



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Janette Räisänen

---

# Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutukset Eskoossa

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden  
Sosionomi (AMK)

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto:

Tekijä: Janette Räisänen

Työn nimi: Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutukset Eskoossa

Ohjaaja: Katariina Perttula, Lehtori

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 44

Liitteiden lukumäärä: 4

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työntekijöiden yhteisöllisen työvuorosuunnittelukäytännön vaikutuksia Eskoossa. Tämä opinnäytetyö on tilaustyö Eskoon sosiaalipalveluiden kuntayhtymältä. Eskoossa on käytössä Titania -vuorosuunnitteluohjelma ja siihen kuuluva Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu -lisäosa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelukäytäntö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin ja ovatko he tyytyväisiä uuteen käytäntöön. Tavoitteena oli myös selvittää kehittämistarpeita yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena, mutta siinä oli myös laadullisia piirteitä. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella kesällä 2020. Kysymykset liittyivät työhyvinvointiin, vuorotyöhön ja yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 32 työntekijää. Kyselylomakkeen kerätty aineisto käsiteltiin Excel-tilasto-ohjelman avulla. Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin suoria jakaumia. Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisesti. Avointen kysymysten vastauksista laskettiin, kuinka usein sama asia toistuu aineistossa.

Tutkimuksesta selvisi, että yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun ollaan osittain tyytyväisiä, mutta siinä ilmeni myös haasteita. Tutkimuksen mukaan suurin haaste työntekijöiden mielestä oli se, että työntekijöitä ei kuunneltu, eikä paikallistuntemusta löytynyt tarpeeksi. Listat lähetettiin toiseen kaupunkiin suunnittelijoille, jotka hienosäätivät työvuorot lopulliseen muotoon. Vastaajat kokivat, että hienosäätö muutti työvuoroja liikaa. Joissakin kysymyksissä oli isoja hajontoja vastauksissa. Tutkimuksesta selvisi myös, että yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta tulee kehittää, jotta se toimisi paremmin Eskoossa.

<sup>1</sup> Asiasanat: yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, vuorotyö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Janette Räisänen

Title of thesis: Effects of Communal Shift Planning in Eskoo

Supervisor(s): Katariina Perttula, PhD, Principal Lecturer

Year: 2021

Number of pages: 44

Number of appendices: 4

---

The purpose of this thesis was to study the effects of the communal shift planning practice of workers in Eskoo. This thesis is a contract work from the Municipality of Social Services in Eskoo. Eskoo has a Titania shift planning program and a communal shift design add-on. The goal of the thesis was to find out, through an electronic questionnaire, how collective shift planning practice has affected workers' well-being, and whether they are satisfied with the new practice. The aim was also to identify development needs for communal shift planning.

The methodology of this study is quantitative, with qualitative features added. The data was collected via electronic questionnaire, which was sent to the respondents in summer 2020. Questions were related to the wellbeing at work, shift work and communal shift planning. A total of 32 workers participated in the survey. The data collected in the questionnaire was processed using the Excel statistics program. Direct distributions were used as a method of analysis of the study. Open questions were qualitatively analyzed. From the answers to the open questions, it was calculated how often the same content repeats in the data.

The study found that communal shift planning is partly welcomed. However, it also presented challenges. According to the study the biggest challenge among the workers was that their voices were not heard and that the planners of the shift planning program did not possess enough knowledge of the regional differences. Some of the questions had big scatters in the answers. The study also found that communal shift planning needs to be developed in order to work better in Eskoo.

<sup>1</sup> Keywords: communal shift planning, well-being at work, shift work

# SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva- ja kuvioluettelo.....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	8
2.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	8
2.2 Työelämätahon kuvaus .....	8
2.3 Aiemmat tutkimukset aiheesta.....	9
3 TYÖHYVINVOINTI VUOROTYÖSSÄ.....	11
3.1 Työhyvinvointi käsitteenä .....	11
3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	11
3.3 Työkyky.....	13
3.4 Vuorotyön määritelmä ja vuorotyön vaikutukset terveysteen .....	14
4 TYÖVUOROSUUNNITTELU .....	16
4.1 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu .....	16
4.2 Työvuorosuunnitteluun vaikuttavat tekijät.....	16
4.3 Työvuorosuunnittelun hyviä piirteitä .....	17
4.4 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyödyt.....	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄ .....	19
5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi .....	19
5.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteuttaminen .....	19
5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	21
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	22
6.1 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vuorotyössä työhyvinvoinnin näkökulmasta.....	22
6.2 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu organisaatitasolla.....	28
6.3 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittäminen .....	33

7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
8 POHDINTA.....	39
LÄHTEET .....	41
LIITTEET .....	44

## Kuva- ja kuvioluettelo

Kuva 1. Työkykytalo.....	14
Kuvio 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012). .....	12
Kuvio 2. Mahdollisuus ennakoida, koska töissä ja koska vapaalla. ....	22
Kuvio 3. Työn ja oman elämän yhteensovittaminen yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. ....	23
Kuvio 4. Motivaation lisääntyminen työssä. ....	24
Kuvio 5. Työn säännöllisyys yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. ....	25
Kuvio 6. Kuormituksen vähentyminen yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. ....	26
Kuvio 7. Vaikutusmahdollisuudet yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.....	27
Kuvio 8. Pelisääntöjen ja reunaehtojen huomioiminen yksilö ja työyhteisötalossa. ....	28
Kuvio 9. Miehistystarpeen huomioiminen yhteisötasolla.....	29
Kuvio 10. Esimiehen tuki yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.....	30
Kuvio 11. Paikallisen sopimuksen toteutuminen yksikössä.....	30
Kuvio 12. Riittävä aika työvuorojen suunnitteluun ja riittävä koulutus yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. ....	31
Kuvio 13. Uuden ja vanhan työvuorosuunnittelukäytännön vertaaminen.....	32
Kuvio 14. Työvuorojen toteutuminen tasapuolisesti ja työyhteisön sopimat pelisääntöjen selvyys yksikössä. ....	33
Kuvio 15. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyvät ja haasteet puolet. ....	37
Kuvio 16. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämideoita. ....	38

# 1 JOHDANTO

Suomessa noin joka viides tekee vuorotyötä. Eniten vuorotyöläisiä on sosiaali- ja terveystalalla. (Niinistö 2021.) Noin kolmannes työntekijöistä tekee vuorotyön luonteista jaksotyötä kuntasektorilla. (Härmä ym. 2019, 11). Sosiaalialan ammattilaiset voivat työskennellä muun muassa lastensuojelussa, vanhustyössä, mielenterveys- ja päihdetyössä sekä vammaistyössä. Osa työtehtävistä on väistämättä myös vuorotyötä. Sosiaalialan ammattilaisten tehtäväkuvaan kuuluu auttaa ihmisiä elämäntilanteiden hallinnassa ja erilaisissa kriisitilanteissa. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 1.3.2021].)

Vuorotyön vaikutuksista työntekijän kokonaisvaltaiseen terveyteen löytyy useita tutkimustietoja. Esimerkiksi Työterveyslaitos on tehnyt monia tutkimuksia vuorotyöstä. Erityisesti tutkimuksia on teetetty yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Vuorotyöllä on löydetty yhteyksiä erilaisiin oireisiin ja sairauksiin. Epäsäännöllinen työaikajärjestely häiritsee ihmisen fysiologista vuorokausirytmää myös sosiaalisesti ja psyykkisesti. Tutkimusten mukaan työvuorojärjestelmän kehittäminen voi vähentää vuorotyön aiheuttamaa räsitusta. (Fagerström ym. 2016, 57–58).

Tein opinnäytetyön tilaistyönä Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymälle, Titania -projektin työntekijöille. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sähköisen kyselylomakkeen avulla, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelukäytäntö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin ja ovatko he tyytyväisiä uuteen käytäntöön. Tavoitteena on myös selvittää kehittämistarpeita yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työntekijöiden yhteisöllisen työvuorosuunnittelukäytännön vaikutuksia Eskoossa.

## 2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämä opinnäytetyö on tilaustyö Eskoon sosiaalipalveluiden kuntayhtymältä. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työntekijöiden yhteisöllisen työvuorosuunnittelukäytännön vaikutuksia työyhteisössä. Eskoossa on käytössä Titania -vuorosuunnitteluohjelma ja siihen kuuluva lisäosa, joka mahdollistaa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sähköisen kyselylomakkeen avulla, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelukäytäntö on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin ja ovatko he tyytyväisiä uuteen käytäntöön. Lisäksi toisena tavoitteena on selvittää yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämistarpeita.

Työntekijät vastasivat yhteensä kolmeen kysymykseen:

- miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin?
- miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on parantanut tyytyväisyyttä työhön?
- miten yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tulisi kehittää?

Lisäksi vastaajat pystyivät jättämään avointa palautetta.

### 2.2 Työelämätahon kuvaus

Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymä tarjoaa asiakkailleen sosiaalihuollon erityispalveluja eli vammaispalveluja, lastensuojelua ja työikäisten palveluja. Eskoo toimii sekä Etelä-Pohjanmaan että Pohjanmaan alueilla. Palvelukeskukset sijaitsevat Seinäjoella, Vaasassa (Tervajoki), Kristiinankaupungissa sekä Pietarsaaressa. Tutkimusta tehtäessä Eskoossa oli kaksitoista vuorotyön luonteista yksikköä. (Eskoo, [viitattu 27.3.2020].)

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on otettu käyttöön Eskoossa vuonna 2019, jolloin eri yksiköt siirtyivät vaiheittain yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Työvuorosuunnittelukäytäntöä toteutetaan niissä yksiköissä, joissa tehdään vuorotyötä. Näitä ovat asumisen palvelut, lastensuojelu, lapsiperheiden palvelut ja psykososiaaliset palvelut. Tutkimus on ajankohtainen, sillä Titania -projektin työntekijät halusivat saada selville yhteisöllisen työvuorosuunnittelun

vaikutuksia Eskoossa. Lisäksi sosiaalialan näkökulmasta katsottuna yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ei ole tehty tarpeeksi tutkimusta, joten opinnäytetyö tulee tarpeeseen.

### 2.3 Aiemmat tutkimukset aiheesta

Vuorotyön vaikutuksista terveyteen on tehty useita eri tutkimuksia. Esimerkiksi Työterveyslaitos on tehnyt useita tutkimuksia vuorotyöstä, varsinkin työaikojen kehittämistä. Tutkimusten mukaan vuorotyöllä on vaikutusta erilaisiin oireisiin ja sairauksiin. Tutkimusten mukaan jopa kymmenelle prosentille kolmivuorotyöntekijöistä kehittyy vuorotyön myötä unihäiriöitä (Hakola 2007, 23).

Työterveyslaitos on tutkinut vuosina 2015–2018 organisatoristen työaikainterventioiden ja työaikojen vaikutuksia ja vaikuttavuutta työhyvinvointiin, työuriin ja työtapaturmiin kuntasektorilla. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkimustiedon tuottaminen työaikojen kuormittavuuden arvioimisesta vuorotyön jaksotyössä. Aineisto kerättiin kuudesta terveydenhuollon kuntayhtymästä tai sairaanhoitopiiristä Tampereelta ja Helsingistä. (Työterveyslaitos 2019, 14). Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla oli ollut positiivisia vaikutuksia työntekijöiden sairauspoissaoloihin. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä väheni 6–10 prosentilla yksikkötasolla. Lisäksi tutkimustulosten mukaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu oli vaikuttanut myönteisesti työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin työajoista, sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottumiseen. (Härmä ym. 2019, 47-48, 67.) Tutkimustuloksista selvisi myös, että yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton onnistuminen edellyttää avointa keskustelua työvuorosuunnittelun pelisäännöistä (Härmä ym. 2019, 69).

Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta on tehty joitakin opinnäytetöitä. Aiheina ovat olleet esimerkiksi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittäminen, siirtymävaihe, sekä yleisesti käyttökokemuksia. Aiheeseen liittyvät opinnäytetyöt ovat suurimmaksi osaksi YAMKin opinnäytetöitä Theseuksen perusteella. Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun liittyviä opinnäytetöitä on tehty erityisesti terveydenhuollon puolelle.

Sairaanhoitajaopiskelijat Kaustara ja Lehtinen (2019) tekivät Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin toiminnallisen opinnäytetyön, jossa he kehittivät yhteisöllistä työvuorosuunnittelua yhdellä sairaanhoitopiirin vastuualueella. Heidän opinnäytetyönsä mukaan suurin osa henkilökunnasta piti yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Henkilökunta oli esimerkiksi kokenut

työvuorosunnittelukäytännön parantaneen heidän työhyvinvointiaan. Tutkimuksen mukaan yhteisöllinen työvuorosunnittelu ei kuitenkaan toiminut täysin moitteetta. Ongelmana oli muun muassa se, että aina samat työntekijät vaihtavat ja joustavat työvuoroissa.

