

Johanna Hilkkola, Jenni Taavila

# TYÖTYTYVÄISYYS JA TYÖN KUOR- MITTAVUUS 8- JA 12-TUNTISESSA VUOROTYÖSSÄ

Opinnäytetyö  
Akuuttihoitotyö, Ylempi AMK

2019



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Johanna Hilkkola Jenni Taavila	Sairaanhoitaja YAMK	Maaliskuu 2019
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		53 sivua
Työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä		9 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymä, teho- ja valvontahoidon yksikkö, synnytysyksikkö		
<b>Ohjaaja</b>		
Niina Eklöf		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Vuorotyötä ja sen vaikutuksia yksilön hyvinvointiin on tutkittu laajalti niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Eri vuorotyömallien vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen on tutkittu vähemmän. Kansallista, hoitotyöhön liittyvää tutkimusta aiheesta ei ole. Kahdeksantuntinen, epäsäännöllinen vuorotyö on Suomen sairaaloissa yleisesti vallitseva vuorotyömalli, 12 tunnin vuorotyötä toteutetaan satunnaisissa yksiköissä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata tekijöitä, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä. Tavoitteena oli tunnistaa erityisesti niitä työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, jotka olivat yhteydessä käytössä olevaan vuorotyömalliin.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena Kymenlaakson keskussairaalassa. Tutkimusaineisto kerättiin ryhmähaastatteluilla, joissa hyödynnettiin teemahaastattelun menetelmää. Haastateltavia ryhmiä oli yhteensä kuusi, kolme kummastakin vuorotyömallista. Haastateltavien kokonaismäärä oli 25. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että vuorotyöllä ja sen toteuttamistavalla on vaikutusta yksilön koettuun työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen kummassakin vuorotyömallissa. Tulokset antoivat viitettä siitä, että työstä palautuminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä hoidon jatkuvuus koetaan parempina 12-tuntisessa vuorotyömallissa. 12 tunnin vuorotyömalli koettiin työtyytyväisyyttä lisäävänä ja työn kuormittavuutta vähentävänä vuorotyömallina. Molemmissa vuorotyömalleissa arvostettiin pidempiä yhtäjaksoisia vapaajaksoja, 12-tuntisessa vuorotyössä tämä toteutui paremmin.</p> <p>Johtopäätöksinä todetaan, että eri vuorotyömalleilla ja työvuorosuunnittelulla on merkitsevä vaikutus hoitajien työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen. Eri vuorotyömalleja tulisi kokeilla terveydenhuollon organisaatioissa rohkeammin ja joustavammin yksilön sekä työyksikön tarpeet huomioiden. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää eri vuorotyömallien suunnittelussa, kehittämisessä ja toteuttamisessa.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
työtyytyväisyys, työn kuormittavuus, vuorotyö		

Authors	Degree	Time
Johanna Hilkkola Jenni Taavila	Master of Health Care	March 2019
<b>Thesis title</b>		53 pages 9 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>  Social and Health Care Services in Kymenlaakso, Intensive care and monitoring unit, maternity unit		
<b>Supervisor</b>  Niina Eklöf		
<b>Abstract</b>  Shift work and its influence on an individual's well-being has been studied widely on a national as well as international level. Fewer studies have been made with relation to work satisfaction and workload within different shift work models, and no study has been made on the subject within the national framework of health care services. In Finnish hospitals, irregular 8-hour shift work is commonly in use. Some units also apply occasionally the 12-hour shift work model.  The aim of this thesis was to describe factors which influence work satisfaction and workload with relation to 8- and 12-hour shift work. The focus was on recognizing the factors affecting work satisfaction and workload which are related to the shift work model used in Finnish hospitals.  This study was carried out as a qualitative research at Kymenlaakso central hospital. The research material was gathered from group semi-structured interviews. There were six interview groups, and both shift work models were represented by three groups. In total, 25 persons were interviewed. Material was analysed by using inductive content analysis.  The analysis indicates that in both shift models the used shift model and its implementation method has influence on the experience of work satisfaction and workload. The results give reason to believe that after-work recovery, balance between work and personal life as well as continuity of care are better realised in the 12-hour shift model. More satisfying way of work was the 12-hour shift work was considered the better option since it increased the sense of job satisfaction and made the job feel less burdening. In both models, longer continuous day-off periods were appreciated. Such periods were more likely in the 12-hour shift model.  In conclusion, there are clear indicators how different shift work models and their organisation influence health care providers' job satisfaction and work load. Considering the operating principles of individuals and working unit's needs, different shift work models should be implemented more widely and flexibly in health care organizations. The results of this thesis can be utilized when planning, developing and executing shift work models.		
<b>Keywords</b>  job satisfaction, workload, shift work		

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KESKEISET KÄSITTEET .....	7
2.1	Työtyytyväisyys.....	7
2.2	Työn kuormittavuus .....	8
2.3	Vuorotyö .....	10
3	KIRJALLISUUSKATSAUS - TYÖTYTYVÄISYYS JA TYÖN KUORMITTAVUUS VUOROTYÖSSÄ.....	11
3.1	Tiedonhaun kuvaus .....	11
3.2	Työtyytyväisyys ja vuorotyö .....	12
3.3	Työn kuormittavuus ja vuorotyö.....	14
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	16
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	16
5.1	Aineiston keruu.....	16
5.2	Aineiston analyysi.....	17
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	19
6.1	Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät 8-tuntisessa vuorotyössä.....	19
6.1.1	Työajan hallinta.....	20
6.1.2	Työn mielekkyys .....	22
6.2	Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät 12-tuntisessa vuorotyössä.....	25
6.2.1	Työajan hallinta.....	25
6.2.2	Työn mielekkyys .....	27
6.3	Työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät 8- tuntisessa vuorotyössä .....	29
6.3.1	Työn laadulliset kuormitustekijät .....	29
6.3.2	Työn määrälliset kuormitustekijät.....	34
6.4	Työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät 12-tuntisessa vuorotyössä .....	36
6.4.1	Työn laadulliset kuormitustekijät.....	37
6.4.2	Työn määrälliset kuormitustekijät.....	39

7	POHDINTA .....	42
7.1	Tulosten pohdinta .....	42
7.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	45
7.3	Tutkimuksen eettisyys .....	47
7.4	Johtopäätökset .....	48
7.5	Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet .....	49
	LÄHTEET .....	50

## LIITTEET

Liite 1. Tutkimustaulukko

Liite 2. Saatekirje haastattelututkimukseen osallistuvalla

Liite 3. Haastattelurunko

## 1 JOHDANTO

Työelämän muutokset ovat tällä hetkellä hyvin ajankohtaisia. Meneillään olevat SOTE-palveluiden muutokset luovat epävarmuutta työpaikoista ja osaltaan kuormittavat hoitohenkilöstöä. Suuret muutokset vaikuttavat henkilöstöön uudenaikaisina työn vaatimuksina ja voimavaroina. Toisaalta muutokset tarjoavat myös uusia mahdollisuuksia ja positiivisessa mielessä haasteita työelämään. (Oksanen 2018.) Hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle eduksi ja lisää työelämän laatua. (Hahtela 2019; Hakanen & Laakso s.a.). Työtä tehdessä syntyy kuormitusta, positiivisena koettu kuormitus vaikuttaa parantavasti työhyvinvointiin. Parhaimmillaan työn haasteet motivoivat, haasteisiin vastaaminen ja onnistuminen palkitsevat. Pitkäkestoinen tai jatkuva kuormittuminen vaikuttaa haitallisesti hyvinvointiin. (Ahola ym. 2015, 10; Hakanen 2011.)

Sairaanhoitajaliitto tekee säännöllisin väliajoin tutkimuksia hoitajien työhyvinvoinnista. Viimeisin työolobarometri on tehty vuonna 2018, sen mukaan sairaanhoitajat ovat tyytymättömämpiä työoloihinsa kuin vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen aikana. Säännöllistä vuoro- ja yötyötä tekevät sairaanhoitajat ovat tyytymättömämpiä työoloihinsa kuin päivätyötä tekevät. Tyytyväisimpiä työhönsä ovat teho-, tarkkailu- tai valvontaosastolla työskentelevät sairaanhoitajat. Fyysiset ja henkiset kuormitustekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. (Hahtela 2017; Hahtela 2019.) Työtä pidetään mielekkäänä stressistä ja väsymyksestä huolimatta. Korkealaatuinen hoitotyö ja toimivat käytännöt koetaan tärkeinä työhyvinvoinnin osa-alueina. (Hahtela 2019.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata tekijöitä, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä. Tavoitteena on tunnistaa erityisesti niitä työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä käytössä olevaan vuorotyömalliin. Aihetta on tutkittu kansainvälisesti, mutta Suomesta hoitoalalta eri vuorotyömalleista löytyy vähän tutkimustuloksia. Aiemmat kansainväliset tutkimustulokset ovat ristiriitaisia tutkittaessa 12-tuntista vuorotyötä ja sen vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen (ks. Dall’Ora 2015; Estryn-Béhar ym. 2012; Simunić & Gregov 2012).

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat työtyytyväisyys, työn kuormittavuus ja vuorotyö. Tässä luvussa määritellään keskeiset käsitteet. Ensin määritellään työtyytyväisyys, seuraavaksi työn kuormittavuus ja viimeiseksi vuorotyö.

### 2.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys jäsenetään työhyvinvoinnin alakäsitteeksi. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan yksilön tyytyväisyyttä työhön ja sitä missä määrin hän pitää työstään. Työtyytyväisyys kuvaa myös myönteistä työasennetta. (Utriainen & Kyngäs 2007.) Työtyytyväisyyttä edistäviä tekijöitä ovat toimiva yhteistyö- ja vuorovaikutussuhteet kollegoiden välillä sekä korkealaatuinen hoitotyö. Työtyytyväisyyttä voidaan jäsentää sen mukaan, mitkä työn piirteet saavat aikaan työtyytyväisyyttä ja mitkä tyytymättömyyttä (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113). Hoitajien keskuudessa työtyytyväisyyteen yhdistyvät monet työn piirteet, esimerkiksi riittävät henkilöresurssit, työvuorojärjestelyt ja niihin liittyvät tekijät, johdon tuki, palkka, työolot ja -tehtävät. (Hakola 2010, 10.)

Tutkijat ovat määritelleet työtyytyväisyyttä tarve- ja odotusarvoteorioiden kautta (Juuti 2006, 29). Tunnetuimpana tarveteorian voidaan pitää Herzbergin (1959) kaksifaktorigeoriaa, joka perustuu motivaatio- ja hygieniatekijöihin. Motivaatiotekijät liittyvät työhön ja tuovat työtyytyväisyyttä. Hygieniatekijät liittyvät psykososiaaliseen ja fyysiseen työympäristöön ja luovat tyytymättömyyttä. Herzbergin teorian mukaan työtyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä aiheuttavat eri tekijät. Motivaatiotekijöihin vaikuttamalla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä. Hygieniatekijöihin vaikuttamalla vähennetään tyytymättömyyttä, mutta se ei lisää työtyytyväisyyttä. Hygieniatekijöiden ollessa kunnossa, on helpompi vaikuttaa myös motivaatiotekijöihin. (Lämsä & Päivike 2013, 84.)

Lawlerin (1968) odotusarvoisessa työtyytyväisyysmallissa huomioidaan se, mitä tyydytystä henkilö työstään saa ja mitä hän odottaa saavansa. Ihminen kokee työtyytyväisyyttä, kun työstä saa palkkioita ja tyydytystä yhtä paljon, kun ajattelee, että hänen kuulusikin saada. Tyytymättömyyteen johtaa se, jos palkkioita ja tyydytystä kokee saavansa vähemmän. Ulkoisia palkkioita ovat

rahallinen palkkio, ylennys, työn jatkuvuus, saatu kiitos, tunnustus, hyväksyntä ja arvostus. Sisäisiä palkkioita ovat kokemus siitä, että on onnistunut työssään ja työ on tärkeää. Työtyytyväisyyttä edeltää tuntemus siitä, että palkkiot ja oma oletamus itselleen kuuluvista palkkioista ovat tasapainossa. (Juuti 2006, 29.)

Wexley ja Yuklin mallissaan ovat puolestaan yhdistäneet edellä mainittuja työtyytyväisyyden eri teoriomalleja. Heidän mukaansa työtyytyväisyyttä on paras tarkastella vuorovaikutteisen mallin avulla. Työtyytyväisyys koostuu nykyisten työolosuhteiden, sosiaalisten vertailuiden ja työntekijän ominaisuuksien yhteisvaikutuksista. Henkilön ominaisuudet, aikaisemmat työkokemukset ja sosiaaliset vertailut ohjaavat käsitystä siitä, minkälaiset työolosuhteiden kuuluisi olla ja mitä palkkioita työstä kuuluisi saada. (Juuti 2006, 31–32.)

## 2.2 Työn kuormittavuus

Työkuormitus koostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käytöstä työssä ja työn vaiheissa. Kuormitustekijät ovat työtehtävän, työprosessin, työympäristön, työn organisoinnin tai työyhteisön ja organisaation toimintatapojen ominaisuuksia ja piirteitä. Kuormitustekijöillä voidaan tarkoittaa myös stressin välityksellä vaikuttavia tekijöitä, joilla on vaikutusta ihmisen toimintaan, hyvinvointiin tai terveyteen. Kuormituksella tarkoitetaan prosessia, jossa kuorma vaikuttaa ihmiseen, kuormittuminen kertoo kuormituksen seurauksista yksilötasolla ja kuormittuneisuus kuvastaa yksilön kuormittumisen astetta. (Ahola ym. 2015, 7.) Työntekijän kyky selviytyä työn aiheuttamasta paineesta vaikuttaa siihen, muuttuuko kuormittuminen kielteiseksi vai myönteiseksi (Waris 2001, 15).

Terveyden kannalta kuormittuminen voidaan luokitella myönteiseksi tai kielteiseksi sekä lyhyt- tai pitkäkestoiseksi. Työpäivän aikana kertynyt kuormittuneisuus kertoo lyhytkestoisesta kuormittuneisuudesta. Kun hallitsee oman työnsä ja se koetaan sopivan haasteellisena, koetaan *lyhytkestoista myönteistä kuormittuneisuutta*, joka on terveyden kannalta hyödyllistä. Huono työn hallinta, liian vaikea tai liian helppo työ, sopimaton työmäärä tai yksitoikkoinen



työ voivat aiheuttaa *lyhytkestoista kielteistä kuormittuneisuutta*, josta voi aiheutua alentunutta toiminta- ja työkykyä. *Pitkäkestoinen kielteinen kuormittuneisuus* aiheutuu kuormitusprosessista, jossa työpäivän aikana kehittynyt kuormittuneisuus ei lopu työpäivän päätyttyä, vaan työasioita miettii myös vapaa-ajalla. *Pitkäkestoista myönteistä kuormittuneisuutta* koetaan, kun on saanut oppia uutta ja sen kautta kehittynyt työssään. (Waris 2001, 26–28.)

Työn vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin kuormitustekijöihin. Määrällistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa työmäärä ja työtahti. Laadulliset kuormitustekijät liittyvät työn kognitiivisiin, emotionaalisiin ja sosiaalisiin vaatimuksiin. (Mauno ym. 2017.) Opinnäytetyössä keskitytään pääosin laadullisiin kuormitustekijöihin.

Laadullisten kuormitustekijöiden keskiössä on yksilön henkilökohtainen arvio työn ominaispiirteiden kuormittavuudesta, ja ne eivät usein ole ulkoisesti näkyvissä ja toisen havainnoitavissa. Laadulliset vaatimukset voidaan jakaa kognitiivisiin -, intensiivisyyden -, eettisiin - ja emotionaalisiin vaatimuksiin sekä työn epävarmuustekijöihin ja työn ja perheen (yksityiselämän) ristiriitoihin. Työn *kognitiiviset kuormitustekijät* käsittävät tiedon prosessointia, kuten tiedon tuottamista, tulkintaa, päätöksentekoa, muistamista ja ongelmanratkaisukykyä. *Intensiivisyyden vaatimuksiin* vastataan työhön panostamalla niin ajallisesti kuin tietotaidollisestikin, sekä vastuunotolla oman työn kehittämisestä ja hallinnasta. Työn *eettiset vaatimukset* kuvaavat työhön liittyvää haastavaa päätöksentekoa, jossa työntekijä joutuu punnitsemaan päätöksensä liittyvää oikeaa ja väärää ja niiden seurausta esimerkiksi potilaalle tai sivulliselle. Myös työntekijän kokemus siitä, ettei aina pysty toteuttamaan työtään oman arvopohjansa mukaisesti aiheuttaa sisäistä ristiriitaa ja kuormittuneisuuden kokemuksia. *Emotionaaliset kuormitustekijät* koostuvat työn sosiaalisesta kanssakäymisestä. Työ kuormittaa emotionaalisesti etenkin, jos työssä joutuu käsittelemään ja työstämään vastapuolen (potilaan) tunteita, jotka usein saattavat olla kielteisiä. Tämä usein vaatii työntekijän omien todellisten tunteiden piilottamista. *Työn epävarmuus* käsittää työn menettämisen pelkoa ja työssä tapattavia kielteisiä muutoksia. *Työn ja perheen ristiriita* tarkoittaa työ- ja perheroolien

yhteensopimattomuutta ja niiden välistä kielteistä vuorovaikutusta. (Mauno ym. 2017.)

