



Mirjami Akkanen ja Mari Kalvi

Työvuorosuunnittelun vaikutukset sairaanhoitajien psyykkiseen työhy- vinvointiin

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja AMK

Opinnäytetyö

29.4.2022

Tekijä	Mirjami Akkanen & Mari Kalvi
Otsikko	Työvuorosuunnittelun vaikutukset sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin.
Sivumäärä	17 sivua + 2 liitettä
Aika	29.04.2022
Tutkinto	Sairaanhoitaja
Tutkinto-ohjelma	Sairaanhoitotyö
Ohjaajat	Lehtori Tiia Saastamoinen
<p>Hoitotyössä on useita työntekijöitä kuormittavia elementtejä. Hyvä työvuorosuunnittelu voi toimia avainasemassa sairaanhoitajien psyykkisen hyvinvoinnin tukemisessa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työvuorosuunnittelun yhteyksiä sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin. Työn tilaajana toimi Laakson yhteissairaalahankkeen muutosjohtamisen työryhmä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineistoa haettiin keskeisistä terveysalojen tietokannoista erilaisilla hakusanojen yhdistelmillä. Aineistoksi valikoituneiden tutkimusten (n=7) analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.</p> <p>Tulokset osoittavat, että ergonominen työvuorosuunnittelu, joustava ja säännöllinen työaika ja mahdollisuudet työn keventämiseen vaikuttavat edistävästi psyykkiseen työhyvinvointiin. Emotionaalista terveyttä edistää mahdollisuus päättää ja vaikuttaa omaan työhön liittyvistä asioista. Työyhteisön yhteisöllisyys koetaan positiiviseksi voimavaraksi ja erityisesti yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää työtyytyväisyyttä. Vuorotyö on yksi keskeisin rasittava tekijä sairaanhoitajan työssä vuorokausirytmien vaihtelun vuoksi, josta välillisesti aiheutuu moninaisia terveyshaasteita. Huomioitavaa on myös, että eri-ikäisillä on erilaisia arvostuksia työelämää kohtaan ja ikä voi asettaa haasteita palautumiseen.</p> <p>Hyvän työhyvinvoinnin tulisi olla organisaation keskeinen päämäärä. Onnistunut työvuorosuunnittelu edistää psyykkistä ja emotionaalista terveyttä. Työstä palautuminen ja riittävä vapaa-aika ovat merkityksellisiä yksilölle. Jatkossa tulisi tehdä lisää tutkimusta erilaisista työvuorosuunnittelumalleista ja niiden yhteyksistä sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Erityisesti kotimaisista organisaatioista olisi hyvä saada tutkittua tietoa, jotta suomalaisen yhteiskunnan erityispiirteet tulisivat huomioiduksi. Saatua tuloksia voi hyödyntää Laakson yhteissairaalahankkeessa, kun pohditaan käytettävää työvuorosuunnittelun menetelmää.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, psyykkinen työhyvinvointi, työvuorosuunnittelu

Author	Mirjami Akkanen & Mari Kalvi
Title	The Effects of Shift Planning on the Mental Well-Being of Registered Nurses in Nursing
Number of Pages	17 pages + 2 appendices
Date	29.04.2022
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care
Specialisation	Nursing
Instructors	Senior Lecturer, Tiia Saastamoinen
<p>Working in the nursing field can be very straining, but a good shift planning method can be a key factor in improving work well-being. The aim of this study was to increase understanding of the effects of shift planning on the mental work well-being of registered nurses. Study was made for the psychiatric and somatic Laakso Joint Hospital.</p> <p>As for methods this study was conducted as a literature review. The material was composed of articles which were researched from key information resources for Healthcare and Social Services. Data driven analysis method was used to analyze the selected studies (n=7).</p> <p>The results showed that ergonomic shift planning, flexible and regular working hours, and opportunities to reduce work advances mental well-being at work. Emotional health is promoted by the ability to influence matters related to one's own work. The good spirit among work community is seen as a positive resource. Community shift planning is related to job satisfaction. Shift work is one of the most important stressors in nursing field due to the disturbed circadian rhythm. It should be noted that people of different ages have varying values about work life and age can pose challenges to recovery.</p> <p>In conclusion good work well-being should be one of the main goals in the organization. Moreover, successful shift planning promotes mental and emotional health. Recovery from work and adequate time off are important for the individual. In the future, more research should be done on different shift planning methods and their connections to work well-being of registered nurses. It would be good to obtain researched information on domestic organizations, so that the special features of Finnish society can be considered. Obtained results can be utilized in Laakso Joint Hospital when considering the shift planning method to be used.</p>	
Keywords	Work well-being, mental well-being at work, shift planning

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tausta ja keskeiset käsitteet	2
2.1	Hoitotyö	2
2.2	Työhyvinvointi	2
2.3	Lainsäädäntö	4
2.4	Työvuorosuunnittelu hoitotyössä	5
3	Tarkoitus, tavoitteet ja kysymykset	7
4	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	7
4.1	Menetelmä	7
4.2	Aineiston haku	8
4.3	Aineiston analysointi	10
5	Tulokset	11
5.1	Organisaatio ja työn hallinta	11
5.2	Työvuoromallit ja järjestelyt	12
5.3	Vuorotyö ja iän vaikutukset	13
6	Pohdinta	14
6.1	Eettisyys ja luotettavuus	14
6.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	15
6.3	Tulosten hyödynnettävyys ja merkitys	16
	Lähteet	17
	Liitteet	
	Liite 1. Analyysikehys käytetystä aineistosta	
	Liite 2. Sisällön analyysin taulukko	

1 Johdanto

Työelämä on yhä enenevässä määrin henkisesti kuormittavaa tietotyötä, joka vaatii ihmissuhdetaitoja, stressinsietokykyä ja osaamista (Rauramo 2012: 64). Sairaanhoidajien työssä jaksamista kuormittavat erityisesti huonot työolot, liiallinen työmäärä, huono palkka ja riittämättömät resurssit. Työntekijöiden kokemus on yhä useammin se, että työtä ei ole mahdollista tehdä riittävän hyvin. Terveystieteiden säästötoimet näyttäytyvät hoitohenkilöstöresurssien säästämisenä, mikä entisestään kuormittaa hoitotyötä tekeviä. Sairaanhoidajavaje on globaali ongelma, jolla on vaikutuksia työntekijöihin, että työhön. Sairaanhoidajavaje vaikuttaa monin tavoin työn hallintaan sekä suunnitteluun. (Sairaanhoidajaliitto 2021.)

Työn henkinen kuormittavuus heijastuu työntekijöiden hyvinvointiin laaja-alaisesti. Joka viides suomalainen sairastuu masennukseen elämänsä aikana, heistä suurin osa pysyy kuitenkin työelämässä. Masennukselle altistavat tekijät ovat työpaikoilla moninaisia. Taustalla vaikuttavat usein liian suuret vaatimukset, huono työilmapiiri ja työyhteisön ongelmat, jatkuva epävarmuus tulevista, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, epäasiallinen kohtelu ja epäoikeudenmukaiseksi koettu päätöksenteko. (Rauramo 2012: 64, 65.) Työkyvyttömyyseläkkeistä suurin osa myönnetään vuosittain mielenterveyden häiriöiden vuoksi (Eläketurvakeskus 2019: 67). Työn vetovoimaisuutta ja työssä jaksamista lisääviä tekijöitä puolestaan ovat hyvät työskentelyolosuhteet, mahdollisuus edetä uralla ja kehittää omaa osaamista sekä mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja yleisen työn joustavuus. Työaikaan ja työvuorosuunnitteluun liittyen yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ja työaika-autonomia koetaan myös hyvinvointia lisäävänä tekijänä. (Sairaanhoidajaliitto 2021.) Työ haastaa siis monin tavoin jaksamista, ja keinoja työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin tukemiseen työpaikoilla tarvitaan, jotta työkykyä voitaisiin tukea.

Tavoitteena on tässä opinnäytetyössä kuvata kirjallisuuskatsauksen keinoin, mitä tiedetään työvuorosuunnittelusta hoitotyössä ja sen yhteyksistä sairaanhoidajien psyykkiseen työhyvinvointiin. Opinnäytetyö toteutetaan Metropolia Ammattikorkeakoulussa osana Sairaanhoidaja AMK –tutkintoa yhteistyössä Laakson yhteissairaalahankkeen muutosjohtamisen työryhmän kanssa. Laakson yhteissairaalahankkeen tarkoituksena on vastata pääkaupunkiseudun psykiatrisen ja somaattisen sairaalahoidon tarpeisiin. Uusi sairaala mahdollistaa kansainvälisestäkin merkittävän keskittymän psykiatrasta, geriatriasta ja neurologista kuntoutusta. (Laakson yhteissairaala 2021.) Tämä opinnäytetyö

rajataan koskemaan sairaanhoitajia. Toiveena on, että työ hyödyttää tulevaa Laakson yhteissairaalahanketta sen suunnittelu- ja toimintavaiheissa.

2 Tausta ja keskeiset käsitteet

2.1 Hoitotyö

Hoitotyöksi kutsutaan hoito- ja terveystieteeseen perustuvaa ammatillista hoitamista, jota hoitotyöntekijät tekevät. Hoitotyöntekijöitä ovat muun muassa sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, kättilöt sekä ensihoitajat ja lähihoitajat. (Kassara ym. 2006: 10; Leino-Kilpi & Välimäki 2014: 23.) Tässä opinnäytetyössä käsitellään nimenomaan sairaanhoitajia ammatillisina hoitotyön tekijöinä, huomioiden myös sairaanhoitajaopiskelijat. Hoitotyön päätarkoituksena on säilyttää ja edistää terveyttä, ehkäistä sairauksia ja auttaa tai tukea ihmisen sopeutumista eri tilanteisiin. Lähtökohdan kaikelle toiminnalle hoitotyössä muodostaa potilaan perustarpeet, kokemukset ja reaktiot. Jokaisella ihmisellä on oma määritelmänsä hyvälle terveydelle, mikä perustuu ihmisen omiin arvoihin, henkilökohtaiseen tietoon ja kokemuksiin. Hoitotyössä päätöksenteko tehdään yhdessä potilaan kanssa tähdäten potilaan terveydellisiin tavoitteisiin. (Kassara ym. 2006: 11; Jahren Kristoffersen & Nortvedt & Skaud 2006: 16; Leino-Kilpi & Välimäki 2014: 24–25; Rautava-Nurmi & Westergård & Henttonen & Ojala & Vuorinen 2019: 14.)

Hoitotyön keskeisimpiä kansallisia ja globaaleja haasteita on sairaanhoitajapula, joka näkyy alueellisina ja työpaikkakohtaisina haasteina. Sairaanhoitajaliiton toteuttama selvitys hoitotyötä tekevien sairaanhoitajien kokemuksista oman työyksikön henkilöstötilanteesta ja sen seurauksista toi ilmi, että henkilöstötilanne on erittäin huono, sillä kolme neljäsosaa vastaajista arvioi viikoittaista vajetta työvoimassa. Näissä yksiköissä vajaa puolet sairaanhoitajista oli jäänyt ylitöihin ainakin viikoittain, joten suunnitellut työvuorot eivät päde. Sairaanhoitajavajeen koettiin aiheuttavan negatiivisia vaikutuksia omaan työhön sekä potilaille. (Sairaanhoitajaliitto 2021.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi, eli kaikkien organisaation työntekijöiden hyvinvointi on monen tekijän summa. Kun puhutaan työhyvinvoinnista, tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työtyytyväisyys näyttelee tärkeää osaa työhyvinvoinnissa. Jotta työhyvinvointia voisi kehittää ja ylläpitää, toimet

sen eteen tulee olla kokonaisvaltaista ja pitkällä aikavälillä toteutettuja. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2021; Työterveyslaitos 2021.)

