



Vuorotyön yhteys työhyvinvointiin hoitoalalla

Eveliina Nieminen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vuorotyön yhteys työhyvinvointiin hoitoalalla

Eveliina Nieminen
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2020

Eveliina Nieminen

Vuorotyön yhteys työhyvinvointiin hoitoalalla

Vuosi 2020 Sivumäärä 40

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoituksena selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla työajan yhteyttä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena oli kehittää hoitotyöntekijöiden työaikojen suunnittelua työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Viitekehys koostui työhyvinvoinnin määritelmästä, työhyvinvointiin yhteydessä olevista käsitteistä, työhyvinvointia edistävästä ja haastavista tekijöistä hoitotyössä sekä työaika- ja työvuorosuunnittelusta hoitoalalla. Tämä opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineiston haku suoritettiin Finnan, Hoitotiede lehden, Medicin sekä julkarin tietokantoihin. Haku toteutettiin systemaattisesti sekä manuaalisesti ja hakutulokset rajattiin vuosien 2010- 2019 väliselle ajalle vain suomenkielisiin tutkimuksiin. Tähän opinnäytetyöhön valikoitui kaksi hoitotiedelehden tutkimusta, kaksi pro gradua, kaksi suurempaa tutkimushanketta sekä neljä ylempään amk:n opinnäytetyötä. Aineisto analysoitiin hyödyntämällä deduktiivista sisällönanalyysiä ja analyysirunkona hyödynnettiin mukailtua versiota professori Ilmarisen luomasta työkykytalo mallista. Kategorioiksi työkykytalosta valikoitui johtaminen, työyhteisö sekä työolot.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella voidaan todeta, että työn ja oman elämän yhteensovittamisella, työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden huomioimisella sekä yleisellä ilmapiirillä edistetään parhaiten työhyvinvointia. Työn ja oman elämän yhteensovittamisen huomioiminen tuo joustoa omiin menoihin, helpottaa perhe-elämää sekä ehkäisee fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Työntekijöiden tarpeet ja toiveet huomioidaan resursseihin panostamalla, kuuntelulla, palautteen antamisella ja vastaanottamisella sekä vaikeiden tilanteiden selvittämisellä. Avun ja tuen tarjoaminen, muiden kunnioittaminen sekä vastuunotto lisäävät luottamusta työyhteisössä ja antaa kuvan minkälainen yhteishenki työntekijöiden välillä on. Yllättävänä johtopäätöksenä, joka ei ilmennyt aikaisemmassa teoriassa havaittiin satunnaisten pitkien ja epätyyppillisten työvuorojen edistävän työhyvinvointia, sillä pitkät työvuorot mahdollistavat pitkät vapaat.

Eveliina Nieminen

The connection of shift work to well-being at health care sector

Year

2020

Pages

40

The purpose of this thesis was to find out, through a literature review, the connection between work hours and the well-being of the people working in the health care sector. The goal was to develop the planning of working hours for nursing workers from the perspective of well-being at work.

The framework of this thesis consisted of the definition of well-being at work, concepts related to well-being at work, factors promoting and challenging well-being at work in nursing, and working time and shift planning in the care sector. This thesis was carried out as a descriptive literature review. The material was searched in the databases of Finna, Hoitotiede magazine, Medici and public. The search was carried out systematically and manually, and the search results for the period 2010-2019 were limited to Finnish-language surveys only. Two nursing journal studies, two master's degree thesis from the field of nursing science, two major research projects and four master's degree thesis from the field of healthcare were selected for this thesis as source material. The material was analyzed by using deductive content analysis and the adapted version of the working capacity model created by Professor Ilmarinen was utilized as the analysis framework. Leadership, the work community and working conditions were selected as factors promoting the well-being at work of caregivers.

Based on the literature review, it can be stated that the best way to promote well-being at work is to reconcile work and one's own life, to take into account the needs and wishes of employees and the general atmosphere. Considering reconciling work and one's own life brings flexibility to one's own expenses, facilitates family life and prevents physical and mental strain. The needs and wishes of employees are taken into account by considering the needs of resources, listening, giving and receiving feedback, and clarifying difficult situations. Providing help and support, respecting others and taking responsibility increases trust in the work community and illustrates the kind of togetherness between employees. As a surprising conclusion, which did not appear in the previous theory, it was found that occasional long and atypical shifts promote well-being at work, as long shifts allow long vacations.

Keywords: Working hours, working time

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi	6
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	7
2.2	Työhyvinvointiin yhteydessä olevia käsitteitä	8
2.3	Työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät hoitotyössä	11
3	Työaika ja työvuorosuunnittelu hoitoalalla	14
3.1	Työaikalaki työvuorosuunnittelun tukena	14
3.2	Työvuorosuunnittelu hoitotyössä	14
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys	15
5	Opinnäytetyön toteutus	15
5.1	Tutkimusmenetelmänä kirjallisuuskatsaus	16
5.2	Aineistonhaku	17
5.3	Aineiston analyysi sisällönanalyysin avulla	23
6	Tulokset	24
6.1	Vuorotyöntekijän työhyvinvointia edistäviä tekijöitä	24
7	Pohdinta	29
7.1	Opinnäytetyön tulosten tarkastelu	29
7.2	Opinnäytetyön luotettavuuden pohdinta	33
7.3	Opinnäytetyön eettinen pohdinta	34
8	Lähteet	36
	Kuviot	40
	Taulukot	40

1 Johdanto

Vuorotyö ja hoitajien jaksaminen vuorotyössä ovat herättäneet viime vuosina paljon keskustelua. Keskusteluissa on noussut vahvasti esille oman hyvinvoinnin arvioiminen ja sopeutuminen vuorotyöhön eri elämäntilanteessa. Vuoden 2020 alussa astui voimaan päivitetty versio työaikalaista, joka kumosi aiemman 1996 säädetyn työaikalain. Päivitetty työaikalaki toi mukanaan 11 tunnin välisen lepoajan työvuorojen välille ja supisti yövuoroja aiemmasta seitsemästä vuorosta viiteen peräkkäiseen vuoroon. (L872/2019, §8, §25.) Työaikalaki muutos tehtiin kohtamaan työergonomiaa, sillä pitkien työvuorojen on tutkittu lisäävän tyytymättömyyttä sekä terveyshaittoja ja sairaspöissaoloja töissä. Hoitajat ovat kuitenkin tuoneet esille esimerkiksi keskustelupalstoilla, että uuden työaikalain myötä vapaille jäädään iltavuorosta aiempaa enemmän, vapaapäivien jälkeen teetätetään enemmän aamuvuoroja ja yhden päivän vapaita on lisätty. Edellä mainitut tekijät koetaan palautumisen sijasta hyvinvointia ja jaksamista heikentävinä tekijöinä. (Väisänen 2020.)

Työhyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen, jota ei voida tarkastella vain yhden näkökulman kautta. Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvointia tarkastellaan toimintaympäristön näkökulmasta, joka vaihtelee työpaikan mukaan. Hyvä työporukka, työporukan väliset sosiaaliset vuorovaikutustaidot sekä välittävä esimies työ koetaan hoitoalalla työhyvinvoinnin edellytyksiksi. (Laine 2014, 11- 12.) Työhyvinvointia tarkastellessa törmää käsitteisiin, jotka eivät täysin määrittele käsitettä työhyvinvointi, mutta ovat siihen vahvasti yhteydessä. Esimerkkejä tällaisista käsitteistä ovat työkyky, työuupumus sekä työn imu.

Epäsäännöllisen työajan haittoja sekä niiden yhteyttä työntekijän hyvinvointiin on tutkittu laajasti. Epäsäännöllinen työajan on havaittu lisäävän unettomuutta, päihteiden ja lääkkeiden väärinkäyttöä sekä psykiatristen sairauksien, kuten ahdistuneisuuden kehittymistä. (Järnefelt & Hublin 2018, 164.) Tämä opinnäytetyö tarkastelee hoitajien työhyvinvoinnin ja työajan välistä yhteyttä vuorotyössä. Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla työajan yhteyttä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin.

2 Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen ja siihen on yhteydessä useita eri tekijöitä. Tässä luvussa työhyvinvointi määritellään hyvinvointi sanan avaamisella sekä neljän eri määritelmän kautta, joista yksi käsittelee työhyvinvointia pelkästään hoitoalan näkökulmasta. Sanan hyvinvointi määrittely antaa pohjan sille, mistä se on peräisin ja miten se on liitoksissa työhön.

Tässä luvussa myös avataan työhyvinvointiin yhteydessä olevia käsitteitä, niiden sisältöä sekä tekijöitä, joilla työhyvinvointia voidaan edistää.

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Hyvinvoinnista on käyty keskustelua ja pohdintaa jo antiikin Kreikan ajoilta lähtien. Antiikin ajoilta peräisin olevia hyvinvointimääritelmien jälkiä hyödynnetään nykypäivän työhyvinvointimalleissa. Kaksi antiikin ajoilta peräisin olevaa hyvinvointi määritelmää ovat hedonismi sekä eudaimonismi. Filosofit Aristippos kehitti hedonistisen viisauden ja sen tarkoituksena on, että korkein hyvä elämässä perustuu mielihyvän tunteelle ja mielihyvän välttelylle. Nykyaajan työhyvinvointi toiminnassa hedonismi näkyy mielihyvää aiheuttavien riskien ja haitallisten työolojen karsimisena sekä mielihyvää tuottavien virkistystapahtumien muodossa. Eudaimoninen näkökulma on filosofi Aristoteleen kehittämä, eikä hän uskonut pelkän hedonismin johtavan parhaaseen hyvinvoinnin tilaan. Eudaimoninen näkökulma tarkastelee hyvinvointia mielekkyyden sekä hyveellisten kokemusten kautta. Nykypäivänä eudaimoninen näkökulma heijastuu ponnistelun ja onnistumisen kautta. (Hakanen 2011, 18- 19.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, joka toteutuu hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisön toimesta. Työntekijät ja työnantajat ovat vastuussa työhyvinvoinnin kehittamisestä sekä sen ylläpidosta. Hedonismi ja eudaimonismi näkyvät työterveyslaitoksen määritelmässä. Työterveyslaitoksen mukaan mielekäs ja palkitseva työ tukee työntekijöiden ja työyhteisöjen elämänhallintaa. Työhyvinvoinnin nähdään syntyvän työn arjessa ja sitä edistävä toiminta on pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa. Työterveyshuolto toimii tärkeänä kumppanina työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikoilla. (Työterveyslaitos 2020.)

Vaasan yliopiston julkaiseman raportin mukaan työhyvinvointi rakentuu työntekijän fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista sekä terveydellisistä voimavaroista. Se nähdään subjektiivisena kokemuksena ja siitä huolehtiminen on jokaisen omalla vastuulla. Osa työntekijöistä voi kokea epävarmuuden ja pelon tunteita työhön liittyvissä muutostilanteissa, joka heijastuu heidän hyvinvointiinsa. Vaikka työhyvinvointi nähdäänkin subjektiivisena kokemuksena, siihen kietoutuvat monet tekijät työyhteisössä, kuten vuorovaikutussuhteet muiden työntekijöiden ja esimiehen välillä sekä tuen ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen. Työhön liittyvinä hyvinvoinnin tekijöinä mainitaan työn mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet ja oppimisen kannustimet. (Hakonen, Viitala & Kääntä 2020, 65.)

Kuntoutussäätiön määritelmän mukaan työhyvinvointia voidaan tarkastella yksilön lisäksi työyhteisön ja yrityksen näkökulmasta. Organisaatio ja työyhteisö pystyvät luomaan tasapainoisen työhyvinvoinnin hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä, työpaikan yhteisillä pelisäännöillä, vuorovaikutustaidoilla, myönteisellä yrityskulttuurilla, työn järjestelmällisyydellä sekä osaa-

misella. Kuntoutussäätiön määritelmässä korostetaan, että työhyvinvointi ei pelkästään keskity uupumuksen ja väsymyksen oireiden karsimiseen. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7, 9.)

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan hoitotyön näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvoinnin määrittelemiseksi ovat omat hyvinvointitekijänsä. Tutkija Laine korostaa, että työhyvinvointi on kytköksissä toimintaympäristöön, jotka voivat vaihdella työpaikasta riippuen. Hyvän työympäristön edellytykset ovat hyvä työporukka, työporukan väliset sosiaaliset vuorovaikutustaidot sekä välittävä esimies työ. Hoitoalalla keskeiseksi tekijäksi toimintaympäristön lisäksi on nostettu hoitajan- ja potilaan välinen vastavuoroisuus sekä hoitotyön asenne perusta. Hoitaja vastavuoroisuudessa korostuu mielekkyys, auttaminen, oma asema työpaikalla, yhteisöllisyys sekä vapaus. Potilasvuoroisuudessa taas korostetaan potilaiden kokemusta saamastaan hoidostaan, heidän tyytyväisyyttään sekä heidän ja hoitajan välisiä vuorovaikutustilanteita. Edellä mainittujen korostusten avulla saadaan oikeaoppisesti toteutettuna positiivisuuden kokemuksia, jotka lisäävät mielihyvän tunnetta ja sen myötä parantavat työhyvinvointia. (Laine 2014, 11- 12.)