### **2.3 Vuorotyö**

Suomessa vuorotyö hoitoalalla on yleensä epäsäännöllistä kolmivuorotyötä, sosiaali- ja terveysalalla vuorotyötä tekee 38 % ihmisistä. (Karhula 2015; Miettinen 2008). Sairaaloissa vuorotyötä tekevä hoitohenkilökunta kuuluu jaksotyöajan piiriin (Tehy s.a). Työaikalain 7. § määrittää jaksotyöajan siten, että kolmen viikon jakson aikana työtunnit saavat olla enintään 120 tuntia (Työaikalaki 9.8. 1996/605). Kunnallisen virka ja työehtosopimuksen mukaan sairaaloissa jaksotyötä tehdään yleisimmin kolmen viikon jaksossa, jossa työaika on enintään 116 tuntia ja 15 minuuttia. Vuorokautista tai viikoittaista työaikaa ei ole määritelty. (KVTES 2017.) Jaksotyön ajanjaksona työvuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja niistä on sovittava etukäteen. Vuorojen 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 § 27.)

Kolmivuorotyötä työtä tehdään aamu-, ilt- ja yövuorossa. Aamu- ja iltavuorojen pituus on keskimäärin kahdeksan tuntia ja yövuoron pituus noin kymmenen tuntia. (Tehy s.a.) Yötyöksi terveydenhuoltoalalla määritellään työ, joka ajoittuu kello 22:n ja 7:n välille, jaksotyössä työnantaja saa teettää yövuoroa (Tehy s.a.; Työaikalaki § 26.). Kolmivuorotyön rinnalla on mahdollista sopia paikallisesti 12 tunnin työvuoroista, jossa työtä tehdään kahdessa noin 12 tunnin työvuorossa. Työtä tehdään päivä- ja yövuorossa. 12 tunnin työvuoromalli tarvitsee toteutuakseen usein poikkeusluvan ammattijärjestöltä ja organisaatiolta. (Tehy s.a.) Useista työaikaa koskevista säädöksistä voidaan sopia paikallisesti. Paikallisella sopimisella voidaan parhaimmillaan edistää joustavaa vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista sekä työhyvinvointia. Osapuolten välistä luottamusta lisää onnistuminen paikallisessa sopimuksessa. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2016; KVTES 2017.)

### **3 KIRJALLISUUSKATSAUS - TYÖTYTYVÄISYYS JA TYÖN KUORMITAVUUS VUOROTYÖSSÄ**

Kirjallisuuskatsauksen avulla luotiin teoreettinen tausta tutkimuksen aiheelle työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus vuorotyössä. Tässä opinnäytetyössä käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, sen tarkoituksena on koota tutkimustieto sanallisesti yhteen. (ks. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 92–94.)

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta käytetään paljon hoitotieteellisessä tutkimuksessa ja sitä voidaan käyttää tutkimuksen osana tai itsenäisenä tutkimusmenetelmänä. Se on luonteeltaan aineistolähtöistä ja pyrkii ymmärtämiseen tähtäävään ilmiön kuvaukseen. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus perustuu tutkimuskysymykseen tai tutkimuskysymyksiin tähdäten aikaisemman tutkimustiedon kokoamiseen ja kuvailuun. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheet voidaan jakaa neljään osaan; tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineisto ja sen valinta, kuvailun rakentaminen ja tulosten tarkastelu. Tutkimuskysymyksen muodostaminen ohjaa koko prosessia. Tavoitteena on muodostaa rajattu, mutta riittävän väljä tutkimuskysymys, joka muodostaa pohjan tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostumiselle ja ohjaa aineiston valintaa. Kuvailu rakentuu aikaisemman tutkimustiedon sisällön yhdistämisestä ja syntetisoinnista tähdäten aiemman tutkimustiedon keskeisten tulosten kokoamiseen ja tarkasteluun. (Kangasniemi ym. 2013.)

#### **3.1 Tiedonhaun kuvaus**

Systemaattinen tietokantahaku tehtiin tietokannoista Cinahl, PubMed ja Medic tutkimuksen keskeisten käsitteiden mukaisesti. Englanninkielisinä hakusanoina käytettiin: job satisfaction or work satisfaction AND workload or work load or job strain or strain AND shift work or shiftwork. Suomenkielisinä hakusanoina käytettiin: työtyyty\* AND työn kuormit\* AND vuorotyö. Sisäänottokriteereinä kirjallisuuskatsaukseen valikoiduille tutkimuksille määriteltiin teolliset vertaisarvioidut, sairaaloissa tehdyt tutkimukset, jotka koskettivat hoitohenkilökuntaa. Kirjallisuuskatsaukseen sopivat tutkimukset valittiin tutkimusten tiivistelmien perusteella. Poissulkukriteereiksi määriteltiin yli kymmenen

vuotta vanhemmat tutkimukset tai artikkeleita ei ollut saatavilla. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui 10 tutkimusta. Systemaattisen tietokantahaun lisäksi tehtiin manuaalisia tiedonhakuja, joiden perusteella kirjallisuuskatsaukseen valittiin seitsemän tutkimusta. Tiedonhaun kuvaus on esitetty taulukossa 1. Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tutkimukset taulukoitiin (liite 1).

Taulukko 1. Tiedonhaun kuvaus

Tietokanta	Hakusanat	Rajaus	Tulokset	Valitut
Cinahl	"job satisfaction" or "work satisfaction" AND workload or "work load" or "job strain" or strain AND "shift work" or shiftwork AND nurs*	10 v	32	5
Pubmed	"job satisfaction" or "work satisfaction" AND workload or "work load" or "job strain" or strain AND "shift work" or shiftwork AND nurs*	10 v	16	5
Medic	Työtyyty* AND "työn kuormi*" AND vuorotyö	10 v	0	0
Manuaalinen haku				7
Yhteensä				17

### 3.2 Työtyytyväisyys ja vuorotyö

Työn organisointiin liittyvillä tekijöillä on todettu olevan positiivinen vaikutus hoitajien työhyvinvointiin. Työaikajärjestelyt, työn resurssointi, johtaminen, työn ja kodin yhteensovittaminen sekä ammatillisuus määrittävät vahvasti hoitotyöntekijöiden kokemusta työtyytyväisyydestä. (Utriainen & Kyngäs, 2007.) Vuorotyössä työskentelevät hoitajat, jotka tekevät pidempiä kuin 8 tunnin työvuoroja, ovat ilmaisseet työtytymättömyyttä. Hoitajilla, jotka työskentelevät 12 tuntia tai enemmän, työtytymättömyyden osuus lisääntyi 40 prosentilla. (Dall'Ora ym. 2015.) Sekä 8-tuntista vuorotyötä että 12-tuntista vuorotyötä tekevät hoitajat kokevat, että vuorotyöllä on enemmän etuja kuin haittoja, siitä huolimatta, että ilta- ja yövuorot on kuvattu epämiellyttäväksi (Costa ym. 2014). Työn ylikuorma, epäsäännölliset ja taaksepäin kiertävät työvuorot ennustavat

työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeutta, mikä altistaa edelleen tyytymättömyydelle. Epäsäännölliset työvuorot yhdistettynä 10 tunnin yövuoroihin lisäävät vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. (Estryn-Béhara ym. 2012; Simunić & Grecov 2012; Yildirim ym. 2008.) Ylityö ja työtuntien määrän ei todettu olevan yhteydessä työn ja perheen välisiin konflikteihin (Yildirim ym. 2007). Hoitajien keskuudessa osittainen työaika ja 12-tuntinen työvuoromalli on koettu hyväksi perheen ja työn sekä vapaa-ajan yhteensovittamisen kannalta, koska 12 tunnin työvuoroja on vain kolme viikossa. Toiset tekevät mieluummin 8-tuntista työpäivää useamman päivän viikossa. Tutkimuksissa on herännyt huoli hoitajien jaksamisesta ja hyvinvoinnista työskennellessä 12 tunnin vuoroissa. (Dall’Ora ym. 2015; Estryn-Béhara ym. 2012.) Lyhyitä sairaspöissaoloja 12-tuntisia työvuoroja tekevillä on vähemmän kuin lyhyempiä vuoroja tekevillä. Pitkien sairaspöissaolojen pituudessa ei todettu olevan eroa erilaisten työvuoromallien välillä. (Estryn-Béhara ym. 2012.)

12-tuntista vuorotyötä tekevät ovat harvemmin viikonloppuisin töissä (Estryn-Béhara ym. 2012). Iltavuorojen määrä, viikonloppu- ja yötyö sekä lyhyet työvuorojen välit vaikuttavat heikentävästi työn ja muun elämän yhteen sovittamiseen. Aamu-, ilta- ja yövuoroja tekevillä hoitajilla on enemmän työn ja perheen välisiä ristiriitoja kuin hoitajilla, jotka tekevät vain aamuvuoroa. (Karhula ym. 2018; Simunić & Grecov 2012.) Työn jatkuvat keskeytykset ja kiire heijastuvat osaltaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja lisäävät tyytymättömyyttä vuorotyössä (Estryn-Béhara ym. 2012).

12-tuntisessa vuorotyössä aikaisia aamuhätyksiä sekä äkillisiä ylimääräisiä vuoroja on vähemmän kuin 8 tunnin epäsäännöllisessä vuorotyössä. (Estryn-Béhara ym. 2012). Työvuorosuunnittelulla tulisi edesauttaa tyytyväisyyttä sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Työvuorosuunnittelussa tulisi huomioida työntekijälähtöinen joustavuus. (Estryn-Béhar ym. 2012; Simunić & Grecov 2012). Työvuorolistojen joustamattomuus 12-tuntisessa vuorotyössä aiheuttaa tyytymättömyyttä (Dall’Ora ym. 2015; Simunić & Grecov 2012).

Hoitajien välinen yhteisöllisyys ja korkeatasoinen potilashoito on todettu merkittäviksi työtyytyväisyyttä lisääviksi tekijöiksi. Yhteisöllisyyttä tukevilla prosesseilla sekä hoitajien vertaisuuden kokemuksilla on suuri merkitys työtyytyväisyyteen. (Utriainen & Kyngäs 2007.) 12-tuntisessa vuorotyössä tiimityön laatu on huono, työyhteisöillä on raportoitu kaksinkertainen määrä ristiriitoja ja tyytymättömyyttä työyhteisön sisällä. Heillä, jotka kokevat tyytymättömyyttä työyhteisössä, on kolme kertaa enemmän uupumusta ja työkyvyn alentumista. Kahdella kolmasosalla on työyhteisön tyytymättömyydestä johtuvaa pelkoa siitä, että he tekevät virheitä työssään. (Estryn-Béhar ym. 2012.) Korkeaa työtyytyväisyyttä ennustavia tekijöitä ovat aikomus jatkaa nykyisessä työssä, autonomia, arvostava johtaminen, monipuoliset tehtävät ja vähän stressaava työ (Andersen ym. 2016). Ammatillista tyytyväisyyttä voitaisiin lisätä huomioimalla työmäärä, palkka, työvuoron sisältö ja se, missä työskentelee (Gouzou ym. 2015).

### **3.3 Työn kuormittavuus ja vuorotyö**

Työn kuormittavuutta lisää aamuvuoroa edeltävä iltavuoro. Raskaimpina koetaan työvuoroyhdistelmät, jossa iltavuoron jälkeen on aamuvuoro tai työvuoro suunnitelmassa on useita yhden päivän vapaita, jolloin palautuminen työvuoroista on huonoa (Karhula 2015; Simunić & Grecov 2012; Costa ym. 2014). 12-tuntinen vuorotyö saattaa aiheuttaa pitkän työvuoron vuoksi enemmän uupumisen tunnetta, mutta palautumista tukee pidempi vapaa-aika työaikajaksojen välillä (Costa ym. 2014). Yövuoroa tekevät hoitajat kokevat enemmän työn kuormitusta kuin vain aamuvuoroa tai aamu- ja iltavuoroa tekevät hoitajat, joihin tuen työn korkeammista fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista (Buja ym. 2013). Lyhyet työvuorojen välit ja enemmän kuin kaksi peräkkäistä yövuoroa lisäävät väsymystä työvuoron aikana ja vapaapäivänä sekä lisäävät nukahtamisvaikeuksia. Nukahtamisvaikeuksia esiintyy myös iltavuorojen jälkeen. Unen lyhentyminen ja lievät univaikeudet ovat vuorotyötä tekevillä hoitoalan ammattilaisilla hyvin yleisiä. Yli 50-vuotiailla vaikutukset ovat voimakkaampia. (Härmä ym. 2018; Karhula 2015; Simunić & Grecov 2012.)

12-tuntisessa vuorotyössä on todettu työvuorojen aikaista väsymystä ja sen aiheuttamaa uupumusta sekä matalaa työkykyä (Estryn-Béhar ym. 2012).

Sekä 8-tuntista että 12-tuntista vuorotyötä tekevät kokevat unen vähyydestä johtuvaa väsymystä eniten yövuoroissa. Aamuvuorojen aikana huono palautuminen korostuu. 12-tuntista vuorotyötä tekevät kokevat vähemmän unihäiriöitä päivävuorojen yhteydessä kuin 8-tuntisesta vuorotyötä tekevät aamuvuorojen yhteydessä. (Costa ym. 2014.)

Hyvällä työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työstä palautumiseen ja työssä jaksamiseen (Karhula 2015; Estryn-Béhar ym. 2012). Hoitoalan työntekijöiden työssä jaksamista parantavat muun muassa vaikutusmahdollisuudet työaikoihin. Hoitotyöntekijöiden työkuormituksesta selviytymistä tukevat ergonominen työvuorosuunnittelu ja taaksepäin kiertävän vuorojärjestelmän välttäminen. (Karhula 2015.)

Vuorotyön ei ole todettu suoranaisesti vaikuttavan hoitajien krooniseen tai akuuttiin uupumiseen, mutta työvuorojen välinen huono palautuminen on epäsuorassa yhteydessä krooniseen uupumiseen (Fang ym. 2012). Työtuntien määrä ei ollut yhteydessä loppuun palamiseen (Henriksen & Lukasse 2016; Karhula ym. 2013; Karhula 2015).

Tutkimuksissa on noussut esiin huoli hoitajien loppuun palamisesta ja sen kautta potilasturvallisuudesta sekä hoitajien lisääntyneistä terveysriskeistä työskenneltäessä 12-tuntisessa vuorotyössä (Dall'Ora 2015; Estryn-Béhara ym. 2012). Vuorotyössä kaikki vuorot eivät ole samanlaisia, hoitajan luonteenpiirteet ja se minkälainen vuorokausirytmii kullekin sopii, vaikuttaa siihen, kuinka hän työstä palautuu. Negatiivisesti suhtautuvat ihmiset selviytyvät heikommin. (Rodwell ym. 2016.)

Nuorten hoitajien keskuudessa tyytymättömyys työvuoroihin ja loppuun palaminen vaikuttivat aikomukseen lähteä hoitoalalta. Siihen vaikuttavat myös heikot kehittymismahdollisuudet, matala työtyytyväisyys, työn ja perheen väliset ristiriidat, hoitotyön vaatimukset, epäsäännöllinen kolmivuorotyö sekä matala palkkaus. (Flinkman ym. 2007.)

#### **4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata tekijöitä, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä. Tavoitteena on tunnistaa erityisesti niitä työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä käytössä olevaan vuorotyömalliin.

Tarkemmat tutkimusongelmat ovat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat sairaanhoitajien ja kätilöiden työtyytyväisyyteen 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat sairaanhoitajien ja kätilöiden työn kuormittavuuteen 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä?

#### **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, koska haluttiin löytää aiheesta työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia kahden eri vuorotyömallin suhteen. Lisäksi 12-tuntisesta vuorotyömallista ei Suomesta hoitoalalta löydy tutkimustuloksia. Kvalitatiivinen tutkimusote sopii käytettäväksi tilanteissa, joissa tutkittavasta aiheesta ei juurikaan ole tietoa. Sitä voidaan käyttää myös silloin, kun halutaan saada uusia näkökulmia tutkimusalueeseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 66.)

##### **5.1 Aineiston keruu**

Aineisto kerättiin Kymenlaakson keskussairaalan synnytys- sekä teho- ja valvontahoidon yksiköissä. Aineisto kerättiin haastattelemalla, koska tällöin saatiin joustavasti kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelun etuna pidettiin myös sitä, että haastattelu pystyttiin kohdentamaan henkilöille, joilla on kokemuksia tutkittavasta aiheesta. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–74.) Ryhmähaastattelut toteutettiin teemahaastattelun mallia hyödyntäen. Tutkimuksen kohteena olivat sairaanhoitajat (n = 12), jotka tekivät epäsäännöllistä 8-tuntista vuorotyötä ja kätilöt (n = 13), jotka tekivät 12-tuntista vuorotyötä. Ennen haastatteluita synnytys- sekä teho- ja valvontahoidon yksiköiden työntekijöille lähe-



tettiin sähköpostitse saatekirje (liite 2), jossa tiedusteltiin halukuutta osallistumisesta haastatteluihin. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Synnytysyksiköstä lähes kaikki haastattelupäivinä työvuoroissa olleet kätilöt osallistuivat haastatteluihin. Teho- ja valvontahoidon yksiköstä muutama hoitaja vastasi sähköpostitse halukkuudesta osallistua haastatteluun. Lisäksi haastatteluista kerrottiin kasvotusten ja henkilökohtaisesti kyseltiin halukkuudesta osallistua haastatteluihin. Halukkaille ilmoitettiin sähköpostitse haastattelupaikka, -päivä ja -kellonaika. Haastattelupäivät sovittiin yhdessä yksiköiden esimiesten kanssa työvuorojärjestelyiden vuoksi.

