

Saana Rissanen & Heidi Rättyä

**TYÖNTEKIJÄN KOKEMUKSEN HYÖDYNTÄMINEN KOLMIVUOROTYÖN KE-
HITTÄMISESSÄ**

TYÖNTEKIJÄN KOKEMUKSEN HYÖDYNTÄMINEN KOLMIVUOROTYÖN KEHITTÄMISESSÄ

Saana Rissanen & Heidi Rättyä
Opinnäytetyö
Syksy 2024
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja
kehittäminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen ja kehittäminen

Tekijät: Heidi Rättyä & Saana Rissanen

Opinnäytetyön nimi: Työntekijän kokemuksen hyödyntäminen kolmivuorotyön kehittämisessä

Työn ohjaajat: Mika Paldanius & Hanna-Kaisa Posti

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Marraskuu 2024 Sivumäärä: 44 + 2 liitettä.

Opinnäytetyö tehtiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä NordLab hyvinvointiyhtymälle. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää NordLab hyvinvointiyhtymän työntekijöille kolmivuorotyötä mielekkäämmäksi ja turvaamaan yötyöntekijöiden saatavuuden tulevaisuudessakin. Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmällisenä tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tietoperusta kerättiin vertaisarvioituista kansallisista ja kansainvälisistä artikkeleista ja tutkimuksista, joiden avulla saatiin yhteiskehittämisen työpajaan erilaisia näkökulmia ja jo tutkittua tietoa kehitettäviin tekijöihin. Tutkimusmenetelmänä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytettiin sisällönanalyysiä ja yhteiskehittämisen työpajaa. Opinnäytetyön teemat nousivat esille opinnäytteen tilaajan jo aikaisemmin teettämän kyselytutkimuksen tuloksista. Yhteiskehittämisen työpajaan osallistui NordLabin yötyötä tekeviä työntekijöitä.

Pohjautuen aikaisempiin tutkimustuloksiin vuorotyö on yhdistetty työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön perusteella yötyöt koetaan turvallisemmaksi ja vähemmän kuormittavammaksi, kun työvuorossa ei työskennellä yksin. Tauottomuus koettiin kuormittavaksi tekijäksi yövuoroissa, johon vaikuttamisen keinoja on useita, kuten esimerkiksi työvoiman uudelleen arvioiminen verrattuna työmäärään. Taukotilojen optimointi levon mahdollistamiseen yövuoron aikana, vähentäisi työntekijän kuormitusta työvuorona aikana. Hyvä työvuorosuunnittelu tukee jaksamista, kun siinä huomioidaan työntekijän yksilöllisyys, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä työntekijän toiveet. Kehitysehdotuksena on työntekijän tarjoama laaja koulutus yötyöntekijöille ravinnosta, levon turvaamisesta ja fyysisen kunnan huollosta, jolloin yötyönteko ei olisi yhtä kuormittavaa. Työntekijöiden hyvä, ajantasainen perehdyttäminen yövuoroissa toimimiseen, jakaa työn kuormaa työntekijöiden kesken tasapuolisesti. Lisäksi koetaan, ettei palkitseminen vastaa nykyistä yötyön vaatimusta. Palkitsemisessa on hyvä muistaa myös aineettomat palkitsemisen keinot. Yötyöntekoa voitaisiin kehittää myös tarkastelemalla työvuorojen kestoa uudelleen.

Asiasanat: vuorotyö, työvoimapula, työhyvinvointi, kehittäminen, yötyö.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Master's degree Program in Development and Management of Health and Social Care

Authors: Saana Rissanen & Heidi Rättyä

Title of thesis: Utilizing the employee's experience in the development of three-shift work

Supervisors: Mika Paldanius & Hanna-Kaisa Posti

Term and year when the thesis was submitted: November 2024

Number of pages: 44 + 2 appendices.

This thesis was made as a research-based development work for NordLab Hyvinvointiyhtymä. The purpose of the work was to make three-shift work more meaningful for NordLab Hyvinvointiyhtymä's employees and to secure the availability of night workers also in the future. This thesis was implemented as multi-method development work such as content analysis and co-development workshop. The database of this thesis was based on peer-reviewed national and international articles and studies. The data used in this theses was collected earlier by this thesis's orderer via survey research. The respondents of the survey and the participants of the co-development workshop were employer's night shift workers.

Working alone and not having a decent break increases the workload and the feeling of insecurity. Good rota planning supports coping with nighttime work. In rota planning, there should be taking account of every worker individuality, shift wishes and work- and private life harmonization. Education of nutrition, rest and keeping good physical condition should be provided by employer. Employee up-to-date initiation would share load capacity around nighttime workers. In addition, employees rewarding should respond the demand and responsibility of nightwork. Duration of working times could be developed, so that nighttime at work could be shorter shift.

Keywords: Shift work, labor shortage, work well-being, developing, working at nighttime.

SISÄLLYS

JOHDANTO	7
1 NORDLAB HYVINVOINTIYHTYMÄ.....	8
2 TYÖVOIMAPULA TERVEYDENHOITOALALLA	9
3 KOLMIVUOROTYÖHÖN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	10
3.1 Vuorotyö ja terveys.....	10
3.1.1 Vuorokausirytmiiin vaikuttavia tekijöitä vuorotyössä	11
3.2 Työnantajan keinoja vaikuttaa työntekijän terveyteen	12
3.2.1 Työ – ja yksityiselämän yhdistämisen haasteet	13
3.2.2 Työntekijöiden palkitseminen osana johtamista ja työntekijöiden työssä jaksamista.....	13
3.2.3 Työyhteisön vaikutus työssä jaksamiseen	14
3.3 Lait ja asetukset vuorotyönteon ohjaajina.....	14
4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	16
5 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN.....	17
5.1 Tiedonhaun strategia.....	18
5.2 Laadullisen tutkimuksen prosessi.....	19
5.2.1 Aineiston keruu ja litterointi	19
5.2.2 Raportointi ja kirjoittaminen.....	20
5.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön toimijat ja aineistojen keruu/analysointi eri vaiheissa	20
5.4 Menetelmät.....	21
5.4.1 Sisällönanalyysi	21
5.4.1.1 Sisällönanalyysin prosessivaiheet.....	22
5.4.2 Yhteiskehittäminen.....	23
5.4.2.1 Yhteiskehittämisen työpajan toteutus.....	24
6 TULOKSET.....	25
6.1 Yhteiskehittämistyöpaja.....	25
6.1.1 Tunnetilan kartoitus.....	26
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	28
8 POHDINTA	33
8.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuus ja arviointi.....	35

8.2	Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyys	37
LIITTEET	45

JOHDANTO

Eurofoundin (2017) raportin mukaan vuorotyötä tekeviä työntekijöitä oli Euroopassa vuonna 2015 21 %, josta yötyöntekijöitä oli 19 % sekä 49 % työntekijöistä oli vaihtelevat työajat (Eurofound, 2017, 53). Julkisen terveydenhuollon laboratorioissa on useampien vuosien ajan ollut kolmivuorotyöntekijöiden määrässä laskusuunta. Vuodesta 2010 alkaen on ennustettu työikäisen väestön määrän vähenevän keskimäärin 20 000 henkilöllä vuotta kohden. Työikäisen väestön määrän muutokset ovat nopeita ja isoja vaikutuksiltaan. (Ojala & Ahonen 2005, 16.) Reho ym. (2018) mukaan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on useita ja työkykyyn vaikuttamalla voidaan pidentää työuria sekä työssä jaksamista (Reho ym. 2018). Vuorotyötä tekevien työntekijöiden hyvinvointiin tulisikin kiinnittää enemmän huomiota tulevaisuudessa.

Opinnäytetyö tehtiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä NordLab hyvinvointiyhtymälle. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli löytää keinoja, joilla työnantaja pystyy kehittämään NordLab hyvinvointiyhtymän työntekijöiden kolmivuorotyötä mielekkäämmäksi ja kiinnostavammaksi. Pitkällä aikavälillä toivomme tutkimuksellisen kehittämistyön auttavan kolmivuorotyötä tekevän henkilöstön saatavuuteen NordLab hyvinvointiyhtymällä tulevaisuudessakin. Tutkimuksellisen kehittämistyön keskeisenä teemana oli tuoda NordLab hyvinvointiyhtymän työntekijöiden mielipiteet ja kokemukset osaksi työn muutos suunnitteleminen. Tavoitteena oli löytää ratkaisuja, joilla työntekijöiden kokema vuorotyön raskaus koettaisiin vähäisemmäksi, sekä kolmivuorotyön sovittaminen yksityiselämän kanssa olisi aiempaa helpompaa ja mielekkäämpää.

1 NORDLAB HYVINVOINTIYHTYMÄ

NordLab hyvinvointiyhtymä on pohjoissuomalainen, Oulussa 2013 vuonna perustettu julkinen laboratorioalan toimija (NordLab 2024; Finder 2024). NordLab toimii Kainuun, Keski-Pohjanmaan, Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan alueilla, tuottaen vuosittain yli 9 miljoonaa laboratoriotutkimusta. Toimipaikkoja NordLabin (2024) mukaan on 80. NordLab on suuri työnantaja, jolla työskentelee noin 750 laboratorioalan ammattilaista. (NordLab 2024.)

NordLab hyvinvointiyhtymän tavoitteena on tuottaa hyvinvointialueille laadukkaita, luotettavia ja alan kehityksen mukana pysyviä näytteenotto- ja laboratoriopalveluja. NordLab hyvinvointiyhtymä on FINAS-akkreditointipalvelun akkreditoima laboratorio, joka noudattaa laatujärjestelmässään SFS-EN ISO 15189:2013 standardia. NordLabin (2024) verkkosivujen mukaan NordLabin arvoja ovat työn tekeminen eettisesti ja ammattitaidolla, jatkuva kehittyminen paremmaksi ja kaikkien kohteleminen kunnioittaen ja arvostaen. (NordLab 2024.)

2 TYÖVOIMAPULA TERVEYDENHOITOALALLA

Parzonka ym. (2023) mukaan terveydenhoitohenkilökunnan puute on suurin haaste terveydenhuollossa nykypäivänä (Parzonka ym. 2023). Tevameren (2023) mukaan työvoimapula koskee koko sosiaali- ja terveysalaa ja kaikkia sen ammattiryhmiä. Hoitohenkilökunnan pulaan pyritään löytämään ratkaisuja ja keinoja kansainvälisesti. Tevameren (2023) mukaan vuonna 2021 eniten työpaikkoja oli haussa sosiaali- ja terveysalalla. Määräaikaista työntekijöitä palkattiin tuolloin enemmän kuin vakinaisia. Sosiaali- ja terveysalalla myös työttömyys on keskimääräistä vähempää (Tevameri 2023, 42–46.) Tevameren (2023) mukaan vuodesta 2021 lähtien avoimien työpaikkojen määrän nousun terveydenhoitoalalla selittyy koronalla, työtaisteluilla, hoitajamitoituksella sekä uusilla hyvinvointialueilla. Tevameren (2023) mukaan bioanalytikoista on vuonna 2022 ollut julkisella työvoimasektorilla vajetta lukumääränä 773 kappaletta ja suhteellisenä prosenttina 20,4 %. (Tevameri 2023, 47–50.)

Valtioneuvoston (2022) mukaan puolestaan Suomessa COVID-19 pandemia syvensi ja laajensi työvoimapulaa sosiaali- ja terveydenhoitoalalla. Joka kuukausi 2021 vuonna tuli markkinoiduksi noin 4600 uutta sairaanhoitajan vakanssia. (Valtioneuvosto 2022.) Halstead & Sautter (2023) listaa kirjallisuuskatsauksessaan bioanalytikkojen ja laboratorioteknikkojen työvoimapulan syiksi muun muassa lisääntyneen vaatimuksen laboratoriotestaukseen, koulutusohjelmien lopettamisen, pienemmät opiskelijahakijamäärät sekä rahoituspäätösten vaikutukset työntekijä määrään. Haasteita työhenkilöstön ja opiskelijoiden rekrytoinnissa ovat ammatin näkyvyyden puute, alhainen palkataso, urakehityksen mahdollisuuden puute. Halstead & Sautter (2023) ehdottavatkin varhaista rekrytointia eri koulutusasteilla, jotta laboratorioala saisi näkyvyyttä. (Halstead & Sautter 2023.)

3 KOLMIVUOROTYÖHÖN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Useammassa kansainvälisissä (Boivin & Boudreau 2014) ja kansallisissa (Ala-Mursula 2006) tutkimuksissa löydettiin vuorotyön olevan iso tekijä työntekijöiden terveyteen. Vuorotyö voi vaikuttaa negatiivisesti myös työntekijöiden mielenterveyteen (Torquati ym. 2019). Boivin & Boudreau (2014) mukaan vuorotyöskentely lisää useiden sairauksien riskiä (Boivin & Boudreau 2014). Bernstrøm (2019) tutkimuksessa huomattiin työntekijän terveydelle haitallisten työaikajärjestelyjen liittyvän myös vähentyneeseen potilasturvallisuuteen. Terveydelle haitalliset työaikajärjestelyt liittyivät erityisesti väsymykseen, unettomuuteen ja työuupumiseen. (Bernstrøm ym. 2019.)

Reho ym. (2018) mukaan osaaminen, johtaminen, työntekijän toimintakyky ja työyhteisö vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin (Reho ym. 2018). Ala-Mursulan (2006) tutkimuksen mukaan puolestaan työnteon ajoituksella ja työnluonteella on vaikutusta siihen, jäävätkö työntekijät esimerkiksi sairauslomalle. Niillä työntekijöillä, jotka kokevat työhön vaikuttamisen mahdollisuudet keskiarvoa huonommiksi, ovat todennäköisemmin enemmän sairauslomalla verrattain niihin työntekijöihin, jotka kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä. (Ala-Mursula 2006, 43.) Liiallisen kiireen koetaan aiheuttavan stressiä ja haittaavan työntekoa (Ojala & Ahonen 2005, 15).

Boivin & Boudreau (2014) mukaan vuorotyö lisää työpaikalla tapahtuvien tapaturmien sekä virheiden riskiä (Boivin & Boudreau 2014). Wagstaff & Sigstad Lie (2011) mukaan vuorotyö, joka sisältää yötyötä lisää huomattavasti riskiä tapaturmiin. Pelkän yövuoron tekeminen näyttäisi vähentävän riskiä tai suojaavan siltä. Yli kahdeksan tunnin työvuorot lisäävät tapaturmariskiä. Tutkittiin, että 12 tunnin kohdalla riski on jo kaksinertainen verrattuna tapaturmariskiä kahdeksan työtunnin kohdalla. Iällä ja sukupuolella ei näyttäisi olevan merkitystä työaikoihin liittyvään tapaturmariskiin. (Wagstaff & Sigstad Lie 2011.)

3.1 Vuorotyö ja terveys

Torquati ym. (2019) tutkimuksen mukaan vuorotyöntekijöillä on 33 % suurempi riski saada masennusoireita verrattuna säännöllistä työaikaa tekeviin työntekijöihin. Riski on suurempi varsinkin vuorotyötä tekeville naisilla. (Torquati ym. 2019.) Vuorotyö, joka sisältää yövuoroja on yhdistetty moniin kroonisiin sekä akuutteihin sairauksiin ja terveysriskeihin. Näitä olivat muun muassa unettomuus,

väsymys, verenpainetauti, 2-tyyppin diabetes ja reuma. Yötyö on myös yhdistetty liittyvän raskauden aikaisiin terveysriskeihin, lisääntyneeseen työtapaturmien riskiin, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Suositellaan, että työntekijöillä ei olisi kolmea peräkkäistä yövuoroa enempää, mieluiten mahdollisimman vähän. On otettava huomioon aikaisempien yövuorojen tausta, työntekijän terveys ja palautuminen, etenkin useiden peräkkäisten yövuorojen yhteys vuorokausirytmien sekoittumiseen ja yhteys akuutteihin ja kroonisiin sairauksiin sekä vaikutukset yhteiskuntaan. (Härmä & Karhula 2020, 5–6, 46, 72–73, 76.)