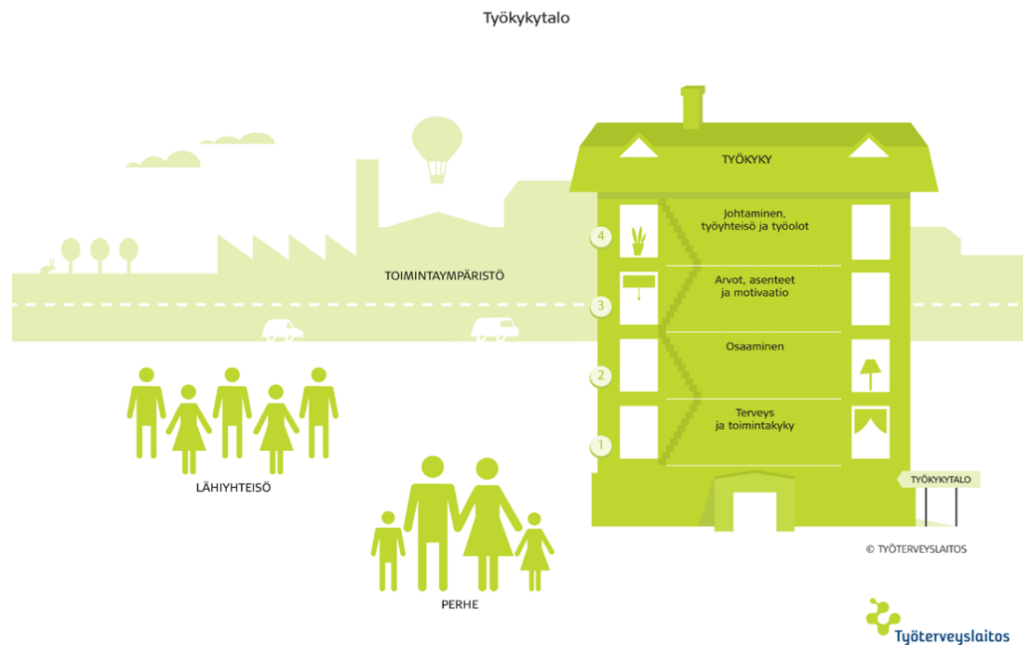
Työympäristön sekä potilas ja hoitaja välisen vuorovaikutussuhteen lisäksi tutkija Laine on nostanut toisen esimerkin koskien hoitajien työhyvinvointia. Tämä esimerkki liitetään vanhustyöstä saatuihin tutkimuksiin, joiden mukaan vanhustyö on henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa sekä kiireellistä työtä. Vanhustyössä työhyvinvointiin ovat yhteydessä resurssit ja vaikutusmahdollisuudet. Resurssien rajallisuuksien myötä hoitajat kokevat, etteivät voi tehdä työtänsä niin hyvin kuin haluaisivat. Laineen mukaan vaikutusmahdollisuuksia vanhustyössä koetaan olevan vähän tai ei ollenkaan työhön liittyvissä tekijöissä, kuten työmäärässä, työtahdissa, työpäivän pituudessa, työn arviointimenetelmissä sekä työssä tapahtuvissa muutoksissa. Ainoat tekijät, joihin vaikutusmahdollisuuksia on pystytty resursoimaan, ovat koulutuksien järjestäminen, työmenetelmät sekä jonkin verran työn sisältö. Henkinen ja fyysinen kuormitus mainitaan myös tekijöinä, joilla on yhteys vanhustyötä tekevien työhyvinvointiin. Henkistä kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi kasvavat osaamisvaatimukset ja työhön liittyvät epävarmuustekijät kun taas fyysistä kuormitusta aiheuttavat vanhusten huonokuntoisuus, moniongelmaisuus sekä huonot ergonomiset työskentelytavat. Fyysiseen kuormitukseen myös yhdistetään vuorotyö ja siitä koituvat haasteet, jotka haittaavat työhyvinvointia. Vuorotyön lyhyet työvuorovälit, pitkät työpäivät ja epätyypilliset työpäivät kuormittavat hoitotyöntekijää ja heikentävät tämän työhyvinvointia. (Laine 2014, 13.)

2.2 Työhyvinvointiin yhteydessä olevia käsitteitä

Työhyvinvoinnista puhuttaessa törmää käsitteisiin, jotka eivät täysin määrittele käsitettä työhyvinvointi, mutta ovat siihen vahvasti yhteydessä. Näitä käsitteitä käytetään usein toistensa

synonyymeina ja niitä käytetään, kun halutaan kertoa työssä viihtymisestä, työssä jaksamisesta tai työhyvinvoinnista. Näiden käsitteiden tarkoituksena ei ole tehdä eroa eri käsitteiden välillä. (Hakanen 2011, 23.) Esimerkkejä tällaisista synonyymeista ovat työkyky, työuupumus sekä työn imu.

Työhyvinvointia tarkastellessa törmää käsitteeseen työkyky. Työkyky tarkoittaa työntekijän fyysisten, psyykkisten, sosiaalisten sekä muiden toimintaedellytysten suhdetta työn kuormittavuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriö suosittelee työkyvyn ylläpitoa ja sen huolehtimista toimialoilla, joissa ilmenee fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia kuormittavia tekijöitä, johon lukeutuu hoitotyö (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Sosiaali- ja terveysalalla työn kuormittavuus heijastuu työntekijän voimavaroihin sekä työntekoon kokonaisvaltaisesti, joka taas näkyy työntekijän työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointiin työkyky on yhteydessä siten, että työkyky sisältää vahvoja työhyvinvoinnin elementtejä. Tämä heijastuu hyvin professori Ilmarisen kehittämän työkykytalon kautta, jolla pystytään kuvastamaan työhyvinvointiin ja työkykyyn yhteydessä olevia tekijöitä kerrostuksen avulla (Kuvio 1). Työkykytalo koostuu neljästä kerroksesta, joista kolme alinta kuvastavat työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs, eli ylin kerros kuvastaa itse työtä ja työoloja. Ensimmäinen kerros kuvastaa työntekijän fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja terveydellistä toimintakykyä, jotka toimivat hyvinvoinnin perustana. Toinen sekä kolmas kerros vastaavat työntekijän ammatillista osaamista, arvoja, asenteita ja motivaatiota, jotka ovat kytköksissä työminuuteen. Ja neljäs kerros on itse työ, joka sisällyttää työhön vaikuttavia tekijöitä, kuten työolot, työn sisällön, vaatimukset, työyhteisön, organisaation, esimiestyön sekä johtamisen. Työkykytalon ulkopuolelle on asetettu ulkoiset tekijät, kuten lähiympäristö, perhe sekä yhteiskunta, jotka eivät suoranaisesti kuulu työkykytalon sisälle, mutta ovat yksilön työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Työkyvyn kehittäminen ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii kaikkien kerrosten kehittämistä ja ylläpitoa (Kehusmaa 2011, 27- 29.)



Kuvio 1: Professori Juhani Ilmarisen kehittämä työkyky-talomalli (Työterveyslaitos 2020).

Työhyvinvointiin yhdistetään myös perinteisesti työuupumus, vaikkakin molemmilla on eri edistävät sekä selittävät tekijät. Työuupumuksella tarkoitetaan ulkoisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän fyysiseen psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen. Työuupumus voi heijastua työntekijästä emotionaalisenä väsymyksenä, työstä etääntymisenä ja vetäytymisenä sosiaalisista tilanteista, jaksamattomuutena sekä pessimistisenä suhtautumisena koskien joko omaa itseään tai ammattitaitoaan. Työuupumus on havaittavissa yksilötasolla helposti muuttuvan käytöksen ja olemuksen kautta. Vaikka Suomessa työuupumusta on kolmanneksi vähiten Alankomaiden ja Sveitsin jälkeen, yli 20 % sairaanhoitajista on ilmoittanut kärsivänsä korkeasteisesta työuupumuksesta. Suomalaiset sairaanhoitajat kokevat, että sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä työhön vaikuttaminen ja esimiesten kanssa keskustelu päätöksistä ja niiden perusteluista on heikompaa muihin maihin verrattuna (Häggman-Laitila 2014, 143- 144.)

Työntekijän työuupumukseen yhteydessä olevia tekijöitä voidaan tarkastella yksilön sekä työn kautta. Yksilöllisiä altistavia tekijöitä ovat nuori ikä, vähäinen työkokemus, alhainen itsearvostus, stressinhallinta, sosioekonominen asema sekä terveyden tila. Työhön liittyviä työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat epäsäännöllinen työaika, työn laatu ja kuormittavuus, ammatillinen osaaminen ja ammatinvalinnan osuvuus, työyhteisön sosiaalinen toimivuus, organisaatioympäristö, jatkuva kiire sekä rooliristiriidat. Muita tekijöitä, joita ei voida yhdistää yksilöön tai työhön, mutta ovat yhteydessä työntekijän työuupumukseen, ovat työn vähäinen enustettavuus, epävarmuus tulevasta työstä, organisaation päämäärien heikko tuntemus, heikko sitoutuneisuus organisaatioon sekä negatiiviset tulevaisuusnäkökymät. Edellä mainittujen tekijöiden aikaisella huomioimisella voidaan ehkäistä työhyvinvoinnin laskua ja siitä koituvia

seuraamuksia, kuten terveyden heikkenemistä, psyykkisten rasitusoireiden, ahdistuksen, emotionaalisen väsymyksen, työstressin ja -uupumisen kehittymistä sekä sairaspöissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisen syntyä. (Häggman-Laitila 2014, 144- 146.)

Työn imu tarkoittaa työssä aidosti koettavaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imu on ottanut vaikutteita eudaimonisesta mallista ja siinä korostuu kolme positiiviseksi miellettyä työhyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Tarmokkuus kuvastaa työntekijän energisyyttä ja sinnikkyyttä tehdä työtä. Omistautuminen kuvaa innokkuutta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta työssä, jotka kuvastavat kokemuksia merkityksellisyydestä. Kolmas eli uppoutuminen kertoo työntekijän keskittyneisyydestä, työhön paneutumisesta sekä niistä koetusta nautinnosta. Työn imua on mahdollista kokea kaikilla aloilla ja ammateissa, eikä sen kokemus ole harvinaista. (Hakanen 2011, 39.)

Tässä opinnäytetyössä vuorotyötä tekevien työhyvinvoinnin määritelmässä on hyödynnetty kahta teoreettisessa viitekehityksessä esiintynyttä määritelmää, jotka ovat tutkija Laineen näkemys siitä, että työympäristö on kytköksissä työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvä määritelmä, jolla on vahvoja työhyvinvoinnin elementtejä. Työkyvyn havainnollistamiseksi luotu työkykytalo (Kuvio 1) toimii keskeisenä tekijänä tulosten havainnollistamisessa tässä opinnäytetyössä.

2.3 Työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät hoitotyössä

Työhyvinvoinnin edistäminen on kokonaisvaltainen prosessi, sillä se vaatii monen eri tekijän huomioimista, joista osa on tullut esille termin määrittelyn kautta. Työterveyslaitoksen mukaan hyvällä työhyvinvoinnilla on yhteys organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen sekä maineeseen ja korostaa, että hyvin suunnitellut työhyvinvointiin liittyvät investoinnit voivat tuottaa tulosta. Työterveyslaitoksen mukaan on tutkittu, että hyvällä työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys yrityksen tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, vähäiseen työntekijä vaihtuvuuteen, tapaturmiin sekä sairaspöissaoloihin. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyshuollolla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisessä. Sosiaali- ja terveysministeriön ohjaama työterveyshuolto tukee työpaikoilla työkyvyn ja terveyden edistämistä ja sen järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työterveyshuolto huolehtii työpaikan työhyvinvoinnista, työn ja ympäristön turvallisuudesta sekä ehkäisee ammatitauteja. Työterveyshuollon avulla pyritään ennakoidaan ja tukemaan työkykyä sekä ehkäisemään työkyvyttömyyttä, sairaspöissaoloja ja työhyvinvoinnin heikentymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Edellisessä kappaleessa mainittu työn imu on työhyvinvoinnin yksi keskeinen osa. Hyvinvoivan ja työn imua kokevan työntekijän voi tunnistaa tunteesta, että työ on sujuvaa ja hallittavissa,

työn mielekkyys, työilmapiiri, lähiesimiestyö ja johtaminen ovat positiivista sekä työyhteisössä on jaettu kokemus työn sujuvuudesta ja aikaansaamisen tunteesta. Työntekijät, jotka voivat henkisesti hyvin ovat innostuneita työstään, kokevat sen mielekkään ja haluavat kehittyä työssään. Yrityksen toimintatavoilla sekä vuorovaikutuksen avulla pystytään etsimään työstä mielekkäitä ja tärkeitä tekijöitä. Työn imun kehittämistä voidaan saada aikaan pienilläkin askeleilla. Runsaat poissaolot työstä, sairaana työskentely, työn ja vapaa-ajan hämärtyminen, vuorovaikutusongelmat, muutostilanteet työpaikoilla sekä vaikeudet suoriutua työssä heikentävät työhyvinvointia ja vaikeuttavat työn imu tilaan pääsemistä. (Manka ym. 2010, 11.)

Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvoinnin haasteena ovat omat tekijänsä. Yksi työhyvinvointia kuormittava tekijä hoitoalalla on epäsäännöllinen työaika. Työaika on työhyvinvoinnin ohella toinen keskeinen käsite tässä opinnäytetyössä ja sen määritelmää käsitellään laajemmin työaikaa käsittelevässä kappaleessa. Vuoro-, yö- sekä epäsäännöllisen työajan haittatekijöitä ja niiden yhteyttä työntekijän hyvinvointiin on tutkittu laajasti. Fysiologinen sopeutuminen vuorotyöhön heikentyy vähitellen keski-ikästä lähtien ja yksilö muuttuu enemmän aamuihmiseksi ikääntymisen myötä, joka taas hankaloittaa yötoiden tekemistä. Vuorotyön ongelmina mainitaan fyysiset terveysriskit, psyykkisen toimintakyvyn alentuminen sekä väsymyksestä ja viireystilan laskusta aiheutuvat työtapaturmariskit. Somaattiset ongelmat, joihin epäsäännölliset työajat voivat altistaa ovat sydämen kuormittuminen, esimerkiksi rytmihäiriön muodossa, rintasyövän kehittyminen, keskenmeno, diabetekseen sairastuminen sekä erilaiset ruuansulatushäiriöt, kuten närästys, vatsakivut ja ilmavaivat. Epäsäännöllinen työaika myös lisää uuneen liittyviä ongelmia, kuten unettomuutta, päihteiden ja lääkkeiden väärinkäyttöä sekä psykiatristen sairauksien, kuten ahdistuneisuuden kehittymistä. (Kehusmaa 2011, 194-195; Järnefelt ym. 2018, 164.)

Tunnustuksen ja kunnioituksen osoittamisella voidaan ehkäistä työhyvinvoinnin ja työmoraaalin murenemistä. Kiitoksen ja arvostuksen saaminen työstään ehkäisee työstä leipääntymistä. Leipääntyminen saa työntekijän ajattelemaan työtänsä pessimistisestä näkökulmasta ja laskee motivaatiota panostaa työssään. Työntekijän leipääntynyt asenne heijastuu muihin työyhteisön jäseniin ja heikentää työorganisaation toimivuutta. (Hakanen 2011, 119.)

Toinen sosiaali- ja terveysalalla työvuoroihin yhteydessä oleva haaste on oman työn ja yksityiselämän sovittaminen yhteen. Työnteon ja oman elämän sovittaminen on keskeistä oman sekä muiden hyvinvoinnin takaamiseksi. Työnteon ulkopuolelle on listattu perhe, parisuhde, yhteisöt, vapaa-aika sekä mahdollinen opiskelu, jotka ovat yhteydessä työntekijän kokonais hyvinvointiin. Hoitotyön vuosikirjan mukaan työn ja muun elämän vuorovaikutuksesta on tehty tutkimuksia, joista useimmissa on raportoitu työelämän ja yksityiselämän olevan keskenään ristiriidassa. Sosiaali- ja terveysalalla työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen ristiriidasta on raportoitu erityisesti perheellisten työntekijöiden näkökulmasta ja tutkimusten pohjalta on

raportoitu työn haittaavan perhe-elämää enemmän kuin päinvastoin. Sosiaali- ja terveysalaa pidetään naisvaltaisena alana ja edelleenkin valtaosassa perheistä nainen on vastuussa kodista sekä lasten hoidosta työnsä lisäksi. Lasten lisäksi hoitovastuuta saattavat lisätä omat vanhemmat ja nykypäivänä myös osa isovanhemmista on edelleen työelämässä ja heidän kuormittavuutensa näkyy liian vähäisen palautumisen määränä sekä lastenlastensa hoitamisena vapaa-ajalla. Hoitoalalla työskentelevät hoitajat joutuvat tinkimään terveistä elämäntavoistaan, unestaan, sosiaalisista kontakteistaan, joistakin työtehtävistään, kodinhoidostaan sekä vapaa-ajan toiminnassa. Tämä näkyy psyykkisen hyvinvoinnin heikentymisenä, stressin muodossa, huonona fyysisenä terveytenä sekä terveyskäyttäytymisenä, kuten sairaspöissaoljen lisääntymisenä, jotka taas näkyvät työntekijän työhyvinvoinnissa ja laskevat muiden samassa työpaikassa työskentelevien työnhyvinvointia. (Suomala 2014, 76- 79.)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista pystytään edistämään työpaikoilla sekä yhteiskunnan kautta. Kuitenkin suurin rooli oman elämänsä yhteensovittamisella on työntekijällä itsellään, sillä yksilö itse tietää parhaiten omat rajansa. Merkittäviä tekoja, joita yksilö voi tehdä, ovat: stressinhallinnan opettelu, sosiaalisten tarpeiden tyydyttäminen ja tuen saaminen sekä ajankäytön ja oman rooliensa kokonaismäärän ja tärkeyden arvioiminen. (Suomala 2014, 79.)

Esimies ja työyhteisö voivat omalla toiminnallaan auttaa edistämään työyhteisön hyvinvointia. Esimiehen vastuulla on näyttää suuntaa, motivoida ja yhteisöllistää työyhteisöä sekä huolehtia työn tuottavuudesta. Hyvän esimiestoiminnan edellytyksiä on, että osoitetaan työntekijöille mikä työssä on soveliasta, johtaa työntekijöitä yksilönä, samalla huomioiden heidän vahvuutensa ja heikkoutensa, huomio resurssien tarpeen työyhteisössä, kuten mitoituksen taseapainon, on avoin kuuntelemaan työntekijöiden toiveita ja ehdotuksia, on kannustava ja oikeudenmukainen, noudattaa työyhteisön kanssa yhdessä laadittuja pelisääntöjä sekä pystyy antamaan ja vastaanottamaan palautetta. Muita hyvän esimiestoiminnan edellytyksiä ovat esimiehen henkilökohtaiset voimavarat. Johtaja, joka osaa olla itselleen ja muille rehellinen, toimii eettisten periaatteiden mukaisesti, ei käytä asemaansa tai toimi väärin perustein, on nöyrä, empaattinen sekä aito luetaan voimavaroiksi. (Manka ym. 2010, 29, 40- 41; Hakanen 2011, 78.) Työyhteisössä hyvinvoinnin edistäminen pohjautuu keskinäiseen luottamukseen. Luottamus työyhteisössä näkyy työyhteisötaitojen sekä avoimen vuorovaikutuksen muodossa. Luottamusta voidaan edistää tarjoamalla apua ja tukea vaikeissa tilanteissa, ottamalla yhteisesti vastuu tehdystä työstä sekä kunnioittamalla ja arvostamalla muita työyhteisön jäseniä, tuomitsematta heitä. Hyvällä esimiestyöllä ja toimivalla työyhteisöllä edistetään työhyvinvoinnin lisäksi työn imuun pääsemistä. (Manka ym. 2010, 8.)

3 Työaika ja työvuorosuunnittelu hoitoalalla

Hoitotyössä tehtävä työaika on enemmän epäsäännöllistä kuin säännöllistä. Hoitotyössä työaikojen säätely pohjautuu työaikalakiin sekä ala kohtaiseen virka- ja työehtosopimukseen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9, 13.) Tämä kappale käsittelee tämän opinnäytetyön toista keskeistä käsitettä työaika.

3.1 Työaikalaki työvuorosuunnittelun tukena

Suomessa työaika säätelee työaikalaki (2019/872). Vuoden 2020 alussa päivitetty työaikalaki astui voimaan ja sen tarkoituksena oli purkaa aiempi versio työaika säätelevästä laista. Työaikalain yleisen soveltamisalan mukaan työaikalakia hyödynnetään työsopimuksessa sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jotka sisältyvät työsopimuslakiin (55/2001) ensimmäisen luvun ensimmäiseen pykälään. Työaikalain tarkoituksena on ajaa työntekijöiden etuuksia, koskien työaika, lepoaikoja sekä niistä maksettavia korvauksia. (L872/2019, §1.)

Yleisesti työaika koostuu kahdeksan tunnin vuorokausityöstä ja 40 tunnin viikkotyöstä. Sosaali- ja terveysalalla noudatetaan yleistyöajan määrittelemiä tuntimääriä, mutta vuoronvaihtelu on erilaista. Sosiaali- ja terveysalalla työvuorojen vaihtuvuus on epäsäännöllistä ja yleisimmät työvuoromallit, joita hoitoalalla perinteisesti noudatetaan, ovat vuorotyö, jaksotyö sekä yötyö. Vuorotyöllä tarkoitetaan työaika, joissa vuorojen vaihtuvuus on säännöllistä sekä muuttuvaa ennalta sovituin ajanjaksoin. Jaksotyöllä tarkoitetaan työaika, jossa se on järjestetty joko kahden tai kolmen viikon jaksoihin. Jaksotyössä kolmen viikon työaika saa koostua enimmäkseen 120 tunnin ajanjaksosta ja kahden viikon ajanjakso saa olla enimmillään 80 tuntia. Yötyöllä tarkoitetaan työaikamuotoa, jossa työvuorot ovat sijoittuneet kello 23- 6:n väliselle ajalle. Yövuoroja saa teetättää työntekijälle viisi vuoroa putkeen. (L872/2019, §5, §6, §7, §8.)

Yleisesti työaikalaki määrittää, että työntekijälle on annettava 11 tunnin lepoaika 24 tunnin aikana ennen seuraavan työvuoron alkamista. Jaksotyössä voidaan poiketa tästä siten, että työn järjestelyihin liittyvistä syistä lepoaika voidaan lyhentää 11 tunnista 9 tuntiin, mutta se ei saa olla toistuvaa. Työntekijä on oikeutettu 35 tunnin pituiseen keskeytymättömään lepoaikaan seitsemän päivän aikana, joka luetaan viikkolevoksi (L872/2019, §25, §27.)

3.2 Työvuorosuunnittelu hoitotyössä

Työaikalaki antaa pohjaa työvuorosuunnittelulle, joka määrittää minkä tyyppisiä työvuoroja työntekijä tekee työvuorossa. Työvuorosuunnittelussa tulee korostaa toiminnan tehokkuutta sekä tarkoituksenmukaista järjestämistä. Työaikajärjestelyitä määrittäviä asioita on työvuoroluettelon laatiminen, työvuoron pituus ja työpäivän yhtäjaksoisuus, työvuorojen sijoittelu, yötyö, lepoajat, viikoittainen vapaa-aika sekä organisaation ohjeet ja paikallinen sopiminen. Työajan järjestämisestä vastuussa on esimies. Hyvä työvuorosuunnittelu kehittää toimintaa,

on tasapuolista sekä työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia tukevaa. (Hakola ym. 2010, 14.)

Hoitoalalla työhyvinvointi on ristiriidassa työajan kanssa. Epäsäännöllisen työajan on osoitettu olevan kuormittavaa fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Vuoro- ja yötyöllä on yhteys moneen sairauslajiin vuorokausirytmien häiriintymiseen. Henkinen kuormitus lisääntyy työajan ollessa epäsäännöllistä ja on yhteydessä työhyvinvointiin. Työhyvinvointia edistäviä työaikajärjestelmiä ovat esimerkiksi ergonominen työaikajärjestelmä ja työaika-autonomia. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super 2020.)

Hoitotyössä ergonomisia periaatteita sovelletaan työvuorojen, työjaksojen ja lepoaikojen laadinnassa. Tavoitteena on, että työntekijän hyvinvointi, toimintakyky ja terveyden tukeminen ovat tasapainossa työ- ja vapaa-ajalla. Ergonomisten työvuorojen suunnittelussa painotetaan työaikojen säännöllisyyteen, kiertävään työaikajärjestelmään, työvuoron pituuteen, työjakson pituuteen, lepoaikaan ja työmäärään. (Hakola ym. 2010, 24- 25.)

Autonominen työvuorosuunnittelu mahdollistaa, että kaikkien työvuorotoiveet pyritään ottamaan huomioon, vaikka työvuorotoiveensa ilmoittaisikin viimeisten joukossa. Jotkin työvuorot saattavat olla haluttuja ja niille olisi useampi tekijä. Yhteisten ohjeiden ja periaatteiden pohjalta työyhteisössä sovitellaan vuorojen teosta. Yksittäiselle työntekijälle ei voida luvata, että hänen työvuorotoiveensa toteutuisivat aina vaan on huomioitava koko työyhteisön toiveet. Tällaisissa tilanteissa työvuorojen delegoinnista päättää listavastaava. (Saarikoski 2017.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla työajan yhteyttä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteena on kehittää hoitotyöntekijöiden työaikojen suunnittelua työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimustehtävänä on selvittää:

Mitkä tekijät edistävät vuorotyössä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia?

5 Opinnäytetyön toteutus

Alkuun tämän opinnäytetyön lähestymistapa oli laadullinen tutkimus, mutta maailmanlaajuisen pandemian myötä haastattelut peruuntuivat ja opinnäytetyön muoto muuttui kuvailevan kirjallisuuskatsauksen muotoon.

5.1 Tutkimusmenetelmänä kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmistä tutkimusmenetelmistä, jossa tutkimusaineisto muodostuu laadukkaista aihetta käsittelevien tutkimusten tuloksista. Kirjallisuuskatsauksessa aiemmin tehdyistä tutkimuksista kerätään keskeisimmät tulokset ja havainnot liittyen valittuun aiheeseen tai ongelmaan, ja niistä kootaan perusta uusille tutkimustuloksille. Hoitotieteessä kirjallisuuskatsauksesta saatuja tuloksia ja vastauksia hyödynnetään ensisijaisesti tunnistamaan mahdollisia ongelmatekijöitä, kehittämään jo olemassa olevaa teoriaa sekä luomaan uutta teoriaa ja sen myötä uusia toimintametojeja. Kirjallisuuskatsauksesta on olemassa kolme eri tyyppiä, jotka ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi (Salminen 2011, 3- 4, 6).

Tässä opinnäytetyössä tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmin käytetty kirjallisuuskatsauksen muoto hoito- ja terveystieteellisissä tutkimuksissa. Sen tarkoituksena on hahmottaa tutkimukseen liittyviä keskeisiä käsitteitä sekä vastauksia jo tutkitusta ilmiöstä ja koota niistä yhteenvedo. (Kangasniemi ym. 2013, 294.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen ominaisuuksia on, että sen tekoon ei ole määrätty erikseen tiukkoja rajoja tai sääntöjä. Tiukkojen sääntöjen ja rajoitusten puutteesta huolimatta kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella on kuitenkin mahdollista avata tutkittavan aihepiirin tai ongelman ominaisuuksia mahdollisimman laaja-alaisesti sekä luokittelevasti. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kahteen tyyppiin, joko narratiiviseen tai integroivaan. (Salminen 2011, 6.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus muodostuu neljästä eri vaiheesta. Ensimmäinen vaihe on tutkimuskysymyksen valitseminen. Tutkimuskysymyksen päällimmäinen tarkoitus on ohjata kirjallisuuskatsauksen prosessia sekä toimia pohjana teoreettisen viitekehyksen muodostumiselle. Toinen vaihe on etsiä ja valita sopiva aineisto, joka vastaa aiemmin valittuun tutkimuskysymykseen. Aineisto muodostuu aiemmin julkaistusta tutkimuksista ja sen valinnassa on keskeistä, että alkuperäistutkimus vastaa valittuun tutkimuskysymykseen. Tätä tarkastellaan kiinnittämällä huomiota alkuperäistutkimuksen näkökulmaan, abstraktiotasoon sekä suhteeseen verrattuna muihin kirjallisuuteen ja tutkimuskysymykseen. Aineiston valinnassa voidaan hyödyntää joko implisiittistä valintaa, jossa aineistossa hyödynnettyjä tietokantoja ei raportoida erikseen tai eksplisiittistä valintaa, joka muistuttaa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tapaa, jossa aineistohaku tehdään manuaalisesti eri tietolähteistä. Kolmas vaihe, joka ilmenee jo aineiston valinnan yhteydessä, on tutkittavan ilmiön kuvailun rakentaminen. Kuvailuvassa osiossa tutkimuksen aineiston sisältö yhdistetään ja analysoidaan kriittiseltä näkökulmalta ja yhdistetään eri tutkimustieto keskenään. Kuvailun myötä syntyy uusia tulkintoja koskien tutkimuskysymystä. Aineistosta poimitaan vain keskeiset seikat, joista muodostetaan ja ryhmitellään sisällöllisiä kokonaisuuksia. Päälähteitä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa voi

olla yksi tai useampia, joka luo aineiston tarkastelulle rungon, jota voi täydentää muun kirjallisuuden avulla. Neljänteen vaiheeseen kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa kuuluu tulosten tarkasteleminen. Tulosten tarkastelussa keskeiset tulokset kootaan yhteen ja käydään läpi menetelmällistä pohdintaa tutkimuksen etiikan ja luotettavuuden arvioinnin näkökulmasta. Kuvailun on määrä tarkastella tutkimuskysymykseen saatuja vastauksia ja arvioida niitä aiempaan kontekstiin. (Kangasniemi ym. 2013, 294- 297.)

5.2 Aineistonhaku

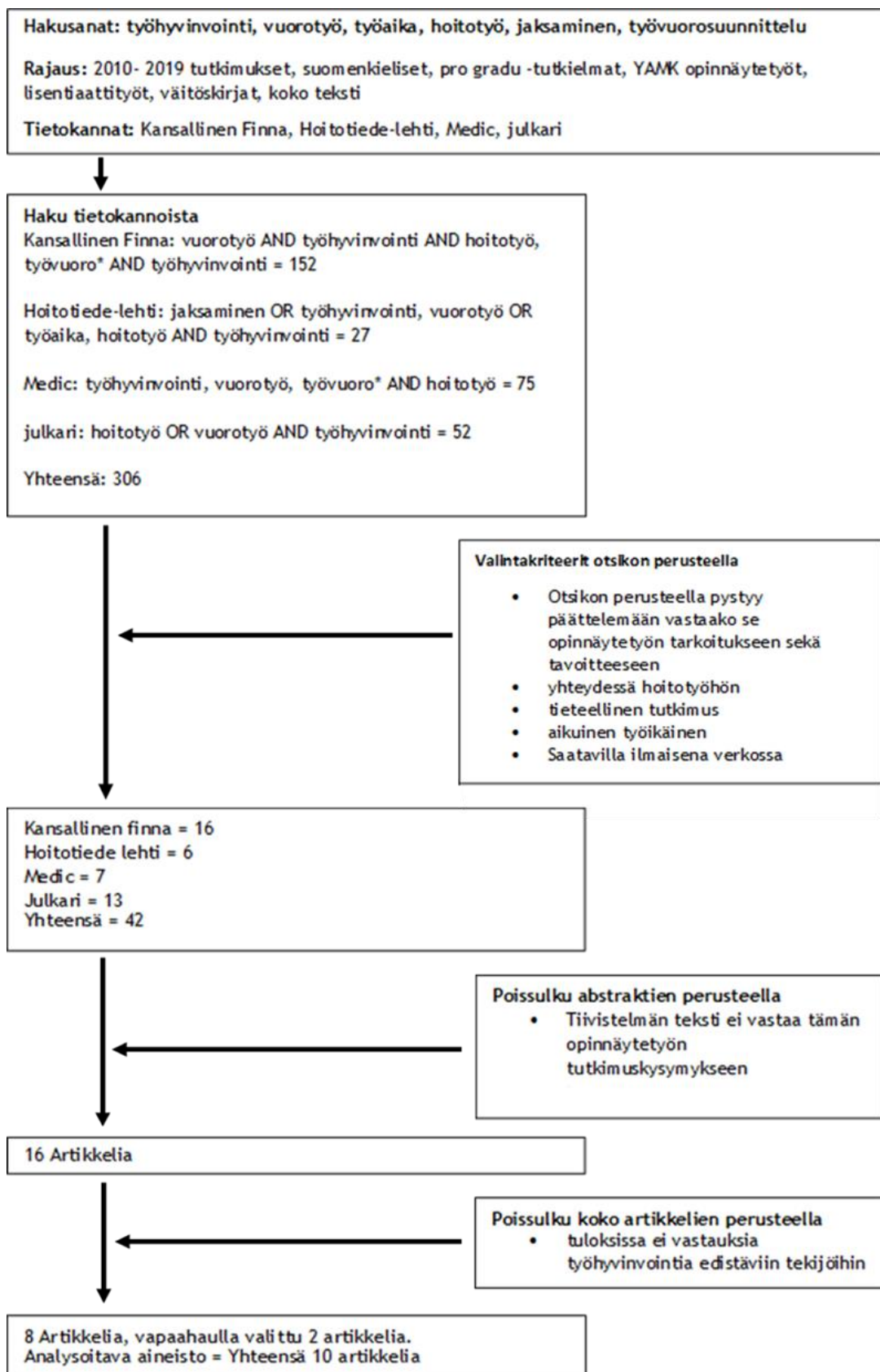
Tutkimustiedon hakuun käytettiin kotimaisia sekä kansainvälisiä tietokantoja. Alustava aineiston haku tehtiin itsenäisesti sekä kirjaston informaatikon avustuksella. Kirjaston informaatikko antoi tietoa eri tietokannoista, joita on hyödynnetty aiemmissa opinnäytetyöissä ja neuvotti hakutermien käytössä koskien tätä opinnäytetyötä. Alustavia hakuja suoritettiin Medic, Julkari, Proquest Central, Ebsco Cinahl, eMagz ja Laurea Finna tietokantoihin. Alustavaa tietoa on etsitty myös manuaalisesti Googlen scholarin avulla.

Aineistonhaku suoritettiin varsinaisesti kevään 2020 aikana Finnan, Hoitotiede lehden, Medicin sekä julkarin tietokantoihin. Tiedonhaussa käytettiin hakusanoina työhyvinvointi, työaika, vuorotyö, työvuorosuunnittelu, hoitotyö ja jaksaminen. Hakutulokset rajattiin vuosien 2010-2019 väliselle ajalle sekä vain suomenkielisiin tutkimuksiin. Tutkimuksista valittiin tähän opinnäytetyöhön ainoastaan tieteelliset tutkimukset ja artikkelit, pro-gradut, väitöskirjat, yamk-opinnäytetyöt sekä lisensiaattityöt. Käytetyt hakusanat sekä rajaukset kerrotaan tarkemmin taulukossa 1. Systemaattisen haun lisäksi käytettiin manuaalista hakua täydentämään tutkimusaineistoa.

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Tulokset	Hyväksytyt otsikon perusteella	Hyväksytyt tiivistelmän perusteella	Lopullisesti hyväksytyt
Finna.fi	työvuoro* AND työhyvinvointi AND hoitotyö OR vuorotyö	2010- 2019 väitöskirja, pro gradu, ylempi amk, liseniaatin työ	152	16	5	3
Hoitotiede lehti	jaksaminen OR työhyvinvointi, vuorotyö OR työaika, hoitotyö AND työhyvinvointi	2011- 2019 vain koko teksti	27	6	4	2
Medic	työhyvinvointi, vuorotyö, työvuoro* AND hoitotyö	2010- 2019 luettavissa verkossa	75	7	3	1
Julkari	hoitotyö OR vuorotyö AND työhyvinvointi	2010- 2019	52	13	4	2

Taulukko 1: Tutkimusaineiston haku

Neljästä tietokannasta saatiin yhteensä 306 tutkimusartikkelia. Otsikon perusteella valittiin tähän opinnäytetyöhön sopivat artikkelit, joista luettiin abstraktit. Abstraktien sekä sisään- ja ulosottokriteereiden avulla saatiin karsittua opinnäytetyölle epäoleellisia artikkeleita pois, jolloin jäljelle jäi 16 artikkelia. 16 artikkelia luettiin läpi kokonaan ja sen perusteella karsittiin pois tutkimuksia, jotka eivät vastanneet tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykseen. Tutkimusaineisto haulla valikoitui tähän opinnäytetyöhön 8 artikkelia. 2 artikkelia löytyi vapaan haun kautta, jolloin lopullisessa kirjallisuuskatsauksessa avataan 10 artikkelia. Tutkimusaineiston haku vaihe vaiheelta esitetään visuaalisesti kuviossa 2.



Kuvio 2: Tutkimusaineiston valinta

Tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsaus koostuu kymmenestä tutkimusartikkelista. Vaikka enemmistö tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksista on koulujen lopputöitä, niin aineistoon on valittu myös koulun ulkopuolisia töitä, kuten tutkimusartikkeleita sekä hankeprojekteja. Tähän opinnäytetyöhön on valittu kaksi hoitotiedelehden tutkimusta, kaksi pro gradua, kaksi suurempaa tutkimushanketta sekä neljä ylemmän amk:n opinnäytetyötä. Enimmäkseen valituissa tutkimuksissa on hyödynnetty sekä laadullisia että määrällisiä menetelmäsuuntauksia. Tutkimusten aineiston keruussa on käytetty teemahaastatteluja, yksilö- ja ryhmähaastatteluja sekä sähköisiä kyselyitä. Kvantitatiiviset tutkimukset on analysoitu joko Webropol tai IBM SPSS Statistics 24 ohjelmalla, Kvalitatiiviset on analysoitu joko induktiivisella tai deduktiivisellä sisällönanalysillä.

Kaikki kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset on toteutettu sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien keskuudessa. Tutkimukset on teetetty vuosien 2012- 2019 välisenä aikana. Tutkimuksissa on etsitty vastauksia miten vuorotyö heijastuu hoitotyötä tekevien hyvinvointiin eri näkökulmia tarkastelemalla. Työhyvinvoinnin ja vuorotyön yhteyttä on tutkimuksissa käsitelty erilaisten vuorotyömallien, hoitajien omakokemusten ja asenteiden kautta sekä työorganisaation näkökulmasta. Vuorotyömalleissa on tutkittu autonomisen työvuorosuunnittelun, ergonomisen työvuorosuunnittelun sekä 8- ja 12- tuntisen työvuoromallin yhteyttä hoitajien työhyvinvointiin. Omakokemus ja hoitajien asenteisiin pohjautuvissa tutkimuksissa aineistoa on käsitelty työhyvinvointia kokonaisvaltaisen itsearviointin kautta, hoitotyötä koskevien asenteiden sekä palkitsemisen näkökulmasta. Työorganisaatioon keskittyvissä tutkimuksissa työhyvinvointia on arvioitu työpaikan näkökulmasta. Kuvaukset tämän opinnäytetyön kirjallisuuskatsaukseen valitusta tutkimusaineistosta on kuvattu yksityiskohtaisesti taulukossa 2 ja 3.

	Kirjoittaja(t), julkaisuvuosi ja tutkimustyyppi	Tarkoitus ja tavoitteet	Aineiston koko, keruumenetelmät, analyysi	Tulokset
1	Immonen, A. 2013. Pro gradu tutkielma.	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta työyhteisössä, toteutumista edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen.	N=12. Teemahaastattelu, yksilöhaastatteluna. Induktiivinen sisällönanalyysi.	Työaika-autonomian käyttöönotto vaatii työyhteisöltä sitoutumista sekä yhteisiä pelisääntöjä. Työyhteisön sisäisiin tekijöihin puuttuminen edistää henkilöstön työhyvinvointia.
2	Marttila, M. 2019. ylemmän amk opinnäytetyö.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työvuoroautonomian toteutumista ja sen merkitystä työhyvinvointiin vuorotyötä tekeville hoitajilla. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa mahdollisuuksista edistää työhyvinvointia työvuoroautonomian avulla esimiehille.	N=5. Yksilöllinen teemahaastattelu. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.	Hoitajat kokivat työvuoroautonomian ja oman elämän yhteensovittamisen epävarmana. Hyvällä johtamisella mahdollistetaan työvuoroautonomian toimivuus ja taataan hoitajien työhyvinvointi.
3	Siljanen, E-M. Rautio, M & Husman, P. 2012. Tutkimus ja kehittämishanke.	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työpaikan terveyttä ja hyvinvointia edistävän yhteiskehittelymenetelmän pilotointi osaprojektissa. Tutkimuksen avulla etsittiin vastauksia kysymyksiin, mistä terveyttä ja hyvinvointia edistävät työpaikat rakentuvat, mikä on työterveyshuollon rooli yhteiskehittämisessä ja onko yhteiskehittelymenetelmä soveltuva työterveyshuollon toimintamalliksi.	Projektin kohde-ryhmä koostui useasta otannasta, johon lukeutui kaksi työpaikkaa, koulutusorganisaatio ja kunnallinen vanhustenhuolto. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.	Hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä korostuu töiden organisointiin liittyvät tekijät. Terveyttä ja hyvinvointia voidaan tarkastella eri ulottuvuuksien kautta, esimerkiksi työympäristön ja työn organisoinnin kautta.
4	Helander, M. Roos, M & Suominen, T. 2019. Hoitotiede lehdin tutkimus.	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata nuorten, iältään 29-vuotiaiden tai nuorempien sairaanhoitajien aikoja ammatistaan.	N = 166 Sähköinen kysely. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.	Nuoret sairaanhoitajat kokivat pienen palkan, työajan, työn kuvan, työn kuormituksen, vaatimustason sekä esimiehen vähäisen tuen pääsyyksi jättää ammattinsa.
5	Seitovirta, J. Partanen, P & Kvist, T. 2013. Hoitotiedelehdin haastattelututkimus.	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata mitä mieltä sairaanhoitajat ovat palkitsemisesta ja palkitsevista tekijöistä sekä mitkä heidän näkemyksensä in palkitsemisen kehittämisestä eräässä suomalaisessa yliopistosairaalassa.	N = 10 Teemahaastattelu. Sisällönanalyysi.	Sairaanhoitajien kokemukset palkitsemisen suhteen ovat myönteisiä. Rahallisen palkkauksen lisäksi hoitajat kokivat saavansa palkkiota työhyvinvoinnin huomioimisella.

Taulukko 2: Aineistoon valitut artikkelit 1-5

	Kirjoittaja(t), julkaisuvuosi ja tutkimustyyppi	Tarkoitus ja tavoitteet	Aineiston koko, keruumenetelmät, analyysi	Tulokset
6	Hirvonen, M. 2012. ylemmän amk opinnäytetyö.	Ylemmän amk opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ergonomisen työvuorosuunnittelun yhteyttä työhyvinvointiin pohjois-Karjalan sairaanhoito ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä.	N= 76 kvantitatiivinen Survey tutkimus. Analysointi webropol ohjelmalla.	Ergonomisella työvuorosuunnittelulla on positiivinen yhteys hoitajien työssä jaksamiseen sekä työtyytyväisyyteen.
7	Hirvonen, T. 2018. Pro gradu tutkielma.	Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa vuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvointia perusterveydenhuollossa ja tavoitteena oli tuottaa tietoa vuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvoinnista, jota voidaan hyödyntää tutkimukseen osallistuneen työorganisaation hoitajien työhyvinvoinnin kehittämisessä.	N= 42 E- kyselylomake. Tutkimusaineisto analysoitiin IBM SPSS Statistics 24-ohjelmalla.	Työhyvinvoinnin edistäjiksi listatiin taukojen pitäminen sekä hyvä yhteishenki. Kehitettävää nähtiin työvuorojen järjestämisessä, työn organisoinnissa ja työn kuormittavuuden huomioidmisessa.
8	Härmä ym. 2019. Tutkimushanke.	Tutkimushankkeen tarkoituksena oli selvittää työaikojen kuormittavuus jaksotyössä, yksilöllisten työaikojen piirteiden sekä vuorosuunnitteluun liittyvien toimintamallien vaikutuksia työturvallisuuteen, hyvinvointiin ja työelämään osallistumiseen. Lisäksi hankkeessa tutkittiin sukupuolen, koe-tun työkyvyn sekä ikääntymisen yhteisvaikutuksia työaikapiirteiden kanssa, jotta voidaan arvioida paremmin työaikojen kuormittavuutta sote alalla.	N= 150 000 Tutkimus jaettiin poikkileikkaustutkimukseen, pitkittäistutkimukseen, tapausristikkäistutkimukseen sekä interventiotutkimukseen, joista toisessa korostui laadullisuus. Tutkimuksen teema-haastatteluosuus nauhoitettiin, litteroinnilla ja analysoitiin sisälönanalyysillä.	Lyhytaikaisessa seurannassa havaittiin, että suuri viikkotuntimäärä heikentää työhyvinvointia. Pitkäaikaisseurannassa taas 40- 48 tunnin viikkotyöajan havaittiin parantavan työhyvinvointia. Yö-, jakso-, iltaja viikonlopputyön sekä lyhyiden työvuorovälien havaittiin heikentävän työhyvinvointia.
9	Hilkkola, J & Taavila, J. 2019. ylemmän amk opinnäytetyö.	Ylemmän amk opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata tekijöitä, joilla on yhteys työtyytyväisyyteen sekä työn kuormittavuuteen 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa työtyytyväisyyteen sekä työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä jo käytettyyn työvuoromalliin.	N= 12, sairaanhoitajat, jotka tekivät 8-tuntista vuorotyötä. N= 13, kätilöt, jotka tekivät 12-tuntista vuorotyötä. Ryhmähaastattelu. Sisälönanalyysi.	12-tuntisessa vuorotyössä työn ja muun elämän yhteen sovittaminen, hoidon jatkuvuus sekä työstä palautuminen koettiin helpompina kuin 8-tuntisessa mallissa.
10	Törmänen, P-L. 2019. ylemmän amk opinnäytetyö.	Ylemmän amk opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää autonomisen työvuorosuunnittelun toimivuutta ja yhteyttä hoitohenkilöstön työhyvinvointiin. Tavoitteena oli kehittää yhteiset pelisäännöt, jotka tukevat hoitohenkilöstön työhyvinvointia sekä työaika-autonomia malli otetaan käyttöön laajemmin palvelualueen tuloyksiköihin.	N = 133. Strukturoitu kyselylomake. Webropol ohjelmistolla analysointi.	Työaika-autonomian koettiin helpottavan työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä lisäävän työyhteisön vuorovaiikutusta ja työtyytyväisyyttä.

Taulukko 3: Aineistoon valitut artikkelit 6-10

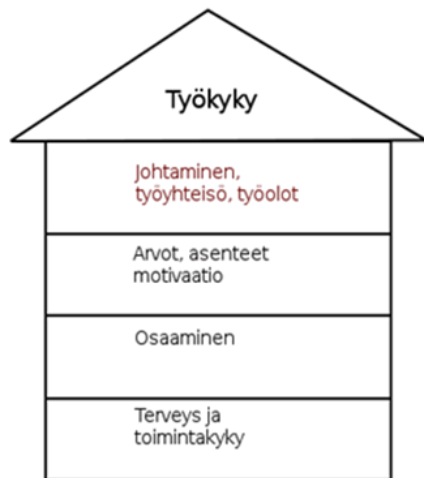
5.3 Aineiston analyysi sisällönanalyysin avulla

Opinnäytetyön aineiston purkamisessa hyödynnetään sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin tarkoituksena on tarkastella aineistoa eritellen sekä samalla etsiä vastauksista yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, joista muodostetaan yhteenveto. Riippuen tutkittavasta ilmiöstä sekä tutkimuskysymyksestä, sisällönanalyysin voi tehdä mistä vain tutkittavasta tekstistä tai haastattelusta. Sisällönanalyysi voi olla joko laadullista, jossa hajottamisen, käsittelyn ja järjestelyn jälkeen tulee uusi kokonaisuus tai määrällistä erittelyä, joka luo sanallisesti kuvattua aineistosta määrällisiä tuloksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko induktiivisesti tai deduktiivisesti. Termillä induktiivinen tarkoitetaan aineistolähtöisyyttä. Induktiivisessa sisällönanalysoinnissa määritetään alkuun sana, lause tai ajatuskokonaisuus, joka käytetään analyysiyksikkönä. Analyysiyksikkö pohjautuu tutkittavan aineiston laatuun sekä tutkimustehtävään. Induktiivisessa sisällönanalyysissä tutkimusaineisto läpikäydään redusoinnin (pelkistäminen), klusteroinnin (ryhmittelyn) sekä abstrahoinnin (yläkäsitteiden muodostaminen) avulla. Redusoinnin tarkoituksena on karsia aineistosta epäoleellinen osa pois, jotta jäljelle jäävä aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin olennaisesti. Tarkoituksena on etsiä vastauksesta päätekijät ja niille etsitään yhteinen tekijä. Klusteroinnilla etsitään pelkistetyistä ilmaisuista yhtäläisyyksiä sekä eroavaisuuksia. Klusteroinnin avulla luodaan vastauksille alakategorioita, joissa käydään läpi samoja asioita tai joilla on yhteisiä tekijöitä. Abstrahoinnilla taas yhdistetään alakategorioita keskenään ja niistä muodostetaan yläkategorioita (Leinonen 2018; Tuomi & Sarajarvi 2018, 296- 307.).

Deduktiivinen malli taas tarkastelee aineistoa teorialähtöisesti. Aineiston analyysin luokittelu pohjautuu niin sanottuun käsitejärjestelmään, joka voi perustua aiempaan malliin tai teoriaan. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä hyödynnetään apuna analyysirunkoa, jonka avulla aineistoa luokitella ja kategorisoida, noudattaen samaa kolmivaiheista läpikäymistä, kuten induktiivisessa sisällönanalyysissä. Erona induktiiviseen malliin on kuitenkin se, että yleiskäsitteet tulevat teorian mukana valmiina, eikä niitä tarvitse erikseen miettiä. Analyysirungon ei tarvitse olla liian strukturoitu, vaan se voi olla väljäkin (Leinonen 2018; Tuomi ym. 2018, 307-308.)

Tämä opinnäytetyö analysoidaan hyödyntämällä deduktiivista sisällönanalyysiä. Analyysirunkona hyödynnetään teoria osuudessa mainittua professori Ilmarisen luomaa työkykytalo mallia (kuvio 1). Kategorioiksi työkykytalosta valikoitui johtaminen, työyhteisö ja työolot. Ennalta määritetty opinnäytetyön tutkimuskysymys ohjasi analyysin tekoa.



Kuvio 3: Johtaminen, työyhteisö ja työolot vuorotyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistäjinä (mukaillen työterveyslaitos 2020).

6 Tulokset

Tässä opinnäytetyössä tulokset on jaettu kolmeen pääkategoriaan, jotka ovat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Jokaisesta pääkategoriasta on luotu omat taulukkonsa, joissa esitellään alakategorioiden avulla löydettyjä tuloksia, jotka nousivat esille työkykyä edistävinä tekijöinä. Alakategoriat on hajotettu eri osa-alueisiin, joissa käsitellään sitä, kuinka monessa tutkimuksessa ilmaisu on tullut esille (n=).

6.1 Vuorotyöntekijän työhyvinvointia edistäviä tekijöitä

Johtajuuteen liittyvässä taulukossa (Taulukko 4) nousi esille kolme kategoriaa: johdon osoittama tuki, johdon innostuneisuus sekä johdon oikeudenmukaisuus ja rehellisyys.

Ammatillisen kasvun ja kehityksen edistäminen, työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden huomiointi, ulkopuolisen avun järjestäminen sekä esimieheltä saatu kiitos nähdään tekijöinä, joilla johto voi edistää työhyvinvointia. Kolmessa tutkimusartikkelissa viitattiin ammatillisen kasvun ja kehityksen edistävän työhyvinvointia työpaikoilla (Helander ym. 2019; Seitovirta ym. 2013; Siljanen ym. 2012). Erityisesti nuorten sairaanhoitajien kohdalla ammatillisen kehittämisen mahdollistaminen lisää työtyytyväisyyden ohella päätöstä jäädä sairaanhoitajan ammattiin, sillä riittämätön jatkokoulutus ehkäisee etenemistä sairaanhoitaja koulutuksessa. Ammatillisen kasvun ja kehittymisen mahdollistaminen nähdään myönteisenä palkitsemisen

keinona sairaanhoitajan työssä. (Helander ym. 2019; Seitovirta ym. 2013.) Kehitettyä osaamista voidaan hyödyntää työelämässä, jolla vahvistetaan työntekijöiden asiantuntijuutta. (Siljanen ym. 2012).

Viidessä tutkimusartikkelissa nostettiin työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden huomioiminen työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi (Siljanen ym. 2012; Marttila 2019; Immonen 2013; Hilkkola ym. 2019; Törmänen 2019). Artikkeleiden perusteella johto voi tukea työntekijöiden tarpeita ja toiveita olemalla läsnä vaikeissa tilanteissa (Siljanen ym. 2012; Marttila 2019; Immonen 2013; Törmänen 2019.) kuuntelemalla työntekijöitä (Marttila 2019; Hilkkola ym. 2019.) sekä yleisellä huomioinnilla, kuten työhön perehdyttämisellä (Siljanen ym. 2012).