Ryhmähaastattelut toteutettiin syys-lokakuussa 2018. Teemat suunniteltiin etukäteen, mutta kysymyksillä ei ollut tarkkaa muotoa ja järjestystä (Hirsjärvi ym. 2007, 203). Haastattelurunko (liite 3) muodostettiin kirjallisuuskatsauksesta valittujen teemojen varaan ja sen avulla pyrittiin löytämään tutkimustehävien mukaisia vastauksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Synnytysyksikön haastattelut toteutettiin yksikön tiloissa rauhallisessa toimistohuoneessa. Teho- ja valvontahoidon yksikön haastattelut toteutettiin haastattelutilanteeseen varatussa kokoustilassa kymenlaakson keskussairaalassa. Ryhmähaastattelu tiedonkeruumuotona oli tehokas, koska tietoja saatiin samalla kertaa usealta henkilöltä (Hirsjärvi ym. 2007, 205). Haastattelut nauhoitettiin luotettavien tulosten saamiseksi. Molemmissa vuorotyömalleissa hoitajia haastateltiin kolmessa kolmen-viiden hengen ryhmissä. Haastattelut kuuluivat työaikaan ja siihen varattiin aikaa yksi tunti. Aikaa yhteen ryhmähaastatteluun kului 40–55 minuuttia.

## **5.2 Aineiston analyysi**

Haastatteluaineisto litteroitiin eli kirjoitettiin tarkasti tekstimuotoon. Litteroinnit aloitettiin heti ryhmähaastatteluiden jälkeen, jolloin haastattelutilanteet muistettiin vielä hyvin. Seuraavaksi perehdyttiin tutkimusaineistoon, jonka jälkeen haastatteluaineisto analysoitiin induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä. Analysoitava aineisto jaettiin opinnäytetyön tekijöiden kesken siten, että toinen analysoi 8-tuntisen ja toinen 12-tuntisen haastatteluaineiston. Analysoitaessa tutkimusaineistoa käytiin jatkuvaa vuoropuhelua aineistosta ja

sen luokittelemisesta.

Induktiivista sisällönanalyysiä suositellaan analyysimetodiksi silloin, kun aiheesta ei ole aikaisempaa tutkimustietoa tai olemassa oleva tieto on hajanaista. Se sopii erityisen hyvin kuvaamaan monitahoisia, herkkiä ilmiöitä ja sitä käytetään yleisesti hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Induktiivinen sisällönanalyysi on joustava metodi, eikä sillä ole selkeitä sääntöjä tai standardeja, mikä tekee analysoinnista haastavaa tutkijalle. Sisällönanalyysin menestyksellään käyttö vaatii yksiselitteisen, tarpeeksi suppean tutkimuskysymyksen. (Elo & Kyngäs 2007.)

Sisällönanalyysissä määriteltiin analyysiyksikkö, jota tutkimustehtävä ohjasi. Analyysiyksikkö oli sana, lause tai ajatus. Aineisto *redusoitiin* eli pelkistettiin, jolloin analysoitavana oli auki kirjoitetut haastattelut. Haastatteluista etsittiin tutkimustehtäviä kuvaavia ilmauksia. Redusoinnin jälkeen aineisto *klusteroitiin* eli ryhmiteltiin, jossa alkuperäiset ilmaisut käytiin huolellisesti läpi, aineistosta etsittiin yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia kuvaavat käsitteet. Samaa kuvaavista käsitteistä muodostettiin alaluokat, näin saatiin aineisto tiivistymään. Alaluokkia yhdistelemällä muodostettiin yläluokkia ja yläluokat yhdistettiin yhdistäviksi luokiksi. *Abstrahoinnissa* eli käsitteellistämässä aineisto liitettiin teoreettisiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–112.) Esimerkki laadullisten kuormitustekijöiden induktiivisestä sisällön analyysistä 8-tuntisessa vuorotyössä kuvataan taulukossa 2.

Taulukko 2. Esimerkki laadullisten kuormitustekijöiden induktiivisestä sisällön analyysistä 8-tuntisessa vuorotyössä

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistäväluokka
"Sul on aine se työkaveri siinä (lähellä), et jos sie et ite jotaa tiiä, nii voi yhes pohtii"	Aina se työkaveri lähellä, voi yhdessä pohtia	Yhteistyö työkaverien kanssa	Yhteistyö	
"Paljo pitäs noitten lääkäreitten tehä yhteistyötä... Pitäis keskenää jutella näist asioista eikä niin, et hoitajan pitää"	Lääkäreiden pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä	Yhteistyö lääkäreiden kanssa		
"Meil on aina se teho ja CCU siel keltä voi kysyy"	Teholta ja CCU:lta voi kysyä	Yhteistyö osastojen kanssa		

"Esimies on kiinnostunut työstä ja työntekijöistä ja niistä ongelmista"	Esimies on kiinnostunut työstä, työntekijöistä ja ongelmista	Yhteistyö esimiehen kanssa		Työn laadulliset kuormitustekijät
"...kyl se (omaisten kohtaaminen) enemmän on rikkaus tässä työssä, kuormittava tekijä"	Kommunikointi omaisten kanssa rikkaus	Omaisten kohtaaminen	Sosiaalinen kuormittavuus	
"...on sattunut sellaiset potilaat, ettei kuormita"	Potilaat eivät kuormita	Potilaan kohtaaminen		
"Täytyy muistaa, et omaisten tuska on suuri"	Omaisten tuska on suuri	Vainajat	Henkinen kuormittavuus	
"Kukaa ei enää ota vastuuta, vaa siirtelee sitä toisilleen ja se jää hoitajan harteille"	Hoitajilla liikaa vastuuta	Haastavat tilanteet		
"Jos siel (yksityiselämässä) on jotaa muuta taustalla, et sie kovin hyvin työstäkään palaudu"	Jos on vaikeuksia yksityiselämässä, ei työstäkään kovin hyvin palaudu	Yksityiselämän tasapaino	Palautuminen	
"Kyl minust tuntuu, et palautudun, nyt ainakii ku on kärryillä siit mitä tekee"	Kun tietää mitä tekee, palautuu työstä	Palautumista tukevat tekijät		
"Ei varmaankaan kovin hyvin (palaudu työstä) ja miks ei palaudu, on työmatka"	Pitkä työmatka vaikuttaa palautumiseen heikentävästi	Palautumista heikentävät tekijät		

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

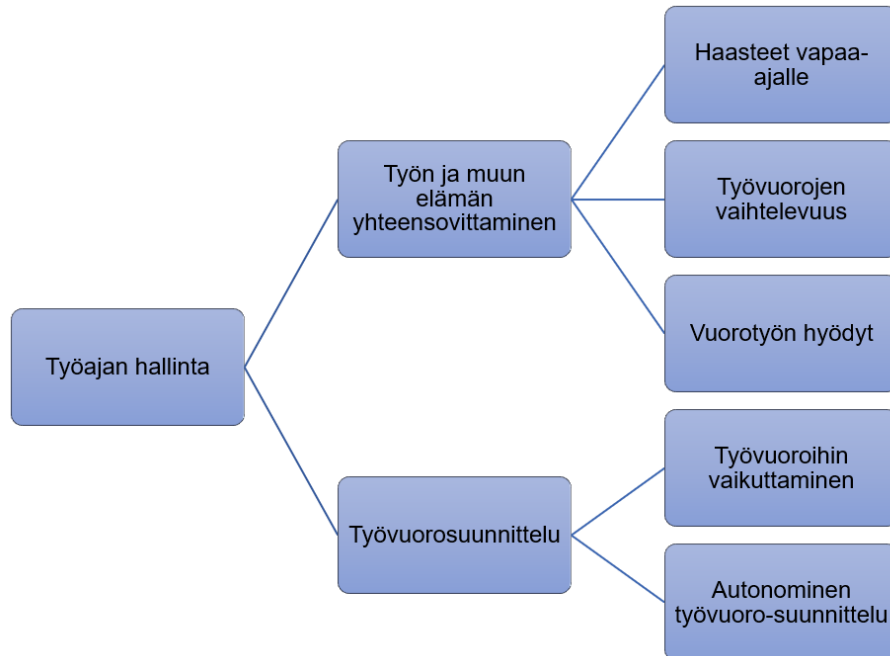
Tutkimustulokset raportoidaan molemmissa vuoromalleissa kahdessa osassa. Ensin kuvataan työtyytyväisyyteen liittyvät tekijät 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä, sitten työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät. Tutkimustuloksissa esitetään suoria lainauksia, jotka on muutettu yleiskielelle. Suorat lainaukset identifioitiin ryhmäkohtaisesti ryhmälle annetun numeron mukaisesti, esimerkiksi R1 tarkoittaa ryhmää 1.

### 6.1 Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät 8-tuntisessa vuorotyössä

8-tuntisessa vuorotyössä työtyytyväisyyteen vaikuttaviksi tekijöiksi kuvattiin työajan hallinta ja työn mielekkyys.

### 6.1.1 Työajan hallinta

8-tuntisessa vuorotyössä työajan hallinta sisälsivät yläluokat työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja työvuorosuunnittelu (kuva 1).



Kuva 1. Työajan hallintaan vaikuttavat tekijät 8-tuntisessa vuorotyössä

#### Työ ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa 8-tuntisessa vuorotyössä kuvattiin olevan haasteita, koska vapaa-ajan menot pitää tietää hyvissä ajoin. Vuorotyön koettiin häiritsevän sosiaalista elämää ja työn sekä yksityiselämän yhteensovittamisessa koettiin suurta epätasapainoa. Rankkojen työvuorojen koettiin vaikuttavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Kolmivuorotyössä 100% työtunneilla työpäivien määrä kuvattiin suureksi eikä muulle elämälle koettu jäävän aikaa. Ilman pitkiä työvuoroja (14 h) 8-tuntisessa vuorotyössä koettiin vapaapäiviä olevan vähän. Pitkän työmatkan vuoksi koettiin, että työpäivä on vain työpäivä eikä työpäivinä jaksata tehdä muuta kuin käydä töissä. Osittain ergonomisen työajan vuoksi vapaille jäädään iltavuorosta ja vapailta palataan aamuvuoroon, jolloin vapaa-ajan koettiin jäävän lyhyemmäksi. Aamuvuoron päättyminen kolmelta ja iltavuoron päättyminen yhdeksältä koettiin hyvänä niiden keskuudessa, joilla ei ollut pitkä työmatka:

*R1: 100 % tunneilla ei ole muuta elämää, kun olla täällä.  
Kahdeksan tunnin päivissä tulee työpäiviä ihan tuhoton määrä.*

*R2: Ei ole ollut niitä pitkiä päiviä, tuntuu, että joka päivä töissä.*

8-tuntisessa vuorotyössä vuorojen epäsäännöllisyyteen ja vaihtelevuuteen oli totuttu ja epäsäännöllisyydestä tykättiin. Vuorojen vaihtelevuus koettiin hyvänä, koska se mahdollistaa sen, että yhtäjaksoiset työjaksot pysyvät tarvittaessa lyhyinä. Työaikojen vaihtelevuuden koettiin tuovan joustavuutta omiin menoihin:

*R3: Tykkään epäsäännöllisyydestä, se mahdollistaa paljon asioita.*

*R1: Vuorotyössä peräkkäisten työpäivien määrä vaihtelee, saattaa olla vain kaksi töitä ja vapaat. Vaihtelevuus tekee ainakin itselle hyvää.*

Vuorotyön hyötyinä ja työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä 8-tuntisessa vuorotyössä kuvattiin arkivapaat ja mahdollisuus pitkien vuorojen (14 h) tekemiseen. Arkivapaat mahdollistavat omien asioiden hoitamisen ja oman vapaa-ajan. Pitkät työvuorot vähentävät työpäivien määrää ja lisäävät vapaapäiviä. Päivätyöhön verrattuna, 8-tuntinen vuorotyö koettiin 100 %:lla työajalla paremmaksi. Lyhennetty työaika mahdollistaa yhdessä olon lasten kanssa ja aikaa jää myös omille kavereille:

*R3: Tykkään tehdä pitkiä päiviä, sen huomaa, kun on enemmän vapaata, ei ole niin väsynyt.*

### **Työvuoroihin vaikuttaminen**

Työvuoroihin vaikuttaminen, työvuorojen saaminen ajoissa ja työvuorosuunnitelun joustavuus koettiin tärkeänä työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Vaikka työvuorot 8-tuntisessa vuorotyössä eivät aina olisi ihanteellisia, koettiin positii-visena tekijänä se, että työvuoroihin pystyy itse vaikuttamaan, jolloin työvuoroista aiheutuneiden huonojen puolien koettiin saavan pienemmän merkityksen. Työvuoroihin pystyttiin vaikuttamaan hyvin, työvuorotoiveet huomioidaan

ja yleensä ne toteutuvat. Hyväksi koettiin myös se, että työvuorojen vaihdoille annetaan mahdollisuus. Työvuorojen vaihto koettiin helppona, koska kaikki ovat sairaanhoitajia. Työvuorolistojen kerrottiin vaikuttavan työtyytyväisyyteen, hyvä työvuorosuunnittelu lisää työtyytyväisyyttä. Työaikapankin koettiin lisäävän työtyytyväisyyttä, koska työajan lyhennyksiä pystyttiin ottamaan tilanteissa, jolloin se oli mahdollista. Tyytymättömyyttä lisäsi se, että työaikapankin tiedettiin organisaatiomuutoksen vuoksi poistuvan käytöstä:

*R1: Työvuoroihin pystyy hyvin vaikuttamaan, hyvin on ainakin toiveet mennyt eteenpäin.*

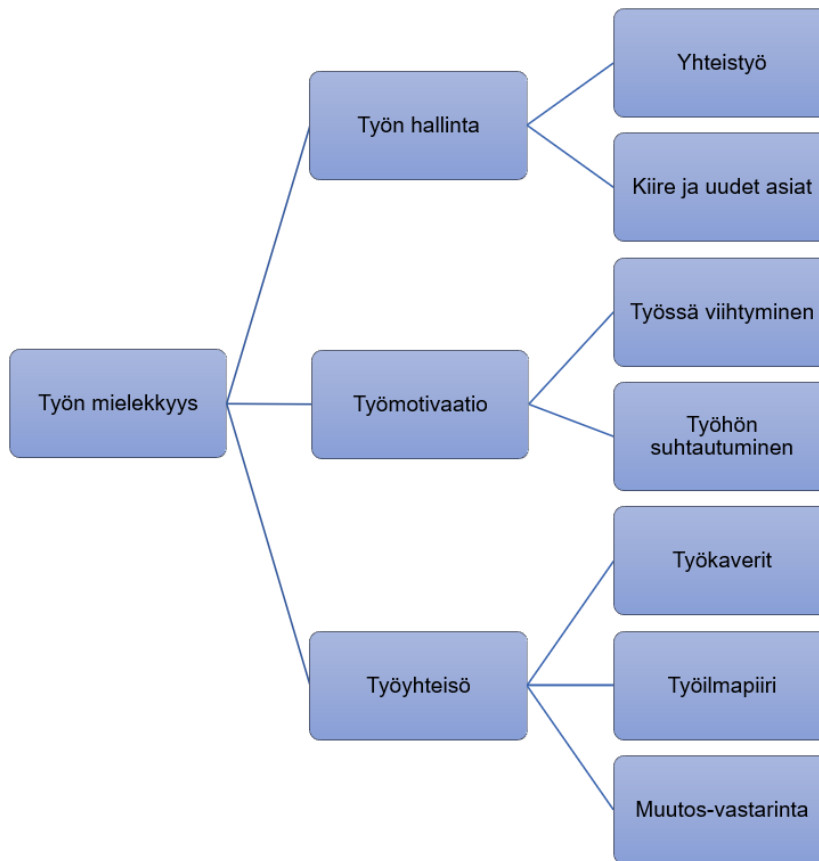
*R3: Kun siihen voi itse vaikuttaa, erilaisista työajoista tulevat huonot puolet tavallaan mitätöityy tai miten sen nyt sanoisi.*

Autonomia auttaa työvuorosuunnittelussa ja antaa itselle mahdollisuuden vaikuttaa ja hallita vielä enemmän omaa työvuorosuunnittelua. Autonomisen työvuorosuunnittelun koettiin auttavan työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Vielä paremmaksi autonomisen työvuorosuunnittelun tekisi se, että työvuorosuunnittelu mahdollistettaisiin kotoa käsin, jolloin työvuorolistoja voitaisiin hallita esimerkiksi lomalta:

*R3: Autonomisessa voi vaikuttaa vielä enemmän työvuoroihin, se helpottaa sitä työn ja muun elämän yhteen sovittamista.*

### **6.1.2 Työn mielekkyys**

8-tuntisessa vuorotyössä työn mielekkyys sisälsi yläluokat työn hallinta, työmotivaatio ja työyhteisö (kuva 2).



Kuva 2. Työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät 8-tuntisessa vuorotyössä

## Työn hallinta

Hyvä yhteistyö muiden työhön osallistuvien ammattiryhmien tai oman työyhteisön kanssa lisää työtyytyväisyyttä ja työn hallinnan tunnetta. Huono yhteistyö muiden ammattiryhmien kesken, vaikutti heikentävästi työtyytyväisyyteen ja vähensi työn hallittavuutta:

*R2: Kyllä se lisää työtyytyväisyyttä, että systeemi toimii.*

8-tuntisessa vuorotyössä työn hallinnan koettiin riippuvan paljon työvuorosta ja sen koettiin vaihtelevan tilanteiden mukaan. Akuuttihoitossa tietyt asiat menevät toisten edelle. Pääsääntöisesti työn ehtii tekemään hyvin. Kiireen koettiin aiheuttavan riittämättömyyden tunnetta, joka aiheuttaa tyytymättömyyttä 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa. Työtä tehdään ympärivuorokautisesti seitsemän päivää viikossa, minkä vuoksi tiedostetaan, että kaikkea ei tarvitse oman vuoron aikana ehtiä tekemään. Harvemmin työssä tapahtuvien

asioiden vuoksi, koettiin työn hallinnan olevan vaikeampaa. Myös uudet asiat heikensivät hallittavuuden tunnetta:

*R3: Akuuttihoitossa tietyt asiat menevät aina edelle, se kuntoutus on se mikä ensimmäisenä jää, se jää vähän rassaamaan mieltä.*

*R1: Ei se varmaan aina se hallinta pysy, niin paljon uutta.*

### **Työmotivaatio**

Työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa koettiin se, että työ on mielekästä, se koettiin vaihtelevaksi ja mukavaksi. Tämän hetkinen työ kuvattiin sellaiseksi, jota mieluiten tekee tai muut vaihtoehdot koettiin huonommiksi:

*R1: Työ on vaihtelevaa ja kaikin puolin mukavampaa on nyt ollut.*

Oma suhtautuminen työhön vaikuttaa työtyytyväisyyteen. 8-tuntisessa vuorotyössä oltiin tyytyväisiä työhön ja siihen mitä hoitajana tehdään. Tietoisesti halutaan tehdä tämän hetkistä työtä. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa se kun, tykkää työstä ja osaa suhtautua asioihin positiivisesti. Positiivisen asenteen koettiin helpottavan haastavissa ja epämiellyttävissä tilanteissa. Työn kuormittavuudella koettiin olevan merkitystä työtyytyväisyyteen; liika kuormitus vähentää työtyytyväisyyttä:

*R2: Kun tykkää työstä, on helpompi suhtautua asioihin positiivisesti, vaikka kyllä on joitain asioita, mitkä ottavat päähän, mutta ne sietää paremmin, kun on sellainen työ mistä tykkää.*

### **Työyhteisö**

Hyvät työkaverit ja hyvä työilmapiiri lisää työtyytyväisyyttä 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa. Työyhteisö koettiin avuliaana ja työpaikka mukavana, joilla oli suuri merkitys työtyytyväisyydelle. Hyvä yhteistyö työhön osallistuvien kesken ja se, että toiminta on sujuvaa, lisää työtyytyväisyyttä. Yhteis-



työn puute heikentää työtyytyväisyyttä. Muutosvastarinta työyhteisössä koettiin työtyytyväisyyttä vähentävänä tekijänä. Sen, että aina ensimmäisenä vastustetaan asioita tai kokeilun halukkuus puuttuu, koettiin häiritsevän työilmapiiriä. Muutoksia tapahtuu paljon, ja osa koki, että muutoksissa ei pysy mukana:

*R3: Se mikä siihen eniten vaikuttaa on se yhteistyö, että onko tyytyväinen vai tyytymätön.*

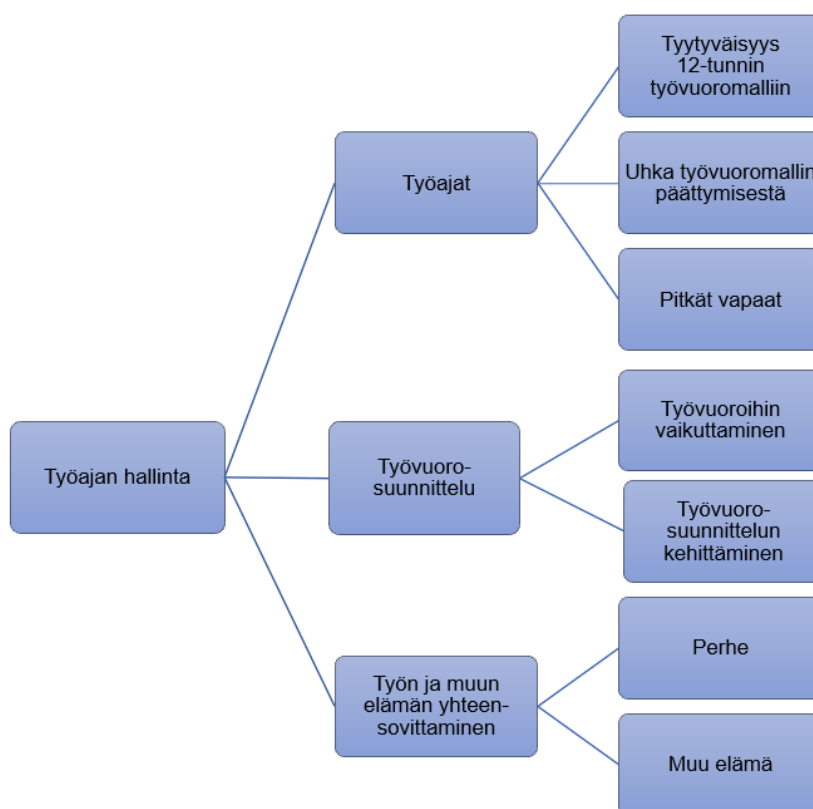
*R2: Se, että systeemi toimii... se kummasti lisää työtyytyväisyyttä.*

## 6.2 Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät 12-tuntisessa vuorotyössä

12-tuntisessa vuorotyössä työtyytyväisyyteen vaikuttaviksi tekijöiksi kuvattiin työajan hallinta ja työn mielekkyys.

### 6.2.1 Työajan hallinta

12-tuntisessa työvuoromallissa työajan hallinta sisälsi yläluokat työajat, työvuorosuunnittelu ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen (kuva 4).



Kuva 4. Työajan hallintaan vaikuttavat tekijät 12-tuntisessa vuorotyössä

## Työajat

12 tunnin työvuoromalliin oltiin poikkeuksetta tyytyväisiä. Työvuoron alkamis- ja päättymisaikoihin kuvattiin mielekkäinä. Erityisesti ilta–aamuvuoroyhdistelmän puuttuminen koettiin hyvänä. 12 tunnin työvuoromallin koettiin toimivan vaihtelevan työtahdin yksiköissä, joissa rauhalliset ja kiireiset hetket vuorottelevat. Työjaksot ovat lyhyempiä kuin 8-tuntisessa työvuoromallissa, mikä lisäsi tyytyväisyyttä työaikoihin. Raskaana koettiin uhka 12 tunnin työvuoromallin päättämisestä. 12 tunnin mittaisille työpäiville tulee kätilöiden kertoman mukaan hakea säännöllisin väliajoin poikkeuslupaa. 8 tunnin kolmivuorotyöhön ei haluttu enää palata takaisin:

*R6: Olen kanssa tosi tyytyväinen tai siis kun vertaa siihen kolmi-  
vuorotyöhön*

*R4: Paljon parempi, kun silloin varsinkin ilta–aamuvuorot kahdeksan tuntisessa*

12 tunnin työvuoromallissa työpäiviä on vähemmän ja vapaapäiviä enemmän kuin 8 tunnin kolmivuorotyömallissa, mikä koettiin poikkeuksetta positiivisena ja työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Erityisen mielekkäänä työpäivien vähemmän määrän kokivat ne työntekijät, joiden työmatka oli pitkä. Esille nousi myös taloudellinen hyöty, kun työmatkakulut kevenevät työpäivien lukumäärän ollessa vähäisempi. Myös lasten vähäisemmän päiväkotihoidon tarpeen laskettiin alentavan kotitalouden kustannuksia:

*R6: Työpäivä on kuitenkin aina työpäivä, jos pääsisit kolmelta  
pois, niin se niin kuin tuntuu kuitenkin sitten, että sama se, vaikka  
olisi vähän pidempää töissä, kun sitten saa vähän enemmän va-  
paata*

*R4: Meidän tarvitsee käydä täällä harvemmin, se on myös bensa-  
säästöä ja yhteiskunnan säästöä*

## Työvuorosuunnittelu

12 tunnin työvuoromalli perustui vapaaehtoisuuteen. Kaikki synnytyssalityössä työskentelevät kätilöt tekivät 12-tuntisia työpäiviä. Työvuoroihin vaikuttaminen

koettiin tärkeäksi. Hyvin suunniteltu, joustava ja työntekijän toiveet huomioonottava työvuorosuunnittelu lisäsi työtyytyväisyyttä. Työvuorosuunnitteluun oltiin yleisesti tyytyväisiä. Työvuorojen vaihtaminen koettiin haastavaksi. Työaikamuoto koettiin osin kehittämiskohteena. Vuosityöaika koettiin mielekkäänä työaikamuotona. Työtunteja jouduttiin ajoittain tasaamaan kolmen viikon työvuorolistassa lyhyillä päivillä, mikä aiheutti tyytymättömyyttä. Yksikössä on kehitetty työaika-autonomiamia, mutta se lopetettiin toimimattomana:

*R5: Meillä pystyy vaikuttamaan niin paljon niihin toiveisiin, että en usko, että kellään on niihinkään sanomista*

*R4: Ennen kun oltiin vuosityöajassa, niin se oli paljon helpompaa, eikä tullut näitä typeriä, että olet täällä pari tuntia kääntymässä, että saadaan tunnit tasan*

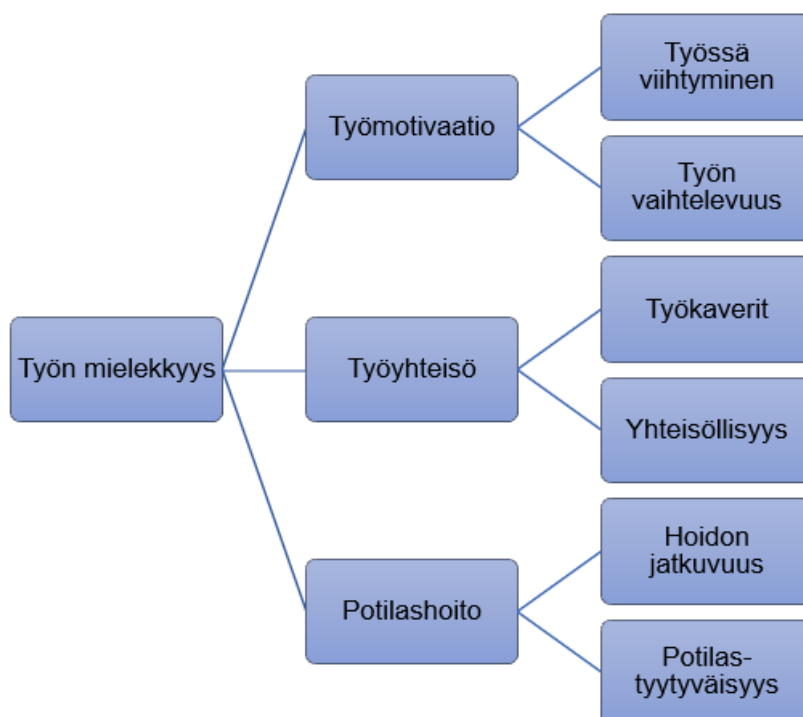
### **Työn ja muun elämän yhteensovittaminen**

Vuorotyömallin koettiin tukevan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Vapaapäivien määrä jätti enemmän aikaa perheelle, omille harrastuksille, omalle ajalle ylipäänsä. Päivävuoron loppuminen noin klo 19–20 kuvattiin mielekkääksi, koska lapsia ja perhettä ehti näkemään vielä ennen nukkumaanmenoa. Vertauksena käytettiin 8 tunnin työvuoromallia, jossa iltavuorot loppuvat noin klo 21–22. Useampi perättäinen työvuoro koettiin haastavana sovittaa yhteen etenkin arkeen, jossa on pieniä lapsia. Työvuoromalli mahdollisti hyvin muun elämän:

*R5: Minusta on ollut ainakin ihanaa, kun lapsilla on niin vähän hoitoa... ehkä seitsemän päivää kuussa parhaimmillaan.*

#### **6.2.2 Työn mielekkyys**

12-tuntisessa työvuoromallissa työn mielekkyys sisälsi yläluokat työyhteisö, työmotivaatio ja potilashoito (kuva 5).



Kuva 5. Työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät 12- tuntisessa vuorotyössä

### Työmotivaatio

Työhön oltiin tyytyväisiä, jopa erittäin tyytyväisiä. Työn sisältö kuvattiin mielekkäänä ja työhön oltiin motivoituneita. Työtahdin vaihtelevuus rauhallisesta kiireiseen ja työn yllätyksellisyys koettiin positiivisena ja motivaatiota lisäävänä tekijänä. Työn haasteellisuus koettiin myös pääosin mielekkäänä:

*R5: Se on palkitsevaa toi, kun on kouluttautunut johonkin, että saa tehdä sitä työtä*

### Työyhteisö

Työkaverit koettiin voimavarana ja toimivat suhteet työyhteisön sisällä kuvattiin merkittäväksi työtyytyväisyyttä lisääväksi tekijäksi. Työkavereilta sai fyysistä ja psyykkistä tukea haastaviin tilanteisiin. Raskaita tapauksia pystyttiin käymään läpi työyhteisössä. Työyhteisö kuvattiin avoimeksi ja kollegoiden ammattitaitoa arvostavaksi. Työyhteisön sisällä kuvattiin vallitsevan voimakas yhteisöllisyys ja työilmapiiri koettiin hyväksi. Vaikka työ on itsenäistä, työtä tehtiin yhdessä eikä työkaveria jätetty yksin. Työpaikalla sai olla oma itsensä:

*R6: Ollaan aika yhteennivoutunut porukka*

*R4: Voi olla oma itsensä töissä, muuten tämä olisi aika raskasta*

## **Potilashoito**

12 tunnin työvuoromallin koettiin edistävän hoidon jatkuvuutta ja potilastyytyväisyyttä. Potilaan ehti usein hoitaa alusta loppuun työvuoron aikana ja potilaalle oli enemmän aikaa. Työpäivän jaksottaminen ja oman työn suunnittelu koettiin mielekkääksi. Työajan päällekkäisyydet, etenkin työvuoron vaihteessa käytetty raportointiaika väheni ja työaikaa pystyttiin käyttämään paremmin hyödyksi potilaan hoitoon. Myös potilaiden kerrottiin kokevan 12 tunnin työvuorot mielekkäinä, koska henkilökuntavaihtuvuus on tällöin pienempi. Kätilöt kokivat 12 tunnin työvuoromallin jopa potilasturvallisuutta lisäävänä tekijänä. Hoidon jatkuvuus ja potilastyytyväisyys nousi kaiken kaikkiaan haastatteluaineistosta voimakkaasti esiin:

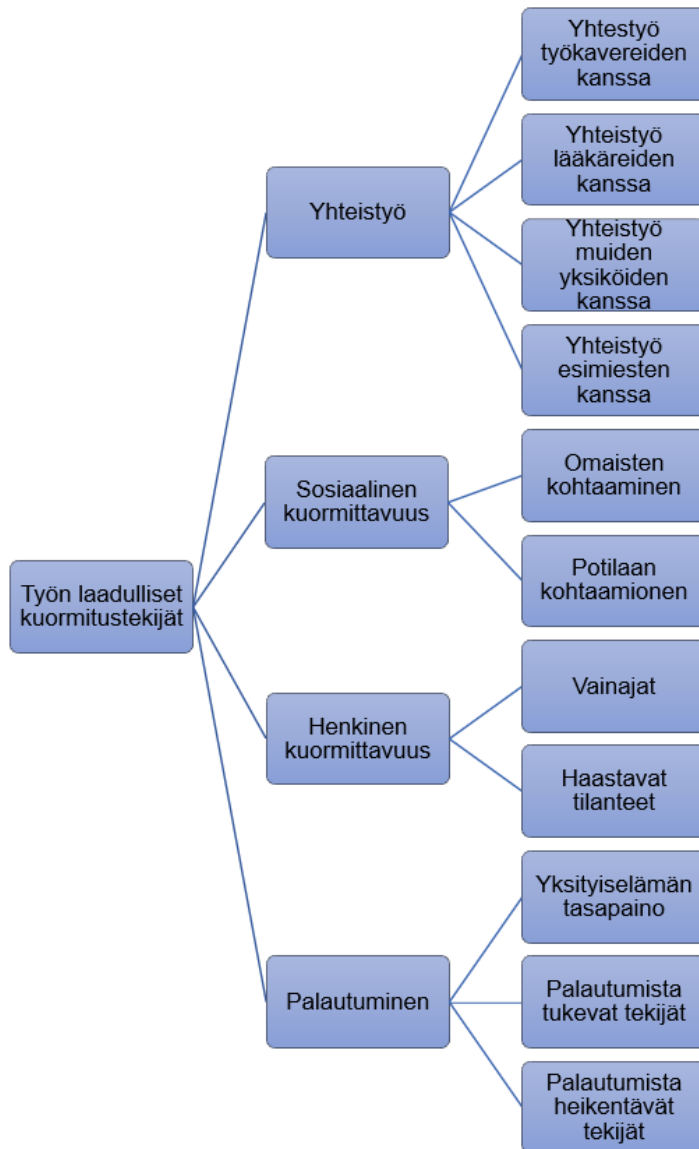
*R5: Ehtii hoitaa about synnytyksen kokonaan, ei tule niitä semmoisia katkoja ja se hoidon jatkuvuus on loistava, potilasturvallisuus tietysti paranee siinä sitä kautta*

### **6.3 Työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät 8- tuntisessa vuorotyössä**

8-tuntisessa vuorotyössä työn kuormittavuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi kuvattiin työn laadulliset ja työn määrälliset kuormitustekijät.

#### **6.3.1 Työn laadulliset kuormitustekijät**

8-tuntisessa vuorotyössä työn laadulliset kuormitustekijät sisälsivät yläluokat yhteistyö, sosiaalinen kuormittavuus, henkinen kuormittavuus ja palautuminen (kuva 7).



