



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JENNI KAIJANEN & MIKAEL KIENOKOSKI

Henkilöstön kokemukset työvuoro- autonomian toteutumisesta

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä(t) Sukunimi, Etunimi Kaijanen Jenni Kienokoski Mikael	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kuukausi Vuosi Toukokuu 2022
	Sivumäärä 39	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Henkilöstön kokemukset työvuoroautonomian toteutumisesta		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitajien kokemuksia työvuoroautonomiasta Rauman kaupungin iäkkäiden palveluissa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa työvuoroautonomian toimivuudesta ja tuoda esiin sen herättämiä ajatuksia ja kokemuksia.</p> <p>Tutkimus oli luonteeltaan kvantitatiivinen ja tutkimusaineisto kerättiin vain tätä tutkimusta varten laaditulla sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisälsi standardoituja monivalintakysymyksiä. Tutkimuksen kohdejoukkona olivat Rauman kaupungin iäkkäiden palveluissa työskentelevät hoitotyöntekijät (N=300), jotka työssään käyttävät työvuoroautonomiiaa yksiköiden työvuorojen suunnittelussa. Vastauksia saatiin odotettua vähemmän (n=56) mutta määrä katsottiin riittävän analysoinnin ja opinnäytetyön tekemiseen. Tutkimusaineisto analysoitiin tilastollisesti.</p> <p>Kokonaisuudessaan työvuoroautonomian toteutuminen koettiin positiivisena asiana. Vaikutusmahdollisuudet omien työvuorojen suunnitteluun koettiin hyvänä ja suunnittelu onnistuneena. Työssäjaksamista lisäsi työvuorojen tasapuolinen jakautuminen, yhteistyön sujuminen yksikön muiden työntekijöiden kanssa ja työvuorojen välisten lepoaikojen toteutuminen. Kokemukset omasta palautumisesta, mahdollisesta uupumuksesta ja riittävästä vapaa-ajasta ovat aina hyvin yksilöllisiä, mutta vastausten perusteella vaikuttaa, että tähän kyselyyn vastanneiden kohdalla nämäkin asiat ovat pääsääntöisesti hyvässä tasapainossa. Itsenäinen työvuorosuunnittelu koetaan toimivaksi, mutta siitä huolimatta se vaatii jatkuvaa kehittämistä. Jatkotutkimuksena vastaavanlaisen kyselyn voisi toistaa uudelleen samalle kohderyhmälle esim. kahden vuoden kuluttua, jolloin työvuoroautonomiasta ja sen toteutumisesta on yksiköissä taas enemmän kokemusta.</p>		
Avainsanat Työaikalaki, työvuorosuunnittelu, työvuoroautonomia, vuorotyö, työaika.		

<p>Author(s) Last name, First name Kaijanen Jenni Kienokoski Mikael</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis / Master's thesis</p>	<p>Date Month Year May 2022</p>
	<p>Number of pages 39</p>	<p>Language of publication: Finnish</p>
<p>Title of publication Staff experiences of the implementation of work shift autonomy</p>		
<p>Degree programme Degree programme in nursing</p>		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to clarify nursing staffs' experiences of work shift autonomy in the city of Rauma's services for the elderly. This researcher's objective was to produce information of how the work shift autonomy works and bring out the experiences and thoughts it evoked.</p> <p>The study was quantitative and the material for this research was gathered by using an electric questionnaire which included standardized multiple-choice questions. The target group consisted of nursing staff from the city of Rauma's elderly services (N=300), who use work shift autonomy in work shift planning at work. Fewer responses were received than expected (n=56), but the amount was felt sufficient so the analysis and the thesis could be executed.</p> <p>Experiences of work shift autonomy were positive. Chances to influence own work shifts were good and the work shift planning is successful. Coping with work was boosted by an equal distribution of shifts, smooth co-operation with other employees of the unit and the fulfillment of rest periods between shifts. Experiences of recovery, possible exhaustion, and adequate free time are always very individual, but based on the responses, it appears that for those who responded to this survey, these things are generally well balanced. Independent work shift planning is perceived to work, but it nevertheless requires continuous development. As a follow-up study, a similar survey could be repeated for the same target group, for example, after two years, when the units will again have more experience of work shift autonomy and its implementation.</p>		
<p>Keywords Work time law, work shift planning, work place autonomy, shift work, work time</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖVUOROAUTONOMIA HOITOTYÖSSÄ.....	6
2.1 Työaikalaki.....	6
2.2 Työvuorosuunnittelu	7
2.3 Työvuoroautonomia	9
2.4 Aikaisemmat tutkimukset.....	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUS- KYSYMYKSET.....	12
4 OPINNÄYTETYÖN SUORITTAMISTAPA	12
4.1 Kvantitatiivinen tutkimus	12
4.2 Aineistonkeruumenetelmä.....	13
4.3 Aineiston keruu	16
4.4 Aineiston käsittely- ja analysointi	17
5 TULOKSET	18
5.1 Taustatiedot	18
5.2 Kokemuksia työvuoroautonomiaan liittyvästä työvuorosuunnittelusta	20
5.3 Työvuorosuunnittelun toteutuminen	22
5.4 Työaikojen vaikutus hyvinvointiin	26
6 POHDINTA	30
6.1 Tulosten tarkastelu	30
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	32
6.3 Tutkimuksen eettiset näkökohdat	35
6.4 Jatkotutkimushaasteet	38
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Autonominen työvuorosuunnittelu on varteen otettava toimintatapa hoitotyön työvuoroja suunniteltaessa. Työn ja organisaatioiden kehittämisessä työssä jaksaminen, työvoiman riittävyys ja palvelujen takaaminen ovat keskeisiä asioita. Kehittämisen haasteina voidaan todeta olevan jaksotyö ja sen epäsäännöllisyys, kuormittavat työvuorojärjestelyt sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Näiden haasteiden ratkaisemisessa tarvitaan tietoa, osaamista ja hyviä käytäntöjä. Työajan laadullisena hallintana pidetään työntekijän mahdollisuuksia valita ja vaikuttaa omien työvuorojensa ajoittumiseen ja sitä kautta koko työvuoroluetteloon. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 4, 9.)

Autonomista työvuorosuunnittelua koskevan opinnäytetyön toteuttaminen tehdään yhteistyössä Rauman kaupungin iäkkäiden palveluiden kanssa, tarkoituksena selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia yksiköissä jo käytössä olevasta työvuoroautonomiasta. Tavoitteena on tuottaa tietoa työvuoroautonomian toimivuudesta ja tuoda esiin sen herättämiä ajatuksia ja kokemuksia.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, koska käytössä jo olevat toimintatavat kaipaavat välillä myös arviointia, jotta toimintaa voidaan kehittää. Kyselyn vastausten perusteella saadaan selville vastaajien kokemuksia työvuoroautonomian toteuttamisen ja toteutumisen tilanteesta nyt sekä ajatuksia ja kokemuksia kehittämisen tueksi. Opinnäytetyön kyselylomake on myös tärkeä, koska sen tuottaman tiedon avulla voidaan havaita autonomisen työvuorosuunnittelun merkittävimpiä haasteita ja ongelmakohtia. Tämä mahdollistaa sen, että näihin haasteisiin ja ongelmakohtiin puuttuminen on mahdollista mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

2 TYÖVUOROAUTONOMIA HOITOTYÖSSÄ

Tutkimukseen valittava teoreettinen viitekehys ja siihen liittyvät erilaiset käsitteet tulee aina selostaa ja määritellä tekstin lukijalle selkeästi ja täsmällisesti. Näiden perusteella lukija lukee, tulkitsee ja ymmärtää tutkimustekstiä. Mikäli tutkimus tehdään tietylle tieteen alalle, niin ammattialan peruskäsitteitä ei tarvitse välttämättä määritellä. (Vilka 2021, 37.)

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat työaikalaki, työvuorosuunnittelu sekä työvuoroautonomia.

2.1 Työaikalaki

Työaikalaisissa määritellään säännöllisen työajan lisäksi päivittäinen ja viikoittainen enimmäistyöaika, sekä ylityö, työvuorojen väliset lepoajat ja työaikakirjanpitovalvoite. Lisäksi voidaan sopia liukuvasta työajasta tai työajan tasoittumisesta tietyllä aikajaksolla, mutta tällöinkin järjestelyissä pitää noudattaa sekä työaikalakia, että alalla sovellettavaa työehtosopimusta. (Työsuojelu www-sivut 2021.)

Työaikalaki (5.7.2019/872). ” Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemästä työstä säädetään lisäksi nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin säädetä. Mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.” (Työaikalaki 872/2019, 1 luku 1§.)

Laissa määritetään, että työajaksi luetaan aika, jota käytetään töissä ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työpaikalla (Työaikalaki 2 luku 3 §). Säännöllisen työajan kerrotaan lain mukaan olevan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Työaikalaki 3 luku 5§). Säännöllinen työaika on myös mahdollista järjestää vuorotyöksi. Kuitenkin vuorotyö edellyttää, että vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja niiden tulee muuttua ennakkoon sovituin

ajanjaksoin. (Työaikalaki 3 luku 6 §.) ” Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.” Jaksotyöaikaa koskevaa säädöstä voidaan käyttää esimerkiksi turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa, majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa, henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä ja varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitetussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa. (Työaikalaki 3 luku 7 §.)

2.2 Työvuorosuunnittelu

Hyvässä työvuorosuunnittelussa on tärkeää, että työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihin ja että työvuoroluettelo tehdään yhteistyönä. Työvuoroluettelo tulisi olla valmiina mahdollisimman pitkälle ajalle. Toiveena hyvässä työvuorosuunnittelussa on yhtenäiset vapaajaksot ja viikonloppuvapaat. Työvuorojen välin eli lepoajan pitäisi olla vähintään 11 tuntia, mieluiten 12–16 tuntia. Peräkkäisiä yövuoroja tulisi olla vain muutama, mutta ei ainakaan enemmän kuin neljä peräkkäin. Turvallisuuden kannalta suotavia ovat työvuorot, joiden pituus on 8–10 tuntia. (Työterveyslaitos [www-sivut](http://www.sivut), 2022.)

Työvuorosuunnittelu on yhteistyötä, jonka toteuttaminen varsinkin kolmivuorotyötä tehtäessä on haastavaa, koska kaikki eivät ole paikalla samaan aikaan. Lisäksi tarjolla on erilaisia työvuoroja hankaliin aikoihin, ongelmaksi tulee se, että tietyt työvuorot ovat mielekkäämpiä kuin toiset. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 54–56.) Työntekijän jaksamisen kannalta ergonominen työvuorosuunnittelu kannattaa ottaa käyttöön. Ergonomisella rytmityksellä tuetaan työstä palautumista, sekä annetaan mahdollisuus riittävään vapaa-aikaan ja uneen. Säännöllinen työvuorojärjestelmä auttaa enakoimaan asioita ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Riittävään palautumisaikaan vaikuttaa se, miten työvuorot ajoittuvat toisiinsa nähden. Eteenpäin kiertävät työvuorot vaihtuvat aikaisemmasta vuorosta myöhäisempään eli aamuvuoro

→ iltavuoro → yövuoro. Myös työvuoron pituudella on merkitystä jaksamiseen. Turvallisin työvuoron pituus on 6–9 tuntia, sillä pitkät työvuorot ovat yhteydessä terveyden heikentymiseen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 24–26; Työterveyslaitos www-sivut 2022.)

Toisinaan toiveet ja osaston tarpeet menevät työvuoroergonomian edelle. Pidemmällä aikavälillä on kuitenkin suositeltavaa valita sellaisia ratkaisuja, joista ei synny kasautuvaa kuormitusta tai aiheudu terveysriskejä. Vuoro -ja yötyön terveysvaikutusten henkilökohtainen arviointi voi olla vaikeaa, eikä terveysriskien arviointi edes aina ole mahdollista. Työntekijän tietämys ja käyttäytyminen eivät välttämättä aina kohtaa, vaikka riskit tiedostetaan. Vuorotyön terveysvaikutukset ilmenevät usein hitaasti, jolloin niitä on vaikea todeta. Kaikki työntekijät eivät saa koskaan oireita. Kuormittavat vaihtoehdot saattava olla haluttuja, vaikka työntekijät tietäisivät terveys -ja turvallisuusriskit. Näkemykset ja suositukset eivät aina kohtaa, kun on kyse vapaapäivistä, jatkuvasta yötyöstä, pitkistä työvuoroista, ylitöistä tai työvuoroluettelon laadintatekniikasta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 28-30.)

