

Opinnäytetyö AMK

Sairaanhoitaja

2025

Kaisa Ekström ja Emma Laine

Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen August-kodissa

TURKU AMK 
TURKU UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja

2025 | 52 sivua

Kaisa Ekström ja Emma Laine

Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen August-kodissa

Autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan yhteisöllistä mallia, jossa työntekijät suunnittelevat työvuoronsa itse, tiettyjä pelisääntöjä ja reunaehtoja noudattaen. Työaika-autonomian tarkoitus on helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja lisätä työssäjaksamista.

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli laatia August-kodille autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt kirjallisuuden perusteella, sekä yhdessä yksikön henkilökunnan kanssa. Tavoite on tukea työyhteisöä autonomisen työvuorosuunnittelun aloituksessa. Henkilökunnan mielipiteiden esiintuomiseksi tehtiin kvantitatiivinen kysely, jonka tuloksia hyödynnettiin tuotoksessa.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kirjalliset pelisäännöt. Pelisäännöt rakentuivat työaikalain ja sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen määrittelemien reunaehtojen pohjalta, huomioiden henkilöstölle teetetyn kyselyn vastaukset, sekä August-kodin omat ehdot ja hoitajamitoitus kullekin vuorolle.

Henkilökunta otti käyttöön pelisäännöt ja aloitti autonomisen työvuorosuunnittelun, joka parhaimmillaan palvelee yksilöä, työyhteisöä ja työnantajaa, sekä edistää työyhteisön hyvinvointia.

Asiasanat: työaika-autonomia, autonominen työvuorosuunnittelu, työvuorosuunnittelu, vuorotyö, työhyvinvointi

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Degree programme in Nursing

2025 | 52 pages

Kaisa Ekström ja Emma Laine

Development of autonomous shift planning at August-home

Autonomous shift planning refers to a collaborative model in which workers plan their own shifts, subject to certain rules and constraints. The purpose of autonomous working time is to facilitate the reconciliation of work and leisure and to increase job satisfaction.

The task of this thesis was to draw up a set of rules for autonomous shift planning for the August Home, based on literature and in consultation with the staff of the unit. The aim was to support the work community in starting autonomous shift planning. A quantitative survey was carried out to gather the opinions of the staff, the results of which were used in the output.

The output of the thesis was a written code of conduct. The rules were based on the framework conditions defined by the Working Hours Act and the Collective Labour Agreement for Social and Health Care Personnel, taking into account the responses to the staff survey, as well as the August-home own conditions and the nurse's assignment for each shift.

The staff adopted the rules of the game and started autonomous shift planning, which is in the best interests of the individual, the work community and the employer, as well as promoting the well-being of the work community.

Keywords:

autonomous work scheduling, autonomous shift planning, shift work, shift work, well-being at work

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Vuorotyö	8
3 Työaika-autonomia	10
3.1 Työvuorosunnittelua koskevat lait ja ohjeistukset	11
3.2 Työaika autonomian yhteys työhyvinvointiin	12
4 Opinnäytetyön tehtävä ja tavoite	14
5 Opinnäytetyön empiirinen toteuttaminen	15
5.1 Opinnäytetyön ideointi ja suunnittelu	15
5.2 Kyselyn toteuttaminen	18
5.3 Kyselyn tulokset	19
5.4 Kehittämistyön toteuttaminen ja tuotos	21
5.5 Kehittämistyön arviointi	24
6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	26
7 Pohdinta	31
Lähteet	35

Liitteet

Liite 1. Tiedonhauntaulukko

Liite 2. Kysely autonomisesta työvuorosunnittelusta

Liite 3. Kyselyn saatekirje

Liite 4. Autonomisen työvuorosunnittelun pelisäännöt

Taulukot

Taulukko 1. Aikataulu autonomisen työvuorosunnittelun kehittämisestä.	16
---	----

Taulukko 2. Vastaajien ajatuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta.	20
Taulukko 3. Vastaajien kokemukset autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin, työtehoon, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen sekä kokemukseen siitä, pystyykö työyhteisö noudattamaan pelisääntöjä.	21

1 Johdanto

Vuorotyö on kuormittavaa sekä fyysisesti, että henkisesti, ja sen sovittaminen muun elämän aikatauluihin voi tuoda haasteita (Työterveyslaitos n.d.a). Hyvä työvuorosuunnittelu perustuu siihen, että työntekijät vastaavat työn vaatimuksia ja työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita sekä noudattavat virka- ja työehtosopimuksia (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49). Työn kuormittavuuden vuoksi terveydenhuoltoalan vetovoima on heikentynyt, eikä työntekijöitä ole tarpeeksi terveydenhuollon tarpeiden täyttämiseksi. On tärkeää panostaa alan houkuttelevuuteen ja työntekijöiden alalla pysymiseen, jotta sosiaali- ja terveystieteiden kattavuus voidaan turvata. Alalta pois hakeutuminen on tunnistettu haasteeksi niin Suomessa, kuin kansainvälisestikin. (Helander ym. 2019; Nokela ym. 2021.)

Työn kuormitus ja eettinen kuorma ovat johtavia syitä siihen, miksi hoitoalalta hakeudutaan pois jo varhain tai pahimmassa tapauksessa jo opiskeluaikana (Aula Research 2021; Lim ym. 2022; Selander ym. 2022, 2–3; Laitinen ym. 2024, 15). Työn kuormittavuuden on todettu olevan yksi suurimmista stressitekijöistä hoitoalalla ja sillä on suuri vaikutus etenkin vasta valmistuneiden hoitajien työuupumukseen ja aikomukseen lähteä alalta (Amiri ym. 2024; Liuqiao ym. 2024; Narbona-Gálvez ym. 2024). Pahimmillaan työstä koettu stressi vaikuttaa potilasturvallisuuteen (Bernburg ym. 2020; Zabin ym. 2023). Hoitajat pitävät työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta erittäin tärkeänä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua omien työvuorojensa suunnitteluun, minkä autonominen työvuorosuunnittelu osaltaan mahdollistaa (Siivonen 2020, 21; O'Connell ym. 2024). Sullivan ym. (2022,2) tekemän tutkimuksen mukaan sillä ei ole vaikutusta suoraan työuupumukseen, mutta se antaa joustavuuden ja hallinnan tunnetta, sekä vaikuttaa positiivisesti työstä koettuun stressiin. Työaika-autonomiassa työntekijät suunnittelevat omat työvuoronsa yhteistyössä työyhteisön kanssa, noudattaen reunaehtoja, kuten työehtosopimusta, työaikalakia ja yksikön tarpeita. Yhteisesti sovitut pelisäännöt tukevat oikeudenmukaisuutta ja sujuvaa toimintaa. Lopullisen hyväksynnän

vuoroille antaa esihenkilö. (Hakkarainen 2013, 7–8; Kinnunen ym. 2016, 245–246; Hietala ym. 2022, 38.)

Toimeksiantajana on Halikon vanhustenkotiyhdistys ry:n Tammilehdon palvelukeskuksessa sijaitseva August-koti ja kehittämiskohteena autonomisen työvuorosuunnittelun alullepano. Haasteina aiemmassa autonomisen listasuunnittelun käyttöönotossa olivat muutosvastarinta, viivästyneet suunnittelut, sijaisjärjestelyjen vaikeudet, sovittujen sääntöjen noudattamatta jättäminen, sekä heikko perehdytys. Kuten Härmä ym. (2019, 52–53) toteaa raportissaan, tarpeiden priorisointi, muiden tarpeiden sivuuttaminen ja passiivisuus voivat haitata yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Opinnäytetyön tehtävänä oli laatia August-kodille autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt kirjallisuuden perusteella, sekä yhdessä yksikön henkilökunnan kanssa. Tavoite on tukea työyhteisöä autonomisen työvuorosuunnittelun aloituksessa.

2 Vuorotyö

Työaikalaki määrittelee vuorotyön seuraavasti Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuoron katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai, kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika (Työaikalaki 5.7.2019/872, 3:6). Vuorotyö on työtä, jossa työjaksot ovat ennalta sovittuja ja työvuorot vaihtuvat säännöllisesti. Samaa vuoroa ei saa myöskään teettää toistuvasti samalla työntekijällä, vaan vuorotyönä voidaan teettää mitä tahansa työtä, ellei työ sopimuksessa tai työehtosopimuksessa ole rajoituksia. (Hietala ym. 2022, 100–102.) Vuorotyön yleisimmät muodot ovat kaksi- ja kolmivuorotyö, sillä erotuksella, että kolmivuorotyöhön kuuluu aamu- ja iltavuoron lisäksi yötyö. Vuorotyö mahdollistaa työntekijälle rahallisia-, sekä vapaa- ajan sijoittumiseen liittyviä etuja. Vuorotyössä on mahdollista huomioida myös yksilöllisiä eroja liittyen henkilökohtaisiin taipumuksiin vuorokausirytmien suhteen (Härmä ym. 2019, 53). Suomessa vuorotyötä tekevä väestö on merkittävä, sillä joka neljäs nainen ja joka viides mies työskentelee vuorotyössä, ja joka seitsemäs tekee säännöllisesti yövuoroja (Työterveyslaitos 2023).

Vuorotyö tekee elämästä epäsäännöllistä ja tuo tämän myötä haasteita itsestä ja sosiaalisista suhteista huolehtimiseen. Vuorotyöhön liittyvät muutokset uni-valverytmissä ja etenkin yövuorot kuormittavat elimistöä sen lepovaiheessa, aiheuttaen stressiä terveydelle. Vuorotyöhön liittyvä väsymys johtuu usein unen häiriöistä ja työskentelystä epäsuotuisina vuorokaudenaikoina, kuten aikaisin aamulla tai yöllä. Lisäksi pitkät valveillaoloajat lisäävät uupumuksen riskiä. Vuorotyön on katsottu olevan yhteydessä onnettomuusriskiin, lisäävän työtapaturmia ja heikentävän tarkkaavaisuutta. (Di Muzio ym. 2019; Työterveyslaitos, n.d.b.) Vuorotyön aiheuttamiin terveysriskeihin luetaan myös muun muassa unettomuus, päiväaikainen väsymys, sepelvaltimotauti ja rintasyöpä (Härmä ym. 2011,3). Manouchehri ym. (2021) julkaiseman tutkimuksen mukaan vuorotyön yhteys rintasyöpään ei olisikaan niin yksiselitteistä. Tämä meta-analyysi paljasti tilastollisesti merkittävän yhteyden yötyön ja rintasyövän välillä lyhytaikaisissa yövuoroissa työskentelevillä, mutta

ei löytänyt vastaavaa yhteyttä pitkäaikaisissa yövuoroissa työskentelevien osalta.

Etenkin nuoret sairaanhoitajat kokivat, että vuorotyö vaikeutti heidän sosiaalista elämäänsä, vähensi aikaa harrastuksille, aiheutti terveysongelmia ja hankaloitti perhe-elämää. Lisäksi he tunsivat itsensä usein riittämättömiksi työtehtävissään. (Helander ym. 2019.) Uusimman mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille 2024 raportin mukaan nuoret alle 30-vuotiaat työntekijät kokivat psyykkistä rasittuneisuutta enemmän, kuin iäkkäämmät työntekijät. Samassa raportissa käy ilmi, että nuoremmilla työstä palautuminen on vaikeampaa. (Laitinen ym. 2025, 18–19.)