Motivaatio on tärkeä osatekijä työhyvinvointia. Ulkoisesti motivoitunut työntekijä toimii erilaisten palkkioiden vuoksi, sisäisesti motivoitunut toimii riippumatta tehtävästä saadusta palkkiosta. Jako ulkoiseen ja sisäiseen ei ole mustavalkoinen, jokaisella on kummankinlaisia hetkiä työssään. Sisäinen motivaatio nähdään kuitenkin erityisen tärkeänä, sillä se lisää yksilön hyvinvointia ja terveyttä sekä työn tehokkuutta innostuksen kautta. Innostunut työntekijä on myös terveempi, hyvinvoivempi, sitoutuneempi, proaktiivisempi, luovampi ja tehokkaampi. (Martela & Jarenko 2014: 6, 10, 15, 16.) Onnistunut vapaa-aika on toinen merkityksellinen asia työhyvinvoinnin kannalta. Vapaa-ajalla on muitakin merkityksiä kuin työstä palautuminen. Mielekäs vapaa-aika on yhteydessä elämän tyytyväisyyteen, merkityksellisyyden kokemukseen sekä muihin myönteisiin tunteisiin ja onnellisuuteen. (Virtanen 2021: 70–71.)

Nimenomaisesti hoitotyössä työtyytyväisyys on yhteydessä moniin yksittäisiin tekijöihin, jotka yhdessä luovat kokonaisuuden. Näitä tekijöitä on mm. työolot, työn hallinta, arvostus, palkka, etuudet, johdon tuki, riittävä henkilöstö, työsuhteen varmuus, urakehitysmahdollisuudet, työvuorojärjestelyt sekä osallistava suunnittelu. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 10, 11.) Työtyytyväisyyttä kohentavina tekijöinä nähdään hyvä työilmapiiri, kilpailukykyinen palkka, yhteisöllinen työvuorosunnittelu ja työaika-autonomia. Sairaanhoidajan ammatissa motivaatiota lisääviä tekijöitä on merkityksellinen asiakastyö, tekijää haastava työnkuva ja työtehtävät, onnistumisen hetket, työn tulokset ja saatu palaute. Myös mahdollisuus kehittyä sekä hyvä työyhteisö nähdään motivaatiota lisäävinä tekijöinä. (Sairaanhoidajaliitto 2021.)

Sosiaali- ja terveysalalla, kuten hoitotyössä, keskeisiä työntekijöitä kuormittavia tekijöitä ovat vuorotyö, fyysinen rasittavuus, asiakkaisiin liittyvä vastuu ja moniongelmaisuus sekä väkivallan uhka. Kuormittavuutta lisää myös isot potilasmäärät, runsaat sairauspoissaolot, hankalat työajat, riittämätön palautuminen, sijaisten vaikea saanti sekä kahden työn tekeminen toimeentulon parantamiseksi. Levon ja työstä palautumisen puute kasvattaa myös kuormitusta ja sillä on hyvinvointia sekä terveyttä heikentäviä vaikutuksia. (Kauppinen ym 2012: 203, Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 10, 11.) Työn psyykkisinä kuormitustekijöinä pidetään eritoten työn tavoitteiden ja toimintatapojen puuttumista, liiallista työmäärää ja työtahtia, heikkoja vaikutusmahdollisuuksia, työn kehittämättömyyttä, keskeytyksiä ja häiriöitä, liiallista vastuuta ja työstä saadun palautteen ja arvostuksen puutteita (Rauramo 2012: 5, 55).

Sairaanhoidajaliiton tekemän selvityksen mukaan hoitotyössä sairaanhoitajat kokevat työssään kuormittavina tekijöinä lisäksi kiireen, liiallisen työmäärän, jatkuvat muutokset, riittämättömyyden tunteen, osaavien kollegoiden puutteen, negatiivisen työilmapiirin, huonon johtamisen sekä matalan palkan (Sairaanhoidajaliitto 2021). Hoitotyön tutkimussäätiön julkaiseman näyttövinkin tulosten perusteella on saatu samanlaisia tuloksia. Sairaanhoidajien työtyytyväisyyttä heikentää lisäksi riittämätön palautumisaika työvuo-rojen välillä, vähäinen joustavuus työn ja vapaa-ajan suhteen ja tuen puute liittyen mo-raaliseen ahdinkoon, ristiriitoihin ja stressiin. (Ojala ym. 2020.)

2.3 Lainsäädäntö

Työntekoa määritellään ja valvotaan monen lain, asetuksen ja säädöksen puitteessa. Hoitotyön työntekoa säätelee työaika-, työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki, työaika-direktiivit sekä virka- ja työehtosopimukset. Työaikalaki (872/2019) määrittelee päivittäisen sekä viikoittaisen enimmäistyöajan. Työaikalaisa säädetään myös päivittäisitä tauoista sekä levosta. Sosiaali- ja terveysalalla on siirrytty uuteen työ- ja virkaehtosopi-mukseen eli SOTE-sopimukseen, joka määrittelee tarkemmin mm. kunnissa ja kun-tayhtymissä sosiaali- ja terveydenhuollon parissa työskentelevien henkilöiden, sekä muiden erikseen sovelletut työntekijäryhmien työaika- ja palkkausta. Yksityisellä puo-llella käytetään omia työehtosopimuksia. (Kunta-työnantajat 2021.)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työnantajaa järjestämään ehkäisevää työ-terveyshuoltoa työntekijöilleen, mikä pitää sisällään työhön liittyvien sairauksien ja ta-paturmien ehkäisyn, työympäristön turvallisuuden ja terveellisyys- ja työkykyä edistä-vän toiminnan. Työterveyshuolto on työntekijöiden perusterveydenhuoltoa, jonka tavoit-teina on ehkäistä, hoitaa ja ylläpitää työkykyä. Työterveyshuolto on mukana arvioi-massa työoloja, työterveys- ja turvallisuusriskejä ja osallistuu toimenpiteiden ja ohjeis-tuksien laadintaan. (Rauramo 2012: 37, 38.)

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työntekijöiden työkykyä eh-käisten työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja. Laki velvoittaa työnantajaa yleiseen huolehtimisveloitteeseen työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Työnan-tajalla on oltava työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ohjelma, joka ottaa huomioon työolojen kehittämistarpeet ja työympäristön tekijöiden vaikutukset. Työn suunnitte-lussa ja mitoituksessa tulee huomioida työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, näin voidaan vähentää ja välttää työn kuormitustekijöiden aiheuttamaa haittaa työnteki-jän turvallisuudelle tai terveydelle. Laki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijälle

riittävän perehdytyksen työhön, riittävän tiedon työn haitta- ja vaaratekijöistä ja tarvittaessa täydentää annettua ohjeistusta.

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan velvollisuus edistää ja arvioidava yhdenvertaisuutta työpaikalla, kehitettävä työoloja ja toimintatapoja. Edistämistoimenpiteissä tulee ottaa huomioon toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet. Näiden toimenpiteiden tulee olla tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia. Työpaikoilla on myös voimassa syrjintäkielto, jolloin ketään ei saa syrjiä esimerkiksi iän, vakaumuksen, ammattiyhdistystoiminnan tai terveydentilan perusteella. Myöskin häirintä on kiellettyä, jokaisella on oikeus työskennellä rauhassa. Nämä seikat on määrätty lakiin, sillä ne parantavat omalta osaltaan työhyvinvointia.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2003/88/EY) työajan järjestämistä koskevista seikoista on annettu vuonna 2003. Direktiivissä vahvistetaan vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten, mitkä koskevat turvallisuutta ja terveyttä. Direktiivin ohjeet koskevat Euroopan unionin jäsenmaita.

2.4 Työvuorosuunnittelu hoitotyössä

Työvuorosuunnittelussa on useita osatekijöitä. Hyvän työvuorosuunnittelun lähtökohdana on, että se on suunniteltu räätälöidysti siihen työhön ja niille työntekijöille jotka sitä ovat tekemässä. Työvuorosuunnittelu voidaan nähdä onnistuneena, kun lait, virka- ja työehtosopimukset, talous, tuotanto ja työntekijöiden terveys, turvallisuus sekä tarpeet kohtaavat ja toteutuvat. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 49.)

Hyvässä työvuorosuunnittelussa huomioidaan työntekijöiden mieltymykset työaikajärjestelyissä, palautuminen ja jaksaminen. Tyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä työvuoroihin ja niiden suunnitteluun aiheuttaa työn määrälliset vaatimukset, johtaminen, ennustettavuus, säännöllisyys, vaikutusmahdollisuudet työvuorojärjestelyihin sekä työvuoron vaihdoksiin. Työntekijät kokevat erityisen tärkeäksi mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihin ja työvuorojen suunnitteluun pitkälle ajalle helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Perhemyönteinen työaikakulttuuri, jossa yksityiselämälle jää aikaa sekä voimavaroja, on tyytyväisyyttä lisäävä tekijä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 10, 11; HALI ry & TSN ry 2019.)

Osaston tai yksikön toiminta ja sen vaatimat osaamis- ja henkilöstötarpeet vaikuttavat myös keskeisesti suunnitteluun, eli kuinka paljon henkilöstöä tulee olla töissä missäkin

vuorossa. Työvuorosuunnittelulla taataan riittävä työvoima osastolla. Sijaisetkin voidaan valmiiksi laittaa työvuorosuunnitelmaan, jotta heidät voidaan tarvittaessa kutsua nopealla aikataululla töihin. Henkilöstömitoitukseen tulee laskea mukaan lomat ja osallistuminen koulutuksiin. Työyhteisössä on hyvä keskustella ja kirjata ylös periaatteet, miten tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus toteutuvat työvuorosuunnittelussa siinäkin tapauksessa, kun mieltymyksien mukaan jaetuissa työvuoroissa on yli- ja alimitoitusta henkilöstössä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 89, 93.)

Työvuorosuunnittelua voidaan toteuttaa erilaisia järjestelyjä hyödyntäen. Ergonominen työvuorosuunnittelu on työvuorojärjestelmä, jossa korostuu säännöllisyys, työstä palautuminen sekä toimintakyvyn tukeminen. Palautumista edistetään riittäväillä päivittäisillä sekä viikoittaisilla lepoajoilla, 8–10 tunnin työvuoroilla, vähintään 11 tunnin lepoajalla työvuorojen välillä, enintään 48 tunnin työjaksoilla, yhtenäisillä vapaajaksoilla ja eteenpäin kiertävällä työvuoroilla. Eteenpäin kiertävät työvuorot tukevat ihmisen luonnollista vuorokausirytmää ja vähentää unihäiriöitä. Lisäksi ergonomisten työvuorojen käyttö parantaa jaksamista ja lisää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 24, 26; HALI ry & TSN ry 2019.) SOTE-sopimus myös määrittelee muun muassa sen, että viikoittainen työaika tulisi olla enintään 38 tuntia ja 15 minuuttia. (Kunta-työnantajat 2021.)

