

Sallamari Kaisko

Työhyvinvoinnin edistäminen- Vuorotyön ja työvuorosuunnittelun vaikutus työ- hyvinvointiin

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Akuutti hoitotyön koulutus (ylempi AMK)

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (Ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Sallamari Kaisko
Työn nimi	Työhyvinvoinnin edistäminen- Vuorotyön ja työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin
Toimeksiantaja	Varsinais-Suomen hyvinvointialue
Vuosi	2024
Sivut	49 sivua, liitteitä 23 sivua
Työn ohjaaja(t)	Niina Ervaala

TIIVISTELMÄ

Epäsäännöllinen vuorotyö voi olla työntekijälle sosiaalisesti, fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa. Päivystyshoitotyö on ympärivuorokauden tapahtuvaa toimintaa, joka vaatii työntekijältä jatkuvaa ennakointia ja nopeaa päätöksentekokykyä. Tämän takia työhyvinvointia tukevat toimenpiteet ja toimiva työvuorosuunnittelu ovat erityisen tärkeitä päivystyshoitotyössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät kuormittavat päivystyksikössä työskenteleviä vuorotyötä tekeviä lähi- ja sairaanhoitajia sekä miten työvuorosuunnittelulla voitaisiin edistää työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada kuvaus työntekijöiden toiveista ja tarpeista liittyen työvuorosuunnitteluun, löytää keinoja vuorotyön kuormittavuuden ehkäisyyn ja kehittää työvuorosuunnittelua päivystyshoitotyössä. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus ja tutkimusaineisto kerättiin erään hyvinvointialueen päivystyksikössä työskenteleviltä hoitajilta Webropol kyselyllä (n=70). Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että yövuoroissa kuormitus kasvaa työntekijälähtöisten kuormittavuustekijöiden vuoksi, joita ovat vaihtelevat vuorokausirytmät, uni- ja palautumisvaikeudet ja perhe-elämään liittyvät ongelmat. Organisaatiossa kuormittavimpana tekijänä pidettiin iltavuoroja, sillä iltavuorot ovat päivystyksikön kiireisimpiä vuoroja ja potilasmäärä on silloin suuri. Positiivisena puolena vuorotyössä nähtiin vuorojen vaihtelevuus, ylimääräiset vapaapäivät ja arkivapaat, jotka mahdollistivat harrastamisen ja asioiden hoitamisen. Tutkimuksessa ilmeni, että työvuorosuunnittelulla on keskeinen rooli työntekijöiden kokemassa hyvinvoinnissa. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja auttaa tasapainottamaan työ- ja vapaa-aikaa, mikä edistää jaksamista ja parantaa työhyvinvointia

Tutkimustulokset vahvistavat, että työvuorosuunnittelulla ja työhyvinttiin panostamisella on merkitystä hoitajien työssäjaksamiseen. Hyvin suunnitellut työvuorot ja työnantajan panostukset hyvinvointiin voivat parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja auttaa työssä jaksamisessa.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esihenkilötasolla vuorotyöstä johtuvien haittojen tunnistamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen työvuorosuunnittelun avulla.

Asiasanat: Työhyvinvointi, vuorotyö, työvuorosuunnittelu

Degree title	Master of Health Care
Author (authors)	Sallamari Kaisko
Thesis title	Promoting well-being at work – The impact of shift work and work schedule planning on work well-being
Commissioned by	Wellbeing service county of Southwest Finland
Time	2024
Pages	49 pages, 23 pages of appendices
Supervisor	Niina Ervaala

ABSTRACT

Irregular shift work can be socially, physically, and mentally exhausting for employees. Emergency nursing is a 24/7 operation that requires constant anticipation and quick decision-making from the staff. Therefore, measures that support well-being and effective work schedule planning are particularly important in emergency nursing.

The purpose of this thesis was to investigate the factors that burden practical nurses and registered nurses working in shifts in an emergency unit, and how work schedule planning could promote well-being at work. The aim of the thesis was to describe the employees' wishes and needs related to work schedule planning, find ways to prevent the strain of shift work, and develop shift planning in emergency nursing. The thesis is a qualitative study, and the research data was collected from nurses working in an emergency unit of a welfare area using a Webropol survey (n=70). The research data was analyzed using inductive content analysis.

The research results showed that the burden increases during night shifts due to employee-related factors such as varying circadian rhythms, sleep and recovery difficulties, and family-related issues. At the organizational level, evening shifts were considered the most burdensome, as they are the busiest shifts in the emergency unit with a high number of patients. On the positive side, shift work was seen to offer variety, extra days off, and weekdays off, which allowed for hobbies and personal errands. The study revealed that work schedule planning plays a central role in the well-being experienced by employees. The ability to influence one's own shifts increases employee satisfaction and helps balance work and free time, which promotes endurance and improves well-being.

The research results confirm that shift planning and investment in well-being are significant for nurses' endurance at work. Well-planned shifts and employer investments in well-being can improve the overall well-being of employees and help them cope at work.

The results of the thesis can be utilized at the supervisory level to identify the disadvantages of shift work and to promote well-being through shift planning.

Keywords: well-being at work, shift work, work schedule planning

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TIEDONHAUN KUVAUS	7
3	VUOROTYÖN VAIKUTUKSET TERVEYTEEN	7
3.1	Fyysiset vaikutukset	8
3.2	Sosiaaliset ja psyykkiset vaikutukset	10
3.3	Vuorotyöstä palautuminen	11
3.3.1	Uni	11
3.3.2	Ruokavalio	12
3.3.3	Liikunta.....	12
4	TYÖVUOROSUUNNITTELU JA LAINSÄÄDÄNTÖ	12
4.1	Työvuorosuunnittelun vaikutus työssäjaksamiseen	13
4.2	Suosituksat työvuorosuunnitteluun	15
5	OPINNÄYETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS ...	17
6	TUTKIMUSMENETELMÄ	17
6.1	Aineiston keruu.....	17
6.2	Aineiston analyysi.....	19
7	TULOKSET.....	20
7.1	Taustatiedot	20
7.2	Vuorotyössä kuormittavat tekijät.....	22
7.2.1	Työvuorokohtainen kuormittavuus	22
7.2.2	Organisaatiotason kuormittavuus	23
7.2.3	Työntekijätason kuormittavuus	24
7.2.4	Vuorotyöstä johtuvien haittojen ehkäiseminen	25
7.2.5	Vuorotyön vaikutukset hyvinvointiin	27
7.3	Työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin.....	30
7.3.1	Työvuorojen työhyvinvointia tukevat tekijät	30
7.3.2	Työvuorojen työhyvinvointia heikentävät tekijät	32

7.3.3	Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun ...	34
7.3.4	Työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa.....	35
7.3.5	Työvuorosuunnittelun kehittäminen työhyvinvoinnin näkökulmasta	36
8	POHDINTA	38
8.1	Tulosten pohdinta.....	39
8.2	Luotettavuuden pohdinta	41
8.3	Eettisyyden pohdinta	42
8.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	43
	LÄHTEET	46

LIITTEET

Liite 1 Tiedonhakupöytäkirja

Liite 2 Tiedonhaun tulokset

Liite 3 Tutkimuslomake

Liite 4 Saatekirje

Liite 5 Tietosuojaseloste

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia päivystyksessä työskentelevien hoitajien työhyvinvointia vuorotyön ja työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään laadullista kyselylomaketta, joka lähetettiin Webropol ohjelman kautta.

Terveydenhuoltojärjestelmät on suunniteltu niin, että ne vastaavat ihmisten tarpeisiin (Verma ym. 2017, 51). Jaksotyöaika ja vuorotyö ovat yleistymässä kovaa vauhtia. Uusimman työaikalakimuutoksen myötä tarkoituksena on työaikojen joustavuuden lisääminen entisestään. (Härmä ym. 2019b, 11.) Työaikalaki (2019) määrittelee jaksotyön toteuttamisen. Terveydenhuoltoalaan liittyy usein vuorotyötä ja pitkiä vuoroja, jotta voidaan tarjota ihmisille heidän tarvitsemansa terveydenhuoltopalvelut. Sairaanhoidajat ovat keskeinen osa terveyspalveluiden järjestämisessä (Verma ym. 2017, 51).

Epäsäännöllinen vuorotyö on työntekijälle fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavaa. Lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihinsa pystytään lisäämään työntekijän työhyvinvointia. Uni- ja univalve-rytmin vaihtelu vaikuttaa työntekijän terveyteen ja sosiaaliseen hyvinvointiin negatiivisesti, mutta kuitenkin parhaimmillaan vuorotyö voi elämäntilanteen mukaan tarjota työntekijälle positiivisia vaikutuksia rahallisesti ja lisääntyneen vapaaajan muodossa. (TTL s.a.)

2 TIEDONHAUN KUVAUS

Kappaleessa käsitellään tiedonhaun kuvausta ja keskeisimpiä käsitteitä. Teorialla ja käsitteillä on tutkimuksessa monia tehtäviä. Niitä ei käytetä vain tiedon tuottamiseen aineistosta, vaan niiden avulla luodaan tutkimukselle kehys, jonka kautta aineistoa tarkastellaan. Teoria ja käsitteet auttavat myös selittämään, kuvaamaan ja perustelemaan tulkintoja, tuloksia ja johtopäätöksiä. Lisäksi niiden avulla voidaan muotoilla tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. (Vilka 2021.) Tiedonhaku aloitettiin huhtikuussa 2024 ja saatiin päätökseen heinäkuussa 2024. Tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työhyvinvointi, vuorotyö ja työvuorosuunnittelu.

Aineiston hakuun käytettiin APA PsycArticles-, APA PsycInfo-, CINAHL-, Medici-, ja Medline tietokantoja. Artikkelit olivat maksimissaan kymmenen vuotta vanhoja, eli vuosilta 2014-2024. Valitut artikkelit ovat vertaisarvioituja ja kielirajaukseksi laitettiin englanti. Hakusanoina APA PsycArticles-, APA PsycInfo-, CINAHL ja Medline tietokantoihin käytettiin *wellbeing at work or well-being at work or job satisfaction AND shift work or rotating shift work AND healthcare or health care or hospital or health services or health facilities NOT covid-19*. Näistä tietokannoista löytyi 424 artikkelia, joista koko tekstin perusteella valittiin opinnäytetyöhön 22 artikkelia. Medic tietokantaan tehtiin kahdella eri hakusanalla haku *työhyv* OR hoitoal* ja vuoroty* OR työvuorosuunnit**. Näillä hakusanoilla löytyi yhteensä 89 artikkelia, joista koko tekstin perusteella valittiin kaksi artikkelia opinnäytetyöhön. Medic tietokannassa rajauksena olivat myös vuodet 2014-2024 ja ne olivat vertaisarvioituja. Kieleksi valittiin suomi tai englanti. Näistä kaiksita tietokannoista lopullisesti otsikon, abstraktin ja koko tekstin perusteella valittiin opinnäytetyöhön 24 artikkelia (LIITE 1). Systemaattisen tiedonhaun tuloksena löydetyt tutkimukset ja niiden keskeinen sisältö on esitetty liitteessä 2.

3 VUOROTYÖN VAIKUTUKSET TERVEYTEEN

Hoitoalan työntekijät työskentelevät ympäri vuorokauden, jotta potilaille voidaan taata jatkuvaa hoitoa. Tämä vaatii terveydenhuollon ammattihenkilöiltä sopeutumista työskentelyyn 24 tuntina vuorokaudessa jokaisena viikonpäivänä. (Vidotti ym. 2018.) Erityisesti sairaanhoitajien työ on haastavampaa kuin

muiden vuorotyöntekijöiden, sillä työ vaatii fyysisyyttä. Se on lisäksi lääketieteellisesti monimutkaista ja työssä koetaan tietynlaista jännittyneisyyden tunnetta koko ajan. (Hong ym. 2021, 1.) Vuorotyön on tutkittu vaikuttavan niin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin (TTL s.a; Weaver ym. 2020, 1278). Vuorotyöllä on negatiivisia vaikutuksia yksilön terveyteen ja hyvinvointiin ja heidän kokemaansa suorituskykyyn. Vuorotyö aiheuttaa haitallista terveyskäyttäytymistä, kuten tupakointia ja kofeiinin käyttöä. (Ogeil ym. 2020, 249.) Epäsäännölliset työajat heikentävät työntekijöiden työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä saattavat heikentää elämänlaatua (Ugwu ym. 2024, 1). Tieteenkin näissä tapauksissa on myös yksilöllisiä eroja. Vuorotyö voi vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin tarjoamalla esimerkiksi mahdollisuuden pidempiin vapaisiin ja joustavampaan sosiaaliseen elämään (Ogeil ym. 2020, 24,29).

3.1 Fyysiset vaikutukset

Tutkimusten mukaan fyysisiin vaikutuksiin vuorotyössä on luokiteltu kansanterveydellisiä haittoja, kuten syöpää, verisuonitauteja, diabetesta ja ruoansulatuskanavan häiriöitä (TTL s.a; Ferri ym. 2019, 204; Härmä ym. 2019a, 27; Moreno ym. 2019, 140; Ogeil ym. 2020, 24; Savic ym. 2019, 2; Weaver ym. 2020, 1279). Lisääntymisterveyteen liittyviä vaikutuksia on myös havaittu vuorotyötä tekevien keskuudessa, kuten lisääntyneeseen keskenmenon riskiin ja lasten alhaisempaan syntymäpainoon (TTL s.a). Lisäksi moni tutkimus on todennut, että yötyötä tekevien henkilöiden BMI on korkeampi kuin päivätyötä tekevien, jolloin riski sairastua edellä mainittuihin sairauksiin kasvaa (Härmä ym. 2019, 31; Peplonska ym. 2015; Savic ym. 2019, 2).

Yötyön on havaittu lisäävän syöpäriskiä, erityisesti hormonaalisten syöpien, kuten rintasyövän, eturauhassyövän, ruoansulatuskanavan syöpien ja ihosyövän osalta. Tutkimukset osoittavat, että yötyötä tehdessä vuorokausirytmien häiriöt ja valon melatoniinin erittymistä estävät vaikutukset ovat yhteydessä syövän ilmentymiselle. Lisäksi yötyön todettu olevan riski keuhkosyöpään sairastumiselle. (Härmä ym. 2019a, 30.) Maailman terveysjärjestö (WHO on luokitellut vuorotyön ihmiselle haitalliseksi karsinogeeniksi, tämä yhteys on löydetty varsinkin rintasyövän riskin osalta (Savic ym. 2019, 2). Saman toteaman on tehnyt ”Cancer of the World Health Organization”, joka mainitsee rintasyövän riskin kohoavan yötyötä tehdessä jopa 8.9% (Ferri ym. 2016, 204).

Yli kahden vuosikymmenen ajan kirjallisuudessa on mainittu vuorotyöhön liittyviä ruoansulatuskanavanoireita. Vuorotyötä tekevien hoitajien on todettu kärsivän muun muassa ruoansulatushäiriöistä, ruokahaluongelmista, ummetuksesta, närästyksestä, vatsakivuista ja ilmavaivoista. (Ferri ym. 2019, 204.) Metaboliset häiriöt (elimistön prosessien, kuten ravinnon muuttaminen energiaksi) ovat yleisimpiä vuorotyöntekijöillä, jolloin yksi merkittävimmistä oireista on liikalihavuus. Kokeelliset ja havainnointitutkimukset ovat osoittaneet, että vuorokausirytmien häiriöt sekä riittämätön ja huonolaatuinen uni voivat vaikuttaa vuorotyön aiheuttamaan aineenvaihdunnan heikentymiseen. (Moreno ym. 2019, 147.)

Yötyöt vaikuttavat henkilöiden normaaliin suorituskykyyn, jolloin riskialttius tapaturmille kasvaa. Työtapaturmien ja auto-onnettomuuksien riski on kasvanut yövuoroja tekevillä ihmisillä. (Härmä ym. 2019a, 30; Kalkanis ym. 2023; Weaver ym. 2020, 1278.) Työtapaturmia sattuu enemmän yövuoroissa kuin päivävuoroissa, muun muassa pistotapaturmia, joilla voi olla suuriakin vaikutuksia työntekijän fyysiselle terveydelle (Verma ym. 2017, 51; Hong ym. 2021, 2). Suorituskyvyn aleneminen lisää myös riskiä potilasturvallisuudelle. Tutkimuksissa on todettu, että yövuoroissa potilaisiin kohdistuneet vaaratilanteet ovat yleisempiä kuin päivävuoroissa. (Kalkanis ym. 2023; Weaver ym. 2020, 1279.)

Yleisimmät vuorotyön haittavaikutukset liittyvät uneen (Savic ym. 2019, 1). Vuorotyö edellyttää usein yöllä valvomista ja päivällä nukkumista. Päiväsaikaan vuorotyöntekijöiden uni on sekä lyhyempää että vähemmän virkistävää, koska kehon vuorokausikello edistää valveillaoloa. (Moreno ym. 2019, 141.) Liiallinen uneliaisuus, krooniset unihäiriöt, kuten vähentynyt kokonaisunen määrä ja lyhyemmät REM-unen kestot ja uneliaisuus ovat yksiä vuorotyön suurimpia haittavaikutuksia (Savic ym. 2019,1). Vuorotyöunihäiriöksi kutsutaan vuorotyöstä aiheutunutta univalvetilan häiriötä (Härmä ym. 2019a, 29; Ferri ym. 2016, 204). Vuorotyöunihäiriön diagnostisiin kriteereihin (ICSD-3) edellyttää unettomuutta tai poikkeavaa väsymystä säännöllisinä aikoina, jotka osuvat normaaliin nukkumisaikaan. Unen kokonaiskesto on lyhentynyt. Oireiden tulee olla jatkunut vähintään kolme kuukautta ja ne liittyvät nimenomaan vuorotyöhön. Lisäksi unipäiväkirja tai aktigrafia vähintään kahden viikon ajalta osoittaa vuorokausirytmien ja unijakson häiriön. (Härmä ym. 2019a, 29.) Vuorotyö lisää unihäiriöitä (Soltaninejad ym. 2020, 217; Weaver ym. 2020, 1279;

Ogel ym. 2020, 28). Aiheuttaen vuorokausirytmien häiriöitä hoitajien keskuudessa (Hong ym. 2021,1). Yötyön tekeminen lisää työntekijöiden kokemaa väsymystä ja uupumusta. (Verma ym. 2017, 53). Lisäksi sen on todettu huonontavan unenlaatua (Ferri ym. 2016, 204). Kertynyt väsymys voi johtaa lopulta terveysongelmiin, tämä vaikuttaa negatiivisesti työtyytyväisyyteen, heikentää elämänlaatua ja on merkittävä syy työpaikan vaihtoon (Hong ym. 2021, 2.)

