

**HOITAJIEN KOKEMUKSIA TYÖVUOROAUTONOMIAN  
TOTEUTUMISESTA VUOROTYÖSSÄ**



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö  
Visamäki, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Syksy, 2019

Minna Marttila

## Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Visamäki

---

<b>Tekijä</b>	Minna Marttila	<b>Vuosi</b> 2019
<b>Työn nimi</b>	Hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä	
<b>Työn ohjaaja</b>	Paula Hakala	

---

### TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta ja sen merkitystä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa esimiesten mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus ja aineisto kerättiin yksilöllisillä teemahaastatteluilla. Tutkimukseen osallistui viisi vuorotyötä tekevää hoitajaa. Kaikilla heillä oli pitkä kokemus työvuoroautonomiasta. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Tämän tutkimuksen mukaan työvuoroautonomian toteuttamisessa oli haasteita ja hoitajien elämä epävarmaa. Hoitajat olivat motivoituneita toteuttamaan työvuoroautonomiaa, mutta vuorotyö, jatkuva kiire, esimiehen tuki, sekä työvuoroautonomian koulutus, arviointi ja seuranta oli puutteellista. Onnistuessaan työvuoroautonomia koettiin yhdeksi tärkeimmistä asioista työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamiseen, sekä merkittäväksi työhyvinvoinnin edistäjäksi. Hyvän johtamisen merkitys onnistuneeseen työvuoroautonomiaan oli kiistaton, lisäksi sen koettiin tukevan työhyvinvointia sekä yksilöllisesti, että työyhteisössä.

Onnistunut työvuoroautonomia motivoi henkilökuntaa ja lisäsi luottamusta, sekä työpaikan kiinnostavuutta työntekijöille. Hyvät ja onnistuneet kokemukset voitiin jakaa muihin yksiköihin ja organisaatioihin, koska onnistunut työvuoroautonomia helpotti siirtymistä yhteisölliseen työvuoro-suunnitteluun.

**Avainsanat** Hoitotyö, työhyvinvointi, työvuoroautonomia, vuorotyö

**Sivut** 64

Development and management of social and health care  
 Visamäki

---

<b>Author</b>	Minna Marttila	<b>Year</b> 2019
<b>Subject</b>	Nurses' experiences in shift autonomy realization in shift work	
<b>Supervisors</b>	Paula Hakala	

---

#### ABSTRACT

The purpose of this thesis was to investigate the experiences of shift working nurses in the realization of shift autonomy and its significance for wellbeing at work. The aim was to provide information on the potential of supervisors to promote wellbeing at work through shift autonomy.

The research method was qualitative, and the material was collected as individual theme interviews. Five nurses were interviewed. They all had a long experience of work shift autonomy. The content analysis method was used for the analysis of the material.

The main results on this thesis showed, how challenging it was to plan shift autonomy and the lives of nurses were uncertain. Nurses were motivated to plan shift autonomy, but the shift work, lack of time, supervisor support, and education, evaluation and statistics of self-scheduling were limited. When shift autonomy worked, it was seen one of the most important issues in reconciling work, family and other life, and a significant contributor to wellbeing at work. The importance of good leadership to successful shift autonomy was undeniable and it was also seen to support well-being at work, nurses individually and within the work community.

Successful shift autonomy motivated the workers and increased confidence and attractiveness to the employees. Good and successful experiences could be shared with other units and organizations. Successful shift autonomy facilitated the transition to community-based shift planning.

**Keywords** Autonomy, nursing, self scheduling, work-shift

**Pages** 64 pages

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	6
3	VUOROTYÖ HOITOTYÖSSÄ .....	7
3.1	Vuorotyötä säätelevä lainsäädäntö .....	8
3.2	Vuorotyön merkitys terveyteen.....	10
3.3	Ergonomiset suositukset vuorotyössä .....	12
4	TYÖVUOROAUTONOMIA HOITOTYÖSSÄ.....	14
4.1	Työvuorosuunnittelu .....	16
4.2	Työvuoroautonomia työnteisössä .....	17
4.3	Työvuoroautonomia perheen ja muun elämän yhteensovittajana.....	19
4.4	Osastonhoitajan rooli työvuoroautonomian toteutumisessa .....	21
4.5	Työvuoroautonomian haasteet.....	23
5	TYÖHYVINVOINTI.....	25
5.1	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	26
5.2	Johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä .....	27
6	TUTKIMUSMENETELMÄNÄ LAADULLINEN TUTKIMUS.....	29
6.1	Laadullinen tutkimus.....	29
6.2	Aineistolähtöinen tutkimusote .....	31
6.3	Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä .....	31
6.3.1	Teemat.....	32
6.3.2	Tutkimuksen kulku vaiheittain .....	32
6.4	Aineiston analyysimenetelmänä sisällönanalyysi .....	34
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	36
7.1	Kokemukset työvuoroautonomiasta.....	36
7.1.1	Onnistunut työvuoroautonomia ja sen merkitys työntekijälle .....	36
7.1.2	Työvuoroautonomian toteutuminen .....	37
7.1.3	Työvuoroautonomian toteutumisen arviointi ja kehittäminen .....	39
7.2	Työhyvinvoinnin kokeminen .....	40
7.2.1	Laadukas työhyvinvointi ja sen merkitys työntekijälle.....	40
7.2.2	Työhyvinvoinnin huomioiminen työvuoroautonomiassa .....	41
7.2.3	Työvuoroautonomian avulla tukea työhyvinvointiin .....	42
7.3	Johtamisen merkitys työvuoroautonomiaan ja työhyvinvointiin .....	42
7.3.1	Työntekijöiden odotuksia johtamiselta .....	43
7.3.2	Työntekijöiden kokemuksia johtamisesta .....	43
8	POHDINTA.....	45
8.1	Keskeiset tulokset .....	45

	4
8.1.1 Kokemukset työvuoroautonomiasta .....	46
8.1.2 Työhyvinvoinnin kokeminen .....	47
8.1.3 Johtamisen merkitys työvuoroautonomiaan ja työhyvinvointiin .....	48
8.2 Tutkimusmenetelmän arviointi.....	49
9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	51
10 TUTKIMUKSEN EETTISYYS.....	53
11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET .....	54
LÄHTEET.....	56

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Teemahaastattelurunko
Liite 3	Esimerkki aineiston analyysistä

## 1 JOHDANTO

Suomessa ovat lisääntymässä työaikojen joustavuus, epäsäännöllisyys ja monimuotoisuus. Eduskunta on hyväksynyt vuonna 2018 uuden työaikalain, jonka tavoitteena on työaikojen joustavuuden lisääminen vielä entisestään. Tämän myötä jaksotyö ja epäsäännölliset työajat yleistyvät. (Härmä, Karhula, Ropponen, Koskinen, Turunen, Ojajärvi, Vanttola, Puttonen, Hakola, Oksanen & Kivimäki, 2019b, s. 3,11)

Hoitotyötä tehdään usein jaksotyönä ja siihen liittyvät epäsäännölliset työajat, joten puhutaankin vuorotyöstä. Vuorotyöhön liittyy nykyään olennaisesti työvuoroautonomia eli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin. Työvuoroautonomia on osa työaikojen joustavuutta, jossa yksilölliset työvuoroitot voidaan huomioida osana vuorosuunnittelua. Kun työpaikalle on laadittu yhteiset ja yhteneväiset ohjeet, sekä toimintatavat vuorosuunnitteluun, työvuoroautonomialla voidaan saavuttaa, sekä työntekijöiden terveyttä, että työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia vaikutuksia. (Bergholm, Friman, Ropponen, Toivanen, Toppinen-Tanner, Uusitalo, Wallin, & Vanhala, 2016, s. 30)

Työvuoroautonomiaa ja työhyvinvointia vuorotyössä hoitoalalla on tutkittu Suomessa ja ulkomailla jonkin verran. Työvuoroautonomiaan liittyviä henkilökunnan kokemuksia, tai siihen liittyvästä seurannan- ja arvioinnin toteutumisesta ei löydy tutkimustuloksia. Työvuoroautonomiaa tutkituissa tuloksissa on nostettu esille enemmänkin positiivisia tuloksia, ei niinkään negatiivisia. Tutkimustulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen tuleekin suhtautua varauksella otoksien pienuuden vuoksi ja lisäksi tutkimus on tehty usein yhdessä yksikössä. (Bambra, Whitehead, Sowden, Akers & Petticrew, 2008, s. 427-434) Aiheesta oli kirjoitettu Suomessa vain yksi Työterveyslaitoksen julkaisema opas, Työvuorosuunnittelu hoitoalalla 2010. Siihen on laadittu ohjeistuksia, miten vuorosuunnittelua kannattaa toteuttaa.

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsauksen mukaan (2014, s. 11) pidentyvien työurien turvaaminen onnistuu vain työ- ja toimintakykyisellä väestöllä. Kestävä pohja taloudelle perustuu työllisyyteen, terveyteen ja toimintakykyyn. Työhyvinvointi tukee elämän eri osa-alueiden tasapainoa tai päinvastoin. Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen yhteiskunnallisesti, koska useat organisaatiot Suomessa ovat siirtymässä yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun (Valtanen, 2019).

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vuorotyötä tekevien hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa esimiesten mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla.

Härmä (2014) kirjoittaa, että työvuorojärjestelyillä on suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Työajoilla voidaan vaikuttaa myös työstressiin. Härmän mukaan vuorotyön haittojen vähentämisen keskeisiä keinoja ovat työvuorojen suunnittelu, työn organisointi, säännöllinen terveysseuranta, sekä koulutus ja tiedottaminen. Lisäksi hän pitää tärkeänä työntekijän omia vaikutusmahdollisuuksia vuorotyöhön sopeutumisessa.

Perusoikeuksiimme tulisi kuulua saada työstä iloa ja nautintoa. Orjuuttava elämä uuvuttaa. Mutta jos työ tuottaa nautintoa, koko elämä on iloisempaa, vaikka työtä olisi paljonkin. Voidaan ajatella, että työn ilo rakentaa henkistä hyvinvointiamme ja henkinen hyvinvointi luo edellytyksiä työn ilon kokemiselle. Henkinen hyvinvointi tavallaan sisältää työn ilon joko kokonaan, tai ainakin suurelta osin. (Kauko-Valli & Koiranen, 2010, s. 100)

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia kokemuksia hoitohenkilökunnalla on työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä?
2. Millainen merkitys työvuoroautonomialla on työhyvinvointiin?

### 3 VUOROTYÖ HOITOTYÖSSÄ

Vuonna 2014 Suomen kaikista palkansaajista 27% naisista ja 19% miehistä teki vuorotyötä. Suunnilleen kolmannes kunnallisen alan työntekijöistä tekee vuorotyönluonteista jaksotyötä. Työterveyslaitoksen tuore tutkimus tukee johtopäätöstä, jonka mukaan vuorotyön kuormittavuus on yleisempää naisilla, kun miehillä ja myös kiireen vaikutukset työssäväsytymiseen on voimakkaampaa (Härmä ym. 2019,11,60.) Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilökunnasta noin 88% on naisia ja työssäkävivistä liki 30% on naisia. Vuoden 2014 lopussa sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevistä 72% työskenteli julkisella sektorilla, 19% yrityksissä ja 9% järjestöissä. (Virtanen, 2018, n.d)

Vuorotyötä tekevän ihmisen elämä on epäsäännöllistä. Se aiheuttaa paljon haasteita omasta itsestä, sekä ihmissuhteista huolehtimiselle. Kun elimistö on lepovaiheessa, työnteko on stressaavaa ja vaativaa terveydelle. Usein perheen, ystävien, työtovereiden ja työterveyshuollon avulla löytyy ratkaisuja haastavaan arkeen. (Työterveyslaitos n.d)

Elämäntilanteesta johtuen, vuorotyöllä voi saada etuja, esimerkiksi lisääntyneenä vapaana tai rahallisten lisäkorvausten muodossa. Vuorotyöhön liittyvät muutokset unessa, sekä univalverytmissä saattavat vaikuttaa haitallisesti sosiaaliseen elämään, lisäksi epäsäännöllinen työ kuormittaa elimistöä lisääntyvästi. Ihmisen tehdessä vuorotyötä, aivojen ja kehon toiminnossa ilmenee ohimeneviä ja myös pysyvämpiä muutoksia terveyden eri osa-alueilla. (Työterveyslaitos n.d)

Vuorotyöstä aiheutuvaa rasitusta voidaan vähentää työajan organisoinnilla ja kehittämällä työvuorojärjestelmää. Vuorotyöstä aiheutuvia haittoja pyritään ehkäisemään sovittamalla yhteen työntekijän, työnantajan, sekä työyhteisön näkökulma. Haittojen ehkäisy kohdistetaan niin työntekijään, kun työaikajärjestelyihin. Yksi vuorotyön jaksamisen kannalta tärkeä asia on ergonominen työvuorosuunnittelu. Se toteutuu, kun huomioidaan työstä palautumisen mahdollisuus ja henkilökuntaa on riittävästi sen toteuttamiseen. (Hakola, 2010, s.19-20, 24)

Vuorotyön kuormittavuuden vähentäminen, sekä viikonlopputöiden minimoiminen kiireenhallinnan ja työkuorman lisäksi, saattavat edistää pidempiä työuria sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla (Härmä ym. 2019, s.66). Työvuorosuunnittelun lisäksi vuorotyöntekijä voi ehkäistä ja vähentää vuorotyön haittoja terveellisillä elämäntavoilla ja erilaisilla stressinhallintakeinoilla (Työterveyslaitos, n.d.).



Vuorotyö tekee haastetta yhteisen ajan löytämiseen perheen ja ystävien kanssa. Sen sosiaalinen erillaisuus näkyy usein työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteina. Tutkimusten mukaan työ haittaa enemmän perheiden elämää, kun perheiden elämä työtä. Vuorotyötä tekevien lasten vanhemmat ovatkin huolissaan myös omasta jaksamisesta vanhempina ja kokevat ajanpuutetta perheen kanssa. (Salmi & Lammi-Taskula, 2011, s. 158- 161; Hakola, 2010, s. 19)

### 3.1 Vuorotyötä säätelevä lainsäädäntö

Työntekijän itsemääräämisoikeutta hoitoalalla säätelevät Euroopan Unionin työaikadirektiivi, Suomen työaikalaki, sekä alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset. Näiden ohella työvuorosuunnittelussa tulee huomioida sekä työsopimus-, työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki, työpaikan tarpeet ja mahdollisuuksien mukaan toteutetaan vuorotyön ergonomisia suosituksia. (Bergholm ym., 2016, s. 30; Hakola, s. 2010,8,13)

Työaikadirektiivi 2003/88/EY, jonka perusteella on säädetty kansalliset työaika koskevat lait, velvoittaa Euroopan unionin jäsenvaltioita. Se on Euroopan Unionin perusdirektiivejä, jossa vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten. Tavoitteena on turvallisuuden ja terveyden parantaminen työssä. Sitä kutsutaan vähimmäisdirektiiviksi, tarkoittaen, että kansallisen työaikalain täytyy tuottaa direktiivin määräämä vähimmäissuoja työntekijöille. Keskeisiä kohtia työaikadirektiivissä ovat, että työntekijällä on oikeus 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan 24 tunnin aikana. Keskimääräinen työaika viikon jaksossa on 48 tuntia, mukaan lukien ylityöt. Yötyön pituus enintään 8 tuntia vuorokauden aikana ja yötyöntekijät saavat maksuttoman työterveystarkastuksen ennen työhön ryhtymistä ja sen jälkeen säännöllisesti. Yötyöntekijät, joilla todetaan terveyshaittoja, siirretään mahdollisuuksien mukaan päivätyöhön. Näistä vähimmäisvaatimuksista voidaan kuitenkin poiketa useissa tapauksissa.

Yleinen työaikalaki 9.8.1996/605, säätelee Suomessa työaika. Siinä on määritelty työajan yleissäännös, sekä jaksotyöaika tietyille aloille sallittuna poikkeuksena. Jaksotyöaika hyväksyy erittäin joustavan työajan työvuorosuunnittelun, lisäksi se hyväksyy yleissäännöksestä poikkeavat työaikajärjestelyt. Lain mukaan vuorotyön vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennalta sovituin ajanjaksoin. Työvuorojen ajatellaan vaihtuvan säännöllisesti silloin, kun työvuoro jatkuu maksimissaan yhden tunnin työhön tilalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen välissä on maksimissaan yksi tunti. Työvuoroja saa teettää enintään seitsemän peräkkäin ja yövuorolla tarkoitetaan työtä, joista vähintään kolme tuntia sijoittuu kellonaikojen 23 ja 6 välille.

Suurin osa hoitajista työskentelee kuntasektorilla ja silloin työntekijöihin sovelletaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta eli lyhyesti KVTES. On tärkeää tarkistaa aina voimassa oleva, alalla sovellettavat virka- ja työehtosopimukset ja työajasta mahdollisesti talokohtaisesti tai paikallisesti sovitut virka- ja työehtosopimukset. Säännöllinen työaika määräytyy sovellettavan työaikamuodon mukaan, ja siihen sisältyvät yleiset työaikamuodot kuten yleis-, toimisto-, jaksotyöaika eli kolmivuorotyöhön rinnastettava jaksotyö. Työaika on säännöllisesti 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. (KVTES 2017; Hakola, 2010, s. 13-14)

Työaikalain 605/1996, 35§ mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, mistä ilmenee työntekijöiden työ- ja lepoajat, sekä työajan alkamis- ja päättymisajankohdat täsmällisinä kellonaikoina. Työvuoroluettelo laaditaan niin pitkäksi aikaa, kun työajan tasoittumisjärjestelmä on, tarkoittaen aikaa, jonka kuluessa työaika tasoittuu. Työvuoroluettelo on saatettava tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua työajankohdan alkamista. Tämän jälkeen sitä saa muuttaa ainoastaan työntekijän suostumuksella tai työjärjestelyihin liittyvillä painavilla syillä.

Työvuorosuunnittelua ohjaa työajan tehokkaan käytön periaate. Silloin työaikojen pituus määräytyy työtehtävien laadun ja määrän mukaan, huomioiden työajan tehokas käyttö. Kolmivuorotyötä tekevällä hoitohenkilökunnalla on käytössään yleisimmin jaksotyöaika, jolloin säännöllinen työaika kolmen viikon pituisena työaikajaksona on 116 tuntia 15 minuuttia (KVTES, 2017.) Tässä työssä työvuoroluettelosta käytetään nimitystä työvuorolista.

Työturvallisuuslain 23.8.2002/738, 1§ mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Laissa on säädetty työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto, sen sisältö ja toteuttaminen. Lain tarkoituksena on edistää yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Laki velvoittaa edistämään työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä työuran aikana, sekä edistämään myös toimintaa koko työyhteisössä.

### 3.2 Vuorotyön merkitys terveyteen

Useimmissa hoitotyötä tehtävässä organisaatiossa noudatetaan tapaa, että työvuorot annetaan perjantaina, viikkoa ennen edellisen listan loppumista. Missään ei kuitenkaan ole kielletty antamasta vuorolistaa aikaisemmin. Tästä syystä hoitotyöntekijät joutuvat elämään jatkuvassa epävarmuudessa työvuorojensa suhteen. Vapaita ja perheen elämää on vaikea suunnitella, koska ei tiedä millaisia vuoroja listalle tulee.

Hoitoalalla työskentelevien vuorotyöstä johtuvaa rasitusta pystytään vähentämään työajan organisoinnilla, työvuorojärjestelmän kehittämällä ja sopivalla työn tauottamisella. Tavoitteena on työntekijän hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja terveyden tukeminen työssä ja vapaalla. Sen toteutuminen vaatii, että työjaksojen välissä oltava riittävästi vapaalle ja levolle. (Hakola, 2010, s. 25)

Partinen (2012) kirjoittaa, että ihminen on päiväeläin ja että elimistön biologisten rytmien säätely olettaa ihmisen valovan valoisaan aikaan ja nukkuvan öisin. Vuorotyön haittoja on tutkittu paljon ja tuloksien mukaan pitkän jatkuva vuorotyö on jossain määrin terveysriski, joskin ihmisten erot ovat suuria. Toisille vuorotyö soveltuu hyvin ilman merkittäviä terveyshaittoja, mutta heilläkin yötyöhön liittyy lisääntynyt virheiden vaara väsymyksen ja tarkkaavuuden huononemisen vuoksi. Iltavirkuille sopivat paremmin yövuorot ja vastaavasti aamuvirkulle aikaiset aamut.

Partisen (2012) mukaan ikääntyessään ihmiset muuttuvat enemmän aamutyypeiksi ja herääminen on helpompaa, mutta toisilla kyky sopeutua epäsäännöllisiin työaikoihin ja etenkin yövuoroihin huononee. Vanhemmille ihmisille yövuoron jälkeinen nukkuminen on vaikeampaa, kun nuorilla. Vaikuttaa siltä, että 45 ikävuoden jälkeen sopeutuminen vuorotyöhön ja etenkin yötyöhön heikkenee useimmilla ihmisillä, lisäksi aamu tai iltatyyppisyydestä, kuten myös luonnollisesti unen tarpeesta kolmasosa selittyy geneettisesti.

