



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Dalmar Boor, Ville Koivula

Röntgenhoitajien yhteisöllisestä ja työvuorosuunnittelusta kannalta

kokemuksia
toiminnallisesta
työhyvinvoinnin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Röntgenhoitaja (AMK)

Radiografia ja sädehoito

Opinnäytetyö

Kevät 2020

Tekijä(t) Otsikko	Dalmar Boor, Ville Koivula Röntgenhoitajien kokemuksia yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta työhyvinvoinnin kannalta
Sivumäärä Aika	38 sivua + 4 liitettä 6.4.2020
Tutkinto	Röntgenhoitaja AMK
Tutkinto-ohjelma	Radiografia ja sädehoito
Suuntautumisvaihtoehto	Radiografia ja sädehoito
Ohjaaja(t)	Lehtori Heli Patanen Lehtori Ulla Nikupaavo
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta koskien yhteisöllistä ja toiminnallista työvuorosuunnittelua. Päädyimme fokusoimaan opinnäytetyön erityisesti työhyvinvoinnin ja terveyden näkökulmaan, koska koemme niiden olevan erityisen tärkeitä hyvin toteutetun työvuorosuunnittelun kannalta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten röntgenhoitajat kokevat yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja jaksamiseensa, ja miten työhyvinvointia voitaisiin tukea enemmän työvuorojen suunnittelussa. Koemme, että opinnäytetyöstämme voi olla käytännön hyötyä työelämässä, koska yksiköt pystyvät hyödyntämään tuloksiamme työntekijöidensä mielipiteiden pohjalta. Aihe työhön annettiin HUS Diagnostiikkakeskuksesta. Opinnäytetyön aineisto kerättiin Helsingin alueen sairaaloiden ja niiden alaisten terveyskeskustoimipisteiden röntgenien röntgenhoitajilta. Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista ja kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta, joten tutkimus toteutui metodisena triangulaationa. Opinnäytetyön data kerättiin kyselyllä ja analysoitiin käyttämällä sisällönanalyysiä. Kyselyyn vastasi 43 röntgenhoitajaa.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin ja jaksamiseen myönteisesti. Terveyden ja työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi kokonaisuuksiksi nousivat muun muassa työaikaergonomian huomioiminen, työntekijälähtöisyys, työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien huomioiminen, sekä yhteisöllisyys.</p> <p>Yhteisöllisyyden merkityksen tullessa vahvasti esiin jatkotutkimusehdotukseamme olisi tutkia lisää, miten yhteisöllisyyttä voitaisiin vahvistaa työyhteisössä tavoitteena parempi työhyvinvointi. Olisi mielenkiintoista myös kartoittaa johdon näkökulmaa yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta.</p>	
Avainsanat	Röntgenhoitaja, yhteisöllinen, toiminnallinen, työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi

Author(s) Title	Dalmar Boor, Ville Koivula Radiographers experiences of communal and functional work shift scheduling in terms of well-being at work
Number of Pages Date	38 pages + 4 appendices 6 April 2020
Degree	Bachelor of Healthcare
Degree Programme	Radiography and Radiotherapy
Specialisation option	Radiography and Radiotherapy
Instructor(s)	Heli Patanen, Lecturer Ulla Nikupaavo, Lecturer
<p>The purpose of the thesis was to examine about attitudes, opinions and experiences of radiographers from the perspective of health and well-being in term of communal and functional shift scheduling. We decided to focus the thesis especially on the aspect of health and well-being at work because we feel that they are especially important for a well-implemented shift scheduling. The aim was to provide information on how radiographers perceive shift scheduling to affect their well-being and coping at work, and how well-being at work could be better supported in shift scheduling. We feel that our thesis could have practical benefits in working life because the units are able to utilize the results based on the opinions of their employees. The subject for this thesis was assigned by HUS Diagnostiikkakeskus. The material of the thesis was collected from the radiographers of Helsinki area and the healthcare centers under them. Both qualitative and quantitative research were used so the research was carried out as a methodical triangulation. Thesis data were collected by internet inquiry and analyzed using content analysis. 43 radiographers responded to the survey.</p> <p>The results of the thesis showed that communal and functional shift scheduling is perceived to have a positive effect on wellbeing and coping at work. Important entities for health and well-being at work included ergonomics of working time, employee orientation, consideration of individual characteristics of employees and communality.</p> <p>As the importance of communality our proposal for further research would be to examine how communality could be strengthened in the work community with the aim of better well-being at work.</p>	
Keywords	Radiographer, communal, functional, work shift scheduling, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	3
2	Työaika ja työvuorosuunnittelu	4
2.1	Työaikalainsäädäntö koskien työvuorosuunnittelua	4
2.2	Ergonominen työvuorosuunnittelu	6
2.2.1	Ergonomia vuorotyössä	7
2.3	Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu	8
2.4	Toiminnallinen työvuorosuunnittelu	9
2.5	Haasteet työvuorosuunnittelussa	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Hyvinvointi käsitteenä	10
3.2	Työhyvinvointi	11
3.2.1	Yksilön työhyvinvointi	12
3.2.2	Yhteisön työhyvinvointi	13
3.3	Vuorotyön terveyshaittojen ehkäisy	14
4	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	15
5	Tutkimuksen toteuttaminen	16
5.1	Kyselylomakkeen laadinta	17
5.2	Tutkimusaineiston keruu	18
5.3	Tutkimusaineiston analysointi	18
6	Tutkimustulokset	20
6.1	Työhyvinvointi ja vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa	20
6.2	Työhyvinvoinnin huomioiminen, epäkohdat ja pelisäännöt	22
6.2.1	Työhyvinvoinnin huomioiminen työvuorosuunnittelussa	22
6.2.2	Epäkohdat työpaikalla toteutettavassa työvuorosuunnittelussa	24
6.2.3	Pelisäännöt työvuorosuunnittelussa	26
7	Pohdinta	28
7.1	Tulosten tarkastelu	28
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus	30
7.3	Opinnäytetyön eettisyys	32
7.4	Jatkotutkimusehdotuksia	33

Lähteet

35

Liitteet

Liite 1. Opinnäytetyön tutkimuslupa

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Kyselyn rakenne

Liite 4. Sisällönanalyysi

1 Johdanto

Sairaanhoitopiireissä ympäri Suomea on otettu käyttöön uusi työvuorosuunnittelujärjestelmä, joka perustuu sähköiseen sovellukseen, johon tallennetaan tiedot osaston toiminnasta, miehityksestä, pätevyyksistä, osaamistarpeista ja työvuoroista. (Laurila-Rontti 2019) Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä on käytössä Titania –ohjelmisto. Sen on kehittänyt IT-palveluyhtiö CGI. Sen tarkoitus on yhdistää yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu ja parantaa siten työhyvinvointia terveydenhuollossa. Titania –ohjelmisto sisältää muun muassa työaikapankin, kulunvalvonnan ja ergonomisen työaikasuunnittelun (CGI.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla epäsäännölliset työajat ovat arkea työntekijöille. Työterveyslaitoksen mukaan työaikojen kehittäminen kunta-alalla on ollut kehityksen kohteena, sillä työajoilla arvioidaan olevan vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja jaksamiseen. Elämän eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia tarpeita ja toivomuksia liittyen työvuoroihin, ja näin ollen työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta yksilölliset erot tulisi ottaa huomioon jo työvuorojen suunnittelussa. Muutenkin perheen ja työn yhteensovittamisen tärkeyttä on nostettu esiin niin kansainvälisissä kuin kansallisissa tutkimuksissa. (Immonen 2013)

Työvuorosuunnittelussa on paljon huomioitavaa. Taloudellisten resurssien, lakien, työntekijöiden oikeuksien ja henkilöstöpolitiikan lisäksi on otettava huomioon henkilökunnan hyvinvointi, yksilölliset tilanteet, toiveet ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen (CGI). Yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa yhdistetään työntekijöiden parempi työhyvinvointi ja taloudellinen puoli kustannustehokkuuden ja tehostetun toiminnan osalta. Työvuorolistan suunnittelussa voi mennä useita päiviä. Monissa organisaatioissa työvuorojen suunnittelijalla on useita muitakin tehtäviä kuin vain työvuorojen suunnittelu ja aikaa pitää jäädä muihin esimies- tai hoitotehtäviin (Tukiainen 2018).

Opinnäytetyössä tutkimme röntgenhoitajien kokemuksia yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta, ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Opinnäytetyön aihe saatiin HUS Diagnostiikkakeskuksesta. Rajaamme opinnäytetyön Helsingin alueen sairaaloiden ja niiden alaisten terveystieteiden röntgenien röntgenhoitajiin. Valitsimme opinnäytetyön aiheen, sillä röntgenhoitajina tulemme todennäköisesti tekemään vuorotyötä ja hyvin toteutettu työvuorosuunnittelu on

merkittävä osa työhyvinvointia. Psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen terveyden lisäksi työhyvinvoinnilla on todella iso taloudellinen merkitys. Työhyvinvoinnin laiminlyönnin vuoksi tekemättä jäävän työn hinnaksi on arvioitu vähintään 24 miljardia euroa vuodessa (Manka – Manka 2016: 39)

2 Työaika ja työvuorosuunnittelu

Suomessa hoitajien vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnitteluun vaihtelevat riippuen ammatista ja työyksiköstä. Työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin, sekä johtamisen laatu selittävät joko tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä työvuorosuunnittelua kohtaan. Epämukavat työajat, kuten työskentely juhlapyhinä, viikonlopputyöt tai epävarmat työsuhteet saattavat aiheuttaa tyytymättömyyttä. Johtajalla on valta-asema työntekijäänsä nähden ja hän voi käyttää sitä joko palkitakseen tai rangaistakseen työntekijää esimerkiksi työvuoroilla, lomien ajankohdilla tai koulutuksilla. (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 10-11).

Työaikalaissa määritetään säännöllisen työajan rajoitukset koskien päivittäistä- ja viikottaista enimmäistyöaikaa. Työaikalaissa määritetään myös työaikakirjanpitovelvoitteesta, ylityön teettämisestä ja työvuorojen välisistä lepoajoista. Työaikaa voidaan järjestää työnantajan toimesta esimerkiksi liukuvaksi tai mitoittaa työpäiviä eripituisiksi, kunhan työajan järjestelyssä noudatetaan työaikalakia ja alalla vallitsevaa työehtosopimusta. (Työsuojeluhallinto)

Hyvässä työpaikassa kohdellaan kaikkia tasapuolisesti, annetaan mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen ja vaalitaan hyvää työilmapiiriä. Nämä seikat liittyvät läheisesti myös työvuorojen suunnitteluun. Pitää huomioida, että onnistunut työvuorosuunnittelu riippuu monesta tekijästä ja siitä ovat vastuussa sekä johto, että työntekijät. Hoitajien omia keinoja, kuten terveellisiä elämäntapoja olisi myös tuettava työvuorosuunnittelussa. Työantaja voi osoittaa tukensa käytännössä esimerkiksi liikuntaseteleillä, tarjoamalla koulutusta terveyteen liittyen ja toteuttamalla oikeanlaista työn tauotusta. (Hakola – Kalliomäki Levanto 2010: 11)

2.1 Työaikalainsäädäntö koskien työvuorosuunnittelua

Työaikaa on työhön käytetty aika sekä aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 872/2019. 3 §)

Säännöllinen työaika (kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa) voidaan järjestää vuorotyönä, mutta silloin vuorojen on vaihduttava säännöllisesti. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. (Työaikalaki 872/2019. 6 §.) Euroopan unionin jäsenvaltioita velvoittaa työaikadirektiivi 2003/88/EY, jonka perusteella on säädetty työaikaa koskevat lait. Se on EU:n perusdirektiivejä, joka asettaa vähimmäisvaatimukset kansalliselle työaikalainsäädännölle, ja jolla pyritään vaalimaan terveyttä ja työturvallisuutta koskien työaikojen järjestämistä (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 13).

Työvuorosuunnittelu on näin ollen pääosin lakien ja työehtosopimuksen sanelema prosessi. Pääajatuksena siinä on tarjota riittävä sekä osaamiseltaan oikea henkilöstö työtehtävien hoitamiseksi (Tukiainen 2018.) Etenkin työvuorosuunnittelua koskevia lakeja ovat työturvallisuus- ja työterveyslaki.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) on kunta-alan suurin sopimusala. Sen piiriin kuuluu yli 300 000 palkansaaajaa ja sen suurimpia ammattiryhmiä ovat sosiaali- ja terveysalan työntekijät. Valtaosa hoitotyöntekijöistä työskentelee kuntasektorilla, joten se on yleisin virka- ja työehtosopimus. KVTES:issä määritetään muun muassa palkkausta, virka- ja työvapaita sekä työmatkoja ja niiden korvauksia (Kuntatyönantajat 2018.) Hoitotyöntekijöitä työskentelee myös esimerkiksi yksityiselle sektorilla sekä valtiolla, joissa sovelletaan näiden sopimusalojen omia virka- ja työehtosopimuksia (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 4)

Uusi työaikalaki (872/2019) tuli voimaan 1.1.2020. Suurimmat muutokset koskien hoitoalaa liittyvät työvuorosuunnitteluun. Yhtenä keskeisimmistä muutoksista voidaan pitää jaksotyöhön liittyvää vuorokausilepoaikaa. Vanhassa työaikalaissa jaksotyön lepoaika oli 9 tuntia, mutta uudessa työaikalaissa työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan vuorokauden sisällä vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika (Turunen 2019). Laki antaa kuitenkin mahdollisuuden 9 tunnin lepoaikaan työn järjestelyyn liittyvistä syistä. Syyksi riittää esimerkiksi työntekijän toive. 9 tunnin lepoaika ei kuitenkaan saa olla säännönmukaista, mutta käytännössä tätä säännönmukaisuudesta poikkeavuutta ei ole määritelty (Turunen 2019.)

Keskeinen muutos koskien yhteisöllistä ja toiminnallista työvuorosuunnittelua liittyy myös yövuorojen tekemiseen. Vanhassa laissa työntekijällä sai olla maksimissaan 7

peräkkäistä yövuoroa. Uudessa työaikalaissa maksimi on 5 peräkkäistä yövuoroa. Pelkästään yövuoroa tekevien työntekijöiden osalta on kuitenkin sovittu mahdollisuus tehdä sopimuksen mukaan enintään 7 yövuoroa peräkkäin yksityisen sektorin työehtosopimuksen puitteissa. (Turunen 2019)

2.2 Ergonominen työvuorosuunnittelu

Ergonomisen työvuorosuunnittelun pääpiirteitä ovat säännöllisyys, yhtenäiset vapaajaksot, keskimäärin 8 tunnin työvuorot ja vähintään 11 tunnin vapaa-aika työvuorojen välillä (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 24). Työntekijän jaksamisen kannalta näitä pääpiirteitä olisi hyvä noudattaa työvuorojen suunnittelussa. Ergonomista työvuorosuunnittelua tapahtuu, kun työstä palautumisen mahdollisuus otetaan huomioon. Ergonomisessa työsuunnittelussa työntekijälle annetaan palautumisen lisäksi riittävä aika uneen sekä vapaa-aikaan (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 25).

Säännöllinen työvuorojärjestelmä tarkoittaa paremmin ennakoitavaa työvuorojärjestelyä. Se auttaa työntekijää yhteensovittamaan vapaa-aikaansa paremmin (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 25). Säännöllisyys voi toteutua eri mittaisissa, esimerkiksi viikoittaisissa tai kuukautisissa jaksoissa, mutta keskimäärin mitä pidemmälle työvuorosuunnitelmat laaditaan, sen parempi työntekijän on sovittaa muu elämänsä työvuorojen väliin.

Toinen tärkeä tekijä ergonomisessa työvuorosuunnittelussa on työvuorojen kiertosuunta. Kiertosuunta vaikuttaa huomattavasti työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen, ja oikea kiertosuunta (aamuvuoro → iltavuoro → yövuoro) takaa riittävän palautumisen jokaisen työvuoron välissä. Eteenpäin kiertävien vuorojen yhteydessä on havaittu vähemmän sosiaalisia, fyysisiä ja psykologisia ongelmia, sekä vähemmän väsymystä verrattuna taaksepäin kiertäviin vuoroihin. Eteenpäin kiertävät työvuorot sopivat muutenkin paremmin ihmisen luonnolliseen vuorokausirytmiiin. Työaikaergonomisten työvuorojen käytön on todettu lisäävän hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajalla, vähentävän unihäiriöitä ja jaksamista, sekä parantavan kokonaisvireyttä. Myös sydäninfarktin vaara on pienempi ja unen laatu on parempi. (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 24-26) Peräkkäisiä hankalia työvuoroja, kuten iltavuoron jälkeiseen aamuvuoroon tuleminen, tulisi välttää. Ergonomian toteutumisen kannalta olisi hyvä suosia nopeaa työvuorokiertoa (1-3 yövuoroa peräkkäin). Toisaalta yksilön ominaisuudet vaikuttavat

paljon vuorotyön kuormittavuuteen eikä kaikilla toimi samanlainen työkiertosuunta. (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 26).

Työvuorojen pituudella on myös merkitystä ergonomian toteutumisen kannalta työvuorosuunnittelussa. Tutkimusten mukaan turvallisin työvuoron pituus on 6-9 tuntia. Tapaturmariski kasvaa työvuoron pituuden mukaan ja tutkimusten mukaan suurin tapaturmariski onkin erityisesti pitkän yövuoron lopussa. Pitkien työvuorojen lisäksi myös pitkällä työjaksolla voi kasautua kuormitusta työntekijälle. Peräkkäisten työvuorojen lukumäärää ei ole rajoitettu kuin yövuoroille ja näin ollen jopa 12 työpäivän mittainen putki on mahdollinen viikoittaisten vapaa-aikamääräysten mukaan. Pitkät työvuorot sekä työjaksot ovat yhteydessä terveyden heikkenemiseen. (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 26.)

Työn suunnitteluvaiheessa mukautetaan yhteen työntekijät ja tehtävät työt. Jos työmäärä on suurempi kuin työntekijöiden määrä, hoidon laatu kärsii ja hoitovirheet kasvavat. Optimaalisen työmäärän ylittyminen kasvattaa sairaslomia huomattavasti ja tällöin työntekijän työpanos hävitetään (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 27).

Hyviä ergonomisia periaatteita voi olla hyvin vaikea toteuttaa käytännössä kaikkien työntekijöiden kohdalla. Ergonomista ajattelutapaa olisi kuitenkin hyvä käyttää työvuorosuunnittelun pohjana ja pyrkiä estämään epäergonomiset ratkaisut työvuorosuunnittelua tehdessä. Välillä osaston tai työntekijöiden tarpeet menevät ergonomian edelle ja esimies on loppukädessä vastuussa kompromisseista koskien taloudellisia-, toiminnallisia- ja terveydellisiä seikkoja. (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 28).

2.2.1 Ergonomia vuorotyössä

Vuorotyön vaikutuksista terveyteen löytyy paljon tutkittua tietoa. On vahvaa näyttöä siitä, että vuorotyöllä on yhteyksiä moniin eri sairauksiin ja oireisiin. Ergonomiaa ei pystytä vuorotyössä täysin toteuttamaan, mutta vuorotyön haittoja voidaan ehkäistä ergonomisella työvuorosuunnittelulla. Ergonominen työvuorosuunnittelu vuorotyössä vaatii kuitenkin riittävän määrän työntekijöitä, vuorokautisen lepoajan huomioonottamista ja yksittäisten työvuorojen ja vapaapäivien välttämistä (Superliitto.)

Päätekijänä ergonomian kannalta vuorotyössä on hankalien peräkkäisten työvuorojen välttäminen. Tällaisia ovat esimerkiksi aamuvuoro iltavuoron jälkeen- tai iltavuoro yövuoron jälkeen. Vuorojen välissä tulisi olla aina vähintään 11 tunnin vapaa (Superliitto.) Myös ylipitkien työvuorojen välttäminen on hyvin tärkeä ergonomian tekijä vuorotyössä. Siihen pitäisi olla syynä ainoastaan työstä lähtevä tarve, kuten esimerkiksi laadun tai sujuvuuden parantaminen (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 9.)

Yövuorojen kannalta ergonomiaa on hyvin vaikea toteuttaa, sillä yöllä valvominen ja päivällä nukkuminen on ihmiselle biologisesti epäsuotuisaa. Vakituista yötyötä tulisi olla mahdollisimman vähän, mutta toisaalta liian lyhyet yövuorojaksot ovat ihmiselle vaikeita, koska ensimmäinen yövuoro on aina rankin. Yövuorojen järjestelyssä tulisivatkin noudattaa tutkitun tiedon lisäksi myös maalaisjärkeä (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 9.) Yövuoroja tulisi olla enintään 5-7 ja niiden jälkeen tulee olla myös vähintään kaksi vapaapäivää palautumiseen (Superliitto.)

2.3 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun lähtökohtana on, että jokainen työntekijä laittaa ylös omat toiveensa työvuoroista huomioiden kuitenkin vuorojen osaamis- ja miehitystarpeet. Etuina yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa ovat työnhallinta, työntekijöiden motivaation kasvu, sekä omaa elämää paremmin palvelevat työvuorot. Toimintatapa vaatii kuitenkin enemmän aikaa kuin normaali esimiehen laatima työvuoroluettelo, sekä kouluttautumista ja halua oppia käyttämään työvuorosuunnittelujärjestelmää (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 50.) Koska kaikilla on omat mieltymyksensä, tulee työntekijöiden hyväksyä kompromissit ja sen, että omat toiveet eivät voi aina toteutua. Jokaisen tulee tiedostaa työyksikön pelisäännöt sekä tasapuolisuus- ja oikeudenmukaisuus periaatteet (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 72). Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun siirryttäessä olisi myös hyvä käydä läpi suunnitteluaiataulua ja se, miten toimitaan, jos joku jättää omat vuoronsa suunnittelematta (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 52.)

Ruotsissa vuonna 2009 tehdyssä autonomisen työvuorosuunnittelun pilottitutkimuksessa huomattiin, että yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon liittyi sekä positiivisia, että negatiivisia odotuksia. Negatiiviset tuntemukset liittyivät

käytännössä siihen, että hoitajat suhtautuivat skeptisesti siihen, että saisivatko he oikeasti vaikuttaa työvuorosuunnitteluun haluamallaan tavalla. Autonomisen työvuorosuunnittelun saamat pisteet olivat tutkimuksessa hyvät, mutta tutkimuksen mukaan joitakin parannuksia tarvittiin. Tutkimuksessa huomattiin, että oikeudenmukaisuus ja reiluus olivat ratkaisevan tärkeitä hoitajien mielestä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun onnistumiselle. Tutkimusryhmän seuraava tavoite oli luoda yhteisöllisen työvuorosuunnittelun yleismalli, joka toimisi useimmissa ruotsalaisissa hoito-osastoissa. Pilottitutkimuksen mukaan se, miten yhteisöllinen työvuorojärjestelmä otetaan vastaa, riippuu pitkälti siitä, miten se tuodaan esiin hoitajille ja miten hyvin sen koetaan täyttävän odotukset ja siihen liittyvät toiveet. (Rönneberg – Larsson 2009.)

2.4 Toiminnallinen työvuorosuunnittelu

Toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa työvuorojen suunnittelua tehdään tarvelähtöisesti tavoitteena tehostaa osaston toimintaa ja parantaa kustannustehokkuutta. Lähtökohtana on määrittää henkilöstö- sekä osaamistarpeet ja sijoittaa sen mukaan työntekijöitä (CGI.) Toimintalähtöisessä työvuorosuunnittelussa pyritään tasaamaan työntekijöiden määrä työyksiköissä niin, että missään ei olisi ali- tai ylimiehitystä. Ruuhkahuiput ja hiljaiset hetket otetaan huomioon ja pyritään varmistamaan, että oikeanlaista osaamista on saatavilla oikeaan aikaan. Kun hoitajia on oikea määrä, myös työn kuormitus vähenee (Kuntalehti 2019.)

2.5 Haasteet työvuorosuunnittelussa

Uudenlaisen työvuorosuunnittelutavan käyttöönotto on todettu usein haasteelliseksi. Erityisesti, kun siirrytään perinteisestä työvuorosuunnittelusta yhteisölliseen ja toiminnalliseen työvuorosuunnitteluun, niin epäonnistumisia tulee välttämättä ja niihin tulee suhtautua oikealla tavalla. Epäonnistumisilla, avoimella mielellä ja uuden kokeilulla voidaan löytää osaston toiminnan kannalta paras ratkaisu. (Parkkonen 2017: 42)

Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa haastetta tuo se, että toimijoita on suunnittelussa huomattavan paljon. Jokaisen työntekijän osallistuessa työvuorosuunnitteluprosessiin, on prosessia on vaikeampi kontrolloida ja se voi aiheuttaa sosiaalisia komplekseja (Parkkonen 2017: 24). Ennakkoasenteet, negatiivinen suhtautuminen ja stereotypiat

luovat myös haastetta yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kannalta. Ongelmia voi syntyä myös kateudesta toista työntekijää kohtaan, jos koetaan, että häntä suositaan enemmän työvuorojen suunnittelussa ja, että hänen kaikki toiveensa menevät läpi. (Parkkonen 2017: 44) Myös yhteisesti sovittujen pelisääntöjen laiminlyöminen ja noudattamatta jättäminen aiheuttaa haasteita yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kannalta huonontaan samalla työilmapiiriä.

Toiminnallista puolta työvuorosuunnittelussa haasteelliseksi tekee riittämätön henkilökunnan ja/tai osaamisen määrä. Yleensä riittämätöntä henkilökunnan määrää yritetään paikata ylitöiden teettämällä, joka taas on riski yksilön hyvinvoinnille. Monimutkaisuutta lisää henkilöstön ennustettavuuden haasteellisuus, osaamis- ja henkilöstötarpeet eri aikoina, sekä työntekijöiden kokemuksen ja koulutuksen vaihtelu. (Parkkonen 2017: 43)

Oman haasteensa yhteisölliseen ja toiminnalliseen työvuorosuunnitteluun tuo henkilöstön vaihtuvuus. Tasapainoilu esimerkiksi kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden toiveiden välillä voi olla todella vaikeaa esimiehelle. Myöskin viime hetken työvuorojen muutokset ovat haasteellisia. Ne voivat aiheuttaa ison ongelman esimiehelle hänen yrittäessään löytää paikkaajaa tai ylityöntekijää samalla huolehtien 12 tunnin lepoajan täyttymisestä työntekijöillä. (Quinyx.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Hyvinvointi käsitteenä

Suomalaisten hyvinvointi on keskimäärin ollut nousussa koko ajan, mutta väestöryhmien väliset erot eivät ole kaventuneet. Koulutustaustalla, tulotasolla ja ammatilla on selkeä yhteys hyvinvointiin (THL 2019). Hyvinvoinnin osatekijät jaetaan yleensä kolmeen osaan: (THL 2019) terveys, materiaallinen hyvinvointi ja koettu hyvinvointi eli elämänlaatu. Hyvinvointiin kuuluu sekä yksilön että yhteisön hyvinvointi.

Terveys jaetaan Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. WHO on määritellyt terveyden täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Määritelmän mukaan terveys on enemmän kuin vain terveenä pysyminen tai sairauksien puute. Se on jokaisen ihmisen perusoikeus ja arkielämän voimavara (World Health Organization.)

Materiaalinen hyvinvointi yhdistetään varallisuuteen ja omistettuun materiaan. Sen ei ajatella olevan hyvinvoinnin kannalta ensisijainen tarve, mutta se nähdään hyvin perustavanlaatuisena muiden hyvinvoinnin osa-alueiden täyttymisen kannalta (Pyykkönen 2012.)

Elämänlaadulle ei ole yhtä tiettyä teoriapohjaa, vaikka aihe on ollut tutkittu jo useita kymmeniä vuosia. Usein käsite elämänlaadusta rinnastetaan koettuun hyvinvointiin tai koetun hyvinvoinnin yläkäsitteeksi. Elämänlaatututkijat ovat kuitenkin samaa mieltä siitä, että on olemassa tietyt perustekijät, jotka liittyvät elämänlaadun kokemiseen hyväksi tai heikoksi. (Vaarama – Karvonen – Kestilä – Moisio – Muuri 2014: 22) Elämänlaadun ja onnellisuuden kokemiseen liittyy vahvasti onnellisuuden paradoksiksi kutsuttu ilmiö. Se vaivaa erityisesti pohjoismaalaisia ihmisiä, ja vaikka keskimääräinen elintaso parantuu vuosi vuodelta, väestön onnellisuustaso ei kuitenkaan kasva. Tämä johtuu siitä, että ihminen vertaa omaa elämäänsä ja saavutuksiaan muihin ihmisiin ja ympäristöön (Vaarama – Karvonen ym. 2014: 11)

3.2 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön määrittelyn mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä työilmapiiri, ammattitaitoinen työyhteisö ja laadukas johtaminen. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työntekijän jaksamisen ja mielenterveyden kannalta niin työpaikalla kuin vapaa-ajalla. Työhyvinvoinnin toteutuessa sairauspoissaolojen määrä vähenee ja työn taloudellinen tuottavuus kasvaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Hyvillä työolosuhteilla, säännöllisillä työajoilla ja työaika-autonomialla voidaan vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin (Anxo – Boulon – Cabrita – Vermeylen – Lehmann – Lehmann – Parent-Thirion 2017: 54.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Työnantajalle kuuluu muun muassa työturvallisuuden ylläpitäminen, työntekijöiden tasavertainen kohteleva ja laadukas johtaminen. Työntekijällä on vastuu omasta terveydestä, ammatillisen osaamisen varmistamisesta ja muiden työntekijöiden kunnioittamisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Myös työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet ovat työterveyshuollon ohella keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämisessä (Työterveyslaitos). Työolosuhteilla on iso merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijöillä, jotka ovat tyytymättömiä työolosuhteisiin, kokevat

todennäköisemmin huonompaa työhyvinvointia verrattuna niihin, jotka ovat tyytyväisiä työolosuhteisiin (Anxo – Boulain ym. 2017.)

3.2.1 Yksilön työhyvinvointi

Hoitotyössä työaika on pääosin kolmivuorotyötä. Epäsäännölliset työajat vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin, terveyteen sekä työturvallisuuteen. Kolmivuorotyö on usein haastavaa sovittaa yhteen työn ja muun elämän kanssa ja se kuormittaa työntekijää. Vuorotyöllä ja yötyöllä on todettu olevan yhteyksiä lukuisiin oireisiin ja sairauksiin ja niitä ovat esimerkiksi unihäiriöt, väsymys, sydän- ja verenkiertoelinten sairaudet, sekä ruuansulatus- ja aineenvaihduntahäiriöt. Vuorotyö voi aiheuttaa myös mielenterveysoireita, sekä lisääntymisterveyteen ja stressiin liittyviä sairauksia (kuvio 1). Tutkimusten mukaan sairastumisen syynä lienee unen ja vuorokausirytmien häiriintyminen ja siitä aiheutuva stressi (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 19). Tutkimusten mukaan yövuoron tekemisen on todettu myös nostavan verenpainetta. Oireiden ja sairauksien taustalla on epäsäännöllinen työaikajärjestys ja fysiologisten vuorokausirytmien häiriintyminen (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010, 19). Kolmivuorotyön aiheuttamat terveyshaitat ilmenevät hyvin yksilöllisesti. Noin viidesosa ihmisistä ei sopeudu lainakaan vuorotyöhön. (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2010: 32-33).

Ylipitkin työaikoihin liittyy usein unen määrä väheneminen. Myös muut työperäiset tekijät voivat aiheuttaa unen häiriintymistä. Tyypillisiä tekijöitä ovat muun muassa liian korkeat työvaatimukset, riittämätön sosiaalinen tuki ja heikot vaikutusmahdollisuudet. Vuorotyöllä on myös vaikutusta psykologisesti ja sosiaalisesti perhesuhteisiin. (Hakola – Hublin – Härmä – Kandolin – Laitinen – Sallinen 2007: 23)

Vuorotyöhön liittyvät unihäiriöt, sydän- ja verisuoni sairaudet, ruuansulatuselimistön sairaudet, lihavuus.

• **Vahva näyttö**

Tapaturmat, lisääntymisterveyden häiriöt, rintasyöpä, metabolinen syndrooma ja diabetes.

• **Melko vahva näyttö**

Kuvio 1. Vuorotyön vaikutukset terveyteen (Hakola – Kalliomäki-Levanto 2007: 32)

Vuonna 2018 Sveitsissä tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin stressin ja työaika-autonomian puuttumisen suhdetta sairaspöissaoloihin. Otos kerättiin Sveitsiläisestä sairaalasta ja siihen osallistui 180 työntekijää (45% sairaanhoitajia). Tutkimuksessa kerättiin alkukartoitus ja työntekijöiden sairaspöissaoloja seurattiin vuoden ajan. Tutkimuksen hypoteesina oli, että alhaisempi työtyytyväisyys ennustaa korkeampaa sairaspöissaoloprosenttia. (U. Kottwitz – Schade – Burger – Radlinger – Elfering 2018)

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että työtyytyväisyys ei itsessään ollut yhteydessä korkeampaan sairaspöissaoloprosenttiin. Tutkijat korostivat kuitenkin, että työtyytyväisyyttä koetaan eri tavoin, mikä voi vaikuttaa tulokseen. Havaittiin kuitenkin, että koulutustaso, työaika-autonomia ja työn fyysiset vaatimukset liittyivät sairaspöissaolojen määriin. Työvuorojen autonomian puutteen huomattiin vaikuttavan suoranaisesti, jokseenkin lievästi, sairaspöissaolojen määrään, kasvattaen niitä. (U. Kottwitz – Schade ym. 2018)

Tulokset ovat tutkijoiden mukaan linjassa aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa. Mitä korkeampi on työntekijän vaikutusvalta omiin työvuoroihin, sitä vähemmän työntekijä ottaa keskimäärin sairaspöissaoloja. Tutkimus korostaa autonomian tärkeyttä terveydenhuoltoalalla. Sairaalan työntekijöiden tulisi saada itse vaikuttaa paitsi omiin työvuoroihin, myös muiden tehtävien suunnitteluun, laadukkaan suoritustason ylläpitämiseksi. Tutkimuksen johtopäätöksissä tultiin tulokseen, että työntekijöiden omaa työvuorojen suunnittelua tulee tukea, sillä se vähentää stressiä ja parantaa yksilön hyvinvointia, ja siten vähentää sairaspöissaoloja. (U. Kottwitz– Schade ym. 2018)

3.2.2 Yhteisön työhyvinvointi

Työyhteisössä työhyvinvointi ei kärsi siitä, että ihmiset näkevät asioita omalla tavallaan, vaan siitä, etteivät he osaa keskustella eroavista näkemyksistään yhdessä. Jos työyhteisössä ei kyetä viemään eri näkökulmien sisältämää potentiaalista energiaa eteenpäin, yhteisön työhyvinvointi kärsii. Ongelmana ei ole erilaiset näkemykset, vaan kyvyttömyys käsitellä niitä (Juuti – Vuorela 2002: 21.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä työt on organisoitu oikein sekä asiakkaiden, että työntekijöiden kannalta ja töiden organisoimisen tulisi perustua todelliseen osaamiseen ja motivaatioon. Terveessä työyhteisössä on luottamuksellinen, positiivinen ja avoin ilmapiiri. Työyhteisössä panostetaan kaikkien oppimiseen, ammattitaitoon ja

työhyvinvointiin. Juuti ja Vuorela kuvaavat hyvää työyhteisöä siten, että: ”Terve organisaatio on kuin perhe, jonka jäsenistä pidetään ja huolehditaan. Jokainen ihminen on tällaisessa organisaatiossa hyväksytty sellaisena kuin hän on ja kaikki pyrkivät huolehtimaan omasta ja muiden kehittymisestä sekä hyvinvoinnista työyhteisössä”. (Juuti – Vuorela 2002: 28-29)

Kirjassaan Menestyvän työyhteisön pelisäännöt Pekka Järvinen mainitsee, että jokainen työyhteisö tarvitsee hyvin toimiakseen tietyt kantavat rakenteet, jotta työntekijät voivat toimia ammatillisesti ja onnistua työssään. Työnteon lähtökohtana on selkeä organisaation määrittämä perustehtävä. Sen jälkeen kantavia rakenteita ovat muun muassa selkeä töiden järjestely, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. Nämä rakenteet ovat hyviä kuvaamaan myös onnistunutta työyhteisön työhyvinvointia.

3.3 Vuorotyön terveyshaittojen ehkäisy

Vuorotyö terveyshaittojen ehkäisy kohdistuu sekä työaikajärjestelyyn että työntekijään. Yksilön jaksamista auttavat esimerkiksi sosiaalielämän ja työelämän yhteen sovittaminen, terveellinen ruokavalio, sekä unen laadun ja vireyden parantaminen. Jaksamista tukee myös liikunnan harrastaminen, unettomuuden ehkäiseminen ja stressin hallinta. Unen laatua ihminen voi parantaa luomalla hyvän ja rauhallisen nukkumisympäristön ja välttämällä liian pitkäkestoista unta ennen ensimmäistä yövuoroa (Puttonen 2014: 9).

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu auttaa muun elämän ja työn yhteensovittamista. Työntekijä voi vähentää vuorotyön haittoja osallistumalla työvuorosuunniteluun ja työn organisointiin. Lisäksi säännöllinen terveysseuranta, henkilökunnan tiedottaminen ja koulutus ovat tärkeitä henkilökunnan hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa vuorotyön haittojen vähentämiseen ja työhön sopeutumiseen. Työterveyslaitoksen mukaan tärkeimpiä vuorotyön aiheuttamia terveysriskejä ovat vuorokausirytmien häiriintyminen, unettomuus ja päiväaikainen väsymys. Vuorotyö voi aiheuttaa myös perhe-elämän ja yksilöllisen vapaa-ajan häiriintymistä, tapaturmariskin kasvamista ja työsuorituksen heikkenemistä väsymyksen takia. (Hyvinvointia vuorotyöhön 2017: 2-4.)

4 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Fokusoimme opinnäytetyömme erityisesti työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmaan, koska koemme niiden olevan erityisen tärkeitä ja oleellisia asioita hyvin toteutetun työvuorosuunnittelun kannalta. Pyrimme siihen, että yksiköt pystyvät kartoittamaan röntgenhoitajien mielipiteitä ja kokemuksia yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta työhyvinvoinnin näkökulmasta ja siitä, miten työntekijät kokevat itse pystyvänsä vaikuttamaan työvuorojen suunnitteluun.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää asenteita, mielipiteitä ja kokemuksia liittyen yhteisölliseen ja toiminnalliseen työvuorosuunnitteluun, sekä pyrkiä kartoittamaan kokemuksia siitä, miten yhteisöllinen ja toiminnallinen työvuorosuunnittelu käytännössä vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin. Opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn tarkoituksena on tuottaa dataa röntgenhoitajien kokemuksista analysointia varten.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten röntgenhoitajat kokevat yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. Tavoitteena on myös selvittää miten röntgenhoitajien mielestä työhyvinvointia voitisiin enemmän tukea työvuorosuunnittelussa. Koemme, että opinnäytetyöstämme voi olla käytännön hyötyä työelämässä, koska yksiköt pystyvät hyödyntämään tuloksiamme työntekijöidensä mielipiteiden pohjalta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

- Miten yhteisöllinen ja toiminnallinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiin ja jaksamiseen?
- Miten työhyvinvointia voisi enemmän tukea työvuorosuunnittelussa?

5 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimusmenetelminämme käytämme sekä kvalitatiivista eli laadullista, että kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää. Tutkimus toteutuu näiden kahden tutkimusmenetelmän yhdistettäessä metodisena triangulaationa. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 75)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö kohdistuu muuttujien mittaamiseen tilastollisia menetelmiä käyttämällä, sekä tutkimuksen muuttujien välisten yhteyksien havainnointiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa oletetaan yleensä, että aineisto noudattaa normaalijakaumaa. Kvantitatiivinen tutkimustapa sopii erilaisiin tilanteisiin ja niitä voidaan luokitella, nimetä ja jaotella eri tavoin. Kvantitatiivinen tutkimus koetaan usein rajoittuneeksi tutkimusmenetelmäksi, joka soveltuu lähinnä olevassa olevan tiedon vahvistamiseen eikä niinkään uuden tiedon löytämiseen. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 56). Käytämme kvantitatiivista tutkimusta tutkimuksemme monivalintakysymysten kohdalla. Pyrimme kvantitatiivisen tutkimustavan avulla saamaan yleiskuvan siitä, miten röntgenhoitajat kokevat yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja siitä, miten he kokevat itse pystyvänsä vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun.

Kvalitatiivinen tutkimus tarkastelee usein uusia tutkimusalueita ja sillä pyritään uusien näkökulmien havaitsemiseen. Se kuitenkin sopii myös olemassa olevaan aiheeseen, jos esimerkiksi jotain käsitettä tai teoriaa epäillään. Kvalitatiivisen tutkimustavan valitsemisen perusteena voi olla myös aiheen kokonaisvaltainen ymmärtämisen näkökulma. Kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä ovat muun muassa tutkimuksen joustavuus, persoonallisuus ja induktiivisuus. Otos ei ole kvantitatiivisen tutkimuksen tavoin satunainen, vaan se on useimmiten harkinnanvarainen. Tutkimukseen yritetään saada niitä henkilöitä, jotka edustavat tai ilmentävät tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman hyvin. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 67). Kvalitatiivista menetelmää käytämme tutkimuksessamme avointen kysymysten kohdalla. Avoimet kysymykset olemme suunnitelleet siten, että ne täydentävät suljettuja kysymyksiä ja saamme tarkempia vastauksia kuin käyttämällä pelkästään suljettuja kysymyksiä. Pääpaino tutkimuksessa on enemmän laadullisessa tutkimuksessa, sillä avoimia kysymyksiä on kyselylomakkeessa enemmän, sekä laadullinen tutkimus tukee paremmin aiheitamme, sillä luonteena on terveyttä käsittelevä tutkimus työhyvinvoinnin näkökulmasta yksilön ja yhteisön kannalta.

Pyrimme tutkimusmenetelmät yhdistämällä tuomaan kummankin menetelmän parhaat puolet esiin ja näin ollen lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Opinnäytetyö tulee pohjautumaan tutkimustulostemme analysoimiseen. Käytämme aineiston analysoimiseen sisällönanalyysia. Tutkimuksen ollessa pääosin laadullinen, opinnäytetyöllämme ei ole hypoteesia.

Tutkimuksemme alkoi perehtymällä yhteisölliseen ja toimintalähtöiseen työvuorosuunnitteluun. Kävimme opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa katsomassa, miten Titania -järjestelmällä käytännössä suunnitellaan työvuoroja ja saimme arvokasta tietoa opinnäytetyötämme varten. Tarkastelemme paljon kirjallisuutta, opinnäytetöitä ja tieteellisiä artikkeleita aiheesta, jotta saamme paremman käsityksen mitä tietoa löytyy ja mitä on jo tutkittu.

5.1 Kyselylomakkeen laadinta

Opinnäytetyön aineiston keräsimme kyselylomakkeella. Kyselyä voidaan käyttää, kun vastaajana on henkilö, jota tutkittava asia koskee. Kysely sopii tiedonkeruutavaksi, jos vastaajia on paljon tai jos he ovat erillään (Vilkkä 2007: 28).

Kyselylomake valikoitui tutkimusaineiston keruutavaksi tutkimuksen asetelman vuoksi. Se osoittautui parhaaksi tavaksi saada tarpeeksi vastauksia lyhyessä ajassa ja auttoi turvaamaan vastaajien anonymiteetin. Täsmensimme muutamia kertoja kyselyn rakennetta ja kysymyksiä tiiviimmäksi ja selkeämmäksi. Tarkistutimme kyselyn ohjaavilla opettajilla ennen kyselyn eteenpäin jakamista.

Kyselylomake sisältää kaksi strukturoitua kysymystä ja kolme avointa kysymystä. Strukturoidut kysymykset koskevat yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikutusta röntgenhoitajien työhyvinvointiin ja avoimet kysymykset koskevat terveyden huomiointia, pelisääntöjä, sekä epäkohtia koskien yhteisöllistä ja toiminnallista työvuorosuunnittelua. Avoimissa kysymyksissä tarkoituksena oli saada vastaajilta rehellisiä ja omien kokemusten synnyttämiä vastauksia. Mahdollisimman vähän avoimia kysymyksiä rajoittamalla pyrimme saamaan eniten irti vastaajista. Arvioimme, että kyselyn täyttämiseen kuluu noin 10 minuuttia, joka on riittävän lyhyt aika halukkaiden vastaajien kannalta.

Haasteenamme oli saada riittävä määrä vastauksia kahden viikon sisällä. Oli myös mahdollista, ettei kyselyyn vastaajalla ollut aikaa irrottautua työstään tai ettei yksikössä ollut käytettävissä olevaa tietokonetta vastaamiseen.

Strukturoiduissa kyselylomakkeissa kysymysten järjestys on kaikille vastaajille sama. Niitä on pidetty tehokkaana aineiston keruussa, sillä tutkijan aikaa säästyy ja aineisto saadaan helposti tallennettavaan muotoon ja tietokoneella analysoitavaksi. Myös aikataulutus ja kustannusarviointi on helppoa kyselytutkimuksessa. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 116)

5.2 Tutkimusaineiston keruu

Saimme luvan opinnäytetyölle 23.2.2020. Röntgenhoitajien yhteisölliseen ja toiminnalliseen työvuorosuunnitteluun liittyvien kokemusten kartoittamisen aloitimme 25.2.2020 jakamalla Google Forms -lomakkeen yhteyshenkilömme kautta saatekirjeen kera. Saatekirjeessä kerroimme, ettei kenenkään henkilötietoja tule ilmi mitenkään. Aikaa kyselyn vastaamiseen oli kaksi viikkoa ja yhteyshenkilömme muistutti vastaajia kyselystä sähköpostitse vielä viikon jälkeen. Suljimme kyselyn 11.3.2020 klo 0.00.

Kysely jaettiin 429 röntgenhoitajalle ja vastanneita kyselyssä oli 43. Kyselyyn oli vastattu huolellisesti ja johdonmukaisesti. Tutkimuksen sisältäessä kvantitatiivisen osuuden, tulisi suorittaa katoanalyysi eli arvioida tutkimuksen katoa ja määritellä sen systemaattisuus (Vilka 2007: 107.) Tutkimuksen katoprosentiksi muodostui 90 ja näin ollen tutkimus tuo esiin vain pienen osan röntgenhoitajien kokemuksista. Otosta voidaan kuitenkin verrata perusjoukkoon, sillä otoksen ja perusjoukon rakenne on samankaltainen. Emme huomioineet vastaajien sukupuolia, ikää, työpaikkaa tai muita luokittelevia tekijöitä, mikä voi aiheuttaa tuloksissa vinoumaa. Jokin joukko voi olla esimerkiksi yli- tai aliedustettuna tietämättämme. Puutteellisten tietojen vuoksi katoanalyysimme jää vajavaiseksi, eikä lisää tutkimuksen kvantitatiivisen osuuden luotettavuutta ja laatua. Vain yksi vastaajista jätti vastaamatta yhteen avoimeen kysymykseen. Yhtään vastauslomaketta ei hylätty. Vastaamatta jääneen kysymyksen katoprosentti oli 2.

5.3 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimusaineiston analysointiin käytämme kvalitaativisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmää, eli sisällönanalyysiä. Valitsimme sisällönanalysiin

analysointimenetelmäksi, sillä sen tarkoituksena on analysoida ja tiivistää aineistoa, sekä samalla kuvata tutkittavaa ilmiötä yleisellä tasolla. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 166)

Menetelmää on laajasti käytetty eri tieteenaloilla, kuten hoitotieteessä, psykologiassa, sosiologiassa ja liiketaloustieteessä. Se on saavuttanut tukevan aseman erityisesti hoitotieteessä ja sen vahvuuksiin kuuluu sisällöllinen joustavuus ja sensitiivisyys. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015: 166) Sisällönanalyysin onnistuminen edellyttää tutkijalta kykyä tiivistää tutkittava aineisto ja muodostaa siitä käsitteitä, jotka kuvaavat johdonmukaisesti tutkittavaa ilmiötä (Kyngäs – Elo – Pölkki – Kääriäinen – Kanste 2011: 139).

Sisällönanalyysi voi olla deduktiivista eli teorialähtöistä tai induktiivista eli aineistolähtöistä. Se kumpaa käytetään, riippuu tutkimuksen lähtökohdista ja tarkoituksesta. Jos tutkittavasta kohteesta ei tiedetä paljoakaan tai halutaan luoda teoreettinen kokonaisuus ilman aikaisempia tutkimuksia tai havaintoja, niin käytetään induktiivista sisällönanalyysiä. Jos taas tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella teoriaa tai käsitteitä käytännössä, niin käytetään deduktiivista sisällönanalyysiä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 167)

Käytämme opinnäytetyössä induktiivista sisällönanalyysiä aineiston analysoinnissa, sillä tarkoituksena on aineiston kautta tarkastella työvuorosuunnittelun vaikutusta terveyteen. Käytämme kyselylomaketta, johon aikaisempi teoreettinen tieto yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta ja työhyvinvoinnista on yhdistetty tutkimuksemme tarkoituksen suuntaisesti. Tätä myötä tutkimuksen analysoinnissa tulee esiin myös deduktiivista sisällönanalyysiä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 168).

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen kirjassa Tutkimus hoitotieteessä viitataan Catanzarron vuonna 1988 laatimiin sisällönanalyysin vaiheisiin, jotka etenevät näin:

- analyysiyksikön valinta
- aineistoon tutustuminen
- aineiston pelkistäminen

- aineiston luokittelu ja tulkinta
- luotettavuuden arviointi

Sisällönanalyysin haasteet liittyvät pitkälti raportointiin. Osan prosessista tutkija pystyy kuvailemaan kunnolla, mutta tutkijan voi olla vaikea kirjoittaa auki kaikkia oivalluksiaan perusteellisesti. Analyysi saattaa usein vaikuttaakin keskeneräiseltä tai pirstaleiselta. (Kyngäs ym. 2011: 139) Sisällönanalyysin joustavuus ja säännöttömyys luo tutkijalla vapautta, mutta myös haasteita. Se pakottaa tutkijan poistumaan mukavuusalueeltaan ja ajattelemaan itse. Sisällönanalyysi ei myöskään etene millään tietyllä kaavalla, mikä lisää sen käytön monimutkaisuutta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 167)

Sisällönanalyysin analyysiyksiköksi valitsimme röntgenhoitajien työhyvinvoinnin kokemisen. Tutustuimme kyselyn vastauksiin ja opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen ja niiden avulla pelkistimme vastauksia kokonaisuuksiksi. Sisällönanalyysin hahmottamisen tueksi muodostimme taulukot jokaisesta avoimen kysymyksen aihealueesta ja kokosimme niihin tärkeimmät tekijät (Liite 4). Taulukot helpottivat opinnäytetyön tulosten luokittelua ja tulkintaa. Lopuksi arvioimme tulokset käyttäen laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä.

6 Tutkimustulokset

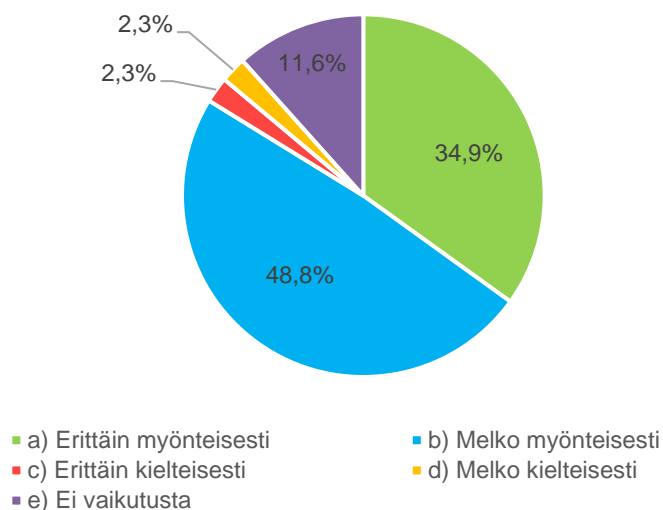
Tutkimusaineisto kerättiin Helsingin alueen sairaaloiden ja niiden alaisten terveyskeskustoimipisteiden röntgeneiden röntgenhoitajien vastauksista. Kokonaisuudessaan alueella työskentelee tällä hetkellä 429 röntgenhoitajaa. Kyselyyn vastasi yhteensä 43 röntgenhoitajaa muodostaen kyselyn vastausprosentiksi 10.

6.1 Työhyvinvointi ja vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa

Suljetut kysymykset käsittelivät yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikutusta työhyvinvointiin ja jaksamiseen sekä sitä, miten röntgenhoitajat kokivat itse pystyvänsä osallistumaan työvuorosuunnitteluun. Rajasimme vastausmahdollisuuden suljetuissa kysymyksissä yhteen vaihtoehtoon per kysymys.

Tulosten perusteella yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun koetaan yleisesti ottaen vaikuttavan melko myönteisesti (48,8%) tai erittäin myönteisesti (34,9%) työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Yli neljä viidesosaa (83,7%) vastaajista siis koki yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan positiivisella tavalla työhyvinvointiin. Erittäin kielteisenä (2,3%) ja melko kielteisenä (2,3%) tällainen työvuorosuunnittelujärjestelmä nähtiin työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta vain kahden vastaajan toimesta. Kyselyyn vastanneista viisi (11,6%) ilmoitti, ettei yhteisöllisellä ja toiminnallisella työvuorosuunnittelulla ollut vaikutusta työhyvinvointiin ja jaksamiseen. (Kuvio 2)

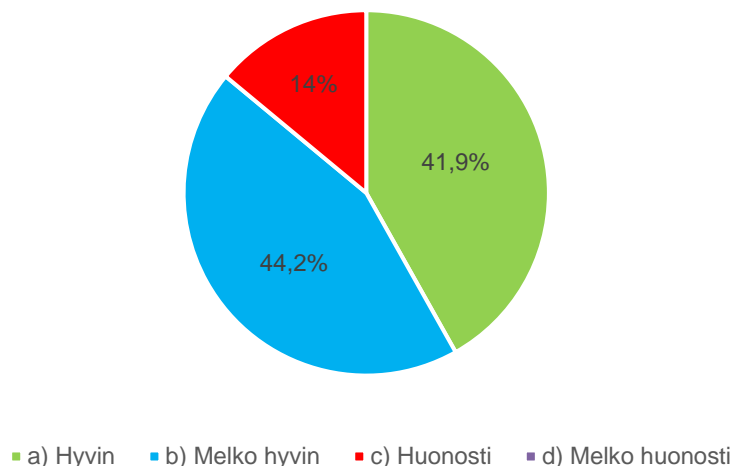
Miten yhteisöllinen ja toiminnallinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiisi ja jaksamiseesi?



Kuvio 2. Miten yhteisöllinen ja toiminnallinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiisi ja jaksamiseesi?

Röntgenhoitajat kokivat pystyvänsä itse vaikuttamaan pääsääntöisesti hyvin työvuorojen suunnitteluun. Vastaajista 18 (41,9%) ilmoitti pystyvänsä vaikuttamaan hyvin ja vastaajista 19 (44,2%) melko hyvin. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut pystyvänsä vaikuttamaan melko huonosti, mutta kuusi vastaajaa (14%) oli sitä mieltä, että pystyy vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun huonosti (Kuvio 3).

Miten pystyt mielestäsi itse vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun?



Kuvio 3. Miten pystyt mielestäsi itse vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun?

6.2 Työhyvinvoinnin huomioiminen, epäkohdat ja pelisäännöt

6.2.1 Työhyvinvoinnin huomioiminen työvuorosuunnittelussa

Ensimmäinen avoin kysymys käsitteli sitä, miten terveyttä ja työhyvinvointia voitaisiin huomioida enemmän yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa. Usea vastaaja painotti terveyden huomioimista yksilöiden erot huomioon ottaen. Moni toi esiin sen, että toiveet työpaikalla eroavat paljon eri henkilöillä ja sen, että terveyden huomioimiselle ei ole yhtä kaiken kattavaa tapaa. Toiselle sopivat aamupainoiset- ja toiselle ilta- tai yöpainoiset työvuorot. Moni vastaaja oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan yksilöiden erot otettiin jo hyvin huomioon suurimman osan ajasta.

Ergonominen työaika-suunnittelu ottaen huomioon yksilöiden eroavuudet. Kaikki ei sovi kaikille.

Joillekin esimerkiksi aamuvuorot ovat todella raskaita huonon nukkumisen vuoksi.

Meillä se sujuu jo aika hyvin. Olen saanut joustoa työvuoroihin, kun lapset olivat pieniä.

Pelissäntöjen koettiin vahvasti liittyvän terveyden huomioimiseen. Yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun koettiin huomioivan terveyttä paremmin silloin kun kaikkia koskivat samat säännöt, ja kun sääntöjä noudatettiin.

Systeemi toimii periaatteessa hyvin, jos sääntöjä noudatetaan. Ihmisten erilaiset tarpeet ja työskentelytyylit ohjaavat suunnittelua eikä kuormitusta yleensä tule kuin ainoastaan erikoistilanteissa, jolloin se on helposti kestävässä.

Kierto tasapuoliseksi kaikille.

Työvuorosuunnittelusta toivottaisiin vielä enemmän työntekijälähtöistä. Usea vastaaja koki, että terveyden huomioiminen työvuorosuunnittelussa paranee sitä mukaan, mitä paremmin työn pystyy sovittamaan yhteen muun elämän kanssa. Yleisesti toivottiin vapautta tehdä pidempiä vuoroja ja näin ollen saada pidempiä vapaajaksoja. Moni vastaajista koki yksittäiset ”epämääräiset” vapaapäivät keskellä viikkoa työhyvinvoinnin kannalta negatiiviseksi tekijäksi. Vastaajat kokivat myös, että työntekijän parempi vaikutusmahdollisuus omaan työkiertoon ja työpisteisiin lisäisi työhyvinvointia.

Työvuorosuunnittelussa pitäisi mielestäni huomioida enemmän työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita.

Työntekijän toivoessa olisi hyvä olla mahdollisuus tehdä suunnitellusti 12 h työvuoroja ja 10 päivän ”työputkia”. Tämä mahdollistaisi pidemmät yhtäjaksoiset vapaat. Tällä hetkellä 1 päivän vapaapäiviä tulee päivystystyötä tekeville paljon.

Työaikaergonomian tärkeys työhyvinvoinnin ja terveyden kannalta nousi esiin vastauksista. Tähän liittyy vastauksien perusteella vahvasti se, että vältettäisiin yksittäisiä vapaita ja hankalia peräkkäisiä työvuoroja. Iltavuoroa seuraavan aamuvuoron rankkuus tuotiin vastauksissa selvästi esiin ja vastanneiden mukaan niiden minimoimisen avulla pystyttäisiin huomioimaan paremmin terveyttä ja työhyvinvointia. Moni vastaajista toivoi myös työvuorolistaa pidemmälle ajalle. Nykyinen kahden tai kolmen viikon lista koettiin usein turhan lyhyeksi ja sitä pidentämällä työntekijä voisi suunnitella elämäänsä paremmin. Pidemmän työvuorolistan siis koettaisiin vaikuttavan positiivisesti terveyteen ja työhyvinvointiin. Vastaajat kuitenkin ymmärsivät hyvin, että työnantajan on vaikea suunnitella työvuoroja pitkälle työn luonteen vuoksi. Muutama vastaaja ilmoitti myös, että saldovapaiden joustavampi pitäminen ja työaikaliukuman käyttöönotto parantaisi työhyvinvointia.

3 viikon työlistä vaikeuttaa asioita mutta tälle työnantaja ei voi mitään

Vähemmän illasta aamuun -vuoroja.

Vältettäisiin yksittäisiä vapaita.

yksittäinen vapaapäivä ei palauta.

Vastaajat toivat esiin myös sen, että keskustelua työvuoroista kollegojen kanssa olisi hyvä harjoittaa. Yhden vastaajan mielestä työvuorosuunnittelun pelisääntöjä tulisi käydä yhdessä aina silloin tällöin läpi ja peilata omaan työyhteisöön. Toivottiin myös sitä, että kun listan suunnittelija huomaa työvuoroissa päällekkäisyyden, niin hän ottaisi yhteyttä työntekijöihin ja he voisivat keskustella asian sopimisesta mieluummin, kuin että suunnittelija vain päättäisi työvuoron. Avoimuus ja yhteisöllisyys työyhteisössä tuotiin muutenkin vastauksissa esiin työhyvinvoinnin ja terveyden edistäjinä.

Työyhteisön pitäisi keskustella enemmän päällekkäisyyksistä.

6.2.2 Epäkohdat työpaikalla toteutettavassa työvuorosuunnittelussa

Toinen avoin kysymys koski epäkohtia yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa. Eniten epäkohtia tuli ilmi koskien toteutumattomia työvuorotoiveita, toteutumattonta ergonomiaa, sekä vuorojen epätasaista jakoa.

Pelisääntöjen noudattamattomuus nähtiin merkittävänä epäkohtana työvuorosuunnittelussa. ”Nopeat syövät hitaat” tyyppinen vuorojen kahmiminen hyvien lisien mielessä oli monen vastaajan mielestä ongelma. Epäkohdaksi ilmeni myös tiettyjen työvuorojen suosio aiheuttaen joihinkin työvuoroihin vajausta, sekä piittaamattomuus muiden työntekijöiden työvuoroista.

Vuorot eivät jakaudu tasaisesti. Osa henkilökunnasta ”kahmii” vuoroja, joista hyvät lisät.

”Ylibuukkausta” joihinkin vuoroihin ja jotkin jäävät vajaaksi. Valitaan vain itselle mieluisia vuoroja, eivätkä vuorot jakaudu silloin tasaisesti.

Usean vastaajan mielestä työntekijän luonne vaikuttaa liikaa siihen millaisia vuoroja hänelle laitetaan. Esimerkiksi ”liian kiltit” työntekijät eivät viitsi vaikuttaa työvuorosuunnitteluun muiden työntekijöiden tavoin ja he voivat jäädä näin muiden

jalkoihin. Epäkohtana nähtiin se, että tällaisille työntekijöille kasaantuivat yleensä ”huonoimmat” vuorot.

”Vahvat” persoonat jyräävät kiltimmät, jotka eivät halua tai uskalla vastustaa.

Tietyt ”kiltimmät” ihmiset katsovat työvuorosuunnitelmaa ja ottavat todella paljon esim. puuttuvia päivystysvuoroja, jollin rankka päivystysvastuu ei jakaudu tasaisesti. Toinen ääripää taas ei millään muokkaa yhtään omaa suunnitelmaansa, vaikka puutteita olisi kuinka paljon.

Työvuorolistan tekemisen pitkittyminen, sekä työvuorolistan lyhytaikaisuus nähtiin ongelmallisena. Erityisesti päivystysvuorot voivat jäädä roikkumaan pitkäksikin aikaa esimiehen yrittäessä löytää työntekijöitä niihin ja näin ollen työvuorolista voi myöhästyä. Myöskin se, että osa työntekijöistä ei valitse vuorojaan ajoissa, voi myöhästyttää työvuorolistan valmistumista.

Työvuorot olisi hyvä saada aiemmin. Nyt vapaa-ajan suunnittelua vaikeuttaa se, että vuorolistan saa vasta viikkoa paria ennen jakson alkua.

Toisinaan listojen valmistuminen saattaa venyä viime tippaan koska kaikki eivät vaan tee niitä ajoissa/joku on esim. lomalla ja hänen toivotaan ottavan viikonloppuvuoron, josta puuttuu tekijä tms.

Työvuorotoiveita vastaavien työvuorojen saamisessa oli paljon eroja. Osa vastaajista mainitsi, että heidän yksikössään toiveet toteutuvat useimmiten aina ja että mitään epäkohtia ei ole havaittavissa koskien yhteisöllistä ja toiminnallista työvuorosuunnittelua. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että pieniä epäkohtia oli havaittavissa etenkin vuorojen jakautumisessa, mutta mitään suuria epäkohtia ei ollut. Pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän yksikössään mikään toive ei yleensä toteudu ja yhteisölliseen ja toiminnalliseen työvuorosuunniteluun suhtauduttiin muutenkin negatiivisesti.

Ei omassa yksikössä mainittavia epäkohtia. Tuntuu toimivan erittäin hyvin.

Listojen lopputulos on jotain ihan muuta kuin suunniteltu, ja omia menoja joutuu perumaan.

Omilla valinnoilla ei ole suurta merkitystä, ne muuttuvat usein.

Työvuoroista keskustelemattomuus tuotiin esiin epäkohtana. Usea vastaaja toivoi sitä, että työvuoroista keskusteltaisiin ja että niitä voisi suunnitella yhdessä. Avoimuuden puute työyhteisössä koettiin muutenkin epäkohdaksi koskien työvuorojen suunnittelua.

Vastausten perusteella neuvotteleminen muiden työntekijöiden kanssa työvuoroista vähentäisi epäkohtia huomattavasti. Toivottiin sitä, että esimies ei päättäisi kuka työntekijöistä saa työvuoron, vaan että aikaa varattaisiin työntekijöiden kesken asian neuvottelemiseen.

Työvuoroista ei keskustella eikä niitä suunnitella yhdessä vaan kaikki laittavat jotakin ja ovat jo tottuneet siihen, että sen vuoksi vuorot tullaan ulkopuolisen tekijän toimesta mylläämään kokonaan kuitenkin.

Ergonomia työvuorojen suunnittelussa tuotiin esiin epäkohtana monelta osin. Aiheuttajia oli monia, kuten henkilökunnan vähäinen osaaminen johonkin tiettyyn modaliteettiin, vapaapäivä keskellä viikkoa, sekä epätasaisuus ”kuormittavien” työpisteiden kierron osalta. Jotkut työntekijät saavat enemmän hankalia työvuoroja ja joutuvat olemaan enemmän haastavimmilla työpisteillä, sillä heillä koetaan olevan enemmän edellytyksiä niihin. Esimerkiksi parempi kunto, koulutus- tai osaamistaso koettiin tällaisiksi. Ergonomian kannalta epäkohtana nähtiin myös viikonlopputöiden jälkeen kahden peräkkäisen vapaapäivän puuttuminen. Vastauksissa kävi ilmi, että yksi vapaapäivä ei riitä työntekijän akkujen latautumiseen.

Omassa työpaikassani ei myöskään täysin toteudu tasaisuus ns. kuormittavien työpisteiden osalta. Joillekin tuntuu napsahdavan enemmän kuormittavampia vuoroja.

Toisten ihmisten ei tarvitse kiertää yhtä laajasti eri työpisteiden välillä kuin toisten.

Eri modaliteettien erilaiset vastuualueet ja velvollisuudet koettiin epäkohdiksi työvuorosuunnittelussa. Vastaajien mielestä esimerkiksi opiskelijat saattavat lisätä työn kuormittavuutta joillakin modaliteeteilla, ja että siihen pitäisi kiinnittää enemmän huomioita myös työvuorosuunnittelussa.

Tietyissä työpisteissä on paljon opiskelijoita, mikä osaltaan vaikuttaa työn kuormittavuuteen.

6.2.3 Pelisäännöt työvuorosuunnittelussa

Viimeinen kysymys käsitteli pelisääntöjen noudattamista yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun toteuttamisessa. Vastauksista tuli ilmi suurta vaihtelevuutta. Koettiin, että mitä pienempi yksikkö oli, sen paremmin pelisääntöjä keskimäärin

noudatettiin. Pääsääntöisesti vastaajat kokivat, että pelisääntöjä noudatettiin suhteellisen hyvin omassa yksikössään. Välillä on kuitenkin pakko luistaa pelisäännöistä, jotta osaston toiminta voitaisiin turvata.

Koettiin, että pelisääntöjen huono noudattaminen saattoi olla kiinni vain muutamasta työntekijästä, jotka toiminnallaan huononsivat yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun laatua. Kokonaiskuvan hahmottaminen ja muiden huomioon ottaminen tuotiin myös esiin koskien pelisääntöjä. Usea vastaajista toivoisi enemmän muiden huomioimista ja kokonaiskuvan katsomista, kuin vain oman edun mukaista vuorojen suunnittelua. Pelisääntöjen noudattamatta jättämisessä vaikuttaa selvästi myös taloudellinen seikka, eli raha. Etenkin pyhänä pelisääntöjen rikkominen ja oman edun ajaminen on huomattavasti yleisempää paremman korvauksen takia.

Monet ajattelevat vain omaa etuaan eivätkä mieti kokonaiskuvaa ja välillä voitaisiin noudattaa paremminkin. Kokonaisuudessaan olen tyytyväinen meillä toimivaan järjestelmään.

Lähtökohtaisesti pelisääntöjä noudatetaan hyvin, mutta osa ei välitä muiden työvuoroista.

Työyhteisössä on ihmisiä, joita ei kiinnosta tasapuolisuus rahakkaiden pyhävuorojen suhteen ja viikonloppuvuoroja suunnitellaan pelisäännöissä määriteltä enemmän - usein toiminta on järjestelmällistä ja aiheuttaa harmitusta muissa työkavereissa.

Tuli ilmi, että yksiköissä, joissa pelisääntöjä noudatettiin hyvin, keskustelu kollegoiden kanssa yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta oli vahvasti läsnä. Koettiin, että yhteisöllistä ja toiminnallista työvuorosuunnittelua pystyttiin kehittämään paremmaksi ja omaan yksikköön sopivammaksi avoimen vuorovaikutuksen avulla. Myöskin tiivis työyhteisö merkitsi vastausten perusteella parempaa pelisääntöjen noudattamista. Kun kaikki tietävät omat ja toistensa vahvuudet ja heikkoudet, on helpompi tehdä työvuoroista kaikille mieluisemmat. Työntekijät myös tietävät, että mitä ”paremmin” työvuorot täyttyvät työntekijöiden omasta toimesta, sen vähemmin listaan tulee yllättäviä muutoksia.

Omassa yksikössäni on melko selkeät pelisäännöt, joita myös pääsääntöisesti noudatetaan. Työyhteisöni on myös melko tiivis ja usein sovimme keskenämme, jos jollakin on jonkun erityisen syyn takia työvuoroitoeita.

Muutama vastaajista ilmoitti, ettei heidän yksikössään ole käyty keskustelua pelisäännöistä ollenkaan. Muutamasta vastaajasta myös tuntui, että heidät olisi jätetty

työvuorosuunnittelun ”ulkopuolelle”. Sulkeutuneet piirit työvuorosuunnittelun päätöksenteossa koettiin aiheuttavan ongelmatilanteita yhteisön sisällä ja vaikuttavan sitä kautta negatiivisesti pelisääntöjen noudattamiseen.

Yhteiset pelisäännöt on harvoin yhteisesti sovittuja, ne on pienissä piireissä suunniteltu ja päätetty.

Esimiehen asema pelisääntöjen noudattamisessa tuotiin vahvasti esille. Esimiehiltä toivottiin tiukempaa suhtautumista pelisääntöjen noudattamiseen ja tasapuolisuuden huomioimiseen. Se, että kaikki tietävät pelisäännöistä, koetaan eritoten esimiehen vastuuksi. Eniten ärtymystä aiheutti monen mielestä se, että jos tuntuu että jollain työntekijällä on etuoikeuksia työvuorojen saamisessa esimiehen toimesta. Vastaajat tiedostivat sen, ettei esimies pysty aina olemaan täysin tasapuolinen vaihtuvan henkilökunnan ja useiden samankaltaisten toiveiden vuoksi. Osa vastaajista toivoi esimiehiltä enemmän ja tarkempia pelisääntöjä työvuorojen suunnitteluun, sekä niistä keskustelemista ja muistuttelua. Esimieheltä toivottiin pelisääntöihin myös joustamisen varaa ja vapautta sopia vaihtuvista työvuoroista muiden työntekijöiden kanssa.

Esimies ei aina pysty olemaan täysin tasapuolinen, vaikka pyrkimys siihen onkin. Se, joka kehtaa pyytää, monesti myös saa enemmän.

Työyhteisössä pidän siitä, että työvuorojen vaihdot onnistuvat työkavereiden sujuvasti/helposti (erityisesti ilta-/aamuvaihdot), mikä on esimiehellekin täysin ok.

Eniten ”pahaa mieltä” aiheutuu siitä että joillain henkilöillä on esimiesten myöntämiä ”vapauksia” esim. yövuoroista.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyössä kuvattiin röntgenhoitajien kokemuksia yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta työhyvinvoinnin kannalta. Kiinnitimme erityistä huomiota röntgenhoitajien kokemuksiin siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa työvuorosuunnittelun kannalta mielestämme olennaisten asioiden, kuten pelisääntöjen-, autonomian- ja ergonomian toteutumisen, sekä epäkohtien havaitsemisen pohjalta. Tavoitteena oli tuottaa HUS:lle tietoa siitä, miten röntgenhoitajat kokevat yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikuttavat työhyvinvointiin ja siitä, miten työhyvinvointia voisi edesauttaa työvuorosuunnittelussa. Opinnäytetyön aineisto

kerättiin Helsingin alueen sairaaloiden ja niiden alaisten terveyskeskustoimipisteiden röntgenien röntgenhoitajilta.

Tulosten perusteella yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin ja jaksamiseen pääasiassa myönteisesti (83,7%). Se, että vastaajista vain kaksi vastasi yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan työhyvinvointiin kielteisesti, kertoo siitä, että tällainen työvuorosuunnittelu pääsääntöisesti tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista hyvin. Vastaajat, jotka kokivat yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan hyvinvointiin kielteisesti, mainitsivat että työvuoroissa ei huomioida tarpeeksi jaksamista, ja kokivat että työvuorojen jaossa on epäoikeudenmukaisuutta.

Röntgenhoitajat kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun useimmiten hyvin. Kuusi vastaajista (14%) oli sitä mieltä, että pystyvät vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun huonosti. Useimmat vastaajista olivat vastanneet pystyvänsä vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun melko hyvin (44,2%), mikä kertoo, että työvuorosuunnittelun itsevaikuttamismahdollisuuteen ollaan tyytyväisiä, mutta omia toiveita ei aina saada toteutumaan. Tulos on hyvä ottaen huomioon, että terveydenhuoltoalalla työvuorot eivät voi aina olla optimaalisia kaikille työntekijöille.

Omien toiveiden huomioiminen oli tärkein yksittäinen tekijä työhyvinvoinnin ja jaksamisen edesauttamisessa. Kaikkien työntekijöiden toiveiden toteutumisen ollessa mahdotonta, sen rinnalle tärkeiksi kokonaisuuksiksi nousivat ergonominen työvuorojen suunnittelu, työntekijälähtöisyys, sekä yhteisöllisyys. Pienempiä ja yksilöllisempiä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä nostettiin myös paljon esiin. Tällaisia olivat esimerkiksi lyhyemmän työviikon mahdollistaminen, saldovapaiden joustavampi pitäminen ja muu yksityisasioihin, esimerkiksi lapsiin, liittyvä joustaminen työvuorojen suunnittelussa.

Erityisesti työaikaergonomian tärkeys tuli vastauksista esiin. Sen koettiin liittyvän suoranaisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Todella moni vastaaja koki iltavuorojen, sekä yksittäisten vapaapäivien välttämisen parantavan työhyvinvointia ja jaksamista. Työaikaergonomiaan liittyy tulosten perusteella vahvasti myös yksilöiden ominaisuudet. Hyvä työaikaergonomia tarkoittaa jokaiselle erilaista työaikataulutusta riippuen hänen mieltymyksistään ja elämäntavoistaan. Yksilöiden ominaisuuksien huomioimista tuotiin vastauksissa paljon esiin. Korostettiin, että toisille pelkkä yövuorojen tekeminen on mielekästä, kun taas toiset haluaisivat tehdä pelkkää aamu-

tai iltavuoroa. Toisten elämänlaatuun ja työhyvinvointiin työaikaergonomia vaikuttaa paljon selvemmin kuin toisten.

Pelissäännöistä keskustelemista ja muistuttelua tuotiin vastauksissa esiin. Työyhteisöissä, joissa yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun koettiin edistävän työhyvinvointia, keskusteltiin avoimesti työvuorojen suunnittelusta ja noudatettiin yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Työyhteisön avoimuus oli merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa. Koettiin, että jos työvuoroja suunnitellaan pienessä piirissä ja että vain osa saa toiveidensa mukaiset vuorot, niin yhteisöllisellä ja toiminnallisella työvuorosuunnittelulla oli negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Kokosimme analyysin hahmottamisen helpottamiseksi taulukon sisällönanalyysistä (Liite 4) johon listasimme jokaisen aihealueen merkittävimmät tekijät.

Vastausten perusteella eri yksiköissä ollaan yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun toiminnan kannalta eri vaiheissa. Noin kymmenen prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän yksikössään ei ole mitään parannettavaa koskien yhteistä ja toiminnallista työvuorosuunnittelua ja että työvuorojärjestelmä toimii moitteettomasti. Reilut 80 prosenttia vastaajista mainitsi, että tällainen työvuorosuunnittelujärjestelmä tukee työhyvinvointia, mutta siinä on epäkohtia, joita pitäisi kehittää. Vastausten perusteella kehittämisen tulisi lähteä esimiehen ja työntekijöiden välisestä avoimesta vuorovaikutuksesta, sekä halusta kehittää työvuorosuunnittelujärjestelmää yksikön työntekijöiden yksilöllisten vahvuuksien mukaan.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Arvioimme opinnäytetyömme luotettavuutta pääosin laadullisen tutkimuksen kriteereiden mukaisesti, mutta otamme huomioon myös tutkimuksemme sisältävän kvantitatiivisen osuuden. Laadullisessa tutkimuksessa kriteereitä on useita, mutta niitä kaikkia yhdistää luotettavuuden kasvu mahdollisimman yksityiskohtaisen ja tarkan analyysin raportoimisen kautta (Kyngäs ym. 2011: 139).

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkimuksen uskottavuuteen, tutkimustulosten siirrettävyyteen, sekä tutkimuksen varmuuteen ja vahvistuvuuteen (Järvenpää 2006). Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta kasvattavat pääasiassa validiteetti eli tutkimuksen pätyvyys ja oikeellinen aihe, sekä reliabiliteetti eli toistettavuus (Heikkilä 2014). Opinnäytetyön tutkimuksen otoskokoa voidaan pitää riittävänä sen

ollessa 43. Kvantitatiivisen tutkimuksen otoksen vähimmäismääränä pidetään yleensä 30 yksikköä (Heikkilä 2014.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen uskottavuus edellyttää sitä, että tutkimustulokset on kuvattu selkeästi ja että lukijalle selviää, miten analyysi on tehty. Taulukoinnit ja liitteet, joista selviää analyysin eteneminen, ovat hyviä tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa esitetään usein myös suoria lainauksia tutkimusmittarista, kuten kyselystä tai haastattelusta, luotettavuuden lisäämiseksi. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 198)

Pyrimme opinnäytetyössä kuvaamaan kyselyn vastaukset ja opinnäytetyöprosessin niin tarkasti kuin mahdollista tutkimuksen luotettavuuden turvaamiseksi. Opinnäytetyössä kuvataan taulukoiden avulla vastauksien jakaantumista, jotta lukijalle on helpompi havainnollistaa ja selkeyttää tuloksia. Opinnäytetyössä myös esitetään autenttisia vastauksia, jotta lukija saa oikeellisen kuvan vastaajien kokemuksista. Muokkasimme kyselyn rakennetta ohjaavien opettajien kanssa, jotta saisimme mahdollisimman kattavan ja validatiivisen aineiston. Emme suorittaneet koekyselyä, mikä olisi lisännyt luotettavuutta. Luotettavuutta lisää se, että tutkimukseen vastaajille, eli röntgenhoitajille, tutkittava ilmiö oli ennestään tuttu. Pyrimme varmistamaan jokaisen lähteen relevanttiuden ja välttämään vanhoja lähteitä. Opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus on kotimaista, mutta mukana on myös kansainvälisiä artikkeleita ja tutkimuksia.

Tutkimuksemme luotettavuutta vahvistaa sen yhteneväisyys tuloksissa muiden saman aihealueiden tutkimusten kanssa. Vertasimme tuloksiamme muun muassa Aila Immosen Pro-Gradu -tutkielmaan koskien hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työhyvinvointiin. Yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun onnistumisen kannalta esiin nousivat samat tekijät Immosen tutkimuksesta. Näitä samoja tekijöitä olivat muun muassa yksilön tarpeiden huomioiminen, esimiehen vastuullisuus, avoin työyhteisö ja tasapuolisuus työvuorojen suunnittelussa. Myöskin Golnaz Shabanin ylemmän ammattikorkeakoulun samankaltaisen opinnäytetyön tulokset yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta HUS Akuutissa olivat linjassa opinnäytetyömme tuloksien kanssa. Shabani painotti muun muassa työhyvinvoinnin merkitystä, pelisääntöjä ja reunahtoja, sekä yhteisöllisyyden tärkeyttä.

7.3 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuksen eettisyys on kaiken tieteellisen toiminnan ydin (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 11). Opinnäytetyön kohdistuessa ihmisiin, on tutkimusetiikka hyvin tärkeässä roolissa. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen kirjassa Tutkimus hoitotieteessä tutkimusetiikka luokitellaan normatiiviseksi etiikaksi, joka pyrkii vastaamaan kysymykseen siitä, millaisia eettisiä sääntöjä tutkimuksessa tulisi noudattaa. He korostavat myös sitä, että tutkimusaiheen valinta on tutkijan tekemä eettinen ratkaisu. Tutkimuksen pääperiaatteena ja oikeutuksena on sen hyödyllisyys. Tutkijan tulee miettiä miten ja ketkä tutkimuksesta hyötyvät. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 218) Opinnäytetyö on tehty huomioiden koko prosessin ajan eettisiä näkökulmia. Opinnäytetyön aihe saatiin HUS Diagnostiikkakeskuksesta ja valitsimme opinnäytetyön sen tärkeän ja merkityksellisen aiheen vuoksi. Aiheen työelämälähtöisyys lisäsi mielenkiintoamme ja koimme, että tuloksista voi olla oikeaa hyötyä osastoille.

Tutkimusetiikkaan kuuluu, että tutkijan tulee pyrkiä tarpeettomien haittojen ja muiden riskien minimointiin. Haittoja on monia, kuten taloudellisia, sosiaalisia, fyysisiä ja emotionaalisia. Hoitotieteen tutkimuksessa ollaan usein sensitiivisen aiheen äärellä, joka voi herättää tutkittavissa erilaisia tunnereaktioita. Myöskin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja kieltäytymismahdollisuus tutkimuksesta tulee turvata kaikessa tutkimustoiminnassa. Tutkittaville tulee antaa mahdollisuus vetäytyä tutkimuksesta, esittää kysymyksiä ja kieltäytyä tietojen luovuttamisesta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 218 - 219) Suojaamme opinnäytetyön vastaajia emotionaalisilta haitoilta sisällyttämättä kyselyyn arkaluontoisia tai yksityisiä asioita. Vastaajat saavat vastata tai olla vastaamatta kysymyksiin siten, miten kokevat sen parhaaksi. Opinnäytetyön tuloksissa ei myöskään tule julki mitään mistä voisi tunnistaa vastaajan.

Opinnäytetyön kyselyn jaoimme saatekirjeen kera. Saatekirjeessä tuli ilmi tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja vastaajien anonymiteetin suojaaminen. Kaikki vastaukset on käsitelty samantarvoisina ja kenelläkään muulla kuin opinnäytetyön tekijöillä ei ole ollut pääsyä kyselyn vastauksiin. Kyselylomakkeet käsiteltiin asianmukaisesti ja luottamuksellisesti ja aineisto tullaan hävittämään opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Opinnäytetyön tekstilainauksia ja niiden merkityksiä ei vääristelty.

Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen kirjassa Tutkimus Hoitotieteessä he viittaavat Hirsjärven (2007) eettisiin kysymyksiin. Näitä ovat esimerkiksi plagiointi, puutteellinen

raportointi, toisten tutkijoiden vähättely ja tulosten sepittäminen. Tulosten sepittäminen tarkoittaa tuloksien vääristelyä, kaunistelua tai niiden täyttä tekaisua. Toisten tulosten tai tutkijoiden vähättely voi olla esimerkiksi muiden tulosten omimista itselleen ja tulosten esittämistä ominaan. Näiden eettisten kysymysten vuoksi on tärkeää, että tutkimusprosessi kuvataan tarkasti (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2015: 224-225) Opinnäytetyössä on käytetty Metropolia Ammattikorkeakoulun lähteiden ja viitteiden merkitsemisen mallipohjaa. Opinnäytetyön tulokset ja opinnäytetyöprosessi on esitetty selkeästi eettisyyden turvaamiseksi.

7.4 Jatkotutkimusehdotuksia

Työhyvinvointia ja terveyttä on tutkittu paljon. Yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin on kuitenkin tutkittu sekä Suomen- , että kansainvälisellä tasolla vielä vähän. Etenkin työvuorosuunnittelun toiminnallisesta puolesta löytyy niukasti tutkittua tietoa.

Yhteisöllinen ja toiminnallinen työvuorosuunnittelu on moderni tapa lisätä sekä työntekijöiden työhyvinvointia, että vastata kustannustehokkaasti nykyajan työelämän tarpeisiin. Tutkimusta yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikutuksesta työhyvinvointiin ja jaksamiseen tulisi tehdä, jotta terveydenhuoltoa voidaan ylläpitää laadukkaana tulevaisuudessakin, kun hoitohenkilökunnan määrä vähenee ja hoidettavat lisääntyvät. Etenkin kvalitatiivista tutkimusta tulisi tehdä, sillä työhyvinvointi on subjektiivinen kokonaisuus, johon vaikuttavat työntekijöiden omat kokemukset ja mieltymykset.

Immosen Pro-Gradu tutkimuksen mukaan yhteisöllisyyden merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa terveydenhuoltoaloilla. Opinnäytetyömme tuloksien mukaan yhteisöllisyys on merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin kannalta. Yhteisöllisyyden merkityksen tullessa vahvasti esiin jatkotutkimusehdotuksemme olisi, että miten yhteisöllisyyttä voitaisiin vahvistaa työyhteisössä tavoitteen ollessa parempi työhyvinvointi. Myöskin muita terveyteen ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä tulisi tutkia yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun näkökulmasta, ja etenkin kolmivuorotyötä tekevien osalta.

Olisi mielenkiintoista kartoittaa myös esimiesten ja johdon näkökulmaa yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta. Pitäisikö heidän mielestään esimerkiksi järjestää jotain koulutusta koskien työvuorosuunnittelua.

Lähteet

Anxo, Dominique – Boulin, Jean-Yves – Cabrita, Jorge – Vermeylen, Greet – Lehmann, Stěpánka. Lehmann – René 2017. Working time patterns for sustainable work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Verkkodokumentti. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1720en.pdf>. Luettu 6.3.2020.

CGI. Tuoteratkaisut: Titania-työvuorosunnittelu. Verkkodokumentti. <https://www.cgi.fi/fi/tuoteratkaisut/titania>. Luettu 6.3.2020.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista. Verkkodokumentti. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>>. Luettu 9.3.2020.

Finlex. Eduskunnan päätöksen mukainen työaikalaki (872/2019). Annettu Helsingissä 5.7.2019. Luettu 2.3.2020.

Hakola – Tarja – Kalliomäki-Levanto, Tiina 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. 1. – 2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakola – Tarja – Kalliomäki-Levanto, Tiina 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa ja hyvinvointia. Tiivistelmä 2010. Helsinki: Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <https://docplayer.fi/3449805-Tyovuosuunnittelu-hoitoalalla.html>. Luettu 10.3.2020

Hakola, Tarja – Hublin, Christer – Härmä, Mikko – Kandolin, Irja – Laitinen, Jaana – Sallinen Mikael 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. Verkkodokumentti. <<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>>. Luettu 27.3.2020

Immonen, Aila 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro Gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, Terveystieteiden tiedekunta. Verkkodokumentti. <https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf>. Luettu 28.3.2020.

Juuti, Pauli – Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.

Järvenpää, Eila 2006. Laadullinen tutkimus. Teknillinen korkeakoulu. Tuotantotalouden osasto. Verkkodokumentti. <<http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>>

Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen Katri 2015. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuntatyönanatajat 2018. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Verkkodokumentti. < <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2018>>. Luettu 9.3.2020.

Kyngäs – Helvi – Elo, Satu – Pölkki, Tarja – Kääriäinen, Maria – Kanste, Outi 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 23 (2), 138–148. Verkkodokumentti. https://www.researchgate.net/profile/Tarja_Poelkki/publication/261723764_Sisallonalayysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessa_tutkimuksessa/links/551b0ad80cf2fdce84384f32.pdf Luettu. 17.3.2020

Manka – Marja-Liisa – Manka Marjut 2016. Työhyvinvointi (ePub-versio). 1. Painos. Helsinki: Talentum Pro.

Parkkonen, Outi 2017. Henkilöstön osallisuus työvuorosuunnittelussa: Kokemuksia ja kompleksisuutta. Pro Gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto, filosofinen tiedekunta. Verkkodokumentti. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwjOoOnSgJLoAhUTw8QBHSXKCpAQFjABegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fwww.tritonia.fi%2Fdownload%2Fgradu%2F7821&usg=AOvVaw1_srr0ZB54F2sl_GTJZFSD>. Luettu 11.3.2020.

Puttonen, Pauliina 2014. Vuorotyö ja terveys. Opinnäytetyö. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Verkkodokumentti. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86015/pauliina_puttonen.pdf?sequence=1> Luettu. 27.2.2020.

Pyykkönen, Topias 2012. Yksi käsite, monta merkitystä: Käsitetutkimus 2000-luvun hyvinvointitutkimuksesta. Pro Gradu -tutkielma. Rovaniemi: Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Verkkodokumentti. <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61570/Pyykk%C3%B6nen.Topias.pdf?sequence=1>>. Luettu 5.3.2020.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työaika. Verkkodokumentti. <<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>>. Luettu 2.4.2020.

Työvuorosuunnittelun haasteet ja ratkaisut vaihtelevat toimialoittain. Kirjoitus Quinyx-blogissa. Verkkodokumentti. <<https://www.quinyx.com/fi/blogi/tyovuorosuunnittelunhaasteet>>. Luettu 11.3.2020.

Rönnerberg, Elina – Larsson, Torbjörn 2009. Automating the self-scheduling process of nurses in Swedish healthcare: A pilot study. Linköping University. Verkkodokumentti. <https://www.researchgate.net/publication/43199738_Automating_the_self-scheduling_process_of_nurses_in_Swedish_healthcare_A_pilot_study>. Luettu 9.3.2020.

Sosiaali ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Luettu 3.3.2020.

Superliitto. Ergonominen työaikajärjestelmä. Verkkodokumentti. <<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyoajat/ergonominen-tyoaikajarjestelma/>>. Luettu 10.3.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) 2019: Hyvinvointi. Verkkodokumentti. <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>>. Luettu 11.3.2020

Tukiainen, Jarno 2018. Työvuorosuunnittelu työntekijän näkökulmasta hoiva-alalla. Kirjoitus Fastroi-blogissa. Verkkodokumentti. <<https://fastroi.fi/resurssit/blogi/tyovuorosuunnittelu-tyontekijan-nakokulmasta-hoiva-alalla/>> Luettu. 3.3.2020.

Turunen, Vesa 2019. Tehyn lakimies: Uusi työaikalaki tuo muutoksia jaksotyön työvuorojen suunnitteluun. Tehy-lehti 04.12.2019. Verkkodokumentti. <<https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/tehyn-lakimies-uusi-tyoikalaki-tuo-muutoksia-jaksotyön-tyovuorojen-suunnitteluun>>. Luettu 3.3.2020.

Työterveyslaitos (TTL). Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Luettu 4.3.2020.

U. Kottwitz, Maria – Schade, Volker – Burger, Christian – Radlinger, Lorenz – Elfering, Achim 2018. Time Pressure, Time Autonomy, and Sickness Absenteeism in Hospital Employees: A Longitudinal Study on Organizational Absenteeism Records. Safety and Health at Work 9 (1), 109-114. Verkkodokumentti. <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791116302050>>. Luettu 30.3.2020

Vaarama, Marja – Karvonen, Sakari – Kestilä, Laura – Moisio, Pasi – Muuri, Anu (toim.) 2014. Suomalaisten hyvinvointi 2014 (ePub-versio). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy. Verkkodokumentti. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125340/THL_TEE022_2014verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu. 5.3.2020

Valtanen, Milka 2019. Sairaalat yrittävät suunnitella työvuoroja entistä paremmin, mutta alku takkuu – "Ei voi sanoa, että olisi mennyt ihan putkeen". Kuntalehti 7.3.2019. Verkkodokumentti. <<https://kuntalehti.fi/uutiset/sote/sairaalat-yrittavat-suunnitella-tyovuoroja-entista-paremmi-mutta-alku-takkuu-ei-voi-sanoa-etta-olisi-mennyt-ihan-putkeen/>>. Luettu. 2.3.2020

Vilka, Hanna. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet (ePub-versio). Helsinki: Tammi. Verkkodokumentti. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 18.3.2020.

World Health Organization (WHO). WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution. Verkkodokumentti. <
<https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>>. Luettu 5.3.2020

Opinnäytetyön tutkimuslupa

Tutkijan työpöytä

Page 1 of 2

HELSINGIN JA UUDENMAAN SAIRAANHOITOPIIRI

HYKS SAIRAANHOITOALUE: HUS-KUVANTAMINEN

Päätös tutkimusluvasta

Opinnäytetyön tekijä / tekijät:	Koivula Ville, Boor Ahmed
Yliopisto / amk:	Metropolia ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyön nimi:	HUS Diagnostiikkakeskus, radiologian vastuualue: Yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin
HUS tutkimuksen vastuuhenkilö:	Ulmanen Mirka
Opinnäytetyön ohjaaja / ohjaajat:	Patanen Heli, Nikupaavo Ulla

Tutkimuksen suorituspaikka

HYKS SAIRAANHOITOALUE: HUS-KUVANTAMINEN / Puolto, Järvenpää Raija, 14/02/2020

- Aineisto
- ☐ Potilaat/Omaiset, Lukumäärä:
 - ☒ Henkilökunta, Lukumäärä: 1000
 - ☐ Asiakirjat/Rekisterit, Lukumäärä:
 - ☐ Muu, mikä, Lukumäärä:

Tutkimusmenetelmät Kysely

Tutkimuslupa myönnetään edellyttäen, että tutkimusluvan saaja toimittaa tutkimuksen valmistuttua raportin tutkimusluvan myöntäjälle (R-lomake)

Muut ehdot:

Tutkimusluvan alkamispäivä:	23.02.2020
Tutkimusluvan päättymispäivä:	30.04.2020
Tutkimusluvan hyväksyjä:	Tervahartiala Pekka
Hyväksyjän tulosyksikkö:	HYKS SAIRAANHOITOALUE: HUS- KUVANTAMINEN
Hyväksyjän toimi:	HUS Diagnostiikkakeskus johtava ylilääkäri

Tutkimusluvan myöntämiseen liittyvät asiakirjat on tallennettu Tieteellisen tutkimuksen rekisteriohjelmaan (Tietu).

Saatekirje

Olemme kolmannen vuoden röntgenhoitajaopiskelijoita Metropoliaa ja teemme opinnäytetyötämme aiheesta "yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin".

Valitsemme opinnäytetyömme sen mielenkiintoisen ja tärkeän aiheen vuoksi. Röntgenhoitajina tulemme tekemään vuorotyötä ja hyvin toteutettu työvuorosuunnittelu on merkittävä osa työssäjaksamista. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina on HUS kuvantaminen. Rajaamme opinnäytetyömme Helsingin alueen sairaaloiden ja niiden alaisten terveyskeskustoimipisteiden röntgenien röntgenhoitajiin.

Meidät motivoi valitsemaan aiheen myös se, että hyvin toteutettuna opinnäytetyömme tuloksia pystyy käytännössä hyödyntämään työelämässä. Yksiköt pystyvät kartoittamaan röntgenhoitajien mielipiteitä ja kokemuksia yhteisöllisestä ja toiminnallisesta työvuorosuunnittelusta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Fokusoimme opinnäytetyömme erityisesti työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmaan, koska koemme niiden olevan erityisen tärkeitä hyvin toteutetun työvuorosuunnittelun puolesta.

Kyselyssä on kaksi strukturoitua kysymystä ja kolme avointa kysymystä. Kysely on suunniteltu röntgenhoitajien vastattavaksi. Olemme laatineet kyselyn siten, että vastaajien on helppo vastata kysymyksiin omien tuntemuksien mukaan. Käytämme aineiston analysoimiseen sisällönanalyysiä, ja pyrimme selvittämään asenteita ja kokemuksia liittyen yhteisölliseen ja toiminnalliseen työvuorosuunnitteluun, sekä ymmärtämään, parantaako tällainen työvuorosuunnittelu röntgenhoitajien työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

Kyselyyn vastaaminen vie n. 10 minuuttia ja kenenkään henkilötietoja ei tule ilmi mitenkään. Olisimme kiitollisia vastauksestasi.

Ystävällisin terveisin

Ahmed Boor & Ville Koivula

Kyselyn rakenne

1. Miten yhteisöllinen ja toiminnallinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiisi ja jaksamiseesi?
 - a) Erittäin myönteisesti
 - b) Melko myönteisesti
 - c) Erittäin kielteisesti
 - d) Melko kielteisesti
 - e) Ei vaikutusta
2. Miten pystyt mielestäsi itse vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun?
 - a) Hyvin
 - b) Melko hyvin
 - c) Huonosti
 - d) Melko huonosti
3. Miten mielestäsi työvuorosuunnittelussa voitaisiin enemmän huomioida terveyttä ja työhyvinvointia?
4. Minkälaisia epäkohtia olet huomannut työpaikallasi toteutettavassa yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa?
5. Miten työpaikallasi noudatetaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun toteuttamisessa?

Induktiivinen sisällönanalyysi

Taulukko 1. Yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa terveyden ja työhyvinvoinnin huomioiminen

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Toisille sopivat eri mittaiset työputket Kaikki ei sovi kaikille	Yksilöllisyyden huomioiminen	Työntekijälähtöisyys	Yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa terveyden ja työhyvinvoinnin huomioiminen
Joustavampi saldovapaiden pitäminen Työntekijöiden yksityisasioihin, esimerkiksi lapsiin liittyvä joustaminen työvuorojen suunnittelussa	Toiveiden toteutuminen		
Keskusteleminen työvuorojen pääkäisyyksistä Työvuoroista sopiminen kollegan kanssa	Työyhteisön avoimuus	Yhteisöllisyys	
Kierto tasapuoliseksi kaikille Pelisääntöjen läpi käynti yhdessä Pelisääntöjen peilaaminen omaan työyhteisöön	Esimiehen rooli Pelisäännöt		
Vähemmän illasta aamuun vuoroja Vältetään yksittäisiä vapaapäiviä Hankalien peräkkäisten työvuorojen välttäminen	Työaikaergonomia		

Taulukko 2. Epäkohdat yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Yhdistävä luokka
Piittaamattomuus muista työntekijöistä	Vuorojen epätasainen jako	Epäoikeudenmukaisuus	Epäkohdat yhteisöllisessä ja toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa
"Hyvien" vuorojen kahmiminen	Työntekijöiden luonne		
Ylibuukkaus tiettyihin vuoroihin			
"Kiltit" työntekijät saavat "huonot" vuorot			
Eri modaliteettien erilaiset vastuualueet	Eri modaliteettien erilaisten kuormittavuus	Toteutumaton ergonomia	
Tietyissä modaliteeteissa enemmän vastuuta esim. opiskelijat			
Viikonlopputöiden jälkeen kahden peräkkäisen vapaapäivän puuttuminen	Toteutumaton työaikaergonomia		
Yksittäiset vapaapäivät			
Työvuoroista ei keskustella	Keskustelemattomuus	Yhteisöllisyyden puute	
Pelisääntöjä ei ole käyty läpi			
Työvuorot suunnitellaan pienessä piirissä	Avoimuuden puute		

Taulukko 3. Yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka	Yhdistävä luokka
Omien ja muiden työntekijöiden vahvuuksien tiedostaminen	Yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun kehittäminen omaan yksikköön sopivaksi	Yhteisöllisyys	Yhteisöllisen ja toiminnallisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt
Keskusteleminen ja muistuttelu koskien pelisääntöjä	Muiden huomioon ottaminen / Kokonaiskuvan katsominen		
Osaston koko	Tiivis työyhteisö	Esimiehen tärkeä rooli	
Tiukempi suhtautuminen pelisääntöjen noudattamiseen	Tasapuolisuuden huomioiminen		