Useissa tutkimuksissa ja lähteissä (Hakola & Kalliomäki-Levanto ja Työterveyslaitos) on todettu työvuorojen yhteys terveyteen ja hyvinvointiin. Työaikojen kesto ja niiden ajoittuminen rytmittävät ihmisten elintoimintoja ja sosiaalista elämää. Tämän seurauksena niillä on vaikutusta myös toimintakykyyn, terveyteen ja psykososiaaliseen hyvinvointiin. Pitkät työpäivät ja vuorotyö koetaan usein sosiaalisen elämän kannalta hankalina, toisaalta hyvin suunnitellussa vuorotyössä on myös hyviä puolia. Tällaisia ovat epämukavista työajoista maksettavan korvauksen lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin. Erilaisilla työajoilla on omat etunsa ja haittansa. Muita hyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokaudenaika ja työajan säännöllisyys. Myös ihmissuhteille, harrastuksille ja vapaa-ajalle tarvitaan riittävästi aikaa hyvinvoinnin tukemiseksi. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Salminen 2007, 17, 40.)

Rauman kaupungin ikääntyneiden palveluissa on oma malli, jonka mukaan työvuoroluettelon suunnitelmia ohjeistetaan tekemään. Tähän malliin sisältyy muun muassa tiedot siitä, kuinka monta työntekijää tarvitaan aamuvuorossa, iltavuorossa ja/tai yövuorossa. Samalla määritellään työvuorojen kellonajat ja kartoitetaan erilliset

osaamistarpeet esimerkiksi sairaanhoitajien ja lähihoitajien määrä / työvuoro. Reunaehdot voivat olla jokaisessa yksikössä erilaiset. Reunaehdoissa sovitaan esimerkiksi, kuinka monta viikonloppua, iltavuoroa ja/tai yövuoroa jokaisen on suunniteltava listaan. Määritellään kuinka monta pitkää työvuoroa saa suunnitella ja kuinka monta tärkeää työvuorotoivetta voi esittää. Malli mukailee suurelta osin työvuorosuunnittelun kirjallisuudesta löytyvää teoriaa. (Siivonen sähköposti 8.2.2022.)

2.3 Työvuoroautonomia

Puhuttaessa työvuoroautonomiasta käsitteenä, voidaan myös käyttää siitä nimeä työaika-autonomia. Työaika-autonomiassa työntekijöillä ja työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa, jolle rajoja asettavat esimerkiksi työaikalaki, virka- ja työehtosopimukset sekä organisaation toiminta. Työaika-autonomian näkökulma on osallistuva suunnittelu, joka on tapa tuoda toiminnan vaatimukset, sekä työn ja muun elämän yhdistämisen näkökulmat esille. Tehokas yhteistoiminta edellyttää menetelmiä, joilla suunnittelua voidaan toteuttaa. Työn organisoinnin toimivuus ja töiden sisältö muodostavat työaika-autonomiassa työvuorosuunnittelun lähtökohdat. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49.)

Tavoitteena ei ole yksin tehokkuuden parantaminen, vaan myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisistä työajoista huolimatta. Yksikön toiminnan sujuvuudesta, sekä työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta huomioimisesta on vastuussa koko työyhteisö. Osallistuvaan työvuorosuunnitteluun liittyy aina etuja ja haittoja. Etuina voidaan mainita parempi työn hallinta, työntekijän sitoutuminen ja työmotivaatio. Myös se, että saa itse osallistua, lisää tekemisen arvoa. Haittapuolena voidaan todeta, että toimintatapa vaatii enemmän aikaa, koulutautumista ja valmiuksien kehittämistä. Osallistuva suunnittelu voi olla kalliimpaa, mutta saattaa korvautua parempana toimivuutena ja laatuna. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.)

Osallistuva työvuorosuunnittelu ei aina suju yhteisymmärryksessä, jolloin syntyy risiiriitoja, joiden voittamiseksi on tehtävä kompromisseja. Työaika-autonomia ei ole

sanelua, eikä vuorojen valikoimista. Esimiehen tehtävänä on tukea ja ohjata henkilöstöä autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Henkilöstön tehtävänä on tuottaa työvuoroluettelosta ehdotus, jossa on huomioitu yksikön reunaehdot ja muut vaikuttavat asiat. Työnantajan edustajalla, usein esihenkilöllä on vastuu lopullisesta työvuoroluettelosta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.) Kaikilla ei ole valmiiksi kokemusta sellaisesta yhteistyöstä, jota työaika-autonomiassa edellytetään. Ongelmista on keskusteltava aktiivisesti. Tehtävä edellyttää yhteistä kieltä eli yhteisiä käsitteitä, ajattelumalleja ja tavoitteita. Lisäksi tarvitaan yhteiset pelisäännöt, jotka koskevat kaikkia. Kielteisiä asenteita voidaan vähentää tiedottamalla ja keskustelemalla, sekä vaikutusmahdollisuuksia kehittämällä. Kolmivuorotyössä toteuttamista haittaa oman työajan säätelymahdollisuudet ja tietyt tarkkaan aikaan sidotut toiminnot, jolloin mahdollisuus on rajattu. Lisäksi tarjolla on runsaasti työvuoroja hankaliin aikoihin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50-54.)

Työaika-autonomia on yhteistyötä, jossa yhteistoiminnan organisointi on haastavaa, koska kaikki eivät ole paikalla samaan aikaan. Uusi tilanne aiheuttaa sen, että kaikki eivät heti pysty olemaan hyödyllisiä ja tehokkaita. Nopeammin tuloksia saadaan aikaan, kun ilmapiiri on salliva ja avoin. Työaika-autonomiassa tarvitaan yksikön toimintaa ja vuorovaikutussuhteita ymmärtävä vetäjä, jonka tehtävänä on huolehtia siitä, että kaikki saavat tuoda työvuorosuunnitteluun oman panoksensa. Prosessin avainasemassa on hyvä johtaminen, tiedottaminen, sitoutuminen ja vuoropuhelu. Työaika-autonomiaan siirtyminen vaatii uusia ajattelutapoja ja aikaa omaksua uusi toiminta, sekä edellyttää vahvaa sitoutumista niin työntekijöiltä, kuin esimieheltä. Usein ongelmia ilmaantuu silloin, kun työntekijät eivät kohtaa ja vuoropuhelulle ei ole aikaa. Odotukset ovat usein suuret, mutta mahdollisuudet toteutukseen usein rajalliset. Esimieheltä vaaditaan herkkyyttä huomaamaan epäoikeudenmukaisuuksia, kun nopeimmat varaaavat aina parhaimmat vuorot, toiset joustavat aina, mutta toiset eivät koskaan. Kun oman yksikön työaika-autonomia toimii ja tuottaa myönteisiä tuloksia, on hyvällä esimerkillä mahdollisuus auttaa myös muita eteenpäin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 55-57.)

2.4 Aikaisemmat tutkimukset

Aikaisempia tutkimuksia haettiin käyttämällä useita opinnäytetyön aiheeseen liittyviä hakusanoja (Liite 1.) ja erilaisia tietokantoja (Liite 2.). Valitut tutkimukset sekä niiden keskeisimmät tiedot merkitty taulukkoon (Liite 3.).

Siivonen (2020) kuvasi tutkimuksessaan hoitohenkilöstön kokemuksia yhteisöllisestä ja toimintalähtöisestä työvuorosuunnittelusta sekä miten he kokevat johtamisen merkityksen työvuorosuunnittelussa. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa yhteisölliseen ja toimintalähtöiseen työvuorosuunnitteluun osallistuvien työntekijöiden kokemuksista ja sen toimivuudesta. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuoda ymmärrystä esiin, miten hoitohenkilöstö kokee uuden yhteisöllisen ja toimintalähtöisen työvuorosuunnittelun omassa työssään. Työn aineisto on kerätty avointa haastattelu menetelmää käyttämällä. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat hoitajat, jotka työskentelivät Helsingin yliopistollisen sairaalan alueella (N=8). Tutkimuksen tulokset kertovat, että työvuorosuunnitteluun liittyvää kehittämistä sekä johtamista tarvitaan lisää. (Siivonen 2020, 2, 7, 25, 29, 58.)

Marttila (2019) kuvasi tutkimuksessaan hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyötä tehdessä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia vuorotyötä tekevillä hoitajilla oli työvuoroautonomian toteutumisesta, sekä siitä miten se vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, millaisia mahdollisuuksia esimiehillä on työhyvinvoinnin edistämiseen työvuoroautonomian avulla. Työ tehtiin laadullisen tutkimusmenetelmän mukaan ja aineiston keruu tapahtui yksilöllisten teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluihin osallistui viisi hoitajaa (N=5), jotka tekivät vuorotyötä. Tulokset kertovat, että onnistuessaan työvuoroautonomia motivoi henkilökuntaa ja parantaa työntekijöiden luottamusta sekä lisää työpaikan kiinnostavuutta. (Marttila 2019, 1, 6, 29, 36.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää hoitajien kokemuksia työvuoroautonomiasta Rauman kaupungin vanhuspalveluissa. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa työvuoroautonomian toimivuudesta ja tuoda esiin sen herättämiä ajatuksia ja kokemuksia.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

1. Miten työntekijät kokevat työvuoroautonomian toteutumisen?
2. Miten työntekijät kokevat työvuorosuunnittelun toteutumisen?
3. Millaisia vaikutuksia työntekijät kokevat työajoilla olevan?

4 OPINNÄYTETYÖN SUORITTAMISTAPA

4.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen tarvittavat tiedot voidaan hankkia tilastoista, rekistereistä tai tietokannoista, mutta tiedot voi myös kerätä itse. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi, koska sen avulla saadaan selville lukumääriä ja prosenttiosuuksia. Tällöin tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Tutkittavaa aineistoa kerätään yleensä käyttämällä standardeitua tutkimuslomakkeita, joissa on valmiita vastausvaihtoehtoja. Saatuja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvioin, sekä myös numeeristen suureiden avulla. Samalla saadaan selville tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia tai eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Kvantitatiivinen tutkimus auttaa nykytilan selvittämisessä, mutta sen avulla ei riittävästi pystytä selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2014, 15–16.)

Kvantitatiivinen tutkimus kohdentuu muuttujien mittaamiseen ja tilastollisten menetelmien käyttöön. Nämä muuttuja voivat olla riippumattomia eli selittäviä muuttujia,

kuten vastaajien taustatiedot (ikä, sukupuoli ja koulutus) tai riippuvia eli selitettäviä, kuten vastaajan tyytyväisyys hoitoon. Hoitotieteen tutkimuksissa taustatietojen kysyminen on hyvin yleistä, joten on pohdittava, mitä tietoa tutkittavasta on välttämätön saada. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 55.)

Käytämme omassa työssämme kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, koska sen avulla saamme parhaiten relevantteja vastauksia laadittuihin tutkimuskysymyksiin ja pystymme käsittelemään laajaa aineistomäärää, joka voi enimmillään olla opinnäytetyösämme 300 vastausta. Tutkimusmenetelmä on aiheeseemme sopiva, koska tarkoituksena on selvittää työvuoroautonomian toimivuutta ja sen tämänhetkistä tilannetta Rauman kaupungin iäkkäiden palveluissa.

4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Kysely on yksi tapa kerätä aineistoa itse ja kysely tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Silloin kun aineistoa kerätään standardoidusti ja kun kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta, käytetään termiä survey, joka tarkoittaa tällaista kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoa. Kyselylomakkeen etuna pidetään sitä, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, jolloin voidaan saada kohderyhmäksi paljon eri henkilöitä ja samalla voidaan kysyä monia asioita. Menetelmänä kysely on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Huolellisesti suunniteltu lomake mahdollistaa aineiston nopean käsittelyn ja analyysin. Käsittelyyn on kehitetty useita tilastollisia analyysitapoja ja raportointimuotoja, joita tutkija voi käyttää apunaan. Joskus tulosten tulkinta saattaa osoittautua ongelmalliseksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193–195.)

Tutkimusprosessissa kietoutuvat erottumattomasti yhteen tutkimussuunnitelma ja kyselylomake. Kyselylomakkeella tulee kysyä vain niitä asioita, joita tutkimussuunnitelmassa kerrotaan mitattavan. Kyselylomakkeen testaus tulee suorittaa ennen varsinaista kyselyä. On tärkeää, että vastaajat sitä perusjoukkoa, joka vastaa myös varsinaiseen kyselyyn. Tässä tapauksessa perusjoukkoa voivat vastata esimerkiksi toisen kaupungin vanhuspalveluissa työskentelevä hoitohenkilöstö. Testaajien tehtävänä on

arvioida, puuttuuko kyselylomakkeesta jokin tutkimusongelman kannalta oleellinen kysymys tai onko kyselylomakkeessa mukana ehkä tarpeettomia kysymyksiä. Testaajat tulee valita harkiten. (Vilka 2021, 105, 108.) Esitestaamisella voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 205).

Kyselylomakkeet ovat yksi suosituimpia metodeja tutkimusmenetelmän valinnaksi. Kyselyn avulla voidaan saada selville muun muassa vastaajien kokemuksia erilaisista asioista. Kyselylomakkeen laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla tehostetaan kyselyn onnistumista. Kysymyksiä voi muotoilla monella eri tavalla, kuten avoimet kysymykset, monivalintakysymykset ja asteikko eli skaalakysymykset. Avomissa kysymyksissä esitetään kysymys ja vastausta varten on tyhjä tila, johon vastaaja kirjoittaa itse oman vastauksensa. Monivalintakysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot ja vastaaja valitsee vaihtoehdoista sen, joka on omaa ajatustaan lähinnä. Asteikkokysymyksissä esitetään väittämiä, joista vastaaja valitsee sen mukaan, miten voimakkaasti vastaaja itse kokee väittämän esimerkiksi täysin samaa mieltä tai täysin eri mieltä tai näiden väittämien välissä olevan vaihtoehdon. Teknologian kehitys, eli sähköiset kyselylomakkeet, ovat johtaneet siihen, että valmiiksi strukturoitujen kyselyjen suosio on kasvanut. Monivalintakysymykset mahdollistavat vastausten mielekkään vertailun ja tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia. Niihin vastaaminen on helpompaa, kun voi valita annetuista vaihtoehdoista ja vastauksia on tietoteknisesti myös helpompi käsitellä ja analysoida kuin avoimiin kysymyksiin annettuja vastauksia. Kyselylomakkeiden laadinnassa tärkeää on kysymysten selkeys ja mahdollisimman tarkat kysymykset. Lyhyet kysymykset ovat parempia kuin pitkät ja kysymysten kaksoismerkityksiä tulee välttää. Kysymysten määrää ja järjestystä on hyvä miettiä siten, että niin sanotut yleiset kysymykset (esimerkiksi taustatiedot) sijoitetaan kyselyn alkuun ja erityisen spesifit kysymykset kyselyn loppuun. Myös sanojen valinnalla voi olla merkitystä ja alan ammattikieltä ei suositella käytettävän. Kysymykset eivät myöskään saa olla johdattelevia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 185, 198-203.)

Kyselylomaketta käytettäessä, vastaaja itse lukee kysymyksen ja vastaa siihen, jolloin aineiston keräämistapa soveltuu myös hyvin suurelle ja hajallaan olevalle kohderyhmälle. Etuna on, että vastaaja jää aina tuntemattomaksi, jolloin tutkimuksessa voidaan käsitellä myös arkaluontoisia kysymyksiä. Kyselylomake voidaan lähettää sähköpostitse, mutta tällöin on etukäteen varmistettava, että kaikilla vastaajilla on samat

tietotekniset resurssit käytettävissä. Parhaiten tämä toimii, jos perusjoukko muodostuu yritysten tai organisaatioiden toimijoista, jolloin on helppo varmistaa, että kaikilla on samat tekniset resurssit. (Vilkkä 2021, 94.) Kyselylomakkeen lisäksi tulee laatia saatekirje, jonka tehtävänä on motivoida vastaajaa täyttämään lomake, sekä selventää tutkimuksen taustaa ja vastaamista.

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake (Liite 7.), koska sen avulla kyetään keräämään tarvittavaa tietoa vastaajilta helposti ja vastaajalle vaivattomasti. Sähköisen kyselylomakkeen teko on suhteellisen vaivatonta ja sen avulla myös vastaajan anonymiteetti voidaan säilyttää. Kyselylomake on hyvä valinta, koska se voi kartoittaa laajan vastaajajoukon mielipiteitä numeerisesti tulkittavaan muotoon. Kyselylomake on laadittu tätä opinnäytetyötä varten ja se perustuu aiheeseen liittyvään teorian tietoon ja aikaisempiin tutkimuksiin (muun muassa Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010; Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007; Marttila 2019; Siivonen 2020).

Lomakkeessa käytettiin erilaisia monivalintakysymyksiä, joihin luotiin valmiit vastausvaihtoehdot, jolloin kyselyyn vastaaminen oli vastaajalle vaivattomampaa ja mahdollisesti miellyttävämpää, kuin avoimiin kysymyksiin vastaaminen. Käytössämme oli oppilaitoksen sähköinen kyselylomake eli e-lomake. Kyselylomake sisälsi yhteensä 20 kysymystä jaettuna neljään osioon. Ensimmäisessä osiossa (kysymykset 1–5) selvitettiin vastaajan taustatietoja ja toisessa osiossa (kysymykset 6–9) selvitettiin, miten työntekijät kokevat autonomisen työvuorosunnittelun. Kolmannessa osiossa (kysymykset 10–14) selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työvuorosunnittelun toteutumisesta ja neljännessä osiossa (kysymykset 15–20) selvitettiin työaikojen vaikutuksia hyvinvointiin.

Mittarin luotettavuutta ja toimivuutta eli kyselylomaketta testattiin esitestauksen avulla ja testaukseen osallistuvia pyydettiin antamaan palautetta, jonka pohjalta voidaan tehdä kyselylomakkeeseen mahdollisia muutoksia. Esitestauksen kohderyhmäksi pyydettiin kahden eri organisaation työntekijöitä, jotka toteuttavat työssään autonomia työvuorosunnittelua. Testaukseen lupautuneet työntekijät työskentelevät tutkimuksen kohderyhmää vastaavissa työtehtävissä. Kaikki testajat valikoituivat opinnäytetyön tekijöiden lähipiiristä ja he antoivat suostumuksen kyselylomakkeen

esitestaukseen. Testiryhmän ei tarvinnut varsinaisesti vastata kyselyyn, vaan tärkeämpää oli arvioida kysymyksiä suhteessa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin, miten hyvin kyselyn kysymykset vastasivat näihin tutkimuskysymyksiin, oliko joukossa tarpeettomia kysymyksiä tai pitikö kysyä vielä jotain muuta eli puuttuiko jokin olennainen kysymys. Tavoitteena oli saada kommentit vähintään viideltä eri työntekijältä. Kyselylomake sai esitestauksessa myönteisen vastaanoton ja paljon positiivista palautetta. Kyselylomaketta pidettiin selkeänä ja helppolukuisena. Kyselyn kysymykset oli helppo ymmärtää, eivätkä ne jättäneet liikaa varaa tulkinnoille. Kyselylomakkeen kysymysten määrä ja vastausvaihtoehtojen määrä koettiin sopivaksi, eikä liian pitkäksi tai liian lyhyeksi opinnäytetyön aiheeseen liittyen. Esitestaajat eivät antaneet palautteessaan muutos- tai korjausehdotuksia.

4.3 Aineiston keruu

Tutkimussuunnitelmaa tarvitaan tutkimusluvan hakemiseen ja tutkimuslupa haetaan vasta sen jälkeen, kun ohjaaja on hyväksynyt suunnitelman. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 85). Tutkimuslupa-anomus (Liite 5.) lähetettiin Rauman kaupungin koulutussuunnittelijalle. Kyselyn kohderyhmänä oli Rauman kaupungin ikääntyneiden palvelujen 300 hoitotyöntekijää. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, jonka yhteyteen laadittiin saatekirje vastaajille (Liite 4.) Saatekirjeellä voi olla ratkaiseva osa siinä, ryhtyykö vastaaja täyttämään lomaketta vai ei. (Heikkilä 2014, 59.) Saatekirjeessä kerrotaan kyselyn tärkeydestä, tarkoituksesta ja merkityksestä, sekä rohkaistaan vastaamaan kyselyyn. Samalla kerrotaan, mihin mennessä kyselyyn on vastattava ja yleensä pyydetään pikaista vastausta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204)

Kyselylomake saatekirjeineen lähetettiin opinnäytetyön tilaajalle sähköpostiviestillä, jossa oli mukana linkki kyselylomakkeeseen. Tämän jälkeen opinnäytetyön tilaaja jatkoi sähköisen linkin kohdejoukolle joko suoraan itse tai esihenkilöiden välityksellä. Opinnäytetyön tilaajan kanssa sovittiin, että kyselyyn saa vastata työajalla. (Siivonen sähköposti 17.12.2021). Suunnitelmana oli, että kysely toteutetaan toukokuun 2022 aikana, mutta aineiston keruu toteutuikin jo huhtikuu 2022 aikana. Vastausaikaa

annettiin kaksi viikkoa, koska kirjallisuudessa suositellaan pyytämään pikaista vastausta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204). Kyselyn vastaukset tallentuivat suoraan sähköiseen e-lomakepohjaan. Kun vastausaika päättyi, aloitettiin tulosten analysointi. Opinnäytetyön tilaajalta tiedusteltiin sähköpostilla, onko uusintakyselylle tarvetta. Opinnäytetyön tilaajan mielestä uusintakyselyä ei ollut tarpeellista toteuttaa ja saimme luvan siirtyä aineiston analysointiin.

4.4 Aineiston käsittely- ja analysointi

Aineiston keräämisen ja tallentamisen jälkeen alkaa sen käsittely. Saadut tiedot tulee käsitellä niin, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastaus ja tutkimusongelma tulee ratkaistua. Tutkimuksen empiiristä työtä ohjaavat tutkimusongelma ja siihen liittyvän teorian pohjalta rakennettu viitekehys. Viitekehys yhdistää teoreettisen ja empiirisen osan yhdeksi kokonaisuudeksi ja luo pohjan tutkimusraportin jäsentelylle. Aineiston käsittelyyn käytetään sovittua tilasto-ohjelmaa. Usein tutkimustuloksia voidaan esitellä teksteillä, taulukoilla ja kuvioilla. Taulukossa oleellista on tarkkuus, kun taas kuvio puolestaan on nopea tiedonvälityksen väline. Kuvioinneista käytetyimpiä ovat pylväsdiagrammi ja piirakkadiagrammi (Heikkilä 2014, 138–139, 148–150, 155.) Aineisto tulee säilyttää lukitussa paikassa ja jos se on tietokoneella, niin tietokone tulee olla salasanalla suojattu. Tutkimusaineiston hävittäminen on hoidettava suunnitelmallisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 59, 227).