Silva ym. (2022) tutkimuksessa vertailtiin päivä- ja yövuoron vaikutuksia psyykkiseen-, sosiaalisen ja fyysiseen terveyteen julkisessa sairaalassa. Tutkimukseen osallistui sairaanhoitajia, lähihoitajia ja hoiva-avustajia, yhteensä 308 työntekijää. Kaikilla osa-alueilla kuormitus koettiin päivävuorossa suuremmaksi, kuin yövuorossa. Kun verrattiin fyysistä kuormitusta eri työvuoroissa, havaittiin, että päivävuorossa työskentelevillä oli enemmän päänsärkyä, ero oli tilastollisesti merkittävä. Muissa fyysisissä oireissa ei ollut selkeitä eroja, mutta päivävuorossa oireita esiintyi enemmän kuin yövuorossa. Sosiaalisia vaikutuksia tarkastellessa havaittiin, että työvuorolla oli yhteys haluun olla yksin ja kuormittavuus oli huomattavasti suurempi päivävuorossa. Tutkimus osoittaa, ettei yövuoro ole pelkästään kuormittava, kuten usein ajatellaan ja tuo esiin vuorotyön etuja, joista harvoin puhutaan.

3 Työaika-autonomia

Uudistunut työaikalaki (872/2019) toi mukanaan työaika-autonomia käsitteen. Autonomia eli itsemääräämisoikeus tarkoittaa omaehtoisuutta tai omalakisuuutta ja riippumattomuutta, vapautta ja mahdollisuutta päättää ja vaikuttaa itseä koskevista asioista. Työaika-autonomialle käytetään synonyymeinä muun muassa yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, autonominen työvuorosuunnittelu ja työvuorojen itsesuunnittelua. Puhuttaessa autonomiasta työn yhteydessä sillä tarkoitetaan itsenäisyyttä ja ammatillisuutta. (Vuorinen 2021, 19.)

Autonomisessa työvuorosuunnittelussa pyritään yhteisölliseen lähestymistapaan, jossa otetaan huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet, sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät näkökohdat samalla, kun huomioidaan organisaation toimintaedellytykset. Tavoitteena on siirtyä yksilön tekemästä työvuorosuunnittelusta yhteiseen, kollektiiviseen prosessiin. Tässä mallissa työntekijät itse päättävät omista työvuoroistaan, mutta suunnittelussa otetaan huomioon lait ja sopimukset, sekä taloudelliset ja tuotannolliset tekijät, jotka toimivat suunnittelun pohjana. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49–50). Hyvin suunniteltu autonominen työvuorosuunnittelu säästää tiimivastaavan resursseja, lisää työntekijöiden työhyvinvointia, parantaa työn tuloksellisuutta ja pidemmällä aikavälillä saattaa säästää henkilöstökuluissa (Kinnunen ym. 2016, 245–246; Kokkonen 2019, 29). Jotta autonominen työvuorosuunnittelu voi onnistua vaatii se työyhteisöltä yhteisten pelisääntöjen ja toimintaohjeiden noudattamista, rakentavaa avointa kommunikointia sekä ajattelumallien muokkaamista minä keskeisyydestä ammatilliseen me ajatteluun (Mäkisalo-Ropponen 2016, 113–115; Järvinen 2017, 79–82, 92–94).

Autonomiseen työvuorolistaan siirryttäessä on tärkeää huomioida työntekijöiden hyvä perehdytys ergonomiseen työvuorolistan tekoon. Työaikaergonomiassa huomioidaan työntekijän palautuminen työpäivän ja työjakson aikana lisäämällä lepoaika vuorojen väliin. Tämän on katsottu edistävän työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia monin tavoin. Riittävä lepo tukee vuorokausirytmien säilymistä, ylläpitää työkykyä, tarkkaavaisuutta ja terveyttä,

sekä auttaa ehkäisemään univajetta. Lisäksi se voi parantaa työn ja vapaa-ajan tasapainoa, sekä edistää perhe- ja sosiaalielämän sujuvuutta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 24–27; Jääskeläinen 2013, 19–21.) Esimerkiksi liian useat ilt-aamuvuoro yhdistelmät saattavat altistaa uupumukselle. Tutkimukset osoittavat, että väsyneellä ja unihäiriöisellä henkilökunnalla on suurempi riski tehdä hoitovirheitä ja altistua työtapaturmille. (Härmä ym. 2019; Booker ym. 2024.)

3.1 Työvuorosuunnittelua koskevat lait ja ohjeistukset

Suomessa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työvuorosuunnittelua määräävät työaikalaki, joka noudattaa EU:n työaikadirektiiviä (2003/88/EY) sekä alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset. Työaikalain keskeisenä tavoitteena on varmistaa työntekijöiden turvallisuus ja terveys asettamalla vähimmäisvaatimukset työajan järjestämiselle ja riittävälle palautumiselle (Työterveyslaitos n.d.c). Työaikalaki velvoittaa työnantajan laatimaan työvuoroluettelon, josta käy ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja loppumisajankohta sekä mahdolliset tauot. Työvuoroluettelo on oltava kirjallisesti saatavana työntekijällä viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Sen jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai mikäli töiden järjestelyiden kannalta siihen on painava syy. (Työaikalaki 5.7.2019/872, 7:30.)

Jaksotyöaika voidaan käyttää suurimman osan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveyspalveluissa. Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Jaksotyöajassa säännöllinen työaika voidaan kuitenkin järjestää siten, että se on kolmen viikon aikana korkeintaan 120 tuntia. (Työaikalaki 5.7.2019/872, 3:7.) 1.1.2020 työaikalaki muuttui ja toi mukanaan uudistuksia. Vanha työaikalaki salli jaksotyössä teetettävän enintään seitsemän peräkkäistä yövuoroa, kun uuden työaikalain mukaan yövuoroja saa olla enintään viisi peräkkäin ja näiden jälkeen tulee olla 24 tunnin lepoaika. Suurin sallittu työvuorojen määrä peräkkäin on edelleen seitsemän. Toinen oleellinen muutos oli, että työntekijälle on annettava

työvuorojen välille vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, kun se oli ennen yhdeksän tuntia. (Hietala ym. 2022, 112.)

Tuoreiden Pohjoismaisten tutkimusten mukaan lyhyet alle 11 tunnin lepoajat työvuorojen välissä kytkeytyvät kohonneeseen työtapaturmien ja sairauspoissaolojen riskiin (Härmä ym. 2019, 13). Työntekijän luvalla ja erillisellä sopimuksella voidaan molemmista edellä mainituista poiketa. Työntekijän suostumuksella ja työtilanteen sitä vaatiessa, päivittäinen lepoaika voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin, sekä teettää kaksi yövuoroa lisää. Lisäksi työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin mittaisen lepotauon. (Hietala ym. 2022, 112, 221–222.)

3.2 Työaika autonomian yhteys työhyvinvointiin

Työaika-autonomia parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työ ja vapaa-aika. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin helpottaa esimerkiksi lastenhoidon ja sosiaalisen elämän sovittamista työn ohella, mikä tuo laajasti myönteisiä vaikutuksia arkeen. (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2020a; Sorsa & Rotkirch 2020, 66–69.) Autonomisella työvuorosuunnittelussa on tutkittu olevan myönteisiä vaikutuksia myös työnantajaa ja organisaatiota kohtaan (Hönninen 2022, 6–7). Organisaation menestys ja kilpailukyky ovat vahvasti sidoksissa työntekijöiden hyvinvointiin, joka heijastuu myös innovatiivisuuteen ja työnantajan houkuttelevuuteen. Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvoinnin nähdään olevan keskeinen osa alan vetovoimaisuutta. Työhyvinvointia ei kuitenkaan voida nähdä pysyvänä tilana, vaan se vaihtelee työn kuormitustekijöiden ja voimavarojen tasapainon mukaan. (Rossi 2022, 5.)

Parhaimmillaan autonominen työvuorosuunnittelu vähentää poissaoloja, parantaa tiimityötä ja henkilökunnan pysyvyyttä, sekä parantaa henkilökunnan työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Jotta nämä toteutuvat, henkilökunnan on osattava toimia kollektiivisesti ja yhteisten sääntöjen mukaisesti. (Härmä ym. 2019, 47; Gray ym. 2024.) Eurooppalaisissa sairaaloissa tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet, että omaan työaikaan vaikuttaminen vähentää stressiä ja lisää

pysyvyyttä samassa työssä jopa eläkeikään asti (Leineweber ym. 2016; Gehri ym. 2023).

Työaikojen kehittämisessä korostuu työnantajan ja työntekijän välinen avoin vuoropuhelu. Hyvin toimivien työaikakäytäntöjen olennaisia osia ovat, sekä nykyisten, että suunniteltujen työaikajärjestelyjen vaikutusten seuranta ja arviointi erityisesti henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Kun saadut tulokset dokumentoidaan ja tuodaan näkyväksi, se tukee henkilöstön hyvinvointia ja edistää organisaation yhtenäisiä toimintakäytäntöjä. (Strömmer 1999, 164; Juuti & Vuorela 2015; Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Aust ym. (2024) mukaan joustavammilla työajoilla, työntekijöiden osallistumisilla päätöksiin ja työmäärän säätelyllä voidaan ehkäistä mielenterveyden ongelmia ja lisätä työntekijöiden hyvinvointia. Siirtyminen työaikaan edisti Jussila ym. (2017) tutkimuksen mukaan työyhteisöjen vuorovaikutusta ja vahvasti vastuullisuutta. Vastuun koettiin edistävän työmotivaatiota ja tuovan merkityksellisyyden tunnetta.

Vaikka autonominen työvuorosuunnittelu antaakin työntekijöille enemmän vapautta ja joustavuutta, työntekijät eivät välttämättä kuitenkaan valitse vuoroja siten, että ne vähentäisivät väsymystä ja lisääisivät työturvallisuutta. Kaikkien työntekijöiden vastuulla on tunnistaa väsymyksen merkit ja tietää, miten vähentää vuorotyöhön liittyviä riskejä. (Booker ym. 2024.)

4 Opinnäytetyön tehtävä ja tavoite

Opinnäytetyön tehtävänä oli laatia August-kodille autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt kirjallisuuden perusteella, sekä yhdessä yksikön henkilökunnan kanssa. Tavoite on tukea työyhteisöä autonomisen työvuorosuunnittelun aloituksessa.

5 Opinnäytetyön empiirinen toteuttaminen

Hyvä työvuorosuunnittelu vaikuttaa työn laatuun, työntekijöiden jaksamiseen ja resurssien tehokkaaseen käyttöön. Autonomisen työvuorosuunnittelun on katsottu vähentävän myös lyhyitä poissaoloja. Kirjallinen ohjeistus tuo selkeyttä autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja vastaa nykyaikaisen työelämän vaatimuksiin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, 49–51; Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, 2024 b.; Työterveyslaitos n.d.d.)