Ylemmän AMK:n opiskelijat Hänninen ja Mäyränpää (2019) tutkivat YAMK- opinnäytetyössään TAYSin sisätautien vastuualueen ja keuhko-, iho-, ja allergia vastuualueen vuodeosastojen työntekijöiden kokemuksia yhteisöllisestä työvuorosunnittelusta. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus. Aineistoa kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Tulosten perusteella työntekijät ymmärtävät yhteisöllisen työvuorosunnittelun työyhteisön tarpeita huomioivana, omista tarpeista lähtevänä sekä työyhteisön kanssa tehtävänä työvuorosunnitteluna. Tuloksista käy ilmi, että yhteisöllinen työvuorosunnittelu huomioi työntekijöiden henkilökohtaisen elämän ja mahdollistaa vanhaa työvuorosunnittelukäytäntöä paremmin työn ulkopuolisen elämän. Työntekijät toivat esille, että yhteisöllisen työvuorosunnittelun edistäviksi tekijöiksi koettiin tasapuolisuus, joustavuus sekä omien vuorojen toteutuminen suunnitellusti. Estäviksi tekijöiksi työntekijät kokivat sen, että työvuorolistaa suunniteltaessa jätetään huomioimatta työntekijöiden osaaminen ja yhteisöllisyys. Lisäksi he huomauttivat, että pelisääntöjä ei aina noudatettu. Tulosten perusteella esimiehen toivottiin puuttuvan työvuorosunnittelun tasapuolisuuteen ja pelisääntöjen noudattamiseen. Tuloksista nousee esille, että yhteisöllisen työvuorosunnitteluohjelmaa tulisi kehittää. Myös yhteisöllisen työvuorosunnittelun pelisääntöjen kertaaminen ja sovittujen suunnittelukäytäntöjen kehittäminen koettiin tärkeäksi.

## 3 TYÖHYVINVOINTI VUOROTYÖSSÄ

### 3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite. Työhyvinvointia on alettu tutkia ensimmäisen kerran 1920-luvulla lääketieteellisessä fysiologisessa stressitutkimuksessa. Myöhemmin näkökulma on laajentunut ja työhyvinvoinnissa on alettu kiinnittää huomiota työstä yksilölle aiheutuviin psykologisiin reaktioihin ja työn kuormittavuuden vaikutuksiin ja näistä aiheutuviin sairauspoissaoloihin. (Manka, [viitattu 22.7.2020].) Työturvallisuuslaissa on määritelty työhyvinvoinnin perusta. Lain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen. Työturvallisuuslaissa korostetaan työntekijöiden työkyvyn turvaamista ja ylläpitämistä. Lisäksi lakiin on kirjattu työntekijöiden työtaturmien, ammattitautien sekä työympäristöstä ja muista työstä johtuvien fyysisen ja henkisen terveyden ennaltaehkäisy ja torjuminen. (L 23.8.2002/738.) Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluvat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen sekä henkinen työhyvinvointi. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueita ei tule tarkastella yksittäin, vaan ne vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa. Jos jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa on puutetta, tulee se heijastumaan helposti myös toisiin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11–12.)

Juutin ja Salmen (2014, 37) mukaan työhyvinvointi käsitettä on mahdotonta määritellä täysin yksiselitteisesti, koska jokaisella ihmisellä elämä ja hyvinvointi jäsentyvät erilaisiksi. Mamian mukaan (2009, 20–21) työhyvinvoinnista puhuttaessa ei vaivauduta miettimään, mitä työhyvinvoinnin käsite sisältää. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa fyysistä terveyttä ja työkykyä, tyytyväisyyttä työpaikkaan ja työhön sekä työn ja muun elämän välistä tasapainoa (Melin ym. 2009, 20–21).

### 3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin ja sen kokemiseen vaikuttavat monien eri tekijöiden yhteisvaikutukset. Niihin vaikuttavat työnpaikan ja työyhteisön lisäksi esimerkiksi työntekijän oma terveydentila ja elintavat sekä muu elämäntilanne. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös johtamistapa, työyhteisö ja itse työ. Pessimistisen elämänasenteen omaavat henkilöt kuormittuvat pienistäkin ristiriititekijöistä, joka heijastuu kielteisesti myös koettuun työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 12, 192.)

Työhyvinvoinnin näkyvä osa on **fyysinen työhyvinvointi**, johon vaikuttavat muun muassa fyysiset työolosuhteet sekä työn fyysinen kuormitus. Työpaikan työvälineet, melu, lämpötila ja siisteys liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin. Tämä osa-alue korostuu fyysisissä työtehtävissä, mutta myös esimerkiksi asiakastyö voi olla fyysistä, jolloin jotkin kehon osista rasittuvat tosia enemmän. **Psyykkiseen työhyvinvointiin** vaikuttaa muun muassa työilmapiiri ja työn stressaavuus. Tämä osa-alue korostuu asiantuntijatehtävissä. Henkilöstön tukeminen, työn jakaminen henkilöstön kesken ja työn, vapaa-ajan ja levon huolehtiminen edistää psyykkistä työhyvinvointia. Yksilön mielenterveyttä edistää se, kun hän kokee työtehtävänsä mielekkääksi. **Sosiaalinen työhyvinvointi** sisältää mahdollisuuden kanssakäymisen työkavereiden kesken. Työkavereihin tutustuminen ihmisinä liittyy osaltaan sosiaaliseen työhyvinvointiin. On helpompaa lähestyä työkaveria työasioista, kun tuntee hänet henkilökohtaisella tasolla. Virolainen ottaa esille Toimi-lehden kyselyn, johon 75 % vastaajista koki, että työpaikalla viihtymistä lisää ystäväystyminen työkavereihin. Puolet vastaajista koki, että työpaikalla syntyneet ystävyysuhteet lisäävät motivaatiota. Joka kolmas vastaajista kokivat myös, että ystävyysuhteiden ansiosta myös työteho voi parantua työpaikalla. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu myös **henkinen työhyvinvointi**, jonka Virolainen on halunnut nostaa omaksi osa-alueeksi. Henkinen työhyvinvointi liittyy siihen, miten asiakkaita kohdellaan ja miten työkaverit kohtaavat toisensa. Työstä nauttiminen ja koetun työn tekemisen merkityksellisyys liittyvät työpaikan henkiseen hyvinvointiin. Myös tunne työorganisaation ja oman työn arvomaailman kohtaamisesta vaikuttavat tähän. (Kuvio 1.), (Virolainen 2012, 7–27.)



Kuvio 1. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012).

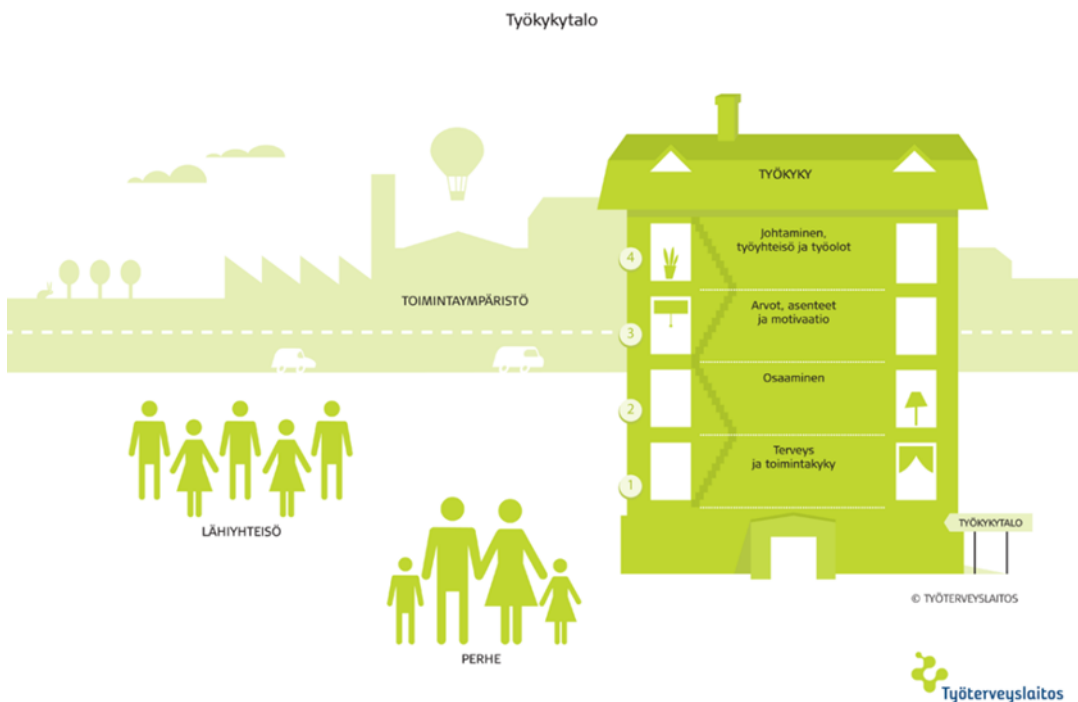
Mankan mukaan (2006, 167) hyvinvointia lisää työn hallinnantunteen lisääminen. Kun työntekijöille annetaan mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä tavoitteisiin ja pelisääntöihin, lisää tämä työntekijöiden hallintaa. Kun työntekijällä on mahdollisuuksia omaan työhön vaikuttamiseen, puhutaan työn hallinnasta. Tuottavuus ja hyvinvointi ovat tässä tärkeitä tekijöitä. (Manka 2006, 188.) Suonsivun mukaan (2014, 45) työn hallinta tarkoittaa vaikutusmahdollisuuksien lisäksi työntekijän valtaa ja vaikuttamista työn sisältöön ja olosuhteisiin. Muun muassa työn monipuolisuus ja osallistuminen työtä koskeviin päätöksentekoihin vaikuttavat kokemuksiin työn hallinnasta. Lisäämällä mahdollisuutta työaikojen hallintaan edistetään työntekijöiden hyvinvointia (Suonsivu 2014, 45.) Erityisesti naisten terveydelle on havaittu olevan merkitystä hyvästä työaikojen hallinnasta. Se lievittää kokopäivätyön ja kotityön yhteiskuormitusta (Ala-Mursula 2006, 53–60).

### 3.3 Työkyky

Työkyvyn käsitteeseen ei ole löydetty yhtenäistä määritelmää, jonka esimerkiksi terveydenhuolto, työnantajat ja työntekijät hyväksyisivät. Tutkimusten myötä työkyky määritelmänä on muodostunut moniulotteisemmaksi ja monipuolisemmaksi. Työkyky on yksilön, hänen työnsä ja ympäristön yhteinen määritelmä, ei ainoastaan yksilön ominaisuus. Työkyvyn laajuuden määritelmän ratkaisee se, miten työ ja työhön liittyvät erilaiset toimijat ja tekijät sekä näiden roolin määritellään. Toimintakyky, terveys, osaaminen, elintavat, asenteet ja arvot, työn erilaiset piirteet sekä elämäntilanne ja yksilön lähiyhteisö ovat keskeisiä määrittäjiä työkyvylle. (Gould ym. 2006, 18–20.)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä nelikerroksisena talona. Työkykytalon ensimmäisessä kerroksessa on terveys ja toimintakyky. Työkyvyn perustan muodostaa fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Työkykytalon toisessa kerroksessa on osaaminen. Osaamisen perusta luo työntekijän hyvä peruskoulutus ja ammatilliset tiedot ja taidot. Työntekijän työkyvyn kannalta on tärkeää päivittää jatkuvasti tietoja ja taitoja eli niin sanottu elinikäinen oppiminen. Työkykytalon kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio, jossa myös työelämä ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Työkykyyn vaikuttavat merkittävästi oma asenne työntekoon. Työkykyä vahvistaa se, kun kokee työn mielekkäänä ja sopivan haasteellisena. Työkykyä sen sijaan heikentää, jos työ koetaan pakolliseksi osaksi elämää. Se voi pahimmillaan johtaa ennenaikaiseen syrjäytymiseen ja työelämästä luopumiseen. Työkykytalon neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja

työolot. Tässä kerroksessa kuvataan työpaikkaa konkreettisesti, työyhteisö ja organisaatio sekä työ ja työolot. Tämän kerroksen keskeinen osa on esimiestyö ja johtaminen, sillä heillä on vastuu ja velvollisuus kehittää ja organisoida muun muassa työpaikan työtoimintaa. (Kuva 1.) (Työterveyslaitos, [viitattu 10.10.2020].) Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa tutkimusten mukaan myös johtaminen (Juuti 2006, 83).



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, [viitattu 10.10.2020]).

### 3.4 Vuorotyön määritelmä ja vuorotyön vaikutukset terveysteen

Kunnallisen yleisen virka ja työehtosopimuksen mukaan ”vuorotyöllä tarkoitetaan 7 §:n mukaisesti järjestettyä kaksivuorotyötä tai Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen liitteiden 5 ja 6 mukaista kolmivuorotyötä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat ennakoitavasti määrätyn ajanjakson ja jossa viranhaltijat ja työntekijät suorittavat samankaltaista työtä” (KVTES 2020–2021b). Työntekijää ei lueta vuorotyön tekijäksi, jos hän tekisi vain tiettyä vuoroa, kuten yövuoroa. Vuorotyössä vaihtuu työvuorot säännöllisesti ennakoitavasti sovituin ajanjaksoin (Tilastokeskus, [viitattu 10.10.2020]).

Vuorotyötä on tutkittu paljon terveyden vaikutusten näkökulmasta. Tutkimustietojen mukaan vuorotyöllä on lukuisia yhteyksiä erilaisiin oireisiin ja sairauksiin, muun muassa unihäiriöihin, sairauspoissaoloihin, sydän- ja verenkiertoelinten tauteihin sekä ruoansulatusoireisiin ja aineenvaihduntahäiriöihin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 19.)

Tuore tutkimus vahvistaa, että naiset, jotka tekevät vuorotyötä, sairastuvat todennäköisemmin tyyppin 2 diabetekseen (Wenzhen ym. 2019, 1013–1024). Härmän ym. mukaan (2014, 5). Vyas ym. (2012) arvioivat, että seitsemän % sydän- ja verisuonisairauksista johtuu vuorotyöstä. Vuorotyöhön liittyvistä terveyshaitoista on kuitenkin ristiriitaisia eri tutkimustuloksia, minkä uskotaan johtuvan vuorotyön puutteista ja eroavaisuuksista vuorotyön kuormitustekijöiden (esim. yövuorojen määrä) arvioinnissa.

Epäsäännölliset työajat on todettu aiheuttavan vuorotyötä tekeville enemmän stressiä, väsymystä sekä hermostuneisuutta. Vuorotyöstä aiheutuvista unihäiriöistä kärsii noin 10 % vuorotyötä tekevistä. Unihäiriöt ilmenevät toistuvana poikkeavana väsymyksenä tai normaaliin nukkumisaikaan liittyvänä unettomuutena, joka osuu aikoihin, jolloin on töitä, mutta ei esimerkiksi lomien aikana. Vuorotyössä nukuttu uniaika lyhenee vuorokaudessa. Pelkästään aikaisissa aamuvuoroissa ja yövuoroissa uni lyhenee, kun taas vapaapäivien aikana uni pitenee. (Partonen 2020.)

## 4 TYÖVUOROSUUNNITTELU

### 4.1 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu

Työntekijöiden suunnittelemaa työvuorolistaa kutsutaan työaika-autonomiaksi. Tätä voi kutsua myös yhteisölliseksi työvuorosuunnitteluksi. Hakola ja Kalliomäki-Levanto puhuvat teoksessaan osallistuvasta työvuorosuunnittelusta, jota voi myös vertailla yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun, koska näissä molemmissa on samanlaisia piirteitä. Työaika-autonomisessa työvuorosuunnittelussa työyhteisöllä ja työntekijöillä on itsemääräämisoikeus omien työvuorojen suunnitteluun reunaehdot huomioiden. Työaikalaki, KVTES, yksikön ja organisaation toiminta sekä paikalliset sopimukset ovat reunaehtoja yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. Tavoitteena on työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä tehokkuuden parantaminen. Kuitenkin vastuu kaikkien työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioinnin oikeidenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta sekä yksikön toiminnan sujuvuudesta on koko työyhteisöllä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49–50.)

### 4.2 Työvuorosuunnitteluun vaikuttavat tekijät

Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa on otettava huomioon virka- ja työehtosopimukset, työaikalaki sekä organisaation toimintaan vaikuttavat rajat (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49). Euroopan unionin jäsenvaltioissa tulee noudattaa työaikadirektiiviä. Sen tarkoituksena on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevia vähimmäisvaatimuksia työajan järjestämistä varten (2003/88/EY). Uusi työaikalaki astui voimaan Suomessa 1.1.2020. Työaika tulee olla järjestetty jaksotyössä niin, että kolmen viikon pituisen ajanjaksolla yksittäisillä työntekijöillä on enintään 120 tuntia työtä. Uuden työaikalain myötä 24 tunnin aikana on annettava työntekijälle vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työn järjestelyihin liittyvistä syistä lepoaikaa voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Viikkolevon antamista ei enää kytketä kalenteriviikkoon. (L 5.7.2019/872.)

Uusi kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) on voimassa 1.4.2020 - 28.2.2022. Uuden KVTESin astuessa voimaan kilpailukyky sopimus päättyi 30.8.2020. Tämä muutos vaikutti työaikoihin. Jaksotyössä kolmen viikon työvuorolistassa säännöllinen työaika oli kilpailukyky sopimuksen mukaan 116 tuntia ja 15 minuuttia, kilpailukyky sopimuksen päättyessä

säännöllinen työaika on 114 tuntia ja 45 minuuttia (KVTES 2020). Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä muita työehtosopimuksia, koska tilaustyö toteutetaan julkisella sektorilla.

### 4.3 Työvuorosuunnittelun hyviä piirteitä

Työterveyslaitos on listannut hyviä työvuorosuunnittelun piirteitä. Toimivassa työvuorosuunnittelussa työntekijät voivat vaikuttaa työvuoroihin niin että työntekijät tekevät työvuoroluettelon yhteistyössä. Työvuorojen väli on vähintään 11 tuntia, mielellään 12–16 tuntia. Työterveyslaitos suosittelee 8–10 tunnin työvuoroja, jotka ovat kannatettavia turvallisuuden vuoksi. Suositeltavaa on, että työvuoroluettelot olisivat ennakoitavissa ja säännöllisiä. Lisäksi on suositeltavaa, että ne ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa mahdollisimman riittävän pitkälle ajalle. Yövuoroja ei suositella pidettäväksi yli neljää vuoroa peräkkäin, vaan että ne olisi jaksotettu niin, että työntekijällä on vain muutama yövuoro peräkkäin. Toivottavaa olisi, että vapaajaksot olisivat yhtenäisiä ja niitä olisi myös viikonloppuisin. Hyvä työvuorosuunnittelun piirre on myös vuorojärjestelmä, joka kiertää myötäpäivään. (Työterveyslaitos – suosituksia työvuorojen suunnitteluun [viitattu 27.3.2020]).

Säännöllisellä vuorojärjestelmällä on positiivinen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin (Työterveyslaitos & Hakola 2007, 74). Esimerkiksi ergonomisella työvuorosuunnittelulla voidaan vähentää vuorotyöstä muodostuvia haittoja. Ergonomisen työvuorosuunnittelun ideana on työvuorojen oikea kiertosuunta, kuten aamu-ilta-yö-vapaa, joka takaa riittävän levon. Tätä vuorojärjestelmää käyttäessä hyvinvointi lisääntyy vapaa-ajalla sekä työssä, unihäiriöt vähentyvät ja jaksaminen sekä kokonaisvireys parantuu. (Super, [viitattu 16.4.2021].)

### 4.4 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyödyt

Työn ja elämän yhteensovittaminen ja tehokkuuden parantaminen ovat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tavoite. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun sujuvuus on työyhteisön vastuulla. On otettava huomioon yksikön toiminta sekä työntekijöiden yksilölliset tarpeet oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus huomioiden. Esimerkkinä tästä voidaan mainita se, että miten otetaan huomioon työntekijöiden työvuorojen mieltymykset. Parempi työn hallinta, työmotivaatio ja työntekijöiden sitoutuminen ovat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun etuja. Työyhteisöllä on oltava selvät tavoitteet ja pelisäännöt, sekä johdon ja henkilöstön välinen vallitseva luottamus, jotka ovat edellytys yhteisölliselle työvuorosuunnittelun onnistumiselle.

Onnistumismahdollisuuksiin vaikuttavat myös yksilöiden suhtautuminen ja työilmapiiri. Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta voi syntyä ristiriitoja, tällöin työntekijöiden on tehtävä kompromisseja yhteisymmärryksessä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50–53). Kaikille työntekijöille ei sovi automaattisesti itsenäinen työvuorosuunnittelukäytäntö. Kun työntekijät otetaan mukaan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämiseen, toteuttamiseen ja arviointiin, onnistuu itsenäinen työvuorosuunnittelu työntekijöiltä paremmin. Yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla voi työtyytyväisyys parantua. Lisäksi työntekijöiden suunnitella työvuorojaan on mahdollista saavuttaa parempi tasapaino työelämässä, jolloin myös asiakastyön laatu ja tuottavuus paranevat. Jotta tämä toteutuisi, työntekijät tarvitsevat esimiehensä tukea. (Russell, Hawkins & Arnold 2012, 408–409.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄ

### 5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jossa on myös laadullisia piirteitä. Määrällistä tutkimusta voidaan nimetä tilastolliseksi tutkimukseksi. Tutkimustavassa selvitetään tutkittavaa aihetta kysymyksin, joilla kartoitetaan tutkittavaa asiaa lukumäärin ja prosenttiosuuksin sekä tuloksia kuvataan numeerisesti, mikä edellyttää riittävää ja laajaa otosta. Tutkimustuloksia voidaan havainnollistaa myös esimerkiksi kuvioiden avulla. Tällä tutkimustavalla ei välttämättä pystytä selvittämään riittävästi asioiden syitä, mutta yleensä pystytään kartoittamaan nykytilannetta. (Heikkilä 2014, 15–17.) Kvantitatiivisen tutkimuksen edellytys on riittävä teoreettinen ymmärrys ilmiöstä ennen aineistonkeruuta (Kananen 2015, 197).

Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytettiin suoria jakaumia, joita esitettiin kysymyksittäin. (Kananen 2015, 288). Kyselylomakkeen kerätty aineisto käsiteltiin Excel -tilasto-ohjelman avulla. Excel -ohjelmalla kysymyksistä luotiin taulukoita, joissa esitettiin yksittäisten muuttujien eri vaihtoehtojen saamia vastauksia. Vastausvaihtoehdot muutettiin prosenttiluvuiksi. Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisesti. Avointen kysymysten vastauksista laskettiin, kuinka usein sama asia toistuu aineistossa (Kananen 2015, 176).

### 5.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteuttaminen

Määrällisessä tutkimuksessa tavallisin aineiston keräämistapa on kyselylomake (Vilka 2015, 94). Tutkimuksessa käytettiin sähköistä kyselylomaketta, joka luotiin Webropol -ohjelmalla. Kyselylomakkeessa oli vakioituja kysymyksiä eli kaikilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Aineiston keräämistapa sopi tähän tutkimukseen, kun oletus oli, että tutkittavia on paljon ja he työskentelevät eri yksiköissä. (Vilka 2007, 28.)

Kyselylomake jäsennettiin aiemmista tutkimuksista ja teoriasta, mutta ennen kaikkia on huomioitu työelämätahon toiveet. Kyselylomake pyrittiin luomaan helposti täytettävältä. Kysymykset liittyivät yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun, jonka teemoina olivat työhyvinvointi, yhteisöllinen työvuorosuunnittelu sekä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittäminen. Kyselylomake koostui monivalintakysymyksistä, jotka olivat väittämiä. Työhyvinvointiosiossa

kysymykset painottuivat enemmän yksilönäkökulmaan. Tässä osiossa oli tarkoitus saada tietoa työntekijöiden kokemuksista yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työn ja vapaa-ajan ennakkointiin, motivaatiosta, kuormituksesta, työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, vaikutusmahdollisuudesta sekä työn säännöllistymisestä. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun osiossa kysymykset painottuivat organisaatiotasolle, kuinka yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toteutuu Eskoossa. Nämä olivat monivalintakysymyksiä. Avoimina kysymyksinä olivat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämistarpeet sekä vapaa sana. Näillä kysymyksillä pyrittiin saamaan vastauksia siihen, mitä ja miten yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tulisi kehittää Eskoossa. Muut kolme kysymysteemaa olivat pakollisia, vapaa sana -kysymykseen sai vastata vapaasti. Kysymykset pyrittiin luomaan mahdollisimman yksinkertaisesti, jotta tutkittavat ymmärtäisivät kysymykset.

Sähköisessä kyselylomakkeessa oli yksi taustakysymys, jolla selvitettiin missä yksiköissä vastaajat työskentelevät. Koska vastauksia tuli epätasaisesti eri yksiköistä, päädyttiin siihen, että opinnäytetyössä ei analysoida vastauksia yksikkökohtaisesti vaan kokonaisvaltaisesti.

Ennen varsinaisen tutkimuksen toteuttamista kyselylomake testattiin työelämätahon kanssa sovituksessa yksikössä. Kyselylomakelinkki lähetettiin sähköpostitse saatesanoineen ja vastaajia pyydettiin kommentoimaan, mikäli kyselylomakkeessa on korjattavaa. Testikysely toteutettiin heinäkuussa 9.7.-12.7.2020. Kaksi työntekijää vastasi kyselyyn. Opinnäytetyön tekijä voi sokaistua omalle tekstilleen, joten kyselylomake kannattaa aina testauttaa ulkopuolisella (Kananen 2015, 204). Korjausehdotuksia ei tullut. Myös kyselylomake toimi moitteettomasti. Kyselylomaketta muokattiin kuitenkin niin, että kysymykset olivat pakollisia pois lukien paitsi vapaa sana, jotta tutkittavat vastaisivat kaikkiin pakollisiin kysymyksiin.

Varsinainen tutkimus toteutettiin viidessä eri yksikössä 17.7-2.8.2020 välisenä aikana. Tutkimus koski 80–100 työntekijää, testiyksikön työntekijät mukaan lukien. Tutkittaville lähetettiin sähköpostitse yksiköiden omaan sähköpostiosoitteeseen kyselytutkimuslinkki saatesanoineen. Teknisistä syistä tutkimusta jatkettiin 12.8.2020 saakka, koska osa yksiköiden sähköpostiosoitteista ei toiminut. Vastauksia tuli vähän pidentyneestä ajasta huolimatta. Tällöin vastauksia tuli yhteensä 17. Työelämätahon kanssa sovittiin, että tutkimus avataan kaikille Eskoon yksiköille, jossa toteutetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Kyselylomaketta muokattiin vielä tässä vaiheessa. Taustakysymysoosioon lisättiin vaihtoehtona avoin kohta, johon vastaaja pystyi nimeämään oman yksikkönsä, muiden valittujen yksiköiden lisäksi. Kyselylomake lähetettiin useampaan yksikköön alkuperäisestä suunnitelmasta

poiketen, joten kyselylomaketta oli helpompi muokata avoimella kohdalla, kuin että siihen olisi lisätty seitsemän uuden yksikön nimet. Työelämätahon edustaja laitto kyselytutkimuksen Eskoon omaan intraan opinnäytetyöntekijän puolesta, sillä ulkopuolisella ei ole pääsyä sinne. Kyselytutkimusta jatkettiin 30.8.2020 saakka. Työntekijöitä oli tällöin 300–400. Vastauksia tuli yhteensä 32 kappaletta.

### **5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Opinnäytetyössä pyritään noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyöntekijä tulee olla mahdollisimman rehellinen, huolellinen ja tarkka tutkimustyössä. Opinnäytetyössä on huomioitu tutkimusetiikka sekä olemassa olevaa lainsäädäntö, kuten henkilötietolaki ja tietosuojalaki. Aineistoa kerätään ja käsitellään asianmukaisella tavalla sekä tuloksia säilytetään ja tulokset esitetään niin, että nämä asiat eivät loukkaa tutkittavia, hyviä tieteellisiä tapoja eikä tiedeyhteisöä. (Vilkkä 2007, 90). Opinnäytetyössä kunnioitetaan kirjallisten lähteiden tekijöitä viittaamalla ja merkitsemällä ne lähteisiin asianmukaisella tavalla ja kirjallisten töiden ohjeita noudattaen (TENK [viitattu 10.6.2020]).

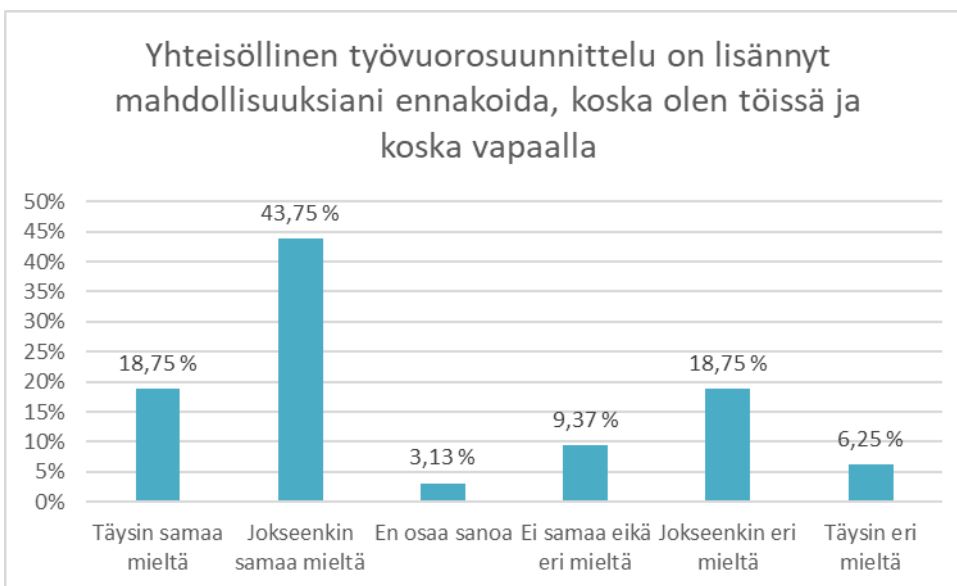
Tutkittavien yksityisyyttä ja yksityiselämän suojaa on pyritty kunnioittamaan. Tutkittavia on informoitu ja kerrottu mihin tarkoitukseen kyselylomake tulee, miten sitä säilytetään ja mitä kyselylomakkeelle tehdään tutkimuksen päättymisen jälkeen. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Kyselylomakkeessa ei kysytä tutkittavien henkilötietoja, ainoastaan se, missä yksikössä tutkittava työskentelee. Tätä tietoa ei julkaista opinnäytetyössä, näin tutkittavien anonymisyys pysyy. (Kuula 2007, 209–210). Ainoastaan opinnäytetyön tekijä käsittelee ja näkee kyselylomakkeet ja niiden vastaukset.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vuorotyössä työhyvinvoinnin näkökulmasta

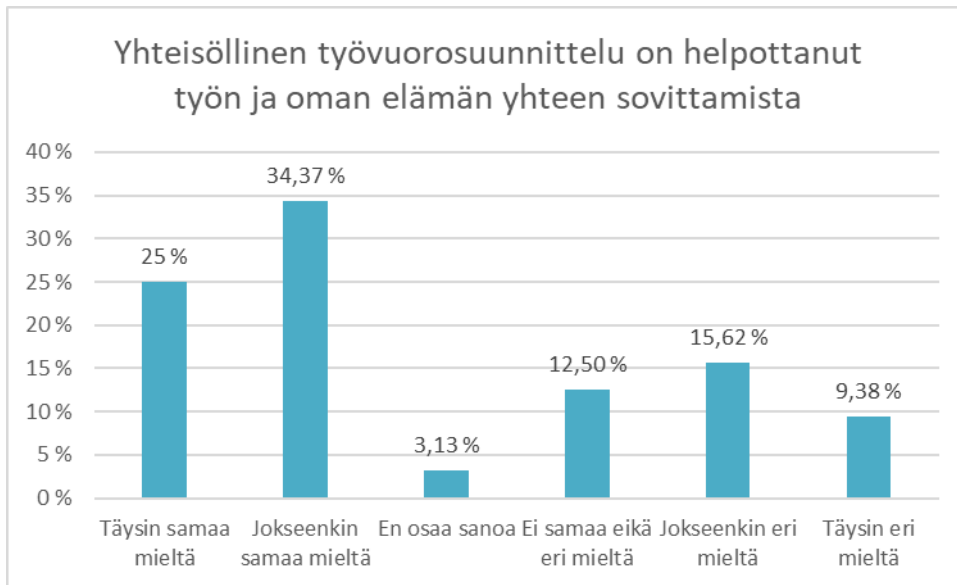
Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa väittämät painottuivat työhyvinvointiin. Kysymykset liittyivät muun muassa ennakoinnin mahdollisuuteen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kokemukseen sekä motivaation lisääntymiseen työhön.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vahvuutena pidettiin sitä, että yhteisöllisen työvuorosuunnittelun myötä työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työvuoroihin. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on lisännyt työvuorojen ennakointia. 60 % vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on lisännyt mahdollisuutta ennakoida työvuoroja. Tosin 25 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu olisi lisännyt mahdollisuutta ennakoida työvuoroja. (Kuvio 2).



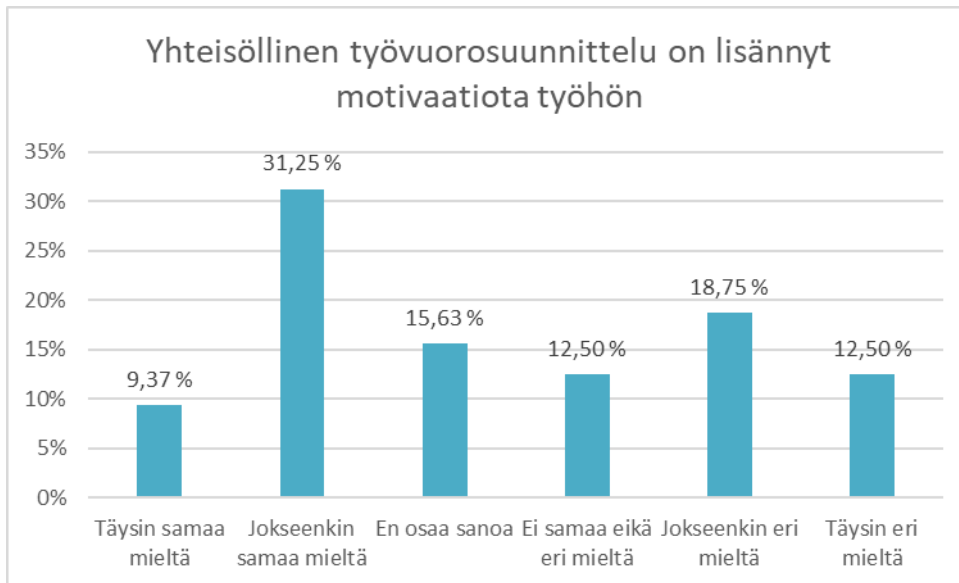
Kuvio 2. Mahdollisuus ennakoida, koska töissä ja koska vapaalla.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun ansiosta oman elämän yhteensovittaminen työn kanssa on helpottunut. Yli puolet vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on helpottanut työn ja oman elämän yhteensovittamista. Vastaajista tästä on täysin samaa mieltä 25 % ja jokseenkin samaa mieltä 34 %. Toisaalta neljännnes vastaajista ei näin kokenut. (Kuvio 3.)



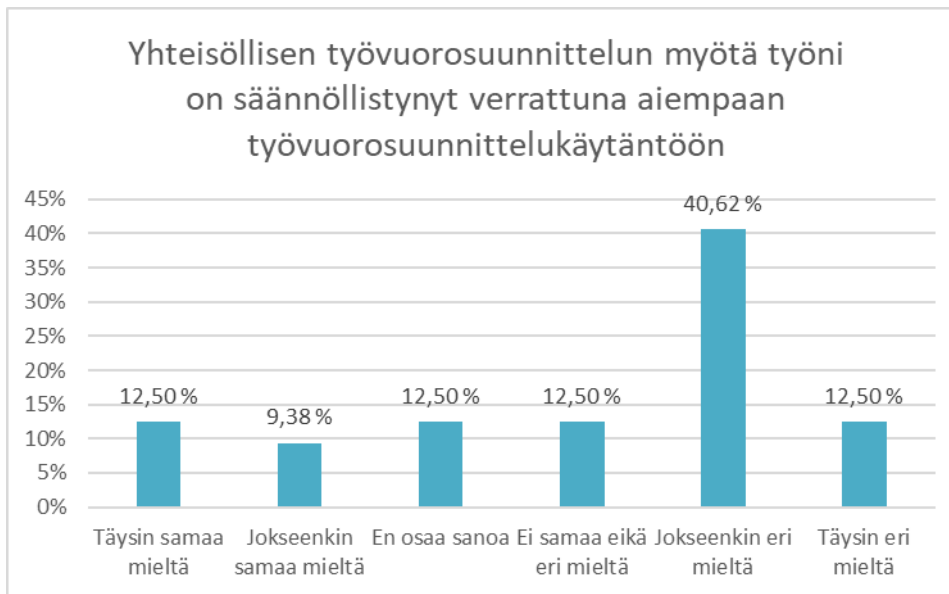
Kuvio 3. Työn ja oman elämän yhteensovittaminen yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työmotivaatioon oli suhteellisen iso hajonta. Yli 40 prosenttia oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää motivaatiota työhön. Kolmannes vastaajista ei kuitenkaan kokenut yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla olevan vaikutusta omaan henkilökohtaiseen työmotivaatioon. Alle 30 % vastaajista ei ollut mielipidettä tai ei osannut sanoa tähän kysymykseen. (Kuvio 4.)



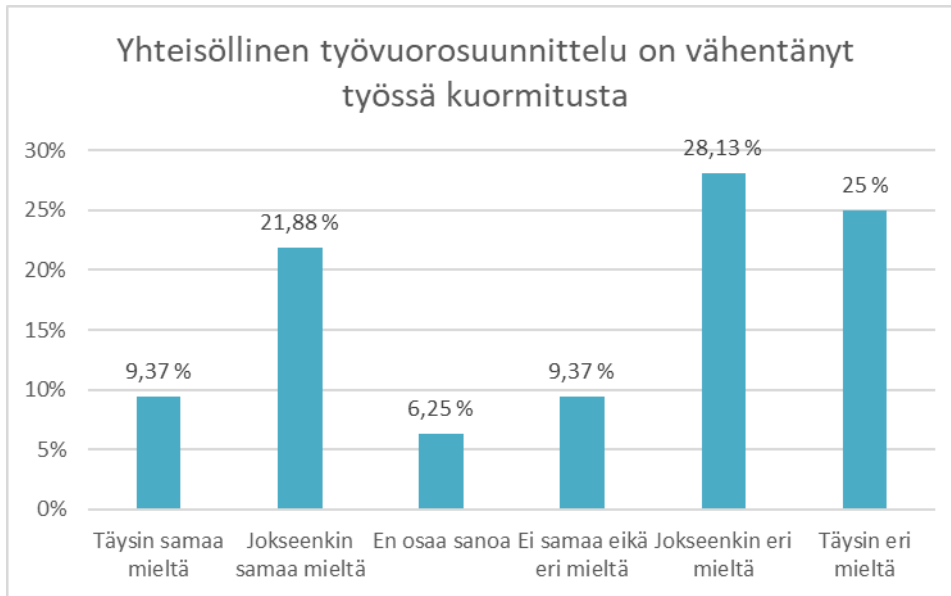
Kuvio 4. Motivaation lisääntyminen työssä.

Työvuorosuunnittelussa ei ollut vaikutusta kokemukseen työn säännöllistymisestä, vaikka koettiin, että oman elämän ja työn yhteensovittaminen on helpottanut yhteisöllisen työvuorosuunnittelun myötä. Yli puolet vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että yhteisöllisen työvuorosuunnittelun myötä työ olisi säännöllistynyt verrattuna aiempaan työvuorosuunnittelukäytäntöön. Vain alle 22 % vastaajien mielestä työ oli säännöllistynyt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun myötä. Neljänneksellä ei ollut mielipidettä tai ei osannut vastata tähän väittämään. (Kuvio 5.)



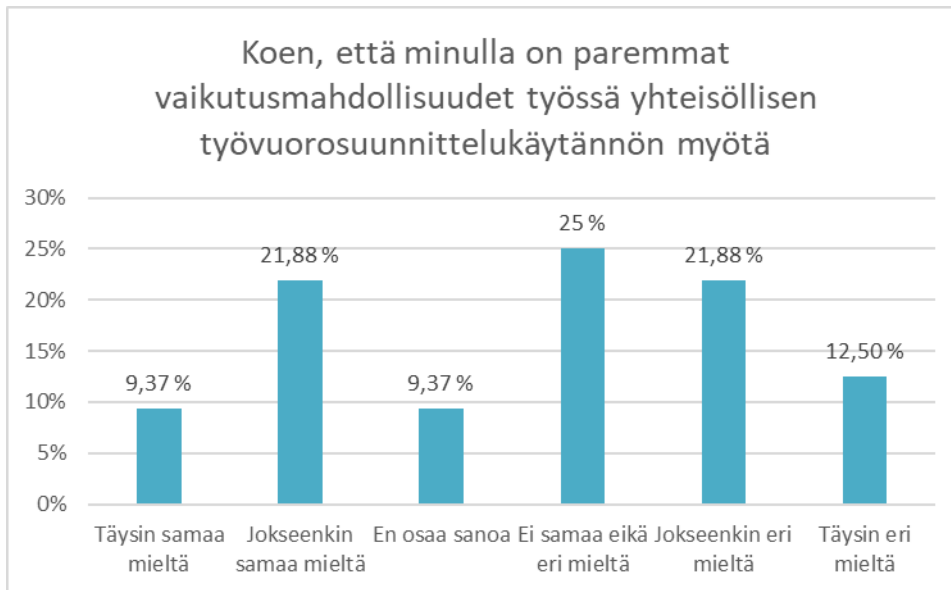
Kuvio 5. Työn säännöllisyys yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.

Tulosten perusteella suurin osa vastaajista koki, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei ole vähentänyt työssä kuormitusta. Kuitenkin vajaa kolmannes vastaajista koki, että yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla oli vaikutusta vähentyneeseen kuormitukseen työssä. Yli 15 % vastaajista ei osannut sanoa tai ei ollut mielipidettä tähän väittämään. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Kuormituksen vähentyminen yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.

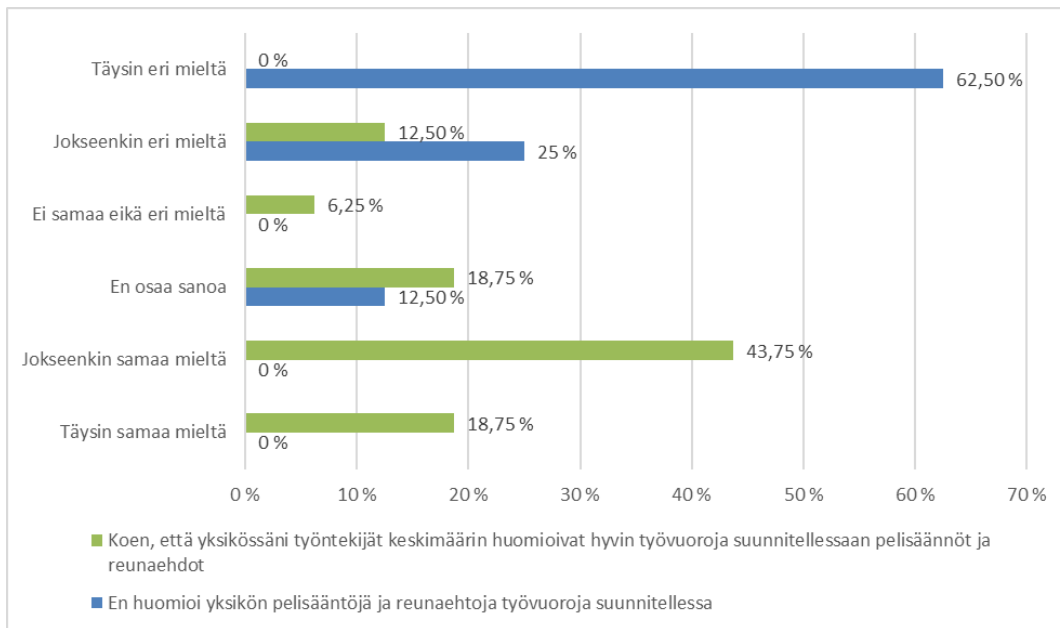
Työntekijöiden hyvinvointia edistää se, kun heille lisätään vaikutusmahdollisuuksia työaikojen hallintaan. Noin kolmannes 31 % vastaajista koki, että yhteisöllisen työvuorosuunnittelukäytännön myötä heillä oli paremmat vaikutusmahdollisuudet työssä. Kuitenkin vastauksissa on hajontaa, mitä kuvastaa myös se, että vastaajista 34 % ei osannut muodostaa asiasta mielipidettä ja kolmannes vastaajista koki, ettei heillä ole parempia vaikutusmahdollisuuksia työssä yhteisöllisen työvuorosuunnittelukäytännön myötä. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Vaikutusmahdollisuudet yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.

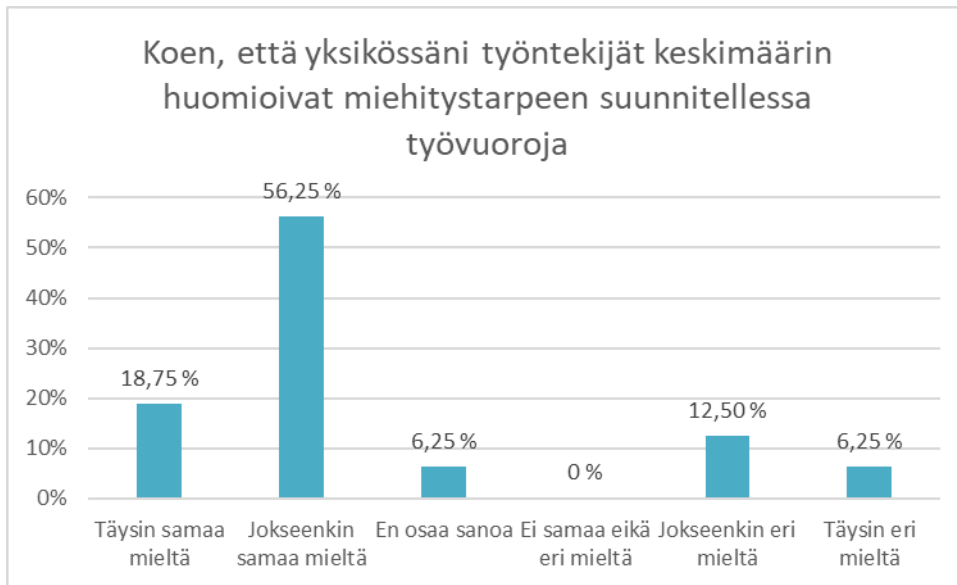
## 6.2 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu organisaatiotasolla

Kyselylomakkeen toisessa osiossa kysymykset painottuivat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiseen organisaatiossa. Vastaajat kokivat, että pelisäännöt ja reunaehdot huomioitiin suunnitellessa työvuoroja sekä yksilö- että yksikkötasolla. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että he huomioivat työvuoroja suunnitellessa yksikön pelisäännöt ja reunaehdot. Melkein 90 % vastaajista koki joko täysin tai jokseenkin huomioivansa yksikön pelisääntöjä ja reunaehtoja suunnitellessa työvuoroja. Yli 12 % vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään tähän väittämään. Kukaan vastaajista ei kokenut, että ei huomioisi yksikön pelisääntöjä ja reunaehtoja. Myös pelisäännöt ja yksikön reunaehdot huomioitiin hyvin. Myös yksikkötasolla asiaa tarkasteltaessa yli 60 % vastaajista koki, että myös muut työntekijät keskimäärin huomioivat vähintään jokseenkin hyvin yksikön pelisäännöt ja reunaehdot suunnitellessaan työvuoroja. Noin kymmenesosa vastaajista on jokseenkin eri mieltä siitä, etteivät työntekijät huomioi pelisääntöjä ja reunaehtoja. 25 % ei osaa sanoa tai ei ole mielipidettä väittämään. (Kuvio 8).



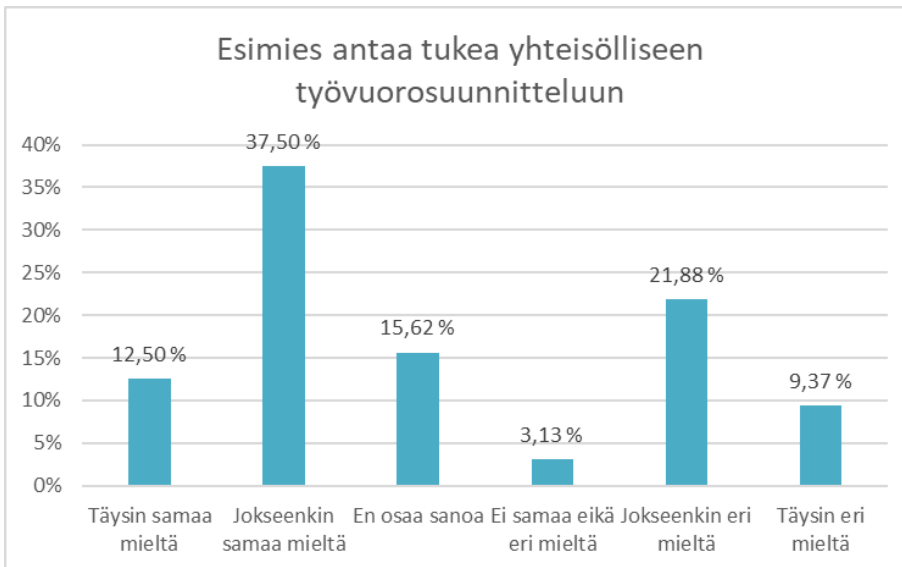
Kuvio 8. Pelisääntöjen ja reunaehtoien huomioiminen yksilö ja työyhteisötalossa.

Vastaajat kokivat, että työntekijät huomioivat hyvin miehitystarpeen suunnitellessa työvuoroja yksikössään. Yli 74 % vastaajista koki, että työntekijät huomioivat miehitystarpeen suunnitellessa työvuoroja ja melkein 20 % vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämästä. Yli 18, % vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin eri mieltä, että työntekijät huomioisivat miehitystarpeen. (Kuvio 9.)



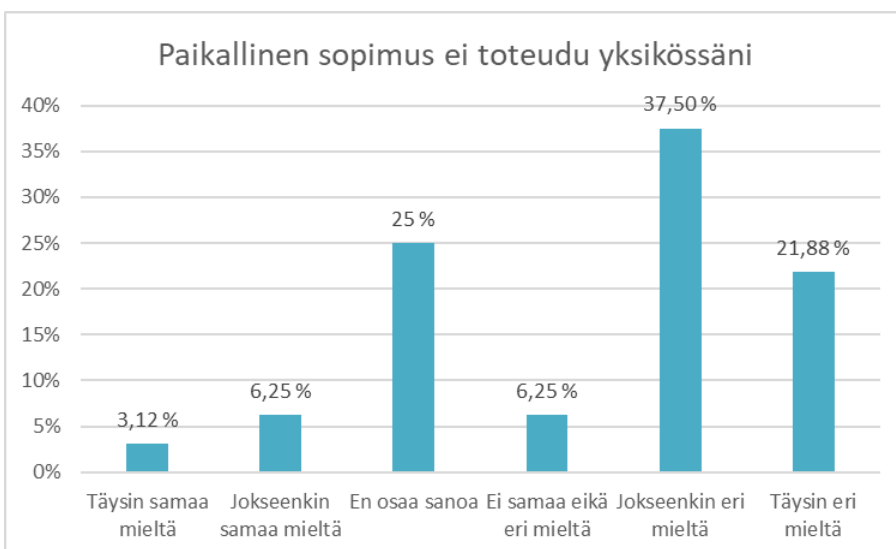
Kuvio 9. Miehitystarpeen huomioiminen yhteisötasolla.

Esimiehillä on kokemusta työvuorolistojen suunnittelusta, joten hän voi antaa alaisilleen tukea työvuorojen suunnittelussa. Puolet vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että esimies antaa tukea yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Kolmannes oli väitteen kanssa eri mieltä. Alle 20 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa tai heillä ei ollut mielipidettä tähän väittämään. (Kuvio 10).



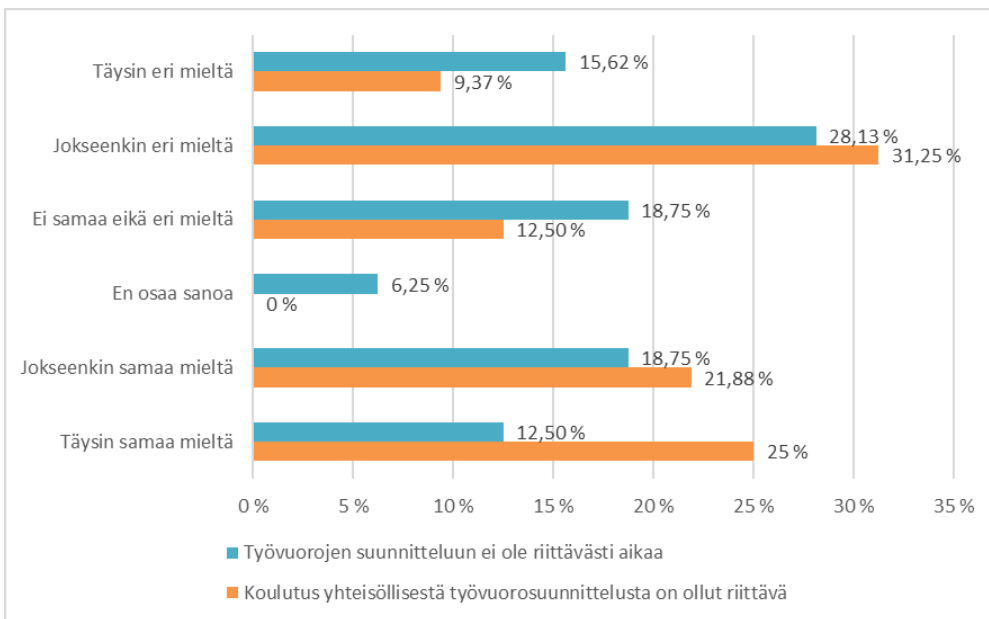
Kuvio 10. Esimiehen tuki yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.

Suurin osa vastaajista koki, että paikallinen sopimus toteutuu yksikössä. Lähes 60 % vastaajista koki, että paikallinen sopimus toteutuu vastaajan työskentelemässä yksikössä joko täysin tai jokseenkin. Yli 25 % vastaajista ei osannut sanoa tai heillä ei ollut mielipidettä siihen, toteutuuko paikallisen sopimus yksikössä. (Kuvio 11).



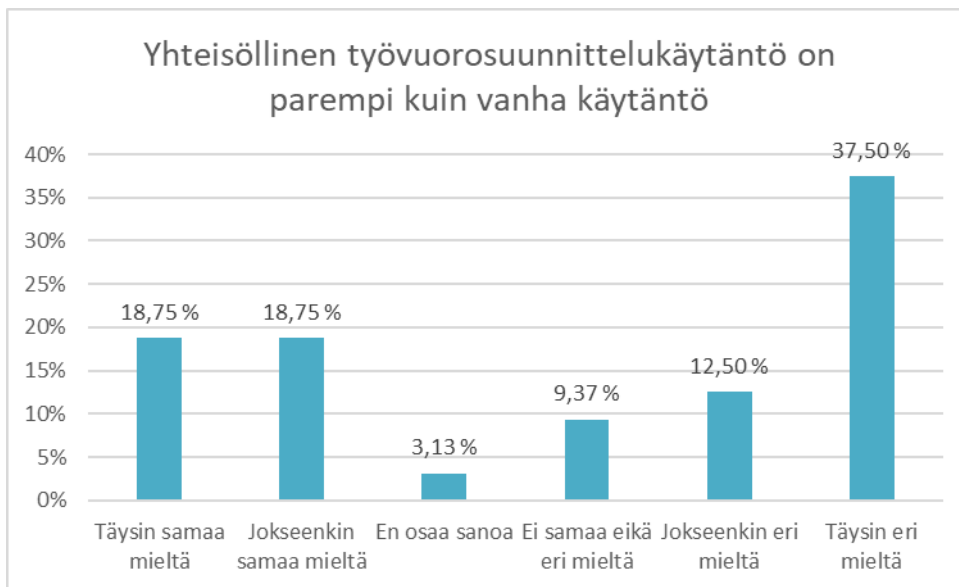
Kuvio 11. Paikallisen sopimuksen toteutuminen yksikössä.

Riittävä aika työvuorojen suunnitteluun sekä riittävä koulutus yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ovat tärkeitä käytännön toteuttamisen kannalta. Molemmissa väittämässä oli iso hajonta. Melkein puolet vastaajista kokivat saaneensa riittävästi koulutusta yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Yli 12 % vastaajista ei ollut mielipidettä väittämään. Kuitenkin noin kolmannes vastaajista toivoi enemmän koulusta. Yli 40 % vastaajista on joko täysin tai eri mieltä siitä, että työvuorojen suunnitteluun olisi riittävästi aikaa. 25 % vastaajista ei osannut sanoa tai ei ollut mielipidettä väittämään. Vain kolmannes koki, että työvuorosuunnitteluun on riittävästi aikaa. (Kuvio 12.)



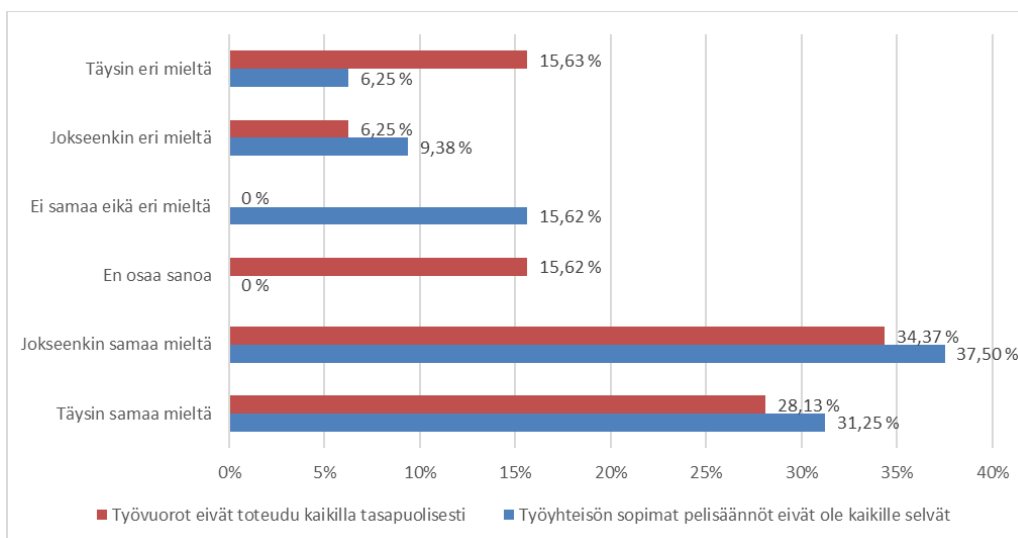
Kuvio 12. Riittävä aika työvuorojen suunnitteluun ja riittävä koulutus yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta.

Vastaajia pyydettiin vertaamaan uutta yhteisöllistä työvuorosuunnittelukäytäntöä ja vanhaa järjestelmää, jossa esimies laatii työvuorolistat. Heidän täytyi arvioida, kumpaa he pitivät parempana. Arviot jakautuvat tässä väittämässä. Melkein 40 % vastaajista piti yhteisöllistä työvuorosuunnittelukäytäntö parempana käytäntönä. Toisaalta yli 37 % vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että nykyinen työvuorosuunnittelukäytäntö olisi parempi kuin vanha eli esimiehen tekemä työvuorolista. Alle 13 % vastaajista on jokseenkin eri mieltä, että nykyinen käytäntö olisi parempi. Noin 13 % vastaajista ei osannut sanoa tai ei ollut mielipidettä tähän väittämään. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Uuden ja vanhan työvuorosuunnittelukäytännön vertaaminen.

Haasteina koettiin työvuorojen tasapuolinen jakautuminen. Yli 60 % oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että kaikilla ei toteudu työvuorot tasapuolisesti yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. Vain noin 15 % vastaajista kokee, että työvuorot toteutuvat kaikilla tasapuolisesti. Yli 15 % vastaajista ei ole mielipidettä tähän väittämään. Haasteena koettiin myös, ettei pelisäännöt ole kaikille selvät vastaajan työskentelemässä yksikössä. Kun pelisäännöt ovat selvät, työvuorolistojen suunnittelu on sujuvampaa. Tästä tuloksesta voi päätellä, että työyhteisön sopimat pelisäännöt olisi hyvä kerrata ja käydä läpi eri yksiköissä säännöllisesti. Yli puolet vastaajista on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että pelisäännöt eivät ole selvät kaikille työyhteisössä. Vastaajista yli 20 prosentin mielestä pelisäännöt olisivat selvät työyhteisössä. (Kuvio 14.)



Kuvio 14. Työvuorojen toteutuminen tasapuolisesti ja työyhteisön sopimat pelisääntöjen selvyys yksikössä.

### 6.3 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittäminen

Avoimena kysymyksenä kysyttiin, miten yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tulisi kehittää. 32 vastaajasta 29 vastasi tähän kysymykseen. Kysymyksen tarkoituksena on tuoda kehittämisideoita Titania -projektin työntekijöille. Vastaajat toivat erilaisia kehittämistarpeita esille. Osa vastaajista kirjoitti useampia kehittämiskohteita ja osa vastaajista esitti pelkästään yhden kehittämistarpeen.

Kysymyksessä nousi esille tasapuolisuus. Neljä 29 vastaajasta toi esille, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tulisi olla tasapuolista, kuten että erilaiset elämäntilanteet pitää huomioida ja työntekijöillä tulisi olla samanlaiset oikeudet.

Täytyisi saada osallistettua kaikki tasapuoliseen suunnitteluun eikä siten että laitan vaan mulle sopivat vuorot ajattelematta miten muut saa laitettuaan omiaan. (V1)

Tasapuolisuus. Prioriteetteihin ei saa koskea ilman lupaa. Erilaiset elämäntilanteet pitää huomioida paremmin. (V20)

Jokaisella henkilöstöön kuuluvalla jäsenellä olisi samanlaiset oikeudet ja suunnitelman toteuttajat tarkistaisivat esim. että kaikilla on yhtä monta aamu- ja iltavuoroa eikä niin, että toiset tekevät kaikki illat. (V29)

Muutama vastaaja toivoi, että vastaajan työskentelemässä yksikössä kerrattaisiin yhteisöllisen työvuorosuunnittelun ideaa, kuten käytäisiin uudestaan läpi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun ideaa sekä sen reunaehdoja. Toivottiin myös tarkempaa ohjeistusta työvuorosuunnitteluun.

Yksiköissä olisi hyvä käydä uudestaan läpi työvuorosuunnittelun ideaa työntekijöiden kanssa ja hankkia samalla ne tiedot yksikön toiminnasta, jotka ovat reunaehdoja toiminnalle. (V18)

Reunaehdot hyvin selväksi kaikille! (V28)

Tarkempi ohjeistus työvuorosuunnitteluun. (V12)

Kolme vastaajista toi esille, että työvuorojen suunnitteluun tulisi olla enemmän aikaa. Kysymyksessä nousi myös esille kehittämistarpeita suunnittelijoille. Viisi vastaajaa toivoi, että suunnittelijat tietäisivät yksiköiden miehityksistä ja toiminnasta.

Listan viimeistelijöillä tulisi olla selkeä kuva kukin yksikön toiminnasta kun viimeistelevät listan miehityksen. (V14)

Yksikkökohtaiset sopimukset ja tavat tulisi olla listan viimeistelijöillä selvillä. (V17)

Listojen tarkastajien tulisi tietää enemmän yksikön miehitystarpeista. (V22)

Toisaalta viisi muuta vastaajaa toivoi, että työvuorolistan hienosäätö tulisi olla mahdollista tehdä omassa yksikössä. Vapaan sanan -osiossa tuli samanlaisia toiveita.

Työvuorolistojen viimeinen hienosäätö ”läheimmäs” omaa osastoa, jossa todella tiedetään työn tarpeet ja pystytään huomioimaan työtunteja kokonaisvaltaisemmin. (V21)

Alkukankeudesta selvittyä työvuorojen suunnittelu on ollut suhteellisen helppoa ja mielekästä. Henkilökuntaa on ollut sopivasti joka vuorossa ja vuorojen vaihtoa on ollut vähän, kun on näitä aamu ja iltaihmissiä. Lopullisen suunnittelun siirryttyä pois omasta yksiköstä on tilanne muuttunut täysin. (V4)

Vastauksista käy ilmi, että muitakin kuin yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tulisi kehittää. Kaksi vastaajista ilmaisi, että klo 12–20 työaika ei sovi, kun työt jäävät kesken. Yksi vastaaja toi esille, että asukkaat joudutaan laittamaan aikaisemmin sänkyyn, koska heitä ei haluta jättää yöhoitajan vastuulle työturvallisuusriskin takia. Toiseksi kehittämiseksi ehdotettiin työvuorosuunnitteluohjelmiston kehittämistä, missä pystyisi suunnittelemaan työvuoroja kotoa käsin.

Kun tulet klo 12 töihin ja pääset klo 20. Illasta jää töitä vielä tekemättä, kun joudut lähtemään jo kotiin. (V7)

Yhden vastaajan mielestä työaikoja voisi kehittää ja muuttaa siten, että ne palvelisivat enemmän asukkaita. Muutama vastaaja toivoi, että työvuoroja voisi suunnitella kotoa käsin. Tällä hetkellä työvuoroja pystyy suunnittelemaan vain työpaikalla.

Minusta olisi hyvä jos pystyisi myös kotoa käsin tehdä työvuorosuunnitelmaa ja tehdä siihen muutoksia jos on esim. vapaa päivällä tai lomalla. (V3)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työntekijöiden yhteisöllisen työvuorosuunnittelukäytännön vaikutuksia Eskoossa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää sähköisen kyselylomakkeen avulla, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelukäytäntö on vaikuttanut työntekijöiden hyvinvointiin ja ovatko he tyytyväisiä uuteen käytäntöön. Tavoitteena oli myös selvittää yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämistarpeita.

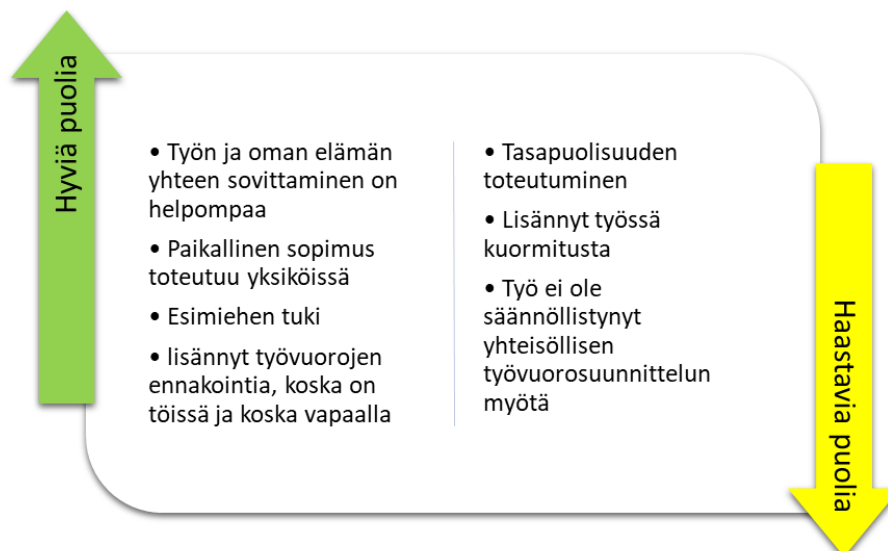
Tutkimukseen valittiin työelämätahon kanssa yksi testiyksikkö ja viisi muuta yksikköä, jotka ovat vuorotyöluonteisia. Yksiköt valittiin sen perusteella, joilla on pidempi aikainen kokemus yhteisöllisen työvuorosuunnittelukäytännöstä. Vastaajia ei saatu tarpeeksi määräaikaan mennessä, joten sovittiin työelämätahon kanssa, että kyselytutkimus laitetaan kaikille Eskoon yksiköille, jotka ovat vuorotyöluonteisia. Tutkimukseen osallistui 12 eri yksikköä. Yhdessä yksikössä vastattiin muita yksiköitä aktiivisemmin kyselytutkimukseen.

Opinnäytetyön tutkimustuloksista saatiin tutkittavilta tärkeää tietoa siitä, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu työkentällä toimii. Onko yhteisöllinen työvuorosuunnittelu parantanut työntekijöiden työhyvinvointia ja onko se parantanut tyytyväisyyttä työhön? Näihin saatiin vastaus kyselylomakkeella.

Vastaajat kokivat, että yleisesti yhteisöllinen työvuorosuunnittelu helpottaa työn ja oman elämän yhteensovittamista. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on lisännyt mahdollisuutta ennakoida siitä, milloin on töissä ja milloin on vapaalla. Osalla vastaajista motivaatio lisääntyi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun myötä, mutta taas osan mielestä ei. Yksi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tavoitteista on työn ja elämän yhteensovittaminen (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50). Koulutus yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta on ollut osan vastaajan mielestä riittävää, mutta siinä olisi myös parannettavaa, kun kaikki vastaajat eivät kokeneet sitä riittäväksi. Kun työntekijöillä on riittävä koulutus yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta, on työvuorojen suunnittelu sujuvampaa. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa koettiin myös haasteita. Haasteita olivat kokemus työn säännöllistymisestä ja kuormittavuuden lisääntymisestä yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.

Vastauksissa kävi ilmi, että työntekijöiden suunnittelemat työvuorot olivat muuttuneet sen jälkeen, kun suunnittelijat olivat viimeistelleet työvuorolistat. Osa vastaajista toivoisi, että työvuorolistan viimeistely toteutuisi omassa yksikössä, jossa tiedetään tarkemmin miehitystarpeet, työntekijöiden mieltymykset sekä yksikön toiminta. Osa vastaajista antoi kehittämisidean, että suunnittelijoilla tulisi olla selkeä kuva yksiköiden toiminnasta. Lisäämällä työntekijöiden mahdollisuutta työaikojen hallintaan edistetään heidän hyvinvointiaan (Suonsivu 2014, 45). Vastaajat kokivat, että sekä vastaaja itse että myös muut työntekijät noudattavat yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa yksikön miehitystarpeita, reunaehtoja sekä pelisääntöjä suunnitellessaan työvuoroja. Kuitenkin avoimessa kysymyksessä kävi ilmi, että työyhteisön sopimat pelisäännöt eivät ole suurimmalle osalle työntekijöistä selvät. Tasapuolisuus nousee tutkimusaineistossa esiin. Suurin osa vastaajista kokee, että työvuorot eivät toteudu kaikilla tasapuolisesti. Tähän toivottiin kertausta, mitä yhteisöllinen työvuorosuunnittelu tarkoittaa. Olisi tärkeää pitää säännöllisesti yksikössä palavereja, jossa käytäisiin pelisääntöjä läpi ja kehitetään niitä yksikön tarpeiden mukaan. Myös Hännisen ja Mäyränpään (2019) YAMK opinnäytetyön tutkimuksessa nousi esille pelisääntöjen kertaaminen.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutuminen Eskoossa jakoi mielipiteitä. Vastaajat kokivat siitä sekä hyviä että haastavia puolia (Kuvio 15).



Kuvio 15. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyvät ja haasteet puolet.

Miten yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tulisi kehittää ja vapaa sana -avoimissa kysymyksissä vastaajat antoivat kehittämisideoita. Kuvioon 16 on koottu työntekijöiden ajatuksia kehittämistarpeista, joita tuli aineistossa esille. Myös vapaa sana -kysymyksessä tuotiin esille kehitettäviä asioita.

## Kehitettävää

- Työvuorojen hienosäätö lähemmäs yksikköä tai listan suunnittelijoille parempi tieto yksiköiden miehityksistä sekä toiminnasta
- Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun sääntöjen kertaaminen yksiköissä
  - tarkemmat ohjeistukset työvuorojen suunnitteluun, reunaehtojen kertaaminen
- Tasapuolisuuden toteuttaminen
  - erilaisten elämäntilainten huomioiminen
  - kaikilla samat oikeudet
- Enemmän aikaa työvuorojen suunnitteluun

Kuvio 16. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kehittämideoita.

Lisäksi muuhun kuin yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun ehdotettiin kehittämistarpeita. Muutama vastaaja toivoi, että työvuorosuunnitteluohjelmistoa voisi kehittää niin, että työvuoroja voisi suunnitella kotoa käsin. Osa vastaajista toivoivat myös työaikalakiin muutoksia.

Jatkotutkimuksena voisi tutkia toimintalähtöistä työvuorosuunnittelua, joka on myös käytössä Eskoossa. Toiminnallisessa työvuorosuunnittelussa on esimerkiksi yhdistetty kaksi eri yksikköä. Jos toisessa yksikössä on vajausta ja toisessa on ylimiehitystä, voidaan suunnitella työvuoro siihen yksikköön, jossa on vajaamiehitys. Toiminnan aiheuttama tarve, henkilöstön osaaminen ja pätevyys sekä miehitys- sekä osaamistarve ovat perusta toimintalähtöisessä työvuorosuunnittelussa (CGI, [viitattu 1.3.2021]).

## 8 POHDINTA

Pohdin ennen kesäloman alkamista 2019 mahdollisia opinnäytetyön aiheita ja prosessin alkamista. Olen työskennellyt useamman vuoden vammaistyössä. Kun suunnittelin opinnäytetyön aihetta, olin varma, että opinnäytetyöni liittyisi kehitysvammaisiin ihmisiin. En keksinyt itse opinnäytetyön aihetta, joten päätin kysyä Eskoolta, olisiko heillä antaa jotain opinnäytetyön aiheita. Aiheita oli useampi, mutta minulle myös ehdotettiin, että tekisin opinnäytetyön yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja tämä olisi tilaustyö Titania -projektin työntekijöiltä. Tämä aihe kiinnosti minua todella paljon, koska tämä koskettaa minua, kun teen vuorotyötä. Koen, että työntekijöille tulisi antaa enemmän valtaa työhön.

Opinnäytetyön aiheeseen liittyviä suomalaisista tutkimuksista ei löytynyt kovin montaa täsmällisiä lähteitä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Työterveyslaitos on tutkinut erityisesti yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista terveysalalla. Aiheeseen liittyvät opinnäytetyöt on tehty enemmän terveysalalle kuin sosiaalialalle Theseuksen mukaan. Koen opinnäytetyön aiheen tärkeäksi, koska myös sosiaalialan ammattilaiset tekevät vuorotyötä.

Sosionomin (AMK) kompetensseihin kuuluvat muun muassa työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakoulun kompetenssit 2016). Opinnäytetyössä on pitänyt tietää aiheeseen liittyviä lakeja, kuten miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toteutuu ja mitä siinä pitää ottaa huomioon, esimerkiksi työaikalaki, KVTES sekä organisaation ja yksikön toiminta. Opinnäytetyössä pyritään toimia tutkimus- ja kehittämistyön eettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaan.

Odotukset vastaajien määrästä olivat korkealla tätä tutkimusta aloittaessa. Odotusarvo oli, että vastauksia olisi tullut n. 50–60 kappaletta. Vastauksia ei kuitenkaan tullut toivottua määrää, lopullisen määrään ollessa 32. Alkuperäisen aikataulun mukaisesti vastauksia tuli vain 17, mutta jatkoajan jälkeen niitä tuli vielä 15 lisää. Tästä huolimatta tutkimustulokset antoivat jonkinlaista suuntaa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista Eskoossa. Mahdollisia syitä vastausten vähäiseen määrään oli varmasti tutkimuksen ajankohta. Työntekijät olivat tutkimusta tehdessä kesälomilla. Lisäksi yksiköissä oli käynnissä iso organisaatiomuutos, joka osaltaan vaikutti tutkittavien vastausinnokkuuteen.

Odotukset tutkimustuloksista täyttyivät osittain, mutta silti avointen osioiden negatiivissävytteinen palaute yllätti. Kysymysasettelu saattoi vaikuttaa myös vastauksiin, sillä opinnäytetyössä ei kysytty, että mitä positiivista yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta löytyy. Uskon tähän vaikuttavan se, että osa työntekijöistä ei kokenut saavansa riittävästi koulutusta. Lisäksi vastauksissa kävi ilmi, että työntekijät kokivat, että työyhteisön lisäksi he itse noudattavat yksikön pelisääntöjä, mutta avointen vastauksien perusteella pelisäännöt eivät olleet kuitenkaan selvät.

Tutkimuksen tulokset esitettiin Eskoon Titania -projektin työntekijöille joulukuussa 2020. Työn tilaajan mukaan he osasivat odottaa tuloksia. Tästä huolimatta he uskovat, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toimii tällä hetkellä paremmin kuin tutkimusta tehdessä, sillä yksiköillä on jo pidempiaikainen kokemus yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta.

Yksi yksikkö vastasi muita yksiköitä aktiivisemmin. Näistä vastauksista selvisi, että he kokivat huonona sen, että heidän suunnittelemat listat menevät toisen kaupungin yksikön suunnittelijoille hienosäätöä varten ennen lopullista julkaisua. Vastajat kokivat, että toisen kaupungin yksikön suunnittelijoilla ei ollut paikallistuntemusta tarpeeksi, sillä jo suunniteltuja työvuoroja muutettiin huonompaan suuntaan. Lisäksi he kokivat, että työntekijöitä ei kuunneltu. Tämä on aiheuttanut tyytymättömyyttä järjestelmään.

Koen, että tutkimus auttoi työntekijöitä saamaan äänensä kuuluviin työnantajataholle päin paremmin kuin ennen. Toivon tutkimuksen avaavan avoimempaa dialogia työntekijöiden ja työnantajan välille. Siten he pystyvät paremmin hallitsemaan työtä. Lisäksi työmotivaatio ja työntekijöiden sitoutuminen työhön paranee. Suuri kiitos Eskoon Titania -projektin työntekijöille opinnäytetyön aiheesta. Tämän opinnäytetyön prosessin aikana koen oppineeni muun muassa ongelmanratkaisutaitoja, tutkimuksellista ajattelutapaa sekä itsenäistä tiedon hankintaa.

## LÄHTEET

- Ala-Mursula, L. 2006. Employee worktime control and health. [Verkkajulkaisu]. Oulu: Oulun yliopisto. [Viitattu 6.9.2020]. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514282183.pdf>
- CGI. Ei päiväystä. Titania – Toimintalähtöinen suunnittelu tehostaa toimintaa. [Verkkosivu]. Helsinki: CGI Suomi Oy. [Viitattu 1.3.2021]. Saatavana: <https://www.cgi.com/fi/fi/tuoteratkaisut/titania/toimintalähtöinen-työvuorosuunnittelu>
- EU:n Työaikadirektiivi 2003/88/EY.
- Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P. & työryhmä. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -työhyvinvointi. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 16.4.2021]. Saatavana: [https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan\\_tyosuojelu\\_ja\\_hyvinvointi\\_26118.pdf](https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf)
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvynulottuvuudet: terveys 2000-luvun tutkimuksen tutkimuksia. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. [Viitattu 10.10.2020]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Työkyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla: Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, T. 2007. Toimivat ja terveet työntekijät. 2. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hänninen, J. ja Mäyränpää, J. 2019. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelun toteutuminen: työntekijöiden kokemuksia. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen (ylempi AMK). Opinnäytetyö. [Viitattu 22.3.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112121840>
- Härmä, M. ym. 2014. Työaikojen kehittäminen kunta-alalla. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 1.9.2020]. Saatavana: <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/työaikojen-kehittäminen-kunta-alalla/>
- Härmä, M. ym. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 20.4.2020] Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:9789522618368>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kaustara, T. & Lehtinen, S. 2019. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu. [Verkkójulkaisu]. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Sairaanhoidajakoulutus. Opinnäytetyö. [Viitattu 20.3.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019051610202>
- KT-Kuntatyöntajat. 15.6.2020. Yleiskirjeet. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.9.2020]. Saatavana: <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2020/8/kvtes-2020-2021>
- KT-Kuntatyöntajat. 2020. KVTES: Ilta-, yö- ja vuorotyökorvaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.8.2020]. Saatavana: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-3-tyoaika/saannollisen-tyoajan-ylittaminen-ja-tyoaikakorvaukset>
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 5.7.2019/872. Työaikalaki.
- Manka, M. 2006. Tiikerinloikka: työn iloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Manka, M-L. Ei päiväystä. Työhyvinvoinnin tekijät. [Verkkosivu]. Pikkonlinna: Docendum. [Viitattu 22.7.2020]. Saatavana: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Melin, H., Ylöstalo, P., Koivumäki, J., Ketola, T., Mamia, T., Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Niinistö, M. 2021. Jo kolme ilta- tai yövuoroa kuussa voi johtaa jatkuvaan väsymykseen vapaallakin: joka viides vuorotyötä tekevä kärsii työn aiheuttamasta unihäiriöstä. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: YLE. [Viitattu 16.4.2021]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-11860559>
- Partonen, T. 24.3.2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. [Verkkosivu]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 30.8.2020] Saatavana: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013#s4](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013#s4)
- Pasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Russell, E., Hawkins, J. & Arnold, K. 2012. Guidelines for Successful Self-scheduling on Nursing Units. [Verkkolehtiartikkeli]. The Journal of Nursing Administration. 42 (9), 408-409. [Viitattu 21.4.2021]. Saatavana: [https://www.researchgate.net/publication/230741691\\_Guidelines\\_for\\_Successful\\_Self-scheduling\\_on\\_Nursing\\_Units](https://www.researchgate.net/publication/230741691_Guidelines_for_Successful_Self-scheduling_on_Nursing_Units)
- Sosiaalialan ammattikorkeakoulun kompetenssit. 29.4.2016. [Verkkójulkaisu]. Kuopio. [Viitattu 29.3.2021]. Saatavana: [https://moodle.seamk.fi/pluginfile.php/479733/mod\\_resource/content/1/Uusitut%20kompetenssit.pdf](https://moodle.seamk.fi/pluginfile.php/479733/mod_resource/content/1/Uusitut%20kompetenssit.pdf) Vaatii käyttöoikeiden.

- Suomen lähi- ja perushoitajien liitto Super. Ei päiväystä. Ergonominen työaikajärjestelmä. [Verkkosivu]. [Viitattu 16.4.2021]. Saatavana: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/ergonominen-tyoaikajarjestelma/>
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. Kuopio: Unipress.
- Tilastokeskus. Ei päiväystä. Käsitteet. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 10.10.2020]. Saatavana: <https://www.stat.fi/meta/kas/vuoroty.html>
- Tuki- ja osaamiskeskus Eskoo. Ei päiväystä. Palvelukeskukset ja toimipaikat. [Verkkosivu]. Seinäjoki: Tuki- ja osaamiskeskus Eskoo. [Viitattu 27.3.2020]. Saatavana: <https://www.eskoo.fi/palvelut/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Ei päiväystä. Hyvä tieteellinen käytäntö. [Verkkosivu]. Helsinki: TENK. [Viitattu 10.6.2020]. Saatavana: <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 27.3.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 10.10.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Sosiaali- ja terveysala. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 1.3.2021]. Saatavana: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/sosiaali- ja\\_terveysala](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/sosiaali- ja_terveysala)
- Vesterinen, P., Arikoski, J., Innanen, P., Salojärvi, S., Vauhkonen, P., Juuti, P., Nivala, V., Kinnunen, T., Saarikoski, V., Luoma, J., Wink, H., Karppanen, K., Räsänen, M. & Vesterinen, P. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Wenzhen, L., Zhenlong, C., Wenyu, R., Guilin Y., Dongming, W. & Zuxun L. 2019. A meta-analysis of cohort studies including dose-response relationship between shift work and the risk of diabetes mellitus. [Verkkolehtiartikkeli]. 34, 1013–1024. Saatavana: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10654-019-00561-y> Vaatii käyttöoikeuden.

## LIITTEET

Liite 1. Saatesanat

Liite 2. Webropol -kyselylomake

## Liite 1. Saatesanat

Hyvät työntekijät!

Olen Janette Räisänen. Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosionomiksi. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Titania -projektityöntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työntekijöiden yhteisöllisen työvuorosunnittelukäytännön vaikutuksia Eskoossa eri yksiköissä. Tutkimuksen teemoina ovat työhyvinvointi, vuorotyö ja yhteisöllinen työvuorosunnittelu. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sähköisen kyselylomakkeen avulla, miten yhteisöllinen työvuorosunnittelukäytäntö on vaikuttanut teidän työntekijöiden hyvinvointiin ja oletteko tyytyväisiä uuteen käytäntöön. Tavoitteena on myös selvittää kehittämistarpeita yhteisöllisestä työvuorosunnittelusta.

Pyydän, että vastaisitte kyselytutkimukseen. Vastaamiseen menee noin 5 minuuttia. Vastaamalla kysymyksiin annat arvokasta tietoa opinnäytetyöhöni. Olet myös mukana kehittämässä yhteisöllistä työvuorosunnittelua. Vastaukset ovat vain opinnäytetyön tekijän luettavissa ja ne käsitellään luottamuksellisesti. Tutkimuksen päädyttyä vastaukset hävitetään asianmukaisesti. Kyselyyn vastataan nimettömästi. Yksiköiden nimiä ei mainita opinnäytetyössäni, näin ei voida tunnistaa vastaajan henkilöllisyyttä. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voit halutessasi keskeyttää tutkimuksen.

Opinnäytetyö valmistuu syksyllä 2020. Tulokset esitetään syksyllä 2020 sovitulla tavalla myöhemmin. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa.

Alta löytyy linkki kyselytutkimukseen. Vastausaikaa on x.x. asti.

Minuun voi olla yhteydessä sähköpostitse, jos on jotain kysyttävää opinnäytetyöstäni.

Janette Räisänen  
Sosionomiopiskelija  
xxx.xxx(a)seamk.fi



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES







