



# Autonominen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa osana työyhteisön hyvinvoinnin tukemista

Pinja Nurminen

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Autonominen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa  
osana työyhteisön hyvinvoinnin tukemista**

Pinja Nurminen  
Sairaanhoitaja AMK  
Opinnäytetyö  
2.12.2022

Pinja Nurminen

**Autonominen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa osana työyhteisön hyvinvoinnin tukemista**

Vuosi

2022

Sivumäärä

72

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuuksia sekä riskejä turvapalvelukeskuksessa. Toimeksiantajana toimi Tunstall Oy. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan myöhemmin hyödyntää autonomisen ja yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämisessä työhyvinvointia tukevaksi. Opinnäytetyölle koettiin selkeää tarvetta työyhteisössä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat: 1. Mitä mahdollisuuksia autonomisella työvuorosuunnittelulla olisi turvapalvelukeskuksessa? ja 2. Mitä riskejä autonomisella työvuorosuunnittelussa olisi turvapalvelukeskuksessa?

Opinnäytetyössä painotetaan vahvasti työhyvinvoinnin näkökulmaa työvuorosuunnittelun järjestämisessä. Viitekehyksessä on luonnehdittu työhyvinvoinnin ilmentymiä sekä autonomiseen työvuorosuunnittelun lähtökohtia. Työhyvinvointi koetaan terveysalalla yleisesti heikoksi ja sen kehittämistä tuetaan. Työaikajärjestelyt ja niihin vaikuttaminen on yksi keino edistää työhyvinvointia. Kolmivuorotyö vaikuttaa monin eri tavoin työntekijän hyvinvointiin ja se tulee huomioida työvuorosuunnittelussa. Autonominen työvuorosuunnittelu tukee työntekijän osallisuutta ja itsenäistä päätöksentekoa sekä työyhteisön yhteisöllisyyttä, mikä edistää työhyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Teemahaastatteluin kartoitettiin työyhteisön ajatuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Opinnäytetyön keskeiset tulokset vastaavat suoraan tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen perusteella autonomisen työvuorosuunnittelun keskeisin mahdollisuus turvapalvelukeskuksessa on työhyvinvoinnin lisääntyminen. Keskeisin riski on vastaavaroisen yhteisöllisyyden puute. Tutkimustulosten valossa autonominen työvuorosuunnittelu olisi kannattavaa ottaa käyttöön turvapalvelukeskuksessa. Autonominen työvuorosuunnittelu voisi parantaa merkittävästi päivystäjien työhyvinvointia. Jatkotutkimus ehdotetaan toteutettavan toimeksiantajan toimesta. Jatkotutkimuksen tarkoituksena voisi olla selvittää työaika-autonomian käyttöönoton vaikutukset työyhteisön hyvinvointiin.

Asiasanat: autonominen työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, työaikaergonomia, kolmivuorotyö, laadullinen tutkimus

Pinja Nurminen

**Autonomous work shift scheduling in the alarm central as part of support for well-being of work community**

Year

2022

Pages

72

---

This thesis aimed to survey the opportunities and risks of autonomous work shift scheduling in the alarm central. The thesis was commissioned by Tunstall Oy. The objective was to generate information that could be utilized later to improve autonomous work shift scheduling to support well-being at work. There was a clear need for the thesis in the work community. The research questions were: 1. What opportunities would autonomous work shift scheduling have in the alarm central? and 2. What risks would autonomous work shift scheduling have in the alarm central?

This thesis strongly highlights the view of well-being at work as part of organizing work shift scheduling. The theoretical framework explores the elements of workplace well-being and the baseline of autonomous work shift scheduling. Well-being at work is commonly experienced as weak in the health sector, and its development is supported. Working time arrangements and influencing them is one way to improve well-being at work. Three-shift work affects employees' well-being in many ways, and it should be considered in work shift scheduling. Autonomous work shift scheduling supports employees' participation, independent decision-making, and a sense of community, which improves well-being at work.

The thesis was conducted as a qualitative interview study, and the material was analysed with inductive content analysis. The theme interviews surveyed the work community's thoughts about autonomous work shift scheduling. The main results of the thesis directly answer the research questions. Based on the study, the main prospect of autonomous work shift scheduling in the alarm central is increasing well-being at work. The most significant risk is the lack of a reciprocal sense of community. Based on the results, it would be profitable to start using autonomous work shift scheduling in the alarm central. Autonomous work shift scheduling could significantly improve the workplace well-being of alarm operators. Further research is proposed to be conducted by the mandator, and the objective of further research could be to investigate the effects of the introduction of autonomous work shift scheduling on the well-being of the work community.

Keywords: autonomous work shift scheduling, well-being at work, working time ergonomics, three-shift work, qualitative research

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Hoitajien työhyvinvointi terveysalalla.....	8
2.1	Työhyvinvointi .....	9
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	11
2.3	Kolmivuorotyön vaikutus työhyvinvointiin .....	13
3	Autonominen työvuorosuunnittelu terveysalalla.....	17
3.1	Työvuorosuunnittelua ohjaavat lait ja säädökset .....	18
3.2	Perinteinen työvuorosuunnittelu.....	21
3.3	Autonominen työvuorosuunnittelu.....	22
3.4	Ergonominen työvuorosuunnittelu ja työhyvinvointi .....	25
3.5	Aiempi tutkimus autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotosta .....	28
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset .....	29
5	Opinnäytetyön toteutus .....	29
5.1	Tutkimusympäristö.....	29
5.2	Tutkimusmenetelmät ja aineistonhankinta .....	30
5.2.1	Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu .....	30
5.2.2	Aineiston keruu .....	33
5.3	Aineiston analyysi .....	34
6	Opinnäytetyön tulokset.....	35
6.1	Autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuudet turvapalvelukeskuksessa ....	36
6.2	Autonomisen työvuorosuunnittelun riskit turvapalvelukeskuksessa.....	40
7	Pohdinta .....	43
7.1	Tulosten tarkastelu .....	44
7.2	Luotettavuus ja eettiset kysymykset .....	46
7.3	Johtopäätökset ja jatkokehittämissuositukset.....	48
7.4	Toimeksiantajan palaute ja itsearviointi .....	50
	Lähteet.....	52
	Taulukot .....	57
	Kuviot .....	57
	Liitteet .....	58

## 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Tunstall Oy, joka tuottaa hyvinvointiteknologian palveluja ympäri Suomen. Yrityksen palveluihin kuuluvat muun muassa turvapuhelinpalvelut ja turvapalvelukeskustoiminta. Opinnäytetyön tekijä toimi yrityksessä päivystävänä hoitajana eli turvapalvelukeskuspäivystäjänä. Tunstall turvapalvelukeskuksessa työskentelee vähintään kaksi hoitajaa ympäri vuorokauden vuoden jokaisena päivänä. Turvapalvelukeskustoiminta oli opinnäytetyötä aloitettaessa kyseisessä yrityksessä melko tuore, joten kehitystarpeita ja -mahdollisuuksia oli runsaasti.

Aihe päädyttiin valitsemaan toimeksiantajan kanssa yhteistyössä, sillä kyseisessä yrityksessä ei ollut tehty kolmivuorotyötä ennen turvapalvelukeskustoiminnan alkamista. Työvuorosuunnittelussa huomattiin paljon mahdollisuuksia kehittyä ja se aiheutti paljon pohdintaa myös työyhteisössä. Aihetta tarkastellessa tuli kuitenkin ottaa huomioon se, että työyhteisö on uudehko ja kehittyy jatkuvasti. Ennen tätä opinnäytetyötä Tunstall turvapalvelukeskuksessa oli käytössä perinteinen työvuorosuunnittelu eli listansuunnittelijat suunnittelivat työvuorot henkilöstöressurssien, työntekijöiden toiveiden ja lainsäädännön asettamien reunaehtojen pohjalta.

Turvapalvelukeskustoiminnan alkutaipaleella tapahtui työyhteisössä henkilöstövaihdoksia ja työvuoromuutoksia, mikä vaikutti myös resursoinnin uudelleenjärjestelyyn ja siten tarve työvuorosuunnittelun kehittämiseksi syntyi. Tällöin työyhteisössä koettiin, että työvuorosuunnittelu ei ollut tarpeeksi järjestelmällistä, vaan jopa epävarmaa. Työvuorosuunnitteluun kaivattiin enemmän autonomiaa, selkeyttä ja tasapuolisuutta. Opinnäytetyön tekijä oli aiemmin kollegansa kanssa vastuussa työvuorosuunnittelusta, mutta se oli hyvin hajanaista ja koettiin hankalaksi. Kyseisessä työyhteisössä arvostetaan omatoimisuutta, itseohjautuvuutta ja aktiivisuutta, jota autonominen työvuorosuunnittelu tarvitsee ja osaltaan myös tukee.

Yleisesti hoitoalalla, jossa tehdään kolmivuorotyötä, on työaikojen suunnitteluun tärkeää pannaostaa työhyvinvoinnin sekä työssäjaksamisen tukemiseksi. Työaikaergonomia on käsite, joka tarkoittaa työhyvinvointia tukevaa työvuorosuunnittelua. Erityisesti kolmivuorotyössä on tärkeää huolehtia riittävästä palautumisesta työvuoron kuormituksesta. Kolmivuorotyössä työvuoroja kuormittavuutta lisää niiden vaihtelevuus, lyhyet lepoajat, pitkät työajat, työntekijän rajallinen vaikutusmahdollisuus sekä työaikojen heikko ennakoitavuus. Autonomisen eli yhteisöllisen työvuorosuunnittelun on todettu parantavan työntekijöiden yksilöllistä huomiointia, helpottavan työn sekä vapaa-ajan yhdistämistä ja tuovan liikkumavaraa kolmivuorotyön kuormittavuuteen. Kun autonominen työvuorosuunnittelu toteutuu ja toimii niin kuin on tarkoitus,

on sen todettu parantavan työhyvinvointia, lisäävän itsenäistä vastuunottoa sekä kohentavan työtyytyväisyyttä. (Suomen Sairaanhoidajat 2022a.)

Opinnäytetyön tekijän kokemusten sekä havaintojen perusteella monissa hoitoalan yksiköissä ollaan tyytymättömiä työvuorojen toteutumiseen. Autonominen työvuorosuunnittelu on yleistynyt, mutta silti tyytymättömyyttä on edelleen. Kun opinnäytetyön aiheen tärkeyttä ja ajan-kohtaisuutta tutkittiin, löydettiin artikkeleita ja tutkimuksia työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin. Yhdessä artikkelissa käytettiin ilmaisua ”kolmivuorotyö nielee koko elämän”, mikä on valitettavasti täysin mahdollista, mikäli työvuorosuunnittelussa ei oteta huomioon työhyvinvoinnin näkökulmaa (Rinta-Jouppi 2019). Työvuorosuunnittelu on monimutkainen palapeli, jossa tulisi pystyä mahdollisimman hyvin takaamaan hoitajien työssä jaksaminen, laadukas ja turvallinen palvelu sekä kustannustehokkuus siinä määrin, kun se on mahdollista.

Eräässä artikkelissa todettiin, että työaika-autonomia vähentää sairaspotilaita ja kaventaa riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen, joten autonomisesta työvuorosuunnittelusta hyötyy sekä työntekijä että työnantaja (Saarikoski 2017). Aiheen ajankohtaisuudesta käydään myös keskustelua mediassa. Hoitotyössä on tällä hetkellä suuria haasteita saada henkilöstöresurssit riittämään, mitä pyritään kompensoimaan tehokkaalla työvuorosuunnittelulla (Heiskanen 2021). Sote-uudistus on tuloillaan ja työehtosopimusneuvotteluja käydään, mikä aiheuttaa monenlaisia reaktioita sosiaali- ja terveysalalla. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen on tutkitusti todettu olevan yhteydessä hoitoalan vetovoimaan ja alalla pysymiseen (Heiskanen 2021).

Tässä opinnäytetyössä keskeiset käsitteet olivat autonominen työvuorosuunnittelu sekä työhyvinvointi. Autonomista työvuorosuunnittelua tarkasteltiin tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työvuorosuunnittelu tapahtuu aina tietyssä viitekehyksessä, joten keskeistä oli hakea tietoa myös siihen liittyvästä lainsäädännöstä sekä kyseisestä toimintaympäristöstä.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuuksia sekä riskejä turvapalvelukeskuksessa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan myöhemmin hyödyntää autonomisen ja yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämisessä työhyvinvointia tukevaksi.

Tässä opinnäytetyössä kiinnitettiin huomiota erityisesti hoitajien työhyvinvoinnin tukemiseen sekä tasa-arvoiseen työvuorosuunnitteluun. Työvuorojen suunnittelu on opinnäytetyön tekijän kokemuksien mukaan lähes kaikissa vuorotyötehtävissä hoitoalan yksiköissä paljon puhuttu puheenaihe, joka aiheuttaa myös ristiriitoja työyhteisössä. Sen takia opinnäytetyön vaikutusten toivottiin näkyvän myös työyhteisön ilmapiirissä kehittävästi.

## 2 Hoitajien työhyvinvointi terveysalalla

Hoitajien työhyvinvointi terveysalalla on paljon puhuttu ja tutkittu aihe, mutta siitä huolimatta sen kehittämisessä koetaan edelleen tänäkin päivänä haasteita. Työhyvinvoinnin ilmiö on sidoksissa toimintaympäristöönsä. Tämä tarkoittaa sitä, että eri aloilla on erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Terveysalalla hoitajien kokemaan työhyvinvointiin nähdään vaikuttavan kaksi päätekijää: työprosessilähtöiset tekijät eli kliininen hoitotyö sekä yhteisölliset tekijät eli kollegojen välinen yhteisöllisyys. (Laine 2014, 12.)

Terveysalan henkilöstön ammattijärjestö Tehy on tuottanut tutkimuksen, jossa selvisi, että lähes kaikki alle 30-vuotiaat hoitajat ovat harkinneet vaihtavansa alaa. Syynä tähän kerrotaan olevan nuorten hoitajien huoli siitä, etteivät he jaksaa toimia sote-alan tehtävissä työuransa loppuun asti. Myös työhyvinvoinnin tason koetaan heikentyneen erityisesti korona-pandemian takia. Nuoria hoitajia alanvaihtoon houkuttelee korkeampi palkka sekä vähäisempi, erityisesti psyykkinen, kuormitus. Tutkimukseen vastanneista melkein puolet koki työhyvinvointinsa huonoksi tai erittäin huonoksi. Tämä on melko hälyttävä tulos. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi koettiin matala palkkaus, resurssien riittämättömyys, työn arvostamattomuus sekä työn kuormittavuus. (Tehy 2021.)

Sosiaali- ja terveysalalla yksi suurimmista vetovoimaisuutta vahvistavista tekijöistä on työhyvinvointi. Työhyvinvoinnilla on todettu olevan keskeisesti vaikutusta työurien pituuteen. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työhyvinvoinnilla on paljon vaikutusta sekä yksilön elämänlaatuun että kansantalouteen ja työyhteisön toimivuuteen. Hoitajien työhyvinvointia määrittää pitkälti onnistumisen kokemukset työssä, jota pidetään tärkeänä. Onnistumisen kokemus voi olla esimerkiksi hyvän tuottaminen potilaalle. Lisäksi yhteisöllisyyden kokemus, tuen saaminen ja hyvinvointia tukeva elämä työn ulkopuolella vaikuttavat työhyvinvointiin. (Häggman-Laitila 2013.)

Keskeinen käsite terveysalalla hoitajien työhyvinvoinnin ja erityisesti yhteisöllisyyden näkökulmasta on vastavuoroisuus. Vastavuoroisuus hoitotyössä liittyy sekä hoitaja- että potilasvastavuoroisuuteen, mutta myös hoitajien työn asenneperustaan. Hoitajavastavuoroisuus on yhteisöllistä toimintaa, joka sisältää työn mielekkyyden, toisen auttamisen, aseman työyhteisössä, vapauden, yhdessä olon ja yhdessä tekemisen. Potilasvastavuoroisuus taas liittyy hoitajan sekä potilaan väliseen kontaktiin ja sisältää potilaan tyytyväisyyden, hyvin tehdyn hoitotyön sekä potilaan kohtaamisen ja auttamisen. Hoitajien työn asenneperusta on vastavuoroisuuden ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin kivijalka. Asenneperusta tarkoittaa hoitajan asennetta omaa työtään kohtaan eli että hoitaja arvostaa omaa hoitajuuttaan, toimii työssään potilas etusijalla ja hoitaa potilaan hyvin. (Laine 2014, 12.)

Hoitajien työhyvinvointi ja erityisesti sen kehittäminen on jatkuvasti yhteiskunnan keskusteluiden puheenaiheena. Tämä johtune siitä, ettei terveydenhuoltoala pysty tuottamaan

laadukkaita palveluja asiakkailleen, mikäli sen henkilöstö ei voi hyvin. Hoitajien työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan edellytys laadukkaiden palvelujen tuottamiselle. Tämä onkin strateginen periaate, jonka varmasti kaikki allekirjoittavat. Tästä huolimatta työhyvinvoinnin strategista merkitystä tiedostetaan hyvin ohuelti, eikä syy-seuraus-suhteita nähdä riittävän pitkälle. (Laine 2014, 15.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on pitkäjänteistä ja yhteisöllistä toimintaa. Kehittämisen perustana on hyvät ja sujuvat työprosessit, joiden uudistaminen aloitetaan ensin pienistä parannuksista. Joskus kuitenkin radikaalitkin toimintatapojen muutokset ovat tarpeen. Henkilöstö saattaa kokea tämän vaikeana, sillä kaikki uusi pitää sisällään mahdollisuuksien lisäksi myös aina riskejä. Koettu riski voi olla esimerkiksi pelko uuden oppimisesta, työmäärän lisääntymisestä tai oman aseman muutoksesta työyhteisössä. Henkilöstön on usein helpompi ja turvallisempi pohtia pienempiä yksittäisiä asioita, jotka helpottaisivat heidän työtään. (Laine 2014, 16.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen edellytyksenä on oman sekä työyhteisön hyvinvoinnin arviointi. Tämä mahdollistaa työyhteisön toimivuuden ja oman jaksamisen hahmottamisen. Erityisesti työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavien tekijöiden huomioiminen ja esille nostaminen on tärkeää työhyvinvointia kehitettäessä. Omien voimavarojen arviointi on myös tärkeää erityisesti oman jaksamisen näkökulmasta. Vaikka helpointa on arvioida omaa hyvinvointia ja jaksamista, on työssä jaksaminen kuitenkin kaikkien työyhteisön jäsenten yhteinen vastuu. Esihenkilön ohjauksella ja tuella henkilöstö pystyy sekä puuttumaan epäkohtiin että vahvistamaan voimavarojaan. (Suomen Sairaanhoidajat 2022c.)

Hoitajien kokema työhyvinvointi terveysalalla on tällä hetkellä melko heikolla tasolla. Tähän on kuitenkin pyritty löytämään ratkaisuja ja keinoja hoitajien työhyvinvoinnin parantamiseksi. Suomen hallitus onkin asettanut tavoitteekseen maailman parhaan työhyvinvoinnin vuonna 2030. Tätä tavoitetta hallitus tavoittelee käynnistämällä vuosia kestävä Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman työpaikkojen tueksi. (Holmberg 2019.)

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus ja siihen vaikuttavat monet tekijät parantavasti sekä heikentävästi. Vastavuoroisuus korostuu erityisesti hoitajien työhyvinvointia arvioitaessa. Hoitajien työhyvinvoinnin tasoa kuvataan yleisesti matalaksi ja sitä pyritäänkin kehittämään jatkuvasti aina työyhteisön tasolta Suomen hallitukseen saakka.

## 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan käsitteenä tarkastella monista eri näkökulmista, kuten psykologian, sosiologian, terveystieteiden, sosiaalipsykologian ja kauppatieteiden tieteenaloilta. Kaikista näkökulmista tarkasteltuna työhyvinvointi jakautuu organisaation rakenteeseen ja toimintaan, johtamisen tapaan, työyhteisön toimivuuteen, työn organisointiin sekä yksilön vastuuseen.

Kokonaisvaltaisesti tarkasteltuna työhyvinvointi sisältää myös työntekijän henkilökohtaisen kokemuksen hyvinvoinnistaan eli työhyvinvoinnin ilmentymät. (Tampereen yliopisto 2022.) Työyhteisön jäsenet voivat monin eri tavoin ylläpitää työhyvinvointiaan ja työkykyään sekä tunnistaa niihin liittyviä riskejä. Näin on mahdollista myös tukea heikentyntä työhyvinvointia sekä yksilön, että yhteisön tasolla (Työterveyslaitos 2022d).

Työhyvinvointi on melko paljon tutkittu aihe, mutta silti sen laajuus ei ole vielä täysin vakiintuneet. Työhyvinvointi nähdään jakautuvan kolmeen toimintamalliin; sopeuttavaan, kehittävään ja kokonaisvaltaiseen toimintamalliin. Sopeuttava toimintamalli esittää työhyvinvoinnin ylläpitämisen yksilön vastuuna ja tämä tarkastelukulma antaakin työntekijöille piiloviestin: ”pitäkää itsestänne huolta, jotta pysytte työkykyisinä”. Kehittävä toimintamalli taas tarjoaa mahdollisuuden työelämän toimintaympäristön ja -vaatimusten kehittämiseen työntekijän edellytyksiä ja toiveita vastaaviksi. Kokonaisvaltainen toimintamalli on yhdistelmä sopeuttavasta ja kehittävästä toimintamallista; työntekijän tulee pitää huolta itsestään, mutta yhtä lailla työnantajalla on vastuu tukea työntekijänsä työhyvinvointia. Tutkimusten mukaan työelämän osapuolet pitävät työhyvinvointia hyvin tärkeänä ja merkityksellisenä tekijänä, mutta työhyvinvoinnin kehittämisen keinoista ei vallitse yhtä yhtenäistä näkemystä. (Laine 2014, 9-10.)

Työhyvinvointi on käsitteenä saanut laajempaa merkitystä vuosien varrella. Alkuun työhyvinvointi käsitti lähinnä vain fyysisen terveyden sekä työkykyä edistävät tekijät, kuten työsuojelutoiminnan. Käsitteen laajentuessa alkoi se pitää sisällään myös henkisen työsuojelun sekä työkuormituksen ja stressin osa-alueet. Viimeisimpänä on työhyvinvoinnin käsitteeseen liitetty myös työn ilo, työn imu, onnellisuus ja työn merkitys. Työhyvinvoinnin käsite oli pitkään hyvin ongelmakeskeinen, mutta tänä päivänä työhyvinvointia tarkastellaan sekä työn kuormitustekijöiden, että työstä saatavan mielekkyyden ja onnellisuuden kokemusten näkökulmasta. (Laine 2014, 11.)

Työhyvinvointi tarkoittaa käytännön tasolla sitä, että työ on mukavaa, turvallista sekä terveyttä ylläpitävää. Työhyvinvointi edellyttää, että työtä tekevät koulutetut ammattilaiset ja että organisaatio on hyvin johdettu. Työhyvinvoinnin tavoite on, että työntekijät pysyvät terveinä ja työkykyisinä koko työuransa ajan. On havainnointu, että työhyvinvointia ja työssäjaksamista heikentävät mm. vuorotyö, ristiriidat työyhteisössä, työn kuormittavuus sekä erilaisen väkivallan muotojen uhka. (Superliitto 2022a.)