Työaika-autonomia antaa työntekijälle ja työyhteisölle mahdollisuuden itsenäiseen työvuorosuunnitteluun työaikalain, virka- ja työehtosopimusten ja organisaation toiminnan puitteissa. Työaika-autonomia vaatii yhteistyötä, sillä vastuu toiminnan sujuvuudesta, yksilöllisten tarpeiden huomioimisesta sekä oikeudenmukaisuuden toteutumisesta on kaikilla. Työaikapankki on järjestelmä, jossa työaikaa, vapaita tai rahallisia etuuksia säästetään, lainataan tai yhdistetään toisiinsa. Järjestelmä lisää työn itsesäätelyn mahdollisuutta, joustavuutta sekä vastuunottoa työtehtävistä sekä vähentää korvauksetta tehdyn työn määrää. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 45–46, 49–50.)

Kansainvälisesti eri työaikamallit ja työvuorojärjestelyt vaihtelevat laajasti, mikä tekee niiden hyödyntämisestä sellaisenaan toisessa yhteiskunnassa haasteellista. Pohjoismaista mm. Ruotsissa ja Tanskassa hoitoalalla työskennellään paljon osa-aikaisissa työsuhteissa, mikä Suomessa puolestaan on harvinaisempaa. Määräaikainen tai osa-aikainen työsuhte sopii hyvin joidenkin työntekijöiden elämäntilanteeseen ja tavoitteisiin. Monelle kuitenkin tämän kaltaiset työsuhteet aiheuttavat turvattomuuden tunnetta heikentäen työhyvinvointia. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010: 9; Rauramo 2021: 99.)

3 Tarkoitus, tavoitteet ja kysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työvuorosuunnittelun yhteyksiä sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tutkitun tiedon ja kirjallisuuskatsauksen menetelmän avulla lisätä ymmärrystä työvuorosuunnittelun yhteyksistä sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin sairaalaympäristössä.

Opinnäytetyössä vastattiin kysymykseen:

1. Mitä tiedetään työvuorosuunnittelusta ja sen yhteyksistä sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin?

4 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

4.1 Menetelmä

Tässä opinnäytetyössä käytetään menetelmänä kuvailevaa kirjallisuuskatsausta (*narrative literature review*), joka on paljon käytetty tutkimusmenetelmä hoito- ja terveystieteellisessä tutkimuksessa ja se on myös yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on luonteeltaan ymmärtämiseen tähtäävää ilmiön kuvausta, mutta ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Tämä tutkimusmenetelmä on kehitetty aikaisemman tiedon kokoamista, kuvailua ja jäsentynyttä tarkastelua varten. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen neljä vaihetta ovat 1) tutkimuskysymyksen muodostaminen, 2) aineiston valitseminen, 3) kuvailun rakentaminen ja 4) tuotetun tuloksen tarkasteleminen etenevät osittain päällekkäin koko prosessin ajan, mikä on tämän menetelmän erityispiirre. (Kangasniemi ym. 2013: 292, 298–299; Salminen 2011: 6.)

Valittu kysymys ohjaa koko prosessia kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. Kysymyksenasettelu on yleensä laaja, mutta se voi sisältää rajauksia ja olla täten laajuudeltaan hyvinkin erilainen. Kysymystä voidaan myös tarkastella eri näkökulmista, yhdestä tai useammasta. Aiheen rajausta vaikuttaa tarkastellaanko ilmiötä syvällisesti vai laajemmin monista näkökulmista. Kysymyksen muotoiluun ja sopivan aiheen rajauksen saamiseksi voi alustava kirjallisuuskatsaus olla tarpeen. (Kangasniemi ym. 2013: 294–295; Stolt & Axelin & Suhonen 2016: 9.)

Kysymys ohjaa aineiston valintaa ja kysymyksen laajuus määrittää aineiston riittävyyden kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. Aineiston valinnan tarkoituksena on löytää mahdollisimman olennainen aineisto, joka ottaa kantaa tutkimuskysymykseen esimerkiksi täsmentämällä, jäsentämällä, kritisoimalla tai avaamalla tutkimuskysymystä. Tyypillisesti katsauksen aineisto koostuu julkaistuista tieteellisistä tutkimuksista, jotka ovat vertaisarvioituja. Aineistoa voi hakea elektronisista tietokannoista tai manuaalisilla hauilla tieteellisistä julkaisuista, aineiston haku dokumentoidaan tarkasti, jotta haun pystyisi toistamaan tarvittaessa uudelleen. (Kangasniemi ym. 2013: 295–296; Stolt & Axelin & Suhonen 2016: 9.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmän ytimenä on kuvailun rakentaminen. Kuvailun tavoitteena on löytää vastaus tutkimuskysymykseen luoden aineiston sisäistä vertailua ja tehdä aineistosta laajempia päätelmiä. Induktiivisessa lähestymistavassa kuvailun rakentaminen muodostetaan aineiston pohjalta, taustalla ei siis ole valmista teoriaa, jota testataan. Aineiston sisältöä ryhmitellään siis erilaisiksi kokonaisuuksiksi, esimerkiksi teemoittain tai kategorioittain. Aineisto tulee tuntee syvällisesti ja hallita kaikki aineistot kokonaisuutena. (Kangasniemi ym. 2013: 296–297; Elo ym. 2014: 1–2.)

Tulosten tarkastelu eli pohdinta päättää kuvailevan kirjallisuuskatsauksen, mikä on olennainen osa katsausta. Tässä viimeisessä osiossa tiivistetään keskeiset tulokset ja tarkastellaan niitä. Käsittelyssä huomioidaan tulosten suhde tutkimuskysymykseen ja muihin konteksteihin. (Kangasniemi ym. 2013: 297–298.)

4.2 Aineiston haku

Aineistoa haettiin opinnäytetyön aiheen perusteella erilaisista sosiaali- ja terveystietokannoista. Suomenkielistä aineistoa opinnäytetyöhön haettiin MEDIC-tietokannasta. Englanninkielistä aineistoa haettiin CINAHL Complete, PubMed ja MEDLINE (Ovid) -tietokannoista. Opinnäytetyön aineistoa haettiin myös manuaalisilla hauilla hoitotieteellisistä julkaisuista Tutkiva hoitotyö ja Hoitotiede.

Tiedonhaku toteutettiin hakusanoilla (taulukko 1), joista koostettiin hakulause, joka sisälsi vähintään yhden sanan jokaiselta taulukon riviltä. Hakulauseissa hyödynnettiin myös sanojen katkaisua, jolloin tuloksina tuli erilaiset taivutusmuodot. *Esimerkiksi MEDIC-tietokannasta haimme tällä hakulauseella: Hoitotyö AND työhyvinvoin* AND työvuorosunnittelu.*

Taulukko 1. Hakusanat

Suomenkielisiä hakusanoja	Englanninkielisiä hakusanoja
Hoitotyö, sairaanhoito, sairaanhoitaja	Nursing, healthcare workers, registered nurse
Työhyvinvointi, työiihtyvyys, työtyytyväisyys, psyykkinen hyvinvointi, psyykkinen työhyvinvointi	well-being at work, work well-being, work-life balance, work engagement, mental well-being, mental well-being at work
Työvuorosuunnittelu, työn suunnittelu, vuorosuunnittelu, vuorotyö	work planning, shift-work schedule, work schedule, shift planning

Aineistot valittiin tarkastelemalla ensin hakutuloksien otsikoita. Otsikoiden perusteella valituista tutkimuksista luimme tiivistelmät, joiden perusteella rajasimme pois aiheen ohi menevät tutkimukset. Tämän jälkeen tutkimus luettiin kokonaan. Jos tutkimus antoi vastauksia tutkimuskysymykseen tai muuten toi näkökulmaa aiheeseen, se otettiin käyttöön. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Julkaisu kohdistuu sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin ja työvuorosuunnitteluun.	Julkaisu ei kohdistu sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin tai työvuorosuunnitteluun
Julkaistu vuosina 2016–2022	Aiemmin kuin 2016 julkaistut
Julkaisukieli suomi tai englanti	Julkaisukieli muu kuin suomi tai englanti
Julkaisu on tieteellinen	Julkaisu ei ole tieteellinen

Aineiston haku dokumentoitiin tarkasti, jotta haut olisi mahdollista suorittaa uudelleen saaden samanlaiset tulokset. Dokumentointi tehtiin tiedonhaun taulukkoon (taulukko 3), josta käy ilmi koska ja mistä haettu, millä hakusanoilla, kuinka monta tulosta tuli ja kuinka moni tulos jätettiin pois missäkin vaiheessa valintaa. Kirjallisuuskatsaukseen otettiin mukaan 7 artikkelia.

Taulukko 3. Tiedonhaun taulukko

Tietokanta	Hakusanat	vuosiväli	osumat	otsikko	abstrakti	koko teksti
MEDIC	hoitotyö* AND työvuoro-suunnittel* AND työhyvinvoin* AND sairaanhoit* AND psyykin* AND vuoroty* AND työtyytyväisyys*	2017–2022	41	14	5	2
PubMed	Registered nurse AND well-being at work AND shift planning AND mental health AND hospital nurse AND work well-being	2017–2022	150	8	5	2
CINAHL	registered nurse or staff nurse or nurse or graduate nurse or qualified nurse AND well-being AND shift planning AND hospital staff or nursing staff or nurses AND mental health AND work shift or shift work schedule	2016–2022	42	6	3	3

4.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyössämme käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jolla tarkastelimme jokaisen artikkelin luotettavuutta ja millainen suhde sillä oli tutkimuskysymykseen. Aineiston valintaa ohjasi tutkimuskysymys ja vaikka aineisto ei vastaisikaan suoraan tutkimuskysymykseen tuli sen täsmentää, jäsentää, kritisoida tai avata tutkimuskysymystä. Mukaan otettavan aineiston keskeisin peruste oli sisältö ja sisällön suhde muihin jo valittuihin tutkimuksiin. (Kangasniemi ym. 2013: 295–296.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi jaoteltiin kolmeen vaiheeseen (kuvio 1). Analysointi aloitettiin redusoinnilla, missä aineisto kirjoitettiin auki ja siitä karsittiin tutkimukselle

epäolennaiset asiat pois. Alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin lyhyiksi ja ytimekkäiksi ilmaisuiksi. Aineiston klusteroinnissa käytiin läpi redusoinnissa tehdyt pelkistetyt ilmaukset ja etsittiin samankaltaisuuksia ilmaisuiden välillä. Näistä luotiin alaluokkia, jotka saattoivat sisältää useita pelkistettyjä ilmaisuja. Viimeisenä toteutettiin abstrahointi, missä osittain jatkettiin klusterointia, eli luokkien yhdistelemistä jatkettiin niin kauan kuin se oli mahdollista. Lopulta tuotoksena olivat pääluokat, jotka kertoivat olennaisen ja valikoidun tiedon. Näin saatiin vastaus opinnäytetyötä ohjaavaan kysymykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 108–112.) Aineisto analysointi kuvataan liitteessä 1.