3.2 Sosiaaliset ja psyykkiset vaikutukset

Vuorotyötä tekevän ihmisen vuorokausirytmivaihtelu vaikuttaa perhesuhteiden ylläpitämiseen, sosiaaliin sekä mahdollisuuksiin harrastaa itselleen tärkeitä asioita. Näiden asioiden yhtenäistäminen saattaa johtaa henkilön sosiaaliseen eristäytymiseen. (Arlinghaus ym. 2019, 184; Mauno ym. 2014, 86; Torquadi ym. 2019; Vidotti ym. 2018, 7.) Vanhempien vuorotyö voi olla yhteydessä lasten heikompaan emotionaaliseen ja kehitykselliseen hyvinvointiin sekä lisääntyneeseen riskiin nuorten riskikäyttäytymisessä. Lisäksi vanhemmilla, jotka tekevät yövuoroja on suurempi riski avioerolle. (Arlinghaus ym. 2019, 184.) Erilaiset työajat tarjoavat kuitenkin mahdollisuuden joustavampaan lastenhoitoon. Sosiaalisia suhteita on helppo ylläpitää muiden vuorotyötä tekevien kanssa ja helpottaa muiden arkisten asioiden hoitoa virka-aikana, kuten pankissa käyntiä (Ogel ym. 2020, 28, 30). Vuorotyössä yhden päivän vapaapäivät, iltavuorot ja viikonloppu töiden todettiin olevan haitaksi sosiaalisille suhteille (Härmä ym. 2019b, 4-5).

Mikäli työntekijä kokee suurempaa vaikutusvaltaa omiin työaikatauluihinsa suhteen, jopa vaihtelevatkaan työajat eivät välttämättä aiheuta suurempaa työ- ja yksityiselämän ristiriitaa tai heikennä työntekijän kokemaa terveyttä. Vuorotyö voi jopa edistää aktiivisempaa osallistumista perhe- ja sosiaaliin tapahtumiin. (Arlinghaus ym. 2019, 188.)

Psyykkisiä oireita on todettu olevan useita vuorotyötä tekevien ihmisten keskuudessa. Vaihtelevat vuorokausirytmit voivat vaikuttaa mielialavaihteluihin. (Weaver ym. 2020, 1279.) Lisäksi vaihtelevat vuorokausirytmit altistavat mielenterveysongelmien lisääntymiseen (Torquadi ym. 2019; Weaver ym. 2020, 1279; Savic 2019, 2; Ferri ym. 2016, 204). Vuorotyön aiheuttama työperäinen

stressi voi vaikuttaa terveydenhuollon työntekijöiden henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja johtaa lisääntyneisiin poissaoloihin. Nämä terveyteen ja työkykyyn liittyvät vaikutukset korostavat, kuinka tärkeää on, että terveydenhuollon ammattilaiset omaksuvat selviytymisstrategioita, jotta he voivat välttää työuupumuksen, ylläpitää hyvinvointiaan ja varmistavat hyvälaatuisen hoidon potilaille. (Savic ym. 2019, 2.)

3.3 Vuorotyöstä palautuminen

Vuorotyön haittojen vähentämiseksi keskeisiä ratkaisuja ovat työvuorosuunnittelun ja työn organisoinnin parantaminen, työterveyshuollon tarjoama säännöllinen terveydentilan seuranta sekä koulutuksen ja tiedon jakaminen. Lisäksi merkittävässä roolissa ovat keinot, joiden avulla työntekijät voivat itse helpottaa sopeutumistaan vuorotyöhön. (Härmä ym. 2017, 2.) Sairaanhoidajien haastava työ vaatii myös henkilöiltä itseltään terveyden ylläpitämistä, jotta he voivat jatkaa ammatissaan. Tutkimukset osoittavat, että terveydenhuollon työntekijöillä on enemmän sairauspoissaoloja kuin muilla ammattiryhmillä. (Grøtting & Øvergård, 2023, 2.)

3.3.1 Uni

Vuorotyötä tekevien henkilöiden vuorokausirytmisi vaihtelee, joka altistaa terveysriskeille (Kalkanis ym. 2023). Nukkuminen on ensisijaisen tärkeää vuorotyötä tekevien keskuudessa (Härmä ym. 2017, 8). Aina ennen ensimmäistä yövuoroa suositellaan ottamaan parin tunnin päiväunet (Härmä ym. 2017, 9; Kalkanis ym. 2023). Päiväunet ennen yövuoroa lisäävät päivän aikana saatavaa unen kokonaismäärää, vähentävät väsymystä vuoron aikana ja lisäävät työntekijän suorituskykyä vuoron aikana (Kalkanis ym. 2023). Viimeisen yövuoron jälkeen tulisi nukkua vain muutama tunti, jotta illalla saa taas normaalisti unta. Tämä edistää normaaliin unirytmisiin kiinni pääsemistä. Unihygienian avulla pystytään parantamaan nukahtamista. (Härmä ym. 2017, 9–10.) Käyttämällä kofeiinituotteita voidaan lisätä vireyden tunnetta, kuitenkin tulee huomiota, että näitä tuotteita ei tulisi käyttää ”liian myöhään”, jotta kofeiini ei vaikuttaisi negatiivisesti yöuniin. (Kalkanis ym. 2023.) Melatoniinilla voidaan ehkäistä aikarasiitusta, mutta muutoin se soveltuu vuorotyöläisille huonosti (Härmä ym. 2017, 17.)

3.3.2 Ruokavalio

Vuorokausirytmien vaihtelu vaikuttaa vuorotyöntekijöiden ruokailutottumuksiin. Työajat häiritsevät säännöllisiä ruokailuaikoja, joka voi johtaa syömisen unohtamiseen ja ruokailujen väliin jättämiseen. Toisaalta epäsäännöllinen työ altistaa taipumukseen valita epäterveellisiä ruokavaihtoehtoja, kuten valmisruokia. Epäterveellinen ruokavalio puolestaan lisää riskejä ylipainolle, diabetekselle ja sydän- ja verisuonisairauksille. Terveellisellä ruokavaliolla on vaikutuksia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja se vaikuttaa fyysisten muutoksien lisäksi myös henkilön psyykkiseen hyvinvointiin. Huomiota tulisi kiinnittää tasapainoiseen ruokavalioon ja huolehtia hiilihydraattien, proteiinien ja hyvien rasvojen tasapainoisesta saannista. (Kalkanis ym. 2023.) Ehkäistäkseen varsinkin vatsavaivojen esiintymistä, yövuoroissa olisi hyvä syödä pieniä annoksia ruokaa kerrallaan useamman kerran vuoron aikana. Tärkeää on välttää rasvaisia ja runsaita aterioita. Lisäksi on tärkeää pitää huolta riittävästä nesteen saannista. (Härmä ym. 2017, 15–16.)

3.3.3 Liikunta

Rutiinien muodostumattomuus vaikuttaa negatiivisesti säännöllisen liikunnan harrastamiseen. Fyysinen passiivisuus vaikuttaa henkilöiden kokonaisvaltaiseen terveyteen, fyysisen terveyden lisäksi myös henkiseen hyvinvointiin. Säännöllinen liikunta ehkäisee sydän- ja verisuonisairauksia ja parantaa henkilön fyysistä suorituskykyä, mikä auttaa vuorotyöntekijöitä suoriutumaan paremmin työnsä vaatimuksista. (Kalkanis ym. 2023.) Vuorotyötä tekevien kannattaa valita itselleen mieluisa urheilumuoto, jota voi harrastaa ajasta riippumatta (Härmä ym. 2017, 21).

4 TYÖVUOROSUUNNITTELU JA LAINSÄÄDÄNTÖ

Jaksotyöaika ja vuorotyö ovat yleistymässä kovaa vauhtia, varsinkin terveydenhuoltoalalla (Härmä ym. 2019b, 11; Karhula ym. 2020, 1312). Euroopassa noin 40 % terveydenhuollontyöntekijöistä tekevät vuorotyötä. Useasti sairaanhoitajat työskentelevät kiertävässä vuorotyössä. Tämä tarkoittaa työaikajärjestelyä, jossa töitä tehdään aamu-, ilta- ja yövuoroissa (Epstein ym. 2023.) Työajat muuttuvat monimuotoisimmiksi, epäsäännöllisimmiksi ja joustavammiksi.

Uusimman työaikalaki muutoksen myötä tarkoituksena on työaikojen joustavuuden lisääminen entisestään. (Härmä ym. 2019b, 11.) Työvuorosuunnittelulla on merkittävä vaikutus työntekijän kokemaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Uqwu ym. 2024, 10).

Työaikalaki määrittelee jaksotyön niin, että kolmessa viikossa työaikaa tulee olla maksimissaan 120 tuntia tai kahden viikon jaksossa maksimissaan 80 tuntia. Vuorokausilepo jaksotyössä yleisesti ottaen tulisi olla 11 tuntia, kuitenkin vuorokausilepoaikaa voidaan soveltaa yhdeksään tuntiin työnjärjestelyihin liittyvien asioiden vuoksi. (Työaikalaki 2019.) Työvuorojärjestelyt tulisi järjestää niin, että ne suojelevat sairaanhoitajien hyvinvointia. Työvuorojärjestelyt sisältävät moninaisia tekijöitä, jotka tulee ottaa huomioon suunniteltaessa työvuoroja, kuten vuoron ajoitus, pituus ja kierto. Huomioidaan viikoittaisten työaikojen kokonaismäärät ja palautumisjaksot. (Emmanuel ym. 2023, 999.)

Tässä kyseissä päivystysyksikössä noudatetaan paikallista sote-sopimusta. Työntekijä antaa erillisen suostumuksensa HR-työpöydän Web-tallennukseen alle 11 tunnin lepoaikaan työvuorojen välissä ja erikseen suostumuksensa yli 10 tunnin työvuoroihin, jotka ovat pisimmillään 12,5 tuntia. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue 2022a & 2022b.) Lisäksi työntekijän suostumuksella hänellä voidaan teettää vuoroja kello 10–18, 15–23, 16–24 ja 18–02. Työvuorotoiveita työntekijöillä on kuusi kolmen viikon listassa, joista saa priorisoida kolme työvuorotoivetta. Työntekijällä on mahdollisuus kirjoittaa työvuorotoiveisiin kirjalliseen toiveosioon toiveita, miten toivoisi työvuorojen suunnittelun menevän. (Tyks Akuutti intranet, 2015.)

4.1 Työvuorosuunnittelun vaikutus työssäjaksamiseen

Pidempää työviikkoa tekevien henkilöiden väsymysoireilu on suurempaa, kuin pienempää työaikaa tekevien (Härmä ym. 2019b, 31; Sung-Heui, 2023; Guillaume ym. 2023). Lisäksi se saattaa altistaa stressin lisääntymiselle (Guillaume ym. 2023). Pidempi viikkotuntimäärä lisää vaikeuksia muun elämän yhteensovittamisen kanssa ja lisää lyhyiden sairaslomien esiintymistä (Härmä ym. 2019b, 56). Lyhyet työvuoron vaihtovälit heikentävät työstä palautumista. Kuitenkin yksilöllisillä eroilla on merkitystä, yli 50-vuotiaiden on todettu kuor-

mittuvan eniten pitkistä kokonaistyöajoista. (Härmä ym. 2019b, 31.) Yli 50 tunnin työviikot voivat vaikuttaa myös fyysiseen terveyteen. Dokumentointia löytyy tilanteista, joissa pitkät kokonaisviikko tunti määrät lisäävät sydänsairauksien riskiä, aiheuttavat lisääntyntä keskenmenon riskiä ja ennenaikaista syntymää. (Grøtting & Øvergård 2023, 2.)

Pitkien työvuorojen tekeminen lisää tyytymättömyyttä työvuorosuunnitteluun ja vaikuttaa työstä palautumiseen. Ne ovat yhteydessä haitallisiin potilasvaikutuksiin, lisäävät tapaturmariskiä ja työntekijöiden uupumusta. (Gillaume ym. 2023; Epstein ym. 2023; Härmä ym. 2019b, 56.) Yli 40 tunnin työviikot voivat vaikuttaa negatiivisesti myös työntekijän työssä suoriutumiseen ja voi vaikuttaa henkilön kokemaan työtyytyväisyyteen huonolla tavalla (Dall’Ora ym. 2017, 14-20). Kuitenkin aiemmissa tutkimuksissa on myös todettu, että 12-tuntisia työpäiviä tekevien sairaanhoitajien työtyytyväisyys oli paremmalla tasolla ilman, että hoitotyön laatu heikkeni. (Guillaume ym. 2023).

Ilta- ja yötyö lisää eniten vaikeuksia muun elämän yhteensovittamisen kanssa. Pitkät iltavuoroputket lisäävät lyhyitä sairauslomia ja aiheuttavat unettomuutta. Yövuoroja tehdessä enemmän kuin kaksi peräkkäin, lisääntyy väsymys ja unettomuus. (Härmä ym. 2019b, 56-57.)

Työstä palautumista ja työn kuormittavuutta voidaan vähentää hyvin suunnitelluilla työajoilla. Hyvin suunnitelluilla työajoilla lisätään työntekijän työhyvinvointia ja pidennetään työntekijän työuraa vuorotyössä. (TTL s.a; Epstein ym. 2023.) Työajat vaikuttavat henkilökunnan unen laatuun ja palautumiseen, joka on selkeässä yhteydessä työntekijän kokeman terveyden lisäksi potilasturvallisuuden (Epstein ym, 2023).

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihinsa lisäävät työhyvinvointia ja työssäjaksamista (TTL s.a). Työvuorojen joustamattomuus ja liian vähäiset vaikutusmahdollisuudet ovat lueteltu yhdeksi suurimmaksi syyksi työntekijöiden lähtemiseen hoitoalalta (Leineweber ym. 2016, 48). Suuremmalla vaikuttamismahdollisuudella helpotetaan työntekijän muun elämän ja työn yhteensovittamista (TTL s.a). Vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä vähennetään myös työntekijän kokemaa stressiä (Leineweber ym. 2016, 55).

Näin ollen myös ehkäistään sairaspöissaolojen riskiä (TTL s.a). Sairaanhoidajat kokevat tärkeänä osana vuorotyöjärjestelyssä sen, miten pääsevät priorisoimaan omaa henkilökohtaista elämäänsä. Tärkeänä pidetään oman terveyden ja hyvinvoinnin hoitoa, sosiaalisia suhteita ja ihmissuhteiden ylläpitämistä. (Emmanuel ym. 2023.) Lisäksi mahdollisuus hoitajille itse päättää, tekevätkö vuorotyötä, lisää työhyvinvointia ja parantaa työssä pysymistä (Soltaninejad ym. 2020, 217). Vuorotyön järjestämisessä on tärkeää ymmärtää erilaisten vuorojärjestelmien mahdolliset terveysvaikutukset. On viitteitä siitä, että huolellisesti suunniteltu vuorotyöaikataulu voi vähentää vuorotyöhön liittyviä terveyshaittoja. (Grötting & Øvergård, 2023, 2.)

4.2 Suositukset työvuorosuunnitteluun

Työterveyslaitos on julkaissut suositukset työvuorosuunnitteluun ja työvuorojen kuormittavuuden arviointiin. Suosituksia työaikojen pituuteen on jakso-työssä määritelty niin, että kahden peräkkäisen vapaan välinen työjakso tulisi olla enintään 40 tuntia. Kuormituksen vähentämiseksi työpäiviä putkeen saisi olla kolmesta viiteen, jolloin pienennetään riskiä väsymiseen. (TTL s.a.) Väsymystä tulisi myös ehkäistä työvuorojen pituudella, joka olisi maksimissaan yhdeksän tuntia (TTL s.a; Epstein ym. 2023). Kuitenkin jotkin tutkimukset toteavat, että pitkät työvuorot (12h) lisäävät työntekijöiden kokemaa työtyytyväisyyttä (Dall’Ora ym. 2018, 25). Työnajoittumiseen tulisi kiinnittää huomiota. Yövuoroja työntekijällä tulisi olla mahdollisimman vähän, enintään kolme vuoroa putkeen, jolloin vähennetään fyysisiä terveyshaittoja. (TTL s.a.) Härmä ym. (2019b) hankkeessa on kuitenkin todettu, että tulokset lyhyemmistä yövuoroputkista ovat ristiriitaisia. Joissain tapauksissa on todettu, että pidempien yövuoroputkien tekeminen lisää univalvetilan paremmuutta yksilötapauksissa.

Sosiaalisten kuormitustekijöiden minimoimiseksi suositellaan mahdollisimman vähän peräkkäisiä iltavuoroja. Edistääkseen työntekijöiden palautumista työrupeamista, yövuorojen jälkeen tulisi olla minimissään kaksi vuorokautta, normaaleiden työvuorojen välissä 11 tuntia lepoaika ja viikkolepo aika vähintään 35 tuntia keskeytymättömänä. Työntekijän jaksamista tulisi tukea poistamalla

yksittäiset vapaapäivät ja mahdollistaa vähintään yksi kokonainen viikonloppuvapaa, jolloin tuetaan työntekijän työstä irtaantumista ja lisätään sosiaalisen elämän yhteensovittamista. (TTL s.a.)

Autonomisella työvuorosuunnittelulla eli yhteisöllisellä vuorosuunnittelulla on todettu olevan useita positiivisia tuloksia (Epstein, 2023). Autonomisessa työvuorosuunnittelussa on ennalta sovitut yhteiset raamit, joiden sisällä työntekijät huolehtivat itse työvuorojensa suunnittelusta (TTL s.a). Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työajat suunnitellaan siten, että ne vastaavat työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin ja työnantajan henkilöstötarpeisiin. Positiivisia vaikutuksia on tutkimusten perusteella useita. Työntekijät ovat kokeneet korkeampaa tyytyväisyyttä, parempaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. (Epstein ym. 2023.) Lisäksi työntekijät kokevat hallinnantunnetta työvuorojen aikatauluksessa (Karhula ym. 2020). Autonominen työvuorosuunnittelu ehkäisee työntekijöiden väsymyksen tunnetta työpäivän jälkeen ja on yhdistetty sairaspousojen vähentymiseen hoitohenkilökunnan keskuudessa (Epstein ym. 2023). Työaikojen valinnanvapaus voi johtaa siihen, että työntekijät valitsevat itselleen fyysisesti vaativimpia vuoroja esimerkiksi pitkiä päiviä, jotka voivat vaikuttaa negatiivisella tavalla heidän terveyteensä (Grøtting & Øvergård, 2023; Karhula, ym. 2020).

Autonomisen työvuorosuunnittelun toteuttaminen edellyttää henkilökunnalle ja esimiehille asianmukaista koulutusta terveiden työvuorojen periaatteista. Esihenkilöiden tulee toimia yhdessä työntekijöiden kanssa. Tähän kuuluu muun muassa vastuurakenteen luominen, työntekijän ja esimiehen yksilöllisen suhteen vaaliminen ja tuen tarjoaminen tarvittaessa. Haasteita autonomisessa työvuorosuunnittelussa tulee esiin varsinkin silloin, kun työntekijäryhmä on suuri. (Epstein ym. 2023.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät kuormittavat päivystyksyksikössä työskenteleviä vuorotyötä tekeviä lähi- ja sairaanhoitajia sekä miten työvuorosuunnittelulla voitaisiin edistää työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada kuvaus työntekijöiden toiveista ja tarpeista liittyen työvuorosuunnitteluun, löytää keinoja vuorotyön kuormittavuuden ehkäisyyn ja kehittää työvuorosuunnittelua päivystysohjoitotyössä.

Tutkimuskysymykset

1. Mitkä asiat kuormittavat työntekijöitä vuorotyössä?
2. Miten työhyvinvointia voidaan parantaa työvuorosuunnittelun avulla?