Työhyvinvointi muodostaa kokonaisuuden työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Muun muassa laadukas johtaminen, hyvä työilmapiiri ja ammattitaitoinen työyhteisö vahvistavat työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin suurimmat vaikutukset näkyvät työssä jaksamisessa, mikä taas heijastuu työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen ja sairaspotilaiden vähenemiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Työhyvinvoinnin voidaan ajatella

toimivan dominoefektinä. Kun työhyvinvointi on hyvällä tasolla, työssä jaksaa paremmin, työn jälki on laadukasta, asiakkaat ovat tyytyväisiä, sairaspotilaat vähenevät, tuottavuus kasvaa ja toiminta on kannattavaa. Tämä toimii toki myös toiseen suuntaan työhyvinvoinnin ollessa heikommalla tasolla.

Viime aikoina tieteellisissä keskusteluissa on korostunut erityisesti työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteet. Tämä johtuu siitä, että työhyvinvointi ei ole irrallinen hyvinvoinnin osa-alue, vaan kytkeytyy myös yksityiselämään. Työn vaikutukset kotiin ja kodin vaikutukset työhön ovat selvästi osa koettua työhyvinvointia. Koettu työhyvinvointi on jokaisen henkilökohtainen ja yksilöllinen näkemys työtilanteestaan sekä siihen vaikuttavista ulkoisista ja sisäisistä tekijöistä. Tämän takia myös työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet voivat olla mitä tahansa, millä on havaittu olevan vaikutuksia hyvinvointiin työyhteisössä. (Laine 2014, 11.)

Työhyvinvoinnin vastuu jakautuu laajalti monille eri toimijoille. Monesti ajatellaan, että suurin vastuu työhyvinvoinnista on työntekijällä itsellään ja työnantajan ajatellaan tukevan tätä työntekijän vastuuta. Näiden lisäksi vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kuitenkin myös yhtä vahvasti esihenkilöille, työtovereille ja asiantuntijoille, kuten työterveyshuollolle, työsuojelulle ja henkilöstön edustajille. Työhyvinvoinnin vastuu jakautuu siis hyvin laajalti ja vaatiikin käytännössä sujuvaa yhteistyötä. (Laine 2014, 10.)

Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi elämänlaatuun ja sillä on tärkeä merkitys myös työyhteisön toimivuudelle sekä työn tuottavuudelle. Työhyvinvoinnilla on myös selvä kansantaloudellinen vaikutus. (Häggman-Laitila 2014, 160.) Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia ja sitä tarkastellessa tulisikin käyttää aina kuvitteellista laajakuvalinssiä. Jos yksi työyhteisön osa ei voi hyvin, vaikuttaa se koko työyhteisön työhyvinvointiin.

## 2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat monenlaiset eri tekijät. Nämä tekijät ovat pitkälti sidoksissa työympäristöön ja määräytyvät myös työntekijän yksilöllisyyden mukaan. (Laine 2014, 12.) Työhyvinvointiin vaikuttavat vahvasti muun muassa työ- ja työaikaergonomia sekä ruokailu ja riittävä lepo (Suomen Sairaanhoidajat 2022a).

Tutkimuksin on todettu, että hoitajat kokevat voimakasta imua työhönsä sekä vahvaa ammatillista itsetuntoa, mikä edistää työhyvinvoinnin kokemusta sisältä päin (Laine 2014, 12). Työn imuun liittyy myös läheisesti työn ilo, joka on jokaisen henkilökohtainen asenne ja työhyvinvointia edistävä tekijä. Tämä tarkoittaa sitä, että loppu viimein kukaan ei pysty vaikuttamaan toisen koettuun työhyvinvointiin heikentävästi tai parantavasti, vaan jokaisella itsellään on vastuu hyvinvoinnistaan kasvattamalla omaa psykologista pääomaansa. (Manka 2014, 89.)

Hahtelan (2014, 30) mukaan hoitajat kokevat keskeisimmiksi työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi työn hallinnan tunteen sekä oikeudenmukaisen johtamisen kokemuksen. Hahtela kuvaa myös, että hoitajat kokevat tärkeäksi, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia erityisesti työolosuhteisiin ja työn sisältöön liittyen. Työn hallintaan liittyen tutkimuksin on todettu myös, että autonomia, eli itsenäinen päätöksenteko ja itsensä johtaminen, vaikuttaa merkittävästi hoitajien työtyytyväisyyteen (Häggman-Laitila 2014, 156-157). Työhyvinvointia edistävä johtaminen sisältää muun muassa jokaisen oikeuden tulla kuulluksi sekä selkeät ja yhteiset säännöt sekä periaatteet, joita kaikki noudattaa. (Hahtela 2014, 30.) Tärkeä osa työhyvinvointia edistävää johtamista on myös vuorovaikutuksellisuus sekä osallisuuden kannustaminen (Häggman-Laitila 2014, 145).

Edellä mainittujen lisäksi tutkimuksessa selvisi, että hoitajille tärkeitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat myös työyhteisön toimivuus, toimiva työn organisointi, työn palkitsevuus, sosiaalinen tuki, kehittämismahdollisuudet sekä mahdollisuus työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. (Hahtela 2014, 30.) Työhyvinvointia edistävässä ja toimivassa työyhteisössä vallitsee rohkaiseva sekä avoin ilmapiiri, jossa keskustellaan asioista ja työn tavoitteet ovat kaikille selkeät. Hoitajat kokevat tärkeäksi, että sosiaalista tukea on työyhteisössä monipuolisesti saatavilla muun muassa kollegoilta ja esihenkilöiltä. (Hahtela 2014, 31.)

Valitettavaa on, että hoitajien työhyvinvointiin vaikuttavat myös monet tekijät sitä heikentävästi. Hoitajien työhyvinvointia kuormittaa tänä päivänä erityisesti terveysalan resurssi- ja taloushaasteista aiheutuva kiire sekä tästä seuraava psyykinen ja fyysinen kuormittavuus. Lisäksi suurena keskustelunaiheena hoitajien keskuudessa on jo pitkään ollut liian pieneksi koettu palkka työn vaativuuteen sekä vastuullisuuteen nähden. (Laine 2014, 14.)

Hoitajien koettua työhyvinvointia heikentää Laineen (2014, 12) mukaan myös ristiriita, joka ilmenee, kun hoitaja kokee työnsä erittäin tärkeäksi, mutta käytännössä ei kuitenkaan pysty sitä toteuttamaan niin hyvin kuin haluaisi. Tänä päivänä käydään paljon keskustelua terveysalan resurssipulasta ja henkilöstön mitoituksesta, missä edellä mainittu ristiriita on osoittautunut suureksi henkiseksi kuormitustekijäksi. Resursointiin liittyen hoitajat kokevat, ettei heillä juuri ole vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi sijaisjärjestelyihin tai johtamiskäytäntöihin. Myöskään työn määrään, työtahtiin, työpäivien pituuteen tai työhön liittyviin muutoksiin ei koeta olevan riittävästi vaikutusmahdollisuuksia, mikä aiheuttaa jopa oman riittävyden kyseenalaistamista. (Laine 2014, 13.)

Sekä yksilön että työyhteisön työhyvinvointia merkittävästi heikentävä henkinen väkivalta on valitettavasti melko yleistä työyhteisöissä. Tutkimusten mukaan jopa puolet terveysalalla työskentelevistä hoitajista on havainnut henkistä väkivaltaa omassa työympäristössään. Tässä yhteydessä tullaan usein siihen päätelmään, että miten työhyvinvointia heikentävien

tekijöiden vuoksi menee valtavasti työorganisaation voimavaroja hukkaan sairaslomien ja jopa ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden muodossa. (Manka 2014, 90.)

Pahimmillaan monet työhyvinvointia heikentävät tekijät voivat johtaa työntekijän uupumiseen. Uupumisen hälytysmerkkejä ovat emotionaalinen väsymys, etäännyminen työstä ja vuorovaikutustilanteista, jaksamattomuus sekä kielteinen suhtautuminen erityisesti itseensä ja ammattitaitoonsa. (Häggman-Laitila 2014, 144-145.) Työuupumus on seurausta jatkuvasti heikentyneestä työhyvinvoinnista ja sen edistämisen laiminlyönnistä, minkä vuoksi työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen ovat äärettömän tärkeitä asioita työyhteisössä niin monesta näkökulmasta katsottuna.

Positiiviseen psykologiaan perustuu näkemys, jonka mukaan työhyvinvoinnin kehittämisessä tulisi korostaa enemmän voimavarojen kuin tarpeiden merkitystä. Voimavarojen merkityksen korostaminen edistää myönteistä kehittämisasennetta ja lisää työmotivaatiota. Työhyvinvointia kehitettäessä takerrutaan helposti liikaa vain epäkohtiin, eikä etsitäkään työyhteisön vahvuuksia eli asioita, mitkä on hyvin. Tämän psykologisen näkemyksen tarkoituksena on saada ymmärrystä siitä, että se, mihin huomio keskittyy, kasvaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työhyvinvoinnin kehittäminen ei edisty, jos keskitytään vain epäkohtiin ja vajotaan toivottomuuteen. (Manka 2014, 91.)

Erityisen tärkeää työhyvinvoinnin edistävien tekijöiden tiedostaminen on vuorotyöläisille vuorotyön aiheuttamien haittojen ennaltaehkäisemiseksi. Omaa työhyvinvointia on mahdollista lisätä huolehtimalla itsestään ja hallitsemalla omaa elämää sekä työelämää. Työyhteisössä, jossa työntekijästä välitetään, on olemassa monia mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi, ne tulee vain löytää ja niihin tarttua. (Suomen Sairaanhoidajat 2022b.)

### 2.3 Kolmivuorotyön vaikutus työhyvinvointiin

Säännöllinen päivätyö on Superliiton (2022b) mukaan kaikista terveellisin työaikamuoto ihmiselle. Monissa terveysalan työyksiköissä hoitajat kuitenkin tekevät työtään kolmessa vuorossa eli ympäri vuorokauden, vuoden jokaisena päivänä. Hoitajan fysiologinen vuorokausirytmii on vuorotyössä epäsäännöllinen ja vaihtelee usein, millä on luonnollisesti vaikutusta myös hoitajan työhyvinvointiin. Epäsäännöllisten työaikojen vaikutukset työhyvinvointiin voivat olla niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisiaakin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 19; Costa 2003, 83-87.)

Ihmisen työskennellessä poikkeavina vuorokaudenaikoina, kuten hyvin aikaisin aamulla tai keskellä yötä, tapahtuu elimistössä sekä ohimeneviä, että pysyviä muutoksia, joista on kerrottu jäljempänä tarkemmin. Nämä muutokset näkyvät muun muassa aivoissa ja kehon toiminnossa. Muutokset näkyvät terveyden kannalta eri osa-alueilla. Pitkään jatkuessaan tämän tyyppinen työskentely on terveysriski. On kuitenkin hyvin yksilöllistä, miten epätyypillisiin

työskentelyaikoihin sopeutuu, sillä toisille vuorotyö sopii hyvin eikä aiheuta merkittäviä haittoja terveydelle. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Vuorotyön aiheuttamat haitat eivät näytä olevan sidoksissa työympäristöön, vaan ne ovat samat siitä huolimatta. Vuorotyö voi olla epäsäännöllistä, jolloin työvuorojen kierto ei noudata mitään vakiota, tai säännöllistä, jolloin työvuorot kiertävät aina samalla syklillä. Epäsäännöllisen vuorotyön on todettu olevan kuormittavin vuorotyön muoto ja siinä kuormittavimmiksi koetaan ilta-aamu-työvuoroyhdistelmät. (Sinivaara & Aschan 2008, 104.)

Vuorotyössä saattaa olla ajoittain hyvinkin vaihtelevia työviikkoja. Kokonaistyötunnit saattavat viikossa olla matalimmillaan 25 tuntia tai korkeimmillaan jopa 60 tuntia. Vuorojen sijoituksessa myös eri vuorokauden aikoihin on äärimmäisen tärkeää huolehtia riittävästä palautumisesta. Mikäli työaikajärjestelyt eivät ole toimivia, aiheuttaa se työperäistä stressiä, joka voi taas aiheuttaa häiriöitä uneen ja palautumiseen. Tilapäinen stressi liittyy tiettyyn tilanteeseen, mutta pitkittynyt stressi on jatkuvaa ja alkaa aiheuttamaan oireita, kuten ärtyneisyyttä. Stressiä kestää lyhyen aikaa, mutta pitkittyessään se lisää huomattavasti terveysriskejä. On tutkittu esimerkiksi, että yli 55 tunnin työviikoilla on yhteys lisääntyneeseen riskiin sairastua sydäninfarktiin sekä aivohalvaukseen. (Superliitto 2022b.) Tästä syystä on tärkeää, että vuorotyössäkin työtunnit jaetaan mahdollisimman tasaisesti työviikoille.

Myös pitkät 9-12 tunnin työvuorot ovat hyvin kuormittavia ja suurentavat riskiä erilaisille terveyshaitoille, kuten akuutille ja krooniselle uupumukselle, tuki- ja liikuntaelinsairauksille sekä sydän- ja verisuonisairauksille. Pitkät työvuorot vaikuttavat myös työn laatuun heikentävästi ja lisäävät virheitä, kun reaktiokyky heikkenee. On tutkittu, että yli 40 tunnin työviikkojen tekeminen on yhteydessä muun muassa masennukseen, raskauden komplikaatioihin ja aivoverenkiertohäiriöihin. Yli 12 tunnin työvuorot ovat yhteydessä kohonneeseen työtapaturmariskiin ja aiheuttavat myös työtytymättömyyttä. Tämä voi pahimmillaan johtaa loppuun palamiseen sekä irtisanoutumisaikomuksiin. (Perkiö-Mäkelä ym. 2021, 18.)

Tavanomaista pidempien työvuorojen tekeminen on pulmallista myös työnantajalle. Mikäli työntekijä sairastuu pitkästä työvuorostaan, joudutaan hänelle etsimään kaksi sijaista. Lisäksi työntekijän väsyessä 10 työtunnin jälkeen, joutuvat kollegat ottamaan enemmän vastuuta, mikä taas kuormittaa heitä. Toisaalta tavanomaista pidemmät työvuorot saattavat myös tuoda mukanaan etuja, kuten enemmän vapaapäiviä ja lisääntyntä tyytyväisyyttä. Vuoronvaihtotilanteet myös vähenevät, jolloin hoidon jatkuvuus on turvattu paremmin. Lisäksi työmatkat vähenevät, jolloin niihin liittyvät kustannuksetkin pienenevät. Pitkien työvuorojen tekemisestä on olemassa ristiriitaisia mielipiteitä, mutta niiden tekemisessä tulisi kuitenkin noudattaa tarkkaa harkintaa terveyshaittojen vuoksi. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 41.)

Yöllä työskentely aiheuttaa sekä fyysistä että psyykkistä kuormitusta. Öiden valvomisen on vastoin ihmisen luontaista vuorokausirytmiiä ja siihen liittyykin usein liiallista valvomista sekä

vuorokausirytmien häiriintymistä. Yötyöhön liittyy monia turvallisuusriskejä sekä terveyshaittoja. Yöllä työskentely lisää väsymystä ja voi aiheuttaa univalvetilaan häiriöitä. Myös työtapa-  
turmariskin ja onnettomuusriskin on todettu suurentuvan. Riski sairastua kakkostyyppin diabetekseen, sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin sekä syöpään on suurentunut yötyötä teke-  
villä. (Työsuojeluhallinto 2021; Costa 2003, 83-87.)

Epäsäännöllinen vuorotyö, jossa on suuri riski altistua epätyypillisistä työajoista aiheutuvalla kuormitukselle, aiheuttaa erityisesti fyysisiä terveyshaittoja vuorotyöläiselle. Kuormittavimpia piirteitä epäsäännöllisessä vuorotyössä ovat tyypillisesti lyhyet lepoajat ja pitkät työjaksot. (Laine 2014, 13.) Näiden kuormitustekijöiden on todettu olevan yhteydessä lukuisiin erilaisiin oireisiin ja jopa sairauksiin, kuten unihäiriöihin, ruoansulatusoireisiin, sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin, tapaturmariskin suurenemiseen, kuolleisuuteen sekä lisääntymis-  
terveyden heikkenemiseen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 19.)

On myös todettu, että kolmivuorotyötä tekevien ravinto on sokerisisältöisempää kuin päivätyötä tekevän. Tämä seikka ja ruokailuajojen venyminen iltaan aiheuttavat suurentuneen riskin metaboliselle oireyhtymälle. Tutkimuksista on selvinnyt, että yö- ja iltavuorojen tekeminen aiheuttaa nukahtamisvaikeuksia sekä suurempaa väsymystä kuin aamuvuorojen tekeminen. Yö- ja ilta-aikoina työskentely on myös yhteydessä vapaapäivinä lisääntyneeseen unentarpeeseen. (Perkiö-Mäkelä ym. 2021, 17.)

Fyysisten haittojen lisäksi vuorotyöllä on myös tutkitusti haitallista vaikutusta sekä psyykkiseen että sosiaaliseen hyvinvointiin. Erityisesti vuorotyön koetaan haittaavan yksityiselämän ja työn välistä tasapainoa. Tutkimusten mukaan jopa neljäsosa vuorotyöläisistä kokee sosiaalisen elämän häiriintymisen vuorotyön merkittävimpana haitallisena vaikutuksena. Sosiaalisia haittoja on myös epäsäännöllisistä työajoista johtuva harrastustoiminnan ja ystävien tapaamisen hankaloituminen. Avioeroriski on myös suurentunut vuorotyöläisten keskuudessa. Vuorotyöläiset kuitenkin kokevat myös myönteisiä sosiaalisia vaikutuksia vuorotyöstä, kuten vapaaajan määrän ja sen sijoittumisen sekä mahdollisuuden hoitaa asioita arkivapaapäivinä. (Suomala 2014, 79; Costa 2003, 83-87.)

Tutkimuksin on selvitetty, että noin yksi neljästä kolmivuorotyöläisestä kokee olevansa jatkuvasti väsynyt tai unelias. Kolmivuorotyöhön sopeutuminen onkin yksilöllistä ja siihen vaikuttavat muun muassa ikä, nukkumiskyky, aamu-iltatyypisyys ja perinnölliset ominaisuudet. Vuorotyön terveysriskit kasvavat erityisesti iän myötä. Yli 45-vuotiaita vuoro- ja yötyötä tekeviä pidetään ikääntyneinä työntekijöinä. (Suomala 2014, 80.) Toisaalta, kun elimistö on alkanut sopeutua vuorotyöhön, voi säännölliseen työaikaan siirtyminen aiheuttaa esimerkiksi psyykkisiä haittoja. Tämä muistuttaa siitä, että kolikolla on aina kaksi puolta, jotka tulee ottaa huomioon työhyvinvoinnin ilmiötä tarkastellessa.

Kaikista tutkimuksin todennetuista haitoista huolimatta vuorotyötä tekevät kokevat oman työkykynsä sekä terveydentilansa vähintään yhtä hyväksi kuin säännöllistä päivätyötä tekevilla (Partonen 2020). Hoitajat ovat usein tyytyväisiä pitkiin työvuoroihin niiden todetuista terveyshaitoista huolimatta, sillä niiden tekeminen mahdollistaa pidemmät vapaaajaksot, paremman työtehtävien organisoinnin sekä kiireettömämmän työtahdin. (Perkiö-Mäkelä ym. 2021, 18; Costa 2003, 83-87.) Lopputulema on, että jokainen ihminen on yksilö ja vuorotyöllä voi olla myönteisiäkin vaikutuksia ainakin koetusti. Toki tutkitusti todetut haitat tulee ottaa vakavasti huomioon, vaikka vuorotyöläisestä ei tuntuisikaan, että epäsäännölliset työajat aiheuttavat minkäänlaisia haittoja.

Taulukko 1: Vuorotyön ja työhyvinvoinnin yhteydet

Vuorotyön ominaisuus:	Yhteys työhyvinvointiin:
Epätypilliset työskentelyajat (varhaiset aamut, yöt)	Elimistön pysyvät ja ohimenevät muutokset mm. aivoissa ja kehon toiminnoissa.
Epäsäännöllisyys (kolmen työvuoron vaihtelu)	Kuormittavin työaikamuoto (mm. ilta-aamu vuoroyhdistelmät). Heikentävät vaikutukset psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.
Vaihtelevat työviikot (25-60 h)	Työperäinen stressi, palautumisen ja unen häiriöt. Yli 55h työviikot aiheuttavat jo merkittävän terveysriskin (mm. masentuneisuus, raskauden komplikaatiot, aivoverenkiertohäiriöt).
Pitkät (9-12 h) työvuorot	Riski terveyshaitoille suurenee (mm. uupumus, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sydän- ja verisuonisairaudet). Virheiden sekä työtaturmien riski suurenee. Työtyytymättömyys lisääntyy.
Yötyö	Fyysinen ja psyykkinen kuormitus. Vastoin luontaista vuorokausirytmää; liiallinen valvominen, unirytmien häiriintyminen. Terveys- ja tapaturmariskit lisääntyvät.
Lyhyet lepoajat ja pitkät työpäivät	Eryteisesti fyysiset terveyshaitat (mm. unihäiriöt, ruuansulatusoireet, sydän- ja verenkiertoelimistön sairaudet, kuolleisuuden lisääntyminen, lisääntymisterveyden heikkeneminen).

### 3 Autonominen työvuorosuunnittelu terveysalalla

Suomalan (2014) mukaan joka kolmas hoitaja on tyytymätön työvuorojensa suunnitteluun ja toteutukseen erityisesti tarkasteltaessa asiaa hyvinvoinnin ja yksityiselämän näkökulmasta. Terveysalalla kolmivuorotyötä tekevissä yksiköissä on yleistä, että vähäiset vaikutusmahdollisuudet työaikoihin aiheuttaa muun muassa psyykkistä rasittuneisuutta. Täten vähäiset vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä myös huonontuneeseen terveyteen ja sairauspoissaoloihin. Työvuorosuunnittelu vaikuttaa myös hoitajien ammattiin sitoutumiseen kielteisesti, kun vuorojen vaihto lyhyellä varoitusajalla ei ole mahdollista ja yövuoroja on liian paljon. (Suomala 2014, 79.)

Ihanteellista kolmivuorotyötä tai työaikojen suunnittelua tuskin on olemassa, mutta joitakin haittoja voidaan lievittää ja asioita helpottaa ergonomisella työvuorosuunnittelulla. Työvuororytmin ergonominen suunnittelu luo tasapainoa työn vaatimusten ja yksilöllisten tarpeiden välillä, mikä parantaa hoitajien kokemaa työhyvinvointia. (Sinivaara & Aschan 2008, 105.) Onnistuneen työvuorosuunnittelun lähtökohta onkin, että työajat on suunniteltu yksilöllisesti juuri niille työntekijöille, jotka työtä tekevät ja juuri siihen työhön, jota tehdään. Kaikissa työyksiköissä ei toimi samanlainen työvuorosuunnittelun malli. Tavoitteena työvuorosuunnittelussa on, että se noudattaa lakeja ja alakohtaisia sopimuksia, huomioi taloudelliset, terveydelliset ja turvallisuuteen liittyvät seikat sekä huomioi työntekijöiden tarpeet mahdollisimman hyvin. Onnistunut työvuorosuunnittelu vaatii, että johdon ja henkilöstön välillä vallitsee luottamus. Tämä korostuu erityisesti autonomisessa työvuorosuunnittelussa, jonka käyttöönotto herättääkin usein epäilyksiä sekä työntekijöissä, että johdon puolella. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49-50.)

Toinen merkittävä näkökulma, joka tulee huomioida työvuorosuunnittelussa, on työntekijöiden lisäksi työyksikön näkökulma. Kokonaistilanteen huomioiminen on tärkeää erityisesti autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Työyksikön näkökulma sisältää muun muassa työn ja tiedon jatkuvuuden sekä poikkeustilanteissa toimimisen. Työyksikön näkökulmasta tulee työvuorosuunnittelussa huomioida myös taloudellisuus sekä riittävä henkilöstömitoitus. Työyksikön tulee huomioida mahdolliset äkilliset poissaolot ja varautua niihin sijaisilla. Mikäli valmiille työvuorolistalle jää avoimia työvuoroja täytettäväksi, tulisi ne työyksikön näkökulmasta sijoittaa niin, että niihin on mahdollista löytää sijainen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 63-65.)

Suomessa työnantaja vastaa työaikajärjestelyistä ja näin ollen myös niiden seurauksista (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 39). Loppujen lopuksi hoitoalallakin työyksikön johdolla on vastuu ja määräysvalta työvuorosuunnittelusta, sen toteuttamisesta sekä kehittämisestä. Toki henkilöstölläkin on erittäin suuri rooli työvuorojen tekijöinä eli kokemusasiantuntijoina.

### 3.1 Työvuorosuunnittelua ohjaavat lait ja säädökset

Tässä opinnäytetyössä syvennyttään tarkemmin yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen, sillä kyseinen työehtosopimus on toimeksiantajayrityksellä käytössä. Lisäksi sisällöltään kuvataan asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä, sillä se vaikuttaa osaltaan kolmivuorotyön suunnitteluun. Lakeja ja säädöksiä käsitellään lähinnä kokoaikaisen jaksotyöajan näkökulmasta, sillä toimeksiantajalla tämä on tyypillisin työaika-muoto, jonka mukaan työvuoroja suunnitellaan.

Suomessa työvuorosuunnittelua ohjaa tarkasti lainsäädäntö sekä eri alojen omat työehtosopimukset. Työvuorosuunnittelua ohjaavia lakeja ovat mm. työaikalaki ja työturvallisuuslaki. Lainsäädäntö, säädökset ja sopimukset antavat raamit sekä reunaehdot työvuorosuunnittelulle, jotta suunnittelu olisi terveellistä ja turvallista työntekijälle. Näin varmistetaan myös tasavertaisuus työntekijöiden välillä. Säännöllisessä päivätyössä ei ole tarvetta tulkita lainsäädäntöä niin tarkasti, kun työaika on aina sama. Vuorotyössä lainsäädäntö sekä sopimukset tulee huomioida jokaisen suunniteltavan työvuorolistan kohdalla. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 13-14; Työterveyslaitos 2022a.)

Ensimmäisenä työvuorosuunnittelua aloittaessa on perehdyttävä Suomen työaikalakiin, sillä se antaa reunaehdot kaikkien alojen työaikojen säätelylle. Uusi työaikalaki on tullut voimaan vuoden 2020 alussa. Työaikalain tarkoituksena on turvata vuorokausilevon, keskimääräisen viikkotyöajan, yötyön sekä vuosilomien minimistandardit. Työaikalakia sovelletaan erilaisiin työ- ja virkasuhteisiin, mutta ei johtamistehtäviin tai muihin rinnastettaviin itsenäisiin tehtäviin. Työaikalakia voidaan melko laajasti soveltaa työehtosopimusten valtuuksin ja näin voidaan poiketa työaikalain antamista määräyksistä. Työehtosopimus viime kädessä siis määrää työajoista ja niiden järjestämisestä terveysalalla. (Työaikalaki 872/2019.)

Työaikalaisissa (872/2019) määritellään työajan jakautuvan yleistyöaikaan ja jaksotyöaikaan. Näitä työaikamuotoja koskevat hieman erilaiset määräykset. Yleistyöaika eli ”toimistotyöaika” on työaikalain mukaan korkeintaan 8 tuntia vuorokaudessa ja korkeintaan 40 tuntia viikossa. Yleistyöajassa voidaan viikoittaista työaika soveltaa niin, että se on keskimäärin 40 tuntia vuoden aikana, mutta tällöinkään ei päivittäinen työaika saa ylittää yli kahdeksaa tuntia. Yleistyöajassa on mahdollista kertyä sekä vuorokautista ylityötä, että viikoittaista ylityötä. Mikäli työntekijän kanssa on sovittu lyhyemmästä viikkotyömäärästä, on täyteen viikkotyömäärään asti tehty työ lisätyötä. (Työaikalaki 872/2019.)

Jaksotyöllä tarkoitetaan työaikamuotoa, jossa työaika on korkeintaan 120 tuntia kolmen viikon jaksossa tai korkeintaan 80 tuntia kahden viikon jaksossa. Jaksotyöaika saa käyttää vain työpaikoilla, joista laki on säätänyt. Laki säätää, että jaksotyössä kahden työvuoron välinen keskeytymätön lepoaika tulisi olla vähintään 11 tuntia. Tätä lepoaika voidaan kuitenkin poikkeustilanteissa lyhentää yhdeksään tuntiin, mikäli työn järjestely sitä vaatii. Jaksotyössä

tulee huomioida myös viikkolepoaika, joka on vähintään 35 tuntia yhtäjaksoista lepoaikaa seitsemän vuorokauden aikana. Viikkolepoaika ei ole sidottu kalenteriviikkoon. Yötyöstä (klo 23-6) laissa säädetään, että työntekijä saa tehdä korkeintaan viisi yövuoroa peräkkäin ja tämän jälkeen on oltava vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työntekijän suostumuksella saa yövuoroja teettää vielä kaksi lisää eli yhteensä seitsemän, mutta yli viittä yövuoroa ei saa lähtökohtaisesti työvuoroluetteloön suunnitella. Yövuoro saa työaikalain mukaan olla 12 tuntiakin pitkä. Nämä yötyötä koskevat rajoitukset eivät kuitenkaan koske tilapäistä yötyötä eli työtä, jota työnantajan on satunnaisesti teetettävä yöllä, vaikka tavanomaisesti toiminta sijoittuisi päiväsaikoihin. Jos on kyse erityisen vaarallisesta tai rasittavasta työstä, ei työaika saa ylittää 8 tuntia sen 24 tunnin sisällä, jona työntekijä on tehnyt yötyötä. (Työaikalaki 872/2019.)

Työturvallisuuslakiin (738/2002) tehtiin täsmennys vuonna 2013, että työturvallisuutta vaarantavia ja haittaavia tekijöitä arvioitaessa tulee työnantajan arvioida myös nimenomaan työaikoja sekä niiden vaikutusta työturvallisuuteen. Työturvallisuuslaki määrää siis työaikojen vaikutusten arvioinnista suhteessa työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Tämä laki takaa myös sen, että yötyötä tekevä työntekijä voi tarvittaessa vaihtaa työtehtäviään tai siirtyä päivätyöhön. Lakiin tehtiin muutoksia myös vuonna 2021. Tämän myötä työturvallisuuslaissa painotetaan vielä enemmän esimerkiksi yötyön riskien kartoittamista ja haittojen ennaltaehkäisyä. Työnantaja on velvollinen selvittämään, miten poikkeuksellisten työaikojen aiheuttama kuormitusta voitaisiin pienentää, kun mahdollisuutta näistä työajoista luopumiseen ei ole (ympäri vuorokautisessa toiminnassa). Laissa korostetaan ennaltaehkäisyä ja suunnitelmallisuutta. Usein poikkeuksellisten työaikojen aiheuttamaa kuormitusta voidaan pienentää mm. vähentämällä yötyötä ja lisäämällä ergonomista työvuorosuunnittelua. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Yötyön tekemistä ohjaa Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001), sillä yötyö luokitellaan tällaiseksi työksi. Asetuksissa säädetään, että yötyön tekemisen edellytyksenä on säännölliset terveystarkastukset, joissa työntekijä todetaan terveytensä puolesta kykeneväksi tekemään yötyötä. Tästä työnantaja saa kirjallisen lausunnon. Terveystarkastukset tehdään työsuhteen alkaessa ja 1-3 vuoden välein siitä eteenpäin yötyötä tehdessä.

Lait ja asetukset antavat raamit työvuorosuunnittelulle, mutta loppujen lopuksi noudatettava työehtosopimus määrää kyseisen työyksikön työaikajärjestelyistä. Yksityinen sosiaalipalvelualan työehtosopimus noudattaa kolmea työaikamuotoa, jotka ovat yleistyöaika, toimistotyöaika ja jaksotyöaika. Yleistyöaikaa noudatettaessa säännöllinen vuorokausittainen enimmäistyöaika on 8 tuntia ja viikoittainen enimmäistyöaika 38 tuntia 20 minuuttia. Toimistotyöaikaa noudatettaessa työajat ovat enintään 7 tuntia 40 minuuttia vuorokauden aikana ja enintään 37 tuntia 30 minuuttia viikon aikana. Näitä työaikamuotoja noudatettaessa ei säännöllinen

viikkotyöaika saa koskaan nousta yli 48 tuntiseksi. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 19/2020.)

Työaikalaki määrää, millaisessa työssä voidaan noudattaa jaksotyötä ja tällöin työaika voi olla korkeintaan 10 tuntia päivävuorossa, 12 tuntia yövuorossa ja korkeintaan 38 tuntia 20 minuuttia viikossa. Viikoittaista säännöllistä työaikaa voidaan järjestää keskimääräiseksi jaksotyössä, kun se tasoittuu työvuoroluettelon aikana määrättyyn keskimäärään. Yleensä tasoittumisjakso eli työvuoroluettelon pituus on 3-6 viikkoa. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen (19/2020) mukaan työaika saa olla jaksotyössä kolmessa viikossa enintään 115 tuntia ja kuudessa viikossa enintään 230 tuntia. Jos käytössä on kuuden viikon tasoittumisjakso, ei ensimmäisen tai toisen kolmiviikkoisen jakson tuntimäärä saa ylittää 126 tuntia. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 19/2020.)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus (19/2020) määrää myös ylityöiden tekemisestä ja niiden korvaamisesta. Ylityötä ei ole pakko tehdä, vaan sovitun työajan ylittyminen lähtee työntekijän suostumuksesta. Jaksotyössä ylityöksi lasketaan se työaika, joka ylittää keskimääräisen viikkotyöajan kolmen viikon jaksossa. Kolmen viikon aikana tehdyistä ylityöistä maksetaan ylityökorvauksena ensimmäiseltä 18 tunnilta 50% palkasta ja tämän jälkeen 100% palkasta.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa (19/2020) määrätään työaikalakiin nojautuen, että työntekijälle saa suunnitella jaksotyössä työvuoroluetteloon korkeintaan viisi yövuoroa peräkkäin ja tämän jälkeen työntekijän on saatava vähintään 24 tuntia keskeytymätöntä lepoaikaa. Yövuoroja voidaan teettää vielä kaksi lisää työntekijän suostumuksella, joka on joka kerta erikseen varmistettava. Tässä on kyse lisä- tai ylityöstä eli seitsemän peräkkäisen yövuoron tekeminen ei saisi olla suunnitelmallista.

Työehtosopimus määrää, että työvuoroista on laadittava työvuoroluettelo sovitulle tasoittumisjaksolle etukäteen ja se on annettava tiedoksi työntekijöille vähintään viikko ennen kyseisen työvuoroluettelon alkua. Julkaistua työvuoroluetteloa ei saa muuttaa, kun vain sovittaessa työntekijän kanssa tai ennalta arvaamattomissa toiminnan muutostilanteissa, jolloin tulee myös mahdollisimman varhain keskustella työntekijän kanssa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 19/2020.)

Kyseisessä työehtosopimuksessa määrätään työajoista myös muun muassa, että turhan lyhyitä työvuoroja ei tulisi työntekijöillä teettää. Epätarkoituksenmukaisen lyhyeksi työvuoroksi on kuvattu alle neljän tunnin vuoroja, jollei työntekijän omat tarpeet tai muut painavat perustelut näitä vaadi käytettävän. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 19/2020.)

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus neuvoteltiin uusiksi alkukesästä vuonna 2022. Edellisen työehtosopimuksen voimassaolo päättyi 30.4.2022. Neuvottelujen myötä on alalle

tiedossa muun muassa palkankorotuksia, mutta myös muutoksia liittyen työvuorojen suunnitteluun. Tämä uusi työehtosopimus on voimassa 1.5.2022-30.4.2024. Työvuorosuunnitteluun liittyvät ohjeistukset eivät sisällöllisesti juurikaan muuttuneet, mutta tekstimuutoksia ja selventäviä lisäyksiä tehtiin. (JHL 2022.)

Työvuoroluettelon muuttamisesta kirjattiin tarkemmin, että muutoksia voi tehdä vain painavista syistä, jotka ovat ennalta-arvaamattomia. Lisäksi tehtiin tiukempia rajoituksia työvuorojen yhdenjaksoiseen järjestämiseen sekä vapaapäivien suunnitteluun. Työntekijällä tulee kolmen viikon aikana olla vähintään yksi kahden päivän yhtäjaksoinen vapaa ja kuuden viikon aikana vähintään kaksi viikonloppuvapaata. Työaikaan kuuluvan ruokatauon keskeyttämisestä tarkennettiin, että tauko jatkuu keskeyttämisen verran eikä esimerkkiruokailu ole osa ruokataukoa. Vuosilomien järjestämisestä tarkennettiin, että loma on järjestettävä yhdenjaksoisena ja lomaa saa jakaa vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tilanteissa. (JHL 2022.)

### 3.2 Perinteinen työvuorosuunnittelu

Perinteisellä työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan työvuorosuunnittelun mallia, jossa yksi henkilö, kuten esihenkilö, suunnittelee kaikkien työntekijöiden työvuorot. Työvuorot suunnitellaan yhdelle ajanjaksolle kerrallaan ja julkaistaan työntekijöille ennen kyseisen ajanjakson alkua työehtosopimusta noudattaen. Tämä suunnittelumalli sopii monelle yritykselle, mutta käänttöpuoli on se, että työntekijät eivät koe omaavansa tarpeeksi vaikutusvaltaa omiin työvuoroihinsa. Yleensä tässä suunnittelumallissa työntekijöillä on mahdollisuus esittää toiveita, mutta lopulliset työvuorot tiedetään vasta työvuorolistan julkaisuhetkellä. (Konkola 2022.)

Perinteinen työvuorosuunnittelu on resurssilähtöistä. Tämä tarkoittaa sitä, että suunnittelulle antaa raamit se, kuinka paljon on työntekijöitä, joille työvuoroja tulee suunnitella. Tämän työvuorosuunnittelumallin haasteena on, että suunnitteluvaiheessa ei tiedetä esimerkiksi henkilöiden tai työn vaatimasta osaamisesta, työn tarpeesta tai sen mittareista eikä siten osata huomioida näitä asioita. Tämä näkyy terveydenhuollossa muun muassa siten, että jokaiseen työvuoroon suunnitellaan aina sama määrä työntekijöitä, riippumatta viikonpäivien tai vuodenaikojen mahdollisesti aiheuttamasta muutoksesta resursointitarpeessa. (Salkolahti 2020.)

Perinteisessä työvuorosuunnittelussa on sekä hyötyjä että haittoja. Tämä suunnittelumalli voi olla toimiessaan jopa tehokkaampi kuin yhteisöllinen työvuorosuunnittelu. Yleensä päätöksenteko on helpompaa ja työvuorojen suunnittelu nopeampaa, kun suunnittelu on keskitetty yhdelle henkilölle. Perinteisessä työvuorosuunnittelussa on myös mahdollista huomioida paremmin erilaiset näkökulmat ja vertailla erilaisia työvuorolistavariaatioita. Työvuorosuunnittelijan tulee tarkastella työvuorolistoja objektiivisesti, jotta suunnittelussa tulee huomioitua työntekijöiden työhyvinvointi ja tyytyväisyys, työvuorojen täyttöaste sekä kustannustehokkuus. Yhden työvuorosuunnittelijan on helpompi tarkastella näitä näkökulmia ja valita kokonaisuuden kannalta paras listaratkaisu. Myös työvuorosuunnittelun kehittäminen voi olla

tehokkaampaa, kun tietyllä vastuuhenkilöllä on laaja kokonaiskuva suunnittelusta ja sen haasteita. (Konkola 2022.)

Jopa suurin haaste perinteisessä työvuorosuunnittelussa on, ettei työntekijöillä ole riittävästi vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihinsa. Tällä on suuri vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen, kun jokaista työvuorolistaa kohden saa esittää rajallisen määrän toiveita ja sitäkin rajallisemman määrän niin kutsuttuja ”pakollisia” toiveita. Perinteisessä työvuorosuunnittelussa on myös se haaste, että vastuu on kokonaan yhden ihmisen harteilla ja hän vastaanottaa täten myös kaiken kritiikin. Monesti tämä henkilö tekee työvuorosuunnittelua oman työnsä ohessa, mikä voi aiheuttaa ylimääräisiä paineita eikä tunnu enää mielekkäältä. Työvuoroitoiden toteuttaminen aiheuttaa stressiä. Omien kollegoiden työvuorojen suunnittelu voikin olla äärimmäisen vaikeaa, kun haluaa miellyttää kaikkia. Tätä haastetta ei ole, mikäli työvuorolistat suunnittelee täysin ulkopuolinen henkilö, joka ei ole työntekijöiden arjessa mukana. Toisaalta ulkopuolinen suunnittelija ei välttämättä täysin ymmärrä työn sisältöä tai erityispiirteitä eikä myöskään henkilöstön erilaisuutta. Tästä muodostuu riski, ettei suunnittelija tiedä, miten työvuorot olisi hyvä järjestää. (Konkola 2022.)

### 3.3 Autonominen työvuorosuunnittelu

Autonomisella työvuorosuunnittelulla eli työaika-autonomialla tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Työaika-autonomia mahdollistaa työvuorojen suunnittelun niin, että huomio kiinnittyy sekä työyhteisön toiminnan asettamiin vaatimuksiin että työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin, kuten työssä jaksamiseen. Työaika-autonomia on kansainvälisesti ollut käytössä jo 1990-luvulta lähtien, mutta Suomessa sen käyttö kolmivuorotyön suunnittelussa on yleistynyt vasta 2010-luvun tietämillä. (Häggman-Laitila 2014, 157; Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.)

Autonominen työvuorosuunnittelu tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijät suunnittelevat itse yhteistyössä omat työvuoronsa. Joskus työaika-autonomia saatetaan virheellisesti rinnastaa toiveiden toteuttamiseen, mutta nämä ovat kaksi täysin eri asiaa, jotka tulee erottaa toisistaan. Työyhteisöissä, joissa työaika-autonomia on käytössä, on yhdessä sovitut reunaehdot ja pelisäännöt suunnittelulle, joita kaikki noudattavat. Työvuorosuunnittelun pelisääntö voi olla esimerkiksi mahdollisuus yhteen viikoittaiseen vakio-toiveeseen harrastuksen vuoksi. Työvuorosuunnittelun reunaehdot asettavat noudatettava työehtosopimus sekä työaikalaki ja organisaation toiminta sisältäen paikalliset sopimukset työajoista. (Häggman-Laitila 2014, 157; Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 55.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoite on, että jokainen ottaa vastuun omien työvuorojensa suunnittelusta huomioiden yhteiset pelisäännöt, resurssitarpeen sekä kollegoiden toiveet. Tarvittaessa jokaisen työntekijän on oltava valmis joustamaan ja muuttamaan omia toiveitaan, kunnes työvuorolista on tarkastusta vaille valmis. Aina autonomia ei kuitenkaan

toteudu täysin, vaan työvuorolistan tarkastaja joutuu muuttamaan työvuoroja resurssien ja vahvuuksien mukaisiksi. (Suomen Sairaanhoidajat 2022a; Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.)

Työaika-autonomia tuo mukanaan vapautta ja vastuuta. Työntekijät ovat tietoisia ja vastuussa omista valinnoistaan. Autonominen työvuorosuunnittelu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yksilöllisiä toiveita pystyttäisiin rajattomasti toteuttamaan, vaan säännöt ja reunaehdot turvaavat jokaisen työntekijän perusoikeudet sekä toiminnan sujuvan jatkuvuuden. Autonomiassa korostetaan sitä, että toiminnan sujuvuus ja työntekijöiden toiveiden tasapuolinen huomioiminen on koko työyhteisön vastuulla. Esihenkilö ei siis ole tästä yksin vastuussa, vaan hänen tehtävänänsä on paremminkin toimia työvuorosuunnittelun tukihenkilönä ja tarjota ohjausta henkilöstölle tarvittaessa. (Sinivaara & Aschan 2008, 103.)

Vapaus ja vastuu tarkoittaa käytännössä sitä, että jokainen työntekijä suunnittelee itselleen myös vähemmän mieluisia työvuoroja eli jokainen joustaa tarvittaessa. Epämieluisat vuorot eivät autonomian myötä katoa, vaan nekin tulee täyttää. Toisaalta epämieluisien vuorojen täyttäminen voi olla miellyttävämpää, kun saa itse päättää joustavansa. Vaikutusvallan tunteminen lisää usein joustamishalukkuutta. Tärkeää on, että työntekijät näkevät omat ja toistensa työvuorot, jotta on mahdollista konkreettisesti nähdä, milloin jokainen on joutanut. Tämä todennäköisesti tuo työyhteisöön enemmän tasapuolista kohtelua ja yhteen puhaltamisen ilmapiiriä. Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus ovatkin käsitteitä, joista jokaisen yksilön tulee kantaa vastuu ja huomioida työvuorosuunnittelussa. (O'Carroll 2021; Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 68.)

Työaika-autonomia mahdollistaa työajan käytön erilaisia elämäntilanteita yksilöllisesti palvelevaksi. Esimerkiksi toisille sopii paremmin aamuvuorot ja toisille taas iltavuorot. Autonomiassa työvuorosuunnittelussa on mahdollista myös joustaa normaaleista työajoista esimerkiksi tekemällä pidempiä työpäiviä, jotta saa myöhemmin useamman vapaapäivän. Hoitajat haluavat itse säädellä työvuorokiertoaan riittävän levon ja palautumisen vuoksi, sillä sekin on hyvin yksilöllistä. (Häggman-Laitila 2014, 158.)

Työaika-autonomian käyttöönotolle terveysalan työyksiköissä on olemassa tutkittuja perusteita. Autonominen työvuorosuunnittelu on muun muassa vaikuttanut hoitajien työyhteisöön sitouttamiseen sekä organisaation tuloksellisuuteen. Lisäksi joustavat työajat ja lisääntyneet vaikuttamismahdollisuudet ylläpitävät hoitajien työhyvinvointia. (Häggman-Laitila 2014, 157.) Autonomia antaa siis mahdollisuuden huomioida yksilöllisiä tarpeita paremmin ja täten antaa liikkumavaraa vuorotyön kuormittavuuden kannalta. Hyvin toteutuessaan työaika-autonomia on tutkitusti lisännyt työntekijöiden tyytyväisyyttä, työhyvinvointia sekä vastuunottoa työyhteisössä. (Suomen Sairaanhoidajat 2022a.)

Kun suunnitellaan autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa työyksikössä, on tärkeää keskustella eri osapuolten odotuksista ja tunnustella autonomisen suunnittelun toimivuutta juuri kyseisessä yksikössä. Tärkeitä kysymyksiä pohdittavaksi ovat muun muassa, että miksi kukin toivoisi työaika-autonomiaa, mitä ongelmia se ratkaisisi ja mitä vaikutuksia sillä olisi työyksikössä (positiivisia ja negatiivisia). Toivottavaa olisi, että kaikkien osapuolten näkemykset ja odotukset menisivät suunnilleen yksi yhteen ja olisivat realistisia työaika-autonomian käyttöönoton kannalta. (O’Carroll 2021; Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 53-54.)

Työaika-autonomian käyttöönoton kannalta on todella tärkeää jokaisen ymmärtää omien tarpeidensa lisäksi myös työyksikön operatiivisen toiminnan kannalta välttämättömät asiat ja se, miten työvuorot vaikuttavat koko organisaation toimintaan. Tässä korostuu edelläkin mainittu vastavuoroisuus sekä vastuullisuus kollegojen kesken. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa ei voi ajatella vain omia lähtökohtiaan. Organisaation tarpeet määrittelevät muun muassa miehityksen joka vuorossa ja kustannustehokkuuden. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa täytyy osata katsoa ja sitoutua katsomaan työvuoroja kokonaisuutena kollegat ja työyksikkö huomioiden. Myös työnteon ilmapiiri vaikuttaa paljon työaika-autonomian onnistumiseen. Mikäli henkilöstöllä on asenne ”olen vain töissä täällä”, ei autonominen työvuorosuunnittelu todennäköisesti onnistu. Työntekijöiden tulee löytää jokin yhtenäinen suurempi tarkoitus työleen ja muuttaa ajatusmaailmaa oma-aloitteisemmaksi sekä joustavammaksi. Työaika-autonomia vaatii työntekijöiltä paljon, mutta vastalahjaksi saa vapautta, vaikuttamismahdollisuuksia sekä kohentunutta työhyvinvointia ja motivoituneisuutta työhön. (O’Carroll 2021.)

Autonomista työvuorosuunnittelua käyttöönotettaessa olisi hyvä käsitellä asioita mahdollisimman konkreettisesti, muun muassa kirjatuilla pelisäännöillä ja työvuorosuunnittelupohjalla. Jokaisen työntekijän tulee tuntea yhteiset säännöt ja reunaehdot sekä työvuorosuunnittelupohjan käyttö. Myös uusien vuorovaikutuskeinojen käyttöönotto voi olla tarpeen, kuten suunnitteluvastaavan nimeäminen. Autonominen työvuorosuunnittelu vaatii myös tietoisuutta työhyvinvoinnista, lainsäädännöstä, yksikön toiminnasta ja vuorotyöstä. Jokaisen työntekijän tulisi olla tietoinen työvuorosuunnitteluun vaikuttavista seikoista. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 51.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa suunniteltaessa tulee sopia ja keskustella työntekijämitoituksista, työvuorojen määrästä, työjaksojen pituuksista, työpäivien pituuksista sekä aloitus- ja lopetusajoista. Työyksikössä tulee sopia myös siitä, kuinka monta viikonloppua tai yövuoroa voi suunnitella yhteen työvuorolistaan. Lomallelähtijöiden huomioinnista tulee olla myös yhteinen kanta. Lisäksi on tärkeää sopia työvuorosuunnittelun aikataulusta sekä ristiriitatilanteissa toimimisesta. Ristiriitatilanne voi olla esimerkiksi se, että joku ei suunnittele ollenkaan omia työvuorojaan tai että toiveet menevät liian monella työntekijällä päällekkäin. Tällöin tulee huomioida tasapuolisesti kaikki työntekijät, myös hiljaisimmat, jotta kovaäänisimmät eivät saisi aina toiveitaan toteutumaan. Yksilöllisten tarpeiden toteuttamisen

mahdollisuudesta, tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta tulee keskustella avoimesti työyhteisössä, jossa autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 52-55.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon liittyy usein myös riskejä ja haasteita, joita tulee kartoittaa etukäteen. Riskejä voivat olla muun muassa aikataulu, muut muutokset toiminnassa sekä työntekijöiden muutoshalukkuuden sekä valmiin mallin puuttuminen. Kolmi-vuorotyön suunnittelua vaikeuttaa se, että kaikki työntekijät eivät ole koskaan samanaikaisesti paikalla, vaan työvuoroja suunnitellaan silloin, kun ollaan työvuorossa. Tällöin asioiden sopiminen kollegojen kanssa vaikeutuu. Varsinkin alkuun voi työntekijöillä olla haasteita hahmottaa työvuorosuunnittelu kokonaisuutena eli nähdä muutakin kuin omat työvuoronsa. Myös epäoikeudenmukaisuutta voi esiintyä, johon puuttuminen on esihenkilön vastuulla. Haasteista huolimatta autonominen työvuorosuunnittelu voi onnistua, kun työyksikön ilmapiiri on avoin sekä hyväksyvä ja kaikki toimivat yhteistyössä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 55-57.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa tulee seurata aktiivisesti ja punnita sen onnistumista työyksikössä. On arvioitava, mitä muutoksia on tapahtunut ja ovatko ne eduksi vai haitaksi työntekijöille tai työyksikön toiminnalle. Arvioinnin mittarina voidaan käyttää esimerkiksi kyselyä työntekijöiden työhyvinvoinnista tai suoraa palautetta autonomisen työvuorosuunnittelun toimivuudesta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 57.)

*”Autonominen työvuorosuunnittelu voi toimia, jos kaikki osapuolet haluavat jakaa muutakin kuin rusinat pullasta. Koko joukkueen täytyy sitoutua jakamaan myös varsinainen pulla - ja tarvittaessa välillä pelkkää taikinaakin.”* (O’Carroll 2021.)

### 3.4 Ergonominen työvuorosuunnittelu ja työhyvinvointi

Yksi työhyvinvoinnin osa on työnhallinta, joka pitää sisällään muun muassa työaikojen suunnittelun sekä työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49). Työhyvinvointia tukeva eli ergonominen työvuorosuunnittelu on hyvin abstrakti käsite ja vahvasti sidoksissa toimintaympäristöönsä sekä työn luonteeseen. Ergonominen työvuorosuunnittelu aiheuttaa usein työyhteisöissä ristiriitaisia tuntemuksia. Sen on kuitenkin todettu olevan hyvä ratkaisu vuorotyön kuormittaviin epäkohtiin puuttumisessa. Terveysalalla on yleistä, että hoitajat pitävät tärkeänä työn ja yksityiselämän joustavaa yhteensovittamista. Tämä toteutuu käytännössä siten, että on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa muun muassa työaikojen ja lomien sijoittelun kannalta. Hyvinvointia tukeva työvuorosuunnittelu vaatii esihenkilöiltä ja johdolta ymmärrystä työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita kohtaan. (Laine 2014, 14.)

Jotta työvuorot voidaan suunnitella työhyvinvointia tukeviksi, tulee ensin arvioida työaikojen kuormittavuutta. Tämä mahdollistaa konkreettisten tavoitteiden asettamisen ergonomiselle

työvuorosuunnittelulle ja täten työaikojen kuormittavuuden vähentämiselle. Muun muassa autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto lisää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työvuoroihin, mutta autonomiassa tulee huomioida myös se, ettei työaikaergonomia kärsi. (Työterveyslaitos 2022b.)

Hyvällä ergonomisella työvuorosuunnittelulla on mahdollista lieventää kolmivuorotyön aiheuttamaa kuormitusta sekä edistää työn jälkeistä palautumista. Pitkällä tähtäimellä ergonominen työvuorosuunnittelu parantaa työssä jaksamista, edistää työkykyä ja pidentää työuria. (Työterveyslaitos 2022b.) Kolmivuorotyön suunnittelussa eniten haasteita tuo riittävän lepoajan takaaminen. Työkyvyn ylläpitämisen kannalta on äärimmäisen tärkeää huolehtia riittävästä palautumisesta sekä myös työpäivien aikana työstä irrottautumisesta. Kokonaan työstä irrottautuminen on myös ajoittain tärkeää ja esimerkiksi juhlapyhien sekä viikonloppuvapaiden tasapuolinen mahdollistaminen työntekijöille tukee tätä. (Työterveyslaitos 2022c.)

Työterveyslaitos (2022b) on luonut suosituksen työaikojen aiheuttaman kuormituksen arvioimiseksi. Tämä työaikojen liikennevalomalli on luotu erityisesti jaksotyötä varten ja sen tarkoituksena on kartoittaa keskeisiä kuormitustekijöitä työajoissa sekä ohjata työvuorojen suunnittelua enemmän työhyvinvointia tukevaksi. Liikennevalomallissa on eri osa-alueita, joiden kuormittavuutta arvioidaan värien avulla, joita ovat vihreä, keltainen, oranssi, punainen. Nämä yksittäiset tekijät arvioidaan ja merkitään värein, jotta voidaan seurata, montako kertaa kuormitustekijä toistuu esimerkiksi kolmen viikon työjakson aikana. Yleensä tarvitsee huolestua vasta, kun kuormitustekijä toistuu jatkuvasti ja aiheuttaa ylikuormitusta työntekijässä, mutta toki myös yksittäiset tapaukset tulee ottaa huomioon. Työterveyslaitos (2022b) suosittelee, että jokaista työvuorojaksoa suunnitellessa tulisi arvioida työajan pituuden, työajan ajoittumisen, palautumisen, työn ja muun elämän yhteensovittamisen sekä vaikutusmahdollisuuksien suhdetta työaikojen kuormittavuuteen.

Yleisiä ergonomisen työvuorosuunnittelun sääntöjä on, että liian aikaista heräämistä tulisi välttää, työvuorojen tulisi siirtyä aina eteenpäin, monen peräkkäisen yövuoron jaksoja ei tulisi tehdä eikä myöskään liikaa viikonlopputöitä. Ergonomista työvuorosuunnittelua tukee työntekijän vaikutusmahdollisuudet omien työvuorojen suunnitteluun sekä vuoronvaihdon mahdollisuus työtovereiden kesken. Työvuorolistan pituus on myös tärkeä ergonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyvä tekijä. Yleensä hoitajien keskuudessa suositaan kuuden viikon työvuorolistoja perinteisen kolmen viikon sijasta, jotta yksityiselämää on mahdollista suunnitella paremmin. Tätä tukee myös se, että työvuorot ovat ajoissa tiedossa, jolloin esimerkiksi yhteistä aikaa perheen kanssa on mahdollista suunnitella hyvissä ajoin (Suomala 2014, 80-81.)

Työvuoroja suunnitellessa tulee huomioida, että yli 48 tunnin työviikot heikentävät työssä jaksamista ja vapaapäivien välisen työjakson tulisikin olla mielellään alle 40 tuntia. Toistuvan ylityön tekeminen on myös suuri kuormitustekijä, joka tulee huomioida jo työvuorojen

suunnitteluvaiheessa - onko tarpeeksi resursseja, ettei työvuoroja jää ilman työntekijää? Yksittäinen työpäivä ei saisi ylittää pituudeltaan yhdeksää tuntia, sillä sitä pidemmät työvuorot aiheuttavat väsymystä, tapaturmariskin suurentumista sekä sairauspoissaolojen lisääntymistä. Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa työpäiviä tulisi olla peräkkäin korkeintaan viisi, sillä peräkkäiset työpäivät kasaavat kuormitusta. Viikkolepo on työehtosopimuksessa määrätty, joten työvuoroja suunniteltaessa tulee huomioida, että jokaisella työntekijällä on viikoittain vähintään yksi 35 tunnin keskeytymätön vapaa-aika. Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa suositellaan, että vähintään kerran kuukaudessa olisi vapaa viikonloppu, sillä se tukee erityisesti työntekijän sosiaalista hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2022b.)

Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa on suositeltavaa, että peräkkäisiä yövuoroja tehtäisiin korkeintaan muutama eikä ainakaan yli neljää. Työterveyslaitos (2022b) suosittelee, että raskaana olevien naisten tulisi tehdä korkeintaan yksi yövuoro viikossa, sillä toistuvat yövuorot lisäävät keskenmenon riskiä. Iltavuorosta aamuvuoroon siirtymistä tulisi välttää parhaimman mukaan ja jos tällaisia vuoroja on välttämätöntä suunnitella, tulisi iltavuoron loppua ennen klo 21. Tämä siksi, että työvuorojen välin tulisi olla työhyvinvoinnin sekä palautumisen kannalta vähintään 11 tuntia ja mielellään jopa 12-16 tuntia. Vapaaajaksot tulisi suunnitella yhteinäisiksi ja yhden päivän vapaita tulisi välttää. Yli 10 tunnin työvuoroja ei turvallisuuden vuoksi tulisi suunnitella. Pelkästään yövuoron tekeminen on vapaaehtoista ja jatkuvaa yötyötä suositellaankin välttämään. (Suomen Sairaanhoidajat 2022a.) Viimeisen yövuoron jälkeen tulisi aina olla vähintään kolme vapaapäivää palautumiseen (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 38). Suunniteltu työvuorolista ei saisi muokkaantua niin, että se haittaa työaikaergonomiaa, lyhentää viikkolepoaika tai että työtunteja kertyisi yli 40-48 tuntia viikossa. Ergonomiseen työvuorosuunnitteluun kuuluu myös se, että ylimääräisiä vuoroja ei ole pakko tehdä ja niitä tehdessä tulee tarkasti kuunnella omaa jaksamista. Työntekijän oma elämäntilanne voi joskus vaatia tekemään epäergonomisia työvuoroja, mutta tärkeää olisi välttää niiden jatkuvuutta. (Suomen Sairaanhoidajat 2022a.)

Bambra ym. (2008) mukaan työvuorosuunnittelun kannalta eniten suotuisia vaikutuksia terveyteen sekä perhe- ja työelämän tasapainoon on vuorojen etenemisen vaihtaminen hitaasta kierrosta nopeaan ja taaksepäin kiertävän vuorojärjestelmän vaihtaminen eteenpäin kiertävään. Lisäksi heidän mukaansa autonominen työvuorosuunnittelu vaikuttaa hyvin suotuisasti näihin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Ergonomista työvuorosuunnittelua onkin mahdollista toteuttaa hyvin esimerkiksi juuri työaika-autonomialla. Autonominen työvuorosuunnittelu perustuu nimenomaan yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomioon ottamiselle, jolloin erityisesti paljon vaalittu työn ja yksityiselämän tasapaino mahdollistuu. Omien työvuorojen suunnittelu myös vahvistaa työnhallinnan tunnetta, jolla on myönteisiä vaikutuksia työhyvinvoinnille. (Häggman-Laitila 2014, 157-158.)

Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa on haastavaa se, että työntekijät haluavat tehdä kuormittaviakin työvuoroyhdistelmiä pidempien vapaajaksojen vuoksi siitä huolimatta, että terveys- ja turvallisuusriskit ovat tiedossa. Tämä on pulmallista, sillä epäergonomisten työvuorojen haitat kehittyvät hitaasti, eikä niitä heti tunne, joten ajatellaan, että ei siitä mitään haittaa olekaan. Tässä voi tulla myös ristiriitoja työnantajan ja henkilöstön välille, kun näkemykset työhyvinvointia tukevasta työvuorosuunnittelusta eivät kohtaa. Työntekijät voivat laiminlyödä terveystään esimerkiksi tekemällä paljon yövuoroja, sillä työvuorokohtaiset lisät houkuttelevat siihen. (Hakola & Kalliomäki 2010, 30.) Vaikka ergonomisia työvuorosuunnittelun periaatteita onkin ajoittain vaikea toteuttaa käytännössä, voi niitä pitää suunnittelun punaisena lankana ja näin pyrkiä mahdollisimman hyvin välttämään ainakin toistuvaa epäergonomista työvuorosuunnittelua (Hakola & Kalliomäki 2010, 28).

### 3.5 Aiempi tutkimus autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotosta

Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotosta työhyvinvointia edistävänä tekijänä on olemassa tutkimuksellistakin näyttöä. Esimerkiksi vuonna 2003 toteutettiin kaksivuotinen työaika-autonomian hanke HYKS:in, Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin yhteistyönä. Hankkeen aikana 17:llä eri osastolla siirryttiin autonomiseen työvuorosuunnitteluun. (Sinivaara & Aschan 2008, 106-115.)

Työvuorojen suunnittelun pohjana toimi vahvistetut lomat sekä muut ennalta tiedossa olevat poissaolot. Työntekijät suunnittelivat itse työvuoronsa yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaisesti yhdessä neuvotellen. Jokaiselle työvuorolistalle määrättiin listaneuvottelija, joka valvoi, että työvuorolista valmistui ajallaan ja että yhteisiä pelisääntöjä noudatettiin. Työvuorot suunniteltiin kyseisessä hankkeessa työntekijöiden toimesta paperiselle suunnittelupohjalle ja listaneuvottelija tai osastonsihteerit vei suunnitelman työvuorojärjestelmään. Osastonhoitaja vastasi osastoillaan henkilöstövahvuuden riittävydestä ja hyväksyi listasuunnitelman. (Sinivaara & Aschan 2008, 106-115.)

Työkulttuuri osastoilla muuttui hankkeen myötä niin, että työvuorosuunnittelun vastuu siirtyi osastonhoitajalta työntekijöille. Hankkeen myötä työyhteisön toiminta muuttui kokonaisvaltaisesti yhteisöllisemmäksi. Työvuorot olivat yksilöllisempiä ja myös työntekijöiden työvuorojen erilaisuus sallittiin. Lisäksi opittiin entistä rohkeammin tuomaan esiin omiin työvuoroihin liittyviä tarpeita ja toiveita. Kun uusista käytännöistä oli yhteisesti sovittu, oli kaikkien osapuolten helppo hyväksyä ne. Hankkeen myötä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet lisääntyivät merkittävästi ja vuorotyön aiheuttamat haitat vähenivät. Työvuorosuunnitteluun käytetty aika säilyi kokonaisuudessaan ennallaan, mutta jakautui yhden henkilön sijaan koko työyhteisölle. (Sinivaara & Aschan 2008, 106-115.) Toki tässä tutkimuksessa täytyy huomioida, että se on melkein 20 vuotta sitten tehty, mutta työaika-autonomian ja ergonomisen

työvuorosunnittelun periaatteet eivät ole merkittävästi muuttuneet, joten työhyvinvointia lisäävät tulokset olisivat oletetusti tänä päivänä melko samat ja paremmatkin.

#### 4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä tutkittavana ilmiönä oli autonomisen työvuorosunnittelun haasteet ja mahdollisuudet turvapalvelukeskuksessa. Opinnäytetyön aihe ja teoreettinen viitekehys rajautuivat tiukasti autonomiseen työvuorosunnitteluun sekä työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa autonomisen työvuorosunnittelun mahdollisuuksia sekä riskejä turvapalvelukeskuksessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää autonomisen ja yhteisöllisen työvuorosunnittelun kehittämisessä työhyvinvointia tukevaksi.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. *Mitä mahdollisuuksia autonomisella työvuorosunnittelulla olisi turvapalvelukeskuksessa?*
2. *Mitä riskejä autonomisella työvuorosunnittelussa olisi turvapalvelukeskuksessa?*

#### 5 Opinnäytetyön toteutus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Ennen laadullisen tutkimuksen suorittamista oli tärkeää tutustua tutkittavaan ympäristöön eli Tunstall Oy:n turvapalvelukeskuksen. Tutkimusympäristön kuvaus on esitetty luvussa 5.1.

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, jonka teemat pohjautuivat tutkimuskysymyksiin. Teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteiluina. Kerätty tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

##### 5.1 Tutkimusympäristö

Tutkimusympäristönä tässä opinnäytetyössä toimi Tunstall Oy:n turvapalvelukeskus. Tunstall Oy tuottaa terveysteknologian palveluja ympäri Suomen. Turvapalvelukeskuksen tarkoituksena on tarjota laajasti erilaisia palveluja yksilöllisesti räätälöitynä ikäihmisille, pitkäaikaisairaille sekä kehitysvammaisille ihmiselle. Turvapalvelukeskuksen tavoitteena on turvata jokaisen asiakkaan arki kotona ympäri vuorokauden ja vuoden jokaisena päivänä. Tunstall Oy:n vahvuus on se, että he pystyvät toimittamaan asiakkailleen kokonaisratkaisuja aina älykkäästä

teknologiasta huolenpitoon ja turvapalveluihin. Palvelu on joustava ja siihen voi liittää myös kolmannen osapuolen ratkaisuja jokaisen tarpeiden täyttämiseksi. (Tunstall 2022.)

Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä suurin osa toimii Tunstall Oy:ssä turvapalvelukeskuspäivystäjinä, mutta myös turvapalvelujohtaja osallistui tutkimukseen. Turvapalvelujohtaja vastaa turvapalvelukeskuksen toiminnasta ja toimii turvapalvelukeskuspäivystäjien esihenkilönä. Turvapalvelukeskuspäivystäjät ovat ammatiltaan nimikesuojattuja tai laillistettuja hoitajia, ja heillä on aiempaa työkokemusta myös kliinisestä hoitotyöstä. Turvapalvelukeskuspäivystäjät työskentelevät kolmessa vuorossa ja heidän työnkuvaansa kuuluvat turvapuhelinhälytysten vastaanotto sekä välitys, etäseuranta sensoreiden avulla, lukkojen etähallinnointi, turva-auttajapalvelut sekä proaktiiviset hoivapalvelut (Tunstall 2022). Käytännössä työ sisältää hyvin paljon puhelimitse tapahtuvaa hoidontarpeenarviointia sekä jatkohoidon järjestämistä. Lisäksi turvapalvelukeskuspäivystäjät tekevät asiakkaille päivittäin sovittuja soittoja voiminnan tarkastamiseksi, vastaavat asiakaspalvelupuheluihin virka-ajan ulkopuolella sekä tekevät muita turvapalvelukeskuksen toimintaan liittyviä työtehtäviä. (Tunstall 2021.)

## 5.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistonhankinta

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksella kartoitettiin autonomisen työvuorosunnittelun riskejä sekä mahdollisuuksia turvapalvelukeskuksessa. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui haastattelu.

Tutkimusta varten haastateltiin kaikki turvapalvelukeskuksen hoitajat sekä esihenkilö teema-haastattelulla. Haastattelussa käytettiin teemoja, joiden avulla toivottiin selvitetävän haastateltavien toiveita, ehdotuksia sekä näkemiä hyviä ja huonoja puolia autonomiseen työvuorosunnitteluun liittyen. Myös aiemman kokemuksen olemassaoloa kartoitettiin.

### 5.2.1 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu

Laadullinen tutkimus menetelmiseen on ollut jo pitkään käytössä tutkimusmenetelmänä yhteiskuntatieteissä. Myös terveystieteellisissä tutkimuksissa on käytetty laadullisia menetelmiä jo 1960-luvusta alkaen, mutta näyttäväksi ne ovat tulleet hoito- ja lääketieteessä vasta 1990-luvun alkupuolella. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, jonka tarkoituksena on tutkia ihmistä ja hänen elämäänsä käyttäen erilaisia lähestymistapoja, perinteitä sekä aineistonkeruun ja aineistonanalyysin menetelmiä. Laadullinen tutkimus ei siis ole vain yksi tutkimusmenetelmä tai tieteellinen tutkimusote, vaan sen ideologia on tutkia elämismailmaa. Merkitykselliseksi koettuja asioita laadullisessa tutkimuksessa ovat merkitykset, jotka näkyvät tutkimuksessa hyvin monipuolisin eri tavoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Kun keskustellaan laadullisesta terveystutkimuksesta, on tavoitteena selvittää, mitä ihmiset ajattelevat omasta terveydestään, sen ylläpitämisestä, sairaudestaan sekä hoitokäytännöistä. Tutkimus on tarkoitus tehdä niin luonnollisissa olosuhteissa kuin mahdollista eli ilman sitovia ennakkokäsityksiä ja mahdollisimman avoimesti. Tutkimuksen tulos on teoreettinen rakenne, joka esittää tutkittavan ilmiön. Tämän avulla saadaan uutta tietoa terveystieteistä tai luodaan uusia näkökulmia jo tiedossa oleviin ilmiöihin. Tämänkaltaisessa laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tutkimukseen osallistuvien henkilöiden subjektiivisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta, joka on mahdollisimman todenmukainen. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003.)

Laadullinen tutkimus koostuu kolmesta osa-alueesta; aiemmasta tutkimustiedosta, empiirisestä aineistoista sekä tutkijan omasta näkökulmasta. Tutkimuksen perustana on tärkeää selvittää, mitä tutkimuksia aiheesta on jo tehty ja mitä aiheesta tiedetään teoriassa. Empiirinen aineisto on tutkijan omaa tutkimusaineistoa, joka on muutettu tekstimuotoon. Lopuksi tutkija tuo tutkimukseen tulosten tarkasteluun mukaan omaa ajatteluaan sekä päättelyään. Laadullisen tutkimuksen toteuttamisessa voidaan myös käyttää esimerkiksi tilastoja ja määrällistä aineiston analyysiä eli tutkimusote ei ole niin rajoittunut. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Laadullisella tutkimuksella on monia sitä luonnehtivia seikkoja. Muun muassa erilaiset aineistonkeruumenetelmät, kuten haastattelu, havainnointi ja päiväkirja, ovat tyypillisiä laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien näkökulmat huomioidaan luontaisesti eikä käytetä kokeellista asetelmaa. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että osallistujamäärä on hyvin harkinnanvarainen ja aineistokoot jäävät yleensä aika pieneksi. Laadullisen tutkimuksen aineistoa voidaan analysoida laadullis-induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Tärkeää on rakentaa teoriaa aineistosta luokittelemalla. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää ennakkoluulottomuus tuloksia kohtaan. Aineiston analysoinnin merkityksenä on luoda kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Laadullinen tutkimus mahdollistaa luovat ratkaisut sekä raportoinnin kerronnallisuuden. Tutkijalla on siis mahdollisuus käyttää tutkimuksellista mielikuvi-tusta, joka mahdollistaa tulkinnan tekemisen. Tulkinnan muodostumisessa tarkastellaan yksilöllisiä kokemuksia sekä etsitään kokemuksia yhdistäviä merkityksiä. Aineistoissa on tyypillistä narratiivisuus eli tarinallisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistoa on käsitelty niin kutsuttuun kertomusmuotoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Laadullisen tutkimuksen yksi suosituimpia aineistonkeruumenetelmiä on haastattelu. Haastattelu tarkoittaa keskustelua tutkijan ja haastateltavan välillä. Haastattelu on tyypinsä mukaan joko enemmän tai vähemmän strukturoitua. Tutkimushaastattelulla on aina selkeänä päämääränä suorittaa tutkimustehtävä ja vastata tutkimuskysymyksiin. Käytettäessä haastattelua aineistonkeruumenetelmänä, tulee muistaa myös siihen liittyvät riskit. Ongelmia voi syntyä, jos ei osata huomioida haastateltavien erityispiirteitä ja mahdollisia virhelähteitä.

Myös haastattelijan kokemukset ja taidot vaikuttavat haastattelun etenemiseen. Haastatteluja on kolmen tyyppisiä; strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu, puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu ja strukturoimaton haastattelu eli avoin haastattelu. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu ei sisällä valmiita, tarkkoja tai yksityiskohdaisia kysymyksiä vaan haastattelu etenee teemoittain, jotka on ennalta suunniteltu. Teemahaastattelussa on avointa haastattelua tärkeämpää huomioida haastateltavien tekemiä tulkin-toja sekä merkityksenantoja. Ennalta suunnitellut teemat ohjaavat haastattelua ja yhdistävät näin kaikkien haastateltavien haastatteluja, mutta vapaalla puheella on kuitenkin runsaasti tilaa. Teemahaastattelussa ei ole tiukkaa kysymys-vastaus-asetelmaa, vaan haastattelu käydään keskustelunomaisesti punaista lankaa eli teemoja pitkin. Kaikki haastattelut ovat yksilöllisiä, vaikka teemat olisivatkin samat, joten teemoista voidaan keskustella eri laajuuksissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d.)

Tutkijalla ei ole teemahaastattelussa pitkiä muistiinpanoja tai valmiita kysymyksiä, vaan lyhyet muistiinpanot teemoista, jotta dialoginen vuorovaikutus toteutuu parhaiten. Teemojen listaaminen ja apukysymysten tai avainsanojen ylös kirjoittaminen voi olla hyödyllistä, jos haastattelu ei etene tai etenee ohi aiheesta. Teemahaastattelu on hyvä menetelmä esimerkiksi silloin, kun tutkittava ilmiö ei ole ennalta niin tuttu. Tällöin aiheeseen ja haastateltavien tilanteeseen on tärkeää perehtyä hyvin etukäteen. Teemahaastattelun teemat syntyvät tutkimusaiheesta ja tutkimuskysymyksistä, jotka ajatellaan muutettavan tutkittavaksi muodoksi. Teemojen lisäksi tulee harkita, ketä haastatellaan. Teemahaastattelu ei ole yleensä paras menetelmä, jos halutaan haastatella satunnaisia henkilöitä. Haastateltavilla tulisi olla oletettavasti kiinnostusta yhteiseen aiheeseen ja täten annettavaa tutkimusaineistoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006d.)

Kaikki haastattelumenetelmät ovat vuorovaikutustilanteita, jotka omaavat tiettyjä piirteitä. Ideaali tilanne on, että haastattelu on suunniteltu ennalta hyvin ja tutkittavaan aiheeseen on perehdytty. Hyvä haastattelija aloittaa ja ohjaa haastattelua, mutta ei aseta itseään haastateltavaa korkeampaan asemaan. Haastattelijan tehtävänä on myös ylläpitää haastateltavan kiinnostusta ja motivoida haastateltavaa. Haastatteluissa on tärkeää muistaa, että haastattelija on asiantuntija, joka tuntee haastatteluaiheen teorian ja oman roolinsa, kun taas haastateltava tuntee lähinnä oman näkökulmansa ja oppii rooliaan haastattelun edetessä. Äärimmäisen tärkeää on, että haastateltava kokee pystyvänsä luottaa haastattelijaan. Haastateltavan tulee voida varmistua siitä, että hänen antamansa tieto on suojattua ja luottamuksellista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006c.)

### 5.2.2 Aineiston keruu

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä aineistoa haluttiin kerätä nimenomaan subjektiivisesta näkökulmasta eikä määrällisesti. Tämä oli tärkeää, kun tarkoituksena oli kehittää työvuorosuunnittelua, mikä vaikuttaa suoraan haastateltavien työhyvinvointiin. Laadullisin menetelmin saatiin laajempaa ja merkityksellisempää tietoa tässä yhteydessä, kuin tilastoin.

Teemahaastattelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi, koska sen koettiin mahdollistavan monipuolisen ja yksilöllisen aineiston keräämisen. Tutkimuksen aiheen ollessa työvuorosuunnittelu ja työhyvinvointi, oli tärkeää, että haastateltavat pääsivät keskustelemaan aiheesta vapaasti. Teemat kuitenkin ohjasivat haastattelua etenemään ja pysymään aiheessa. Haastateltavilla oli oletettavasti paljon kiinnostusta tutkimuksen aihetta kohtaan sekä paljon annettavaa tutkimusaineistolle. Teemahaastattelulla pystyttiin tätä mahdollisimman hyvin hyödyntämään.

Haastatteluissa käytetyt teemat olivat:

1. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon liittyvät mahdollisuudet työyksikössä
  - a. Esim. mitä hyvää seuraisi, mikä paranisi, miten vaikuttaisi työhyvinvointiin
2. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon liittyvät riskit työyksikössä
  - a. Esim. miksi ei välttämättä toimisi, mitä negatiivista voisi seurata, kenen kanalta riskejä eniten
3. Tärkeät huomioitavat asiat autonomisessa työvuorosuunnittelussa
  - a. Esim. omat toiveet ja mielipiteet, lainsäädännön huomioiminen, yhteiset säännöt; mitä nämä olisivat
4. Autonomisen työvuorosuunnittelun pohja
  - a. Esim. sähköinen vai paperinen, kokonaan erillinen ohjelma, ominaisuudet

Tutkimuksessa haastateltiin kaikki turvapalvelukeskuksen vakituiset täysiaikaiset hoitajat sekä turvapalvelujohtaja. Tämä käsitti yhteensä seitsemän haastateltavaa ja haastattelua. Ennen haastatteluja kaikille soveltuville lähetettiin sähköpostitse tiedote (Liite 1), tietosuojailmoitus (Liite 2) sekä suostumuslomake (Liite 3) tutkimukseen liittyen. Kaikkien kutsuttujen toivottiin suostuvan haastatteluun ja siksi tiedotteessa kuvattiinkin tarkasti tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita sekä hyötyjä tutkittavalle. Kaikki kutsutut suostuivat tutkimukseen ja kaikki seitsemän haastattelua pidettiin.

Kaikki haastateltavat haastateltiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä. Teams-haastattelu mahdollisti haastattelujen nauhoituksen, pandemiatilanteen huomioimisen sekä aikataulujen helpomman yhteensovittamisen. Turvapalvelukeskuksen

ilmoitusseinälle vietiin lista, jossa oli mahdollisia aikoja haastatteluille. Infokirjeessä haastateltavia ohjattiin varaamaan itselleen sieltä sopiva aika. Haastattelut toteutettiin heinäkuun 2022 aikana.

Haastatteluille varattiin tunti aikaa jokaista haastateltavaa kohden. Tähän tuntiin sisältyi kaikki alkukeskusteluista ja esittelyistä lopetukseen saakka. Koko haastattelutilanne nauhoitettiin, mutta kameraa ei ollut haastateltavan välttämätöntä pitää päällä. Haastattelija käytti apuna teemahaastattelun pohjaa (Liite 4), jonka mukaan haastattelu eteni. Haastattelija ei tehnyt kirjallisia muistiinpanoja haastatteluiden aikana.

Haastateltavaa muistutettiin, että kaikki aineisto käsitellään nimettömänä eli haastateltava ei tule olemaan tunnistettavissa tutkimuksesta eikä kenenkään vastauksia mitenkään yksilöidä. Tämä tarkoitti sitä, että koko aineisto oli yhtenäistä massaa eikä esimerkiksi eri ammattinimikkeellä toimivien vastauksia voida erottaa toisistaan lopullisesta raportista. Haastatteluissa annettiin paljon tilaa vapaalle keskustelulle ja ajatuksille, joita valitut teemat haastateltavissa herättivät.

### 5.3 Aineiston analyysi

Kun kaikki haastattelumateriaali oli kerätty, oli seuraava vaihe tässä tutkimuksessa aineiston analysointi. Aineiston analyysimenetelmäksi valittiin induktiivinen eli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysin tarkoituksena oli analysoida aineistoa objektiivisesti ja järjestelmällisesti, jotta päästiin kuvaamaan tutkittua ilmiötä kokonaisuutena ja sen sisältämiä käsitteitä sekä käsitteiden suhteita toisiinsa. Sisällönanalyysissä oli tärkeää tiedon pelkistäminen sekä luotettavuuden arviointi jokaisessa analyysin vaiheessa. (Kyngäs, Elo, Pölkki & Kääriäinen 2011.) Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on järjestelmällinen ja aineiston sisältöä kunnioittava menetelmä, joka sopi hyvin tämän tutkimuksen analyysimenetelmäksi.

Ensimmäisenä tutkimusaineisto eli haastattelutallenteet saatettiin sellaiseen muotoon, jossa niitä voitiin analysoida. Tutkimusaineisto litteroitiin eli koko aineisto muutettiin samaan tekstimuotoon. Teemahaastattelujen tallenteet kirjoitettiin tekstiksi mahdollisimman sanatar-kasti niin kuin haastattelussa oli puhuttu. Litterointi oli hyvin hidas vaihe sisällönanalyysissa ja siinä jouduttiinkin jo tekemään hieman karsimista. Litterointia voidaan tehdä eri tarkkuus-tasoilla. Tässä tutkimuksessa käytettiin yleiskielistä litterointia, jolloin puhekieli muutettiin kirjakieleksi ja merkityksettömät ilmaukset jätettiin kokonaan pois. (Kananen 2014, 99-102.) Sisällönanalyysivaiheessa oli myös olennaista valita analyysiyksikön laajuus. Analyysiyksikkö olisi voinut olla esimerkiksi sana, lause, virke tai ajatuskokonaisuus. Tässä opinnäytetyössä analyysiyksikkönä käytettiin ajatuskokonaisuutta, joka oli useimmiten yksi virke. Analyysiyksikkö olisi voinut myös olla useampia virkkeitä, jotka olisivat muodostaneet yhtenäisen ajatuksellisen kokonaisuuden. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 25-26.)

Kun analyysiaineisto oli litteroitu tekstimuotoon, oli aineistoa yhteensä 59 Word-dokumentin A4-kokoista sivua ja sitä tuli alkaa tiivistämään. Aineiston tiivistäminen oli tärkeä vaihe, sillä ihmismielen on vaikea löytää monisivuisesta tekstistä olennaisia asioita. Kananen (2014) käyttää tässä aineiston pelkistämisvaiheessa termiä koodaus. Koodauksessa on tärkeää tietää, mitä aineistosta etsitään ja mitkä ovat tutkimuskysymykset, joihin halutaan vastauksia. Tässä vaiheessa tutkijalla ei ollut ennako-oletuksia, vaan koodaus alkoi puhtaasti aineistosta ja siitä tunnistettavista ilmauksista. Koodaus toteutui käytännössä siten, että aineistosta etsittiin samansisältöisiä asioita ja ilmauksia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014, 103-104; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 26.)

Aineistosta etsittiin sekä yhdistettiin samaa tarkoittavat ilmaukset ja asiat, jotka sisälsivät yhteisen tekijän tai elementin. Nämä samankaltaiset ja samaa tarkoittavat ilmaukset vietiin analyysiyksikköön taulukkoon alkuperäisinä ilmauksina. Tämän jälkeen alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin ja yhdistettiin samaa tarkoittavien ilmauksien kanssa saman koodin eli alaluokan alle. Koodauksessa täytyy yleisesti huomioida se, ettei aineiston laatu kärsi sitä pelkistettäessä. Koodaus ei itsessään vielä analysoi aineistoa vaan muokkaa sitä edelleen muotoon, jota on mahdollista analysoida, joten alkuperäislaatuinen tieto tulee olla vielä saatavilla koodauksen jälkeenkin. Koodausta tehdessä pidettiin kirkkaana mielessä, että aineistoa tiivistetään, mutta tietoa ei saa kuitenkaan kadota. (Kananen 2014, 103-104; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 26.)

Koodausta voi tehdä monin tavoin ja eri ohjelmin. Tässä opinnäytetyössä aineisto litteroitiin Word -tiedostoon ja sitten samaa tarkoittavat ilmaisut sijoitettiin taulukkoon sekä pelkistettiin helpommin käsiteltäviksi. Tämän jälkeen pelkistettyjä ilmauksia tarkasteltiin etsien niiden välisiä yhtäläisyyksiä sekä eroavaisuuksia. Samansisältöiset ilmaukset yhdistettiin alaluokiksi ja luokka nimettiin ilmauksien sisältöä kuvaavasti. Abstrahointi on aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolmas vaihe, jolloin samaa tarkoittavat alaluokat yhdistettiin edelleen aina yläluokiksi, kunnes lähes kaikki yläluokat olivat samansisältöisiä ja niistä voitiin johtaa aineiston pääluokka, joka toimi vastauksena tutkimuskysymykseen. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 28-29.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymyksiä oli kaksi; autonomisen työvuorosuunnittelun *riskit* sekä *mahdollisuudet* turvapalvelukeskuksessa. Kumpaankin tutkimuskysymykseen syntyi analyysistä yksi pääluokka. Seuraavassa luvussa on tarkasteltu tarkemmin sisällönanalyysin tuloksia ja niiden rakentumista alkuperäisilmauksista pääluokkiin.

## 6 Opinnäytetyön tulokset

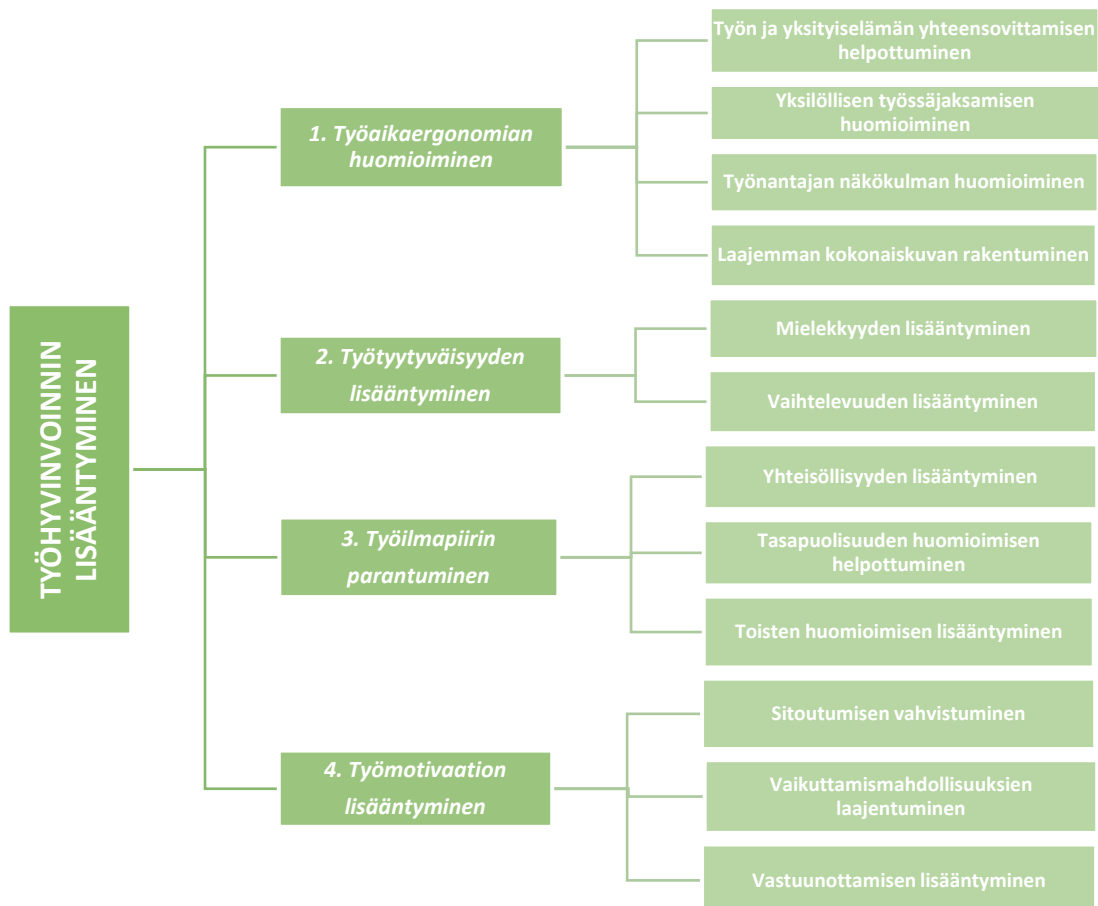
Opinnäytetyön tulokset on raportoitu sanallisesti vastauksina tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä oli kaksi:

1. Mitä mahdollisuuksia autonomisella työvuorosuunnittelulla olisi turvapalvelukeskuksessa?
2. Mitä riskejä autonomisella työvuorosuunnittelussa olisi turvapalvelukeskuksessa?

Analysoidusta aineistosta muodostuneet vastaukset tutkimuskysymyksiin on esitetty tiivistysti omissa alaluvuissaan. Tulosten tarkastelu suhteessa viitekehykseen sekä tutkijan pohdinta esitetään myöhemmin tulosten pohdintaosiossa. Tulosten tarkastelua ja niiden syntyä havainnollistetaan kuvioin, joissa on esitetty luokittelun ja sisällönanalyysin kulkua. Myös suoria sitaatteja on lainattu aineistosta tulosten luotettavuuden luonnehtimiseksi.

### 6.1 Autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuudet turvapalvelukeskuksessa

Aineiston perusteella keskeisin mahdollisuus autonomisessa työvuorosuunnittelussa turvapalvelukeskuksessa on **työhyvinvoinnin lisääntyminen**. Työhyvinvoinnin lisääntyminen on tutkimusaineistosta muodostunut pääluokka sekä vastaus tutkimuskysymykseen. Tämä oli huomattavissa jo haastatteluvaiheessa suosittuna keskustelunaiheena.



Kuvio 1: Autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuudet turvapalvelukeskuksessa

Pääluokka *työhyvinvoinnin lisääntyminen* jakautuu yläluokkiin, joita muodostui neljä kappaletta. Muodostuneet yläluokat ja niistä jakautuneet alaluokat on esitetty edellä olevassa kuviossa (Kuvio 1).

Ensimmäinen yläluokka eli **työaikaergonomian huomioiminen** pitää sisällään alaluokat *työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottuminen, yksilöllisen työssäjaksamisen huomioiminen, työnantajan näkökulman huomioiminen* sekä *laajemman kokonaiskuvan rakentuminen*.

Alaluokka **työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottuminen** ilmeni haastatteluissa esimerkiksi siten, että sen koettiin mahdollistavan yksityiselämän menojen sopimisen työvuoroihin sopiviksi ja tämän koettiin olevan tärkeää yksityiselämän ajankäytön kannalta. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa muun muassa seuraavasti:

”mahdollistaisi oman elämän suunnittelun”,

”pystyy sopia menojaan paremmin” ja

”oman työvuorolistansa rakentuminen yksityiselämänsä ympärille”.

Alaluokka **yksilöllisen työssäjaksamisen huomioiminen** ilmeni haastatteluissa muun muassa siten, että sen koettiin mahdollistavan työvuorojen suunnittelun työntekijän yksilöllisiä tarpeita vastaaviksi ja hyvinvointia tukevaksi. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa esimerkiksi seuraavasti:

”jättää suunnittelematta itselleen raskaaksi kokemiaan vuoroja”,

”saisi enemmän pidempiä vapaita, jos haluaa” ja

”saa suunnitella sellaisen työvuorolistan, kun itse kokee jaksavansa tehdä”.

Alaluokka **työnantajan näkökulman huomioiminen** ilmeni haastatteluissa siten, että sen koettiin vapauttavan esihenkilön resursseja muuhun työhön, mutta toisaalta lisäävän työnantajan tietoisuutta työyhteisön toiminnasta. Haastateltavat kuvasivat sitä esimerkiksi seuraavasti:

”vapauttaisi esimiehen resursseja työvuorosuunnittelusta” ja

”työntantaja näkisi tällöin ns. ulkopuolisena autonomisen työvuorosuunnittelun toimimisen”.

Alaluokka *laajemman kokonaiskuvan rakentuminen* ilmeni haastatteluissa niin, että sen koettiin laajentavan työntekijöiden ajatusmaailmaa työvuorosuunnittelusta jopa koko organisaation toiminnan tasolle. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa muun muassa seuraavasti:

”mahdollistaa yksittäiselle työntekijälle työvuorosuunnittelun kokonaiskuvan rakentumisen” ja

”lisää ymmärrystä ja tietoisuutta työvuorosuunnittelun taustoista sekä reunaehdoista”.