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä, jonka toimeksiantajana toimi Halikon vanhustenkotiyhdistys ry:n omistama August-koti. August-kodissa on 22 ympärivuorokautisenhoivan kotia ikääntyneille muistisairaille. Henkilökunta koostuu toiminnanjohtajasta, vastaavasta sairaanhoitajasta, tiimivastaavasta, yhdestä sairaanhoitajasta, 10 vakituisesta lähihoitajasta, yhdestä pitkäaikaisesta lähihoitajasijaisesta, yhdestä lähihoitajaoppisopimus opiskelijasta, kahdesta vakituisesta hoiva-avustajasta, yhdestä pitkäaikaisesta hoiva-avustajan sijaisesta, sekä kahdesta laitoshuoltajasta ja yhdestä pitkäaikaisesta laitoshuoltajan sijaisesta.

Kehittämistyön tavoitteena katsotaan olevan käytännönläheinen ja konkreettinen lopputulos. Tällainen työ keskittyy yleensä olemassa olevan ongelman ratkaisemiseen tai uuden, tehokkaamman toimintatavan kehittämiseen. (Kostamo ym. 2022.) Tämän kehittämistyön tuloksena muodostui kirjallinen tuotos autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöistä, jossa on selkeästi kuvattu ohjeet ja raamit autonomiselle työvuorosuunnittelulle.

5.1 Opinnäytetyön ideointi ja suunnittelu

Kehittämistyön vaiheita ovat aloitusvaihe, suunnitteluvaihe, esivaihe, työstövaihe, tarkistusvaihe, viimeistelyvaihe ja valmis tuotos.

Suunnitelmavaiheen katsotaan olevan kehittämistyön tärkein vaihe. (Salonen 2013, 17–19). Huolellisesti laadittu suunnitelma varmistaa, että kehittämistyö täyttää sille asetetut tavoitteet (Mäntyneva 2016, 43–44).

Kehittämistyön ensimmäinen vaihe on **aloitusvaihe eli ideointivaihe**. Tämä vaihe sisältää kehittämistarpeen esiintuomisen, alustavan kehittämistehtävän ja toimintaympäristön. (Salonen 2013, 17.) Kehittämistyö alkoi syyskuussa 2024 ideointivaiheella, jolloin järjestettiin tapaaminen August-kodin toiminnanjohtajan kanssa, jossa kehittämiskohteeksi tarkentui autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt ja käyttöönoton tuki. Aloituspalaverissa käytiin läpi aiempien autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoyritysten ongelmakohtia, sekä työntekijöiden, tiimivastaavan ja vastaavan sairaanhoitajan näkemyksiä. Keskusteluissa korostuivat työntekijöiden autonomian vahvistaminen ja työergonomia.

Taulukko 1. Aikataulu autonomisen työvuorosuunnittelun kehittämisestä.

Ajankohta	Toimenpide
Syyskuu 2024	Tapaaminen August-kodin toiminnanjohtajan kanssa: tarkennettiin kehittämiskohteeksi autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt ja käyttöönoton tuki. Kehittämistyö aloitettiin.
Lokakuu 2024	Ensimmäinen tapaaminen henkilökunnan kanssa: esiteltiin työhön liittyviä muutoksia organisaatiotasolla ja kehittämistyön aikataulu.
Syysy 2024	August-kodissa päätettiin poistaa toinen yövuorolainen ja otettiin käyttöön vapaaehtoiset 12 tunnin työvuorot.
Joulukuu 2024	Kehittämissuunnitelma hyväksyttiin, ja henkilöstölle teetettiin kysely autonomisen työvuorosuunnittelumallin siirtymiseen liittyen.
Tammikuu 2025	Kyselyn tulokset analysoitiin, ja pelisäännöt autonomiselle työvuorosuunnittelulle toimitettiin henkilökunnalle.
Helmikuu 2025	Henkilökunta alkoi suunnitella työvuoroja pelisääntöjen mukaisesti.
Maaliskuu 2025	Järjestettiin arviointitapaaminen henkilökunnan ja toiminnanjohtajan kanssa: arvioitiin pelisääntöjen toimivuutta.

Ensimmäinen tapaaminen henkilökunnan kanssa pidettiin lokakuussa 2024, jolloin käsiteltiin organisaatiotason työmuutoksia, sekä kehittämistyön aikarajauksia. Syksyllä 2024 August-kodissa otettiin käyttöön keskeisiä muutoksia koskien työn tekemistä, kuten toisen yövuorolaisen pois jääminen ja vapaaehtoiset 12 tunnin työvuorot. Nämä muutokset vaikuttivat oleellisesti työvuorojen suunnitteluun ja sitä kautta kehittämistehtävään. Opinnäytetyön aikataulua määritti toimeksiantajan toive saada autonominen työvuorosuunnittelu alkamaan alkuvuodesta 2025. Kehittämistyön aikataulu on kuvattuna edellä taulukossa 1.

Aloitusvaiheen jälkeen siirrytään **suunnitteluvaiheeseen**, jonka aikana tehdään kehittämistyön suunnitelma. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi muun muassa tavoitteet, vaiheet ja tiedonhankintamenetelmät. (Salonen 2013, 17.)

Suunnitteluvaiheeseen kuuluu myös kirjallisuuteen ja tutkimuksiin perehtyminen (Salonen ym. 2017, 60). Tietoperustan rakentamisessa hyödynnettiin muun muassa alan kirjallisia lähteitä ja tutkimuksia. Tiedonhaku tehtiin PubMedissä, Chinahlssa ja Medicissä ja toteutettiin hakulausekkeilla, jotka löytyvät liitteistä tiedonhauntaulukosta (Liite 1). Hakulausekkeet muodostuivat hakukäsitteistä ”Well-being at work, recovery, psychosocial stress, autonomous shift planning, communitybased shift planning ja sift self-planning”. Opinnäytetyön tiedonhankinnassa käytettiin sekä kotimaisia, että ulkomaisia tiedonhakujärjestelmiä. Kotimaisesta Medic-tietokannasta ei löytynyt opinnäytetyön kannalta hyödyllistä aineistoa. Hakusanalausekkeitä ei kuitenkaan muutettu, koska PubMed- ja Cinahl-tietokannoista saaduissa tutkimuksissa oli riittävästi laadullisesti ja määrällisesti opinnäytetyön tietopohjaa tukevia tuloksia. Kaikissa tietokannoissa hakutulokset rajattiin englannin- ja suomenkielisiin tutkimuksiin, kokotekstiin ja vertaisarvioituihin, sekä julkaisut rajattiin vuosille 2019–2025, jotta tieto olisi mahdollisimman ajankohtaista. Tarvittaessa käytettiin vanhempia lähteitä esimerkiksi joidenkin kirjojen kohdalla, joista ei ollut olemassa uudempia painoksia. Systemaattisen tiedonhaun lisäksi käytettiin manuaalista tiedonhakua esimerkiksi lukemalla samasta aiheesta tehtyjä opinnäytetöitä sekä artikkeli suosituksia. Tietoa

haettiin, jotta saatiin ymmärrystä tutkimusaiheesta ja lainsäädännön faktat, joita tarvittiin aiheen käsittelyyn ja pelisääntöjen luomiseen.

Henkilökunnan mielipiteiden huomioiminen autonomisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjä luotaessa oli tärkeää, koska sen on katsottu edistävän työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia. Outi Parkkosen (2017, 5–7) tutkimuksessa havaittiin, että henkilöstön osallisuus työvuorosuunnittelussa ei toteutunut riittävästi, mikä vaikutti negatiivisesti työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessa korostettiin, että sääntöjen ja reunaehtojen suunnitteluun osallistuminen lisää työntekijöiden kokemusta oikeudenmukaisuudesta ja joustomahdollisuuksista, mikä puolestaan parantaa työhyvinvointia. Tämän vuoksi henkilökunnan mielipiteet haluttiin huomioida osana pelisääntöjä.

5.2 Kyselyn toteuttaminen

Joulukuussa 2024 kehittämissuunnitelman hyväksymisen jälkeen teetettiin osana suunnitteluvaihetta kysely, koskien uuteen työvuorosuunnittelumalliin siirtymistä, jolla saatiin lisää tietoa henkilöstön tärkeiksi kokemista reunaehdoista. Vapaaehtoinen kysely toteutettiin vakitukselle henkilöstölle, sekä pitkäaikaisille sijaisille. Aineistonkeruu toteutettiin kvantitatiivisin menetelmin, jotka soveltuvat erityisesti numeerisen tiedon ja syy-seuraussuhteiden tarkasteluun (Vilkkä 2021). Määrällinen tutkimus oli perusteltu valinta, sillä kysely (Liite 2) pyrki keräämään tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun hyödyistä, haasteista ja vaikutuksista, sekä työntekijöiden, että työyhteisön näkökulmasta. Työntekijät saivat saatekirjeen koskien kyselyä (Liite 3). Kysely toteutettiin ja analysoitiin Webropolin avulla. Kysely toimitettiin henkilöstölle paperiversiona ja linkkinä/QR koodina. Kyselyn tavoitteena oli anonymisti kartoittaa työntekijöiden mielipiteitä ja asenteita autonomista työvuorosuunnittelua kohtaan, sekä selvittää heidän näkemyksiään sen toteuttamistavoista. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin osana pelisääntöjen laatimisprosessia.

Kysely sisälsi kyllä/ei-kysymyksen, sekä monivalintakysymyksen, jossa oli vaihtoehdot a–d. Lisäksi käytettiin Likertin asteikkoa, jossa vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä 1–5. 1 tarkoitti täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Mittarin ääripäät ja keskikohta oli sanallisesti kuvattu vastausvaihtoehtojen selkeyttämiseksi. Likert-asteikko valikoitui käyttöön, koska se mahdollistaa vastaajien asenteiden, mielipiteiden tai kokemusten mittaamisen kvantitatiivisesti. Asteikko tarjoaa monipuolisen tavan mitata intensiteettiä eri väitteisiin liittyen, lisäksi asteikko on helppokäyttöinen vastaajille (Joshi ym. 2015). Kyselyssä oli yhteensä seitsemän kysymystä, jotka käsittelivät yleisiä mielipiteitä autonomisesta työvuorosuunnittelusta, pelisääntöjen toteutumisesta sekä autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Perusjoukko (N=17) koostui vakituisista sairaanhoitajista, lähihoitajista ja hoiva-avustajista, sekä pitkäaikaisista sijaisista. Kyselyn vastausprosentti oli 100.

5.3 Kyselyn tulokset

Kyselystä kävi ilmi, että seitsemällä vastaajista (59 %) oli aiempaa kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta, kun taas kymmenellä (41 %) kokemusta ei ollut. Suosituimmaksi työvuorojen suunnittelumenetelmäksi nousi malli, jossa kaikki aloittavat suunnittelun samaan aikaan kolmessa vaiheessa, ja tätä kannatti seitsemän (41 %) vastaajista.

Kyselyssä arvioitiin myös autonomisen työvuorosuunnittelun merkitystä eri osa-alueisiin. Työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen vastaajat antoivat myönteisiä arvioita, keskiarvon ollessa 3,9. Vastaavasti työn ja vapaa-ajan tasapainon parantamisen mahdollisuudet arvioitiin keskiarvolla 3,6. Työyhteisön kykyä noudattaa yhdessä sovittuja pelisääntöjä pidettiin kuitenkin epävarmana, ja tämä osa-alue sai keskiarvon 2,8. Työtehon suhteen odotukset olivat hieman positiiviset, sillä vastausten keskiarvo oli 3,4. Pelkoa siitä, että autonominen työvuorosuunnittelu veisi liikaa aikaa, ei koettu merkittäväksi ongelmaksi, mikä näkyi alhaisessa keskiarvossa 2,6. Taulukoissa 2 ja 3 näkyvät kyselyn tulokset.

Taulukko 2. Vastaajien ajatuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta.

Kysymys	Vastaajien määrä (N)	n (%)
1. Onko sinulla entuudestaan kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta?	17	
Kyllä		10 (58,8)
Ei		7 (41,2)
2. Työvuorosuunnitteluani tukee mielestäni parhaiten.	17	
A) Työntekijät jaetaan ryhmiin, jotka täyttävät vuorollaan suunnitelmaa, ryhmä vaihtaa paikkaa aina seuraavassa listassa.		4 (23,5)
B) Jokainen työntekijä on vuorollaan ensimmäinen ja siirtyy alemmas suunnittelujärjestyksessä.		5 (29,4)
C) Kaikki aloittavat listan suunnittelun samaan aikaan jolloin 1. viikolla laitetaan yövuorot ja toiveet, 2. viikolla kaikki muut vuorot ja vapaat, 3. viikolla tapahtuu listan sovittelu.		7 (41,2)
D) Kaikki aloittavat listan suunnittelun samaan aikaan ilman mitään järjestystä.		1 (5,9)

Taulukko 3. Vastaajien kokemukset autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin, työtehoon, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen sekä kokemukseen siitä, pystyykö työyhteisö noudattamaan pelisääntöjä.

Kysymys	Vastaajien määrä (N)	Keskiarvo	Mediaani
1. Uskotko autonomisen työvuorosuunnittelun tukevan työhyvinvointia?	17	3,9	4,0
2. Parantaako autonominen työvuorosuunnittelu työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista?	17	3,6	4,0
3. Pystyykö työyhteisö noudattamaan sovittuja pelisääntöjä?	17	2,8	3,0
4. Vaikuttaako autonominen työvuorosuunnittelu työtehoosi?	17	3,4	4,0
5. Viekö autonominen työvuorosuunnittelu liikaa aikaa?	17	2,6	3,0

Likert asteikko 1-5. 1=Täysin erimieltä, 2= Jokseenkin eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Jokseenkin samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

5.4 Kehittämistyön toteuttaminen ja tuotos

Kehittämistyön oleellinen osa on **toteutusvaihe**, jossa on tarkoitus toteuttaa suunnitelmassa kuvattu konkreettinen tuote (Salonen 2013, 19). Tämän kehittämistyön tuotoksena oli autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt, joka on liitteenä (Liite 4). Pelisäännöt rakentuivat työaikalain (5.7.2019/872) ja sote-sopimuksen eli sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen määrittelemien reunaehtojen pohjalta sekä huomioiden

kyselyn tulokset, August-kodin omat ehdot sekä hoitajamitoitus kullekin vuorolle. August-kodissa noudatetaan sote-sopimusta, jaksotyöaika ja kolmen viikon työvuorolistaa, jonka säännöllinen työaika on 114 tuntia ja 45 minuuttia. Henkilökunta aloitti työvuorosuunnittelun pelisääntöjen mukaisesti helmikuun alussa. Pelisäännöt ovat helposti muokattavissa, mikäli sille ilmenee tarvetta.

Pelisäännöt on laadittu ohjeistamaan työvuorosuunnittelua siten, että ne edistävät työntekijöiden hyvinvointia, takaavat tasapuolisuuden ja varmistavat työpaikan toiminnan sujuvuuden. Säännöt määrittävät keskeiset periaatteet työvuorosuunnittelulle, vapaa-aikojen huomioimiselle ja viestinnälle, ja niiden tavoitteena oli luoda selkeä ja johdonmukainen prosessi, joka vastaa sekä työntekijöiden että organisaation tarpeita. Pelisääntöjen laadinnassa hyödynnettiin kyselyn tuloksia (Taulukko 2 ja 3).

Pelisäännöt lähtivät rakentumaan tutustumalla huolellisesti työaikalakiin, työ- ja virkaehtosopimuksen eli sotesopimuksen sisältöön. Työvuorosuunnittelun peruslähtökohtana on työpäivien ja vapaapäivien tasapaino. Työntekijöillä voi olla enintään seitsemän työpäivää peräkkäin, ja jokaisella tulee olla vähintään yksi vapaapäivä viikossa (työaikalaki 5.7.2019/872, 6:27). Sote-sopimuksen (9:6) mukaan kolmen viikon työvuorolistan aikana työntekijällä on oikeus kuuteen vapaapäivään. Pitkien työpäivien määrä vaikuttaa ylimääräisten vapaiden kertymiseen. Hyvänä suunnittelu ohjeena pidetään, että jokaiselle työntekijälle pyritään järjestämään vähintään yksi viikonloppuvapaa jokaisen työvuorolistaan ja kahden peräkkäisen vapaapäivän järjestäminen on suositeltavaa joka toisessa viikossa. Erityistä huomiota kiinnitetään yövuoroihin ja työergonomiaan. Yövuoroja voi olla kolme listassa ja ne sijoitetaan peräkkäin työnantajan ohjeistuksen mukaisesti. Työaikalaki (5.7.2019/872, 3:8) määrää enimmäismäärän peräkkäisille yövuoroille, joka on viisi, jonka jälkeen työntekijälle tulee varata vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepo.

Ergonomian näkökulmasta pyritään välttämään ilta- ja aamuvuorojen yhdistelmiä ja riittävä lepoaika työvuorojen välillä on suunnittelun keskiössä. Vuorokausilepo voidaan lyhentää 11 tunnista yhdeksään tuntiin edellyttäen työntekijän suostumusta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 24–27;

Jääskeläinen 2013, 19–21, KT, Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus.) Työehtosopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen myös pitkien työvuorojen tekemiseen. August-kodissa 12 tunnin vuorot ovat mahdollisia, mutta pitkässä vuorossa voi olla vain yksi työntekijä päivää kohden, ja niiden suunnittelu edellyttää huolellista työntekijöiden resurssien arviointia.

Kyselytulosten perusteella työvuorojen suunnitteluprosessi jaettiin kolmeen vaiheeseen, mikä helpottaa sekä suunnittelua, että mahdollisten muutosten tekemistä. Ensimmäisellä viikolla listaan merkitään yövuorot, niiden jälkeiset vapaapäivät ja työntekijöiden toiveet. Toisella viikolla lisätään muut työvuorot, vapaapäivät ja lopuksi kolmannella viikolla lista viimeistellään ja tarkistetaan yhdessä työntekijöiden ja tiimivastaavan kanssa. Tämä vaiheittainen prosessi varmistaa, että kaikki tarpeet ja toiveet huomioidaan ennen listan käyttöönottoa.

Avoin ja sujuva viestintä on keskeinen osa työvuorosuunnittelua, sillä se mahdollistaa työntekijöiden tarpeiden, saatavuuden ja resurssien tehokkaan yhteensovittamisen. Viestintää voidaan tukea erilaisilla digitaalisilla työkaluilla, kuten WhatsApp. (Taipale & Janhonen 2017, 15.) Työntekijöiden toiveesta työvuorotiedotukseen ja mahdollisten muutosten viestimiseen käytetään jo olemassa WhatsApp ryhmää. Jotta työvuorosuunnittelu olisi sujuvaa, edellyttää se aktiivista kommunikointia ja joustavuutta kaikilta osapuolilta. Koska työvuorosuunnitteluun käytetty ohjelma ei vielä näytä ajantasaisesti oikeaa näkymää miehityksestä, on työntekijöiden huolehdittava siitä, että vuorot ovat aina riittävästi miehitettyjä ja tämän takia työntekijävahvuus on näkyvillä pelisäännöissä.

Pelisäännöt tarjoavat selkeän ja yhtenäisen mallin työvuorojen hallintaan. Niiden avulla varmistetaan, että työntekijöiden työmäärä pysyy kohtuullisena, vuorot suunnitellaan ergonomisesti, ja työntekijöiden tarpeet otetaan huomioon tasapuolisesti. Samalla säännöt helpottavat työpaikan arjen sujuvuutta ja auttavat pitämään toiminnan laadukkaana. Ensimmäinen versio säännöistä käytiin läpi toimeksiantajan kanssa ja lopullinen versio lähetettiin tiimivastaavalle tarkistettavaksi ennen käyttöönottoa.

5.5 Kehittämistyön arviointi

Arvioinnissa tarkastellaan esimerkiksi kehittämistyön suunnittelua, tavoitteita, käytettyjä menetelmiä, sitoutumista, vuorovaikutusta ja toiminnan johdonmukaisuutta. Kehittämistyön tuotoksen arvioinnissa kriteereinä voidaan pitää esimerkiksi lopputuloksen merkittävyyttä, helppokäyttöisyyttä ja sovellettavuutta. Kehittämistyön tavoitteena on, että tulos palvelee toimeksiantajaa ja toimii siinä ympäristössä, johon se on suunniteltu. (Ojasalo ym. 2015, 47; Kostamo ym. 2022, 134.) Vaikka arviointi on oma vaiheensa, on se osa kaikkia kehittämistyön vaiheita jatkuvan pohdinnan ja tarkastelun kautta (Salonen ym. 2017, 64).

Pelissäännöt lähetettiin tiimivastaavalle luettavaksi ennen kuin ne esiteltiin työyhteisölle, samalla saaden välipalautetta. Koko kehittämistyön ajan keskustelua käytiin myös sähköpostitse toimeksiantajan kanssa, sovittujen tapaamisten välissä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehittämisprosessiin liittyviä kokemuksia kertyy läpi koko projektin. Näitä kokemuksia jaetaan usein vuorovaikutustilanteiden ja keskustelujen kautta. Esimerkiksi vuoropuhelu toimeksiantajan kanssa tuotoksen tavoitteista, sisällöstä ja toimintaympäristöstä tarjoaa arvokasta kokemustietoa tuotoksen kehittämiseen. (Kostamo ym. 2022, 57.)