6 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä. Aineisto kerättiin laadullisella kyselylomakkeella ja aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä. Laadullinen tutkimus keskittyy ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä kohderyhmän näkökulmasta. Siinä tarkastellaan ihmisten kokemuksia, ajatuksia, tunteita ja niitä merkityksiä, joita he antavat tutkimuksen kohteena olevalle asialle. Induktiivisella sisällönanalyysillä viitataan menetelmään, jossa tutkimus tekee päätelmiä suoraan aineistosta. Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan usein aineistolähtöisestä lähestymistavasta, jossa hyödynnetään aineistossa esiintyviä käsitteitä, sanoja ja lauseita. (Puusa & Juuti 2020.)

6.1 Aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata ihmisten omia kokemuksia todellisuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa voidaan kerätä monella tavalla. (Puusa & Juuti 2020.) Lomakehaastattelusta käytetään nimitystä strukturoitu- tai puolistrukturoitu haastattelu, jolloin kysymyksen asettelu ovat vakiot. Tässä haastattelumenetelmässä tutkija on ennalta määritellyt kysymykset, niiden muodon ja esittämisjärjestyksen. (Hirsjärvi & Hurme 2022; Puusa & Juuti 2020.) Lomakehaastattelu on sopiva valinta silloin, kun tutkijan

osuus ja vaikutus halutaan saada mahdollisimman pieneksi haastattelutilanteessa (Puusa & Juuti 2020). Tällä tavalla pyrittiin lisäämään luotettavuutta vastausten totuudenmukaisuuteen.

Opinnäytetyössä aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jossa oli strukturoituja ja puolistrukturoituja kysymyksiä. Kyselylomake (LIITE 3.) lähetettiin yhteystenkilön (osastonhoitajan) toimesta sähköpostilla kaikille kyseisessä päivystysyksikössä työskenteleville lähi- ja sairaanhoitajille (N=161) touko-kesäkuussa. Kyselyn vastaanottajista 152 oli sairaanhoitajia ja lähihoitajia oli yhdeksän. Kyselylomake lähetettiin myös apulaisosastonhoitajille ja hoivatiimissä työskenteleville hoitajille. Sähköpostiviestin saatekirjeessä (LIITE 4.) kävi ilmi, minkä vuoksi kysely tehtiin, kuka kyselyn teki ja mihin tuloksia käytettiin.

Saatekirjeen lopussa oli linkki Webropol-kyselyyn, johon vastattiin anonyymisti. Vastaaminen kyselylomakkeeseen vei noin 10 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Kyselylomake lähetettiin 24.5.2024 ja muistutus kyselyyn vastaamisesta lähetettiin 18.6.2024. Kyselylomakkeeseen vastaaminen suljettiin 31.6.2024. Tarvittaessa opinnäytetyöntekijältä sai tietosuojaaselosteen sitä pyytämällä. (LIITE5.)

Vastaus aikaa annettiin kyselylomakkeelle yhden kuukauden ajan. Vastausprosenttia pyrittiin lisäämään muistutusviestillä, joka lähetettiin kahden viikon jälkeen kyselylomakkeen lähettämisestä.

Kyselylomakkeeseen vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen ja tutkittavilla oli mahdollisuus keskeyttää kyselyyn vastaaminen milloin tahansa. (TENK, 2019, 8.) Tutkittavien henkilötietoja ei kysytty, eikä kyselyssä ilmenneitä vastauksia jaettu kolmansille osapuolille. Tutkimusaineistoa käsitteli ainoastaan opinnäytetyöntekijä ja tarvittaessa opinnäytetyön ohjaava opettaja. Tutkimusaineisto säilytettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun pilvipalvelussa, kahden salasanan takana. Aineisto hävitettiin heti tutkimuksen valmistuttua.

Vastaajien kokonaismäärä kyselyyn oli 70 ihmistä. Vastaajien määrä vaihteli kysymysten välillä (Taulukko 1). Analyysissa huomioitiin vastaajamäärät kysymyksittäin. Tämä edesauttaa kyselyyn vastaajien anonymiteettiä, sillä vastaajien numeroinnit vaihtelevat eri kysymysten välillä.

Taulukko 1. Vastaaajien määrät kysymyksittäin

Tutkimuskysymys	Lomakekysymykset	Vastausmäärä
Mitkä asiat kuormittavat työntekijöitä vuorotyössä?	1. minkä vuoron koet kuormittavimmaksi, miksi?	70
	2. Minkälaisia haittoja vuorotyö sinulle aiheuttaa?	70
	3. Millä tavoin näitä kyseisiä ongelmia voisi sinun mielestäsi työnantaja taholta helpottaa?	67
	4. Millä tavoin voisit itse helpottaa näitä vuorotyöstä johtuvia haittoja	59
Miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelun avulla?	5. Millä tavoin itse vaikutat työvuoroihisi?	70
	6. Miten ei työvuorot tukevat tai heikentävät työhyvinvointiasi?	63
	7. Miten työvuorosuunnittelu tukee työhyvinvointiasi?	65
	8. Miten sinun työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelun avulla?	65

6.2 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jossa pyritään tunnistamaan merkityksellisiä suhteita tai kokonaisuuksia (Vilkka 2021). Aineisto analysoidaan induktiivisella sisällönanalyysillä eli toisin sanoen aineistolähtöisellä analyysillä (Tuomi & Sarajärvi 2018). Induktiivisessa lähestymistavassa ei testata teorioita tai hypoteeseja, vaan tutkija keskittyy aineistoon ilman ennakkokäsityksiä. Tämä vaatii tutkijalta itsekuria aineistossa pysymisessä, ennakkokäsitysten hallinnassa ja systemaattisuudessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aineistolähtöinen analyysi alkaa tutkimuskysymysten asettamisella ja analyysin mukaisten ilmausten poimimisella aineistosta. Tämän jälkeen alkuperäisilmaisut, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin tiivistettiin poistamalla tarpeettomat täytesanat ja muokataan puhekieliset ilmaukset kirjakielelle. Tutkija esittää aineistolle olennaiset tutkimuskysymykset ja aineistosta poimitaan kaikki ne ilmaisut, jotka vastaavat tutkijan esittämään tutkimuskysymykseen. (Elo ym. 2022, 220.) Tämän jälkeen aineisto pelkistettiin, jotta saadaan karsittua aineistosta epäolennainen pois (Elo ym. 2020, 220; Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineisto käytiin tässä vaiheessa useamman kerran läpi, jotta varmasti kaikki tutkimukselle oleelliset ilmaisut tulevat varmasti mukaan. (Elo ym. 2022, 220.) Kirjallista haastattelutekstiä tuli yhteensä tässä opinnäytetyössä 43 sivua.

Aineiston analyysi eteni viemällä pelkistetyssä muodossa olevat samaa tarkoittavat asiat samaan alaluokkaan, jonka jälkeen alaluokka nimettiin. Kun pelkistetyt ilmaukset oli saatu alaluokkiin, vertailtiin muodostettuja alaluokkia ja samansisältöiset luokat yhdistettiin yläluokaksi. Yläluokille annettiin sisältöä kuvaavat nimet. Tätä luokittelua jatkettiin niin pitkään, kun tutkimuskysymyksen kannalta on oleellista. Aineisto nimettiin ala-, ylä- ja pääkategorioihin ja mahdollisesti yhdistäviin kategorioihin. (Elo ym. 2022, 220–221.) Aineiston analyysin tarkoituksena oli selkeyttää aineisto, jotta saadaan selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018).

7 TULOKSET

Tässä opinnäytetyössä tulokset raportoidaan tutkimuskysymyksittäin ja analyysin mukaisesti. Hoitajien alkuperäisilmaisut on identifioitu vastauksien perusteella V1-V70.

7.1 Taustatiedot

Tutkimukseen osallistui (n=70) päivystyksessä työskentelevää hoitohenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää. Vastaajista suurin osa oli ikäluokaltaan 30-39 vuotiaita (n=26), seuraavaksi eniten vastaajia oli ikäluokasta 18-29 vuotiaita (n=20). 40-49 vuotiaita (n=9) vastaajia oli saman verran kuin 50-59 vuotiaita (n=9). Vähiten kyselyyn vastasi 60-65-vuotiaat työntekijät (n=6). Vastaajien työvuosia kartoitettiin viiden vuoden sykleissä ja parhaiten kyselyyn vastasivat henkilöt, jotka olivat työskennelleet päivystyksessä 5-15 vuotta (n=31) sekä 0-

5 vuotta (n=26). Vähiten kyselyyn vastasivat henkilöt, joilla oli työkokemusta päivystyksestä yli 15 vuotta (n=13). (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Vastaajien taustatiedot

Ikä	n	%
18-29 vuotta	20	28,6
30-39 vuotta	26	37,1
40-49 vuotta	9	12,8
50-59 vuotta	9	12,9
60-65 vuotta	6	8,6
Työskentelyaika päivystyk- sessä		
0-5 vuotta	26	37,1
5-15 vuotta	31	44,3
yli 15 vuotta	13	18,6

Vastaajista selkeästi suurin osa (n=58) tekee 100 % työaika. Pienempi määrä vastaajista tekee osa-aikaa, osa-ajan määränä vastaajat ilmoittavat 50-80%. Alle 80% prosentista työaika tekevät vastaajat ilmoittavat opiskelevansa, jolloin tekevät kesän ajan täyttä työaika, mutta muun ajan vuodesta osa-aikaa tai vain keikkailevat opiskeluiden ohella. Osa vastaajista (n=4) jättivät vastaamatta kysymykseen.

Päivystyksessä tehdään kolmivuorotyötä. Kyselyyn vastanneista (n=66) henkilöä mainitsee tekevänsä ainakin aamu-, ilta- ja yövuoroja. Kolme vastaajaa mainitsee, etteivät he tee ollenkaan yövuoroja ja yksi vastaaja mainitsee, ettei tee ollenkaan aamuvuoroja. Vapaa-ehtoisena päivystyksessä saa erillissopimuksella tehdä 12 tunnin työvuoroja. Niin sanonut pitkä vuorot sijoittuvat yleensä klo 7-19:30, 9-21:30 ja 19:15-7:15. Kahdeksan vastaajaa kertovat, etteivät tee näitä kyseisiä pitkiä päiviä ollenkaan.

Välivuoroiksi kutsutaan päivystyksessä vuoroja, joita tehdään klo 10-18, 15-23, 16-24 ja 18-02. Seitsemän vastaajaa kertovat, etteivät he ole antaneet suostumustaan kyseisiin vuoroihin tai ovat esittäneet toiveen ettei esimerkiksi jotain näistä välivuoroista olisi ollenkaan.

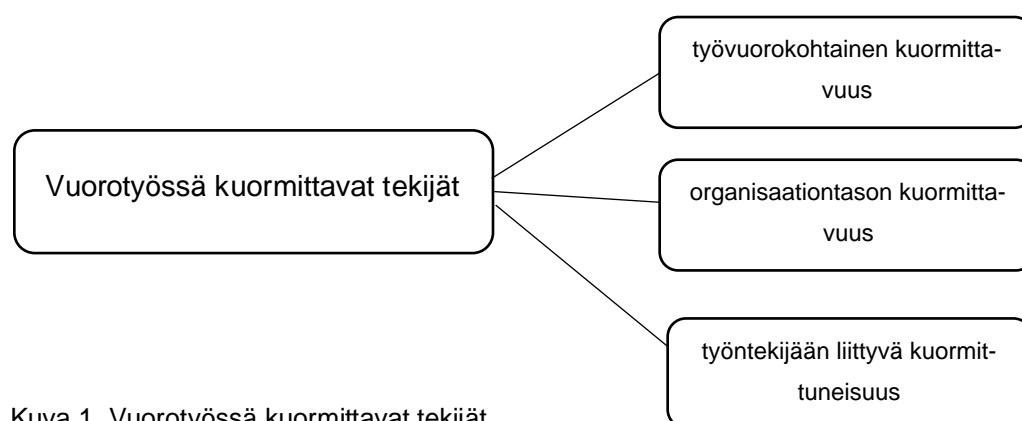
”18-02 vuoroja en tee, muuten teen kaikkia vuoroja (myös pitkiä)” V 29

Nämäkin vuorot perustuvat yksikössä vapaaehtoisuuteen, jolloin suostumuk-
sen antaessaan työntekijä kirjaa suostumuksensa näihin vuoroihin työvuoro-
suunnittelussa olevaan kirjalliseen vapaakenttään.

7.2 Vuorotyössä kuormittavat tekijät

Ensimmäisenä opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää mitkä asiat kuormittavat
työntekijöitä vuorotyössä. Minkä vuoron työntekijät kokevat raskaimmaksi, mi-
ten heidän omasta mielestään vuorotyön aiheuttamia haittoja voitaisiin eh-
käistä ja miten he itse vaikuttavat omaan hyvinvointiinsa vuorotyön keskellä.

Vuorotyössä kuormittavat tekijät jakoutuivat analyysin perusteella työvuoro-
kohtaiseen kuormitukseen, organisaatiotason kuormitukseen ja työntekijään
liittyvään kuormitukseen. (Kuva 1.)



Kuva 1. Vuorotyössä kuormittavat tekijät

7.2.1 Työvuorokohtainen kuormittavuus

Työvuorokohtainen kuormittavuus jakaantui todella tasaisesti vuorojen kes-
ken. Yövuorojen mainittiin olevan kuormittavimpia, jonka jälkeen tuli iltavuoro,
aamuvuoro ja pitkät vuorot. Osa vastaajista koki, ettei mikään yksittäinen
vuoro ole erityisen kuormittava, vaan kuormitus johtuu päivittäisistä tekijöistä,
lyhyistä lepoajoista vuorojen välillä tai pitkistä yhtäjaksoisista työjaksoista.

”En minkään erityisesti. Koen kuormittavana vuorot, jolloin päivystys on ruuhkautunut, eikä potilaat liiku eteenpäin vaan makaavat useamman päivän päivystyksessä. Riittämättömyyden tunne kalvaa mieltä.” V13

7.2.2 Organisaatiotason kuormittavuus

Organisaation tasolla yövuorot koettiin fyysisesti kuormittaviksi erityisesti työn raskauden ja kiireellisyyden vuoksi. Lisäksi yövuorot ovat yleensä pidempiä kuin muut työvuorot, mikä lisää niiden haastavuutta. Moniammatillisen yhteistyön toteuttaminen yöaikaan koettiin myös vaikeammaksi.

”Varmaan yövuoro: pitkä vuoro, vähiten henkilökuntaa ja yöstä riippuen saattaa kuitenkin olla töitä saman verran kuin päivävuoroissa. Lisäksi vuorokausirytmii päälläellaan” V17

Iltavuoroissa organisaatiotason kuormitusta aiheuttivat erityisesti suuri potilasmäärä ja siitä johtuva kiire. Iltavuorot olivat vastanneiden mukaan kuormittavimpia vuoroja. Jatkohoitopaikan odottajat kuormittavat vastanneita, sillä se lisää potilasmäärää päivystyksessä varsinkin ilta- ja aamuvuoroissa. Työntekijät kokevat lisäksi meluhaittoja ja toistuvia työn keskeytyksiä näiden vuorojen aikana.

”Iltavuorossa on eniten potilaita. Yksiköt ovat ylikuormittuneita, liian paljon potilaita hoitajia kohden. Yksikössä on paljon melua, työ keskeytyy jatkuvasti.”

V69

”aamu, liikaa jatkohoitopaikan odottajien kanssa säätämistä” V51

Pitkissä päivissä eli 12 tunnin työpäivissä kuormittavuutta lisää suuri kokonaiskuormitus vuoron aikana, vuorot ovat yleensä kiireisiä ja työntekijät kokivat, että pitkän päivän työpistesijoituksella on vaikutusta työvuoron kuormittavuuteen.

”Pitkät päivät, mikäli sijoitus on huono.” V70

7.2.3 Työntekijätason kuormittavuus

Työntekijöiden yövuoroon liittyviä vaikutuksia kuvattiin erityisesti unirytmien häiriintymisenä. Työntekijät kokevat yövuoroissa väsymystä, vaikeuksia palautumisessa, vuorokausirytmien vaihteluita sekä valvomisen haasteellisena. Lisäksi palautumisongelmat jatkuvat myös yövuorojen jälkeen. Yövuoroissa työntekijöiden sosiaalinen elämä kärsii ja tulee vaikeuksia perhe-elämän yhteensovittamisen kanssa, kun muut perheenjäsenet elävät erilaista arkea. Fyysisiä vaikutuksia yövuoroissa koetaan migreenin ja ruuansulatuskanavan ongelmien kanssa.

”Yövuoro. Yövuoro on kokonaisvaltaisesti erittäin kuormittavaa sekä henkisesti että fyysisesti. Pakonomainen valvominen ja siitä toipuminen sekä rytmien kääntäminen on erittäin raskasta.” V20

Työntekijään liittyvät ongelmat iltavuorossa liittyivät eniten sosiaaliseen elämään ja perhe-elämän yhteensovittamisongelmiin. Lisäksi vastanneet kokivat, että iltavuorot eivät sovi heidän vuorokausirytmisiinsä. Aamuvuorojen kuormittavuus johtuu pääasiassa työntekijöiden unirytmien ja palautumisen ongelmista. Vastajat kokivat aamuvuorojen aikana univaikeuksia ennen aamuvuoroa, väsymystä vapaa-ajalla ja työpäivän aikana ja palautumisongelmia. Vastanneista osa kokee olevansa enemmän ”iltaihminen”, jolloin vuorokausirytmistökeentuu aamuheräämisen vuoksi.

”Iltavuoro, haittaa perheenarkea eniten. Se on myös päivystyksessä ruuhkaisin aika. Ensimmäinen ja toinen yövuoro ovat myös rankkoja itselle” V68

”aamuvuoron, sisäinen kelloni on kovin ilta/yö painotteinen ja ennen aamuvuoroja saan nukuttua vain muutaman tunnin jos sitäkään” V25

Pitkissä päivissä työntekijöiden kokema kuormittuneisuus liittyy unirytmien ja arjen tasapainottamiseen. Pitkät päivät aiheuttavat työntekijöille palautumisongelmia, joihin liittyy huono nukkuminen ja aamuherääminen on koettu vaikeaksi.

”9-21.30, se on pitkä, et ehdi tekemään mitään ennen töitä ja töiden jälkeen ei jaksakaan ja kello on jo myöhä.” V10

7.2.4 Vuorotyöstä johtuvien haittojen ehkäiseminen

Vuorotyöstä johtuvia haittoja pystytään ehkäisemään organisaatiotasolla vastaajien mukaan myöntämällä palkattomia lomiam tai osittaista työaikaa, niin ongelmat helpottuisivat.

”Myöntämällä tarvittaessa palkattomia vapaita, kun työntekijä ei koe olevansa vielä sairasloman tarpeessa. Mahdollistamalla erilaisten työaikojen tekemisen esim. 80% työaika.” V7

Vastaajat kertovat, että panostamalla työnantajatasolta työhyvinvointiin, voitaisiin parantaa vuorotyöstä aiheutuvia ongelmia. Pieni osa vastaajista mainitsee työhyvinvoinnin edistämisen työnantajan tarjoamien etujen avulla. He toivovat lisää työhyvinvointietuja, kuten pääsyä erilaisiin liikuntapaikkoihin, sekä työnantajan tarjoamaa ruokaa tai muuta mielekästä toimintaa työpäivän aikana. Vastauksista ilmenee, että tulisi panostaa enemmän hyvään työilmapiiriin ja ollaan tyytyväisiä saamastaan Smartum-edusta.