Ulkopuolisen avun järjestäminen työhyvinvoinnin edistäjänä nostettiin esille kahdessa tutkimuksessa (Siljanen ym. 2012; Hilkkola ym. 2019). Ulkopuolisen avun järjestäminen vaikeiden tilanteiden läpikäymiseksi nähdään esimiehen vastuu alueena. Johdon tehtävänä on tukea alaisiaan arvioimalla heidän työkykynsä terveyteen nähden sekä järjestää tarvittaessa ulkopuolista apua työhyvinvoinnin tukemiseksi. (Siljanen ym. 2012; Hilkkola ym. 2019.)

Vain yhdessä tutkimusartikkelissa tuotiin esille johtajan osoittavan tukea työntekijöille kiitoksen osoittamisella. Seitovirta ym. (2013) mainitsee artikkelissaan, että hoitajat kokevat esimieheltä saadun kiitoksen ja arvostuksen palkitsemisena.

Työntekijöiden motivoiminen sekä yhteistyö johdon ja työntekijöiden välillä nousivat esille keskeisinä tekijöinä johdon innostuneisuus kategorian alle. Työntekijöiden motivoiminen työhyvinvoinnin edistämiseksi mainitaan yhdessä tutkimuksessa. Hoitajat toivovat, että esimies tukisi heidän työtään motivoimalla asenteella, jotta he jaksaisivat paremmin töissä. (Marttila 2019.)

Kahdessa tutkimuksessa mainitaan yhteistyön johdon ja työntekijöiden välillä edistävän työhyvinvointia (Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013). Hyvällä yhteistyöllä johdon ja työntekijöiden välillä voidaan vähentää työn kuormitusta. Hoitajat myös kokevat, että esimies, joka tekee yhteistyötä työntekijöiden kanssa osoittaa kiinnostusta työntekijöitä ja mahdollisia ongelmia kohtaan. (Hilkkola ym. 2019.) Esimiehen tehtävänä on toimia työntekijöiden lailla vastuullisena sekä aktiivisena toimijana työyhteisössä. (Immonen 2013.)

Johdon oikeudenmukaisuuden ja rehellisyyden alle muodostui kaksi osa-alueita: johtajan rehellisyys sekä pelisääntöjen noudattaminen johdon näkökulmasta. Johtajan rehellisyys työhyvinvoinnin edistäjänä nousi esille yhdessä tutkimuksessa. Marttila (2019) mainitsee omassa työssään, että hyvä johtaja osaa myöntää omat heikkoutensa ja vahvuutensa. Osaamattomuuden myöntäminen nähdään taitavana sekä hyvänä johtamisena. (Marttila 2019.)

Kahdessa tutkimuksessa korostetaan johtajan sitoutumista yhteisten pelisääntöjen noudattamiseen työyhteisössä (Immonen 2013; Marttila 2019). Hoitajat arvostavat, että oikeudenmukainen johtaja noudattaa yleisesti sovittuja pelisääntöjä, eikä tee muutoksia työvuorosuunniteluun ilman keskustelua työntekijöiden kanssa. (Immonen 2013; Marttila 2019.) Esimiehet, jotka noudattavat pelisääntöjä lisäävät työntekijöiden luottamusta johtoa sekä työyhteisöä kohtaan. (Immonen 2013.)

Johtaminen	n=	Esimerkit tuloksista	Tutkija
1. Johdon osoittama tuki			
Ammatillisen kasvun ja kehityksen edistäminen	n= 3	Ammatillisen kehittymisen mahdollistaminen lisää työtyytyväisyyttä ja kannustaa nuoria sairaanhoitajia jäämään ammattiin (Helander ym. 2019)	Helander, M. Roos, M & Suominen, T. 2019; Seitovirta, J. Partanen, P & Kvist, T. 2013; Siljanen, E-M. Rautio, M & Husman, P. 2012.
Työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden huomiointi	n= 5	Esimiehen aktiivinen läsnäolo on tärkeää ja on työntekijöiden saavutettavissa ristiriitatilanteita selvittäessä. (Immonen 2013) Johtajan toivottiin tukevan alaisten työhyvinvointia yleisesti sekä työvuorosuunnittelulla. (Marttila 2019)	Siljanen, E-M. Rautio, M & Husman, P. 2012; Marttila, M. 2019; Immonen, A. 2013; Hilkkola, J & Taavila, J. 2019; Törmänen, P-L. 2019.
Ulkopuolisen avun järjestäminen tarvittaessa	n= 2	Lähiesimies järjestää tarvittaessa ulkopuolista apua raskaasti kuormittavien tilanteiden läpikäymiseen. (Hilkkola ym. 2019)	Siljanen, E-M. Rautio, M & Husman, P. 2012; Hilkkola, J & Taavila, J. 2019.
Esimieheltä saatu kiitos	n= 1	Esimieheltä saatu kiitos ja arvostus koetaan palkitsemisena. (Seitovirta ym. 2013)	Seitovirta, J. Partanen, P & Kvist, T. 2013.
2. Johdon innostuneisuus			
Työntekijöiden motivoiminen	n= 1	Johtamisen toivotaan olevan motivoivaa sekä henkilökuntaa osallistuttavaa. (Marttila 2019)	Marttila, M. 2019.
Yhteistyö johdon ja työntekijöiden välillä	n= 2	Yhteistyön sujuminen vähentää työn kuormitusta. (Hilkkola ym. 2019)	Hilkkola, J & Taavila, J. 2019; Immonen, A. 2013.
3. Johdon oikeudenmukaisuus ja rehellisyys			
Johtajan rehellisyys	n= 1	Hyvä esimies osaa myöntää omat heikkoutensa ja vahvuutensa (Marttila 2019)	Marttila, M. 2019.
Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen johdon näkökulmasta	n= 2	Hoitajat pitävät tärkeänä, että esimies noudattaisi yhteisesti sovittuja pelisääntöjä, eikä tekisi muutoksia ilman keskustelua. (Immonen 2013)	Immonen, A. 2013; Marttila, M. 2019.

Taulukko 4: Johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä

Työyhteisö taulukossa (Taulukko 5) muodostui kaksi alakategoriaa: yhteistyö ja työyhteisön asenteet. Yhteistyö on jaettu kahteen osa-alueeseen, jotka ovat yhteisten pelisääntöjen noudattaminen työyhteisön näkökulmasta sekä työn sujuvuus. Työyhteisössä yhteisten pelisääntöjen noudattamisessa pidetään olennaisena, että säännöt ovat samat kaikille, niistä puhutaan avoimesti organisaatioissa ja muokataan tarpeen mukaan. (Härmä ym. 2019.) Yhteisten pelisääntöjen avulla turvataan oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus työvuorosunnittelussa, jotka parantavat työn organisointia, joka taas heijastuu työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti. (Immonen 2013; Siljanen ym. 2012.)

Kahdessa tutkimuksessa työn sujuvuuden kerrotaan edistävän työhyvinvointia (Hilkkola ym. 2019; Marttila 2019). Työn sujuvuus kertoo työhön osallistuvien yhteistyöstä. Hyvä yhteistyö työntekijöiden kesken parantaa työn sujuvuutta ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia kuin myös organisaation toimivuutta, jonka hoitajat näkevät positiivisena. (Hilkkola ym. 2019; Marttila 2019.)

Työyhteisön asenteissa korostuu yleinen ilmapiiri työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Yleisen ilmapiirin merkitystä työyhteisössä on käsitelty neljässä tutkimuksessa (Immonen 2013; Hilkkola ym. 2019; Siljanen ym. 2012; Hirvonen 2018). Yleinen ilmapiiri työyhteisössä korostaa sitä, millainen yhteishenki työntekijöiden välillä on. Avuliaisuus ja tuen antaminen työyhteisössä (Immonen 2013; Hirvonen 2018; Hilkkola ym. 2019.) sekä vuorovaikutus työntekijöiden kesken (Siljanen ym. 2012.) ovat merkki hyvästä ja toimivasta työyhteisöstä.

Työyhteisö	n=	Esimerkit tuloksista	Tutkija
1. Yhteistyö			
Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen työyhteisön näkökulmasta	n= 3	Yhteisesti sovittujen pelisääntöjen olemassaolo koetaan osastoilla olennaiseksi. (Härmä ym. 2019) Pelisääntöjen avulla turvataan tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus työvuorosunnittelussa. (Immonen 2013)	Immonen, A. 2013; Siljanen, E-M. Rautio, M & Husman, P. 2012; Härmä, M. ym. 2019;
Työn sujuvuus	n= 2	Toiminnan sujuvuus ja yhteistyö työhön osallistuvien kesken lisää työtyytyväisyyttä (Hilkkola ym. 2019)	Hilkkola, J & Taavila, J. 2019; Marttila, M. 2019
2. Työyhteisön asenteet			
Yleinen ilmapiiri	n= 4	Haastateltavat korostivat myös työyhteisön yleisen ilmapiirin merkitystä edistävänä tekijänä, joka näkyi siten, että työyhteisössä oli hyvä henki työntekijöiden kesken. (Immonen 2013) Hyvät työkaverit, hyvä työilmapiiri sekä avuliaisuus työyhteisössä lisäävät mukavuutta työpaikalla, jolla on suuri merkitys työtyytyväisyydelle. (Hilkkola ym. 2019)	Immonen, A. 2013; Hilkkola, J & Taavila, J. 2019; Siljanen, E-M. Rautio, M & Husman, P. 2012; Hirvonen, T. 2018

Taulukko 5: Työyhteisö työhyvinvoinnin edistäjänä

Työolot taulukon (Taulukko 6) ainoaksi alakategoriaksi muodostui työvuorosuunnittelu, joka taas on jaettu neljään ala luokkaan: työn ja oman elämän yhteensovittaminen, autonominen työvuorosuunnittelu, ergonominen työvuorosuunnittelut sekä poikkeavat työvuorot. Kuudessa tutkimuksessa korostetaan työn ja oman elämän yhteensovittamista työhyvinvointia edistävänä tekijänä (Immonen 2013; Hilkkola ym. 2019; Härmä ym. 2019; Marttila 2019; Seitovirta ym. 2013; Helander ym. 2019). Helanderin ym. (2019) sekä Seitovirran ym. (2013) tutkimuksissa korostetaan, että sairaanhoitajat arvostavat työn ja oman elämän yhteensovittamista. Työn ja oman elämän yhteensovittamisella pystytään lisäämään joustoa omiin menoihin (Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013.) ja hoitajille jää enemmän aikaa omiin harrastuksiinsa (Härmä ym. 2019; Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013; Marttila 2019; Helander ym. 2019.) sekä perheelle (Immonen 2013; Hilkkola ym. 2019; Marttila 2019; Härmä ym. 2019; Helander ym. 2019; Seitovirta ym. 2019.) Erityisesti pienten lasten vanhemmat kokevat työn ja oman elämän yhteensovittamisen tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta, sillä oman elämän huomioiminen työvuorosuunnittelussa auttaa pienten lasten vanhempia selvittämään paremmin lasten hoitoon liittyviä asioita. (Hilkkola ym. 2019.)

Neljässä tutkimuksessa autonomisen työvuorosuunnittelun koetaan edistävän työhyvinvointia työpaikoilla (Hilkkola ym. 2019; Marttila 2019; Immonen 2013; Törmänen 2019). Hoitajat kokevat työvuoroautonomian antavan työntekijöille enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työvuoroihinsa (Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013.) Työvuoroihin vaikuttamisen lisäksi autonominen työvuorosuunnittelun koetaan helpottavan työn ja oman elämän yhteensovittamista (Törmänen 2019; Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013.) edistävän työntekijöiden jaksamista (Marttila 2019; Törmänen 2019; Immonen 2013.) sekä lisäävän yhteisöllisyyttä työyhteisöissä (Törmänen 2019; Marttila 2019.), joilla on positiivinen yhteys hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin.

Kahdessa tutkimuksessa mainitaan ergonomisen työvuorosuunnittelun edistävän työhyvinvointia (Marttila 2019; Hirvonen 2012). Ergonominen työvuorosuunnittelu edistää kokonaishyvintä vähentämällä unihäiriöitä sekä lisäämällä vapaa-aikaa. (Marttila 2019; Hirvonen 2012.)

Kahdessa tutkimuksessa työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi mainitaan poikkeavat työolot (Immonen 2013; Hilkkola ym. 2019). Poikkeaviksi työoloiksi mainitaan pitkät työvuorot. Pitkien työvuorojen tekeminen lisää vapaitten määrää ja edistää hoitajien jaksamista. (Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013.)

Työolot	n=	Esimerkit tuloksista	Tutkija
1. Työvuorosuunnittelu			
Työn ja oman elämän yhteensovittaminen	n= 6	Omien työvuorojen suunnittelu oman vuorokausirytmien mukaan mahdollistaa harrastamisen vapaa-ajalla. (Härmä ym. 2019) Työaikojen vaihtelevuus tuo joustoa omiin menoihin. (Hilkkola ym. 2019)	Immonen, A. 2013; Hilkkola, J & Taavila, J. 2019; Härmä, M. ym. 2019; Marttila, M. 2019; Seitovirta, J. Partanen, P & Kvist, T. 2013; Helander, M. Roos, M & Suominen, T. 2019.
Autonominen työvuorosuunnittelu	n= 4	Autonominen työvuorosuunnittelu parantaa elämäntilannetta. (Immonen 2013) Autonominen työvuorosuunnittelu lisää keskustelua työyhteisöissä ja on yhteydessä yhteisöllisyyden kehittymiseen. (Törmänen 2019)	Hilkkola, J & Taavila, J. 2019; Marttila, M. 2019; Immonen, A. 2013; Törmänen, P-L. 2019.
Ergonominen työvuorosuunnittelu	n= 2	Ergonominen työvuorosuunnittelu lisää työntekijän vapaa-aikaa sekä vähentää unihäiriöitä. (Marttila 2019)	Marttila, M. 2019; Hirvonen, M. 2012.
Poikkeavat työvuorot	n= 2	Pitkien työvuorojen tekeminen lisää vapaitten määrää. (Hilkkola ym. 2019)	Immonen, A. 2013; Hilkkola, J & Taavila, J. 2019

Taulukko 6: Työolot työhyvinvoinnin edistäjänä

7 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää tekijöitä, jotka edistävät vuorotyössä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia. Tässä luvussa tarkastellaan keskeisiä tutkimustuloksia sekä opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä.

7.1 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu

Aiemman teorian mukaan esimies sekä johtajan rooli nähdään työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämisestä vastaavat sekä työntekijät itse kuin organisaation esimies. Kasvavien osaamisvaatimusten myötä hoitajat kokevat kuormitusta erityisesti vanhustyössä. Tämän vuoksi työnantajan on tärkeä huolehtia, että työtehtävien vaatimustaso vastaa ja tukee työntekijöiden hyvinvointia työssä. Oppimisen kannustaminen nähdään työhyvinvointia edistävänä tekijänä (Laine 2014,13; Työterveyslaitos 2020; Hakonen ym. 2020, 65.) Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan erityisesti nuoret sairaanhoitajat arvostavat ammatillisen kasvun ja kehityksen edistämistä ja näkevät sen huomioimisen myönteisenä palkitsemisen keinona. Ammatillisen kehittämisen edistämällä vahvistetaan työntekijöiden asiantuntemusta, joka motivoi nuoria hoitajia pysymään terveysalalla. (Helander ym. 2019; Seitovirta ym. 2013; Siljanen ym. 2012.)

Työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden huomioiminen korostui toiseksi merkittävänä työhyvinvoinnin edistäjänä tässä opinnäytetyössä. Tulosten mukaan esimiehen läsnäololla vaikeiden tilanteiden selvittämisessä, kuuntelulla sekä yleisellä huomioimisella kuten työhön perehdyttämisellä voidaan edistää vuorotyötä tekevien työhyvinvointia (Siljanen ym. 2012; Marttila 2019; Immonen 2013; Törmänen 2019; Hilkkola ym. 2019.) Resurssien tarpeen huomioiminen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä työntekijöiden huomioiminen yksilönä mainitaan tekijöinä, jotka tulosten ohella edistävät työhyvinvointia. Tarpeiden ja toiveiden huomioiminen oikeaoppisesti helpottaa työn imuun pääsemistä, jolla on positiivinen yhteys työntekijöiden hyvinvointiin. (Manka ym. 2010, 41- 42; Hakanen 2011, 39.)

Tarvittaessa ulkopuolista apua työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi voi saada työterveyshuollosta. Työterveyshuolto tukee työntekijöiden hyvinvointia huomioimalla työntekijöiden hyvinvointia ja työympäristön turvallisuustekijöitä sekä ehkäisemällä ammattitauteja. Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvoite ja sen avulla pystytään ehkäisemään työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä, kuten sairaspotilaita ja työkyvyttömyyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Tulosten mukaan lähiesimies voi edistää työhyvinvointia järjestämällä ulkopuolista apua raskaiden tilanteiden läpikäymiseksi (Siljanen ym. 2012; Hilkkola ym. 2019).

Tämän opinnäytetyön mukaan esimieheltä saatu arvostus ja kiitos koetaan palkitsemisena (Seitovirta ym. 2013). Kiitoksen antaminen tehdystä työstä osoittaa, että työntekijän panostusta työtä kohtaan arvostetaan. Mikäli arvostusta ja tunnustusta tehdystä työstä ei saa, se voi johtaa työntekijän leipääntymiseen, joka heijastuu muihin työyhteisön jäseniin samalla heikentäen työhyvinvointia työyhteisössä. (Hakanen 2011, 119.)

Johtajan vastuulla on yhteisöllistä sekä motivoida työyhteisöä. Motivoinnin avulla voidaan ehkäistä työntekijöiden työstä leipääntymistä sekä edesauttaa työn imu tilaan pääsyä. Kannustaminen omalla esimerkillään motivoi työntekijöitä huolehtimaan paremmin omasta työhyvinvoinnistaan. (Manka ym. 2010, 29, 41- 42; Hakanen 2011, 39, 119.) Tulosten perusteella hoitajat kokevat, että esimiehen motivoimalla asenteella edesautetaan työssä jaksamista (Marttila 2019). Jaksamisen huomioiminen fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti ehkäisee työntekijöiden työuupumusta ja siitä koituvia haittoja, kuten työstä etääntymistä sekä emotionaalista väsymystä (Häggman-Laitila 2014, 143- 144).

Esimiehen tehtävänä on toimia esimerkkinä työyhteisössä ja osoittaa mikä työssä on sovelista. Hyvä esimies huomio työntekijät yksilönä, huomioiden heidän vahvuutensa ja heikkoutensa, huolehtii resurssien tarpeesta, kuuntelee työntekijöiden toiveita ja ehdotuksia sekä pystyy antamaan ja vastaanottamaan palautetta työyhteisön jäseniltä. (Manka ym. 2010, 41.) Tämän opinnäytetyön tuloksissa ilmenee, että esimiehen tehtävänä on toimia aktiivisena ja vastuullisena toimijana työyhteisössä työntekijöiden ohella sekä yhteistyötä työntekijöiden

kanssa tekevä esimies osoittaa mielenkiintoa työyhteisöä sekä heidän ongelmiaan kohtaan (Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013).

Rehellisyys nähdään esimiestyössä henkilökohtaisena voimavarana. Hyvät henkilökohtaiset voimavarat omaava esimies on nöyrä ja aito, osaa olla rehellinen itselleen ja muille työyhteisön jäsenille, noudattaa eettisiä periaatteita sekä käyttää johtajuus asemaansa oikeaoppisesti. (Hakanen 2011, 78.) Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella johtaja, joka osaa myöntää vahvuutensa ja heikkoutensa nähdään taitavana ja hyvänä (Marttila 2019).

Tässä opinnäytetyössä yhteisten pelisääntöjen noudattaminen nostettiin työhyvinvointia edistävaksi tekijäksi niin johtajuuden kuin työyhteisön näkökulmasta. Johtajuudessa pelisääntöjen noudattamisessa korostuu arvostus kun taas työyhteisössä organisaation toimivuus. Tulosten mukaan johtaja, joka noudattaa yhteisesti laadittuja pelisääntöjä eikä tee työvuorosuunnitteluun muutoksia ilman työntekijän lupaa nähdään oikeudenmukaisena, joka lisää luottamuksen tunnetta johtoa kohtaan (Immonen 2013; Marttila 2019). Työyhteisössä taas pidetään oleellisena, että työyhteisössä voidaan puhua avoimesti yhteisistä pelisäännöistä ja muokata niitä tarpeen mukaan sekä turvata oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus työvuorosuunnittelussa (Härmä ym. 2019; Immonen 2013; Siljanen ym. 2012). Johtajuudessa pelisääntöjen noudattaminen on merkki hyvästä johtajuudesta (Manka ym. 2010, 40- 41).

Sujuvuuden edellytyksiä on, että työnteko on hallittavissa, työ on mielekästä, ilmapiiri positiivista ja esimiestyö sekä työyhteisön toimivuus ovat hyvässä tasapainossa. Sujuva työ edistää työntekijää työn imuun pääsemisessä. (Manka ym. 2010, 11.) Tulosten mukaan sujuva työ parantaa työhyvinvoinnin lisäksi organisaation toimivuutta, joka koetaan positiivisena (Hilkkola ym. 2019; Marttila 2019).

Työyhteisö voi johtamisen ohella edistää työympäristön hyvinvointia. Toimivat sosiaaliset vuorovaikutustaidot toimivat edellytyksenä hyvälle työympäristölle. Avun ja tuen tarjoaminen, vastuunotto sekä toisten kunnioittaminen rakentavat luottamusta työyhteisön jäsenten välille, jolla on positiivinen yhteys työhyvinvointiin. (Manka ym. 2010, 8.)

Työn ja oman elämän yhteensovittamisen nousi eniten esille tuloksissa tässä opinnäytetyössä. Perhe, parisuhde, yhteisöt, vapaa-aika, mahdollinen opiskelu ovat tekijöitä, jotka liitetään työajan ulkopuoliseen elämään. Työajan ulkopuolisen elämän huomioimisella pystytään ehkäisemään hoitajien fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kuormitusta, jotka vakavimmillaan voivat lisätä sairaspotilaiden määrää, joka heijastuu työyhteisön kokonaisyhteisöön. (Suomala 2014, 76- 79.) Hoitajat arvostavat, että työajan ulkopuolinen elämä otetaan huomioon. Työn ja oman elämän yhteensovittamisella annetaan työntekijöille enemmän joustoa, aikaa harrastaa ja viettää aikaa perheensä kanssa, jota erityisesti pienten lasten vanhemmat arvostavat. (Helander ym. 2019; Seitovirta ym. 2013; Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013; Härmä ym. 2019; Marttila 2019.) Perhe ja työelämän yhteensovittamisessa on muistettava, että vielä

tänä päivänä valtaosassa perheistä nainen on vastuussa lasten hoidosta sekä kodin ylläpitämisestä palkkatyön lisäksi. Liika työmäärä kuormittaa kokonaishyvintointia, eikä apua saa välttämättä aina läheisiltään, sillä nykypäivänä osa isovanhemmista jatkaa työelämässä. (Suomala 2014, 76- 79.)

Työvuorosuunnittelussa pitää ottaa huomioon työyhteisö kokonaisuutena eikä yksittäiselle työntekijälle voi luvata, että hänen työvuorotoiveensa toteutuisivat joka kerta. Autonomisen työvuorosuunnittelun avulla työvuorot pyritään järjestämään siten, että kaikkien työntekijöiden toiveet otetaan huomioon työvuoroja suunniteltaessa ja halutut työvuorot jaetaan tasapuolisesti. Vaikutusmahdollisuudet liitetään työhön liittyväksi hyvinvoinnin tekijäksi. (Saarikoski 2017; Hakonen ym. 2020, 65.) Tässä opinnäytetyössä autonomisen työvuorosuunnittelulla koetaan olevan positiivinen yhteys työhyvinvointiin työn ja oman elämän yhteensovittamisen helpottamisen, työntekijöiden jaksamisen edistämisen sekä työyhteisöissä yhteisöllisyyden lisäämisen muodossa (Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013; Törmänen 2019; Marttila 2019).

Epäsäännöllinen työvuorojen vaihtuvuus voi altistaa työntekijän psyykkisille kuin fyysisille ongelmille, jotka heikentävät vuorotyötä tekevän kokonaishyvintointia. Somaattisiksi haitoiksi on esimerkkinä listattu sydänvaivat, ruoansulatushäiriöt, sairauksien, kuten diabeteksen sekä rintasyövän puhkeaminen sekä keskenmeno, kun taas psyykkisiksi haitoiksi on listattu psyykkisten sairauksien puhkeaminen, uneen ja nukkumiseen liittyvät ongelmat sekä päihdyttävien aineiden väärinkäyttö. (Kehusmaa 2011, 194- 195; Järnefelt ym. 2018, 164.) Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan ergonomisen työvuorosuunnittelun avulla voidaan edistää työntekijöiden kokonaishyvintointia vähentämällä työstä koituvia unihäiriöitä sekä lisäämällä vapaa-aikaa (Marttila 2019; Hirvonen 2012). Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa pyritään kiinnittämään huomiota työaikojen säännöllisyyteen, työvuorojen- sekä työjaksojen pituuteen, lepoaikoihin ja työmäärään, jotta työntekijän hyvinvointi, terveyden tukeminen ja toimintakyky olisivat tasapainossa niin töissä kuin vapaa-ajalla (Hakola ym. 2010, 24- 25). Epäsäännöllisen työajan tutkittujen ongelmatekijöiden myötä päädyttiin uudistamaan työaikalakia ergonomisemmaksi (Väisänen 2020).

Vuorotyön pitkien ja epätyypillisten työjaksojen on havaittu aiheuttavan fyysistä ja psyykkistä kuormitusta työntekijälle (Laine 2014, 13). Tämän opinnäytetyön tuloksissa käy kuitenkin ilmi, että satunnaisesti tehtävät poikkeavat työvuorot voivat edistää vuorotyöläisten työhyvinvointia. Poikkeavina työvuoroina mainitaan pitkät työpäivät. Pitkien työvuorojen tekeminen satunnaisesti lisää vapaapäivien määrää, joiden avulla voidaan edistää vuorotyöläisten kokonaishyvintointia. (Hilkkola ym. 2019; Immonen 2013.)

Aikaisempi teoriatieto tukee tämän opinnäytetyön tuloksia. Kirjallisuuskatsauksen perusteella vuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvointia voidaan edistää enimmäkseen johdon, työyhteisön ja työolojen kautta. Johtajuudessa työhyvinvointia voidaan edistää ammatillisen kasvun ja

kehityksen edistämällä, työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden huomioinnilla ulkopuolisen avun järjestämisellä tarvittaessa sekä esimieheltä saadun kiitoksen kautta. Työyhteisössä työhyvinvointia voi edistää yhteisten pelisääntöjen noudattamisella työyhteisön näkökulmasta, työn sujumuudella sekä yleisen ilmapiirin avulla. Työoloissa taas työhyvinvointia voidaan edistää työn ja oman elämän yhteensovittamisen autonominen työvuorosuunnittelun, ergonominen työvuorosuunnittelun sekä poikkeavien työolojen avulla.

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan johtopäätöksenä todeta, että työn ja oman elämän yhteensovittamisella, työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden huomioimisella sekä yleisellä ilmapiirillä edistetään parhaiten työhyvinvointia. Työn ja oman elämän yhteensovittamisen huomioiminen tuo joustoa omiin menoihin, helpottaa perhe-elämää sekä ehkäisee fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Työntekijöiden tarpeet ja toiveet huomioidaan resurssien tarpeiden huomioimisella, kuuntelulla, palautteen antamisella ja vastaanottamisella sekä vaikeiden tilanteiden selvittämisellä. Avun ja tuen tarjoaminen, muiden kunnioittaminen sekä vastuunotto lisäävät luottamusta työyhteisössä ja antaa kuvan minkälainen yhteishenki työntekijöiden välillä on. Yllättävänä johtopäätöksenä, joka ei ilmennyt aikaisemmassa teoriassa havaittiin satunnaisten pitkien ja epätyypillisten työvuorojen edistävän työhyvinvointia, sillä pitkät työvuorot mahdollistavat pitkät vapaat.

Jatkotutkimusehdotuksena voisi selvittää potilaiden näkökulmaa, koskien hoitajien työhyvinvointia. Olisi mielenkiintoista selvittää potilaiden näkökulmaa koskien hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia ja miten he reagoivat siihen. Työaikalaki uudistettiin tämän vuoden alussa, niin toisen jatkotutkimusehdotuksen voisi ajoittaa esimerkiksi viiden tai kymmenen vuoden päähän, jossa selvitettäisiin oliko työaikalain uudistuksesta hyötyä vuorotyötä tekevien keskuudessa.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuuden pohdinta

Luotettavuuden huomioiminen on yksi keskeinen osa opinnäytetyötä tai muuta tutkimusta tehtäessä. Luotettavuuden, tutkimuksen tason sekä johtopäätösten pätevyys tulee arvioida koko tutkimusprosessin ajalta. Monipuolisella aineistolla, teorioilla, analyysimenetelmillä sekä näkökulmien avulla voidaan parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Määrällisessä sekä tietyin osin laadullisessa tutkimuksessa voidaan soveltaa tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä validiteetin sekä reliabiliteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimuksessa käytetyt aineiston analyysimittarit ovat päteviä ja niiden avulla pystytään mittaamaan mitä, mitä on tarkoitus mitata. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta sekä analyysin johdonmukaisuutta. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää arvioida tutkittavan työn luotettavuutta sekä uskottavuutta. Sattumanvaraisuutta laadullisessa tutkimuksessa ei saa olla tutkimuksessa käytettyjen menetelmien täytyä osoittaa se, että niillä pystyy tutkimaan tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa

tutkimuksessa yksi yleinen näkökulma on tarkastella sitä voidaanko tutkimuksesta saatuja tuloksia siirtää käytäntöön tai ovatko saadut tulokset yleistettävissä. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu useasta sekä ajankohtaisesta lähteestä. Teoreettisessa osuudessa on hyödynnetty sekä painettua, että sähköistä materiaalia. Käytetty materiaali teoreettisessa viitekehyksessä pohjautuu tutkittuun tietoon, joka lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Kuitenkin vallitsevan maailmanlaajuisen tilanteen vuoksi, sähköistä materiaalia on käytetty enemmän kuin painettua, mikä hieman heikentää luotettavuutta. Aineistonhaussa hyödynnettiin kirjaston informaation apua sekä useaa eri tietokantaa. Usean tietokannan hyödyntäminen kertoo, että aineistonhaun eteen on tehty laajaa taustatyötä. Aineistonhaku rajattiin vuosien 2010- 2019 välille, sitä vanhemmat tutkimukset pois suljettiin, sillä yli kymmenen vuotta vanhemmat tutkimukset eivät ole välttämättä ajankohtaisia. Opinnäytetyön tutkimuskysymys ohjasi aineistonhakua ja auttoi rajaamaan työlle validit tutkimukset. Tässä opinnäytetyössä on käytetty vain kotimaisia tutkimuksia, joka sekä lisää että heikentää luotettavuutta. Englanninkieliset tutkimukset olisivat lisänneet opinnäytetyölle kansainvälistä näkökulmaa, joka taas olisi lisännyt työn luotettavuutta, mutta väärinymmärrysten ehkäisemiseksi sekä aikaa vievän käännöstyön vuoksi päätin valita kotimaisia tutkimuksia sen sijaan. Tutkimusmenetelmänä on hyödynnetty kirjallisuuskatsausta ja aineisto on analysoitu deduktiivisella sisällönanalyysillä. Tässä opinnäytetyössä kirjallisuuskatsaus sekä sisällönanalyysi tehtiin ensimmäistä kertaa, joka heikentää opinnäytetyön luotettavuutta, kun aiempaa kokemusta ei ole. Aineistonhaun sekä tutkimusaineiston keskeisten tulosten havainnoinnin avuksi luotiin visuaalisia taulukoita, jotka auttavat hahmottamaan paremmin opinnäytetyön etenemisen prosessia sekä keskeisiä havaintoja. Taulukoiden luomisessa oli kuitenkin hieman haastetta, sillä johtajuus, työyhteisö ja työolot kulkevat käsi kädessä, mikä hankaloitti tulosten asettamista oikeiden kategorioiden alle. Tutkimusaineistoon perehdyttiin huolella ja useamman päivän ajan, jotta työlle olennaisimmat havainnot saatiin selkiytettyä. Tämä opinnäytetyö on tehty yksin, mikä heikentää työn luotettavuutta.

7.3 Opinnäytetyön eettinen pohdinta

Kuten luotettavuuden kohdalla, myös eettinen pohdinta nähdään merkittävänä opinnäytetyötä sekä muuta tutkimusta tehdessä. Suomessa kaikki korkeakoulut ja yliopistot ovat sitoutuneet noudattamaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) laatimia ohjeita hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. Hyvän tieteellisen käytännön tukipilareiksi on listattu rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus tutkimustyötä tehdessä, vastuullinen sekä avoin tiedeviestintä tuloksia julkaistaessa, muiden saavutusten huomioiminen ja kunnioittaminen, tieteelle asetettujen vaatimusten noudattaminen, tutkimuslupien sekä mahdollisesti ennakoarvioinnin hankkiminen ja teettäminen sekä tietosuojaa koskevien kysymysten huomioiminen.

Tutkija itse sekä koko tiedeyhteisö ovat vastuussa siitä, että hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen toteutuu oikeaoppisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.)

Väljän menetelmällisyyden vuoksi kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkijan valinnat ja päätökset ovat nostettu merkittäviksi tekijöiksi eettisyyden jokaisen vaiheen pohdinnassa. Huolellisesti valittu näkökulma sekä mahdollisen subjektiivisuuden huomioiminen taustatyötä tehdessä ohjaavat tutkimuskysymyksen eettistä muotoilua kun taas raportoinnin oikeudenmukaisuus, tasavertaisuus ja rehellisyys ohjaavat aineiston valintaa tutkimuseetikassa. (Kangasniemi ym. 2013, 297.)

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön määrittelemiä raameja. Muiden tutkijoiden tekemiä töitä on kunnioitettu viittaamalla niihin asianmukaisesti niin tekstissä kuin lähdeluettelossa. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vuoksi opinnäytetyöhön ei tarvinnut hakea erikseen tutkimuslupaa. Teoreettisen viitekehyksen kokoamisen yhteydessä on tehty huolellista taustatyötä.

8 Lähteet

Painetut

Hakola, T & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Työterveyslaitos. Saastamala: Vammalan kirjapaino Oy, 9-25.

Hakonen, A. Viitala, R & Kääntä, L. 2020. Ikkunoita henkilöstövahvuuden muutokseen. Vaasan yliopiston raportteja 15. Vaasa: Vaasan yliopisto, 65. Tulostettu 29.4.2020

Häggman-Laitila, A. Laine, P & Suomala, T. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy, 11-13, 76-79, 143-146.

Järnefelt, H & Hublin, C. 2018, Työikäisten unettomuuden hoito. Helsinki: työterveyslaitos, 164.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy, 27-195.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: kustannusosake-yhtiö Tammi, 296-308.

Sähköiset

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: työterveyslaitos, 18-119. Viitattu 1.5.2020. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf

Helander, M. Roos, M & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. Hoitotiede 31 (3), 180-190. Viitattu 11.5.2020. <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/2302276519/fulltextPDF/10EF2FF57CD4473EPQ/1?accountid=12003>

Hilkkola, J & Taavila, J. 2019. Työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus 8- ja 12-tuntisessa vuorotyössä. Ylempi amk opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.5. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/166253/Hilkkola_Johanna%20Taavila_Jenni.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hirvonen, M. 2012. Ergonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin. Ylempi amk opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.5.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47711/Hirvonen_Markus.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä- kyselytutkimus perusterveydenhuollossa. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 13.5.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf
- Härmä, M. Karhula, K. Ropponen, A. Koskinen, A. Turunen, J. Ojajärvi, A. Vanttola, P. Puttonen, S. Hakola, T. Oksanen, T. Kivimäki, M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventio-oiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Tutkimushanke. Viitattu 2.3.2020 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/H%c3%a4rm%c3%a4_ym_2019_Ty%c3%b6aikojen_muutosten_ja_kehitt%c3%a4misinterventioiden_vaikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 13.5.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf
- Jyväskylän yliopisto. 2010. Tutkimuksen toteuttaminen. Viitattu 12.10.2020. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen#tutkimustulosten-luotettavuus>
- Kangasniemi, M. Utriainen, K. Ahonen, S-M. Pietilä, A-M. Jääskeläinen, P & Liikkanen, E. 2013. Kuvailtava kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä tutkittuun tietoon. Hoitotiede 4/2013, 294-297. Viitattu 17.4.2020. <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/docview/1469873650/fulltextPDF/4B65FDE7A0B04251PQ/1?accountid=12003>
- Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 7.4.2020. <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>
- L 872/2019. Työaikalaki. Viitattu 9.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>
- Manka, M-L. Hakala, L. Nuutinen, S & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua- työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint Oy, 7-41. Viitattu 3.5.2020. https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf
- Marttila, M. 2019. Hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä. Ylempi amk opinäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.5.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261759/Hoitajien%20kokemuksia%20ty%c3%b6vuoroautonomian%20toteutumisesta%20vuoroty%c3%b6ss%c3%a4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Saarikoski, R. 2011. Työaika-autonomia auttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Viitattu 26.4.2020. <https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/tyo aika-autonomia-auttaa-tyon-ja-vapaa-ajan-yhteensovittamisessa/>
- Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006a. Sisällönanalyysi. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietoverran to. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoa rkisto. Viitattu 26.3.2020. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallinnontieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisohtaminen 4. Vaasa, 3-6. Viitattu 6.4.2020. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Seitovirta, J. Partanen, P & Kvist, T. 2013. Sairaanhoidattajien palkitseminen- haastattelututkimus. Hoitotiede 25 (4), 279-290. Viitattu 11.5.2020. <https://search-proquest-com.nelli.lau-rea.fi/docview/1469873566/fulltextPDF/8EBF51DDB7A34449PQ/1?accountid=12003>
- Siljanen, E-M. Rautio, M & Husman, P. 2012. Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Tutkimus. Työterveyslaitos Helsinki: Multiprint Vantaa. Viitattu 12.5.2020. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134671/Terveyttä_ ja_hyvinvointia_yhdessa_kehitt%c3%a4m%c3%a4ll%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Työterveyshuolto ja työkyvyn ylläpito. Viitattu 9.5.2020. <https://stm.fi/tyoelama/tyoterveys>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. 2020. Ergonominen työaikajärjestelmä. Viitattu 13.5.2020. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyoajat/ergonominen-tyo aikajarjestelma/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (Tenk). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilytjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki, 6-7. Viitattu 4.10.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf? ga=2.82862294.1905501251.1601840278-142592945.1601840278
- Työterveyslaitos. 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 2.5.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Törmänen, P-L. 2019. Työaika-autonomia hoitohenkilöstön työhyvinvoinnin tukena. Ylempi AMK opinnäytetyö. Centria-ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.5.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/185269/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Väisänen, K. 2020. Uusi työaikalaki iski hoitajien työvuoroihin. Viitattu 2.10.2020.

<https://www.tttlehti.fi/uusi-tyoaikalaki-iski-hoitajien-tyovuoroihin/>

Kuviot

Kuvio 1: Professori Juhani Ilmarisen kehittämä työkyky-talomalli (Työterveyslaitos 2020). ...	10
Kuvio 2: Tutkimusaineiston valinta	19
Kuvio 3: Johtaminen, työyhteisö ja työolot vuorotyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistäjinä (mukaillen työterveyslaitos 2020).	24

Taulukot

Taulukko 1: Tutkimusaineiston haku	18
Taulukko 2: Aineistoon valitut artikkelit 1-5.....	21
Taulukko 3: Aineistoon valitut artikkelit 6-10	22
Taulukko 4: Johtaminen työhyvinvoinnin edistäjänä	26
Taulukko 5: Työyhteisö työhyvinvoinnin edistäjänä	27
Taulukko 6: Työolot työhyvinvoinnin edistäjänä	29