

Anitta Kallio

# KESKITETTY TYÖVUOROSUUNNITTELU TYÖHYVINVOINNIN TUKENA ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUEELLA

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi tutkinto  
Dataperustaisten hyvinvointipalvelujen kehittäminen, YAMK

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosiaali- ja terveysalan ylempi tutkinto
Tekijä/Tekijät	Anitta Kallio
Työn nimi	Keskitetty työvuorosuunnittelu työhyvinvoinnin tukena Etelä-Savon hyvinvointialueella
Toimeksiantaja	Etelä-Savon hyvinvointialue
Vuosi	2025
Sivut	36 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja(t)	Susanna Suvimaa Sanna Luokkamäki

## TIIVISTELMÄ

Työvuorosuunnittelu merkitsee paljon työhyvinvoinnille. Työnantajan tulisi kiinnittää huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja kuormitukseen. Yksi keinoista työhyvinvoinnin edistämiseksi on työvuorosuunnittelun uudistaminen. Työvuorosuunnittelu tarjoaa työnantajalle huomattavan määrän tietoa, jota voidaan käyttää hyödyksi myös työhyvinvoinnin tukena. Monet työvuorosuunnitteluohjelmat ottavat huomioon työvuoroja suunniteltaessa Työterveyslaitoksen liikennevalomallin, joka ohjaa työvuorojen suunnittelun ergonomisesti. Työvuoroja suunnitellessa tulisi ottaa huomioon EU:n työaikalainsäädäntö, jonka mukaan työntekijä on oikeutettu saamaan 11 tunnin lepoajan kahden työvuoron väliin. Mikäli työvuorot on suunniteltu hyvin, työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin edistävästi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Etelä-Savon hyvinvointialueella Mikkeliissä ikääntyneiden palveluissa käytetyn keskitetyn työvuorosuunnittelun toimivuutta hoitohenkilökunnan keskuudessa ja heidän kokemuksia työvuorosuunnittelun yhteydestä työhyvinvointiin. Opinnäytetyö on kvantitatiivinen tutkimus, ja tutkimusaineisto kerättiin Etelä-Savon hyvinvointialueen Mikkelin alueen ikääntyneiden palveluiden hoitohenkilökunnalta Webropol-kyselyllä (n=14). Tutkimusaineisto analysoitiin laadullisen analyysin keinoin.

Tutkimustuloksista ilmeni, että 72 % vastaajista kokee pystyvänsä vaikuttamaan keskitetyssä työvuorosuunnittelussa ja heidän työvuorotoiveensa otetaan huomioon. Tuloksista ilmeni, että havaintojen mukaan työpaikan avoin ja keskusteleva ilmapiiri auttaa työntekijää suunnittelemaan omaa elämäänsä. 14 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työvuoronsa suunnitellaan ergonomisesti. Osa kyselyyn vastaajista toivoi työvuorosuunnittelijoiden ottavan heidät huomioon yksilöinä sekä noudattavan suurempaa tarkuutta työvuorosuunnittelussa.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työyksiköissä käytävään keskusteluun työvuorosuunnittelusta ja työvuorosuunnittelun parantamiseen.

**Asiasanat:** työvuorosuunnittelu, keskitetty työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, vuoro työ, työaika

Degree title	Master of Health Care
Author (authors)	Anitta Kallio
Thesis title	Centralized shift planning to support well-being at South-Savo Wellbeing Services County
Commissioned by	South-Savo Wellbeing Services County
Time	2025
Pages	36 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Susanna Suvimaa Sanna Luokkamäki

## ABSTRACT

Shift planning is vital to well-being at work. The employer should focus more on employees' wellbeing and workload. One way to advance work-related wellbeing is to renew shift-planning. Shift planning offers the employer significant information that can help support well-being at work. Several shift planning software are taking in consideration the traffic light model made by the Finnish Institute of Occupational Health which guides shift planning according to ergonomic principles. When planning shifts the employer must follow EU's working time Act. When shifts are planned well, it has a strong impact the well-being of the employees.

The objective of this thesis was to describe how centralized shift planning functions within healthcare personnel in elderly care in Mikkeli, South-Savo welfare area and how they experience it. This thesis is quantitative study and the study material was collected through Webropol-survey. The data material was analyzed using qualitative analysis.

The findings show how 72 % of the participants experience that they can affect and their wishes about work shifts are taken into consideration. The results show, that open discussion helps healthcare personnel to plan their own lives better. 14 % of the participants completely agreed their work shifts were planned ergonomically. Some of the responders wished for more individual treatment from shift planners and more precisely planned shifts.

Findings of this thesis can be used as an open discussion about shift planning and how it can be improved.

**Keywords:** workforce management, centralized shift planning, shift planning, well-being at work, well-being of the employees

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS.....	7
3	OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET .....	8
3.1	Henkilöstöjohtaminen.....	8
3.2	Henkilöstösuunnittelu.....	9
3.3	Työvuorosuunnittelu.....	10
3.4	Työhyvinvointi ja työaika .....	12
4	TYÖVUOROSUUNNITTELU OSANA TYÖHYVINVOINTIA.....	13
4.1	Tiedonhaku .....	13
4.2	Työvuorosuunnittelu työhyvinvoinnin tukena .....	14
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	16
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	16
6.1	Kysely aineistonkeruumenetelmänä .....	17
6.2	Aineiston analyysi .....	20
7	TULOKSET .....	20
7.1	Hoitohenkilöstön vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun.....	21
7.2	Keskitetyn työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin.....	24
7.3	Keskitetyn työvuorosuunnittelun vaikutus henkilöstömitoitukseen.....	27
7.4	Tyytyväisyys keskitettyyn työvuorosuunnitteluun.....	29
8	POHDINTA.....	30
8.1	Tulosten tarkastelu.....	30
8.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	35
8.3	Johtopäätökset.....	36
8.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	37
	LÄHTEET .....	38

## LIITTEET

LIITE 1. Taulukko 1. Alustava tiedonhaku

LIITE 2. Taulukko 2. Koostetaulukko käytetyistä tutkimuksista.

LIITE 3. Saatekirje

LIITE 4. Kysymykset Ikääntyneiden palveluiden hoitohenkilökunnalle.

## 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalalla työvoiman kysynnän muutokset ovat olleet ennen näkemättömän nopeita ja suuria, ja alan kuormitus tulee jatkumaan vielä pitkään. Sosiaali- ja terveyspalveluala on toimijoista suurin työllistäjä Suomessa. Työvoima jakaantuu julkiselle, yksityiselle ja kolmannelle sektorille. Vuonna 2021 421 494 henkilöä työskenteli sosiaali- ja terveyspalveluissa, joista 37 157 henkilöä työskenteli ympärivuorokautisen palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon piirissä. (Tevameri 2023, 16; Saske ym. 2024, 4.)

Henkilökunnan jaksamiseen ja kuormitukseen tulisi kiinnittää jatkuvaa huomiota. Tarvittavan työvoiman määrä vaihtelee 333 000-422 000 työntekijän välillä. Työntekijöiden saatavuus näyttää haasteelliselta erilaisten organisatiomuutoksien keskellä. Sosiaali- ja terveysalalla työvoiman saatavuuteen vaikuttavat eläköitymisen lisäksi alanvaihto ja sisäiset siirtymät. Etenkin sosiaali- ja terveysalalla palkansaajat ovat iäkkäämpiä kuin palkansaajat keskimäärin. Jopa lähes 25 % sosiaali- ja terveysalan palkansaajista on 55-64 vuotiaita, kun taas 18-24 vuotiaita on reilusti alle 10 %. (Tevameri 2023, 33.) Työolojen parantaminen ja alan vetovoiman lisääminen tulevat olemaan keskeisimmät tekijät sosiaali- ja terveysalan houkuttelevuuden lisäämiseksi. Huomattavaa kuitenkin on, kuinka kuormitus on lisääntynyt hoitoalalla. Vuonna 2020 jopa 38 % hoitajista koki työstressiä ja 34 % koki psyykkistä rasittumista ja 30 % koki työkykynsä heikentyneeksi. (Tevameri 2021, 11, 74.)

Tevameri (2021, 74) myös viittaa Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen (2020), jonka mukaan esimerkiksi lainsäädäntö tai työnantaja määrää työajoista oli juuri sosiaali- ja terveysalalla. Lisäksi tämän tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla on vaikeaa saada nopealla aikataululla vapaapäivää. Tämä raportin mukaan mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin on tärkeää. Olisikin hyvä miettiä erilaisia mahdollisuuksia, kuinka työajoista tulisi entistä joustavampia ja ennakoitavampia.

Uudistamalla työvuorosunnittelua voidaan vaikuttaa myös lisääntyvään työn aiheuttamaan kuormitukseen ja riittämättömään henkilöstömäärään, kuitenkin

niin, että asiakkaat saavat oikeaan aikaan laadukasta palvelua ja hoitoa. Nykypäivänä voidaan saada paljon erilaista dataa asiakas- ja potilasvirta-analyysistä, jotka mahdollistavat tietoperustaisen henkilöstöjohtamisen ja kehittämisen. (Lyytinen 2023; Siun Sote, 2019.)

Pirkanmaalla tammikuussa 2021 käynnistyi palvelutarvelähtöisen keskitetyn työvuorosuunnittelun hanke. Hankkeen tarkoituksena oli löytää keinoja henkilöstön riittävyyden varmistamiseksi ja henkilöstövoimavarojen johtamiseen. Yhtenä keinona oli uudistaa työvuorosuunnittelu keskitettyyn, ohjelmistoavusteiseen suuntaan. Toteutuneen hankkeen tuloksia seurattiin muun muassa työaikaergonomian, tyytyväisyys työvuoroihin -kyselyn, sijaisten käytön, henkilöstökustannusten sekä sairauspoissaolojen perusteella. Pilotissa mukana olleiden työntekijöiden mukaan yhtenä hyötynä oli työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja avoimuus työvuorosuunnittelussa. Lisäksi he kokivat työvuorojen jakaantuneen reilusti ja tasapuolisesti. Myös kuormittavat työvuorot vähenivät, jolloin työympäristöstä tuli terveellisempi ja turvallisempi. (Markkula 2022.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Etelä-Savon hyvinvointialueella Mikkelissä ikääntyneiden palveluissa käytetyn keskitetyn työvuorosuunnittelun toimivuutta hoitohenkilökunnan keskuudessa ja kokemuksia työvuorosuunnittelun yhteydestä työhyvinvointiin.

## **2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS**

Etelä-Savon hyvinvointialueeseen kuuluu yhteensä 12 kuntaa ja noin 190 toimipistettä. Nykyinen Etelä-Savon hyvinvointialue perustettiin 1.1.2023, yhdessä muiden hyvinvointialueiden kanssa. Etelä-Savon hyvinvointialueeseen kuuluvat vanhat Etelä-Savon sairaanhoitopiiri (Essote) sekä Etelä-Savon pelastuslaitos. Lisäksi Pieksämäen kaupungin sosiaali- ja terveystalvet sekä Sulkavan ja Rantasalmen kuntien ulkoistetut sosiaali- ja terveystalvet siirtyivät nykyiseen Etelä-Savon hyvinvointialueeseen. Hyvinvointialueiden myötä Vaalijalan kuntayhtymä jakaantui Etelä-Savon hyvinvointialueelle ja Pohjois-Savon hyvinvointialueelle (Etelä-Savon Hyvinvointialue 2024).

Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle toimii Etelä-Savon hyvinvointialueen ikääntyneiden palvelut Mikkelin alueella. Ikääntyneiden palveluissa työskentelee yhteensä noin 670 hoitotyöntekijää. Ikääntyneiden palvelut sisältävät kotihoidon, palveluasumisen sekä varahenkilöstön työntekijät. Keskitetyssä työvuorosuunnittelussa toimii kolme työvuorosuunnittelijaa, jotka suunnittelevat työvuorot jokaiselle työntekijälle kolmeksi viikoksi. (Räsänen 2024.)

### **3 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET**

#### **3.1 Henkilöstöjohtaminen**

Yrityksen oma henkilöstö on johtamisen näkökulmasta keskeisin. Yritys toimii kannattavasti ja uudistuu, mikäli yrityksen henkilöstö on motivoitunut ja sitoutunut tekemään työtä, osaavaa. Hyvä maine myös työnantajana on tärkeä, koska kilpailu osaavasta työvoimasta on kovaa. Henkilöstöjohtamisen yksi tärkeimpiä tehtäviä on varmistaa, että yrityksessä on riittävä määrä osaavia työntekijöitä, jotta yritys menestyisi. Lisäksi tulisi vahvistaa yrityksen henkilöstön suorituskykyä osaamisen, motivaation, sitoutumisen ja työhyvinvoinnin keinoin. Henkilöstöjohtamiseen tulisi tapahtua kaikkien lakien ja säädösten mukaisesti. Yrityksen visio, tavoitteet ja liiketoimintastrategia määrittävät millainen henkilöstöjohtaminen on. (Viitala 2021 luku 1.1: Mitä henkilöstöjohtaminen on?)

Henkilöstöjohtaminen jaetaan neljään keskeiseen tehtäväalueeseen, joita voidaan yleistää kaikkeen johtamiseen. Ensimmäisenä osa-alueena on suunnittelu eli määrittellään henkilöstöjohtamisen tavoitteet: Mitä tehdään? Mikä on tavoite? Miten toimitaan ja miten tavoitteeseen päästään? Toisena tehtäväalueena on työn ja henkilöstön organisointi ja millaisia työkaluja henkilöstöllä on käytettävissä. Kolmas osa-alue on toteuttaminen: Miten suunnitelmat saadaan toteutumaan käytännössä. Neljäntenä kenttänä on arviointi eli arvioidaan työn tulokset, kehitystarpeet ja mahdollinen uudistuminen. (Viitala 2021, luku 1.1: Mitä henkilöstöjohtaminen on?) Viitala (2021, luku 1.2 Henkilöstöjohtamisen keskeiset käsitteet) muistuttaa, ettei henkilöstöjohtamista tulisi sekoittaa esihenkilötoimintaan. Molemmat kuitenkin liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä kaikkien organisaatioiden lähijohtajat toteuttavat henkilöstöjohtamisen asioita käytännössä.

Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttaman Hyvä veto –hankekokonaisuuden raportin mukaan iäkkäiden palveluissa työskentelevän henkilöstön osaamisvaatimukset ovat moninaiset. Samalla kun iäkkäiden palveluntarve kasvaa, tarvitaan myös enemmän palveluita ja oikeiden palveluiden löytäminen hankaloituu. Muutos edellyttää myös henkilöstöltä osaamista ja taitoa ohjata iäkäs ihminen oikean avun piiriin. Erilaiset geroteknologiset, digitaalisuuteen perustuvat ratkaisut, kuin myös robotisaatio ja näyttöön perustuvat toimintamallit tuovat tukea henkilöstölle ja esihenkilöille. (Koivisto ym. 2023, 34-38.) Henkilöstöä tulisi myös kouluttaa havainnoimaan, millainen iäkkään ihmisen palveluntarve on ja pystyä myös vastaamaan tarpeeseen. Etenkin iäkkäiden palvelutarpeen ja toimintakyvyn arvioinnissa työskentelevät ammattilaiset tarvitsevat kattavan osaamisen RAI-arviointiin ja siitä saadun tiedon hyödyntämiseen. (THL 2024.)