Kuvio 1. Aineiston analyysin etenemisen vaiheet (Mukaiillen Tuomi & Sarajärvi 2009)

5 Tulokset

5.1 Organisaatio ja työn hallinta

Työelämän laadun tulisi olla tärkeimpiä prioriteetteja organisaation tavoitteissa ja strategiassa, sillä sen avulla voidaan vaikuttaa kohentavasti sairaanhoitajien koettuun terveyden tilaan. Sairaanhoitajat kokevat, että työelämän huono laatu johtuu enimmäkseen muista kuin potilaiden hoitoon liittyvistä tekijöistä. (Vidal-Blanco ym. 2019.) Kuitenkin potilaisiin liittyvä vastuu, moniongelmaisuus ja suuret potilasmäärät nähdään myös keskeisinä työn kuormittavuutta lisäävinä tekijöinä (Kauppinen ym 2012; Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010). Johdon pyrkimykset työympäristön kehittämiseen, mukaan lukien työaikataulujen joustavuuden parantaminen, edistäisi sairaanhoitajien emotionaalista terveyttä. Erityisen tärkeänä nähdään sairaanhoitajien henkisen hyvinvoinnin kannalta pyrkimykset vahvistaa työaikataulujen joustavuutta. (Dhaini ym. 2018.)

Sairaanhoitajien mahdollisuus osallistua johtamiseen ja päätöksentekoon vähentäisi sairaanhoitajien emotionaalista uupumusta ja vahvistaisi työn vaatimuksista selviytymistä (Dhaini ym. 2018). Työyhteisössä, jossa työntekijä kokee vahvaa yhteisöllisyyden tunnetta, sairaanhoitajat olivat vähemmän uupuneita ja sietivät paremmin työn aiheuttamaa kuormitusta (Fusz ym. 2021). Sairaanhoitajaksi valmistuvat kokivat kannustavan ja kunnioittavan työyhteisön edistävän työhyvinvointia (Pääatalo & Kyngäs 2016). Sai-

raanhoitajaliiton tekemän selvityksen mukaan tyytyväisyyttä työhön kohentaa hyvä työilmapiiri sekä yhteisöllinen työvuorosuunnittelu (Sairaanhoitajaliitto 2021). Sairaanhoitajilla on kokemuksia siitä, että yhteiseen hyvään ei aina pyritä työyhteisössä (Helander & Roos & Suominen 2019).

Sairaanhoitajat kokevat riittämättömyyttä tekemättä jääneistä, huonosti tehdystä ja huonolaatuisesta työstä. Riittämättömyys johtui useimmin riittämättömästä ajasta. (Helander & Roos & Suominen 2019.) Sairaanhoitajat kokevat, että työvuorot ovat usein niin kiireisiä, että taukoja ei ehdi pitämään (Helander & Roos & Suominen 2019; Pääatalo & Kyngäs 2016). Työn organisoinnin kannalta olisi tärkeää, että lailliset työvuoron aikaiset tauot ehdittäisiin pitämään ja työn tekemiseen olisi riittävästi ajallisia resursseja (Pääatalo & Kyngäs 2016). Riittävä henkilöstä ja hoitotyön autonomia mahdollistaisivat joustavuutta työn aikataulutukseen (Dhaini ym. 2018). Työntekijöiden vähäinen määrä ja resurssien puute on yhteydessä vahvasti sairaanhoitajien lisääntyneeseen kuormittuneisuuteen (Viitanen 2019). Kun työskentelyolosuhteet ovat kunnossa, edistää se merkittävästi työhyvinvointia ja vähentää sairaanhoitajien aikomusta lähteä ammatistaan (Helander & Roos & Suominen 2019). Sairaanhoitajilla tulisi olla myös mahdollisuuksia huolehtia itsestään, sillä sen on havaittu olevan suojaajana työn stressaavia piirteitä kohtaan (Vidal-Blanco ym. 2019).

5.2 Työvuoromallit ja järjestelyt

Työvuoromalleista ergonominen työvuorosuunnittelu koettiin useassa tutkimuksessa työhyvinvointia edistävänä tekijänä (Gander ym. 2019; Helander & Roos & Suominen 2019; Pääatalo & Kyngäs 2016). Ergonomisessa työvuorojärjestelmässä etuja saadaan säännöllisyydestä, mikä edistää työstä palautumista sekä tukee toimintakykyä. Eteenpäin kiertävät työvuorot tukevat ihmisen luonnollista vuorokausirytmää ja vähentää uni-häiriöitä. Lisäksi ergonomisten työvuorojen käyttö parantaa jaksamista ja lisää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajalla (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010.)

Myös joustava työaika koettiin vähemmän rasittavana. Joustava työaika havaittiin olevan myös yhteydessä parempaan koettuun terveydentilaan (Fusz ym. 2021.) Sairaanhoitajat kokevat epäsäännöllisen työajan kuormittavana ja uupumusta lisäävänä, kun taas säännöllinen työaika koetaan työhyvinvointia edistävänä (Fusz ym. 2021; Viitanen 2019). Osa-aikaisella työajalla työskentelemisen on myös havaittu suojaavan emotionaalaiselta uupumukselta. Pienemmillä työtunneilla työskentely mahdollistaa lisääntyneitä henkilökohtaista vapaa- ja perheaikaa. (Dhaini ym. 2018.) Onnistunut vapaa-aika

on merkityksellistä työhyvinvoinnin kannalta. Sen on havaittu olevan yhteydessä elämän tyytyväisyyteen, merkityksellisyyden kokemukseen sekä muihin myönteisiin tunteisiin ja onnellisuuteen (Virtanen 2021.)

Työvuorojen epämieluisa järjestely on havaittu olevan yhteydessä sairaanhoitajien uupumukseen (Vidal-Blanco & Oliver & Galiana & Sansó 2019). Jatkuvat ja toistuvat ylityöt sairaanhoitajat kokivat kuormittavina (Helander & Roos & Suominen 2019). Mielekäs työvuorosuunnittelu puolestaan on yhteydessä parempaan työhyvinvointiin (Pääatalo & Kyngäs 2016). Erityisesti sairaanhoitajaksi valmistuvat odottavat, että työ sopeutuu elämään. He kokevat vapaa-ajan sekä joustavuuden tärkeänä työvuorosuunnittelussa. (Gander ym. 2019.) Sairaanhoitajat kokevat, että työn ulkopuoliselle elämälle on liian vähän aikaa (Helander & Roos & Suominen 2019). Mahdollisuus vuorotteluvapaaan sekä työnkiertoon nousi sairaanhoitajien kokemuksissa esiin työhyvinvointia edistävä tekijänä. Myös mahdollisuutta työn kevennyksiin, osa-aikaisuuteen ja yövuoroista luopumiseen toivottiin. (Viitanen 2019.) Työvuorosuunnittelussa toivottiin, että työntekijöiden toiveet otettaisiin huomioon. Joustavuutta odotettiin myös siinä, että tarvittaessa työvuoroja olisi mahdollista vaihtaa. (Pääatalo & Kyngäs 2016.) Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, työvuorolistan muutoksiin ja työvuorojen pidentämiseen koettiin tärkeänä (Gander ym. 2019).

5.3 Vuorotyö ja iän vaikutukset

On huomattu, että vuorotyö säännöllisenä työmuotona kuormittaa ja rasittaa (Helander & Roos & Suominen 2019; Kauppinen ym 2012). Vuorotyö lisää myös riskiä erilaisiin terveysongelmiin. Terveysongelmiin sisältyy erilaiset somaattiset sekä psyykkiset oireet. (Fusz ym. 2021; Viitanen 2019; Helander ym. 2019.) Vuorotyön haitallisin vuoro on yövuoro, sillä sen aiheuttama unenpuute kuormittaa. Väsymys johtuu sisäisen kellon häiriintymisestä. Tämä johtaa siihen, että yötyötä tekevät kokevat terveytensä huonommaksi. (Viitanen 2019; Pääatalo & Kyngäs 2016; Fusz ym. 2021.) Kuten Hakola & Kalliomäki-Levanto (2010) ja Kauppinen ym. (2012) ovat todenneet, niin levon puute kasvattaa kuormitusta ja sitä kautta heikentää terveyttä. Kuitenkin väsymystä voisi mahdollisesti vähentää 12 tunnin työvuoroissa, sillä silloin vuorotyötä tekevillä on vähemmän vuoroja viikossa. Tämä ei kuitenkaan sovellu kaikille toiminnan alueille. (Pääatalo & Kyngäs 2016.) Myös nuorilla hoitajille on huomattu, että jaksamista uhkaa erityisesti kolmivuorotyö (Helander & Roos & Suominen 2019). Tehokkaampaa sekä joustavampaa väsymyksen ja vuorotyön hallintaa siis tarvitaan (Gander ym. 2019).

Työhyvinvoinnissa on huomattu olevan vaihtelua nuorempien ja vanhempien sairaanhoitajien välillä, mikä näyttää osittain johtuvan siitä, että eri ikäryhmillä on erilaiset arvot ja suuntaukset hoitotyötä kohtaan (Pääatalo & Kyngäs 2016). Nuoremmat sairaanhoitajat korostavat ja pitävät arvossaan enemmän vapaa-aikaa ja arvostavat sitä, että työ joustaa muuhun elämään eikä toisinpäin (Gander ym. 2019). Tätä näkemystä tukee Virtanen (2012). Vapaa-aika on yhteydessä työstä palautumisen lisäksi moniin psyykkistä hyvinvointia tukeviin tekijöihin kuten elämän tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen. Myös työvuoroista palautumiseen liittyvää iän mukaista eroavaisuutta on havaittu. Vanhemmat hoitajat kokevat, etteivät palaudu yövuoroista samalla tavalla kuin nuorena. (Viitanen 2019.) Riittämätön lepo ja työstä palautumien ovat hyvinvointia heikentäviä tekijöitä. (Kauppinen ym. 2012; Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010) Täten ikä olisi hyvä huomioida työn suunnittelussa, ikääntyvät voivat tarvita kevennystä työhön. Hakola & Kalliomäki-Levanto toteavat, että työvuorosuunnittelussa tulee huomioida työntekijöiden palautuminen ja muut yksilölliset tekijät, jotta työssä jaksamista ja näin ollen työhyvinvointia voidaan tukea paremmin (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010).

6 Pohdinta

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa suositusta hyvistä tieteellisistä käytännöistä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) tehtävä on edistää hyvän tieteellisen käytännön toteutumista ja sitä koskevaa keskustelua sekä ehkäistä tutkimusvilppiä. Hyvän tieteellisen käytännön toimintatapoihin kuuluu keskeisesti rehellisyys, luotettavuus sekä tarkkuus. Tiedonhaku ja raportointi suoritettiin eettisesti kestäväällä tavalla. Muiden tutkijoiden työtä kunnioitettiin asianmukaisin viittauksin ja heidän saavutuksiansa merkittävyys tuotiin esiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksemme luotettavuuden varmistamiseksi saadut tulokset esiteltiin selkeästi, aihetta tutkittiin monipuolisesti ja lähdekriittisesti. Tutkittava aineisto rajattiin koskemaan vuonna 2016 ja sitä myöhemmin tehtyihin tutkimuksiin, jotta tutkittava aineisto oli mahdollisimman ajankohtaista. Työssä huomioitiin siihen liittyvät vahvuudet sekä rajoitteet. Luotettavuutta arvioitiin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kirjallisuuskatsaus on kenen tahansa muun toistettavissa. (Stolt & Axelin & Suhonen 2016: 7.)

Opinnäytetyötä ohjaava kysymys esiteltiin selkeästi ja sillä oli teoreettinen perustelu eriteltynä. Tämä on keskeistä kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden kannalta. Koko katsauksen prosessin ajan edettiin läpinäkyvällä ja johdonmukaisella tavalla tutkimuskysymyksestä johtopäätökseen. Tutkijan tulee raportoida tai eritellä jos hänellä on aineiston valinnassa tarkoitushakuisuutta. Jos tutkija ei tätä tee niin luotettavuus heikkenee. Opinnäytetyön aineiston valinnassa ei ollut tarkoitushakuisuutta, joten luotettavuus ei heikentynyt tältä osin. Valikoidut aineistot liitettiin teoreettiseen aineistoon, liian ohuesti liitetyt aineistot olisivat heikentäneet luotettavuutta. Kuvailua rakentaessa kiinnitettiin huomiota, että väitteet perustellaan kattavasti ja johtopäätökset ovat yhdenmukaisia tai samansuuntaisia. (Kangasniemi ym. 2013.)

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ei ole tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Tämä saattaa tuoda heikkouden kyseiseen kirjallisuuskatsauksen tyyppiin, sillä se ei ota kantaa valitun materiaalin valikoitumiseen tai luotettavuuteen. Vaikka laadunarviointia käyttäisikin katsauksessa, niin se ei aina johda tutkimuksen hylkäämiseen katsauksesta. (Stolt & Axelin & Suhonen 2016: 9.)

6.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Työhyvinvoinnin kehittäminen tulisi olla organisaation keskeisiä päämääriä, jotta työntekijät voisivat paremmin. Tässä opinnäytetyössä saatujen tulosten perustella työvuorosuunnittelulla vaikuttaa olevan merkittävä rooli sairaanhoitajien työhyvinvoinnin kannalta ja onnistuessaan sillä on positiivisia vaikutuksia sairaanhoitajien psyykkiseen työhyvinvointiin. Ergonominen työvuorosuunnittelu, joustava työaika ja työn säännöllisyys näyttäytyivät erityisesti jaksamista ja hyvinvointia lisäävinä. Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työvuorosuunnitteluun, työaikoihin ja työn joustoon näyttäytyy tärkeänä. Näitä mahdollisuuksia tulisi kehittää laajemmin ja saattaa helpommin käyttöön organisaation sisällä. Kokonaisuudessaan joustavuus ja vaikuttamisen mahdollisuudet nousivat vahvasti esiin.

Työyhteisön yhteisöllisyys näyttäytyy työhyvinvointia lisäävänä useissa tutkimuksissa. Jos yhteisöllisyys oli heikkoa, nähtiin se työhyvinvointia heikentävänä ja ollessaan vahvaa, oli sillä hyvinvointia edistäviä vaikutuksia. Yhteisöllisyyden ja yhteiseen hyvään pyrkimisen tukemiseen tulisikin työyhteisöissä varata aikaa ja tarjota mahdollisuuksia. Yhteisöllinen, kollegiaalinen työyhteisö edistää työntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytetyön aiheesta ei ole vielä paljoa tutkittua tietoa saatavilla, minkä vuoksi kirjallisuuskatsauksemme valikoitunut aineisto tutkimuksia jäi melko pieneksi (n=7). Lisää

tutkimusta tarvitaan erilaisista työvuorosuunnittelumalleista ja niiden yhteyksistä sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Eri työvuorosuunnittelumalleja hyödyntäviä osastoja ja niiden sairaanhoitajia olisi mielenkiintoista kyselytutkimuksen avulla haastatella ja vertailla näistä saatuja tuloksia, jotta eri työvuoromalleja päästäisiin vertailemaan. Tässä opinnäytetyössä saadut tulokset ovat suuntaa antavia, lisää tarkentavaa tutkimustietoa aiheesta erityisesti suomalaisista organisaatioista, jossa suomalaisen yhteiskunnan erityispiirteet tulisivat esiin. Lisää tutkimusta tarvitaan työvuorosuunnittelun vaikutuksista sairaanhoitajien psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimusta vaikuttaa olevan enemmän työvuorojen vaikutuksista sairaanhoitajien fyysiseen työhyvinvointiin.

6.3 Tulosten hyödynnettävyys ja merkitys

Aihe on merkitykseltään tärkeä ja ajankohtainen niin kansallisen kuin globaalin sairaanhoitajapulan näkökulmasta. Organisaatio-tasoisia toimia tarvitaan sairaanhoitajien työssä jaksamisen sekä työssä pysymisen edistämiseksi. Onnistunut työvuorosuunnittelu on yksi avain tekijä tähän. Keinoja sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämiseen on tarpeen etsiä niin organisaatiotasolla kuin kansallisesti.

Opinnäytetyöprosessi tarjosi oppimisen kannalta ymmärrystä näyttöön perustuvan toiminnan ja tutkimuksen käytön merkityksestä hoitotyön kehittämisessä. Tekijöinä osaamisemme lisääntyi kirjallisuuskatsauksen käytöstä menetelmänä ja sen hyödyntämisestä hoitotieteellisessä tutkimisessa. Tieteellinen tiedonhaku, tieteellisten tietokantojen käyttö, aineiston analysointi ja tiedon raportointitaitomme kehittyivät prosessin edetessä.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Laakson yhteissairaalahankkeen kanssa. Täten hanke voi hyödyntää tässä opinnäytetyössä saatuja tuloksia Laakson yhteissairaalan suunnitteluvaiheessa sekä käyttöönotossa. Myös muut organisaatiot ja tahot voivat hyödyntää opinnäytetyössä saatuja tuloksia omiin käyttötarkoituksiinsa, huomioiden hyvät tieteelliset käytännöt.

Lähteet

Dhaini, Suzanne R. & Denhaerynck, Kris & Bachnick, Stefanie & Schwendimann, René & Schubert, Maria & De Geest, Sabina & Simon, Michael; Match RN study group. Work schedule flexibility is associated with emotional exhaustion among registered nurses in Swiss hospitals: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2018 (82). 99–105.

Direktiivi 2003/88/EY. Euroopan Parlamentti ja neuvosto 2003. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=FI>>.

Elo, Satu & Kääriäinen, Maria & Kanste, Outi & Pölkki, Tarja & Utsiainen, Kati & Kyn-gäs, Helvi 2014. *Qualitative content Analysis: A Focus on Trustworthiness*. SAGE Open. January 2014. <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244014522633>>.

Eläketurvakeskus 2019. Suomen työeläkkeensaajat 2018. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138348/suomen-tyoelakkeensaajat-2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y>>

Fusz, Katalin & Kívés, Zsuzsanna & Pakai, Annamária & Kutfej, Natália & Deák, András & Oláh, András 2019. Health behavior, sleep quality and subjective health status among Hungarian nurses working varying shifts. *WORK* 2021; 68 (1). 171–180.

Gander, Philippa & O’Keeffe, Karyn & Santos-Fernandez, Edgar & Huntington, Annette & Walker, Leonie & Willis, Jinny. 2019 Fatigue and nurses’ work patterns: An online questionnaire survey. *International Journal of nursing studies* 2019 (98). 67-74.

HALI ry & TSN ry 2019. Ergonominen työvuorosunnittelu ja paikallisen yhteistoiminnan edistäminen terveystalvialalla. <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/5081/ergonominen_tyovuorosunnittelu_ja_paikallisen_yhteistoiminnan_edistaminen_terveystalvialalla_final.pdf>.

HALI ry = Hyvinvointiala HALI ry.

TSN ry = Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry.

Hakola, Tarja & Kalliomäki-Levanto, Tiina 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Työterveyslaitos. Helsinki.

Helander, Marianne & Roos, Mervi & Suominen, Tarja 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede* 2019. 31 (3). 180–190.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>.

Jahren Kristoffersen, Nina & Nortvedt, Finn & Skaug, Eli-Anne (toim.) 2005. Hoitotyön perusteet. 1. painos. Tanska: Gyldendal Norsk Forlag & Edita Publishing Oy.

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. <<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>>. Viitattu 24.8.2021.

Kangasniemi, Mari & Utriainen, Kati & Ahonen, Sanna-Mari & Pietilä, Anna-Maija & Jääskeläinen, Petri & Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4). 291–301.

Kassara, Heidi & Paloposki, Sanna & Holma, Silja & Murtonen, Irja & Lipponen, Varpu & Ketola, Marja-Leena & Hietanen, Helvi 2006. Hoitotyön osaaminen. 1.–2. painos. Helsinki: WSOY.

Kunta-työnantajat 2021. SOTE-sopimus. <<https://www.kt.fi/sopimukset/sote/2021>>. Viitattu 29.9.2021.

Laakson yhteissairaala. 18.08.2021 <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/asuminen-ja-ymparisto/tontit/tilat/laakson-yhteissairaala>>. Viitattu 28.8.2021

Leino-Kilpi, Helena & Välimäki, Maritta 2014. Etiikka Hoitotyössä. 8. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Martela, Frank & Jarenko Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. <https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf>

Ojala, Paula & Juntunen, Jonna & Niskala, Jenni & Mikkonen, Kristiina & Parisod, Heidi & Heikkilä, Kristiina & Konttila, Jenni & Tuomikoski, Anna-Maria 2020. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen? <<https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2020/03/nayttovinkki-3-2020.pdf>>

Pääatalo, Kati & Kyngäs, Helvi 2016. Well-being at work: graduating nursing students' perspective in Finland. *Contemporary Nurse: A Journal of the Australian Nursing Profession* 52 (5). 576–589.

Rautava-Nurmi, Hanna & Westergård, Airi & Henttonen, Tarja & Ojala, Mirja & Vuorinen Sinikka 2019. Hoitotyön taidot ja toiminnot. 6. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sairaanhoitajaliitto 2021. Hoitotyötä tekevien sairaanhoitajien kokemuksia oman työyksikön henkilöstötilanteesta ja sen seurauksista. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/11/Sairaanhoitajaliiton-raportti-sairaanhoitajien-henkilostotilannekyselysta-syky-_julkaistu-15.11.2021.pdf>

Salminen, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan Yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4. Vaasa: Vaasan Yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 23.8.2021

Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A73. Turku: Turun yliopisto.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu laitos. Vantaa: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työaikalaki 872/2019. Annettu Helsingissä 5.7.2019. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>>. Viitattu 6.9.2021.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>>. Viitattu 6.9.2021.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. Viitattu 9.9.2021.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Viitattu 23.8.2021.

Vidal-Blanco, Gabriel & Oliver, Amparo & Galiana, Laura & Sansó, Noemí 2018. Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Enfermería Clínica* (English Edition) 2019 May-Jun 29(3). 186–194. English, Spanish.

Viitanen, Tanja 2018. Työssä jatkamisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä. Tampereen yliopisto: Pro Gradu. <<https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201811012761>>.

Virtanen, Anniina 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>>. Viitattu 13.11.2021.

Analyysikehys käytetystä aineistosta

Tutkimus	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto/Otos	Menetelmä	Tulokset
<p>1. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä.</p> <p>Suomi</p> <p>Helander, Marianne & Roos, Mervi & Suominen, Tarja.</p> <p>Hoitotiede 2019. 31 (3). 180–190.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata nuorten sairaanhoitajien aikomuksia lähteä ammatistaan.</p>	<p>Kohderyhmänä 166 nuorta, alle 29- vuotiasta, sairaanhoitajaa.</p>	<p>Laadullinen tutkimus</p>	<p>Nuorten sairaanhoitajien aikomukseen ammatista lähtemiseen olivat palkkatyytymättömyys, kohtuuttomat vaatimukset työlle, puutteellinen perusta omalle työlle hoitoalalla, oman jaksamisen uhat sekä huonot työskentelyolosuhteet.</p>
<p>2. Työssä jatkamisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä.</p> <p>Tanja Viitanen</p> <p>Suomi</p> <p>Tampereen yliopisto</p> <p>Pro Gradu 2018</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ikääntyvien sairaanhoitajien ajatuksia työssä jatkamisen kannalta merkityksellisistä tekijöistä.</p>	<p>Haastatteluaineistona 22 haastattelua, joista tutkielmaan valittiin kymmenen.</p>	<p>Laadullinen tutkimus</p>	<p>Haastatteluiden perusteella löytyi työssä jatkamisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä, mutta tuloksien perusteella ei löytynyt yhtä oikeaa yhdistelmää mikä vaikuttaa työntekijään. Olisi siis hyvä panostaa työntekijöiden yksilölliseen kohteluun, kuin kohdella ikääntyviä työntekijöitä ryhmänä. Panostamalla yksilöllisiin tekijöihin, jotka näyttäytyvät voimavaroina ja kiinnittämällä huomiota työn vaatimuksiin, voidaan lisätä todennäköisyyksiä jatkaa työssä.</p>
<p>3. Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand.</p> <p>Spain</p> <p>Vidal-Blanco, Gabriel & Oliver, Amparo & Galiana, Laura & Sansó, Noemí</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena on tutkia työelämän laatuun ja itsestä huolehtimiseen liittyviä muuttujia suurella tunnetarpeella työskenteleviin hoitotyöntekijöihin.</p>	<p>Haastattelututkimukset kahdeksalle Valencian terveydenhuoltojärjestelmän hoitajalle.</p>	<p>Laadullinen tutkimus</p>	<p>Itsestä huolehtimisen esteeksi raportoiisiin organisatoriset tekijät. Suojaavana tekijänä on potilaiden kanssa työskentely. Työelämän laatuun vaikutti eniten työpäivän tyyppi ja työaikataulu. Itsestä huolehtiminen heikentää tilanteen kielteisiä vaikutuksia.</p>

Enfermería Clínica (English Edition) 2019 May-Jun 29(3). 186–194.				
4. Well-being at work: graduating nursing students' perspective in Finland Pääatalo, Kati & Kyngäs, Helvi Finland Contemporary Nurse 2016 52(5). 576–589.	Tunnistaa valmistuvien sairaanhoitajaopiskelijoiden työhyvinvointia edistävät tekijät	16 sairaanhoitajaopiskelijaa	Laadullinen tutkimus	Tunne kunnioituksesta, riittävä tuki työssä, joustavat työajat ja hyvät mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen lisäsivät nuorten sairaanhoitajien hyvinvointia.
5. Health behavior, sleep quality and subjective health status among Hungarian nurses working varying shifts Fusz, Katalin & Kívés, Zsuzsanna & Pakai, Annamária & Kutfej, Natália & Deák, András & Oláh, András Hungary Work (WORK) 2021 68(1). 171–180.	Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia hoitotyön vuorojärjestelmän genrejä ja analysoida mahdollisia heikentäviä vaikutuksia unen laatuun ja subjektiiviseen kokemukseen fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä.	691 sairaanhoitajaa	Poikkileikkaustutkimus	Epäsäännölliset työvuoroaikataulut stressaavat sairaanhoitajia. Sairaanhoitajien terveydentilasta johtuen on syytä harkita mahdollisimman vähän uuvuttavia työaikatauluja.
6. Fatigue and nurses' work patterns: An online questionnaire survey Gander, Philippa & O'Keeffe, Karyn & Santos Fernandez, Edgar & Huntington, Annette & Walker, Leonie & Willis, Jinny New Zealand International Journal of Nursing Studies, 2019 (98). 67–74.	Tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa sairaanhoitajien työtapoihin liittyviä näkökulmia, mitkä lisäävät riskiä väsymykseen liittyvistä seurauksista.	3133 sairaanhoitajaa	Kvantitatiivinen tutkimus	Hoitajat kärsivät normiväestöstä enemmän uni-ongelmista ja liiallisesta uneliaisuudesta. Väsymys liitettiin työvuorojen ajoitukseen ja nukkumiseen. Riski väsymykseen kasvoi yövuorojen lisääntyessä. Väsymyksellä on erilaisia syitä ja seurauksia osastosta riippuen.

<p>7. Work schedule flexibility is associated with emotional exhaustion among registered nurses in Swiss hospitals: A cross-sectional study</p> <p>Dhaini ,Suzanne R. & Denhaerynck, Kris & Bachnick, Stefanie & Schwendimann, René & Schubert, Maria & De Geest, Sabina & Simon, Michael.</p> <p>Switzerland</p> <p>International Journal of Nursing Studies 2018 (82). 99–105.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida vaihteluja työaikataulun joustavuudessa Sveitsin hoitosairaalan yksiköissä, lisäksi tutkia psykososiaalisen työympäristön välisiä yhteyksiä ja rekisteröityneiden sairaanhoitajien itse ilmoittamaa henkistä uupumusta.</p>	<p>1833 sairaanhoitajaa</p>	<p>Toissijainen analyysi</p>	<p>Sairaanhoitajien emotionaalisen terveyden edistämiseksi esimiesten tekemä työ työympäristön parantaminen mukaan lukien työaikojen joustavuuden parantamisella saattaa olla suuri rooli.</p>
--	---	-----------------------------	------------------------------	--

Sisällön analyysin taulukko

Alkuperäisilmaus	Suomennettu ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
4. The results of this study support the conception that different age groups have divergent values, perspectives and orientations toward nursing work. Furthermore, there are differences between young and aging nurses in terms of well-being at work. (4)	Tämän tutkimuksen tulokset tukevat käsitystä, että eri ikäryhmillä on erilaiset arvot, näkemykset ja suuntaukset hoitotyötä kohtaan. Lisäksi nuorten ja ikääntyvien sairaanhoitajien välillä on eroja työhyvinvoinnin suhteen.	Eri ikäryhmissä työntekijöiden työhyvinvointi eroaa.	Ikä vaikuttaa työhyvinvointiin	län vaikutus
2. Vuorotyö ja erityisesti yövuorot olivatkin yksi suurimmista kuormitusta lisäävistä tekijöistä sairaanhoitajilla. Erityisesti iän myötä moni hoitajista koki, ettei yövuoroista enää palaudu ja usea olikin luopunut yövuorojen tekemisestä lääkärintodistuksella.		lökkäämmät hoitajat kokevat, etteivät enää palaudu yövuoroista.	Ikä vaikuttaa palautumiseen	län vaikutus
2. Yksi erityisesti painottuva toive oli ikääntyvien työntekijöiden huomioon ottaminen työn suunnittelussa. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi keventämällä työtä tai suunnittelemalla työvuorot kevyemmiksi.		Työn suunnittelussa tulee ottaa ikä huomioon.	län huomiointi	län vaikutus
4. Nursing students emphasized the importance of life outside work outlining that employee is more than an employee. As a definition of a good job was that it does not take over the entire life.	Sairaanhoitajaopiskelijat korostivat työn ulkopuolisen elämän tärkeyttä ja linjasivat, että työntekijä on enemmän kuin työntekijä. Hyvän työn määritelmä on se, että se ei valtaa koko elämää.	Työn ulkopuolinen elämä tärkeää.	län mukaiset arvotukset	län vaikutus

<p>2. Mitään yksittäistä syytä ei innostuksen puutteeseen haastattelun perusteella löytynyt, mutta puheissa nousi esiin uudistumishalu, kiire ja riittämättömyyden tunne työssä. Tilanteeseen kaivattiinkin muutosta esimerkiksi vuorotteluvapaan ja työkierron muodossa.</p>		<p>Työssä jatkamisen innostusta voisi tehostaa vuorotteluvapaan tai työkierron muodossa.</p>	<p>Työ joustaa</p>	<p>Joustavuus</p>
<p>2. Useimmat toivoivatkin jonkunlaisia kevennyksiä työhönsä uran loppuvaihetta kohti, kuten mahdollisuutta tehdä osa-aikaista työtä, tai luopumista yövuoroista. Tämä voisi lisätä tehokkuutta niinä vuoroina, kun on töissä.</p>		<p>Mahdollisuus tehdä osa-aikaista työtä voisi lisätä tehokkuutta työvuoroissa, kun palautumisaika on enemmän.</p>	<p>Työ joustaa</p>	<p>Joustavuus</p>
<p>4. Taking account of employees' wishes in work shift planning was expected. Flexibility was expected and students found it important that they will be able to change work shifts if necessary.</p>	<p>Työvuorosuunnittelussa odotettiin työntekijöiden toiveiden huomioon ottamista. Myös joustavuutta odotettiin ja opiskelijat pitivät tärkeänä, että he pystyvät tarvittaessa vaihtamaan työvuoroja.</p>	<p>Työntekijät odottavat joustavaa ja toiveet huomioon ottava työvuorosuunnittelua.</p>	<p>Työ joustaa</p>	<p>Joustavuus</p>
<p>6. In this study, graduating nursing students emphasized the importance of work shift planning. Nursing students seem to have a work orientation that prioritizes the importance of leisure time. These future nurses have an expectation that work must adjust to their lives: nurses expect reasonable preconditions of work and flexible work shift planning.</p>	<p>Tässä tutkimuksessa sairaanhoitajaksi valmistuvat opiskelijat korostivat työvuorosuunnittelun merkitystä. Hoitoalan opiskelijoilla näyttää olevan vapaa-ajan tärkeyttä korostava työskentelysuuntautuminen. Tulevilla sairaanhoitajilla on odotus, että työn tulee sopeutua heidän elämäänsä: he odottavat hyviä työskentelyolosuhteita ja joustavaa työvuorosuunnittelua.</p>	<p>Työn ulkopuolinen elämä ja joustavuus tärkeää.</p>	<p>Työ joustaa</p>	<p>Joustavuus</p>

2. Tällä hetkellä esimerkiksi lyhennettyyn työaikaan vaaditaan lääkärin todistus, tai muu hyväksyttävä syy. Tällaiset kevennysmahdollisuudet voisivat kuitenkin sitouttaa ja pitää perehdytetyt ja pätevät hoitajat organisaatiossa pidempään.		Helpot kevennysmahdollisuudet (esim. lyhennetty työaika) sitouttaa pätevät hoitajat paremmin.	Työ joustaa	Joustavuus
7. Work schedule flexibility, possibly including a compressed workweek or flexible starting and stopping times, provides an array of work environment options to promote emotional health and meet work-life demands	Työajan joustavuus, mukaan lukien tiivistetty työviikko tai joustavat aloitus- ja lopetusajat, tarjoavat joukon työympäristövaihtoehtoja henkisen terveyden edistämiseksi ja työelämän vaatimusten täyttämiseksi.	Työajan joustavuus edistää henkistä terveyttä.	Työ joustaa	Joustavuus
1. Sosiaaliseen elämään ja perhe-elämään ei jäänyt aikaa.		Työn ulkopuolisen elämän ajan vähyyks	Työ joustaa	Joustavuus
3. The established system of work shifts, hinders the development of self-care, especially in the physical (rest, diet, activity) and the social dimension (family and friends).	Vakiintunut työvuorojärjestelmä haittaa itsestä huolehtimisen kehittämistä. Erityisesti fyysisessä (lepo, ruokavalio, aktiivisuus) ja sosiaalisessa ulottuvuudessa (perhe ja ystävät).	Itsestä huolehtiminen ei parane vakiintuneella työvuorojärjestelmällä.	Mahdollisuus vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun	Mahdollisuus vaikuttaa
4. Meaningfulness of work shift planning includes possibility to impact work shifts, ergonomic work shifts and life outside work. Nursing students found it very important to have the ability to control aspects of work shifts.	Työvuorosuunnittelun mielekkyyteen kuuluu mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, ergonomiset työvuorot ja työn ulkopuolinen elämä. Sairaanhoidajaopiskelijat pitivät erittäin tärkeänä mahdollisuutta hallita työvuoroja.	Sairaanhoidajaopiskelijoille on tärkeää mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, työvuorojen ergonomisuus ja työn ulkopuolinen elämä.	Mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun	Mahdollisuus vaikuttaa
2. Yksi hoitaja toi esiin myös tilanteen, jossa hoitajien ääntä ei kuunneltu lainkaan työvuorosuunnittelussa, mikä johti		Hoitajien ääntä tulee kuunnella työvuorosuunnittelussa.	Vaikutusmahdollisuudet	Mahdollisuus vaikuttaa

lopulta lähes kaoottiseen tilanteeseen koko osastolla. Omien työvuorojen suunnittelu olikin yksi selkeästi esille nouseva teema.				
2. Sen sijaan HR-käytännöt tuntuivat olevan pääasiassa sellaisia, jotka vaikuttivat positiivisesti työssä jatkamiseen. Tällaisia olivat koulutukset ja kehitysmahdollisuudet, mahdollisuus työnkiertoon ja omien työvuorojen suunnitteluun. Viimeispäähän tosin toivottiin vieläkin enemmän vaikutusmahdollisuuksia.		Positiivisena koettiin mahdollisuus omien työvuorojen suunnitteluun, mutta tähän toivottiin vieläkin enemmän vaikutusmahdollisuutta.	Vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin	Mahdollisuus vaikuttaa
6. The findings also highlight three factors potentially linked to managing work/non-work commitments that are consistently associated with fatigue-related outcomes, namely shift extensions, roster changes and shift choice.	Löydökset nostavat esiin kolme potentiaalista tekijää, jotka ovat linkittyneet työn ja työn ulkopuolisen elämän hallintaan sekä väsymykseen, joita ovat vuorojen pidentäminen, työvuorolistan muutokset ja työvuoron valinta.	Työvuorojen pidentäminen, työvuorojen valinta ja työvuorolistan muutokset vaikuttavat elämän hallintaan	Työn ja muun elämän hallinta	Mahdollisuus vaikuttaa
7. Improvements in certain work environment factors, including work schedule flexibility and perceived nurse manager ability, would promote participants' emotional health	Tiettyjen työympäristötekijöiden kehittäminen, mukaan lukien työaikataulun joustavuus ja koettu sairaanhoitajan johtamiskyky, edistäisi osallistujien (tutkimukseen) emotionaalista terveyttä.	Työaikataulun joustavuuden kehittäminen edistää sairaanhoitajien emotionaalista terveyttä	Työ joustaa	Organisaatio
7. Leadership that enhances nursing participation in management and decision-making may reduce nurses' self-reported emotional exhaustion and depersonalization, possibly even strengthening them and helping them cope with job demands	Johtajuus, joka edistää sairaanhoitajien osallistumista johtamiseen ja päätöksentekoon, voi vähentää sairaanhoitajien itse ilmoittamaa emotionaalista uupumusta ja depersonalisaatiota, mahdollisesti jopa	Sairanhoitajien työn vaatimuksista selviytymiseen auttaa päätöksentekoon osallistuminen.	Omaan työhön liittyvien päätöksien teko	Organisaatio

	heitä vahvistaen ja auttaen selviytymään työn vaatimuksista.			
7. Similarly, staffing adequacy and nursing autonomy allow more flexibility in view of work scheduling.	Samoin henkilöstön riittävyys ja hoitotyön autonomia mahdollistavat enemmän joustavuutta työn aikataulutuksen suhteen.	Riittävä henkilöstö mahdollistaa joustavuuden työn aikataulutuksen suhteen.	Riittävä henkilöstömitoitus	Organisaatio
3. Nurses' poor quality of work life is chiefly due to aspects unconnected with the care they provide to patients.	Sairaanhoidajien huono työelämän laatu johtuu pääasiassa näkökohdista, mitkä eivät liity potilaiden hoitoon	Potilaille tarjottava hoito ei vaikuta sairaanhoidajien työelämän laatuun.	Potilastyö ei vaikuta työhyvinvointiin	Organisaatio
3. Quality of work life must be one of the highest prioritized goals and strategies of the institutions, since it results in better wellbeing and health of healthcare staff in general and nurses in particular.	Työelämän laadun tulee olla yksi tärkeimmistä prioriteeteista organisaation tavoitteissa ja strategiassa, sillä se johtaa terveydenhuollon henkilöstön parempaan terveyteen, erityisesti sairaanhoidajien kohdalla.	Hyvä työelämän laatu johtaa sairaanhoidajien parempaan terveyteen	Työelämän laatu tavoitteena	Organisaatio
3. In contrast, it is due to aspects inherent to the organization of care and, specifically, to work shifts and schedules.	Sitä vastoin se johtuu organisaation ominaisista näkökohdista hoitoon ja erityisesti työvuoroihin ja aikatauluihin.	Sairaanhoidajien huono työelämän laatu johtuu työvuorojen organisoinnista.	Huono organisointi	Organisaatio
2. Toinen vahvasti esille tuleva kuormitusta lisäävä tekijä oli kiire, joka johtui suuresti resurssien ja työntekijämäärän puutteesta.		Liian vähäinen työntekijämäärä kuormittaa hoitajia.	Työntekijämitoitus	Organisaatio
1. Tarjoamalla hyvät työskentelyolosuhteet, kuten voimavaroja lisäävä työilma-piiri, asiallinen käyttäytyminen eri ammattiryhmien välillä, riittävä henkilöstömitoitus ja hyvä työturvallisuus, edistetään		Työhyvinvointia edistetään hyvillä työskentelyolosuhteilla.	Työskentelyolosuhteiden kehittäminen	Organisaatio

työhyvinvointia ja vähennetään nuorten sairaanhoitajien aikomuksia lähteä ammatistaan.				
7. managerial efforts to improve working environments, including special efforts to improve work schedule flexibility, might play an important role in promoting nurses' emotional health.	Esimiestyötä työympäristön parantamiseksi, mukaan lukien erityiset pyrkimykset työaikataulun joustavuuden parantamiseksi, saattaa olla tärkeä rooli sairaanhoitajien henkisen terveyden edistämisessä.	Joustavan työaikataulun parantaminen voi edistää sairaanhoitajien henkistä terveyttä	Joustavan työaikataulun vaikutus	Organisaatio
3. selfcare plays an essential role, since internal self-care in particular is noted as a protective factor against these stressful characteristics of nursing work	Itsestä huolehtimisella on olennainen rooli, koska sisäinen itsehoito on erityisesti mainittu suojatekijänä hoitotyön stressaavia piirteitä vastaan	Itsestä huolehtiminen suojaa stressiltä hoitotyössä.	Mahdollisuus huolehtia itsestään	Työn hallinta
1. Hoitoalan työvuorot saattoivat muodostua niin kiireisiksi, ettei sopimuserusteisia ruoka- tai muita taukoja ehditty pitämään		Tauoille ei kerkeä työvuorojen kiireen vuoksi.	Kiireellisyys	Työn hallinta
1. nuoret sairaanhoitajat kokivat riittämättömyyden tunnetta tekemättä jääneen, huonosti tehdyn sekä huonolaatuisen työn vuoksi,		Riittämättömyyden tunteen kokeminen tekemättä jääneen, huonosti tehdyn ja huonolaatuisen työn vuoksi.	Riittämättömyyden kokemus	Työn hallinta
1. nuoret sairaanhoitajat kokivat riittämättömyyden tunnetta ...joka pääsääntöisesti johtui hoitotyöhön suunnatun ajan riittämättömyydestä.		Riittämättömyyden tunteen kokeminen johtui riittämättömästä ajasta.	Riittämättömyys kiireestä johtuen	Työn hallinta

4. In terms of organizing work, nursing students also set great store on employees' right to have legal breaks during the work shift and a reasonable workload.	Työn organisoinnin kannalta sairaanhoitajaopiskelijat kiinnittävät paljon huomiota myös oikeuteen pitää lailliset tauot työvuoron aikana ja kohtulliseen työn kuormitukseen.	Taukojen pitäminen ja kohtuullinen kuormitus tärkeää.	Työn tauottaminen	Työn hallinta
4. Breaks of at least 24 h also provide vital time for maintaining commitments and activities outside of work.	Vähintään 24h tauot antavat elintärkeää aikaa työn ulkopuoliseen elämään.	Riittävän pitkät tauot työvuorojen välissä.	Pitkät tauot työvuorojen välissä	Työn hallinta
7. We found that being employed 50% or less protects against self-reported emotional exhaustion. It is sensible that nurses working fewer hours compared to nurses on full time contract will allow more family and personal time.	Havaitsimme, että 50% tai pienempi työaika suojaa itse ilmoittamalta emotionaalista uupumukselta. On ymmärrettävää, että sairaanhoitajilla, jotka työskentelevät pienempää tuntimäärää kuin kokoaikaiset sairaanhoitajat, voivat viettää enemmän perhe- ja henkilököhtaista aikaa.	Pienempi tuntimäärä suojaa emotionaalista uupumukselta, kun enemmän aikaa jää itselle ja perheelle.	Tunnistaa itselleen sopivan työskentelymäärän	Työvuoromalli
5. In regards to the question of among those who were the most exhausted, the answer referred to those employees assigned irregular work schedules.	Mitä tulee kysymykseen siitä, ketkä olivat eniten uupuneita, vastaus koski niitä työntekijöitä, jotka työskentelivät epäsäännöllisellä työajalla.	Epäsäännöllinen työaika lisää uupumusta.	Uupumuksen lisääntyminen	Työvuoromalli
2. Lisäksi positiivisena nähtiin tiimityö ja säännöllinen työaika, mitä tosin harvalla sairaanhoitajalla on		Säännöllinen työaika koettiin positiiviseksi.	Hyvinvointia säännöllisestä työajasta	Työvuoromalli
7. work schedule flexibility, perceived nurse manager ability and being 50% employed or less were inversely and independently related to self-reported emotional exhaustion.	Työaikataulun joustavuus, koettu, havaittu sairaanhoitajan johtamiskyky ja 50 % tai pienempi työ sopimus liittyivät käänteisesti ja itsenäisesti itse ilmoittamaan henkiseen uupumukseen.	Työaikataulun joustavuus vaikuttaa sairaanhoitajien henkiseen uupumukseen	Joustavan työaikataulun vaikutus	Työvuoromallit