Henkilökunnan kanssa käydyssä yhteistyöpalaverissa muutettiin joitain kohtia selkeämmäksi, esimerkiksi sääntöjä tarkennettiin yövuorojen jälkeisten vapaiden merkitsemisemisestä listaan. Kehittämistyön tuotosta arvioitiin toimeksiantajan kanssa yhteisessä palaverissa maaliskuussa. Työntekijöiden ja tiimivastaavan oli tällöin mahdollista tuoda esiin nousseita epäkohtia, toimimattomia käytänteitä ja antaa palautetta pelisääntöjen toimivuudesta. Palaverissa nousi esiin, että autonominen listasuunnittelu on vielä harjoittelu vaiheessa ja suunnittelu toteutuu osittain. Osa työntekijöistä kokee suunnittelun helpommaksi kuin toiset, mutta kaiken kaikkiaan työryhmän asenne vaikuttaa positiiviselta uutta listasuunnittelua kohtaan. Työntekijät ovat kokeneet haasteelliseksi kokonaisuuden hahmottamisen, etenkin jos on ensimmäisenä

suunnittelemassa vuoroja. Suunnittelu ja työvuoro ohjelman käyttö vaatii vielä perehdytystä, mikä työllistää tiimivastaavaa. Harjoittelun tuoman kokemuksen myötä pelisääntöihin tehtiin muutoksia. Muutokset koskivat pitkiä vuoroja, koulutusten ja miehityksen merkitsemistä. Alkuperäisissä pelisäännöissä pitkien vuorojen sijaintia tai määrää ei ollut rajattu mitenkään. Harjoittelun myötä kävi ilmi, ettei työvuoroja ole kaikille riittävästi, joten sääntöä muokattiin niin, että pitkät vuorot sijoittuvat vain viikonloppuihin. Koulutusten osalta alkuperäisissä pelisäännöissä luki, että työntekijät merkitsevät ne itse, mutta käytännössä toteutuu niin että tiimivastaava merkitsee yhteiset koulutukset esimerkiksi lakisääteiset työhyvinvointiin liittyvät koulutukset. Työntekijälle jää itselleen vastuu merkitä henkilökohtaiset koulutukset. Pelisäännöistä poiketen tiimivastaava on huolehtinut työntekijöiden sijaan päiväkohtaisesta hoitajamitoituksesta kullekin vuorolle. Pelisäännöt ovat luotu niin, että työyhteisön on helppo niitä muokata tulevaisuudessa palvelemaan omia tarpeitaan.

6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat vastuunkanto, arvostus, rehellisyys ja luotettavuus (Tutkimuseettinen neuvottelukunta HTK-ohje 2023, 11). Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijalta edellytetään vilpittömää ja rehellistä toimintaa muita tutkijoita kohtaan ja se huomioi muiden tutkijoiden saavutukset ja tulokset asiaan kuuluvalla tavalla. Luotettava tutkimus on tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaisesti laadittu ja luotettavuutta on pyritty arvioimaan aina tutkimuksessa käytettävien tietojen perusteella.

(Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 174–175; Vilka 2021.)

Opinnäytetyön tekijöiden on hallittava hyvän tieteellisen käytännön vastuut, ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleiset periaatteet, eettisen ennakoarvioinnin lähtökohdat, tarpeellisuus ja ennakoarviointimenettely, sekä opinnäytetyöprosessin hyvä tieteellinen käytäntö (Arene 2020). Opinnäytetyön alkuvaiheesta lähtien ohjeisiin tutustuttiin huolellisesti, ja niitä seurattiin koko prosessin ajan. Tiedonhaussa, tietopohjan kirjoittamisessa ja lopullisen tuotoksen laatimisessa kiinnitettiin erityistä huomiota tarkkuuteen ja huolellisuuteen.

Eettisyys opinnäytetyössä kattaa sovitussa aikataulussa pysymisen (Arene 2020). Lisäksi eettisyys liittyy myös opinnäytetyön tuomaan hyötyyn (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017, 218). Tämän opinnäytetyön hyödyllisyyttä tukee pelisääntöjen luominen toimeksiantajalle puutteellisen ohjeistuksen tilalle. Hyötyjä voidaan nähdä myös opinnäytetyön tekijöiden osaamisen kehittämisessä, erityisesti työvuorosunnitteluun ja sovittelutaitoihin liittyen.

Tietosuoja ja anonymiteetti ovat keskeisiä tutkimuksen eettisiä näkökohtia (TENK 2019, 8–9). Kysely toteutettiin täysin anonymisti, eikä siitä kerätty arkaluontoisia henkilötietoja näin ollen vastaajat eivät olleet tunnistettavissa eikä vastauksia voi yhdistää yksittäisiin henkilöihin. Koska henkilötietoja ei kerätty tietosuojariskiä ei ole olemassa. Kyselyvastaukset säilytettiin

luottamuksellisesti lukitussa tilassa, ja digitaaliset tiedostot suojattiin salasanoin. Kyselyn saatekirjeessä (LIITE 3) tiedotettiin tutkimuksen sisällöstä ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta. TENKIN (2019) ohjeiden mukaan osallistuminen kyselytutkimuksiin on vapaaehtoista. Vastaajalla on oikeus päättää osallistumisesta ilman painostusta. Ohjeistus korostaa, että vastaajille on annettu riittävästi tietoa tutkimuksesta ja he voivat halutessaan keskeyttää osallistumisensa ilman seurauksia. Vastaamalla kyselyyn osallistujat antoivat suostumuksensa tutkimukseen.

Tutkimuksen eettiseen kestävyYTEEN kuuluu tutkimuksen osapuolten aseman ja oikeuksien määrittely ja dokumentointi. Tämä voidaan tehdä laatimalla sopimus opinnäytetyötä varten. (Vilkka 2021.) Turun ammattikorkeakoulussa laaditaan aina opinnäytetyösopimus, jossa määritellään toimeksiantajan ja tekijän välinen yhteistyö (Turku AMK 2024). Tässä opinnäytetyössä sopimus solmittiin Halikon vanhustenkotiyhdistyksen August-kodin ja Turun ammattikorkeakoulun kesken. Lisäksi tutkimuksen aloittamiseen kuuluu oleellisesti sen arviointi, onko tutkimuslupa tarpeen, sekä luvan hakeminen, mikäli se vaaditaan.

Tutkimusluvan myöntää aina kyseinen kohdeorganisaatio. (TENK 2023; Turku AMK 2024.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuslupaa ei tarvittu. Turun ammattikorkeakoulun toimesta kehittämistyölle on nimetty ohjaava opettaja, jota tavattiin säännöllisesti opinnäytetyönprosessin aikana. Ohjaus toteutui Zoom-sovelluksen välityksellä, tapaamisilla varmistettiin ja hoidettiin kaikkien Turun ammattikorkeakoulun edellyttämän sopimuksen asianmukainen käsittely. Opinnäytetyösopimus arkistoiitiin asianmukaisesti Turun ammattikorkeakoulun sopimuskirjastoon.

Prosessin aikana ohjaava opettaja on seurannut opinnäytetyön edistymistä, arvioinut sen sisältöä ja antanut säännöllisesti palautetta, sekä korjausehdotuksia. Näitä ehdotuksia on otettu vastaan myönteisesti ja hyödynnetty työn kehittämisessä. Tämä jatkuva ohjaus on tukenut opinnäytetyöprosessin etenemistä ja varmistanut, että työ täyttää korkeakoulun laatukriteerit.

Opinnäytetyöt ovat julkisia asiakirjoja ja ne tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmällä (Turku AMK 2024). Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti avoimuus ja läpinäkyvyys edellyttävät rahoituslähteiden ilmoittamista (Vilka 2021). Tästä opinnäytetyöstä ei maksettu rahallista korvausta, eikä tarjottu muita etuuksia. Opinnäytetyössä on tärkeää erotella selkeästi, mikä osuus on omaa tuotantoa ja mikä perustuu muiden lähteisiin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017). Opinnäytetyön laatuun panostettiin huolellisella viittauskäytännöllä, joka noudatti Turun ammattikorkeakoulun ohjeistusta, sekä lähdeviitteet, että lähdeluettelo laadittiin kyseisten ohjeiden mukaisesti. Oikeaoppinen viittaus heijastaa kirjoittajan rehellisyyttä ja arvostusta muiden tutkijoiden työtä kohtaan (Vilka 2021). Tässä opinnäytetyössä käytettiin chatGPT tekoälyä avustavana välineenä esimerkiksi kielenhuollossa ja tekstin muotoilussa, mutta varmistettiin, että tuotettu materiaali vastaa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita.

Luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa noudatetaan hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteita. Se kattaa tutkimuksen kaikki vaiheet, mukaan lukien käytetyt menetelmät, prosessin ja saadut tulokset. Luotettavuuden avulla varmistetaan, että tieteellinen työ on laadukasta ja kestää kriittisen tarkastelun. (Toikko & Rantanen 2009, 121; Vilka 2021; TENK 2023, 11–12.)

Tässä kehittämistyössä toteutettu kysely on tehty kvantitatiivisella menetelmällä, joka mahdollistaa tulosten systemaattisen ja luotettavan analysoinnin, sillä määrällisessä tutkimuksessa luotettavuuden arviointi on olennainen osa prosessia. Se käsittää tutkimuksen kokonaisuuden, sekä sen johdonmukaisuuden ja järjestelmällisyyden tarkastelun. Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys on keskeistä, jotta kyselyllä saatujen tulosten perusteella voidaan kehittää toimivia pelisääntöjä autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti ja validiteetti ovat keskeisiä käsitteitä, jotka määrittävät tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Reliabiliteetti, eli luotettavuus tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta ja johdonmukaisuutta, eli että tulokset ovat samankaltaisia riippumatta ajankohdasta tai toteuttajasta. Validiteetti, eli pätevyys puolestaan

varmistaa, että mittarit todella mittaavat tutkittavaa ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 2009, 226–227; Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020.) Reliabiliteetti näkyy tässä opinnäytetyössä siinä, kuinka kyselytutkimus tuotti johdonmukaisia tuloksia eri vastaajilta, eri ajankohtina. Validiteetti puolestaan ilmenee siinä, kuinka hyvin kyselytutkimus mittasi työvuorosuunnittelun ja autonomian kannalta oleellisia tekijöitä. Kyselytutkimuksen rakenteen ja kysymysten selkeyden kautta voitiin varmistaa, että tutkimus tuotti yhdenmukaisia tuloksia, jotka heijastavat työyhteisön tarpeita ja voivat tukea käytännön pelisääntöjen kehittämistä.

Vilka (2021) mukaan kyselyn selkeys ja vastausvaihtoehtojen toimivuus olisi hyvä testata ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista. Kyselylomake testattiin kolmella perusjoukkoa vastaavalla ihmisellä. Testijoukko toi esille, että kysymys numero kaksi oli vaikeasti ymmärrettävä alkuperäisessä muodossaan. Tämän seurauksena kysymys ja vastausvaihtoehdot uudelleen muotoiltiin helpommin ymmärrettäviksi.

Kyselyssä käytettiin Likert-asteikkoa, joka oli sopiva ja hyvin soveltuva valinta, koska Likert-asteikon avulla voidaan kerätä tarkkaa tietoa vastaajien näkemyksistä, kokemuksista ja mielipiteistä tiettyä aihetta koskien (Valli 2018). Tässä opinnäytetyössä tehty kysely koostui suurilta osin hypoteettisista väittämistä, joista vastaaja valitsi itselleen parhaiten sopivan vastausvaihtoehdon. Likert-asteikko on myös käyttäjäystävällinen ja tarjoaa selkeän, yksinkertaisen tavan tuoda esiin omat mielipiteensä (Joshi ym. 2015).

Toikko & Rantanen (2009, 14) mukaan työn luotettavuutta lisää kehittäjien ja toimeksiantajan sitoutuminen prosessiin. Tässä kehittämistyössä työn luotettavuus varmistettiin huolellisella suunnittelulla ja tiiviillä yhteistyöllä toimeksiantajan kanssa. Työn alussa pidetyssä kokouksessa sovittiin aikataulusta ja rajauksista, sekä tarkistettiin, että työn tehtävät ja tavoitteet vastaavat toimeksiantajan odotuksia. Ensimmäinen versio säännöistä käytiin läpi toimeksiantajan kanssa ja lopullinen tuotos lähetettiin tiimivastaavalle tarkistettavaksi ennen käyttöönottoa.

Pelisääntöjen perustana on henkilökunnalle tehdyn kyselyn lisäksi teoretieto, jonka koontiin käytettiin aikaa ja huolellisuutta. Aineiston valinnassa noudatettiin kriittisyyttä ja löydettyyn aineistoon perehdyttiin tarkasti. Kehittämistyössä käytetty tieto on ajantasaista, suurin osa käytetystä aineistoista ovat alle kuusi vuotta vanhoja. Lähteitä haettiin asianmukaisista tietokannoista. Hakutulokset rajattiin suomen- ja englanninkielisiin tutkimuksiin, ilmaiseksi luettaviin kokoteksteihin, sekä pyrittiin käyttämään tutkimuksia, jotka ovat vertaisarvioituja. Englanninkielisen materiaalin kääntämiseen käytettiin käännösohjelma DeepL.com ilmaisversiota, ja MOT-kielipalvelua, sekä omaa kielitaitoa. Lähteissä olevat asiat ovat voitu ymmärtää tai kääntää väärin, joka saattaa heikentää opinnäytetyön luotettavuutta. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tiedonhankinnan tulisi perustua oman alan tieteellisen kirjallisuuden ymmärtämiseen, sekä muihin asianmukaisiin lähteisiin, kuten ammattikirjallisuuteen. Lisäksi on tärkeää analysoida omaa tutkimusta osana tiedonhankintaprosessia (Vilka 2021). Tietoperustaa laadittaessa pyrittiin laadukkaaseen tekstin synteisiin, ei lähteiden referointiin. Kehittämistyön luotettavuutta lisää ohjaavan opettajan asiantuntemus, sekä kehittämistyön tarkastaminen plagiointitunnistusjärjestelmän avulla.

7 Pohdinta

Kehittämistyön tehtävänä oli laatia August-kodille autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt kirjallisuuden perusteella, sekä yhdessä yksikön henkilökunnan kanssa. Tavoite on tukea työyhteisöä autonomisen työvuorosuunnittelun aloituksessa. Pelisäännöt laadittiin perustuen lainsäädäntöön (Työaikalaki 5.7.2019/872), työehtosopimukseen (Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus), sekä työntekijöille teetettyyn kyselyyn. Kyselyn tarkoituksena oli tuoda esiin työntekijöiden mielipiteet ja toiveet koskien autonomista työvuorosuunnittelua.

Työntekijöiden osallistaminen työvuorosuunnitteluun lisää heidän vaikutusmahdollisuuksiansa omaan työhönsä, mikä puolestaan parantaa työssäjaksamista ja työtyytyväisyyttä. Autonominen työvuorosuunnittelu vaatii työntekijöiltä paitsi vastuullisuutta, myös kykyä toimia yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaisesti. (Jussila ym. 2017; Aust ym. 2024.) Alkuvaiheessa autonominen työvuorosuunnittelu voi viedä aikaa, mikä osaltaan saattaa aiheuttaa työntekijöille kuormitusta. Haasteeksi saattaa muodostua epätasaisesti jakautuvat työvuorot tai suunnitteluprosessin aikana ilmenneet erimielisyydet. Selkeät pelisäännöt, perehdytys ja toimiva työvuorosuunnittelutyökalu lisäävät onnistumisen mahdollisuuksia ja voivat helpottaa suunnittelua (Mäkisalo-Ropponen 2016, 113–115; Järvinen 2017, 79–82, 92–94). Sujuvaan autonomisen työvuorosuunnittelun jalkauttamiseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön toimintakulttuuri, asenteet, tehokas vuorovaikutus ja avoin viestintä (Taipale & Janhonen 2017).

Opinnäytetyössä tehdyn kyselyn tulokset osoittivat, että autonominen työvuorosuunnittelu on pääosin myönteisesti koettu menetelmä, mutta sen onnistuminen riippuu monista tekijöistä. Yli puolella vastaajista oli aiempaa kokemusta autonomisesta suunnittelusta, mikä saattoi vaikuttaa heidän arvioihinsa menetelmän toimivuudesta. Suosituimmaksi suunnittelutavaksi nousi kolmen vaiheen malli, jossa kaikki aloittavat suunnittelun samanaikaisesti.

Tulosten perusteella autonomisella työvuorosuunnittelulla voi olla positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Samoin sen arvioitiin parantavan työn ja vapaa-ajan tasapainoa, sen sijaan työyhteisön kyky noudattaa yhteisiä pelisääntöjä herätti epäilyksiä. Tästä voidaan päätellä, että järjestelmän oikeudenmukainen toteutuminen edellyttää selkeitä sääntöjä ja yhteistä sitoutumista.

Vaikka työtehoon liittyvät odotukset olivat varovaisen positiivisia, on tärkeää huomioida yksilölliset erot suunnitteluprosessin hallinnassa. Toisaalta huoli siitä, että autonominen työvuorosuunnittelu veisi liikaa aikaa, ei saanut vahvistusta. Tämä viittaa siihen, että prosessin selkeys ja toimivat työkalut voivat helpottaa suunnittelua ja minimoida siihen liittyvän kuormituksen. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön kyselyn tulokset tukevat käsitystä siitä, että autonominen työvuorosuunnittelu voi edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja joustavuutta, mutta sen onnistuminen vaatii selkeitä pelisääntöjä, yhteisön sitoutumista ja toimivia työkaluja. Kyselyn tulokset olivat hyvin samansuuntaisia kuin aiemmat tehdyt tutkimukset aiheesta. Kuten Siivonen (2020, 21) ja O'Connell ym. (2024) tutkimuksessaan toteaa, työvuoroautonomia lisää työhyvinvointia ja jaksamista.

Autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt koottiin sekä kirjalliseen, että sähköiseen muotoon, jotta ne olisivat helposti saatavilla ja tarvittaessa muokattavissa yksikön tarpeiden mukaan. Yhteisten pelisääntöjen kirjaaminen koettiin tärkeäksi, sillä se auttaa ehkäisemään väärinymmärryksiä ja luo yhdenmukaisuutta käytäntöihin. Lisäksi pelisäännöt toimivat osana uuden työntekijän perehdytysmateriaalia, mikä helpottaa autonomisen työvuorosuunnittelun omaksumista.

Pelisääntöjen laatimisessa hyödynnettiin teoriaa, keskusteluja ja kyselyn tuloksia. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui hyvin, vaikka tapaamisia oli vain vähän ja viestintä tapahtui pääasiassa sähköpostitse. Haasteena koettiin henkilöstön motivointi, mahdollinen muutosvastarinta ja yksi aiemmin epäonnistunut käyttöönotto yritys. Keskusteluissa osa työntekijöistä toi ilmi huolen suunnittelun mahdollisesta monimutkaisuudesta ja oli huolissaan vuorojen tasapuolisesta jakautumisesta. Lisäksi nousi esiin pelko siitä, että

jotkut työntekijät saattaisivat hyötyä muiden kustannuksella. Työn aikana pyrittiin huomioimaan sekä henkilöstön näkemykset, että toimeksiantajan tarpeet, ja pelisäännöt otettiin heti käyttöön. Aikataulu oli tiukka, mutta tavoitteet saavutettiin sovitusti. Työvuorosuunnittelun kehittäminen jatkuu edelleen, mutta aika ja käytännön kokemukset osoittavat, kuinka hyvin prosessi toimii arjessa.

Kehittämistyön kannalta olisi ollut hyödyllistä seurata pelisääntöjen vaikutuksia pidemmällä aikavälillä, jotta niiden toimivuutta olisi voitu arvioida tarkemmin. Työehtosopimuksen ja työaikalain tulkinta toi omat haasteensa ja myös akateemiseen kirjoittamiseen ja tiedonhakuun liittyi alkuvaiheessa oppimista. Keskeinen hyöty oli, että August-kodin henkilökunta pystyi aloittamaan autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. Onnistumisiksi voidaan lukea hyvä vuoropuhelu henkilöstön kanssa sekä se, että työntekijöiden näkemykset otettiin huomioon. Lopputuloksena syntyi selkeät kirjalliset ohjeet, jotka tukevat työvuorosuunnittelua ja sen käytännön toteutusta.

Opinnäytetyön aikana opittiin, että autonominen työvuorosuunnittelu ei ole pelkästään tekninen ratkaisu, vaan se vaatii myös organisaation ja työntekijöiden sitoutumista. On tärkeää, että johto tukee työntekijöitä muutoksessa ja tarjoaa tarvittaessa koulutusta, sekä ohjausta. Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia, miten autonominen työvuorosuunnittelu vaikuttaa pitkällä aikavälillä organisaation työhyvinvointiin, työntekijöiden työssä jaksamiseen, vapaa-ajan ja työn yhteensovittamiseen, sekä palvelun laatuun. Lisäksi olisi tärkeää tutkia työnantajan näkökulmaa ja parannusehdotuksia, joiden avulla autonomisesta työvuorosuunnittelusta saisi entistä toimivamman.

Kokonaisuutena opinnäytetyö tarjosi arvokasta tietoa terveydenhuoltoalan työvuorosuunnittelun kehittämisestä ja mahdollisuuden edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työssään. Prosessi osoitti, että selkeät säännöt, vaiheittainen eteneminen ja kärsivällisyys ovat avainasemassa autonomisen työvuorosuunnittelun onnistumisessa. Pelisääntöjen kehittäminen yhdessä

työntekijöiden kanssa vahvistaa sitoutumista ja hyväksyttävyyttä työyhteisössä. Riittävä perehdytys, koulutus ja ohjaus lisäävät onnistumisen mahdollisuuksia.

Lähteet

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 1.11.2024. <https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTE%20TÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf? t=1739803988>

Aula Research 2021. Kysely tehyläisille 2021 – tulosesitys. Viitattu 27.11. 2024. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/aula_researchin_kysely_hoitajien_tyossajaksamisesta_ja_tyohyvinvoinnista_2021_id_17362.pdf

Amiri, S.; Mahmood, N.; Mustafa, H.; Javaid, S. F. & Khan, M. A. 2024. Occupational Risk Factors for Burnout Syndrome Among Healthcare Professionals: A Global Systematic Review and Meta-Analysis. International journal of environmental research and public health. Vol. 21, No 12, 1583.

Aust, B.; Leduc, C.; Cresswell-Smith, J.; O'Brien, C.; Rugulies, R.; Leduc, M.; Ni Dhalaigh, D.; Dushaj, A.; Fanaj, N.; Guinart, D.; Maxwell, M.; Reich, H.; Ross, V.; Sadath, A.; Schnitzspahn, K.; Tóth, M. D.; van Audenhove, C.; van Weeghel, J.; Wahlbeck, K.; Arensman, E.; Greiner, B. A.; & MENTUPP consortium members. 2024. The effects of different types of organisational workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in healthcare workers: a systematic review. Vol. 97, 485–522.

Bernburg, M.; Groneberg, D. & Mache, S. 2020. Professional training in mental health self-care for nurses starting work in hospital departments Work. Vol. 67, 583-590.

Booker, L.A.; Mills, J. & Bish, M. 2024. Nurse rostering: understanding the current shift work scheduling processes, benefits, limitations, and potential fatigue risks. BMC Nurs. Vol. 23, 295.

Di Muzio, M.; Dionisi, S.; Di Simone, E.; Cianfrocca, C.; Di Muzio, F.; Fabbian, F.; Barbiero, G.; Tartaglini, D. & Giannetta, N. 2019. Can nurses' shift work jeopardize the patient safety? A systematic review. European review for medical and pharmacological sciences. Vol. 23, 4507–4519.

Gehri, B.; Bachnick, S.; Schwendimann, R. & Simon, M. 2023. Work-schedule management in psychiatric hospitals and its associations with nurses' emotional

exhaustion and intention to leave: A cross-sectional multicenter study. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 146, 1-8.

Gray, S.; Ragusa Morris, M. & Bowie, D. 2024. The Power of Self-Scheduling: Frontline Nurses' Insights and Perspectives to Achieve Staffing Flexibility. *Nurse Leader*. Vol. 22, No 4, 438–444.

Hakkarainen, I. 2013. Autonominen työvuorosunnittelu Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen koulutusala. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.11.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/62316/hakkarainen_inga.pdf

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla: ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Helander, M.; Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede* 2019. Vol. 31, 180–190.

Hietala, H.; Kaivanto, K. & Schön, E. 2022. Työaikalaki käytännössä. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 13., uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Diakonian ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.2.2025.

<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#kvanti>

Härmä, M.; Kandolin, I.; Sallinen, M.; Laitinen, J. & Hakola, T. 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön. Työntekijän opas vuorotyön hallintaan. Työterveyslaitos. Helsinki: Printservice Oy.

Härmä, M.; Karhula, K.; Ropponen, A.; Koskinen, A.; Turunen, J.; Ojajärvi, A.; Vanttola, P.; Puttonen, S.; Hakola, T.; Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Tutkimushankkeen N:O 114317

loppuraportti työsuojelurahastolle. Tampere: Työterveyslaitos. Juvenes Print Oy.

Hönninen, H. 2022. Lähiesihenkilöiden arviointeja toiminnan johtamisesta työaikasuunnittelun näkökulmasta. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveysalanjohtaminen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.10.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/781318/Opinnaytetyo_Honninen_Hanna.pdf?sequence=2

Joshi, A.; Kale, S.; Chandel, S. & Pal, D. K. 2015. Likert Scale: Explored and Explained. British Journal of Applied Science & Technology. Vol. 7, 396-403.

Jussila, A-L.; Heikkilä, H. & Sandelin, P. 2017. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen kolmivuorotyötä tekevässä päivystävässä röntgenyksikössä. Kliininen Radiografiatiede. Journal of Clinical Radiography and Radiotherapy. Vol 14, 4-10.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5., painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 2.2.2025.

<https://www.ellibslibrary.com/fi/bookshelf> Vaatii käyttäjätunnuksen.

Järvinen, P. 2017. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: Alma talent.

Jääskeläinen, M. 2013. Työvuorosuunnittelukäytännön ja ergonomisten työaikojen toteuttaminen työaika-autonomiassa. Terveystieteiden tiedekunta. Lääketieteen laitos. Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 14.1.2025.

<https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/96b951c7-ac40-4604-b544-787603ddb265/content>

K, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2017. Tutkimus hoitotieteessä. 3., painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 29.10.2024.

<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-0148-8>. Vaatii käyttäjätunnuksen

Kinnunen, U.; Rantanen, J.; De Bloom, J.; Mauno, S.; Feldt, T. & Korpela, K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Työelämän tutkimus. Vol. 14, No 3.

Kokkonen, A. 2019. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto työyhteisössä. Opinnäytetyö (YAMK). Kuopio: Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.1.2025.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171930/Opinna%cc%88ytetyo%cc%88%20Anniina%20Kokkonen%2028.5.2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kostamo, P.; Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi – Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Tallinna: Art House oy.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT. 2022a. Hyvä työaikasunnittelu parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Viitattu 27.11.2024.

<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/hyva-tyoaikasunnittelu-parantaa-hyvinvointia>

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT. 2024. Hyvä työvuorosunnittelu vähentää kuormitusta ja lisää työturvallisuutta sote-alalla. Viitattu 19.11.

<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2024/tyoaikojen-liikennevalomalli-suositukset-tyovuorosunnitteluun-riskilaskuri>

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT. 2022b. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus. Viitattu 18.2.2025.

<https://www.kt.fi/sopimukset/sote/2024/kokoteksti>

Laitinen, J.; Selander, K.; Ervasti, E. & Kivimäki, M. 2024. Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. Työterveyslaitos. Viitattu 27.11.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148158/TTL_978-952-391-148-2.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Laitinen, J.; Selander, K.; Nikunlaakso, R. & Ervasti J. 2025. Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille 2024. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 21.1.2025. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150218/TTL-978-952-391-199-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lim, J. Y.; Kim, G. M. & Kim, E. J. 2022. Factors Associated with Job Stress among Hospital Nurses: A Meta-Correlation Analysis. International journal of environmental research and public health. Vol. 19, No 10, 1-15.

Liuqiao, N.; Fengzhen, Li.; Shihen L.; Yuenv, W.; Tingting, L.; Qianying, D.; Yingjie, F.; Jufang, L. & Yun, L. 2024. Generalized anxiety disorder and job

performance can predict job stress among nurses: A latent profile analysis. *BMC nursing*. Vol 23, No1, 836.

Leineweber, C.; Chungkham, H. S.; Lindqvist, R.; Westerlund, H.; Runesdotter, S.; Smeds Alenius, L.; Tishelman, C. & RN4CAST consortium. 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, 47–58.

Manouchehri, E.; Taghipour, A.; Ghavami, V.; Ebadi, A.; Homaei, F. & Latifnejad Roudsari, R. 2021. Nightshift work duration and breast cancer risk: an updated systematic review and meta-analysis. *BMC women's health*. Vol. 21, 89.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Helsinki: Tmi Raija Airaksinen/draamatyö.

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti. Helsinki: Helsingin kauppakammari / Helsingin Kammari Oy ja tekijä. Viitattu 16.1.2025.

<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-246-400-2>. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Narbona-Gálvez, Á.; García-Iglesias, J. J.; Ayuso-Murillo, D.; Fontán-Vinagre, G.; Gómez-Salgado, J.; Allande-Cussó, R.; Fagundo-Rivera, J.; Macías-Toronjo, I. & Ruiz-Frutos, C. 2024. Stress in novice nurses in new work environments: a systematic review. *Frontiers in public health*. Vol. 12, 1–13.

Nokela, T.; Laitinen, J.; Huhtakangas M.; Pesonen, P. & Kanste, O. 2021. Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aikeet. *Hoitotiede*. Vol. 33, No 3, 142–153.

O'Connell, M.; Barry, J.; Hartigan, I.; Cornally, N. & Saab, M. M. 2024. The impact of electronic and self-rostering systems on healthcare organisations and healthcare workers: A mixed-method systematic review. *Journal of clinical nursing*. Vol. 33, No 7, 2374–2387.

Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma pro oy. Viitattu 31.1.2025. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-63-2695-5>. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Parkkonen, O. 2017. Henkilöstön osallisuus työvuorosuunnittelussa. Kokemuksia ja kompleksisuutta. Sosiaali- ja terveyshallintotieteen pro gradu-tutkielma. Filosofinen tiedekunta. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 18.2.2025.
https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/4000/osuva_7821.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rossi, S. 2022. Työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveysala. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.1.2025.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745243/Opinnaytetyo_Rossi_Sirkku_YSY20SJ.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Puheenvuoroja 72. Turku: Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy. Viitattu 19.11.2024.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/821112/isbn9789522163738.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf?sequence=2>

Selander, K.; Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2022. Association between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care service employees. Archives of public health = Archives belges de sante publique. Vol. 80, No 1, 83.

Siivonen, T. 2020. Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu hoitohenkilöstön kokemana. Pro Gradu tutkielma. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 11.1.2025.

<https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/82593026-9f97-4814-9e63-87aa76c79be7/content>

Silva, R. M.; Tamiozzo, J.; Lauz, E. R.; Lenz, F. C. D.; Pretto, C. R.; Beck, C. L. C.; Centenaro, A. & Santos, J. 2022. Shift work schedule and damage to nursing workers' health at Brazilian public hospital. *Revista Brasileira de Enfermagem*. Vol. 75, No 6, 1–6.

Strömmer, R. 1999. *Henkilöstöjohtaminen*. Helsinki:Edita.

Sullivan, A. B.; Davin, S. A.; Lapin, B.; Schuster, A. T.; Dweik, R. A.; Murray, K. F.; Rehm, S. J. & Machado, A. G. 2022. Effects of flexible scheduling and virtual visits on burnout for clinicians. *Multiple sclerosis and related disorders*. Vol. 60.

Sorsa, T. & Rotkirch, A. 2020. *Perhebarometri 2020. Työ ja perhe ne yhteensopii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä*. Väestöntutkimuslaitos. Helsinki: Väestöliitto ry. Viitattu 27.11.2024. <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/03/82d1c052-perhebarometri2020.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 2024. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Helsinki. Viitattu 2.1.2025.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165818/STM_2024_26.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taipale, T. & Janhonen, M. 2017. *Johtotähti. Työntekijälähtöisen kulttuurin luotsaajan opas*. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 24.2.2015.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131989/Johtotähti%20Työntekijälähtöisen%20kulttuurin%20luotsaajan%20opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toikko, T. & Rantanen T. 2009. *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 5.2.2025.

https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tutkimuseettinen neuvottelukunnan julkaisu 02/2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. 1., painos. Helsinki. Viitattu 29.10.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohje. Viitattu 18.2.2025. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Turun ammattikorkeakoulu. 2024. AMK-opinnäytetyö. Vaatii käyttäjätunnuksen. Viitattu 21.1.2025. <https://tuas365.sharepoint.com/sites/Opiskelu/SitePages/AMK-opinn%C3%A4ytety%C3%B6.aspx>

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työterveyslaitos. N.d.a. Vuorotyö. Viitattu 13.10.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>

Työterveyslaitos. N.d.b. Sopeutuminen vuorotyöhön. Viitattu 5.11.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/sopeutuminen-vuorotyöhön>

Työterveyslaitos. N.d.c. Työaikalainsäädäntö. Viitattu 11.1.2025. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/työaikalainsaadanto>

Työterveyslaitos. N.d.d. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Viitattu 19.11.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun>

Työterveyslaitos. 2023. Vuorotyö haastaa terveyttä – työkykyä tuettava monin keinoin. Viitattu 19.1.2025. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/vuorotyö-haastaa-terveytta-tyokyky-tuettava-monin-keinoin>

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 17.2.2025. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789524515160>. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja Kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 21.1.2025. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789523701731>. Vaatii käyttäjätunnuksen.

Vuorinen, H. 2021. Autonomia ja työnhallinta sairaanhoitajan työssä ja työhyvinvoinnin edistäjänä, integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveysalanjohtaminen. Lohja: Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.10.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/507956/Vuorinen_Heidi.pdf;jsessionid=B5A02F74CD72FEF826A98A5050EA441C?sequence=2

Zabin, L.; Zaitoun, R.; Sweity, E. & de Tantillo, L. 2023. The relationship between job stress and patient safety culture among nurses: a systematic review. BMC Nursing. Vol. 22, No 1, 39.

Liitteet

Liite 1. Tiedonhaun taulukko

Hakukone	Hakusanat	Rajaukset	Tulokset	Valittujen artikkeleiden määrä
PubMed	("work shift" OR "three-shift work" OR "shift work" OR "working-time autonom*") AND nurs* OR "registered nurs*" OR "nursing staff" OR "healthcare professionals"	2019-2025 kielet suomi, englanti, free full text +vertaisarvioitu	610 25	2
		2019-2025 free full text	52	4
	"shift planning" OR "working shift planning" OR "shift scheduling" OR "working-time autonomy" OR "autonomous scheduling" OR "self-scheduling" OR "work shift autonomy" OR "autonomous shift scheduling" OR "flexible scheduling" AND nurs* OR "registered nurs*" OR "nursing staff" OR "healthcare professionals" AND "well-being" OR "workplace well-being" OR "job satisfaction" OR "workplace satisfaction" OR "work engagement" OR "work comfort" OR "working peace" OR "work satisfaction" OR "occupational health"			

(Jatkuu)

Liite 1. Tiedonhaun taulukko (jatkuu).

Hakukone	Hakusanat	Rajaukset	Tulokset	Valittujen artikkelien määrä
PubMed	"psychosocial stress" OR "work stress" OR "job stress" OR "occupational stress" OR "work-related stress" AND nurs* OR "registered nurs*" OR "nursing staff" OR "healthcare professionals"	2019-2025, vertaisarvioitu, free full text	59	4
Cinahl	("work shift" OR "three- shift work" OR "shift work" OR "working-time autonom*") AND nurs* OR "registered nurs*" OR "nursing staff" OR "healthcare professionals" "shift planning" OR "working shift planning" OR "shift scheduling" OR "working-time autonomy" OR "autonomous scheduling" OR "self- scheduling" OR "work shift autonomy" OR "autonomous shift scheduling" OR "flexible scheduling" OR "work shift" OR "three-shift work" OR "shift work" OR shiftwork	2019–2025, vertaisarvioitu, full text, kielet: suomi ja englanti 2019–2025, vertaisarvioitu, kokoteksti, kielet; suomi ja englanti	140 102	4 1

(Jatkuu)

Liite 1. Tiedonhaun taulukko (jatkuu).

Hakukone	Hakusanat	Rajaukset	Tulokset	Valittujen artikkeleiden määrä
Cinahl	<p>AND</p> <p>nurs* OR "registered nurs*"</p> <p>OR "nursing staff" OR</p> <p>"healthcare professio*" OR</p> <p>"social and healthcare workers" "healthcare person*"</p> <p>AND "well-being" OR</p> <p>"workplace well-being" OR</p> <p>"job satisfaction" OR</p> <p>"workplace satisfaction" OR</p> <p>"work engagement" OR</p> <p>"work comfort" OR "working peace" OR "work satisfaction" OR</p> <p>"occupational health"</p> <p>"psychosocial stress" OR</p> <p>"work stress" OR" job stress" OR "occupational stress" OR "work-related stress" AND</p> <p>nurs* OR "registered nurs*"</p> <p>OR "nursing staff" OR</p> <p>"healthcare professionals"</p>	<p>2019–2025</p> <p>vertaisarvioitu,</p> <p>tutkimusartikkeli</p> <p>kokoteksti,</p> <p>kielet; suomi ja englanti.</p>	181	3
Medic	<p>sairaanhoitaj* OR lähihoit*</p> <p>OR hoitohenkilöstö OR</p> <p>"terveydenhuollon ammattilais*" OR "sosiaali- ja terveysalan työntekijät"</p> <p>OR "terveydenhuollon henkilöstö"</p>	Ei rajoituksia	414	0

(Jatkuu)

Liite 1. Tiedonhaun taulukko (jatkuu).

Hakukone	Hakusanat	Rajaukset	Tulokset	Valittujen artikkelien määrä
Medic	AND vuorosuunnittelu OR työvuorosuunnittelu OR vuorojen aikataulutus OR "työajan autonomia" OR "autonominen työvuorosuunnittelu" OR "itseohjautuva vuorosuunnittelu" OR "työvuorojen autonomia" OR "autonominen vuorojen aikataulutus" OR työvuoro OR kolmivuorotyö OR vuorotyö OR vuorotyöskentely AND hyvinvointi* OR työhyvinvointi OR "tyytyväisyys työhön" OR "työpaikan tyytyväisyys" OR "työn imu" OR työmukavuus OR "työrauhan säilyminen" OR tyytyväisyys OR työterveys OR työviihtyvyys			

Liite 2. Kysely autonomisesta työvuorosuunnittelusta

Kysely autonomisesta työvuorosuunnittelusta.

Ympyröi omaa mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

Numero vastausten selitykset: 1 = Eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = En osaa sanoa, 4 = Osittain samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

1. Onko sinulla entuudestaan kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta?

Kyllä

Ei

2. Työvuorosuunnitteluani tukee mielestäni parhaiten

A) Työntekijät jaetaan ryhmiin, jotka täyttävät vuorollaan suunnitelmaa, ryhmä vaihtaa paikkaa aina seuraavassa listassa.

B) Jokainen työntekijä on vuorollaan ensimmäinen ja siirtyy alemmas suunnittelujärjestyksessä.

C) Kaikki aloittavat listan suunnittelun samaan aikaan jolloin 1.viikolla laitetaan yövuorot ja toiveet. 2. viikolla kaikki muut vuorot ja vapaat. 3. viikolla tapahtuu listan sovittelu.

D) Kaikki aloittavat listan suunnittelun samaan aikaan ilman mitään järjestystä.

3. Uskotko autonomisen työvuorosuunnittelun tukevan työhyvinvointiasia/ työssä jaksamista?

1 = Eri mieltä

2 = Osittain eri mieltä

3 = En osaa sanoa

4 = Osittain samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

4. Uskotko autonomisen työvuorosuunnittelun parantavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista?

1 = Eri mieltä

2 = Osittain eri mieltä

3 = En osaa sanoa

4 = Osittain samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

5. Uskotko työyhteisön pystyvän noudattamaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä?

1 = Eri mieltä

2 = Osittain eri mieltä

3 = En osaa sanoa

4 = Osittain samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

6. Uskotko autonomisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan työtehoosi?

1 = Eri mieltä

2 = Osittain eri mieltä

3 = En osaa sanoa

4 = Osittain samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

7. Uskotko että autonominen työvuorosuunnittelu vie liikaa aikaa?

1 = Eri mieltä

2 = Osittain eri mieltä

3 = En osaa sanoa

4 = Osittain samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

Liite 3. Kyselyn saatekirje

Saatekirje

Salo

17.12.2024.

Hyvä vastaanottaja

Opiskelemme Turun ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla sairaanhoitajan tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teemme opinnäytetyössämme kyselyn August-kodin vakitukselle henkilökunnalle sekä pitkäaikaisille sijaisille. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda henkilökunnalle autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt. Kyselyn avulla saamme tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun hyödyistä, haasteista ja vaikutuksista, sekä työntekijöiden että työyhteisön näkökulmasta.

Osallistuminen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Osallistuminen tutkimukseen katsotaan suostumukseksi tutkimuksessa kysytyjen tietojen tutkimuskäyttöön. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottaman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksissa. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5 minuuttia ja kysely on auki kaksi viikkoa. Valmis työ julkaistaan Theseuksessa.

Ystävällisin terveisin

Kaisa Ekström & Emma Laine

Opinnäytetyön ohjaaja:

Minna Nurminen

Liite 4. August-kodin autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt

Enintään 7 työpäivää peräkkäin, huomioi erityisesti listan vaihtuminen.

Vähintään yksi vapaapäivä viikkoa kohti, jotta viikkolepo toteutuu.

6 vapaapäivää listaa kohden (ellei ole arkipyhä jakso). Kahdessa viikossa on hyvä olla vähintään yksi kahden päivän peräkkäinen vapaa. Pitkien päivien tekijöillä riippuu tuntimäärästä, yksi pitkä päivä on yhtä kuin yksi vapaa.

Yövuoroja 3 listaa kohden ja niiden on oltava peräkkäin. Enintään 5 yövuoroa peräkkäin. Viiden yön jälkeen tulee olla vähintään 24 tuntia keskeytymätöntä vapaata.

1 viikonloppu vapaa listassa.

3 toivetta listaa kohden.

Pitkiä vuoroja voi tehdä vain viikonloppuisin, eikä niiden määrää ole rajoitettu listaa kohden. Kuitenkin vain yksi pitkävuorolainen päivässä. Kun suunnittelet pitkän päivän merkkää aamu + iltavuoro jotta ohjelma laskee miehityksen oikein.

Huomioi ergonomisuus suunnittelussa, ilta-aamu yhdistelmien määrä, erityisesti huomioitava lepoaika vuorojen välissä (11 tuntia tai 9 tuntia jos olet allekirjoittanut sopimuksen).

Kehittämisen- ja tyhyypäivämerkinnöistä (K) huolehtii tiimivastaava ja henkilökohtaisista koulutuspäivistä työntekijä itse. Vuosilomat laitetaan vasta, kun loma on vahvistettu.

Listaa suunnitellaan kolmen viikon ajan, viikon jaksoissa. **Ensimmäisellä viikolla listaan merkitään yövuorot ja niiden jälkeiset vapaat ja toiveet. Toisella viikolla muut työvuorot sekä vapaapäivät. Kolmannella viikolla hienosäädetään listaa** työntekijöiden ja tiimivastaavan toimesta, eli tiimivastaava palauttaa listan työntekijöille, mikäli huomaa, että työvuoroissa on puutteita, joissain päivissä liikaa työntekijöitä tai muuta ongelmaa. Tiimivastaava määrää milloin uuden listan suunnittelu on mahdollista aloittaa.

WA-ryhmää käytetään työvuorotiedotukseen. Onnistuakseen työvuorosuunnittelu vaatii kommunikointia ja joustamista.

Arki aamu= 5, 1 näistä voi olla pitkävuorolainen.

Arki ilta= 4, 1 näistä voi olla pitkävuorolainen

Vkl aamu= 4, 1 näistä voi olla pitkävuorolainen

Vkl ilta= 4, 1 näistä voi olla pitkävuorolainen

Yö= 1