”Työnantaja voisi tehdä enemmän sopimuksia liikunta paikkojen kanssa, jolloin se ehkä motivoisi enemmän harrastamaan liikuntaa joka sitten mahdollisesti auttaisi jaksamaan niin töissä kuin vapaa-ajallakin.” V14

Vastauksista ilmenee, että organisaation toimintamuutoksilla pystyttäisiin parantamaan työntekijöiden jaksamista tarjoamalla lepoaikoja yövuoroissa, jotka auttaisivat jaksamaan loppuvuoron. Vastaajat toivovat, että ylemmältä taholta otettaisiin kantaa päivystyksen kuormittuneisuuteen, korjattaisiin hoitajien resurssipulaa ja panostettaisiin potilaiden jatkohoitopaikan järjestymiseen, jotta nykyinen työtaakka vähentyisi. Pieni osa vastaajista myös kokee, että parempi rahallinen korvaus olisi vastaus kuormittavuuden vähentymiseen. Pieni osa vastaajista koki, että eivät osaa sanoa miten näitä asioita voitaisiin helpottaa. Ongelmat eivät suoranaisesti johdu työnantajasta, vaan työn luonteesta.

”Lepo-aika yövuoroissa, kuten päivystyksen lääkäreilläkin.” V15

”Lisäksi työnantajan tulisi tehdä selkeä linjaus, ettei päivystys ole vuodeosasto, eikä päivystyksessä ns. ”seurata” potilasta aamuun.” V15

Vuorotyöstä johtuvia haittoja työntekijät helpottavat panostamalla uneen ja palautumiseen. Riittävä unen saanti yritetään varmistaa menemällä aikaisemmin nukkumaan ja ylläpidetään mahdollisimman säännöllistä unirytmää vuorotyöstä huolimatta. Vuoroista riippumatta koitettaisiin nukkua riittävästi ja panostetaan nukahtamistilanteen ja paikan rauhoittamiseen. Unta tukemaan käytetään myös melatoniinia tai unilääkkeitä, jotta unen päästä saataisiin kiinni ja se riittäisi aina aamuun saakka. Kiinnittäminen huomiota vuorokausirytmien pysymiseen, on koettu auttavan jaksamista. Vastaajat pyrkivät elämään mahdollisimman säännöllisessä rytmissä vapaapäivinä ja päivinä, jolloin työskennellään. Omat rutiinit auttavat myös jaksamaan vuorotyössä.

”Yrittää ylläpitää jonkinlaista unirytmää ilta- ja aamuvuoroissa, ettei nukkuisi ihan niin pitkään iltavuoroissa ja menisi iltavuoron päätteeksi järkevään aikaan nukkumaan. Tämä toki hankalaa järjestää kun uni ei heti kotiin tultua tule.”

V14

Terveellisiin elämäntapoihin panostaminen, kuten säännöllinen liikunta, koetaan auttavan vuorotyöstä palautumisessa. Yritetään ylläpitää hyvää fyysistä kuntoa. Liikunnan on myös todettu auttavan nukahtamiseen illalla. Ruokavaliolla on merkitystä työntekijöille, kun ehkäistään vuorotyöstä aiheutuvia haittoja. Vastaajat yrittävät ainakin panostaa terveelliseen ja säännölliseen ruokavalioon.

”Huolehtimalla tarvittavasta lepoajasta ja terveellisestä elämän rytmistä johon kuuluu ravinto ja liikunta nukkumisen ja levon lisäksi.” V57

Henkilökohtaisen elämän hyvinvoinnin edistäminen sisältää huolehtimisen omasta elämästään, kuten itseään kuormittavista asioista puhumista läheisille ja terapeutille. Tärkeää on panostaa omaan hyvinvointiin ja tunnistaa omat voimavarat ilman, että venytetään itseään liikaa. Aikatauluttamalla oman henkilökohtaisen elämän asioita koetaan voivan parantaa jaksamista vuorotyössä. Mieluisten asioiden, kuten harrastusten, tekeminen on tärkeää, ja joskus myös

ihan pelkkä rentoutuminen koetaan tarpeelliseksi. Tarpeenmukaiset lääkitykset, kuten migreeninestolääkkeet, koetaan myös auttavan vuorotyön jaksamisessa.

”Priorisoimalla ja järjestelemällä rytmiä paremmin. Lisäksi pitäisi ymmärtää, ettei pysty venymään moneen paikkaan/tilanteeseen samaan aikaan.” V47

Vastaajista osa tunnistaa kuormittavien asioiden synnyn ja toteavatkin ylitöiden ja pitkien päivien työpäivien lopettamisen ehkäisevän haittojen ilmaantumisesta. Omalla toiminnalla voidaan vaikuttaa työpaikan työilmapiiriin. Vastauksissa ilmenee, että työntekijät pyrkivät aktiivisesti luomaan hyvää työilmapiiriä ja edistämään yhteistyötä työpaikalla.

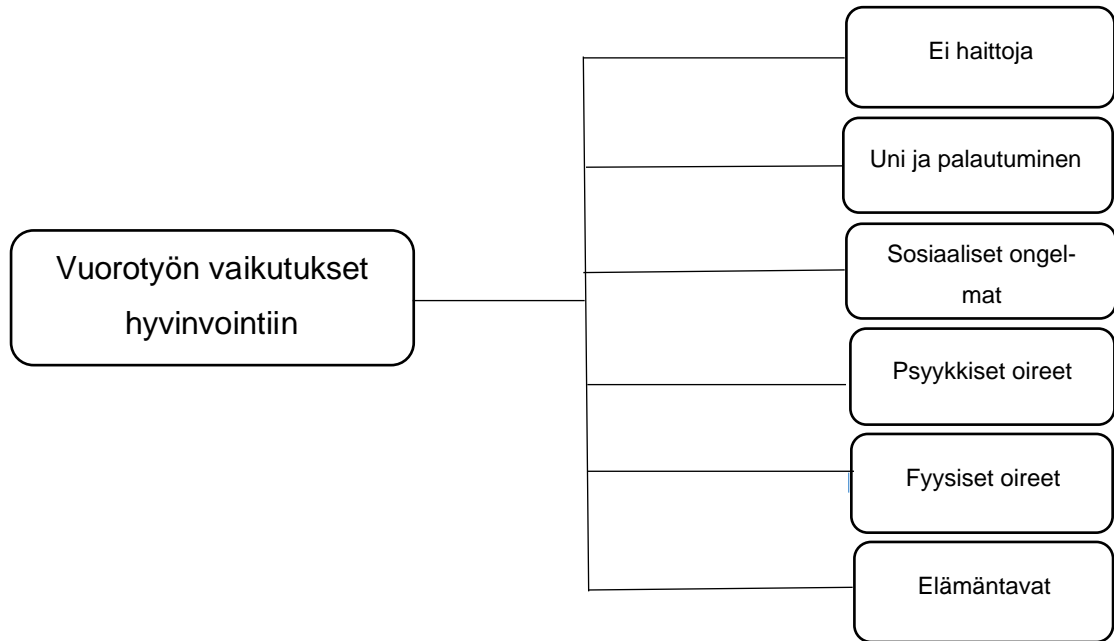
Kuitenkin osa vastaajista kokee, että vain vaihtamalla työpaikkaa pystytään helpottamaan vuorotyöstä johtuvia haittoja. Vastaajat pohtivat arkityön ja säännöllisen työajan helpottavan elämäänsä. Pieni osa vastaajista kokee kuitenkin, että vuorotyöstä aiheutuvia haittoja on vaikea pohtia tai löytää keinoja niiden helpottamiseksi omalta osaltaan. Vastausten perusteella ilmenee myös, että joillakin ei ole keinoja käsitellä näitä haasteita.

”Se on aika vaikeaa, jos työ on itsessään niin raskasta, niin mistä repiä energiaa kotiin?” V21

”Vaihtamalla työpaikkaa” V36

7.2.5 Vuorotyön vaikutukset hyvinvointiin

Vuorotyön vaikutukset hyvinvointiin jakoutuivat analyysin perusteella kuuteen alaluokkaa, joita ovat: ei haittoja, uni ja palautuminen, sosiaaliset ongelmat, psyykkiset oireet, fyysiset oireet ja elämäntavat. (Kuva 2.)



Kuva 2. Vuorotyön vaikutukset hyvinvointiin.

Vuorotyön aiheuttamia haittoja raportointiin kyselyssä runsaasti ja monipuolisesti. Osa vastanneista koki pelkästään positiivisia vaikutuksia vuorotyössä. Esimerkiksi lisääntyneiden arkivapaiden ja pidempien vapaapäivä putkien vuoksi.

”Ei haittoja, vaan pidän arkivapaista ja välillä olevista pidemmistä vapaista.”

V5

Vuorotyöstä aiheutuu vastanneille ongelmia unen ja palautumisen kanssa. Univelkaa kertyy vuorotyötä tehdessä aiheuttaen väsymystä. Vuorotyötä tehdessä vuorokausirytmisi sekoittuu, jolloin työntekijät kokevat uni- ja palautumisvaikeuksia. Vuorotyöstä johtuvat lyhyet palautumisajat vuorojen välillä altistavat ajoittain väsymykselle.

”Yövuorojen jälkeen minulla menee palautumiseen usein kaksi päivää, olen väsynyt. Yövuoron jälkeen en saa nukuttua kunnolla. Toisinaan ennen aamu- vuoroa on vaikea saada riittävän ajoissa unta, jotta ehtii nukkua n. 8 h.” V46

Sosiaaliin ongelmiin lukeutuu ajanpuute läheisten kanssa. Varsinkin tilanteissa, joissa muut läheiset tekevät virka-aikaa. Koetaan henkilökohtaisen elä-

män aikautulutus- ja suunnitteluhaasteita monien eri vuorojen vuoksi. Sosiaalisen elämän ylläpitäminen vaikeutuu vuorotyötä tehdessä. Säännölliset harrastukset ja sosiaalisia tapahtumia jää välistä. Lisäksi koetaan lastenhoidollisia haasteita vuorotyötä tehdessä.

”Vaikea pysyä ajantasalla päivämääristä ja viikonpäivistä. Hankala aikatauluttaa elämää, kun työvuoroja tietää niin lyhyelle ajalle. Useat tapahtumat/juhlat jäävät välistä, kun ei ole viikonloppuvapaata tai tullut tarpeeksi aikaisin kutsua, että ehtisi pyytää vapaaksi.” V12

Useat vastaajat kuvasivat vuorotyöstä ilmenevän psyykkisiä oireita. Näitä oireita olivat muun muassa henkinen väsymys, uupumus ja riittämättömyden tunne. Vuorotyö aiheutti monille stressiä ja ärtymystä, ja mielialan vaihtelut olivat yleisiä sen vaikutuksena. Vastaajat kokivat, että vuorotyön epäsäännöllisyys ja kuormittavuus vaikuttivat negatiivisesti heidän psyykkiseen hyvinvointiinsa ja se ilmeni usein niin henkisenä kuin emotionaalisenä väsymyksenä.

”Uupumusta, tuntuu, että muista arjen toimia ei jaksa. Omiin harrastuksiin ei perheellisenä ole vuorotyön lisäksi aikaa. Mieliala vaihtelee uupumuksen myötä.” V7

”Väsymystä, riittämättömyyden tunnetta, jaksaminen on koetuksella, kolmi-vuorotyö sekoittaa arkirytmien” V56

Vastaajat kokivat usein erilaisia fyysisiä oireita, jotka liittyvät epäsäännöllisiin työrytmeihin ja vuorotyön rasitukseen. Tyypillisimmiksi oireiksi kuvattiin ruuansulatusvaivoja, kuten närästystä, vatsakivun tuntemuksia, turvotusta, huonovointisuutta ja ilmavaivoja. Monilla vastaajilla esiintyi myös sydänoireita, kuten sydämentykytyksiä, korkeita leposykkeitä ja rytmihäiriöitä. Päänsärky ja migreeni olivat yleisiä vaivoja, joita vuorotyöntekijät kokivat. Lisäksi lihasjumeja ja levottomuutta esiintyi monilla, mikä viittaa vuorotyön fyysiseen kuormitukseen ja sen vaikutuksiin kehon hyvinvointiin.

”Yövuorosta aiheutuu fyysisiä oireita, kuten pahoinvointia/oksettavaa oloa, ilmavaivoja, lihasjumeja. Vuorokausirytmieni kääntyy yövuorojen myötä ja aiheuttaa nukahtamisongelmia ja sitä myöten väsymystä aamuvuoroissa.” V54

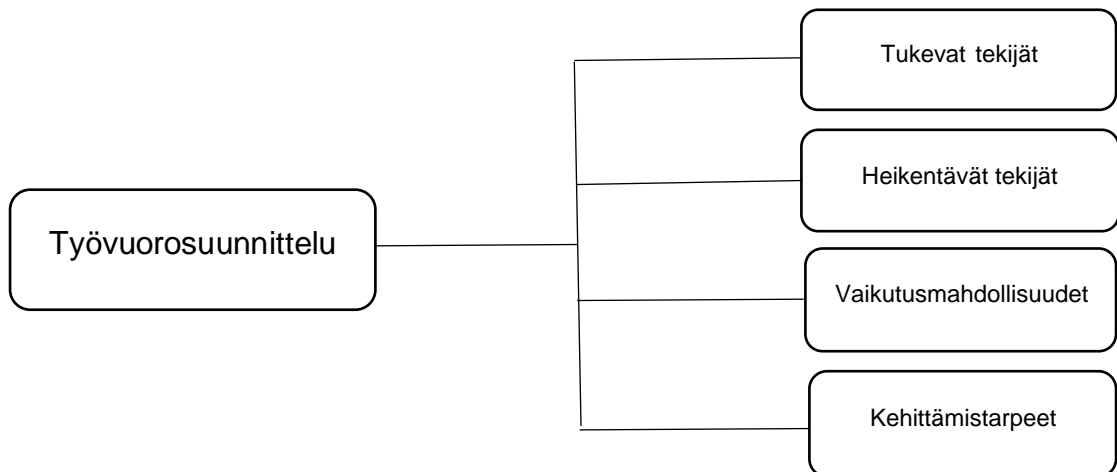
Vuorotyön kerrottiin vaikuttavan myös elämäntapoihin, jolloin ruokailurytmi on muuttunut epäsäännöllisesti ja syömisen kuvataan olevan vaikeampaa. Vuorotyön vuoksi liikunnan harrastaminen voi jäädä pois kokonaan.

”ruokailujen ja ruokahalun vaikeutuminen, nukkuminen vähenee” V65

7.3 Työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin

Toisena tarkoituksena opinnäytetyössä oli saada tietoa siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Analysoidaan, miten työntekijät voivat itse vaikuttaa työvuoroihinsa ja kuinka eri työvuorot voivat tukea tai heikentää työhyvinvointia. Tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten työvuorosuunnittelu tällä hetkellä edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja millaisia keinoja voisi hyödyntää työhyvinvoinnin parantamiseksi työvuorosuunnittelun avulla.

Työvuorosuunnittelu jakautui analyysin perusteella tukeviin tekijöihin, heikentäviin tekijöihin, vaikutusmahdollisuuksiin ja kehittämistarpeisiin. (Kuva 3.)



Kuva 3. Työvuorosuunnittelu

7.3.1 Työvuorojen työhyvinvointia tukevat tekijät

Työvuorot tukevat eri tavalla eri henkilöitä. Osa vastaajista koki, että aamuvuorot tukevat heidän työhyvinvointiaan, sillä ne ovat rauhallisempia ja potilaita on päivystyksyksikössä vähemmän. Aamuvuorot mahdollistavat paremman työpaikan ulkopuolisen sosiaalisen elämän ja antavat mahdollisuuden

säännöllisille harrastuksille. Muutoinkin aamuvuoroissa koettiin enemmän vapaa-aikaa, kuin muissa vuoroissa ja henkilökohtaisen elämän rytmittäminen on helpompaa. Iltavuoroissa osa vastaajista koki sen sopivan paremmin heidän luontaiselle rytmilleen ja vähentävän väsymystä, koska aamulla ei tarvinnut herätä niin aikaisin. Lisäksi ennen iltavuoroa saa tehtyä omia henkilökohtaisia asioitaan ennen vuoron alkua. Yövuorot sopivat joillekin vastaajille parhaiten ja ne tukevat henkilön työhyvinvointia. Yövuorojen kerrottiin sopivan parhaiten omalle vuorokausirytmille ja niiden avulla pystytään aikahyvityksinä saamaan enemmän vapaita. Yövuorot ovat myös rauhallisempia työvuoroja päivystysyksikössä, sillä potilaita ei välttämättä ole niin paljon kuin päiväsaikaan.

Pieni osa vastaajista koki päivävuorot itselleen parhaiksi vireystason vuoksi, sillä vuoroja ei tarvitsisi jatkuvasti vaihtaa rytmiä. Toisaalta osa toivoi tasaisesti kaikenlaisia vuoroja, sillä se olisi helpompaa perhe-elämän kannalta. Pitkien vuorojen koettiin kuitenkin parantavan työhyvinvointia, sillä ylimääräiset vapaapäivät toivat lisää jaksamista ja joustoa arkeen.

”Aamuvuoroissa koen että eniten aikaa perheelle ja ystäville. Pidän myös 7-19.30 vuoroista koska niistä saa ylimääräisiä vapaita.” V49

”Yövuorot sopivat minulle parhaiten, unen laatu on parempi kun ei tarvitse stressata herääkö herätyskelloon.” V62

Osa vastaajista koki, että eri työvuorot tukevat työhyvinvointia sillä, että ne ovat vuorotyötä, jolloin saa parempaa rahallista korvausta. Kolmivuorotyö mahdollistaa keskellä viikkoa mahdollisuuden eri vuorojen avulla nukkua aamuisin pidempään. Lisäksi tukevana asiana koettiin vaihtelevat työtehtävät, useasti vaihtelevat työpistesijoitukset ja vaihtelevat potilasmäärät. Työvuoroitoiden läpi menemistä ja palautumista pidetään tärkeänä osana työhyvinvoinnin tukemista.

”Pidän vuorotyöstä ja vuorotyön vaihtelu sopii minulle. En jaksaisi tehdä koko-aikaisesti esimerkiksi aamuvuoroa. Nautin siitä että voin tehdä iltavuoroa ja pystyn aamupäivisin myös tekemään omia asioita.” V56

Lähes jokaisessa työhyvinvointia tukevassa asiassa tuli ilmi vapaiden saaminen. Vuorotyössä arvostettiin mahdollisuutta suunnitella työvuorolistaan useampia peräkkäisiä vapaapäiviä verrattuna päivätyöhön, jossa vapaapäiviä on yleensä vain kaksi peräkkäin. Pitkiä päiviä halutaan tehdä sen vuoksi, että saadaan työvuorolistaan enemmän vapaapäiviä. Osa vastaajista kertoi, että haluavat tehdä pitkiä työputkia, jolloin vapaista on mahdollista saada pidemmät. Toivottiin aamusta vapaalle pääsyä ja takaisin töihin iltavuoroon, jolloin maksimoidaan vapaa-aika työputkien välissä. Arkivapaat koettiin vuorotyössä merkittäväksi hyvinvointia edistäväksi asiaksi, lisäksi ajoittaiset yhden päivän vapaat olivat pienen osan mielestä arkea keventäviä. Pieni osa vastaajista mainitsi, että yövuorojen aikahyvytykset olisi hyvä saada aina aikana, jolloin jälleen saadaan lisää vapaapäiviä ja yövuoron aloituspäivä tuntuu melkein vapaapäivältä, koska työt alkavat vasta illalla.

”- saa arkivapaita tai vapaita siihen mihin haluaa, päivätyössä vapaat on vain viikonloppuisin” V17

”Teen pidempiä työputkia niin saan pidempiä vapaita” V47

7.3.2 Työvuorojen työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työvuoroissa työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä on monia. Jokaisessa työvuorossa voi olla erilaisia negatiivisia tekijöitä, jotka vaihtelevat työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja mieltymysten mukaan. Aamuvuoroissa raskaina koettiin väsymyksen tunne ja huonot yöunet. Henkilökohtaisina tekijöinä, osa vastaajista koki, että aamuvuorot eivät sovi heidän vuorokausirytmisiinsä. Aamuvuorojen jälkeen on vaikeuksia jaksaa tehdä mitään muuta, kun pääsee töistä kotiin. Osalle vastaajista aamuvuorot aiheuttavat fyysisiä oireita, joita ei ole tarkemmin määritetty sekä unettomuutta. Varsinkin monta aamua putkeen koettiin väsymyksen kannalta oleellisena heikentävänä tekijänä. Iltavuoroissa suurin ongelma liittyi vuorojen kuormittavuuteen kiireen vuoksi. Lisäksi perhe- ja sosiaalisen elämän koettiin kärsivän iltavuorojen vuoksi ja säännöllisiä harrastuksia ei pysty harrastamaan. Lisäksi monta iltavuoroa putkeen kuormittaa osaa vastaajista. Yövuoroissa ongelmana osalle vastaajista oli huonot yöunet ja siihen liittyvä väsymys ja kuormitus. Yövuoroissa koettiin myös palautumis-

ongelmia vaihtelevan vuorokausirytmien vuoksi. Joillekin vastaajista tuli yövuoroista fyysisiä oireita, kuten päänsärkyä ja huonovointisuutta, joka tällä tavalla heikentää työhyvinvointia. Yleisesti ottaen jatkuvasti vaihtelevat työvuorot esimerkiksi ilta-aamu-ilta koetaan raskaaksi.

Useat vastaajat kokivat, että iltavuorosta aamuvuoroon siirtyminen heikentää työhyvinvointia. Myös illasta vapaapäivään ja vapaapäivästä aamuvuoroon siirtyminen koettiin kuormittavaksi, koska se lyhentää vapaa-aikaa. Työntekijät kokivat saavansa laittaa liian vähän työvuorotoiveita ja toivotaan ”suopeutta” työvuorotoiveiden toteuttamiseen. Osa vastaajista koki pitkät työputket rasakiksi. Kuitenkin aiemmassa kappaleessa myös todettiin, että osa työntekijöistä näitä nimenomaan haluaisi tehdä. Yhden päivän vapaat tai lyhyet vapaat ovat useamman vastaajan kokemana negatiivinen asia. Työnsuunnittelussa mainitaan, että pitkiä päiviä ei aina hyödynnetä, vaan tunteja käytetään työpäivien lyhennyksiin. Vastaavasti pidennetyt työpäivät koetaan huonona asiana. Lisäksi heikentävänä tekijänä pidettiin sitä, jos yövuoron jälkeen oli vain yksi vapaapäivä, jonka jälkeen tultiin taas aamuvuoroon tai jos vapaille jäätiin iltavuorosta.

Vastaajat kokivat, että useiden peräkkäisten vuorojen tekeminen kuormittavassa tai kiireisessä työpisteessä heikentävät työhyvinvointia. Lisäksi vuoro-työssä työvuorosuunnittelu, jossa palautumista ei ole huomioitu riittävästi, koettiin erityisen rasittavaksi. Arjen ja vuorokausirytmien jatkuva vaihtelu koettiin kuormittavaksi fyysisesti, henkisesti ja aiheuttavat osalle vastaajista palautumisongelmia. Väsymystä ilmenee, jolloin muun muassa itsestään huolehtiminen on haastavaa. Osa vastaajista koki haasteita henkilökohtaisen elämän ja työn yhteensovittamisessa, jos työvuorot oli suunniteltu huonosti heidän tarpeitaan ajatellen.

”Pidän aamuvuoroista, sillä saan oman elämäni rytmitettyä parhaiten niiden avulla. Valitettavasti aamuvuoroja on kaikkein vähiten. Lyhyet vapaat (1 vapaa, joka alkaa illasta ja päättyy aamuun) heikentävät jaksamista ja palautumista. Öiden jälkeen tarvitsen useamman vapaapäivän. Ei pitkiä työputkia.”

”Äkilliset rytmivaihdokset (esim. illasta aamuun) ja onneksi harvoin tapahtuvat "ykkösvapaat" heikentävät palautumista. Mikäli työpistesijoitukset painottuvat selvästi kuormittavimpiin yksiköihin, kuormittaa sekin aika lailla - työpistekierto helpottaa ja toisaalta auttaa pitämään yllä mielenkiintoa.” V38

7.3.3 Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun

Työntekijät vaikuttavat itse työvuoroihinsa laittamalla työvuorotoiveita. Vastauksista ilmenee, että työvuorosuunnitteluun toivotaan ajoittain pidempiä vapaita, priorisoidaan toiveita ja kirjataan työvuorosuunnittelun kirjalliseen kohtaan toive, millaisia vuoroja haluaa tehdä. Osa vastaajista kertoi tekevänsä osa-aikaa, jolloin työvuoroja on listassa automaattisesti vähemmän. Ergonominen työaika herättää vastaajissa erilaisia mielipiteitä, sillä osa toivoo sitä ja toiset eivät halua työskennellä sen mukaisesti lainkaan. Lomasuunnittelulla myös pystytään vaikuttamaan työvuoroihin.

”Esitän 6kpl toiveita kolmen viikon listaan. Niistä priorisoin kolme. Toivon listasuunnittelijalta mahdollisimman paljon pitkiä vuoroja, eikä ergonomista listaa. En koe ergonomisen työvuorolistan tukevan omaa palautumistani.” V14

Pieni osa vastaajista kertoi tarvittaessa yrittävänsä vaihtaa työvuoroja kollegoidensa kanssa, jos tietylle päivälle sattuu osumaan joku henkilökohtainen meno ja siinä olisi työpäivä.

”Toivon niin paljon kuin mahdollista ja teen 80% työaika. Lisäksi yritän vaihtaa vuoroja perheen menojen mukaan”. V1

Kirjalliseen vapaatekstikenttään työntekijät määrittelevät mitä toivoisivat vuorojen olevan ja miten niitä toivotaan suunniteltavan. Yksilöllisyydellä on tässä kohtaa merkitystä, sillä osa vastaajista kertoi, etteivät halua tehdä pitkiä työputkia. Toinen osa vastaajista taas kertoi haluavansa tehdä pitkiä työputkia, jolloin saa mahdollisuuden pidempiin vapaisiin. Osa vastaajista haluaa tehdä välivuoroja ja osa taas ei halua. Useimmiten toiveet koskevat yövuorojen määrää, joka vaihtelee vastaajien keskuudessa "ei yövuoroja ollenkaan" -toiveesta

aina kahdeksaan yövuoroon saakka. Lisäksi monien vastaajien mukaan aamuvuorojen määrää tulisi vähentää mahdollisimman paljon. Lyhyet vuorovaihtovälit koettiin myös raskaiksi joidenkin vastaajien mielestä.

”Kirjallisiin toiveisiin olen myös laittanut että mieluummin pitkä putki töitä ja pidemmät vapaat, se sopii minulle, mutta ei välttämättä jollekin toiselle.” V36

Pieni osa vastaajista koki, että heillä ei ole vaikutusmahdollisuutta työvuoroihinsa tai niitä ei kuunnella.

”koitan vaikuttaa, mutta listantekijät eivät juuri huomioi toiveita” V18

7.3.4 Työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvoinnin tukemisessa

Toivomismahdollisuuksilla tuetaan työntekijöiden työhyvinvointia ja osa vastaajista kokeekin, että nämä toteutuvat hyvin ja työvuorosuunnittelu tukee työntekijän työhyvinvointia. Työntekijät saavat toivoa mitä vuoroa haluaisivat tehdä jota voidaan työvuorosuunnittelussa painottaa. Vuorotyö mahdollistaa työntekijöille mahdollisuuden ajoittain toivoa pidempiä vapaita ja vapaita tärkeiden henkilökohtaisten menojen mukaan. Henkilökohtaisten tarpeiden mukaan työntekijöillä on mahdollisuus toivoa pitkiä työputkia, tai vastaavasti toivoa työvuorojen jakautuvan tasaisesti kolmelle viikolle. Vastauksista ilmenee, että työntekijöillä on mahdollisuus toivoa, että heille ei laitettaisi yksittäisiä vapaapäiviä ja vapaapäivät alkaisivat aamu- tai yövuorosta. Vastaajat kertoivat, että arvioimalla omaa jaksamistaan he voivat hyödyntää työvuorosuunnittelua saadakseen itselleen sopivampia työvuoroja. Heidän mukaansa toiveiden toteutuminen lisää tunnetta siitä, että henkilökuntaa kuunnellaan, ja helpottaa muun arjen sujumista. Lisäksi työpisteiden monipuolinen vaihtelevuus koettiin hyvinvointia tukevaksi.

”Yksittäisillä vapaapäivillä ei tee mitään. Parin päivän vapaillekin haluan jäädä aamu- tai yövuorosta. Ei yli vkon työputkia. Jos näin tapahtuu, työvuorosuunnittelu tukee hyvinvointiani.” V19

Vastaajat kokivat, että kun työvuorosuunnittelu on hyvää, niin tuetaan työntekijöiden jaksamista ja palautumista. Työn mielekkyys lisääntyy, vastaajat kokivat olevansa tällöin parempia työkavereita ja parempia hoitajia potilaille. Hyvin suunnitellun työvuorolistan koettiin tukevan myös siviilielämää. Osa vastaajista kuitenkin koki, että työvuorosuunnittelun tukeminen työhyvinvoinnin näkökulmasta on puutteellista, lähinnä vaikuttamismahdollisuuksien vähäisyyden vuoksi.

”Hyvin suunnitellut listat mahdollistavat palautumisen, ja toisaalta tukevat myös siviilielämää ja mahdollistavat välillä lähes lomankaltaiset olosuhteet pitkien vapaiden myötä.” V38

7.3.5 Työvuorosuunnittelun kehittäminen työhyvinvoinnin näkökulmasta

Vastaajat kokivat, että antamalla enemmän vaikutusmahdollisuuksia työvuorosuunnitteluun, pystytään parantamaan työhyvinvointia. Toivotaan mahdollisuutta vaikuttaa siihen mitä vuoroja tehdään. Osa vastaajista haluaisi tehdä pelkästään pitkiä vuoroja, jotta he saisivat enemmän vapaapäiviä ja osa haluaisi taas tehdä pelkästään esimerkiksi yövuoroja. Toivotaan mahdollisuutta päättää, tekeekö pitkiä työputkia vai ei, jolloin työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työn kuormittavuuteen. Työhyvinvointia pystytään parantamaan vastaajien mukaan myös niin, että vapaapätkät olisivat mahdollisimman pitkiä, esimerkiksi aamuvuorosta päästäisiin vapaille ja vapailta tullaan iltavuoroon. Lisäksi vähentämällä pitkiä työputkia ja yhden päivän vapaita, voitaisiin parantaa koettua työhyvinvointia.

”Kuuntelemalla enemmän toiveita ja mieltymyksiä. Työntekijätöiden tulee ymmärtää että kaikkia toiveita ja mieltymyksiä ei voida aina toteuttaa mutta tulisi olla mahdollista kertoa ne listantekijöille. Tällä hetkellä se on kiellettyä vaan vain varsinaiset toiveet otetaan huomioon. Työvuorosuunnittelu on iso osa hyvinvointia ja tällä systeemillä työntekijöiden hyvinvointi menee vieläkin huonommaksi.” V50

Osa vastaajista koki, että heidän työvuorotoiveensa toteutuvat hyvin, mutta toiset arvioivat, että toiveiden toteutuminen vaihtelee ajoittain eri tekijöistä riippuen. Lisäämällä työvuorotoiveita pystytään parantamaan työhyvinvointia. Isommalla määrällä työvuorotoiveita työntekijät kokisivat suurempaa osallistumismahdollisuutta omiin vuoroihinsa. Lisäksi toivotaan, että helpotettaisiin mahdollisia vuoronvaihtoja kollegoiden kesken, jos työntekijällä sattuu tulemaan listan julkaisun jälkeen tarve toiselle vuorolle tai vapaapäivälle.

Vastaajat kokivat, että näistä asioista olisi hyvä puhua esimerkiksi kehityskeskustelussa esihenkilön kanssa, jolloin työntekijä pääsee ilmaisemaan henkilökohtaisesti omat tarpeensa liittyen työvuorosuunnitteluun. Lisäksi mainitaan, että lyhentämällä viikkotyöaikaa pitämällä sama palkka, pystytään parantamaan työhyvinvointia.

Työnrytmittämiseen liittyen vastaajat toivoivat, että huomioitaisiin työntekijän palautumisaika ja maksimoidaan vapaiden määrä. Vuorojen välillä tulisi olla riittävä lepoaika, jolloin työntekijällä on mahdollisuus palautua aikaisemmasta työvuorosta. Vastaavasti vapaiden maksimoiminen ja mahdollisimman pitkien vapaiden järjestäminen parantaa työntekijän työhyvinvointia, sillä hänellä on aikaa palautua työputkesta. Yhden vapaat ja jatkuva rytmikäntäminen esimerkiksi iltavuoro-aamuvuoro-iltavuoro koettiin kuormittavaksi tekijäksi.

”Toiveiden huomioon ottaminen, tarpeeksi palautumisaikaa vuorojen välillä (ei aamu-iltoja), vapaiden järkevä sijoittelu (ei mielellään yhden päivän vapaita), aamusta vapaille ja paluu esim illalla (vapaiden maksimointi).” V57

Iso osa vastaajista toivoo, että päivystyksyksikössä otettaisiin käyttöön autonominen työvuorosuunnittelu. Autonominen työvuorosuunnittelun avulla työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet lisääntyisivät ja heillä olisi mahdollisuus tietää jo ennakkoon mitä vuoroja on mahdollisesti tulossa. Tämän koettaisiin helpottavan oman elämän suunnittelua. Kuitenkin osa vastaajista epäilee, että tämänkaltainen työvuorosuunnittelu ei välttämättä ole mahdollista näin isossa työyhteisössä. Työhyvinvointia voi parantaa muutenkin kuin autonomisella työvuorosuunnittelulla. Listat tulevat kolmen viikon sykleissä ja osa vastaajista toivookin, että työvuorot suunniteltaisiin pidemmälle tai työvuorolistat julkais-

taisiin aikaisemmin. Kuitenkin samalla toivotaan, että toiveita pystyisi laittamaan nykyistä myöhemmin. Yksi vastaaja mainitsee, että lajittelemalla työntekijät osaamisen mukaan omiin ryhmiin pystyttäisiin ehkä helpottamaan työvuorosuunnittelua ja tämän avulla myös parantamaan siihen liittyvää työhyvinvointia.

”Jos saisi itse suunnitella työvuorot niin tietäisi jo ennakoon paremmin minikälaisia vuoroja tiedossa sekä voisi suunnitella niin vuorot miten kokee itse parhaimmaksi. Myös suurempi toive määrä olisi toinen vaihtoehto jotta voisi suunnitella enemmänkin kuin vain vapaat viikonloput.” V32

Päivystyksikössä on merkitty alustavasti työvuorolistaan missä kyseisessä työpisteessä työntekijä työskentelee minäkin vuorona. Toivottiin mahdollisuutta esittää toiveita siten, että työntekijä voisi itse vaikuttaa työpistesijoitukseen. Jotkut työpisteet ovat toisia työpisteitä kuormittavimpia vastaajien mielestä ja toivottiinkin, että työpistesijoitukset laitettaisiin tasavertaisesti ja vaihdellen, jotta sama työntekijä ei joudu olemaan montaa vuoroa tietyssä kuormittavassa yksikössä. Osa vastaajista koki, että työvuorosuunnittelussa ei oteta huomioon toiveita ja vaikutusmahdollisuuksia ei juurikaan työvuoroihin ole.

”Jakamalla vuoroja eri hoitoyksiköissä tasaisesti, ei useita vuoroja peräkkäin esim. kuormittavimmissa sisätautiyksiköissä” V4

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla tuottaa tietoa tekijöistä, jotka kuormittavat työntekijöitä vuorotyössä ja miten heidän työhyvinvointiaan voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelun avulla. Opinnäytetyön tuloksia verrataan aiemmin tehtyyn tutkimustietoon ja pohditaan opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä. Kappaleessa pohditaan myös jatkotutkimusehdotuksia ja johtopäätöksiä.

8.1 Tulosten pohdinta

Tulosten tarkastelussa korostui, että vastaajat kokevat yövuoron kuormittavimmaksi vuoroksi. Yövuoro koettiin varsinkin fyysisesti ja sosiaalisesti kuormittavana, sillä se vaikuttaa negatiivisesti henkilön vuorokausirytmien vaihteluihin ja vaikeuttaa perhe-elämän yhteensovittamista. Iltavuoroissa ongelmat liittyivät enimmäkseen päivystyksikön ruuhkautumiseen ja jatkuvaan kiireen tuntuun. Henkilöt, jotka kokivat aamuvuoron kuormittavaksi, perustelivat sitä niin, että aamuvuoro ei sovi heidän henkilökohtaiseen vuorokausiryhtiinsä, vaan he kokevat vastaavasti ilta- ja yövuorot helpommiksi vuoroiksi.

Vuorotyöstä johtuvia haittoja pystytään ehkäisemään työnantajatason eritoivoilla. Tuloksista ilmeni, että kokonaisvaltaista hyvinvointia voitaisiin edistää myöntämällä tarvittaessa työntekijälle palkattomia lomiam tai osittaista työaikaa. Härmä ym 2019b, 31; Sung-Heui 2023; Guillaume ym. 2023 ovatkin todenneet tutkimuksessaan, että väsymysoireilua pystytään vähentämään pienentämällä kokonaistyöaikaa. Vastaavasti yövuorossa johtuvaa väsymystä voidaan vastaajien mukaan helpottaa mahdollisella lepoaeralla yövuorossa. Panostamalla työhyvinvointiin voidaan parantaa työntekijän kokemaa jaksamista tarjoamalla työhyvinvointietuja, kuten satunnaisia virkistyspäiviä, liikuntaetuja tai työnantajan tarjoamia välipaloja ja muita arkea tukevia mahdollisuuksia.

Vuorotyö vaikuttaa henkilön kokemaan hyvinvointiin monella osa-alueella. (Työterveyslaitos s.a) on todennut, että epäsäännöllinen vuorotyö on työntekijälle fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavaa. Vuorotyön negatiiviset vaikutukset vastaajien kokemana olivat samankaltaisia kuin teoreettisessa kirjallisuudessa kuvatut haitat. Yleisimpiä haittoja oli kuormittuneisuus, unen häiriöt, sosiaalisen elämän vaikeutuminen, uupumus, ruuansulatuskavaraoireet ja sydänoireet kuten tykyttely. Näiden haittojen ehkäiseminen on tärkeää, jotta saadaan pidettyä työntekijät työkyisinä pitkän aikaan ja ehkäistään sairaslomien syntymistä (Grøtting & Øvergård, 2023, 2). Vuorotyöstä johtuvien haittojen ehkäiseminen voi ehkäistä mahdollista irtisanoutumista työstä, jota jotkut vastaajat kokivat ainoana vaihtoehtona parantaakseen hyvinvointiaan. Positiiviakin vaikutuksia vuorotyöllä kuitenkin on, arkivapaiden ja mahdollisten pidempien vapaiden ansiosta.

Vastaajat kertovatkin helpottavansa vuorotyöstä johtuvia haittoja panostamalla lepoon ja uneen, terveellisten elämäntapojen ylläpitämisellä ja panostamalla henkilökohtaiseen hyvinvointiin sosiaalisuuden ja harrastusten avulla. Elämäntavoilla, kuten säännöllisellä liikunnalla ja terveellisellä ravinnolla, on merkittävä rooli jaksamisen tukemisessa. Riittävä lepo ja tasapainoinen ruokailurytmi auttavat hallitsemaan vuorotyön aiheuttamaa kuormittavuutta. Kuitenkin osa vastanneista kokivat, että heillä ei ole mahdollisuuksia tai jaksamista panostaa omaan hyvinvointiinsa raskaan työn vuoksi. Tämän vuoksi olisi tärkeää pitää huolta työntekijöiden hyvinvoinnista muun muassa säännöllisten työterveyshuollon käyntien avulla ja koulutuksilla, joissa kerrotaan vuorotyöstä aiheutuvista haitoista ja miten niitä voisi ehkäistä (Härmä ym. 2017, 2).

Työvuorosuunnittelu on iso osa työntekijän työhyvinvointia. Hyvin suunnitelluilla työajoilla voidaan lisätä työstä palautumista ja vähentää työn kuormittavuutta. (Epstein ym. 2023; TTL s.a.) Moni vastaaja nosti työvuorosuunnittelun esiin keskeisenä asiana, kun heiltä kysyttiin kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin. Vastauksista ilmeni, että työntekijät kaipaavat enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työvuorosuunnitteluunsa. Vaikutusmahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia ja työssäjaksamista (TTL s.a). Työvuorojen joustamattomuus ja liian vähäinen vaikutusmahdollisuus on lueteltu yhdeksi suurimmaksi syyksi lähtemiseen hoitoalalta (Leineweber ym. 2016, 55). Ehkäistäkseen työntekijäkatoa voisi kiinnittää enemmän huomioita työvuorolistojen yksilölliseen suunnitteluun, jotta työntekijät kokevat tulleen kuulluiksi omista tarpeistaan.

Työhyvinvointia ja työssä pysymistä parantaa myös se, että työntekijä voi vaikuttaa tekeekö kolmivuorotyötä (Soltaninejab ym. 2020, 217). Päivystyshoito työ on lähtökohtaisesti kolmivuorotyötä, mutta työhyvinvointia ja työssä pysymistä voisi merkittävästi parantaa vaikutusmahdollisuudet siihen, tekeekö kolmivuorotyötä vai ei. Tämä voisi lisätä työntekijän autonomian ja hallinnantunnetta ja parantaa muun elämän yhteensovittamisongelmia. Huomioimalla yksilölliset tarpeet voidaan myös lisätä työmotivaatiota ja vähentää mm. uupumusta.

Yli 12-tuntisten työpäivien tekemisessä on ristiriitaista tutkimustietoa. Pitkät työpäivät heikentävät työntekijän palautumista työstä, ja ne ovat yhteydessä

haitallisiin potilasvaikutuksiin (Epstein ym. 2023; Guillaume ym, 2023). Kuitenkin toiset tutkimukset osoittavat, että vapaaehtoisesti yli 12 tuntia tekevien hoitajien työtyytyväisyys oli paremmalla tasolla, eikä vaikutusta potilastyön laatuun ollut (Guillaume ym. 2023). Jos työntekijä saisi tehdä vapaaehtoisesti pelkästään yli 12 tunnin työpäiviä, siihen voi liittyä etuja, että haasteita. Pitkä päivä voi tarjota mahdollisuuden saada enemmän vapaa-aikaa muina päivinä, joka voi olla houkuttelevaa, erityisesti silloin, kun henkilö arvostaa pidempiä vapaa jaksoja. Ne voivat myös lisätä työn joustavuutta. Pitkällä aikavälillä 12-tunnin työpäivät voivat olla kuormittavia. Fyysinen ja henkinen rasitus voi kasvaa, palautumisaika lyhenee, mikä voi heikentää työntekijän jaksamista ja näin ollen vaikuttaa työhyvinvointiin. Työpaikoissa, varsinkin päivystyksessä, työpaine voi olla suuri. Pitkä työpäivä voi myös heikentää keskittymiskykyä ja päätöksentekokykyä, mikä voi vaikuttaa potilasturvallisuuteen.

8.2 Luotettavuuden pohdinta

Uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus ovat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteereitä. (Eskola & Suoranta 2015; ref. Lincoln & Cuba 1985).

Uskottavuudella mitataan, kuinka hyvin tutkimuskysymykseen on pystytty vastaamaan. Tuodaan tutkimuksessa tulevat tulokset ilmi, niin että ne ovat luotettavat ja osoitetaan luotettavuutta myös tutkimuksen lukijoille. Uskottavuuteen vaikuttaa oikea aineiston keruumenetelmä ja tämän myötä riittävän aineiston saaminen. (Alexander 2019.) Laadullinen tutkimus mahdollisti monipuolisen ymmärryksen tutkittavasta ilmiöstä, kuten työntekijöiden kokemuksista ja omista henkilökohtaisista näkemyksistään. Aineisto oli rikas ja riittävä laadulliseen tutkimukseen, joten saatiin hyvät ja monipuoliset vastaukset tutkimuskysymyksiin. Analyysin keruu ja aineiston analysointi on kuvattu opinnäytetyössä, joka lisää opinnäytetyön uskottavuutta.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan, että havaintoja voidaan soveltaa myös muissa konteksteissa (RWJF 2008). Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota tutkittavien ja tutkimusprosessien kuvaukseen. Tämän opinnäytetyön aihetta on tutkittu laajasti maailmanlaajuisesti, mutta Suomessa olevia tutkimuksia ei ole mon-

taa. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää laajemmin, kun tutkitaan päivystyshoitotyössä työskentelevien hoitajien kokemaa kuormittuneisuutta ja halutaan kehittää työvuorosuunnittelua.

Riippuvuudella osoitetaan, että tutkimustulokset ovat toistettavissa (RWJF 2008). Tarkoituksena on varmistaa, että tutkimuksessa ilmenneet tulokset ja tutkimukseen osallistujien antamat vastaukset ovat toistettavissa tutkijasta riippumatta (Alexander 2019). Opinnäytetyön aineistoa on analysoinut ainoastaan opinnäytetyön tekijä, joka on hakenut vahvistusta analyysin luotettavuudelle ohjaavalta opettajalta. Opinnäytetyön tekijä on pyrkinyt säilyttämään puolueettomuuden aineiston analysoinnissa. Aineiston analysoinnissa opinnäytetyön tekijä oli tarkkana, jotta omat henkilökohtaiset mielipiteet eivät vaikuta tuloksiin. Raportissa olevilla alkuperäisilmauksilla pyritään osoittamaan tulosten yhteys alkuperäiseen aineistoon.

Vahvistettavuus määritellään niin, että tutkimuksen tulokset ovat riippuvaisia siitä, miten tutkittavat vastaavat tutkimuskysymyksiin (Alexander 2019). Opinnäytetyön tuloksia on analysoinut opinnäytetyöntekijä, joka on tarvittaessa saanut apua ohjaavalta opettajalta, jolloin varmistutaan siitä, että tuloksia analysoidaan tasapuolisesti ja puolueettomasti. Opinnäytetyön tekijä työskentelee kyseisessä yksikössä, mutta tämä ei vaikuttanut tutkimustuloksiin.

8.3 Eettisyyden pohdinta

Tutkimus toteutetaan käyttämällä hyvän tieteellisen käytännön tapaa. Eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen peruseriaatteita ovat vastuunkato, rehellisyys, luotettavuus ja arvostus. (TENK 2023.) Opinnäytetyön tekijä on toiminut näiden periaatteiden mukaisesti.

Opinnäytetyön aihe on työelämälähtöinen. Opinnäytetyön aihe perustuu tämänhetkiseen hoitajien työhyvinvointiin ja vastaa merkittävään kysymykseen, eli työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. Aiheen avulla pystytään parantamaan työoloja ja tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyöstä saa arvokasta tietoa, mikä voi hyödyttää työntekijöitä sekä työnantajia. Opinnäytetyöhön on haettu asianmukaiset tutkimusluvut toimeksiantajataholta ja kyselylomakkeet on lähetetty kohderyhmälle, kun on saatu myönteinen lupa tähän.

Koko opinnäytetyön aikana kunnioitettiin vastaajien anonymiteettiä, opinnäytetyössä tulkittiin vastauksia, eikä vastaajia voitu tunnistaa millään tavalla. Vastaajien yksityisyys säilyi, ja heidän antamansa tiedot käsiteltiin luottamuksellisesti ja anonyymisti. Henkilöllisyyden suojaamiseksi vastaajilta ei kysytty henkilötietoja missään vaiheessa opinnäytetyön tekoa.

Tutkimusvastauksia ei annettu ulkopuolisille henkilöille ja tutkimustuloksia analysoitiin vain opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisen koneen avulla. Tutkimustuloksia säilytettiin tietosuojaturvaamiseksi kahden salasanan takana. Opinnäytetyön julkistuttua, tutkimusaineisto hävitettiin asianmukaisella tavalla. (Tietosuojatietokirja 2023.)

8.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Kyselyyn vastattiin monipuolisesti ja runsaasti, jolloin voidaan todeta, että vuorotyö ja työvuorosuunnitteluun liittyvät tekijät ovat tärkeä tutkimusaihe. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 70, joka on runsas määrä laadullisessa tutkimuksessa. Vastauksia oli pohdittu tarkkaan ja ne olivat yksityiskohtaisia ja laajat.

Vastauksista löytyi enemmän vuorotyöhön liittyviä kuormitustekijöitä huomattavasti enemmän kuin positiivisia vaikutuksia. Vuorotyö kuormittaa monia työntekijöitä eri tavoin, sillä sen vaikutukset ovat vahvasti yksilöllisiä. Joillekin vuorotyö aiheuttaa haasteita, kuten väsymystä, vuorokausirytmien häiriöitä ja vaikeuksia sovittaa työtä yhteen muun elämän kanssa. Toisaalta osa työntekijöistä kokee vuorotyön mielekkäänä ja vaihtelevana, sillä se mahdollistaa esimerkiksi pidemmät vapaat ja tarjoaa monipuolisuutta arkeen. Yksilölliset erot korostuvat siinä, miten työntekijät sopeutuvat vuorotyöhön ja millaisina he sen vaikutukset kokevat, mikä korostaa työvuorosuunnittelun merkitystä hyvinvoinnin tukemisessa.

Suurella osalla kyselyyn tulleista vastauksista, liittyivät ne työvuorosuunnitteluun. Työntekijät toivoisivat enemmän yksilöllisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia työvuorosuunnittelun yhteyteen, joiden avulla pystytään kokonaisvaltaisesti parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia. Vaikutusmahdollisuuksia

pystytään lisäämään sillä, että työvuorosuunnitteluun lisättäisi työntekijöille yksi tai kaksi toivetta lisää. Työvuorotoiveiden lisääminen työvuorosuunnitteluun voisi antaa työntekijälle mahdollisuuden tasapainottaa työ- ja vapaa-aikaa, joka voi tukea henkilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Se tarjoaa enemmän joustavuutta työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisessa. Kun työntekijä voi paremmin sovittaa vuoronsa omaan jaksamiseensa ja elämäntilanteeseensa, fyysinen ja henkinen kuormitus voivat vähentyä.

Työvuorosuunnittelussa tulisi pyrkiä järjestämään vapaa-aika mahdollisimman yhtenäisiksi jaksoiksi, kuten aamuvuoro-vapaa-iltavuoro, se sijaan, että vapaa sijoittuisi hajanaisemmin, kuten iltavuoro-vapaa-aamuvuoro. Pidemmät vapaaajat mahdollistavat paremman palautumisen, sillä työntekijälle suodaan pidempi palautumisaika työrupeamasta. Lisäksi tämä voi helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, sillä työntekijällä on mahdollisuus käyttää vapaa-aikaansa tehokkaammin esimerkiksi perheen, harrastusten tai muun palauttavan toiminnan parissa.

Yksilöllisyyttä pystyttäisiin lisäämään muun muassa kehityskeskusteluiden avulla, jossa voitaisiin kuunnella työntekijän toiveita siitä, miten toivoisi työvuoronsa suunniteltavan. Yksilöllisyys on keskeisessä roolissa työvuorosuunnittelussa, sillä työntekijöiden tarpeet ja toiveet vaihtelevat merkittävästi. Jotkut arvostavat pitkiä työputkia, jotka mahdollistavat pidempiä vapaita, kun taas toiset suosivat tasaisesti jakautuvia vuoroja. Myös yö- ja aamuvuorojen määrässä on suuria eroja yksilöiden välillä. Huomioimalla nämä yksilölliset erot työvuorosuunnittelussa voidaan vähentää työn kuormittavuutta ja tukea työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia. Tämä ei ainoastaan edistä työntekijöiden hyvinvointia, vaan myös parantaa työn sujuvuutta ja tehokkuutta.

Vaihtoehtona tulisi pohtia ja antaa mahdollisuus autonomiselle työvuorosuunnittelulle, jossa työntekijöille annetaan mahdollisuus itse vaikuttaa työvuorojensa suunnitteluun, voi merkittävästi edistää työhyvinvointia. Tämä malli tukee yksilöllisten tarpeiden huomioimista, sillä työntekijät voivat esimerkiksi ajoittaa vuoronsa omiin jaksamiseensa ja elämäntilanteeseensa sopiviksi. Autonominen suunnittelu lisää myös työntekijöiden kokemusta hallinnan tunteesta ja osallisuudesta, mikä voi vähentää työn kuormittavuutta ja lisätä sitoutumista. Moni kokee, että tällainen järjestely voisi auttaa tasapainottamaan

työn ja vapaa-ajan, vähentää stressiä ja parantaa yleistä työtyytyväisyyttä. Tämä kuitenkin vaatii koulutusta henkilökunnalle terveistä työvuoroista ja luo haasteita, sillä työntekijä ryhmä on suuri (Epstein ym. 2023).

Työntekijöiden työssäjaksamista voidaan parantaa myös työhyvinvoinnin kautta. Järjestämällä työhyvinvointipäiviä, voidaan parantaa työyhteisön kokemaa yhteisöllisyyttä ja parantaa jaksamista työssä. Etujen tarjoaminen liikuntapaikkoihin, se voisi merkittävästi edistää työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Lisäksi liikuntamahdollisuudet voivat lisätä työyhteisön yhteisöllisyyttä, kun työntekijöille tarjoutuu mahdollisuus osallistua liikuntaharrastuksiin yhdessä. Tämä voi myös parantaa työilmapiiriä ja lisätä työntekijöiden sitoutumista organisaatioon.

Työnantaja voisi järjestää koulutuksia, jotka keskittyvät vuorotyön haittojen ehkäisyyn, voisivat olla erittäin hyödyllisiä työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa. Esimerkiksi unihygieniaan, stressinhallintaan ja terveellisiin elämäntapoihin liittyvät koulutukset antaisivat työntekijöille konkreettisia keinoja vuorotyön aiheuttamien haasteiden hallintaan.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat kuormittavat päivystys yksikössä työskenteleviä vuorotyötä tekeviä lähi- ja sairaanhoitajia ja miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelun avulla. Jatkotutkimus ehdotuksena voisi olla ”Työhyvinvointia edistävät käytännöt ja niiden vaikutus työntekijöiden tuottavuuteen”. Tutkimus voisi keskittyä siihen, miten erilaiset työhyvinvointia tukevat toimenpiteet, kuten yksilöllinen työvuorosuunnittelu, tuki työssä jaksamiseen vaikuttavat työntekijöiden työtehoon ja tuottavuuteen. Tämän tutkimuksen avulla voitaisiin saada lisätietoa siitä, miten työhyvinvointiin panostaminen voi vaikuttaa organisaation suorituskykyyn ja taloudellisiin tuloksiin, muun muassa vaikuttavatko nämä tekijät henkilöstön sairaspöissaoloihin ja tätä kautta henkilöstökuluihin.

LÄHTEET

Alexander, A. 2019. Lincoln and Guba's quality criteria for trustworthiness. *IDC International Journal*. Vol 6(4). Saatavissa: https://idcinternationaljournal.com/Oct-2019/Article_6_manuscript_IDC_August_October_2019_Dr_Annie_full.pdf [viitattu 29.8.2024].

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec I., Jansen N., Jay, S. & Rotenberg, L. Working Time society consensus statements: Evidence-based effects of shift work non-standard working hours on workers, family and community. 2019. *Industrial Health*. Vol 57. p. 184-200.

Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A. & Griffiths, P. 2017. Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal Of Nursing*. Vol 5. p 12-27.

Emmanuel, T., Griffiths, P., Lamas-Fernandes, C., Ejebu, O-Z. & Dall'Ora, C. 2023. The important factors nurses consider when choosing shift patterns: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*. Vol 33, p. 998-1011.

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällön ana-lyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 34 (4) p. 215-225.

Epstein, M., Arakelian, E., Tucker, P. & Dahlgren, A. 2023. Managing sustainable working hours within participatory working time scheduling for nurses and assistant nurses: A qualitative interview study with managers and staffing assistants. *Journal of Nursing management*. Vol 2023. Research article.

Eskola, J., & Suoranta, J. 2015. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.

Ferri, P., Guadi, M., Marchelli L., Balduzzi, S., Magnani D. & Di Lorenzo, R. 2016. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and healthcare policy*. Vol 9, p. 203-211.

Guillaume, F., Guillaume, L. & Boyer, L. 2023. Health-promoting work schedules among nurses assistants in France: results from nationwide AMADEUS survey. *BMC Nursing*. Vol 22.

Grøtting, G & Øvergård, K.I. 2023. The relation between routines for shiftwork scheduling and sickness absence at a Norwegian hospital: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing studies*. Vol 141, p. 1-8.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun Teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229077?sid=4929491327> [viitattu 13.2.2025].

Hong, J., Kim, M., Suh, E., Cho, S. & Jang, S. 2021. Comparison of Fatigue, Quality of Life, Turnover Intention, and Safety Incident Frequency between 2-Shift and 3-Shift Korean Nurses. *International Journal of Environmental research and Public health*. Vol. 18, p. 2-13.

Härmä, M., Hublin, D. & Puttonen, S. 2019a Miten yötyö vaikuttaa terveyteen? *Duodecim*. Vol 135, p. 27-34.

Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2017. Hyvinvointia vuorotyöhön. *Työterveyslaitos*. Helsinki. 10.-11, uudistettu painos, p. 2-23.

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019b. Työaikojen muutosten ja kehittämiseninterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. *Työterveyslaitos*. Helsinki, p. 2-86.

Kalkanis, A., Demolder, S., Papadopoulos, D., Testelmans, D. & Buyse, B. 2023. Recovery from shift work. *Frontiers in Neurology*. Vol 12. Review article.

Karhula, K., Turunen, J., Hakola, T., Ojajärvi, A., Puttonen, S., Ropponen, A., Kivimäki, A & Härmä, M. 2020. The effects of using participatory working time scheduling software on working hour characteristics and well-being: A quasi-experimental study of irregular shift work. *International Journal of Nursing*. Vol. 112.

Karhula K., Wöhrmann A., Brauner C., Härmä M., Kivimäki M., Michel A. & Oksanen T. 2020. Working time dimensions and well-being: a cross-national study of Finnish and German health care employees. *Chronobiology International*, Vol 37(9-10), p. 1312-1324.

Leineweber, C., Chungkham, H., Lindqvist, R., Westerlund, H., Runesdotter, S., Alenius, L. & Tishelman, C. 2016. Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study. *International Journal of Nursing studies*. Vol 58, p. 47-58.

Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. 2015. Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied Economics*. Vol 48, p. 86-94.

Moreno, C., Marqueze, E., Sargent, C., P.Wright, K., Ferguson, S. & Tucker, P. 2019. Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. *Industrial Health*. Vol 57, p. 139-157.

Ogeil P., Savic, M., Ferguson, N. & Lubman, D. 2020. Shift-Work-Play: Understanding the positive and negative experiences of male and female shift workers to inform opportunities for intervention to improve health and wellbeing. *Australian Journal of Advanced Nursing*. Vol 38(2) p. 23-33.

Peplonska, B., Bukowska, A. & Sobala, W. 2015. Association of Rotating Night Shift Work with BMI and Abdominal Obesity among Nurses and Midwives. *Plos One*. Research Article.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020 Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225650?sid=4897239927> [viitattu 7.1.2025].

Robert Wood Johnson Fudation: Lincoln and Guba's Evaluative Criteria. 2008. Qualitative Research Guidelines Project. WWW-tiedosto. Saatavilla: <http://www.qualres.org/HomeLinc-3684.html> [viitattu 29.8.2024].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html [viitattu 20.9.2024].

Savic, M., Ogeil, R., Sechtig, M., Lee-Tobin, P., Ferguson, N. & Lubman, D. 2019. How do nurses cope with shiftwork? A qualitative analysis of open-ended responses from a survey of nurses. International Journal of environmental research and public health. Vol 16, p. 2-17.

Soltaninejad, M., Khammar, A., Aminizadeh, M., NabiAmjad, R., Raei, M., Hami, M. & Poursadeqiyani, M. 2020 Shift working disorders among nurses of Tehran hospital and it's related factors 2016. Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, Vol 66(1), p. 213-219.

Sung-Heui, B. 2023 Association of work schedules with nurse turnover: A cross-sectional national study. International Journal of public health. Vol 68.

Tietosuojavaltuutetun toimisto. 2023. Tietosuojatietoa WWW-osoitteessa: <https://tietosuojatietoa.fi/etusivu> [viitattu 24.1.2025].

Tutkimus eettinen neuvottelukunta. 2023 Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje. PDF tiedosto: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf [viitattu 29.8.2024].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. PDF tiedosto: https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf [viitattu 7.1.2025].

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi Kustannus. Uudistettu painos. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227168?sid=4897254789> [viitattu 24.4.2024].

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

Tyks Akuutti. 2015. Toimintaohje: Työvuorosunnittelun pelisäännöt. Tarkastettu 12.2.2025. Intranet.

Työaikalaki 5.7.2019/872. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L5P17> [viitattu 6.4.2024].

Työterveyslaitos s.a. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. WWW- dokumentti. Saatavissa: [https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo-
aika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun](https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo-
aika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun) [viitattu 13.8.2024].

Työterveyslaitos s.a. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo-
aika/vuoroty/tyo-
aikojen-kuormittavuuden-arviointi](https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo-
aika/vuoroty/tyo-
aikojen-kuormittavuuden-arviointi) [viitattu 6.4.2024].

Työterveyslaitos s.a. Vuorotyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Vuorotyö |
Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/vuoroty) [viitattu 6.4.2024].

Ugwu, L., Idemunisia, E. & Onyedibe, M. 2024. Decoding the impact of night/day shiftwork on well-being among healthcare workers. Scientific reports. Vol. 14, p. 1-12.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue. 2022a. Paikallinen virka- ja työehtosopimus vuorojen välisestä vapaasta sote-sopimuksen mukaisessa jaksotyössä Varsinais-Suomen hyvinvointialue Varhassa. Organisaation sisäinen asiakirja. Saatavissa Varhan SharePointissa.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue. 2022b. Paikallinen virka- ja työehtosopimus pitkien työvuorojen käytöstä jaksotyössä Varsinais-Suomen hyvinvointialue Varhassa. Organisaation sisäinen asiakirja. Saatavissa Varhan SharePointissa.

Verma, A., Kishore, J. & Gusain, S. 2017. A Comparative Study of Shift Work Effects and Injuries among Nurses Working in Rotating Night and Day Shifts in a Tertiary Care Hospital of North India. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. Vol. 23(1), p. 51-56.

Vidotti V., Ribeiro R., Galdino, M. & Martins, J. 2018. Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. Revista Latino-Americana de Enfermagem. Vol 26, p. 1-10.

Vilkkä H. Tutki ja kehitä. 2021. PS. Kustannus. 5. painos. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227023?sid=4897255392> [viitattu 20.9.2024].

Weaver, S., Cordova, P., Vitale, T. & Salmond, S. 2020. Experiences and perceptions of nurses working night shift: a qualitative systematic review protocol. JBI Evidence Synthesis Vol. 18(6), p. 1278-1284.

Tiedonhakutaulukko

Tietokanta	Hakulauseke	Rajaukset	Hakutulos	Valittu otsikon perusteella	Valittu abstraktin perusteella	Valittu kokotekstin perusteella
APA PsycArticles	wellbeing at work or wellbeing at work or job satisfaction AND shift work or rotating shift work AND healthcare or health care or hospital or health services or health facilities NOT covid-19	2014-2024, Peer reviewed, Language: English	1	0	0	0
APA PsycInfo	wellbeing at work or wellbeing at work or job satisfaction AND shift work or rotating shift work AND healthcare or health care or hospital or health services or	2014-2024, Peer reviewed, Language: English	92	33	23	6

	health facilities NOT covid-19					
Cinahl	wellbeing at work or wellbeing at work or job satisfaction AND shift work or rotating shift work AND healthcare or health care or hospital or health services or health facilities NOT covid-19	2014-2024, Peer reviewed, Language: English	126	16	12	7
Medic	työhyv* OR hoitoal* vuoroty* OR työvuoro-suunnit*	2014-2024, vain kokotekstit	55 34	8 8	1 1	1 1

Medline	wellbeing at work or well-being at work or job satisfaction AND shift work or rotating shift work AND healthcare or health care or hospital or health services or health facilities NOT covid-19	2014-2024, Peer reviewed, Language: English	205	33	25	9 (3 artikkeleja aiemmista tietokannoista)
---------	--	---	-----	----	----	--

YHTEENSÄ:

513

98

62

24

Tiedonhaun tulokset

Julkaisutiedot	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	Aineiston ja tutkimusmentelmän kuvaus	Keskeiset tutkimustulokset ja pohdinta
<p>Arlinghaus, A., ym 2019</p> <p>Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community.</p> <p>Industrial Health, Vol. 57 (2), p. 184-200</p>	<p>Tieteellinen artikkeli</p> <p>Tarkastellaan tutkimusten näyttöä vuorotyön ja terveyden välisestä yhteydestä ja yhteyteen liittyviä mekanismeja.</p>	<p>Artikkelissa on tarkasteltu jo julkaistuja tutkimuksista meta-analyyssejä ja systemaattisia katsauksia viimeisten 10 vuoden ajalta.</p>	<p>Vuorotyöllä on todettu olevan yhteyksiä sydän- ja verisuonisairauksiin, metabolisiin oireyhtymiin (mm. diabetes) ja ruuansulatuskanavan sairauksiin. Toisaalta taas syöpiin, mielenterveysongelmiin ja lisääntymissterveyteen liittyvien ongelmien esiintyminen vuorotyössä on vähemmän näyttöön perustuvaa tietoa.</p>
<p>Dall'Ora C., ym. 2016</p> <p>Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa vuorotyön ominaispiirteitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden suorituskykyyn.</p>	<p>Tutkimus on kirjallisuuskatsaus, johon käytettiin CINAHL, MEDLINE, PsychInfo ja SCOPUS tietokantoja. Tutkimukseen otettiin 35 tutkimusta, joista 25 oli terveystieteiden alalta.</p>	<p>Monet vuorotyön piirteet vaikuttavat työntekijöiden suorituskykyyn. Tutkimuksessa huomattiin, että varsinkin yli 12 h tövuoroilla oli yhteys vaarantuneisiin tuloksiin. yli 40 tunnin työviikko</p>

<p>International Journal of Nursing Studies. Vol 57. p. 12-27</p>			<p>lisää haattatapah- tumia. Ylityöt vai- kuttavat työnteki- jän suoritusky- kyyn. Varsinkin vuorotyöt lisäävät huonompaa työ- suorituskykyä. Ly- hyet paluut vuoro- jen välillä lisäävät väsymystä.</p>
<p>Emmanuel T. ym. 2023</p> <p>The important factors nurses consider when choosing shift patterns: A cross-sectional study.</p> <p>Journal of Clinical Nursing. Vol. 33, Nro. 3, p. 998-1001.</p>	<p>Tutkimuksen tar- kotiuksen oli saada paremman ymmärryksen saa- minen siitä, mikä on hoitajille tär- keää harkittaessa työvuoromalleja ja työajan järjestelyjä</p>	<p>Yhdistetty poikki- leikkaustutkimus hoitohenkilökun- nasta, joka työs- kentelee Englan- nissa ja Irlannissa, kerättiin sekä kvantitatiivisia että laadullisia vas- tauksia.</p> <p>Vastauksia saatiin 833.</p>	<p>Hoitajat ottavat huomioon ja ar- vostavat monen- laisia tekijöitä har- kitessaan työvuoro- rotoiveitaan. Mo- net näistä teki- jöistä liittyvät hoi- tajien prioriteettei- hin työn ulkopuo- lella, (oma terveys ja hyvinvointi, so- siaalisen ajan ja ihmissuhteiden suojeleminen). Sekä hoivavas- tuun hallintaan</p>
<p>Epstein, M. ym. 2023</p> <p>Managing Sustainable Working Hours within Participatory Working Time Scheduling for Nurses and Assistant Nurses:</p>	<p>Tutkimuksen tar- koituksena oli tuoda näkemyksiä siitä, kuinka ter- veydenhuollon johtajat ja henki- löstössä työsken- televät saavutta- vat kestävät työ- ajat osallistavassa</p>	<p>Puolistrukturoidut yksilöhaastattelut toteutettiin nel- jässä Ruotsin alu- eella 11 johtajan ja 9 henkilöstö- avustajan kanssa, ja ne analysoitiin teema-analyysi menetelmällä.</p>	<p>Osallistava työ- ajan suunnittelu tarjoaa potentiaali- sesti merkittäviä etuja terveyden- huolto-organisaatioille, jotka koh- taavat suuria haasteita henki-</p>

<p>AQualitative Interview Study with Managers and Staffing Assistants</p> <p>Journal of Nursing Management. Vol. 2023, p. 1-12.</p>	<p>työvuorosuunnittelujärjestelmässä.</p>		<p>löstön rekrytoinnissa ja säilyttämisessä.</p> <p>Kuitenkin saavutukseen kestävä työajat osallistavassa työvuorosuunnittelujärjestelmässä, tulee kiinnittää huomioita useisiin eri osa-alueisiin.</p>
<p>Ferre P., ym. 2016</p> <p>The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts</p> <p>Risk Management and Healthcare Policy Vol. 9 p. 203-211</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää lisääkö vuorotyö, joka sisältää yövuoroja, huonommille terveysolosuhteille ja alhaisemmalle työtyytyväisyydelle verrattuna päivävuoroa tekeviä hoitajia.</p>	<p>Poikkileikkaustutkimus, joka lähetettiin 278 terveydenhuollon ammattilaiselle. Tutkimukseen lopullisesti osallistui 239. Tutkimuksessa käytettiin ”Standard Shift Work Index” (SSI)-kyselyä.</p>	<p>Vuorotyötä tekevien hoitajien työtyytyväisyys oli huonommalla tasolla. Huonot terveyskäyttäytymiset (kofeiinin käyttö, tupakointi) ei ollut merkittävää eroa päivävuoroa tai vuorotyötä tekevien keskuudessa. Vuorotyö lisää kroonista väsymystä, psyykkisiä oireita ja huonompaa unenlaatua.</p>
<p>Guillaume, F. ym 2023</p> <p>Health-promoting work schedules among nurses and nurse assistants in France:</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia erilaisten työaika- taulujen ja itse ilmoitettujen työolojen sekä terveysriskikäyttäytymisen välisiä suh-</p>	<p>Sairaanhoitajapapulaissa oli mahdollisuus työskennellä joko 7-tuntisella työajalla, 5 päivänä viikossa, tai pitkällä työaika- tauluilla, jotka</p>	<p>Pitkät työaikataulut liittyvät huonompiin tuloksiin, kuten korkeampiin psykologisiin vaatimuksiin, korkeampaan uupumukseen ja korke-</p>

<p>results from nationwide AMADEUS survey.</p> <p>BMC Nursing. Vol. 22 Issue 1, p.1-8.</p>	<p>teita sairaanhoitajien ja sairaanhoitaja-apulaisten (NNA) keskuudessa Ranskassa.</p>	<p>koostuivat kymmenestä tai kahdestatoista tunnin vuoroista, kolmena päivänä viikossa. Tutkimukseen osallistui 3133 henkilöä. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt vastasivat kolmeen kyselyyn (STROBE-, työsisältö-, ja MBI-kysely)</p>	<p>ampiin terveystrikkikäyttäytymisiin, joita käytetään väsymyksen ja stressin lievittämiseen.</p>
<p>Grøtting G., ym. 2023</p> <p>The relation between routines for shiftwork scheduling and sickness absence at a Norwegian hospital: A cross-sectional study.</p> <p>International Journal of Nursing studies. Vol. 141(104477), p. 1-8.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää organisaatioiden vuorotyöaikataulujen ja sairaanhoitajien sairauspoissaolojen välistä yhteyttä yksikkötasolla.</p>	<p>Poikkileikkaustutkimus, jossa yhdistyi kvantitatiiviset kyselyt. Tutkimukseen osallistui 125 esihenkilöä eri organisaatioyksiköistä, joissa sairaanhoitajat työskentelevät vuorotyötä.</p>	<p>Tutkimus jaettiin tekijöihin: ”uupumusta vähentävä aikautaus”, organisaation terveystmittaukset” ja ”toiminnalliset näkökohdat”. Näiden tekijöiden sisällä ei ollut vaikuttavaa tekijää sairauspoissaoloihin. Tutkimuksessa selvisi, että ainoa sairauspoissaoloja vähentävä tekijä on työvuorojen muuttaminen yksilöllisiin tarpeisiin.</p>
<p>Hong J., ym. 2021</p> <p>Comparison of Fatigue, Quality of</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla kahden eri vuorotyöjärjestelmää (8 h ja 12h)</p>	<p>Tutkimukseen osallistui 227 hoitajaa, joista 113 teki 12 tuntista päivää ja 114 8</p>	<p>Kahta vuoroa (12h) tekevien hoitajien krooninen väsymys oli vähäisempää. He</p>

<p>Life, Turnover Intention, and Safety Incident Frequency between 2-Shift and 3-Shift Korean Nurses</p> <p>International Journal of Environmental Research and Public Health. Vol 18 (7953),p. 1-13</p>	<p>tekevien hoitajien väsymystä, elämänlaatua, työpaikan vaihtamiskomuksia ja turvallisuuden kokemista.</p>	<p>tuntista päivää tekevää hoitajaa. Tutkimuksessa käytettiin kyselylomakkeita, joista kaksi oli valmiita kyselymittareita (OFER ja Quality of Life Scale). Kolmas kyselymittaristo oli tutkijoiden kehittämä.</p>	<p>kokivat parempaa palautumista vuorojen välissä. Elämänlaatu oli parempaa. 2- ja 3 vuoroa tekevien hoitajien välillä ei nähty eroja työpaikan vaihtamisen välillä.</p>
<p>Härmä M., ym. 2019</p> <p>Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen</p> <p>Työterveyslaitos</p> <p>Tutkimushanke</p>	<p>Hankkeen tavoite oli tuottaa tutkimustietoa jaksotyön työaikojen kuomittavuudesta. Selvitettiin yksilöllisten työaikojen piirteiden ja vuorosuunnittelun vaikutuksia. Tarkasteltiin yksilöpiirteitä koetun työkyvyn vaikutusta työaika piirteisiin. Hankkeen kehittämisosiossa pyrittiin edistämään työaikojen kuomittavuuden arviointia.</p>	<p>Tutkimuksen aineisto kerättiin Titania- vuorosuunnitteluohjelmasta vuosina 2000-2017, kattaen 150 000 henkilöä. Lisäksi hyödynnettiin Helsinki Health Study –aineistoa ja Kunta 10 tietoja.</p> <p>Tutkimus sisälsi neljä poikkileikkaustutkimusta, viisi pitkittäistutkimusta ja kaksi taupausristikkäistutkimusta. Lisäksi tehtiin kaksi interventiotutkimusta, joista toiseen liittyi laadullista tutkimusta.</p>	<p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että lyhyet työvurovälit (alle 11 tuntia), kiireellinen työaika, ilta- ja yötyö, peräkkäiset yövuorot, pitkät työpäivät ja viikonlopputyö vaikuttivat merkittävästi työhyvinvointiin, työturvallisuuteen tai työelämään osallistumiseen. Yhteisöllinen vuorosuunnittelu vähensi sairauspoissaoloja ja paransi työn ja muun elämän yhteensovittamista. Lisäksi ikä, sukupuoli ja koettu työkyky</p>

			muokkasivat jonkin verran työaikojen vaikutuksia työn kuormittavuuteen.
Härmä M., ym. 2019 Miten yötyö vaikuttaa terveyteen? Duodecim-katsaus. Vol. 135. p. 27-34	Duodecim katsaus, jossa tarkastellaan mitä vaikutuksia yötyöllä on henkilön terveyteen.	Katsaus	Vuorotyöllä on fyysisiä ja psyykkisiä vaikutuksia henkilön terveyteen. Vuorotyö on yksi keskeisimmistä työterveysriskeistä. Vuorotyö lisää kansantautien riskiä.
Kalkanis A., ym. 2023 Recovery from shift work Frontiers in Neurology Vol 14(2)	Katsaus, jossa käsitellään palautumista vuorotyöstä unen, päiväunien, valohoidon, psykoterapian, ruokavalion ja liikunnan avulla	Kirjallisuus katsaus, jonka aineisto on kerätty saatavilla olevasta kirjallisuudesta.	Vuorotyöstä palautuu parhaiten: enemmän 1 vapaa yövuoron jälkeen, kirkasvalohoito, terveellinen ja tasapainoinen ruokavalio, säännöllinen liikunta, sosiaalinen tuki työympäristössä ja henkilökohtaisessa elämässä.
Karhula K. ym. 2020 The effects of using participatory working time scheduling software on working	Selvittää digitaalisen osallistavan työaikataulutusohjelmiston käytön vaikutuksia työaikojen ominaisuuksiin ja hyvinvointiin suomalaisissa sairaaloissa.	Verrattiin muutoksia objektiivisissa työaikojen ominaisuuksissa ja hyvinvoinnissa vuosien 2015 ja 2017 välillä niiden työntekijöiden kesken, jotka käyttivät	Osallistavan työaikasuunniteluohjelman käyttö lisäsi pitkien työvuorojen (>12 h) määrää. Koettiin enemmän hallintaa työvuoroaikatauluttamisessa ja

<p>hour characteristics and wellbeing: A quasi-experimental study of irregular shift work</p> <p>International Journal of Nursing Studies, Vol. 112</p>		<p>osallistavaa työaikasuunnitteluohjelmaa, niihin, jotka käyttivät perinteistä työaikasuunnitteluohjelmaa.</p>	<p>liiallinen uneliaisuus työvuorojen välissä väheni</p>
<p>Karhula, K. ym. 2020</p> <p>Working time dimensions and well-being: a cross-national study of Finnish and German health care employees</p> <p>CHRONOBIOLOGY INTERNATIONAL Vol. 37, Nro. 9–10, p. 1312–1324</p>	<p>Tutkimuksessa tutkittiin viikottaisen työtuntien, vuorotyön, päivystystyön, työajan autonomian ja työn temmon vaikutuksia suomalaisten ja saksalaisten terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin.</p> <p>Tavoitteena oli tutkia viiden työajan ulottuvuuden yksittäisiä ja samanaikaisia vaikutuksia eri hyvinvoinnin osa-alueisiin terveydenhuollon työntekijöiden keskuudessa.</p>	<p>Käytettiin aineistoa kahdesta itenäisestä laajamittaisesta kohorttitutkimuksesta Suomesta ja Saksasta.</p>	<p>Saksalaiset ja suomalaiset terveydenhuollon työntekijät osoittivat, että korkea työtahti oli selkeimmin yhteydessä haitallisiin tuloksiin unen, väsymyksen ja työn ja yksityiselämän konfliktien osalta. Vuorotyö, viikonlopputyö ja alhainen kontrolli tautojen pitämiseen osoittivat joitakin haitallisia yhteyksiä hyvinvointiin, kun taas päivystystyö ei juurikaan liittynyt terveydenhuollon työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.</p>
<p>Leineweber, C. ym. 2016</p>	<p>Selvittää miten hoitotyön ympäristö ja tyytyväisyys työaikojen</p>	<p>Poikkileikkaustutkimus. Tässä analyysissä käytetyt tiedot perustuvat</p>	<p>Aikomusta lähteä hoitotyön ammatista selitettiin</p>

<p>Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study</p> <p>International Journal Of Nursing Studies, 2016, Vol. 58, p. 47-58</p>	<p>joustavuuteen vaikuttavat aikomukseen lähteä ammatista tai vaihtaa työpaikkaa tyytymättömyyden vuoksi</p>	<p>23 076 rekisteröityneeseen sairaanhoitajaan 2020 yksiköstä, 384 sairaalassa 10 Euroopan maassa.</p>	<p>pääasiassa yksilötasolla olevilla tekijöillä. Lisäksi työpaikalta lähtöaikomusta selittivät organisaatiotason tekijät, kuten työympäristö ja tyytymättömyyden työaikataulujen joustavuuteen.</p>
<p>Mauno, S. ym. 2015 Work-family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules</p> <p>Applied Ergonomics, Vol. 48, p. 86-94</p>	<p>Tutkittiin työ-perhe-konfliktia (WFC) ja työ-perhe -rikastumista (WFE) vertaamalla suomalaisia sairaanhoitajia, jotka työskentelevät päivävuorossa ja vuorotyössä.</p>	<p>Tehtiin onlinekysely, johon vastasi 1634 suomalaista terveydenhuollon ammattialaista.</p>	<p>Työ-perhe-konfliktit lisääntyivät vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien keskuudessa. Esimiehen ja työkaavereiden tuella ei todettu olevan merkittävää osaa työ-perhe-konfliktien vähentämisessä vuorotyöntekijöiden keskuudessa.</p>
<p>Moreno C. ym. 2019 Working Time Society consensus statements:</p>	<p>Tarkastellaan epidemiologisia todisteita vuorotyön ja terveyden välisestä yhteydestä sekä niitä mekanismeja, jotka</p>	<p>Meta-analyysi ja systemaattinen kirjallisuus katsaus 10-vuoden ajalta.</p>	<p>Vuorotyöllä on negatiivisia vaikutuksia henkilön terveyteen kehon rasvakoostumuksesta eturauhas-syöpään.</p>

<p>Evidence-based effects of shift work on physical and mental health.</p> <p>Industrial Health.</p> <p>Vol 57 p. 139-157</p>	<p>saattavat selittää tämän yhteyden.</p>		<p>Elämäntavoilla ja fyysisellä aktiivisuudella pystytään ehkäisemään näiden sairauksien kehittymistä.</p>
<p>Ogeil, P. ym. 2020</p> <p>Shift-Work-Play: Understanding the positive and negative experiences of male and female shift workers to inform opportunities for intervention to improve health and wellbeing</p> <p>Australian Journal of Advanced Nursing. Vol. 38, Nro, 2. p. 23-33</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena ja tavoitteena oli, Miesten ja naisten vuorotyöntekijöiden positiivisten ja negatiivisten kokemusten ymmärtäminen. Toimintapiteiden mahdollisuuksien selvittämiseksi terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseksi.</p>	<p>Mixed-methods-tutkimus, jotka koostuivat poikkeileikkaustutkimuksesta, jossa annettiin kysely sekä vuorotyöntekijöille että ei-vuorotyöntekijöille (N=1398).</p>	<p>Tutkimuksessa havaittiin, että vuorotyötä tekevät hoitajat kokevat huonompaa terveyden tilaa, korkeampaa psykologista stressiä. Lisäksi vuorotyötä tekevät harjoittavat enemmän epäterveellisiä käyttäytymismalleja.</p>
<p>Savic M., ym. 2019</p> <p>How Do Nurses Cope with Shift Work? A Qualitative Analysis of Open-Ended Responses from a Survey of Nurses</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää minkälaisia strategioita sairaanhoitajilla on selvitäkseen vuorotyöstä.</p>	<p>Tutkimukseen osallistui 449 vuorotyötä tekevää sairaanhoitajaa. Kyselyssä oli kolme vapaavastauskysymystä. ”Miten vuorotyö on vaikuttanut sinun kokonaisval-</p>	<p>Tutkimuksessa nostettiin nämä asiat esille: nukkuminen ja rentoutuminen, urheilu ja fyysinen aktiivisuus, terveellinen syöminen. Vuorotyön vaatimuksissa osallistujat mainitsivat mm.</p>

<p>International journal of environmental research and public health, Vol. 16 (20)p. 1-17</p>		<p>taiseen hyvinvointiisi?”, ”Miten selviydyt vuorotyön vaatimuksista?” ja ”Mitä sinä teet ylläpitääksesi hyvinvointiasi?”</p>	<p>alkoholin ja unilääkkeiden käytön. Positiivisina asioina tuotiin myös sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen, harrastukset.</p>
<p>Soltaninejad, M. ym 2020 Shift working disorders among nurses of Tehran hospital and its related factors in 2016. Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, Vol 66(1), p. 213-219.</p>	<p>Selvittää vuorotyöhön liittyvien häiriöiden esiintyvyyttä ja siihen liittyvät tekijät Teheranin yliopiston alaisessa sairaalassa, Iranissa.</p>	<p>poikkileikkaustutkimuksessa käytettiin Survey of Shift workers (SOS) -kyselylomaketta ja henkilötietolomaketta, joka lähetettiin 1259 satunnaisesti valikoidulle sairaanhoitajalle</p>	<p>Tulosten mukaan psykologiset häiriöt, ruoansulatusongelmat ja sosiaaliset ongelmat olivat yleisimpiä ongelmia tutkittavien keskuudessa. Lisäksi tyytyväisyys oli korkeampi niiden sairaanhoitajien kesken, jotka tekivät vapaaehtoisesti vuorotyötä.</p>
<p>Sung-Heui, B. 2023 Association of Work Schedules With Nurse Turnover: A Cross-Sectional National Study</p>	<p>Tutkitaan työvuorojen ja sairaanhoitajien vaihtuvuuden välistä suhdetta erilaisissa työympäristöissä.</p>	<p>Poikkileikkaus tutkimus, ja tiedot kerättiin 17 046 sairaanhoitajalta, jotka osallistuivat 2018 National Sample Survey of Registered Nurses in the U.S.</p>	<p>Pitkät viikottaiset työtunnit ja runsas ylitöiden tekeminen vaikuttivat sairaanhoitajien vaihtuvuuteen. Työtyytyväisyys vähensi vaihtuvuutta.</p>

<p>International Journal of Health, Vol. 68, p 1-9</p>			
<p>Ugwu, L. ym. 2024 Decoding the impact of night/day shiftwork on well-being among healthcare workers Scientific Reports. Vol. 14, (10246), p. 1-12</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yö- ja päivävuorojen työaika- taulukujen negatiivista suhdetta työntekijöiden elämänlaatuun. Selvitetään miten työolosuhteet vaikuttavat työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.</p>	<p>Aineisto kerättiin WHOQOL-BREF, DASS ja MSPSS kyselyiden avulla. Kyseeseen osallistui 387 terveydenhuollon ammattilaista.</p>	<p>Yövuoroilla on merkittäviä vaikutuksia työntekijöiden fyysiseen ja ympäristölliseen hyvinvointiin. Sosiaalisen tuen saaminen on keskeinen osa työperäisten stressien ehkäisemisessä. Kun terveydenhuoltojärjestelmät maailmanlaajuisesti kamppailevat muuttuvien haasteiden kanssa, eturintaman ammattilaisten hyvinvoinnin priorisointi on ensisijaisen tärkeää.</p>
<p>Verma A., ym. 2018 A Comparative Study of Shift Work Effects and Injuries among Nurses Working in Rotating Night and Day Shifts in a Tertiary Care Hospital of North India.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla terveysvaikutuksia, loukkautumisia ja niihin liittyviä riskejä sairaanhoitajien keskuudessa, jotka työskentelevät vuorotyössä yövuoroineen verrat-</p>	<p>Kyseessä on poikileikkaustutkimus, johon osallistui yhteensä 550 sairaanhoitajaa, joista 275 teki vuorotyötä ja 275 päivävuoroa. Kyseelytutkimuksena käytettiin "Standard shift work Indeksia (SSI)"</p>	<p>Tutkimuksessa selvisi, että vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien tyytyväisyys ja psyykkinen hyvinvointi oli huonompaa. Naishoitajat kokivat lisäksi enemmän unihäiriöitä, uupumusta ja huonompaa</p>

<p>Iranian Journal of nursing and midwifery research, Vol 23 (1),p. 51-56</p>	<p>tuna vain päivävuoroja tekeviä hoitajia.</p>		<p>psykkistä hyvinvointia.</p>
<p>Vidotti, V. ym. 2018</p> <p>Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff.</p> <p>Latino-Am. Enfermagem. Vol. 36(3022), p.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli analysoida vuoro-työn vaikutuksia uupumusoireyhtymään hoitohenkilökunnan keskuudessa.</p>	<p>Poikkileikkaustutkimus, johon osallistui hoitotyöntekijöitä (N=502) Brasiliasta. Kyselytutkimuksena käytettiin MBI-kyselyä.</p>	<p>Korkeita työuupumusoireita löydettiin päivävuorossa työskenteleviltä hoitajilta. Psykososiaaliset tekijät ja työympäristön tekijät näkyivät uupumuksena molemmissa ryhmissä (päivätyötä tekevät ja yötyötä tekevät). Yövuoroihin liittyi lisäksi alhaista sosiaalista tukea, liikunnan puutetta, tyytymättömyys uneen ja vapaa-aikaan.</p>
<p>Weaver, S. ym. 2020</p> <p>Experiences and perceptions of nurses working night shift: a qualitative systematic review protocol.</p> <p>JBI Evidence Synthesis Vol. 18 Nro. 6, p. 1278-1284</p>	<p>Tavoitteena on tarkastella käytävissä olevaa näyttöä yövuorossa työskentelevien hoitajien kokemuksista missä tahansa erikoisuudessa akuutin hoidon, subakuutin hoidon tai pitkäaikaishoidon asetelmassa.</p>	<p>Laadullisen systemaattisen katsaus, kriteereinä oli tutkimukset, joita oltiin tehty Englannissa vuodesta 1983 lähtien. Tietokannat, joista haetaan, sisälsivät: MEDLINE (Ovid), CINAHL, Embase,</p>	<p>Tämän katsauksen tärkeimmät johtopäätökset korostavat yövuoron työskentelyn ainutlaatuisuutta ja yöhoitajien univajetta. Tarvitaan organisaation strategioita ja tukea niille, jotka työskentelevät tässä</p>

		PsycINFO ja Web of Sciencensen.	vuorossa, jotta parannetaan hoitajien ja potilaiden turvallisuutta.
--	--	---------------------------------	---

KYSELYLOMAKE

Olen perehtynyt tutkimuksen saatekirjeeseen ja haluan osallistua tutkimukseen? (kyllä/ei)

Suostun henkilötietojeni käsittelyyn (kyllä/ei)

Henkilötiedot

1. Minkä ikäinen olet? (voit vastata 20-29, 30-39,40-49, 50-59, 60-65)
2. Kuinka kauan olet työskennellyt päivystyksessä? (vastausvaihtoehdot 0-5 v, 5-15v, yli 15 vuotta)
3. Teetkö koko-aikaa, osa-aikaa, osa-ajan määrä_____?

Vuorotyö

4. Mitä vuoroja teet päivystyksessä? (aamu, ilta, yö, välivuoroja, kaikkia)
5. Minkä vuoron koet kuormittavimmaksi, miksi?
6. Minkälaisia haittoja vuorotyö sinulle aiheuttaa?
7. Millä tavoin näitä kyseisiä ongelmia voisi sinun mielestäsi työntäjä taholta helpottaa?
8. Millä tavoin itse voisit helpottaa näitä vuorotyöstä johtuvia haittoja?

Työvuorosuunnittelu

9. Miten vaikutat itse työvuoroihisi?
10. Miten eri työvuorot tukevat tai heikentävät työhyvinvointiasi?
11. Miten työvuorosuunnittelu tukee työhyvinvointiasi?
12. Miten sinun työhyvinvointiasi voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelun avulla?

SAATEKIRJE

Hei päivystyksen hoitaja! Nyt sinulla on mahdollisuus osallistua työhyvinvoinnin kehittämiseen. Pyytäisin kaikkia kolmivuorotyötä tekeviä hoitajia vastaamaan linkissä olevaan kyselyyn.

Olen Sallamari Kaisko. Opiskelen Kaakkois-Suomen ylemmässä ammattikorkeakoulussa akuuttihoitotyön kehittämistä ja johtamista. Teen opinnäytetyötä, jonka on tarkoituksena selvittää sairaanhoitajien kokemuksia työvuorosuunnittelusta ja vuorotyöstä.

Vastauksesi on tärkeä, jotta saamme kehitettyä työvuorosuunnittelua ja vuorotyössä jaksamista. Vastaaminen alla olevaan laadulliseen kyselyyn vie noin 10 minuuttia. Tutkimukseen osallistuvat Tyks Akuutin sairaanhoitajat. Alla olevasta linkistä pääset laadulliseen kyselyyn.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista. Kyselyyn vastaamisen saa keskeyttää halutessaan ja siihen mennessä vastattua aineistoa voidaan käyttää opinnäytetyössä. Antamasi tiedot jäävät vain opinnäytetyön tekijälle. Tutkimusaineisto tullaan säilyttämään kahden salasanan takana Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun pilvipalvelussa. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti ja vastaukset tullaan hävittämään heti tutkimuksen valmistuttua opinnäytetyön tekijän toimesta. Saat halutessasi tietosuojaselosteen pyytämällä sitä sähköpostitse opinnäytetyöntekijältä.

Jos sinulla on kyselyyn liittyvää epäselvyyttä, haluat lisätietoa tai linkkisi ei toimi, niin olethan yhteydessä opinnäytetyön tekijään
Jokainen vastaus on tärkeä. Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Sallamari Kaisko

fsaka033@edu.xamk.fi

Ohjaaja: Niina Ervaala, TtT yliopettaja niina.ervaala@xamk.fi

TIETOSUOJASELOSTE

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin (Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679) Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen/selvitukseen tms.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsitteilyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä on ihminen (esim. opinnäytetyöntekijä) tai organisaatio, joka määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on

Sallamari Kaisko

fsaka033@edu.xamk.fi

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Akuuttihoitotyön Ylempi AMK tutkinto

2. Opinnäytetyön suorittajat

Sallamari Kaisko (opinnäytetyön tekijä)

Niina Ervaala, TtT yliopettaja (ohjaaja) tarvittaessa

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoja kerätään ja käsitellään opinnäytetyön tutkimuksen tekemistä varten.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?
Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

X tutkittavan suostumus

0 rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen

0 yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen

0 rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Työhyvinvoinnin edistäminen- Työvuorosuunnittelun ja vuorotyön vaikutus työhyvinvointiin

Opinnäytetyön kesto: 4/24-12/24.

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

Opinnäytetyössä kerätään henkilötietoina ikää, työskentelyvuosia.

Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

X Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

0 Rotu tai etninen alkuperä

0 Poliittiset mielipiteet

0 Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus

0 Ammattiliiton jäsenyys

0 Geneettiset tiedot

0 Biometrinen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten

0 Terveys

0 Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

X Tutkittavan/osallistujan suostumus

0 Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi

0 Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkisiksi

0 Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Tutkimukseen osallistujalta itseltään

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemisesta yhden kuukauden verran eteenpäin. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Henkilötiedot ovat sähköisessä muodossa, Xamkin pilvipalvelussa. Tietoja suojataan kahden salasanan takana Onedrive pilvipalvelussa.

12. Miten voin käyttää tietosuojasetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on: Sallamari Kaisko.

sähköposti: fsaka033@edu.xamk.fi

- a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)
Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.
- b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)
Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.
- c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)
Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.
- d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)
Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.
- e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)
Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.
- f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)
Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

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

Valitusoikeus

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

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi