

**Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ja sen vaikutus työssä
jaksamiseen**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Sosionomikoulutus, Hämeenlinnan korkeakoulukeskus
Kevät 2022
Pinja Tikkinen

Ikäihmisten kotihoito on kunnan järjestämä palvelu, joka tarjoaa hoitoa ja huolenpitoa ikäihmisen kotona. Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii Tampereen kaupungin keskustan alueen kotihoidon esihenkilö. Opinnäytetyö on tutkimuspainotteinen ja sen tavoitteena oli saada selville, miten yhteisöllinen työvuorosunnittelu toimii kotihoidon työyhteisössä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten yhteisöllinen työvuorosunnittelu vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. Tietoperustassa esiteltiin yhteisöllistä työvuorosunnittelua sekä työhyvinvointia ja työyhteisöä. Lisäksi esiteltiin aikaisempia tutkimuksia liittyen yhteisölliseen työvuorosunnitteluun.

Aineisto kerättiin kyselylomakkeen ja haastattelun avulla. Kyselylomake luotiin Webropolissa ja vastauksia saatiin yhdeksän kappaletta kotihoidon työntekijöiltä. Lisäksi haastateltiin yhtä Tampereen kaupungin keskustan alueen esihenkilöä. Aineiston analyysimenetelmäksi valittiin teemoittelu.

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mukaan yhteisöllinen työvuorosunnittelu on pääsääntöisesti toimivaa kyseisessä työyhteisössä. Yhteisöllinen työvuorosunnittelu vaikuttaa työssä jaksamiseen, sillä työntekijä on itse tietoinen jaksamisestaan työssä ja suunnittelee sen mukaan omia työvuorojaan. Haastattelun esihenkilön mukaan yhteisöllinen työvuorosunnittelu toimii ja ei toimi kotihoidossa. Yhteisöllisen työvuorosunnittelun kehittämiseksi tuli muun muassa sähköisesti tehtävä työvuorosunnittelu.

Avainsanat työssä jaksaminen, työyhteisö, yhteisöllinen työvuorosunnittelu

Sivut 26 sivua ja liitteitä 5 sivua

Home care for the elderly is a municipal service that provides care for older people in their own homes. The commissioner of the thesis was the home care supervisor in the city of Tampere. The thesis is research-oriented and the aim was to find out how self-scheduling works in the home care services. Additionally, the aim was to find out how self-scheduling affects the staff's wellbeing at work. The knowledge base deals with self-scheduling, wellbeing at work and workplace community. Additionally, previous research on self-scheduling are presented.

The research material was collected using a questionnaire and an interview. The questionnaire was a Webropol survey and nine answers were received from home care workers. Additionally, one of the supervisors of home care services in central Tampere was interviewed. The data were analysed by thematizing.

According to the home care workers who answered the questionnaire, self-scheduling works quite well in their workplace community. Self-scheduling affects wellbeing at work, because the workers know their own coping and can plan their shifts accordingly. According to the interviewed supervisor, self-scheduling works and does not work in the home care services. As an idea how to develop the self-scheduling, for example electronic shift planning suggested.

Keywords self-scheduling, coping at work, workplace community

Pages 26 pages and appendices 5 pages

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Opinnäytetyön lähtökohdat | 2 |
| 2.1 | Tampereen kaupungin kotihoito | 2 |
| 2.2 | Tavoite ja tarkoitus | 2 |
| 3 | Tietoperusta | 3 |
| 3.1 | Mitä on yhteisöllinen työvuorosunnittelu | 3 |
| 3.2 | Työhyvinvointi työyhteisössä | 4 |
| 3.2.1 | Työn mielekkäys ja motivaatio | 5 |
| 3.2.2 | Työssä jaksaminen | 6 |
| 3.2.3 | Työstressi | 6 |
| 3.3 | Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille | 7 |
| 4 | Aikaisemmat tutkimukset | 8 |
| 4.1 | Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosunnittelu | 8 |
| 4.2 | Yhteisöllisyys työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä | 8 |
| 4.3 | Yhteisöllinen työvuorosunnittelu | 9 |
| 4.4 | Työhyvinvoinnin kehittäminen | 10 |
| 5 | Opinnäytetyön toteutus | 10 |
| 5.1 | Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys | 11 |
| 5.2 | Tutkimusmenetelmät | 11 |
| 5.3 | Aineiston analyysi | 12 |
| 5.4 | Eettisyys ja luotettavuus | 13 |
| 6 | Tulosten esittely | 14 |
| 6.1 | Kyselylomakkeen monivalintavastaukset | 14 |
| 6.2 | Kyselylomakkeen avoimet vastaukset | 17 |
| 6.3 | Esihenkilön haastattelu | 19 |
| 7 | Johtopäätökset | 20 |
| 7.1 | Työntekijöiden kokemukset | 21 |
| 7.2 | Esihenkilön kokemus | 21 |
| 7.3 | Kehitysideoita yhteisölliseen työvuorosunnitteluun | 22 |
| 8 | Pohdinta | 22 |

Kuvat, taulukot ja kaavat

- Kuva 1. Työntekijän suunnitteleminen työvuorojen toteutuminen
- Kuva 2. Työvuorojen toteutuminen tasapuolisesti työntekijöiden välillä
- Kuva 3. Työvuorojen suunnittelu resurssitarpeen ja omien henkilökohtaisten tarpeiden mukaan
- Kuva 4. Milloin työntekijä suunnittelee tulevat työvuorot?
- Kuva 5. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus työssä jaksamiseen
- Kuva 6. Omasta tai työkaverin jaksamisesta huolestuminen

Liitteet

- Liite 1 Saatekirje
- Liite 2 Kyselylomake ja haastattelukysymykset

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on tutkia yhteisöllistä työvuorosuunnittelua ja sen vaikutusta työntekijän työssä jaksamiseen. Työn tilaajana toimii Tampereen kaupungin keskustan alueen kotihoidon esihenkilö. Tilaajan kokemus on, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei toimi ihanteellisesti ja tilaaja toivoisi kehittämisideoita, jotta työvuorosuunnittelusta saataisiin toimiva. Lisäksi opinnäytetyössä tutkitaan sitä, vaikuttaako yhteisöllinen työvuorosuunnittelu työntekijän työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toimii ja vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen kotihoidossa. Tarkoituksena on pohtia kehittämisideoita, jotta yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toimisi työyhteisössä ja mahdollisesti lisäisi työntekijän työssä jaksamista. Hoitajien työhyvinvointi on hyvin tärkeä osa työyhteisöä ja työhyvinvoinnin ollessa kohdillaan, muun muassa poissaolot vähenevät. Opinnäytetyö on tutkimuspainotteinen. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on: ”Miten toimiva yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijän jaksamiseen työssä?”.

Olen työskennellyt hoitajana ikäihmisten kotihoidossa Tampereen kaupungin eri alueilla, joten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on minulle ennestään tuttua. Tutkimusaihe on mielenkiintoinen, sillä oman työkokemuksen kautta olen huomannut, että eri työyhteisöissä on eroja yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisessa. Opinnäytetyön tilaaja ehdotti aiheeksi yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, sillä hän kokee aiheen tutkimisen kannattavaksi, jotta mahdollisia kehittämisideoita ilmenisi. Lisäksi haluan tutkia työhyvinvointia, miten paljon työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen työssä.

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

Seuraavissa alaluvuissa esitellään opinnäytetyön tilaaja ja työelämäyhteys sekä tavoitteet ja tarkoitukset. Opinnäytetyön tilaajana on ikäihmisten kotihoidon esihenkilö. Tutkimuksessa teetetään kysely kyseisen kotihoidon työntekijöille liittyen yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun ja sen kytköksistä työssä jaksamiseen. Lisäksi tutkimukseen saadaan esihenkilönäkökulmaa haastatteleamalla keskustan alueen kotihoidon toista esihenkilöä.

2.1 Tampereen kaupungin kotihoito

Opinnäytetyön tilaajana toimii Tampereen keskustan alueen kotihoidon esihenkilö. Kotihoito kuuluu Tampereen kaupungin organisaatioon. Ikäihmisten kotihoito tarjoaa hoitoa ja huolenpitoa ikäihmiselle tämän omaan kotiin. Kotihoidon avulla ikäihminen saa viettää mahdollisesti jopa loppuelämänsä ajan kotona.

Kotihoito, jonne opinnäytetyö on tilattu, on jaettu kahteen alueeseen ja näissä kummassakin alueessa on kaksi tiimiä. Kokonaisuudessaan kyseisen kotihoidon henkilöstö koostuu yhteensä noin 50 lähihoitajasta ja hoitajasta, neljästä sairaanhoitajasta, yhdestä palveluavustajasta sekä kahdesta esihenkilöstä. Tampereen kaupungin keskustan alueella toimii yhteensä viisi kotihoitoa ja ne on jaettu eri alueisiin.

2.2 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on saada mahdollisia kehittämideoita ja keinoja hoitajien työssä jaksamisen parantamiseksi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Tavoitteena on myös pohtia, miten työntekijät voisivat itse vaikuttaa siihen, että niin omat kuin työkavereidenkin työvuorot toteutuisivat niin kuin he ovat ne suunnitelleet. Tällöin yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toteutuisi suunnitellusti eikä poikkeamia omiin suunnitelmiin tulisi.

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada selville, miten paljon yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on kytköksissä työhyvinvointiin, tarkemmin työntekijöiden jaksamiseen

työssä. Tarkoituksena on myös saada kyselyn avulla työntekijöiden ääni kuuluviin, missä heidän mielestään olisi kehitettävää työvuorosuunnittelussa. Lisäksi tarkoituksena on haastatella yhtä Tampereen kaupungin keskustan alueen kotihoidon esihenkilöä, jotta opinnäytetyöhön saadaan esihenkilönäkökulma yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja työssä jaksamisesta.

3 Tietoperusta

Keskeiset käsitteet opinnäytetyössä on yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi ja työyhteisö. Opinnäytetyö perustuu yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun ja työhyvinvointiin. Keskeiseksi käsitteeksi valittu työyhteisö ja sen toimivuus on tärkeä osa työhyvinvointia.

3.1 Mitä on yhteisöllinen työvuorosuunnittelu

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tarkoittaa sitä, että työntekijä suunnittelee itse omat työvuoronsa työpaikalla sovittujen sääntöjen ja ehtojen mukaisesti. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omien työvuorojen ja vapaiden rytmittelyyn ja sijaintiin työvuorolistalla. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei kuitenkaan vaikuta työhöntuloaikoihin eikä säännölliseen työaikaan sekä työntekijän on noudatettava työehtosopimusta, työaikalakia ja työyhteisön pelisääntöjä. (Super, n.d-a.)

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun lähtökohtana on, että työn organisointi toimii sekä työn sisältö. Tavoitteena on niin tehokkuuden parantaminen kuin työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminenkin huolimatta epäsäännöllisistä työvuoroista. Parhaiten yhteisöllistä työvuorosuunnittelua voidaan toteuttaa osallistuvan suunnittelun näkökulmasta. Osallistuvan suunnittelun avulla tuodaan toiminnan vaatimukset sekä työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämisen näkökulmat esille. Tehokkaan ja reilun yhteistoiminnan sekä selvien pelisääntöjen ja luottamuksen avulla osallistuva suunnittelu toimii. Työvuoroja suunniteltaessa voi syntyä ristiriitoja, joiden vuoksi jokaisen on tehtävä kompromisseja, jotta saadaan aikaan yhteisymmärrystä. Tällöin esimiehen tehtävänä on ohjata ja tukea työntekijöitä työvuorosuunnittelussa. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei ole vuorojen sanelua eikä valikoimista. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, ss. 49–50)

Valmis suunnitelma seuraavasta työvuorolistasta muodostuu työvuoroluetteloksi, jossa työvuorot on jaettu työntekijöille työyhteisön pelisääntöjen ja työn tavoitteiden mukaisesti. Esihenkilö varmistaa resurssien tarpeen toteutumisen ja työntekijän tarvittavan työmäärän toteutumisen, jonka jälkeen hän hyväksyy lopullisen työvuoroluettelon. Yleisiä työvälineitä suunnittelulistan tekemiseksi on muun muassa henkilöstön yhteiset ajatusmallit ja erilaiset vuorovaikutuskeinot, kuten yksikköpalaverit tai listavastaava. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, ss. 50–51)

Sosiaali- ja terveysalan työehtosopimusta (SOTE-sopimus) käytetään kunnan palveluksessa olevaan henkilöstöön, joka työskentelee sosiaali- ja terveysalalla. Henkilöstön työajan pituus määräytyy työtehtävien määrän sekä laadun mukaisesti, ottaen huomioon tehokkaan työajan käytön sekä sen, mitä työntekijää palkatessa on edellytetty. Työaikalain 7 §:ssä esimerkiksi kotihoidossa on käytössä jaksotyö, jossa työaika on järjestetty kolmen viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia. Työvuoro on sääntöjen mukaan enintään 10 tunnin pituinen, jollei työpaikan toiminnan kannalta välttämättömät tai akuutit poikkeukset aiheuta muuta. Työvuoroja saa työntekijällä olla enintään seitsemän peräkkäin. (Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus 2021–2022)

Hoitotyössä työntekijäpula on iso. Hoitajien tarve lisääntyy väestön ikääntyessä ja yhä useampi ikääntynyt haluaa olla kotona niin pitkään kuin mahdollista. Hoitajan työpaine kasvaa, kun työvuorossa on sairauspoissaoloja eikä sijaisia ole saatu. Lisäksi hoitajan työpaineeseen vaikuttaa riittämätön lepo ja palautuminen. Työaikojen suunnittelussa tulee ottaa huomioon työntekijöiden työmäärä sekä poissaolojen sijaistukset. Jokaisessa työvuorossa tulee olla tarpeeksi työntekijöitä, mutta silti ajoittain koetaan, että pulaa tekijöistä on. Lähtökohtana hyvälle työvuorosuunnittelulle on, että työajat suunnitellaan työhön, jota tehdään ja niillä työntekijöille, jotka työtä tekevät. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, ss. 10–11, 16, 49)

3.2 Työhyvinvointi työyhteisössä

Työntekijän työhyvinvointi koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja omasta hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa

työyhteisön ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito ja hyvä johtaminen. Työhyvinvoinnin kasvaminen vaikuttaa positiivisesti sairauspoissaolojen vähenemiseen, työn tuottavuuteen sekä työhön sitoutumiseen. Hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla kuuluu niin esimiehelle kuin työntekijöillekin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Työpaikalla työhyvinvointi ei kuitenkaan synny itsestään. Se vaatii työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa seuraamista ja arviointia, strategista suunnittelua sekä toimintaa työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi. Työhyvinvoinnin johtaminen sujuu parhaiten jaetun ja voimaannuttavan johtamisen periaatteella. Jokainen työntekijä on kuitenkin vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan eikä vastuuta työhyvinvoinnista voi yksin jättää esimiehelle. (Manka, 2011, s. 80) Keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin työyhteisössä parantaa ovat muun muassa työolojen ja ammatillisen osaamisen kehittäminen. (Super, n.d-b.)

3.2.1 Työn mielekkyys ja motivaatio

Työn mielekkyyteen liittyy työn vaikutusmahdollisuudet. Työn mielekkyyttä ei koeta enää kovin positiivisena, jos vaikutusmahdollisuudet omaan työntekoon ovat heikot. Myös globalisaatio lisää uhkaa työntekijöiden keskuudessa. Työntekijä ei voi olla enää varma omasta työpaikastaan, se voi kadota, vaikka työntekijä olisi kuinka sitoutunut työhönsä ja työnantajaan sekä kehittäisi työtään jatkuvasti. Työn mielekkyyden kokemus on kytköksissä työntekijän omaan asemaan työpaikalla. Mitä korkeampi asema työntekijällä on organisaatiohierarkiassa, sitä mielekkäämmäksi hän kokee työnsä. (Manka, 2011, ss. 12–13)

Erytisesti nuoret työntekijät kokevat hyvän esimiestyön työn mielekkyyden ja motivaation kannalta tärkeäksi asiaksi. Hyvän esimiehen tulisi olla tasapuolinen, vastuuntuntoinen sekä kannustava. Myös selkeiden tavoitteiden anto esimieheltä on tärkeää. (Manka, 2011, s. 26)

Kotihoidossa työskentely on itsenäistä, joka osalla lisää työmotivaatiota. Työhön motivoitunut hoitaja lisää myös myönteistä ilmapiiriä työpaikalla. (Hovilainen-Kilpinen ym., 2019, s. 284)

3.2.2 Työssä jaksaminen

Kotihoidossa työskentelevien hoitajien rasitusta ja jaksamattomuutta työssä lisää kiire, joka selittyy muun muassa suurella asiakasmäärällä ja välimatkoista asiakkaiden välillä.

(Hovilainen-Kilpinen ym., 2019, s. 283) Kun työ jatkuvasti muuttuu, kiireeseen tulisi vaikuttaa myös muilla keinoilla kuin vain esimerkiksi fyysiseen jaksamiseen vaikuttamalla (Manka, 2011, s. 64). Työntekijän psyykkinen, fyysinen sekä sosiaalinen toimintakyky vaikuttavat työssäjaksamiseen sekä työkykyyn. Työssäjaksamista lisää työmotivaatio, joka kasvaa silloin, kun työntekijä saa vaikuttaa itse omaan työhönsä ja sen tekemiseen. (Hovilainen-Kilpinen ym., 2019, s. 284)

Työssä jaksamista voidaan tarkastella toimintajärjestelmän näkökulmasta, jolloin tarkastelun kohteeksi nousevat toiminnan kohde, yhteisö ja välineet. Tässä tilanteessa toiminnan kohde tarkoittaa ilmiötä tai asiaa, jota työntekijä pyrkii tekemään. Välineellä tarkoitetaan konkreettisia työvälineitä ja yhteisöllä työyhteisöä. (Manka, 2011, s. 64)

3.2.3 Työstressi

Työssä esiintyvää stressiä voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta: stressiä aiheuttavat tekijät, stressin aiheuttamat reaktiot työntekijälle ja yksilön tai ympäristön välinen vuorovaikutus. Tulee kuitenkin muistaa, että jokainen työntekijä kokee ja reagoi eri tavoin kuormittavissa tilanteissa. Työntekijä kokee oman arvion pohjalta työhön liittyvät paineet ja vaatimukset haastaviksi, uhkaaviksi tai vahingollisiksi. Näiden kokemusten myötä seuraavat erilaiset tunne-elämään liittyvät positiiviset tai negatiiviset tilat, joiden mukaan määräytyy stressireaktiot ja niiden voimakkuudet. (Manka, 2011, ss. 56, 59)

Työn hallinta on yksi yksilön ja ympäristön suhteeseen liittyviä vuorovaikutusmalleja. Tässä mallissa syntyy työhyvinvointia lisäävä eli aktiivinen työ sekä passiivinen eli voimavaroja kuluttava työ. Tässä mallissa lähtökohtana on, että työhön liittyvä päätösvalta vähentäisi stressiä, mutta kuitenkin lisää oppimisen halua. Aktiivinen työ edustaa työpaikan kannalta parhainta tilannetta suhteessa työntekijän mahdollisuuteen vastata muuttuviin tilanteisiin eli se edistää työssä kehittymistä sekä oppimista. Aktiivinen työ on samalla turvallinen

tavoite terveyden näkökulmasta, koska se ehkäisee haitallisen stressin kehittymistä. Passiivinen työ on haitallista työmotivaation, oppimisen sekä innovatiivisuuden näkökulmasta. Passiivisessa työssä työntekijän ei tarvitse käyttää omia taitoja eikä tietoja, mikä taas johtaa siihen, että työntekijän omat taidot ja tiedot kuihtuu mielestä sekä kehittämis- ja oppimiskyky heikkenee. (Manka, 2011, ss. 56–57)

3.3 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Työyhteisö koostuu työpaikan henkilöstöstä. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä on helppo puhua ongelmatilanteista, tiedonkulku on vaivatonta ja selkeää sekä kaikilla työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia ja he ovat myös tietoisia niistä. Hyvässä työyhteisössä kannustetaan toisia ja ilmapiiri on leppoisaa sekä avoin. Työyhteisön toimivuutta voidaan mitata muun muassa sillä, tulevatko työntekijät mielellään töihin, turvallisuudentunteella, palautteen ja kiitosten annolla, poissaolojen vähyydellä ja työntekijöiden vaihtuvuudella. (Talentia, n.d.)

Mitä kauemmin työyhteisö ja sen jäsenet ovat toimineet yhdessä, sitä enemmän heillä jokaisella on tietoa toistensa toiminnasta. Yhteinen kieli, jonka avulla työntekijät tulkitsevat tapahtumia työpaikalla, on edellytys työyhteisön yhteiselle tietopohjalle. Yhteinen kieli muokkaa vuorovaikutussuhteita sekä pitää yllä sosiaalisia suhteita työpaikalla. Omaa työyhteisöä voi kuvata sellaiseksi, mitä siellä puhutaan. Puhe voi olla positiivissävytteistä eli kunnioittavaa, arvostavaa, iloista ja onnistumisen ilakointia. Puhe voi olla myös negatiivissävytteistä eli ivaa, moitetta ja ilkeää. (Manka, 2011, s. 120)

Yhteisöllisyys työpaikalla edellyttää vastavuoroisuutta. Alaistaito eli työyhteisötaidot käsittää toisten auttamista, tunnollisuutta, kansalaisaktiivisuutta, reilua peliä sekä sovinnollisuutta. Työntekijällä työyhteisötaidot tarkoittavat vastuullisuutta ja sitoutumista työhön ja sen tehtäviin. Työyhteisössä työyhteisötaidot ilmenevät reiluutena, auttamisena ja haluna toimia yhteisen hyvän vuoksi. (Manka, 2011, ss. 122–123)

4 Aikaisemmat tutkimukset

Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta on tehty aikaisempia tutkimuksia melko paljon. Aikaisempia tutkimuksia rajattiin niihin, jotka käsittelevät yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, työhyvinvointia ja työyhteisöä. Kyseisissä tutkimuksissa on pro gradu -tutkielmia sekä opinnäytetöitä.

4.1 Yhteisöllinen ja toimintälähtöinen työvuorosuunnittelu

Tarja Siivonen (2020) on tehnyt pro gradu -tutkielman aiheesta yhteisöllinen ja toimintälähtöinen työvuorosuunnittelu hoitohenkilöstön kokemana. Tutkimuksen tavoitteena oli Siivosen mukaan tuoda esiin ymmärrystä, miten hoitohenkilökunta kokee toimintälähtöisen sekä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun omassa työssään. Tämän lisäksi Siivonen selvitti tutkimuksessaan, millaisia kokemuksia hoitohenkilökunnalla on johtamisesta liittyen toimintälähtöiseen sekä yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun käytännössä.

Siivonen (2020) toteutti tutkimuksen Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin toimintayksikössä. Siivonen keräsi tutkimusaineiston haastattelemalla kahdeksaa HUS organisaation työntekijää yksilöllisesti. Siivonen tuo tuloksissa ilmi, että yhteisöllistä ja toimintälähtöistä työvuorosuunnittelua tulisi vielä kehittää parempaan suuntaan. Jokaisessa hänen tekemässään haastattelussa oli tuotu esiin yhteisöllisyyden puute, joka koettiin heikentäväksi tekijäksi yhteisessä työvuorosuunnittelussa. Siivosen mukaan toimintälähtöiseen sekä yhteisölliseen johtamiseen hoitohenkilökunta toivoo esimiehen puuttumista hankaliin tilanteisiin sekä työvuorosuunnittelun kehittämiseen. Siivosen mukaan hoitohenkilökunta on motivoitunut jatkossa kehittämään toimintälähtöistä sekä yhteisöllistä työvuorosuunnittelua parempaan suuntaan.

4.2 Yhteisöllisyys työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä

Anniina Heikkilä (2006) on tehnyt pro gradu -tutkielman aiheesta yhteisöllisyys työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Tutkimuksen tarkoituksena oli Heikkilän mukaan kuvata henkilökunnan kokemuksia yhteisöllisyydestä

työyksiköissä, jotka ovat siirtyneet tekemään työaika-autonomiaan perustuvaa työvuorosuunnittelua. Heikkilä keräsi aineiston kaksivaiheisesti haastattelemalla työaika-autonomia-hankkeeseen kuuluvien työyksiköiden yhdyshenkilöitä.

Ensimmäisessä vaiheessa Heikkilä (2006) keräsi aineiston ryhmähaastattelulla, toisessa vaiheessa yksilöhaastattelulla. Haastateltavat olivat Heikkilän mukaan hoitajia, jotka olivat mukana Työaika-autonomia-hankkeessa. Tämän hankkeen tarkoituksena oli Heikkilän mukaan edistää henkilökunnan hyvinvointia kokeilemalla ja kehittämällä uusia työaika-autonomiaan perustuvia työvuorojen suunnittelukäytäntöjä. Tutkimustuloksina Heikkilä kertoo syntyneen kuvaus yhteisöllisyydestä työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä. Yhteisöllisyyden osa-alueita ovat yhteisöllisyyttä tukevat periaatteet, johtajuus sekä yhteistaho. Heikentävänä tekijänä yhteisöllisyydessä koettiin sitoutumattomuus.

4.3 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu

Tiia Kaustara ja Sanna Lehtinen (2019) ovat tehneet toiminnallisen opinnäytetyön aiheesta yhteisöllinen työvuorosuunnittelu. Opinnäytetyön tarkoituksena oli Kaustaran ja Lehtisen mukaan kehittää yhteisöllistä työvuorosuunnittelua Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin yhdelle vastuualueelle, jossa on seitsemän muuta eri yksikköä. Kaustaran ja Lehtisen mukaan kyseisellä vastuualueella oli ollut käytössä yhteisöllinen työvuorosuunnittelu reilu vuoden ajan.

Kaustara ja Lehtinen (2019) ohjasivat työntekijöille kolme työpajaa Taysissa käyttämällä Learning café-menetelmää. He kokosivat tärkeimmät työpajoista nousseet ajatukset posteriin, jonka he toivovat olevan ohjenuorana yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutuksessa, joka taas kehittäisi työyhteisöjen toimintaa. Kaustaran ja Lehtisen mukaan yhteistyöllä tuli hyviä ideoita, miten työvuorosuunnittelua voisi kehittää. Listan eläminen ja suunnittelu jatkuvasti toi Kaustaran ja Lehtisen mukaan haasteita. Kaustara ja Lehtinen pohtivat myös sitä, voisiko työvuorot suunnitella kotona tai työpaikalla omalla ajalla, jotta vuorojen suunnitteluun voisi keskittyä täysin. Kaustaran ja Lehtisen mukaan tärkeimpänä asiana esille oli noussut, että henkilökunta piti tärkeänä yhteisöllistä työvuorosuunnittelua eikä siitä haluttu kyseisellä alueella luopua. Kaustaran ja Lehtisen mukaan yhteisöllinen

työvuorosuunnittelu paransi hoitohenkilökunnan työhyvinvointia, vaikka täysin toimiva työvuorosuunnittelu ei ollut.

4.4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Mari Ala-Aho (2019) on tehnyt opinnäytetyön aiheesta työhyvinvoinnin kehittäminen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun ja vuorotyön näkökulmasta. Ala-Ahon mukaan tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä työhyvinvoinnista yhteisöllisen työvuorosuunnittelun näkökulmasta sekä vuorotyön vaikutuksesta niihin. Ala-Ahon mukaan tavoitteena on löytää keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi sekä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämiseksi ja lisätä henkilökunnan taitoja ja tietoja liittyen työvuorosuunnitteluun.

Ala-Aho (2019) oli mukana kehittämistyössä, jossa hän keräsi osan aineistosta henkilökunnan tekemästä muistiosta. Lisäksi hän keräsi aineistoa ryhmähaastattelussa sekä sähköpostitse lähetetyissä avoimista kysymyksistä. Ala-Aho kertoi tuloksissa, että tutkimuksessa esiin nousseista seikoista työhyvinvointia parantavia tekijöitä oli työkaverit ja työstä saadut onnistumisen kokemukset. Heikentäviä tekijöitä työhyvinvoinnissa oli Ala-Ahon mukaan erilaiset henkiset kuormittajatekijät, hoitotyön vaativuus, esimiestyö, kuormittavat työajat sekä työyhteisöstä ja yhteisöllisyydestä nousseet tekijät.

5 Opinnäytetyön toteutus

Tutkimustehtävänä oli selvittää toimivan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus hoitajan työhyvinvointiin, miten työvuorosuunnittelu vaikuttaa hoitajan jaksamiseen työssä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin niin määrällistä kuin laadullistakin tutkimusmenetelmää, jotta tuloksia pystyttiin analysoimaan numeraalisesti sekä syvällisesti. Aineiston hankinta toteutettiin kyselylomakkeella sekä haastattelulla ja näistä saadut vastaukset analysoitiin teemoittelun avulla.

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Tutkimustehtävänä oli selvittää, kuinka toimiva yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. Miten työntekijä ottaa huomioon omat sekä työkavereiden toiveet ja miten sitä kautta työvuorojen tarvittavat resurssit täyttyvät? Työn tilaajan mukaan työvuorojen suunnitteluvaiheessa tarvittavat resurssit eivät täyty ja esihenkilön tulee muuttaa vuoroja ensisijaisesti niin, että resurssit täyttyvät, jolloin joidenkin työntekijöiden vuorot suunnitelmasta muuttuvat. Tämä taas saattaa vaikuttaa omaan jaksamiseen, sillä työntekijä ei saakaan niitä vuoroja, mitä on suunnitellut itselleen. Tutkimuskysymykseksi muotoutui: ”Miten toimiva yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijän jaksamiseen työssä?”.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin sekä kvantitatiivisena että kvalitatiivisena tutkimuksena.

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa tuloksia tarkastellaan numeroin ja tilastoin.

Tämä tutkimusmenetelmä vastaa esimerkiksi kysymyksiin kuinka paljon ja kuinka moni.

Määrällistä tutkimusta tehdessä halutaan tietää muuttuja. Muuttuja voi olla esimerkiksi

tutkimukseen vastaajan mielipide, ikä, sukupuoli tai ammatti. Mittari on määrällisen

tutkimuksen tutkimusväline, jolla saadaan tutkimusvastaukset määrällisenä tai sanalliset ja

avoimet vastaukset muutettua määrälliseksi. Tällaisia mittareita ovat esimerkiksi kysely- ja

haastattelulomake. (Vilka, 2014, ss. 13–14)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa voidaan tulkita ja kuvata tuloksia

syvällisemmin. Tässä menetelmässä pyritään ymmärtämään tulosten ominaisuuksia,

merkityksiä sekä laatua kokonaisvaltaisesti. Kohteen ympäristö ja tausta, ilmaisu ja kieli sekä

tarkoitus ja merkitys ovat yhteisiä piirteitä, kun laadullista tutkimusta toteutetaan.

(Jyväskylän yliopisto, 2021) Tässä tutkimuksessa laadullista tutkimusmenetelmää käytettiin

kyselylomakkeiden avoimissa vastauksissa sekä esihenkilön yksilöhaastattelussa.

Aineisto kerättiin Webropolissa tehdyn kyselylomakkeen ja yksilöhaastattelun avulla.

Kyselylomake sisälsi viisi avointa ja kuusi monivalintakysymystä liittyen yhteisölliseen

työvuorosunnitteluun ja työhyvinvointiin. Kyselylomake esiteltiin opinnäytetyöryhmässä ja saadun palautteen mukaan se oli valmis lähetettäväksi. Saatekirje ja kyselylomakkeen linkki lähetettiin kotihoidon esihenkilölle, joka edelleen lähetti sähköpostin noin 50 työntekijälle. Työntekijöille annettiin aikaa vastata kyselyyn kaksi viikkoa, mutta kahden viikon jälkeen kyselyyn tulleita vastauksia oli vain kuusi. Kotihoidon esihenkilölle laitettiin sähköpostia vähäisestä vastausmäärästä ja pyydettiin muistuttamaan työntekijöitä kyselyyn vastaamisesta. Tämän jälkeen saatiin vielä kolme vastausta eli yhteensä vastauksia saatiin kyselylomakkeeseen yhdeksän kappaletta.

Kyselylomakkeen lisäksi haastateltiin erästä Tampereen kaupungin keskustan alueen esihenkilöä. Haastateltava valittiin eri kotihoidon tiimistä, kuin mihin kyselylomake lähetettiin. Näin toivottiin saavan erilaista näkökulmaa sillä, että haastateltava ja kyselyyn vastanneet ovat eri tiimeistä sekä sillä, että haastateltava ja kyselyyn vastanneet toimivat eri työtehtävissä ja -asemassa työpaikalla. Haastattelu toteutettiin kasvokkain. Haastateltavan kanssa sovittiin molemmille sopiva ajankohta ja varattiin haastatteluun aikaa noin puoli tuntia. Haastattelukysymykset pohdittiin valmiiksi ja kysymyksiä oli yhteensä kuusi. Ennen haastattelua kysyttiin lupa äänittää haastattelu, jotta sen litterointi oli mahdollista.

5.3 Aineiston analyysi

Saaman haastatteluaineiston ja Webropol-kyselylomakkeen avoimien vastausten analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Teemoiksi muodostuvat asiat toistuvat vastauksissa. Kun esimerkiksi haastatteluaineistoa analysoidaan, voidaan teeman alle koota haastattelusta ne kohdat, joissa kyseessä olevasta teemasta puhutaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006) Teemoittelu analyysimenetelmäksi valittiin siksi, koska se on hyvin yleinen menetelmä sekä se koettiin parhaimmaksi vaihtoehdoksi tälle tutkimukselle. Teemoittelun jälkeen oli helppo lähteä analysoimaan tuloksia syvällisemmin.

Webropol-kyselylomakkeen monivalintavastauksista tehtiin Excel-taulukko. Tämän avulla päästiin käsittelemään lukuja ja prosenttimääriä, kuinka moni on vastannut samalla tavalla monivalintakysymyksiin. Kun Excel-taulukko oli tehty, taulukkoa havainnollistettiin kuvana.

Haastattelu litteroitiin, jonka jälkeen lähdettiin lukemaan litteroitua aineistoa moneen kertaan läpi. Merkittiin aiheet, jotka esiintyivät aineistossa useasti ja valittiin sitä kautta haastattelun teemat. Webropol-kyselylomakkeen avoimista vastauksista valittiin myös useasti esiintyvät aiheet, joista valittiin teemat.

5.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on luonut ohjeistuksen hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilysten käsittelemisestä Suomessa. Tämän lisäksi tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista ja ihmistieteiden ennakoarvioinnista Suomessa. Vilppi ja piittaamattomuus ovat esimerkkejä hyvän tieteellisen käytännön loukkauksista. Piittaamattomuutta voi olla esimerkiksi holtittomuus ja laiminlyönti tutkimuksen tekemisessä, aikaisempiin tutkimustuloksiin viittaaminen puutteellisesti tai menetelmien sekä tulosten raportoiminen harhaanjohtavasti. Esimerkkejä vilpistä ovat muun muassa tulosten tai havaintojen vääristely, luvaton lainaaminen ja anastaminen, alkuperäisten tulosten muokkaaminen tarkoituksellisesti sekä niiden esittäminen niin, että havaintoihin perustuva tulos muuttuu sekä tärkeiden tulosten jättäminen pois. (Hämeen ammattikorkeakoulu, 2021, ss. 7–8)

Tutkija vastaa ensisijaisesti itse tutkimuksen hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. Ohjeiden soveltaminen hyvässä tieteellisessä käytännössä on tutkijan itsesäätelyä ja tälle laki määrittelee rajat. Hyvä tieteellinen käytäntö kuuluu myös tutkimusorganisaation laatujärjestelmään. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, ss. 6–7) Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselyn sekä haastattelun avulla. Webropol-kyselyn saatekirjeessä painotettiin, että kyselyyn vastataan täysin anonyymisti eikä vastaajaa voida tunnistaa vastauksista. Lisäksi kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kun opinnäytetyö oli valmis, kysely ja siihen saadut vastaukset poistettiin Webropolista. Myös haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastatteluaineisto äänitettiin puhelimen avulla. Haastattelulta kysyttiin lupa haastattelun äänitykseen ennen haastattelun aloitusta. Ennen äänitystä haastateltavalle kerrottiin, että hänen nimeään tai muita tunnistetietoja ei

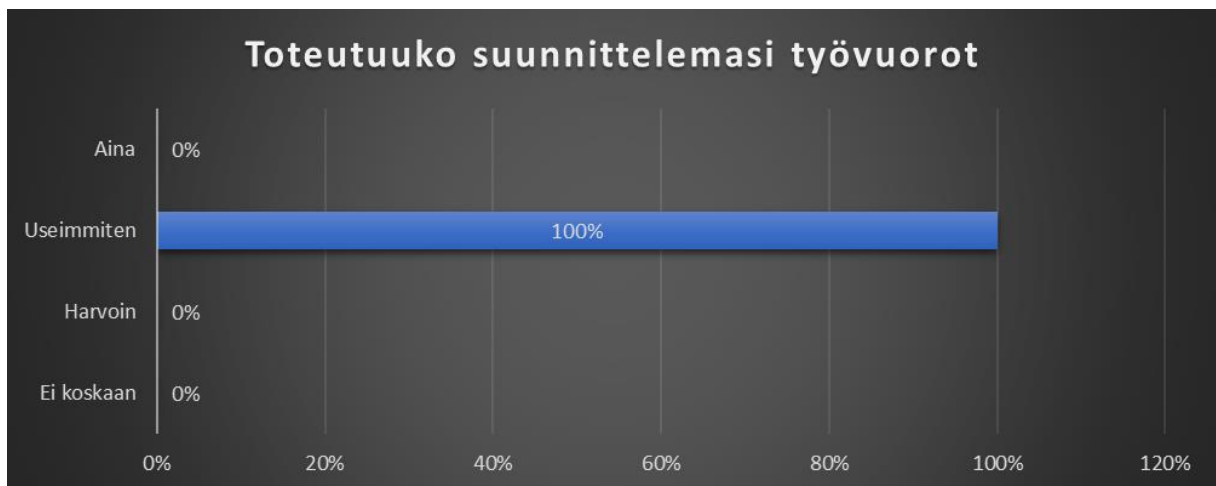
Julkaista opinnäytetyössä. Saatu haastatteluaineisto litteroitiin Word-tiedostolle. Kun opinnäytetyö oli valmis, sekä äänitallenne että litterointitiedosto poistettiin.

6 Tulosten esittely

Seuraavissa alaluvuissa esitellään Webropol-kyselyn ja haastattelun vastauksista saamat tulokset. Webropol-kyselyn tuloksista kuusi oli monivalintavastauksia, joista tehtiin kaavio. Webropol-kyselyn tuloksista viisi oli avoimia vastauksia, joiden analysointiin käytettiin teemoittelua. Lisäksi teemoittelua käytettiin haastattelun analysoinnissa.

6.1 Kyselylomakkeen monivalintavastaukset

Kuva 1. Työntekijän suunnitteleminen työvuorojen toteutuminen.



Ensimmäinen monivalintakysymys oli, miten usein vastaajan suunnittelemaat työvuorot toteutuvat. Tässä kaikki yhdeksän (100 %) vastaajaa kokivat, että heidän suunnittelemansa työvuorot toteutuvat useimmiten.

Kuva 2. Työvuorojen toteutuminen tasapuolisesti työntekijöiden välillä.



Toisessa monivalintakysymyksessä kysyttiin, toteutuuko vastaajan mielestä työvuorot tasapuolisesti työntekijöiden välillä. Esimerkkinä tähän annettiin, että toisella työntekijällä on yhdellä työvuorotaulukolla enemmän viikonloppuvapaita kuin vastaajalla ja vastaaja kokee tilanteen epäreiluksi. Tässä kysymyksessä vastaajista seitsemän (78 %) koki, että työvuorot toteutuvat tasaisesti työntekijöiden välillä. Vastaajista kaksi (22 %) koki, että työvuorot eivät toteudu tasaisesti työntekijöiden välillä.

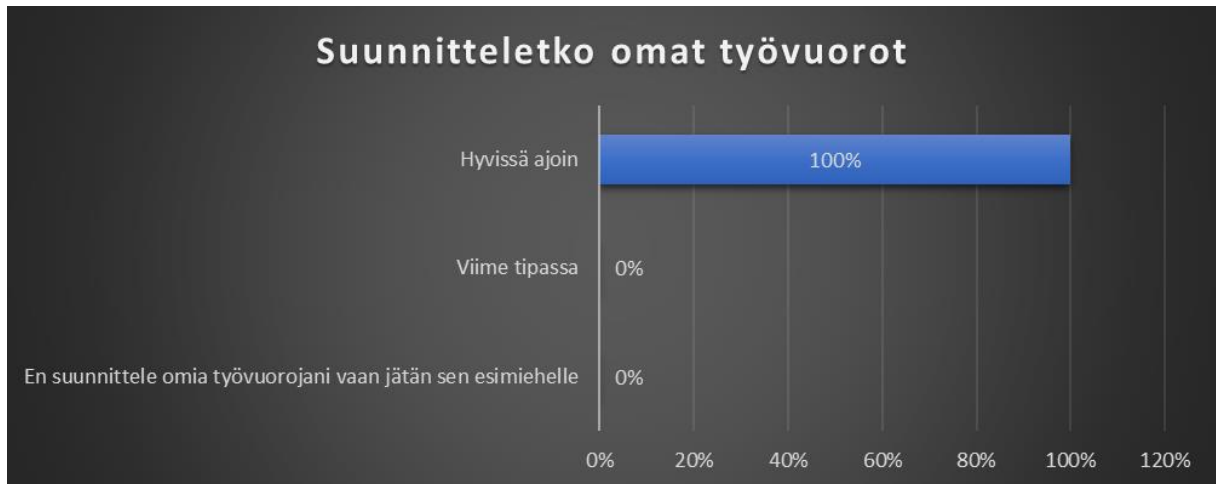
Kuva 3. Työvuorojen suunnitteleminen resurssitarpeen ja omien henkilökohtaisten tarpeiden mukaan.



Kolmannessa monivalintakysymyksessä kysyttiin, millä tavalla vastaaja suunnittelee tulevia työvuorojaan. Vastaajista yksi (11 %) seuraa useammin resurssitarvetta suunnitellessaan

työvuorojaan. Vastaajista yksi (11 %) seuraa useammin omia henkilökohtaisia tarpeitaan suunnitellessaan tulevia työvuorojaan. Vastaajista seitsemän (78 %) seuraa useammin kaikkia vastausvaihtoehtoja tasapuolisesti suunnitellessaan tulevia työvuorojaan.

Kuva 4. Milloin työntekijä suunnittelee tulevat työvuorot?



Neljännessä monivalintakysymyksessä kysyttiin, koska vastaaja suunnittelee tulevan työjakson työvuorot. Tähän kysymykseen kaikki yhdeksän (100 %) vastaajaa vastasivat suunnittelevansa tulevan työjakson työvuorot hyvissä ajoin.

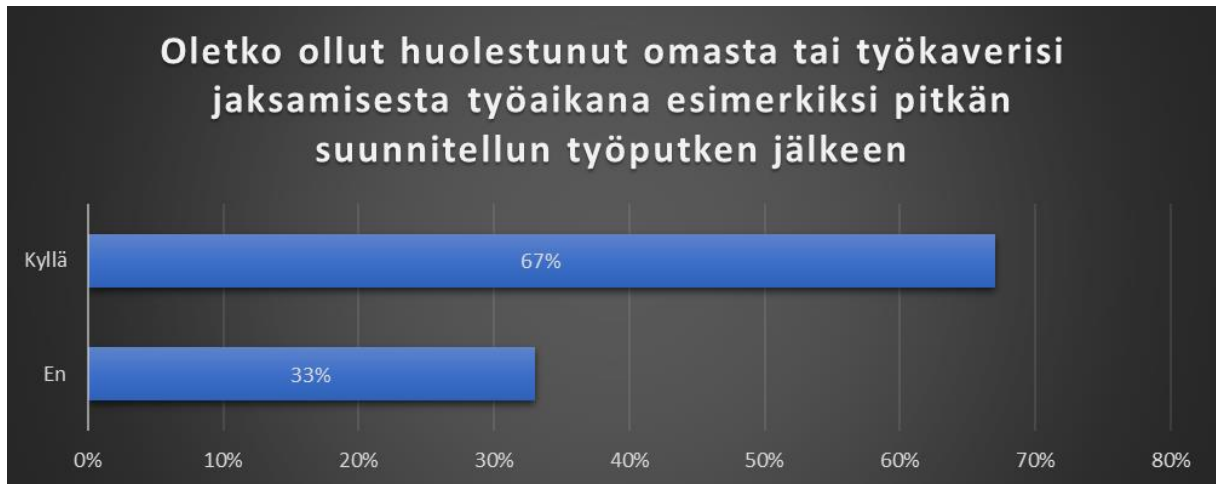
Kuva 5. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus työssä jaksamiseen.



Viidennessä monivalintakysymyksessä kysyttiin, kokeeko vastaaja yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan omaan jaksamiseen työaikana. Kysymykseen vastanneista

kuusi (67 %) kokee, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa omaan jaksamiseen työaikana paljon. Vastaajista yksi (11 %) kokee sen vaikuttavan jonkin verran ja vastaajista kaksi (22 %) kokee, ettei se vaikuta ollenkaan.

Kuva 6. Omasta tai työkaverin jaksamisesta huolestuminen.



Viimeisessä monivalintakysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja ollut joskus huolestunut omasta tai työkaverin jaksamisesta työaikana esimerkiksi pitkän suunnitellun työputken jälkeen. Vastaajista kuusi (67 %) on ollut joskus huolissaan omasta tai työkaverin jaksamisesta pitkän suunnitellun työputken jälkeen, kun taas vastaajista kolme (33 %) ei ole ollut huolissaan omasta tai työkaverin jaksamisesta.

6.2 Kyselylomakkeen avoimet vastaukset

Webropol-kyselyn avoimissa vastauksissa keskeisimmiksi teemoiksi muodostui joustavuus, henkilökohtainen jaksaminen ja motivaatio sekä työpaikan pelisäännöt. Ensimmäisenä kysymyksenä kysytty, miten hoitajat kokevat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimivuuden. Tähän yhtä vastausta lukuun ottamatta kaikki olivat vastanneet yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimivan hyvin tai kohtalaisen hyvin työpaikalla.

Vastaajat kokivat työkavereiden joustavan tarpeen mukaan työvuorosuunnittelussa. Joustavuus koettiin tärkeäksi arvoksi työyhteisössä työn ulkopuolisen elämän näkökulmasta.

Vastauksissa tuli ilmi, että hoitajat vaihtelevat jonkin verran vuoroja keskenään työvuorolistan aikana.

Hyvin kuitenkin työntekijät joustavat, jos täytyy.

Vastaajat pohtivat omaa jaksamista työssä silloin, kun suunnitellut työvuorot toteutuvat tai eivät toteudu. Kaikki vastaajat kertoivat, että vaikuttaa hyvin paljon työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon positiivisesti, kun suunnitellut työvuorot toteutuvat. On hyvin yksilöllistä, miten vastaajat kokivat sen, että jotkut suunnitelluista työvuoroista eivät toteudukaan. Vastaajista kaikki kokivat, että niin saattaa käydä joskus eikä se haittaa. Vastauksissa tuli myös ilmi, että joskus jaksaminen saattaa olla koetuksella, jos ei saakaan sitä työvuorolistaa, jonka on suunnitellut itselle sopivimman rytmin mukaisesti.

Kyllä se ehkä hieman vaikuttaa, kun itse kuitenkin tietää millainen vuorosuunnitelma toimii itselleen parhaiten, kuitenkin ei vaikuta huomattavasti.

Yleensä sille on ollut hyvä syy, joten ne harvat kerrat, kun työvuoro ei ole toteutunut niin kuin on suunnitellut niin se ei ole juurikaan harmittanut.

Työpaikan yhteiset pelisäännöt mainittiin vastauksissa myös useasti. Vastaajat kokivat, että on tärkeää noudattaa yhdessä sovittuja sääntöjä, toki joustavuuttakin täytyy säännöistä olla, jos se voidaan tehdä yhteisymmärryksessä työyhteisön kesken.

Toiset haluavat tehdä paljon iltoja, toiset eivät lainkaan. Vaikka pelisäännöt ovat tärkeitä, niistä voidaan yhteisymmärryksessä poiketa.

Viimeisenä kysymyksenä kyselyssä kysyttiin kehittämideoita yhteisölliselle työvuorosuunnittelulle. Yhtenä vastauksena oli, että työvuorosuunnittelu siirrettäisiin digitaalisesti tehtäväksi eikä tavalliselle paperiselle työvuorotaulukolle. Tällöin tiettyä vuoroa ei voisi enää valita, jos sen resurssitarve on täynnä. Myös resurssitarpeen huolellinen seuraaminen työyhteisön kesken oli suosittu vastaus kehittämiseksi.

6.3 Esihenkilön haastattelu

Yli kymmenen vuotta kotihoidon esihenkilönä toimineen haastattelun analysoinnissa keskeisimmiksi teemoiksi muodostui yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, asiakas, tiimi sekä hyvinvointi. Haastattelussa esihenkilö pohti muun muassa toimivaa yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, sen hyviä ja kehitettäviä puolia, tiimityöskentelyä, hoitajien jaksamista sekä asiakastyötä.

Esihenkilö kuvaili, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu sekä toimii että ei toimi kotihoidossa. On hoitajia, jotka eivät suunnittele ollenkaan työvuorojaan ja silloin päädytään tilanteeseen, jossa työvuorosuunnitelman tehneet hoitajat saavat useimmiten ne vuorot, jotka ovat suunnitelleet. Tällöin hoitajille, jotka eivät ole vuorojaan suunnitelleet, voi tulla vuoroja, joita eivät olisi halunneet.

Kaikki työntekijät ei suunnittele niitä omia vuorojansa eli ei tee siihen työvuorosuunnitelman pohjaan näitä vuoroja, et tavallaan ne jotka sen tekee niin he aikataavalla saavat ne vuorot.

Esihenkilö toi haastattelussa esille asiakkaat ja asiakastyön. Hoitajien jaksaminen työssä on kytköksissä hyvään asiakastyöhön. Esihenkilö kuvasi, että joskus asiakastilanne voi olla hankala, jolloin sekin vaikuttaa hoitajien jaksamiseen ja työn laatuun. Esihenkilö pohti myös, että tätä työtä tehdään asiakkaita varten. Esihenkilö kuvasi myös tilannetta, jossa tietyt hoitajat haluavat vain tiettyjä vuoroja, jolloin ei välttämättä ajatella asiakaslähtöisyyttä.

Et mitä varten me täällä ollaan et ollaan asiakkaita varten, et saatais niinkun parempaa laatua asiakkaalle.

Tiimityöskentelyä esihenkilö kuvasi parhaillaan haastavaksi. On mahdotonta saada tiimistä kaikkia hoitajia samaan aikaan paikalle, jolloin voisi sopia yhteisistä pelisäännöistä liittyen yhteisölliseen työvuorosuunniteluun. Kun yhteisiä pelisääntöjä ei ole päivitetty, on tilanteita, joissa työntekijöitä lainataan toisiin tiimeihin. Tällöin asiakkaalla saattaa käydä monia eri hoitajia ja harvoin tuttuja hoitajia.

Nyt, kun pitäis tiimeittäin suunnitella työvuorot, et se niinku tavallaan sitten auttas siihen, et asiakkaila ei kävis niin paljon hoitajia ja tiimi hoitais omat asiakkaat niin se ei vielä toimi kunnolla.

Esihenkilö pohti hoitajien jaksamista. Hän koki, että on ollut huolissaan hoitajien jaksamisesta ja hyvinvoinnista, jos hoitaja on tehnyt esimerkiksi pitkää suunniteltua työputkea. Esihenkilön mukaan on myös hoitajia, jotka tykkäävät tehdä pitkiä työputkia, jolloin he saavat pidemmän putken vapaita. Esihenkilö pohti, että on hyvin yksilöllistä, kuka jaksaa minkäkin verran työvuoroja peräkkäin.

On niin yksilöllistä, et osa jaksaa just sillä varjolla et he saa tehdä niitä pitkiä putkia ja sit saa pitkiä vapaita.

Joittenkin työntekijöitten kohdalla saatan kysyäkin, et hei ootko sä varma, et sä haluat tehdä ton seitsemän päivää ja sit saattaa, et on epähuomiossa myös laittanu ja sit huomaaki, et ei hyvänen aika, onks mulla se 7 päivää.

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä tutkittiin yhteisöllistä työvuorosuunnittelua ja sen vaikutusta työssä jaksamiseen. Työn tilaaja toivoi kehittämideoita yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun, miten se saataisiin toimivaksi niin, että työvuorosuunnittelu olisi työtiimin kesken yhteisöllistä, mutta samalla vaadittavat resurssit täytyisivät jokaisessa työvuorossa. Lisäksi pohdittiin, vaikuttaako yhteisöllinen työvuorosuunnittelu työntekijän työssä jaksamiseen. Työn tilaajan mukaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei toteudu, sillä usein vuoroon vaadittavat resurssit eivät täyty ja esihenkilön tulee muokata työntekijöiden suunnittelemaa vuoroja ensisijaisesti siten, että vaadittavat resurssit täyttyvät. Työvuorosuunnittelusta on luotu työpaikalla säännöt, joita tulisi jokaisen työntekijän noudattaa vuoroja suunniteltaessa. Tutkimuskysymyksenä oli: miten toimiva yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijän jaksamiseen työssä?

7.1 Työntekijöiden kokemukset

Kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat, että yhteisöllinen työvuorosunnittelu toimii pääsääntöisesti hyvin työyhteisössä. Työntekijät ovat joustavia vuorojen suhteen ja ymmärrystä riittää, jos jokin suunnittelema vuoro ei aina toteudukaan.

Yhteisöllinen työvuorosunnittelu vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työntekijä on itse tietoinen siitä, kuinka pitkää työputkea jaksaa tehdä ja millainen vuororytmi sopii itselleen parhaiten. Joku työntekijä jaksaa tehdä maksimimäärän työpäiviä putkeen ja näin ollen hänellä on pidempiä vapaajaksoja, kun taas joku työntekijä tykkää lyhyemmästä työputkesta ja on lyhyempiä vapaajaksoja. Pitää myös ottaa huomioon, että työssä jaksamiseen vaikuttaa muutkin asiat kuin pelkkä työvuorosunnittelu, esimerkiksi asiakasmäärät, asiakkaiden luona tehtävä työ, välimatkat, työyhteisö ja oma työn ulkopuolinen elämä. Jos työntekijällä on taustalla esimerkiksi fyysisiä tai psyykkisiä sairauksia, on silloin esihenkilön tärkeää ottaa ne huomioon tarkastellessaan ja muokatessaan suunniteltua työvuorolistaa. Työntekijällä on itse myös velvollisuus kertoa esihenkilölle fyysisestä tai psyykkisestä sairaudestaan, jos se vaikuttaa työntekoon.

7.2 Esihenkilön kokemus

Esihenkilön kokeman mukaan yhteisöllinen työvuorosunnittelu ei aina toimi. Työyhteisössä on työntekijöitä, jotka eivät suunnittele lainkaan työvuorojaan. Tällöin yleensä työntekijät, jotka ovat suunnitelleet työvuorot, saavat ne, kun taas työntekijät, jotka eivät suunnittele työvuoroja, saavat ne loput, jotka jäävät niin sanotusti jäljelle. Tällöin työvuoroja ei ole suunniteltu yhteisöllisesti.

Esihenkilö pohtii työntekijöiden jaksamista, jos työntekijä on suunnitellut itselleen esimerkiksi pitkän työputken pelkkää iltavuoroa. Tällöin esihenkilö pyrkii varmistamaan, jaksako työntekijä tehdä varmasti niin pitkän työputken. Esihenkilöllä on yleensä tiedossa, millaisia työputkia kukin työntekijä jaksaa ja tykkää tehdä. Esihenkilö pyrkii mahdollistamaan jokaisen työntekijän toiveita, mutta tulee huomioida, että mahdollisesti kaikkien toiveita ei

pysty samaan aikaan toteuttamaan varsinkaan, jos resurssitarve ei täyty vuorossa tai työntekijöiden keskuudessa on paljon poissaoloja.

7.3 Kehitysideoita yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun

Kyselylomakkeessa oli avoin kysymys liittyen kehittämideoihin, miten yhteisöllistä työvuorosuunnittelua voisi työntekijöiden mielestä parantaa. Yhdessä vastauksessa kehittämiseksi annettiin työvuorojen suunnittelu digitaalisesti. Myös esihenkilön haastattelussa kehittämiseksi ehdotettiin sähköistä työvuorosuunnittelua. Digitaalisesti tehty työvuorosuunnittelu mahdollistaisi sen, kun vuoron tarvittava resurssi täyttyisi, ei seuraava työntekijä pääsisi enää laittamaan vuoroa siihen ja hän voisi valita siihen joko toisen vuoron tai vapaan. Sähköinen työvuorosuunnittelu voisi saada työntekijän motivoitumaan suunnittelemaan työvuorot, jotta saisi vuorot, jotka työntekijä haluaa. Lisäksi sähköisessä työvuorosuunnittelussa niin sanotusti ”nopeat syövät hitaat” eli parhaimmat vuorot menevät nopeammin. Joillakin työntekijöillä motivoi sunnuntaisin ja pyhäpäivinä saatava tuplapalkka ja joitakin motivoi vapaa viikonloppu.

Tiimikokousten yhteydessä voisi suunnitella tulevan työvuorolistan työvuoroja yhdessä tiimin kanssa kasvotusten. Näin saataisiin tiimiläisten toiveet ja tarpeet huomioon heti ja niitä voitaisiin ratkoa tiimin kanssa yhdessä. Jos työvuorosuunnittelussa tulisi eteen haasteita, voisi esihenkilö tarvittaessa auttaa. Kotihoidon kaltaisessa työympäristössä on kuitenkin mahdotonta saada koko työyhteisöä paikalle samaan aikaan, sillä joillakin saattaa olla vapaapäivä tai lomaa tiimikokouspäivänä. Vapaapäivällä tai lomalla oleva työntekijä voisi laittaa omat toiveensa seuraavasta työvuorolistasta tiimin tiedoksi ennen vapaalle tai lomalle lähtöä.

8 Pohdinta

Kyselylomake lähetettiin noin 50 hoitajalle Tampereen kaupungin kotihoitoon. Saatekirjeessä kerrottiin, että vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista ja tehdään täysin anonyymisti. Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin, että vastausaikaa on kaksi viikkoa. Kahden viikon jälkeen vastauksia oli tullut kuusi kappaletta, joten esihenkilölle lähetettiin

sähköpostia, että muistuttaisi työntekijöitä kyselystä. Tämän jälkeen vastauksia tuli lisää vielä kolme kappaletta.

Vastauksien vähäinen määrä sai pohtimaan, vaikuttiko juuri alkanut kesä siten, että jotkut työntekijät saattoivat olla vastausaikana lomalla. Sähköpostin seuraaminen ei kotihoidossa työskentelevillä hoitajilla ole välttämättä arkipäivää eikä sitä aina ehdikään avaamaan riippuen siitä, kuinka kiire päivä on asiakastyössä.

Työntekijöiden kyselylomakkeen vastauksissa sekä esihenkilön haastattelussa tuli useasti ilmi joustavuus. Työntekijät joustavat useasti tekemään tuplavuoroja, jos esimerkiksi iltatyöntekijä on äkillisesti ilmoittanut olevansa poissa. Saattaa olla myös tilanteita, että työntekijä tulee vapaapäivänä töihin, koska muuten työvuorosta puuttuu työntekijä eikä sen hetkellä resurssilla ehdittäisi hoitamaan kaikkia asiakkaita. Työntekijöiden jaksaminen huolettaa ja yhä useammin haetaan sairauslomaa jaksamattomuuden ja työstressin takia. Kotihoidossa työskenteleminen on fyysistä, sillä työntekijä kulkee mahdollisesti välimatkat asiakkaalta toiselle kävellen ja tämän lisäksi asiakkaan kotona tehtävä työ ei aina ole ergonomisesti parhaimmasta päästä. Yhä useampi ikäihminen on yksinäinen ja kaipaa kovasti seuraa ja tällöin hoitajan käynti saattaa olla ikäihmisen päivän kohokohta. Työntekijän henkistä kuormittavuutta voi myös lisätä päihde- ja mielenterveysongelmasta kärsivät asiakkaat.

Jokaisen työntekijän tulee huolehtia omasta fyysisestä sekä psyykkisestä jaksamisestaan ja tuoda esiin esihenkilölle, jos jaksaminen alkaa hiipua. Tällöin esihenkilö voi yhdessä työntekijän kanssa pohtia keinoja sille, mikä asia tai muutos jaksamisen parantamiseen vaikuttaisi. Myös oman työtiimin kesken on hyvä tuoda ilmi omaa jaksamistaan, jolloin myös tiimi on tietoinen asiasta ja pystyy mahdollisesti omalla tavallaan auttamaan, esimerkiksi vaihtamalla asiakaskäyntejä työntekijöiden kesken.

Opinnäytetyötä aloittaessa työn tilaajan mukaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei toiminut halutulla tavalla kyseisessä kotihoidossa. Viime kädessä esihenkilö joutui muuttamaan työntekijöiden suunnittelemaa työvuoroja siten, että vuorojen tarvittavat resurssit täyttyivät. Kuitenkin kyselylomakkeita analysoidessani kokonaiskuvaksi jäi, että

vastaajien mielestä yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toimii hyvin. Opinnäytetyötä tehdessä pohdittiin tätä ristiriitaisuutta ja sitä, vaikuttaako eri näkökulmasta katsominen asiaan.

Esihenkilön näkökulmasta näkee työvuorosuunnittelun kokonaiskuvan

työvuorosuunnittelusta ja sen toimivuudesta, kuinka paljon työvuoroja joutuu viime kädessä vaihtamaan. Työntekijän näkökulmasta katsottuna näkee mahdollisesti pelkästään vain oman työvuorosuunnitelman.

Lähteet

- Ala-Aho, M. (2019). *Työhyvinvoinnin kehittäminen yhteisöllisen työvuorosunnittelun ja vuorotyön näkökulmasta* [Opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu].
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201905098896>
- HAMK. (2020). *Opinnäytetyöopas*. <https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/opinnaytetyo/>
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. (2010). *Työvuorosunnittelu hoitoalalla*. Työterveyslaitos.
- Heikkilä, A. (2006). *Yhteisöllisyys työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana* [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto].
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-15929>
- Hovilainen-Kilpinen, T., Niskanen, T., Räisänen R. & Kari, O. (2019). *Kotihoidossa toimiminen*. Sanomapro.
- Jyväskylän yliopisto. (2021). *Laadullinen tutkimus*.
<https://koppa.iyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Kaustara, T. & Lehtinen, S. (2019). *Yhteisöllinen työvuorosunnittelu* [Opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019051610202>
- Laine, P. (2014). *Työhyvinvoinnin keinot*. Fioca.
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. WSOYpro Oy.
- Pursiainen, S. (2019). *Lähihoitajana yhteiskunnassa*. Edita.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Haettu 1.11.2021 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html
- Siivonen, T. (2020). *Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosunnittelu hoitohenkilöstön kokemana* [Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20201675>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu 1.3.2021 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Superliitto. (n.d-a.). *Työaika-autonomia*. Haettu 1.3.2021 osoitteesta <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/tyoaika-autonomia/>

Superliitto. (n.d-b.). *Työhyvinvointi*. Haettu 1.3.2021 osoitteesta

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Talentia. (n.d.). *Työyhteisö*. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>

Tehy. (2021). *Työehtosopimukset*. Haettu 30.9.2021 osoitteesta

https://www.tehy.fi/fi/tyoehtosopimukset?gclid=EAlalQobChMlp4Dt0d269AIVwQN7Ch0F9QTsEAAYASAAEgL7UfD_BwE

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*.

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Vilka, H. (2014). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*.

<http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Liite 1: Saatekirje

Hei hoitajat!

Olen Pinja, sosionomiopiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja sen vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Toivonkin nyt, että kävisitte vastaamassa oheisen linkin kautta teettämäni kyselyyn. Kysely tehdään täysin anonyymisti eikä antamistanne vastauksista voi teitä tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5–10 minuuttia.

Toivon teiltä jokaiselta vastausta kyselyyn seuraavan kahden viikon aikana, jotta pystyn analysoimaan tuloksia laajasti ja saamaan keinoja, joilla yhteisöllistä työvuorosuunnittelua voitaisiin mahdollisesti kehittää.

Kyselyn linkki: <https://link.webpolsurveys.com/S/31F2BB39C1569EAC>

Mukavaa kesää! 😊

Terveisin

Pinja Tikkinen

pinja.tikkinen@student.hamk.fi

Liite 2: Kyselylomake

Kysely yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja sen vaikutuksesta työntekijän jaksamiseen työssä

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tarkoittaa lyhyesti sitä, että työntekijät suunnittelevat omat työvuorot oman tiimin kanssa yhteistyössä seuraten resurssitarvetta ja omia sekä työkavereiden toiveita.

1. Millaiseksi koet yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimivuuden omassa työyhteisössäsi tällä hetkellä?

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

2. Toteutuuko suunnittelemasi työvuorot

- Aina
- Useimmiten
- Harvoin
- Ei koskaan

3. Kuvaile tuntemuksiasi, jos suunnittelemasi työvuorot eivät toteudukaan

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

4. Toteutuuko mielestäsi työvuorot tasapuolisesti työntekijöiden välillä?

(Esimerkiksi toisella työntekijällä on yhdellä listalla enemmän viikonloppuvapaita kuin sinulla ja koet sen epäreiluksi)

Kyllä toteutuu

Ei toteudu

5. Kun suunnittelet omia työvuorojasi, seuraatko useammin

Resurssitarvetta

Omia henkilökohtaisia tarpeita

Omia henkilökohtaisia tarpeita sekä työkaverin toiveita

Kaikkia tasapuolisesti

6. Suunnitteletko omat työvuorot

Hyvissä ajoin

Viime tipassa

En suunnittele omia työvuorojani vaan jätän sen esimiehelle

7. Koetko yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan omaan jaksamiseen työaikana

Paljon

Jonkin verran

Vähän

Ei ollenkaan

8. Kuvaile omaa jaksamistasi työssäsi, kun suunnittelemasi työvuorot ovat toteutuneet

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

| |
|--|
| |
|--|

9. Kuvaile omaa jaksamistasi työssäsi, kun suunnittelemasi työvuorot eivät ole toteutuneet

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

10. Oletko ollut huolestunut omasta tai työkaverisi jaksamisesta työaikana esimerkiksi pitkän suunnitellun työputken jälkeen

- Kyllä
- En

11. Kerro omia ajatuksiasi ja ideoita siitä, miten yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimivuutta voitaisiin parantaa

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |

Esihenkilön haastattelukysymykset 5/2021

1. Miten kuvailisit yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimivuutta kotihoidossa?
2. Seuraavatko työntekijät enemmän resurssitarvetta, omia henkilökohtaisia tarpeita vai näitä molempia tasapuolisesti suunnitellessaan työvuoroja?
3. Toteutuuko työntekijöiden suunnittelemat työvuorot useimmiten?
4. Onko yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla suoranaista vaikutusta hoitajan työssä jaksamiseen joko positiivisesti tai negatiivisesti? Jos on niin mitä?
5. Onko sinulla herännyt joskus huoli työntekijän jaksamisesta, jos hän on tehnyt esimerkiksi pitkää työputkea?
6. Jos saisit kehittää yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, miten sitä kehittäisit?