### **3.2 Henkilöstösuunnittelu**

Yrityksen tavoitteiden saavuttamisen kannalta tulisi huomioida henkilöstösuunnittelu eli ennakoida toiminnan edellyttämää henkilöstömäärää ja -kustannuksia sekä turvata riittävä osaaminen. Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on tieto yrityksen ja toimialan tulevaisuudesta sekä yrityksen tavoitteista ja niihin tarvittavista resursseista. Monissa yksiköissä henkilöstön ikääntyminen on lisännyt henkilöstösuunnittelun tarvetta. (Viitala 2021, Luku 3.2. Työvoimatarpeiden suunnittelu: Henkilöstösuunnittelu.)

Vuosisuunnitelmasta nähdään seuraavan vuoden aikana tarvittava henkilöstömäärä, minne henkilöstöä tarvitaan, henkilöstön osaaminen ja millaiset henkilöstökulut ovat. Työvuorosuunnittelu on lyhyen aikavälin konkreettinen henkilöstösuunnittelun tehtäväalue. (Viitala 2021, Luku 3.3. Työvoimatarpeiden suunnittelu: Henkilöstösuunnittelu.) Suomessa vanhuspalvelulaki säätelee ympärivuorokautisen hoivan vähimmäishenkilömitoitusta, eli välitöntä asiakastyötä tekevien työntekijöiden määrää asiakasta kohti. Lokakuussa vuonna 2020 työntekijöiden määrä asiakasta kohden oli vähintään 0,5 työntekijää, kun taas huhtikuusta 2023 alkaen määrä on kasvanut 0,65 työntekijään. (THL 2025) Keväällä 2024 hallitus päätti kehysriihessä hoitohenkilökunnan määrän supistamisesta ympärivuorokautisessa hoivassa 0,6 % (Mäntysalo 2024). Tämän myötä hoitajia tulisi olla 6 hoitajaa 10 vanhusta kohden. Laki ikääntyneen

väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista määrittelee tarkasti millaiset ovat pitkäaikaisen laitoshoidon edellytykset kuin myös palvelun laadun varmistamisen niin henkilöstön kuin myös toimitilojen osalta. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 28.12.2012/980.)

### 3.3 Työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelu on sosiaali- ja terveystalvveluilla päivittäinen haaste ja osa hoitotyön esihenkilön työtä (Ottman-Salminen 2022). Hyvällä töiden järjestelyllä voidaan vaikuttaa yrityksen hyvin tuloksiin sekä työhyvinvointiin kuin myös työntekijöiden työssä jaksamiseen. Yrityksen sujuva toiminta on työvuoroluettelon lähtökohta, mutta siihen tulisi yhteen sovittaa työntekijöiden omat tarpeet. (Mård 2018.) Henkilöstöä arvostava työvuorosuunnittelu on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, Juha Honkakoski kirjoittaa Tehy-lehden blogissaan (2023). Joustavat työvuorojärjestelyt lisäävät henkilöstön tyytyväisyyttä. Nopeat muutokset työvuoroihin, mahdolliseen työn suorituspaikkaan ja työvuoro-toiveiden huomiotta jättäminen vähentävät tyytyväisyyttä työntekoon. (Karhula & Turunen 2023.) Mård (2018) kirjoittaa myös, kuinka työvuoroluettelon laatijan tulisi pitää mielessä, että työntekijöillä on erilaiset elämäntilanteet ja työvuorojen etukäteen tiedoksisaaminen helpottaa myös mahdollisuutta suunnitella elämää työpaikan ulkopuolella. Kuitenkin työnantajan on oikeus päättää mitä työntekijän työtehtävistä, työajasta ja työn sijoituspaikasta. Esihenkilön myös tulisi vastata, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja työvuoroluettelo tulee tiedoksi työntekijälle ajallaan.

Perusteena työvuorosuunnittelulle toimii tehtävä työ ja sen vaatimukset, kuten tarvittava henkilöstön määrä, osaaminen ja työaikalainsäädäntö. Työvuorosuunnitelman tulee olla tasavertainen jokaiselle, huomioidaan lakisääteiset vapaa- ja lepoajat vuorojen välillä. Etenkin jos työ on raskasta ja epäsäännöllistä, työvuorot tulisi suunnitella huolellisesti. Useimmissa työpaikoissa työntekijöille annetaan mahdollisuus esittää toivomuksia tuleviin työvuoroihin. Työvuoroja voidaan suunnitella eri tavoin, ja juuri oikeaa mallia valitessa työpaikalla tulisi perehtyä yhdessä henkilöstön kesken malleihin, pelisääntöihin ja reunaehtoihin. (Visma Entry 2023.)

Henkilöstövoimavarojen johtaminen perustuu työlainsäädäntöön (Viitala 2021, Luku 5.2: Toimintaympäristön vaikutukset henkilöstöjohtamiseen, Työlainsäädäntö). Suomen työnaikalainsäädäntö ja EU:n työaikadirektiivi rajoittavat enimmäistyöaikaa ja asettavat vaatimuksia lepoajoille. Työaikalaki esimerkiksi vaatii työnantajaa kirjaamaan kaikki tehdyt työtunnit, ylityötunnit ja niistä maksettavat korvaukset työntekijöittäin työaikakirjanpitoon. Työvuorosuunnittelu toimii palkanmaksun perusteena ja tehtyjen työtuntien todisteena. (Mård 2018.) Terveystieteiden tutkimuksessa työskentelevään henkilöstöön sovelletaan pääosin Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimusta 2022-2025. Se määrittelee esimerkiksi käytettävät työaikamuodot ja lepoajat. Kuntatyönantajien (2024) mukaan 29 % tekee jaksotyötä eli 114,75 t / 3 viikkoa.

Perinteisessä työvuorosuunnittelussa suunnittelusta vastaa toimipisteen tai tiimin esihenkilö ja toiveet esitetään sovitulla tavalla. Esihenkilö tai yksikön vetäjä tekee työvuorolistan ja lista annetaan tiedoksi. Perinteisen työvuorosuunnittelun haasteena voi olla työntekijöiden kokemus vähäisestä vaikuttamisesta omiin vuoroihinsa, vaikka työntekijät voivatkin esittää toiveita työvuoroihinsa. Lisäksi perinteinen listansuunnittelu on yleensä yksittäisen henkilön vastuulla muiden töiden ohella. (Visma Entry 2023.) Huomioitavaa on myös, kuinka työvuorojen suunnitteleminen työkavereille saattaa olla myös stressaavaa. Työvuoroja ei voi aina saada sovitetuksi kaikkien toiveiden mukaisesti. Perinteistä työvuorosuunnittelua on myös kritisoitu, etenkin jos työvuorosuunnittelun hoitaa työvuorosuunnittelija, joka ei tiedä työn sisällöstä tai arjesta mitään. (Konkola 2022.)

Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työntekijät suunnittelevat itse työvuorot ennalta määriteltyjen ehtojen ja sääntöjen mukaan. Suunnitteluvaihe vaatii paljon keskustelua työntekijöiden kesken, etenkin jos työntekijät kasaantuvat tiettyihin vuoroihin. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa on vastuuhenkilö, joka hyväksyy lopullisen listan ja vastaa listan työaikalainsäädännön mukaisuudesta. Perinteiseen työvuorosuunnitteluun verrattuna autonominen työvuorosuunnittelu antaa työntekijöille paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin vuoroihinsa, jolloin myös vaikutus työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen on suurempi. Tähänkin malliin liittyy haasteita, kuten työaikaergonomian toteuttaminen saattaa unohtua tai toinen joustaa jatkuvasti omista toiveistaan, jolloin työvuorolista ei ole tasapuolinen kaikille. (Konkola, 2022.)

Toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa vuorot suunnitellaan tarvittavien osaamisten ja toimintojen mukaan. Toiminnallinen työvuorosuunnittelu tehdään usein keskitetysti. Lisäksi suunnittelussa käytetään apuna usein työvoimanhallintajärjestelmää, johon tallennetaan toimenkuvat, että henkilöstön pätevyudet tietoturvallisesti. (Visma Entry 2023.)

Keskitetyssä työvuorosuunnittelussa vuorojen suunnittelu ja resursointi tehdään yhden toimipisteen sijaan yhdessä paikassa keskitetysti ja suunnittelu tapahtuu ulkopuolisen työvuorosuunnittelijan toimesta. (Visma Entry 2023.)

Keskitetyssä työvuorosuunnittelussa säästetään niin aikaa kuin rahaakin. Sen käyttöönotto vaatii kuitenkin henkilöstöltä uudenlaista ajattelua, keskustelua esimerkiksi johtamisesta ja tuottavasta työstä. Työvuorosuunnittelulta jäävän ajan voi vapauttaa esimerkiksi asiakasarvon kasvattamiseen. (Laine 2018.)

Keskitetty työvuorosuunnittelu lisää myös hoidon laatua. Vaikutusta on myös organisaation koolla: suuremmissa organisaatioissa, jotka joutuvat suunnittelemaan hoitajien sijoituksen useampaan paikkaan, voi etenkin olla hyötyä keskitetystä työvuorosuunnittelusta verrattuna perinteiseen tai autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Keskitetyn työvuorosuunnittelun etuna on työntekijöiden parempi keskittyminen työhön ja lisäksi potilaat saavat parasta hoitoa parhaimpaan aikaan, jolloin työntekijöiden tehokkuus kasvaa. Lisäksi työstä syntyvää dataa on helpompi tarkastella. Keskitetyllä työvuorosuunnittelullakin on haittansa, kuten hoitajat väsyvät helpommin työhönsä. Lisäksi työvuorosuunnittelusta voi tulla persoonatonta. Kaiken kaikkiaan työvuorosuunnitteluun kuuluu muutakin kuin teknologia, siinä olisi hyvä tuntea organisaation oma kulttuuri ja lainsäädännölliset asiat.

### **3.4 Työhyvinvointi ja työaika**

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät myös hyvä johtaminen, työyhteisö ja ammattitaito (Sosiaali- ja terveysministeriö, s.a). Erilaiset työaikajärjestelyt vaikuttavat esimerkiksi työntekijöiden terveyteen, toimintakykyyn ja mahdollisuuksiin sovittaa työ ja vapaa-aika. Ne vaikuttavat lisäksi työn

tuottavuuteen ja sujuvuuteen. Etenkin vuorotyö altistaa useille kroonisille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonisairauksille, aikuisiän diabetekselle ja mahdollisesti myös syöpäsairauksille. Myös sairauspoissaolot voivat lisääntyä. Osana työvuorosuunnittelua tulisi miettiä myös eri työvuorojen kuormittavuutta. Etenkin vuoro- ja yötyö kuormittaa niin fyysisesti, psyykkisesti kuin myös sosiaalisesti. Hyvällä työvuorosuunnittelulla voidaan huomioida myös eri työvuorojen kuormittavuus. (Työterveyslaitos, s.a.)

Työaikojen liikennevalomalli sisältää suosituksia työaikoihin liittyvän kuormituksen arvioimiseksi. Se perustuu tutkittuun tietoon, kuinka erilaiset työajat vaikuttavat terveyteen, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Työaikojen kuormittavuus ja työtapaturmien riski vähenivät huomattavasti liikennevalomallia hyödyntämällä. Lisäksi työaikojen ennustettavuuteen kannattaisi kiinnittää myös huomiota. Kuormitustasoja kuvaavat liikennevalojen värit: vihreä on hyväksyttävä kuormitus, keltainen kohonnut kuormituksen taso ja punainen voimakas ylikuormitus, joka tulisi korjata. Mitä useammin tietty kuormitustekijä toistuu, johtaa se ylikuormittumiseen. Vuoroergonomian keskeisin asia on pysyä vihreällä värillä ja punaista väriä tulisi välttää. (Työterveyslaitos, s.a.)

## **4 TYÖVUOROSUUNNITTELU OSANA TYÖHYVINVOINTIA**

### **4.1 Tiedonhaku**

Opinnäytetyön viitekehukseksi hain tutkimuksia Pubmed-, Cinahl-, Medic- ja Ebsco-tietokannoista. Myös Journal-lehtitietokannasta etsin tietoa keskitetystä työvuorosuunnittelusta, työvuorosuunnittelusta ja kuinka se liittyy työhyvinvointiin. Tiedonhaussa käytin hyödyksi ammattikorkeakoulun informaatioasiantuntijaa ja HR-asiantuntijalta saamiani vinkkejä mahdollisista hakusanoista. Hakusanoina käytin englanninkielisiä termejä, kuten esimerkiksi ”Centralized workforce management”, ”Scheduling”, ”Staffing” ja esimerkiksi ”job scheduling AND wellbeing”, lisäksi myös näiden yhdistelmiä ja näiden lyhennelmiä. Suomenkielisiin tietokantoihin käytin termejä kuten ”työvuorosuunnittelu” ja ”keskitetty työvuorosuunnittelu”. Hakuun sisällytin vuosina 2010-2024 vertaisarvioituja suomen- ja englanninkielisiä julkaisuja. Haku toistettiin vielä tuloksia analysoidessa. (Liite 1.) Opinnäytetyöhön valikoidut tutkimukset on lisätty liitteeseen 2.

## 4.2 Työvuorosunnittelu työhyvinvoinnin tukena

Kirjallisuushaulla etsin tarkempia tuloksia, kuinka hoitohenkilökunta kokee työvuorosunnittelun tukevan työhyvinvointiaan. Vedaan ym. (2022) tutkimus muistuttaa, kuinka Euroopan Unionin työaikalainsäädännön mukaan työntekijä on oikeutettu vähintään 11 tunnin lepoaikaan kahden työvuoron välissä. Tästä huolimatta, jotkut työnantajat ja työntekijöiden edustajat voivat suostua alle 11 tunnin lepoaikaan. Tätä usein tapahtuu iltavuoron ja aamuvuoron välissä, mutta myös aamuvuoron ja yövuoron välissä. Heidän tutkimuksessaan jopa 65 % hoitajien työvuorosunnittelussa oli alimitoitettuja lepoaikoja. Lyhyt lepoaika usein yhdistetään terveydelle negatiivisiin asioihin, vaikkakin on edelleen epäselvää, ovatko lyhyet lepoajat kuitenkin syy näihin tuloksiin.

Eri aloilla on vaikeuksia sovittaa työ ja perhe-elämä yhteen. Jopa 13 % luottamushenkilöistä kaikilla aloilla oli havainnut ongelmia tässä, mutta palvelualoilla useampikin. Lisäksi työnantaja on arvostellut liiallisia työvuorotoiveita. Etenkin palvelualoilla työ vaatii läsnäoloa ja joustomahdollisuudet ovat vähäisemmät kuin muilla aloilla. Yleisimpiä ja tunnetuimmista keinoista etätyöt ja joustavat työajat mahdollistavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Osa on kuitenkin joutunut jopa vähentämään vuoroja tai irtisanoutumaan joustamattomuuden vuoksi. (Moring & Kaunisto 2021.) Tevameren (2023,13) mukaan digitaalisuus ja etäasiointi voivat merkitä etätyön lisääntymistä myös sosiaali- ja terveysalalla.

O'Connel ym. (2024) kuvailevat tutkimuksessaan, kuinka työvuorosunnittelu on monimutkainen prosessi ja huolimatta sen tärkeydestä se jää usein aliarvostetuksi monissa terveydenhuollon organisaatioissa. Teknologia auttaa organisaatioita terveydenhuollon laadun kehittämisessä: se on lisäksi kustannustehokasta ja työvuorosunnittelusta tulee nopeampaa. Sähköinen työvuorosunnittelu on sovellus, joka mahdollistaa hoitoalan työvuorojen suunnittelun ja ohjaa saamaan henkilökuntaa oikeaan aikaan ja oikeaan paikkaan. Heidän mukaansa sähköinen työvuorosunnittelu on kansainvälisesti suositeltu. Keskittämällä ja dataa yhdistelemällä työvuorosunnittelusta tulee tehokkaampaa. Lisäksi joustavat työskentelyajat ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja hoitohenkilökunnan pysyvyyteen. Sähköisellä työvuorosunnittelulla on myös

säästävä vaikutus: sähköinen työvuorosuunnittelu säästää lähes 3 % henkilökuluista ja 175 työtuntia tai 78 % osastonhoitajan ajasta.