Kuva 7. Työn laadullisiin kuormitustekijöihin vaikuttavat tekijät 8-tuntisessa vuorotyössä

## Yhteistyö

Sujuva yhteistyö työkavereiden kanssa, työkuorman jakaminen, avun tarjoaminen, työkavereilta saatu tuki ja kuormittavista asioista keskusteleminen työkavereiden kanssa kuvattiin 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa työn kuormittavuutta vähentäviksi tekijöiksi. Yhteisten käytäntöjen ja toimintatapojen koettiin myös vähentävän kuormittavuutta. Välinpitämättömyys tai huono käytös työyhteisössä koettiin kuormittavuutta lisäävänä tekijänä:

*R2: Aika paljohan me käydään asioita työporukassa läpi, siinä työn ohessa.*

*R1: Alkaa kuormittamaan, jos millään ei ole mitään väliä.*

Lääkäreiden kanssa yhteistyö koettiin vaihtelevaksi. Lääkäreiden välinen yhteistyö ei aina toimi. Hoitajana on vaikea olla tilanteissa, joissa lääkärit siirtelevät vastuuta toisilleen. Työn kuormittavuutta vähentävänä tekijänä kuvattiin se, että lääkärit hoitaisivat keskenään asioita, jolloin hoitaja voisi keskittyä hoitotyöhön. Hoitajat joutuvat soitelemman lääkäreille ja kyselemään kuka tulee potilasta katsomaan:

*R1: Vastuun siirteleminen lääkäriltä toiselle... liikaa vastuuta hoitajalle vaikeissa tilanteissa.*

*R1: Lääkärit hoitaisivat keskenään asioita, mitkä heille kuuluvat, koska se vie ainakin meillä hirveästi aikaa.*

Yhteistyö muiden yksiköiden kanssa kuvattiin kuormittavuutta helpottavaksi tekijäksi, koska eri yksiköistä voidaan tarvittaessa kysyä neuvoa. Kuormittavuutta lisääväksi tekijäksi koettiin se, että vuodeosastoilla ei ole vapaita paikkoja. Samanaikaisesti aiheutuu painetta esimerkiksi päivystyksestä, koska sieltä tarvitaan potilaspaikka. Potilasta ilmoitettaessa osastolle kuormittumisen tunnetta lisäsi se, että sieltä ei ehditä vastaamaan puhelimeen tai se, että puhelimeen vastataan vihaisena:

*R1: Toisista yksiköistä voi kysyä ja kyllä olen ainakin neuvoa saanut, jos olen tarvinnut.*

Esimiesten kanssa yhteistyö koettiin hyväksi. Esimiehet kuuntelevat ja ovat kiinnostuneita työstä ja työntekijöistä. Yhteistyön sujuminen vähentää kuormittumista. Ongelmatilanteisiin puututaan ja asioille yritetään tehdä jotain. Esimiesten poissa ollessa sairaanhoitajat joutuvat hoitamaan esimerkiksi sijaisjärjestelyjä, mikä koettiin kuormitusta lisäävänä tekijänä:

*R2: Esimiehet niin kun kuuntelevat meitä ja käyvät kysymässä, että miten teillä menee.*

*R3: Esimiestyö, joka ei kuulu omaan työhön kuormittaa.*

## Sosiaalinen kuormittavuus

8-tuntisessa vuorotyössä työtä ei koettu sosiaalisesti kuormittavaksi, vaan omaisten ja potilaiden kohtaaminen koettiin rikkautena. Yhteistyö potilaiden kanssa kuvattiin helpommaksi kuin kanssa. Toisinaan omaisten ja potilaiden kohtaaminen koettiin kuormittavana. Hetkellisen kuormittumisen sietää, koska omaiset ja potilaat vaihtuvat usein:

*R3: Omaisten kanssa vuorovaikutus... kyllä se on ollut enemmän rikkaus tässä työssä, kuin kuormittava tekijä.*

*R1: Joskus omaiset voivat olla raskaita... täytyy muistaa, että heidän tuska on suuri.*

## Henkinen kuormittavuus

Työ koettiin joskus henkisesti kuormittavaksi 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa. Potilasaines on välillä kuormittavaa, toisinaan potilaat ovat raskahoitoisia. Joskus on paljon vainajia, joka koettiin henkisesti kuormittavana. Hyvänä ja kuormittamista vähentävänä tekijänä koettiin se, että saadaan keskittyä vain muutamaan potilaaseen kerrallaan. Työyhteisöltä saatu tuki auttaa henkisesti kuormittavissa tilanteissa:

*R3: Sekaisin olevat potilaat ovat joskus henkisesti kuormittavia.*

Vaikeissa tilanteissa hoitaja on se, joka usein kohtaa omaiset ja joutuu heille tilanteesta kertomaan. Haastavana koettiin se, että vaikeissa tilanteissa ei aina osata kaikkiin omaisten esittämiin kysymyksiin vastata. Henkistä kuormittavuutta lisäävänä tekijänä koettiin myös se, että kuolevia potilaita on välillä paljon. Kuolevan potilaan tai vainajan omaiset tarvitsevat paljon tukea:

*R1: Hoitaja on se, joka näkee niitä omaisia ja jota sitten pommitetaan.*



## Palautuminen

Yksityiselämän tasapainolla koettiin olevan vaikutusta myös työstä palautumiseen. Jos yksityiselämässä on ongelmatilanteita, ei työstäkään kovin hyvin palaudu. Iän myötä väsy nopeammin ja palautumisen koettiin kestävän kauemmin:

*R1: Kyllähän se vaikuttaa, että miten sinulla kotona menee... että miten pääset irti siitä työstä.*

Palautumista tukee se, että työnsä ehtii tekemään kunnolla ja tietää, mitä tekee. Unen merkitys korostui 8-tuntisessa vuorotyössä yhtenä palautumiskeinona myös monipuolinen liikunta tai ulkoilu ja muu mielekäs tekeminen koettiin palautumista tukevana tekijänä. Pitkät työvuorot lisäävät vapaapäiviä, joka edesauttaa 8-tuntisessa vuorotyössä palautumista:

*R2: Hyvin palautuu, kun on jotenkin kärryillä siitä mitä tekee.*

*R3: Saa hyvin nukuttua, vapaa-aika riittää palautumiseen, mutta jos on uniongelmia, vaikuttaa palautumiseen heikentävästi.*

Palautuminen työstä koettiin vaihtelevaksi ja sen koettiin riippuvan paljon 8-tuntisen vuorotyön työvuoroista. Iltavuoron jälkeen palautuminen koettiin heikompana, koska unen saaminen vie aikaa. Työasiat pyörivät mielessä ennen nukahtamista. Kuormittavaksi 8-tuntisen vuorotyön tekijöiden keskuudessa koettiin iltavuoron jälkeinen aamuvuoro tai useampi peräkkäin oleva ilta–aamuvuoroyhdistelmä, joka vähentää yöunta ja heikentää palautumista. Pitkä työmatka lisää työpäivän pituutta, ja se koettiin palautumista heikentävänä tekijänä 8-tuntisessa vuorotyössä. Pitkällä työmatkalla ehtii mielessä pyörivät työasiat unohtamaan ja sen koettiin osaltaan parantavan palautumista. Yövuorojen aiheuttama väsymys heikentää palautumista 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa. Yövuoron jälkeen palautuminen koettiin vaikeampana, koska nukkuminen yövuorojen välissä on huonoa tai yövuorojen jälkeen on joskus vain yksi vapaa:

*R1: Miksi ei palaudu, on työmatka.*

*R3: Yövuoroja on paljon... Ei osaa nukkua enää niissä väleissä.*

Palautumiseen heikentävästi koettiin vaikuttavan pitkänvuoron (14 tuntia) jälkeinen aamuvuoro tai pitkää vuoroa edeltävä iltavuoro. Pitkä työvuoro (14 h), jossa on ollut kiire, koettiin uuvuttavaksi ja toipuminen työvuorosta kestää. Rauhallisen pitkän työvuoron ei koettu vaikuttavan heikentävästi työstä palautumiseen. Vapaapäivien koettiin yleensä riittävän työstä palautumiseen:

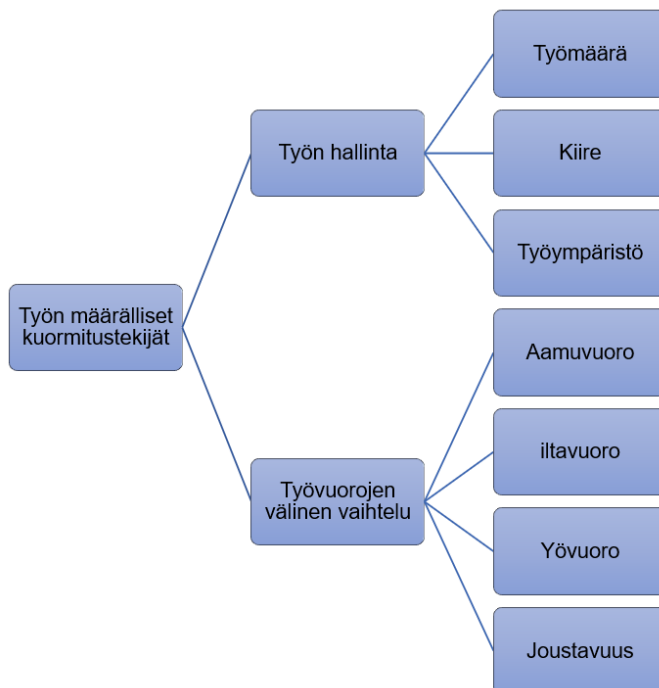
*R 3: Kiireinen pitkäpäivä, olen ollut ihan loppu sitten... Menee toipuessa monta päivää.*

Laadullista kuormittuneisuutta lisää toisinaan se, että nopeasti vaihtelevassa työssä joutuu olemaan koko ajan valppaana ja tarkkailemaan tilanteita useista eri näkökulmista:

*R2: Täytyy olla valppaana, koko ajan tuntosarvet pystyssä eri suuntiin. Haluaa olla akuuttiosastolla, mutta onhan se myös kuormittavaa.*

### 6.3.2 Työn määrälliset kuormitustekijät

8-tuntisessa vuorotyössä työn määrälliset kuormitustekijät sisälsivät yläluokat työn hallinta ja työvuorojen välinen vaihtelu (kuva 8).



Kuva 8. Työn määrällisiin kuormitustekijöihin vaikuttavat tekijät 8-tuntisessa vuorotyössä

## Työn hallinta

Työmäärän 8-tuntista vuorotyötä tekevät kuvasivat vaihtelevaksi. Työmäärä koettiin myös pääsääntöisesti kohtuulliseksi, koska ylipaikoilla ei voi olla potilaita. Potilasmateriaalin kuvattiin vaikuttavan työmäärän kohtuullisuuteen. Toisinaan on hyvin rauhallista ja vähän potilaita. Tilanne voi kuitenkin muuttua nopeasti missä vuorossa tahansa, jossa työmäärä lisääntyy. Työmäärän lisääntymisen koetaan lisäävän hetkellistä määrällistä kuormittumista:

*R1: Kahdeksan autettavaa vuodepotilasta, tuntuu, että ei riitä mihinkään.*

Työn vaihtelevuuden vuoksi 8-tuntista vuorotyötä tekevät kokivat, että hetkittäistä kiirettä sietää paremmin eikä 8 tunnin työvuoro tunnu pitkältä, vaikka olisikin rankka vuoro. Liika kiireen tuntu ja se, että työtä ei ehdi tehdä niin hyvin kuin haluaisi, jää vaivaamaan mieltä ja aiheuttaa henkisen kuormittumisen lisäksi määrällistä kuormittumista. Kiireen koettiin muuttuvan kuormittavaksi, jos kiirettä on ollut pidempään. Kuormittavuuden tunnetta lisäävät myös keskeytykset kiireen keskellä. Keskeytyksiin on totuttu ja ne koettiin työhön kuuluvaksi. Työtahdin ollessa kohtuullinen ei työn keskeytyksistä koettu aiheutuvan kuormittumista:

*R3: Työ vaihtelee paljon, koko ajan ei ole ihan täyttä, silloin selaista hetkittäistä kiirettä pitääkin sietää.*

*R2: Kun on sellainen rankka vuoro, että koko ajan teet ja menet tukkaputkella... puhelin soi koko ajan... etkä yhtä asiaa saa kunnolla tehtyä loppuu, se alkaa ärsyttämään.*

Työympäristöllä koettiin olevan vaikutusta työn määrällisen kuormittavuuteen. Hälinä pienessä kansliassa lisää hetkittäistä kuormittavuuden tunnetta. Samassa tilassa pidetään vuororaportit ja soitetaan puhelimitse raportit osastoille. Tietokoneiden riittämättömyys kansliassa tai se, että tietokoneet eivät toimi tai toimivat hitaasti, lisää kuormittavuutta.

## Työvuorojen välinen vaihtelu

8-tuntisessa vuorotyössä aamuvuorojen koettiin olevan raskaita aikaisten aamuherätysten vuoksi. Aamuvuoroissa on paljon myös erilaisia tehtäviä. Lisäksi työmatkan pituus vaikutti aamuvuorojen aiheuttamaan kuormittavuuteen, koska pitkän työmatkan vuoksi joutuu heräämään entistä aikaisemmin. Neljä tai viisi aamuvuoroa peräkkäin koettiin 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa raskaaksi:

*R1: Aamuvuorot ovat vaikeimpia, koska pitää herätä niin aikaisin.*

Iltavuoroissa potilaiden vaihtuvuus on yleensä suuri, jolloin työtä koettiin olevan paljon, koska hoitajia on vähemmän kuin aamuvuorossa. 8-tuntista vuorotyötä tekevät kuvasivat, että iltavuorojen alku voi olla joskus rauhallisempi, mutta potilaspaiikkojen täytyminen iltavuoron aikana aiheuttaa paljon työtä. Yövuorot koettiin työläiksi. Suuri työmäärä yhdistettynä yövuoroon koettiin hetkellistä kuormittumista lisäävänä tekijänä:

*R3: Kiireisiä yövuoroja, se rasittaa paljon.*

Työvuorosuunnitteluun ja työaikamuotoihin liittyvä joustavuus koettiin 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa määrällistä kuormittavuutta vähentäväksi tekijäksi. Autonomisesti suunniteltujen huonompienkaan työvuorojen ei koeta kuormittavan, koska niille on yleensä jokin omista tarpeista lähtöisin oleva tarve. 8-tuntista vuorotyötä tekevät kokivat työnkuormittavuutta helpottavaksi tekijäksi myös sen, että annetaan mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan:

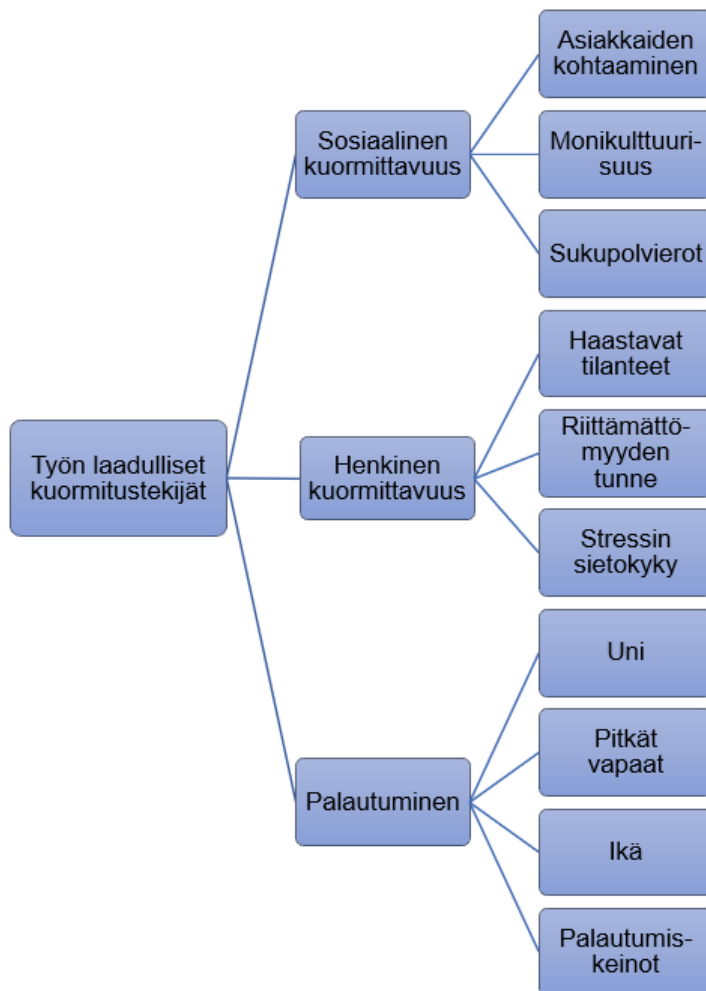
*R3: Lyhennetty työaika, ei rassaa vuorotyö.*

### 6.4 Työn kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät 12-tuntisessa vuorotyössä

12-tuntisessa vuorotyömallissa työn kuormittavuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi kuvattiin työn laadulliset ja työn määrälliset kuormitustekijät.

### 6.4.1 Työn laadulliset kuormitustekijät

12-tuntisessa vuorotyömallissa työn laadulliset kuormitustekijät sisälsivät alaluokat sosiaalinen kuormittavuus, henkinen kuormittavuus ja palautuminen (kuva 9).



Kuva 9. Työn laadullisiin kuormitustekijöihin vaikuttavat tekijät 12-tuntisessa vuorotyössä

#### Sosiaalinen kuormittavuus

Kätilöt kokivat asiakkaiden kohtaamisen lisäävän sosiaalista kuormitusta. Etenkin henkilökemioiden toimimattomuus asiakaskontakteissa lisää kätilöiden koettua sosiaalista kuormittuneisuutta. Sosiaaliset taidot ja ihmistuntemus kuvattiin tärkeiksi. Asiakkaiden lisääntynyt tietoisuus hoitomuodoista ja -vaihtoehtoista aiheuttivat ajoittain erimielisyyttä hoitotilanteissa. Etenkin nuorem-

pien sukupolvien kanssa toimiminen kuvattiin olevan joskus haastavaa. Jatkuvasti lisääntyvä monikulttuurisuus aiheuttaa myös sosiaalista kuormittuneisuutta:

*R4: Välillä kun ihmisten kanssa tekee töitä niin ne kemiat ei välttämättä niin kuin kohtaa... vaikka väitän että osaan lukea ihmisiä.*

*R6: Sosiaaliselta puolelta tämä kieliongelma, että aika paljon ulkolaisia asiakkaita... että ei halua mieslääkäriä, että tällaista kulttuurillista.*

### **Henkinen kuormittavuus**

Kätilöt kuvasivat haastavien potilastapausten aiheuttavan henkistä kuormittavuutta. Raskaaksi koettiin erityisesti surua aiheuttavat tilanteet. Työyhteisö koettiin vahvana voimavarana henkisesti kuormittavien tilanteiden läpikäymisessä. Työn suuri vastuu kuvattiin myös henkisesti kuormittavana. Etenkin kiiretilanteiden koettiin aiheuttavan hetkittäisiä riittämättömyyden ja epävarmuuden tunteita:

*R6: Kyllähän meillä aikamoinen vastuu on, kun on kahdesta ihmisestä kysymys. Huoli vauvasta, huoli äidistä... että joskus pelottaa.*

Kätilöiden työtä leimaavat nopeasti vaihtuvat tilanteet. Ajoittain on rauhallista, mutta seuraavassa hetkessä työtahti saattaa muodostua hektiseksi. Stressinsietokyky kuvattiin tärkeäksi ominaisuudeksi nopeasti vaihtuvissa tilanteissa, joissa myös nopea päätöksentekokyky korostuu. Stressaavien tilanteiden pitkittyessä kuvattiin henkisen kuormituksen kasvamista:

*R6: Stressinsietokyky on se tärkein synnytyssalutyössä ja sitten että kestät niitä nopeita tilanteita ja paineita ja päätöksiä tehdä silloin nopeissa tilanteissa, se tuo sitä kuormittavuutta.*

### **Palautuminen**

Kätilöt kuvasivat palautuvan työstä hyvin. 12 tunnin työvuoromallissa uniaika koettiin pidemmäksi kuin 8 tunnin vuorotyömallissa. 12 tunnin päivävuoron loppuessa noin kello 19 iltaan todettiin jäävän hyvin aikaa rauhoittumiselle ja

unelle. 12 tunnin työvuoromallissa ilta–aamuvuoroyhdistelmä jää kokonaan pois, mikä koetaan usein palautumista heikentävänä asiana 8-tuntisessa vuorotyössä:

*R5: Saa pidemmät yöunet ja vähemmän herätyksiä.*

*R4: Pääsee ajoissa illalla nukkumaan, oma jaksaminen on niin paljon parempaa.*

Palautumiseen vaikuttivat erityisesti työvuoromallin suomat pitkät vapaat. Vapaapäiviä on enemmän, mikä auttaa työstä palautumisessa. Työstä palautuminen kuvattiin myös helpoksi. 12 tunnin mittaisen työvuoron ei koettu pääsääntöisesti myöskään aiheuttavan työvuoronaikaistakaan väsymystä. Kätilöt raportoivat työyhteisössä olevan vähän sairauspoissaoloja, minkä koettiin osin johtuvan hyvästä palautumisesta. Ikääntyessä palautuminen kuvattiin heikompana. Heikomman palautumisen ei kuitenkaan todettu aiheutuvan niinkään työvuoromallista vaan ikääntymisen mukanaan tuomista muutoksista ylipäänsä:

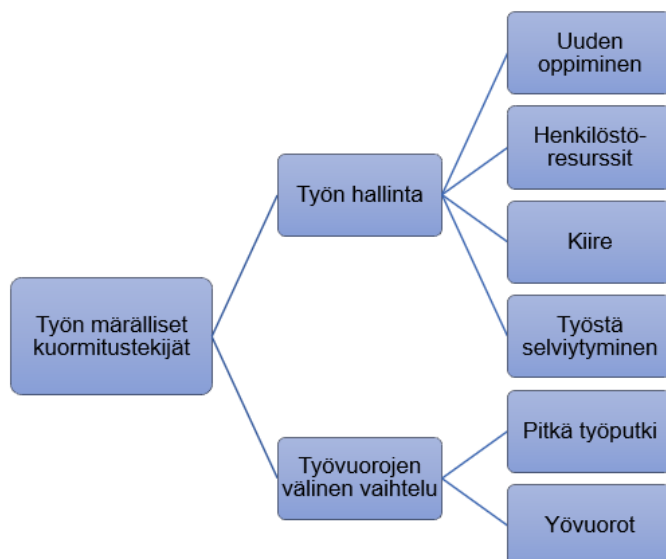
*R5: Kolmen (työpäivän) jälkeen tietää olleensa täällä, koska eihän sitten ole käynyt, kun kotona kääntymässä... mutta sitten on sillä viikolla tosi paljon vapaata... että sitten niin kun toivut nopeammin.*

*R4: Vanhemmiten palautuu hitaammin.*

Pitkien vapaiden ansiosta aikaa oli enemmän muulle elämälle, harrastuksille ja perheelle, joiden kuvattiin edesauttavan palautumista. Töitä ei useimmiten tarvinnut miettiä kotona, ja työpäivän pystyi nollaamaan nopeasti. Palautumisessa oli havaittavissa kuitenkin yksilöllisiä vaihteluja, mutta pääsääntöisesti työstä palautuminen oli erittäin hyvää.

#### **6.4.2 Työn määrälliset kuormitustekijät**

12-tuntisessa vuorotyössä työn määrälliset kuormitustekijät sisälsivät alaluokat työn hallinta ja työvuorojen välinen vaihtelevuus (kuva 10).



Kuva 10. Työn määrällisiin kuormitustekijöihin vaikuttavat tekijät 12-tuntisessa vuorotyössä

## Työn hallinta

Määrällistä kuormitusta lisääviksi tekijöiksi muodostuivat uuden oppiminen, henkilöstöresurssit, kiire ja työstä selviytyminen. Jatkuvasti lisääntyvät ja vaihtuvat, potilastyöhön liittyvät tietokoneohjelmat lisäävät kätilöiden koettua kuormittuneisuutta. Sähköiset kirjausjärjestelmät koettiin ajoittain haastavina ja niihin kuluva aika kuvattiin olevan pois potilastyöstä, mikä puolestaan kuvattiin jopa huonontavan potilaan hoitoa:

*R5: Ehkä just nämä koneet...koko ajan tulee uutta ja että jonkun olet oppinut, niin sitten taas vaihdetaan.*

*R6: Potilastyö jää niin kun ihan taka-alalle, että sen potilaan etu ei ole todellakaan nuo ohjelmat... huonontaa hoitoa yksinkertaisesti.*

Henkilöstöresurssi oli pääosin riittävä. Yhden kätilön lisäys per työvuoro nostettiin kuitenkin esiin, mikä auttaisi etenkin kirjallisista töistä selviytymistä ja antaisi enemmän aikaa potilashoitoon. Poissaoloihin paikkaaminen kuvattiin haasteelliseksi. Ulkopuolisia, synnytyssalutyöskentelyyn pystyviä kätilöitä ei koettu olevan tarjolla. Poissaoloa korvaava työntekijä löydetään usein omasta työyhteisöstä. Kätilöt totesivat työyhteisönsä sairaspotilaskuorman olevan kuitenkin vähäisempää muihin yksiköihin verrattuna, minkä ajateltiin suurilta osin johtuvan 12 tunnin työvuoromallista:



*R5: Synnärihän on ainoa paikka, minne kukaan ulkopuolinen ei voi tulla auttamaan, että me ei voida ottaa rekrystä mitään sairaanhoitajaa tai ensihoitajaa tai lähihoitajaa.*

Ajoittainen kiire aiheuttaa henkisen kuormituksen lisäksi myös määrällistä kuormitusta, jos potilasmäärä on suuri ja työtaakka kasvaa suureksi. Työtä oli kiireessä pystyttävä priorisoimaan. Synnytyssalityöskentelyn luonteeseen kuuluu ajoittainen, pitkäkestoinen läsnäolo potilaan luona, kesken synnytyksen työskentelytilasta ei voitu poistua. Tällaisissa tilanteissa kuvattiin työn määrällisen kuormituksen kasvua. Hyvänä koettiin se, että joku tulee aina työvuoron päätteeksi jatkamaan työtä:

*R4: Kyllähän sinulla helposti saattaa mennä monta tuntiakin sitten siellä salissa, kun sinä sinne menet... sinä et voi lähteä sieltä yksinkertaisesti.*

Työstä selviytyminen koettiin pääosin hyvänä. Lähiesimieheltä sai tukea ja tarvittaessa järjestettiin ulkopuolista tukea raskaasti kuormittavien tilanteiden läpikäyntiin. Työyhteisö kuvattiin poikkeuksetta voimavarana. Oma elämäntilanne vaikutti myös työstä selviytymiseen:

*R6: Työkavereille pitää kyllä nostaa hattua, että ne kyllä tietävät... jos on ollut vaikeampi keissi niin osaa lukea heti ja auttaa sitten siinä tilanteessa, kun näkee että toinen on mennyt alas.*

## **Työvuorojen välinen vaihtelu**

12-tuntisessa työvuoromallissa työputken pituus aiheutti työn määrällistä kuormitusta. Kolme perättäisen työvuoron jakso koettiin usein raskaaksi. Oma elämäntilanne vaikutti haluun tehdä pitkiä työjaksoja. Toisaalta pitkien vapaiden kuvattiin kompensoivan pitkästä työjaksosta palautumista. Yövuorot koettiin paikoin päivävuoroja raskaampina. Vuorojen välinen koettu kuormittavuus oli kuitenkin yksilöllistä. Etenkin työntekijän ikä vaikutti mielekkyyteen tehdä yövuoroja:

*R4: Joo kyllä sen tuntee niin kun nahoissaan, jos on kolme pitkää päivää takana... kolmen yövuoron jälkeenkin olen aika nakit soosilla.*

*R6: Sitten ei pidä olla liian pitkiä työjaksoja, minä ainakin jaksan tehdä kaksi pitkää työvuoroa hyvin.*

## **7 POHDINTA**

Opinnäytetyön tulosten pohdinnassa tutkimustuloksia verrataan aikaisempiin tutkimustuloksiin. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan uskottavuuden, siirrettävyyden, luotettavuuden ja vahvistettavuuden kriteereillä. Luvun lopuksi tarkastellaan tutkimuksen eettisyyttä sekä esitetään johtopäätöksiä ja jatkotutkimusehdotuksia.

### **7.1 Tulosten pohdinta**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata tekijöitä, jotka vaikuttivat työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä. Tavoitteena oli tunnistaa erityisesti niitä työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, jotka olivat yhteydessä käytössä olevaan vuorotyömalliin.

Monet työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen vaikuttavat osa-alueet korostuivat vuorotyötä tekevien keskuudessa. Vuorotyö yhdistettynä heikompiin työtyytyväisyyden osa-alueisiin lisäsi entuudestaan työn kuormittavuuden kokemusta vuorotyötä tekevien keskuudessa. Toisaalta työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät vähensivät osaltaan myös työn kuormittavuuden kokemuksia vuorotyössä. Toisin sanoen työn kuormittavuus vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja päinvastoin. Tämän vuoksi opinnäytetyössä on huomioitu myös työtyytyväisyyden ja työn kuormittavuuden osa-alueita, jotka eivät ole suoraan sidoksissa vuorotyöhön.

Tulokset osoittivat, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen 8-tuntisessa vuorotyössä oli haastavampaa kuin 12-tuntisessa vuorotyössä. 8-tuntisessa vuorotyössä koettiin suurta epätasapainoa sosiaalisessa elämässä ja työn sekä yksityiselämän yhteensovittamisessa. Vapaapäivien määrä 12-tuntisessa vuorotyössä tuki työn ja muun elämän yhteensovittamista. Aiempien tutkimustulosten mukaan 12-tuntinen vuorotyö mahdollistaa pidemmät vapaat ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Epäsäännölliset ja taaksepäin kiertävät työvuorot ennustavat puolestaan työn ja perheen yhteensovittamisen

vaikeutta, mikä altistaa edelleen työtytymättömyydelle. Epäsäännölliset työvuorot yhdistettynä 10 tunnin yövuoroihin lisäävät vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. (Estryn-Béhara ym. 2012; Simunić & Grecov 2012; Yildirim ym. 2008.)

Täydellä työajalla työskenneltäessä 8-tuntisessa vuorotyössä työpäivien määrä kuvattiin suureksi ja vapaa-ajalle koettiin jäävän vähän aikaa. Toisaalta 8-tuntinen vuorotyö koettiin täydellä työajalla paremmaksi kuin vastaavilla tunneilla päivätyö. Lyhennetty työaika mahdollisti paremmin vapaa-ajan 8-tuntisessa vuorotyössä. Onkin todettu, että vuorotyössä osittainen työaika mahdollistaa pidemmän vapaa-ajan ja lisää työtyytyväisyyttä (Estryn-Béhara ym. 2012). Pitkien työvuorojen (14 tuntia) tekeminen 8-tuntisessa vuorotyössä koettiin positiivisena ja työtyytyväisyyttä tukevana tekijänä, koska ne lisäsivät vapaapäivien määrää. Osittain ergonominen työaika 8-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa lyhensi vapaa-aikaa, sillä iltavuorosta jäätiin vapaalle ja vapaalta palattiin aamuvuoroon. Pitkän työmatkan vuoksi 12-tuntista vuorotyötä tekevät olivat tyytyväisiä vähäisempiin työpäiviin, 8-tuntista vuorotyötä tekevät puolestaan kuvasivat pitkän työmatkan vaikuttavan heikentävästi työtyytyväisyyteen, koska työpäivään kuluu ajallisesti enemmän aikaa ja se lyhentää vapaa-aikaa. 12 tunnin vuorotyössä tuotiin esiin myös vähemmistä työpäivistä koituvaa kustannushyötyä. Kotitalouden kustannuksia kevensivät vähempi työmatka-ajo sekä lasten vähäisempi päivähoidon tarve.

Työaikojen alkamis- ja päättymisajankohdat kuvattiin 12-tuntisessa vuorotyössä mielekkäiksi, lisäksi ilta-aamuvuoroyhdistelmien puuttuminen koettiin työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. 12-tuntisessa vuorotyössä on todettu työvuorojen aikaista väsymystä ja sen aiheuttamaa uupumusta sekä matalaa työkykyä (Estryn-Béhar ym. 2012). Opinnäyteyden tuloksissa 12-tuntista vuoroa tekevät eivät kokeneet työvuoron aikaista väsymystä. Tuloksista korostui se, että 12-tuntista vuorotyötä tekevät eivät halua palata takaisin 8-tuntiseen vuorotyöhön. Uhka 12-tuntisen vuorotyön päättymisestä vaikutti työtyytyväisyyteen heikentävästi.

Työvuorojen epäsäännöllisyyteen ja vaihtelevuuteen oltiin totuttu 8-tuntisessa vuorotyössä, epäsäännöllisyydestä myös tykättiin. Vuorojen vaihtelevuus koettiin hyvänä, koska se mahdollisti sen, että yhtäjaksoiset työjaksot pysyivät tarvittaessa lyhyinä. Työaikojen vaihtelevuuden koettiin tuovan joustavuutta omiin menoihin. Arkivapaat koettiin tyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä vuorotyössä. Molemmissa työvuoromalleissa työvuoroihin vaikuttaminen ja joustava työvuorosuunnittelu lisäsi tyytyväisyyttä ja se koettiin tärkeänä. Tutkimustulosta tuki myös aiemmat tutkimustulokset työvuorosuunnittelun joustavuudesta ja merkityksellisyydestä vuorotyössä (Estryn-Béhar ym. 2012; Simunić & Grecov 2012). Työ-aika-autonomia lisäsi työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuutta 8-tuntisessa vuorotyössä, 12-tuntisessa vuorotyössä työaika-autonomiasta oli puolestaan luovuttu, koska se oli koettu toimimattomana. Haasteellisenä 12-tuntisessa vuorotyössä koettiin työvuorojen vaihtaminen. Myös aiempien tutkimustulosten mukaan työvuorolistojen joustamattomuus 12-tuntisessa vuorotyössä aiheuttaa tyytymättömyyttä (Dall’Ora ym. 2015; Simunić & Grecov 2012).

Kiireen koettiin aiheuttavan 8-tuntisessa vuorotyössä riittämättömyyden tunnetta ja se vähensi tyytyväisyyttä, 12-tuntisessa vuorotyössä puolestaan työvuorokohtainen työn jaksottaminen ja oman työn suunnittelu koettiin mielekkäänä ja tyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Työajan päällekkäisyydet olivat pienemmät ja työaika pystyttiin hyödyntämään paremmin potilaan hoitoon. 12-tuntisen työvuoromallin koettiin edistävän hoidon jatkuvuutta ja potilastyytyväisyyttä. Korkeatasoisen potilashoidon on todettu lisäävän tyytyväisyyttä merkittävästi (Utriainen & Kyngäs 2007).

Tulosten mukaan työstä palautumisessa on merkitseviä eroja. Palautuminen kuvattiin 12-tuntista vuorotyötä tekevien keskuudessa hyväksi ja helpoksi. Vapaapäivien enempi määrä tukivat palautumista 12-tuntisessa vuorotyössä verrattuna 8-tuntiseen. Ilta–aamuvuoroyhdistelmä koettiin 8-tuntisessa vuorotyössä raskaaksi, mikä on todettu myös Karhulan (2015) tutkimuksessa. Tällaista työvuorokombinaatiota ei 12 tunnin vuorotyössä ole, sillä päivävuoro loppuu noin klo 19–20 jättäen aikaa työstä palautumiseen ennen nukkumaan-

menoja. Etenkin unen vähempi määrä ja nukahtamisvaikeudet ilta–aamuvuoroyhdistelmässä koettiin merkittävänä palautumista heikentävänä tekijänä 8 tunnin vuorotyössä. Vuorotyössä muodostuvat lyhyet työvuorojen välit lisäävät väsymystä työ- ja vapaa-ajalla sekä vähentävät unen määrää työvuorojen välillä (Härmä ym. 2018; Karhula 2015; Simunić & Grecov 2012). Ikääntyminen toi omat haasteensa palautumiselle molemmissa vuorotyömallissa. Yli 50-vuotiaiden vuorotyötä tekevien palautuminen on tutkitusti haasteellisempaa (Härmä ym. 2018). Hyvän palautumisen koettiin olevan yhteydessä myös työyhteisön alhaiseen sairauspoissaolokuormaan 12-tuntisella vuorotyömallilla työskenneltäessä. Lyhyitä sairauspoissaoloja 12-tuntisia työvuoroja tekevillä on tutkitusti vähemmän kuin lyhyempiä vuoroja tekevillä, pitkien sairauspoissaolojen pituudessa ei todettu olevan eroa erilaisten työvuoromallien välillä (Estryn-Béhara ym. 2012).

Työvuorojen välinen vaihtelu koettuun kuormittuneisuuteen oli selkeä. Molemmissa vuorotyömalleissa yövuorot koettiin pääsääntöisesti raskaimpina. Tätä tukee myös aiemmat tutkimustulokset (Costa ym. 2014; Buja ym. 2013). Kuormittavaksi yövuoro muodostui etenkin, jos työmäärä oli yövuorossa suuri. Perättäisten työvuorojen määrällä oli myös vaikutusta kuormituksen kasvuun. Usea perättäinen aamuvuoro koettiin 8-tuntisessa vuoromallissa kuormittavana. 12 tunnin työvuoromallissa kuvattiin kolmen perättäisen työpäivän olevan maksimi. Työvuorojen välinen huono palautuminen on todettu heijastuvan etenkin aamuvuoroihin (Costa ym. 2014). Työvuorojen välisissä mieltymyksissä ja halussa tehdä useita perättäisiä työvuoroja oli kuitenkin havaittavissa yksilöllisiä eroja.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida neljällä eri kriteerillä, joita ovat uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus sekä vahvistettavuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138–139).

*Uskottavuudella* (credibility) tarkoitetaan sitä, vastaako tutkijan tekemät havainnot ja tulosten tulkinta tutkittavien käsityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138). Tutkimustulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksiä

täsmennettiin tuloksia analysoitaessa. Tämän opinnäytetyön tutkimustulokset olivat verrattavissa aiempiin tutkimustuloksiin.

Tulosten *siirrettävyys* (transferability) kuvaa sitä, voiko tuloksia siirtää myös toiseen samankaltaiseen kontekstiin, vaikka yleistyksiset eivät laadullisessa tutkimuksessa olekaan mahdollisia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138). Haastatteluun osallistuneet kuvattiin heidän anonymiteettia kunnioittaen, eri vuorotyömallit huomioiden. Tutkimustuloksista voi saada viitteitä siitä, että vuorotyöllä ja sen toteuttamistavalla on vaikutusta yksilön koettuun työtyytyväisyyteen ja työn kuormittavuuteen kummassakin vuorotyömallissa. Laajassa mittakaavassa ajateltuna, tulokset huomioimalla, voitaisiin parantaa vuorotyössä työskentelevien työtyytyväisyyttä ja vähentää työn kuormittavuutta. Tulee kuitenkin huomioida yksiköiden ja yksilöiden väliset eroavaisuudet tarkasteltaessa työtyytyväisyyden tai työn kuormittavuuden kokemuksia.

Tutkimuksen tarkastaa ulkopuolinen, mikä lisää tutkimuksen *luotettavuutta* (dependability). Tutkijoiden tulee myös ottaa huomioon tutkimuksesta riippumattomien ulkopuolisten tekijöiden vaikutus luotettavuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 139.) Opinnäytetyön tekijät tunsivat osan tutkimukseen osallistujista. Toinen opinnäytetyön tekijöistä työskenteli haastattelujen aikaan yksikössä, jossa on käytössä 8-tuntinen vuorotyömalli. Opinnäytetyön prosessin aikana tutkittavaan ilmiöön suhtauduttiin puolueettomasti. Opinnäytetyön tekijöiden omat näkemykset eivät ohjailleet haastateltavien vastauksia tai tulkin-toja tutkimustuloksissa. Puolueettomuutta on hyvä tarkastella tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Haastattelurunko ohjasi haastattelun kulkua. Opinnäytetyön tekijöiden kokemattomuus esimerkiksi haastattelutilanteessa, saattoi vaikuttaa tutkimustuloksiin siitä huolimatta, että opinnäytetyötä tehdessä noudatettiin tarkkuutta ja huolellisuutta.

*Vahvistettavuutta* (confirmability) arvioitaessa tutkimuksessa esiin tuodut ratkaisut ja päätelmät esitetään niin seikkaperäisesti, että lukija pystyy seuraamaan tutkimusprosessia ja arvioimaan sitä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 139). Opinnäytetyön keskeiset käsitteet rajattiin ja määriteltiin. Käsitteitä määriteltäessä huomattiin, että työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus voitiin määritellä

hyvin laajasti ja monitahoisesti, jonka vuoksi käsitteiden rajaaminen koettiin haastavaksi. Työssä käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta tutkimuksen osana aiemman tutkimustiedon taustoittamiseen. Tutkimuskysymyksen laajuus määrittelee aineiston riittävyden kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa. (ks. Kangasniemi ym. 2013.) Tiedonhaku kuvattiin ja kirjallisuuskatsaukseen valikoidut tutkimukset taulukoitiin (liite 1), nämä lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Aineisto kerättiin ryhmähaastatteluilla teemahaastattelun mallia hyödyntäen. Haastattelut nauhoitettiin luotettavien tulosten saamiseksi. Analyysi ja esimerkki luokittelujen vaiheista kuvattiin selkeästi. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin ja luokittelujen avaaminen lukijalle lisää tutkimuksen luotettavuutta ja seurattavuutta (Hirsjärvi ym. 2007, 227). Parityönä tehty laadullinen tutkimus lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, koska aineistoa analysoitaessa käytiin jatkuvaa vuoropuhelua aineiston luokittelusta ja saatavien tulosten sopivuudesta aineistoon nähden. Toisaalta analyysivaiheessa on voinut tapahtua virheitä, koska opinnäytetyön tekijät ovat kokemattomia. Tutkimustulokset raportoitiin huolellisesti, tukena käytettiin haastateltavien suoria lainauksia. Tutkimuksen lopuksi tutkimuksen tuloksia tarkasteltiin suhteessa kirjallisuuskatsauksessa käytettyyn aiempaan tutkimustietoon. Tutkimuksen eri vaiheet raportoitiin tarkasti, jolloin pystyttiin paremmin seuraamaan tutkimuksen etenemisen vaiheita ja ymmärtämään, miten saatuihin tuloksiin on päädytty.

### **7.3 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuksen kaikissa vaiheissa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6), tutkijat itse ovat vastuussa sen noudattamisesta. Opinnäytetyö suoritettiin huolellisesti, tarkasti ja rehellisesti ja tulokset sekä päätelmät tuotiin esille avoimesti sellaisina kuin ne olivat. Opinnäytetyön toteutuksessa otettiin huomioon muiden tutkijoiden saavutukset niitä kunnioittaen ja noudattaen eettisesti kestäviä tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7). Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös se, että työlle on haettu tutkimuslupa, työ suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sekä valmistyö julkaistaan tieteelliselle tiedolle vaaditulla tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupa

Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalveluiden kuntayhtymän johtajaylihoitajalta keväällä 2018. Opinnäytetyö on raportoitu Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun raportointiohjeen mukaisesti, valmis opinnäytetyö julkaistaan Thesuksessa ja esitellään tutkimukseen osallistuneiden yksiköiden osastotunneilla.

Ihmisiä koskevan tutkimuksen eettisen perustan muodostaa ihmisoikeudet (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131). Ennen haastatteluita osallistujille lähetettiin saatekirje (liite 2) haastattelua varten, jossa kerrottiin opinnäytetyön tavoitteet ja menetelmät. Tietoiseksi suostumukseksi haastatteluihin katsottiin se, kun osallistujat ilmoittivat halukkuutensa opinnäytetyöhön osallistumiseen ja saapuivat haastatteluun. Osallistuminen haastatteluun oli vapaaehtoista. Osallistumisen opinnäytetyön haastatteluun sai keskeyttää missä haastattelun vaiheessa tahansa. Haastattelutilanne oli luottamuksellinen eikä vastauksista voinut tunnistaa haastateltavaa. Tutkittavien suojaan kuuluu se, että heille on kerrottu tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät, vapaaehtoisuus läpi tutkimusprosessin, luottamuksellisuus ja anonymiteetti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131). Ennen haastatteluiden alkua käytiin edellä mainitut tutkimuksen eettiset asiat läpi. Aineistoa käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti sekä nauhoitettu haastatteluaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

#### **7.4 Johtopäätökset**

Työvuorosunnittelulla on merkitsevä vaikutus hoitajien työtyytyväisyyteen. Perinteinen 8 tunnin epäsäännöllinen vuorotyömalli on sairaaloissa laajalti käytössä, 12 tunnin vuorotyömallia toteutetaan vain yksittäisissä yksiköissä. Opinnäytetyö antaa viitteitä siitä, että 12 tunnin vuorotyömalli koetaan työtyytyväisyyttä lisäävänä ja työn kuormittavuutta vähentävänä vuorotyömallina. Merkitseviä eroja vuoromallien välillä nousi etenkin työstä palautumisessa, työn ja muun elämän yhteensovittamisessa sekä hoidon jatkuvuudessa. Nämä osa-alueet koettiin 12 tunnin vuoromallissa huomattavasti parempina.

Lyhennetty työaika 8-tuntisessa vuorotyössä antaa mahdollisuuden pidemmälle vapaa-ajalle lisäten tyytyväisyyttä muun elämän ja työn yhteensovittami-



sessä. Molemmissa vuoromalleissa arvostettiin pidempiä yhtäjaksoisia vapaajaksoja, 12-tuntisessa vuorotyössä tämä toteutui paremmin. Vuorojen epä säännöllisyys ja vaihtelevuus koettiin hyvänä 8-tuntisessa vuorotyössä. Vuorojen vaihtelevuus mahdollisti tarvittaessa yhtäjaksoisen työjakson pysymisen lyhyenä ja toi joustavuutta omiin menoihin.

### **7.5 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet**

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää eri vuorotyömalleja suunniteltaessa, kehitettäessä ja toteutettaessa. Vuorotyön on todettu olevan päivätyötä kuormittavampaa, joten terveydenhuollon organisaatioiden tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomioita vuorotyön erilaisiin toteuttamismahdollisuuksiin.

Jatkossa olisi tarpeellista tutkia laajemmin sairaaloissa käytössä olevaa 8- ja 12-tuntista vuorotyömallia ja niiden vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa voitaisiin hyödyntää hyvinvointiteknologiaa, jolloin tutkimuksen tueksi saataisiin myös mittaustuloksia, jotka ovat yhteydessä hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Vertailukelpoisia tuloksia työvuoromallin kuormittavuudesta tai hyödyistä antaisi myös se, että esimerkiksi siirryttäessä 8-tuntisesta vuorotyöstä 12-tuntiseen vuorotyöhön, tutkimuksen kohteena olisi työvuoromallista toiseen siirtyvä joukko ennen muutosta ja sen jälkeen.

## LÄHTEET

Ahola, K., Aminoff, M., Hannonen, H., Hopsu, L., Härmä, M., Kandolin, I., Lepänen, A., Pehkonen, I., Ropponen, A. & Sallinen, M. 2015. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. 3. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Andersen, I., Hansen, T. & Grov, E. 2016. Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. *Nordic Journal of Nursing Research*, 37 (2), 90–99.

Buja, A., Zampieron, A., Mastrangelo, G., Petean, M., Vinelli, A., Gerne, D. & Baldo, V. 2012. Strain and health implications of nurses' shift work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 26 (4), 511–521.

Costa, G., Anelli, M., Castelliini, G., Fustinoni, S. & Neri, L. 2014. Stress and sleep in nurses employed in "3x8" and "2x12" fast rotating shift schedules. *Chronobiology International* 31 (10), 1–10. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/265607638\\_Stress\\_and\\_sleep\\_in\\_nurses\\_employed\\_in\\_3\\_8\\_and\\_2\\_12\\_fast\\_rotating\\_shift\\_schedules](https://www.researchgate.net/publication/265607638_Stress_and_sleep_in_nurses_employed_in_3_8_and_2_12_fast_rotating_shift_schedules) [viitattu 8.3.2019].

Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M. & Aiken, L. H. 2015. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://bmjopen.bmj.com/content/5/9/e008331> [viitattu 8.3.2019].

Elo, S. & Kyngäs, H. 2007. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107–115.

Estryn-Béhara, M. & Van der Heijden, B. 2012. Effects of extended work shifts on employee fatigue, health, satisfaction, work/family balance, and patient safety. *Work* 41, 4283–4290. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://content.iospress.com/download/work/wor0724?id=work%2Fwor0724> [viitattu 11.12.2017].

Fang, J., Qiu, C., Xu, H. & You, G. 2012. A model of predicting acute and chronic fatigue in Chinese nurses. *Journal of advanced nursing* 69 (3), 546–558.

Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H-M. & Salanterä, S. 2007. Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45, 727–739.

Gouzou, M., Karanikola, M., Lemonidou, C., Papathanassoglou, E. & Giannakopoulou, M. 2015. Measuring professional satisfaction and nursing workload among nursing staff at a Greek Coronary Care Unit. *Journal of School of Nursing. Rev Esc Enferm USP* 49 (esp), 15–21.

Hahtela, N. 2017. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajien työolobarometri 2016. Sairaanhoidajaliiton julkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri\\_2016.pdf](https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2017/01/tyoolobarometri_2016.pdf) [viitattu 14.3.2018].

Hahtela, N. 2019. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajaliiton työolobarometri 2018. Sairaanhoidajaliiton julkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2019/01/tyoolobarometri\\_2018\\_web.pdf](https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2019/01/tyoolobarometri_2018_web.pdf) [viitattu 28.2.2019].

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. & Laakso, S. s.a. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 28.2.2019].

Hakola, T. 2010. Työvuorosuunnittelun mahdollisuudet. Teoksessa Hakola, T. & Kallionmäki-Levanto, T. (toim.) Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos, 7–59.

Henriksen, L. & Lukasse, M. 2016. Burnout among Norwegian midwives and the contribution of personal and work-related factors: A cross-sectional study. *Sexual & Reproductive Healthcare* 9, 42–47.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Puttonen, S., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Hakola, T., Pentti, J., Oksanen, T., Vahtera, J. & Kivimäki, M. 2018. Association of changes in work shifts and shift intensity with change in fatigue and disturbed sleep: a within-subject study. *Scand J Work Environ Health* 44 (4), 394–402. PDF-tiedosto. Saatavissa: [http://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=3730](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3730) [viitattu 30.12.2018].

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Täysin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Kangasniemi, M., Utrainen, K., Ahonen, S.-M., Pietilä, A.-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Karhula, K. 2015. Association of job strain with sleep and psychophysiological recovery in shift working health care professionals. Helsingin yliopisto. Käytännötietieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153231/associat.pdf?sequence=1> [viitattu 12.12.2017].

Karhula, K., Härmä, M., Sallinen, M., Hublin, C., Virkkala, J., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Puttonen, S. 2013. Association of job strain with working hours, shift-dependent perceived workload, sleepiness and recovery. *Ergonomics* 56 (11), 1640–1651. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/257248433\\_Association\\_of\\_job\\_strain\\_with\\_working\\_hours\\_shift-dependent\\_perceived\\_workload\\_sleepiness\\_and\\_recovery](https://www.researchgate.net/publication/257248433_Association_of_job_strain_with_working_hours_shift-dependent_perceived_workload_sleepiness_and_recovery) [viitattu 12.12.2018].

Karhula, K., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Ropponen, A., Puttonen, S., Kivimäki, M. & Härmä, M. 2018. Are changes in objective working hour characteristics associated with changes in work-life conflict among hospital employees working shifts? A 7-year follow-up. *Occup Environ Med* 75, 407–411. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://oem.bmj.com/content/oemed/75/6/407.full.pdf> [viitattu 30.12.2018].

Kunnallinen työmarkkinajärjestö. 2016. Paikallisen sopimisen edistäminen. Yleiskirje 7/16 11.10.2016. Saatavissa: <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2016/7/paikallisen-sopimisen-edistaminen> [viitattu 6.10.2018].

KVTES. 2017. Kuntatyönantajat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/tyoaika> [viitattu 28.12.2017].

Lämsä, A.-M. & Päivike, T. 2013. Organisaatiokäyttötymisen perusteet. E-kirja. Helsinki: Edita Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 1.10.2018].

Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 73–99.

Miettinen J. 2008. Vuorotyö ja terveys. *Työterveyslääkäri* 26 (2), 113–116. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00526](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526) [viitattu 8.12.2017].

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työhyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–125.

Oksanen, T. 2018. Henkilöstön kokema epävarmuus korostuu muutoksessa. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/henkiloston-kokema-epavarmuus-korostuu-muutoksessa/> [viitattu 28.2.2019].

Rodwell, J. & Fernando, J. 2016. Managing Work Across Shifts: Not All Shifts Are Equal. *Journal of Nursing Scholarship* 48 (4), 397–405.

Simunić, A. & Gregov, L. 2012. Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: a questionnaire survey. *Arh High Rada Toksikoi* 63, 189–197.

Tehy s.a. Jaksotyöaika. WWW-dokumentti. Saatavissa:  
<https://www.tehy.fi/fi/apua/tyoaika/jaksotyoaika> [viitattu 28.12.2017].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-tiedosto. Saatavissa:  
[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) [viitattu 8.3.2019].

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2007. Hoitajien työhyvinvointi: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Hoitotiede* 20 (1), 36–47.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Yildirim, D. & Aycan, Z. 2008. Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45, 1366–1378.

## TUTKIMUSTAULUKKO

Tietokanta	Tutkimuksen tekijä(t), tutkimuksen nimi, ja maa ja vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä	Otos	Tulokset
Cinahl	Anderse, I., Hansen, T. & Grov, K.  Norwegian nurses` quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. Norja. 2012.	Tutkimuksen tarkoituksena tutkia hoitajien tyytyväisyyttä elämään, työhön ja heidän aikomusta vaihtaa alaa. Tutkimuksessa vertailtiin hoitajien ja ei hoitajien kokemuksia.	Puhelinhaastattelu ja kyselylomake. Valmisaineisto LOGG -tutkimuksesta. Aineisto kerättiin vuosina 2007 ja 2008.	Hoitajat n = 498  Ei hoitajat n = 3714	Hoitajat ovat tyytyväisiä elämään ja työhönsä. Korkeaa tyytyväisyyttä ennustavia tekijöitä ovat aikomus jatkaa nykyisessä työssä, autonomia, arvostava johtaminen, monipuoliset tehtävät ja vähän stressaava työ.
PubMed	Buja, A., Zampieron, A., Mastrangelo, G., Petean, M., Vinelli, A., Gerne, D. & Baldo, V.  Strain and health implications of nurses' shift work. Italia. 2012.	Onko erilaisilla työvuoromalleilla (kolmi- vuorotyö / kaksivuorotyö, ei yövuoroja / päivätyö) vaikutusta hoitajien työn kuormitukseen, terveydellisiin ongelmiin tai käyttäytymiseen	Poikkileikkaustutkimus isossa yliopistosairaalassa, kyselylomake väittämällä	n = 455	Yövuoroa tekevät hoitajat kokevat enemmän työn kuormitusta kuin vain aamuvuoroa tai aamu- ja iltavuoroa tekevät hoitajat, johtuen työn korkeammista fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista. Eri työvuoromallia tekevien keskuudessa työvuoromallilla ei todettu olevan yhteyttä elämäntavoista johtuviin terveysongelmiin.

Manuaalinen haku	<p>Costa, G., Anelli M., Castelliini, G., Fustini, S. &amp; Neri, L.</p> <p>Stress and sleep in nurses employed in "3x8" and "2x12" fast rotating shift schedules. USA. 2014.</p>	<p>Vertaillaan eri työvuoromalleja "3x8" viiden ja kuuden päivän syklillä sekä "2x12" viiden päivän syklillä ja näiden vuoromallien yhteyttä työstä aiheutuvaan stressiin</p>	<p>Puoli-strukturoitu kyselylomake</p> <p>Vastanneista 30:tä vapaaehtoista seurattiin työjakson aikana teknologian avulla ja henkilökohtaisten päiväkirjamerkintöjen perusteella.</p>	<p>N = 294</p> <p>n = 30</p>	<p>Iltta- ja yövuorot koettiin epämiellyttäväksi. Molemmissa työvuoromalleissa todettiin univajetta ja väsymystä yövuorojen aikaan, aamuvuorojen aikaan palautuminen koettiin huonoksi. "2x12" mallissa raportoitiin vähemmän uniongelmia päivävuorojen aikaan kuin "3x8" aamuvuorojen aikaan. "3x8" mallissa aamuvuorojen alussa koettiin väsymystä, johtuen aamuvuoroa edeltäneestä iltavuorosta. "2x12" mallissa eteenpäin kiertävät työvuorot ja pidemmät yhtä jaakoiset vapaat työjaksojen välissä, lisäävät palautumista, vaikka 12 tunnin työvuoro voi joskus tuntua uuvuttavalta.</p>
Manuaalinen haku	<p>Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M. &amp; Aiken, L.</p> <p>Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. UK. 2015.</p>	<p>Tarkoituksena tutkia pitkien vuorojen yhteyttä loppuun palamiseen, työtytymättömyyteen, työvuorosuunnittelun joustavuuteen ja aikomukseen lähteä alalta. Tutkimus tehty 12:ssa Euroopan maassa.</p>	<p>Poikkileikkaustutkimus, osa tutkimusta RN4CAST. Kyselylomaketutkimus, aineisto kerättiin kesäkuusta 2009 kesäkuuhun 2010.</p>	<p>n = 31627</p>	<p>26%:a vastanneista koki tyytymättömyyttä työhön, 27%:a koki emotionaalista uupumista, 25%:a oli tyytymättömän työvuorolistojen joustavuuteen ja 33%:a raportoi aikomuksesta lähteä alalta. Hoitajilla, jotka työskentelevät 12 tuntia tai enemmän, työtytymättömyyden osuus lisääntyi 40 prosentilla kuin heillä, jotka työskentelevät 8:n tuntia tai vähemmän.</p>

PubMed	Estryn-Béhara, M. & Van der Heijden, B.  Effects of extended work shifts on employee fatigue, health, satisfaction, work/family balance, and patient safety. Alankomaat.2012.	Tarkoituksena tutkia pitkien työvuorojen vaikutusta työntekijän uupumiseen, terveyteen, tyytyväisyyteen, työn ja perheen yhteensovittamiseen ja potilasturvallisuuteen	Kyselylomake väitämällä	n = 25924	Pitkät vuorot aiheuttavat huolta hoitajien hyvin voinnista ja työssä jaksamisesta. Lyhyitä sairaspöissaoloja on vähemmän 12-tuntisessa vuorotyössä, pitkissä poissaoloissa ei ollut eroa eri vuoromallien välillä. 12-tuntisten vuorojen aikana tulee vähemmän äkillisiä ylimääräisiä vuoroja, myös aikaisia aamuherätyksiä on harvemmin. 12-tuntisessa vuorotyössä työjakson aikana hoitajien unenmäärä ja laatu on huono. Epäsäännölliset työvuorot yhdistettynä 10-tunnin yövuoroihin lisäävät vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. 12-tutnisessa vuorotyössä tiimityön laatu koettiin huonoksi ja työyhteisön sisällä raportoitii ristiriitoja ja tyytymättömyyttä.
PubMed	Fang, J., Qiu, C., Xu, H. & You, G.  A model of predicting acute and chronic fatigue in Chinese nurses. Kiina. 2012.	Miten työn vaativuus, vuorotyö, työnhallinta, työhön saatu tuki tai riskit työyhteisössä vaikuttavat akuuttiin ja krooniseen uupumiseen	Kuvaileva poikkileikkaustutkimus. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella marraskuusta 2007 maaliskuuhun 2008.	n = 581	Vuorotyön ei ole todettu suoranaisesti vaikuttavan hoitajien krooniseen tai akuuttiin uupumiseen, mutta työvuorojen välinen huono palautuminen on epäsuorassa yhteydessä krooniseen uupumiseen.



Cinahl	<p>Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H-M &amp; Salanterä, S.</p> <p>Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. Suomi. 2007.</p>	<p>Kuinka moni Suomalainen nuori sairaanhoitaja aikoo lähteä alalta ja mitkä syyt siihen johtavat.</p>	<p>Strukturoitu postikysely. Osa NEXT - tutkimusta. Aineisto kerättiin syksyllä 2003.</p>	n = 147	<p>Nuorista sairaanhoitajista 26%:a on ajatellut lähteä hoitoalalta. Tähän vaikuttavat tyytymättömyys työvuoroihin, loppuun palaminen, heikot kehittämismahdollisuudet, matala tyytyväisyys, työn ja perheen väliset ristiriidat, hoitotyön vaatimukset, epä säännöllinen kolmivuorotyö sekä matala palkkaus.</p>
Cinahl	<p>Gouzou, M., Karanikola, M., Lemonidou, C., Papathanassoglou, E. &amp; Giannakopoulou, M.</p> <p>Measuring professional satisfaction and nursing workload among nursing staff at a Greek Coronary Care Unit. Kreikka. 2015.</p>	<p>Tutkia yhteyksiä hoitotyön kuormituksen ja ammatillisen tyytyväisyyden välillä</p>	Kyselytutkimus	n = 66	<p>Tyytyväisyys oli huonolla tasolla, siihen vaikuttavat työn kuormitus ja vaihtelevat työvuorot. Ammatillista tyytyväisyyttä voitaisiin lisätä huomioiden työmäärä, palkka, työvuoron sisältö ja se missä työskentelee.</p>
PubMed	<p>Henriksen, L. &amp; Lukasse, M.</p> <p>Burnout among Norwegian midwives and the contribution of personal and work-related factors. Norja. 2016.</p>	<p>Arvioida norjalaisten kättilöiden keskuudessa tekijöitä, jotka ovat yhteydessä loppuun palamiseen</p>	Kyselytutkimus	n = 598	<p>Vuorotyöllä ja työtuntien määrällä ei ollut yhteyttä loppuun palamiseen.</p>

Manuaalinen haku	<p>Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Puttonen, S., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Hakola, T., Pentti, J., Oksanen, T., Vahtera, J. &amp; Kivimäki, M.</p> <p>Association of changes in work shifts and shift intensity with change in fatigue and disturbed sleep: a within-subject study. Suomi. 2018.</p>	Tutkia onko vuoro-työssä eri työvuorojen välillä ja työvuorojen intensiteetillä yhteyttä nukahtamisvaikeuksiin, uupumukseen sekä unen pituuteen	Kyselytutkimus, joka toteutettu 3kk:n seurantajaksoina vuosina -08, -12, -14 ja -15.	n = 7727	Lyhyet työvuorojen välit ja perättäiset yövuorot lisäävät riskiä työvuoronaikaiselle uupumiselle sekä nukahtamisvaikeuksille.
Manuaalinen haku	<p>Karhula, K.</p> <p>Association of job strain with sleep and psychophysiological recovery in shift working health care professionals. Suomi. 2015.</p>	Työstressin yhteys uneen ja psykofysiologiseen kuormittumiseen ja palautumiseen	Stressitesti, uneliasuustesti sekä uni-päiväkirja- ja aktigrafimittaus. Kolmen viikon seurantatutkimus	n = 95	Vuorotyöllä on yhteys heikkoon unen laatuun ja nukahtamisvaikeuksiin.

Manuaalinen haku	<p>Karhula, K., Härmä, M., Sallinen, M., Hublin, C., Virkkala, J., Kivimäki, M., Vahtera, J. &amp; Puttonen, S.</p> <p>Association of job strain with working hours, shift-dependent perceived workload, sleepiness and recovery. Suomi. 2013.</p>	Työn kuormittavuuden yhteys yksilön koettuun työkuormaan, palautumiseen ja uneen	Kolmen viikon seuranta tutkimus	n = 95	Työn ylikuorma, huonosti toteutuva ergoniminen työvuorosuunnittelu sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun ovat yhteydessä työn kuormittavuuden kokemuksiin.
Manuaalinen haku	<p>Karhula, K., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Roppo- nen, A., Puttonen, S., Kivimäki, M. &amp; Härmä, M.</p> <p>Are changes in objective working hour characteristics associated with changes in work-life conflict among hospital employees working shifts? A 7-year follow-up. Suomi. 2018.</p>	Onko työajan pituudella yhteyttä työn ja muun elämän välisille konflikteille	Tutkimus toteutettiin osana Suomen julkishallinnon kyselytutkimusta vuosina –08, -12 ja –15 ja tähän liitettiin henkilöstöhallinnon seuranta tietoja kyselyä edeltäviltä kolmelta kuukaudelta	n = 2482	Ilta-, yö-, ja viikonloppuihin sijoittuvilla työvuoroilla oli merkitsevä vaikutus työn ja muun elämän yhteensovittamiselle.

Cinahl	Rodwell, J. & Fernando, J.  Managing Work Across Shifts: Not All Shifts Are Equal. Australia. 2016.	Vaikuttaako yksilön persoonallisuus ja luonteen ominaisuudet koettuun työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin	Kyselytutkimus	n = 446	Negatiivisesti suhtautuvat yksilöt selviytyvät työstä heikommin. Luonteen ominaisuudet ja se minkälainen vuorokausirytmille sopii, vaikuttaa siihen, kuinka hän työstä palautuu.
PubMed	Simunić, A. & Gregov, L.  Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: a questionnaire survey. Kroatia. 2012.	Tutkia sairaanhoitajien käsityksiä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, työtyytyväisyydestä ja hyvinvoinnista	Kyselytutkimus	n = 129	Pelkästään aamuvuoroa tekevillä hoitajilla oli vähemmän työn ja yksityiselämän konflikteja ja he olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin vuorotyötä tekevät. Hoitajat, jotka työskentelivät 12 tunnin työvuoroissa, kokivat työtyytyväisyyden heikoimpana.
Manuaalinen haku	Utriainen, K. & Kynäs, H.  Hoitajien työhyvinvointi: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Suomi. 2007.	Kuvata hoitajien työhyvinvointia ja siihen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	n = 21 tutkimusta	Hoitajien työtyytyväisyyteen vaikuttaa etenkin hoitajien välinen yhteisöllisyys ja potilashoito. Työn organisointitavoilla on myös merkitystä työhyvinvointiin.
Cinahl	Yildirim, D. & Aycan, Z.  Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. Turkki. 2008.	Työn vaatimusten yhteys työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin	Kyselytutkimus	n = 243	Työn ylikuorma ja epäsäännölliset työvuorot ennustavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeutta, mikä heijastuu edelleen negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin.

**SAATEKIRJE HAASTATTELUTUTKIMUSKEEN OSALLISTUVALLE**

Opiskelemme Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa akuuttihoitotyön koulutusohjelmassa. Teemme opinnäytetyönä laadullisen tutkimuksen sairaanhoitajien ja kättilöiden kokemuksista työtyytyväisyydestä ja työn kuormittavuudesta 8- ja 12- tuntisessa vuorotyömallissa. Tarkoituksena on selvittää, löytyykö eri vuoromalleista yhteneväisyyksiä tai eroavaisuuksia työtyytyväisyyden tai työn kuormittavuuden suhteen.

Tutkimuksen aineiston keräämme ryhmähaastatteluilla, joka tapahtuu työaikana ennalta sovittuna ajankohtana syyskuussa 2018. Tarkemmat ajankohdat ja ryhmät tarkentuvat lähempänä haastatteluajankohtaa. Haastattelut nauhoitetaan luotettavien tulosten saamiseksi, aineistoa käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti eikä haastateltavia voida tunnistaa vastauksista. Nauhoitetut haastattelut hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista ja haastattelun voi keskeyttää missä haastattelun vaiheessa tahansa.

Opinnäytetyötä ohjaa yliopettaja Niina Eklöf Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta ([Niina.Eklof@xamk.fi](mailto:Niina.Eklof@xamk.fi))

Ystävällisin terveisin

Johanna Hilkkola  
Kaakkois-Suomen amk  
Sairaanhoitaja, YAMK-opiskelija  
[ojohi012@edu.xamk.fi](mailto:ojohi012@edu.xamk.fi)

Jenni Taavila  
Kaakkois-Suomen amk  
Sairaanhoitaja, YAMK-opiskelija  
[ojeta011@edu.xamk.fi](mailto:ojeta011@edu.xamk.fi)

## HAASTATTELURUNKO

### Työtyytyväisyys

- Kuinka tyytyväinen olet käytössäsi olevaan työvuoromalliin?
- Mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi / työtyytymättömyyteesi?
  - o Työympäristö
  - o Työajat
  - o Työ ja työn hallinta
  - o Vastuut
  - o Motivaatio / sitoutuneisuus
  - o Kehittymismahdollisuudet
  - o Elämän tilanne
- Kuinka tyytyväinen olet työhösi?
- Kuinka tyytyväinen olet työtyytyväisyyteesi?

### Työn kuormittavuus

- Mitkä tekijät lisäävät / vähentävät työn kuormittavuutta?
  - o Työjärjestelyihin liittyvät tekijät
  - o Työn sisältöön liittyvät tekijät
  - o Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät
- Minkälaiseksi koet työn kuormittavuuden?
- Kuinka hyvin palaudut työstäsi? Mitkä asiat siihen vaikuttavat?

### Vuorotyö

- 8-tuntinen / 12-tuntinen vuorotyömalli?
  - o Mikä on hyvää, missä on kehitettävää?
- Pystytkö vaikuttamaan työvuoroihin?
- Miten koet vuorojen epäsäännöllisyyden?
- Miten koet vuorojen säännöllisyyden?
- Millaisena koet työvuorosuunnittelun?