



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tanja Ijäs

AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN

Sosiaali- ja terveysala YAMK

2025

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Ijäs, Tanja
Opinnäytetyön nimi	Autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin
Vuosi	2025
Kieli	suomi
Sivumäärä	56+2 liitettä
Ohjaaja	Piia Uusi-Kakkuri

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten hoitotyön työntekijät kokevat oman mahdollisuutensa suunnitella omat työvuoronsa ja miten he kokevat sen yhteyden heidän työhyvinvointiinsa. Autonomisessa eli yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa työntekijä voi itse vaikuttaa työvuoroihinsa elämäntilanteensa ja voimavaransa huomioiden.

Tutkimukseen valikoitui mukaan yksityisiä ikääntyneiden hoivatyön yksiköitä, jossa tehdään kaksi- tai kolmevuorotyötä viikon jokaisena päivänä ja joissa on mahdollisesti jo jollain tasolla käytössä autonominen työvuorosuunnittelu.

Opinnäytetyö tehtiin laadullisena tutkimuksena käyttäen strukturoitua kyselylomaketta aineiston keruuseen. Tuloksista selvisi, että autonominen työvuorosuunnittelu on parantanut henkilökunnan vuorovaikutusta, tukenut työssäjaksamista ja vähentänyt sairauspoissaoloja. Työntekijät arvostavat vaikutusmahdollisuuksiaan työvuoroihin ja haluavat jatkaa tätä mallia. Osa työntekijöistä kokee autonomisen työvuorosuunnittelun kuormittavana, mikä voi aiheuttaa tyytymättömyyttä. Esihenkilöiden oikeudenmukaisuus suunnittelussa on tärkeää työntekijöiden tyytyväisyydelle. Tutkimustulokset vahvistavat aiempaa tutkimustietoa aiheesta. Tutkimustuloksista saatua tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun hyödyistä voidaan hyödyntää työpaikoilla osana työhyvinvoinnin tukemista.

ABSTRACT

Author	Tanja Ijäs
Title	The Impact of Autonomous Shift Planning on Work Well-being
Year	2025
Language	Finnish
Pages	56+2
Name of Supervisor	Piia Uusi-Kakkuri

The purpose of this thesis was to investigate how nursing staff perceive their ability to plan their own work shifts and how they perceive its connection to their work well-being. In autonomous or communal work shift planning, employees can influence their work shifts considering their life situation and resources.

The study included private elderly care units that operate on a 2- or 3-shift system every day of the week and possibly already have some level of autonomous work shift planning in place.

The thesis was conducted as a qualitative study using a structured questionnaire for data collection. The results showed that autonomous work shift planning has improved staff interaction, supported work endurance, and reduced sick leaves. Employees appreciate their ability to influence their work shifts and wish to continue this model. Some employees find autonomous work shift planning burdensome, which can cause dissatisfaction. The fairness of supervisors in planning is important for employee satisfaction. The research findings support previous research on the topic. The information obtained from the research results on the benefits of autonomous work shift planning can be utilized in workplaces as part of supporting work well-being.

Keywords work shift planning, autonomous, work well-being, communal

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMA	8
3 TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN TYÖAIKA-AUTONOMIAN AVULLA	9
3.1 Työhyvinvoinnin muodostuminen	11
3.2. Työaikasuunnittelun yhteys työhyvinvointiin	13
3.1.1 Autonominen työvuorosuunnittelu	19
3.1.2 Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu	24
3.1.3 Työaikojen erityispiirteet vuorotyössä	27
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA TUTKIMUSMENETELMÄT	30
4.1 Tiedonhaku	30
4.2 Opinnäytetyön lähestymistapa	31
5 TUTKIMUSTULOKSET	34
6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	41
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	45
LÄHTEET	48
LIITTEET	52

KUVALUETTELO

Kuva 1 75 vuotta täyttäneiden tai vanhempien osuus palveluiden käyttäjinä.....	10
Kuva 2 Erään yksikön ohjeistus yhteiseen työvuorosuunnitteluun	23
Kuva 3 Vastaajien työssäoloaika hoitoalalla	35
Kuva 4 Vastauksia työvuorosuunnittelun säännöistä	36
Kuva 5 Vastauksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta.....	37

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten hoitotyön työntekijät kokevat oman mahdollisuutensa suunnitella omat työvuoronsa ja miten he kokevat sen yhteyden heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimukseen valikoitui mukaan ikääntyneiden hoitotyön yksiköitä, jossa tehdään kaksi tai kolmevuorotyötä viikon jokaisena päivänä ja joissa on mahdollisesti jo jollain tasolla käytössä työvuorotoiveet tai autonominen työvuorosuunnittelu osittain tai kokonaan.

Asenteet ikääntyneisiin ovat heikentyneet 2000-luvulla, ja vanhustyön negatiivinen kuva julkisessa keskustelussa on osaltaan lisännyt arvostuksen vähenemistä. Vanhustyön vetovoimaisuuden parantaminen vaatii toimenpiteitä niin yhteiskunta-, työyhteisö- kuin yksilötasollakin. On tärkeää luoda myönteinen kuva vanhustyöstä, taata riittävät resurssit ja edistää työhyvinvointia. Eläköityminen tuo haasteita työvoiman saatavuudelle, ja tämä näkyy erityisesti hoitotyössä. Lähihoitajista 32,4 prosenttia eläköityy vuoteen 2029 mennessä, ja sairaanhoitajista vastaava luku on 25,3 prosenttia (Ranta & Makkonen, 2022).

Työhyvinvointi on tärkeää, koska hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi, motivoituneempi ja sitoutuneempi. Hyvinvoivat työntekijät ovat tehokkaampia ja tuottavampia. Työhyvinvointi vaikuttaa myös sairauspoissaoloja vähentävästi ja parantaa työyhteisön toimivuutta ja vähentää yrityksen kustannuksia.

Työhyvinvointi lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä työhönsä. Tyytyväiset työntekijät ovat motivoituneempia ja sitoutuneempia työhönsä. Työhyvinvointi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Sitoutuneet ja tyytyväiset työntekijät pysyvät pidempään yrityksessä, mikä vähentää rekrytointi- ja koulutuskustannuksia.

Vuorotyö on kuormittavaa; se tuo haasteita työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiselle. Tutkimuksissa on todettu, että kun työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa, sillä voidaan parantaa työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja

yksityiselämän yhteensovittamista. Autonominen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut positiivisesti myös henkilökunnan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Ahlgren & Stenhammar, 2019.)

Työaikojen ajoitus ja kesto rytmittävät elintoimintojamme ja sosiaalista elämäämme. Työ vaikuttaa tätä kautta toimintakykyymme, terveyteemme ja psykososiaaliseen hyvinvointiimme. Näiden asioiden tiedostaminen on perusta työaikojen kehittämiseksi. (Hakola ym. 2007, s. 17.)

Aiempien tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että hoitoalan työyksiköiden työntekijät kokevat autonomisen työvuorosuunnittelun edullisena työhyvinvointia tukevana tekijänä ja haluavat edelleen jatkaa samaa toimintamallia yksikönsään. Voidaan myös ajatella, että yksiköiden välillä on eroavaisuuksia toiminnassa sekä autonominen työvuorosuunnittelu koetaan eri tavoin eri ikäluokissa tai työkokemusvuosien perusteella.

Esihenkilö on avainasemassa toteuttaessa työhyvinvoinnin toimenpiteitä. Työturvallisuuslain velvoittamana esihenkilön on huolehdittava siitä, että fyysinen ja psyykkinen kuormitus pysyy kohtuullisena. Tunneosaaminen on olennainen osa johtamista, sillä parhaimmillaan johtaminen on toimivaa vuorovaikutusta esihenkilön ja työntekijän välillä. Myös työntekijällä on vastuunsa – niin itsensä johtamisesta kuin koko työyhteisön toimivuudesta. (Manka & Manka, 2016, s. 9.)

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSON- GELMA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten hoitotyön työntekijät kokevat oman työyksikön autonomisen työvuorosuunnittelun toimintamallin, oman mahdollisuutensa suunnitella omat työvuoronsa sekä sitä, miten he kokevat sen yhteyden heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen kysely kohdennetaan ikääntyneiden hoidon yksiköihin palveluasumisessa, tehostetussa palveluasumisessa ja mahdollisesti myös kotihoidossa. Kohderyhmänä on muutama Suomessa toimiva yksityinen hoitoalan toimija.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten autonominen työvuorosuunnittelu toteutuu käytännössä?
2. Miten autonominen työvuorosuunnittelu vaikuttaa hoitohenkilöstön työhyvinvointiin?

Tavoitteena on, että tuloksia voidaan käyttää hoitotyön yksiköiden työvuorosuunnittelun toimintamallien kehittämisessä työhyvinvointia tukevana osana ja edelleen työhyvinvointiin vaikuttavana työntekijöiden pito- ja vetovoimana. Tutkimustietoa voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä sekä työaika-autonomian käyttöönoton suunnittelussa ja sen vaikutusten arvioinnissa.

3 TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN TYÖAIKA-AUTONOMIAN AVULLA

Työaika-autonomiaa eli yhteisöllistä työvuorosuunnittelua ja työhyvinvointia on tutkittu monessa tutkimuksessa ja eri aloilla. Pääasiassa työaika-autonomia on koettu positiivisena ja työhyvinvointia lisäävänä seikkana. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää kiinnittää huomiota työympäristöön, työaikoihin, työn organisointiin ja työntekijöiden hyvinvointia tukeviin käytäntöihin. Esimerkiksi joustavat työajat, mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin ja säännölliset terveystarkastukset voivat parantaa työhyvinvointia merkittävästi.

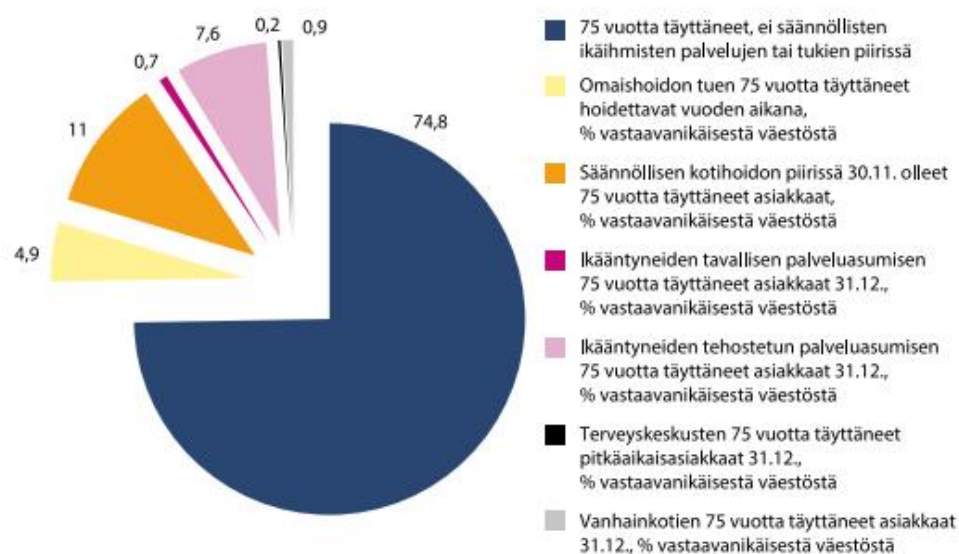
Työajoilla on merkittävä kokonaisvaltainen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Erityisesti vuoro- ja yötyö kuormittavat fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. Työvuorosuunnittelun kehittäminen ja vuorotyön haittojen vähentäminen on tärkeää niin hoitoalan lisäksi myös turvallisuusalalla, teollisuudessa kuin liikenne- ja kuljetusalalla. (Työterveyslaitos, 2024.)

Terveystieteiden tutkimuksissa työaikojen kehittämistä haastavat epäsäännöllinen jaksotyöaika, vaikeat työvuorojärjestelyt sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Organisaatioiden ja työn kehittämisessä terveydenhuollossa keskeisimpinä tekijöinä pidetään työntekijöiden jaksamista, työvoiman riittävyyttä ja palvelujen saatavuutta. (Hyvönen, 2012, s. 3.)

Lisääntyvä ikääntyvien väestöosuus tuo asiakkuuksia ja henkilökunnan tarvetta enenevässä määrin sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Palveluille on tarvetta kotihoitossa, omaishoitajien paikkojen osalta ja palveluasumisessa ja tehostetussa palveluasumisessa. Tämä tarkoittaa myös tarvetta koulutetulle henkilökunnalle.

Vuonna 2019 Suomessa oli 1,2 miljoonaa 65 vuotta täyttäneitä tai vanhempaa kansalaista. Tuolloin joka neljäs suomalainen nainen ja joka viides suomalainen

mies oli vähintään 65-vuotias, ja yksi sadasta suomalaisesta oli 90-vuotias tai vanhempi. Terveiden ja hyvinvoinnin edistäminen on kuntien, sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäjien sekä järjestöjen yhteinen tehtävä. Ikä itsessään ei rajoita toimintakykyä, mutta ikääntymisen myötä yleistyvät sairaudet, erityisesti muistisairaudet, voivat tuoda mukanaan rajoitteita. (Valtioneuvosto. 2024.)



Kuva 1 75 vuotta täyttäneiden tai vanhempien osuus palveluiden käyttäjinä

Valtioneuvoston kuvasta (kuva1) ilmenee, se että ikääntyneiden määrä kasvaa ja samalla ikääntyneiden avun tarve. Kuvasta selviää niiden 75 vuotta täyttäneiden tai heitä vanhempien osuus, jotka eivät käytä säännöllisiä palveluja sekä palveluiden ja tukien piirissä olevat.

Palveluasumista järjestetään henkilöille, jotka tarvitsevat sekä asunnon että hoitoa ja huolenpitoa sisältäviä palveluja. Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu henkilöille, joiden palvelutarve on ympärivuorokautista.

3.1 Työhyvinvoinnin muodostuminen

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat työ, työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli muun muassa työssä jaksamisessa. Työhyvinvointia edistävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työssä jaksamiseen: hyvinvoinnin parantuessa työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus kasvavat, ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö [STM], 2024.) Työhyvinvointi käsitteenä liittyy maailmanlaajuisesti työkykyyn ja työterveyteen. Suomessa siihen sisältyy myös työn sujuvuus, johon vaikuttavat organisaation toimintatavat ja johtaminen, työilmapiiri sekä työntekijän oma panos. (Manka & Manka, 2016, s.75.)

Työhyvinvointi on tärkeää paitsi yksilön itsensä kannalta myös organisaation näkökulmasta, sillä hyvinvoiva työntekijä suoriutuu tehtävistään tehokkaasti ja edistää samalla organisaation tavoitteiden saavuttamista. Sosiaali- ja terveysalalla tämä näkyy esimerkiksi alan vetovoimaisuutena ja potilastyytyväisyytenä. (Työterveyslaitos, 2024.)

Työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää tavoitteellista ja systemaattista johtamista. Tämä sisältää strategisen suunnittelun sekä toimenpiteet, jotka tukevat ja lisäävät henkilöstön voimavaroja. Työhyvinvointia tulee arvioida jatkuvasti, jotta kehitystä voidaan seurata ja tarpeisiin vastata. Hyvinvoiva organisaatio on joustava, tavoitteellinen ja kehittää jatkuvasti toimintaansa. Lisäksi se tarjoaa turvallisen työympäristön, jossa työntekijät voivat keskittyä työhönsä. Hyvinvoivassa organisaatiossa on myös selkeät tavoitteet ja suunta tulevaisuutta varten. Tavoitteita suhteutetaan ympäristöön ja muutoksiin. Henkilötön olisi hyvä päästä mukaan organisaation strategioiden suunnitteluun ja tavoitteiden luomiseen. Työntekijöiden osallistaminen edesauttaa työntekijäitä sitoutumaan toimimaan tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka, 2016, s. 80–81.)

Työyhteisöjen työhyvinvoinnin perustana ovat tasa-arvoiset ja terveet työyhteisöt, joissa toteutuu osallistuminen, oikeudenmukaisuus ja syrjimättömyys. Näissä työyhteisöissä toteutuu työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, eri-ikäisten ja eri kulttuuritaustoita tulleiden huomioiminen sekä eri-ikäisten huomioon ottaminen. (Suonsivu, 2014.)

Lähihoitajille suunnatussa tutkimuksessa vastaajat toivat esiin useita tekijöitä, jotka lisäävät työn vetovoimaa. Näihin kuuluivat työn vaativuutta vastaava palkka, mahdollisuudet ammattitaidon kehittämiseen, riittävät henkilöstöresurssit, ergonominen työvuorosuunnittelu, uralla etenemisen mahdollisuudet, toimiva sijaisresurssi sekä työn ja perhe-elämän sujuva yhteensovittaminen. Lähes puolet vastaajista työskenteli ikäihmisten palveluasumisen tai tehostetun palveluasumisen yksiköissä. (Coco & Roos 2020.)

Tutkimus, jonka tekivät Peters, Rijk & Boumans (2009), käsitteli sairaanhoitajien tyytyväisyyttä vuorotyöhön ja sen yhteyksiä työn, kodin ja terveyden ominaisuuksiin Alankomaissa. Tutkimuksessa tuli esille, että työtyytyväisyyteen vaikutti työn vaatimukset, työautonomia ja sosiaalinen tuki. Tämä tarkoittaa, että työpaikan sosiaalinen tuki, vähäisemmät työpaineet ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisäsivät tyytyväisyyttä epäsäännöllisiin työaikoihin. Tulokset myös korostavat kotiolojen huomioon ottamisen tärkeyttä terveysvaikutuksia ennustettaessa.

Työhyvinvoinnin johtaminen kuuluu organisaation ylimmälle johdolle, joka vastaa työyhteisön hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin edistäminen on kuitenkin yhteinen vastuu, joka kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilöstöjohtamisen perusperiaatteita, ja se pohjautuu yrityksen strategiaan ja arvoihin. Se on myös keskeinen osa organisaation osaamista ja vetovoimaa. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka syntyy monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Sen edistämiseen panostaminen tulisi nähdä investointina, ja sen tulisi olla kiinteä osa organisaation kulttuuria ja arvoja. Esihenkilön toiminnalla on merkittävä vaikutus työyhteisön hyvinvointiin, ja tämä kuuluu olennaisesti esihenkilötyöhön. (Sinervä, 2014, s. 5.)

Organisaation työhyvinvoinnin tilaa on tarpeellista arvioida tunnusluvuilla, jotta työhyvinvoinnin muutoksia voidaan seurata. Tyypillisiä tunnuslukuja ovat määrälliset eli sairauspoissaolot tai työtapaturmat. Työpaikoilla voidaan käyttää ennakkoivia mittareita ja tunnuslukuja, joilla voidaan ennakoida tulevaisuuden riskejä. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi itsearviointikyselyt, työtyytyväisyyskyselyt, palauttejärjestelmät, kehityskeskustelut ja muut työhyvinvointitutkimukset. Esihenkilön tulee tuntee työhyvinvoinnin mittarit ja osata käyttää niitä työyhteisön hyvinvoinnin arvioinnissa ja kehittämisessä. (Manka & Manka, 2016, s. 215.)

Esihenkilön työhyvinvointiosaaminen on keskeinen tekijä työyhteisön hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa. Esihenkilön tehtävänä on tukea työntekijöiden työkykyä ja hyvinvointia. Tämä sisältää varhaisen tuen keskustelut, sairauspoissaolosten seurannan ja tarvittavien toimenpiteiden suunnittelun ja toteutuksen. Esihenkilön vastuulla on varmistaa, että työympäristö on turvallinen ja ergonominen. Tämä sisältää työtilojen ja työvälineiden toimivuuden valvonnan sekä työntekijöiden opastamisen niiden käyttöön.

Esihenkilön rooli on keskeinen työyhteisön avoimen, toisia arvostavan ja välittävän kulttuurin sekä luottamuksen luomisessa. Tämä edistää työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä. Esihenkilön tulee huomioida työyhteisön monimuotoisuus ja varmistaa, että kaikki työntekijät tulevat tasapuolisesti kuulluksi ja huomioiduksi riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta, uskonnosta tai osatyökykyisyydestä. Esihenkilön tulee huolehtia myös omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan. (Helsingin yliopisto. n.d.)

3.2. Työaikasuunnittelun yhteys työhyvinvointiin

Työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluu työvuorosuunnittelu, ja sillä on merkittävä rooli työyhteisön työolojen parantamisessa. Toimivan työvuorosuunnittelun tärkein tekijä on suunnittelun läpinäkyvyys. Toinen keskeinen tekijä on työntekijöiden toiveiden kuuleminen. Jokainen ymmärtää, että työntekijöillä on elämäs-

sään eri vaiheita ja erilaisia toiveita työvuorojen suhteen. Hyvä työvuorosuunnittelu huomioi nämä elämän eri vaiheet vaarantamatta toimintaa. (Honkakoski, 2023).

Työntekijöiden henkilökohtaisten tarpeiden, työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen työvuorosuunnittelussa on haastavaa, mutta työaika-autonomia antaa siihen mahdollisuuden. Työvuoroihin vaikuttamisen ja työaika-autonomian on huomattu vaikuttavan myös uusien työntekijöiden saamiseen ja tällä on suuri merkitys myös tulevaisuuden rekrytoinneissa. (Saarni & Peltola, 2022.)

Työaikojen vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin ja terveyteen on tutkittu muun muassa Kunta 10-seurantatutkimuksessa. On todettu, että niillä työntekijöillä, joilla on hyvät joustomahdollisuudet työajoissa, on pienempi riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämä näkyi erityisesti tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa ja mielenterveyssyissä myönnettyissä eläkkeissä. (Suonsivu, 2014.)

Tutkimus "Employee worktime control and health" eli "Työajan hallinta ja terveys" käsitteli työntekijöiden työaikojen hallinnan vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin, miten työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja työvuoroihinsa vaikutti heidän fyysiseen ja henkiseen terveyteensä, työtyytyväisyyteensä sekä työn ja perhe-elämän tasapainoon. Tuloksista ilmeni, että huono työaikojen hallinta oli yhteydessä naisilla huonoksi koettuun terveyteen rasittuneisuuteen. Lisäksi huonolla työajan hallinnalla oli yhteys sairauspoissaoloihin. Miehillä työaikojen hallinnan puutteet eivät vaikuttaneet itsearvioituun terveyteen, mutta ne lisäsivät sairauspoissaolojen riskiä erityisesti silloin, kun heillä oli kotona lapsia tai heidän työnsä oli fyysisesti kuormittavaa. Hyvä työaikojen hallinta puolestaan vähensi sairauspoissaoloja erityisesti niiden naisten ja miesten kohdalla, joilla oli paljon kotityö-, työmatka- tai työtunteja. Tutkimus korostaa työn ulkopuolisten tekijöiden merkitystä työntekijöiden terveydelle ja kannustaa tukemaan työntekijöiden mahdollisuuksia hallita työaikojaan. Tämä tukee sekä terveyden edistämistä että kokopäivätyön ja muun elämän onnistunutta yhteensovittamista. (Ala-Mursula, 2006.)

Työhyvinvointi on tärkeää paitsi yksilön itsensä kannalta myös organisaation näkökulmasta. Hyvinvoiva työntekijä suoriutuu tehtävistään tehokkaasti ja edistää samalla organisaation tavoitteiden saavuttamista. Sosiaali- ja terveysalalla tämä näkyy erityisesti potilastyytyväisyytenä ja alan vetovoimaisuutena. (Työterveyslaitos, 2024.)

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on nykyään yksi työelämän keskeisimmistä haasteista. Autonomian puutteen on todettu heikentävän työtyytyväisyyttä, minkä vuoksi henkilöstöjohtamisessa kiinnitetään yhä enemmän huomiota työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun. Yksi keino tähän on työaika-autonomian käyttöönotto. Viimeisen vuosikymmenen aikana henkilöstön mahdollisuudet joustaviin työaikoihin ovat kehittyneet tasaisesti. Työaika-autonomialla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia erityisesti hoitohenkilöstön työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. (Törmänen, 2019.)

Työntekijät, joilla on enemmän autonomiaa työssään, raportoivat positiivisia vaikutuksia yleiseen hyvinvointiinsa ja parempaa työtyytyväisyyttä. Työaika-autonomia, kuten joustavuus työajan ja -paikan suhteen, oli erityisen hyödyllistä naisille, koska se mahdollisti paremman tasapainon työ- ja perhevelvoitteiden välillä. (Wheatley, 2017.)

Työaika-autonomian onnistunut toteuttaminen edellyttää huomiota oikeudenmukaisuuteen, joustavuuteen ja tasapuolisuuteen. Lisäksi sujuva yhteistyö ja laadukas vuorovaikutus työntekijöiden välillä ovat keskeisiä työaika-autonomian toimivuudelle ja menestykselle työssä työaika-autonomiamallin käyttöönotolle. Esihenkilön rooli lähijohtajana on erityisen tärkeä työaika-autonomian edistämisessä ja tukemisessa. (Hyvönen, 2014.)

Työterveyslaitoksen tutkimus kaupan alalle selvitti kaupan alan työaikoja ja niiden yhteyttä hyvinvointiin. Selvityksessä todettiin, että lyhyet työvuorovälit olivat yhteydessä lyhyisiin sairauspoissaoloihin, ja pitkät työviikot lisäsivät sairauspoissa-

oloriskiä osa-aikaisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Lisäksi pitkä viikkotyöaika liittyi lyhyisiin 1–3 päivän sairauspoissaoloihin. Osa-aikaisten ja kokoaikaisten pitkät ja ylipitkät työviikot olivat yhteydessä sairauspoissaoloriskiin. Useampia peräkkäisiä yövuoroja tekevillä työntekijöillä havaittiin olevan yleisemmin pitkiä sairauspoissaoloja. Lisäksi vanhemmilla työntekijöillä todettiin olevan enemmän pitkiä sairauspoissaoloja kuin nuoremmilla. Nämä havainnot korostavat työaikajärjestelyjen merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille ja sairauspoissaolojen hallinnalle. (Ropponen ja muut, 2021.)

Nevala (2024) esittelee käsitteen työn muokkaus. Sillä tarkoitetaan työpaikan toimia, joilla työympäristö ja työ saadaan vastaamaan työntekijän työ- ja toimintakykyä. Muokkauksratkaisut voivat koskea koko työyhteisöä tai yksittäistä työntekijää ja ne voivat olla määräaikaisia tai toistaiseksi voimassa olevia. Työn muokkauksen tasot voivat olla työpaikkatasona eli muokkauksella pyritään miettimään ratkaisuja etukäteen. Työn muokkaaminen on koko työyhteisöä hyödyntävää ja se on osa työkykyjohtamista. Toisena tasona työn muokkauksessa on työntekijätaso, jolloin työtä muokataan työntekijän tarpeen mukaan. Työn muokkaus on keino tukea työntekijän työkykyä, jotta hän voi pysyä työssä, työllistyä tai palata työhön. Työn muokkauksen keinoja voi olla esimerkiksi työaikajärjestelyt, työn organisointi ja työympäristön muutokset. Myös kiinnitetään huomiota arviointiin ja seurantaan työn muokkauksen toimivuudesta. (Nevala ja muut, 2023.)

Työaika-autonomian käyttäminen työpaikoilla on yksi työn muokkaamisen malli. Autonominen työvuorosuunnittelu tukee työn muokkauksen tutkimustulosta, koska työntekijät voivat itse vaikuttaa työaikoihinsa ja työn järjestämiseen reunaehtojen puitteissa.

Ejebu ja muut (2021) ovat tutkineet kirjallisuuskatsauksessaan sairaanhoitajien kokemuksia ja mieltymyksiä työvuorojärjestelyistä kansainvälisessä kirjallisuudessa. Artikkelissa käsitellään, kuinka työvuorojen järjestämistavalla on keskeinen rooli sairaanhoitajien hyvinvointiin ja suorituskyykyyn vaikuttavissa tekijöissä

sekä potilaiden hoitotuloksissa ja terveydenhuoltojärjestelmien tuottavuudessa. Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon työvuorojen pituus, ylitöiden määrä, viikoittaiset työtunnit sekä kiertävät ja/tai pysyvät aikataulut. Lisäksi artikkelissa korostetaan, että sairaanhoitajien mieltymykset ja kokemukset työvuorosuunnittelusta vaihtelevat henkilökohtaisten ominaisuuksien ja olosuhteiden mukaan, kuten ikä, hoitovastuut ja työkokemus. Työvuorojen vaikutukset sairaanhoitajien terveyteen ja hyvinvointiin voivat olla merkittäviä, ja ne voivat vaikuttaa myös hoidon laatuun ja potilasturvallisuuteen.

Pitkät työvuorot (yli 12 tuntia) ovat yleistyneet monissa maissa, ja vaikka niiden väitetään olevan tehokkaampia, ei ole todisteita tuottavuuden lisääntymisestä pitkien vuorojen aikana. Sairaanhoitajien mieltymykset ja kokemukset työvuorosuunnittelusta tulisi ottaa huomioon työvuorojen suunnittelussa. Tämä voi parantaa sairaanhoitajien hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä vähentää työuupumusta ja sairauspoissaoloja. (Ejeby, 2021.)

Tutkimuksessaan Joyce ja muut (2010) käsittelevät joustavien työaikojen vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa havaittiin, että joustavat työajat, kuten itse suunnitellut työvuorot ja osittainen tai asteittainen eläköityminen, paransivat työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Näihin kuului esimerkiksi väsymyksen väheneminen, mielenterveyden koheneminen, unen keston ja laadun parantuminen sekä itseraportoidun terveydentilan paraneminen.

Työajan hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihinsa ja työtehtäviensä aikatauluihin. Tämä voi sisältää esimerkiksi mahdollisuuden itse suunnitella työvuorot, valita työaikansa joustavasti tai päättää, milloin ja missä työtehtävät suoritetaan. Työajan hallinta antaa työntekijöille enemmän kontrollia ja valinnanvapautta työelämässään, mikä voi parantaa heidän terveyttään ja hyvinvointiaan. Alhainen työajan hallinta lisää tulevien terveysongelmien riskiä. Riski on suurin naisilla, erityisesti perheellisillä naisilla, sekä manuaalista työtä tekevillä työntekijöillä. Tulokset viittaavat siihen, että työajan hallinta

voi auttaa työntekijöitä yhdistämään työ- ja yksityiselämänsä menestyksekkäästi. (Ala-Mursula ja muut, 2002.)

Nielsen ja muut ovat tutkimuksessaan käsitelleet työajan vaikutusta terveyteen ja hyvinvointiin, erityisesti ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa. Tanskassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että työajan autonomialla ei ollut merkittävää vaikutusta terveyteen ja hyvinvointiin. Tämä tarkoittaa, että vaikka työntekijöillä oli mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa, se ei välttämättä parantanut heidän terveyttään tai hyvinvointiaan. Tutkimus kuitenkin korosti yksilöllisten tarpeiden ja mieltymysten huomioimisen tärkeyttä työaikojen suunnittelussa, jotta työtyytyväisyys ja työn ja vapaa-ajan tasapaino paranevat. (Nielsen ja muut, 2011.)

Kunta-alan seurantatutkimuksessa vuosina 2014–2017 tarkasteltiin sairaalaosastoja, joista osa otti käyttöön yhteisöllisen vuorosuunnittelun. Tutkimuksessa havaittiin, että lyhyet, 1–3 päivän mittaiset sairauspoissaolot vähenivät osastoilla, joissa käytettiin yhteisöllistä vuorosuunnittelua, kun taas perinteistä vuorosuunnittelua jatkaneilla osastoilla sairauspoissaolot kasvoivat hieman. Sairauspoissaolojen väheneminen oli selkeämpää osastoilla, joissa yhteisöllistä vuorosuunnittelua oli käytetty pidempään. Vaikka työvuorojen rakenteelliset muutokset olivat vähäisiä, työntekijöiden kokemat vaikutusmahdollisuudet työaikoihin paranivat merkittävästi. (Työterveyslaitos, 2020.)

WOW-tutkimusprojektissa tutkittiin keskeisistä suosituksista työaikojen ja vuorotyön järjestämiseksi terveys- ja turvallisuusriskien minimoimiseksi. Projektissa selvitettiin vuorotyön ja työaika-autonomian vaikutuksia terveyteen, kroonisiin sairauksiin, työn ja perhe-elämän tasapainoon sekä työelämään osallistumiseen viiden prospektiivisen kohorttitutkimuksen avulla Tanskassa, Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa. (Härmä & Karhula, 2020.)

Epäsäännöllisten työaikojen sääntely on tarpeen vuorotyön ja pitkien työaikojen laajalle levinneiden negatiivisten vaikutusten vuoksi. Tehokkaiden työntekijäjärjestöjen osallistuminen, työnantajien aktiivinen sitoutuminen ja joustavat sopimukset ovat välttämättömiä keskeisen sääntelyn muokkaamiseksi.

Elämänkaaren aikana tarvitaan kestäviä työaikoja tukemaan sopivia työaikoja eri elämänvaiheissa sekä taitojen päivittämistä ja ammatillista liikkuvuutta. Työaikojen joustavuudella ja työvaatimuksilla tulisi olla rajat, jotka heijastavat yksilön kapasiteettia ja tarvetta ylläpitää rajoja työn ja vapaa-ajan välillä.

3.1.1 Autonominen työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelu tarkoittaa työvuorojen jakamista henkilöstölle siten, että se noudattaa säädöksiä ja mieltymyksiä. Tehtävä on työläs ja aikaa vievä, koska se tehdään usein manuaalisesti. Työvuorosuunnittelussa on haasteena se, että henkilöstölle suunnitellaan työvuoroja noudattaen erilaisia vaatimuksia. Nämä vaatimukset voivat olla monenlaisia ja koskea työvuorojen eri osa-alueita, kuten peräkkäisten vuorojen enimmäismäärää ja työkuorman tasapuolisuutta henkilöstön kesken. (Combrink & Do, 2021.)

Työvuorosuunnittelun lähtökohtana on, että työajat sovitetaan tehtävän vaatimuksiin ja niitä tekeville työntekijöille. Valmiita, kaikille sopivia malleja ei välttämättä ole, vaan työvuorosuunnittelu räätälöidään tarpeen mukaan. Työn hallinta on keskeinen osa työhyvinvointia, ja siihen kuuluu työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työoloihinsa ja työn sisältöön. Tämä sisältää myös työn monipuolisuuden ja mahdollisuuden osallistua työssä tehtäviin päätöksiin. Työn hallintaan kuuluu erityisesti myös työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. (Ahlgren & Stenhammar, 2019.)

Autonomisella eli yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan käytäntöä, jossa työntekijät itse suunnittelevat omat työvuoronsa tiettyjen sääntöjen ja reu-

naehtojen puitteissa. Yleensä vuorojen pituudet ja ajankohdat on ennalta määritetty, mutta työntekijöillä on vapaus valita, mitä vuoroista he haluavat tehdä. Kun työntekijöillä on enemmän valtaa omien työaikojensa suhteen, heidän tyytyväisyytensä ja motivaationsa työhön voi kasvaa. Tämä voi johtaa parempaan työsuoritukseen, alhaisempiin poissaoloihin ja työpaikan vaihtuvuuteen sekä se voi parantaa työpaikan pito- ja vetovoimaa.

Työaika-autonomiassa työntekijän työvuorosuunnittelua ja toteutusta säätelevät työaikadirektiivi, työaika- ja työturvallisuuslaki, työ- ja virkaehtosopimukset, työyksikön toiminta sekä työyhteisön jäsenet. (Hyvönen, 2014.) Tieto vuorotyön terveyshaitoista on lisääntynyt viime vuosina. Vuoro- ja yötyön tiedetään altistavan työtapaturmille ja onnettomuuksille. Lisäksi vuorotyö vaikuttaa terveyteen unihäiriöiden, lihavuuden ruoansulatuselimistön sairauksien ja sydän- ja verisuonisairauksien kautta. (Hakola ja muut, 2007. s. 32.) Vuorotyön terveyshaittoja voidaan vähentää esimerkiksi hyvällä työvuorosuunnittelulla, säännöllisillä terveystarkastuksilla ja työntekijöiden omilla keinoilla sopeutua vuorotyöhön.

Ergonominen työvuorosuunnittelu tarkoittaa työaikojen ja työvuorojen suunnittelua siten, että ne tukevat työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työkykyä. Tähtäyksinä on vähentää työn kuormittavuutta ja parantaa työolosuhteita. Ergonominen työvuorosuunnittelu kannattaa ottaa osaksi autonomista työvuorosuunnittelua.

Vuorojen tulisi olla kohtuullisen pituisia, ja niiden välillä tulisi olla riittävästi lepoaikaa. Esimerkiksi 8 tunnin vuorot ovat usein suositeltavia, ja peräkkäisten yövuorojen määrää tulisi rajoittaa. Vuorojen tulisi kiertää eteenpäin (aamu-iltapäivä-ilta-yö) eikä taaksepäin, jotta työntekijöiden unirytmii ei häiriinny liikaa. Nopeat kiertävät vuorot voivat olla vähemmän kuormittavia kuin pitkät peräkkäiset yövuorot. Työvuorojen välillä tulisi olla riittävästi lepoaikaa, jotta työntekijät voivat palautua. Esimerkiksi vähintään 11 tunnin lepoaika vuorojen välillä on suositeltavaa.

Ergonominen työvuorosuunnittelu voi parantaa työntekijöiden terveyttä, vähentää sairauspoissaoloja ja lisätä työtyytyväisyyttä. Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa hyvinvointia tukevat useat tekijät. Työvuorojen tulisi olla säännöllisiä ja edetä nopeasti vuorokiertona eteenpäin, esimerkiksi aamu-aamu, ilta-ilta ja yövuoro. Työvuoron pituus on pääsääntöisesti enintään 8–10 tuntia, ja vuorojen välillä tulee olla vuorokautinen lepoaika, jonka tavoite on 11 tuntia, mutta paikallinen ja henkilökohtainen sopiminen on myös mahdollista. Yksittäisiä työvuoroja ja vapaapäiviä tulisi välttää, ja yövuoroja olisi hyvä olla enintään 2–3 peräkkäin, suositellen kuitenkin vain kahta. Vakituista yötyötä on pyrittävä vähentämään, ja yövuoron jälkeen tulee olla vähintään kaksi vapaapäivää, jotka annetaan pääsääntöisesti yövuoron jälkeen. Jatkuvan yötyön tulee perustua vapaaehtoisuuteen.

Peräkkäisiä työvuoroja tulisi olla enintään 5–7, ja työvuorojaksot olisi hyvä suunnitella noin 40 tunnin mittaisiksi. Työjaksojen kokonaispituus ei saisi ylittää 48 tuntia. Viikoittainen vapaa-aika tulee olla yhdenjaksoinen, ja jokaisessa vuorotyöjärjestelmässä tulisi olla viikonloppuja, jolloin on vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää. Mitä pidemmäksi ajaksi työvuorolista suunnitellaan, sitä parempi. (Superliitto, 2015.)

Työaika-autonomia, eli työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa, on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kannalta. Hoitohenkilökunnan kokemusten mukaan työaika-autonomia parantaa työhyvinvointia mahdollisuudella suunnitella omia työvuoroja. Työaika-autonomia mahdollistaa paremman levon ja palautumisen, ja työntekijät kokevat hallitsevansa paremmin sekä työnsä että yksityiselämänsä. Työaika-autonomia edistää avointa ja toimivaa työyhteisöä ja se tukee tasapuolista ja vastuullista toimintakulttuuria. (Immonen, 2024.)

Työaika-autonomiassa työvuorosuunnittelun lähtökohtana on työn organisoinnin toimivuus ja töiden sisältö. Tavoitteena on parantaa tehokkuutta sekä edistää työn ja muun elämän yhteensovittamista, vaikka työ olisi epäsäännöllistä.

Osallistuvaan työvuorosuunnitteluun liittyy etuja ja haittoja. Etuja on työntekijän sitoutuminen, työmotivaatio ja parempi työn hallinta. Haittoina nähdään se, että toimintatapa vie enemmän aikaa, se vaatii uuden opettelua ja valmiuksien kehittämistä. Osallistuvan työvuorosuunnittelun yhteydessä voi syntyä ristiriitoja, jotka vaativat kompromisseja ratkaistavaksi. Esihenkilön rooliin kuuluu tukea ja ohjata henkilöstöä työvuorosuunnittelussa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2020, s. 50.)

Työaika-autonomiassa tarvitaan yhteiset pelisäännöt. Työaika-autonomian aloittamisessa tulee sopia, että työvuoroissa tulee turvata riittävä osaaminen (lähihoitajat/sairaanhoitajat) ja se että työvuoroissa on riittävästi kokenutta henkilöstöä. Lisäksi sovitaan työvuorojen suunnittelu-aikataulusta ja toimintaperiaatteet siitä, miten toimitaan, jos joku ei suunnittele omia vuorojaan lomien tai muun poissaolon vuoksi. Lisäksi tulee sopia työajat, montako viikonloppua ja yövuoroa tehdään työaikajaksossa. Keskustelua vaaditaan työyhteisössä siitä millaisia yksilöllisiä tarpeita ja mahdollisuuksia työntekijöillä on. Työvuorosuunnittelussa tulee ottaa huomioon tasapuolisuus ja työaikaergonomia. Liian monta työvuoroa peräkkäin tai haasteelliset vuororytmit vaikuttavat myös työssä jaksamiseen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s.52.)

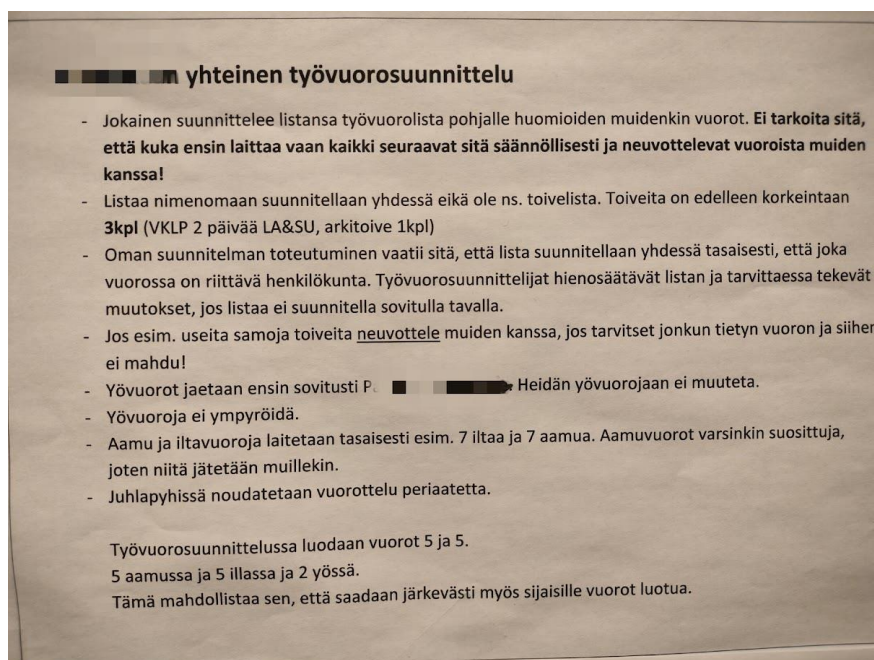
Työaika-autonomiaan siirryttäessä sovittavia asioita:

- Henkilöstön osaaminen työvuoroissa (lähihoitajat/sairaanhoitajat)
- Työntekijän turvallisuus- uudet ja kokeneet, perehdytys
- Suunnittelun aikataulu
- Yhteiset toimintaperiaatteet (mitä tehdään, jos joku ei suunnittele vuorojaan)
- Hoidon jatkuvuus
- Montako viikonloppua, yövuoroa on työaikajaksossa
- Toiveiden tasaamisen
- Voiko esimerkiksi vakituinen yötyöntekijä tehdä vuoronsa ensin
- Oikeudet ja velvollisuudet niille, joilla erikoistehtäviä

- Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus
- Montako työpäivää peräkkäin; jaksamisen huomioiminen
- Työpäivien määrä ja työpäivien pituus

(Hakola& Kalliomäki-Levanto, 2010. s. 52.)

Autonomisessa työvuorosuunnittelussa tulee esille tilanne, että ”minulle jää huonoimmat vuorot”. Kun kysytään mitä ne ovat, niin harvoin työntekijät sanovat ne työvuorot samoiksi; yksi tykkää aamuvuorosta ja toinen yövuorosta jne. Työyhteisössä tulee yhdessä pohtia ja laatia pelisäännöt. Ne tulee olla kaikkien nähtävillä.



Kuva 2 Erään yksikön ohjeistus yhteiseen työvuorosuunnitteluun

Työaika-autonomiaan siirtyminen on muutos työyhteisön toimintatavoissa. Ylimmän johdon tuki on ehdoton edellytys muutoksen toteuttamiseksi. Ennen siirtymistä on käsiteltävä ja keskusteltava millaisia myönteisiä ja kielteisiä asioita liittyy uuteen toimintamalliin. (Hakola& Kalliomäki-Levanto, 2010. s. 53–54.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun onnistuminen edellyttää useiden tekijöiden huomioimista ja sopimista. On tärkeää, että kaikki työntekijät ymmärtävät, miten

työvuorot suunnitellaan ja että prosessi on oikeudenmukainen kaikille. Tämä lisää luottamusta ja sitoutumista. Työvuorosuunnittelun tulee olla joustavaa, jotta se voi mukautua työntekijöiden muuttuviin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin. Esihenkilöiden tulee olla aktiivisesti mukana edistämässä työaika-autonomiaa ja tuke-
massa työntekijöitä työvuorojen suunnittelussa.

Hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus työntekijöiden välillä on tärkeää, jotta työvuoro-
suunnittelu sujuu mutkattomasti ja kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. Työvuoro-
suunnittelun toimivuutta tulee seurata ja arvioida säännöllisesti, jotta mahdolliset
ongelmat voidaan havaita ja korjata ajoissa. Työntekijöille ja esihenkilöille tulee
tarjota koulutusta ja tukea autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotossa ja
ylläpidossa.

3.1.2 Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu

Toimintalähtöisellä työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan prosessia, jossa työvuorot
suunnitellaan asiakastarpeiden ja työntekijöiden osaamisen perusteella. Tämä lä-
hestymistapa auttaa optimoimaan henkilöstövoimavarat ja vähentämään työnte-
kijöiden kuormittavuutta.

Keskitetty toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu on tehokas tapa optimoida hen-
kilöstövoimavarat asiakastarpeiden mukaisesti. Tämä lähestymistapa vähentää
työntekijöiden kuormittavuutta huomioimalla riittävä osaaminen eri työvuoroissa,
lisäämällä ergonomista työvuorosuunnittelua ja tarvittaessa muuttamalla vuoro-
rakennetta asiakasvirta-analyysien ja asiakkaiden tarpeiden perusteella. Toiminta-
mallin tavoitteena on siirtyä kohti automatisoitua ja optimoitua työvuorosuunnit-
telun prosessia. Keskitetyn toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun avulla on ollut
mahdollista kehittää yhdessä esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa toimintamal-
leja, joita automatisoidun työvuorosuunnittelun prosessi edellyttää. Keskitetyllä
toimintalähtöisellä työvuorosuunnittelulla ja myöhemmin automatisoidulla työ-
vuorosuunnittelulla vapautetaan tulevaisuudessa esihenkilöiden työaika henki-
löstön ja palvelun lähijohtamiseen. (Periviita, 2021.)

Keskitetyllä toimintälähtöisellä työvuorosuunnittelulla voidaan parantaa palvelunlaatua ja asiakasturvallisuutta, kun henkilöstön määrä ja osaaminen vastaavat asiakkaan palvelutarvetta. Lisäksi se vapauttaa esihenkilöiden työaikaa johtamiseen ja työntekijöiden aikaa asiakastyöhön.

Haasteina toimintälähtöiselle työvuorosuunnittelulle nähdään joustavuuden puute: järjestelmä saattaa olla vähemmän joustava yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomioimisessa verrattuna paikalliseen tai autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Lisäksi haasteina voidaan nähdä muutosvastarinta uuteen toimintamalliin. Lisäksi esihenkilöiden kouluttaminen vie aikaa ja resursseja. Keskitetty toimintälähtöinen työvuorosuunnittelu perustuu vahvasti asiakasvirta-analyysien ja muiden tietojen tarkkuuteen. Jos tiedot ovat puutteellisia tai virheellisiä, se voi vaikuttaa negatiivisesti työvuorosuunnitteluun.

Nisulan mukaan toimintälähtöinen työvuorosuunnittelu ei tukenut työssä jaksamista, sillä autonomisuus työvuorosuunnittelussa oli merkittävästi heikentynyt, ja tämä heikentyminen vaikutti negatiivisesti työaikaergonomiaan ja oman elämän hallintaan. Autonomisuuden puute koettiin luottamuksen menetyksenä tulevaan työvuorolistaan. Luottamuksen menetys kuvailtiin vaikutusmahdollisuuksien heikentymisenä. Tulevaan työvuorolistaan ei voinut "luottaa" samalla tavalla kuin aiemmin, sillä autonomia oli vähentynyt tai jopa kadonnut. (Nisula, 2022, s. 32.)

Tulevaisuudessa entistä enemmän työvuorosuunnittelu tulee siirtymään keskiteytyksi, tekoälyn tekemäksi, matemaattiseksi toiminnaksi. Tässä tulisi työnantajan huomioida henkilöstön osaaminen ja henkilökohtaiset toiveet työvuorosuunnittelun perustaksi. (Honkakoski, 2023.)

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella on syksyllä 2024 otettu käyttöön vaiheittain työvuorosuunnitteluohjelma Tytti, joka on automatisoitu työvuorosuunnitteluohjelma. Uuden ohjelman on koettu heikentävän henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Automatisoidun työvuorosuunnitteluohjelman ei katsota otta-

van riittävästi huomioon työntekijöiden tarpeita verrattuna yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella luottamushenkilöt ovat huolissaan työvoiman menettämisestä, kun automaattinen ohjelma tasapuolistaa työvuorosuunnittelua, mutta ei ota huomioon työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita tai mieltymyksiä. Tytti-järjestelmässä esihenkilöt antavat järjestelmälle tiedot tarvittavasta osaamisesta ja ohjelma sijoittaa henkilöstön osaamisen mukaisesti vuoroihin, muutama toive voidaan ottaa mahdollisesti huomioon. Ohjelma ottaa huomioon työaikaergonomian, työaikalain ja poissaolot. Päättäjille on jätetty aloite, jossa esitetään työvuorosuunnittelun palauttamista yhteisölliseen eli autonomiseen työvuorosuunnitteluun tai toivottiin tekoälypohjaisen työvuorosuunnitteluohjelman käytön lykkäämistä, kunnes siitä on saatavilla perempi versio, joka ottaa huomioon henkilöstön tarpeet ja toiveet. (Niemitalo, 2024, s. 5.)

Työelämän kehittämisen ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää tuoda esiin jo olemassa olevia positiivisia kokemuksia sekä kehittää ja arvioida nykyisiä toimintatapoja säännöllisesti. Koska autonominen työvuorosuunnittelu on usein työyksikkökohtaista ja mukautettu tietyn työyksikön tarpeisiin, ei ole mahdollista laatia täysin kattavaa yleistä ohjeistusta työvuorosuunnittelun järjestämiseksi. Onnistuneet esimerkit voivat toimia suuntaviivoina ja auttaa tunnistamaan ne tekijät, joihin työvuorosuunnittelussa kannattaa kiinnittää huomiota. Jos työaika-autonomia toimii jossakin työyksikössä ja tuottaa hyviä tuloksia, on tärkeää löytää keinot siirtää nämä kokemukset myös muille organisaation sisällä oleville työyksiköille. (Immonen, 2013.)

Mitä pidempään työaika-autonomia on ollut käytössä, sitä enemmän työntekijät alkavat tarkastella yhteisöllisyyttä työyhteisön näkökulmasta. Tämä tarkoittaa, että työaika-autonomia ei vain paranna yksilön hyvinvointia, vaan myös vahvistaa koko työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja yhteistyökykyä. (Immonen, 2013.) Patrosen (2023) mukaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on vähentänyt sairauspoissaoloja yksiköissä. Sairauspoissaolojen seuranta on yksi mittari työhyvinvoinnin seurannassa.

Työvuorosuunnitteluprosessia on seurattava ja arvioitava. Tämä edellyttää kirjaimista muutoksista, päätöksistä ja vaikutuksista. Seuranta varten on päätettävä mittarit, joita voi olla työntekijöiden kokema hyvinvointi, suorat palautteet, kehityskeskustelut ja tilastot, jotka kertovat työvuorojen tasapuolisuudesta. (Hakola-Kalliomäki-Levanto, 2020. s. 57.)

3.1.3 Työaikojen erityispiirteet vuorotyössä

Työaikalaki (872/2019) on tullut voimaan 2020 ja se noudattaa EU:n työaikadirektiiviä (2003/88/EY). Lain päätavoitteena on suojata työntekijän turvallisuus ja terveys vahvistamalla työajan järjestämistä ja palautumista koskevat vähimmäisvaatimukset. (Työterveyslaitos, 2024.)

Työaikalaissa määritellään vähimmäisvaatimukset vuorokausilevolle, keskimääräiselle viikkotyöajalle, yötyölle ja vuosilomalle. Laki koskee sekä työ- että virkasuhteessa tehtävää työtä. Alle 18-vuotiaisiin sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia. Työajoista määrätään kunkin alan työehtosopimuksilla ja mahdollisesti myös paikallisilla sopimuksilla, työehtosopimusten määrittelemissä raameissa. (Työterveyslaitos, 2024.)

Vuorotyöhön liittyvä työaikalainsäädäntö Suomessa sisältää erityispiirteitä, jotka on suunniteltu suojelemaan työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Työaikalain mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron päättymisestä laskien vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika seuraavan 24 tunnin aikana. Poikkeuksena on, että lepoaika voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin, mikäli työn järjestelyt edellyttävät sitä. Yötyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. (Superliitto, 2025.)

Työntekijälle on annettava kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin mittainen lepotauko eli viikoittainen lepoaika. Jaksotyössä työaika järjestetään kolmen viikon pituisina ajanjaksoina, jolloin työaika on enintään 120 tuntia kolmen

viikon aikana tai 80 tuntia kahden viikon aikana. Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi työntekijän työajat vähintään viikkoa etukäteen. Tämä auttaa työntekijöitä suunnittelemaan vapaa-aikaansa ja varmistaa riittävän palautumisen.

Vuorotyö voi tarjota etuja, kuten lisääntyneitä vapaa-aikaa ja rahallisia lisäkorvauksia, mutta se voi myös aiheuttaa terveysongelmia, kuten unihäiriöitä ja stressiä. On tärkeää, että työntekijät ja työnantajat ovat tietoisia näistä erityispiirteistä ja noudattavat työaikalainsäädäntöä. (Superliitto, 2025.)

Työ vuorokausirytmien kannalta epäedullisiin aikoihin, kuten yöaikaan tai varhaisaamuna, häiritsee unirytmia ja voi johtaa vuorotyöhön liittyviin uniongelmiin ja väsymykseen. Arviolta noin 10 % vuorotyötä tekevästä väestöstä kärsii vuorotyöunihäiriöistä. Yötyötä sisältävän vuorotyön terveyshaittana, välittömän väsymyksen lisäksi, on myös lisääntynyt riski sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin sekä diabetekseen. (Työterveyslaitos, 2025.)

Suomessa säännöllinen työaika on korkeintaan 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa (Suomen työaikalaki 5.7.2019/872). Epäsäännöllinen työaika poikkeaa pääsäännöstä. Säännöllinen työaika voidaan järjestää vuorotyöksi, jolloin vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja ennakoitavasti sovituin ajanjaksoin. Työ, joka tehdään aikavälillä 23:00–06:00, luokitellaan yötyöksi, ja yötyötä voidaan suorittaa säännöllisesti vuorotyössä.

Euroopan työolotutkimuksen mukaan vuonna 2015 Suomessa työvuorojen aloitus- ja lopetusajat olivat vaihtelevampia, mikä teki työajoista epäsäännöllisempiä verrattuna muuhun Eurooppaan. Vaikka vuorotyö oli Suomessa yleisempää, yötyö oli yhtä tavallista kuin Euroopan keskimäärin. Lisäksi Suomessa oli enemmän pitkiä työpäiviä, jotka kestivät yli 10 tuntia, verrattuna moniin muihin Euroopan maihin. (Työterveyslaitos, 2025.)

Noin 14 % suomalaisista työskentelee säännöllisesti öisin. Suomessa säännöllistä vuorotyötä teki 27 % naisista ja 19 % miehistä. Usein toistuvaa yötyötä teki 12 % naisista ja 17 % miehistä, ja jatkuvaa yötyötä suoritti yhteensä noin 1 % palkan saajista.

Epäsäännöllinen työ kuormittaa elimistöä enemmän kuin tavallinen työaika. Vuorotyöhön liittyvät muutokset, erityisesti unessa ja uni-valverytmeissä, voivat vaikuttaa negatiivisesti myös sosiaaliseen elämään. Yötyö on haitallisinta terveydelle ja hyvinvoinnille. (Työterveyslaitos, 2025.)

Vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin on tärkeä hyvinvointia tukeva tekijä. Suomessa yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on vähentänyt työyksikötasolla alkavia sairauspoissaoloja 6–10 prosentilla. Myös säännölliset terveystarkastukset toimivat terveyshaittojen ennaltaehkäisijöinä. (Patronen, 2023.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta käytetään silloin kun tavoitteena on ymmärtää jotakin ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen avulla on mahdollista saada ilmiöstä syvälinen näkemys, sillä laadullisin keinoin on mahdollista tutkia esimerkiksi ihmisten kokemuksia ja asenteita.

4.1 Tiedonhaku

Autonomiseen työvuorosuunnitteluun, yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun ja työhyvinvointiin on saatavissa kotimaista tutkittua aineistoa aika paljon, pääasiassa tieteellisiä artikkeleita ja opinnäytetöitä. Työhyvinvointia ja työaikojen joustavuutta käsiteltiin myös kansainvälisissä artikkeleissa.

Tähän opinnäytetyöhön kerättiin tutkimustietoa teoriapohjaksi sekä kyselyjen tekemistä sekä tulosten vertailua ja analyysia varten. Tutkimustietoa löytyy työhyvinvoinnin ja vuorotyön vaikutuksesta. Tietoa haettiin internetin hakukoneilla mm. Google, kirjastojen Finna.fi verkkokirjastoista ja selvitettiin muiden tutkimusten lähteistä tarpeellista ja hyödynnettävää tietoperustaa opinnäytetyötä varten. Sosiaalisen median kautta löytyi hyödyllisiä ajankohtaisia artikkeleita työhyvinvoinnista ja esimerkiksi optimoidusta työvuorosuunnittelusta.

Hoitohenkilöstölle kohdennettu kyselytutkimus tehtiin Webropol® - ohjelmalla tietoperustan pohjalta. Se lähetettiin kahdelle yksityiselle hoiva-alan toimijalle, joiden yksiköissä on ollut jossain määrin käytössä autonominen työvuorosuunnittelu. Tästä tehtiin tiedustelua ja selvitettiin kiinnostusta tutkimukseen osallistumiselle ennen tutkimusluvan hakemista. Tutkimusluvut saatiin sähköpostivastauksilla.

Tässä työssä olen käyttänyt Microsoft Copilotia ideoinnin ja tiedonhaun apuna. Olen muokannut tekstiä tekoälyn avulla tiiviimmäksi tarkoituksena, että se on helpommin ymmärrettävää. Olen käyttänyt tekoälyä apuna myös suomentamassa

kansainvälisiä artikkeleita. Olen huomioinut, että tekoäly välittää asiat alkuperäisen tarkoitukseni mukaisesti. Tiedonhaussa olen käyttänyt tekoälyä apuna etsimässä tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia.

Olen huolehtinut sisällön alkuperäisyydestä ja tekijänoikeuksien kunnioittamisesta. Jos tekoälysovellus on tuottanut tekstiin uusia ideoita, olen aina tarkistanut ne alkuperäisistä lähteistä ja viitannut niihin asianmukaisesti. Kaikki ilmoittamani lähteet ovat itse käyttämiäni.

4.2 Opinnäytetyön lähestymistapa

Laadullinen tutkimus on menetelmä ilmiöiden, kokemusten ja merkitysten ymmärtämiseksi ihmisten näkökulmasta. Laadullinen tutkimus perustuu aineiston keräämiseen ja analysointiin, kuten haastatteluihin, havainnointiin ja dokumentteihin. Se pyrkii ymmärtämään ilmiöitä niiden luonnollisessa ympäristössä.

Laadullinen tutkimus perustuu havaintoihin ja kokemuksiin, ei pelkästään teoreettisiin pohdintoihin. Vaikka laadullinen tutkimus on empiiristä, se tarvitsee teoreettisia kiinnekohtia, jotka auttavat jäsentämään ja tulkitsemaan aineistoa. Laadullinen tutkimus lähtee usein liikkeelle aineistosta ja pyrkii kehittämään teorioita aineiston pohjalta, toisin kuin deduktiivinen tutkimus, joka testaa olemassa olevia teorioita. Laadullinen tutkimus on erityisen hyödyllinen, kun halutaan ymmärtää monimutkaisia ilmiöitä ja ihmisten kokemuksia syvällisesti ja kontekstissaan. Se tarjoaa rikkaan ja monipuolisen kuvan tutkittavasta aiheesta. (Juhlila, 2024.)

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli tarkastella tutkimusaineistosta löytyvän tiedon perusteella eri yksiköiden toimintamalleja työvuorosuunnittelussa ja tarkastella autonomisen työvuorosuunnittelun yhteyttä työhyvinvointiin. Tätä tarkastelua peilattiin aiempaan tutkimusaineistoon. Tutkimusanalyysi oli kvalitatiivinen ja aineistolähtöinen.

Kyselylomake (Liite 1) tehtiin tätä tutkimusta varten tutkimusongelmiin pohjautuen ja se oli esitestattu hoitotyön ammattilaisilla ennen kyselylomakkeiden lähettämistä. Kyselylomakkeessa oli mukana saatekirje, jonka tarkoituksena oli kertoa tutkimuksen taustatiedot ja pyrkiä motivoimaan vastaamaan kyselyyn. Kysymykset olivat strukturoituja, monivalintakysymyksiä. Mukana oli yksi avoin kysymys. Kyselylomake oli tehty kirjallisuuden, työelämän tiedon ja aiempien aiheesta tehtyjen tutkimusten pohjalta.

Kysely toteutettiin kyselynä Webropol®-linkkinä, joka toimitettiin yksiköiden esihenkilöille edelleen lähetettäväksi yksiköiden henkilöstölle. Kyselylomake pyrittiin pitämään lyhyehkönä, vastausaika noin 5–10 minuuttia, vastausajan minimoimiseksi ja mahdollisimman suuren vastausmäärän saamiseksi. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat ikääntyneiden hoidon yksiköt. Tutkimuslupien saamisen jälkeen saatekirje ja kyselylinkki lähetettiin suoraan yksiköiden esihenkilöille. Heidän toivottiin lähettävän kyselylomakkeen henkilöstölle vastattavaksi. Kysely tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin 11 esihenkilölle ja yksiköitä saatiin mukaan yhteensä 5.

Kyselylomakkeessa oli monivalintakysymyksiä vastaajien taustatiedoista. Haluttiin selvittää ikä, työkokemuksen pituus, työsuhteen kesto ja määräaikaisuus tai vakituinen työsuhde. Työaika-autonomian vaikutukset työhyvinvointiin ja sen toteutuminen selvitettiin monivalintakysymyksillä. Vastauksia kyselytutkimukseen tuli yhteensä 18.

Kyselylomakkeen linkki lähetettiin esihenkilöille, ja heitä pyydettiin edelleen lähettämään kyselylomake työntekijöille. Työntekijöiden vastaukset tulivat suoraan opinnäytetyön tekijälle analysoitavaksi. Vastaukset käsiteltiin anonyymeinä. Tutkimuksen luotattavuutta pyrittiin varmistamaan kyselytutkimusta varten tehdyllä kyselylomakkeella, kyselyn selkeydellä ja nopealla vastausajalla, sekä mahdollisimman suurella otannalla useammasta yksiköstä ja yrityksestä.

Kyselylomakkeiden lähettäminen ajoittui kesäkuun 2024 loppupuolelle. Tutkimuslupa saatiin kahdelta yksityiseltä hoiva-alan toimijalta, joilla oli käytössä autonominen työvuorosunnittelu. Toisella toimijalla tutkimuslupa saatiin kymmenelle yksikölle ja toisella yhteen yksikköön. Yksiköt olivat ympärivuorokautisen hoidon yksiköitä. Yksiköistä yhteensä viisi halusi mukaan tutkimukseen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

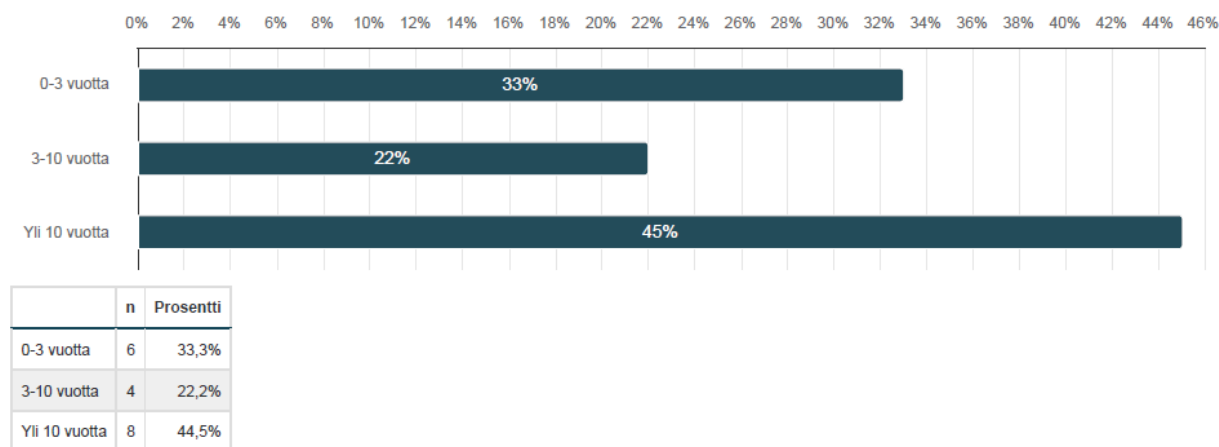
Kyselytutkimuksen ajankohta ajoittui kesälomakauteen ja se osaltaan vaikutti vastausten saamiseen. Tutkimuslupaa haettiin kahdelta yritykseltä. Tutkimuslupa saatiin kymmenelle yksikölle, kymmenestä yksiköstä neljä halusi osallistua tutkimukseen. Vastausajankohta yksikölle oli juhannuksen molemmin puolin kaksi viikkoa. Vastausaikaa jatkettiin vastausten vähäisyyden vuoksi vielä kaksi viikkoa.

Toinen yritys lähetti tutkimusluvan vasta heinäkuun lopulla. Tutkimuskysymykset lähetettiin myös heille, mutta vastauksia ei tullut muistutuksesta huolimatta ollenkaan. Vastauksia saatiin yhteensä 18, kysely lähetettiin yhteensä viiteen yksiköön. Tavoitteena oli saada vastauksia 11–12 eri työyksiköstä.

Aineisto analysoitiin vastausten keskiarvojen perusteella kysymysryhmittäin tutkimusongelmien mukaan jaoteltuna. Autonominen työvuorosuunnittelua oli ollut käytössä yksiköissä pääasiassa 1–2 vuotta, (29 %), saman verran vastaajista ei osannut sanoa kuinka kauan malli on ollut käytössä yksikössä. Vakituudessa työsuhhteessa vastaajista oli 78 %. Vastaajien keski-ikä oli 40 vuotta. Yli 51-vuotiaita oli 33 % ja alle 25 vuotiaista 17 % vastaajista.

Kuinka kauan olet työskennellyt hoitoalalla

Vastaajien määrä: 18



Kuva 3 Vastaajien työssäoloaika hoitoalalla

Autonomisen työvuorosuunnittelu toteutuminen

Vastauksista ilmeni, että noin puolet (53 %) vastaajista voi vaikuttaa työvuoroihinsa. Kysymykseen ”Työyksikössäni on yhdessä sovitut säännöt työvuorosuunnittelulle” tuli vastauksista keskiarvo 3,7. Työyksikön pelisäännöt ovat keskiarvon (3,7) mukaan aika toimivat ja niitä voidaan muuttaa tarvittaessa (keskiarvo 4,1). 11 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei pelisääntöjä voi muuttaa. 50 % vastaajista mielestään itse noudattaa sovittuja pelisääntöjä työvuorosuunnittelussa.

Seuraavassa esitetään joitakin väittämiä. Valitse lähinnä omaa käsitystäsi vastaava vaihtoehto ruksaamalla.

Vaihtoehto

0= En osaa sanoa/en tiedä

1= Täysin eri mieltä

2= Jokseenkin eri mieltä

3= En samaa enkä eri mieltä

3= Jokseenkin samaa mieltä

4= Täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 18

	0	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Koen että voin vaikuttaa työvuoroihini yksikössä	0,0%	5,9%	0,0%	35,3%	5,9%	52,9%	4,0	5,0
Työyksikössä ni on yhdessä sovitut säännöt työvuorosuun- nitteluun	0,0%	5,6%	5,6%	22,2%	44,4%	22,2%	3,7	4,0
Työyksikön pelisäännöt ovat toimivat	0,0%	0,0%	5,6%	33,3%	44,4%	16,7%	3,7	4,0

Kuva 4 Vastauksia työvuorosuunnittelun säännöistä

Autonomisessa työvuorosuunnittelussa on monia etuja, mutta tulosten perusteella voidaan tunnistaa myös joitakin haasteita ja kehityskohteita. Yksi merkittävä haaste on, että työntekijöiden tekemät työvuorot muuttuvat usein eri vuoroiksi kuin ne on itse suunniteltu. Tämä voi aiheuttaa turhautumista ja epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa. Keskiarvo tälle väittämälle oli 2,5, mikä osoittaa, että monet ovat jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että heidän suunnitteleman vuorot pysyvät muuttumattomina.

Autonominen työvuorosuunnittelu voidaan myös kokea työntekijöitä työllistävänä tai kuormittavana. Keskiarvo tälle väittämälle oli 1,9, mikä viittaa siihen, että osa työntekijöistä kokee tämän prosessin raskaana. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että työvuorojen suunnittelu vaatii aikaa ja vaivaa, mikä voi lisätä työtaakkaa.

Sijaiset ja vakituiset työntekijät eivät aina koe olevansa tasa-arvoisia työvuorosuunnittelussa. Keskiarvo tälle väittämälle oli 3,0, mikä osoittaa, että tässä on parantamisen varaa. Tasa-arvoisuuden puute voi johtaa tyytymättömyyteen ja eriarvoisuuden tunteeseen työyhteisössä.

Kaikki työntekijät eivät välttämättä osallistu työvuorosuunnitteluun omalta osaltaan. Keskiarvo tälle väittämälle oli 3,1, mikä viittaa siihen, että osallistuminen ei ole aina tasaista. Tämä voi heikentää yhteishenkeä ja johtaa siihen, että osa työntekijöistä kokee jäävänsä ulkopuolelle.

Osa työntekijöistä kokee, ettei heillä ole riittävästi tietoa ja koulutusta työvuorosuunnitteluun liittyen. Keskiarvo tälle väittämälle oli 3,6, mikä osoittaa, että tiedon ja koulutuksen lisääminen voi parantaa prosessin toimivuutta.

Näiden haasteiden tunnistaminen on ensimmäinen askel kohti parannuksia. On tärkeää kuunnella työntekijöiden palautetta ja tehdä tarvittavia muutoksia, jotta autonominen työvuorosuunnittelu voi toimia mahdollisimman hyvin ja tukea kaikkien hyvinvointia ja tehokkuutta.

	0	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Sairauspoissaoloni ovat vähentyneet työaika-autonomian myötä	27,8%	11,1%	5,5%	38,9%	11,1%	5,6%	2,9	3,0
Esihenkilö/ist antekijä on oikeudenmukainen kootessaan työvuorosuunnitelmaa yhteen	5,5%	0,0%	22,2%	16,7%	27,8%	27,8%	3,6	4,0
Jos en saisi vaikuttaa työvuoroihini, harkitsisin toista työpaikkaa	11,1%	16,7%	5,5%	16,7%	22,2%	27,8%	3,4	4,0
Haluan jatkaa autonomisen työvuorosuunnittelun mallia yksikössäni	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	33,3%	55,6%	4,4	5,0
Yhteensä	5,0%	8,2%	7,4%	21,3%	30,4%	27,7%	3,7	4,0

Kuva 5 Vastauksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta

Keskiarvojen perusteella voidaan tehdä päätelmiä: “Haluan jatkaa autonomisen työvuorosuunnittelun mallia” (4,4) ja “Autonominen työvuorosuunnittelu tukee työssäjaksamista” (4,5) osoittavat, että autonominen työvuorosuunnittelu koetaan erittäin positiivisena ja tukevana.

Alhainen keskiarvo 1,9 viittaa siihen, että suurin osa vastaajista kokee autonomisen työvuorosuunnittelun työllistävänä tapana. Tämä voi tarkoittaa, että työntekijät kokevat työvuorojen suunnittelun vievän paljon aikaa ja vaativan paljon vaivaa.

Keskiarvo 2,5 viittaa siihen, että työntekijöiden tekemät työvuorot muuttuvat usein eri vuoroiksi. Tämä voi tarkoittaa, että työvuorosuunnittelussa on paljon muutoksia ja epävarmuutta, mikä voi aiheuttaa stressiä ja tyytymättömyyttä työntekijöiden keskuudessa.

Suurin osa työntekijöistä kokee, että heillä on mahdollisuus suunnitella työvuorolistansa, mutta esihenkilöiden vahvistus on tärkeä osa prosessia (keskiarvo 3,9). Työntekijät kokevat esihenkilöiden olevan oikeudenmukaisia työvuorosuunnitelman kokoamisessa (keskiarvo 3,6).

Työntekijöiden mielestä heillä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihinsa (keskiarvo 4,4). Työntekijät myös kokevat, että heidän tekemänsä työvuorot muuttuvat usein lopullisessa työvuorolistassa (keskiarvo 2,5), mikä voi aiheuttaa tyytymättömyyttä.

Autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin

Suurin osa työntekijöistä on tyytyväisempi työvuoroihinsa kuin ennen (keskiarvo 3,9). Työaika-autonomia on lisännyt henkilökunnan keskinäistä vuorovaikutusta (keskiarvo 3,3).

Autonominen työvuorosuunnittelu tukee työssäjaksamista ja työhyvinvointia (keskiarvo 4,5). Työaika-autonomian myötä sairauspoissaolot ovat vähentyneet (keskiarvo 2,9).

Vastauksista ilmenee, että osa työntekijöistä kokee autonomisen työvuorosuunnittelun työllistävänä tai kuormittavana (keskiarvo 1,9). Tässä voi olla syynä osaaamisen puute, ajan käyttö tai he voivat kokea lisääntyntä vastuuta työvuorojen suunnittelusta.

Jos työntekijät eivät saisi vaikuttaa työvuoroihinsa, he harkitsisivat toista työpaikkaa (keskiarvo 3,4). Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin ovat tärkeitä heidän tyytyväisyydelleen ja sitoutumiselleen.

Suurin osa työntekijöistä haluaa jatkaa autonomisen työvuorosuunnittelun mallia yksikössään (keskiarvo 4,4). Autonomisen työvuorosuunnittelun malli on suosittu ja koetaan hyödylliseksi, joten sen jatkaminen on suositeltavaa.

Autonomisen työvuorosuunnittelun parantamiseksi voidaan varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on selkeät ohjeet ja riittävä koulutus työvuorosuunnittelun käytännöistä ja säännöistä. Tämä auttaa vähentämään epäselvyyksiä ja varmistaa, että kaikki ymmärtävät prosessin. Työvuorosuunnittelussa on hyvä tarjota mahdollisuuksia joustavuuteen ja mukautuvuuteen työvuorojen suunnittelussa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta vaihtaa vuoroja kollegoiden kanssa tai tehdä muutoksia lyhyellä varoitusajalla.

Teknologiaa kannattaa hyödyntää; hyvä ohjelmisto voi myös tarjota analytiikkaa ja raportteja, jotka auttavat optimoimaan työvuorot. Palautetta tulee kerätä työntekijöiltä työvuorosuunnittelun toimivuudesta ja tehdä tarvittavia muutoksia.

Työvuorosuunnitteluun tulee kannustaa kaikkia työntekijöitä. Lisäksi tulee huomioida työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen työvuorosuunnittelussa. Tämä voi sisältää esimerkiksi riittävien lepoaikojen varmistamisen ja työvuorojen suunnittelun siten, että ne tukevat työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia.

Työvuorosuunnittelun tulee olla tasapuolista ja oikeudenmukaista kaikille työntekijöille.

Kysymyslomakkeessa kysyttiin avoimessa kysymyksessä, miten vastaajat kokevat autonomisen työvuorosuunnittelun ja mikä on vastaajien toivetulevaisuudessa työn ja vapaan yhdistämisestä. Kaikki vastaajat eivät vastanneet avoimeen kysymykseen mitään. Vastausten vähäisyyden vuoksi ei voi tehdä tarkempaa sisällön analyysia. Alla muutama suora lainaus, joista tulee esille neljän vastaajan mielipide:

” minusta on hyvä , että saa itse vaikuttaa työvuoroihin, tuo joustavuutta ja hyvän mielen”

”Autonominen työvuorosuunnittelu on hyvä ja siinä voi aika paljon vaikuttaa vuoroihin ja jos on menoja jne.”

”Koen sen hyvänä ja se tukee työhyvinvointia ja arkea. Ehkä tasapuolisuutta niitä kohtaan jotka eivät itse suunnittele vuorojaan. Jonkin verran tulee sanomista että joku ei suunnittele mutta pääsääntöisesti tämä on hyvä juttu.”

”Hyvä työkalu oman työnsuunnitteluun, kumpi kaikki ottaisivat sen käyttöön.”

6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Työaika-autonomia on parantanut henkilökunnan keskinäistä vuorovaikutusta ja tukenut työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Osa työntekijöistä kokee autonomisen työvuorosuunnittelun työllistävänä tai kuormittavana, mikä voi olla kehityskohde. Esihenkilöiden oikeudenmukaisuus työvuorosuunnitelman kokoamisessa on tärkeä tekijä työntekijöiden tyytyväisyydelle. Esihenkilöiden oikeudenmukaisuus ja työaika-autonomian vaikutus sairauspoissaoloihin ovat tärkeitä tekijöitä.

Työntekijät arvostavat vaikutusmahdollisuuksiaan työvuoroihin ja haluavat jatkaa autonomisen työvuorosuunnittelun mallia yksikössään. Työaika-autonomian myötä sairauspoissaolot ovat vähentyneet, mikä on positiivinen vaikutus. Työntekijät kokevat autonomisen työvuorosuunnittelun tukevan työssäjaksamista ja työhyvinvointia, mutta työvuorojen muutokset ja autonomisen työvuorosuunnittelun työllistävyys voivat aiheuttaa tyytymättömyyttä.

Aikaisempien tutkimusten mukaan työaika-autonomia ja joustavat työajat ovat merkittäviä tekijöitä työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin parantamisessa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että joustavat työajat, kuten itse suunnitellut työvuorot voivat parantaa työhyvinvointia.

Työajan hallinta, eli työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa ja työtehtäviensä aikatauluihin, antaa työntekijöille enemmän kontrollia ja valinnanvapautta työelämässään. Tämä voi parantaa heidän terveyttään ja hyvinvointiaan. Heikko työajan hallinta lisää terveysongelmien riskiä, erityisesti naisilla, perheellisillä naisilla ja manuaalista työtä tekevillä työntekijöillä. Yksilöllisten tarpeiden ja mieltymysten huomioiminen työaikojen suunnittelussa on tärkeää työtyytyväisyyden ja työn ja vapaa-ajan tasapainon parantamiseksi.

Tutkimuksissa on osoitettu, että yhteisöllinen vuorosuunnittelu vähensi lyhyitä sairauspoissaoloja, kun taas perinteistä vuorosuunnittelua jatkaneilla sairauspoissaolot lisääntyivät hieman. Epäsäännöllisten työaikojen sääntely on tarpeen vuorotyön ja pitkien työaikojen negatiivisten vaikutusten vuoksi.

Kyselyissä ja tutkimustiedon perusteella saatiin tutkimuskysymyksiin vastaukset. Tutkimuksen kyselyyn tuli vastauksia todella vähän, ja se vaikuttaa osaltaan tutkimuksen luotettavuuteen. Siksi tässä opinnäytetyössä on pohjauduttu enemmän aiemmin tutkittuun tutkimustietoon

Tutkimuskysymykseen miten autonominen työvuorosuunnittelu toteutuu käytännössä, voidaan todeta, että se toteutuu hyvin kyselyyn vastanneissa yksiköissä. Ohjausta ja esihenkilön tukea tarvitaan työvuorosuunnittelussa. Autonomista työvuorosuunnittelua halutaan jatkaa. Toisena tutkimuskysymyksenä haluttiin selvittää mikä on autonomisen työvuorosuunnittelun yhteys hoitohenkilöstön työhyvinvointiin. Kyselystä selvisi, että sairauspoissaolojen määrä oli vähentynyt. Lisäksi vastauksista tuli esille, että autonomista työvuorosuunnittelua halutaan enemmistön mukaan jatkaa.

Kyselytutkimuksen tulosten mukaan päädyttiin samoihin johtopäätöksiin kuin kirjallisuudesta saadun tiedon mukaan. Autonominen työvuorosuunnittelun tekemisessä koettiin olevan haasteita, mutta pääasiassa työntekijät haluavat itse olla vaikuttamassa työvuoroihinsa ja oman elämänsä hallintaan sitä kautta.

Työaika-autonomiaa yhtenä työhyvinvoinnin osa-alueena kannattaa jalkauttaa työyhteisöihin uutena toimintakulttuurina ja arvioida miten uusi malli vaikuttaa työhyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin tulee lisätä, sillä ne ovat hyödyllinen ja käyttökelpoinen keino edistää työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työhön osallistumista. Joustavan työn suositukset tulisi muokata työntekijöiden iän, sukupuolen, työkyvyn ja työn sisällön mukaisesti. Autonomisen työvuorosuunnittelun ohessa tulee huomioida työntekijän tarpeet ja toiveet, esimerkiksi osa-aikaiseen työhön. Työvuorosuunnittelussa tulee myös

huomioida työaikojen ergonomisuus mahdollisuuksien mukaan. Autonomisen työvuorosunnittelun mallia kannattaa viedä työyksiköihin toimintamalliksi, sillä se voi olla hyvä vetovoimatekijä uusille työntekijöille, joita terveydenhuolto tulee tulevaisuudessa tarvitsemaan

Voidaan todeta, että työaika-autonomia ja työn muokkaus ovat tärkeitä tekijöitä työntekijöiden hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden parantamisessa. Näiden tekijöiden huomioiminen ja edistäminen työpaikoilla voi vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työntekijöiden terveyttä ja työtyytyväisyyttä. (Työterveyslaitos, 2020.)

Eettisyys ja luotettavuus opinnäytetyöprosessissa

Kyselytutkimuksen eettisyys on tärkeä huomioida, jotta tutkimus on luotettava ja kunnioittaa osallistujien oikeuksia. Osallistujien tulee antaa tietoinen suostumus osallistumiseensa. Tämä tarkoittaa, että heille kerrotaan tutkimuksen tarkoitus, menetelmät, mahdolliset riskit ja hyödyt sekä heidän oikeutensa, kuten oikeus keskeyttää osallistuminen milloin tahansa. Osallistujien henkilöllisyys tulee suojata. Tämä tarkoittaa, että kerättyjä tietoja käsitellään luottamuksellisesti, ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisiä osallistujia voida tunnistaa. Tutkijan tulee toimia rehellisesti ja läpinäkyvästi. Tutkimuksen tulokset raportoidaan totuudenmukaisesti ja että mahdolliset rajoitukset ja virhelähteet tuodaan esiin. (Mustajoki & Kohonen, 2021.)

Missään tutkimuksen vaiheessa ei tullut ilmi kyselyyn vastaajien henkilöllisyyksiä, eikä tutkimusanalyysissä paljastunut vastaajien työpaikkoja tai työyksiköitä. Vastaajien yksiköiden perusteella tutkimuksen tekijä voi kuitenkin palata ja kertoa tutkimustuloksia yksiköihin. Tutkimusvastaukset ja mukana olleet yksiköt jäävät vain tutkijan käyttöön.

Opinnäytetyön kyselylomake tehtiin tätä kyselyä varten käyttäen apuna teorian tietoa ja kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Kyselylomake lähetettiin koevastattavaksi muutamalle hoitotyön tekijälle, jossa selvitettyyn kysymysten selkeyttä ja ymmärrettävyyttä.

Opinnäytetyön kyselylomake pyrittiin pitämään lyhyenä ja nopeana vastata. Toiseen yritykseen tutkimuslupa saatiin pian, ja toiseen noin 1,5 kk kuluttua. Se hajotti kyselyn koostamista. Kyselyyn vastaaminen oli vähäistä uusintapyyntöä huolimatta. Saatekirjeessä mainittiin, että tutkimukseen vastaaminen on vapaaehtoista. Vastauksia saatiin 18 kappaletta. Tässä saattaa olla syynä alkamassa olleet kesälomat ja mahdollinen kiire juuri sen vuoksi. Kysely olisi hyvä ajoittaa esimerkiksi syksyyn, jolloin lomia olisi vähän. Hoitotyön yksiköissä on paljon määräaikaisia työntekijöitä, ja oli hyvä, että myös heitä saatiin mukaan tutkimukseen. Kyselyistä ei tullut yhtään lisäselvityspyyntöä, eli kysymykset olivat ymmärrettäviä.

Tutkimus on toistettavissa muissa yksiköissä, joissa on samankaltainen työaika-autonomian toimintamalli. Tutkimusmenetelmät olivat tässä tutkimuksessa toimivat ja johdonmukaiset. Validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä mitä on tarkoitus mitata. Tutkimuksen vastaajamäärä olisi hyvä olla laaja, jotta tutkimuksen luotettavuus paranisi ja tutkimuksen tulokset olisivat yleistettävissä laajempaan kontekstiin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Autonominen työvuorosuunnittelu on tuonut monia positiivisia vaikutuksia, kuten parantanut henkilökunnan keskinäistä vuorovaikutusta, tukenut työssäjaksamista ja työhyvinvointia sekä vähentänyt sairauspoissaoloja. Työntekijät arvostavat vaikutusmahdollisuuksiaan työvuoroihin ja haluavat jatkaa autonomisen työvuorosuunnittelun mallia yksikössään.

Osa työntekijöistä kokee autonomisen työvuorosuunnittelun työllistävänä tai kuormittavana, mikä voi aiheuttaa tyytymättömyyttä. Esihenkilöiden oikeudenmukaisuus työvuorosuunnitelman kokoamisessa on tärkeä tekijä työntekijöiden tyytyväisyydelle.

Yhteenvedona voidaan todeta, että vaikka autonominen työvuorosuunnittelu on pääasiassa positiivinen ja haluttu malli, sen kehittämisessä on vielä haasteita, kuten työllistävyyden ja kuormittavuuden vähentäminen sekä esihenkilöiden oikeudenmukaisuuden varmistaminen. Näiden haasteiden ratkaiseminen voi parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä entisestään. Autonominen työvuorosuunnittelu tukee yhteisöllisyyden kehittymistä ja edistää työyhteisön keskustelua. Toimintamallin käyttöönotto ja jatkuva käyttö edellyttää kaikkien osapuolten osallistumista ja sitoutumista toiminnan kehittämiseen. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää vastuun kantamisen tasapuoliseen toteutumiseen, henkilöstön riittävään koulutukseen ja vuorovaikutuksen tukemiseen. Autonomisen työvuorosuunnittelun toteutuminen lähtee työyhteisöstä, joka tarvitsee esihenkilön tuen toiminnan kehittämisessä ja arvioinnissa.

Pääasiassa kaikki artikkelit ja julkaisut tukivat sitä, että autonominen eli yhteisöllinen työvuorosuunnittelu edesauttaa henkilökunnan työhyvinvointia ja työssä jak-

samista. Samoja tuloksia saatiin esille myös tämän kyselyn vastauksissa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa on todella tärkeä ottaa huomioon työyksiköissä ja työvuorosuunnittelun menetelmiä miettiessä, hoitohenkilökunnan saatavuus on nykypäivänä haasteellista. Esihenkilön rooli työhyvinvoinnin tukijana korostuu ja sitä tulee jatkossa tukea ja vahvistaa.

Työautonomia ja yhteisöllinen työvuorosuunnittelu käsitteenä on käytössä, mutta kansainvälisissä tutkimuksissa työautonomialla pääasiassa tarkoitetaan työn suunnittelua ja aikatauluttamista, ei niinkään työvuorojen suunnittelua. Kotimaisia tutkimuksia ja artikkeleita löytyy useita autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyen, mutta edelleen tutkimuskenttää olisi ja tutkimustiedon vieminen käytäntöön olisi tarpeellista.

Tässä opinnäytetyössä on tullut esille autonomisen työvuorosuunnittelun edut työhyvinvoinnin tukijana. Vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin pitää lisätä. Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ovat hyödyllinen ja käyttökelpoinen keino edistää työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työhön osallistumista. Joustavan työn suositukset tulisi räätälöidä työntekijöiden iän, sukupuolen, työkyvyn ja työn sisällön mukaisesti. Autonomisen työvuorosuunnittelun lisäksi tulee huomioida työntekijän tarpeet ja toiveet esimerkiksi osa-aikaiseen työhön. Lisäksi työvuorosuunnittelussa tulee huomioida työaikojen ergonomisuus mahdollisuuksien mukaan. Autonomisen työvuorosuunnittelun mallia kannattaa viedä työyksiöihin toimintamalliksi, se voisi olla hyvä vetovoima uusille työntekijöille, joita terveydenhuolto tulee tulevaisuudessa tarvitsemaan.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla kysely sijaisille ja määräaikaiselle henkilöstölle; onko heidän työpaikkansa valintaan vaikuttamassa työvuorosuunnittelun malli. Tekoäly tulee mukaan myös työvuorosuunnitteluun, se helpottaa listantekijän tehtävää, mutta sen tulisi kehittyä ottamaan paremmin huomioon työntekijöiden toiveet ja yksilölliset tarpeet.

Uusi automaattinen, toimintalähtöinen, tekoälyä apuna käyttävä työvuorosunnittelu on koettu työntekijöiden kannalta haastavana ja huonosti yksilöllisiä tarpeita huomion ottavaksi malliksi. Tämä voisi olla tulevaisuuden tutkimuskohde, miten tämä työvuorosunnittelumalli vaikuttaa työhyvinvointiin ja henkilöstön pitovoimaan ja miten sitä voitaisiin edelleen kehittää palvelemaan työntekijöitä ja esihenkilöitä.

LÄHTEET

- Ahlgren, A. & Stenhammar, N. (2019). Autonominen työvuorosuunnittelu akuut-tigeriatrian päivystysosastolla. Sosiaali- ja terveysala. Sairaanhoidaja (ylempi AMK). Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Noudettu 15.3.2024 osoitteesta <https://www.theseus.fi/handle/10024/262148>.
- Ala-Mursula, L. (2006). Employee worktime control and health. Oulun Yliopisto Noudettu 23.1.2025 osoitteesta [Employee worktime control and health](#).
- Combrink, A & Do, S. (2021). Automatic Shift Scheduling for Healthcare Personnel using Satisfiability Modulo Theory. Chalmers University of Technology. Noudettu 15.1.2025 osoitteesta <https://odr.chalmers.se/server/api/core/bitstreams/05439ff1-55f8-4b67-bf55-830450be9751/content>
- Coco, K. & Roos, M., (2021). Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima. Tehyn julkaisusarja B:2/20. Noudettu 15.1.2025 osoitteesta [2020 b2 sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima - laihoitajien nakemyksia id 15982.pdf](#)
- Ejeby, O-Z, Dall’Ora, C.& Griffiths, P. (2021). Nurses’ experiences and preferences around shift patterns: A scoping review. PLOS One 17(6):<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8367008/pdf/pone.0256300.pdf>.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J., Sallinen, M. (2007). Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. (2010). Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.
- Helsingin yliopisto (N.d.) Työhyvinvointiosaamista lähiesihenkilöille- vahviitta ja vetoa työyhteisöön. Noudettu 21.1.2025 osoitteesta [Työhyvinvointiosaamista lähiesihenkilöille – vahvuutta ja vetoa työyhteisöön | Helsingin yliopisto HY+](#).
- Honkakoski, J. (2023). Hyvä työvuorosuunnittelu lisää työhyvinvointia sote-alalla. [blogikirjoitus]. Noudettu 15.12.2024 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/blogi/hyva-tyovuorosuunnittelu-lisaa-tyohyvinvointia-sote-alalla>.
- Hyvönen, J. (2014). Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana. Pro gradu tutkielma. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos, terveyshallintotiede. Itä-Suomen yliopisto. Noudettu 22.5.2024 osoitteesta

https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14562/urn_nbn_fi_uef-20141426.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Härmä, M., & Karhula, K. (2020). Working hours, health, well-being and participation in working life: Current knowledge and recommendations for health and safety. Julkari. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619129>.

Immonen, A. (2023). Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonominen toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro Gradu tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Noudettu 19.1.2025 osoitteesta https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12427/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf?sequence=-1

Joyce K., Pabayo, R., Critchley, J., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. Noudettu 20.1.2025 osoitteesta [Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing - PubMed](#)

Juhlila, K. (2025). Laadullinen tutkimus ja teoria. Noudettu 27.2.2025 osoitteesta [Laadullinen tutkimus ja teoria - Tietoarkisto](#)

Manka, M-L & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum pro.

Mustajoki, H. & Kohonen, I. (2021). Mikä ihmeen tutkimusetiikka? Vastuullinen tiede. Noudettu 27.1.2025 osoitteesta [Mikä ihmeen tutkimusetiikka? | Vastuullinen tiede](#)

Nabe-Nielsen K., Garde, A. & Finn Diderichsen, F. 2022. Noudettu 19.1.2025 osoitteesta [The effect of work-time influence on health and well-being: a quasi-experimental intervention study among eldercare workers - PubMed](#).

Nevala, N., Pehkonen, I., & Virtanen, M. (2023). Työn muokkauksen toimintamalli. Opas työpaikoille ja työkyvyn tuen ammattilaisille. Työterveyslaitos. Noudettu 15.12.2024 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146545/TTL-978-952-391-052-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Nevala, N. ym. (2024). Työterveyslaitos. Työn muokkauksen toimintamalli. Hyvinvointia tukevasta kulttuurista työkyvyn tuen keinoin työpaikalla. Kelan ja työterveyslaitoksen verkkoseminaari. Noudettu 15.12.2024 osoitteesta <https://dreambroker.com/channel/gv145c3w/2ah95vby?quality=1080p>

Niemitalo, M. (2024). Uusi työvuorosuunnittelu närästää Pohteella. Kaleva 27.9.2024, 4–5.

- Nisula, T-M. (2022). Toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu. Vaikutukset henkilöstön työssäjaksamiseen. Noudettu 4.1.2025 osoitteesta [Opinnaytetyö Nisula Tytti-Maria.pdf](#)
- Patronen, T. (2023). Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Duodecim terveystieteidenkirjasto. Noudettu 22.1.2025 osoitteesta [Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö - Terveystieteidenkirjasto](#)
- Periviita, H. (2021). Keskitetyn toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun kuntapilotti. Noudettu 5.1.2025 osoitteesta [Keskitetyn toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun kuntapilotti | Innokylä](#)
- Peters, V., Rijk, A. & Boumans, N. (2009). Nurses' satisfaction with shiftwork and associations with work, home and health characteristics: a survey in the Netherlands. Noudettu 20.1.2025 osoitteesta <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2009.05123.x>
- Ranta, L. & Makkonen, A. (2022). Työ ikääntyneiden hoidossa- miten kehittää työntekijöiden työhyvinvointia? Laurea Journal. Vaikuttava korkeakoulu. Noudettu 22.5.2024 osoitteesta [Työ ikääntyneiden hoidossa -miten kehittää työntekijöiden työhyvinvointia? | Laurea Journal](#)
- Ropponen, A., Hakola, T., Hirvonen, M., Koskinen, A. & Härmä, M. (2021). Työaikojen kehittäminen kaupan alalla. Työterveyslaitos. Helsinki. Noudettu 15.5.2024 osoitteesta [Työaikojen kehittäminen kaupan alalla – tutkimus- ja kehittämishanke \(julkari.fi\)](#)
- Sinervä, K. (2014). Työhyvinvoinnin kehittäminen- Vihdin sairaankuljetus Oy:n työhyvinvointikartoitus. Metropolia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö YAMK. Noudettu 22.5.2024 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/81511/Ont_valmis_theseus.pdf?sequence=1
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Työhyvinvointi. Noudettu 16.3.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, K. (2014). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNI Press. 2014
- Superliitto (2025). Ergonominen työaikajärjestelmä. Noudettu 23.1.2025 osoitteesta [Ergonominen työaikajärjestelmä lisää työntekijöiden hyvinvointia - SuPer](#)
- Törmänen, Pirkko-Liisa. (2019). AJAN HERMOILLA: Työaika-autonomia hoitohenkilöstön työhyvinvoinnin tukena. Opinnäytetyö YAMK. Centria-ammattikorkeakoulu. Noudettu 14.5.2024 osoitteesta

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/185269/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Työterveyslaitos. (2010). Tutkimus: Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja ja mielenterveysoireita. Noudettu 22.1.2025 osoitteesta [Tutkimus: Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja ja mielenterveysoireita | Työterveyslaitos](#)

Työterveyslaitos. (2024). Työaikalainsäädäntö. Noudettu 15.12.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty/tyoaikalainsaadanto>

Työterveyslaitos. (2024). Työyhteisön toimivuus ja hyvinvointi. Työvuorojen suunnittelu ja kehittäminen. Noudettu 7.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/palvelut/tyoyhteison-toimivuus-ja-hyvinvointi/tyovuorojen-suunnittelu-ja-kehittaminen>

Valtioneuvosto. (2024). Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030. Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:31. Noudettu 22.5.2024 osoitteesta [Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Vilkka, H. (2021). Tutki ja kehitä. PS-Kustannus. 5. päivitetty painos. Noudettu 22.5.2024 osoitteesta <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>

Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work and Occupations*, 44(3), 296-328. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>

LIITTEET

LIITE 1 Saatekirje

Hei!

Suoritan Vaasan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opintoihini kuuluvan opinnäytetyöni aiheena on ”Autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin” ja tutkimus tehdään opinnäytetyöntekijän mielenkiinnosta työvuorosuunnitteluun, työaika-autonomiaan ja työntekijöiden hyvinvointiin.

Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on lisätä työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä työhönsä sekä parantaa työn ja yksityiselämän tasapainoa. Aiempien tutkimustulosten mukaan autonomisella työvuorosuunnittelulla on nähty olevan työhyvinvointia ja jaksamista tukevaa vaikutusta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ajantasaista ja hoitohenkilökunnan kokeemukseen pohjautuvaa tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin ja miten se toteutuu, sekä selvittää miten autonominen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiin.

Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hoitotyön yksiköiden toimintamallien kehittämisessä ja edelleen työhyvinvointia tukevana ja työntekijöiden pito- ja vetovoimana.

Kyselytutkimus suunnataan muutamalle yksityiselle hoiva-alan toimijalle ikääntyneiden hoidon yksiköihin palveluasumisessa, tehostetussa palveluasumisessa ja/tai kotihoidossa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, kyselyyn vastaaminen kestää noin 5–10 minuuttia. Vastaajien henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa julki, vastaukset ovat anonyymejä ja ne tulevat ainoastaan tämän tutkimuksen käyttöön. Työpaikkaa kysytään tutkimuksessa käytänteiden vertailun vuoksi. Tulen käsittelemään kaiken aineiston ehdottoman luottamuksellisesti.

Kiitos yhteistyöstänne!

Ystävällisesti, Tanja Ijäs

Lisätietoa voi kysyä e2203433@vamk.fi

Opinnäytetyön ohjaajana toimii yliopettaja Piia Uusi-Kakkuri Vaasan AMK

LIITE 2 Kyselylomake

Autonomisen työvuorosuunnittelun yhteys työhyvinvointiin

Tällä kyselyllä on tarkoitus selvittää autonomisen työvuorosuunnittelun yhteyttä työhyvinvointiin. Kysely tehdään Vaasan ammattikorkeakoulun YAMK opintojen opinnäytetyönä ikääntyneiden hoidossa työskenteleville työntekijöille.

Autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi itse suunnitella työaikajaksonsa työvuorot kokonaan tai osittain sovittujen raamien puitteissa. Työyksikön yhteiset pelisäännöt autonomiseen työvuorosuunnitteluun tarkoittavat mm. sovittujen viikonloppuvapaiden määrää, yövuorojen jakautumista ja hoitajavahvuuden jakautumista vuoroihin. Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on lisätä työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä työhönsä sekä parantaa työn ja yksityiselämän tasapainoa.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia. Vastaajien henkilöllisyys ei tule missään vaiheessa julki, vastaukset ovat anonyymejä ja ne tulevat ainoastaan tämän tutkimuksen käyttöön. Työpaikkaa kysytään tutkimuksessa käytänteiden vertailun vuoksi.

Kiitos ajastasi ja avustasi!

Kuinka kauan autonominen työvuorosuunnittelu on ollut käytössä yksikössäsi?

- ☐ Alle 1 vuoden
☐ 1-2 vuotta
☐ 3-5 vuotta
☐ Yli 5 vuotta
☐ En osaa sanoa

Seuraavassa esitetään joitakin väittämiä. Valitse lähinnä omaa käsitystäsi vastaava vaihtoehto ruksaamalla se.

Vaihtoehto

- 0= En osaa sanoa/en tiedä
1= Täysin eri mieltä
2= Jokseenkin eri mieltä
3= En samaa enkä eri mieltä
3= Jokseenkin samaa mieltä
4= Täysin samaa mieltä
-

	0 	1 	2 	3 	4 	5 
Koen autonomisen työvuorosuunnittelun työllistävänä tai kuormittavana	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sairauspoissaoloni ovat vähentyneet työaika-autonomian myötä	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esihenkilö/listantekijä on oikeudenmukainen kootessaan työvuorosuunnitelmaa yhteen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jos en saisi vaikuttaa työvuoroihini, harkitsisin toista työpaikkaa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Haluan jatkaa autonomisen työvuorosuunnittelun mallia yksikössäni	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Kuinka kauan olet työskennellyt hoitoalalla

- ☐ 0-3 vuotta
☐ 3-10 vuotta
☐ Yli 10 vuotta

Onko työsuhteesi

- ☐ Vakituinen
☐ Määräaikainen

Mikä on työpaikkasi?

Mikä on ikäsi?

-
- ☐ 18-25
☐ 26-40
☐ 41-50
☐ 51-60+

Kerro miten koet autonomisen työvuorosuunnittelun? Mikä on toiveesi tulevaisuudessa työn ja vapaan yhdistämisessä?