3.1.1 Vuorokausirytmien vaikuttavia tekijöitä vuorotyössä

Vuorotyöhön liitettävän valppauden ja suorituskyvyn aleneminen johtuu vuorokausirytmien häiriintymisestä ja unen vähyydestä. Vuorotyössä normaali uni ja valveillaolon rytmi ei välttämättä säily. Mahdollisuus levätä ja nukkua kunnolla ennen työvuoroja sekä työvuorojen välissä on tärkeä suorituskykyyn vaikuttava asia. Palauttavaa unta rajoittava tekijä on esimerkiksi siirtyminen myöhäisen illan työvuorosta suoraan aamuvuoroon. (Ganesan ym. 2019.) Nopeat palautumiset eli alle 11 tunnin vuorovälit liittyvät negatiivisiin löydöksiin muun muassa lyhyisiin sekä pitkiin sairauspoissaoloihin ja työtapaturmiin. Nopeat palautumiset vaikuttivat negatiivisesti väsymykseen ja uneen. (Härmä & Karhula 2020, 46.) Nopeita palautumisia tulisi välttää, mikäli mahdollista (Härmä & Karhula 2020, 76; Ganesan ym. 2019).

Ganesan ym. (2019) tutkimuksessa huomattiin, että ennen ensimmäistä yövuoroa valveilla olo aika oli pisimmillään. Uni oli kaikista rajoittuneinta iltavuoron ja päivävuoron välissä, mutta myös peräkkäisten päivävuorojen ja peräkkäisten yövuorojen välissä. Peräkkäisten päivävuorojen välisessä nukkumisessa ei ollut paljoakaan eroa peräkkäisten yövuorojen väliseen nukkumiseen. Kuitenkin yövuorossa suorituskyky ja valppaus olivat heikompia kuin päivävuorossa. Yövuorossa uni ja vuorokausirytmien heikentävät tekijät vaikuttavat valppauteen. Jatkuvasti vaihtuva vuoro muuttaa univalvekäyttäytymistä vuorojen välillä. Vaihtelu eri vuorojen välillä vaikuttaa unen ja hereillä olon kestoon vuorojen välillä. (Ganesan ym. 2019.)

3.2 Työnantajan keinoja vaikuttaa työntekijän terveyteen

Työntekijän työkykyyn vaikuttavia tekijöitä on useita. Työkykyyn vaikuttamalla voidaan pidentää työuria sekä työssä jaksamista. Osaaminen, johtaminen, työntekijän toimintakyky ja työyhteisö vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. (Reho ym. 2018.) Lisäksi muun muassa työpaikan hyvinvointia edistävillä ohjelmilla voitaisiin vähentää vuorotyöntekijöiden riskiä sairastua mielenterveysongelmiin (Torquati ym. 2019). Härmä & Karhula (2020) mukaan hyvä työajan hallinta on yhteydessä työn ja yksityiselämän helpompaan yhteensovittamiseen, se hyödyttää työyhteisöä, vaikuttaa positiivisesti fyysiseen ja henkiseen terveyteen, sekä vähentää onnettomuusriskiä (Härmä & Karhula 2020, 74). Turunen ym. (2020) tutkimuksen mukaan osallistavan työvuorosuunnittelun on osoitettu vähentävän sairauspoissaoloja verrattuna tavalliseen työvuorosuunnitteluun (Turunen ym. 2020).

Työntekijöiden vuorotyön sietokyvyssä on vaihtelua ja siihen vaikuttavat monet asiat, muun muassa uni-valverytmin ja vuorokausirytmien häiriintyminen, mutta myös yksilölliset tekijät sekä kotiolot. Työntekijöiden vuorotyön sietokykyä pitää ajatella kokonaisvaltaisesti. Vuorotyöntekijöiden uni-valverytmin ja vuorokausirytmien häiriöiden vähentämiseksi ei ole yleispätevää ohjetta. Toimenpiteet näiden vähentämiseksi tulisi miettiä jokaiseen työympäristöön erikseen. (Boivin & Boudreau 2014.)

Työnantajien tulisi harkita ja miettiä keinoja, joilla vähennetään vuorotyötä tekevien henkistä taakkaa. Näitä keinoja voisi olla muun muassa mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, työvuorojen joustavuus, sosiaalisen tuen lisääminen sekä työn rasituksen vähentäminen. (Torquati ym. 2019.) Ganesan ym. (2019) tutkimuksen mukaan vuorotyötä tekevien työvuoroja suunniteltaessa työvuorojen kiertojen, työvuorojen keston sekä vuorojen väliseen vapaa-aikaan tulisi kiinnittää erityisesti huomiota (Ganesan ym. 2019). Ala-Mursula (2006) katsoo näiden toimenpiteiden kuitenkin vaativan työntekijän ja työnantajan puolesta jatkuvaa valintojen tekemistä, jotta työvuorot voidaan suunnitella joustaviksi (Ala-Mursula 2006, 67).

Työterveysneuvottelut voidaan painottaa niihin työntekijöihin, joilla on haasteita työkyvyn kanssa. Työterveyslain mukaan työnantajan tulee ilmoittaa työterveyteen sairauspoissaolosta, mikäli sen kesto ylittää 30 päivää. Neuvottelut parhaimmillaan vähentävät sairauspoissaoloja sekä vähentävät niiden kestoja. Yhteistyö työpaikan ja työterveydenhuollon välillä sekä työpaikkaselvitys antavat hyvän kuvan työterveyshuollolle työpaikan olosuhteista. Työn kuvan muutoksella voidaan nopeuttaa työntekijän töihin paluuta sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä. (Reho ym. 2018.) Ala-Mursulan (2006)

mukaan työperäistä stressiä tutkittaessa olisikin tärkeää huomata yksityiselämän yhteys työntekijän terveyteen (Ala-Mursula 2006, 59). Peter ym. (2021) mukaan hyvän työ ja yksityiselämän yhteen sovittamisen ja hyvien johtamistaitojen olevan tärkeitä, jotta terveydenhuollon ammattilaisten pysyvyys terveydenhoitoalalla voitaisiin varmistaa (Peter ym. 2021). Työpaikalla voitaisiin esimerkiksi lisätä tietoisuutta mielenterveydestä ja mahdollistaa mielenterveyden palveluihin pääseminen ilman leimautumista (Torquati ym. 2019).

3.2.1 Työ – ja yksityiselämän yhdistämisen haasteet

Peter ym. (2021) tutkimuksessa huomattiin, että työ ja yksityiselämän yhdistämiseen eniten vaikuttavat tekijät olivat tutkimuksen mukaan työvuorosuunnitteluun vaikuttaminen sekä yksilöllisen mieltymyksien huomioiminen, työvuorojen määrä yhteensä viikossa sekä viikonloppuisin (Peter ym. 2021). Peter ym. tutkimuksesta poiketen Ala-Mursulan tutkimuksessa puolestaan huomataan, ettei autonominen työvuorosuunnittelu ole aina hyvästä. Vaikkakin autonominen työvuorosuunnittelu lisää tutkimusten mukaan työtyytyväisyyttä, on sillä huomattu olevan yhteys myös lisääntyneisiin poissaoloihin. Ala-Mursulan väitöskirjan mukaan hyvä työajan hallinta on hyvä puskuri terveysongelmille ja se myös edistää yksityiselämän yhdistämistä kokopäivätyöhön. (Ala-Mursula 2006, 3.)

Leena Ala-Mursulan väitöskirjassa (2006) huomattiin huonon työajan hallinnan lisäävän poissaoloja niin lapsettomilla kuin perheellisilläkin työntekijöillä. Työajan hallinnalla voidaan vähentää stressiperäisiä poissaoloja, vaikka työ olisikin kuormittavaa eikä työ vastaisi siitä saatavaa palkkiota. (Ala-Mursula 2006, 45–55.) Peter ym. (2021) tutkimuksessa puolestaan huomattiin, että työ ja yksityiselämän ongelmiin liittyvät korkeat määrälliset vaatimukset, huono sosiaalinen työyhteisön tuki sekä tunteiden piilottelu. Sosiaalinen tuki ja palkitseminen työssä vaikuttivat esihenkilön johtamisen kokemiseen paremmaksi. Johtamisen parantamiseksi tulisi työntekijöille lisätä erityisesti johtajien tukea, asianmukainen palkitseminen ja työn ennakoitavuutta. Työ ja yksityiselämän tasapainon parantamiseksi tulisi lisätä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työaikatauluihin ja työn joustavuutta muun muassa työvuorojen vaihdon mahdollistaminen. (Peter ym. 2021.)

3.2.2 Työntekijöiden palkitseminen osana johtamista ja työntekijöiden työssä jaksamista

Terveydenhuollon organisaatioiden tulisi tunnistaa henkilökunnan mielestä palkitsevia palkitsemistapoja, joiden tulisi olla sekä aineellisia että aineettomia. Palkitsemisen merkitys korostuu ennen

kaikkea etsittäessä ratkaisua hoitajapulaan. Palkitsemisperusteiden tulee olla selkeät ja työntekijöiden tiedossa olevat, jotta väärin käsityksiltä sekä pettymyksiltä vältyttäisiin. (Seitovaara 2018.)

3.2.3 Työyhteisön vaikutus työssä jaksamiseen

Työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne vähentää sairastumista ja lisää työntekijän hyvinvointia. Työurien pidentyessä, on tärkeää ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä. Työssä käyvät ihmiset viettävät entistä enemmän aikaa työpaikoilla, jolloin työyhteisön merkitys hyvinvointiin korostuu. Työyhteisöstä työntekijä saa yhteisön ja yksilön ominaisuuksia, luottamusta, verkostoja ja normeja tukemaan omaa hyvinvointiaan, auttaa toimimaan yhdessä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi sekä helpottavat työn sujumista. Yhteenkuuluvuuden tunne vaikuttaa niin psyykkisesti ja fyysisesti työntekijän terveyteen muokkaamalla työntekijän terveyskäyttäytymistä. Hyvä työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne motivoi työntekijää työhönsä. (Lintula ym. 2022.)

3.3 Lait ja asetukset vuorotyönteon ohjaajina

Työelämää ohjaa Suomessa työaikalaki. Työaika voidaan järjestää lain mukaan vuorotyöksi. Vuorojen on tällöin vaihduttava säännöllisesti, ennakolta sovituin ajanjaksoin. (Työaikalaki 872/2019, 3:6§.) Työaikalain mukaan yötyöksi kutsutaan työtä, jota tehdään klo 23:n ja 6:n välisenä aikana. Yötyötä voidaan teettää säännöllisesti vuorotyössä ja jaksotyössä. Työntekijä on velvollinen toimittamaan tietoa yötyöstä, mikäli työsuojeluviranomainen pyytää. Jaksotyössä ja vuorotyössä työntekijällä saa teetättää peräkkäin enintään viisi yövuoroa, joiden jälkeen on annettava vähintään yksi 24 tunnin keskeytymätön vapaa. Lisäksi voidaan teetättää peräkkäisiä vuoroja edellä mainittujen lisäksi kaksi lisää työntekijän suostumuksella. (Työaikalaki 872/2019, 3:8§.)

Työntekijälle kuuluu jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Poikkeuksen tähän tekee varallaoloaikana tehty työ. Jaksotyössä vuorokausilepo voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin. Työntekijän suostumuksella voidaan erityisissä tapauksissa lyhentää lepoaika seitsemään tuntiin työntekijän aloitteesta. Lepoaika voidaan myös lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana, mikäli kyse on vuorotyöstä, jossa työntekijä vaihtaa työvuoroa, työntekijän työpaikka ja asuinpaikka ovat kaukana toisistaan, tapaturman yhteydessä sekä työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turva-

miseksi. Lyhennetty vuorokausilepo on annettava korvaavana seuraavan vuorokausilevon yhteydessä, joka ei saa olla varallaoloaikana. Viimeistään vuorokausilepo on annettava korvaavana 14 vuorokauden kuluessa lyhennetystä vuorokausilevosta. (Työaikalaki 872/2019, 6:25§.) NordLabilla on käytössä paikallinen työ- ja virkaehtosopimus lyhennetystä vuorokausilevosta, jota voidaan käyttää työn järjestelyjen sitä epäsäännöllisesti vaatiessa tai muun muassa hoidon kannalta välttämättömien toimintojen tarkoituksien mukaisten työvuorojärjestelyjen niin vaatiessa. Paikallista sopimusta sovelletaan jaksotyöjärjestelmässä olevaan hoitohenkilöstöön, mikäli työntekijä on sopinut, että hänen kohdallaan paikallista sopimusta voidaan hyödyntää. (NordLab 2024.)

4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää NordLab hyvinvointiyhtymällä kolmivuorotyötä mielekkäämmäksi ja houkuttelevammaksi vastaten työvoimapulaan sekä lisätä työhyvinvointia nykyisten kolmivuorota tekevien työntekijöiden kohdalla. Kehittämistyön tavoitteena on turvata työntekijöiden pysyvyyttä ja parantaa kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimuksellinen kehittäminen jakautuu kahteen osioon; tiedonhakuun, ja sen perusteella tehtävään kehittämistyöhön. Tiedonhaku jaettiin kahteen eri osaan. Osin tietoperustan luomiseen haettiin tietoa kansallisista ja kansainvälisistä lähteistä. Tiedonhaku käsittää sisällään sisällönanalyysin NordLabilla keväällä 2023 tehdystä kyselytutkimuksesta. Tiedonhaun tarkoituksena on kartoittaa olemassa olevaa tietoa vuorotyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnista. Tiedonhaun tarkoituksena on myös löytää vuorotyön haasteisiin vaikuttavia tekijöitä. NordLabissa tehdyn kyselytutkimuksen pohjalta tehdystä sisällönanalyysistä saadaan laajennettua tietoperustaa ja tuotua uusia näkökohtia, jotka palvelevat opinnäytetyön tilaajaa. Näiden tietojen perusteella voidaan aloittaa tekemään omaa kehittämistyötämme kolmivuorotyön parantamiseksi.

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössämme ovat: Millaiseksi kolmivuorotyö koetaan tällä hetkellä NordLabissa, millaiset tekijät vaikuttavat kolmivuorotyöhön ja sen mielekkyyteen ja millä keinoilla kolmivuorotyötä voidaan kehittää työntekijöille mielekkäämmäksi NordLabilla?

5 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön hyödynnetään NordLabin kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia työstä keväältä 2023. Opinnäytetyötä tekevät tutustuvat aiheeseen jo ennen toteutusvaihetta perehtymällä tutkimuksiin ja kirjallisuuteen, joilla kolmivuorotyötä on mahdollista kehittää. Kehittämistyötä tehdessä pidetään koko ajan mielessä se, kenelle työtä tehdään. Työn hyöty tulee suoraan työntekijöille työnantajan kautta.

Tutkimuksellisella kehittämistyöllä tarkoitetaan toiminnan kehittämistä parempaan tai tehokkaampaan suuntaan. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tutkimus palvelee kehittämistä. Tutkimuksen avulla saadaan kehittämiselle menetelmät ja ajattelutavat, miten toimitaan. (Toikko & Rantanen 2009, 16, 157.) Tieteissä tutkimus halutaan usein jaotella kuvailevaan ja selittävään analyysitapoihin. Kuvaileva analyysi vastaa kysymyksiin mitä, minkälainen tai kuinka paljon. Halutaan siis selvittää ilmiö ja sen suuruus. Selittävä analyysi puolestaan haluaa vastata miksi kysymyksiin. Silloin tutkittavana ilmiönä on usein syyt ja niiden laajuudet. Selittävässä analyysissä teoria on tärkeä. (Tietoarkisto 2024.)