7. The three antecedents of nurse burn-out, i.e. work schedule flexibility, nurse manager ability, and work-family conflict were quite independent from each other	Kolme sairaanhoitajan työuupumiseen korreloivaa tekijää: työaikataulun joustavuus, sairaanhoitajan johtamiskyky ja työ-perhe konflikti olivat melko riippumattomia toisistaan.	Työaikataulun joustavuus korreloi työuupumuksen kanssa.	Joustavan työaikataulun vaikutus	Työvuoromallit
5. The work order regularity also correlated with the answers, the health status was described as best in the flexible workgroup, while the worst in the irregular group.	Työaikataulujen säännöllisyys korreloi vastausten kanssa, joustavan työajan ryhmässä terveydentila koettiin parhaaksi, epäsäännöllisessä ryhmässä huonoimmaksi.	Joustavat työajat ovat yhteydessä parempaan koettuun terveydentilaan.	Joustavuus parantaa terveyttä	Työvuoromallit
5. Our results suggest that flexible work schedules are the least burdensome among nurses, which takes into account the needs of nurses.	Tuloksemme osoittavat, että joustavat työajat ovat sairaanhoitajille vähiten rasittavia ja ottaa huomioon sairaanhoitajien tarpeet.	Joustavat työajat ovat vähiten sairaanhoitajia rasittavia.	Joustavuus vähemmän rasittava	Työvuoromallit
5. The regularity of work schedules and their characteristic genres are not related to the frequency of psychosomatic complaints.	Työaikojen säännöllisyys ja sen genren eivät vaikuttaneet psykosomaattisten vaivojen esiintyvyyteen.	Työaikojen säännöllisyys ei vaikuta psykosomaattiseen oireiluun.	Hyvinvointia säännöllisestä työajasta	Työvuoromallit
3. The workers highlight a poor real and perceived state of health as a consequence of the organization of work shifts (work and leave schedules)	Työntekijät korostavat huonoa terveydentilaa, niin todellista kuin koettua, mikä on seurausta työvuorojen järjestämisestä (työ- ja loma-aikataulut)	Työvuorojen järjestelyt vaikuttavat terveydentilaan ja oman terveyden kokemiseen.	Oman terveyden kokemus	Työvuoromallit
1. Sairaanhoitajan jaksamiseen panostamisella, työvuorojen ergonomisella suunnittelulla, ajallisten resurssien riittävydellä sekä sairaanhoitajan terveyden yllä-		Nuorten työtyytyväisyyttä voidaan parantaa työvuorojen ergonomisella suunnittelulla, riittäväillä ajallisilla resursseilla ja terveyden ylläpidolla.	Ergonominen työvuorosuunnittelu työtyytyväisyyden parantajana	Työvuoromallit

pidolla, voitaisiin lisätä nuorten sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja vähentää ammatista lähtemisen aikomuksia.				
3. the way that shifts are arranged causes great discomfort and professional burnout	Tapa, jolla työvuorot järjestetään aiheuttaa suurta epämukavuutta ja ammatillista loppuun palamista	Työvuorojen ei-mielekäs järjestely aiheuttaa ammatillista loppuun palamista.	Ammatillinen loppuun palaminen	Työvuoromallit
4. four upper categories describe the well-being at work of graduating nursing students: (1) meaningfulness of work shift planning; (2) professionally developing, meaningful work and feeling of competence; (3) helpful, supportive and respectful work community and (4) reasonable preconditions of work	Neljä yläkategoriaa kuvaavat valmistuvien sairaanhoitajien työhyvinvointia: 1) työvuorosuunnittelun mielekkyys 2) ammatilliset kehittymismahdollisuudet, työn mielekkyys, tunne omasta osaamisesta 3) auttavainen, kannustava ja kunnioittava työyhteisö 4) hyvät edellytykset työskentelylle	Valmistuvien sairaanhoitajien työhyvinvointia edistää mielekäs työvuorosuunnittelu ja hyvät edellytykset työskentelylle	Mielekäs työvuorosuunnittelu	Työvuoromallit
6. Ergonomic work shifts were also underlined: 'ergonomic work shifts promote well-being at work'.	Ergonomisia työvuoroja korostettiin: ergonomiset työvuorot edistävät työhyvinvointia.	Ergonominen työvuorosuunnittelu edistää työhyvinvointia	Ergonominen suunnittelu	Työvuoromallit
1. Jaksaminen on koetuksella myös jatkuvien ja toistuvien ylityövuoksi.		Jatkuvat ja toistuvat ylityöt koettelevat jaksamista.	Ylityöt heikentävät jaksamista	Työvuoromallit
6. The survey findings support the need for more flexible and effective fatigue and shift work management for hospital nurses.	Tutkimustulokset tukevat tarvetta lisätä joustavaa ja tehokasta väsymyksen ja vuorotyön hallintaa sairaanhoitajille.	Työvuorojen tulisi olla joustavampia ja sairaanhoitajien väsymys tulisi huomioida	Joustavuuden käyttöä väsymyksen hallinnassa	Vuorotyö
1. Sairaanhoitajien pääsääntöisesti tekemä vuorotyö aiheutti omaan jaksamiseen		Vuorotyö aiheutti jaksamisen ja terveyden ongelmia	Terveysongelmat	Vuorotyö

seen ja terveyteen ongelmia, kuten väsymistä, vuorokausirytmien sekoittumista, uupumusta sekä vatsavaivoja.				
1. Vuorotyö koettiin kuormittavaksi ja rasittavaksi työmuodoksi säännöllisesti tehtynä.		Säännöllinen vuorotyö kuormittaa ja rasittaa.	Vuorotyön säännöllisyys	Vuorotyö
1. Kolmivuorotyö, riittämättömyyden tunne hoitotyössä sekä mielekkyyden katoaminen työstä olivat tekijöitä, jotka uhkasivat nuorten sairaanhoitajien jaksamista ja vaikuttivat ammatista lähtemisen aikomuksiin		Nuorten hoitajien jaksamista uhkasi kolmivuorotyö, riittämättömyyden tunne sekä mielekkyyden katoaminen.	Jaksamisen uhat	Vuorotyö
4. The issue of shift length is often hotly debated internationally in industrial negotiations. Nurses who work 12-h shifts work fewer shifts per week than nurses who work 8-h shifts, and therefore have less opportunity to work unplanned shift extensions and more opportunity to obtain sleep between 11 p.m. and 7 a.m. The associations in suggests that this would reduce the likelihood of having fatigued nurses on the ward. However, this should not be assumed to support the argument that 12-h shifts are preferable in all practice areas	Työvuorojen pituus on kuuma keskustelunaihe kansainvälisesti. 12h vuorotyötä tekevät vähemmän vuoroja viikossa kuin 8h vuorotyötä tekevät, jolloin heillä on vähemmän mahdollisuuksia työskennellä pidennetyillä vuoroilla ja saada unta klo 23-07 välillä. Uskotaan että tällä vähennettäisiin sairaanhoitajien väsymystä osastoilla. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla 12h tuntisia vuoroja tukeva argumentti kaikilla toiminnan alueilla.	Mahdollisuus 12h vuoroissa työskentely voi vähentää väsymystä. Tätä ei tulisi kuitenkaan suoraan soveltaa kaikille osastoille.	Väsymyksen mahdollinen väheneminen	Vuorotyö

5. The shift work may result in potential sleep disorder, including psychological, psychosomatic and somatic complaints due to the disturbed circadian rhythm.	Vuorotyö voi aiheuttaa unihäiriöitä, psyykkisiä, psykosomaattisia ja somaattisia vaivoja johtuen häiriintyneestä vuorokausirytmistä	Vuorotyöllä on yhteys moniin oireiluihin ja häiriöihin häiriintyneestä vuorokausirytmistä johtuen.	Vuorotyö lisää oireilua ja häiriöitä	Vuorotyö
2. Vuorotyön kokemukset vaihtelivat haastateltavien välillä, mutta suurelle osalle haastateltavista vuorotyö ja erityisesti yövuorot olivat eräs työn kuormittavuutta lisäävä tekijä.		Vuorotyö ja erityisesti yövuorot lisäävät työn kuormittavuutta.	Vuorotyö kuormittaa	Vuorotyö
2. Etenkin useampi yövuoro viikossa oli vaikea, sillä unen puutteen vuoksi piti mennä todella väsyneenä uuteen vuoroon.		Useiden yövuorojen teko on vaikeaa unenpuutteesta johtuvan väsymyksen vuoksi	Yövuorot vaikeita väsymyksen vuoksi	Vuorotyö
4. The associations highlight the importance of sleep opportunities across a roster, with increased likelihood of fatigue-related outcomes associated with more night shifts, and decreased likelihood associated with more opportunities for sleep between 11 p.m. and 7 a.m., and more nights with enough sleep to feel fully rested. This is consistent with the role of the circadian body clock in regulating sleep timing and quality, and with sleep restriction and circadian disruption causing fatigue-related impairment	Mahdollisuus uneen on tärkeää ja lisääntyneen väsymyksen todennäköisyys on yhteydessä yövuoroihin ja vähentyy kun työntekijällä mahdollisuuksia nukkua klo 23 ja 07 välillä ja saadessaan tarkepsi unta voidakseen koeka itsensä täysin levänneeksi. Tämä on yhteydessä sisäiseen kelloon, joka säätelee unen ajoitusta, laatua, rajoituksia ja tämän häiriintyminen on yhteydessä väsymykseen.	Yövuorot ja vähäinen uni lisäävät väsymystä sisäisen kellon häiriintymisen vuoksi.	Väsymys lisääntyy vähäisen unen vuoksi	Vuorotyö

<p>5. Health status was considered worst among the group of night-shift employees and the best among those employees assigned to daytime shifts.</p>	<p>Terveys koettiin huonoimmaksi yötyötä tekevillä ja parhaaksi päivätyötä tekevillä.</p>	<p>Yötyötä tekevät kokivat terveytensä huonommaksi kuin päivätyötä tekevät.</p>	<p>Kokemus terveydestä</p>	<p>Vuorotyö</p>
<p>3. Useat haastateltavat kokivat, että oma ääni ja ideat on vaikea saada käytäntöön, sillä niiden tuli kulkea tiettyjen henkilöiden kautta.</p>		<p>Ideat ovat vaikea saada käytäntöön, koska ideota käsittelee tietyt henkilöt.</p>	<p>Uusien käytäntöjen käyttöönoton vaikeus</p>	<p>Yhteisöllisyys</p>
<p>1. Lisäksi sairaanhoitajien keskuudesta puuttui kollegiaalisuus, eikä aina jaksettu pyrkiä parhaaseen lopputulokseen työyhteisönä.</p>		<p>Työyhteisö ei pyrkinyt yhdessä parhaaseen lopputulokseen.</p>	<p>Kollegiaalisuuden puute</p>	<p>Yhteisöllisyys</p>
<p>5. Within the group aligned with a strong sense of coherence, there are less exhausted nurses under the same strain, namely, and they were more resistant to load. In the case of shift employees, the psychosomatic complaints are less among those with a strong sense of coherence.</p>	<p>Ryhmässä, jossa ole vahva koherenssi, oli vähemmän uupuneita hoitajia ja he olivat enemmän resistenssejä kuormitukselle. Vuorotyötä tekevillä psykosomaattisia vaivoja oli vähemmän heillä, joilla oli vahva koherenssin tunne.</p>	<p>Koherenssin tunne edistää työhyvinvointia.</p>	<p>Kuuluvuuden tunne</p>	<p>Yhteisöllisyys</p>