Toinen yläluokka eli *työtyytyväisyyden lisääntyminen* pitää sisällään alaluokat *mielekkyyden lisääntyminen* sekä *vaihtelevuuden lisääntyminen*.

Alaluokka *mielekkyyden lisääntyminen* ilmeni haastatteluissa esimerkiksi toiveiden ja mieltymysten huomioimisena. Haastateltavat kuvasivat sitä muun muassa seuraavasti:

”olisi pääasiassa hyvät työvuorot”,

”mieleiset ja omaa terveyttä tukevat työvuorot” sekä

”kaikki olisi myös lopputulokseen tyytyväisiä”.

Alaluokka *vaihtelevuuden lisääntyminen* ilmeni haastatteluissa muun muassa työvuorojen sekä työparin vaihtelevuutena. Haastateltavat kuvasivat sitä esimerkiksi seuraavasti:

”toisi vaihtelevuutta, kun ei ole aina niitä samoja vuoroja”,

”lisäisi vaihtelevuutta myös työpariin” ja

”kynnys tehdä huonompiakin vuoroja madaltuu”.

Kolmas yläluokka eli *työilmapiirin parantuminen* muodostuu alaluokista *yhteisöllisyyden lisääntyminen*, *tasapuolisuuden huomioimisen helpottuminen* sekä *toisten huomioimisen lisääntyminen*.

Alaluokka *yhteisöllisyyden lisääntyminen* ilmeni haastatteluissa esimerkiksi siten, että sen koettiin lisäävän yhteistä keskustelua ja parantavan työyhteisön yhteishenkeä. Myös kielteisen vuorovaikutuksen koettiin vähenevän. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa mm. seuraavasti:

”kaikki vetäisi yhtä köyttä”,

”pystytään yhdessä keskustelemaan ja sopimaan asioista” sekä

”työvuorojen aiheuttama negatiivinen puhe jäisi melkein kokonaan pois”.

Alaluokka ***tasapuolisuuden huomioimisen helpottuminen*** ilmeni haastatteluissa muun muassa siten, että sen koettiin lisäävän työvuorojen tasapuolista jakautumista sekä myös tasapuolista joustamista. Haastateltavat kuvasivat sitä esimerkiksi seuraavasti:

”kaikilla olisi mahdollisuus tehdä kaikkia vuoroja”,

”joustettaisiin vuorotellen” ja

”kaikki ottaisi huonompiakin vuoroja, ettei ne jäisi aina tietyille ihmisille”.

Alaluokka ***toisten huomioimisen lisääntyminen*** ilmeni haastatteluissa siten, että sen ajateltiin mahdollistavan toisten työvuorosuunnittelun huomioon ottamisen omia työvuoroja suunniteltaessa. Sen myös koettiin lisäävän huomioiduksi tulemisen tunnetta. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa seuraavasti:

”tulee pohtia omia työvuorojaan sekä niiden vaikutusta muihin” sekä

”kuultaisiin kaikkien mielipiteet ja toiveet”.

Neljäs yläluokka eli ***työmotivaation lisääntyminen*** muodostuu seuraavista alaluokista: *sitoutumisen vahvistuminen, vaikuttamismahdollisuuksien laajentuminen* sekä *vastuunottamisen lisääntyminen*.

Alaluokka ***sitoutumisen vahvistuminen*** ilmeni haastatteluissa niin, että sen koettiin lisäävän sitoutuneisuutta yhteisiin sääntöihin ja itse suunnittelemiin työvuoroihin. Sen koettiin myös vähentävän vuoronvaihtoja. Haastateltavat kuvasivat sitä mm. seuraavasti:

”tärkeä perusta on, että kaikki noudattavat yhteisiä sääntöjä” ja

”sitoutuminen minimoisi vuoronvaihtoja”.

Alaluokka ***vaikuttamismahdollisuuksien laajentuminen*** ilmeni haastatteluissa niin, että sen koettiin lisäävän työntekijän päätösvaltaa omasta työstään ja työvuorojen kohdentumisesta. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa seuraavasti:

”vahvistaa työntekijän oikeutta vaikuttaa omaan työskentelyaikaansa”,

”mahdollisuus tehdä itse monia valintoja” sekä

”työntekijä pystyy vaikuttaa enemmän omiin työvuoroihinsa”.

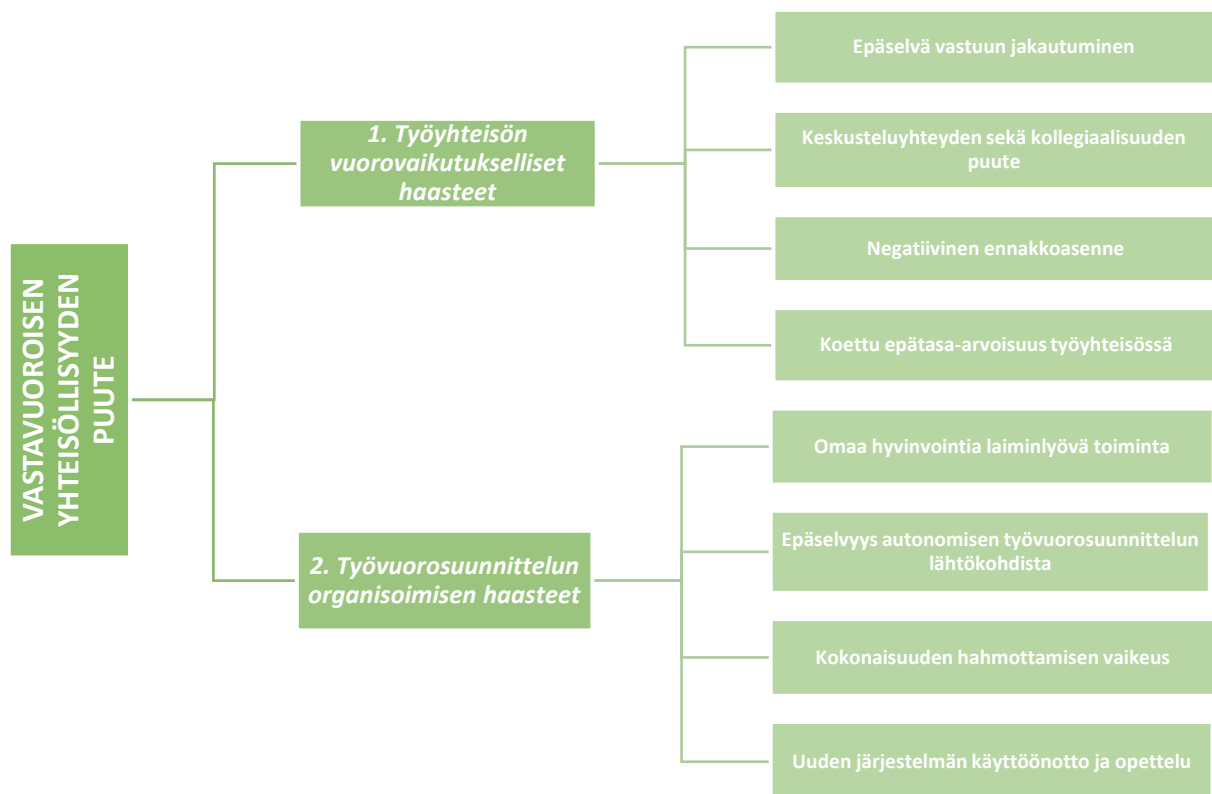
Alaluokka ***vastuunottamisen lisääntyminen*** ilmeni haastatteluissa mm. siten, että yksilöllisen vastuunottamisen lisääntymisen koettiin jakavan työvuorosuunnittelun aiheuttamaa painetta laajemmalle. Haastateltavat kuvasivat sitä esimerkiksi seuraavasti:

”vastuu ottaa enemmän kantaa työvuorosuunnitteluun” ja

”paine työvuorolistojen tekemisestä jakautuisi tasaisesti”.

## 6.2 Autonomisen työvuorosuunnittelun riskit turvapalvelukeskuksessa

Aineiston perusteella keskeisin riski autonomisessa työvuorosuunnittelussa turvapalvelukeskuksessa olisi *vastavuoroisen yhteisöllisyyden puute*. Vastavuoroisen yhteisöllisyyden puute on tutkimusaineistosta muodostunut pääluokka sekä vastaus tutkimuskysymykseen, joka oli huomattavissa jo haastatteluvaiheessa selkeästi esiin nousevana tekijänä.



Kuvio 2: Autonomisen työvuorosuunnittelun riskit turvapalvelukeskuksessa

Pääluokka vastavuoroisen yhteisöllisyyden puute jakautuu yläluokkiin, joita muodostui kaksi kappaletta. Muodostuneet yläluokat ja niistä muodostuneet alaluokat on esitetty edellä olevassa kuviossa (Kuvio 2).

Ensimmäinen yläluokka eli **työyhteisön vuorovaikutukselliset haasteet** muodostuu seuraavista alaluokista: *epäselvä vastuun jakautuminen*, *keskusteluyhteyden sekä kollegiaalisuuden puute*, *negatiivinen ennakoasenne* sekä *koettu epätasa-arvoisuus työyhteisössä*.

Alaluokka *epäselvä vastuun jakautuminen* ilmeni haastatteluissa muun muassa siten, että sen koettiin hankaloittavan työvuorosuunnittelun selkeää etenemistä ja myös tasapuolisuuden huomioimista. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa esimerkiksi seuraavasti:

”ei ole kukaan määräämässä, miten työvuorot sijoitellaan”,

”työvuorosuunnittelu jää kokonaan työntekijöiden harteille, eikä esimies ole ollenkaan mukana suunnittelussa” ja

”joku työntekijöistä ottaa autonomiassa vastuun työvuorosuunnittelusta ja on sitten aina se, joka joustaa, vaikka esimiehen kuuluisi kantaa viimeiseksi vastuu työvuorolistasta”.

Alaluokka *keskusteluyhteyden sekä kollegiaalisuuden puute* ilmeni haastatteluissa esimerkiksi niin, että sen koettiin horjuttavan työyhteisön dynamiikkaa ja yhtenäistä vuorovaikutusta. Haastateltavat kuvasivat sitä muun muassa seuraavasti:

”työntekijät ajattelevat työvuorosuunnittelua kilpailuna, eikä yhteisenä tekemisenä”,

”jokaista listaa suunnitellessa käydään taistelua suosituimmista vuoroista” sekä

”pienessä työyhteisössä ei ole mahdollisuuksia keskustella työvuoroista, kun kohtaamisia tapahtuu harvakseltaan”.

Alaluokka *negatiivinen ennakoasenne* ilmeni haastatteluissa niin, että aikaisempien kielteisten kokemusten koettiin mahdollisesti vaikuttavan työntekijöiden suhtautumiseen nykyhetkessä. Haastateltavat luonnehtivat alaluokkaa mm. seuraavasti:

”joku ei usko, halua tai pysty tähän”,

”työyhteisössä ollaan jo vähän kyllästyneitä työvuoroista puhumiseen, kun se on ollut puheenaiheena jo kuukausien ajan” ja

”työntekijöillä ei ole oikeanlaista asennetta listojen tekemistä kohtaan”.

Alaluokka *koettu epätasa-arvoisuus työyhteisössä* ilmeni haastatteluissa siten, että työntekijöiden persoonallisten eroavaisuuksien koettiin aiheuttavan epätasapuolisuutta. Lisäksi koettiin, että työntekijöillä on erilaisia etuja työyhteisössä. Haastateltavat kuvasivat sitä esimerkiksi seuraavasti:

”vahvatahtoiset henkilöt eivät jouta omista suunnitelmistaan vaan muut joutuvat suunnittelemaan omat työvuoronsa heidän ympärilleen”,

”työyhteisö kokee, että joku saa erityiskohtelua” ja

”suosituimmat työvuorot eivät jakaudu tasapuolisesti”.

Toinen yläluokka eli **työvuorosuunnittelun organisoimisen haasteet** sisältää alaluokat *omaa hyvinvointia laiminlyövä toiminta*, *epäselvyys autonomisen työvuorosuunnittelun lähtökohdista*, *kokonaisuuden hahmottamisen vaikeus* sekä *uuden järjestelmän käyttöönotto ja opettelu*.

Alaluokka ***omaa hyvinvointia laiminlyövä toiminta*** ilmeni haastatteluissa niin, että työntekijät saattavat suunnitella itselleen työhyvinvointia heikentäviä työvuoroja / työvuorajaksoja ajatellen esimerkiksi taloudellista tilannetta tai pidempien vapaapäiväjaksojen mahdollisuutta. Haastateltavat kuvasivat sitä esim. seuraavasti:

”työntekijät suunnittelevat työvuoroja, jotka eivät tue työhyvinvointia ja siitä seuraa dominoefekti, että muidenkin on suunniteltava epäergonomisesti omat työvuoronsa”,

” suunnitellaan paljon pitkiä työvuoroja eikä nähdä, mitkä vaikutukset niillä on työssäjaksamiseen ja työmotivaatioon” sekä

”työntekijä suunnittelee itselleen yhden päivän vapaita, jotka tekevät työvuorolistasta kuormittavan”.

Alaluokka ***epäselvyys autonomisen työvuorosuunnittelun lähtökohdista*** ilmeni haastatteluissa siten, että työyhteisössä ei olisi riittävästi tietoa tai selkeitä sääntöjä autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollistamiseksi. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa muun muassa seuraavasti:

” yhteiset säännöt puuttuvat ja ei ole selkeää linjausta siitä, millaisia vuoroja tulisi millekin listalle suunnitella”,

” työntekijät eivät ole tietoisia lain asettamista reunaehdoista tai eivät halua noudattaa niitä” ja

”jokaisessa vuorossa ei ole riittävästi työntekijöitä, jos ei osata huomioida tarvittavia vahvuuksia”.

Alaluokka ***kokonaisuuden hahmottamisen vaikeus*** ilmeni haastatteluissa muun muassa niin, että koettiin, ettei työvuorosuunnittelun vaikutuksia välttämättä ymmärretä laajemmalti koko organisaation kannalta. Tätä haastateltavat kuvasivat seuraavasti:

”työntekijät eivät ymmärrä työnantajan näkökulmaa työvuorosuunnittelussa”,

”suosituimmat työvuorot täytetään ensin, mutta ne eivät välttämättä ole niitä, jotka eniten työntekijöitä tarvitsevat” sekä

”tietty osuus työntekijöistä on vakituisia, mutta osittain lista perustuu myös muutamaan keikkalaiseen, millä on näin pienessä työyhteisössä aika suuri vaikutus”.

Alaluokka *uuden järjestelmän käyttöönotto ja opettelu* ilmeni haastatteluista siten, että autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto vaatisi uuden suunnittelualustan ja siihen perehtyminen koettiin hankalana. Haastateltavat kuvasivat alaluokkaa muun muassa seuraavasti:

”sähköistä työvuorosuunnittelujärjestelmää voi olla hankalampi käyttää tai ainakin sen opettelu vie aikaa verrattuna paperiseen järjestelmään” ja

”työvuorosuunnittelujärjestelmä ei tue autonomiaa, joten sen käyttöönotto vaatii uuden järjestelmän kehittämistä”.

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessi onnistui lähes kokonaisuudessaan suunnitelman mukaisesti. Aikataulussa pysyttiin ja tutkimus eteni odotetusti. Tutkimuksen tulokset koettiin hyvin mielenkiintoisina ja ne nojautuvat hyvin aiempaan tutkimustietoon. Haastatteluista selvisi tutkimustulosten lisäksi myös haastateltavien aiempia kokemuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta sekä mielipiteitä nykyisen työvuorosuunnittelun toimimisesta turvapalvelukeskuksessa. Tämä oli mielenkiintoinen havainto, sillä kokemukset ja mielipiteet erosivat haastateltavilla jonkin verran, mikä vaikutti luonnollisesti haastatteluvastauksiin.

Haastateltavilla oli sekä positiivisia että rakentavia mielipiteitä nykyisestä työvuorosuunnittelusta. Nykyistä työvuorosuunnittelua pidettiin selkeänä ja sellaisena mallina, mihin on totuttu. Haastateltavat kokivat, että työvuorotoiveet on huomioitu hyvin. Esiin nousi kuitenkin myös, että enemmän autonomiaa ja yhteistä keskustelua kaivataan. Haastateltavat kokivat myös nykyisen työvuorosuunnittelun jokseenkin epätasa-arvoiseksi. Nykyinen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa tähtää kohti autonomiaa eli työntekijöillä on mahdollisuus suunnitella laajemminkin omia työvuorojaan, mutta täysin autonomista se ei kuitenkaan vielä ole. Tämän takia työvuorosuunnittelu koetaan haastavaksi. Haastatteluista selvisi, että työvuorosuunnitteluun kaivataan enemmän ohjeistusta ja selkeitä sääntöjä.

Haastatteluista selvisi, että haastateltavilla oli melko vähän aikaisempaa kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Useammalla haastateltavalla kokemus rajoittui yhteen

aikaisempaan työyhteisöön. Mikäli haastateltavilla oli kokemusta autonomiasta, oli siinä ollut usein mittavia haasteita, joten kokemukset olivat melko kriittisiä autonomiaa kohtaan. Toisaalta positiivisiakin kokemuksia oli, jolloin autonomiaa oli ohjannut selkeys. Osalla haastateltavista ei ollut lainkaan kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta, mutta ennakkoajatuksia oli havaittavissa.

## 7.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuuksia sekä riskejä turvapalvelukeskuksessa. Tutkimuskysymykset olivat:

1. *Mitä mahdollisuuksia autonomisella työvuorosuunnittelulla olisi turvapalvelukeskuksessa?*
2. *Mitä riskejä autonomisella työvuorosuunnittelussa olisi turvapalvelukeskuksessa?*

Opinnäytetyötutkimuksen tulokset kulminoituivat selkeästi työhyvinvoinnin ympärille. Tämä oli odotettavissa, sillä opinnäytetyössä käsiteltiin työvuorosuunnittelua nimenomaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyön viitekehyksessä kuvattiin teoriatietoa työhyvinvoinnista, työvuorosuunnittelusta ja niiden yhteyksistä viitaten aiempaan tutkittuun tietoon sekä kirjallisuuteen. Tutkimusprosessin aikana oli huomattavissa tutkimuksen ja viitekehysten välisiä yhtäläisyyksiä, eivätkä tutkimuksen tulokset ole ristiriidassa aiemman tutkimustiedon kanssa.

Keskeisimmäksi mahdollisuudeksi autonomisessa työvuorosuunnittelussa turvapalvelukeskuksessa muodostui **työhyvinvoinnin lisääntyminen**. Tulos muodostui selkeästi luokittelun perusteella ja oli huomattavissa jo haastattelujen aikana haastateltavien mielessä olevana asiana. Työhyvinvoinnin lisääntymisen koettiin olevan selkeästi suurin mahdollisuus, etu ja hyöty, mitä autonomia voisi tuoda mukanaan työyhteisöön. Erityisesti työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen työvuorosuunnittelun kannalta työhyvinvointia lisäävänä tekijänä nousi selkeästi esiin aineistosta. Laine (2014, 11) kuvaa, että työhyvinvointi ei ole yksittäinen hyvinvoinnin osa, vaan heijastuu myös yksityiselämään. Hänen mukaansa työn vaikutukset kotiin sekä kodin vaikutukset työhön ovat selkeästi nähtävissä oleva osa koettua työhyvinvointia, mikä näkyi selkeästi tässäkin tutkimuksessa.

Tutkimusaineistosta nousi esiin myös muita työhyvinvoinnin alakäsitteitä, kuten työilmapiiri, työn mielekkyys, yhteisöllisyys ja työssä jaksaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaan nämä ovat kaikki osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Tässä tutkimuksessa näiden käsitteiden havaittiin olevan hyvin merkityksellisiä sekä autonomian onnistumisen edellyttäjinä, että autonomian tuomina mahdollisuuksina. Hahtela (2014, 30) on todennut, että yksi keskeisimmistä työhyvinvointia edistävästä tekijöistä hoitoalalla on työn hallinnan tunne, mihin työaika-autonomia nimenomaan tähtää ja pyrkii edistämään.

Häggman-Laitilan (2014, 156-157) mukaan hoitajien työtyytyväisyyttä parantaa merkittävästi autonomia eli itsenäinen päätöksenteko ja itsensä johtaminen. Työtyytyväisyys lisää työntekijän työhyvinvointia, kun työssä käyminen koetaan mielekkäänä ja työhön on mahdollista itse vaikuttaa.

Keskeisin riski autonomisessa työvuorosunnittelussa turvapalvelukeskuksessa tämän tutkimuksen perusteella on *vastavuoroisen yhteisöllisyyden puute*. Tätä voidaan pohtia kahdesta eri näkökulmasta; jos ei ole yhteisöllisyyttä, ei autonomia voi toimia ja autonomia voi toimimattomuudellaan myös aiheuttaa yhteisöllisyyden puutetta. Laineen (2014,12) mukaan vastavuoroinen yhteisöllisyys on yksi keskeisimmistä käsitteistä terveysalalla työyhteisön sekä yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Hoitajavastavuoroisuuden puute korostui erityisesti tässä tutkimuksessa työvuorosunnittelun kannalta työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Vastavuoroisuudessa on Laineen (2014, 12) mukaan kyse toisen auttamisesta, työn mielekkyydestä, asemasta työyhteisössä, vapaudesta sekä vastuusta ja yhdessä tekemisestä. Nämä ovat kaikki hyvin tärkeitä autonomisessa työvuorosunnittelussa ja jopa ratkaisevia sen onnistumisen kannalta. Jokaisessa haastattelussa nousi esiin huoli yhteisöllisyyden puutteen vaikutuksesta autonomiseen työvuorosunnitteluun. Niin kuin O'Carroll (2021) on kuvannut, ei autonomisen työvuorosunnittelun käyttöönotto ole järkevää, mikäli henkilöstö ei ole sitoutunut yhteisöllisyyteen ja toimi vastavuoroisesti yhteisiä sääntöjä kunnioittaen. Vastavuoroisuus korostuu myös työvuorosunnittelussa koko organisaation näkökulmasta ja O'Carrollin mukaan työaika-autonomian yksi tärkeä huomioitava osa onkin organisaation tarpeet. Tässä opinnäytetyötutkimuksessa korostui turvapalvelukeskuksen työyhteisön yhteisöllisyys, mutta pohdittiin myös sitä, että autonomiassa korostuu yksilön vastuu työyksikön tarpeiden huomioimisesta.

Hakola & Kalliomäki-Levanto (2010, 55-57) ovat myös todenneet yhteisöllisyyden puutteen olevan keskeinen riski autonomiselle työvuorosunnittelulle. He ovat kuvanneet asiaa siitä näkökulmasta, että autonomia voi tuoda mukanaan työyhteisöön epäoikeudenmukaisuutta sekä vuorovaikutuksellista haastetta. Nämä ovat merkittäviä riskejä autonomian kannalta, mitkä tulee tiedostaa, jotta niihin osataan varautua. Työyhteisön ilmapiirin ollessa avoin ja hyväksyvä sekä yhteisöllisyyden korostuessa, voidaan nämäkin riskit huomata ajoissa ja jopa välttää autonomista työvuorosunnittelua toteutettaessa.

HYKS:in, Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin yhteistyönä tehdyssä tutkimuksessa autonomisen työvuorosunnittelun käyttöönotosta vuonna 2003 todettiin myönteisiä vaikutuksia työyhteisön yhteisöllisyyteen sekä paineen jakautumiseen tasaisemmin useammalle henkilölle. Myös työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita saatiin aikaan hankkeen myötä, kuten yksilöllisten työvuorojen suunnittelu, vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen sekä vuorotyön aiheuttamien haittojen väheneminen. Kyseisessä tutkimuksessa havaittiin tärkeäksi seikaksi se,

että uudet käytännöt ja säännöt olivat yhdessä sovittu, jolloin jokaisen oli helppo sitoutua noudattamaan niitä. (Sinivaara & Aschan 2008, 106-115.)

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon turvapalvelukeskuksessa liittyisi sekä mahdollisuuksia että riskejä. Tuloksissa painottui erityisesti työnhyvinvoinnin näkökulma. Haastattelujen perusteella kuitenkin enemmistö kokisi autonomian tuovan enemmän mahdollisuuksia työhyvinvointia edistävänä tekijänä ja sen uskotaan toimivan kyseisessä työyhteisössä. Autonomian koetaan myös vaikuttavan työyhteisön ilmapiiriin kohentavasti, mikä lisäisi omalta osaltaan työtyytyväisyyttä. Työyhteisö tunnistaa selkeästi myös keskeiset riskit autonomian kannalta, joten niihin varautuminen olisi luontevaa. Työyhteisö selvästi myös tietää yhteisöllisyyden merkityksen autonomiassa ja on valmis siihen panostamaan.

## 7.2 Luotettavuus ja eettiset kysymykset

Laadulliselle tutkimukselle on olemassa yleiset luotettavuuden kriteerit sekä tutkimuksen eettiset periaatteet. Yleisten luotettavuuden kriteerien lisäksi voidaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käyttää myös erilaisia metodeja, joilla on myös omat kriteerinsä luotettavuudelle. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa painotetaan paljon sitä, että tutkimus ja sen tulokset ovat uskottavia ja että ne on myös osoitettu uskottavasti. Uskottavuuteen vaikuttavat muun muassa tutkijan viettämä aika ilmiön parissa, aineiston perusteellinen käsittely sekä käydyt keskustelut tutkimuksen osallisten kanssa. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003.)

Tämän opinnäytetyön kannalta tältä osin luotettavuuskriteerit ovat tutkimuksessa täyttyneet, sillä tutkija oli jo pitkään ollut tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa ennen tutkimusta ja kävi myös jatkuvaa keskustelua tutkimuksen aikana tutkimukseen osallistuvien kanssa. Tutkimustulosten uskottavuutta lisää perusteellinen aineiston analyysi, jota tehdessä on hyödynnetty useampia näkökulmia. Aineiston analyysivaiheessa huomattiin kuitenkin yksi luotettavuuteen vaikuttava tekijä; kun analysoidaan aineistoa ja irrotetaan yksittäisiä asioita asiayhteyksistä, on riski sisällön tarkoituksen muuttumiselle. Tämä havaittiin kuitenkin jo analyysin alkuvaiheessa, joten siihen pystyttiin kiinnittämään enemmän huomiota analyysin edetessä.

Lisäksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteereihin kuuluvat vahvistettavuus, reflektiivisyys sekä tulosten siirrettävyys. Vahvistettavuus kuvaa tutkimusprosessia ja sen kirjaamista niin, että prosessin eteneminen on läpinäkyvää ja toinen henkilö saa kattavan kuvan siitä, miten tutkimusprosessi on edennyt ja miten tuloksiin on päädytty. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan tutkijan omaa arviota omista lähtökohdistaan tutkimukselle ja mahdollisista ennakkokäsityksistään sekä niiden vaikutuksista tutkimukseen. Tulosten siirrettävyys tarkoittaa, että tutkija on esimerkiksi kuvaillut riittävän laajasti tutkimukseen osallistujia, jolloin

pystytään arvioida, olisiko tulokset siirrettävissä toiseen samankaltaiseen tilanteeseen. (Kylmä ym. 2003.)

Tässä opinnäytetyössä vahvistettavuus on huomioitu laajalti. Tutkimusprosessin eteneminen on kuvattu loppuraportissa tarkasti ja rehellisesti. Erityisesti sisällönanalyysin ja tutkimustulosten läpinäkyvyyteen on panostettu. Koko tutkimuksen ajan tutkija reflektoi omaa tilannettaan suhteessa tutkimukseen ja arvioi, miten itse mahdollisesti vaikutti sen tuloksiin. Tutkija kykeni ulkoistamaan itsensä tutkimuksesta ja toimimaan haastatteluissa sekä käsittelemään aineistoa objektiivisesti. Tämä tutkimus on hyvin yksilöity kyseiseen tutkimusympäristöön ja sen tilanteeseen, mutta tuloksia voitaisiin varmasti siirtää ja hyödyntää samankaltaisessa tilanteessa toisenlaisessakin ympäristössä. Tästä syystä erityisesti tutkimuksen alkutilanne ja tarve on kuvattu tarkasti tässä opinnäytetyössä.

Eettisten kysymysten tarkastelu ja pohdinta on tärkeää laadullisen tutkimuksen tekemisessä. Eettinen pohdinta ja kysymykset kohdentuvat tutkittavan aiheen eettisyyteen, arkaluonteisuuden sekä tutkimukseen osallistuvien haavoittuvuuteen. Lisäksi tutkimusmenetelmien valintaa tulee tarkastella eettisyyden kannalta. Eettisiä kysymyksiä liittyy myös tutkijan ja tutkimukseen osallistuvien välisiin suhteisiin kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tärkeitä noudatettavia eettisiä periaatteita laadullisessa tutkimuksessa ovat oikeudenmukaisuus, hyvän tekeminen, itsemäärääminen sekä vahingontuottamisen välttäminen. (Kylmä ym. 2003.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene on julkaissut yleiset eettiset suositukset ammattikorkeakoulujen opinnäytetöille. Näissä suosituksissa ohjeistetaan arvioimaan muun muassa omaa esteellisyttä, perehtyneisyyttä aiheeseen sekä tutkimuseettikan tuntemista. Lisäksi eettisiin suosituksiin kuuluu resurssien riittävyyden arviointi sekä henkilötietojen käsittelyn hallinta. Suositukset ohjaavat ja muistuttavat myös huolehtimaan kaikista sopimus- ja lupasioista. Eettisiin suosituksiin kuuluu myös muistutus siitä, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se tarkistetaan plagioinnin varalta ennen julkaisua. (Kettunen, Kärki, Näreaho & Päällysaho 2019, 14-24.) Suositukset ohjaavat opinnäytetyöprosessia niin, että se etenee kaikkien tahojen kannalta eettisyyttä kunnioittaen.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on luonut tutkimuseettisen ohjeen (HTK-ohje), jonka tavoitteena on hyvän tieteellisen käytännön edistäminen. Tämän käytännön noudattaminen on eettisesti ja luotettavasti hyväksyttävän tutkimuksen edellytys. HTK-ohjeessa keskeistä on, että tutkimusta tehdään rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa. Tämä tarkoittaa käytännössä muun muassa eettisesti hyväksyttävien lähteiden ja menetelmien käyttöä sekä alkuperäisten tutkijoiden kunnioittamista viittaamalla heidän tutkimuksiinsa asianmukaisesti. Myös HTK-ohjeessa korostetaan tarvittavien lupien ja sopimusten tärkeyttä, joiden tulee sisältää selkeät tiedot vastuunjaosta, oikeuksista sekä

velvollisuuksista. (TENK 2012, 4-7.) HTK-ohje on siis sisällöltään hyvin samanlainen kuin Arenen luomat eettiset suositukset.

Tämän opinnäytetyön kohdalla merkittävimmät eettiset kysymykset liittyivät esteellisyyteen sekä henkilötietojen hallintaan. Tutkija on itse työsuhteessa kyseiseen yritykseen, jolle opinnäytetyö tehtiin, joten esteellisyys tuli ottaa huomioon. Tutkija pystyi kuitenkin irrottautumaan työntekijän roolistaan ja toimimaan opinnäytetyön tekijänä ulkopuolisena tutkijana. Tutkijan oma suhde tutkittavaan ilmiöön saattoi ajoittain pyrkiä ohjaamaan tutkimuksen etenemistä, mutta tutkija oli tästä hyvin tietoinen, eikä tämä siten vaikuttanut mitenkään epäedullisesti tutkimustuloksiin.

Tutkimusaineisto kerättiin haastateltavilta, joten sen käsittelyyn kiinnitettiin erityistä huomiota henkilötietojen sekä tunnistettavuuden kannalta. Aineistoa on käsitelty alusta lähtien nimettömänä eikä haastatteluja esimerkiksi nimetty haastateltavan mukaan. Haastattelut pidettiin ja litteroitiin rauhallisessa ympäristössä, jossa ei ollut vaaraa ulkopuolisten kuulevan. Tutkimusaineisto muuntui hyvin nopeasti yhtenäiseksi, joten haastateltavat eivät ole tunnistettavissa tutkimustuloksista eikä sisällönanalyysin etenemisestä. Haastateltaville myös jaettiin ennen tutkimusta tietosuojailmoitus (Liite 2), jonka jokainen hyväksyi allekirjoittamalla suostumuksen osallistua tutkimukseen. Henkilötietoja on siis käsitelty asianmukaisesti eettiset kysymykset huomioiden. Muut tutkimuseettiset ohjeet koettiin tässä opinnäytetyössä itseltään selviksi ja niitä noudatettiin tunnollisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan.

### 7.3 Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset

Tämän opinnäytetyön ja tutkimuksen kannalta seuraavat kysymykset ohjasivat johtopäätösten sekä jatkokehittämisehdotusten pohtimista tutkimusprosessin aikana:

- Onko autonomista työvuorosuunnittelua kannattavaa lähteä toteuttamaan turvapalvelukeskuksessa?
- Miten autonomista työvuorosuunnittelua kannattaisi tutkimuksen perusteella lähteä kehittämään, riskien ja mahdollisuuksien näkökulmasta?

Tutkimuksen tulokset kertovat, että autonomista työvuorosuunnittelua olisi kannattavaa lähteä toteuttamaan turvapalvelukeskuksessa, koska sillä olisi niin laajat myönteiset vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkijan näkökulmasta työhyvinvoinnin myönteinen vaikutus on merkittävämpi kuin yhteisöllisyyden puutteen kielteinen vaikutus, joka on keskeisin riski autonomian käyttöönotossa. Autonomiata kannattaisi siis kehittää ja ottaa käyttöön turvapalvelukeskuksessa, mutta riskien huomiointi on tärkeää. Yhteisöllisyyden puute voi olla este autonomian onnistumiselle, joten sitä tulisi työyhteisössä terävöittää ja sitä tukisi myös yhteiset selkeät säännöt, joita jokainen noudattaisi.

Haastatteluissa tiedusteltiin, miten haastateltavat kokisivat autonomian onnistuvan työyhteisössään ja minkälaisia sääntöjä se vaatisi. Haastateltavien ajatusten perusteella on aineistosta koottu autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt (Liite 5), jotka toimeksiantaja saa vapaasti hyödynnettäväkseen. Sääntöjä voitaisiin hyödyntää sellaisenaan, mutta ehdotuksena on, että niitä kehitetään yhteistyössä juuri kyseiseen työyhteisöön toimiviksi niin, että kaikki sitoutuvat niitä noudattamaan. Turvapalvelukeskuksessa voitaisiin järjestää esimerkiksi työpaja sääntöjen luomista varten tai kuukausipalaveri, jonka aiheena olisi työvuorosuunnittelun sääntöjen jalostaminen. Tärkeää olisi, että jokainen yksittäinen työntekijä saisi äänensä kuuluviin säännöistä sovittaessa sekä tietysti myös lainsäädännön asettamien reunaehtojen huomioiminen.

Keskeisimmät säännöt, joita autonomialle toivottaisiin, liittyivät muun muassa työvuorojen tasapuolisuuteen, työvuorolistan kriteereihin ja vahvuuden huomiointiin, lainsäädännön asettamiin reunaehtoihin, yövuoroihin ja pitkiin vuoroihin sekä pyhiin ja viikonloppuihin. Myös vuosilomien ja palkattomien vapaiden hakemiseen toivotaan selkeää sääntöä. Sääntöjen noudattamista ja autonomian onnistumista tukisi haastateltavien mielestä selkeä vastuunjakko esihenkilön ja työyhteisön välillä. Johdonmukainen autonomiaan perehdyttäminen koettiin myös tärkeänä, johon kaivataan yhteistä toimintatapaa.

Myös toimiva autonomisen työvuorosuunnittelun pohja on edellytys autonomian onnistumiselle. Kyseisessä työyksikössä haasteena on se, ettei nykyinen työvuorosuunnittelujärjestelmä tue autonomista työvuorosuunnittelua, vaan sitä varten tulisi kehittää erillinen pohja. Haastatteluissa kartoitettiin työvuorosuunnittelun sääntöjen lisäksi myös haastateltavien mielipiteitä työvuorosuunnittelupohjan ominaisuuksista ja niiden todettiin olevan melko yhteneviä. Opinnäytetyön puolesta ehdotetaan, että haastateltavien ajatuksia sekä toiveita hyödynnettäisiin autonomisen työvuorosuunnittelupohjan kehittämisessä.

Valtaosa haastateltavista toivoisi autonomisen työvuorosuunnittelupohjan olevan sähköisesti käytettävissä. Haastatteluissa nousi esiin esimerkiksi Excel, jolla voisi luoda reagoivan suunnittelupohjan työvuoroille. Tärkeänä koettiin, että suunnittelupohja päivittyisi reaaliajassa ja että sitä pystyisi muokkaamaan myös kotoa käsin. Opinnäytetyön puolesta ehdotetaan, että kaikki autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyvä materiaali löytyisi verkosta yhdeltä alustalta. Tähän soveltuisi hyvin muun muassa Teams-ympäristö, johon voisi luoda oman tiimin työvuorosuunnittelulle. Tämän tiimin sisälle voitaisiin viedä työvuorosuunnittelun pohja, säännöt sekä keskustelualue, johon voisi keskittää keskustelun työvuoroihin liittyvistä asioista.

Haastateltavilla oli monia ajatuksia koskien työvuorosuunnittelupohjan toivottuja ominaisuuksia. Työvuorosuunnittelupohjan toivottaisiin olevan yksinkertainen, selkeä sekä helppolukuisen ja -käyttöinen. Tämän mahdollistaisi muun muassa riittävän suuret taulukon ruudut sekä

reagoiva pohja, joka laskisi työvuorojen tunteja. Yksi haastatteluista esiin noussut ajatus oli, että työvuoropohja osaisi yhdistää kirjainkoodit niitä vastaaviin työvuoroihin. Esimerkiksi A-kirjainkoodilla pohja laskisi automaattisesti työntekijälle aamuvuoron klo 7-14.30 ja 7,5 tuntia kokonaistyötunteihin. Työvuorosuunnittelupohjan toivottaisiin reagoivan myös lainsäädännön vastaisiin työvuoroihin sekä ali- tai yliresursoituihin työvuoroihin. Kaikki nämä toiveet ja ajatukset ovat vapaasti toimeksiantajan hyödynnettävissä omien resurssiensa mukaan.

Opinnäytetyön sisältö ja keskeiset tulokset tullaan esittelemään turvapalvelukeskuksen henkilökunnalle eli haastatteluun osallistuneille tammikuussa 2023. Valmis opinnäytetyöraportti toimitetaan toimeksiantajalle sähköisenä opinnäytetyöseminaarin jälkeen. Tarkoituksena on järjestää turvapalvelukeskuksen henkilöstölle tammikuun kuukausipalaveri, jossa käsitellään opinnäytetyötä sekä autonomista työvuorosuunnittelua. Tavoitteena on, että tämän jälkeen toimeksiantajalla olisi parhaat mahdolliset eväät lähteä toteuttamaan autonomista työvuorosuunnittelua turvapalvelukeskuksessa.

Opinnäytetyön puolesta suositellaan jatkotutkimusta autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työyhteisön hyvinvointiin. Mikäli autonominen työvuorosuunnittelu otetaan turvapalvelukeskuksessa käyttöön, voitaisiin jatkotutkimus toteuttaa esimerkiksi puolen vuoden keilujakson jälkeen. Tällöin voitaisiin järjestää esimerkiksi uusi haastattelututkimus, jossa selvitetäisiin, miten työntekijät ovat kokeneet autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton ja miten se on vaikuttanut työyhteisön hyvinvointiin. Lisäksi voitaisiin peilata jatkotutkimustuloksia tämän opinnäytetyön tuloksiin.

#### 7.4 Toimeksiantajan palaute ja itsearviointi

Valmis opinnäytetyö palautettiin toimeksiantajalle arvioitavaksi ennen sen julkaisua. Toimeksiantajan yhteyshenkilö (turvapalvelujohtaja) tutustui opinnäytetyöraporttiin ja antoi palautetta opinnäytetyöprosessista kokonaisuudessaan. Saatu palaute oli kokonaisuudessaan hyvin positiivista ja vahvistavaa. Palautteesta selviää, että toimeksiantaja on erittäin tyytyväinen sekä opinnäytetyöprosessin etenemiseen että opinnäytetyön tutkimustuloksiin. Opinnäytetyöprosessi on toimeksiantajan näkökulmasta edennyt moitteettomasti ja toimeksiantajan tarpeet huomioiden. Toimeksiantajan mielestä opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on kattava ja informatiivinen sekä tukee erinomaisesti tehtyä tutkimusta.

Tutkimustulokset olivat toimeksiantajan mielestä osin ennalta-arvattavia, mutta myös yllättäviä. Lisäksi toimeksiantaja kokee opinnäytetyön muistuttavan tärkeistä asioista, joita saataan työelämässä pitää itsestään selvinä. Toimeksiantaja kokee, että opinnäytetyöstä sekä sen tuloksista tulee olemaan paljon hyötyä koko organisaation tasolla, mutta erityisesti turvapalvelukeskuksessa, jonka henkilökuntaa tutkimusta varten haastateltiin. Opinnäytetyön tutkimustulosten ja johtopäätösten valossa toimeksiantaja aikoo ottaa autonomisen

työvuorosunnittelun käyttöön turvapalvelukeskuksessa. Tässä prosessissa toimeksiantaja tulee hyödyntämään tämän opinnäytetyön sisältöä, tutkimustuloksia sekä tuotettua materiaalia.

Opinnäytetyön tekijän näkökulmasta opinnäytetyöprosessi on edennyt sujuvasti suunnitelmien mukaan. Aikataulu oli selkeästi suunniteltu jo opinnäytetyötä aloittaessa ja siinä pysyttiin. Opinnäytetyö aloitettiin alkuvuodesta ja tarkoitus oli osallistua seminaariin loppuvuodesta, tämä saavutettiin. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen koettiin opettavaisena prosessina. Prosessi on opettanut muun muassa sitoutumista ja pitkäjänteisyyttä, mitkä ovat tärkeitä arvoja myös työelämässä. Toimeksiantajan ja koulun kanssa yhteistyö toimi moitteettomasti.

Tutkimuskysymykset muodostuivat vaivattomasti ja ne koettiin sopivina koko tutkimuksen ajan. Tutkimuskysymykset ohjasivat tutkimuksen etenemistä haluttuun suuntaan. Tutkimuskysymyksiä kohtaan oli jonkin verran ennakkokäsityksiä, mutta ne sivuutettiin tutkimusta tehdessä. Tässä opinnäytetyössä oli vahva työhyvinvoinnin näkökulma, mikä säilyi koko prosessin ajan. Opinnäytetyön tekijän oma asema tai omat näkemykset eivät vaikuttaneet aineistoon. Aineistoa käsiteltiin ja arvioitiin objektiivisesti. Tutkijan ennakkonäkemys tutkittavasta ilmiöstä on yhtenäinen tutkimustulosten kanssa, mikä kielii hyvin tehdystä taustatyöstä ja tutkittavaan ilmiöön paneutumisesta.

Opinnäytetyön aloitus ja suunnitelman työstäminen koettiin haastavana. Aihetta jouduttiin rajaamaan radikaalisti heti alkumetreillä, mikä toisaalta selkeytti ja edesauttoi suunnitelman etenemistä. Ajoittain koettiin turhautumista ja jopa epätoivoa, mutta selkeä aikataulutus jaksotti opinnäytetyön kirjoittamista. Työläimpänä vaiheena koettiin sisällönanalyysin luokitteluvaihe. Luokitteluvaiheessa oli hankalaa säilyttää punainen lanka, ettei aineisto muuttunut vain yhtenäiseksi tarkoituksettomaksi massaksi.

Pienistä haasteista huolimatta opinnäytetyö on kokonaisuudessaan onnistunut. Erityisen tyytyväisiä ollaan teoreettisen viitekehyksen sisältöön sekä haastattelujen toteutukseen. Opinnäytetyön kirjoittaminen on ajoittain tuntunut raskaalta, mutta loppujen lopuksi sujunut kuitenkin ilman suurempia ponnisteluja. Opinnäytetyöprosessin kulku on hahmottunut hyvin jo aloitusvaiheessa ja sitä on seurattu tiiviisti koko ajan. Motivaatio on ollut helppo säilyttää, sillä aihe on ollut kiinnostava ja koettu tärkeäksi. Opinnäytetyön ollessa valmis on olo jopa haikea ja tuntuu kuin jotain suurempaakin päättyisi.

## Lähteet

### Painetut

Hahtela, N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 28-36.

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. 1.-2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 143-161.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen - mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 9-27.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21-43.

Manka, M-L. 2014. Työn ilo - pää(n)asia. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 89-107.

Sinivaara, M. & Aschan, H. 2008. Työaika-autonomia - Yhteisöllinen työvuorosunnittelumalli. Teoksessa Koponen, L. & Hopia, H. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2008 - Vetovoimainen terveydenhuolto. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 101-116.

Suomala, T. 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen - voimien lähde ja arjen haaste. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014 - Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto, 76-88.

## Sähköiset

Aira, M. 2005. Laadullisen tutkimuksen arviointi. Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 121 (10), 1073-1077. Viitattu 5.6.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo94977#s4>

Bambra, CL., Whitehead, MM., Sowden, AJ. & Petticrew, MP. 2008. Shifting schedules: the health effects of reorganizing shift work. American Journal of Preventive Medicine 2008, 24,5, 427-434. Viitattu 29.6.2022. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749379708001529>

Costa, C. 2003. Shift work and occupational medicine: an overview. Occupational Medicine 53, 2, 83-88. Viitattu 11.4.2022. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg045>

Heiskanen, A. 2021. Hyvinvointia hoitotyöhön työvuorosunnittelulla. Iisalmen sanomat. Viitattu 23.3.2022. <https://www.iisalmensanomat.fi/paikalliset/4247526>

Holmberg, J. 2019. Hoitajille maailman paras työhyvinvointi. Viitattu 18.7.2022. <https://www.tehylehti.fi/fi/blogit/mainio/hoitajille-maailman-paras-tyohyvinvointi>

Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus - Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakausilehtien artikkeleihin. Hallinnon tutkimus 4/2013, 301-310. Viitattu 10.7.2022. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/download/99153/56847/>

JHL 2022. Yksityinen sosiaalipalveluala sai viimein uudet työehdot, tällaiset ne ovat. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Viitattu 21.7.2022. <https://www.jhl.fi/2022/06/30/yksityinen-sosiaalipalveluala-sai-viimein-uudet-tyoehdot-tallaiset-ne-ovat/>

Kettunen, J., Kärki, A., Näreaho, S. & Päällysaho, S. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. Viitattu 5.6.2022. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Konkola, T. 2022. Perinteinen vai autonominen työvuorosunnittelu? Planier. Viitattu 10.4.2022. <https://www.planier.fi/post/perinteinen-vai-autonominen-tyovuorosunnittelu>

Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus; mitä, miten ja miksi? Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 119 (7), 609-615. Viitattu 2.6.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo93495>

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T. & Kääriäinen, M. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 23 (2), 138-148.

[https://www.researchgate.net/publication/261723764\\_Sisallanalyysi\\_suomalaisessa\\_hoitotieteellisessa\\_tutkimuksessa](https://www.researchgate.net/publication/261723764_Sisallanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessa_tutkimuksessa)

O'Carroll, L. 2021. Kuinka onnistua autonomisessa työvuorosuunnittelussa? Työvuorovelho. Viitattu 24.5.2022. <https://tyovuorovelho.com/blogi/kuinka-onnistua-autonomisessa-tyovuorosuunnittelussa/>

Partonen, T. 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 5.4.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>

Perkiö-Mäkelä, M., Vauhkonen, A., Kupari, S., Saaranen, T., Honkalampi K., Järvelin-Pasanen, S., Tarvainen, M., Räsänen, K. & Oksanen, T. 2021. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi. E-kirja. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Rinta-Jouppi, A. 2019. Yhä useampi hoitaja on vihainen ja väsynyt, kun kolmivuorotyö nielee koko elämän - kiista hoitajien työvuoroista roihahti Joensuussa. Yle-uutiset. Viitattu 23.3.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-10657146>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 2.6.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Laadullisen tutkimuksen elementit. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 2.6.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006c. Haastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 2.6.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006d. Teemahaastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 2.6.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)

Saarikoski, R. 2017. Työaika-autonomia auttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Super - hoitoalan ammattilaisten verkkolehti. Viitattu 23.3.2022. <https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/tyoaika-autonomia-auttaa-tyon-ja-vapaa-ajan-yhteensovittamisessa/>

Salkolahti, S. 2020. Työvoiman hallinnan sanakirja. Visma. Viitattu 10.4.2022. <https://www.visma.fi/blog/tyovoiman-hallinnan-sanakirja/>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 18.7.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Sairaanhoidajat 2022a. Hyviä käytäntöjä jaksamiseen. Viitattu 23.3.2022. <https://sairanhoidajat.fi/tyohyvinvointi/hyvia-kaytantoja-jaksamiseen/#>

Suomen Sairaanhoidajat 2022b. Työntekijän hyvinvointireppu. Viitattu 1.4.2022. <https://sairanhoidajat.fi/tyohyvinvointi/tyontekijan-hyvinvointireppu/#>

Suomen Sairaanhoidajat 2022c. Arvioi omaa ja työyhteisösi työhyvinvointia. Viitattu 18.7.2022. <https://sairanhoidajat.fi/tyohyvinvointi/arvioi-omaa-ja-tyoyhteisosi-hyvinvointia/>

Superliitto 2022a. Työhyvinvointi. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Viitattu 24.3.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Superliitto 2022b. Terveelliset työajat. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Viitattu 1.4.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/terveelliset-tyoajat/>

Tampereen yliopisto 2022. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä: Tampere. Viitattu 18.7.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Tehy 2021. Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa. Tiedote. Viitattu 18.7.2022. <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehn-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinneet-alan-vaihtoa>

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Toim. Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, S-K. & Jäppinen, S. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 7.6.2022. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Tunstall 2022. Turvapalvelukeskus. Viitattu 2.6.2022. <https://www.tunstall.fi/turvapalvelukeskus/>

Työaikalaki 872/2019. Viitattu 31.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2019/20190872>

Työsuojeluhallinto 2021. Yötyö. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 5.4.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yotyö>

Työterveyslaitos 2022a. Työaikalainsäädäntö. Viitattu 31.5.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikalainsaadanto>

Työterveyslaitos 2022b. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. Viitattu 29.6.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi>

Työterveyslaitos 2022c. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Viitattu 29.6.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun>

Työterveyslaitos 2022d. Työhyvinvointi ja työkyky. Viitattu 18.7.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 31.5.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työturvallisuuskeskus 2022. Vuorotyö, yötyö ja terveys. Viitattu 1.4.2022. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika\\_ja\\_palautumisen/vuorotyö\\_yötyö\\_ja\\_terveys#13f7295f](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautumisen/vuorotyö_yötyö_ja_terveys#13f7295f)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001. Viitattu 31.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011485>

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 19/2020. Viitattu 1.6.2022. <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2020/3742>

Julkaisemattomat

Tunstall 2021. Turvapalvelukeskuspäivystäjän työnkuva. Työsopimuksen liite 1. Tunstall Oy. Vantaa.

## Taulukot

Taulukko 1: Vuorotyön ja työhyvinvoinnin yhteydet .....	16
---	----

## Kuviot

Kuvio 1: Autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuudet turvapalvelukeskuksessa .....	36
--	----

Kuvio 2: Autonomisen työvuorosuunnittelun riskit turvapalvelukeskuksessa.....	40
---	----

## Liitteet

Liite 1: Tiedote .....	59
Liite 2: Tietosuojailmoitus .....	62
Liite 3: Suostumuslomake .....	66
Liite 4: Haastattelupohja.....	68
Liite 5: Työvuorosuunnittelun pelisäännöt.....	69

Liite 1: Tiedote

**Tervetuloa osallistumaan tutkimukseen!**

**Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä**

*Autonominen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa osana päivystäjien työhyvinvoinnin tukemista*

Pinja Nurminen (Sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK)

**Pyyntö osallistua tutkimukseen**

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyviä mahdollisuuksia sekä riskejä Tunstall Oy:n turvapalvelukeskuksessa.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista.

Sinua pyydetään tutkimukseen, koska työskentelet Tunstall Oy:n turvapalvelukeskuksessa ja tutkittava ilmiö koskettaa sinua.

Tutkimukseen osallistuminen edellyttää, että olet vakituinen ja täysiaikainen turvapalvelukeskuspäivystäjä tai turvapalvelujohtaja.

Mukaan pyydetään yhteensä seitsemän tutkittavaa.

Tutkittavasta ilmiöstä kerätään tietoja myös aiemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta.

Tämä on yksittäinen tutkimus, eikä sinuun oteta myöhemmin uudestaan yhteyttä.

**Vapaaehtoisuus**

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa suostumuksesi milloin tahansa. Kieltäytymisestä tai keskeyttämisestä ei aiheudu sinulle minkäänlaisia kielteisiä seuraamuksia.

## Tutkimuksen kulku

- Tiedotteen, suostumuslomakkeen ja tietosuojailmoituksen vastaanottaminen sekä al-lekirjoittaminen
- Ajanvaraus haastatteluun (turvapalvelukeskuksen ilmoitustaululla on ajanvarauslo-make)
- Haastattelu toteutetaan teemahaastatteluna ja haastatteluun valmistautuminen tee-moja pohtimalla olisi toivottavaa. Haastattelu etenee teemojen mukaisesti ja haas-tattelukysymykset sisältyvät teemoihin.
  - Teema 1: Autonomisen työvuorosunnittelun käyttöönottoon liittyvät mahdol-lisuudet työyksikössänne
  - Teema 2: Autonomisen työvuorosunnittelun käyttöönottoon liittyvät riskit työyksikössänne
  - Teema 3: Tärkeät huomioitavat asiat autonomisessa työvuorosunnittelussa
  - Teema 4: Autonomisen työvuorosunnittelun pohja
- Haastattelu toteutetaan etänä Teams-sovelluksessa ja linkin saat sähköpostiin, jonka olet ilmoittanut ajanvarauksen yhteydessä
- Haastattelulle on varattu aikaa noin tunti haastateltavaa kohden sisältäen alku- ja loppukeskustelut. Haastatteluja on yksi haastateltavaa kohden.
- Haastattelijoita on yksi eli tutkimuksen tekijä ja lisätietojen antaja
- Haastattelu nauhoitetaan Teams-sovelluksen omalla tallennetyökälulla. Videoyhteyttä ei ole välttämätöntä pitää päällä haastattelun aikana.

## Mitä hyötyä tutkimukseen osallistumisesta on

Tutkimukseen osallistuminen mahdollistaa osallistumisen työyksikönne työvuorosunnittelun kehittämiseen. Tutkimukseen osallistumalla sinun on mahdollista vaikuttaa siihen, miten työvuorosunnittelua lähdetään kehittämään ja mihin suuntaan. Tutkimukseen osallistumalla saat oman äänesi kuuluviin.

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa autonomisen työvuorosunnittelun mahdollisuuksia sekä riskejä työyksikössänne. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää autonomisen ja yhteisöllisen työvuorosunnittelun kehittämisessä työhyvinvointia tukevaksi.

Erityisesti tutkimuksessa kiinnitetään huomiota hoitajien työhyvinvoinnin tukemiseen sekä tasa-arvoiseen työvuorosunnitteluun. Työvuorojen suunnittelu on hoitoalan kolmivuorotyök-siköissä paljon puhuttu puheenaihe, joka aiheuttaa myös ristiriitoja työyhteisössä, joten li-säksi tutkimuksen toivotaan vaikuttavan työyhteisön ilmapiiriin kehittävästi.

**Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet**

Tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu sinulle mitään riskejä, haittoja tai epämukavuuksia.

**Tutkimuksen kustannukset ja rahoitus**

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota

Tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu sinulle kustannuksia.

**Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset**

Tutkimuksesta valmistuu sairaanhoitajaopiskelijan opinnäytetyö.

Tutkittavia ei pysty tunnistamaan tutkimustuloksista tai julkaisuista.

Tutkimustulokset saatetaan tutkittavien tietoon, kun opinnäytetyö julkaistaan.

**Lisätietojen antajan yhteystiedot**

Pinja Nurminen (Sairaanhoitajaopiskelija, Laurea AMK)

0449722182

pinja.nurminen@student.laurea.fi

## Liite 2: Tietosuojailmoitus

### Tietosuojailmoitus tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa tieteelliseen tutkimukseen. Tässä tietosuojailmoituksessa sinulle kerrotaan henkilötietojesi käsittelystä osana tutkimusta. Sinulla on lain mukaan oikeus saada nämä tiedot.

#### 1. Rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta tutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen toteuttaja ja rekisterinpitäjä on: Pinja Nurminen (sairaanhoitajaopiskelija, Laurea-Ammattikorkeakoulu), [pinja.nurminen@student.laurea.fi](mailto:pinja.nurminen@student.laurea.fi), 0449722182

Työohjaaja on Terhi Hautaviita (Hoitotyön lehtori, Laurea-ammattikorkeakoulu), [terhi.hautaviita@laurea.fi](mailto:terhi.hautaviita@laurea.fi)

#### 2. Henkilötietojen muu luovuttaminen tutkimuksen aikana

Tietojasi käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

#### 3. Tutkimuksessa *Autonominen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa osana päivystäjien työhyvinvoinnin tukemista* käsiteltävät henkilötiedot

Henkilötietojasi käsitellään tiedotteessa kuvattua tutkimustarkoitusta varten.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: nimi, sähköpostiosoite ja äänitalenne. Tietojen kerääminen perustuu tutkimussuunnitelmaan.

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

Tämä tietosuojailmoitus on toimitettu tutkimukseen osallistuville sähköisesti infokirjeen ja suostumuslomakkeen kanssa.

Kaikki tutkittavat ovat täysi-ikäisiä.

#### **4. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tieteellisessä tutkimuksessa**

Tutkittavan suostumus (tietosuoja-asetuksen artikla 6.1.a, erityiset henkilötietoryhmät 9.2.a)

#### **5. Henkilötietojen suojaaminen**

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Tutkimuksen rekisteriin tallennetaan vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömiä tietoja.

##### **Tunnistettavuuden poistaminen**

Aineisto anonymisoidaan aineiston perustamisvaiheessa (kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteteelliseen tietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja).

##### **Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan**

Muulla tavoin, miten: Henkilötiedot on rekisterinpitäjän sähköpostissa käyttäjätunnuksen ja salasanan takana.

#### **6. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen**

Tutkimusrekisteri anonymisoidaan tutkimuksen päätyttyä arviolta 12.2022 mennessä eli kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnisteteelliseen henkilötietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja

#### **7. Rekisteröidyn oikeudet**

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.

#### Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

#### Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

#### Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

#### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiis-tät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

#### Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja ko-neellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos se on mahdollista ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

#### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Oikeuksista voidaan poiketa myös, jos rekisteröityä ei pystytä tai ei enää pystytä tunnistamaan.

#### Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

#### Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

## Liite 3: Suostumuslomake

**Autonominen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa osana päivystäjien työhyvinvoinnin tukemista**

Olen ymmärtänyt, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen tai peruuttaa antamani suostumuksen. Keskeyttämisestä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia. Keskeyttämiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa.

Olen saanut tiedotteen sekä tietosuojailmoituksen tutkimuksesta, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkijoille tarkentavia kysymyksiä, joten olen saanut riittävät tiedot tutkimuksesta ja henkilötietojeni käsittelystä.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana hyväksyn,

että minulta kerätään tietoa tiedotteessa kuvattuun tutkimukseen ja

että minulta kerättyjä henkilötietoja kerätään, käytetään ja käsitellään tietosuojailmoituksessa kuvatun mukaisesti.

Vahvistan, että en osallistu kasvatusten tapahtuviin mittauksiin tai esimerkiksi haastatteluihin flunssaisena, kuumeisena, toipilaana tai muuten huonovointisena.

Kyllä

Olen ymmärtänyt saamani tiedot, olen harkinnut edellä mainittuja kohtia ja olen päättänyt, että haluan osallistua tutkimukseen tai niihin osioihin, joihin olen merkinnyt ”kyllä”.

Kyllä       Ei

Vahvistus:

Tämä suostumuslomake allekirjoitetaan sähköisesti vastaamalla tutkimuksen yhteyshenkilölle sähköpostilla: ”Minä xxxx, allekirjoitan suostumuslomakkeen tutkimukseen *Autonominen työvuorosuunnittelu turvapalvelukeskuksessa osana päivystäjien työhyvinvoinnin tukemista osallistumisesta, \*päivämäärä\*.*”

Yhteystiedot:

*Tutkija: Pinja Nurminen (Sairaanhoidajaopiskelija, Laurea-ammattikorkeakoulu)*

*Puh: 0449722182*

*S-posti: pinja.nurminen@student.laurea.fi*

Paperista tai taltioitua suostumusta säilytetään tietoturvallisesti, kuten muutakin henkilötietoa.

#### Liite 4: Haastattelupohja

Tämä teemahaastattelun pohja toimii haastattelijan muistiinpanoina sekä haastattelun runkona. Haastattelu etenee suunnilleen tämän pohjan mukaisesti.

1. Esittelyt ja alkualustus haastattelulle
2. **Teema 1:** Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon liittyvät mahdollisuudet työyksikössä  
  - a. Mitä hyvää autonomisesta työvuorosuunnittelusta voisi seurata?
  - b. Mitä mahdollisesti parantaisi?
  - c. Miten vaikuttaisi työhyvinvointiin?
3. **Teema 2:** Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon liittyvät riskit työyksikössä  
  - a. Miksi autonominen työvuorosuunnittelu ei välttämättä toimisi?
  - b. Mitä negatiivista siitä voisi seurata?
  - c. Kenen kannalta riskejä olisi eniten?
4. **Teema 3:** Tärkeät huomioitavat asiat autonomisessa työvuorosuunnittelussa  
  - a. Mitä sinä toivoisit autonomiselta työvuorosuunnittelulta?
  - b. Miten laillisuus ja erilaiset säädökset huomioitaisiin? Tunnetko työvuorosuunnittelun lainsäädännön?
  - c. Mitä yhteisiä sääntöjä työvuorosuunnittelulle voisi olla työyksikössä?
5. **Teema 4:** Autonomisen työvuorosuunnittelun pohja  
  - a. Minkälaista työvuorosuunnittelupohjaa sinä haluaisit käyttää? (paperinen/sähköinen, excel/erillinen ohjelma)
  - b. Mitä tärkeitä ominaisuuksia työvuorosuunnittelupohjalla tulisi olla?
6. Loppusanat

## Liite 5: Työvuorosuunnittelun pelisäännöt



## Autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt

Tunstall Turvapalvelukeskus 2022

Laatinut: Pinja Nurminen

### Yleisiä sääntöjä:

- Työaikoja tulee noudattaa → ei myöhästyä eikä lähdetä etukäteen
- Tuntien tasoitusten fiksu suunnittelu → käytetään mahdollisimman hyvin hyödyksi ja sijoitellaan arkipäiville
- Suunnittelussa aina 6 viikkoa kerrallaan, mutta julkaistaan 3 viikkoa kerrallaan palkanmaksullisista syistä
- Työvuorolistan suunnittelun deadline selkeästi määritelty (esim. aina 2vko ennen työvuorolistan julkaisua?)
- Ei "nopeat syö hitaat" -periaatetta!
- Vuorot merkitään tunti tunnilta suunnittelulistaan, niin että oma tuntimäärä tulee täyteen
- Pyritään ergonomiseen työvuorosuunnitteluun!
- Jos haluaa tehdä lain vastaisia vuoroja / työvuoroputkia (12 h vuoro, 6 yövuoroa, viikkolevon lyhentäminen), tulee tästä allekirjoittaa kirjallinen suostumus työnantajalle
- Muistetaan huomioida edellinen työvuorolista
- Ei suunnitella kaverin kanssa yhteisiä vuoroja, vaan tutustutaan työyhteisöön tekemällä kaikkien kanssa töitä
- Miten vuorot jakautuvat? Tarvitaanko siitä jokin sääntö vai oman mielen mukaan? (esim. jokaisella oltava vähintään yksi aamu ja yksi ilta joka listassa tmv.?)
- Suunnitellaanko ensin yövuorot vai päivävuorot vai sekaisin kaikkia?

### Vahvuus:

- 2 työntekijää / vuoro → ei voi suunnitella 3 työntekijää samaan vuoroon
- Pyritään siihen, ettei jää yhtään vuoroa kokonaan ilman työntekijää

### Työvuorolistan kriteerit:

- Kuinka monta tuntia tulee olla, arkipyhien vaikutus... → Tämä listavastaavan vastuulla saattaa muun henkilöstön tietoon joka listan kohdalla
- Myös sovittuna jokaisen vuoron tyypillinen alkamis- ja loppumisaika
  - Aamuvuoro: Klo 7–14.30
  - Iltavuoro: Klo 14.30–22

Tunstall Oy, Äyritie 22, 01510 Vantaa

– tunstall.fi  @SuomiTunstall

Confidential

- o Yövuoro: Klo 22–7
- o Pitkä päivävuoro / pitkä yövuoro: Klo 7–19 / Klo 19–7

#### Lainsäädäntö:

- Työehtosopimuksen ja työaikalain asettamat reunaehdot työvuorosuunnittelulle kuvattu seuraavaksi
- Työaika max 38h 20min / vk, max 115h / 3vk
  - o Viikkotyöaika voidaan järjestää keskimääräiseksi jaksotyössä, kun se tasoittuu työvuoroluettelon aikana
- Kahden työvuoron välinen keskeytymätön lepoaika vähintään 11h
  - o Voidaan poikkeustilanteissa lyhentää yhdeksään tuntiin, mikäli työn järjestely sitä vaatii
- Viikkolepoaika on vähintään 35h yhtäjaksoista lepoaika kalenteriviikon aikana
- 3 vk:n aikana vähintään yksi 2 päivän yhtäjaksoinen vapaa
- 6 vk:n aikana vähintään 2 viikonloppuvapaata
- Yövuoro max 12h, päivävuoro max 10h
  - o Työvuoron enimmäispituus jaksotyössä voidaan pidentää max 15h, kunhan työaika tasoittuu tasoittumisjaksolla enimmäistyöaikaan ja vuorokausilepo toteutuu
- Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä (alle 4h) työvuoroja ei tule teettää
- Max 5 yövuoroa peräkkäin ja sen jälkeen vähintään 24h keskeytymätön lepoaika
  - o Työntekijän suostumuksella saa teettää vielä lisäksi 2 yövuoroa poikkeustilanteessa

#### Yövuorot:

- Minimissään 3–4 ja maksimissaan 6 yövuoroa putkeen
- Jos haluaa tulla kokeilemaan yövuoroa, niin yksittäinen yö on ok
- 3 viikkoa yövuoroa, 3 viikkoa päivävuoroa. Ne, jotka eivät halua tähän sitoutua, ottaisivat yövuoroja, miten yölistalaisilta jäisi (saako kannatusta?)
- Yövuorojen jatkuvuuden huomiointi → ei jätetä yksittäisiä hajaöitä

#### Pitkät vuorot:

- Silloin tällöin työntekijän näin halutessaan
- Järjestetään itse vastapari ja katsotaan, ettei aamu- tai iltavuoroon ole jo suunniteltu 2 työntekijää
- Ei mielellään viikonloppuihin
- Montako saa tehdä putkeen / yhdessä listassa?

#### Viikonloput:

- Suunnitellaan aina kokonaisina (ei esim. la töitä ja su vapaa)
- Lähtökohtaisesti 2 viikonloppua töitä ja 1 vapaa / työvuorolista
- Mikäli haluaa 2 viikonloppua vapaaksi, tulee selvittää, tekisikö joku muu 3 viikonloppua tai tekisikö joku pitkiä vuoroja sinä viikonloppuna

#### Juhlapyhät:

- Tasapuolinen jakautuminen
- Esim. joka toinen joulukuusi töissä ja joka toinen vapaalla
- Ensikartoitus hyvissä ajoin
  - haluaako joku välttämättä olla töissä ja joku taas mielellään olisi vapaalla
  - jos vapaaehtoiset ei riitä, joku joustaa ja joku toinen sitten ensi pyhä
- Arkipyhissä jaetaan arkipyhät ja sunnuntait siltä listalta tasan

#### Lomat ja palkattomat:

- Aikataulu → **miten ajoissa tulee hakea / pyytää?**
- Lomalle lähtijöiden ja lomalta palaavien vapaatolueet ensisijaisia

#### Vastuunjako:

- Calabrio-vastaava → Vastaa työvuorolistan viemisestä Calabrioon, muutosten tekemisestä ja palkkaraportin ottamisesta
- Listavastaava → Ottaa vastuun listan suunnittelusta, ohjaa muita ja huolehtii, että lista on ajoissa valmis sekä puuttuu epäkohtia yms.
- Esihenkilö → Ennen listan viemistä Calabrioon, tarkistaa listan olevan kunnossa ja näin pysyy perillä myös siitä, miten listaa suunnitellaan
- **Listavastaava yksi henkilö vai vaihtuva listoittain?**

#### Autonomiaan perehdyttäminen:

- Koulutuslujan verkkokurssi? (Tes:in oletukset ja vaatimukset, työyhteisön säännöt, miten autonomiaa toteutetaan, suunnittelupohjan käyttö, pakollinen suorittaa)
- Teams-koulutus?

**Tunstall**

- ♥ Nämä säännöt koskevat kaikkia ja kaikkien autonomiaa toteuttavien tulee niitä noudattaa!
- ♥ Työvuorosunnittelun lähtökohtana on työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen!
- ♥ Teemme tätä yhdessä keskustellen ja toisiamme kunnioittaen 😊
- ♥ Yhteinen päämäärämme ja tavoitteemme autonomisessa työvuorosunnittelussa on mukava ja kaikkia osapuolia parhaiten palveleva työnteke <3