kun saa tehdä esimerkiksi yöpainotteisesti työvuoroja. Lisäksi työhyvinvointi ja työssä jaksaminen oli parantunut, kun pystyy suunnittelemaan omiin tarpeisiin sopivan työvuorolistan ja sen, miten pitkiä työputkia haluaa tehdä. Lisäksi koettiin hyväksi, että pystyy itse tasapainottamaan aamu-, ilta- ja yövuorojen määrää ja paikkaa. Motivaation töihin katsottiin pysyvän paremmin yllä, kun saa tehdä itselle luontevaa työvuorojärjestystä ja –painotusta.

“Pystyn paremmin suunnittelemaan itselleni sopivia työvuoroja ja työjaksoja. Samalla pystyn suunnitella vuorojani niin, että omat vapaaillatarpeet ym. toteutuvat.”

“Vaikuttanut positiivisesti, koska nyt pystyy itse määrittelemään /rytmittämään työputken pituuden ja vapaapäivät niiden välissä.”

Vastaajista löytyi myös niitä, joille yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei ollut vaikuttanut mitenkään tai oli vaikuttanut työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin heikentävästi. Kymmenestä eri vastauksesta löytyi negatiivinen sävy, joissa omassa hyvinvoinnissa ei ollut koettu minkäänlaista muutosta tai joiden mielestä työvuorosuunnittelu ei vain toimi. Koettiin myös, että työvuorosuunnittelu voisi olla autonomisempaa ja yksilölliset tarpeet tulisi huomioida paremmin. Työssä jaksamista heikentävät vastauksien perusteella muun muassa usein vaihtuvat vuorot, turhautuneisuus, negatiivinen puhe, valittaminen ja kohtaamattomat odotukset. Myös epävarmuus koettiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Vastaajan mielestä työntekijän tarpeet jäävät sairaanhoitopiirin tarpeiden alle ja työvuorolistaa tekevät useat tekijät, jolloin



työntekijöitä ei tunneta tarpeeksi hyvin eikä näin ollen tiedonkulku toteudu riittävästi. Työvuorosuunnittelusta ei koettu myöskään kahden vastauksen perusteella olleen “virtaa” tuovaa vaikutusta ja jaksaminen koettiin olevan ajoittain koetuksella.

“Tällä hetkellä työvuorot vaihtuvat paljon sen jälkeen, kun on itse listan suunnitellut ja tämä heikentää työhyvinvointia ja jaksamista. Paljon yhden päivän vapaita ja 3 yön jälkeen vain yhtä vapaa päivää.”

“Jos itse suunnittelemat vuorot pysyisivät, saisi mahdollisuuden pidempiin vapaisiin, mutta vuorot kuitenkin usein vaihtuvat, niin tämä ei toteudu. Eli sen takia ei juurikaan vaikutusta.”

“Jos yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toimisi, vaikuttaisi positiivisesti näihin.”

#### **5.4 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa**

Wepropol-kyselyn toiseen avoimeen kysymykseen vastasi 33 vastaajaa. 26 vastaajaa koki yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttaneen positiivisesti työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Kuusi henkilöä vastasi, ettei yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla ole ollut merkitystä vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa.

“En tiedä onko yhteisöllisellä listalla vaikutusta työvuorosuunnitteluun, mutta työvuorosuunnittelu ei tällä hetkellä edesauta työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työvuorot vaihtuvat paljon siitä, miten itse on suunnitellut listaa.”

Yksikään vastaajista ei kokenut yhteisöllisen työvuorosuunnitelman heikentävän arjen ja työn yhteensovittamista. Vastaajat kokivat työvuorosuunnittelun helpottaneen omiin harrastuksiin pääsemistä, omien menojen suunnittelua sekä helpottaneen työssä jaksamista, kun saa tehdä vuoroja yksilöllisen tarpeen mukaan. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun koettiin helpottavan työputkien ja pidempien vapaiden suunnittelua. Työntekijä saa vaikutettua omiin vuoroihin paremmin, esimerkiksi iltavuoroja enemmän listassa, jolloin ne tukevat myös työntekijän perhe-elämän ja vuorotyön yhteensovittamista.

“Positiivisesti, itse tykkään mieluummin lyhyistä kuin pitkistä työputkista ja toinen kollega voi esim. pitkän työmatkan vuoksi suosia pitkiä työputkia ja pitkiä vapaita.

Koen oman ajan (työ- ja vapaa-ajan) hallinnantunteen paremmaksi, kuin aikaisemmin.”

“Työ, harrastukset ja perhe-elämä on helpompi sovittaa yhteen vuorotyön kanssa, kun itse saa suunnitella omat työvuorolistat. Ennakointi menoissa onnistuu ja tietynlainen arjen suunnittelu on edes jollain asteella mahdollista.”

Kolme vastaajista oli sitä mieltä, että vuorotyö itsessään määrittelee arkea ja perhe-elämää niin paljon, ettei yhteisöllisen työvuoro suunnittelun koettu muuttavan sitä miksiäkään. Kaksi vastaajista koki, että työvuorosuunnittelussa työvuorot muuttuvat usein alkuperäisestä suunnitelmasta.

“Vuorotyö itsessään määrittää pitkälti koko arjen säätämisen, yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei vaikuta suuntaan tai toiseen.”

“Tällä hetkellä se on hyvin epävarmaa, sillä työvuorojen toteutumiseen ei voi luottaa.”

“On hyvä, että työvuoroihin voi vaikuttaa, mutta sen avulla voisi enemmänkin ottaa huomioon työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja se voisi olla perhelähtöisempää. Työ ja työvuorot ohjaavat omaa elämää liiaksi.”

Vastauksista kävi ilmi, että toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun koettiin heikentävän vapaa-ajan ja työn yhteensovittavista. Vastaajat pitivät yhteisöllistä työvuorosuunnittelua itselleen mielekkäämpänä kuin toimintalähtöistä työvuorosuunnittelun mallia.

“Aiemmin toimi erinomaisesti, mutta toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun myötä todella huonosti.”

## 5.5 Avoin palaute ja kehitysehdotukset

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirille työskentelevälle hoitohenkilökunnalle suunnatussa Webropol-kyselyssä sai antaa anonymisti palautetta ja kehitysehdotuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Vastauksissa nousi esille seuraavia asioita:

- Osaston reunaehdotuksia haluttaisiin terävöittää ja niitä toivottiin yhdessä pohdittaviksi, etteivät ne olisi pelkästään esimiehen sanelemia sääntöjä.

- Listan tekijän toivottaisiin katsovan, että uusia ja vanhoja työntekijöitä olisi tasaisesti vuoroissa, jolloin välttyttäisiin tilanteelta, että vuorossa on vain uusia työntekijöitä, jolloin osaston toiminnan katsottiin olevan epävarmaa.
- Työvuorojen tasapuolisuus, keskustelua henkilökunnan kesken, etteivät nopeat syö hitaita suunnittelussa. Tämän katsottiin aiheuttavan negatiivista ilmapiiriä työntekijöiden keskuudessa.
- Yhteiset säännöt ja niiden noudattaminen. Esimerkiksi kuinka monta yötä tai viikonloppua saa suunnitella, mutta myös mahdollisuus olla näitä tekemättä ja jättää ne vuorot sellaisille, jotka haluavat niitä tehdä.
- Yksilöllisyyden huomiointi oli mainittu useassa kohdassa. Toivottiin, ettei suunniteltuja vapaapäiviä muutettaisi kysymättä ja otettaisiin henkilökohtaiset toiveet paremmin huomioon kuitenkin osaston tarve huomioon ottaen. Yksittäisistä vapaapäivistä tulisi pyrkiä eroon.
- Työn teon kerrottiin olevan mielekkäänpää, kun itse on saanut suunnitella työvuoronsa. Kollegojen kanssa keskustelu ja tarvittaessa joustaminen kuuluvat yhteisölliseen työ-vuorosuunnitteluun. Kollegan huomioon ottaminen ja kunnioitus omia työvuorojaan suunnitellessa.
- Liian tiukkojen sääntöjen katsottiin vievän pohjan vapaudelta omaan suunnitteluun.
- Työvuorosuunnittelua toivottiin pystyvän tehdä myös kotoa käsin esimerkiksi lomien aikaan.
- Toivottiin paikallista sopimusta, että pystyy toteuttamaan ilta-aamu-yhdistelmää. Tämän katsotaan parantavan potilasturvallisuutta ja hoidon jatkuvuutta.
- Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta haluttaisiin myös luopua ja palata vanhaan listojen tekotapaan. Toimintalähtöistä työvuorosuunnittelua on kokeiltu jollain osastolla, tätä ei koeta ollenkaan toimivaksi työvuorosuunnitteluksi.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössä avataan hoitohenkilökunnalle suunnattua yhteisöllistä työvuorosuunnittelua ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa hoitohenkilökunta saa itse suunnitella työvuoronsa omien mieltymyksiensä mukaan, ottaen kuitenkin huomioon osastolle laaditut reunaehdot. Reunaehdot ovat esihenkilöiden laatimia sääntöjä, jotka vaikuttavat osaston toimivuuteen ja potilasturvallisuuden takaamiseen. Osaston hoitohenkilökunnan kesken tehdään omat säännöt työvuorojen suunnitteluun. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaatii onnistuakseen yhdessä sovittujen pelisääntöjen noudattamista, joustamista ja yhteistyötä sekä keskusteluyhteyttä johdon ja hoitohenkilökunnan kesken. Joustavuus täytyy olla molemminpuolista, eikä sääntöjen saa olla vain johdon laatimia määräyksiä.

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu antaa hoitohenkilökunnalle hyvin toteutuessaan mahdollisuuden sovittaa työ- ja vapaa-aikaa yhteen ja tätä kautta parantaa työmotivaatiota, työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Työvuorojen suunnittelu oman elämäntilanteen, terveyden, harrastusten ja työvuoromieltymysten mukaan parantaa hoitohenkilökunnan oman elämän hallintaa.