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö toteutetaan opinnäytetyönä NordLab Hyvinvointiyhtymälle. Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Tutkimustapana voitaisiin pitää toimintaan perustuvaa tutkimusta, jossa teoria ja käytäntö toimivat yhdessä (Toikko & Rantanen 2009, 30). Toimintatutkimuksessa käytetään monia eri menetelmiä ja aineistoja sekä siinä on keskeisenä ajatuksena saada aikaan muutoksiin johtavaa toimintaa, jossa kaikki toimijat osallistetaan prosessiin (Jyrkämä 2024). Tutkimuksellinen kehittämistyö jakautuu kahteen osioon; tiedon hakuun, ja sen perusteella tehtävään kehittämistyöhön. Tietoa haetaan kansallisista ja kansainvälisistä lähteistä tietoperustaan, jonka tarkoituksena on laajentaa tietoa kolmivuorotyöstä ja siihen vaikuttavista asioista. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin avulla NordLabin toimesta keväällä 2023 tehdystä kolmivuorotyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia vuorotyöstä kyselytutkimuksesta saadaan käytännön tietoa kolmivuorotyöstä. Näiden tietojen perusteella voidaan aloittaa tekemään omaa kehittämistyötämme kolmivuorotyön parantamiseksi. Kehittämistyön menetelmäksi tulee yhteiskehittämisen työpaja.

Lähestymistavaksi on valittu kvalitatiivinen tutkimusote, sillä se palvelee paremmin sisällönanalyysia sekä kehittämiskohdetta kvantitatiivista tutkimusotetta paremmin. Laadulliseen tutkimukseen

päädyttiin, sillä kvalitatiivinen tutkimus käsittää joukon erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä. (Metsämuuronen 2006, 207, 212.) Laadullinen tutkimus on induktiivista eli aineistovetoista, sillä aineiston tuottaminen ja analyysi vaikuttavat siihen millaiseksi tutkimus muodostuu (Günther & Hasanen 2024). Laadullinen tutkimus soveltuu siis erittäin hyvin, kun ollaan kiinnostuneita yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteesta ja halutaan saada tietoa tapauksiin liittyvistä syy-seuraussuhteista, joita ei voida kokeellistaa. (Metsämuuronen 2006, 207, 212.) Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tutkitaan, millaiseksi kolmivuorotyö nykyään koetaan ja kuinka sitä voidaan kehittää, mitkä vastaavat hyvin laadullisen tutkimusotteen syy-seuraussuhteen kysymysasetteluun.

5.1 Tiedonhaun strategia

Tiedonhaussa keskityttiin löytämään vertaisarvoituja kansallisia ja kansainvälisiä lähteitä. Tiedonhaun kieliksi valittiin englanti ja suomi. Hakuaiheeksi valittiin vuorotyön merkitys terveyteen, työvoimapulaan sekä työhyvinvointiin. Hakuaihe purettiin käsitteisiin (Taulukko 1). Käsitteiden purkamisessa apuna hyödynnettiin Synonyymit- verkkosivustoa rinnakkaiskäsitteiden löytämiseen. Tietokantahaun lisäksi tehtiin manuaalinen tiedonhaku Lapin kirjastosta. Tiedonhaussa hyödynnettiin Boolean operaattoreita (AND, OR & NOT). Tietokannoiksi valittiin PubMed, Google Scholar, Medic, Elsevier ja BioMed Central. Tietokantojen valinnoissa vaikutti se, että ne ovat lääke- ja terveystieteiden tärkeimpiä tietokantoja, paitsi suomenkielisten artikkelien löytämiseksi päädyttiin käyttämään Google Scholar- tietokantaa, jotta voitiin varmistua suomenkielisistä hakutuloksista. Google Scholar- tietokantaa käytettäessä tuli varmistaa, että tieto on tieteellistä ja vertaisarvioitua.

TAULUKKO 1. Vuorotyön merkitys terveyteen, työvoimapulaan sekä työhyvinvointiin.

Vuorotyö	Merkitys	Terveys	Työvoima(pula)	Työhyvinvointi
kolmivuorotyö	imbalance	health	labor shortage	work wellbeing
yötyö	meaning		work force	
hoitotyö			employee	
shift work				

Sisäänottokriteeriksi valittiin vertaisarvioidun artikkelin lisäksi koko tekstin saatavuus. Tiedonhaku suoritettiin tekijöiden kesken erikseen, kuitenkin hakutulokset käytiin yhdessä lävitse, jotta voitiin

varmistua hakutulosten luotettavuudesta ja soveltuvuudesta opinnäytetyöhön. Tiedonhaku toteutettiin syyskuu 2023 - syyskuu 2024 välisenä aikana. Opinnäytetyön edetessä hakusanoja laajennettiin aina vastaamaan haettavaa kohdetta. Osa lähteistä löytyi myös toisten lähteiden kautta, jotta työn monipuolisuus oli taattua.

5.2 Laadullisen tutkimuksen prosessi

Laadullisen tutkimuksen prosessi kulkee vaiheesta toiseen, mutta usein eri vaiheet voivat mennä päällekkäinkin. Laadullisen tutkimuksen prosessi alkaa tutkimusidean syntymisestä, tämän jälkeen aiheeseen perehdytään sekä kerätään aineistoa. Samalla aletaan tekemään tutkimussuunnitelmaa. Seuraavat kaksi vaihetta on analysointi ja raportointi. Kaikkien näiden vaiheiden välissä tapahtuu kirjoittamista joko suunnitelmaan tai lopulliseen raporttiin. (Günther & Hasanen 2024.) Tutkimusprosessia voidaankin pitää empirian ja teorian vuoropuheluna (Tietoarkisto 2024).

5.2.1 Aineiston keruu ja litterointi

Aineisto kerättiin kansallisista ja kansainvälisistä lähteistä ja niillä haettiin tietoa vuorotyöstä ja sen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin. Tiedonhaku aloitettiin syksyllä 2023 ja sitä jatkettiin seuraavaan syksyyn saakka. Tiedonhakua suoritettiin eri tietokannoista ja käytettiin sovituita hakusanoja. Muutama kirjallähde on otettu mukaan tietoperustaan, sillä esimerkiksi laadullisen tutkimuksen käsikirjoja on haastavaa löytää luotettavista lähteistä tietokannoista. Tutkimuksellisessa kehittämissyhteistyössä kyseessä on empiirinen tutkimus, koska havainnot tehdään aineiston perusteella. Vuoren (2024) mukaan empiirinen tutkimus on tutkimusta, jossa havainnot maailmasta tehdään tutkimusaineiston kautta. Empiirisessä tutkimuksessa tieto perustuu siihen, kuinka tutkijat tutkivat aineistoja. Aineisto voi olla mitä vain. (Vuori 2024.)

Aineiston keruuseen ja analysointiin kuuluu myös sisällönanalyysi, joka tehtiin NordLabin keväällä 2023 tehdystä kyselytutkimuksesta. Kyselytutkimus oli toteutettu pääosin avoimilla kysymyksillä. Tiedonhaun tarkoituksena oli kartoittaa olemassa olevaa tietoa vuorotyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnista ja tuntemuksista vuorotyötä kohtaan. Tiedonhaun tarkoituksena oli myös löytää vuorotyön haasteisiin vaikuttavia tekijöitä kehittämistyön avuksi. Kyselytutkimuksen pohjalta tehdystä sisällönanalyysistä saatiin laajennettua tietoperustaa ja tuotua uusia käytännön näkökohtia, jotka palvelevat opinnäytetyön tilaajaa. Teorioiden rakentamiselle ei ole määritelty tarkkoja sääntöjä,

vaan lähtökohtana teorian muodostamiselle ovat muun muassa havaitut ilmiöt, joita olemassa olevat teoriat eivät pysty selittämään. Teorian rakentaminen alkaa tällöin havainnoista, jotka ovat pääsääntöisesti mielenkiinnon kohteen kuvauksia. Alustava teoria voidaan sommitella kuvauksien yhdenmukaisuuksien perusteella. (Tietoarkisto 2024.)

Laadullisten aineistojen ollessa vuorovaikutusta kahden tai useamman ihmisen välillä, tulee aineisto litteroida, eli toiminta puretaan kirjoitettuun muotoon. Näin saadaan kerätty aineisto haltuun otettua ja tehtyä analyysiprosessia. Litterointi on tekninen työ ja analyysin ensimmäinen vaihe, jossa tutkijat tutustuvat aineistoonsa tehden havaintoja ja tulkintoja kerätystä aineistosta. Kallion (2011) mukaan litteraatio on tärkeä apuväline aineiston järjestelyyn ja luokitteluun. (Kallio 2011.)

5.2.2 Raportointi ja kirjoittaminen

Raportti sisältää tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin. Raportista tulee esille tietoperusta, sisällönanalyysin tulokset sekä näitä tehdyt johtopäätökset ja kehittämisen kohteet ja niiden ehdotukset. Raporttia kirjoittaessa on huolehdittu hyvästä tieteellisestä kirjoitustavasta ja tekijänoikeuksien noudattamisesta. Günther & Hasasen (2024) mukaan tutkimuksen tekeminen ja raportointi kulkevat limittäin. Kirjoittaminen selventää ja erittelee ajatuksia. Kirjoittaminen lähtee jo ideoinnista mukaan tutkimusprosessiin. Raportointia ja kirjoittamista voidaan hyödyntää myös päättelyn ja tulokinnan apuna. Tutkimuksissa raportoinnin on hyvä tapahtua hyvällä suomen kielellä, noudattaen kieliasua ja oikeinkirjoitusta. Kirjoittaminen edellyttää tutkijalta tieteen arvojen, normien ja käsitteiden tuntemista. Raportoinnissa reflektio korostuu. Raportissa tulee tulla ilmi tutkimuksessa tehdyt valinnat, konteksti, tekotapa sekä pulmat avoimesti, jotta tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida. (Günther & Hasanen 2024.)

5.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön toimijat ja aineistojen keruu/analysointi eri vaiheissa

Toimijoina opinnäytetyön tekijöiden lisäksi tutkimuksellisessa kehittämistyössä olivat mukana tutkimuksen kohdentamisessa ja määrittelyssä NordLabilta ylihoitaja, palvelupäällikkö, Tehyn NordLabin pääluottamusmies ja henkilöstön kehittämispäällikkö sekä ammattikorkeakoulun opinnäy-

tetyön ohjaaja. NordLabin puolelta opinnäytetyössämme on ohjaajana toimi NordLabin palvelupäällikkö. Opinnäytetyöhön tutkimukseen otettava otos on valittu vastaamaan tutkimuskysymystä. Näin ollen päädyttiin käyttämään otoksessa vain työntekijöitä, joilla on vuorotyö NordLabilla.

Aineisto kerätiin kansallisista ja kansainvälisistä lähteistä. Tietoa haettiin vuorotyöstä ja sen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin. Aineiston keruuseen ja analysointiin kuului myös sisällönanalyysi, joka tehtiin NordLabin keväällä 2023 tehdystä kyselytutkimuksesta. Kysely oli toteutettu pääosin avoimilla kysymyksillä. Aineiston keruuseen osallistuvat molemmat opiskelijat. Kehittämistyö muotoutui lisää tiedonkeruun perusteella saaduista tiedoista.

5.4 Menetelmät

Tutkimuksellinen kehittämistyö on monimenetelmällinen. Menetelmiksi on valittu laadullinen tutkimus, johon sisältyy sisällönanalyysiä ja yhteiskehittämistä. Aineistonhankinta menetelminä on tiedon kerääminen eri tietokannoista ja keväällä 2023 tehty kysely, jolla arvioidaan työelämän lähtökohtaa. Aineiston analyysimenetelminä kyselylle on sisällönanalyysi. Yhteiskehittäminen toteutettiin syksyllä 2024 työpajana.

5.4.1 Sisällönanalyysi

Kyselytutkimuksen pohjalta tehdystä sisällönanalyysistä saadaan lisää tietoa ja tuotua uusia käytännön näkökohtia, jotka palvelevat opinnäytetyön tilaajaa. Sisällönanalyysin avulla yleensä kuvataan tutkittavaa ilmiötä tai tuotetaan teoriaa (Elo ym. 2022). Sisällönanalyysi tulkitaan lähelle teemoittelua, jossa keskitytään siihen, millaisista asioista, teemoista tai aiheista aineisto käsittelee. Sisällönanalyysi on siis tutkijan tekemää niin sanottua koodailua, jossa tutkija yhdistelee löytämiään sisällöllisiä elementtejä. Sisällönanalyysi ei pohjautu millekään teoreettis metodologiselle ajattelulle. (Vuori 2024.) Sisällönanalyysiin päädyttiin, sillä kysely koostuu pääosin avoimista kysymyksistä, joita on helpoin analysoida sisällönanalyysin menetelmin. Sisällönanalyysillä saadaan myös tietoa siitä, onko tutkimuksen aihe saturoitunut. Tällä tarkoitetaan tutkimukseen liittyvien havaintojen toistuvuus, eli sama asia toistuu useaan otteeseen (Metsämuuronen 2006, 256). Saturatio kertoo sisällönanalyysin luotettavuudesta, sillä saturaatiolla voidaan tarkastaa aineiston riittävyys (Tuomi & Sarajärvi, 2013, 87).

Sisällönanalyysin avulla pyritään kuvaamaan tutkimusmateriaali tiivistetyssä ja yksinkertaistetussa muodossa. Sisällönanalyysissa kategorioiden laatiminen on pääasia ja lopputuloksena on yleensä kategoriat, jotka kuvaavat tutkittavaa aihetta. Sisällönanalyysi voidaan tehdä deduktiivisesti eli teorialähtöisesti tai induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä, mikä on tässä opinnäytetyössä käytössä, tutkija tuottaa kategorioinnin itse aineistonsa perusteella. Sisällönanalyysin päävaiheita ovat valmisteluvaihe, analysointivaihe ja raportointivaihe. (Elo ym. 2022.)

5.4.1.1 Sisällönanalyysin prosessivaiheet

Sisällönanalyysin valmisteluvaiheessa päätetään mitä aineistosta lähdetään hakemaan, se voi olla muun muassa lause tai ajatuskokonaisuus. Kokonaiskuvan saamiseksi aineistosta, olisi se hyvä käydä kokonaan läpi ennen sisällönanalyysin aloittamista. (Elo ym. 2022.) Koko aineistosta haettiin työntekijöiden kokemuksia vuorotyöstä ja miten sitä voidaan parantaa. Analysointi vaihe toteutettiin kuitenkin käymällä kysely läpi kysymys kerrallaan. Kysely oli käsitelty meille valmiiksi, joten aloitimme pelkistämällä kysymyksiin tulleet vastaukset. Pelkistettyjä ilmaisuja tehdessä oli kiinnitettävä huomiota, että vastauksen sisältö ei muutu eikä siihen tule omaa tulkintaa ja että yksi pelkistys sisältää vain yhden asiasisällön (Elo ym. 2022). Oli tarkkuutta vaativaa tehdä pelkistys niin, ettei vastaus tai sen ajatus muutu. Pelkistimme yhden asiasisällön aina yhteen lauseeseen eli yhdestä pitkästä vastauksesta saattoi tulla useita eri pelkistyksiä.

Sisällönanalyysissä viedään samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut samaan alakategoriaan ja nimitetään ne kuvaamaan tarkasti pelkistyksiä (Elo ym. 2022). Tässä oli vaikea saada lyhyitä kuvaavia nimiä kategorioille, joten päädyttiin käyttämään lauseita, jolla varmistettiin, ettei asiasisältö katoa. Sisällönanalyysissa vertaillaan alakategorioita keskenään ja yhdistellään samansisältöiset alakatogoriat yläkategoriaksi. Yläkategoriat yhdistettiin vielä pääkategorioiksi. Sisällönanalyysin eri vaiheissa on hyvä palata alkuperäiseen aineistoon ja tarkistaa sisällönanalyysin etenemisen oikeellisuus. (Elo ym. 2022.) Koko ajan sisällönanalyysin edetessä palattiin alkuperäiseen aineistoon tehden varmistuksia ja tarkistuksia, että sisällönanalyysi etenee oikein. Tämä olikin aikaa vievin ja raskain vaihe sisällönanalyysissä, sillä pelkistyksiä oli paljon ja vei paljon aikaa yhdistellä niitä saman sisältöisiin kategorioihin ja nimetä ne mahdollisimman kuvaavasti. Samalla piti jatkuvasti varmistaa ja tarkistaa edellisestä vaiheesta, että sisällönanalyysi etenee johdonmukaisesti.

Raportointi vaiheessa sisällönanalyysin tulokset esitetään tehtyjen kategorioiden perusteella. Tulokset raportoidaan kuvaamalla pää-, ylä-, ja alakategoriat. Raportin pohjalta saa kuvan sisällönanalyysin etenemisestä ja tätä havainnollistamaan voidaan lisätä raporttiin taulukko. Selkeällä raportoinnilla voidaan vahvistaa sisällönanalyysin luotettavuutta ja osoittaa tulokset on saavutettu sisällönanalyysin perusteella eikä esimerkiksi tutkijan tulkinnan perusteella. (Elo ym. 2022.) Pääkategoriat ja yläkategoriat on kuvattu hyvin laajasti lausein, ettei asiasisältö muutu.

5.4.2 Yhteiskehittäminen

Tutkimuksellisen kehittämistyön yhtenä menetelmänä voidaan käyttää yhteiskehittämisen työpajaa. THL:n (2024) mukaan yhteiskehittäminen on työmuoto, johon osallistuvat kehitettävän asian kehittämiseen palvelun käyttäjät. Turun yliopiston (2016) mukaan yhteiskehittäminen eri sidosryhmien tasavertaista osallistumista kehitystyöhön. Työskentelyssä pyritään huomioimaan osallistujien eri tavoitteet ja löytämään yhteinen kiinnostus ja tavoite kaikille osallistujille (Turun yliopisto 2016). Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä yhteiskehittäminen tarkoittaa NordLabin vuoro-työntekijöitä, sillä he tekevät vuorotyötä ja kehittämistyötä tehdään heitä varten. Yhteiskehittäminen voi kohdistua työpaikan arvoihin, strategiaan, tuotteisiin, palveluihin tilaratkaisuihin, toimintatapoihin tai liikeideaan (Turun yliopisto 2016). Tässä tapauksessa yhteiskehittäminen kohdistuu toimintatapoihin.

Yhteiskehittämisen työpaja toteutettiin Teams- kokouksena 28.8.2024. Yhteiskehittämisen työpajaan osallistui yhteensä 23 NordLabin työntekijää eri NordLab Hyvinvointiyhtymän toimipaikoista. Tarkempi osallistujamäärän jakauma nähdään taulukosta 2.

TAULUKKO 2. Yhteiskehittämisen työpajan osallistujamäärä esihenkilöt mukaan lukien

TOIMIPISTE	OSALLISTUJAMÄÄRÄ
KAJAANI	4
KEMI	3
KOKKOLA	5
OULASKANGAS	4
OULU	4
ROVANIEMI	3

Yhteiskehittämisen työpajaa varten olimme koonneet kysymyksiä, joiden aiheet olivat nousseet ke-
räämästämme aineistosta ja sisällönanalyysin tuloksista. Työntekijät työskentelivät ryhmissä aina
siinä yksikössä, missä olivat fyysisesti paikalla. Olimme keväällä lähettäneet kutsun työpajaan
esihenkilöille ja pyytäneet heitä välittämään sen työpajaan osallistuville henkilöille. Kutsussa
olimme ohjeistaneet mm. osallistujamääristä yksiköittäin ja toimintaohjeista työpajaa varten. Etu-
käteen ohjeistettiin, että yksi työntekijä avaa Teams- kokouksen ja toimii kirjuriina ryhmän vastauk-
sille. Esitimme myös toiveen, että jokaisella työntekijällä olisi oma puhelin mukana Mentimeter verk-
kosivustolle tehtyyn kyselyyn osallistumista varten.

5.4.2.1 Yhteiskehittämisen työpajan toteutus

Työpajan aluksi opinnäytetyön tekijät esittelivät itsensä ja työpajan tarkoituksen. Tutkimusaihee-
seen eli kolmivuorotyöhön vaikuttaviin tekijöihin pidettiin lyhyt esittely alussa. Lämmittelyharjoi-
tukseksi pidettiin Mentimeter-verkkosivun avulla lyhyt kysely, jolla selvitettiin työntekijöiden tunne-
tiloja tiettyihin sanoihin, jotka usein yhdistetään myös yötyöntekoon. Sanoiksi valittiin sellaiset sa-
nat, jotka toistuivat kyselytutkimuksessa, sisällönanalyysissä ja tietoperustassa. Mentimeter on
verkkosivusto, jolla pystytään pitämään muun muassa vuorovaikutuksellisia ja reaaliaikaisia kyse-
lyitä (Mentimeter 2024). Kyselyllä oli tarkoitus kartoittaa sanoihin liittyviä tunnetiloja niin, ettei niitä
yhdistetä yötyöhön.

Lämmittelyharjoituksen jälkeen aloitettiin varsinainen työskentely Loop-alustalla, jonne oli koottu
kysymyksiä ideoinnin avuksi. Kysymykset oli koottu läpikäydyn kyselytutkimuksen aineiston perus-
teella. Kysymyksien aiheet nousivat tietoperustasta ja tehdystä sisällönanalyysistä. Loop-alusta
mahdollistaa sen, että samassa työtilassa pystyvät kaikki osallistujat toimimaan ja työskentele-
mään samaan aikaan ja näkemään muiden tekemät muutokset (Microsoft Loop 2024). Jokaisen
kysymykseen oli noin neljä minuuttia aikaa vastata ja kehittää uusia ideoita ja ratkaisuja. Jokaiseen
ideaan kaikki pysyivät käydä kirjoittamassa hyviä ja huonoja puolia. Lopuksi kaikki ryhmät kävivät
äänestämässä mielestään parhaimpia kehitysideoita. Jokainen ryhmä pystyiään useaa
eri kehitysideoa. Kysymyksistä saaduista kehitysideoista koottiin eniten ääniä saaneista kehittä-
misideoista lista, jonka opinnäytetyöntekijät käyvät tarkemmin läpi ja miettivät näistä jatko kehittä-
misehdotuksia. Lopullisiksi kehittämisideoiksi nostettiin ne, jotka olivat saaneet kolme ääntä tai
enemmän. Tähän päädyttiin yhteiskehittämisen työpajan osallistujamäärän perusteella.

6 TULOKSET

Tulokset koostuvat yhteiskehittämisen työpajassa nousseista tekijöistä, joita käsitellessä on hyödynnetty tietoperustaa. Tulosten arviointien perusteella on myös tehty pohdintaosioon kehitysehdotukset, joilla vastataan tutkimusongelmaan. Tuloksia tarkastellessa viitataan usein työvuorolistaan. NordLabilla yksi työvuorolista on kolmen viikon pituinen, johon sisältyy normaalisti 15 työvuoroa sekä 6 vapaapäivää, juhlapyhät pois lukien.

6.1 Yhteiskehittämistyöpaja

Yhteiskehittämisen työpajassa työntekijät työskentelivät ryhmissä toimipisteittäin ja miettivät kehittämisideoita työntekijän näkökulmasta. Yhteiskehittämisen työpajaan oli muodostettu kysymyksiä, jotta kehittämisideoita olisi helpompi muodostaa. Kysymykset olivat nousseet aikaisemmasta aiheistosta eli tietoperustasta ja kyselytutkimuksen tuloksien pohjalta. Yhteiskehittämisen työpajassa kysymysten vastauksia ei eritelty niin, että jälkeinpäin olisi voinut varmasti sanoa mikä kehittämisidea olisi noussut mistäkin kysymyksestä. Tämä olisi pitänyt huomioida yhteiskehittämistyöpajaa suunniteltaessa, kuitenkin työpajassa käyttämämme ohjelmistopohjan toiminnalliset ominaisuudet rajasivat tätä vaihtoehtoa. Päätettiinkin, että kysymyksiä ajatellaan apukysymyksinä, joiden avulla kehittämisideoita oli helpompi lähteä työstämään. Kysymyksiä oli seitsemän kappaletta ja kysymykset koskivat väsymyksen hallintaa, rytminkääntämistä, hyvää perehdyttämistä, työkaverin valmiutta yövuoroon, lepotiloja, jaksamista tukemista työvuorolistaa sekä parasta yövuoroa. Kaikki kysymykset ja niihin tulleet kehittämisideat löytyvät Loop-pohjasta liitteistä 2.

Yhteensä kehittämisideoita kaikista seitsemän kysymyksen pohjalta saatiin 69 kappaletta. Lopullisiksi kehittämisideoiksi valittiin sellaiset kehittämisideat, jotka olivat saaneet työpajassa järjestetyssä äänestyksessä kolme ääntä tai enemmän. Tällaisia kehittämisideoita oli yhteensä 13 kappaletta. Äänet olivat jakautuneet kokonaisuudessaan seuraavalla tavalla; yksi kehittämis ehdotus sai kuusi ääntä, viisi ääntä saaneita kehittämis ehdotuksia oli neljä kappaletta, neljä ääntä sai kolme kehittämis ehdotusta, kolme ääntä sai viisi kehittämis ehdotusta, kaksi ääntä sai kuusi kehittämis ehdotusta sekä yhden äänen sai jopa 25 eri kehittämis ehdotusta. Äänijakauma on nähtävissä tarkemmin liitteessä 2. Kolme ääntä tai enemmän saaneet kehittämis ideat nostettiin lopullisiksi kehittämisideoiksi yhteiskehittämisen työpajan osallistujamäärän perusteella. Osallistuvaa yksikköä

kohden oli maksimissaan viisi osallistujaa, jolloin ajateltiin kolmen äänen olevan jo enemmistö toimipistettä kohden.

Annetuista kehittämisideoista selvästi eniten ääniä on saanut työvuorojärjestelyihin liittyvät kehittämisideat. Eniten ääniä sai järkevän työvuorosuunnittelu, jossa huomioitaisiin rytmin kääntäminen ja vuorojen yksilöllisyys, mutta kuitenkin tasapuolisuus. Ergonominen työvuorosuunnittelussa vuorot suunniteltaisiin aamusta kohti yövuoroa. Lisäksi toivottiin yövuorojen jälkeen tarpeeksi vapaa-päiviä ja sen hyvänä puolena oli, että saa rytmin korjattua rauhassa.

Ohjeiden saatavuus ja selkeys, ja niiden löytäminen työvuorossa olisi perehdytetty työntekijälle, millä tarkoitetaan ilmeisesti, että perehdytyksessä keskityttäisiin erityisesti siihen, että ohjeet olisivat selkeitä ja helposti saatavissa. Hyvät eväät ja sopivasti töitä sekä riittävä lepo nousivat esille yhteiskehittämisen työpajassa. Lisäksi toivottiin työvuoroon onnistumisen tunnetta, jolloin kaikki onnistuisi hyvin työvuorossa. Vuorokausirytmien ylläpitäminen yövuoroista huolimatta nousi myös esille.

Taukotilan tulisi olla rauhallinen, hämärä, valon kirkkaus säädettävissä, tuoli kunnollinen ja säädettävä. Taukotilassa tulisi olla mahdollisuus oikaista jäseniä. Toiveena olisi lämpötilan säätöön mahdollisuus. Taukotilan tulisi mukautua eri vuorokauden rytmiin riippumatta työvuorosta. Toivottiin myös, että iltai-aikaan töissä olisi vilkkaampaa, mutta aamuyöllä olisi rauhallisempaa eikä työvuoroissa olisi laiteongelmia tai muita erikoistapauksia, kuten tietokatkoksia.

6.1.1 Tunnetilan kartoitus

Yhteiskehittämisen työpajassa halusimme nähdä, onko työntekijöiden mielikuva ja tunnetila esitettyjä sanoja kohtaan sama kuin mitä kyselytutkimuksesta on noussut esille, vai ovatko asiat joko negatiivista tai positiivista vain, kun ne ovat yötyöntekoon yhdistettyjä. Tässä tunnetilan kartoitusvaiheessa hyödynnettiin Mentimeter -verkkosivua. Työntekijöille annettiin valitussa järjestyksessä noin minuutti aikaa äänestää ennalta valittujen sanojen tunnetilaa joko positiiviseksi, negatiiviseksi tai neutraaliksi.

Liite 1 sisältää tunnetilan kartoituksen tulokset. Tunnetilan kartoituksessa kotiolut, arvostus ja hyvinvointi koettiin eniten positiiviseksi asiaksi. Tuotteliaisuus ja hiljaisuus koettiin myös positiiviseksi

asiaksi. Kiire koettiin suurimmaksi osaksi joko negatiivisena tai neutraalina asiana, kun taas perehdyttäminen koettiin eniten olevan positiivinen asia.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yksin työskenteleminen koettiin yhteiskehittämisen työpajassa suurilta osin joko positiiviseksi (36 %) asiaksi tai neutraaliksi (48 %) asiaksi. Kuitenkin kyselytutkimuksessa yksin työskenteleminen nousi toistuvasti esille työntekijöiden vastauksissa. Yksin työskenteleminen on negatiivista silloin kun se liitetään yötyöhön. Yövuorot koetaan turvallisemmaksi ja vähemmän kuormittavaksi silloin kun on työkaveri jakamassa samaa työvuoroa. Pehdyttämisen koki hieman yli puolet (58 %) positiiviseksi asiaksi tunnetilan kartoituksen perusteella. Kyselytutkimuksessa pehdyttäminen nousi eniten esille siinä yhteydessä, että työntekijä koki työkaverinsa olevan heikommin osaavassa asemassa töissä. Tähän voi vaikuttaa se, että yötyöissä tilanteet voivat olla äkkinäisempiä tai enemmän aikaa vieviä, jolloin työnkuormitus työntekijää kohden kasvaa. Koska vastausmäärät jakautuivat paljon tässä kysymyksessä, voidaan olettaa, että jokainen kokee pehdyttämisen ja sen näkymisen työssään eri tavalla.

Kiireen koki harva (8 %) vastaajista positiivisena asiana. Kyselytutkimuksessa kiire nostettiin esiin väliaikaisena. Kiirettä ei ollut kyselytutkimuksen mukaan jokaisena yönä. Kyselytutkimuksessa kuitenkin kerrotaan, että silloin kun on kiire, on vaikeaa päättää missä järjestyksessä työt tulisi tehdä. Kiire saattoi aiheuttaa myös taukojen pitämättömyyttä. Kiire vaihtelee eri vuorojen välillä. Kuitenkin silloin kun kiiretilanne tulee, voi olla kuormittavaa se, ettei pääse tauoille tai työtehtävät pääsevät kasaantumaan. Tässä voisi olla apuna työkaverin lisääminen työvuoroon tai töiden uudelleen järjestäminen niin, että kiireestä huolimatta jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus taukoon.

Seisomisen koki suurin osa vastaajista neutraalina asiana (63 %) vastaajista. Seisominen on oletettavasti kytköksissä työntekijän fyysiseen kuntoon. Kyselytutkimuksessa seisominen koettiin raskaana silloin, kun se vaikuttaa negatiivisesti muuhun elimistön osaan, aiheuttaen kipua tai ärsytystä, esimerkiksi selkäkipua. Valveen kokee yhteiskehittämisen työpajaan osallistuvista noin joka viides (22 %) negatiivisena asiana. Kuitenkin yhdistettynä yötyöhön valve nousee esille työntekijöiden vastauksista suurilta osin negatiivisena asiana. Kyselytutkimuksessa valve koettiin raskaana varsinkin unirytmien sekoituksesta tai unettomuuden ilmestyessä mukaan elämään. Tähän voisi olla ratkaisuna työntekijöille opastusta siihen, kuinka yövuoron jälkeen on mahdollista nopeammin päästä uneen ja takaisin normaaliin valve- ja unirytmiiin.