Ejebu ym. (2021) taas havaitsivat omassa tutkimuksessaan, kuinka työntekijät, jotka itse suunnittelevat omat työvuoronsa auttaa heitä jaksamaan vuoro-työssä. Kuitenkin ne hoitajat, jotka eivät saaneet itse suunnitella omia työvuorojaan, olivat haluttomampia hyväksymään, sopeutumaan tai suosimaan tiettyä työvuoromallia. Arlinghaus ym. (2019) kuvailevat, kuinka pitkät työvuorot ja lyhyt viikkolepo vaikuttavat negatiivisesti työterveyteen ja terveyteen yleensä. Työntekijät mielellään suosivat pitkiä työvuoroja, jolloin työntekijälle tulee vähemmän työvuoroja viikkoon. Samassa tutkimuksessa Arlinghaus ym. (2019) mainitsevat, kuinka hidas työnkierto (esimerkiksi 5-7 samaa työvuoroa, joiden jälkeen tulee 2-4 vapaapäivää, vaikeuttaa työntekijän sosiaalista elämää. Vaihtoehtoisesti nopea kierto (2 aamuvuoroa, 2 iltavuoroa, 2 yövuoroa, joiden jälkeen 3 vapaapäivää) sallii säännöllisen sosiaalisen kanssakäymisen, mikä vähentää kitkaa esimerkiksi perheen tai muun sosiaalisen elämän kanssa. Eteenpäin kiertävän työvuorosuunnittelun mainitaan olevan mielekkäämpi mitä taaksepäin kiertävä työvuorosuunnittelu. Lisäksi ilta ja viikonlopputyö häiritsevät suoraan sosiaalista elämää ja heikentävät työturvallisuutta ja terveyttä.

Drake (2017) kertoo tutkimuksessaan, kuinka sähköisen työvuorosuunnittelu-järjestelmän avulla saadaan aikaan reilumpia työvuorolistoja ja ”reilu” olikin yleisin käytetty adjektiivi, kun kuvailtiin työvuorosuunnittelua. Reilu voi hänen tutkimuksessaan tarkoittaa samaa kuin tasa-arvoinen. Myös Drake (2017) tuli samaan lopputulemaan kuin O’Connel, kuinka sähköinen työvuorosuunnittelu vähentää osastonhoitajien työtaakkaa.

Crist-Grundman & Mulrooney (2011) kuvaavat, kuinka hoitotyön johtajien tulisi tehdä dataa hyödyntäviä päätöksiä tarkastellessaan työvoiman tarvetta. Lisäksi tulisi katsoa koko organisaatiota, ei vain omaa yksikköä. Laajempaa aluetta tarkastellessa voi päätyä parempiin klinisiin ja taloudelliseen lopputulemiin. Keskitetyn työvuorosuunnittelun avulla voitaisiin saavuttaa balanssi, jolloin missään yksiköissä ei ole liikaa työntekijöitä tai joissain liian vähän työntekijöitä. Näin työn laatu olisi tasaisempaa, pystyttäisiin minimoimaan keikkatyöntekijöiden tarvetta ja työntekijöiden tyytyväisyys työhön olisi parempaa.

Crist-Grundman & Mulrooney (2011) mainitsevat myös, että siirtymä yksikkökohtaisesta työvuorosuunnittelusta organisaatiotasolla olevaan työvuorosuunnitteluun vaatii vahvaa johtajuutta ja hyvää kommunikaatiota työntekijöiden, esihenkilöiden ja työvuorosuunnittelijoiden kesken. Lisäksi asenteiden muutosta vaaditaan puolin ja toisin. He myös kuvaavat, kuinka nykYTEKNOLOGIAA tulisi hyödyntää myös työvuorosuunnittelussa enemmänkin.

## **5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Etelä-Savon hyvinvointialueella Mikkeliissä ikääntyneiden palveluissa käytetyn keskitetyn työvuorosuunnittelun toimivuutta hoitohenkilökunnan keskuudessa ja kokemuksia työvuorosuunnittelun yhteydestä työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymys on:

1. Miten hoitohenkilökunta kokee keskitetyn työvuorosuunnittelun tukevan työhyvinvointia?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa työnantajalle informaatiota, jota voidaan käyttää keskitetyn työvuorosuunnittelun kehittämiseen ja tukemaan työntekijöiden työhyvinvointia. Valmiista opinnäytetyöstä myös työvuorosuunnittelijat saavat tietoa, miten voisivat kehittää työvuorosuunnittelua.

## **6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Tutkimus kohdennettiin Etelä-Savon hyvinvointialueelle Mikkeliin ikääntyneiden palveluiden hoitohenkilökunnalle. Räsänen (2024) mukaan ikääntyneiden palveluissa työskentelee tällä hetkellä noin 670 työntekijää niin kotihoidossa, palveluasumisessa ja varahenkilöstössä. Työvuorot heille suunnittelee tällä hetkellä kolme työvuorosuunnittelijaa.

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä -tutkimusmenetelmää. Vilkan (2021a, Määrällinen tutkimus) mukaan määrällistä tutkimusta voidaan käyttää mittaamaan kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta tai esimerkiksi työnantajamielikuvaa. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan numeraalista tietoa, mihin tulkinnalliset metodit eivät pysty. Erilaiset matemaattiset kaavat, todennäköisyydet, prosentit ja lukumäärät muodostavat määrällisen tutkimuksen analyysin perustan. Lisäksi määrällisessä tutkimuksessa täytyisi muistaa muuttaa tutkittava asia mitattavaan muotoon. Määrällisen tutkimuksen suunnitteluun tulee varata aikaa.

### **6.1 Kysely aineistonkeruumenetelmänä**

Opinnäytetyössäni käytin kyselyä eli mittaamista. Vilkan (2021b, Luku 4: Tutkimusmenetelmä käytännössä) mukaan kyselyn avulla voidaan tutkia suurien joukkojen erilaisia mielipiteitä ja käyttäytymistä. Määrällisessä tutkimuksessa kysely on yleisesti käytetty tapa aineistoa kootessa. Se voidaan toteuttaa erilaisilla verkkokyselyinä, puhelimella tai postin kautta. Kyselyssä kysymykset ovat jokaiselle vastaajalle täysin samat ja ne kysytään täysin samassa järjestyksessä. Kyselylomakkeen tulisi perustua kirjallisuuteen, tutkimusongelmaan perehtymiseen, käsitteiden määrittelyyn ja tutkimusasetelman valintaan. Lisäksi tulisi miettiä etukäteen, kuinka aineisto tullaan käsittelemään.

Otanta on tutkimuksen kohderyhmän osa, jonka voidaan olettaa edustavan kokonaista kohderyhmää ja sen mielipiteitä. (Vilka 2021b, luku 4 Määrällinen tutkimusmenetelmä käytännössä, otannan suunnittelu.) Opinnäytetyössäni järjestin Etelä-Savon hyvinvointialueella Mikkelin alueen ikääntyneiden palveluissa työskenteleville hoitoalan ammattilaisille Webropol-kyselyn, johon työntekijät vastasivat anonymisti. Linkin kyselyyn välitin heille saatekirjeineen (liite 1.) sähköisesti palvelupäällikön kautta. Vehkalahti (2019 47) painottaa saatekirjeen tärkeyttä, koska se kertoo vastaajalle niin tutkimuksen tarkoituksen, tekijän ja mihin tuloksia tullaan käyttämään. Saatekirjeeseen kannattaa panostaa, koska se motivoi vastaajaa vastaamaan.

Mittaustaso vaikuttaa millaista tietoa mittaus tuottaa eli millaisia tuloksia kyselystä saadaan (Vilka 2021a, Osa II: Aineiston kirjo, Työkalupakki aineiston kokoamiseen, Kysely ja mittaaminen). Tietoarkistossa (s.a.) muistutetaan,

kuinka mittaustaso ja mitta-asteikko ovat synonyymeja. Pääsääntönä pidetään, että tieto kerättäisiin mahdollisimman alkuperäisenä eli tarkimmalla mahdollisella mittaustasolla. Mittaamista voi tapahtua niin numeerisena kuin sanallisenä mittaamisena. Sanallista järjestelyasteikkoa laatiessa on kuitenkin hyvä muistaa, kuinka sanalliset ilmaisut, kuten ”joskus”, voi tarkoittaa toiselle harvemmin kuin ”harvoin”. (Tietoarkisto, s.a.) Asenteita voidaan mitata Likertin asteikolla, jolloin vastaajat järjestetään ”samanmielisyyden” mukaan. Vastausvaihtoehdot tässä mittaustavassa ovat ’Täysin samaa mieltä’, ’Jokseenkin samaa mieltä’, ’Ei samaa eikä eri mieltä’, ’Jokseenkin eri mieltä’, ’Täysin eri mieltä’ ja ’En osaa sanoa’ sekä ’En halua sanoa’. Analysointivaiheessa kaksi jälkimmäistä merkitään puuttuvaksi tiedoksi. (Tietoarkisto, s.a.)

Tässä tutkimuksessa käytin lomakkeella strukturoituja kysymyksiä eli suljettuja kysymyksiä, joista valittiin sopiva tai sopivat vastaukset. (Liite 2.) Vastausten käsittely yksinkertaistuu suljettujen kysymysten avulla ja virheiden määrä vähenee. Lisäksi myös vastaaminen kyselyyn on paljon nopeampaa. Huono puoli suljetuissa kysymyksissä on, että vastaaja ei välttämättä ajattele asiaa tarpeeksi vastatessaan tai vastaaja päätyy herkemmin vastaukseen ”en osaa sanoa”. Kysymyksiä laadittaessa tulisi muistaa anonymiteetti, ettei vastaajaa pystytä tunnistamaan niiden avulla. (Heikkilä 2014, 58.)

Kysymyksien muotoilu tulee ottaa myös huomioon, yhdessä kysymyksessä ei voi olla kahta asiaa tai kahta saman tasoista asiaa. Yhdessäkään kysymyksessä ei pidä olla *ja-*, *sekä-että-* ja *tai-*sanoja (Vehkalahti, 2019, 17). Lisäksi kysymyksien tulisi olla tarpeeksi lyhyitä ja vierasperäisiä sanoja tai sivistyssanoja tulisi välttää (Heikkilä 2014, 58). Valittu mittaustaso vaikuttaa saatavan tiedon määrään. Lisäksi mitta-asteikon valintaan vaikuttaa niin mitattava asia kuin myös haluttu tarkkuus. Tavoite on, että käytetään mahdollisimman tarkinta mahdollisinta mittaustasoa. Laatuasteikkoa käytetään, kun lasketaan prosenttijakaumia eri luokissa ja suhdeasteikon avulla voidaan laskea keskiarvoja. Laatuasteikkoa ja järjestysasteikkoa voidaan käyttää sanalliseen mittamiseen ja kuvaamaan miten eri joukot eroavat toisistaan. Mittausvaiheeseen tulee panostaa, sillä siinä tehtyjä virheitä ei voi korjata millään analysointimenetelmällä (Vehkalahti 2019, 17).

Koska ikääntyneiden palveluissa Mikkelissä työskentelee varsin suuri joukko hoitoalan ammattilaisia, toivoin saavani mahdollisimman runsaasti vastauksia, jotta tulokset voisivat olla mahdollisimman luotettavia. Heikkilän (2014, 42) mukaan tulisi ottaa huomioon, että saadut vastaukset saattavat olla puutteellisia tai kyselyyn on vastattu virheellisesti tai jopa pilailumielessä, tällöin kyseinen lomake joudutaan hylkäämään. Lisäksi vastaamattomuus lisää harhaa, koska aina jonkun mielipiteet jäävät selvittämättä. Vehkalahden (2019, 43) mukaan otoskoko on tärkeä ja yksi tutkimuksen luotettavuuden merkki. Myös vastausprosentti ilmaisee tutkimuksen luotettavuutta. Mitä alhaisemmaksi vastausprosentti jää, sitä vähemmän voidaan vastauksia yleistää koskemaan koko henkilöstöä.

Vilka (2021a, Osa II Aineistojen kirjo, Kysyminen aineiston kokoamisessa) myös muistuttaa, että kysymykset tulisi testata aina ennen varsinaisen aineiston kokoamista. Testaamiseen voidaan käyttää muutamaa perusjoukkoa vastaavaa ihmistä arvioimaan kriittisesti. Testatessa tulisi arvioida kysymysten ja vastausohjeiden selkeys, vastausvaihtoehtojen toimivuus, kyselyn pituus ja vastaamiseen käytetty aika. Lisäksi testaajien tulisi miettiä puuttuuko kyselylomakkeelta jokin kysymys tai onko kysymyksissä jokin tarpeeton kysymys. Testaajien olisi hyvä pystyä perustelemaan kommentteja. Mitä etäisempi rooli tutkijalla on tutkimuskohteesta, sitä täsmällisempiä kysymyksiä tutkijan tulee muotoilla (Vilka 2021a, Osa II: Aineistojen kirjo, Kysyminen aineiston kokoamisessa, kysymysten testaaminen & Tutkija kysyjänä, tutkittava vastaajana). Itse testasin kyselylomaketta oman työyksiköni työvuorosuunnittelusta vastaavalla henkilöllä sekä muutamalla vapaaehtoisella hoitohenkilöstöön kuuluvalla sekä HR-asiantuntijalla. Omassa työyksikössäni on käytössä autonominen työvuorosuunnittelu. Kyselytutkimuksissa aineiston keräämiseen on varattu tavallisesti 10-14 päivää (Vilka 2021a, Osa III: Analyysin askelmerkit, Määrällinen analyysi). Internet -kyselyissä vastaukset tallentuvat tietokantaan, joka mahdollistaa aineiston käsittelyn tilasto-ohjelmilla heti aineiston keruun päätyttyä (Heikkilä 2014, 66).

Tutkimusluvan saamisen jälkeen saatekirje ja linkki tutkimukseen lähetettiin Etelä-Savon ikääntyneiden palveluiden yhteyshenkilölle, joka puolestaan lähetti nämä eteenpäin ikääntyneiden palveluiden hoitohenkilökunnalle. Ensimmä-

mäisen kerran nämä lähetettiin marraskuun alussa 2024. Viikon sisällä lähetyksestä lähetettiin muistutusviesti vastaamisesta. Vasta tämän kahden viikon jälkeen kysely päättyi työntekijöille vastattavaksi. Ensimmäisellä vastauskerralla vastauksia saapui 13 kappaletta. Avasin kyselyn uudelleen tammikuussa 2025, jolloin sain vielä 1 vastauksen lisää. Vastaaminen kyselyyn perustui vapaaehtoisuuteen. Tämän opinnäytetyön tulokset keräsin Webropol-järjestelmällä, jonka kautta pystyin myös käsittelemään tulokset mitattavaan muotoon.

## 6.2 Aineiston analyysi

Kyselylomakkeen sulkeuduttua tutustuin huolellisesti vastauksiin ja arvioin saapuneiden vastausten laadun. Vehkalahti (2019, 86) muistuttaa, kuinka aineiston esikäsitteily on usein se kaikista hankalin vaihe ja voi viedä jopa enemmän aikaa kuin aineiston varsinainen analysointi. Tähän vaiheeseen kannattaa panostaa myös ajankäytöllisesti, koska sitä helpompaa aineiston mallintaminen on sen jälkeen. Tuloksia voi tarkastella erilaisten teoreettisten ajatustapojen tai muiden tutkimuksien kautta. Viimeisenä tulokset voidaan esitellä käyttämällä joko taulukkoa, kuviointia tai tunnuslukuja. Taulukkona esitetty tieto on yksityiskohtaisempi verrattuna kuviointiin tai tunnuslukuihin (Valli 2018). Tuloksien saatua tallensin tulokset niin Webropolin omiin tutkimuksiin kuin omalle tietokoneelleni. Aineiston kuvailuvaiheessa muokkasinkin vastaukset helppolukuisiksi palkkidiagrammiksi. Tuloksiin jaoin kysymykset erilaisten teemojen alle, joista jokaisella on vaikutuksensa suoraan tai epäsuoraan työhyvinvointiin. Vilkka (2021a, Osa III: Analyysin askelmerkit, laadullinen analyysi) muistuttaa, ettei tämä ole tämä vielä ole lopullinen tulkinta, vaan tätä tarkastellaan vielä tutkimusteoriassa.

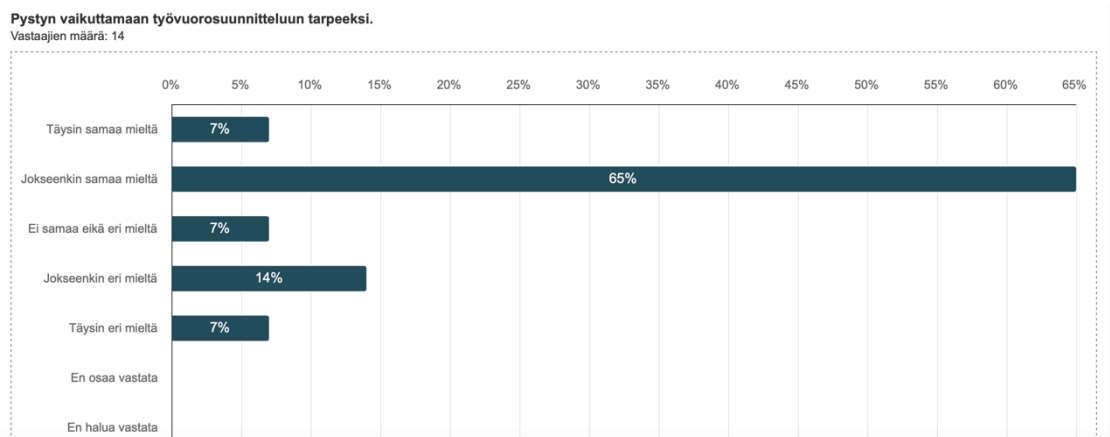
## 7 TULOKSET

Yhteensä kyselyyn vastasi siis 14 ikääntyneiden palveluiden hoitohenkilökuntaan kuuluvaa henkilöä (N=14). Kaiken kaikkiaan kyselyn avanneita oli 37 kappaletta. Kaikki, jotka olivat aloittaneet vastaamisen, vastasivat kaikkiin kysymyksiin. Kyselyssä oli yhteensä 25 kysymystä, joista ensimmäinen ja toinen kysymys koskivat vastaajan ikää ja työaikajärjestelyä. Viimeinen kysymys oli avoin, jossa vastaaja pystyivät kertomaan parannusehdotuksia nykyiseen työvuorosuunnitteluun. Vastanneista 28 % oli 25-35 vuotiaita, yhteensä 58 %

vastaajista oli 35-45 vuotiaita ja yli 55 vuotiaita. 14 % oli 45-55 vuotiaita. Kysyttäessä työaikajärjestelyistä, valtaosa teki 2-vuorotyötä (43 %) tai 3-vuorotyötä (43 %). Yksi vastanneista teki pelkästään yötyötä (7 %) ja yksi päivätyötä (7 %).

## 7.1 Hoitohenkilöstön vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun

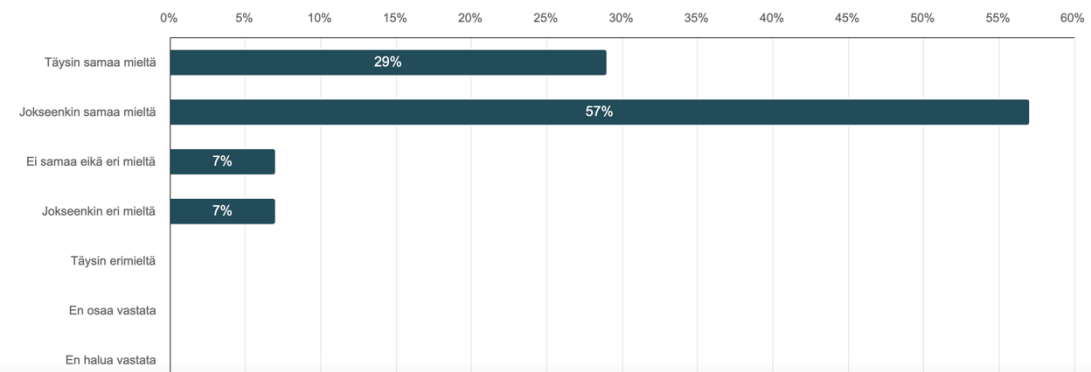
Kyselytutkimuksen kuusi seuraavaa väittämää koskivat hoitohenkilöstön mahdollisuuksista vaikuttaa työvuorosuunnitteluun. Tulosten perusteella (kuva 1) kaikista vastanneista 72 % oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Pystyn vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun tarpeeksi”. 21 % olivat jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämästä. 7 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.



Kuva 1. Pystyn vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun tarpeeksi.

Vastaajista 86 % oli joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, että työvuorosuunnittelu ottaa huomioon työntekijöiden työvuorotoiveet (kuva 2). 7 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämästä ja 7 % ei ole samaa eikä myöskään eri mieltä väittämän kanssa.

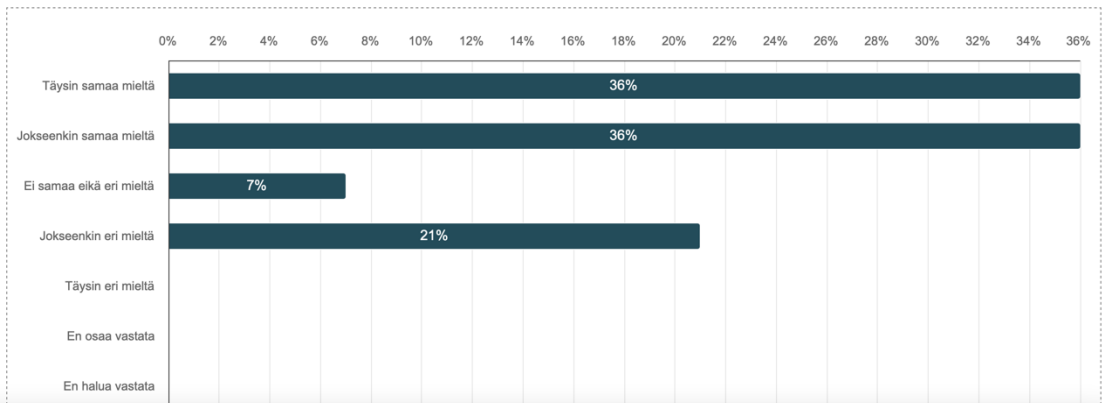
**Työvuorosunnittelu ottaa huomioon työvuorotoiveeni.**  
Vastaajien määrä: 14



Kuva 2. Työvuorosunnittelu ottaa huomioon työvuorotoiveeni.

Suuri osa vastanneista kokee saavansa tehdä riittävästi sellaisia vuoroja joita haluaisikin. Kuvasta 3, kuitenkin tulee esille, että 21 % vastasi väittämään jokseenkin eri mieltä. 7 % koki, ettei ole mielipidettä asiaan.

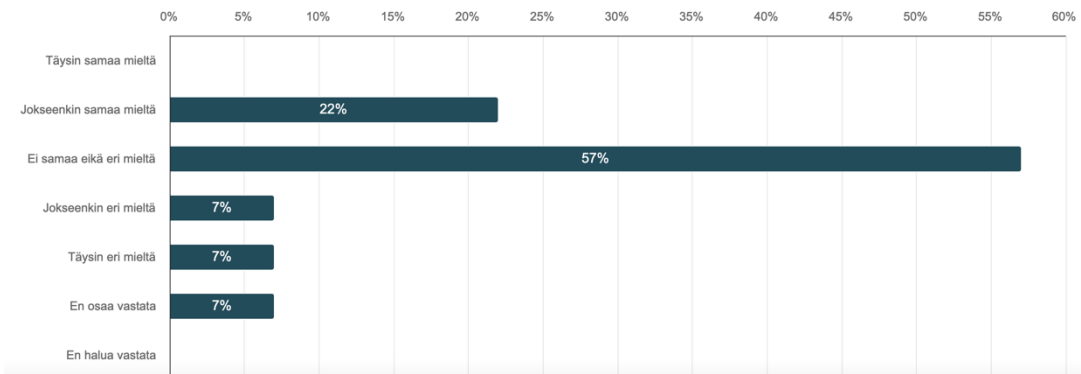
**Saan tehdä riittävästi sellaisia vuoroja, joita haluan.**  
Vastaajien määrä: 14



Kuva 3. Saan tehdä riittävästi sellaisia vuoroja, joita haluan.

Työvuorosunnittelu vaikuttaa hyvin paljon myös vapaa-aikaan ja siten myös työhyvinvointiin. Kysyttäessä työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisesta keskitetyn työvuorosunnittelun myötä 22 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 57 % ei ollut samaa mieltä, mutta ei myöskään eri mieltä väittämän kanssa. Yhteensä 14 % vastaajista oli sitä mieltä, että vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen on jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä. 7 % ei osannut vastata kysymykseen. (Kuva 4.)

**Koen työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisen helpottaneen keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä.**  
Vastaajien määrä: 14

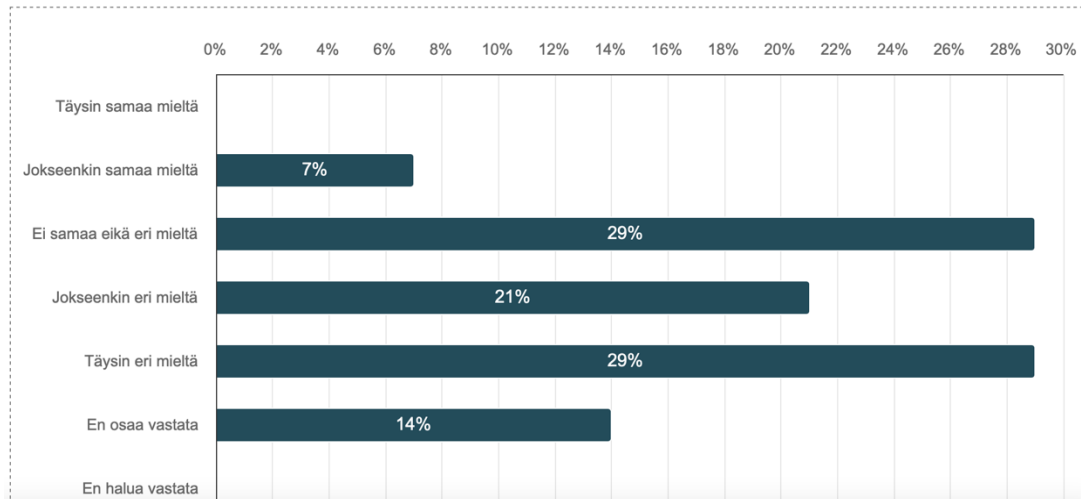


Kuva 4. Koen työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisen helpottaneen keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä.

Väittämän ”Olen saanut riittävästi tietoa ja koulutusta keskitetystä työvuorosuunnittelusta” (kuva 5) vastauksissa oli paljon hajontaa. 50 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. 7 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämästä. 29 % ei ollut samaa, eikä eri mieltä ja 14 % ei osanneet vastata väittämään.

**Olen saanut riittävästi tietoa ja koulutusta keskitetystä työvuorosuunnittelusta.**

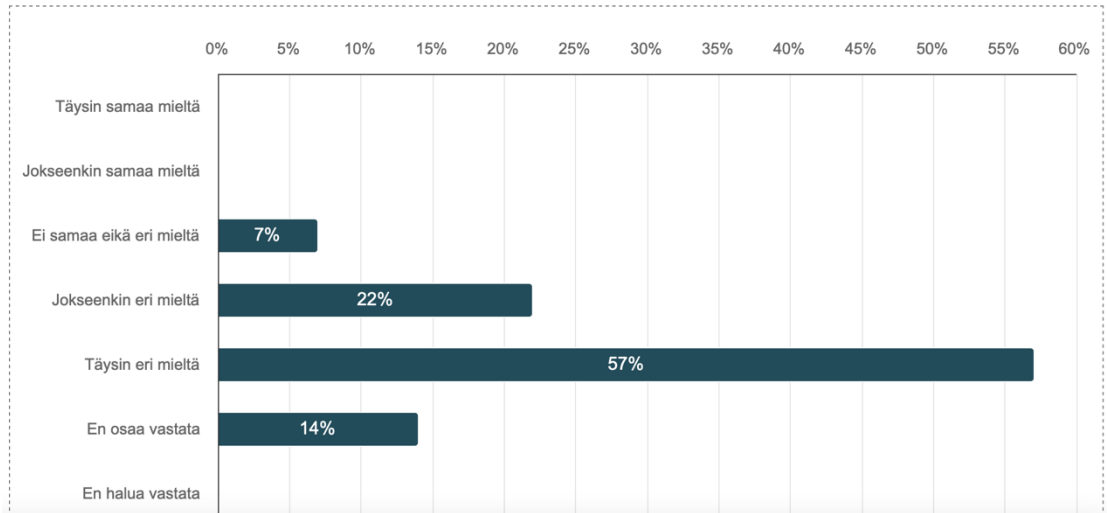
Vastaajien määrä: 14



Kuva 5. Olen saanut riittävästi tietoa ja koulutusta keskitetystä työvuorosuunnittelusta.

**Koen saavani tarvittaessa hyvin yhteyden työvuorosuunnittelijoihin.**

Vastaajien määrä: 14



Kuva 6. Koen saavani tarvittaessa hyvin yhteyden työvuorosuunnittelijoihin.

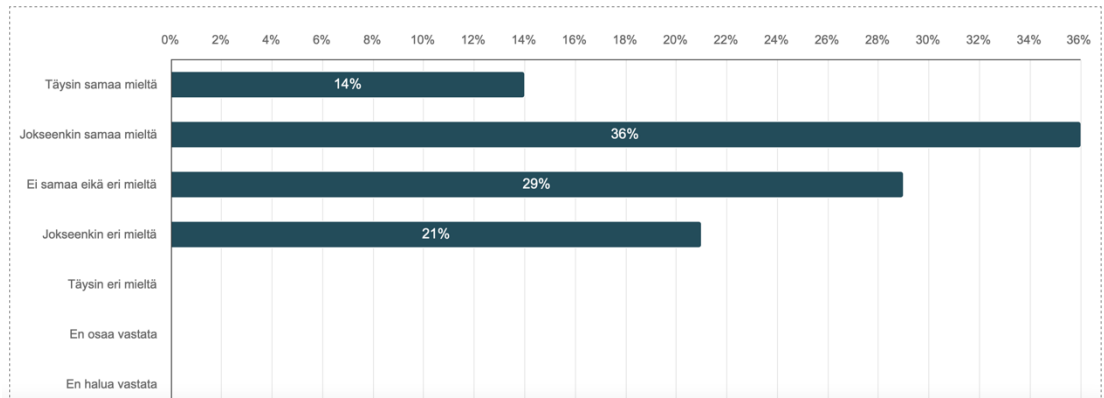
Yhteensä 79 % oli joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä kuvan 6 väittämän kanssa. 7 % koki ettei ole samaa eikä eri mieltä asiasta ja 14 % vastaajista eivät osanneet vastata väittämään.

## 7.2 Keskitetyn työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin

Kyselyssä oli seitsemän väittämää, kuinka keskitetty työvuorosuunnittelu vaikuttaa yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin. Kysymykset poimittiin Työterveyslaitoksen liikennevalo -mallista, joka tukee työhyvinvoinnin toteutumista työvuorosuunnittelussa tutkitun tiedon perusteella. Monet työvuorosuunnitteluohjelmat ottavat huomioon liikennevalomallin suunnittelun yhteydessä.

Ensimmäinen väittämä seitsemästä liittyi työvuorojen ergonomiseen suunnitteluun (kuva 7). Vastaajista 14 % oli täysin samaa mieltä väittämästä, 36 % jokseenkin samaa mieltä, 29 % ei samaa eikä eri mieltä ja 21 % jokseenkin eri mieltä.

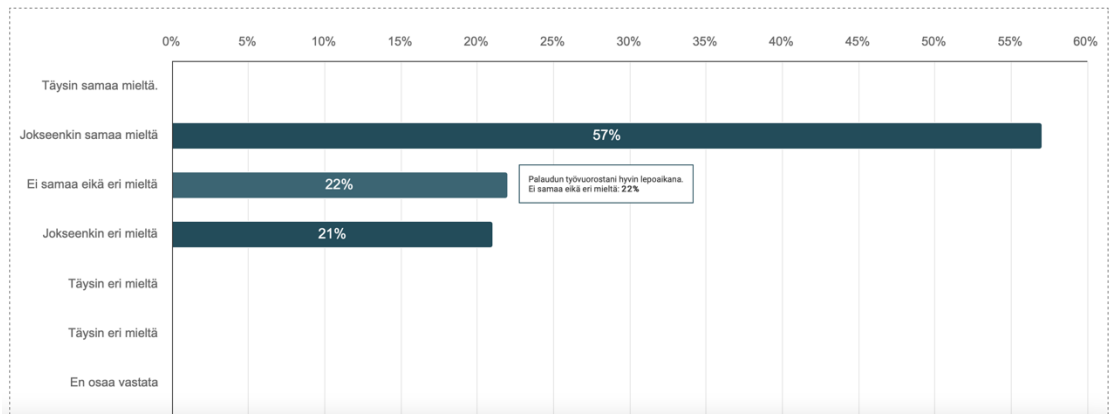
**Työvuoroni on suunniteltu ergonomisesti. (Työvuorot kiertävät, esimerkiksi: Aamu, ilta, yö, vapaa, vapaa ja yksittäiset työvuorot minimoidaan.)**  
Vastaajien määrä: 14



Kuva 7. Työvuoroni on suunniteltu ergonomisesti. (Työvuorot kiertävät, esimerkiksi: Aamu, ilta, yö, vapaa, vapaa ja yksittäiset työvuorot minimoidaan.)

Väittämän ”Palaudun työvuorostani hyvin lepoaikana” (kuva 8) kanssa 57 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. 21 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. 22 % ei ollut samaa eikä myöskään eri mieltä.

**Palaudun työvuorostani hyvin lepoaikana.**  
Vastaajien määrä: 14

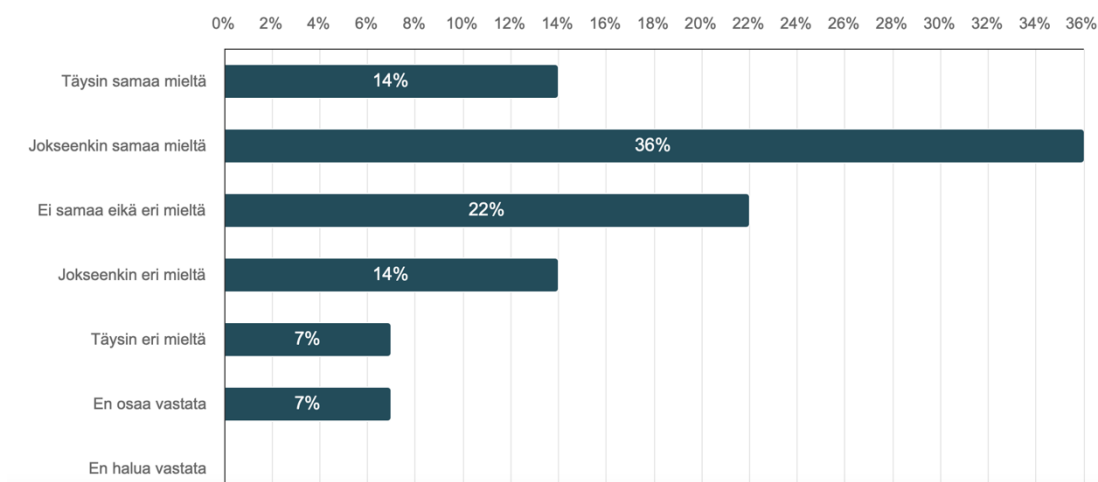


Kuva 8. Palaudun työvuorostani hyvin lepoaikana.

Työvuoroista palautumista tarkennettiin väittämällä ”Työvuorojen epäsäännöllisyys vaikeuttaa palautumistani.” (kuva 9.) 14 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä oli 36 %. Yhteensä 21 % oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastaajista 7 % ei osannut vastata kysymykseen ja 22 % ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä.

**Työvuorojen epäsäännöllisyys vaikeuttaa palautumistani.**

Vastaajien määrä: 14

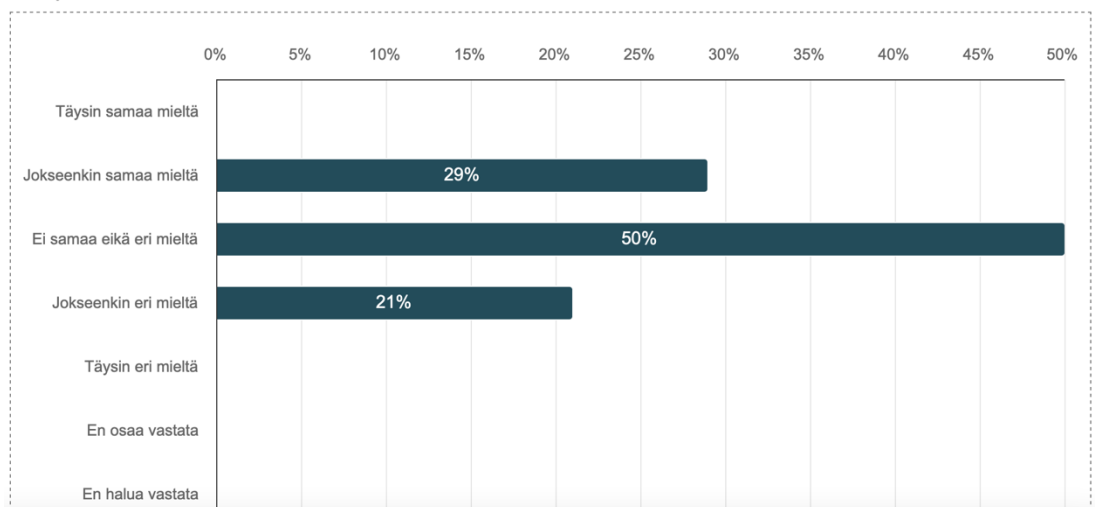


Kuva 9. Työvuorojen epäsäännöllisyys vaikeuttaa palautumistani.

29 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, että nykyinen työvuorosuunnittelu auttaa jaksamaan työssä. (kuva 10.) 21 % oli jokseenkin eri mieltä väittämästä ja 50 % ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

**Nykyinen työvuorosuunnittelu auttaa minua jaksamaan työssäni.**

Vastaajien määrä: 14

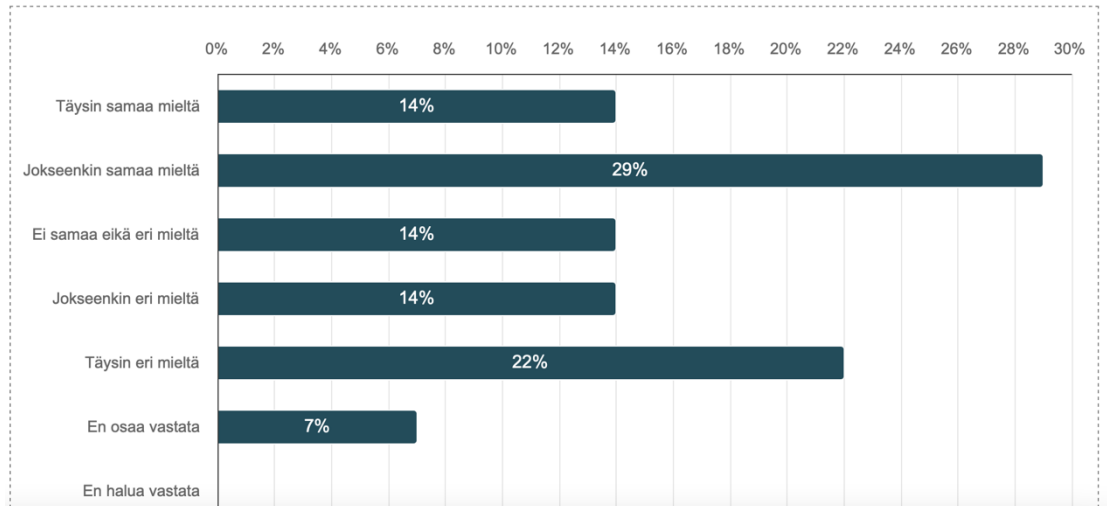


Kuva 10. Nykyinen työvuorosuunnittelu auttaa minua jaksamaan työssäni.

Vastaukset hajaantuivat paljon "Keskitetty työvuorosuunnittelu tuo mielestäni tasa-arvoisuutta työvuorolistoihin" -kohdalla (kuva 11). Yhteensä 43 % vastaajista oli sitä mieltä, että työvuorolistat ovat joko jokseenkin tai täysin tasa-arvoisia, mutta 36 % yhteensä oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

**Keskitetty työvuorosuunnittelu tuo mielestäni tasa-arvoisuutta työvuorolistoihin.**

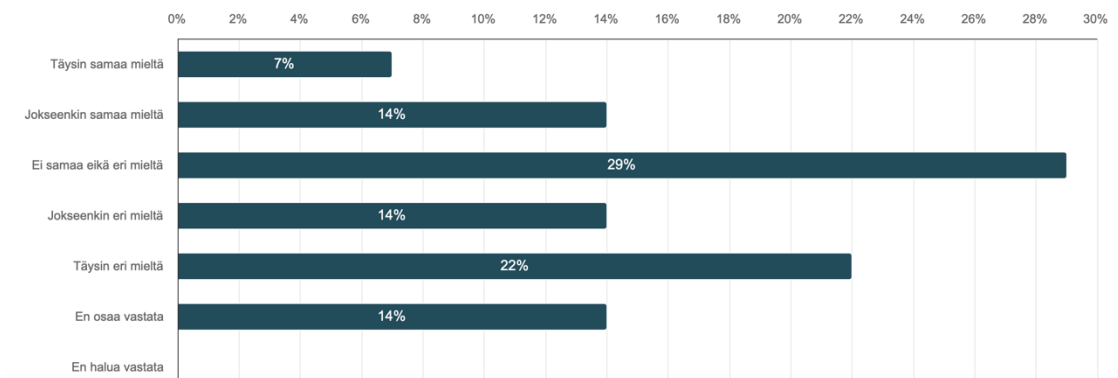
Vastaajien määrä: 14



Kuva 11. Keskitetty työvuorosuunnittelu tuo mielestäni tasa-arvoisuutta työvuorolistoihin.

**Keskitetty työvuorosuunnittelu on vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin.**

Vastaajien määrä: 14



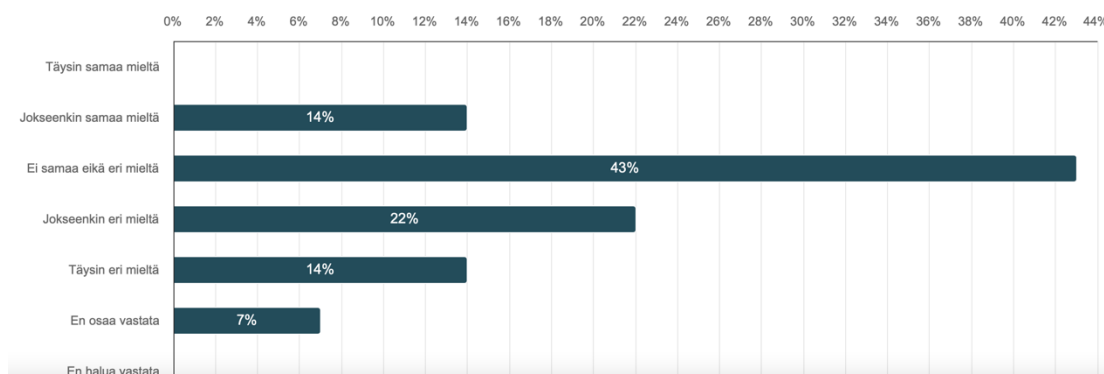
Kuva 12: Työvuorosuunnittelu vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin

Hajontaa tuli myös väittämän, ”Keskitetty työvuorosuunnittelu on vaikuttanut positiivisesti työilmapiiriin” (kuva 12). 7 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 14 % vastaajista jokseenkin samaa mieltä. 29 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. 14 % oli jokseenkin eri mieltä ja 22 % oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. 14 % ei osannut vastata.

**7.3 Keskitetyn työvuorosuunnittelun vaikutus henkilöstömitoitukseen**

Kolme väittämää koski keskitetyn työvuorosuunnittelun vaikutuksia henkilöstömitoitukseen ja henkilöstön osaamiseen. Väitteeseen ”Keskitetty työvuorosuunnittelu vapauttaa aikaani välittömään potilastyöhön” (kuva 13) 36 % vastasi olevansa väitteen kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. 14 % oli jokseenkin samaa mieltä. 43 % ei ollut samaa eikä myöskään eri mieltä. 7 % vastaajista ei osannut vastata kysymykseen.

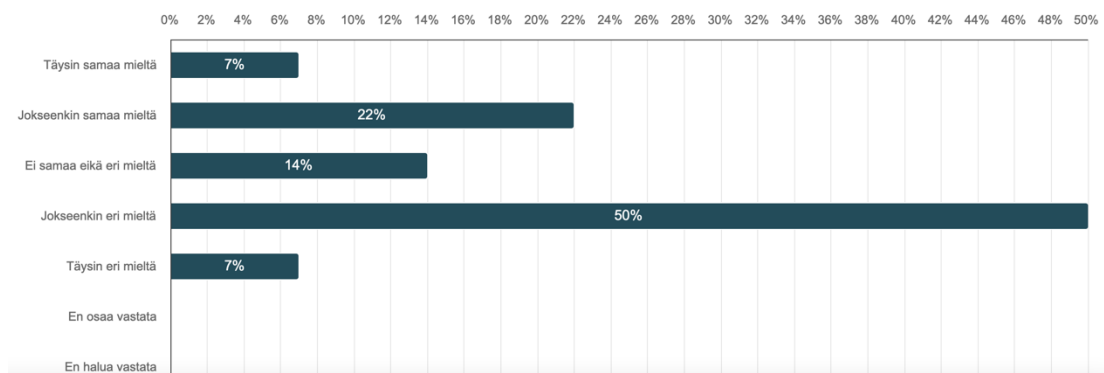
**Keskitetty työvuorosunnittelu vapauttaa aikaani välittömään potilastyöhön.**  
Vastaajien määrä: 14



Kuva 13. Keskitetty työvuorosunnittelu vapauttaa aikaani välittömään potilastyöhön.

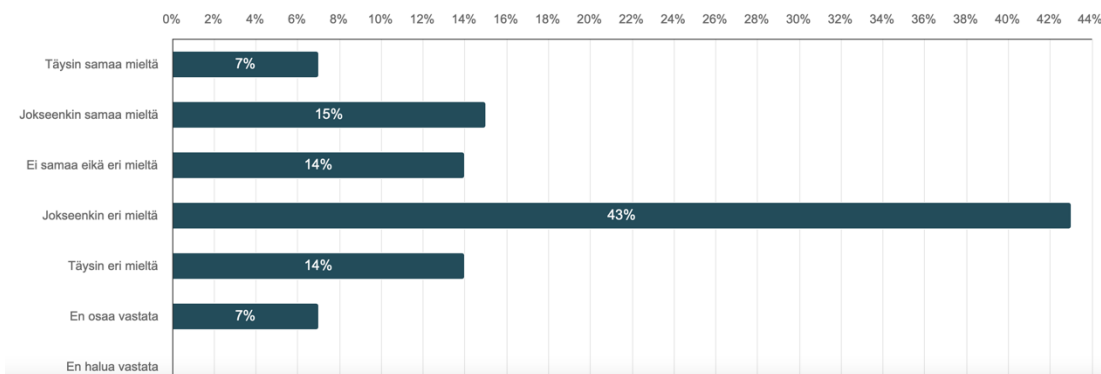
Henkilöstön riittävä osaaminen on tärkeää jokaisessa vuorossa ja se tulisi ottaa huomioon myös työvuorosunnittelussa. Väittämään ”Työyksikössäni jokaisessa vuorossa on riittävä osaaminen keskitetyn työvuorosunnittelun myötä” 57 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tästä. 29 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 14 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. (Kuva 14.)

**Työyksikössäni jokaisessa vuorossa on riittävä osaaminen keskitetyn työvuorosunnittelun myötä.**  
Vastaajien määrä: 14



Kuva 14. Työyksikössäni jokaisessa vuorossa on riittävä osaaminen keskitetyn työvuorosunnittelun myötä.

**Työyksikössäni on riittävästi hoitohenkilökuntaa keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä.**  
Vastaajien määrä: 14



Kuva 15. Työyksikössäni on riittävästi hoitohenkilökuntaa keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä.

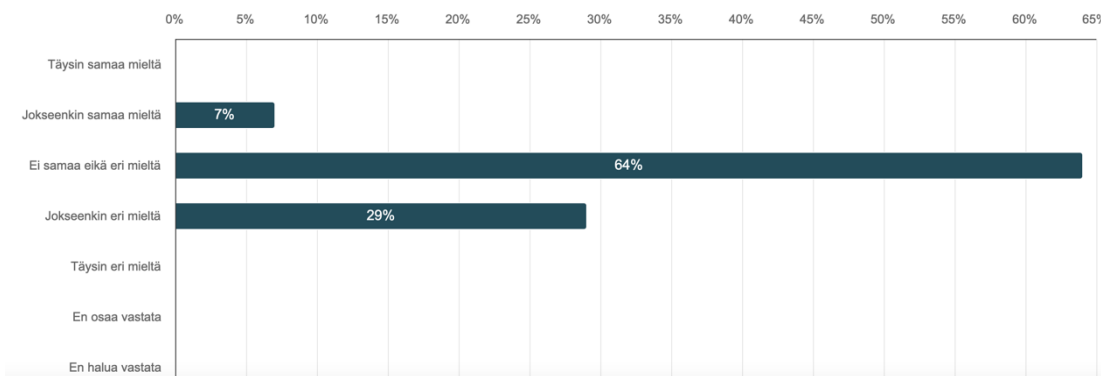
Yhtä tärkeä kuin osaaminen on riittävä henkilöstömitoitus. Yhteensä 57 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteen ”Työyksikössäni on riittävästi hoitohenkilökuntaa keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä. 22 % yhteensä oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. 14 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 7 % vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. (Kuva 15.)

#### 7.4 Tyytyväisyys keskitettyyn työvuorosuunnitteluun

Lopuksi kysyttiin vielä hoitohenkilökunnan tyytyväisyyttä ja kehittämissuhteita nykyiseen työvuorosuunnitteluun. Viimeinen kysymys oli avoin, johon hoitohenkilökunta pystyi kertomaan oman kehitysehdotuksensa työvuorosuunnitteluun.

Vastauksien perusteella 7 % on jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (kuva 16). 29 % jokseenkin eri mieltä ja 64 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.

**Olen tyytyväinen työvuorosuunnittelun toteutukseen.**  
Vastaajien määrä: 14



Kuva 16. Olen tyytyväinen työvuorosuunnittelun toteutukseen.

93 % vastaajista koki, että työvuorosuunnittelussa olisi vielä kehitettävää. Tähän kysymykseen oli liitetty avoin kysymys, missä vastaajat pystyivät itse kertomaan parannusehdotuksia. Vastauksissa useammassa toivottiin autonomia työvuorosuunnittelua tai useamman toiveen esittämistä. Lisäksi myös toivottiin enemmän tarkkuutta ja hoitajien ottamista huomioon yksilöinä: Jotkut eivät halua työvuorojaan suunniteltavan ergonomisesti ja joku taas toivoo, ettei tulisi illasta aamuun vuoroja. Joukossa oli myös ehdotus, työvuoron loppumista jo kello 20, mikäli seuraava työvuoro olisi aamu. Myös tasa-arvoisuutta kaivattiin lisää, ettei kenelläkään olisi mitään erityisoikeuksia.

## **8 POHDINTA**

### **8.1 Tulosten tarkastelu**

Leineweberin (2020) mukaan etenkin ikääntyneet työntekijät, naiset ja ne, joilla on alentunut työkyky, hyötyisivät vaikutusmahdollisuuksista työaikoihin ja näin työolotkin paranisivat. Erityisesti naisvoittoisilla aloilla koetaan hankaluuksia työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä sekä tapaturmia sattuu enemmän, mikäli työssä on pysyvästi matalat vaikutusmahdollisuudet. Tuki- ja liikuntaelimiin ja mielenterveyteen liittyvät oireet vähenivät, kun työssä on hyvät vaikutusmahdollisuudet. Työaikoja tulisi muokata esimerkiksi työntekijän iän, sukupuolen, työkyvyn ja työn sisällön mukaisesti.

O'Connel ym. (2024) puhuivat myös tutkimuksessaan joustavista työolosuhteista ja sähköisen työvuorosuunnittelusta yhtenä työhyvinvoinnin mahdollistajana. Kuitenkin O'Connellin ym. (2024) tutkimuksessa havaittiin, kuinka 60 tutkimukseen osallistunutta osastoa (N=67) raportoi autonomisen työvuorosuunnittelun lisäävän työntekijöiden ajatuksia vaikutusmahdollisuuksista verrattuna 26 osastoon (N=56), joissa työntekijät eivät itse osallistuneet työvuorosuunnitteluun. Tulosten mukaan, Etelä-Savon hyvinvointialueella Mikkelin alueen ikääntyneiden palveluissa suurin osa saa tehdä suurimmaksi osaksi (72 %) sellaisia työvuoroja kuin haluavatkin ja työntekijät kokevat saavansa vaikuttaa työvuorosuunnitteluun tarpeeksi (72 %). Kuitenkin on niitä, jotka kokevat vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi (21 %). Myös Moring & Kaunisto (2021) puhuivat artikkelissaan, kuinka erityisen tärkeää olisi työpaikalla neuvotella työn

ja perheen yhteensovittamisen keinoista, etenkin jos ne eivät mukaudu työehtosopimusten raameihin. Näin myös voisi uudistaa myös työyhteisöjen ja johtamisen käytänteitä.

Kun käytetään keskitettyä työvuorosuunnittelua, työvuorosuunnittelijoiden olisi tärkeää ottaa huomioon myös työntekijöiden omat toiveet työvuoroista. Kyselyn perusteella toiveet otetaan hyvin huomioon, jolloin työntekijä myös pystyy vaikuttamaan omaan työaikaansa. Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista 86 % oli sitä mieltä, että työvuorotoiveet otetaan joko erittäin hyvin tai melko hyvin huomioon työvuorolistoja suunniteltaessa. Honkakosken (2023) mukaan tärkein asia työvuorosuunnittelussa on läpinäkyvyys, toisaalta myös työntekijöiden toiveiden kuuleminen on tärkeää. Ejebu ym. (2021) havaitsivat myös tutkimuksessaan, kuinka omien työvuorotoiveiden esittäminen ja niiden mahdollistaminen lisäsivät tyytyväisyyttä työhön ja auttoi heitä selviytymään vuorotyön aiheuttamista haasteista.

Etenkin vuorotyötä kritisoidaan paljon, kuinka vapaa-aikaa ja työtä on vaikea saada sovittua yhteen. Kysymys näiden kahden yhteensovittamisesta ei näytä helpottaneen tai vaikeutuneen keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä. Kyselyn vastaajista 22 % koki työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisen helpottaneen keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä, mutta 14 % vastaajista koki nykyisen työvuorosuunnittelun hankaloittaneen yhteensovittamista. Paloheimo-Koskipään (2015) havaintojen mukaan työpaikan avoin ja keskusteleva ilmapiiiri auttaa työntekijää suunnittelemaan omaa elämäänsä. Ejebu ym. (2021) myös havaitsivat, kuinka pelkästään yövuoroja tekevät hoitajat pystyivät huolehtimaan perheestään, jopa yksinhuoltajana tai yhteishuoltajuudessa. Pelkästään yövuoroa tekevä hyötyi taloudellisesti, esimerkiksi kouluikäisen lapsen ei ollut tarvetta mennä iltapäivätoimintaan. Kuitenkin pelkkää yövuoroa tekevät tunsivat syyllisyyttä jättäessään lapset yöksi kotiin tai hankaloitti sosiaalisen elämän ylläpitoa. Myös aamuvuoroa tekevät kokivat Ejebun ym. (2021) tutkimuksessa itsensä eristetyksi perheestään tai ystävistään. Heidän mukaansa esimerkiksi ikä, työkokemus ja mahdollinen perhe vaikuttivat erilaisten työvuorojen kokemiseen ja näin myös muokkaavat työvuorotottumukset omanlaisikseen. Mitä paremmin työvuorosuunnittelussa pystytään huomioimaan työntekijöiden toiveet, pyynnöt ja työn kuormittavuustekijät, sitä paremmin työntekijä todennäköisesti sitoutuu työyhteisöön. Tämä myös vähentää jatkuvaa sijaisten

perehdyttämistä ja vuokratyövoimaa, joka omalta osaltaan tuo myös säästöjä hyvinvointialueelle. (O'Connel ym. 2024.)

Oli työvuorosuunnittelu autonominen tai keskitetty, jokaisen yksikön tulee luoda omat säännöt työvuorosuunnittelulle. Naavalinna (2014, 10) esimerkiksi mainitsee, kuinka onnistuneessa henkilöstöä osallistavassa työvuorosuunnittelussa tarvitaan kaikkien osapuolten osallistumista. Vastauksien perusteella 7 % on saanut riittävän ohjeistuksen ja koulutuksen keskitetystä työvuorosuunnittelusta, 50 % kokee jääneen paitsi tästä informaatiosta. Lähes kaikki vastaajat kokivat, etteivät he saa tarpeeksi hyvin yhteyttä työvuorosuunnittelijoihin. Yksi vastaajista kertoo kyselyn viimeisessä kysymyksessä, missä kysyttiin parannusehdotuksia nykyiseen työvuorosuunnitteluun, kertoi ettei tiedä kuka hänen työvuoronsa suunnittelee ja jos työvuorosuunnittelijalle voisi tarvittaessa jopa puhua henkilökohtaisesti. Näin työvuorosuunnittelusta voisi tulla entistäkin läpinäkyvämpää ja persoonan enemmän huomioon ottavampaa, lisäksi myös tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun voisi kasvaa.

Työvuorosuunnittelu pitäisi toteuttaa tasa-arvoisesti ja reilusti. Nykyään etenkin digitalisaatio korostuu. Automaatio ja työvuorojen optimointi tulevat helpottamaan työvuorosuunnittelijan työtä (Lyytinen, 2023). Työvuorosuunnittelusta on paljon dataa saatavilla, jonka avulla työvuorot voidaan suunnitella kaikille tasapuolisesti. Honkakoski (2023) myös huomauttaa, vaikka työvuorosuunnittelu siirtyy hiljalleen keskitetyksi, mahdollisesti myös tekoälyn tekemäksi, se ei ole uhka vaan mahdollisuus, kunhan työnantaja huomioi myös henkilöstön osaamisen ja henkilökohtaiset toiveet. Tulosten mukaan 50 % vastaajista työvuorot olivat suunniteltu ergonomisesti. Kuitenkin poikkeuksiakin tästä varmasti löytyy, avoimessa kysymyksessä yksi vastaajista toivoi työvuorosuunnittelijoilta tarkempaa suunnittelua, ettei tulisi illasta aamuun työvuoroja. Avoimessa kysymyksessä jotkut myös toivoivat työntekijöiden kohtelua yksilöinä, joillekin ergonominen työvuorosuunnittelu sopii, mutta joillekin ei. Ejebu ym. (2021) kuvaavat tutkimuksessaan, kuinka hoitajien oli hankalaa omaksua erilaisia terveellisiä elämäntapoja, kuten liikkumista ja terveellisiä ruokailutottumuksia, etenkin jos he työskentelevät vuorotyössä. Työvuoroja suunnitellessa olisi tärkeää huomioida EU:n työaikalainsäädäntö, jonka mukaan työntekijä on oikeutettu saamaan 11 tunnin lepoajan kahden työvuoron väliin. Joissain

maissa, kuten esimerkiksi Norjassa ja Suomessa, työntekijä ja työnantaja voivat sopia alle 11 tunnin lepoajasta. 23 % eurooppalaisista työntekijöistä raportoi lyhyistä lepoajoista. (Vedaa ym. 2022.) He myös jatkavat, kuinka välitön reaktio lyhyestä lepotausta on lyhentynyt unen määrää. Lyhentyneen unen seurauksena myös unen laadun raportoitiin olevan heikompaa, stressitaso nousee ja yleinen tyytyväisyys työhön laskee.

Kun työvuorot ovat suunniteltu järkevästi kuormitusta ja sääntöjä noudattaen, työvuoroistakin palautuu. Työterveyslaitos kehottaa välttämään pitkiä työvuoroputkia tai toistuvia iltavuoroja, koska ne rajoittavat työntekijän palautumista työvuoroista ja rajoittavat sosiaalista elämää. Yksi vastaaja toivoi avoimessa kysymyksessä enintään 5 työpäivän työjaksoja. 57 % kuitenkin kokee palautuvansa työvuoroistaan hyvin lepoaikana. Tähän vaikuttaa paljon kuormitus työpaikalla ja myös oma henkilökohtainen elämä. Paloheimo-Koskipään (2015) mukaan etenkin fyysinen rasittavuus on yksi vuorotyön kuormittavimmista tekijöistä. Vuorotyö vaikuttaa unen laatuun ja siten johtaa väsymykseen. Väsymyksenä ihmisen on hankala ottaa vastaan tietoa.

Keskitetyn työvuorosuunnittelun sanotaan vapauttavan työntekijän aikaa itse oleelliseen työhön (Laine 2018). Kyselyn perusteella aikaa ei juurikaan vapaudu tai työntekijät eivät itse sitä havaitse työssään, 14 % vastaajista koki aikaa vapautuvat enemmän välittömään potilastyöhön. Etelä-Savon hyvinvointialueella alkaa keväällä 2025 AI-assistentti ammattilaiselle -hanke. Hankkeen tarkoituksena on selvittää, voidaanko tekoälyn avulla lisätä ammattilaisten työnhallintaa, jolloin saadaan aikaa asiakkaalle ja potilaskontakteihin. (Ora 2025) Nykyisellään myös tekoälyä käytetään enenevässä määrin myös työvuorosuunnittelussa. Esimerkiksi Pirkanmaan hyvinvointialueella vuoden 2025 aikana otetaan käyttöön ohjelmistoavusteisen työvuorosuunnittelun, jolloin työvuorosuunnittelijoiden tarve vähenisi 55 henkilötyövuodella. Samalla voitaisiin ottaa huomioon työn tarve, työvuorotoiveet, -mieltymykset ja -rajoitukset. (Hankaniemi 2023)

Jokaisessa työvuorossa tulisi olla riittävä osaaminen oli käytössä mikä tahansa työvuorosuunnittelu. Vastauksien pohjalta voidaan havaita, että osaamisessa on puutteita. Lyytisen (2023) mukaan yksi työvuorosuunnittelun trendeistä on resurssien kohdentaminen eli varmistetaan tarve ja työvoima oikein.

Näin työn kustannukset eivät nouse liikaa ja jokaisessa työvuorossa on juuri oikea työntekijämitoitus oikealla osaamistasolla. Potilasturvallisuuden takaamiseksi työvuorosuunnittelijoilla tulisi olla tietoa jokaisen työntekijän osaamisesta ja luvista. Työntekijän työhyvinvointiin riittävällä osaamisella on myös vaikutusta positiivisesti, kun jokainen tietää oman roolinsa työyhteisössä eikä joudu toistuvasti tekemään omien töiden lisäksi toisen hoitajan töitä. Asiaan voidaan puuttua toistuvalla resurssisuunnittelulla ja osaamisen ylläpitämisellä. Tämä vaatii myös keskustelua niin työvuorosuunnittelijoiden ja esihenkilöiden välillä, jotta pystyttäisiin takaamaan riittävä osaaminen jokaisessa vuorossa. Riittävä osaaminen heijastuu myös potilaiden/asiakkaiden laadukkaaseen hoitoon.

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen toiminnan lähtökohtana on terveydenhuoltolaki. Lainsäädännön mukaan jokaisella asiakkaalla tai potilaalla on oikeus laadukkaaseen hoitoon. Sosiaalihuoltolaissa, vanhuspalvelu- ja vammaispalvelulaissa säädetään laadusta esimerkiksi tuetussa palveluasumisessa, kotihoitossa ja ympärivuorokautisessa palveluasumisessa. Näissä yksiköissä tulisi olla omavalvontasuunnitelma, joka on lupaus laadusta ja siihen on kirjattu hoitoyksikön henkilöstömitoitus. Työturvallisuuslaki koskee jokaista työpaikkaa ja se velvoittaa työnantajan huolehtimaan, ettei työstä ei ole haittaa eikä vaaraa psyykkisesti tai fyysisesti. Yleisin syy vaaratilanteille on kuormittuneisuus ja etenkin sote-aloilla kuormittuneisuuden syy on alhainen henkilöstömäärä. (Super liitto, s.a) Kyselyn perusteella henkilöstömäärä koetaan vähäiseksi. Vastajista 57 % kokee, ettei heidän yksiköissään ole riittävästi hoitohenkilökuntaa.

Kuvan 16 ja kuvan 17 näkyvien väittämien kohdalla kartoitettiin hoitohenkilökunnan tyytyväisyyttä työvuorosuunnittelun toteutukseen ja kokevatko vastaajat työvuorosuunnittelun olevan loppuun kehitetty prosessi vai kaipaavatko he vielä muutosta. 64 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän ”Olen tyytyväinen työvuorosuunnittelun toteutukseen.” 29 % oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja 7 % jokseenkin samaa mieltä. Vastajista 29 % oli täysin samaa mieltä ja 64 % jokseenkin samaa mieltä väittämästä ”Koen, että työvuorosuunnittelussa olisi vielä kehitettävää” olivat kuitenkin samaa mieltä, että työvuorosuunnittelu kaipaasi vielä kehitystä.

## 8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä on tärkeää lähdekritiikki ja luotettavuuden edellytys on, että tutkimus on tehty tieteelliselle tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaan (Heikkilä 2014, 176). Opinnäytetyöhöni valitsin tutkimukset huolella. Koska keskitetystä työvuorosuunnittelusta ei juurikaan ole aiempia tutkimuksia, jouduin ottamaan mukaan hieman vanhempaakin tutkimusmateriaalia. Pääasiassa kaikki valituksi tulleet tutkimukset ovat alle 10 vuotta vanhoja. Aineistoa ja toisen tekemää työtä kunnioitettiin, eikä tekstiä plagioitu. Lisäksi työssäni huolehdin asianmukaisista lähdeviitteistä. Opinnäytetyön loppuvaiheessa ajoin koko työn Turnit -plagioinninesto-ohjelman kautta, jonka jälkeen tarpeen vaatiessa pystyin vielä muokkaamaan tekstiä sujuvammaksi ja lähteitä kunnioittavammaksi.

Mittaamisen luotettavuutta kuvataan validiteetillä ja reliabiliteetillä. Validiteetti kuvaa kuinka on onnistuttu mittaamaan haluttua asiaa tai ilmiötä. (Vilka 2021b luku 7: Tutkimuksen arviointi, määrällisen tutkimuksen arviointia) Etenkin kyselytutkimuksissa kysymyksenasettelu vaikuttaa eli onko kysymyksien asetelulla saatu vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tuloksissani oli valideja kysymyksiä, joilla sain selvitettyä, onko keskitetyllä työvuorosuunnittelulla vaikutusta yksittäisen hoitotyöntekijän työhyvinvointiin. Reliabiliteetti on kyky, jolla tuotetaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tätä voidaan tarkastella mittauksen jälkeen. (Heikkilä 2014, 178) Opinnäytetyössä myös reliabiliteetti eli luotettavuus toteutui, koska kysymällä hoitohenkilökunnalta onko keskitetyllä työvuorosuunnittelulla yhteyttä työhyvinvointiin, saadaan vastauksia. Toki vastaukset saattavat olla myös erilaisia, mutta toistettavissa olevia.

Aineiston kokoamisesta ja sen tarkoituksesta tulisi tutkimukseen osallistuvia henkilöitä hyvän tieteellisen käytännön mukaan aina informoida. Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Lisäksi lupa tutkimukseen osallistumiseen tulee aina saada myös siltä organisaatiolta, joita ihmiset edustavat. Tässä tapauksessa tutkijana hain tutkimuslupaa Etelä-Savon Hyvinvointialueelta. Lisäksi Vilka (2021a, Osa II: Aineistojen kirjo, Aineiston eettiset lähtökohdat) ohjeistaa, kuinka ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleisiin periaatteisiin kuuluu, että tutkittavat henkilöt ovat täysin vapaaehtoisesti osallistu-

massa tutkimukseen. Lisäksi heillä on ollut täysi oikeus olla vastaamatta tutkimuksessa käytettyyn kyselyyn. Mikäli kerätty tieto päättyy väärin käsiin, kerättyistä tiedoista voidaan tunnistaa henkilö yhdistelemällä tietoja. Siksi myös opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn osallistuvalla on kerrottava, kuinka huolehdin saamastani aineiston turvallisesta käsittelystä ja säilyttämisestä, tietojen hävityksestä. (Ks. Viikka 2021a, Osa II: Aineistojen kirjo, Aineiston eettiset lähtökohdat, yksityisyyden suojaaminen.)

### 8.3 Johtopäätökset

Tuloksien perusteella on vaikea muodostaa kokonaista kuvaa, kuinka työntekijät kokevat keskitetyn työvuorosuunnittelun tai vaikuttaako se jollain tavoin työhyvinvointiin. Näin pienen otannan perusteella keskitetty työvuorosuunnittelu jakaa mielipiteitä. Siinä on paljon hyvää, mutta paljon myös kehitettävääkin. Joka tapauksessa, tutkimus toivottavasti toimisi hyvänä ponnahdusalus- tana avoimelle keskustelulle työvuorosuunnittelusta jokaisessa yksikössä, jota tämä tutkimus jollain tapaa koskettaa. Opinnäytetyön tuloksien perusteella ei voida yleistää koskemaan jokaista yksikköä, ei edes yhtä yksikköä.

Tämän tutkimuksen perusteella yksiköissä tuli miettiä hoitohenkilökunnan vaikutusmahdollisuuksia kasvattaa antamalla heidän vielä enemmän priorisoida työvuoroja ja vapaita, ennen kuin työvuorosuunnittelijat tekevät työvuorolistat. Tulosten mukaan hoitohenkilökuntaa tulisi perehdyttää riittävästi työvuorosuunnitteluun heti työsuhteen alussa ja varmistamalla myös riittävän usein, toimiiko työvuorosuunnittelu niin kuin sen pitäisi toimia. Mikäli hoitotyöntekijä tuntee työvuorojen taustalla olevat lait, pystyy hän myös itse esittämään sellaisia toiveita työvuorosuunnittelijoille, jotka on mahdollista myös toteuttaa.

Keskitetyssä työvuorosuunnittelussa erillinen työvuorosuunnittelija tekee työvuorot erilliseen työvuorosuunnitteluohjelmaan työntekijöiden toiveiden ja työnantajan antamien ohjeiden mukaan. Kynnys hoitotyöntekijöiden ja työvuorosuunnittelijoiden kohdalla vaikuttaa tulosten perusteella liian suurelta. Voisivatko hoitotyöntekijät käydä keskustelua suoraan työvuorosuunnittelijan kanssa ilman välikäsiä? Lisäksi tulisi tarkastella hoitotyöntekijöiden ja työvuoro-

rosuunnittelijoiden kesken ovatko prioriteetit asetettu niin, että ne ovat mahdollista toteuttaa, koska tämä myös tuo hoitotyöntekijöille lisää vaikutusmahdollisuuksia. Työvuorosuunnittelijat voisivat myös tulla kertomaan hoitotyöntekijöille työvuorosuunnittelun prosessista, kuinka he tekevät työvuorolistat ja minkälaiset lait heitä ohjaavat.

Tuloksissa erittäin hyvää oli se, kuinka hoitohenkilökunta on tyytyväisiä työvuorosuunnittelijoiden suunnittelemiin työvuoroihin. Avoin vuoropuhelu johdon, työvuorosuunnittelijoiden ja hoitohenkilökunnan välinen keskustelu toisi oman lisänsä työhyvinvointiin. Vastauksissa yllätti, ettei keskitetty työvuorosuunnittelu juurikaan vapauta hoitotyöntekijöiden aikaa itse potilastyöhön, vaikka tutkimusmateriaaleissa kirjoitettiin keskitetyn työvuorosuunnittelun lisäävän aikaa itse oleelliseen työhön. Työnantajan tulisi pohtia, meneekö nyt työvuorosuunnittelusta vapautettu aika hoitotyöntekijöillä johonkin muuhun ja onko se hoitotyöntekijöiden kannalta oleellista.

Avoimen kysymyksen vastauksissa myös toivottiin iltavuoron loppumista jo klo 20, mikäli hoitaja tulee aamuvuoroon töihin. Työvuoroja tulisi tarkastella, voisiko työvuorosuunnittelua muokata enemmän toiminnallisempaan suuntaan, jossa työvuorot suunniteltaisiin enemmän sen pohjalta, mitkä vuorot ovat kii-reisimpiä ja mitkä rauhallisempia. Nämä ovat kuitenkin sellaisia, mitkä tulisivat muotoutumaan oman yksikön tarpeista ja lähtökohdista.

Tuloksista nousi esiin myös osaavan hoitohenkilökunnan riittävydestä joka vuoroon, tämä on riski työhyvinvoinnille.

#### **8.4 Jatkotutkimusehdotukset**

Valitettavasti tutkimuksia juuri keskitetystä työvuorosuunnittelusta ei ole saatavilla, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö työvuorosuunnittelu toimisi näinkin. Tarvitaan vain lisää tietoa asiasta. Jatkossa olisi mielenkiintoista lukea vertailla kuinka paljon yksittäinen työntekijä käyttää aikaansa autonomisessa työvuorosuunnittelussa työvuorojen suunnitteluun verrattuna työntekijään, jolla on käytössä keskitetty työvuorosuunnittelu. Myös ihan yksikkökohtaisella tutkimuksella voisi selvittää keskitetyn työvuorosuunnittelun hyötyjä paremmin ja vastauksiakin voisi saada enemmän kuin mitä nyt näin laajalla.

## LÄHTEET

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S & Rotenberg, L. 2019. Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial health, National institute of Occupational Safety and Health* 5, 184-200. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4> [viitattu: 21.5.2024].

Crist-Grundman, D & Mulrooney, G. 2011. Effective workforce management starts with leveraging technology, while staffing optimization requires true collaboration. *Nursing economics*, 29, 4. Verkkolehti. Saatavissa: <https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.xamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=bcb3fb62-e9b5-4cbc-af2f-071f0aa9e8cf%40redis> [viitattu 8.5.2023].

Drake, R.G. E-roster policy: Insights and implications of codifying nurse scheduling. 2017. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1460458217724579> [viitattu: 1.4.2024].

Ejebu, O-Z., Dall'Ora, C. & Griffiths, P. 2021. Nurses' experiences and preferences around shift patterns: A scoping review. *PloS ONE* 8. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8367008/> [viitattu: 21.5.2024].

Etelä-Savon hyvinvointialue. 2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ete-lasavonha.fi/eloisa/organisaatio-ja-toimielimet/tietoa-hyvinvointialueesta/> [viitattu: 23.2.2024].

Hankaniemi, A. 2023. Tekoäly alkaa auttaa tekemään yli 19 000 työntekijän työvuorot, ja tähän liittyy huolia ja säästömahdollisuuksia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20016816> [viitattu: 14.3.2025].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-6495-1> [viitattu: 29.4.2024].

Honkakoski, J. 2023. Hyvä työvuorosuunnittelu lisää työhyvinvointia sote-alalla. Blogi. Päivitetty: 1.3.2023. Saatavissa: <https://www.tehy.fi/fi/blogit/hyva-tyovuorosuunnittelu-lisaa-tyohyvinvointia-sote-alalla> [viitattu: 22.3.2024].

Karhula, K & Turunen, J. 2023. Yhteisöllinen vuorosuunnittelu tuo pitovoimaa sote-alan työpaikalle. Blogi. Päivitetty: 10.10.2023. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/yhteisollinen-vuorosuunnittelu-tuo-pitovoimaa-sote-alan-tyopaikalle> [viitattu: 22.3.2024].

Koivisto, T., Sinervo, T. & Laitinen, J. 2023. Hyvä veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa. Vantaa: PunaMusta. E-kirja. Saatavilla: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146243/TTL\\_978-952-391-075-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146243/TTL_978-952-391-075-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y) [viitattu: 9.6.2024].

Konkola, T. 2022. Perinteinen vai autonominen työvuorosuunnittelu? Blogi. Päivitetty: 29.3.2022. Saatavissa: <https://www.planier.fi/post/perinteinen-vai-autonominen-tyovuorosuunnittelu> [viitattu:24.3.2024].