Kyselyn tuloksista ilmenee, että Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin henkilökunta on varsin tyytyväinen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiseen. Vastaajat olivat neljän eri osaston hoitohenkilökuntaa ja vastaajat pääasiallisesti sairaanhoitajia.

Vastaajat kokivat, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on helpottanut työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamista sekä mahdollistanut erilaisten työvuorojen suunnittelun oman elämäntilanteen mukaan. Vastauksista nähtiin myös, että työmotivaatio pysyy paremmin yllä, kun saa suunnitella itselle luontevaa työjärjestystä. Tämä mahdollistaa myös esimerkiksi aamu-, iltai- tai yöpainotteisen työvuorolistan. Työntekijän oma hallinnantunne vapaa-ajan ja työn välillä koettiin parantuneen. Työvuorotoiveiden koettiin vähentyneen, kun saa itse suunnitella omien menojen ja harrastusten mukaan vuoronsa. Vastauksien perusteella työhyvinvointia ja hyvinvointia yleisesti paransi se, että työvuoroihin on pystynyt vaikuttamaan ja itsellä on jonkinlainen käsitys tulevien viikkojen rytmityksestä. Koettiin, että vapaa-aikaa ja työtä on yhteisöllisen työvuorosuunnittelun johdosta helpompi yhdistää ja vapaapäivät voi toivoa esimerkiksi lasten harrastusten kanssa sopiviksi.

Avointen kysymysten vastauksissa tuli ilmi tyytymättömyys liikoisiin sääntöihin, ja niiden koettiin vievän pohjan yhteisölliseltä työvuorosuunnittelulta. Osaston reunaehtojen koettiin olevan yksipuolisesti laadittuja eikä niiden koettu toteutuvan yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. Osaston henkilökunnan kesken sovittuja sääntöjä ei koettu noudatettavan vaan suunnittelussa tulee tilanteita, että nopeat syövät hitaat. Vastauksissa toivottiin vielä vapaampaa suunnittelua ja keskustelua sekä hoitohenkilökunnan että esimiesten ja listantekijöiden välille.

Vastaajat kokivat myös yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan vain vähän tai ei lainkaan työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen. Koettiin, että työvuorosuunnittelu ei ole tuonut hoitajille lisää "virtaa" eikä työvuorosuunnittelu toimi kunnolla. Työvuorojen muuttuminen omasta suunnittelusta koettiin myös negatiivisena tekijänä. Työvuoroihin koettiin tulevan yllätyksiä. Omaan jaksamista helpotti kuitenkin esimerkiksi mahdollisuus tehdä ilta- ja yövuoroja enemmän, mikäli omaan elämäntilanteeseen se sopii parhaiten. Toimintalähtöiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen koettiin heikentävän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

## 7 POHDINTA

Vuorotyön haitat, työhyvinvointi sekä hoitohenkilöstön jaksaminen ovat olleet mediassa ja keskustelun aiheina jo useamman vuoden. Opinnäytetyön aihe oli valmiina Etelä- Pohjanmaan sairaanhoitopiiriltä saatu tutkimuspyyntö, johon haettiin vastauksia ja kehittämisehdotuksia hoitohenkilöstölle suunnatulla kyselytutkimuksella. Aiheeseen oli luontevaa lisätä työhyvinvoinnin aspekti yhteisen mielenkiinnon takia.

Vuorotyöstä koituvat riskit ja terveyshaitat ovat yleisesti tiedossa olevia ja niihin on pyritty kehittämään helpotuksia esimerkiksi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kautta. Toimiva yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaatii hyvän pohjatyön ennen käytäntöön viemistä. Esihenkilöllä täytyy olla vahva osaaminen osaston toiminnasta luodakseen yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun osaston toimintaan liittyvät raamit kuten millaista osaamista tarvitaan, kuinka monta työntekijää tarvitaan mihinkin vuoroon ja millaisia vuoroja osastolla tarvitaan. Myös hoitohenkilökunnan kesken täytyy olla yhteisesti sovittuja sääntöjä, joiden mukaan jokaisen tulisi vuorojaan suunnitella. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu onnistuu, jos hoitohenkilökunnan kesken on kunnioitusta, keskustelukykyä ja joustavuutta.

Kyselylomake laadittiin valmiiksi alkukesällä, ja tutkimuslupa haettiin Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriltä elokuussa 2021. Tutkimusluvan saatuaamme teimme kyselytutkimuksen hoitohenkilökunnalle syys-lokakuussa 2021. Tutkimukseen osallistujille lähetettiin kyselylomake saatekirjeineen työsähköpostiosoitteeseen osastonhoitajien kautta. Kyselytutkimukseemme osallistui Seinäjoen keskussairaalaan neljän eri osaston hoitohenkilöstö, jotka toteuttavat yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Loka-joulukuun aikana analysoimme saatuja vastauksia ja tulokset liitettiin opinnäytetyömme osaksi. Valmis opinnäytetyö tullaan esittämään tammikuussa 2022 opinnäytetyön seminaarissa Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sekä tutkimukseen osallistuneelle henkilöstölle joko Teams-sovelluksella tai osastotunnin aikana.

### 7.1 Opinnäytetyön eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) ja Suomalainen tiedeyhteisö on tehnyt HTK-ohjeen, jonka tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä ja ennaltaehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä. Tutkimuksien harjoittajat saavat HTK-

ohjeesta mallin hyviin käytäntöihin, ja HTK-ohjetta noudattavat kaikki Suomen tieteenalat. (Tutkimuseettinen toimikunta 2012.)

Kun tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, sen tulokset ovat uskottavia, eettisesti hyväksyttäviä ja luotettavia. Tutkimuseettisen toimikunnan tekemässä ohjeessa on määritelty keskeiset lähtökohdat hyvään tieteelliseen tutkimukseen. Niihin kuuluvat rehellisyys, avoimuus, vastuullisuus, muiden tutkijoiden huomioon ottaminen, suunnittelu, toteutus ja raportointi vaatimusten mukaan, lupien hakeminen, mukana olevien kanssa tehdyt työnjaot ja sopimukset, rahoituslähteiden huomioiminen raportointivaiheessa, esteellisyys sekä hyvä henkilöstö- ja taloushallinto sekä tietosuoja. (Tutkimuseettinen toimikunta 2012.)

Opinnäytetyön suunnitelman ja rakenteen suunnittelussa otettiin huomioon muiden tutkijoiden tekemät havainnot aiheesta. Teoria osuuteen laitettiin asianmukaiset viittaukset. Opinnäytetyön luvat haettiin ja sopimukset tehtiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun sekä Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin opetusylihoitajan kanssa.

Opinnäytetyössä huomioidaan asianmukainen vastuullisuus, rehellisyys ja vastaajien anonymisuus ja tietosuoja huomioitiin myös kyselytutkimuksen tulosten raportissa. Kyselytutkimuksessa ei kerätty henkilötietoja.

Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksia voivat olla vilppi tai piittaamattomuus tutkimusta tehtäessä. Vilpillä tarkoitetaan tietojen sepittämistä, havaintojen vääristelyä, plagiointia ja tietojen anastamista. Piittaamattomuus voi ilmetä laiminlyönteinä ja holtittomuutena tutkimustyötä tehtäessä. Muita vastuuttomia menettelyjä voi olla esimerkiksi tekijyyden manipulointi, omien tieteellisten ansioiden ja tutkimuslähdeluettelon paisuttelu, toisen tutkijan työn viivyttäminen, perättömän HTK-ilmoituksen tekeminen ja yleisön harhauttaminen. (Tutkimuseettinen toimikunta 2012.)

Hyvän tieteellisen käytännön loukkausta koskevasta epäilystä ja siihen liittyvistä päätöksistä HTK-prosessin eri vaiheissa on tehtävä ilmoitus tutkimuseettiselle neuvottelukunnalle, jotta se voi seurata ohjeistuksen noudattamista ja tutkimuseetiikan tilaa Suomessa. (Tutkimuseettinen toimikunta 2012.)

HTK-prosessi etenee aina saman kaavan mukaan. Loukkausepäilystä tulee tehdä kirjallinen ilmoitus sen organisaation vastaavalle henkilölle, missä epäilty toiminta on tehty tai on parhailaan tekeillä. Ilmoitusta ei voi tehdä anonyymisti. Vastaava henkilö voi käynnistää loukkauksesta esiselvityksen, jos epäily täyttää kriteerit ja tutkimus kuuluu HTK- ohjeen soveltamisalaan, pystytään todentamaan, että epäily on aiheellinen eikä loukkauksesta ole aloitettu selvitystä toisessa organisaatiossa. Esiselvitys, missä kuullaan ilmoituksen tekijää, epäilyä ja tarvittaessa asiantuntijoita, on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa ilmoituksen teosta, ellei perustelluista syistä tarvita pidempää aikaa. Riippuen esiselvityksen tuloksesta, vastuuhenkilö tekee päätöksen käsittelyn lopettamisesta tai sen jatkumisesta varsinaiseen tutkintaan. Varsinaista tutkintaa varten vastaava henkilö perustaa tutkintaryhmän kyseisen tieteenalan kutsutuista asiantuntijoista, joista vähintään kahden täytyy olla tutkittavan organisaation ulkopuolelta. Tutkinta tulee suorittaa mahdollisimman nopeasti ja siitä tulee tehdä loppuraportti, josta vastaava henkilö pyytää vastineet sekä ilmoituksen tekijältä että epäillyn loukkauksen tekijältä. (Tutkimuseettinen toimikunta 2012.)

Jotta edellä mainittu loukkauksen selvittely vältettäisiin, on olemassa eettiset ohjeet ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä tekeville opiskelijoille sekä heidän ohjaajilleen. Ohjaajille on omat koulutukset, jonka jälkeen ohjaajan on hallittava hyvän tieteellisen käytäntöön liittyvät tutkijan ja ohjaajan vastuut, loukkauksen tunnusmerkit ja loukkaukseen liittyvät HTK-käsittelyt ja seuraamukset, eettiset erityispiirteet ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa, eettiset ennakoarvioinnit ja normistot sekä käytännöt ja TKI-toiminnan lainsäädäntö. Opiskelijalla on oikeus laadukkaaseen ohjaukseen, joten ammattikorkeakoulujen on huolehdittava, että ohjaajalla riittävät edellytykset ja mahdollisuudet tukijana toimimiseen opinnäytetyön prosessissa. Ohjaajalla täytyy myös olla pätevyys aiheeseen liittyen tai riittävästi alan tuntemusta. Laki vaatii lääketieteellisissä tutkimuksissa ammatillisen ja tieteellisen pätevyyden. (Arene ry 2020.)

Ammattikorkeakoulussa opinnäytetyötä tekevän opiskelijan on koulutuksessaan saatava perehdytys hyvään tieteelliseen käytäntöön, jonka jälkeen opiskelijan tulee hallita opinnäytetyöprosessissaan hyvä tieteellinen käytäntö ja vastuut, yleiset periaatteet ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa ja eettiset ennakoarviointimenettelyt, niiden tarpeellisuudet ja lähtökohdat. (Arene ry 2020.)

Opinnäytetyön prosessi aloitettiin tammikuussa 2021, ja siihen saatiin ohjausta kahdelta lehtorilta. Opinnäytetyö prosessin aikana tehtiin itsenäistä opiskelua ja tiedonkeruuta.



Kyselytutkimuksen laatimisessa kysymyksiä mietittiin yhdessä, ja seminaarissa opponointiin osallistuvat antoivat kyselylomakkeeseen kehittämisehdotuksia. Kysely myös pilotoitiin. Webropol-kysely yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin lähetettiin neljälle Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin osoittamalle osastolle, ja se tavoitti 105 hoitohenkilökuntaan kuuluvaa. Kysely oli avattu 73 kertaa, joista 39 vastasi kyselyymme määräaikaan mennessä, 8 kertaa vastaaminen oli jätetty kesken.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on päivittänyt ihmiseen kohdistuvien tutkimusten eettiset ohjeet, joihin lähes kaikki ammattikorkeakoulut sitoutuvat. Ohje on tullut voimaan 1.10.2019. Eettisissä ohjeissa otetaan kantaa tutkittavien kohteluun ja oikeuksiin, tutkimustilanteisiin, joissa osallisena on alaikäinen ja vajaakykyinen, henkilötietojen käsittelyyn, yksityisyyden suojaan sekä tutkimusaineiston avoimuuteen. (Arene ry 2020.)

Tutkimuksia tehtäessä on otettava huomioon erilaisia lakeja ja asetuksia. EU:n tietosuojasetusta täydentävä tietosuojalaki antavat kehyksen henkilötietojen käsittelylle. Lääketieteellisestä tutkimuksesta on omat säännökset tutkimuslaissa koskien ihmiseen kohdistuvia tutkimuksia. Tekijänoikeuslain nojalla on pyydettävä lupa tai vähintään merkitä alkuperä, tekijät ja lähteet, jos käytetään muiden omistamia aineistoja, menetelmiä tai tuloksia. Tutkintotodistukseen johdaneet opinnäytetyöt ovat viranomaisen asiakirjoja julkisuuslain mukaan, ellei muuta ole säädetty. Hallintolaki määrittelee esteellisyyssperusteita, jotka koskevat opinnäytetyön arvostelijaa, tarkastajaa, hallintoelimiä sekä opiskelijan suorituksen arvioinnin tekemistä. Opinnäytetyön tekijän on otettava huomioon myös yksityisyyden suoja, mitä säädetään Suomessa useammassa laissa. (Arene ry 2020.)

Opinnäytetyön kyselytutkimus toteutettiin täysin anonymisti eikä siinä kerätty yksilöiden henkilötietoja. Hoitohenkilökunnan oletettiin vastaavan rehellisesti omista kokemuksistaan yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Opinnäytetyössä noudatettiin hyvän tieteellisen tutkimuksen suosituksia ja sääntöjä kunnioittaen muiden tahojen ja henkilöiden tekemiä tutkimuksia ja aineistoja.

## **7.2 Jatkotutkimusehdotuksia**

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman osan, TYÖ2030-ohjelman yksi tavoite on nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Tämä ohjelma tuottaa

tietoa myös koronakriisistä selviytymiseen (TTL 2020.) Vaikka keskustelut työhyvinvoinnista ovat muun muassa mediassa lisääntyneet, käsite ”työhyvinvointi” on edelleen usealle työntekijälle kovin yksipuolinen. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin tulisikin nyt käyttää voimavaroja, sillä tämänhetkinen maailmanlaajuinen pandemia kuluttaa hoitajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tulisikin enemmän vastata hoitajien tarpeita ja tukea työhyvinvointia. Hoitajien ja henkilökunnan tulisi saada enemmän osallistua heitä koskeviin päätöksiin ja näin päästä osalliseksi heitä koskeviin asioihin. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimissa, hoitajien yhteisöllisyys ja kollegiaalisuus lisääntyvät, joka osaltaan lisää työhyvinvointia. Se mihin suuntaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu muuttuu, jää nähtäväksi, mutta nyt olisi aika huolehtia hoitajien jaksamisesta ja panostaa heidän hyvinvointiinsa. Näin saataisiin hoitajat pysymään alalla ja työnimua kohotettua.

### **7.3 Opinnäytetyön prosessin pohdinta ja oppimiskokemukset**

Opinnäytetyömme aihe saatiin valmiina Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriltä, ja lisäsimme heidän luvallaan siihen lisäksi työhyvinvoinnin näkökulman. Koimme, että yhteisöllisen työvuorosuunnitelman vaikutus työhyvinvointiin on ilmeinen, ja siksi se oli luontevaa ottaa mukaan aiheeseen. Aihepiiri oli tuttu meille kaikille, koska meillä kaikilla on pitkä työhistoria hoitotyössä ja olemme kaikki toteuttaneet yhteisöllistä työvuorosuunnitelmaa omissa työpaikoissamme.

Työhyvinvoinnista on paljon uutta tutkimustietoa saatavilla, ja siitä oli helppo lähteä runkoa työstämään opinnäytetyöhömmä. Koimme työhyvinvoinnin käsitteen myös hyvin mielenkiintoisena tutkittavana kohteena ja siitä oli laajasti tietoa. Omakohtainen kokemus hoitoalalta ja vuorotyöstä myös ohjasi meitä aiheen valitsemisessa. Vaikeutena oli rajata aihepiiriä ja sitä, kuinka syvälle haluamme asiaan paneutua. Halusimme pitää yhteisöllisen työvuorosuunnitelman pääkäsitteenä työssämme, koska se oli valmis aihe, jonka saimme.

Aiheen valinta oli helppoa. Saimme ohjausta opinnäytetyön ohjaavilta opettajilta, ja opinnäytetyömme suunnitelma hyväksyttiin tavoiteajassa. Kesän 2021 aikana teimme kyselylomakkeen valmiiksi ja alkusyksystä saimme kyselylomakkeen pilotoitua. Hallintoylihoitajan lupa opinnäytetyön toteuttamiseen saatiin syyskuussa 2021. Linkki Webropol-kyselyyn lähetettiin yhteyshenkilöllemme, joka jakoi saatekirjeineen kyselymme kohdehenkilöille neljälle eri osastolle.

Vastausaikaa jouduimme pidentämään alkuperäisestä noin viikolla, jotta saataisiin vastauksia riittävästi ja tutkimus voitaisiin suorittaa laadukkaasti. Lähetimme kaksi kertaa muistutusviestiä yhteyshenkilömme kautta vastaajille, jotta saimme vastauksia kyselytutkimukseen tarpeeksi. Ymmärsimme kuitenkin hoitohenkilökunnan kiireen ja työn vaativuuden erikoissairaanhoidon osastoilla, ja halusimme kunnioittaa sitä. Saimme kuitenkin vastauksia tarpeeksi, jotta kyselytutkimuksen tulokset saatiin analysoitua.

Olemme kaikki toteuttaneet yhteisöllistä työvuorosunnittelua omassa työssämme ja tiesimme, että aiheesta olisi helppo tehdä kyselytutkimus hoitohenkilökunnalle. Aiheesta on olemassa paljon mielipiteitä, puolesta ja vastaan. Oma kokemus työhyvinvoinnin tärkeydestä ja aiheen ajankohtaisuudesta johti siihen, että pyysimme tutkimusaiheen antaneelta taholta lupaa ottaa työhyvinvoinnin näkökulman aiheeseen. Työhyvinvoinnin mukaan ottaminen oli mielestämme hyvä idea. Saimme opinnäytetyhömme paljon hyvää, uutta tutkimustietoa vuorotyön haitoista niin sosiaaliselle kuin myös henkiseen ja fyysiselle hyvinvoinnille. Faktaa on myös se, että ilman vuorotyötä ei hoitotyötä pystytä toteuttamaan, joten hoitohenkilöstön olisi hyvä saada sopeuttaa vuorotyö omaan elämäänsä eikä toisinpäin. Vuorotyön tekemisessä on myös hyviä puolia ja varmasti on paljon hoitajia Suomessa, jotka ei vuorotyöstänsä luopuisi. Kaikkia meitä tarvitaan.

Työnjakoa teimme opinnäytetyön prosessin aikana useasti. Keräsimme tahoillamme tietoa kirjaston kirjoista, Medicista, artikkeleista ja eri tutkimuksista. Jokainen lisäsi valmiiseen pohjaan oman työnjaon mukaista tekstiä. Kolmen tekijän kesken kuormitus ei kaatunut yhden tekijän vastuulle, vaan kuormitusta pystyttiin tasaisesti jakamaan. Kyselytutkimuksen tulosten analysoinnissa oli varmasti se suurin työ, sillä SPSS-ohjelmiston käyttö ei ollut meille tuttua. Saimme ohjausta opinnäytetyön ohjaavalta lehtorilta ja teimme myös itsenäistä opiskelua aiheen ympärillä. Prosessin aikana kuormitusta lisäsivät tekijöiden hoitoalan työt kolmivuorotyössä, muut sairaanhoitajan opintoihin liittyvät tehtävänannot ja harjoittelut sekä henkilökohtaisen elämän tasapainon säilyttäminen. Huolehdimme omasta jaksamisestamme tukemalla toisiamme vertaistuen tavoin sekä ulkoilemalla ja harrastamalla omia tärkeitä harrastuksiamme.

## LÄHTEET

- Agosti, M., Andersson, I., Ejlertsson, G., & Janlöv, A-C. 2014. Shift work to balance with everydaylife- a salutogenic nursing perspective in home help service in Sweden. [tutkimusartikkeli]. BioMed Central [viitattu 15.10.2021]. Cinahl-complete-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Arene ry. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset ohjeet. 9.1.2020. [Verkkosivu] [Viitattu 19.5.2021] Saatavana: <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- CGI. 2021. Titania- toimintalähtöinen suunnittelu tehostaa toimintaa. [Verkkosivu]. [viitattu 14.10.2021]. Saatavana: <https://www.cgi.com/fi/fi/tuoteratkaisut/titania/toimintalahoiten-tyovuorosuunnittelu>
- Cheng, W-J., Härmä, M., Ropponen, A., Karhula, K., Koskinen, A.& Oksanen,T.2020. Shift work and physical inactivity: findings from the Finnish Public Sector Study with objective working hour data. [Verkkolehtiartikkeli]. Scandinavian Journal of Work, environment & health [Viitattu 11.5.2021] Saatavana: [https://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=3868&fullText=1#box-fullText](https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3868&fullText=1#box-fullText)
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, T & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uud. p. Helsinki: Edita Prima oy.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud.p. Helsinki: Edita Prima oy.
- Härmä, M & Karhula, A. 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön: Työntekijän opas vuorotyön hallintaan. 10. uud.p. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books oy.
- Kuntatyönantajat.12.11.2019.Ohjeita työvuorosuunnittelijoille vuorokausilevosta. [Verkkosivu].[Viitattu 10.5.2021]. Saatavana: <https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/vuorokausilepo-tyovuorosuunnittelu-jaksotyö>
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Recio, M., Ariza-Montez, J., Ruiz, M., Rodriguez, V. & Muniz, N. 2020. Nurses health risks perception on the influence of professional and personal time management: A cross-sectional descriptive study. [Verkkolehtiartikkeli]. [Viitattu 24.5.2021]. Nursing Economic\$ 38(6), 293-303. Cinahl Complete- tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Rosa, D., Terzoni, S., Dellafiore, F., Destrebecq, A., Systematic review of shift work and nurses' health, [Verkkojulkaisu] Occupational Medicine, Volume 69, Issue 4, June 2019, Pages 237–243, [Viitattu 23.5.2021] Saatavana: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz063>
- Sairaanhoitajat. Ei päiväystä. Hyviä käytäntöjä jaksamiseen. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.4.2021]. Saatavana: <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/hyvia-kaytantoja-jaksamiseen>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.4.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. Ei päiväystä. Työaika -autonomia. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.4.2021]. Saatavana: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/tyo-aika-autonomia/>
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. 2.uud.p. Helsinki: Otava.
- Terveysportti. 12.6.2020. Stressin ja vuorotyön vaikutukset työntekijän ruokavalioon. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.10.2021]. Saatavana: [https://terveysportti.mobi/kotisivut/uutismaailma.duo-decimapi.uutisarkisto?p\\_arkisto=1&p\\_palsta=24&p\\_artikkeli=uux24449](https://terveysportti.mobi/kotisivut/uutismaailma.duo-decimapi.uutisarkisto?p_arkisto=1&p_palsta=24&p_artikkeli=uux24449)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012 [Verkkosivu]. [Viitattu 30.4.2021]. Saatavana: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Työelämä 2020-hanke (2013–2019). Ei päiväystä. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.9.2021.] Saatavana: <https://tem.fi/tyoelama-2020-2013-2019->
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Ei päiväystä. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 27.9.2021.] Saatavana: [https://tem.fi/documents/1410877/2329422/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf/74fdf60e-0a8c-4419-a401-0e894ad1c07c](https://tem.fi/documents/1410877/2329422/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf/74fdf60e-0a8c-4419-a401-0e894ad1c07c)
- Työterveyslaitos (TTL). 13.11.2020. Tutkimus: Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja ja mielenterveysoireita. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.4.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/press-release/tutkimus-hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyoaikoihin-vahentavat-sairauspoissaoloja-ja>

Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Tutkimus ja kehittäminen. Työajat, terveys, työhyvinvointi ja työelämään osallistuminen-työaikoihin liittyvien uusien toimintamallien ja ratkaisujen luominen Pohjoismaihin WOW (2015 – 2021).[Verkkosivu].[Viitattu 4.10.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/tyoajat-terveys-tyohyvinvointi-ja-tyoelamaan-osallistuminen-tyoaikoihin-liittyvien-uusien-toimintamallien-ja-ratkaisujen-luominen-pohjoismaihin/>

Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Tutkimus ja kehittäminen. TYÖ2030 työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma.[Verkkosivu].[Viitattu 27.11.2021]. Saatavana: <https://hyvaytyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta>

Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Työhyvinvointi.[verkkosivu].[Viitattu 11.4.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos (TTL). Ei päiväystä. Vuorotyö. [Verkkosivu].[Viitattu 27.9.2021].Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>

Työturvallisuuskeskus (TTK). Ei päiväystä. Työaikojen suunnittelu. [Verkkosivu].[Viitattu 10.5.2021].Saatavana: [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika\\_ ja\\_ palautuminen/tyoajkojen\\_ suunnittelu](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ ja_ palautuminen/tyoajkojen_ suunnittelu)

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki

L 5.7.2019/872. Työaikalaki.

Virtanen, P. & Sinokki, M.2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Violainen, H.2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

## **LIITTEET**

Liite 1. Kyselylomake hoitotyöhenkilöstölle yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta

Liite 2. Saatekirje

Liite 1. Kyselylomake hoitotyöhenkilöstölle yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta.

Hoitohenkilökunnan kokemukset yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta

1. Kauanko olet työskennellyt hoitoalalla?

- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- enemmän kuin 15 vuotta

2. Ammattinimikkeesi?

- lähihoitaja
- sairaanhoitaja
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

3. Kuinka kauan osastollanne on toteutettu yhteisöllistä työvuorosuunnittelua?

- alle 1 vuosi
- enemmän kuin 1 vuosi

4. Millainen on työaikasi?

- Päivätyö
- Vuorotyö



5. Tiedätkö mitkä ovat osaston tarpeet eli reunaehdot yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa?

- Tiedän
- En tiedä

6. Toteutuuko reunaehdot?

- Toteutuu
- Eivät toteudu
- En tiedä toteutuvatko

7. Onko osastollasi sovittu yhteisiä sääntöjä työvuorosuunnitteluun?

- On sovittu
- Ei ole sovittu

8. Toteutuvatko yhteisesti sovitut säännöt?

- Toteutuu
- Eivät toteudu
- En tiedä toteutuvatko

9. Kuinka yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut osaston yhteishenkeen? (1=vaikuttanut negatiivisesti, 2= vaikuttanut vähän negatiivisesti, 3= ei vaikutusta, 4= vaikuttanut vähän positiivisesti, 5= vaikuttanut positiivisesti)

On vaikuttanut negatiivisesti

1 2 3 4 5

On vaikuttanut positiivisesti

10. Onko mielestäsi yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla ollut vaikutusta hoitajien sairauspoissaoloihin? (1= ei ole ollut vaikutusta, 2= on ollut vähän vaikutusta, 3= en osaa sanoa, onko vaikutusta, 4= on ollut vähän vaikutusta, 5= on ollut paljon vaikutusta)

Ei ole vaikutusta

1 2 3 4 5

On paljon vaikutusta

11. Miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut

työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi?

---

---

---

---

---

12. Miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut

työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen?

---

---

---

---

---

13. Omia ajatuksiasi yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta.

Kehittämisehdotuksia?

---

---

---

---

---

Kiitos vastauksistasi!

Seinäjoen Ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijat

Tiina Javanainen, Kaija Kankaanpää ja Anne Rintala

Liite 2. Saatekirje

SAATEKIRJE

SEINÄJOKI 24.5.2021

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Opiskelemme Seinäjoen Ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä sairaanhoitajan tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Meille kaikille työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on lähellä sydäntä ja siksi valitsimme opinnäytetyön aiheeksi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun ja sen vaikutuksen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tilaaja on Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri ja kysely kohdistetaan neljän vuodeosaston hoitohenkilökunnalle. Haluamme kyselytutkimuksella saada tietoa, miten henkilökunta kokee yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tukevan työhyvinvointia ja miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tukee vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista.

Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon ystävällisesti kutsumme teidät osallistumaan. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista ja vie vastaajalta aikaa noin kymmenen minuuttia. Kysymyksistä löytyy monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä ja lopuksi aiheeseen liittyvä kehitysehdotelmakysymys. Tulokset esitetään niin, ettei yksittäistä vastausta voida tunnistaa. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Kyselytutkimukseen haetaan asianmukaista lupaa. Jokaisen vastaus on tärkeä ja toivomme, että vastaisitte kyselyyn kahden viikon kuluessa. Suuri kiitos jo etukäteen osallistumisesta!

Opinnäytetyömme valmistunee viimeistään tammikuussa 2022, jonka jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa. Ohjaajana toimii Tanja Hautala Seinäjoen Ammattikorkeakoulusta.

Annamme mielellämme lisätietoa kyselystä sähköpostin välityksellä os. tiina.javanainen@seamk.fi, kaija.kankaanpaa@seamk.fi tai anne.rintala@seamk.fi

Jaksetaan yhdessä vielä huomennakin!

Ystävällisin terveisin

sairaanhoitajaopiskelijat

Tiina Javanainen, Kaija Kankaanpää ja Anne Rintala