Tuotteliaisuus koettiin suurilta osin positiivisena asiana (83 %), kun tuotteliaisuutta ei yhdistetä yötyöhön. Yötyössä koetaan kyselytutkimuksen perusteella raskaaksi työtehtävät, jos niitä lisätään. Yöt voivat näyttäytyä laboratorioissa rauhallisilta ajoilta tehdä sellaisia työtehtäviä, joita olisi hankalempi toteuttaa päivävuoroissa. Kuitenkin on tärkeää muistaa työntekijän voimavarat silloin, kun elimistö joutuu tekemään lisätyötä hereillä oloajan pidentämiseksi. Hiljaisuus koettiin pääosin positiivisena (79 %) asiana. Kyselytutkimuksesta selviää, että mikäli yövuoro on hiljainen, koetaan se väsyttäväksi asiaksi. Yövuoron tulee olla sopivan tapahtumarikas, mutta ei liian kuluttava.

Suurin osa työpajassa työskennelleistä vastaajista (91 %) koki oman hyvinvoinnin positiiviseksi asiaksi. Tämä on suoraan verrannollinen yötyönkyselystä tulleisiin vastauksiin. Myös kyselytutkimuksessa korostui oman hyvinvoinnin merkitys siinä, miksi yötyö ei välttämättä ole mielekästä. Monille vastaajista yötyö heijastui suoraan omaan terveyteen tai hyvinvointiin negatiivisesti. Työntekijöiden negatiivista kokemista yövuoroista ja sen haitoista omaan hyvinvointiin voitaisiin vähentää pitämällä koulutusta terveydellisistä tekijöistä, joilla yötyötä negatiivisesti vaikuttavien tekijöiden vaikutusta voitaisiin minimoida yksilötasolla. Lisäksi olisi hyvä kartoittaa säännöllisesti jokaisen työntekijän henkilökohtainen yötyövalmius esimerkiksi pitämällä huolta, että jokainen käy säännöllisesti yötyöntarkastuksessa.

Kotiolo koettiin työpajassa pääosin positiiviseksi (88 %). Kotiolojen ja yötyön kokemiseen vaikuttaa näiden kahden yhdistäminen ja siihen liittyvät haasteet. Mitä jouhevammin yötyö ei rasita yksityiselämää, voidaan yötyöntekeminen kokea mielekkäämmäksi. Tähän voidaan vaikuttaa työyhteisön puolelta joustamalla sekä huomioimalla yksilölliset tarpeet. Toinen työntekijä voi kaivata enemmän yövuoroja peräkkäin, kun puolestaan toisille sopii työvuorolistalla yövuorojen jakaminen työvuorolistalle paremmin.

Työpajassa arvostuksen kokivat kaikki joko positiiviseksi (88 %) tai neutraaliksi (13 %) asiaksi. Arvostus on moninainen asia, johon vaikuttaa niin työyhteisön voimavarat, palkkaus sekä huomioiminen. Arvostuksen vaikutus yövuorojen tekemisen mielekkyyteen nousi esille yötyönkyselyssä erityisesti sen puute. Arvostus koettiin kyselytutkimuksessa olevan työntekijän huomioista kuuntelemalla esimerkiksi toiveita, rahallisena arvostuksena palkkaluokissa sekä työntekijöiden kuormittavuuden huomioimisella.

Yhteiskehittämisen työpajassa kehittämisehdotuksiksi nousseet työvuorosuunnitteluun liittyvät kehittämisisideat koskivat ergonomista ja järkevää työvuorosuunnittelua, jossa vuorot kulkisivat aamu- vuoroista kohti yövuoroa, yövuorojen jälkeen olisi vapaata rytmin kääntämistä varten. Kyselytutkimuksessa nousi rytmin kääntämisen vaikeus ja unirytmien sekoittuminen, kun kysyttiin syitä yövuoron tekemisen haluttomuudelle. Kyselytutkimuksen perusteella työvuorot tulisi suunnitella systemaattisesti niin, että yövuoron tai yövuorojen jälkeen olisi riittävästi aikaa palautua. Erityisesti kyselytutkimuksen perusteella toivottiin vapaapäiviä yövuoron jälkeen, joita toivottiin olevan useampia. Myös nopeita siirtymiä yövuorosta aamuun toivottiin vältettävän. Molemmissa sekä yhteiskehittämisentyöpajassa ja kyselytutkimuksessa nousi esiin, että työvuorosuunnittelussa tulisi kuitenkin huomioida työntekijän yksilöllisyys ja tasapuolisuus työyhteisössä. Kyselytutkimuksessa nousi esiin toiveiden huomioiminen.

Riittävä levon toteutuminen nousi yhteiskehittämisen työpajassa yhdeksi kehittämisisideaksi. Kyselytutkimuksen perusteella koettiin väsymystä yövuoron aikana ja sen jälkeen. Palautumiselle toivottiin aikaa yövuorojen jälkeen, jotta siihen ei kuluisi vapaapäiviä. Kyselytutkimuksessa nousi esiin työvuorosuunnittelulliset asiat, niin että työvuoron jälkeen työntekijä ehtii palautua ja saada riittävästi lepoa. Jokaisen työntekijän tulee henkilökohtaisesti huolehtia omasta riittävästä levosta. Työnantaja voi vaikuttaa hyvällä työvuorosuunnittelulla työntekijän riittävään lepoon. Riittävä lepo on yksilöllinen asia, joka tulee huomioida työvuoroja suunniteltaessa. Työnantajan ja työntekijän välinen kommunikaatio ja vuorovaikutus on erittäin tärkeää työvuoroja sovittaessa.

Lepotilaan eli taukotilaan liittyen syntyi työpajassa useampia kehittämisisideoita, jotka koskivat taukotilan rauhallisuutta ja kalustusta, joiden toivottiin tukevan palautumista tauon aikana. Kyselytutkimuksen perusteella toivottiin lepotilojen ja kalusteiden mahdollistavan levähtämisen yövuoron aikana. Perinteisen pöytäryhmän rinnalle voisi esimerkiksi ajatella sohvaa, jolla voi mahdollisuuksien mukaan hetken levähtää ja nostaa jalat ylös.

Ohjeiden saatavuus ja selkeys sekä niiden käytön perehdytys nousi yhteiskehittämisen työpajassa kehitysideaksi. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että yövuoron tekijöillä on tarvittavaa osaamista yövuoroon. Kun osaaminen on kunnossa, työskentely yövuorossa on kaikille tasapuolista. Työskenteleminen yövuorossa helpottuu, kun ohjeet ovat selkeitä ja työntekijät tietävät, mistä ne löytyvät. Yksintyöskentely helpottuu, kun työntekijät tietävät, mistä tarvittaessa puuttuvan tiedon helpposti löytää.

Yhteiskehittämisen työpajassa kehittämisideana oli laiteongelmattomuus, erikoistapauksettomuus, sekä tietokatkottomuus. Kyselytutkimuksen perusteella tiedottamiseen ja perehdyttämiseen toivottiin selkeyttä, jolloin esimerkiksi laiteongelmista ja niissä toimimisesta olisi tieto helposti saatavilla. Laiteongelmia ei luonnollisestikaan voi aina välttää ja niitä sattuu myös yövuoroisin, mutta hyvällä tiedottamisella sekä perehdyttämällä se olisi ennakoitavissa ja työntekijät voisivat asennoitua siihen jo vuoron aloittaessaan.

Hyvät eväät ja sopivasti töitä oli yhteiskehittämisen työpajassa kehitysideana. Kyselytutkimuksen perusteella toivottiin, että yövuorossa olisi riittävästi henkilökuntaa niin, että olisi tauot ja tauottajat. Sopivasti töitä on mahdotonta ennakoida aina, mutta henkilöstömäärällä mahdollistetaan töiden tasainen jakautuminen ja myös tauotus kaikille. Hyvät eväät ovat jokaisen työntekijän omalla vastuulla tuoda töihin mukanaan, mutta mahdollistamalla tauot työntekijä ehtii syödä ja levähtää yövuorossa. Kyselytutkimuksen perusteella yksintyöskentely koettiin kuormittavaksi juuri tauottomuuden vuoksi.

Yhteiskehittämisen työpajassa syntyi kehittämisidea, jossa onnistumisen tunne olisi työvuoroissa. Onnistumisen tunne on monitahoinen asia ja siihen vaikuttavat monet asiat. Työntekijöiden oma osaaminen, jaksaminen ja työvuoron kiireisyys vaikuttavat onnistumisen tunteeseen. Perehdytys nousi kyselytutkimuksessa esille ja hyvällä perehdytyksellä mahdollistetaan työntekijöiden osaaminen työvuorossa ja onnistumisen tunne omassa työssä.

Yhteiskehittämisen työpajan kehittämisideassa ehdotettiin vuorokausirytmien ylläpitämistä yövuoroista huolimatta. Vuorokausirytmien ylläpitäminen on työntekijän omalla vastuulla ja päätäntävallassa, kuinka hän toimii omassa elämässään. Vuorokausirytmien ylläpitäminen on yksilöllistä, eikä se välttämättä sovi kaikille työntekijöille. Kyselytutkimuksen perusteella ongelmia oli yövuoroon liittyvässä rytmien sekoittumisessa ja työnantajalta toivottiin koulutusta yövuorontekijöille muun muassa ravinnosta ja levosta. Työnantajan tuki ja koulutus (lepo ja ravinto) yövuoroja tekeville työntekijöille on jaksamisen kannalta tärkeää.

Kehittämisideaksi nousi yhteiskehittämisen työpajassa se, että työvuoron aikana haluttaisiin illan olevan vilkkaampaa, kun taas aamuyön rauhallisempaa. Tämä on mahdotonta varmistaa etukäteen, sillä työ määrä yövuoroissa vaihtelee tarpeen mukaan. Yövuoron työ määrä vaihtelee ja se on osa työn luonnetta. Kyselytutkimuksen perusteella osa työntekijöistä kokee yövuorot kiireisiksi ja

osan mielestä työmäärä on sopiva. Työnantaja voi vaikuttaa aamuyön rauhallisuuteen niin, että laitehuollot tai muut kontrolloitavat asiat tehtäisiin alkuillasta tai alku yön aikana.

8 POHDINTA

Tutkimuksessa nousseiden tulosten perusteella työnantajan on keskityttävä enemmän yövuoroa tekevien työntekijöiden hyvinvointiin huomioimalla työntekijän yksilöllisyys ja yksityiselämän sekä työelämän yhteensovittaminen. Vuorotyö vaikuttaa laaja-alaisesti työntekijän terveyteen, sairauspoissaolojen määrään sekä työtapaturmiin. Työntekijät ovat yksilöitä ja työvuoroista palautuminen, työntekijän terveys ja peräkkäisten yövuorojen määrä vaikuttaa yhdessä työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Härmä & Karhula 2020, 5–6, 46, 72–73, 76.) Yksilöllinen, työntekijäkohtainen tarkastelu ylläpitää työn vetovoimaa ja auttaa jaksamaan työssä, vaikkakin yövuorot koetaan kuormittaviksi. Työnantajan on tarjottava yövuoroa tekeville työntekijöille koulutusta muun muassa levosta ja ravinnosta, fyysisen kunnon huolehtimista unohtamatta.

Työnantaja voi vaikuttaa työvuoron ergonomiseen ja systemaattiseen suunnitteluun, jossa huomioidaan yövuorojen määrä, sijoittelu ja vapaat niiden jälkeen. Työvuorosuunnittelussa on huomioitava toiveet sekä joustavuus. Työvuorosuunnitteluun vaikuttamisen on huomattu vaikuttavan työntekijöiden työssä jaksamiseen helpottamalla työn ja yksityiselämän yhteensovittamista (Peter ym. 2021) ja osallistavan työvuorosuunnittelun on huomattu vähentävän muun muassa sairaita poissaoloja (Turunen ym. 2020). Yhteiskehittämisen työpajassa työvuorosuunnittelun toivottiin menevän systemaattisesti aamuvuorosta kohti yövuoroa. Työvuorosuunnittelun toivottiin huomioivan rytmin kääntäminen ja yksilölliset toiveet, huomioimalla tasapuolisuus. Peter ym. (2021) mainitsee toiveiden ja yksilöllisuuden huomioinnin tärkeyden työ- ja yksityiselämän yhdistämisessä (Peter ym. 2021).

Yhteiskehittämisen työpajassa nousi riittävä lepo yhdeksi kehittämisideaksi työvuorosuunnittelun kannalta. Jokaisen työntekijän tulee itse huolehtia omasta jaksamisestaan ja riittävän levon saamisesta. Ala-Mursula huomauttaa kuitenkin, että vaikka autonominen työvuorosuunnittelu lisää työtyytyväisyyttä, se voi kuitenkin lisätä poissaoloja. Hyvä työajan hallinta edistää yksityiselämän ja työelämän yhdistämistä. (Ala-Mursula 2006, 3.) Työvuorosuunnittelun systemaattisuus ja hyvä perehdyttäminen jatkossa tukevat yövuoroa tekevien työntekijöiden jaksamista. Erityisesti työvuorosuunnittelussa on huomioitava työntekijän yksilöllisyys ja riittävä lepo.

Työnantaja voi harkita yövuoron lyhentämistä, koska yövuoro koettiin nykyisellään liian pitkäksi. Muutos voidaan toteuttaa esimerkiksi vuoron alun tai lopun siirtämisellä tai uuden välivuoron lisäämistä iltavuoroon. Pitkien vuorojen on huomattu lisäävän työtaturmien riskiä (Wagstaff & Sigstad Lie 2011). Yhteiskehittämisen työpajassa nousi esille kehittämisidea, missä toivottiin iltaan vilkkaampaa työtahtia ja aamulla rauhallisempaa työtahtia. Yövuoron lyhentäminen aamusta sai kannatusta ja ehdotettiin ratkaisua, että esimerkiksi yksi työntekijä voi tulla aikaisemmin aamuvuoroon päästämään yövuoron tehneen työntekijän kotiin.

Työmäärä on suhteutettava työntekijämäärään yövuorossa. Yksintyöskentely ja töiden ennakoimattomuus koettiin kuormittavaksi. Nämä kaksi yhdistettynä saattavat aiheuttaa tilanteita, joissa yllättävä työmäärä johtaa taukojen pitämättömyyteen ja koettuun kiireen tunteeseen. Kiire lisää työtytyttömyyttä yhteiskehittämisen työpajan perusteella. Kyselytutkimuksen perusteella töiden muokkaus yövuorossa, esimerkiksi tutkimusvalikoiman selkeä, yhtenäinen rajaaminen yövuoron ajaksi sekä näytehakujen tai näytteenottokiertojen järjestyttäminen. Edellä mainituilla keinolla voidaan vaikuttaa yövuorossa tehtävien töiden määrään, jakautumiseen ja niiden kautta työntekijän jaksamiseen yövuorossa. Yhteiskehittämisen työpajassa nousi esille hyvät eväät ja sopivasti töitä, josta voitaisiin ajatella taukojen olevan tärkeä osa yövuorossa jaksamista. Perehdyttämisestä toivottiin, että kaikki työvuorossa olevat työntekijät osaavat tehdä yövuorossa vaadittavat tehtävät.

Työnantaja on hyvä harkita erilaisia palkitsemiskäytäntöjä tai yövuoron korvauksien uudelleen suunnittelua. Kaiken palkitsemisen ei aina tarvitse kuitenkaan olla aineellista. Peter ym. 2021 mukaan sosiaalinen tuki sekä palkitseminen vaikuttivat myös siihen, kuinka johtaminen esihenkilötasolta koettiin (Peter ym. 2021). Seitovaaran (2018) mukaan palkitsemisen merkitys korostuu varsinkin, kun etsitään keinoja vaikuttaa hoitajapulaan (Seitovaara 2018). Työntekijät odottavat arvostusta. Kyselytutkimuksen perusteella nykyinen maksettava haittakorvaus yövuoroista ei ole riittävä verrattuna yövuoron haittatekijöihin. Taukotilojen kalustamiseen on tulevaisuudessa kiinnitettävä huomiota. Levähtäminen yövuoron aikana pitää olla mahdollista. Henkilöstön hyvinvointiin panostaminen lisää halutun työpaikan tunnetta (Ojala & Ahonen 2005, 47).

Tutkimuksellinen kehittämistyö vaatii tutkijoilta ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. Aiheeseen tutustuminen voi tapahtua esimerkiksi laatimalla tutkittavasta aiheesta kirjallisuuskatsauksen tai tietoperustan. Tutkimuksellinen kehittämistyö voi olla monimenetelmällinen, kunhan noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja edetään suunnitelmallisesti. Tutkimuksen joka vaiheessa on olennaista olla avoin, järjestelmällinen ja edetä suunnitelmallisesti, raportointia unohtamatta. (Tietoarkisto 2024.)

Tutkimuksen tekijöille oli mielenkiintoista seurata yhteiskehittämisen työpajaa, sillä silloin kuuli kehittämisen kohderyhmältä suoraa palautetta ja arviota siitä, kuinka hyvin tutkimus ja kehittämisen kohde palvelevat toisiaan.

Laadullinen tutkimus palveli mielestämme hyvin tätä tutkimuksellista kehittämistyötä ja se toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka lähtökohtana oli NordLabin keväällä 2023 tekemä kysely vuorotyötekeville työntekijöille. Toiminnallisen työstä tekee se, että siinä teoria ja toiminta yhdistyvät sekä käytössä on monia eri menetelmiä (Jyrkämä 2024). Kehittämisvaiheessa osallistettiin organisaation työntekijät mukaan yhteiskehittämiseen työpajojen avulla. Laadullinen tutkimus onkin usein aineistolähtöistä ja saatua tietoa käytetään kehittämistyössä hyväksi.

Sekä yhteiskehittämisen työpajasta ja kyselytutkimuksen pohjalta nousseet teemat olivat yhteisiä. Osittain asiat olivat yhtenäisiä sen vuoksi, että yhteiskehittämistyöpajaan nostetut kysymykset oli luotu kyselytutkimuksen ja teorian perusteella. Kyselytutkimus on kuitenkin tehty jo vuonna 2023 ja yhteiskehittämisen työpaja toteutettiin syksyllä 2024. Tarkoituksena olikin nähdä työntekijöiden ratkaisuja ja kehittämideoita aiheisiin, mitkä olivat nousseet aikaisemmasta aineistosta, sekä työstää niihin enemmän toteutusideoita, jotka palvelisivat juuri työntekijää itseään.

Tulevaisuudessa on hyvä tarkastella työntekijöiden yksilölliseen hyvinvointiin paneutumisen tuloksia työhyvinvoinnin ja poissa-olojen kautta. Ovatko työhyvinvointiin kiinnitetyt asiat parantaneet työhyvinvointia, työn imua sekä työn kiinnostavuutta? On hyvä tarkastella työntekijöiden omaa kokemusta työn muuttumisesta, esimerkiksi kyselytutkimuksen avulla. Kokeeko työntekijä itse muutosten tuoneen helpotusta työntekoon, työmotivaatioon sekä jaksamiseen.

8.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuus ja arviointi

Tuomi & Sarajärven (2013) mukaan tarkasteltaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta keskitytään pohtimaan tutkimuksen totuutta ja objektiivisuutta tiedon tuottamisessa. Luotettavuutta arvioi-
dessa tulee huomioida puolueettomuus sekä totuuden tarkastelua koherssiteoriaan peilaten. Puolueettomuutta voidaan tarkastella tutkijan tasolla kysymällä itseltä kysymykset; ymmärränkö tiedonantajat, joita tutkimuksessani käytän ilman, että itse vaikutan kuulemaani taikka havainnoimaani. Edellä mainittua on hyvä tarkastella useasta näkökulmasta, kuten esimerkiksi uskonnon, poliittisen kannan, iän, sukupuolen ja asenteen kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 134–136.) Tutkijat eivät

tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä olleet itse suoranaisesti yhteydessä tutkittaviin, vaan tutkimusten vastaukset annettiin tutkijoille tutkimuksen tilaajan toimesta. Tutkijat eivät pystyneet päätelemään tutkimusvastauksista kenen vastauksia mikäkin vastaus on. Tutkijat pyrkivät koko aineiston analysoinnin ajan olemaan puolueettomia ja jokainen aineiston analyysin vaihe on kirjattu raporttiin. Tällöin aineiston analyysin vaiheet ovat helposti jäljitettävissä.

Laadullisessa tutkimuksessa arviointi toteutuu kokonaisvaltaisesti tehdyn tutkimuksen kriittisellä tarkastelulla, mutta myös oman toiminnan kriittisellä tarkastelulla. Arviointia tulisi tehdä koko tutkimusprosessin ajan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa arvioimalla omaa toimintaa ja tutkimuksen kulkua. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Opinnäytetyön prosessi on alkanut aiheen löytymisen jälkeen opinnäytetyön suunnitelman tekemisellä, ja arviointi on kulkenut opinnäytetyön prosessissa mukana alusta alkaen. Koko opinnäytetyön prosessin ajan opinnäytetyön tekijät ovat käyneet keskustelua valituista aineistoista, käytetyistä menetelmistä, tutkimuksen kulusta, tuloksista ja tehdyistä johtopäätöksistä. Opinnäytetyön raportissa on kuvattu tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaminen tarkasti, ja tämä on mahdollistanut tutkimuksen kulun tarkastelun, arvioinnin ja muokkaamisen tarvittaessa tutkimuksen edetessä.

Hotus (2018) puolestaan tarjoaa verkkosivuillaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin JBI:n arviointikriteerit laadulliselle tutkimukselle. Arviointi suoritetaan 10 kohdan arviointikriteerien avulla. Arviointikriteereissä otetaan huomioon muun muassa se, onko tutkimusmenetelmä sopiva tutkimuskysymykseen ja ovatko teoreettiset lähtökohdat kuvattu selkeästi sekä onko aineistonkeruumenetelmä sopiva. (Hotus 2018.) Tutkimuksellisessa kehittämistyössä jokainen työvaihe on näkyvää sekä selitetty kuinka mihinkin ratkaisuun on päädytty ja miksi.

Aineiston analyysin vaiheiden toistettavuus on myös taulukon vuoksi mahdollista, mikä mahdollistaa laadullisessa tutkimuksessa reabiliteetin toteutumisen. Validiteettiä tarkasteltaessa arvioidaan sitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä on luvattu. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 136–137.) Tässä tutkimuksessa haluttiin vastaus siihen, kuinka työntekijöiden yötyöntekoa voitaisiin saada mielekkäämmäksi työntekijöiden kokemuksen perusteella. Tähän kysymykseen saatiin tutkimuksen avulla vastattua. Kuitenkin se, onko tutkimuksessa esille nousseet yötyönteon parannusehdotukset käytännössä mielekkyyttä lisääviä, voidaan ainoastaan todeta mahdollisten jatkotutkimusten kautta.

Tutkimuksen aineiston on käynyt läpi kaksi tutkijaa, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijat tarkastelivat aineistoa sekä yksin että yhdessä, jotta voitiin varmistaa samanmielisyys aineiston sisällöstä. Teoria puolen aineistoon hyväksyttiin vain vertaisarvioitua, kokonaan saatavilla olevia kansallisia ja kansainvälisiä artikkeleita ja tutkimuksia, myös viranomasilähteet on hyväksytty aineistoon. Tällöin voitiin olla varmoja, että tutkimus tai artikkeli on tieteellinen. Kirjalähteitä käytettäessä huomioitiin, että tieto voi olla jo vanhentunutta kirjan mennessä painoon. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että useat tutkimuksessa esiintyvät tekijät ovat löydettävissä useista eri lähteistä.

Laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysin luotettavuutta pystytään osoittamaan raportointi vaiheessa kuvaamalla analyysin eteneminen esimerkiksi taulukko muodossa. Taulukossa esitetään sisällönanalyysissä muodostuneet luokat. Näin voidaan osoittaa, että tulokset on saavutettu analyysin, ei kirjoittajan tulkinnan tai kuvauksen perusteella. Tuloksien looginen kuvaaminen sekä aikaisempien tutkimuksien huomioiminen lisäävät luotettavuutta. (Elo ym. 2022.)

8.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyys

Opinnäytetyössä noudatetaan tieteellisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyjen käsittelystä Suomessa. Opinnäytetyön jokaista vaihetta ja tutkimuksellisen kehittämistyön valmistuttua tekijöitä koskee noudatus siitä, että jokaisella henkilöllä on oikeus itsemääräämiseen ja ihmisarvoon. Tutkimukselle on haettu tutkimuslupa NordLabilta.

Suomessa jokaista tutkijaa ohjaa myös aineettoman ja aineellisen kulttuuriperinnön ja luonnon monimuotoisuuden kunnioitus. Jokaisella ihmisellä on oikeus elämään ja koskemattomuuteen. Tutkimuksesta ei tule syntyä haittaa, vahinkoa tai riskejä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.)

Eettisyydellä tarkoitetaan Vuoren (2024) mukaan filosofian osa-aluetta, joka tutkii oikean ja väärän käsitystä. Tutkimuksessa tämä tarkoittaa toimintatapoja, joilla tutkimuksesta saadaan kestävää tietoa ja ihmisiä kohdellaan hyvin. Eettiset kysymykset seuraavat tutkijan mukana koko tutkimusprosessin ajan. Hyvä tieteellinen käytäntö on rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Vuori 2024.) Etiikka ja eettiset kannat vaikuttavat tutkijan tekemiin ratkaisuihin. Tutkimuksen eettisyyttä voidaan tarkastella viiden kohdan avulla; millainen on hyvä tutkimus, onko tieto ja tiedonjano hyväksyttävää kaikissa asioissa, mitä tutkitaan, millaisia tutkimustuloksia tutkija saa tavoitella ja sisältävätkö ne vahingollisia seikkoja sekä millaisia keinoja tutkija saa käyttää. (Tuomi & Sarajarvi 2013, 125–126.) Tutkimuksessa opinnäytetyön tekijät ovat pyrkineet toteuttamaan tutkimuksen

mahdollisimman huolellisesti ja tarkasti. Tutkimuksen tuloksiin on paneuduttu ja käyty saadut vastaukset tarkasti ja mahdollisimman yhdenmukaisesti lävitse. Käytettyjä aineistoja, menetelmiä ja tuloksia on arvioitu yhdessä ja erikseen, niiden käytettävyyden valmistamiseksi. Koko tutkimusprosessin ajan opinnäytetyön tekijät ovat pitäneet mielessä, mitä tutkitaan ja mitkä ovat tutkimuskysymykset, ja nämä ovat ohjanneet tutkimuksen tekemistä.

Tutkimuksellinen kehittämistyö vaati onnistuakseen ihmisten haastattelua kyselyn muodossa. Kerätty tutkimustieto luovutetaan opinnäytetyön tilaajalle tutkimuksen valmistuttua. Opinnäytetyön tulokset hyödyttävät niin NordLab hyvinvointiyhtymän työntekijöitä kuin tutkimuksen tilaajaakin. Opinnäytetyötä varten on tehty aineistohallintasuunnitelma Arene ry:n ohjeiden mukaisesti.

LÄHTEET

Ala-Mursula, L. (2006). Employee worktime control and health. Universitatis Ouluensis. Faculty of Medicine. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 9.10.2023. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514282183.pdf>

Arene ry. (2023). Aineistonhallintasuunnitelman ohjeet. Hakupäivä 21.11.2023. https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2023/Aineistonhallintasuunnitelman%20ohjeet%28ONT%29.pdf?_t=1685077970

Bernstrøm, V. H., Alves, D. E., Ellingsen, D., & Ingelsrud, M. H. (2019). Healthy working time arrangements for healthcare personnel and patients: a systematic literature review. *BMC Health Services Research*, 19(1), 193. Hakupäivä 24.9.2023. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-3993-5>

Boivin, D. B., & Boudreau, P. (2014). Impacts of shift work on sleep and circadian rhythms. *Pathologie Biologie*, 62(5), 292–301. Hakupäivä 18.3.2024. <https://doi.org/10.1016/j.patbio.2014.08.001>.
Vaatii käyttöoikeuden.

Elo, S. Kajula, O. Tohmola, A. Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4). 215–225. Hakupäivä 23.5.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen_sisallonanalyysin_vaiheet_ja_eteneminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. Hakupäivä 23.8.2024. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

Finder (2024). NordLab. Hakupäivä 29.2.2024. <https://www.finder.fi/Terveystiedot/NordLab/Oulu/yhteystiedot/2761569>

Finlex. Työaikalaki 872/2019, Hakupäivä 10.10.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Ganesan, S., Magee, M., Stone, J. E., Mulhall, M. D., Collins, A., Howard, M. E., Lockley, S. W., Rajaratnam, S. M. W., & Sletten, T. L. (2019). The Impact of Shift Work on Sleep, Alertness and Performance in Healthcare Workers. *Scientific Reports*, 9(1), 4635. Hakupäivä 5.10.2023. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-40914-x>

Günther, K. & Hasanen, K. (2024). Tutkimuksen suunnittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 9.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-suunnittelu/>

Günther, K. & Hasanen, K. (2024). Raportointi ja kirjoittaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 9.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/raportointi-ja-kirjoittaminen/>

Günther, K. & Hasanen, K. (2024). Johdanto: Tutkimuksen kulku. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 10.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-kulku/>

Halstead, C. & Sautter, R. (2023). A Literature Review on How We Can Address Medical Laboratory Scientist Staffing Shortages. Hakupäivä 28.8.2024. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36149058/>

Hotus. (2018). JBI kriteerit laadulliselle tutkimukselle ja selosteosa. Hakupäivä 8.2.2024. <https://hotus.fi/wp-content/uploads/2019/03/jbi-kriteerit-laadulliselle-tutkimukselle-ja-selosteosa-2.pdf>

Härmä, M. & Karhula, K. (2020). Working hours, health, well-being and participation in working life Current knowledge and recommendations for health and safety. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki. Hakupäivä 15.2.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140634/TTL-978-952-261-912-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Jyrkämä, J. (2024). Toimintatutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Hakupäivä 10.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Kallio, A. (2011). Litterointi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisten tutkimusten verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 25.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>

Lintula, L., Salo, P., Halonen, J., Aalto, V., Ervasti, J., Kouvonen, A., & Oksanen, T. (2022). Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työntekijöiden työkyky: pseudokokeellinen tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 59(4). <https://doi.org/10.23990/sa.98692>

Mentimeter. (2024). Hakupäivä 8.9.2024. <https://www.mentimeter.com>

Microsoft Loop. (2024). Hakupäivä 8.9.2024. <https://www.microsoft.com/fi-fi/microsoft-loop>

Metsämuuronen, J. (2006). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä. 2. painos.

NordLab. (2024). Hakupäivä 29.2.2024. <https://www.nordlab.fi/nordlab/>

NordLab. (2024) Paikallinen työ- ja virkaehtosopimus lyhennetystä vuorokausilevosta. Saatavilla vain NordLabin sisäisesti. Hakupäivä 18.10.2024.

Otala, L., & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksentekijänä* (2. p.). WSOYpro.

Parzoka, K., Ndayishimiye, C. & Domagala, A. 2023. Methods and Tools Used to Estimate the Shortages of Medical Staff in European Countries—Scoping Review. Hakupäivä 9.4.2024. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9957245/>

Peter, K. A., Halfens, R. J. G., Hahn, S., & Schols, J. M. G. A. (2021). Factors associated with work-private life conflict and leadership qualities among line managers of health professionals in Swiss

acute and rehabilitation hospitals – a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 81. 24.9.2023. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06092-1>

Reho, T., Atkins, S., Talola, N., Ojajärvi, U., Sumanen, M., Viljamaa, M., & Uitti, J. (2018). *Työterveysneuvottelu työssä jatkamisen tukena – kuvaileva tutkimus*. <https://www-laakarilehti-fi.ezp.oamk.fi:2047/pdf/2018/SLL362018-1948.pdf>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 20.9.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html

Seitovaara, J. (2018). *Sairaanhoidajien palkitseminen erikoissairaanhoidossa, perusterveydenhuollossa ja yksityisessä terveydenhuollossa*. Hakupäivä 9.10.2023. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20666/urn_isbn_978-952-61-2944-0.pdf

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2024). *Yhteiskehittäminen*. Hakupäivä 9.2.2024. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/yhteiskehittaminen>

Tevameri, T. (2023). *Sote- palveluala. Työvoima, yksityisen sektorin rooli ja kansainvälistyminen*. Työ- ja elinkeinoministeriö, toimialaraportti 2023:2. Hakupäivä 9.4.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM_2023_02_sote_toimiala.pdf

Tietoarkisto. (2024). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Hakupäivä 25.10.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Tietoarkisto. (2024). *Tutkimusprosessi*. Hakupäivä 25.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/tutkimus/prosessi/>

Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere. 3. korjattu painos

Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W., & Kolbe-Alexander, T. L. (2019). Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *American Journal of Public Health*

Health, 109(11), e13–e20. Hakupäivä 24.9.2023 <https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305278>. Vaatii käyttöoikeuden.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Vantaa.

Turun yliopisto. (2016). *Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua?* Hakupäivä 9.2.2024. <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittäminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>

Turunen, J., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Hakola, T., Puttonen, S., Hämäläinen, K., Pehkonen, J., & Härmä, M. (2020). The effects of using participatory working time scheduling software on sickness absence: A difference-in-differences study. *International Journal of Nursing Studies*, 112, 103716. Hakupäivä 18.3.2024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103716>. Vaatii käyttöoikeuden

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Hakupäivä 24.11.2023. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Valtioneuvosto. (2022). *Occupational Barometer: Number of occupations suffering from labour shortage has risen to pre-COVID level*. Hakupäivä 28.8.2024. <https://valtioneuvosto.fi/en-/1410877/occupational-barometer-number-of-occupations-suffering-from-labour-shortage-has-risen-to-pre-covid-level>

Vuori, J. (2024). *Laadullinen sisällönanalyysi*. Hakupäivä 23.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonalyysi/>

Vuori, J. (2024). *Aineiston tuottaminen*. Hakupäivä 9.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/>

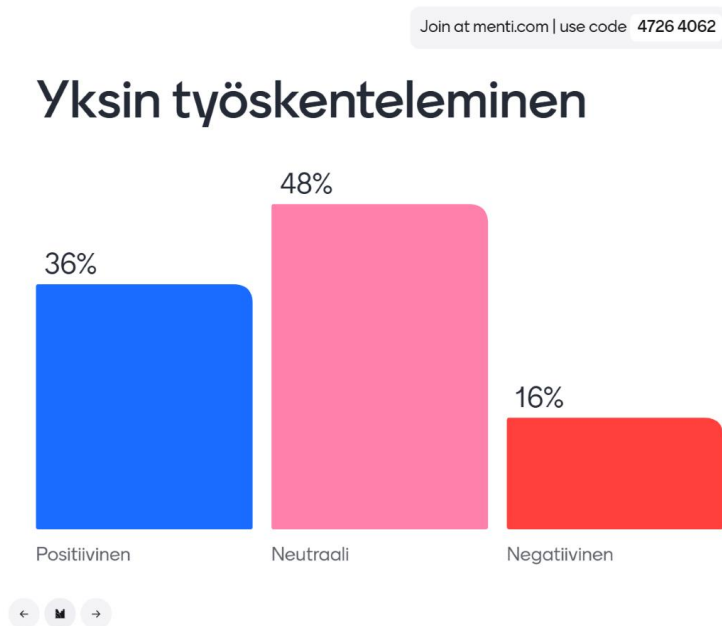
Vuori, J. (2024). *Tutkimusetiikka ihmistieteissä*. Hakupäivä 9.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimuseiikka/tutkimuseiikka-ihmistieteissa/>

Wagstaff, A. S., & Sigstad Lie, J.-A. (2011). Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. Hakupäivä 18.3.2024. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(3), 173–185. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3146>

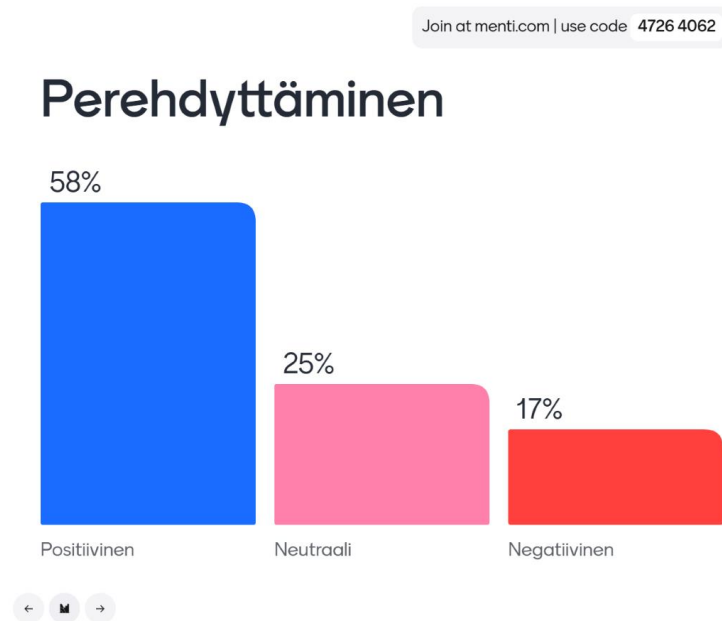
LIITTEET

Liite 1. Kooste yhteiskehittämisen työpajasta 28.8.2024 Mentimeter- verkkosivusto

Liite 2. Kooste yhteiskehittämisen työpajasta 28.8.2024 Loop-sovellus.

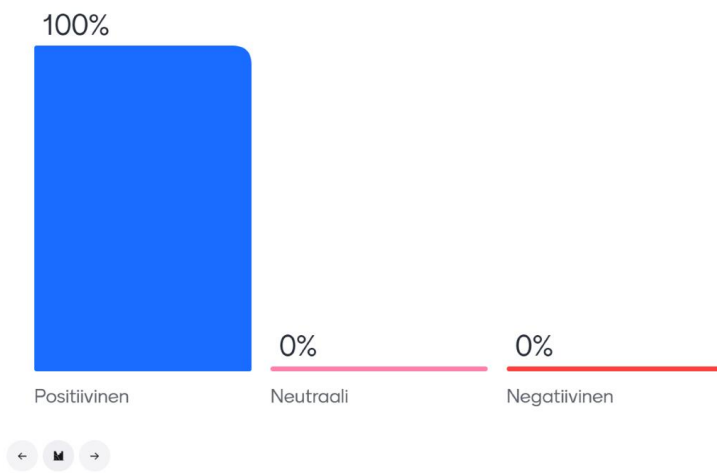


KUVIO 1. Yksintyöskenteleminen. (n=25).



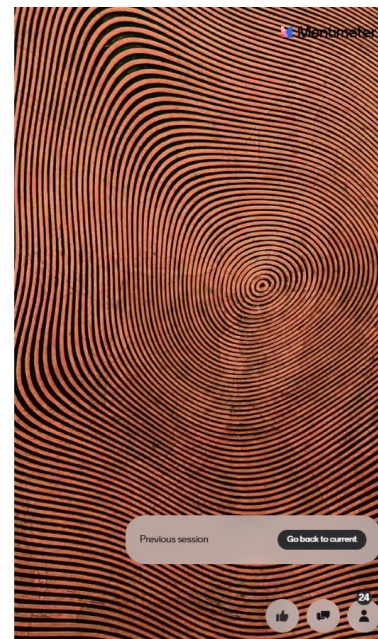
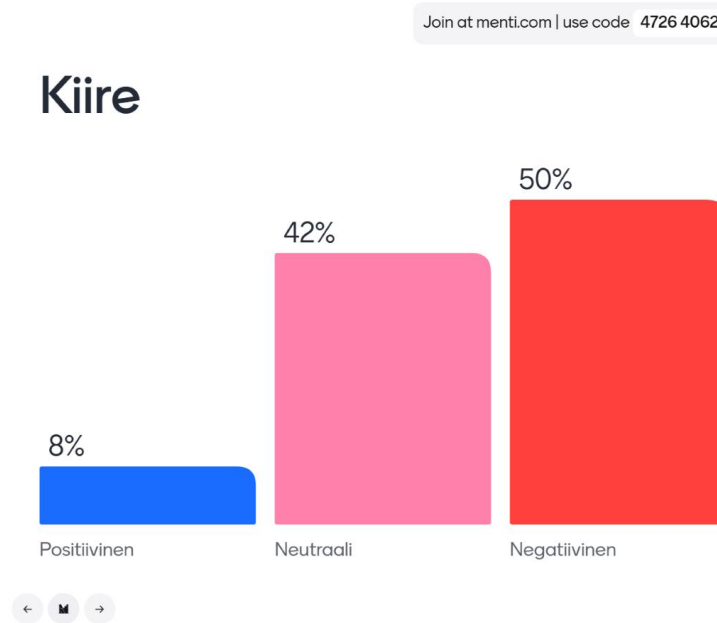
KUVIO 2. Perehdyttäminen (n=24).

Tauko



KUVIO 3. Tauko (n=24).

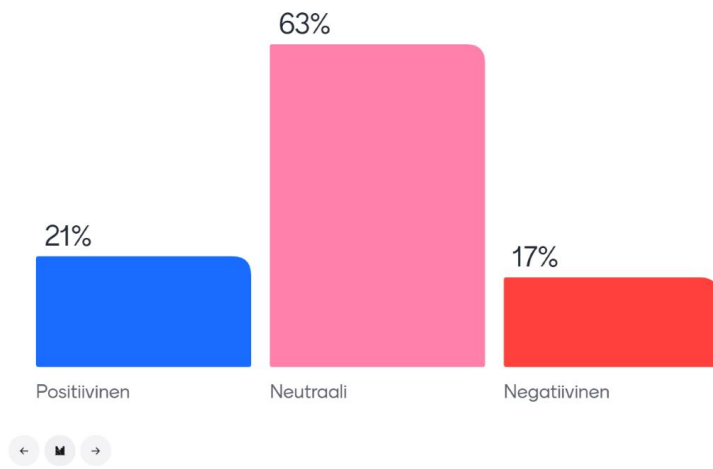
Kiire



KUVIO 4. Kiire (n=24).

Join at menti.com | use code 4726 4062

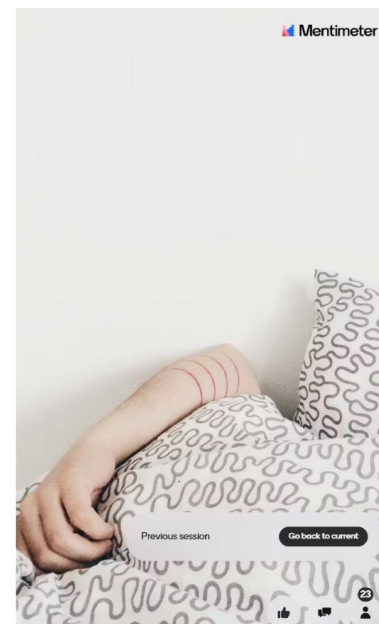
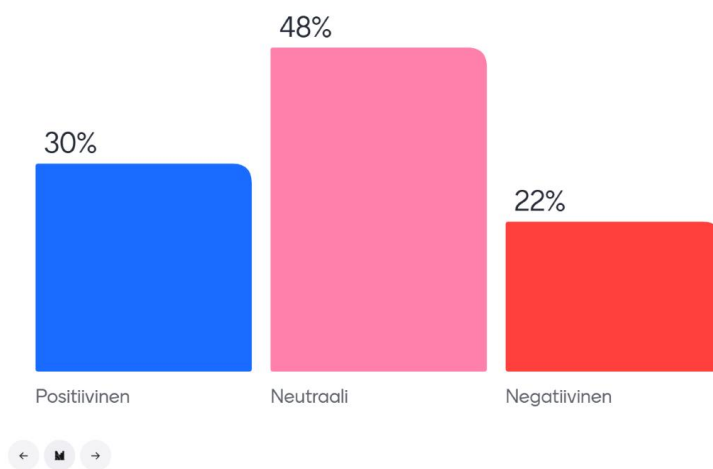
Seisominen



KUVIO 5. Seisominen (n=24).

Join at menti.com | use code 4726 4062

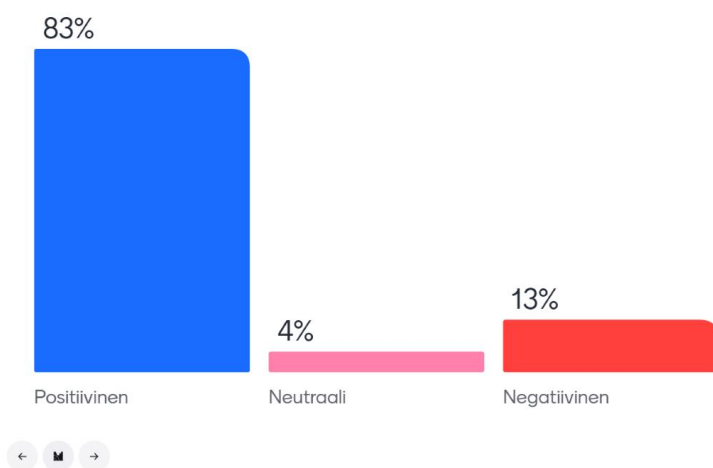
Valve



KUVIO 6. Valve (n=23).

Join at menti.com | use code 4726 4062

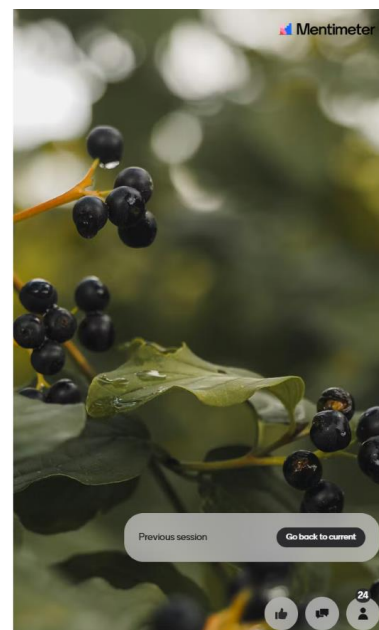
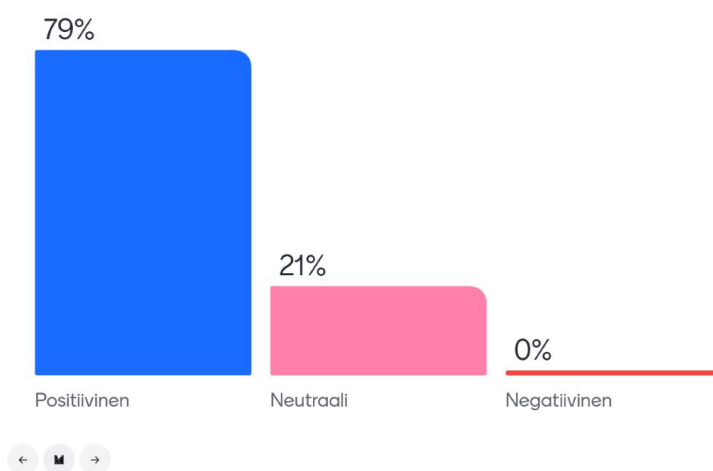
Tuotteliaisuus



KUVIO 7. Tuotteliaisuus (n=24).

Join at menti.com | use code 4726 4062

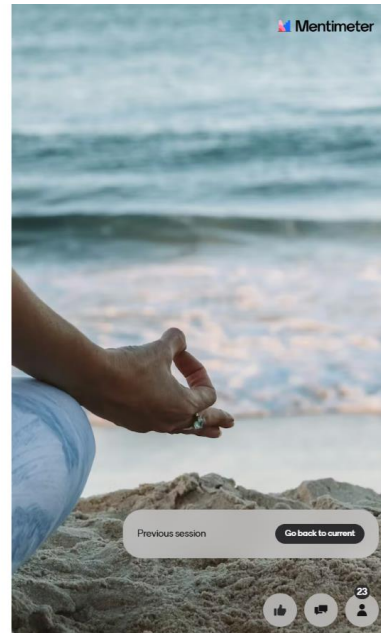
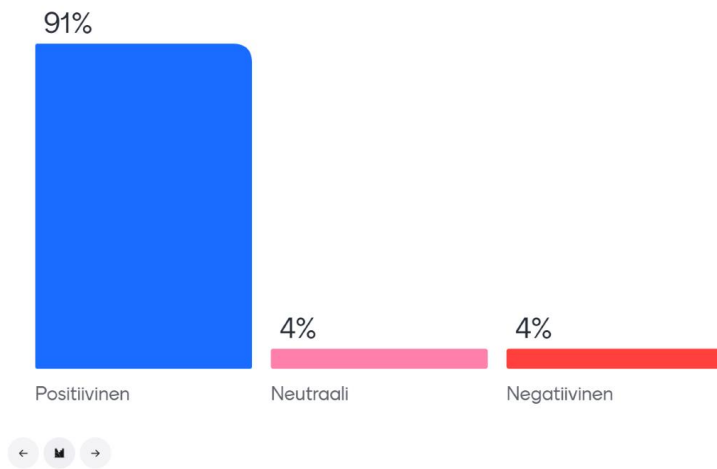
Hiljaisuus



KUVIO 8. Hiljaisuus (n=24).

Join at menti.com | use code 4726 4062

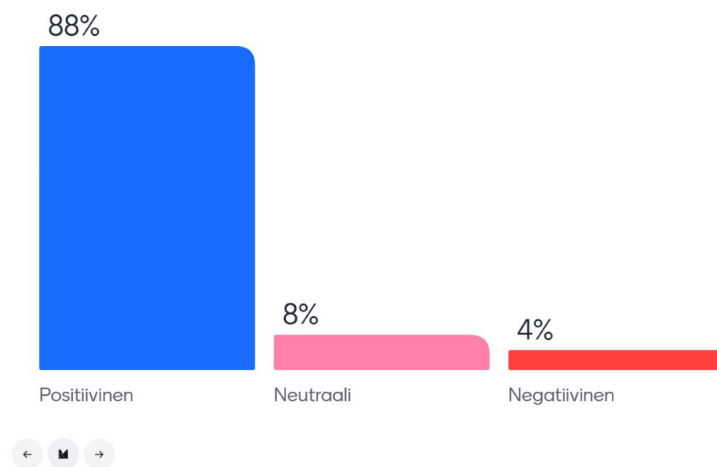
Oma hyvinvointi



KUVIO 9. Oma hyvinvointi (n=23).

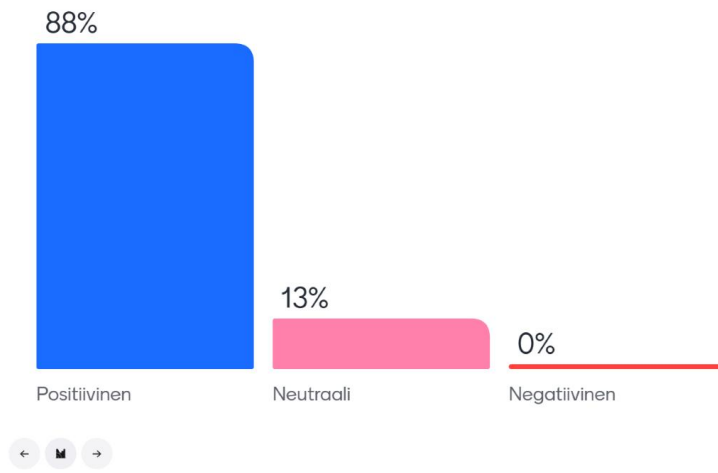
Join at menti.com | use code 4726 4062

Kotiolot

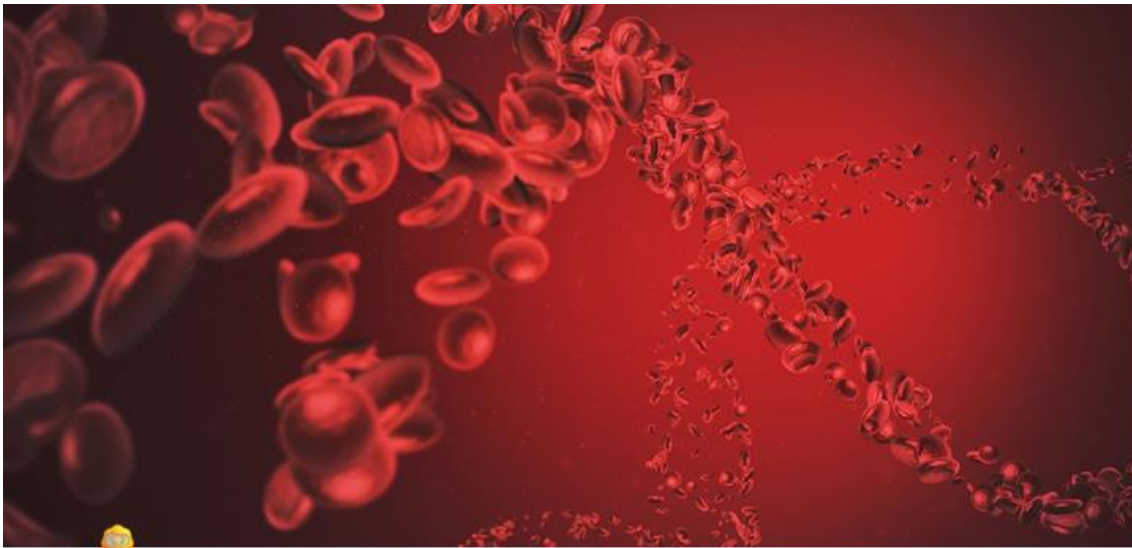


KUVIO 10. Kotiolot (n=24).

Arvostus



KUVIO 11. Arvostus (n=24).



Yhteiskehittämisen työpaja

👉 Alla olevien kehittämiskysymysten avulla yhdessä mietitään ratkaisuja ja työstetään niitä uusiksi kehittämisideoiksi.

🐘 Kysymys

1. Millä keinoilla väsymys saadaan hallintaan?

- . Kuinka rytmien kääntäminen olisi sinusta helpompaa?
- . Millainen on hyvä ja riittävä perehdytys yövuoroon?
- . Mistä tietää, että työkaveri on valmis yövuoroon?
- . Kuvaile paras lepotila yövuorollesi
- . Millainen työvuorolista, joka sisältää yötyötä tukee kokonaisvaltaista jaksamista?
- . Kuvaile paras yövuorosi

Kehittämisideat

	☰ Idea	☰ Hyvät puolet	☰ Huonot puolet	🗳️ Äänet
1	Hyvä nukkumaympäristö	<ul style="list-style-type: none">• rauhallinen, sopivat petivaatteet ja patja	<ul style="list-style-type: none">•	+1
2	Ulkoilu ja liikunta.	<ul style="list-style-type: none">•	<ul style="list-style-type: none">•	+2
3	Äänieristys kotona	<ul style="list-style-type: none">•	<ul style="list-style-type: none">• onko hyvä oppia nukkumaan aina liian hiljaisessa?	+0
4	Mahdollisuus nukkua	<ul style="list-style-type: none">•	<ul style="list-style-type: none">•	+1
5	Riittävä lepo	<ul style="list-style-type: none">•	<ul style="list-style-type: none">•	+5
6	Yksilöllinen työvuorosunnittelu	<ul style="list-style-type: none">•	<ul style="list-style-type: none">•	+1

7	Ruokavalio	<ul style="list-style-type: none"> • Auttaa jaksamaan työssä 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+2
8	Järkevä työvuorosuunnittelu	<ul style="list-style-type: none"> • Rytmien kääntäminen. • Huomioidaan yksilölliset toiveet 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei voi aina itse vaikuttaa • yksilölliset toiveet vs. tasapuolisuus 	+6
9	Ruokavalio	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
10	Rauhoittuminen. KÄsityöt.	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
11	Harrastukset	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1
12	Tarpeeksi taukoja	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
13	Ruokailu vuoron aikana	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1
14	Tarpeeksi vapaapäiviä yövuorojen jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1
15	Vuorokausirytm.	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Yövuoro sekoittaa • Sosiaalinen elämä kärsii yövuoroja tehtäessä. 	+1
16	Lepohetket yövuoron aikana	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1
17		<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
18	Tarpeeksi vapaapäiviä yövuorojen jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> • Saa rytmin korjattua rauhassa 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+4
19	Ergonominen työvuorojärjestys	<ul style="list-style-type: none"> • aamu, ilta, yö 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+5
20	Autonominen työvuorosuunnittelu	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1
21	MAhdollisuus eri mittaisiin työvuoroihin	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
22	Viimeisen yövuoron jälk vain muutama tunti unta	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
23	Muulloin säännöllisestä vuorokausirytmistä kiinni pitäminen	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuorotyössä hankala löytää säännöllistä vuorokausirytmä. 	+1
24	Viimeisen yövuoron jälkeen vähemmän kuin normaalisti- mutta kuitenkin tarpeeksi . Muutama tunti ei riitä.	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1
25	Pitää oman vuorokausirytmän (syönnit, ulkoilut) mahdollisimman samanlaisina yövuoroista riippumatta.	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+3
26	Yövuorojen pituus sama kuin muidenkin vuorojen	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+2
27		<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
28	Yksilöllisyys !	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1
29		<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+0
30	Sama kuin muissakin vuoroissa eli käydään läpi kaikki tehtävät	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 	+1

31	Kun osaa vaadittavat työpisteet 3-5 yötä perehdytystä	•	•	+0
32	Kaikki työtehtävät tulee hallita ennen yövuoroa. Ensimmäisenä yönä "ylimääräisenä" riittää Rovanimellä.	•	•	+1
33	Hallitsee työpisteet ennen yövuorojen perehdytystä	•	•	+1
34	Jokaisella henkilökohtainen tunne siitä, että hallitsee tarpeeksi hyvin kaikki työt, jotta pärjää yövuorossa yksin.	•	•	+0
35	Kattava perehdytys joka työpisteeseen.	•	•	+0
36	2 yötä eri perehdyttäjän kanssa. Lisäksi yksi yö takapäivystäjän kanssa.	•	•	+1
37	Useampi perehdytyskerta	•	•	+0
38	Ohjeiden saatavuus ja selkeys perehdytetty	•	•	+5
39		•	•	+0
40	Silloin kun pärjää aamu- ja iltavuorossakin itsenäisesti	•	•	+0
41	Hallitsee työpisteet arki ja päivystystyössä. Työpisteiden vastuuhoidajat antavat palautteen esihenkilölle onko uusi työntekijä valmis ilta / yö vuoroihin.	•	•	+1
42	Kun työkaveri tuntee olonsa hyväksi yövuorojen suhteen, ei ole epävarma kaikesta vaan tietää suurin piirtein mitä ollaan tekemässä xD	•	•	+1
43	Ei voi tietää, persoonakohtainen asia. Luotettava osaamiseen kun perehdytykset työpisteisiin on suoritettu.	•	•	+2
44	hallitsee homman	•	•	+0
45	Perehdytykset kirjattu ja hyväksytty	•	•	+1
46	Positiivinen asiakaspalaute työkaverista	•	•	+0
47		•	•	+0
48	Olisipa sänky/sohva, jossa voi "hetken" levähtää. Torkkupeitto ei olisi myöskään pahitteeksi 😊	•	•	+0
49	rauhallinen, valon kirkkaus säädettävissä, tuoli kunnollinen ja säädettävä	•	•	+4
50	Rauhallinen, hämärä ja mahdollisuus oikaista jäseniä	•	•	+3
51	Taukotilan kalustus ja rauhallisuus. Valaistuksen ja lämpötilan säätömahdollisuus.	•	•	+3
52	Virikkeetön tila	•	•	+0
53	Mukava nojatuoli	•	•	+2

54	Rauhallinen paikka, jossa jalat saa hetkeksi vaakatasoon. Pitää kuitenkin kuulla / nähdä laboratorioon esim laitehälytykset. näytteiden tuojat jne.. . Kuitenkin erillinen tila.	•	•	+1
55		•	•	+0
56	Autonominen suunnittelu, saat itse päättää koska teet yövuorot ja montako peräkkäin	•	•	+0
57	Yksilöllinen asia, mikä sopii kellekin. Autonominen suunnittelu.	•	•	+0
58	Useampi vapaa yövuorojen jälkeen.	•	•	+0
59	Ergonominen suunnittelu A->I->Y ja useampi vapaa yövuorojen jälkeen. Yövuorojen määrä kohtuullinen (2-3).	•	•	+1
60	ergonominen, vapaat öiden jälkeen (nukkumavapaa + 2 päivää)	•	•	+1
61	ergonominen suunnittelu, riittävästi vapaapäiviä, öiden määrä työntekijästä	•	•	+1
62	Autonominen listasuunnittelu. Olisi mahdollisuus vaikuttaa yövuorojen pituuteen.	•	•	+0
63	Ei yövuoroja joka listassa.	•	•	+0
64	öiden määrä henkilökohtainen yleensä 2 per lista mutta voi olla 2 +2 tai 3	•	•	+0
65		•	•	+0
66	Sopivasti töitä ja taukoja	•	•	+0
67	tasaisesti töitä, aikaa tauoille, ei laite ongelmia tai atk - katkoksia	•	•	+0
68	Iltapuolella vilkkaampaa, aamuyö rauhallisempi.	•	•	+3
69	tasaisesti töitä, rauhallista	•	•	+0
70	Tasaisesti töitä. Tauot saa pitää rauhassa.	•	•	+1
71	Tasaisesti töitä ja taukoja. Ei laiteongelmia tai "erikoisuuksia".	•	•	+2
72	Hyvät eväät ja sopivasti töitä	•	•	+5
73	Kun pääsee näyttämään omaa osaamistaan esim. Verikeskuksessa	•	•	+0
74	Laitteet toimivat moitteetta	•	•	+1
75	Onnistumisen tunne, kaikki meni nappiin	•	•	+4
76	Ei laiteongelmia tai muita erikoistapauksia vuorossa. Eikä tietokatkoja.	•	•	+3

+ Uusi



Eniten ääniä saaneet kehittämissideat:

- Riittävä lepo (5 ääntä)
- Järkevä työvuorosuunnittelu (6 ääntä)
 - Hyvät puolet: rytmin kääntyminen, huomioidaan yksilölliset toiveet
 - Huonot puolet: ei voi aina itse vaikuttaa, yksilölliset toiveet vs. tasapuolisuus
- Tarpeeksi vapaapäiviä yövuorojen jälkeen (4 ääntä)
 - Hyvät puolet: saa rytmin korjattua rauhassa
- Ergonominen työvuorojärjestys (5 ääntä)
 - Hyvät puolet: aamu, ilta, yö
- Pitää oman vuorokausirytmien (syönnit, ulkoilut) mahdollisimman samanlaisina yövuoroista riippumatta. (3 ääntä)
- Ohjeiden saatavuus ja selkeys perehdytetty (5 ääntä)
- Taukotila rauhallinen, valon kirkkaus säädettävissä, tuoli kunnollinen ja säädettävä (4 ääntä)
- Taukotila rauhallinen, hämärä ja mahdollisuus oikaista jäseniä (3 ääntä)
- Taukotilan kalustus ja rauhallisuus. Valaistuksen ja lämpötilan säätömahdollisuus. (3 ääntä)
- Iltapuolella vilkkaampaa, aamuyö rauhallisempi. (3 ääntä)
- Hyvät eväät ja sopivasti töitä (5 ääntä)
- Onnistumisen tunne, kaikki meni nappiin (4 ääntä)
- Ei laiteongelmia tai muita erikoistapauksia vuorossa. Eikä tietokatkoksia. (3 ääntä)