Kuntatyönantajat. 2024. Työajat. Tilastot ja julkaisut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/tyoajat> [viitattu: 23.3.2024]

Laaksonen, H & Laitinen, H. 2020. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä. Helsinki: Sanoma Pro. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/fi/book/978-952-63-5328-9> [viitattu: 25.3.2024].

Laine, P. 2018. Keskitetty työvuorosuunnittelu vapauttaa aikaa tuottavaa työhön. LinkedIn. Päivitetty: 18.1.2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.linkedin.com/pulse/keskitetty-tyovuorosuunnittelu-vapauttaa-aikaa-tuottavaan-laine> [viitattu: 23.3.2024].

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista. 28.12.2012/980.

Leineweber, C., Kecklund, G., Lindfors, P. & Magnusson Hanson, L.L. 2016. Change in Work-time control and work-home interference among Swedish working men and women: Findings from the SLOSH cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine* 23.670-678. Verkkolehti. Saatavissa: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5118396/> [viitattu: 20.2.2025].

Lyytinen, J. 2023. Työvuorosuunnittelun trendit heijastavat digitalisaation tarvetta. CGI. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.cgi.com/fi/fi/blogi/cgi-hr/tyovuorosuunnittelun-trendit-heijastavat-digitalisaation-tarvetta> [viitattu: 1.4.2024].

Markkula, A. 2022. Henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden turvaaminen. Pirkanmaan hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pirha.cloudnc.fi/download/noname/%7B15571df7-b8c5-4a7e-9f0e-434228e3ca9f%7D/38263> [viitattu:27.4.2024].

Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. s.a. Tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/ominaisuudet/> [viitattu:20.8.2024].

Moring, A & Kaunisto, T-E.2021. Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden monimuotoisuus? *Työelämän tutkimus* 4.646-659. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/112504/66159> [viitattu. 1.4.2024].

Mård, M. 2018. Työvuorosuunnittelu on henkilöstöressurssien johtamista. Blogi. Päivitetty: 20.8.2018. Saatavissa: <https://www.priimalaskenta.fi/laskenta-blog/tyovuorosuunnittelu-on-henkilostoresurssien-johtamista> [viitattu: 21.3..2024].

Mäntysalo, J. Ympäri vuorokautisen hoivan hoitajamitoitus laskee. Yleisradio. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20083620/64-3-222200> [viitattu: 9.6.2024].

Naavalinna, R. 2014. Henkilöstöä osallistava työvuorosunnittelu. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen. Ylempi amk –opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/75631/Naavalinna\\_Riikka.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/75631/Naavalinna_Riikka.pdf?sequence=1) [viitattu: 20.2.2025].

O’Connel, M., Barry, J., Hartigan, I., Cornally, N & Saab, M.M. The impact of electronic and self-rostering systems on healthcare organisations and healthcare workers: A mixed-method systematic review. 2024. *Journal of Clinical nursing* 7.2374-2387. Verkkolehti. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38481071/> [viitattu: 1.4.2024].

Ora, Ulla. 2025. Etelä-Savon ja Keski-Suomen hyvinvointialueet aloittavat tekoälyyn liittyvän yhteistyön. *Lääkärilehti* 80. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.laakarilehti.fi/terveydenhuolto/etela-savon-ja-keski-suomen-hyvinvointialueet-aloittavat-tekoalyyn-liittyvan-yhteistyon/?pub-lic=8755d606952e9ba178a2129cda1b976e> [viitattu: 10.3.2025].

Ottman-Salminen, M., Vikberg-Aaltonen, P., Rannisto, P-H & Kaunonen, M. 2022. Osastonhoitaja kliinisen työn johtajana sairaalaorganisaatioissa. *Tutkiva hoitotyö* 2, 12-19. Verkkolehti. Saatavissa: [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/150081/osastonhoitaja\\_kliinisen\\_tyon\\_johtajana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/150081/osastonhoitaja_kliinisen_tyon_johtajana.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu: 21.3.2024].

Paananen, V. 2024. Hallitus päätti: osa vanhusten hoitajista voidaan korvata teknologialla. Helsingin Sanomat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000010674235.html> [viitattu: 8.9.2024].

Paloheimo-Koskipää, L. 2015. Vuorotyöntekijä viihtyy työssään, kun saa vaikuttaa työaikoihinsa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ty-opiste/vuorotyontekija-viihtyy-tyossaan-kun-saa-vaikuttaa-tyoaikoihinsa> [viitattu: 20.2.2025].

Räsänen, M. 2024. Palvelupäällikkö. Sähköpostiviesti 8.2.2024. Etelä-Savon hyvinvointialue.

Saske, S., Josefsson, K & Karttunen, T. 2024. Vanhuspalvelujen tila 2023. Tilastoraportti 16/2024. THL. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148876/Tilastoraportti\\_16\\_2024.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148876/Tilastoraportti_16_2024.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [viitattu: 9.6.2024].

Super-liitto. s.a. Hoitajamitoitus. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/henkiloston-maara/> [viitattu: 20.2.2025].

Tietoarkisto. s.a. Kyselylomakkeen laatiminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/> [viitattu: 13.5.2024].

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue. 2019. Siun sotessa käyttöön otettu toimintalähtöinen työvuorosunnittelu pyrkii tasaamaan työtaakkaa ja takaamaan asiakkaille laadukkaan hoidon. WWW-ddokumentti. Saatavissa: <https://www.siun-sote.fi/-/siun-sotessa-kayttoon-otettu-toimintalahtoinen-tyovuorosunnittelu-pyrkii-tasaamaan-tyotaakkaa-ja-takaamaan-asiakkaille-laadukkaan-hoidon> [viitattu:10.2.2024].

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. s.a. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu.24.3.2024].

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimialaraportit. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. E-kirja. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu: 5.3.2024].

Tevameri, T. 2023. Toimialaraportit. Sote-palveluala. Työvoima, yksityisensektorin rooli ja kansainvälistyminen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. E-kirja. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM\\_2023\\_02\\_sote\\_toimiala.pdf?sequence\\_2&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164805/TEM_2023_02_sote_toimiala.pdf?sequence_2&isAllowed=y) [viitattu:27.4.2024].

THL. 2025. Henkilöstömitoituksen seuranta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/vanhuspalvelujen-tila-vanpal-/henkilostomitoituksen-seuranta> [viitattu: 20.2.2025].

THL. 2024. Henkilöstön osaaminen vanhuspalveluissa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut/henkiloston-osaaminen-vanhuspalveluissa> [viitattu: 9.6.2024].

Työterveyslaitos. s.a. Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo-aika/vuoroty/tyoaikojen-arvioinnin-liikennevalomalli> [viitattu: 30.3.2024].

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5.painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.e-library.com/fi/book/9789524518758> [viitattu: 16.5.2024].

Vedaa, Ø, Rockwell Djupedal, I.L., Svensen, E., Waage, S., Bjorvatn, B., Pallelsen, S., Lie, S.A., Nielsen, M. & Harris, A. 2022. Health-promoting work schedules: protocol for a large-scale cluster randomized controlled trial on the effects of a work schedule without quick returns on sickness absence among healthcare workers. *BMJ Open* 4. Verkkolehti. Saatavilla: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9014074/> [viitattu: 21.5.2024].

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin yliopisto. E-kirja. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content> [viitattu: 13.5.2024].

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen – keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-7838-5> [viitattu: 9.6.2024].

Vilkka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701236> [viitattu: 22.3.2024]

Vilkka, H. Tutki ja kehitä. 2021. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731> [viitattu: 23.3.2024]

Visma Entry. 2023. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.vismaentry.fi/tie-topankki/tyovuorosuunnittelu-ja-tyovuorosuunnitelma> [viitattu: 23.3.2024]

Taulukko 1. Alustava tiedonhaku

Tietokanta	Hakusana	Tulokset	Rajaukset
Cinahl	work schedul* OR shift plan* AND e-rost* AND central*	218	Ilmainen kokonainen teksti, julkaistu vuosina 2014-2024, englannin kielinen
Ebsco	Centralized workforce management	1177	-"-
	Centralized workforce management AND hospital	187	-"-
	Workforce management AND hospital	38	-"-
PubMed	e-roster* OR computer* centr* AND job schedul* OR shift plan* OR work schedule AND nurs*	2294	Ilmainen kokonainen teksti, vertaisarvioitu, julkaistu vuosina 2014-2024, englannin kielinen
	Workforce management AND scheduling	617	-"-
	nurs* AND job schedule* AND welfare	30	-"-
Medic	työvuoro	8	
Journal	työvuorosuun* AND hoito*	16	

Taulukko 2. Koostetaulukko käytetyistä tutkimuksista.

Tutkimuksen bibliografiset tiedot XAMK:n raportointihjeiden mukaan	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmä	Keskeiset tulokset
Vedaa ym. (2022)	Tarkastella työvuorosuunnittelun vaikutuksia työhyvinvointiin niillä, jotka sallivat alle 11 tunnin lepoajan kahden työvuoron väliin 6. kuukauden ajaksi ja jotka eivät salli alle 11 tunnin lepoaikaa.	Tutkimuksen otanta on 76 sairaalayksikköä ja yhteensä 4260 henkilöä. Tutkimus on analysoitu ITT ("intention-to-treat"-analyysillä).	Unenmäärä väheni 5-6.5 tuntiin niiden henkilöiden kohdalla, jotka sallivat alle 11 tunnin lepoajan kahden työvuoron välissä. Verrokkiryhmällä unen määrä oli 7-8 tuntia. Lisäksi alle 11 tunnin lepoajalla töihin palaavat kokivat itsensä väsyneemmäksi päivän aikana. Ei voida varmaksi sanoa, johtuvatko terveyteen vaikuttavat lopputulemat juurikin liian lyhyestä lepoajasta.
Drake, R.G (2017)	Tutkia työvuorosuunnittelukäytännössä käytettävää kodifikaatiota: sääntöjä ja menettelytapoja eri yksiköissä.	Tutkimus perustuu 46 julkiseen työvuorosuunnittelu käytäntöön. Tutkimukset kerätty Google hakukonetta käyttämällä. Teemaattisen analyysin avulla menettelytavat koodattiin ja kategorioitiin.	Käytänteet koodattiin viiteen eri pääluokkaan: "Reilu, mutta turvallinen", "Käyttäjäystävällinen", "Työvuorosuunnittelua huolella", "Vuokratyövoiman/varahenkilöstön käytön minimointi" ja "Maksuprosessi".
Ejebu, O-Z. ym. (2021)	Tutkia hoitajien kokemuksia ja mieltymyksiä vuorotyön eri malleista kansainvälisessä kirjallisuudessa.	Laajan tutkimuskysymyksen vuoksi, tutkimus toteutettiin kartoittavana tutkimuksena. Aineisto haettiin CINAHL-, Medline- ja Scopus -tietokannoista.	Hoitohenkilökunnalla oli kaikissa vuorotyön malleissa niin positiivisia kuin myös negatiivisia mielikuvia. Työvuoron pituudesta tai vuorokauden ajasta huolimatta.

Moring, A & Kaunisto, T-E (2021)	Monimuotoiset perheet –verkosto yhdessä Insinööriliiton, Ammattiliitto Pron ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin kanssa työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita.	Kyselyyn vastasi yhteensä 778 luottamushenkilöä.	Työnantaja ei ole myöntänyt palkatonta vapaata lapsen hoitojärjestelyjä varten. Työntekijä on myös joutunut irtisanoutumaan. Epättyypillisten työaikojen vaikutuksia perhe-elämään on tutkittu Suomessa vähän. Johtamisen on havaittu olevan suuressa roolissa työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa.
O'Connell, M. ym. (2024)	Tutkimuksen tavoitteena oli yhdistää tutkimuksien lopputulokset, jotka koskivat elektronisten työvuorosuunnittelun vaikutuksia terveysalan organisaatioille ja niiden työntekijöille.	utkimukset kerättiin muun muassa Cinahl ja Medline -tietokannoista. Tutkimukset tarkasteltiin kahden eri itsenäisen tutkijan kanssa ja kerätty data	Autonomisen ja sähköisenä tapahtuvan työvuorosuunnittelulla havaittiin olevan positiivinen vaikutus työntekijän tyytyväisyyteen. Lisäksi autonomisen ja sähköisen työvuorosuunnittelun havaittiin antavan enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Ajankäytöllisesti automaattisen työvuorosuunnittelun havaittiin vähentävän työvuorosuunniteluun käytettävää aikaa 45 minuuttista 10 minuuttiin.

Hyvä ikääntyneiden palveluiden hoitaja!

Olen Anitta Kallio ja opiskelen Mikkelissä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa Dataperusteisten hyvinvointipalveluiden kehittämisen YAMK-tutkintoa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, kuinka keskitetty työvuorosuunnittelu tukee työntekijän työhyvinvointia. Jatkossa vastauksien pohjalta voidaan siis kehittää työvuorosuunnittelua palvelemaan paremmin työntekijää ja työhyvinvointia.

Olisin kiitollinen, mikäli vastaisitte oheisen linkin takaa löytyvään kyselyyn: ((tähän linkki)). Kyselyssä tulee olemaan suljettuja kysymyksiä. Aineistoa tulee käsittelemään ainoastaan tutkimuksen tekijä ja materiaali tuhoaan asianmukaisesti heti opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

Vastausaikaa on xx.xx.2024 saakka.

Kyselyn perusteella teitä ei voida tunnistaa, eikä mitään henkilötietoja tulla keräämään.

Kiitos jo etukäteen osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,

Anitta Kallio

eanka025@edu.xamk.fi tai 040 xxx xxx x

Kysymykset:

Ikä: < 25 vuotta, 25-35 vuotta, 35-45 vuotta, 45-55 vuotta, > 55 vuotta  
Työssäolo vuosina: Alle 5 vuotta, yli 5 vuotta, 15 vuotta tai enemmän.

Työvuoroni toteutuvat toiveideni mukaan.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Minulla on useimmiten vähintään 11 tunnin lepoaika kahden työvuoron välissä.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Palaudun työvuorostani hyvin lepoaikana.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Pystyn riittävästi vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun, esimerkiksi äkillisten henkilökohtaisten syiden vuoksi.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Pystyn vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun tarpeeksi.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Nykyinen työvuorosuunnittelu auttaa minua jaksamaan työssäni.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Keskitetty työvuorosuunnittelu tuo mielestäni tasa-arvoisuutta työvuorolistoihin.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Työyksikössäni on riittävästi hoitohenkilökuntaa keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

- 

Työyksikössäni jokaisessa vuorossa on riittävä osaaminen keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Työvuorosuunnittelun keskittäminen vapauttaa aikaani välittömään potilastyöhön.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Olen saanut riittävästi informaatiota keskitetystä työvuorosuunnittelusta.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Työvuoroni on useimmiten suunniteltu ergonomisesti (Työvuorot kiertävät esimerkiksi Aamu, ilta, yö, vapaa, vapaa ja yksittäiset työvuorot minimoidaan.)

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

- 

Saan uudet työvuorolistat viimeistään viikkoa ennen uuden jakson alkua.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Olen tyytyväinen työvuorosuunnittelun toteutukseen.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Minun on helpompi suunnitella vapaa-aikaani keskitetyn työvuorosuunnittelun myötä.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.

Saan tehdä riittävästi sellaisia vuoroja, joita haluan.

- Täysin samaa mieltä.
- Jokseenkin samaa mieltä.
- Ei samaa eikä eri mieltä.
- Jokseenkin eri mieltä.
- Täysin eri mieltä.
- En osaa vastata.
- En halua vastata.