Vuorotyön haitalliset terveysvaikutukset saattavat selittyä monella tavalla. Tärkein ilmeisesti on unen ja vuorokausirytmien häiriintyminen, sekä työn tekeminen vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan. Kolmivuorotyötä tekevällä pääunijakson pituus lyhenee jopa kahdella tunnilla yövuorojen jälkeen nukuttaessa, ennen ensimmäisiä aamuvuoroja. Väsymisen myötä kyky arvioida omaa toimintakykyä heikkenee ja riskinottokynnys madaltuu. Tarkkaavaisuus heikkenee ja työtaturmia esiintyy enemmän yö- kuin päivävuoroissa tai peräkkäisten yövuorojen seurauksena. Nukahattamisesta johtuvia onnettomuushuippuja ovat aamuyö kello kahden ja kuuden välillä ja iltapäivä kello yhden ja viiden välillä (Partinen, 2012; Työterveyslaitos, n.d)

Härmä, Hublin & Puttonen (2019a) ovat selvittäneet, että Ruotsissa tehdyn tutkimuksen tuloksien mukaan, vuorotyö näyttäisi lisäävän tuki- ja liikuntaelimistön sairauksista johtuvia työkyvyttömyyseläkkeitä, vaikka vuorotyöllä ei sinällään näytä olevan merkittävää vaikutusta työkyvyttömyyseläkkeiden määrään. Omiin työaikoihin vaikuttaminen vähentää sekä sairauspoissaoloja, että työkyvyttömyyseläkkeelle joutumista.

Yötyö on kaikkien tutkimusten mukaan haitallista, lisäksi se on monen sairauden ja ennenaikaisen kuoleman riskitekijä. Onnettomuusriskin, väsymyksen ja vuorokauden ajalla on selvä yhteys, joka näkyy muun muassa liikenneonnettomuustilastoissa, sekä työtapaturmien määrässä. Yleisiä vuorotyön haittoja ovat vatsavaivat, närästys, ilmavaivat, väsymys, nukah-tamisvaikeudet, masennus, stressi, hermostuneisuus, katkonainen uni, krooninen väsymys ja lyhyt vuorokautinen uni etenkin yövuorojen jälkeen. Vuorotyöllä ja yötyöllä näyttää olevan yhteyksiä moniin oireisiin ja sairauksiin. Oireiden ja sairauksien taustalla on epäsäännöllisissä työaikajärjestelyissä fysiologisten vuorokausirytmien häiriintyminen. (Partinen, 2012; Työterveyslaitos, n.d; Hakola, 2010, s. 13,19; Härmä, s. 2014)

Koska yötyö on tutkimusten mukaan keskeinen terveyshaitta, niin työterveyslaitos on 2019 valmistuneessa tutkimuksessaan päättänyt antaa suosituksen yövuorojen määrästä vuosi- tai kuukausitasolla (Härmä ym. 2019,72). Tutkimusten perusteella yötyötä sisältävä vuorotyö on lisäksi noussut yhdeksi keskeisimmistä työterveysriskeistä. Vuorotyö myös lisää monien kansantautiemme riskiä. Tapaturma- ja onnettomuusriski lisääntyy yövuorossa jopa 1,4 kertaiseksi verrattuna päivävuoroon. (Härmä ym., 2019a)

Tiedetään, että epäsäännölliset työajat ja työn kuormittavuus haittaavat riittävää unta ja palautumista (Karhula, 2015, s.5). Pitkää jatkunut riittämätön ja heikkolaatuinen uni on mahdollisesti tärkein syy masentuneisuuteen ja muihin sairauksiin. Lisäksi unen puute vaikuttaa moniin muihin vuorotyöhön liittyviin tekijöihin, kuten ravitsemukselliset tekijät ja vaikutus sosiaaliseen elämään. Vuorotyö ja siihen liittyvät ilta- ja viikonlopputyöt tarkoittavat eritahtisuutta perheen ja muun sosiaalisen toiminnan kanssa. Kun vuorotyö on epäsäännöllistä ja työvuorot tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin, yhteistä aikaa perheen tai ystävien kanssa on vaikea suunnitella. Kaikki tämä vaikuttaa sosiaaliseen hyvinvointiin negatiivisesti. (Partinen 2012; Työterveyslaitos n.d)

Vuorotyöhön ei kuitenkaan tutkimusten mukaan liity merkittävää kohonutta mielenterveyden häiriöiden riskiä. Riittävä uni, säännöllinen ja terveellinen ruokailu, liikkuminen ja yleensäkin terveelliset elämäntavat ovat ja jaksamisen ja terveyden kannalta olennainen asia. Yli 17 tunnin yhtämittainen valvominen heikentää älyllistä suoritusta yhtä paljon, kun puolen promillen humala, vuorokauden valvominen vastaa noin promillen humalaa.

Lisäksi vuorotyötä tekevillä on tavallista suurempi riski sairastua sepelvaltimotautiin ja se lisää sydämen rytmihäiriöitä. Sydäninfarktin vaaraa kasvaa 20%. Rintasyövän, eturauhas- ja paksusuolensyövän esiintymisen ja vuorotyön välillä on myös esitetty olevan yhteys. Yötyötä tekevillä on todettu olevan enemmän ongelmia raskauteen liittyen ja lasten syntymäpaino on alhaisempi, verraten päivätyötä tekevien äitien lapsiin. Metabolisen oireyhtymän eli sydän- ja verisuonitautien riskitekijöiden kasauman riski on korkeampi vuorotyössä ja riski sairastua tyyppin kaksi diabetekseen lisääntyy. Arviolta 10% vuorotyötä tekevästä kärsii vuorotyön unihäiriöstä, joka ilmenee pitkäaikaisina epäsäännöllisiin työaikoihin liittyvänä univaikeutena, sekä väsymyksenä (Partinen, 2012; Työterveyslaitos, n.d; Hakola, 2010, s. 19) Sepelvaltimotaudin riski ja kuolleisuus lisääntyy yötyötä tehtävässä vuorotyössä jopa neljänneksellä päivätyöhön verrattuna. (Härmä ym., 2019a).

Päävastuu terveydestä ja hyvinvoinnista on ihmisellä itsellään, mutta työpaikka voi edistää henkilöstönsä terveyttä. Yhteisöllisyyden tarve on olemassa ja työ on yksi keskeinen kanava yhteisöllisyyteen. Kun ihminen pitää itseään riittävän hyvänä ja oppiminen on osa jokapäiväistä elämää, niin siinä on hyvät eväät kukoistaa ja levittää työniloa ympärilleen. (Jabe, 2012, s. 14)

Oman työkyvyn ylläpitäminen on osa työntekijätaitoja. Toisin sanoen meidän itse tulee tehdä kaikkemme, jotta voisimme hyvin ja että terveytemme on olosuhteisiin nähden kunnossa. Meidän tulee panostaa ihmissuhteisiin niin myötä, kun vastavirrassa, että omat arvomme toteutuvat elämässä ja että edistämme omia unelmiamme. (Aaltonen & Lindroos, 2012, s.38.)

### 3.3 Ergonomiset suositukset vuorotyössä

Työterveyslaitoksen tiedotteen (56/2010) mukaan, työergonomian avulla huolehditaan riittävästä palautumisesta sekä työpäivän, että työpäivän jälkeen. Sen avulla annetaan riittävästi vapaa-aikaa, sekä mahdollisuus palautumiseen työputken jälkeen. Ergonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on tukea työntekijän hyvinvointia, toimintakykyä ja terveyttä sekä työssä, että vapaa-ajalla.

Ergonomisen työvuorojärjestelmän piirteisiin kuuluu säännöllisyys, nopea ja eteenpäin kiertävä järjestelmä, 8-10 tunnin vuorot ja vähintään 11 tunnin vapaat vuorojen välissä. Pitkiä vuoroja, yli 8 tuntia tulee välttää. Maksimissaan suotavia ovat 48 tunnin työpäivät ja yhtenäiset vapaapäivät, myös viikonloppuisin. Ei suositeta yksittäisiä vapaapäiviä. Jakson loppuun vähintään kaksi vapaapäivää, peräkkäisiä työpäiviä on enintään kuusi. Jatkuva yötyötä tulee välttää. Mitä säännöllisempi ja ennakoivampi työlista on, sen helpommin käy työn ja vapaiden sovittaminen.

Palautumisen kannalta tärkeää on työn ja levon ajoittaminen sopivasti. Etukäteen on hyvä sopia, miten muutoksista työvuoroissa ilmoitetaan ja miten muutokset korvataan. (Hakola, 2010, s. 25; Härmä, 2014; Partinen, 2012; Lagerstedt, 2015; Työterveyslaitos, n.d)

Eteenpäin- ja myötäpäivään kiertävät eli aamu-, ilta-, yövuorot sopivat paremmin yhteen ihmisen luonnollisen vuorokausirytmien kanssa. Samoja vuoroja enintään kolme peräkkäin, yövuoroja yksi tai kaksi kerrallaan, ei ainakaan yli neljää. Toinen syy tähän kiertosuuntaan on vuorojen väliin paremmin jäävä vapaata, joka on vähintään 24 tuntia vuoro- ja yövuoro- siirtymissä. Eteenpäin kiertävien vuorojen yhteydessä on vähemmän fyysisiä, sosiaalisia ja psykologisia vaikeuksia ja vähemmän väsymystä, kuin jos kierto olisi toisinpäin. (Hakola, 2010, s. 26; Härmä, 2014; Partinen, 2012; Lagerstedt, 2015; Työterveyslaitos, n.d)

Riittävä uni ja ergonominen työvuorosuunnittelu, sekä välttäminen taaksepäin kiertävää vuorojärjestelmää vaikuttaisi edistävän hoitajien työkuormituksesta selviämistä. Parantamalla vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin ja työn sisältöön, tuntuu olevan viitteitä siihen, että voidaan edesauttaa hoitoalalla työssäjaksamista. (Karhula, 2015, s.5)

Turvallinen työvuoron pituus on 6-8 tai 8-10 tuntia. Työvuoron pituudella on merkitys kokonaistyöajan täyttymiseen. Jotta kokonaistyöaika täyttyy, kolmen viikon jaksoon tulee pitkiä työvuoroja vähemmän, kun lyhyitä. Pitkien työjaksojen aikana voi kasaantua kuormitusta, koska jaksotyössä ei ole määrätty viikottaista työaika tai peräkkäisten työvuorojen määrää. Nykyisten viikottaisten vapaa-aikaa koskevien säädösten mukaan jopa 12 päivän peräkkäinen työjakso on mahdollinen. Kuitenkin toistuvia yli 48 tunnin työvuorojaksoja tulisi välttää ja toteuttaa suunnilleen 40 tunnin mittaisia jaksoja. (Hakola, 2010, s. 26-27; Työterveyslaitos, n.d)

Hyvinvoinnille on tärkeää, kuinka monta samaa työvuoroa on peräkkäin. Peräkkäisiä hankalia työvuoroja tulee välttää kuormituksen vähentämiseksi. Kolmivuorotyössä yövuorojen lukumäärä peräkkäin on tärkeä ratkaisu, ergonomian kannalta suositellaan nopeaa kiertoa eli 1-3 yövuoroa peräkkäin. Ensimmäinen yö voi olla jaksossa haasteellisempi, toisaalta univelkaa voi kertyä useamman yövuoron kuluessa. Yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat yövuorojen kuormittavuuteen. (Hakola, 2010, s. 25-26)

Joskus osaston tarpeet ja työntekijän toiveet menevät työvuoroergonomian edelle. Silloin on tärkeää huolehtia, ettei pidemmällä aikavälillä synny liikaa kuormittavia tekijöitä. Usein on niin, että kuormittavia työaikoja siedetään, jos niihin liittyy taloudellisia etuuksia tai parempia vapaita. (Hakola, 2010, s. 29-29)

## 4 TYÖVUOROAUTONOMIA HOITOTYÖSSÄ

Työvuoroautonomiiaa testattiin St. Georgen sairaalassa Lontoossa jo vuonna 1963. Työvuoroautonomia oli vielä silloin aikaansa edellä, joten sen kehittäminen ei edistynyt. Uudelleen työvuoroautonomia nousi esille 1980-luvulla, jolloin laadittiin edelleenkin käyttökelpoiset mallit työvuorojen suunnitteluun. Työvuoroautonomia ohjeistukseen sisällytettiin säännöt viikonlopputöistä, peräkkäisten työvuorojen enimmäismääristä tai miehityksen tarpeesta tiettyihin vuoroihin. Hoitajille annettiin kaksi viikkoa aikaa tehdä omat vuoronsa siinä järjestyksessä, kun kerkesivät. Samalla tekijä tarkisti mitä työtoverit olivat suunnitelleet ja pyrki olemaan rikkomatta niitä vuoroja, jotka olivat jo olemassa. Hoitaja aloitti keskustelun ja pyysi tarpeen mukaan vuoronavaihtoa työkaverilta, jos joku oli jo varannut itselleen tärkeän vuoron. Jos tekemisessä havaittiin epäoikeuden mukaisuutta, työvuoroluettelon täyttämistä järjestyksestä saatettiin sopia, vaikka iän mukaan vanhimmasta nuorempaan ja seuraavalla kerralla toisinpäin. Hoitajat saatettiin myös jakaa pieniin ryhmiin, näin jokainen ryhmä sai ajallaan valita ensimmäisenä työvuorot. (Hung, 2002, s. 37-39)

Suomeen työvuoroautonomia saatiin ensimmäisenä HUS/HYKS Jorviin Espooseen fysioterapiaoastolle muodollisessa jaksotyössä, eli päivätyössä vastaamaan paremmin toiminnan ja henkilökunnan tarpeita. Sitä kehitettiin edelleen HYKS Jorvin sairaalassa ja Espoon kaupungin vanhusten palveluyksikön yhteistyönä toteuttaman työvuoroautonomia kehittämis- ja tutkimushakkeen myötä. Hankkeen tuotoksena luotiin ja kehitettiin sosi-aali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöille toimiva työvuoroautonomia malli. (Hakola, 2010, s. 22) Tämä hanke on toiminut innoituksen lähteenä eri sairaanhoitopiireissä aloitetuissa työvuoroautonomia hankkeissa.

Työvuoroautonomiaksi kutsutaan työvuorosuunnittelua silloin, kun työntekijä osallistuu omaan työvuorosuunnitteluunsa. Suunnittelulla tuotetaan ehdotus työvuorolistaksi, joka noudattelee osaston toiminnan tavoitteita ja on tehty yhteisten pelisääntöjen mukaan. Vastuu lopullisesta työvuorolistasta jää aina kuitenkin esimiehelle. Työvuoroautonomia eli itsenäinen suunnittelu on vaihe ennen yhteistä työvuorosuunnittelua, johon työvuorosuunnittelussa hoitoalalla tähdätään. (Hakola, 2010, s. 49-50,70)

Tämänkaltaiseen toimintaan sisältyy sekä etuja, että haittoja ja sen yhteydessä saattaa syntyä myös ristiriitoja. Etuna nähdään parempi työn hallinta, sekä työntekijän sitoutuminen ja motivaatio tehdä työtä. Haittana nähdään, että toiminta vaatii enemmän aikaa ja koulutusta, sekä valmiuksien kehittämistä. Onnistuminen edellyttää selkeitä tavoitteita ja pelisään-

töjä, esimiehen ja henkilökunnan välistä luottamusta, sekä kaikkien yhteistä osallistumista. Esimiehen tehtävänä on johtaa, ohjata ja tukea henkilökuntaa työvuorosuunnittelussa ja hänellä tulee olla pätevyyttä ohjata suunnittelun toteutusta. (Hakola, 2010, s. 50,53,56)

Kolmivuorotyöhön ei ole olemassa tutkittuja malleja työvuoroautonomiasta. Näin ollen työntekijät muokkaavat itse työvuoronsa organisaationsa, sekä omien tarpeidensa mukaan, noudattaen lakeja sekä työ- ja virkaehtosopimuksia. Työvuorojen tulee olla niin, että ne tukevat kaikkien työhyvinvointia sekä terveyttä. (Heikkilä, Jussila & Sandelin, 2017, s. 4)

Työvuoroautonomia toimii, kun jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa työaikamielityksensä mukaan. Kaikki ovat tietoisia, että aina oma mieltymys toteudu, mutta on luottamus siihen, että oma mieltymys onnistuu pidemmällä tähtäimellä. Tässä kohdassa kaikkien tulee osallistua kompromisseihin. Tässä vaiheessa tasapuolisuus ja oikeuden mukaisuusperiaatteet ovat yhteisesti sovittuja ja niiden toteutumista seurattiin tasaisin väliajoin. Käytäntöjen keskusteluun ja hyväksymiseen tarvitaan yhteisiä kokouksia ja aikaa, esimerkiksi vuorojen vaihteessa tai kokouksia, missä työvuorosuunnitelmia käsitellään. Kaikilla on tiedossa ja yhteneväinen käsitys työvuoroکوhtaisesta osaamistarpeesta ja tiedetään mitä tehdään ylijä alimiehityksessä. Työvuorosuunnittelun tarkoitus on edetä osaston arjessa rutiininomaisesti olemassa olevien käytäntöjen kautta. Parhaiten työaikamielitykset toteutuvat, kun osastolta löytyy vastaparit, eli kun joillekin sopisi vaikka aamuvuorot, niin vastaparille sopii iltavuorot tai toiselle viikonlopputyöt ja toinen haluaa viikonloppuvapaat. (Kalliomäki-Levanto, 2014, s. 67, 75, 77,79)

Ajattelun ja käyttäytymisen muutos edellyttää poisoppimista vanhasta ja uuden oppimista. Muutosvastarinnasta päästään yli ajan kanssa, pelon, vihan ja surun kautta sitoutumiseen ja innostumiseen. Muutoksessa korostuu vuorovaikutuksen tarve, avainasemassa on herkkyyys aistia toisten tunteita. Muutoksessa ei auta esimiehen runnoa läpi asioita, vaan toivoa johdetaan arvostavilla kysymyksillä. (Jabe, 2012, s. 48)

Heikkilän kumppaneineen (2017, s. 10) tekemän tutkimuksen mukaan, hyvät työaikaratkaisut tukevat henkilökunnan jaksamista ja terveyttä, sekä lisäävät työhön sitoutumista. Hyvinvoiva henkilökunta tekee myös vähemmän virheitä työssään. Joustavat työaikaratkaisut ovat lisäksi keino edistää henkilökunnan rekrytointia, sekä työssä pysymistä. Autonomisen työvuorosuunnittelun myötä työntekijä oppii ottamaan koko työyhteisön huomioon ja oma työnhallinta muuttuu.



#### 4.1 Työvuorosuunnittelu

Työvuoroautonomia on varsin käyttökelpoinen, kun ajatellaan joustavien työaikojen järjestelyä työn ja muun elämän tasapainottamisen parantamiseen (Russell, Hawkins & Arnold, 2012, s. 408-409). Työvuoroautonomiassa työntekijöillä ja työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa. Suunnittelua raamittavat kuitenkin työaikalaki ja virka- ja työehtosopimukset, sekä organisaation toiminta. Työvuoroautonomiassa työvuorosuunnittelun lähtökohtana on työn järjestämisen toimivuus ja töiden sisältö. Tavoitteena on tehokkuuden parantaminen, sekä työn ja muun elämän helpompi yhteensovittaminen. Yksikön toiminnan sujuvuus ja henkilökunnan yksilöllisten tarpeiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen huomioiminen on koko työyhteisön vastuulla. Autonomisella suunnittelulla tuotetaan työvuorolistaehdotus, jossa työvuorot on jaettu osaston henkilökunnalle toiminnan tavoitteiden ja yhteisten pelisääntöjen mukaan. (Hakola, 2010, s. 49-50)

Työvuorosuunnittelussa on tärkeää, että saa suunnitella itselleen parhaiten sopivia vuoroja. Vapaus, joka liittyy työvuorosuunnittelu prosessiin, tuo työhyvinvointia, vaikka tiedostetaan, että työvuorot eivät aina toteudu suunnitelman mukaan. Työntekijän suhtautuminen negatiivisesti työvuoroautonomiaan voi aiheuttaa passiivisuutta. Työntekijä saattaa kokea, ettei osaa suunnitella, tai ei osaa ottaa muita huomioon työvuorosuunnittelussa. Sitoutumattomuus aiheuttaa myös negatiivisuutta, jos työvuorosuunnittelua ei pidetä tärkeänä. (Immonen, 2013, s. 31-32)

Hyvän työvuorosuunnittelun pääpiirteisiin kuuluu, että työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihin, ja että työvuorolista tehdään yhteistyönä. Lähtökohtana on, että työajat suunnitellaan siihen työhön mitä ollaan tekemässä ja niille työntekijöille, jotka työtä tekevät. Lisäksi tavoitteena on työn tehokkuuden parantaminen ja organisoinnin toimivuus. Hyvässä työvuorosuunnittelussa toteutuvat lait, virka- ja työehtosopimukset, taloudelliset-, tuotannolliset, terveys- ja turvallisuusseikat, sekä työntekijöiden yksilölliset tarpeet. Säännöllisyys ja ennakoitavuus työvuorolistoissa on suotavaa, lisäksi työvuorolistat pitäisi suunnitella mahdollisimman pitkälle ajalle. (Hakola, 2010, s. 49-50; Työterveyslaitos, n.d)

Työvuorosuunnittelu on yksikkökohtaista, joten yleistä ohjeistusta siitä, miten työvuorosuunnittelu olisi järjestettävä, ei voi antaa. Koska vuorotyössä kaikki eivät voi olla paikalla suunnittelussa, päätöksenteon tulee perustua luottamukseen tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Vaikka tavoitteena onkin, että ne, joita työvuorosuunnittelu koskee, vaikuttavat tavalla tai toisella muutokseen, ei tavoitetta voi aina saavuttaa. (Hakola, 2010, s. 54-55,71)

Toimivat esimerkit ovat avainasemassa siihen, millaisiin tekijöihin työvuorosuunnittelua kehitettäessä on syytä kiinnittää huomiota. Verkostoitumisella on myös tärkeä rooli onnistumiseen. Lisäksi hyvään työvuoroautonomiaan kuuluu tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden säännöllinen seuranta ja tarkastelu. (Hakola, 2010, s. 54-55,71)

#### 4.2 Työvuoroautonomia työyhteisössä

Hyvän työpaikan ominaisuuksiin kuuluu tasapuolisuus, mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen, avoin ja keskusteleva ilmapiiri. Lisäksi se, että on mahdollisuus oppia ja edetä omalla urallaan. Samat asiat toimivat myös hyvässä työvuorosuunnittelussa. Työvuorosuunnittelu on monen tekijän summa. Osaston toiminta määrittää työssä vaadittavan osaamisen ja työntekijöiden määrän. Hoitotieteen ideat mitoitetaan henkilökunnan määrän mukaan ja työt suunnitellaan henkilökunnan jaksamista ajatellen. (Kalliomäki-Levanto, s. 2010, 93)

Työyhteisön aktiivisuus vaikuttaa kokonaisuudessaan työvuoroautonomian toteutumiseen työyhteisössä. Valmius hankkia työvuoroautonomiasta tietoa ja koulutusta on merkityksellinen tekijä siihen, kuinka työvuoroautonomia edistyy. Työntekijöiden sitoutuneisuus omaan työyhteisöön sekä innovatiivinen työote ovat voimavaratekijöitä työyhteisössä. (Immonen, 2013, s. 30)

Kalliomäki-Levannon (2010, s. 63, 67-68,72-73) mukaan työvuorosuunnittelu kuuluu osaston toiminnan kokonaissuunnitteluun. Työvuoroautonomian periaatteen soveltaminen tarkoittaa vähintään neljän asian huomioimista. Keskeisenä ajatuksena on, että siirrytään yhden henkilön tekemästä työvuorolistasta yhteiseen suunnitteluun. Eri vaiheissa tulee henkilökunnalle erilaisia rooleja ja tehtäviä työvuorolistan suunnittelussa. Ensimmäisessä vaiheessa henkilökunnalla on vähemmän mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihinsa, kun taas neljännessä vaiheessa henkilökunta suunnittelee työvuorolistansa itsenäisesti, yhteisesti sovittujen pelisääntöjen mukaan. Tässä vaiheessa henkilökunnalla pitää olla jo vahva tietämys osaston osaa mistapeista eri vuoroissa, tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden periaatteet täytyy olla kaikilla tiedossa, sekä luottamus siihen, että pidemmällä aikavälillä omat mieltymykset toteutuvat. Yksittäinen työntekijä ei voi siis valita vuorojaan pelkästään omien mieltymystensä mukaan. Lopullisen työvuorolistan hyväksyy aina esimies. Neljännessä vaiheesta puhutaan yhteisöllisenä työvuorosuunnitteluna ja sen perustana on toimiva työvuoroautonomia. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on suuntaus, johon organisaatiot siirtyvät työvuoroautonomian jälkeen.

Kun siirrytään listantekijöiden ohjaamasta listasuunnittelusta työntekijöiden tekemään työvuorosuunnitteluun, tärkeintä ei ole työvuorosuunnittelun toimintaedellytykset, vaan työyhteisöllä oleva sama päämäärä. On tärkeää, että koko työyhteisö osallistuu toimintaan ja katsoo samaan suuntaan samanaikaisesti. Näin avoimuus työyhteisössä lisääntyy ja työyhteisö tekee hyviä päätöksiä. Esimiehen tulee luoda tilaa ja nähdä päämäärät. Työntekijän tehtävänä on tuoda omat ajatuksensa päämäärien saavuttamiseksi esimiehen tietoisuuteen. (Modig & Åhström, 2013, s. 136-139,143-144)

Koko työyhteisön ja sen jokaisen työntekijän rooli on tärkeä kehittämisen onnistumisessa. Työntekijöiden on tiedostettava, että kehittämiseen osallistuminen on osa työtä. Jokaisen tuodessa oma osaaminen ja kokemus mukaan kehittämiseen, työyhteisössä päästään monipuolisemmin uusiin ratkaisuihin. Näin ollen, jokaisella on myös vastuulla yhteisistä sopimuksista ja suunnitelmista kiinni pitäminen ja positiivisen ilmapiirin ylläpito. Keskeistä on, että työn arjessa toimitaan sovitulla tavalla. Uusien sovittujen asioiden muuttaminen ja tekeminen uudella tavalla kannattaa aloittaa heti kun mahdollista. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala, 2011, s. 94)

Hyvin toimiva työyhteisö luo positiivista työhyvinvointia. Tämä onnistuu, kun työyhteisössä on selkeä perustehtävä, työntekemistä tukeva organisaatio ja työntekoa edistävä johtamistapa. Lisäksi työt järjestellään selkeästi, on yhteiset pelisäännöt, sekä avoin vuorovaikutus. Työyhteisön pelisäännöistä osa muodostuu erilaisista laeista ja asetuksista, osa niistä on yhteisön yhdessä sopimia. Yhdessä sovitut säännöt helpottavat työntekoa, niitä on hyvä kerrata, koska sääntöjen rikkomisesta seuraa usein riitaa ja syytelyä. Avoin vuorovaikutus tarkoittaa, että puhutaan työasioista ja niistä puhutaan rakentavasti niiden kanssa, joita asia koskee varmistaen, että asia on ymmärretty oikein. Toimintaa tulee arvioida jatkuvasti. Halutessaan jokainen voi myös jakaa yksityiselämänsä koskevia asioita työtovereiden kesken, mutta toisten henkilökohtaisten asioiden ihmettely ja ongelmien käsittely ja selvittely eivät ole suotavaa. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 162-171)

Työvuoroautonomisessa työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet. Työyhteisössä keskustellaan ja kirjataan ne periaatteet, millä tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus työvuorosuunnittelussa toteutuvat. Työvuorosuunnittelussa huolehditaan siitä, että palautuminen tapahtuu joka päivä ja suositaan vapaa-aikaa työaikahyvityksenä, koska virkeä hoitaja on myös potilaan etu. Yllättäviin poissaoloihin varaudutaan jo työvuorolistan suunnitelmassa, jotta tarvittava sijainen on saatavilla töiden sujuvuuden ja kuormituksen hallinnan vuoksi. Työvuorolistaan on toisinaan syytä suunnitella henkilöstöä yli minimin. Jos suunnittelussa jaksossa kukaan ei ole poissa, voi yksittäisiä ylimääräisiä työvuoroja

käyttää erilaisiin tarpeellisiin tehtäviin. Kun on toisinaan mahdollisuus työskennellä hyvällä resurssilla, se on vastapainoa raskaille jaksoille, jolloin työtä tehdään vajaalla miehityksellä. Koska työajat ovat hoitoalalla kiinnostavia, pitää tietää säännöt ja periaatteet, sekä hallita vaihtuvat tilanteet, jotta voi valita parhaalla mahdollisella tavalla itse ja yhdessä. (Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 66, 93)

Hyvinvoiva työyhteisö luodaan pitkäjänteisellä työllä ja yhdessä. Siihen osallistuvat niin johto, esimiehet, kun työntekijätkin. Luottamus on keskeinen työhyvinvoinnin vaikuttaja ja sitä synnyttää arvostus. Luottamuksen ilmapiiri edellyttää, että esimies pitää sen minkä lupaa ja alaisten tulee toimia aikataulujen ja sovittujen laatutasojen mukaisesti. Luottamus tarkoittaa viestintää, asioista puhumista, kannustusta, muutosten käsittelyä sekä lupaa ilmaista myös kriittisiä näkemyksiä. (Jabe, 2012, s. 10)

Kun ihminen kokee, että muut kuulevat hänen mielipiteitään ja kun hän kuuntelee muita, hän muuttuu ihmisenä. Muutosta edesauttaa se, että tarkastellaan yhdessä esille tulleita asioita ja arvostetaan erilaisia näkökulmia. Työyhteisön kehittyminen ja kypsyminen on hidas prosessi, ja myös ihmisenä kasvu ja kehittyminen vievät aikaa. (Juuti, 2013, s. 153)

#### 4.3 Työvuoroautonomia perheen ja muun elämän yhteensovittajana

Laakson (2017, s. 62) mukaan, työn ja perheiden elämän yhteensovittamista käsitellään erilaisissa tutkimuksissa. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on siirrytty kuitenkin yhä enemmän ajattelemaan työn ja muun elämän yhteensovittamista, kun työ elämän ja perheen elämän yhteensovittamista. Tällä halutaan tuoda esille sitä, että ei ole kyse pelkästään tietyn henkilöstöryhmän etuoikeudesta vaan käytännöistä, joista jokainen voi joskus elämänsä aikana saada hyötyä. Erilaisten joustojen käyttöä voidaan hyödyntää niin lasten, kun harrastustenkin yhteensovittamiseksi työaika-  
tauluun. Onkin tärkeää, että erilaiset käytännöt ja toimintaperiaatteet räätälöidään organisaation ja sen työntekijöiden tarpeisiin sopiviksi.

Kasteen työ- ja perhe-elämän ohjelmassa kerätään ja välitetään tietoa sekä hyväksi havaittuja käytäntöjä, joilla on mahdollisuus helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Perheiden elämän ja työn onnistuneen yhteensovittamisen katsotaan olevan sekä työpaikan, että työntekijän etu. Tämä näkyy työpaikalla työntekijän hyvinvoinnin ja tuottavuuden lisääntymisenä. Yksilöllisillä joustoilla, työaika- ja työjärjestelyillä voidaan parantaa työn ja perhe-elämän tasapainoa (KASTE, 2014.)

Perhepolitiikan (2015) tavoitteena on viime vuosina ollut työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen, kannustaminen isää käyttämään perhevapaita ja lapsiperheiden taloudellisen aseman turvaaminen. Perhepolitiikan lisäksi Suomessa on pyritty helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista myös työlainsäädännön turvin (Bergholm ym., 2016, s. 13-15). Tutkituista vuoroista iltavuoro aiheuttaa eniten unettomuutta, sekä enustaa lyhyitä ja pitkiä sairauspoissaoloja. Sen on havaittu myös lisäävän tapaturmariskiä, vaikka se ei merkitsevästi lisää väsymystä. Lisäksi viikonlopputyö ja yksittäiset vapaat tuottavat eniten työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia. Yhteisöllinen työvuorosunnittelu vähensi lyhyitä sairauspoissaoloja ja paransi työn, sekä muun elämän yhteensovittamista. (Härmä ym., 2019, s. 4-5)

Työntekijällä on oikeus perhevapaisiin työsopimuslain turvin. Lainsäädännön tarkoitus on suojella työntekijöitä ja heidän oikeuksiaan. (Perhevapaat, 2015.) Lisäksi tasa-arvolaisissa, 609/ 1986, on määritelty miesten ja naistenvälistä tasa-arvoa ja syrjinnänkieltoa, eli parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Kun työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu, stressi ja muu psykososiaalinen kuormitus vähenee, lisäksi perheystävällinen työpaikka lisää sen vetovoimaisuutta. Perhe-elämän ja työn sujuva yhteensovittaminen parantaa hyvinvointia sekä kotona että työpaikalla. Yhteensovittamisen tärkeys ja kuormittavuus korostuvat etenkin silloin, kun on kyseessä yksinhuoltajaperhe tai työntekijät, joiden ikääntyneet, sairaat tai vammaiset lähimmäiset tarvitsevat apua. (Työterveyslaitos, n.d; Hakola, 2010, s. 19; Härmä ym., 2019b, s. 11; STM, n.d)

Laakson (2015, s. 62) tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittaminen on tulevaisuudessa haasteellista niin sosiaalipolitiikalle, kun organisaatioiden käytännöille. Pikkulapsiperheiden ohella tulee huomioida myös entistä laajemmin kaikki perhevaiheet, erityisesti ne tilanteet, jossa tarve koskettaa vanhempia sukupolvia. Laakson mukaan perheystävällisten työpaikkojen kehittäminen vaatii asennemuutosta perheystävällisempään suuntaan. Sen aikaansaamiseksi tarvitaan työpaikoilla enemmän tietoa perheystävällisestä kulttuurista, sekä perheystävällisten käytäntöjen eduista niin työntekijän, kun työnantajankin kannalta. Työn ja perheen elämän yhteensovittamisen kysymykset tulee ottaa entistä vahvemmin osaksi virallisia käytäntöjä ja toimintaperiaatteita organisaatioissa, lisäksi niistä tulee tiedottaa entistä paremmin työntekijöitä.

Työvuoroautonomia esimerkiksi työn alkamisajan ja päättymisajan suhteen tuo helpotusta ja ennustettavuutta työn ja muun elämän, etenkin työn ja perheen elämän yhteensovittamisessa. Kun työvuorojärjestelmä on säännöllinen, se on ennakoitavampi. Se helpottaa työvuorolistan suunnittelua ja auttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Tammelin, 2009, s. 69-74; Hakola, 2010, s. 25)

Vuorotyön tekeminen heijastuu vanhemmuuteen ja parisuhteeseen monella tavalla. Se mahdollistaa arkivapaat, joten lapsen hoidossa olemisen tarve voi vähentyä ja näin vanhempi voi olla enemmän mukanaan lapsen arjessa. Vuorotyö sallii myös vuorotahtisen vanhemmuuden, näin vastuu lasten kasvatuksesta ja kodin askareista jakautuu tasaisemmin kahden vanhemman perheessä. Vaikka perheessä ollaankin enemmän jommankumman vanhemman kanssa, niin tutkimusten mukaan vanhempien vuorotyön tekeminen, varsinkin iltaisin ja yöaikaan saattaa olla haitallista lapsen kiintymyssuhteen muodostamiselle sekä vaikeuttaa säännöllisten rutiinien ylläpitoa perheessä. Perheen etu menee usein parisuhteen edelle ja siksi on tärkeää sopia osallistumisesta yhdessä, koska se on oikeudenmukaista ja parantaa parisuhdetta. Käytännössä on niin, että toinen vanhemmista on töissä ja toinen kotona. Perheissä, joissa toinen vanhempi tekee vuorotyötä, arjen kiireet ja aikapula vaikuttavat vapaiden käyttöön. Perheen aikaa ei haluta käyttää parisuhteeseen, koska yhteistä aikaa arvostetaan, eikä siitä haluta luopua. Tämä osaltaan johtaa helposti parisuhdeongelmiin ja saattaa lisätä riskiä avioeroon. (Tammelin & Rönkä, 2013, s. 69, 308-309,311-312,315)

#### 4.4 Osastonhoitajan rooli työvuoroautonomian toteutumisessa

Työvuoroautonomian toteuttaminen on haasteellista kolmivuorotyössä. Oman työajan säätelymahdollisuus ja toisaalta tiettyihin aikoihin sidotut toiminnot rajaavat valintamahdollisuuksia. Lisäksi työvuoroja tehdään hankaliin vuorokauden aikoihin. Onnistuakseen prosessi vaatii osastonhoitajalta valmennustaitoja, ja henkilöstöltä osallistumista. (Hakola, 2010, s. 8,54)

Työvuoroautonomia laittaa osastonhoitajan työnkuvan muuttumaan, koska se edellyttää osallistavaa johtamistapaa ja taitoa muutosjohtamiseen. Osastonhoitajan tehtävänä on edistää prosessia tukemalla, valmentamalla, motivoimalla, mahdollistamalla ja työyhteisön kehittymistä ohjaamalla. Kun työntekijät ottavat vastuuta työvuorosuunnittelun toteutumisesta, osastonhoitajan rooli muuttuu mahdollistajaksi. Näin työntekijät kokevat voimaantumista, mikä vaikuttaa kasvavaan työtyytyväisyyteen. Hyvin toimiva työvuoroautonomia ratkaisee työvuoroista tulleita vaikeuksia, koska lisääntyneen vuorovaikutuksen avulla ymmärrys muiden työyhteisön jäsenten tarpeista lisääntyy ja se nostaa yhteishenkeä. (Bluett, 2008, s. 12-14,54)

Kaurasen ym., (2011, s. 10,15) mukaan onnistunut työyhteisön kehittäminen lisää työnteon sujuvuutta ja työntekijöiden hyvinvointia, mutta kehittämisen aikana saattaa unohtua mistä on lähdetty liikkeelle. Tästä syystä kehitystyön edetessä on tärkeää huomioida pienetkin myönteiset muutokset ja tuoda niitä esille palavereissa. Esimiehen rooliin kuuluu varmistaa edellytykset toteuttaa muutoksia. Lisäksi onnistumisen edellytys on, että tavoitteet ja pelisäännöt ovat selvät ja johdon ja työntekijöiden välillä vallitsee luottamus. Ristiriitojen voittamiseksi on tehtävä kompromisseja yhteisymmärryksen saamiseksi. Esimiehen tehtävänä on tarvittaessa olla tukena ja ohjata. Työvuoroautonomia ei ole sanelua eikä vuorojen valikoimista. (Hakola, 2010, s. 50)

Työmotivaatioita ja sitoutumista saa aikaan, jos osaa vaalia henkilöä arvostavaa ja henkilön taitoja kunnioittavaa vuorovaikutusta. Lähtökohtana on, että lähijohtaja kokee olevansa työntekijän puolella, eli hän kokee olevansa saman joukkueen jäsen, kun työntekijätkin. Työntekijät ottavat lähijohtajan suorittaman palvelutehtävän vakavasti vain, jos he kokevat lähijohtajan ajavan heidän parastaan. (Juuti, 2013, s. 222-223) Lisäksi sosiaalinen hyvinvointi vahvistuu, jos esimies on tukena ja tiedottaa jatkuvasti, etenkin muutosten aikana. Lisäksi esimiehen täytyy pitää sanansa. Luottamus rakentuu yhteistyöllä, yhteisillä arvoilla, normeilla ja rutiineilla, mutta yksikin epärehellinen teko voi viedä luottamuksen hetkessä. (Jabe, 2012, s. 30)

Työvuoroautonomia vaatii osastonhoitajan kypsyyttä luopua osasta valtaansa, jolloin hänen on luovuttava perinteisestä vallankäyttövälisestä eli työvuorojen järjestelyistä. Jos osastonhoitaja luopuu osasta valtaansa, vastineeksi hän saa aiempaa parempia tuloksia ja tyytyväisempiä työntekijöitä. (Bluett, 2008, s. 12-14,54) Esimiehen täytyy olla työntekijöiden tukena, että he voivat kehittää autonomista työvuorosuunnittelukäytäntöä. Esimiesten vastuulla on suunnitelman toteuttaminen ja pelisääntöjen noudattaminen, tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen kaikessa suunnittelussa. Tämä kasvattaa työntekijöiden luottamusta johtajuutta, sekä koko työyhteisöä kohtaan ja kohottaa sosiaalisia suhteita työyhteisössä. (Immonen, 2013, s. 48)

Kun työntekijä ottaa vastuun työstään, myös itsensä johtamisen vastuu siirtyy hänelle. Työvuoroautonomia ei poista osastonhoitajan vastuuta. Osastonhoitajalla on aina viime käden vastuu lopullisesta työvuorosuunnitelmasta, ennen kaikkea riittävän henkilökuntamäärän ja osaamisen varmistamisessa. Työvuoroautonomia on osastonhoitajan ja työntekijöiden yhteistä toimintaa ja osallistumista. Osastonhoitaja on myös yksikön toimintaa ja vuorovaikutussuhteita ymmärtävä vetäjä. Hän huolehtii siitä, että kaikki voivat tuoda panoksensa työvuorosuunnitteluun. Avainasemassa on hyvä johtaminen, tiedottaminen, sitoutuminen ja vuoropuhelu.

Osastonhoitajalla tulee olla hyvät tiedonvälityskanavat, paikka ongelmien ja ideoiden käsittelyyn, lisäksi hän tarvitsee vertaistukea onnistuakseen. (Hakola, 2010, s. 50,56; Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 68.) Organisaation tehtävänä on järjestää esimiehille riittävästi koulutusta ja ohjausta autonomisesta työvuorosuunnittelusta (Immonen, 2013, s. 48).

#### 4.5 Työvuoroautonomian haasteet

Työvuoroautonomia ei ole itsestäänselvyys, vaan varsin haasteellista toteuttaa. Siirtyminen yhden ihmisen tekemistä työvuorolistoista työntekijöiden itsensä laatimiin työvuorolistoihin voi viedä aikaa. (Hakola, 2010, s. 8; Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 67)

Englannissa tehdyssä tutkimuksessa todetaan, että työvuoroautonomiaan kohdistuvissa tutkimuksissa työvuorosuunnittelua on tarkasteltu yksittäisen työntekijän, työyhteisön ja johtamisen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan työvuoroautonomia edistää työaikojen hallinnan kautta työntekijän työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia, jolloin onnistuu paremmin erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Työyhteisössä työvuoroautonomia vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta lisääntyneen vuorovaikutuksen myötä yhteistoiminnan onnistuminen voi olla myös haasteellista. (Bailyn, Collins & Yang, 2007, s. 72-77) Jos suunniteltuun työvuorolistaan tulee paljon muutoksia listan lopullisen kokoamisen yhteydessä, se koetaan luottamuksen puutteena. Silloin autonominen työvuorosuunnittelu voidaan kokea turhauttavana työyhteisössä. (Immonen, 2013, s. 28)

Hyvösen (2014) tutkimuksen mukaan työvuoroautonomia koettiin haasteena yhteistoiminnalle ja työvuoroista valittaminen oli jatkuvaa. Myönteisiä vaikutuksia olivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen. Lisäksi työntekijät olivat kokeneet voimaantumista ja tunteukset työvuorojen kuormittavuudesta vähenivät. Tutkimuksen mukaan työvuoroautonomia ei poistanut yleistä tyytymättömyyttä tai ristiriitoja, eikä poistanut jo olemassa olevia ongelmia työvuorolistoihin liittyen. Immosen (2013, s. 48) mukaan hyvin toteutunut työvuoroautonomia vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen, mutta huonosti toteutuessaan saattaa jopa huonontaa niitä.

Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan työvuoroautonomia kokeilusta löytyi myönteisiä ja kielteisiä tuloksia. Työvuoroautonomia lisäsi potilashoidon laatua, mutta yhteisten pelisääntöjen noudattamisessa ja työvuorojen toteutumisessa oli kehitettävää. Tutkimustulosten mukaan listantekijöiden aika työvuorotaulukoiden laatimiseen väheni, mutta työvuoroautonomia hanke päätettiin lopettaa osastonhoitajan aloitteesta. Pilotihankkeessa todettiin, etteivät hoitajat noudattaneet yhdessä laadittuja pelisääntöjä, eivätkä huomioineet toistensa tarpeita. (Bailyn ym., 2007, s. 72-77)



Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan ns. työvuorotuutori, joka muistuttaa työntekijöitä työvuorolistan täyttämisestä tai pelisäännöistä tarvittaessa, on havaittu olevan hyötyä. Tärkeää on myös se, että pelisäännöt ovat kaikille samat ja että niistä voidaan keskustella ja niitä voidaan muokata tarpeen mukaan. (Härmä ym., 2019, s. 51)

Työvuoroautonomiamallin mukaisessa työvuorosuunnittelussa jokainen hoitaja suunnittelee oman työvuorolistansa. Ristiriidat ja tyytymättömyys eivät aina poistu autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton myötä. Kun työvuorosuunnitelmasta pitää saada toimiva sekä yksikön, että työntekijän yksilöllisten tarpeiden kannalta, neuvottelut ja aikaa vievä suunnittelu voi johtaa konflikteihin työyhteisöissä. Ruotsissa onkin kehitelty ongelmien ratkaisuksi tietokonepohjainen ohjelmisto, joka työstää työvuoroautonomian työvuorosuunnitelma ehdotuksia hyödyntäen matemaattisia malleja. (Rönnerberg & Larsson, 2010, s. 35-53)

Ongelmia työvuoroautonomiassa esiintyy, kun työntekijät eivät kohtaa ja aikaa vuoropuhelulle ei ole. Odotukset ja vaatimukset työvuorosuunnitteluun voivat olla suuret, mutta mahdollisuudet toteuttamiseen varsin rajalliset. Työvuorosuunnitteluun on varattava riittävästi aikaa, sen mukaan miten ymmärrys ja yhteinen vastuu kasvavat. Esimiehellä tulee olla herkkyyttä havaita etenkin epäoikeudenmukaisuutta kuten, että nopeimmat varaavat parhaat vuorot, toiset joustavat aina ja toiset eivät koskaan. On lisäksi muistettava, että toiveiden toteuttaminen työvuorolistassa ei ole työvuoroautonomiia, vaan toiveiden toteuttamista. Työvuorosuunnittelu-prosessia tulee seurata ja arvioida, miten on edetty ja mikä on muuttunut. Seuranta edellyttää riittävän tarkkaa kirjaamista muutoksista ja päätöksistä sekä niiden vaikutuksista, jotta tuloksia voidaan arvioida. Seurantaa varten tulee valita mittarit, joilla arvioida onnistumista. (Hakola, 2010, s. 55- 57)

## 5 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi rakentuu yksilöllisesti ja rajautuu työn maailmaan. Se voidaan määritellä niin, että ihminen voi hyvin, viihtyy työssään ja tekee sitä mielellään. Jokainen arvostaa työtään yksilöllisellä tavalla ja muodostaa merkityksiä sille, mitä työssä ja arjessa kulloinkin tapahtuu. On ihmisiä, joille työhyvinvointi rakentuu työpaikan ihmissuhteiden varaan, vaikka työ ei sinänsä anna haasteita tai tunnu palkitsevalta. Työkaverit tai työpaikan ilmapiiri antavat aihetta tyytyväisyyteen ja rakentavat kokemuksen työhyvinvoinnista. Toiset taas kokevat, että ellei työ tunnu riittävän haasteelliselta ja palkitsevalta, on mahdotonta kokea sen enempiä tyytyväisyyttä, kun työhyvinvointiaikaan. Työhyvinvointi vaihtelee useita kertoja työuran aikana. Siitä voidaankin sanoa sen olevan enemmän prosessi kuin lopputulos ja ensisijaisesti työntekijällä itsellään on vastuu huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. (Kauko-Valli & Koiranen, 2010, s. 109; Vesterinen, 2010, s. 112-114)

Kauko-Vallin & Koirasen (2010, s. 108-109) mukaan, työhyvinvoinnin rakentumisessa onnellisuudella on monenlaisia myönteisiä yhteyksiä työhön ja yleiseen toimintakykyyn. Onnelliset työntekijät ovat nopeampia, luovempia, tehokkaampia, sietävät hyvin stressiä ja palautuvat nopeammin sekä paremmin erilaisista arjen pettymyksistä. He myös sairastavat huomattavasti vähemmän muihin verraten. Lisäksi onnellisuus on liitetty vähäiseen tapaturma-alttiuteen ja poissaoloihin. Tätä vasten on helppo peilata, että onnellisuus on käytännössä merkittävä, mutta liian vähän hyödynnetty tekijä tehokkuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta.

Kaikissa työyhteisöissä on kulttuurinsa ja kehittäminen kohdistuu erilaisiin asioihin. On oleellista, että työhyvinvointiin panostetaan jo ylimmässä johdossa. Työhyvinvointi ei synny sattumalta, vaan se on elämänilon, merkityksellisyyden sekä hallinnan tunnetta. Hyvä työsuoritus ja hyvä olo kulkevat rintarinnan ja henkilöstön hyvinvointi sekä tulokset paranevat samoilla keinoilla. Tämän lisäksi työhyvinvointiin panostamalla saadaan osaajat pidettyä talossa ja nostetaan yrityksen imagoa. Usein hyvä työilmapiiri on myös työpaikan valinnan kriteeri. Hyvinvointi luodaan määrätietoisella työllä, siihen ei ole oikotietä. Ihmiset haluavat kokea tekevänsä merkityksellistä työtä ja saada aikaan jotain. (Jabe, 2012, s. 6-7)

Tärkeä hyvinvointia tukeva asia vuorotyössä on vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin. Vaihtelevat työajat vaikuttavat sekä perhe-, että sosiaaliseseen elämään ja näkyvät sekä työn, että muun elämän yhteensovittamisen pulmina. Vuorotyön haittojen ehkäisy kohdistuu niin työntekijään, kun työaikajärjestelyihin. Työpaikkatasolla voidaan helpottaa perhe-elämän ja työaikojen yhteensovittamista sillä, että työajat vaihtelevat säännöllisesti ja että nioita on mahdollista ennakoida. Lisäksi työvuorolistat tehdään pitkiksi jaksoiksi kerrallaan vältellen useita peräkkäisiä iltavuoroja.

Työvuorot suunnitellaan niin, että kaikki saavat vapaita viikonloppuja mahdollisimman paljon ja työratkaisut tehdään yhteisesti suunnittelemalla, koska eri-ikäisillä ja eri elämäntilanteissa olevilla on erilaiset tarpeet. (Työterveyslaitos, n.d; Hakola, 2010, s. 19; STM n.d) Autonomisella työvuoro-suunnittelulla voidaan vaikuttaa elämään työn ulkopuolella. Tämä lisää omaa elämänhallintaa, joka vastaavasti lisää työhyvinvointia. Erityisesti harrastuksiin pääseminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. (Immonen, 2013, s.35)

Jaben (2012, s. 6) mukaan, päivittäin neljä alle 24-vuotiaasta nuorta jää pitkäaikaiselle sairauslomalle tai eläkkeelle mielenterveys sairauksien vuoksi. Työpahoinvointi maksaa jopa 21 miljardia euroa vuosittain ja sairauspoissaolot kaksi miljardia euroa. Menetykset ovat valtavat sekä rahana, että inhimillisenä kärsimyksenä. Liian moni kokee olevansa vain koneiston osa, ihmistä ei arvosteta, ja on jatkuvaa stressiä, lisäksi johtaminen on jäykkää ja hierarkista. Asiaille on kuitenkin tehtävissä jotain. Työterveyslaitos on laskenut, että työhyvinvointiin panostamisen hyöty on kuusinkertainen satsaukseen nähden, eli kannattaa panostaa kehittämiseen.

## 5.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Muutostrendit haastavat esimiestyön uudelle tasolle. Osallistavaa, vuorovaikutteista ja työntekijälähtöistä johtamista ja esimiestyötä kaivataan enenemässä määrin. Johtajuudelta odotetaan tasapuolisuutta, kannustusta ja valmentavaa otetta. Työhyvinvointia voidaan esittää vain työntekijälähtöisellä henkilöstöjohtamisella, joka vaatii yksilöiden huomioimista. Mahdolliset vaaratekijät on huomioitava liian työntekijälähtöisellä henkilöstöjohtamisessa. Liiallinen henkilöstön osallistaminen saattaa kuormittaa henkilöstöä liikaa ja uhata siten työhyvinvointia. (Järnlström & Vanhala, 2014, s. 237)

Aarnikoivu (2016) kirjoittaa, että esimiehen ja alaisen välinen kumppanuus perustuu positiivisuuteen, molempien etuun. Tässä johtajuudessa esimies johtaa yksilöitä, tuntee osaajansa ja tukee asiantuntijuutta. Alaiset haluavat sitoutua esimiehen luomaan merkityksellisyyteen. Kun työntekijä löytää ja tuntee mahdollisuuden, sekä oikeudet toimia työssään, syntyy aito työn ilo.

Johtaminen on vuorovaikutusta, jonka toisena osapuolena ovat työntekijät. Johtamistyötä tukevat hyvät työyhteisötaidot, sekä vastuun ottaminen omasta osallistumisesta. Johtamisen keinoilla on tärkeää huolehtia riittävästä voimavaroista, ja luoda arvostavan vuorovaikutuksen kuulluksi tulemisen kokemuksia. (Nuutinen ym., n.d)

Työyhteisön johtaminen vaikuttaa siihen, miten henkilöstö viihtyy ja jaksaa työssään, ja mitä voimavaroilla saadaan aikaan. Hyvä johtaminen on oikeuden mukaista. Hyvään johtamiseen kuuluu vallankäytön avoimuus. Valta

suhteita ei kielletä ja päätöksiä ei jätetä tekemättä, mutta niitä ei tehdä pelkän valta-aseman perusteella. Tehdyt päätökset perustuvat aina tietoon ja eettiseen harkintaan. (ETENE, 2011, s. 26)

Esimiehet ja työntekijät ovat vallan yksimielisiä keskeisimmistä oikeudenmukaisen johtamisen keinoista. Keskeisimmiksi keinoiksi mainitaan kokoukset ja palaverit, töiden organisointi ja työnjako, tiedottaminen, osaaamisen varmistaminen ja keskusteleminen. Esimiehen toimintatapa on tärkein vaikuttava tekijä oikeudenmukaisten keinojen ja menetelmien käytössä. (Romana, 2004, s. 4)

Käsitys oikeudenmukaisuudesta on kuitenkin hieman erilainen esimiehillä ja työntekijöillä. Esimies saattaa luulla toimivansa oikeudenmukaisesti, mutta työntekijät voivat olla tyytymättömiä esimieheen oikeudenmukaisuus asioissa. Työyhteisöissä onkin tärkeää puhua siitä, mitä oikeudenmukaisuus tarkoittaa, mistä se muodostuu ja miten toimimalla se toteutuu. Tälläkään tavalla ei voida saavuttaa silti tilannetta, jossa kaikki ymmärtäisivät oikeudenmukaisuuden samalla tavalla. Henkilön kokemus oikeudenmukaisuus on vahvasti henkilökohtainen, oppimishistoriaan ja tilanteeseen sidoksissa oleva kokemus. Yksi keskeisimmistä oikeudenmukaisen johtamisen keinoista on esimiehen tapa olla vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Sitä taitoa on mahdollista kehittää ja sitä kannattaa kehittää. (Romana, 2004, s. 4)

## 5.2 Johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä

Nykyään yksi johtamisen merkittävimmistä osista on työhyvinvoinnin johtaminen. Työhyvinvoinnin johtamista ohjaavat moraaliset ja eettiset periaatteet, sekä käytännöt. Se on osa organisaation osaamista ja työyhteisön laajaa, sekä sosiaalista yhteistyötä. Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä henkilöjohtamisen osa. Työhyvinvoinnin johtaminen on asioiden ja ihmisten johtamista, parhaimmillaan kannustavaa, valmentavaa ja innostavaa kun taas pahimmillaan se voi olla nöyryyttävää, kutistavaa ja lannistavaa. (Rauramo, 2012, s. 19-20)

Työhyvinvoinnista on julkaistu tutkimuksia kunta-alalta, johon sairaanhoitopiiritkin lukeutuvat. Työterveyslaitoksen 2012 julkaistussa Hyvinvointihavaintoja-tutkimustietoa kunta-alalta, on havaittu johtajuuden oikeudenmukaisuudessa tapahtuneen myönteistä vaikutusta sairaanhoitopiireissä. Tutkimuksen mukaan tämä on näkynyt, sekä organisaation päätöksentekoprosessien oikeudenmukaisuudessa, että siinä, miten esimiehet kohtelevat alaisiaan. Johtamisen kokeminen oikeudenmukaisena on ollut suoraan yhteydessä työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Tuolloin tehty tutkimus osoitti 15-35 prosenttia matalampaa riskiä jäädä sairauslo-

malle. Oikeudenmukainen johtaminen lisäksi nopeuttaa paluuta sairauslomalta. (Elovainio, Ervasti, Kivimäki, Linna, Oksanen, Pentti, Salo, Saltychev, Vahtera, & Virtanen, 2012, s. 24,46)

Terveydenhuoltoalalla on osoittautunut parhaaksi johtamistavaksi visiönäärinen muutosjohtaminen, jossa korostuu esimiehen positiivinen suhtautuminen uusiin asioihin, oikeudenmukaisuus ja halu oppia tuntemaan henkilökuntansa. Esimiehen työtä on erilaisen tuen tarjoaminen, työsuoritusten valvominen, antaa rakentavaa palautetta ja tarjota keskustelumahdollisuuksia, sekä tiedottaa asioista. (Häggman-Laitila, 2014, s. 149-151)

Työaikajohtamisessaan valistunut esimies kykenee huomioimaan toiminnalliset, taloudelliset ja työntekijöiden hyvinvointiin liittyvät asiat (Hakola, 2010, s. 29). Osastonhoitajan toiminta kehitysmuotoisen ilmapiirin luomiseen on merkittävä. Hän pystyy omalla suhtautumisellaan innostaa ja kannustaa työntekijöitä työyhteisön kehittämiseen. (Immonen, 2013, s. 47-48)

Kehityskeskustelu on yksi tärkeimmistä työntekijän hyvinvointia ja ammatillista kasvua tukeva keino. Kahdenkeskinen keskustelu edistää esimiehen tutustumista henkilökuntaansa. Kehityskeskustelussa pohditaan työntekijän työhyvinvointia tukevia, sekä heikentäviä asioita ja mahdollisia keinoja, millä esimies voi auttaa niissä. (Häggman-Laitila, 2014, s. 151)

Hoitajien työtyytyväisyyttä vähentää haasteiden ja kehitysmahdollisuuksien puute, sekä johtamisen puute. Lisäksi asiaton negatiivinen argumentointi ja kielteinen näkemys työstä heikentää sitä. Työhyvinvoinnin yksi komponentti on hallinnan tunne, joka on seurausta osaamisen kehittymisestä ja kannustavasta johtamisesta. Työhyvinvointiin liittyy myös palautteen antaminen. Taitavasti annettu palaute on keino osoittaa arvostusta, sekä motivoida. Palautteen tulee olla selkeää ja täsmällistä, ja sen tulee kohdistua juuri siihen asiaan mistä on kyse. Korjaava palaute tulee antaa positiivisella tavalla. Esimiehen tulee myös valvoa mitä asialle tapahtuu. (Jabe, 2012, s. 36,54)

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄNÄ LAADULLINEN TUTKIMUS

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli laadullinen eli kvalitatiivinen. Tutkimusote oli aineistolähtöinen ja aineisto kerättiin teemahaastattelulla. Aineiston analyysimenetelmänä oli sisällönanalyysi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa esimiesten mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla.

Uusien teorioiden ja mallien pohjana on aina laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ja tuottaa selityksen käytännöstä ja siitä käytetäänkin nimitystä aineistolähtöinen tutkimus. Sillä kehitetään reaalia maailmaa selittäviä teorioita ja malleja, lisäksi se tarjoaa hyvän mahdollisuuden kuvaukselle ilmiöstä. Laadullinen tutkimus tarjoaa mahdollisuuden saada tutkittavasta ilmiöstä syvällisemmän näkemyksen. Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiöitä eli siitä mistä ilmiössä on kyse laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä ominaisuuksia ovat tutkimuksen tapahtuminen luonnollisessa ympäristössä ja aineiston kerääminen tutkittavilta vuorovaikutussuhteissa. (Kananen, 2014, s. 16-18,26)

### 6.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tavoitteena on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää tai paljastaa tosiasioita, ei niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelut. Haastattelun etuna on sen joustavuus ja haastattelijan mahdollisuus selventää kysymyksiä. Se on myös joustava, koska kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä, kun tutkija parhaaksi näkee. Tutkimuksessa suositetaan ihmistä tiedonkeruun välineenä. Laadullinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä ja tutkimus on joustavaa. Suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden mukaan. Lisäksi laadullisen tutkimuksen kirjoittaminen on joustavaa, koska ohjeistukset ovat yleispiirteisiä ja tutkimusraportissa voidaan esitellä tulokset hyvin erilaisten käytössä kokeiltujen tapojen avulla eli selkeää mallia ei ole. (Heikkilä, 2014, s. 5,7; Hirsjärvi ym., 2013, s. 164-165; Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 72-73)

Laadullinen tutkimus on elämänläheistä ja houkuttelevampaa tehdä, kun määrällinen tutkimus, mutta siinä on enemmän vaaratekijöitä. Koska laadullinen aineisto on yleisimmin haastatteleamalla hankittua tekstiä, niin hankinta ja käsittelyprosessit voivat venyä hyvinkin monivaiheisiksi. Oman

erityispiirteensä siihen tuo se, että aineiston keruu ja sen käsittely kietoutuvat tiiviisti yhteen. Usein edes tutkija ei tiedä, kummasta on kysymys. (Hakala, 2017, s. 148-149)

Laadulliseen tutkimuksen paradigmaan kytkeytyvää tiedon ymmärtämistä, tutkimuksen tekemisen tapaa ja kirjoittamisen tapaa luonnehditaan nykyään painotetummin ja enenemässä määrin tyylien monentumisena. Tieteellinen tutkimus perustuu kysymiseen. Sen tekstiä ja kirjoittamista luonnehtii rajoissa pysyttely, joka ohjaa tutkijaa työssään. Toisaalta sitä ohjaa rajojen liike ja liikkuvissa rajoissa pyristely. Laadulliseen tutkimusparadigmaan kytkeytyvä tiedon ymmärtämistä, tutkimuksen tekemistapaa ja tutkimuskirjoittamista luonnehtiva tyylien monentuminen merkitsee paradigman liikkeenä muutosta kohti seuraavaa. Laadullinen tutkimus ja sen paradigman muutos merkitsee rajojen liikettä, joka avaa tilaa tunnistaa ja tunnustaa tietoon ja tietäjyyteen kasvaneita eroja. Objektiivisen tutkimuksen horjuttaminen on alkanut merkitä tilaa toisinajattelulle. Tutkijalle tämä merkitsee lisääntyvää valinnanvapautta, mutta myös lisääntyvää vastuunkantoa tutkimuseettisesti ja tutkijaeettisesti. (Yliraudanjoki, 2016, s. 12-13, 90)

Kirjoittaminen on keskeinen osa koko laadullista tutkimusta. Tutkimuksen vaikuttavuutta haetaan juuri kirjoittamalla tekstiä uudelleen, kokeilemalla ja korjaamalla prosessin eri vaiheissa. Aineistoa seulotaan ja kategorioidaan kerta toisensa jälkeen, kunnes tutkittavasta aiheesta nousee tutkimuksen kannalta merkitykselliset asiat, joista muodostetaan avainkategoriat. Lopuksi koko prosessi kuvataan kirjallisessa tuotoksessa. (Hirsjärvi ym., (2000, s. 246)

Kirjoittamisen luovassa prosessissa voi kokea innostusta, turhautumista, pelkoa, ahdistusta ja halua. Näiden avulla voi latautua alustavasti hahmotuneen tutkimusidean edistämiseen ja kirjoittamiseen. Tutkijan täytyy herkistyä kuulemaan ja kuuntelemaan myös intuitiotaan. Ne liittyvät näkemykseen luovasta tieteellisestä kirjoittamisesta, missä intuitio kiertyy tutkimuskohtaisesti perusteltuun tietäjyyteen, luovuuteen, kirjoittamiseen ja eettiseen herkkyyteen. Kun tutkija tutustuu aihepiiriin lukemalla mahdollisimman monipuolisesti, se auttaa ahdistuksen sietämisessä. Kirjoittamista on suositeltavaa jatkaa, vaikka tulisi negatiivisia tunteita. Luovan prosessin päättyessä tulee ilo ja kiukku, lopulta rauha, vaikka jäisi parantamisen varaakin tutkimukseen. Tutkimuksen maailmassa tarvitaan tilaa ja aikaa, jolloin uudenlaiset ajatukset saavat kypsyä rauhassa. Lisäksi jonkinlainen huolettomuus lopputulokseen nähden saattaisi olla keskeistä. (Yliraudanjoki, 2016, s. 88-89)

## 6.2 Aineistolähtöinen tutkimusote

Tässä opinnäytetyössä käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä tutkimusotetta, tarkoittaen käytännöstä teoriaan, joten yksittäisistä vastauksista rakentuu laaja kokonaisuus. Lähtökohtana ei ole teorian testaaminen, vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Tutkija ei määrää mikä on tutkimuksessa tärkeää. Laadullisessa tutkimuksessa ensisijaista on tutkittavan ilmiön laatu, ei määrä. (Hirsjärvi, 2013, s. 164; Kananen, 2014, s. 18; Kylmä & Juvakka, 2007, s. 22-26)

Kylmän & Juvakan (2007, s. 31,93) mukaan, tavoitteena on osallistujien näkökulmien ymmärtäminen ja tutkimusta ohjaavat kysymykset mitä, miksi ja miten. Mielenkiinto kohdistuu nimenomaan tutkittavaan ja hänen omiin kokemuksiinsa. Tämän lisäksi luonnollisten olosuhteiden painottaminen ja tutkijan aktiivinen rooli ovat avainasemassa haastattelua tehtäessä. On kuitenkin tärkeää, että tutkija ei käytä liian ohjaavaa otetta kysymyksissä, sillä se voi siirtää vastausten painopisteen tutkittavan ajatuksista tutkija näkemyksiin.

## 6.3 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu ja yleisin laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmä, joka voidaan suorittaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Kanasen (2015,148) mukaan ryhmähaastattelulla säästettäisiin aikaa, mutta tässä opinnäytetyössä haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluna, koska vuorotyö asettaa haasteita yhteisen ajan saamiselle. Teemahaastattelun teemoilla pyritään ymmärtämään ja paljastamaan ilmiö monesta näkökulmasta. Sille on ominaista, että haastateltavat ovat kokeneet jonkin tilanteen eli haastattelu suunnataan subjektiivisiin kokemuksiin. Valitut teemat käsitellään peräjälkeen ja niissä edetään yleisistä yksityiseen. Teemoilla pyritään ymmärtämään ja paljastamaan tutkittu ilmiö. Tämän tyyppisessä päättelyssä kerätään havaintoja ja niistä tehdään yleistyksiä tai kehitetään teorioita. (Hirsjärvi ym., 2000, s. 195; Kananen, 2010, s. 40,53)

Teemat valittiin niin, että koko tutkimusilmiö saadaan tutkituksi. Sen edellytyksenä on tutkijan näkemys tai ennakkotieto tutkittavasta aiheesta. Teemojen tulisi varmistaa kaikkien ilmiöön liittyvien osa-alueiden mukaan tulo tutkimukseen. Kysymysten tekeminen etukäteen edellyttää tutkijalta melko hyvää käsitystä tutkittavasta aiheesta. Teemahaastatteluissa ei useinkaan tehdään uusintakierroksia. Kanasen mielestä se ei ole oikein, koska harvoin tutkija on niin taitava, että kykenee tekemään jatkokysymyksiä saatujen vastausten pohjalta. (Kananen, 2015, s. 149-150.) Tässä opinnäytetyössä haastattelut tehtiin vain kerran, koska tutkijalla on laaja näkemys aiheesta ja tutkija pystyi tekemään tarkentavia kysymyksiä haastattelun lomassa.



Haastattelut nauhoitettiin, joten litterointi ja tutkimuksen analysointi oli helpompaa. Kanasen (2010, s. 58-60) mukaan, nauhoittaminen vapauttaa haastattelijan mekaanisesta vastausten kirjaamisesta, joten hän voi keskittyä itse haastatteluun. Lisäksi tallenteeseen voi tarvittaessa palata aina uudelleen. Toisaalta tallennetut haastattelut ovat työläitä kirjoittaa tekstiksi eli litteroida. Tässä opinnäytetyössä haastattelut kirjoitettiin auki sanatakkasti kirjalliseen muotoon ja litterointi tapahtui heti jokaisen haastattelun jälkeen. Nauhaa kelattiin ja kirjoitettiin toistuen ja toistuen. Nauhoitettu materiaali hävitettiin litteroinnin jälkeen. Materiaalia kerääntyi 42 sivulista ja aikaa kului vähintään viisi tuntia per haastattelu.

### 6.3.1 Teemat

Teemahaastattelurunko (Liite 2.) laadittiin aikaisempien tutkimustulosten pohjalta ja sen pohjalta mitä tutkimuksessa haluttiin tutkia eli tutkimuskysymysten pohjalta. Haastattelurunko testattiin kahdella hoitajalla ennen varsinaista haastattelujen aloittamista ja siihen tehtiin korjaavia toimenpiteitä esihaastattelun perusteella. Näitä haastatteluja ei käytetty opinnäytetyössä. Muutamaa kysymystä tarkennettiin ja kaksi kysymystä yhdistettiin, näin saatiin selkeämpi vastaus kysymykseen.

Tutkimustehtävän ensimmäinen osa, millaiseksi arvioi työvuoroautonomian toteutumisen lähestyttiin teemalla työvuoroautonomia ja toista osaa, miten arvioi työvuoroautonomian merkityksen oman työhyvinvointiinsa teemalla työhyvinvointi. Ensimmäisessä teemassa oli viisi kysymystä ja toisessa teemassa neljä. Lisäkysymyksiä tutkija esitti haastattelun aikana yhdestä kolmeen kysymystä kohti.

### 6.3.2 Tutkimuksen kulku vaiheittain

Opinnäytetyön aiheen valinta ja kirjoittaminen aloitettiin keväällä 2018. Hyväksytyen suunnitelmaseminaarin jälkeen tehtiin haastattelut maaliskuussa 2019. Haastateltavien kanssa oli jo etukäteen sovittu haastatteluista. Teemahaastattelurunko testattiin maaliskuussa 2019 ja tarvittavat muutokset tehtiin ennen varsinaisten haastattelujen alkua. Haastattelut tehtiin tutkijan, sekä haastateltavien vapaapäivinä. Vuorotyöstä johtuvien aikataulujen mukaan haastattelupäivät sovittiin jo työlistojen tekovaiheessa. Jokainen haastattelu litteroitiin ennen seuraavaa haastattelua. Haastattelut sujuivat suunnitellusti ilman häiriötekijöitä, eikä tutkija tehnyt muistiinpanoja haastattelujen aikana, vaan keskittyi vastauksiin ja tekemään muutamia lisäkysymyksiä tarpeen mukaan. Haastatteluja oli mielenkiintoista ja jännittävääkin tehdä, koska alussa nauhoittamisen kanssa oli haasteita. Litterointi oli hidasta, mutta aineisto alkoi elämään jo litterointivaiheessa tutkija mielessä.

Lopullinen litterointi tehtiin huhtikuun 2019 aikana. Silloin aineisto muutettiin yleiskieliseksi, koska kahdella haastateltavalla oli paljon murre sanoja. Lisäksi haastateltaville määriteltiin koodit H1, H2, H3, H4 ja H5. Kirjaimella tarkoitetaan haastateltavaa ja numero määrittelee haastattelun järjestysnumeron. Kun teksti muunnellaan yleiskieliselle litteroinnille, siitä poistetaan murteet ja puhekieliset ilmaisut (Kananen, 2015, s. 161).

Litteroinnin jälkeen siirryttiin analyysivaiheeseen. Tässä vaiheessa nauhoitukset hävitettiin. Tutkija luki aineistoa kerta toisensa jälkeen tehden muistiinpanoja ja perehtyi siihen huolellisesti. Aineisto luokiteltiin ja tiivistettiin etsimällä koko aineistosta asiasisältöjä, koodaamalla eri väreillä eri asiat. Ensin haastattelu kerrallaan ja sitten yhdistellen teemakysymysten mukaan. Jo tässä vaiheessa tutkija valikoi karkeasti asiasisältöä.

Asiasisällöt nimettiin kuvaavalla sanalla, eli pelkistettiin, jolloin yksittäinen sana tai sanapari muodosti pienemmän asiasisällön. Näitä sitten tarkasteltiin kahdella tasolla, ylä- ja alaluokat, tiivistäen niin, että pääluokkia muodostui lopulta kolme, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Näille kolmelle muodostui yhteensä kahdeksan yläluokkaa ja näille yhteensä 25 alaluokkaa. Esimerkki aineiston analyysistä (Liite 3.). Tämä vaihe vei aikaa paljon odotettua enemmän ja aineiston käsittely oleellisen ja epäoleellisen välillä oli haastavaa. Tässä vaiheessa tutkija valikoi ja rajasi lopullisesti ne asiat, joita haluttiin tutkia ja mitkä vastasivat tutkimuskysymyksiin. Kirjoitettua aineistoa ei vielä tässä vaiheessa hävitetty.

Väliseminaari pidettiin toukokuussa 2019. Väliseminaarissa esiteltiin haastattelujen kulkua ja alustavia tuloksia materiaalista, mihin siinä vaiheessa on päästy. Kirjoittamista ja aineiston käsittelyä jatkettiin kevät ja kesä 2019, koska Hirsjärven ym., (2000, s. 246) mukaan laadullisen tutkimuksen kirjoittamisella on uutta luovempi asema, kun teoriapohjaisessa tutkimuksessa. Lisäksi prosessin aikana tutkija analysoi ja kirkastaa itselleen havaintoaineistoaan hakemalla kehitysmalleja ja kehitellen teoreettista näkemystään. Syksyllä 2019 oli loppuseminaari ja opinnäytetyön valmistuminen.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin haastatteleamalla kolmivuorotyötä tekeviä hoitajia, joilla on vähintään viiden vuoden kokemus työvuoroautonomian käytöstä. Kaikilla hoitajilla on vuosikymmenten kokemus potilastyöstä ja ikäjakauma näin ollen 50-60 vuotta. Tässä opinnäytetyössä haluttiin tutkia hoitohenkilökunnan kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta ja sen merkitystä työhyvinvointiin.

Tutkimus rajattiin potilastyötä vuodeosastoilla tekeviin ammattihenkilöihin. Ammattikuntaa ei rajattu mihinkään nimikkeeseen, eikä tutkimusluoppa haettu mistään organisaatiosta, koska haastatellut osallistuivat yksityishenkilöinä, eivät työntekijöinä, tutkimukseen. Haastateltavat ilmoitautuivat itse vapaaehtoisiksi haastatteluun, kuultuaan tutkijalta opinnäytetyön aiheesta. Tutkijalla oli 30 vuoden kokemus potilastyöstä erilaisissa työyhteisöissä, joten halukkaita haastateltavia olisi ollut runsain mitoin enemmänkin.

#### 6.4 Aineiston analyysimenetelmänä sisällönanalyysi

Haastattelun analyysimenetelmäksi opinnäytetyöntekijä valitsi aineistolähtöisen sisällön analyysin. Se voidaan jakaa kolmeen osaan, jotka ovat aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely, sekä teoreettisten käsitteiden luominen. Lähtökohtana on, että analyysiyksiköitä ei ole ennalta pohdittu. Sitä eivät ohjaa myöskään aikaisemmat tiedot, teoriat tai havainnot tutkittavasta ilmiöstä, koska siitä pyritään tekemään mahdollisimman aineistolähtöistä. Sisällön analyysi pyrkii luomaan tarkan ja yhtenäisen kuvan kerätystä aineistosta ja siinä keskitytään tekstin sisältämiin merkityksiin. Sisällönanalyysin avulla voidaan tarkastella systemaattisesti aineistoa ja se soveltuu hyvin haastattelun analysointiin. (Tuomi & Saraäärvi, 2009, s. 95,103-104) Analyysin tarkoituksena on aineiston tiivistäminen ja sen myötä aineisto muuttuu haastatteluaineistosta tutkittavan ilmiön teoreettiseksi kuvaukseksi (Kylmä & Juvakka, 2007, s. 66).

Aineistoa analysoitaessa kannattaa palata tutkimustehtävään. Sen jälkeen aineistoa käydään läpi, tutustuen siihen. On hyvä pohtia mitä aineisto kertoo, mikä on sen viesti ja millaisten asioiden ja huomioiden varaan opinnäytetyön tulokset mahdollisesti rakentuvat. Opinnäytetyön lähtökohdat ja ennako-oletukset nousevat kirjallisuudesta, mutta tutkimuksen tavoite on ennakkokäsitysten muuttaminen. Tavoitteena on saada aineistosta paremmin ymmärretty kuva tutkitusta aiheesta. Aineiston käsittely vaatii aikaa. Aineistosta täytyy pyrkiä erottamaan olennaiset asiat epäolennaisten välistä jo siitäkin syystä, että opinnäytetyön pituus pysyy rajallisena. (Hakala, 2010, s. 169-170)

Laadullista aineistoa voidaan tulkita erilaisilla tavoilla, kuten rakenteita, toimintamalleja tai hyvää ja tiheää kuvausta ilmiöstä tai ilmiön esiintymistiheyksiä. Loppujen lopuksi aineistosta etsitään vastausta tutkimusongelmaan ja siitä johdettuun tutkimuskysymykseen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kohdeilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen eli ymmärtäminen missä asiassa on kyse. (Kananen, 2015, s. 176-177)

Hakalan (2017, s. 124-125) mukaan tutkimustulosten pitää vastata todellisesti asetettuihin kysymyksiin ja olla nimenomaan vastauksia, jotka tyydyttävät sekä lukijaa, että tutkijaa. Tutkimustehtävät eivät voi olla irrallaan kokonaisuudesta, vaan teoreettisen viitekehyksen ja käsitteenmäärittelyn pitää johtaa luontevasti tehtävänasetteluun. Kaiken materiaalin täytyy nivoutua aineistokeruuseen. Tutkija säästää aikaa ja vaivaa, jos jo tutkimustehtävää asetettaessa on tietoinen sen mahdollisesta ratkaisukeinosta, eli siitä missä aineisto on ja mitä siitä voidaan olettaa saavan irti. Vasta tämän jälkeen tutkija voi laatia tutkimustehtäville kutakuinkin lopullisen muodon.

Tässä työssä alkuperäinen teksti pelkistettiin eli etsittiin ensin tutkimustehtävään liittyviä ilmaisuja. Tämän jälkeen ilmaisut ryhmiteltiin etsimällä yhtäläisyyksiä. Viimeiseksi yhdisteltiin samankaltaisia käsitteitä niin kauan, kun se oli sisällön kannalta mielekästä ja mahdollista. Lopputuloksena muodostui kolme aineistoon sopivaa käsitettä eli pääluokkaa, jotka vastaavat tutkimustutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa esimiesten mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla.

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Teemahaastatteluun osallistui viisi hoitajaa. Haastateltavat olivat olleet joskus samassa työpaikassa tutkijan kanssa, joten tutkija ei tuntenut haastateltavia liian läheisesti ja näin tutkijan omat mielipiteet eivät vaikuta tutkimustulokseen (Kylmä ym. 2007, s. 129).

Haastateltavat tekivät hoitotyössä kolmivuorotyötä ja heillä oli vähintään viiden vuoden kokemus työvuoroautonomian käytöstä useissa yksiköissä. Kaikilla hoitajilla oli vuosikymmenten kokemus osastotyöstä ja ikäjakauma näin ollen 50-60 vuotta.

Tässä tutkimuksessa haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, millaisia kokemuksia hoitohenkilökunnalla oli työvuoroautonomian toteutumisesta ja millainen merkitys työvuoroautonomialla oli työhyvinvointiin. Onnistuneen työvuoroautonomian tiedettiin olevan yksi hyvä ratkaisu vuorotyötä tekevän hoitohenkilökunnan jaksamiselle. Kuitenkin sen toteutuminen vaatii paljon, sekä työyhteisöltä, että johtamiselta. Ymmärrys työvuoroautonomiasta oli puutteellista, koulutusta ja seuranta ei juuri toteutettu. Lisäksi ajanpuute ja vastuun siirtäminen vaikeuttivat sen toteutumista. Kaiken lisäksi, hyvän johtamisen koettiin olevan yksi onnistuneen työvuoroautonomian edellytys.

### 7.1 Kokemukset työvuoroautonomiasta

Onnistuneen työvuoroautonomian tiedetään olevan yksi hyvä ratkaisu vuorotyötä tekevän hoitohenkilökunnan jaksamiselle. Kuitenkin sen toteutuminen vaatii paljon sekä työyhteisöltä, että johtamiselta. Ymmärrys työvuoroautonomiasta on puutteellista, koulutus ja seuranta ei juuri toteuteta. Lisäksi ajanpuute ja vastuun siirtäminen vaikeuttavat toteutumista. Kaiken lisäksi, hyvän johtamisen koetaan olevan onnistuneen työvuoroautonomian edellytys.

#### 7.1.1 Onnistunut työvuoroautonomia ja sen merkitys työntekijälle

Kaikkien haastateltujen kokemuksen mukaan, työvuoroautonomia oli yhteistyötä työyhteisössä. Parhaimmillaan sen ajateltiin olevan yksilöllistä, jokaisen elämäntilanteeseen sopivaa työvuorosuunnittelua niin, että työntekijä sai tehdä itselleen parhaiten sopivia työvuoroja. Lisäksi sen koettiin auttavan työssäjaksamista ja viihtymistä, sekä tukevan erilaisia elämäntilanteita. Yhden haastatellun mukaan, työvuoroautonomian ajateltiin myös tukevan oikeanlaista resurssointia työyksikköön, sekä vapauttavan listantekijän ajallisesti muihin tehtäviin.

Kaikki haastatellut kokivat, että onnistunut työvuoroautonomia tuki yksilöllistä hyvinvointia. Se motivoi ja antoi voimia tehdä välillä raskastakin työtä. Se antoi myös mahdollisuuden harrastaa ja viettää aikaa perheen, sekä ystävien kanssa enemmän. Lisäksi se antoi työyhteisölle positiivisuutta. Onnistunut työvuorosuunnittelu oli myös työntekijöiden ja esimiehen välistä luottamusta. Kaikki haastatellut olivat yksimielisiä onnistuneen työvuoroautonomian merkityksestä kaikkien yksilöiden terveempään elämään.

Työvuoroautonomialla on merkitystä itselle varsinkin, jos kolmen viikon suunnittelussa esimies antaa toteutua ne kolme toivottua työvuoroa mitkä ympäröidään, niin työntekijä voi suunnitella menojaan. H1

Sen ideana mielestäni on myös resurssien kohdentaminen oikeisiin asioihin ja tarkoitus on tukea työntekijän jaksamista yksilöllisesti. Ei ole yhtä oikeaa kaavaa työvuoro suunnittelussa, mikä sopisi kaikille. H2

Työvuoroautonomia lisää työssä jaksamista ja viihtymistä. Sehän on parhaimmillaan hyvää demokratiaa kolleegojen kesken. Toteutuessaan sen niinku arvo on mittaamaton. H4

### 7.1.2 Työvuoroautonomian toteutuminen

Hoitajien kokemuksen mukaan työvuoroautonomia toteutui vaihtelevasti. Kaikissa viidessä haastattelussa työyksiköissä työvuorot suunniteltiin Tita-nia tietokoneohjelmalla. Vain yhdessä viidestä haastattelussa kerrottiin, että suunnittelu toteutui hyvin. Heillä henkilökunta pyrki yhteistyöhön ja noudatti pelisääntöjä ja esimies tuki myös toteutumista parhaan kykynsä mukaan. Toisessa haastattelussa kerrottiin sen toteutuvan vaihtelevasti, mutta ei koskaan täydellisesti. Tämä haastateltava mainitsi toiveiden toteuttamisen osana hyvää työvuoroautonomian toteutumista. Loput kolme vastaajaa kertoivat, että se toteutui heikosti tai ei ollenkaan. Hoitajat eivät keskustele vuoroista ja monet tekivät vain omaa riviään katsomatta toisten. Yhdellä heistä oli toiveita työvuoroautonomian parantumisesta uuden listan tekijän myötä. Myös nämä kolme mainitsivat toiveiden toteutumisen työvuoroautonomian onnistumisena.

Työaikaan vaikuttaminen työvuoroautonomiassa koettiin haasteelliseksi. Lomalla olo tai pitkät vapaat ja nopeasti etenevä listasuunnittelu koettiin haasteelliseksi, koska teknologia ei anna mahdollisuutta suunnitella vuoroja muualla, kun töissä. Työaikana suunnittelu oli haasteellista kiireen ja nopean suunnittelu-aikataulun vuoksi. Lisäksi haasteen toi vapaiden tietokoneiden puute, koska kaikilla vuorossa olijoilla ei aina ollut omaa konetta.

Kaksi haastateltavista mainitsi, ettei hoitotyön oheen ole välttämättä suunniteltu ylimääräistä aikaa sähköpostin tai vuorosuunnittelun lukemiseen. Kolmessa yksikössä myös päällekkäistä työaikaa oli lyhennetty, lähinnä aamu- ja iltavuoron taitteesta, joten silloinkaan ei jäänyt aikaa työvuoroautonomialle.

Kaikkien haastateltujen mukaan, usein oli niin, että ehti suunnittelemaan omaa listaansa, mutta ei ollenkaan tekemään muutoksia. Kolmen viikon vuorot koettiin lyhyeksi ajaksi tietää elämää ja se, että valmiit listat julkaistaan vasta viikkoa ennen uuden listan alkua. Toiveena oli pidemmälle tehdyt suunnitelmat. Toisaalta liian pitkälle etenevä listasuunnittelukin koettiin vaikeana, etenkin lomien suunnittelun suhteen.

Hoitajat kokivat työvuoroautonomian käyttöönoton aikanaan olleen liian nopeaa ja ilman kunnollista perehdyttämistä. Ongelmalliseksi koettiin, että pelisääntöjä ei aina noudateta ja sopiminen, sekä avoin keskustelu oli puutteellista. Lisäksi oman edun tavoittelua oli nähty suunnittelussa ja sitä, että osa ei suunnittele mitään vuoroja missään vaiheessa. Haastateltujen mukaan selityksenä tälle oli osaamattomuus, ajanpuute tai se, että vuorot eivät kuitenkaan toteudu suunnitellusti eli motivaatio puuttui kokonaan.

Kaikki haastatellut kokivat työvuorosuunnittelun kuitenkin mielekkääksi. Ajan puute koettiin kuitenkin yleisesti haasteelliseksi. Yhden haastateltavan mukaan pieni itsekkyyks työvuorojen valinnassa edistää myös työhyvinvointia, aina ei pidä antaa periksi muille. Tämä haastateltava koki ensisijaisesti olevansa itselleen vastuullinen, eli tiedostamaan omat rajansa.

Huonosti toimivassa työvuoroautonomiassa hoitajien kokemus oli, että esimies muuttaa listoja oman mielensä mukaan, eikä niinkään aina osaston tarpeen tai riittävän osaamisen mukaan. Vaikka työntekijät olivat suunnitelleet listan ohjeiden mukaan, valmis lista poikkesi siitä. Esimiehen koettiin myös pakottavan kaikkiin vuoroihin ja osaksi myös tekemään ergonomisessa järjestyksessä vuoroja.

Neljässä haastattelussa esimiehen koettiin lisäksi olevan yksi niistä, joka ei noudata sovittuja sääntöjä. Esimiehen vallankäyttö koettiin epämieluisana työvuorolistojen kautta. Esimies ei välttämättä kysynyt tai neuvotellut muutoksista lainkaan. Valmis lista saattoi olla täysin poikkeava omasta suunnitelmasta. Myös esimiesten tai listantekijöiden puuttuminen epäkohtiin koettiin puutteellisena. Puhuttiin yleisellä tasolla, mutta ei keskitytä asioiden korjaamiseen.

Kaikkien työntekijöiden täytyis lopuksi katsoa työvuoroja ja vaihtaa niitä, jos on tarpeen, että työntekijöitä on tarpeeksi työvuoroihin. Aina niin ei käy ja lopuksi esimies ratkaisee työvuoron. H1

Tva toteutuu yksikössäni heikosti. Uuden listan tekijän myötä vähän parantunut. Ajoittain tulee tunne, että kovinta meteliä pitävät työntekijät saavat sen parhaiten toteutumaan. H2

Vuorojen vaihteessa tekisi kyllä jos ois koneita vapaana. H3

### 7.1.3 Työvuoroautonomian toteutumisen arviointi ja kehittäminen

Kaikki haastatellut kokivat, että varsinaisesti työvuoroautonomian toteutumista ei arvioida lainkaan. Osastotunneilla ja työvuorojen ohessa keskusteltiin yleisemmin reunaehdoista ja sähköpostimuistutuksia tulee, kun listasuunnittelua ei toteuteta.

Haastateltujen mukaan myöskään työvuoroautonomian kehittämistä ei ollut missään haastateltujen yksiköissä. Työvuoroautonomia oli tuotu yksiköön aikanaan ja sitä tehtiin alkuperäisen suunnitelman mukaan. Hoitajien kokemuksen mukaan silloinkaan koulutusta ei tarjottu riittävästi. Kaikissa haastatteluissa kerrottiin, että hyvän ja onnistuneen työvuoroautonomian takana oli hyvin toteutuneet toiveet. Näytti siltä, että työntekijät eivät aina ymmärtäneet eroa toiveiden toteuttamisen ja työvuoroautonomian toteuttamisen välillä.

Hoitajat kokivat, että vuosienkin jälkeen työvuorosuunnittelu oli esimiehen vallankäyttöä. Esimiehet vetäytyivät työvuoroautonomiassa sen taakse, että heidän täytyy viimekädessä huolehtia osaston toimivuudesta. Hoitajien kokemuksen mukaan, se ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Kaikki haastatellut toivat esille myös sen, että esimiehet eivät ole kouluttautuneet tai saaneet koulutusta, miten työvuoroautonomiaa ohjataan osastolla.

Yt kokouksessa, missä aiheena ollu sen suunnittelu ja toteutuminen, osastonhoitaja on ollut paikalla ottamassa kantaa, mutta keskustelu on ollut yleisellä tasolla ja mukailevaa. H1

Säännölliset keskustelut on pidetty esimerkiksi osastokokouksen yhteydessä automisen työajan reunaehdoista, lähinnä osastotunnilla. Haasteita riittää tällä saralla. H3

Mun mielest sitä ei viissii arvioida koskaa. Puhuttaa vaa yleisesti mitä pitäs ja mitä ei. Toi vähä niinku syyllistää neki jotka yrittää tehdä niinku sovittaa ni ei se sit aina motivoi. H5



## 7.2 Työhyvinvoinnin kokeminen

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin merkitys oli ilmeinen jokaisen yksilön ja myös työyhteisön hyvinvoinnissa. Haastatellut olivat yksimielisiä siitä, että työhyvinvointi on merkityksellinen työntekijöille, mutta sen toteutumisessa kuitenkin koetaan olevan haasteita jatkuvan kiireen vuoksi. Kokemuksen mukaan esimies oli avainasemassa hyvään työhyvinvointiin työvuorosuunnittelun kautta.

### 7.2.1 Laadukas työhyvinvointi ja sen merkitys työntekijälle

Kaikki haastateltavat kertoivat työhyvinvointiin liittyen työyhteisön toimivuuden, vaikuttamisen omaan työaikaan työvuoroautonomian kautta, asioihin vaikuttamisen yleensä työpaikalla ja viihtymiseen työyhteisössä, sekä esimiehen tuen saamisen. Ilmapiiirillä koettiin olevan vahva vaikutus hyvään työhyvinvointiin, koska kun työssä viihtyy, niin jaksaa raskaitakin asioita ja tehtäviä niin fyysisesti, kun psyykkisestikin. Lisäksi kiirettä on helppompaa jaksaa hyvän työporukan kesken.

Kaikissa työyhteisöissä oli psyykkistä kuormitusta potilaiden hoitoon liittyen, joten työhyvinvoinnin merkitys korostui henkilökunnan kokemuksen mukaan. Kaikki haastatellut kokivat, että omaa työaikaan ja työrytmiin vaikuttaminen tuki työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Kun oman arjen pyörittämisen ja työn sai rytmitettyä omien tarpeiden mukaan, niin stressi lievitettiin ja oman olon tunti kevyemmäksi myös työpäivän jälkeen. Myös vapaalla oleminen koettiin rentouttavammaksi, kun työvuoroautonomia toteutui.

Haastatellut olivat yksimielisiä siitä, että työhyvinvointi laski silloin, kun vuorot muuttuivat suunnitellusta paljon. Kolmen hoitajan mukaan, aamu- ja iltavuoron muutokset eivät olleet niin koskettavia, mutta jos vapaat muuttuivat tai työ- ja vapaapäivien rytmi muuttuu paljon, se koettiin rasitteeksi. Kahden hoitajan mukaan etenkin yövuorojen lisääminen kysymättä kuormitti jo siinä vaiheessa, kun lista julkaistiin. Lisäksi koettiin, että vapaapäivien pilkkominen, eli yhden päivän vapaat eivät antaneet riittävää lepoa työvuorojen välissä.

Muutettaessa suunnitelmia tulee epäergonomisia työvuoro-yhdistelmiä, esimerkiksi pitkänvuoron tai iltavuoron jälkeen aamuvuoro. Sillon ei tue jaksamista. H1

Onhan se helpompaa, ku ei tarvii mieltii pääseeks harrastamaa vai ei ja voiks sopii jonkun kanssa tapaamiseksi vai ei. Onhan se psyykelle ja jaksamiselle ihan eri juttu, jos tietää vuorosa tai ei tiedä. H2

Hyvä ilmapiiri on tärkeää, kun silloin jaksaa mitä vaan ja yhteistyö toimii. Aina voi pyytää kaveria apuun, jos on tarve. Arvostetaan toinen toistamme. H5

### 7.2.2 Työhyvinvoinnin huomioiminen työvuoroautonomiassa

Hoitajien kokemuksen mukaan työhyvinvointia huomioitiin työvuoroautonomiassa, jos työntekijöitä oli riittävästi kaikkiin vuoroihin. Yksi haastatelluista kertoi, että esimies yritti ottaa huomioon työhyvinvoinnin, mutta resurssit siihen olivat riittämättömät. Kyseinen esimies kärsi myös itse siitä, kun ei voinut auttaa henkilökuntaa jaksamaan. Jatkuva henkilökunnan vaihtuminen ja uusien hoitajien tuleminen vähensi mahdollisuutta huomioida työvuoroautonomian avulla työhyvinvointia, koska vanha henkilökunta piti jakaa tasaisesti kaikkiin vuoroihin.

Kaksi hoitajista kertoi, että heidän yksikössään huomioitiin jonkin verran eräiden hoitajien työhyvinvointia ja jaksamista enemmän, kun toisten. Toisen hoitajan mielestä pomo vaihtoi epäedullisia vuoroja vedoten työssä-jaksamiseen. Hoitaja ei kokenut tulevansa kuulluksi asiassa. Lisäksi, kun oli puutetta työntekijöistä, esimies keskittyi vain saamaan listat valmiiksi ennen määräpäivää, näin tapahtui kaikissa tämän tutkimuksen organisaatioissa.

Yhden hoitajan mukaan esimiehen stressi sairauslomakausina näkyi suoraan huonona työvuorosuunnitteluna. Lisäksi oli huomattu, että kun potilaita oli vähemmän, niin joku siirrettiin muihin tehtäviin ja kentällä olijoille ei ollut luvassa kevennystä työhön. Kaikissa haastatteluissa kerrottiin, että sairausloma poissaoloihin ei myöskään aina saatu tai edes otettu työntekijää, vaan tehtiin vajaalla miehityksellä työt.

Esimies yrittää ottaa huomioon esimerkiksi työntekijän yövuorot, jos on hankaluuksia lastenhoidon kanssa tai harrastukset. H1

Jos on tarpeeks väkee, niin se näkyy myös työvuoroissa, mutta kun on puutteita miehityksessä ei ole väliä miten työvuoroja tehdään, kunhan ne joku tekee. Ei siinä enää kiinnostusta esimiehii kenenkään jaksaminen tai muu. H4

### 7.2.3 Työvuoroautonomian avulla tukea työhyvinvointiin

Työvuoroautonomian onnistuminen koettiin tärkeäksi tekijäksi henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille. Hoitajat olivat yksimielisiä siitä, että työvuoroautonomia tuki työhyvinvointia, niin psyykkistä kun fyysistäkin. Väsynyt hoitaja sairastui useammin ja herkemmin, kun virkeä ja hyvinvoiva. Hyvinvoiva hoitaja jaksoi huolehtia terveydestään ja fyysistä kuormitustakin jaksoi paremmin. Kaikki haastatellut olivat samaa mieltä siitä, että selkeät työpäivät ja vapaaputket tukivat työhyvinvointia paremmin, kun yksittäiset vapaat tai työpäivät. He tiedostivat myös sen, että oli vanhempia hoitajia, jotka mielellään tekivät kahdesta neljään työpäivää ja sitten halusivat vapaan, vaikka yhdenkin. Yksilölliset tarpeet olivat erilaisia ja jos vapaalla rentoutui, niin jaksoi myös työssä paremmin ja koko työyhteisö voi silloin hyvin. Myös riittävästä miehityksestä huolehtiminen työvuoroautonomian avulla tuki työhyvinvointia.

Haastatellut olivat yksimielisiä siitä, että työntekijän mieltymyksiä ja sitä kautta saavutettava työhyvinvointi ei aina toteudu. Kun työntekijä koki oman elämäntilanteensa vuoksi tietyt vuorot raskaiksi, niitä laitettiin listaan yhden tai kahden vuoron sijaan useita. Kaikille ei myöskään soveltunut ergonominen vuorojen kierto. Yhden haastatellun mukaan, vuoron vaihtaminenkaan ei aina onnistunut, esimiehen puolelta.

Tietty tukee jos toiveet toteutuu. H3

Sehän on kun rahaa laittais pankkiin jos voi hyvin työssä ja elämässään. H4

Työhyvinvointi tiimissä on tärkeää. Tiimipalaveri pidetään joka viikko. Tiimiläiset pystyvät puhumaan asioista rauhallisesti, asiallisesti ja välillä vitsikkäästikin. H5

### 7.3 Johtamisen merkitys työvuoroautonomiaan ja työhyvinvointiin

Johtaminen terveysalalla on vaativaa. Jatkuvat muutokset aiheuttivat stressiä esimiehissä. Hyväkin johtaja tai esimies voi sanoa, että ei osaa tai tiedä. Hyvä ja taitava johtaja uskalsi myöntää myös osaamattomuutensa. Hyvä johtaminen koettiin ratkaisevana tekijänä työvuoroautonomian onnistumiseen ja sitä kautta työhyvinvoinnin tukemiseen. Kaikissa haastatelussa johtamisesta puhuttiin paljon. Henkilökunnalla oli odotuksia johtamisen suhteen ja myös kokemuksia, niin positiivisia kun negatiivisiaakin.

### 7.3.1 Työntekijöiden odotuksia johtamiselta

Johtamiselta ja esimieheltä odotettiin oikeudenmukaisuutta, kannustavaa, luotettavaa ja positiivista otetta. Johtamisen toivottiin olevan myös osavaa, rehellistä, motivoivaa, tukevan työhyvinvointia työvuorosuunnittelulla ja tukemalla alaisiaan, sekä osallistamalla henkilökuntaansa. Odotettiin, että johtaja keskusteli epäkohdista tasapuolisesti ja teki päätökset ammattitaidolla. Positiiviset ja negatiiviset palautteet piti antaa samalla tavalla, ei korostaen kumpaakaan. Hänen odotettiin myös seisovan oman päätöksensä takana ja että oli henkilökunnan tukena vaikeina aikoina. Esimiehen ei odotettu olevan kenenkään kaveri. Kuitenkin hänellä sai olla erilaisia keskustelukumppaneita työyhteisöissä. Toiveena oli myös, että asiat vietiin loppuun saakka, vaikka ne olisivat vaikeitakin. Työntekijät tiesivät, että joskus esimies joutui tekemään päätöksiä, jotka eivät miellyttäneet kaikkia. Toiveena oli työyhteisön edun ajaminen kokonaisuutena ja henkilökunnan varaukseton tukeminen vaikeissakin asioissa.

Työasiat pitää hoitaa silleen ku ne on eikä silleen ku haluus-  
vaikkei haluu. H2

Se on meidän tuki ja turva ja edunvalvoja niinku. H4

Sellanen pomo joka seisoo sanojensa takana vaikeinakin aikoina on hyvä esimies, eikä siis aina tarvii olla kivaa töissä. H5

### 7.3.2 Työntekijöiden kokemuksia johtamisesta

Kokemus johtamisesta oli positiivista tai negatiivista. Yhden haastatellun kokemuksen mukaan, johtaminen oli kannustavaa, sovittelevaa ja oikeudenmukaista. Esimies oli avoin, kuulee ja kuuntelee, sekä yrittää auttaa parhaansa mukaan onnistumaan. Kolme haastateltua oli kokenut esimiehen antavan konkreettistakin apua kiiretilanteissa. Yksi haastatelluista kertoi johtamisen olleen jokseenkin positiivista. Yhden haastatellun mukaan onnistumiset tuotiin maltillisesti kiitellen esille ja negatiiviset isolla äänellä, lisäksi heti kehoitettiin miettimään, miten toimintaa muutetaan parempaan suuntaan.

Negatiivinen johtaminen oli vallankäyttöä, hallitsevaa, epätasa-arvoista ja loukkaavaa. Kokemuksen mukaan johtamisen epävarmuus näyttäytyi hallitsemisena ja vallankäyttönä. Lisäksi epävarman johtajan koettiin tarttuvan pikkuseikkoihin liiankin vahvasti, jollei hänellä ollut kykyä käsitellä ongelmia. Kolmen haastatellun mukaan esimies esti kuppikuntien kokoontumisen hallitsemalla työvuorolistoja. Hän ei myöskään luottanut listavas-  
taavan taitoon, vaan muokkasi tehtyjä listoja mielensä mukaan.

Erään hoitajan kokemuksen mukaan esimies saattoi siirtää oman huonon päivänsä tai ymmärryksensä suoraan alaisilleen. Piti miettiä jopa, milloin voi työvuoro asiasta kysyä. Joillekin ei annettu lupaa edes vuoronvaihtoihin. Kolme haastatelluista kertoi myös, että esimies otti huonosti vastaan negatiivista palautetta ja käänsi asiat henkilökunnan osaamattomuudeksi. Kokemus rakentavan palautteen antamisesta ja saamisesta oli kolmella hoitajalla huono. Henkilökunnan piti osata muuttua jatkuvasti tilanteisiin, mutta ei toisinpäin. Neljän haastatellun mukaan aikaa työvuorosuunnitteluun ei saanut, eikä esimies ymmärtänyt, miksi työvuoroautonomian tekeminen oli niin vaikeaa tai aikaa vievää.

Esimies tukee työvuoroautonomiata olemalla tasapuolinen. Henkilökohtaisten toiveiden suhteen on joustoa, jos on väkeä tarpeeksi. H1

Sen pinna on kireä, kun saikkuja piisaa, se kostaatuu kaikille. Se voi huutaa joskus ihan perusjutuista. H4

Pomo myös pakottaa tekee paljon vuoroja mistä ei tykkää ni kaikissa listoissa. H5

## 8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia hoitohenkilökunnalla oli työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä ja millainen merkitys työvuoroautonomialla oli työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa esimiesten mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla. Tutkimuksessa haastateltiin viittä hoitajaa, joilla oli pitkäaikainen kokemus vuorotyöstä ja työvuoroautonomiasta.

Tämän opinnäytetyö oli laadullinen ja aineisto kerättiin yksilöllisellä teemahaastattelulla. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Laadullinen tutkimus sopi tähän työhön paremmin, kun määrällinen tutkimus, koska tutkittavien otos oli pieni ja lisäksi haluttiin syvällisempi näkemys aiheeseen. Määrällisen tutkimuksen aineisto kerätään isolta joukolta tutkittavia, minkä pohjalta sitten pyritään yleistämään asioita (Kananen, 2019, s. 80).

Tutkimustuloksina aineistosta muodostui kolme pääluokkaa, kokemukset työvuoroautonomiasta, työhyvinvoinnin kokeminen ja johtamisen merkitys työvuoroautonomiaan ja työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksilla saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, millaisia kokemuksia hoitohenkilökunnalla oli työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä ja millainen merkitys työvuoroautonomialla oli työhyvinvointiin. Tutkimus myös tuotti tietoa esimiehille siitä, miten voi edistää työvuoroautonomian onnistumista ja sitä kautta edistää työhyvinvointia.

Tutkimuksessa saavutettiin saturaatiopiste viidennen haastattelun kohdalla. Myös opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus saturoitui tutkimustulosten kanssa. Lisäksi kolme haastateltua hoitajaa tutustui opinnäytetyöhön ja kokivat, että tämän tutkimuksen tulokset noudattivat heidän käsityksiään työvuoroautonomiasta, työhyvinvoinnista ja johtamisen merkityksestä työvuoroautonomiaan ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus ja tutkimukset tukivat tämän tutkimuksen tuloksia, luotettavuutta ja onnistumista.

### 8.1 Keskeiset tulokset

Tämän tutkimuksen mukaan työvuoroautonomiasta oli varsin haasteellista toteuttaa. Vuorotyö vaikeutti suunnittelua, eikä mitään yksittäistä mallia ollut mahdollista käyttää työvuoroautonomian toteutumisen onnistumiseksi, koska jokaisessa työyhteisössä oli omat tarpeensa ja erityispiirteensä. Lisäksi jatkuva kiire ja ajanpuute vaikeuttivat suunnittelua. Vuorotyötä tekevät hoitajat joutuivatkin usein elämäänsä jatkuvassa epävarmuudessa ja tiesivät lyhimmillään vain viikon työvuorot etukäteen. Lain mukaan työvuoroluettelo täytyi olla valmiina viimeistään viikkoa ennen sen alkua. Useimmat työpaikat noudattivat tätä, vaikka mikään ei kiellä julkaisemasta sitä aikaisemmin. Lisäksi kokemukset siitä, että pääsisi itse vaikut

tamaan työaikaan, oli huonot. Koulutuksen, seurannan ja arvioinnin puute työvuoroautonomiasta koettiin ongelmaksi. Onnistuessaan työvuoroautonomian koettiin helpottavan työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista.

Hyvin toteutuva työvuoroautonomia tiedettiin yhdeksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin edistäjistä. Työhyvinvoinnilla koettiin olevan kiistaton merkitys henkilökohtaiseen hyvinvointiin, terveyteen ja jaksamiseen. Kiire ja ajanpuute töissä koettiin jatkuvana rasitteena ja alentavan työssä viihtymistä. Kun työvuorosuunnittelu toteutui hyvin, sillä oli suora vaikutus työhyvinvointiin niin yksilö, kun työyhteisötasollakin.

Esimiehen tuen ja luottamuksen puutteen, sekä osaamattomuuden koettiin hankaloittavan työvuoroautonomian toteutumista. Lisäksi johtamisen koettiin olevan vallankäyttöä yksilöä ja työyhteisöä kohtaan työvuorojen kautta. Lisäksi hyvän johtamisen merkitys onnistuneeseen työvuoroautonomiaan ja sitä kautta työhyvinvointiin oli kiistaton. Työntekijöiden odotukset hyvästä johtamisesta eivät kuitenkaan aina toteutuneet.

Muuta kun vuorotyötä tekevillä, työvuoroautonomiia vastaavana oleva työntekijälähtöinen, yksilöllinen jousto on suoraan yhteydessä parempaan työn ja vapaiden yhteensovittamiseen, terveyteen ja hyvinvointiin. Hyvin toteutetut joustot lisäävät tuottavuutta ja hyvinvointia. Tutkittua tietoa löytyy siitä, että hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin saattaa viivästyttää aikaistaa eläkkeelle jäämistä jopa enemmän, kun fyysinen terveys tai muunlaiset työolosuhteet. Kun organisaatiossa vallitsee johdon ja työntekijöiden luottamus, molemminpuoliset joustot toteutuvat parhaiten. Työmotivaatio ja sitoutuminen lisääntyi, kun osallistavan suunnittelun myötä vaikutusmahdollisuudet ja vastuullisuus lisääntyivät. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin, 2016, s. 17,23)

### 8.1.1 Kokemukset työvuoroautonomiasta

Kokemukset työvuoroautonomiasta jakautuivat positiivisiin ja negatiivisiin. Positiiviset kokemukset jakautuivat onnistumisen kokemiseen, luottamiseen ja motivaatioon. Positiivisuutta loivat toimiva työvuoroautonomia, luottamus toivottujen vuorojen pysymiseen ja mahdollisuuteen suunnitella vapaitaan, yhteistyön sujuvuus työyhteisössä, kollegiaalisuus, esimiehen arvostus ja tuki. Negatiiviset kokemukset näkyivät ristiriitoina työyhteisössä, pettymyksinä, sekä epävarmuuksina. Negatiivisuutta aiheuttivat jatkuvat muutokset työvuorosuunnittelussa, esimiehen vallankäyttö, itsekkyys, sovitusta asioista poikkeaminen, kiire ja liian lyhyelle ajalle suunnitellut työvuorot, sekä ohjauksen ja opetuksen puute.

Työvuoroautonomia oli ollut käytössä haastateltujen yksiköissä jo useita vuosia. Sen hyödylliset vaikutukset yksilön ja yhteisön hyvinvointiin tiedettiin, mutta silti sen toiminta ei ollut vakiintunut. Tutkimuksen pienestä otoksesta huolimatta, tämä tutkimus antoi viitteitä siitä, miten vaihtelevasti ja heikosti työvuoroautonomia toteutui työyksiköissä. Tutkimukseen osallistuneista, vain yhdellä viidestä oli jokseenkin positiivinen kuva työvuoroautonomian toteutumisesta. Tässä yksikön esimies yritti parhaansa mukaan toteuttaa toiveita. Tutkimuksen mukaan henkilökunnalla oli epäselvyyttä, mitä työvuoroautonomia tarkoittaa. Useimmat puhuivat toiveiden toteuttamisesta ja siitä, että silloin työvuoroautonomia toteutui, kun toiveet toteutuivat. Hakolan (2010) mukaan toiveiden toteuttaminen työvuorolistassa ei ole kuitenkaan työvuoroautonomiia, vaan toiveiden toteuttamista.

Haastatteluissa kävi ilmi, että työvuoroautonomia toteutui sekä vaihtelevasti, että puutteellisesti. Puutteellisena koettiin työvuoroautonomian arviointi ja kehittäminen. Muutokset listan valmistuessa olivat toistuvia ja arviointi tai seuranta ei toteudu säännöllisesti. Henkilökunnan mieltymyksiä tai jaksamista työvuoroautonomian avulla tuettiin hyvin vaihtelevasti. Vastauksissa kävi ilmi, että usein pitää tehdä jokaisessa listassa kaikenlaisia vuoroja, vaikka se ei suoranaisesti kuulu työvuoroautonomian periaatteisiin. Vaikka kolmivuorotyötä tekevän pitikin tehdä kaikkia vuoroja, se ei tarkoita säännöllisesti, vaan työntekijän halun ja jaksamisen mukaan.

Hakolan (2010) mukaan, työvuoroautonomian toteutumisen arviointia ja kehittämistä tarvittiin jatkuvasti. Epäkohtiin piti puuttua, väärinymmärrykset korjata ja kiitosta pitää antaa onnistumisesta. Ei riittänyt, että työvuoroautonomia oli joskus aloitettu ja sen toteutumista ei pohdita tai sitä ei kehitetä. Työvuorosuunnitteluprosessia tuli seurata ja arvioida, miten oli edetty ja mikä on muuttunut. Seuranta edellytti riittävän tarkkaa kirjaamista muutoksista ja päätöksistä sekä niiden vaikutuksista, jotta tuloksia voitiin arvioida. Seuranta varten tuli valita mittarit, joilla arvioitiin onnistumista. Lisäksi onnistumisen edellytys oli, että tavoitteet ja pelisäännöt olivat selvät ja johdon ja työntekijöiden välillä vallitsi luottamus. Ristiriitojen voittamiseksi on tehtävä kompromisseja yhteisymmärryksen saamiseksi. Esimiehen tehtävänä oli tarvittaessa olla tukena ja ohjata.

### 8.1.2 Työhyvinvoinnin kokeminen

Työhyvinvointi muodostui tässä tutkimuksessa siitä, miten hoitajat ymmärsivät työhyvinvoinnin ja toisaalta siitä, millaisia kokemuksia hoitajilla oli omasta työhyvinvoinnista työvuoroautonomian toteutuessa.

Työhyvinvoinnin merkitys hoitotyössä ymmärrettiin hyvin. Työhyvinvoinnin koettiin olevan sekä fyysistä, että psyykkistä. Hyvä työilmapiiri, toimiva työyhteisö ja osallisuuden kokeminen lisäsivät työhyvinvointia. Lisäksi oike



udenmukaisen johtamisen tiedettiin lisäävän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Tärkeimpinä työhyvinvointia tukevinä tekijöinä nähtiin mieleiset työajat, vapaus suunnitella itse haluamiaan vuoroja ja hallita omaa elämää työvuorosuunnittelun kautta. Jos joillain näillä alueilla oli puutteita, se näkyi lisääntyvinä sairauspoissaoloina ja henkilökunnan huonona jaksamisena eli heikentyneenä työhyvinvointina, kuten aikaisemmissakin tutkimuksissa oli todettu.

Tämän tutkimuksen mukaan, haastatellut kokivat työvuoroautonomian olleen avainasemassa omaan työhyvinvointiin. Kun listasuunnittelu toteutui hyvin, se motivoi työntekoon, auttoi jaksamaan vaikeitakin päiviä ja työyhteisö voi paremmin. Kokemusten mukaan jaksamisen tukeminen työhyvinvoinnin avulla laski, kun työpaikalla ilmeni ongelmia, kuten poissaolot. Kaikki tämä vaikutti myös vapaiden viettoon negatiivisesti. Opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus tukee näitä tuloksia (Bailyn ym., 2007; Hakola, 2010; Härmä, 2014; Immonen, 2013; Partinen, 2012; Työterveyslaitos, n.d).

### 8.1.3 Johtamisen merkitys työvuoroautonomiaan ja työhyvinvointiin

Tämän tutkimuksen haastatteluissa kävi ilmi, että johtaminen vaikutti vahvasti sekä työvuoroautonomian toteutumiseen, että työhyvinvointiin työyhteisöissä. Tästä syystä tutkija otti johtamiseen kolmanneksi pääluokaksi opinnäytetyöhön. Tässä työssä johtaminen jakautui siihen, mitä johtamiselta odotettiin ja miten johtaminen koettiin. Kokemukset hoitotyön johtamisesta olivat sekä positiivisia, että negatiivisia.

Johtamisen odotettiin olevan positiivista ja kannustavaa. Epäkohtiin täytyi puuttua, mutta asiaan kuuluvalla ammattitaidolla. Jatkuvan kiireen ja lähes jatkuvan henkilökuntavajauksen vuoksi toivottiin pitkämielisyyttä ja asiallisesta keskustelua. Lähiesimiehen toivottiin myös puolustavan joukkoaan, olevan tasapuolinen ja luotettava, etenkin työvuorosuunnitteluun liittyen. Asianmukaisen johtamisen odotettiin tukevan koko työyhteisön työhyvinvointia.

Hyvä ja positiivinen johtaminen oli huomiointia, jopa konkreettista osallistumista työntekoon kiireessä. Esimies oli aidosti läsnä, kuuli ja kuunteli, sekä luotti tiimiinsä. Tietyllä tasolla hänen tuli olla tietoinen myös henkilökunnan elämästä työn ulkopuolella, mutta hän ei saanut udella siitä liikaa. Olisikin toivottavaa, että jokainen työntekijä kertoo itsestään sen verran, kun haluaa. Kokonaisuuden ymmärtäminen vähensi konfliktien syntymistä, erityisesti työvuorosuunnittelussa.

Syytökset ja virheiden etsiminen eivät kuulu hyvään johtamiseen. Kokemuksen mukaan joskus näin tapahtui. Kiireen ja henkilökuntavajauksen puute saattoi ajaa esimiehen käyttäytymään loukkaavasti ja asiattomasti.

Vallankäytön ja hallinnan koettiin olevan toistuvaa. Tästä aiheutui kokemuksen mukaan puhumattomuutta, epätietoisuutta ja työmotivaation laskua. Näistä samoista asioista kirjoittavat myös Bluett (2008) ja Hakola (2010).

## 8.2 Tutkimusmenetelmän arviointi

Aineistonkeruu menetelmänä teemahaastattelu sopi hyvin tutkimukseen. Teemojen valinta oli onnistunut ja kysymyksillä saatiin hyvin vastauksia haluttuun aiheeseen. Joissain vastauksissa tuli samankaltaisuuksia, esitetauksesta huolimatta. Vuorotyötä tekeville oli vaikeaa saada aikataulut sopimaan, joten yksilöllinen haastattelu oli ryhmähaastattelua joustavampi. Aineistoa kerääntyi tosin paljon ja sen litterointi vei aikaa.

Aineiston analyysimenetelmänä sisällön analyysi oli sopiva juuri tähän tutkimukseen. Kun litteroitua aineistoa oli paljon, analyysin tekeminen oli aikaa vievää. Sisällön analyysi oli alkuun haasteellista tehdä, mutta se oli hyvä valinta tutkimukseen joustavuutensa vuoksi. Yhdistelemällä asiasisältöä päästiin selkeään lopputulokseen tämän tutkimuksen kannalta. Välillä oli vaikeaa rajata materiaalia ja tutkimuksen kannalta etenkin oleellista materiaalia. Haasteellista oli myös kirjoittaa sisällön analyysin tulokset auki opinnäytetyöhön. Laadullisen tutkimuksen tekeminen oli silti mielenkiintoista ja antoisaa ja riittävän pitkä analyysivaihe antoi aikaa tutkimukselle kehittyä oikeaan suuntaan.

Tutkijan mielestä työ onnistui hyvin ja lopputulokseen tutkija oli tyytyväinen. Tämän tutkimuksen tulokset myötäilevät aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia. Tutkijan mielestä aihe oli edelleen kiinnostava ja hyvin ajankohtainen. Tämän tutkimuksen otos oli pieni ja jos tutkija aloittaisi uudelleen, haastateltavia olisi enemmän, lisäksi teemojen kysymyksiä voisi olla enemmän. Toisaalta työn rajaaminen oli helpompaa pienellä joukolla ja vähäisellä määrällä kysymyksiä. Laajemman tutkimuksen tutkija tekisi myös määrällisenä tutkimuksena, koska riittävän isolla otoksella saataisiin yleistettävämpää tietoa aiheesta ja laajemmalta alueelta näin digiaikana, esimerkiksi Webropol kyselynä.

Opinnäytetyötä ja siihen liittyvää tutkimusta oli mielenkiintoista tehdä. Koska aihe ja haastatellut olivat tutkijalle tuttuja, haasteelliseksi muodostui tutkijan omat mielipiteet ja se, etteivät ne vaikuttaneet lopullisiin tutkimustuloksiin. Tästä syystä tutkija palasi toistuvasti tutkimuskysymyksiin, tavoitteisiin ja aineistoon, näin lopputuloksena oli onnistunut tulkinta aineistosta haastattelujen pohjalta. Opinnäytetyön tulokset vastasivat tutkijan käsitystä työvuoroautonomian toteutumisesta.

Opinnäytetyö oli ajankohtainen, koska organisaatiot ovat siirtymässä yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun, jonka edeltävä vaihe on työvuoroautonomia. Toimiva työvuoroautonomia helpotti ja nopeutti siirtymistä yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Toiseksi, koska työuria ollaan pidentämässä, niin työhyvinvointi ja ihmisten jaksaminen vaikuttaa piteneviin työuriin merkittävästi.

## 9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tässä tutkimuksessa pyrittiin tuottamaan mahdollisimman luotettavaa tietoa aiheesta ja luotettavuutta tarkastellaan sillä, kuinka totuudenmukaista tietoa oli pystytty tuottamaan. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen teki tieteelliseksi ja luotettavaksi, kun se tehtiin huolellisesti, eettisiä periaatteita ja tarkkuutta noudattaen. Eettisyyden painottamiseksi puhuttiin tutkimukseen osallistujista, haastateltavista. Haastateltavat jakoivat opinnäytetyöntekijän kanssa yhteisen maailman tutkittaessa tätä ilmiötä. Eettisyys oli opinnäytetyöntekijän, sekä osallistujien läheisten suhteiden vuoksi erittäin tärkeä asia. (Kylmä-Juvakka, 2007, s. 16,20)

Tutkimuksessa saatuja tuloksia tarkastellaan sisällöllisesti ja menetelmällisesti oman asiantuntemuksen pohjalta. Tutkimustuloksia ei tule uskoa sokeasti, vaan aina tulee pohtia niiden todenmukaisuutta. Jos tulosten rakennetta ja oikeellisuutta ei mieti huolellisesti, ne saattavat muotoutua helposti totuutta vastaamattomiksi. Silloin voidaan antaa tarkoituksen mukaisesti tai erehdyksessä väärä kuva todellisuudesta. Kun tuloksiin suhtautuu oikein eikä hätiköi, tältä välttyy. (Valli, 2015, s. 139)

Haastateltavien määrää ei voida useinkaan laadullisessa tutkimuksessa määritellä. Joissain tapauksissa ilmiön kanssa on tekemisissä niin pieni joukko ihmisiä, että kaikki voidaan valita. Jos ilmiö sisältää paljon havaintoyksiköitä, haastatteluja tehdään niin monta, että ne alkavat toistaa itseään ja saavutetaan kylläntymispiste eli vastaukset satureituvat, eivätkä tuo enää mitään uutta tietoa ilmiön ymmärtämiseen. Tämä edellyttää tiedonkeruu- ja analyysivaiheen jatkuvaa vuorovaikutusta. Laadullisessa tutkimuksessa kerättyä tietoa analysoidaan jatkuvasti, koska muuten on vaikea arvioida, milloin tiedonkeruu on riittävää. Empiirinen vaihe käsittää aineiston keruun, tallennuksen, analysoinnin, tulosten tulkinnan ja raportoinnin. (Hakala, 2017, s. 151; Kananen, 2010, s. 54,70; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, s. 64)

Kanasen (2010, s. 70-71) mukaan laadullisen tutkimuksen pätevyyskriteerit ovat luotettavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Laadullinen tutkimus ei tavoittele yleistettävyyttä, vaikka siinä puhutaankin siirrettävyydestä. Siirrettävyydellä laadullisessa tutkimuksessa tarkoitetaan tutkimustulosten pitävyyttä verrattuna vastaavanlaisiin tutkimuksiin. Täysin selvää näkemystä ei laadullisen tutkimuksen luotattavuudesta ole. Tästä syystä laadullinen tutkimus on hyvin joustava. Laadullisessa tutkimuksessa on silti mietittävä oman työn luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerejä ovat arvioitavuus ja riittävä dokumentaatio, tulkinnan ristiriidattomuus, luotettavuus tutkitun kannalta, sekä saturaatio eli materiaalin kylläntymispiste.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tieteellistä tutkimusta ohjaavin periaattein. Työn eteneminen kuvattiin vaiheittain ja se eteni teemojen mukaan. Luotettavuutta lisäsi kyselylomakkeen esitestaus ja kysymysten tarkentaminen saatujen tulosten mukaan ennen aineistonkeruuta. Tarkennuksilla toivottiin parannettavan vastauksista saatavaa tietoa. Tutkimusaineistolla saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin ja tutkimusongelmiin. Tämän lisäksi opinnäytetyössä käytettiin suoria lainauksia haastatteluista riittävän dokumentaation toteutumiseksi, joka on myös yksi luotettavuuskriteeri ja aineiston analyysin esimerkkiä (Liite 3.), joka tukee luotettavuutta tässä opinnäytetyössä.

Tämän tutkimuksen siirrettävyys toteutui, koska aikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta löytyi samankaltaisuuksia. Tutkimuksessa lähteiden luotettavuus oli yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuus kriteeri. Lähteiksi tutkija valitsi luotettavia töitä, kuten pro graduja, väitöskirjoja ja työterveyslaitoksen julkaisuja ja tunnettua kirjallisuutta. Tutkija piti tuloksia uskottavina ja toistettavina, koska niitä ei sidottu mihinkään organisaatioon tai työyhteisöön, lisäksi kaikilla haastatelluilla oli pitkä kokemus työvuoroautonomian toteuttamisesta. Tutkimuksen voi siis toistaa missä ja milloin vain uudelleen. Lisäksi tämän tutkimuksen haastattelut lopetettiin, kun materiaalin kylläntymispiste saavutettiin viidennen haastattelun kohdalla. Tämä saturaatiopisteen saavuttaminen paransi tämän tutkimuksen luotettavuutta.

## 10 TUTKIMUKSEN EETTISYYS

Etiikassa korostetaan luottamuksellisten tietojen salassapitoa ja kollegiaalisuutta. Omien rajojen tunnistaminen on eettisesti tärkeää. (Etene, 2001) Kokemusperäisellä tutkimuksella kuvataan ja selitetään asiat niin kuin ne ovat, mutta se ei vastaa kysymykseen, miten asioiden pitäisi olla. Tietoisiin tekoihin liittyy tahtotila, joka ei perustu vain tietoon ja kokemukseen, vaan on myös eettiseen harkintaan perustuva osa päättelyketjua. Ihmisen tunteet vaikuttavat käytännössä myös päätöksentekoon. Arkipäivän eettinen pohdinta pitää sisällään epävarmuutta, kiistanalaisuutta, sekä ongelmakeskeyttä. (Etene, 2011, s. 10-11)

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eli TENK (2009) laatimia eettisiä periaatteita. Periaatteet olivat mukana tutkimuksen kaikissa vaiheissa ja painottuivat etenkin haastattelutilanteissa, jossa tutkija kohtasi tutkittavat. Yhteiskuntatieteissä, kuten muissakin ihmistieteissä periaatteet jakautuvat kolmeen osa-alueeseen. Niissä mainitaan tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen ja yksityisyys, että tietosuoja. Itsemääräämisoikeuteen kuuluvat osallistumisen vapaaehtoisuus, tutkittavan informointi. Vahingon välttämiseen kuuluvat henkisten haittojen välttäminen, sekä taloudellisten ja sosiaalisten haittojen välttäminen. Yksityisyyteen ja tietosuojaan kuuluvat tutkimusaineiston suojaaminen, säilyttäminen ja hävittäminen. Tämän opinnäytetyön saatekirje (Liite 1.) oli tehty informatiiviseksi ja osallistuminen haastatteluun katsottiin tietoiseksi suostumukseksi tutkimukseen.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä ja sen merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistui hoitajia yksityishenkilöinä, ei työntekijöinä ja vastaajat pysyivät anonyyminä, joten heitä ei voi tunnistaa lopullisessa opinnäytetyössä. Tutkimuksessa huolehdittiin haastateltavien perusoikeuksista kertomalla osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Lisäksi heille kerrottiin tutkimusaineiston käsittelystä ja hävittämisestä asianmukaisesti lopullisen työn valmistuttua. Haastateltavilta ei myöskään kysytty henkilötietoja. Haastateltaville kerrottiin, että heillä oli missä vaiheessa tahansa oikeus keskeyttää tai olla vastaamatta kysymyksiin. Lupa haastattelun nauhoitukseen kysyttiin samalla. Opinnäytetyössä ei käsitellä myöskään haastateltavien terveydenhoitoa, terveyttä tai sairautta, eikä koskemattomuutta. Kanasen (2015) mukaan nämä asiat tukevat tämän opinnäytetyön hyvää eettisyyttä.

## 11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Tässä opinnäytetyössä saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Vaikka työvuoroautonomiaa oli toteutettu yksiköissä pitkään, hoitajien kokemuksen mukaan sen onnistumisessa oli edelleen haasteita ja hoitajien elämä epävarmaa. Haasteet tiedostettiin, mutta niiden korjaamiseksi puuttui todellinen arviointi ja suunnitelma. Onnistunut työvuoroautonomia koettiin erityisen tärkeäksi työhyvinvoinnille ja hyvä johtaminen koettiin avaintekijäksi työvuoroautonomian onnistumiseen. Kun työvuoroautonomia onnistui, työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen kävi helpommin. Toimiva työvuoroautonomia tuki sekä yksilöllistä työhyvinvointia, että hyvinvointia koko työyhteisössä. Johtamisella oli keskeinen asema työvuoroautonomian onnistumisessa. Tämän opinnäytetyön tulokset antoivat viitteitä siitä, miten vaikeaa oli toteuttaa työvuoroautonomiaa hoitotyössä ja vuorotyössä, koska kaikissa yksiköissä etenkin ajanpuute koettiin merkittävänä. Lisäksi mitään yhteistä mallia, miten hoitotyössä ja vuorotyössä tulisi työvuoroautonomiaa toteuttaa ei voi olla.

Opinnäytetyö antoi tietoa esimiehille siitä, miten edistää henkilökunnan työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla. Henkilökunta halusi toteuttaa työvuoroautonomiaa ja osallistua aktiivisesti suunnitteluun, jos siihen oli mahdollisuus. Esimiehen tuli kuitenkin luopua vallastaan ja olla ohjaamassa ja tukemassa työyhteisöä onnistuneeseen työvuorosuunnitteluun. Esimiehen oli hyvä myöntää myös puutteensa ja osaamattomuutensa. Esimiehen tuli järjestää aikaa ja koulutusta niin itselleen, kun henkilökunnalleenkin työvuorosuunnitteluun.

Työvuoroautonomian johtamisen koulutusta piti lisätä, lisäksi työntekijöille täytyi antaa aikaa, sekä tukea työvuoroautonomian suunnitteluun ja lisäkoulutukseen. Työvuoroautonomian seuranta ja arviointi täytyi saada säännölliseksi. Piti pohtia, miten oli edetty ja mikä oli muuttunut. Kirjaaminen näistä oli seurannan ehdoton edellytys. Lisäksi työvuoroautonomiaan liittyvät asiat tuli käsitellä mahdollisimman isolla henkilökuntamäärällä ja varata siihen, ainakin alkuun, enemmän aikaa. Henkilökunnalle tuli myös varata työaikaa työvuorosuunnitteluun, koska työvuorosuunnittelu kuuluu työhön.

Onnistunut työvuoroautonomia motivoi henkilökuntaa, tukee työhyvinvointia ja lisäsi luottamusta, sekä työpaikan kiinnostavuutta työntekijöille. Hyvät ja onnistuneet kokemukset voitiin jakaa muihin yksiköihin tai organisaatioihin ja auttaa näin muita eteenpäin onnistuneeseen työvuoroautonomiaan. Onnistunut työvuoroautonomia helpotti siirtymistä yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun sekä ajallisesti, että taidollisesti.

Suomesta löytyi vain Työterveyslaitoksen 2010 julkaisema teos työvuoroautonomian suunnittelusta hoitoalalle ja tutkimuksia oli vain vähän työvuoroautonomian käytännön toteutumisesta hoitoalalla. Työterveyslaitoksen teos antaa ohjeita siitä, miten työvuoroautonomiaa voi toteuttaa siirryttäessä toteuttamaan sitä, mutta mitään yhtenäistä mallia siihen ei ole. Suurin osa Suomessa tehdyistä tutkimuksista ja opinnäytetöistä liittyy myös työvuoroautonomiaan siirtymiseen jossain yksikössä tai organisaatiossa. Siitä, miten se toteutuu, ei tutkimuksia ole paljoakaan. Ulkomailla tehdyissä tutkimuksissa mainittiin vain lähinnä onnistuneet tapaukset ja huonosti toimivia ei juuri lainkaan. Lisäksi otokset olivat pieniä ja lyhyelle aikavälille tehtyjä, samoin kun Suomessa.

Jatkotutkimusaiheeksi valikoitui työvuoroautonomian seurannan ja arvioinnin toteutuminen yksiköissä, sekä miten johtamista voidaan kehittää ja koulutusta lisätä tukemaan työvuoroautonomian toteutumista ja onnistumista. Olisi myös kiinnostavaa tietää, miten työvuoroautonomia toimii Suomessa tai ulkomailla. Lisäksi mielenkiintoista olisi tutkimus siitä, miten toimivan työvuoroautonomian avulla päästään siirtymään joustavasti yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun.



## LÄHTEET

- Aaltonen, K. & Lindroos, R. (2012.) *Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa*. Talentum. Helsinki. Liettua: BALTO print.
- Aarnikoivu, H. (2016). *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. Kauppakamari. 3. uudistettu painos. Vantaa: Hansaprint.
- Bailyn, L., Collins, R. & Yang, S. (2007). *Self-scheduling for hospital nurses: an attempt and its difficulties*. Journal of Nursing Management, ss. 15 (1), 72-77. Haettu 20.6.2018 osoitteesta <https://www.scribd.com/document/357614118/Article-Self-scheduling-for-Hospital-Nurses>
- Bambra, C., Whitehead, M., Sowden A., Akers, J. & Petticrew, M. (2008). *Shifting schedules*. The health effects of reorganizing shift work. American Journal of Preventive Medicine, ss. 34 (5), 427– 434.
- Bergholm, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Toppinen- Tanner, S. (toim.) Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016). *TYÖ@ELÄMÄ. Opas työpaikoille työn ja elämän yhteensovittamiseksi*. Työterveyslaitos. Haettu 22.10.2017 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Työ%20ja%20elämä.pdf?sequence=1>
- Bluett, L. (2008). *Self-scheduling: Facilitate, don't control*. Nursing Management, ss. 39 (6), 12–14, 54.
- Elovainio, M., Ervasti, J., Kivimäki, M., Linna, A., Pentti, J., Salo, P., Saltychev, M., Vahtera, J., Virtanen, M. & Oksanen, T. (toim.) (2012). *Hyvinvointihavainnot ja tutkimustietoa kunta- alalta*. Työterveyslaitos.
- ETENE. (2001). *Terveysthuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet*. ETENE- julkaisu 1. Haettu 18.2.2019 osoitteesta <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu+1+Terveysthuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468/ETENE-julkaisu+1+Terveysthuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf.pdf>
- ETENE. (2011). ETENE-julkaisu 32. *Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta*. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysala eettinen neuvottelukunta ETENE. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Haettu 18.2.2019 osoitteesta <https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisu+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841/ETENE-julkaisu+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf.pdf>, ss. 10-11.

Hakala, J. (2017.) *Tulevan maisterin graduopas*. Gaudeamus Oy. Tallinna: Printon Trükikoda.

Hakola, T. (2009). *Vuorotyön ominaispiirteitä*. Varhaiskasvatuksen vuorohoitoseminaari. Työterveyslaitos. Työaikapalvelu. Imatra.

Hakola, T. (2010). Työvuorosuunnittelun mahdollisuudet. Teoksessa Hakola, T. & Kalliomäki- Levanto, T. *Työvuorosuunnittelu hoitoalalla*. Ergonomiaa, autonomiaa, työhyvinvointia. Työterveyslaitos. Helsinki. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Heikkilä, A., Jokinen, P., Nurmela, T. (2008). Tutkiva kehittäminen, avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Heikkilä, H., Jussila, A-L & Sandelin, P. (2017). *Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen kolmivuorotyötä tekevässä päivystävässä röntgenyksikössä*. Kliininen radiografiatiede 1/2017. Journal of Clinical Radiography and Radiotherapy. Vol 14, 4.

Heikkilä, T. (2014). *Kvantitatiivinen tutkimus*. Helsinki: Edita Publishing Oy. Haettu 01.11.17 osoitteesta: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita*. 15.–17. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Hung, R. (2002). *A note on nurse self-scheduling*. Nursing Economics 20 (1),ss. 37–39.

Hyvönen, J. (2014). *Työaika-autonomia sairaalohenkilöstön kokemana*. Pro gradu- tutkielma. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Itä-Suomen yliopisto. Haettu 12.4.2018 osoitteesta [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20141426/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20141426.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141426/urn_nbn_fi_uef-20141426.pdf)

Häggman-Laitila, A. (2014). Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, ss. 143–161

Härmä, M. (2014). Voi hyvin vuorotyössä. *Sairaanhoitajaliitto*. Haettu 11.3.2018 osoitteesta <https://sairaanhoitajat.fi/artikkeli/voi-hyvin-vuorotyossa/>

Härmä, M., Hublin C. & Puttonen S. (2019a) *Miten yötyö vaikuttaa terveyteen?* Lääketieteellinen aikakauskirja duodecim, ss. 135(1):27-34. Haettu 2.6. osoitteesta <https://www.duodecimlehti.fi/duo14720>

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T & Kivimäki, M. (2019b). *Työaikojen muutosten ja kehittämiskäytäntöjen vaikutukse työhyvöntyön, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen*. Tutkimushankkeen n:o 114217 loppuraportti työsuojelurahastolle. Työterveyslaitos. Helsinki. Tampere: Juvenes Print Oy.

Immonen, A. (2013). *Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen*. Pro gradu- tutkielma. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen Yliopisto. Haettu 25.4.2018 osoitteesta: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130549/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130549.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf)

Jabe, M. (2012). *Työhyvinvoinnin työkirja*. Voitko hyvin työssäsi. Yrityskirjat Oy. Saarijärvi: Offset Oy.

Juuti, P. (2013). *Jaetun johtajuuden taito*. PS-kustannus, Juva.

Järnlström, M. & Vanhala, S. (2014). Vastuullisuus henkilöstöjohtamisessa. Teoksessa Viitala, R, & Järnlström, M.(toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. 2014. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 302. Liiketaloustiede 107. Johtaminen ja organisaatiot 237. Haettu 2.1.2019 osoitteesta [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-537-4.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf).

Kalliomäki-Levanto, T. (2010). Työvuorosunnittelu osastolla. Teoksessa T. Hakola & T. Kalliomäki- Levanto. *Työvuorosunnittelu hoitoalalla*. Ergonomiaa, autonomiaa, työhyvinvointia. Työterveyslaitos. Helsinki. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.

Kananen, J. (2010). *Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylän ammatikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Kananen, J. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Teoksessa Makkonen, T (toim.) *Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.

Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kananen, J. (2019). *Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas*. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. PunaMusta Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen – Julkunen, K. (2009). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: WSOY pro Oy.

Kauko- Valli, S. & Koiranen, M. (2010). Työn ilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M & Vesterinen, P-L. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Karhula, K. (2015). *Association of job strain with sleep and psychophysiological recovery in shift working health care professionals*. Väitöskirja. Finnish Institute of Occupational Health. People and Work Research Reports 108. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy– Juvenes Print.

KASTE 2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. *Työ- ja perhe elämä. Perheystävällisiä käytäntöjä työpaikoille*. Haettu 26.10.2017 osoitteesta  
<http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/Sivut/default.aspx>

Kauranen, T, Koskensalmi, S, Multanen, L. & Vanhala, A. (2011). *Ilmapiiirikysely- tuloksista kehittämiseen*. Työterveyslaitos Helsinki. Tammerprint Oy, 94.

KVTES (2017). Yleiskirjeen 4/2016 liite 6, 1(6). Haettu 18.11.2017 osoitteesta: <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2016/4/kvtes-2017>.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laakso, E. (2017). *Töistä kotiin ja kotoa töihin. Perheystävällisen työpaikan jäljillä*. Pro gradu- tutkielma. Liiketaloustiede. Johtaminen ja organisointi. Turun Kauppakorkeakoulu. Turku. Haettu 12.3.2017 osoitteesta  
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/134252/TSE-gradu2017Laakso.pdf?sequence=2>

Lagerstedt, R. (2015). *Työvuorajaksojen sijoittelu: Suosituksia työvuorojen sijoitteluun*. Käypähoito. Haettu 17.12.2017 osoitteesta: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus;jsessionid=B0D1AD915D9695C0CB122C073E9102C3?id=nix01076>

Modig, N. & Åhlström, P. (2014). *Tätä on Lean, ratkaisu tehokkuusparadoksiin*. Tukholma: Reologica Publishing.

Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bord, L. (n.d). *Vuorovaihteinen johtajuus eri sukupolvien työssä jatkamisen keinona –tutkimus*; Tampereen yliopisto Haettu 2.1.2019 osoitteesta  
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf>

Partinen, M. (2012). *Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö*. Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. Haettu 17.12.2017 osoitteesta: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013)

Perhevapaat. (2015). *Työsuojelu.fi*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Haettu 10.3.2018 osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat> s

Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat*. Porvoo. Bookwell Oy.

Romana, A., Keskinen, S. & Keskinen, E. (2004). *Oikeudenmukainen johtaminen- Arjen kokemuksia ja menetelmiä*. Tutkimusraportti. Kuntien eläkevaikutus. Helsinki. Haettu 2.1.2019 osoitteesta [https://ttk.fi/files/1984/Oikeudenmukainen\\_johtaminen\\_tutkimusraportti.pdf](https://ttk.fi/files/1984/Oikeudenmukainen_johtaminen_tutkimusraportti.pdf).

Russell, E., Hawkins, J. & Arnold, K. (2012). *Guidelines for successful self-scheduling on nursing units*. The Journal of Nursing Administration, ss. 42 (9), 408–409.

Rönnerberg, E. & Larsson, T. (2010). Automating the self-scheduling process of nurses in Swedish healthcare: a pilot study. Health Care Management Science, ss. 13 (1), 35–53.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2011). Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus.

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus. (2014). *Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu: 13/2014, 11. Haettu 11.3.2018 osoitteesta [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70306/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3522-8.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70306/URN_ISBN_978-952-00-3522-8.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d). *Perhe- elämän ja työn yhteensovittaminen*. Haettu 10.3.2018 osoitteesta <http://stm.fi/perhe-elama-ja-tyo>

Tammelin, M. (2009). Working time and family time. Experiences of the work and family interface among dual. Learning couples in Finland. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylä.

Tammelin, M. & Rönkä, A. (2013). Lapsiperheen arki ja 24/7- talous. *Julkaisussa Suomella töitä? Kestämistä ja kestävyyttä*. Virkajärvi, M. (toim.) Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisu: 4/2013,306.

Tasa- arvolaki 1986/609. Finlex. Haettu 10.3.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Tenk. (2009). Humanististen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Helsinki. Haettu 20.2.2019 osoitteesta <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuomivaara, S. Ropponen, A. & Kandolin. I. (2016). *Jousto opas*. Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Helsinki. Työterveyslaitos. haettu 18.8.2019 osoitteesta [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto\\_opas.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1)

Työaikalaki 1996/605. Finlex. Haettu 26.10.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työaikadirektiivi 2003/88/ EY. Haettu 26.10.2017 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>  
TTL tiedote 56/ 2010

Työterveyslaitos. (n.d). *Vuorotyö*. Haettu 17.12.2017 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>

Työterveyslaki 21.12.2001/1383. Finlex. Haettu 22.10.2017 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Finlex. Haettu 17.12.2017 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P30>

Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. 2. uudistettu painos. PS-kustannus. Juva: Bookwell Oy.

Valtanen, M. (2019). Sairaalat yrittävä suunnitella työvuoroaj entistä paremmin, mutta alku takkuu-”Ei voi sanoa, että olisi mennyt ihan putkeen” *Kuntalehti* 7.3.2019. Pinnalla. Sote.

Virtanen, A. (2018.) THL tilastoraportti 1/2018. *Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014*. Haettu 20.2.2019 osoitteesta [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/TR\\_01\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/TR_01_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä*. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (toim.) (2010). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava Kirjapaino.

Yliraudanjoki, V. (2016). *Lupa kirjoittaa*. Opas luovaan tieteelliseen kirjoittamiseen. Helsinki: Books on Demant.

Arvoisa hoitoalan työntekijä

Opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen- ja johtaminen YAMK opintoja. Opintoihini kuuluu opinnäytetyö. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vuorotyötä tekevän hoitohenkilökunnan kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin. Tavoitteena on tuottaa tietoa esimiesten mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla.

Haastattelututkimus tehdään teemahaastatteluna ja se nauhoitetaan. Henkilötietojasi ei kysytä missään vaiheessa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja tutkimustulokset käsitellään ryhmätasolla, joten yksittäisten henkilöiden tunnistaminen ei ole mahdollista. Vastaaminen on vapaaehtoista ja haastattelun voi keskeyttää ilman syytä, missä vaiheessa tahansa. Haastattelun jälkeen voit myös perua tutkimukseen suostumisen, tällöin kerättyä tietoa ei käsitellä tutkimuksessa. Tutkimustulokset esitetään anonyymisti ja kaikki tutkimukseen liittyvä materiaali hävitetään loppuraportin valmistuttua. Haastatteluun osallistuminen katsotaan tietoiseksi suostumukseksi tutkimukseen.

Pyydän sinua ystävällisesti osallistumaan tähän haastatteluun. Vastauksesi ovat tärkeitä ja niiden avulla saadaan hyödyllistä tietoa työvuoroautonomian toteutumisesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin. Jos sinulla on kysyttävää opinnäytetyöhöni liittyvissä asioissa, voit lähettää minulle sähköpostia: minna.marttila@xxxxxxxxxxxxxx

Opinnäytetyön ohjaavana opettaja toimii Paula Hakala.

Kiitos osallistumisesta

Minna Marttila

p. xxxxxxxxxxxx

### Teema 1 Työvuoroautonomia

Kuvaile millaista työvuoroautonomia voisi parhaimmillaan olla  
Kuvaile miten työvuoroautonomia toteutuu työssäsi  
Mikä merkitys onnistuneella työvuoroautonomialla on sinulle  
Miten työyksikössäsi arvioidaan työvuoroautonomian toteutumista  
Miten työyksikössäsi kehitetään työvuoroautonomiia

### Teema 2 Työhyvinvointi

Kuvaile millaisia asioita kuuluu työhyvinvointiin  
Kuvaile miten työhyvinvointia huomioidaan työvuoroautonomiassa  
Millaisilla erilaisilla tavoilla työvuoroautonomia tukee työhyvinvointia  
Kuvaile miten työvuoroautonomia tukee omaa työhyvinvointiasi



Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty lausuma	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
"...kun toiveet toteutuu ni on hyvä..."	Oma suunnitelma toteutuu	Onnistuminen	Positiiviset kokemukset	T Y Ö V U O R O A U T O N O M I A
"...Voi suunnitella menoajansa ja harrastukset..."	Voi suunnitella vapaa-ajan viettoa			
"...vaihdelaan toistemme kanssa ja yhteään sopia että lista onnistuu..."	Yhteistyö toimii			
"...jaksaa suunnitella ku tietää et pomo yrittää auttaa..."	Suunnittelu sujuu	Motivaatio		
"...Pomo yrittää tehdä kaikkensa vuorojen suhteen..."	Esimies tukee	Luottamus		
"...voi luottaa siihen, että x-päivät pysyy..."	Sovitusta kiinnipitäminen			
"...ku ei pääsekkään matkalle, ku vapaat muutettu..."	Yllättäviä muutoksia tulee	Pettymykset	Negatiiviset kokemukset	
"...kun ne vuorot on kuitenkin muutettu erilaisiksi lopullisessa listassa..."	Työvuorot muutettu			
"...ku lomalla ei voi tehdä tai muuttaa vuoroja mitenkään..."	Suunnittelu ei onnistu kun työpaikalla			
"...pomo pakottaa tekeen joka listassa kaikkii vuoroja..."	Ei voi itse valita sopivia vuoroja			
"...ku toiset ei noudata sovittuja sääntöjä tai tee ollenkaan listaansa..."	Sääntöjä ei noudateta	Ristiriidat		
"...jotkut tekee vaan omat rivinsä välittämättä muista..."	Kollegiaalisuus puuttuu	Epävarmuus		
"...ku aikaa ei anneta ja töissä ollessa ei ehi suunnitella kiireen vuoksi..."	Ajanpuute suunnittelussa			
"... Koskaan ei voi tietää mitä vuoroja eteen tulee, etenkin jos on saikuja..."	Paljon muutoksia			