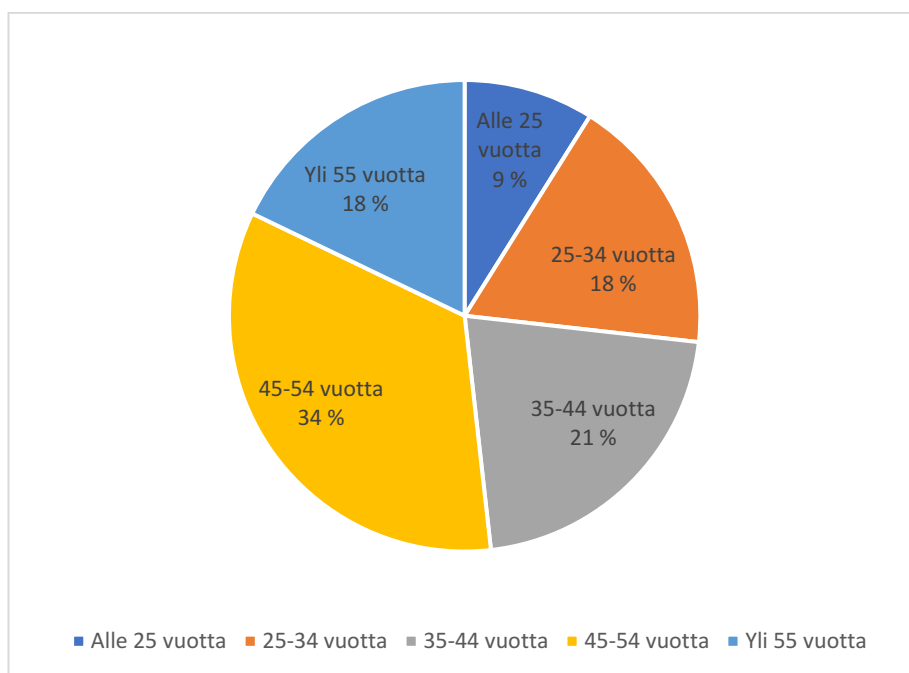
Kyselyn vastaukset kerättiin oppilaitoksessa käytettyyn sähköiseen lomakepohjaan, jonka jälkeen aloitettiin tulosten analysointi. Analysoinnissa käytettiin oppilaitoksen suosittelemaa Excel-ohjelman lisäosaa, Tixel-ohjelmaa. Ohjelma mahdollistaa kyselyiden tuottaman aineiston muuntamisen analysoitavaan ja helpommin tulkittavaan muotoon, jota voidaan kuvata kvantitatiivisen menetelmän teoreettiseen viitekehykseen sopivalla tavalla. Tulokset raportoidaan prosentteina ja niitä havainnollistetaan kuvioilla ja taulukoilla.

5 TULOKSET

Tutkimusaineisto kerättiin Rauman kaupungin ikääntyneiden palvelujen hoitotyöntekijöiltä. Tarkoituksena oli selvittää hoitajien kokemuksia työvuoroautonomiasta. Kyselyyn vastasi 56 Rauman kaupungin ikääntyneiden palvelualueen hoitotyöntekijää (n=56). Kyselylomake sisälsi neljä osa-aluetta, joissa kysyttiin taustatietoja, kokemuksia työvuoroautonomiaan liittyvästä työvuorosuunnittelusta, työvuorosuunnittelun toteutumista ja työaikojen vaikutusta hyvinvointiin.

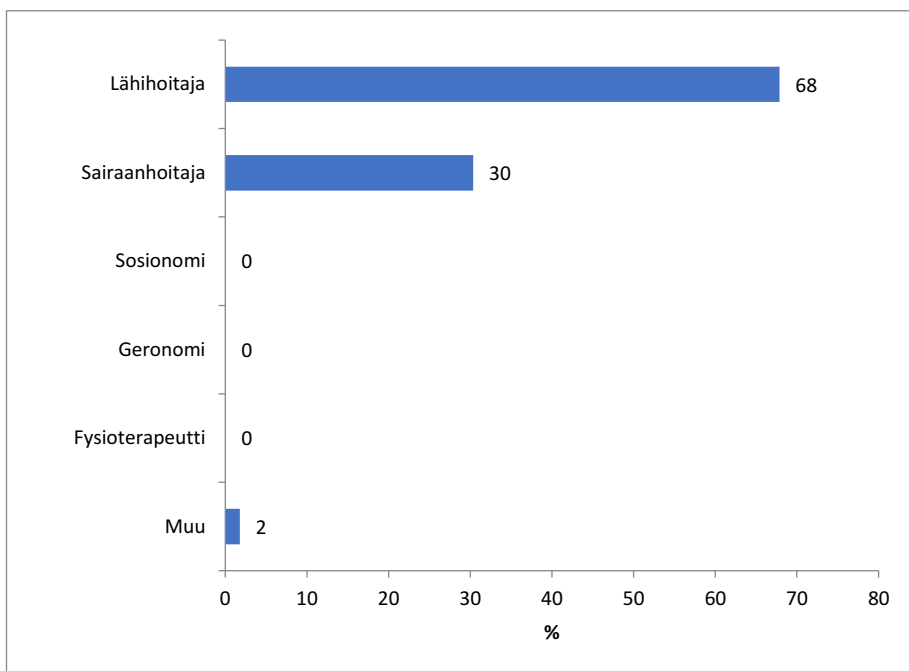
5.1 Taustatiedot

Taustatiedoissa selvitettiin vastaajien ikää, ammattinimikettä, työkokemusta, työvuoroautonomia-käsitteen tuntemista ja perehdytyksen saamista. Vastaajien ikäjakauma oli laaja. Nuorimmat hoitotyöntekijät olivat alle 25-vuotiaita ja vanhimmat olivat yli 55-vuotiaita. Suurin osa vastaajista (34%) oli 45-54-vuotiaita. Vähiten oli alle 25-vuotiaita (9%). (Kuvio 1.)



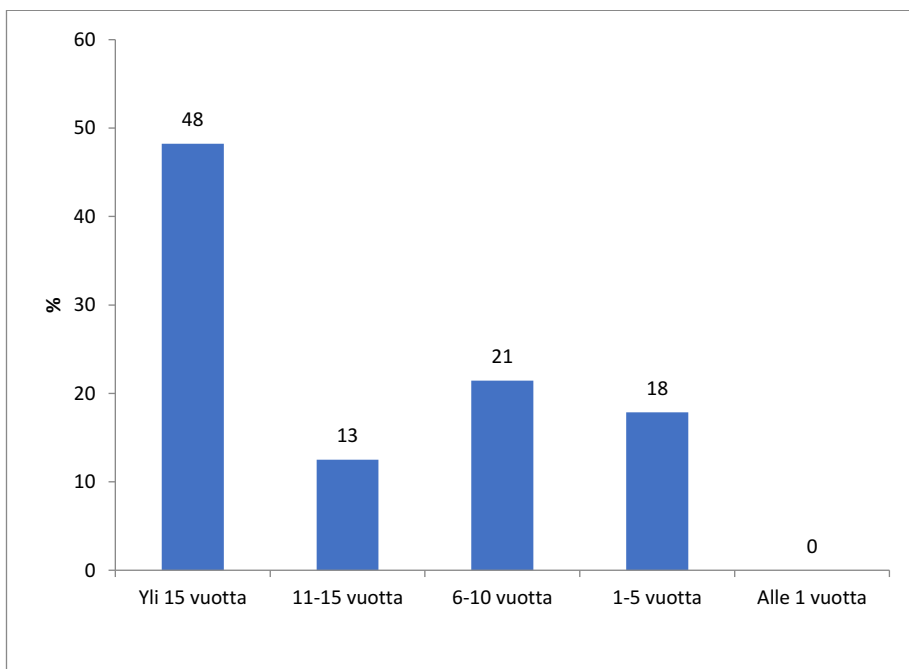
Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma (n=56)

Ammattinimikettä kysyttäessä lähihoitajia oli noin 2/3 vastaajista ja vajaa 1/3 sairaanhoitajia. Yksikään sosionomi, geronomi tai fysioterapeutti ei vastannut kyselyyn. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Jakauma ammattinimikkeittäin (n=56)

Kaikilla kyselyyn vastaajilla oli työkokemusta vähintään yksi vuosi. Lähes puolet vastaajista olivat työskennelleet alalla yli 15 vuotta. (Kuvio 3.)

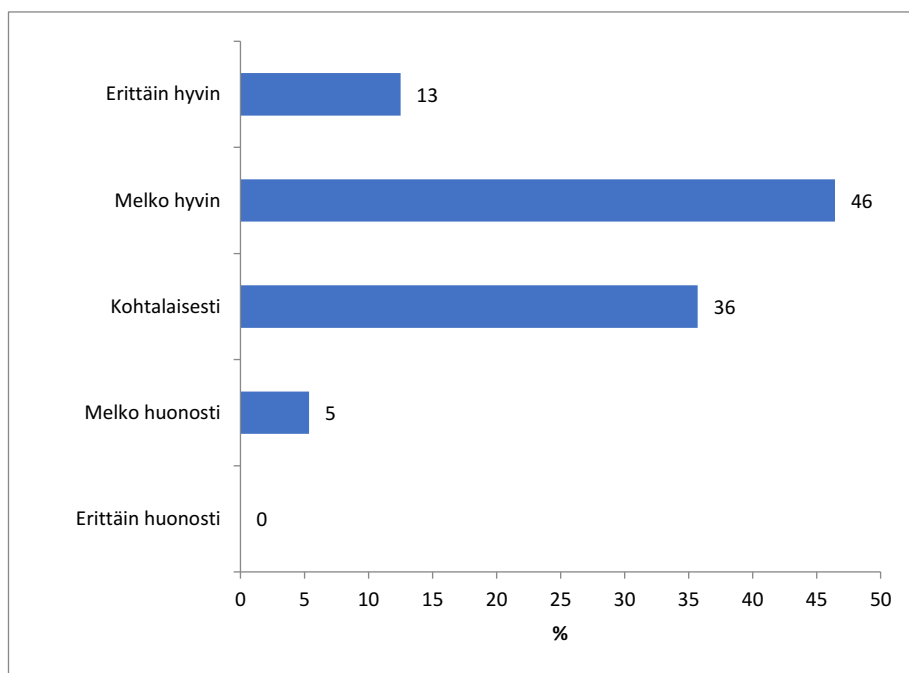


Kuvio 3. Hoitotyössä kertynyt työkokemus (n=56)

Lähes kaikki vastaajat (91%) tunsivat käsitteen työvuoroautonomia erittäin hyvin tai hyvin. Kukaan vastaajista ei valinnut vastausvaihtoehdoista sitä, että tuntisi käsitteen huonosti tai erittäin huonosti. Vastaajista 82% oli saanut perehdytystä työvuorolistan laatimiseen ja 18% vastaajista ei ollut saanut perehdytystä.

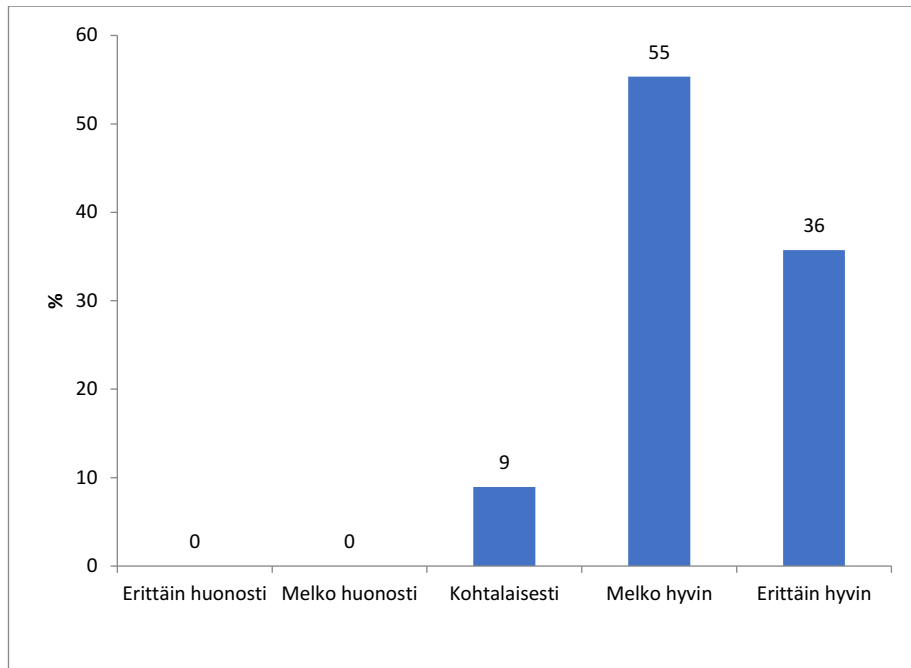
5.2 Kokemuksia työvuoroautonomiaan liittyvästä työvuorosuunnittelusta

Kysyttäessä työvuoroautonomian toteutumista työpaikalla, vastaajista yli puolet (59%) koki, että työvuoroautonomia toteutuu työpaikalla pääsääntöisesti erittäin hyvin tai melko hyvin. Kukaan työntekijöistä ei kokenut, että se toteutui erittäin huonosti. (Kuvio 4.)



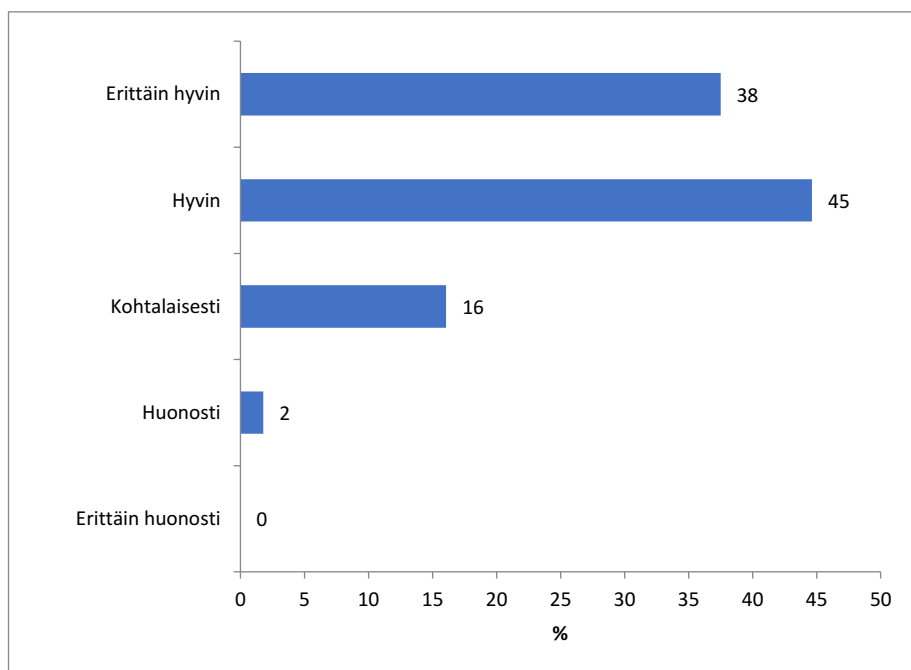
Kuvio 4. Työvuoroautonomian toteutuminen työpaikalla (n=56)

Vastaajilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihinsa (59%). Vastaajista 91% vastasi, että mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihin ovat vähintäänkin melko hyvät. Kukaan ei kokenut, että mahdollisuudet olisivat huonot. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin (n=56)

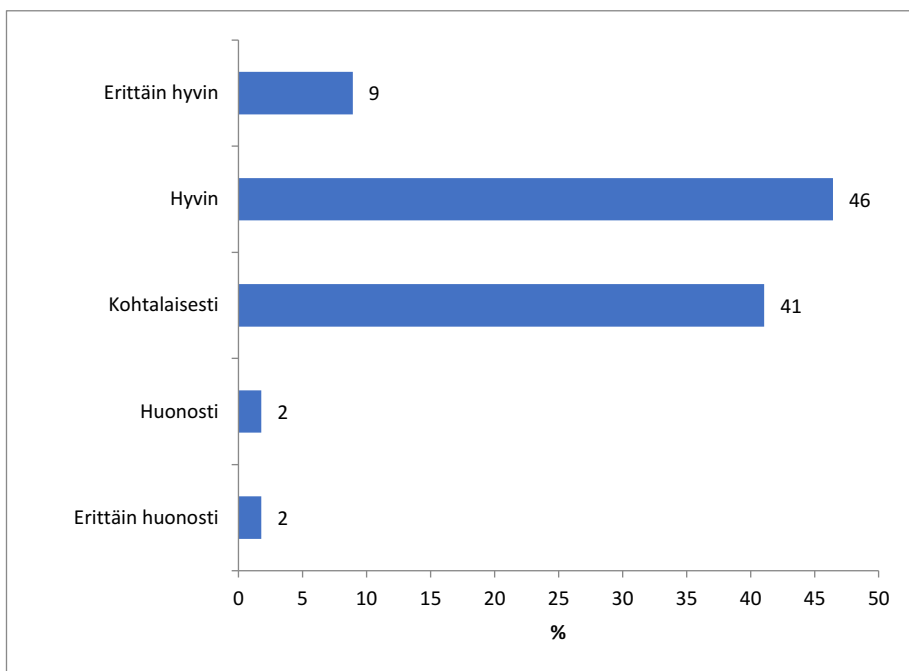
Omien työvuorojen suunnittelu onnistui hyvin tai erittäin hyvin (83%). Viidennes 18% koki, että suunnittelu onnistuu kohtalaisesti tai huonosti. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Työvuorojen suunnittelun onnistuminen (n=56)

Vastaajista suurin osa (87%) koki, että pystyi yhteensovittamaan työn ja yksityiselämänsä hyvin tai kohtalaisesti. Vastaajista 9% koki onnistuvansa yhteensovittamisessa

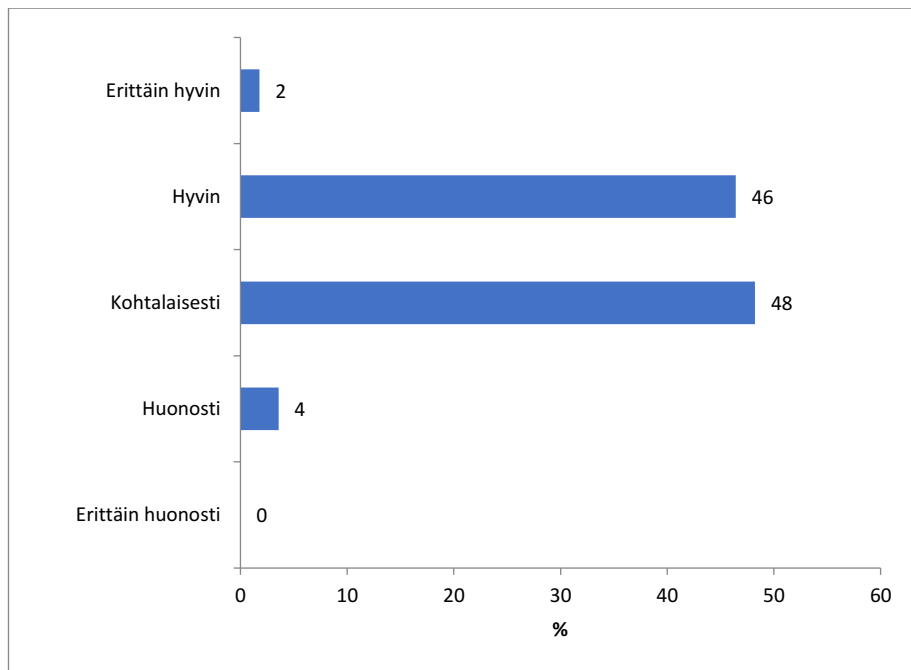
erittäin hyvin. Pieni osa (4%) koki onnistuvansa huonosti tai erittäin huonosti työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamisen onnistuminen (n=56)

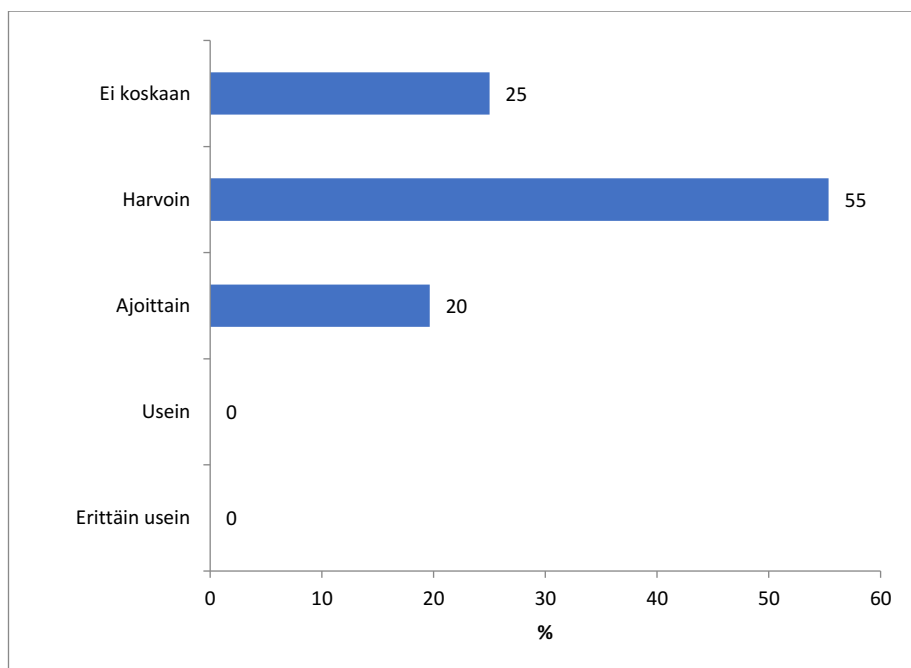
5.3 Työvuorosuunnittelun toteutuminen

Työvuorojen suunnittelu annettujen ohjeiden mukaisesti onnistui vastaajien mielestä pääsääntöisesti (94%) hyvin tai kohtalaisesti. Pieni osa (4%) työntekijöistä koki suunnittelun annettujen ohjeiden mukaisesti onnistuvan huonosti. (Kuvio 8.)



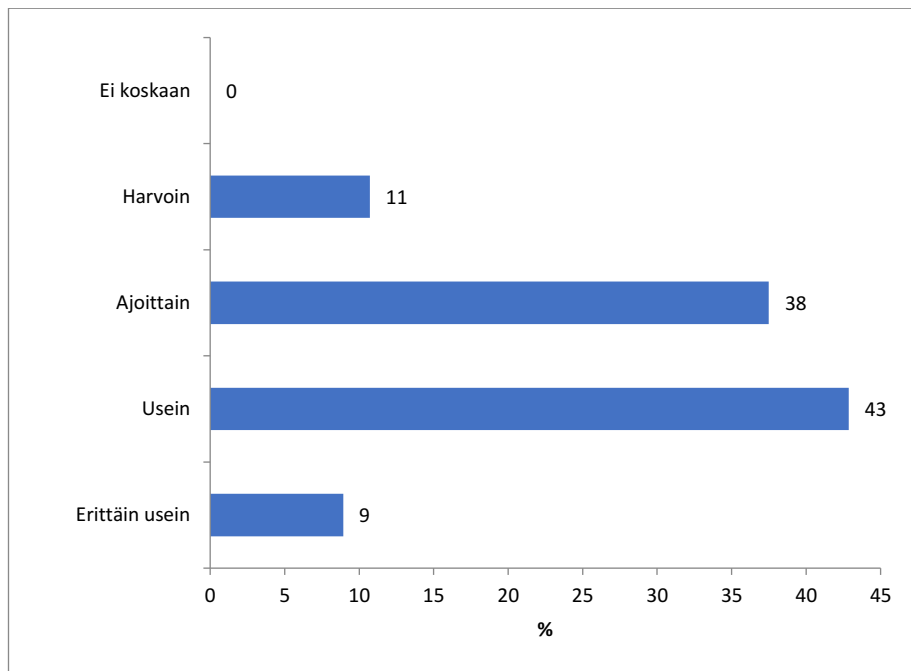
Kuvio 8. Suunnittelun onnistuminen annettujen ohjeiden mukaisesti (n=56)

Vastaajat kokivat, että työvuorosuunnittelu tuntuu haastavalta ajoittain (20%). Suurin osa vastaajista (80%) koki, että haastavuutta esiintyy harvoin tai ei koskaan. (Kuvio 9.)



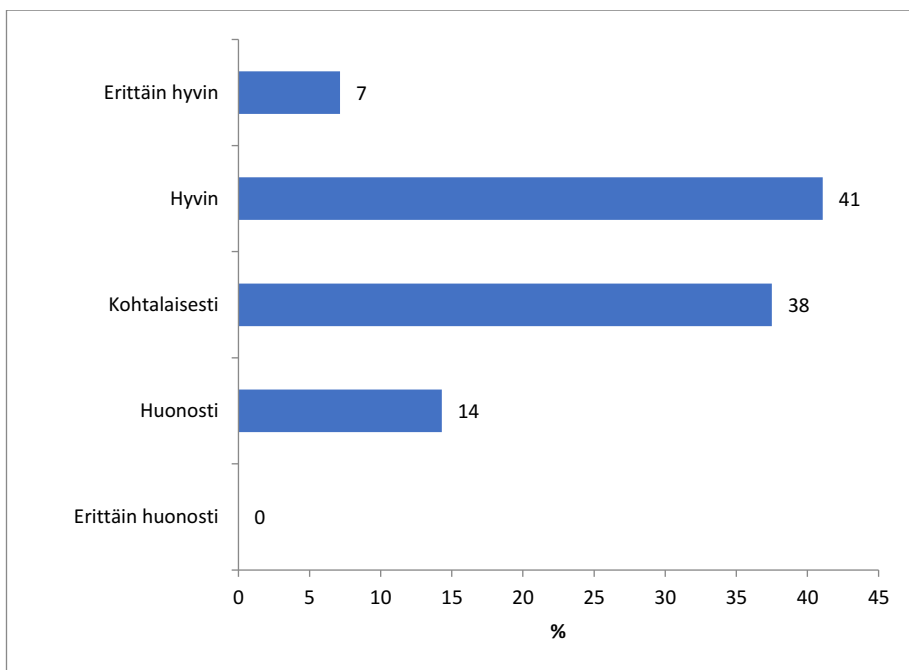
Kuvio 9. Työvuorosuunnittelun toteutumisen koettu haastavuus (n=56)

Työvuorot jakautuvat vastaajien mielestä useimmiten (43%) tasapuolisesti. Vastaa- jista 49% koki, että työvuorot jakautuvat tasapuolisesti ajoittain tai harvoin. Kuiten- kaan kukaan ei kokenut, että työvuorot eivät jakautuisi koskaan tasapuolisesti. (Kuvio 10.)



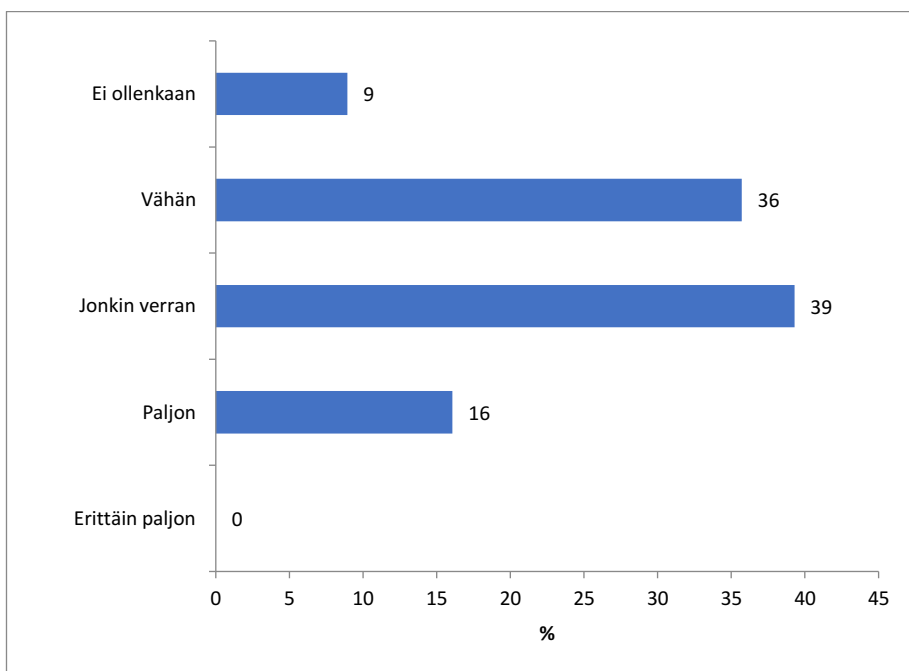
Kuvio 10. Työvuorojen jakautuminen tasapuolisesti (n=56)

Työvuorojen suunnittelu onnistui vastaajien mielestä yhteistyössä muiden jäsenten kanssa vähintäänkin hyvin (41%) tai jopa erittäin hyvin (7%). Kukaan ei kokenut yh- teistyötä erittäin huonoksi. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Työvuorosunnittelun yhteistyön onnistuminen (n=56)

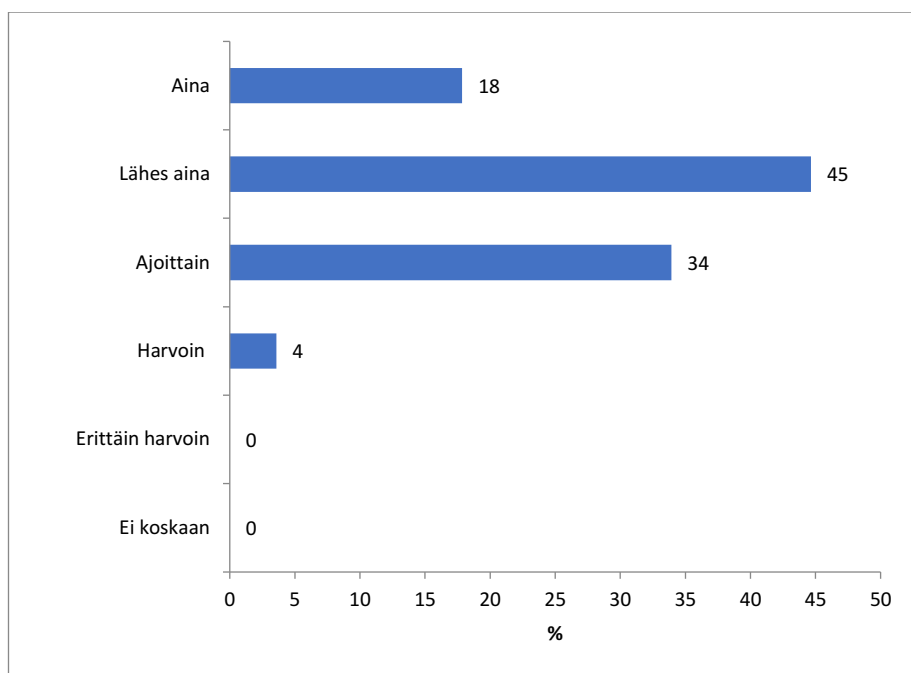
Vastaajien mielestä työvuorosunnittelu vaatii kehittämistä pääsääntöisesti vähän (36%) tai jonkin verran (39%). Vastaajista 16% oli sitä mieltä, että kehittämistä tarvitaan paljon mutta toisaalta 9% oli sitä mieltä, ettei kehittämistä tarvita ollenkaan. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Itsenäisen työvuorosunnittelun kehittämistarve (n=56)

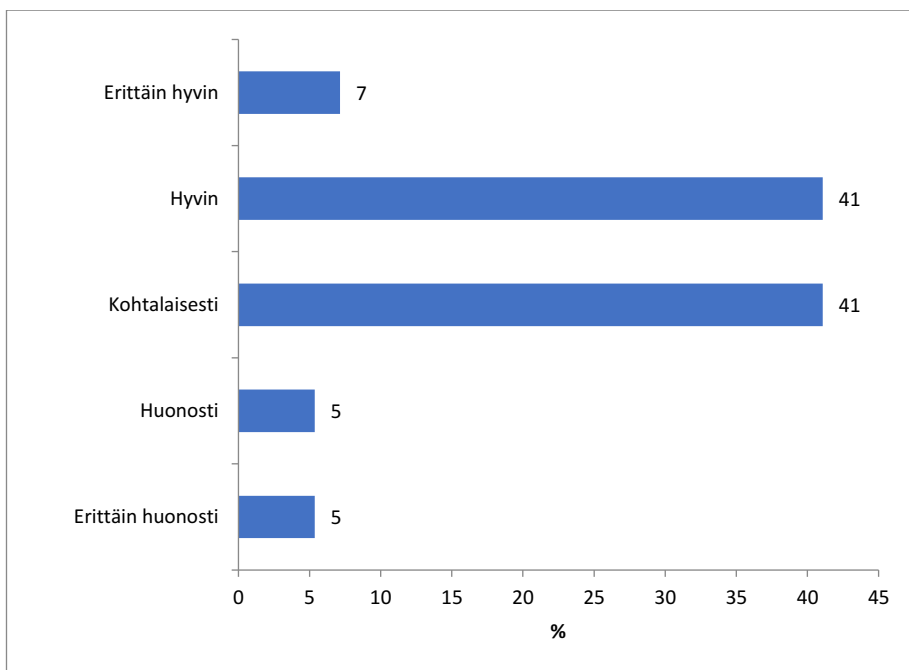
5.4 Työaikojen vaikutus hyvinvointiin

Vastaajien mielestä työvuorojen väliset lepoajat toteutuivat lähes aina (45%) tai aina (18%). 34% vastaajista koki lepoaikojen toteutuvan ajoittain, mutta vain 4% koki niiden toteutuvan harvoin. (Kuvio 13.)



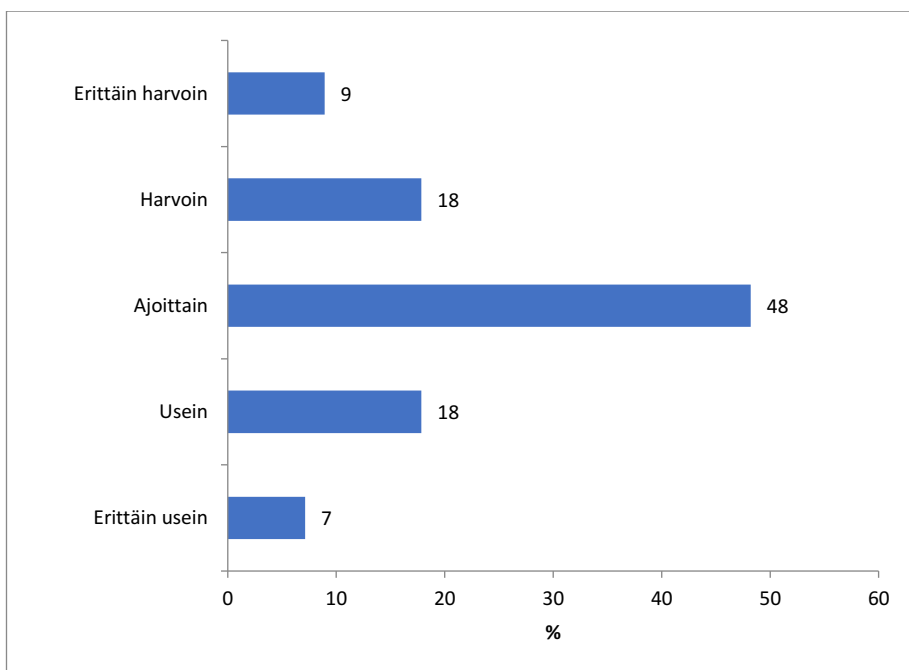
Kuvio 13. Työvuorojen välisten lepoaikojen toteutuminen (n=56)

Vastaajista 7% koki palautuvansa työvuorojen jälkeen erittäin hyvin. Kuitenkin suurin osa 82% koki palautuvansa hyvin tai kohtalaisesti työvuorojen jälkeen. Huonosti tai erittäin huonosti koki palautuvansa 10% vastaajista. (Kuvio 14.)



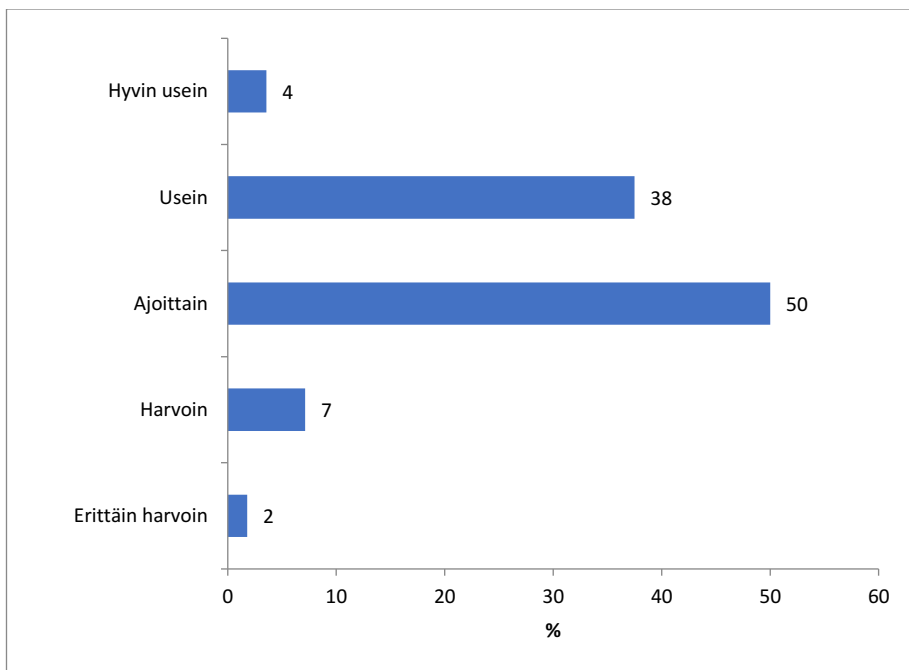
Kuvio 14. Palautuminen työvuorojen jälkeen (n=56)

Vastaajista 73% koki uupumusta työvuoron jälkeen ainakin ajoittain. 27% vastaajista koki uupumusta harvoin tai erittäin harvoin. (Kuvio 15.)



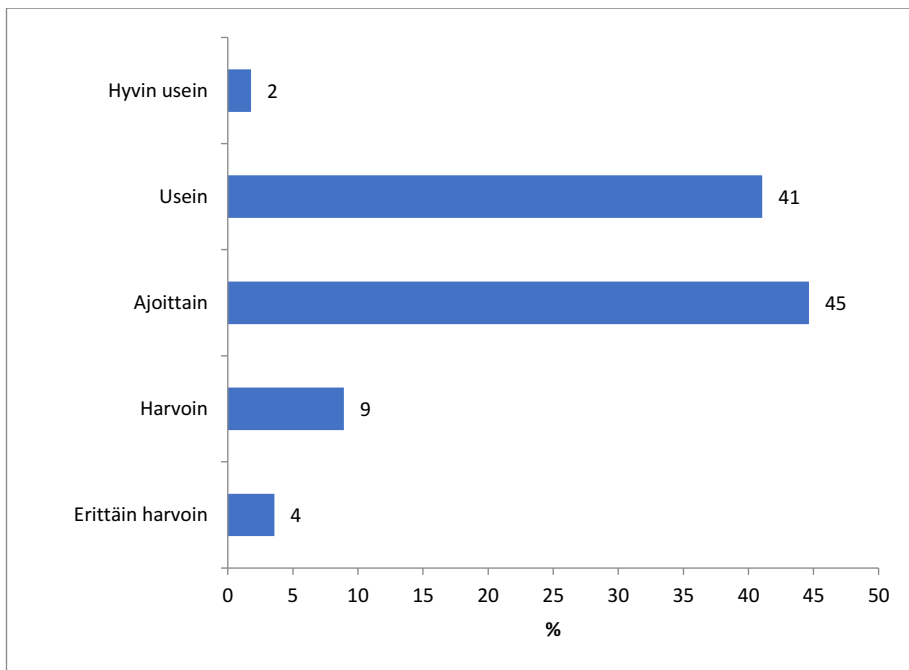
Kuvio 15. Työntekijöiden kokema uupumus työvuorojen jälkeen (n=56)

Puolet vastaajista koki, että heillä on ajoittain aikaa ihmissuhteille. 42% vastaajista koki, että ihmissuhteille on aikaa usein tai hyvin usein. 9% vastaajista koki, että aikaa ihmissuhteille on harvoin tai erittäin harvoin. (Kuvio 16.)



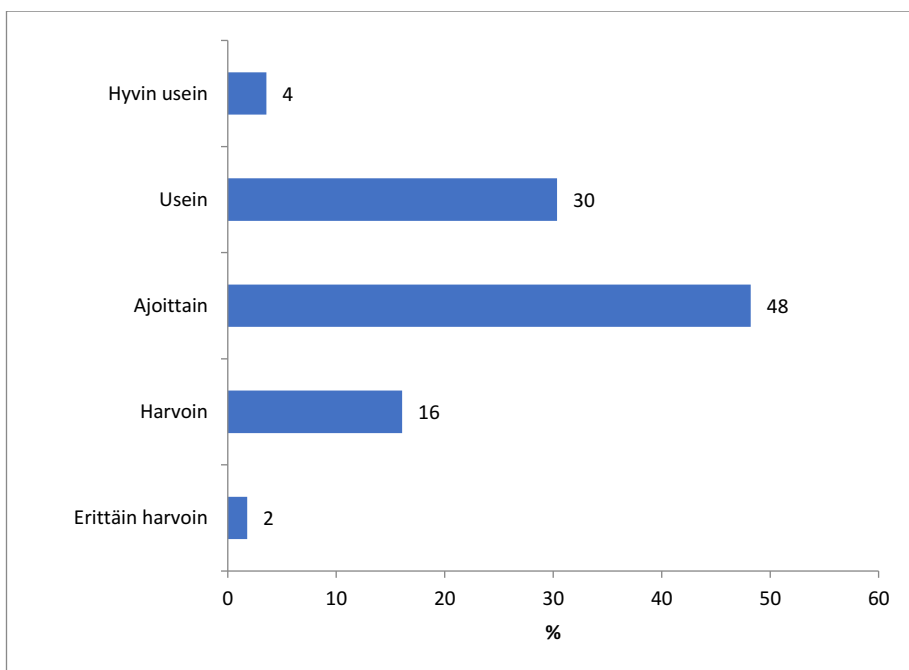
Kuvio 16. Aikaa ihmissuhteille (n=56)

Vastaajista 43% koki, että vapaa-aikaa on usein tai erittäin usein. Vastaajista 45% koki ajoittain, että vapaa-aikaa on riittävästi. Vastaajista 13% koki, että heillä on riittävästi vapaa-aikaa vain harvoin tai erittäin harvoin. (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Vapaa-ajan riittävyys (n=56)

Kysyttäessä, miten vastaajilla on aikaa harrastuksille 34% koki aikaa olevan hyvin usein tai usein. Suurin osa 48% koki, että aikaa on ajoittain. Vastaajista 18% koki, että aikaa on harvoin tai erittäin harvoin. (Kuvio 18.)



Kuvio 18. Aikaa harrastuksille (n=56)

6 POHDINTA

Pohdinta sisältää tulosten tarkastelun, eettiset näkökohdat, luottavuuden tarkastelun ja jatkotutkimushaasteet. Tämä opinnäytetyö tehtiin Rauman kaupungin ikääntyneiden palvelualueelle. Työn tarkoituksena oli selvittää hoitajien kokemuksia työvuoroautonomiasta ikääntyneiden palveluissa. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa työvuoroautonomian toimivuudesta ja tuoda esiin työntekijöiden kokemuksia.

6.1 Tulosten tarkastelu

Aineiston keräys suoritettiin e-lomake-kyselyllä, jotta tulosten analysoiminen olisi yksinkertaista ja luotettavaa. Kyselyn kohderyhmänä olivat Rauman kaupungin ikääntyneiden palveluiden hoitotyöntekijät. Kysely lähetettiin neljään eri yksikköön eli vastaajia olisi voinut olla jopa 300 (N=300). Kyselyyn vastasi kuitenkin vain 56 työntekijää (n=56), joka oli 19% mahdollisesta vastaajien määrästä. Tämä vastaajamäärä (n=56) kuitenkin oli tilaajalle riittävä.

Vastanneiden työntekijöiden ikäjakauma oli suhteellisen tasainen ja kaikista ikäluokista oli vastaajia. Suurin osa vastaajista löytyi 45–54-vuotiaiden ikäluokasta. (n=19) Vähiten vastaajia oli alle 25-vuotiaista. (n=5) Muiden kolmen ikäluokan vastaajamäärät jakautuivat melko tasaisesti (n=32). Kyselyyn vastasi enemmän iäkkäämpiä työntekijöitä kuin nuoria. Vastaajien jakautumisesta ammattinimikkeittäin voitiin todeta, että suurin osa oli lähihoitajia (n=38). Toiseksi suurin ammattiryhmä oli sairaanhoitajat (n=17). Vastaajien joukossa ei ollut yhtään geronomia, sosionomia tai fysioterapeuttia. Vastaajista (n=1) määritteli ammattinimikkeeksi muun. Vastaajien työkokemuksista voitiin todeta, että suurimmalla osalla vastaajista oli työkokemusta hoitotyöstä yli 15-vuotta (n=27). Yhdelläkään työntekijällä ei ollut hoitotyön kokemusta alle yhtä vuotta. Muiden vaihtoehtojen vastausmäärä jakautuivat melko tasaisesti (n=29).

Kysyttäessä omaa tietämystä työvuoroautonomiasta vastaajista enemmistö koki tuntevansa käsitteen erittäin hyvin (n=26) tai hyvin (n=24). Loput vastaajista tunsivat käsitteen mielestään kohtalaisesti (n=6). Vastaajista suurin osa kokee saaneensa

perehdytyksen työvuorolistan laatimiseen (n=46). Pieni osa vastaajista kuitenkin kokee, ettei ole saanut perehdytystä työvuorolistan laatimiseen (n= 10). Vastausten perusteella voidaan päätellä, että perehdytyksessä on vielä parannettavaa.

Työvuoroautonomian toteutuminen jakoi mielipiteitä, mutta suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työvuoroautonomia toteutuu erittäin hyvin (n=7) tai melko hyvin (n=26). Osa vastaajista koki, että heidän mielestään työvuoroautonomia toteutuu kohdallisesti (n=20) tai jopa melko huonosti (n=3). Pääsääntöisesti vastaajien mielestä työvuoroautonomia toteutui työpaikalla hyvin, mutta poikkeuksiakin löytyy. Osa vastaajista koki, ettei työvuoroautonomia toteudu niin hyvin kuin he toivoisivat tai se ei toteudu vastaajien haluamalla tavalla. Vastaajat kokivat, että heillä on hyvät tai ainakin melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Heikot mahdollisuudet eivät saaneet yhtään mainintaa, joten voidaan todeta, että työntekijöiden työvuorotoiveita kuunnellaan ja toteutetaan. Työvuorojen suunnittelu onnistuu työntekijöiltä hyvin ja vain harva kokee sen haastavaksi (n=1). Tästä voidaan päätellä, että ohjeistus työvuorojen suunnittelua koskien on onnistunut. Osa työntekijöistä saattaa kuitenkin tarvita edelleen tukea ja ohjeistusta työvuorojen suunnitteluun.

Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistui suurimmalta osalta hyvin tai jopa erittäin hyvin (n=31). Lähes kaikilta vastaajilta se onnistui vähintäänkin kohdallisesti (n=23). Tästä huolimatta osalle työntekijöistä yhteensovittaminen tuottaa haasteita (n=2). Työvuoroja osataan suunnitella annettujen ohjeiden mukaisesti. Vastausten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että ohjeiden noudattamisessa koetaan ajoittain haasteita. Työvuorojen itsenäinen suunnittelu onnistuu vastaajien mielestä hyvin, eivätkä työntekijät koe sitä erityisen haasteelliseksi. Vaikka tulosten perusteella työvuorot jakautuvat pääsääntöisesti tasapuolisesti, osa koki tasapuolisuuden toteutuvan vain ajoittain. Työvuoroja osataan suunnitella yhteistyössä muun työnyhteisön kanssa hyvin, vaikka siinä koetaan ajoittain myös haasteita. Tulosten perusteella haasteet eivät kuitenkaan ole useimmiten kovin isoja ja työvuoroista päästään yhteisymmärrykseen. Silti osa kokee yhteistyön haasteellisemmaksi, kuin muut. Itsenäinen työvuoro suunnittelu koetaan toimivaksi, mutta se vaatii siitä huolimatta jatkuvaa kehittämistä.

Työvuorojen väliset lepoajat toteutuvat työntekijöiden mielestä hyvin (n= 35) ja niissä koetaan ongelmia melko harvoin (n=2). Työntekijät kokevat, että he palautuvat työvuorojen jälkeen vaihtelevasti. Vastausten perusteella osalla työntekijöistä on enemmän haasteita palautumisessa kuin toisilla, mutta työvuoroista palaudutaan useimmiten vähintään kohtalaisesti (n=50). Moni työntekijä koki uupumusta työvuorojen jälkeen vähintäänkin ajoittain (n=41). Kuitenkin oli myös heitä, jotka kokivat uupumusta harvoin tai erittäin harvoin (n=15). Työntekijät kokivat, että heillä on ainakin ajoittain riittävästi vapaa-aikaa sekä aikaa ihmissuhteille ja harrastuksille. Vastausten perusteella voidaan todeta, että osa työntekijöistä pystyy yhdistämään työn ja vapaa-ajan paremmin, kuin toiset.

Yhteenvedona tuloksista voidaan todeta, että työvuoroautonomia on toimiva tapa tehdä yksikön työvuoroja. Vastaukset ovat myös hyvin saman suuntaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissakin (Siivonen 2020; Marttila 2019) on todettu. Työvuoroautonomia motivoi työntekijöitä, kun heille annetaan mahdollisuus itse vaikuttaa työvuoroihinsa. Kuitenkin myös kehittämistä ja kehittämisen johtamista tarvitaan edelleen.

Kokonaisuudessaan työvuoroautonomian toteutuminen koettiin positiivisena asiana. Vaikutusmahdollisuudet omien työvuorojen suunnitteluun koettiin hyvänä ja suunnittelu onnistuneena. Työssäjaksamista lisäsi työvuorojen tasapuolinen jakautuminen, yhteistyön sujuminen yksikön muiden työntekijöiden kanssa ja työvuorojen välisten lepoaikojen toteutuminen. Kokemukset omasta palautumisesta, mahdollisesta uupumuksesta ja riittävästä vapaa-ajasta ovat aina hyvin yksilöllisiä, mutta vastausten perusteella vaikuttaa, että tähän kyselyyn vastanneiden kohdalla nämäkin asiat ovat pääsääntöisesti hyvässä tasapainossa.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta pitää pystyä arvioimaan. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla sen reliabiliteettia ja validiteettia. Reliabiliteetti viittaa tulosten pysyvyyteen, jolloin samalla mittarilla voidaan mitata eri aineistoja ja tulokset pysyvät saman suuntaisina. Reliabiliteetti voidaan todeta, jos

kaksi tai useampi tutkija päätyy samalla mittarilla suhteellisen samaa tulokseen. Validiteetti puolestaan kertoo tutkimuksen pätevydestä, eli onko mitattu juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Tutkimuksessa luotettavuutta yleensä kuvataan sisäistä ja ulkoista validiteettia käyttäen. Sisäisessä validiteetissa viitataan tulosten johtuvan asetelmasta, ei muista sekoittavista tekijöistä. Sisäisen validiteetin uhkia ovat muun muassa historia, valikoituminen, kypsyminen, testauksen vaikutus, poistumat ja kontaminaatio. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyyttä perusjoukon ulkopuolella. Tällöin tutkijan on itse arvioitava, miten yleistettävissä saadut tutkimustulokset ovat. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189–196.)

Tutkimuksessa luotettavuutta yleensä kuvataan sisäistä ja ulkoista validiteettia käyttäen. Sisäisessä validiteetissa viitataan asetelmaan. Sisäisen validiteetin uhkia ovat muun muassa historia, valikoituminen, kypsyminen, testauksen vaikutus, poistumat ja kontaminaatio. Ulkoisessa validiteetissa sen sijaan viitataan tutkimusten tulosten yleistettävyyteen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189–196.)

Kvantitatiiviselle tutkimustyypille on määritetty omat kriteerit ja menetelmät, joilla arviointi toteutetaan. Luotettavuuskysymyksiä käsitellään usein erillisesti siitä huolimatta, että käsitykset erilaisten lähestymistapojen luotettavuuden arvioinnista erilaisuuteen liittyen ovat ristiriitaisia. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että arvioidaan, mitattiinko tutkimuksessa juuri niitä asioita, joita oli tarkoitus. Kun tämä sovelletaan käytäntöön, se viittaa siihen, onko teoreettisten käsitteiden operationalisointi muuttujiksi onnistunut luotettavasti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 189–196.)

Kyselylomakkeen avulla tehdyn tutkimuksen heikkouksiin liittyy tutkijan epätietoisuus siitä, miten vakavasti vastaajat ovat kyselyyn suhtautuneet. Vastausvaihtoehtojen sopivuus jää usein epäselväksi, sillä yleensä vastaaja valitsee lähimmän itselleen sopivan vaihtoehdon silloin, kun täysin sopivaa ei löydy tai vastaajalla ei ole mielipidettä tai riittävää tietoa mielipiteensä muodostamiseksi. Vastaajat voivat myös käsittää kysymyksen väärin tai ainakin eri tavalla, kuin tutkija on ajatellut, mutta tämän mahdollisuuden kontrolloiminen on vaikeaa. Kyselytutkimuksen haittoihin liittyy usein myös kato eli vastaajat eivät palauta kyselylomaketta tai jättävät vastaamatta sähköiseen kyselylomakkeeseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Kadon vaikutusta voidaan ennakoida siten, että suunnitellaan otoskoko tavoiteltua suuremmaksi. Katoa

voidaan pienentää uusintakyselyllä, joita voidaan toteuttaa korkeintaan kaksi kertaa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 109).

Tässä opinnäytetyössä luotettavuus näkyi muun muassa operationalisoinnissa, kyselylomakkeen esitestauksessa, vastaajien ohjeistamisessa ja e-lomakkeen käytössä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset vastasivat teoriaa ja kyselylomakkeen kysymykset pohjautuivat sekä teoriaan että tutkimuskysymyksiin. Kyselylomakkeen testaamiseen ja arvioimiseen pyydettiin muutamia hoitajia (10 henkilöä), jotka työskentelevät sellaisissa yksiköissä, joissa toteutetaan autonomista työvuorosuunnittelua. Kaikki hoitajat löytyivät opinnäytetyön tekijöiden lähipiiristä. Kyselyn alussa annettiin ohjeet kyselylomakkeen täyttämiseen ja palauttamiseen. E-lomakkeen käyttö varmisti huolellisen ja turvallisen aineiston tallentamisen, koska aineistoa ei tarvinnut tallentaa manuaalisesti käsin. Ohjelma myös muunsi automaattisesti kyselyn vastaukset Tixel-ohjelmassa tulkittavaan muotoon, jolloin aineiston analysointi oli laadukkaampaa.

Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin ja rajaamaan opinnäytetyön aiheeseen sopivaksi. Opinnäytetyön teoriatiedon avulla selvitettiin, millaiset kysymykset ovat juuri kyseiseen aihealueeseen sopivia. Käsitteiden operationalisointi mahdollisti sen, että kysymyksillä saatiin hyviä vastauksia, jotka vastasivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Kyselylomakkeessa pyrittiin käyttämään sellaisia kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja, jotka eivät aiheuta tulkintavirheitä.

Opinnäytetyön kyselylomakkeelle suoritettiin myös asianmukainen esitestaus ennen sen virallista käyttöönottoa ja julkaisua tutkimuksen viralliselle kohderyhmälle. Kyselylomakkeen esitestauksen kohderyhmänä käytettiin hoitotyöntekijöitä, jotka työssään käyttivät autonomista työvuorosuunnittelua. Tämä tarkoitti sitä, että testiryhmä ja varsinainen kohderyhmä olivat hyvin samankaltaisia. Esitestaajia oli yhteensä kymmenen henkilöä ja esitestaus osoitti, että kyselylomake toimi käytännössä ja se antoi vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin odotetulla tavalla. Esitestauksen kohderyhmältä saadun palautteen perustella voitiin todeta, että kyselylomake voidaan ottaa käyttöön sellaisenaan, ilman muutoksia. Kyselylomake toteutettiin sähköisessä muodossa e-lomake-ohjelman avulla ja sen linkki lähetettiin sähköpostilla Rauman kaupungin ikääntyneiden palveluiden 300 työntekijälle. Sähköpostiviestissä oli myös saatekirje, jossa kerrottiin kyselylomakkeen sisällöstä ja ohjeista sen täyttämiseen

mahdollisten epäselvyyksien minimoimiseksi. E-lomakkeen avulla tulokset tallentuvat automaattisesti ohjelman tietokantaan, josta ne voitiin muuttaa helpommin tulkittavaksi Excel-taulukoksi. Tixel-ohjelmaa hyödyntämällä kerätystä aineistosta saatiin muodostettua asianmukaisia taulukoita, jotka mahdollistivat tulosten havainnollistamisen.

Opinnäytetyön kyselylomakkeella saatiin kerättyä vastauksia, josta saatiin aineistoa tutkimusta varten. Valitettavasti vastaajien määrä jäi pieneksi verrattuna koko kohde-ryhmään, jolle kyselylomake lähetettiin. Vastaajien kadon vuoksi opinnäytetyöhön saatiin vain 56 vastausta. Työn tilaaja oli kuitenkin tyytyväinen vastausten määrään, eikä uusintakyselyä tai kyselyajan jatkamista koettu tarpeelliseksi. Optimaalisessa tilanteessa kyselylomakkeeseen olisi voitu saada 300 vastausta, josta aineisto olisi voitu muodostaa. Vastaajien kadon vuoksi työssä käsiteltiin vain 56 vastaajan vastauksia. Vastaajien kadon vuoksi aineisto ei antanut niin laajaa kuvaa työntekijöiden kokemuksista työvuoroautonomiaan liittyen, kuin olisi ollut mahdollista. Vastaajien määrä oli vain viidennes siitä määrästä, joka olisi ollut parhaassa mahdollisessa tilanteessa mahdollisuus saavuttaa. Tästä syystä kyselyn tulokset edustavat vain osaa vastaajista, eivätkä siten ole yleistettävissä koko vastaajajoukkoon. Vastaajien vähäinen määrä ei välttämättä vähennä luotettavuutta, mutta suurempi aineisto olisi voinut tuoda esille enemmän erilaisia kokemuksia.

6.3 Tutkimuksen eettiset näkökohdat

Tutkimus etiikka on mukana työn alusta asti. Se koostuu ideointivaiheesta tutkimustuloksiin sekä tiedottamiseen asti. Tutkimusetiikka sisältää sovitut säännöt kaikkien yhteistyökumppanien kanssa sekä kaikilla on velvollisuus noudattaa annettuja sääntöjä. Tutkijan tulee käyttää oikeita tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tutkimuksen tiedonhankinnan tulee pohjautua tieteellisen kirjallisuuden tuntemukseen, asianmukaisiin lähteisiin, havaintoihin, analysointiin sekä riittäviin tuloksiin ja kokeisiin. Pelkkä oikea tiedonhankinta ei ole riittävä, sillä tutkimustulosten pitää olla tieteellisille tutkimuksille asetettujen vaatimusten mukaisia. Tutkimusetiikkaa pohjustaen

tutkimuksen on luotava uutta tietoa tai hyödyntää vanhaa uudella tavalla. Tutkimusta tekevän tutkijan on toimittava vastuullisesti sekä rehellisesti muita tutkijoita kohtaan kunnioittaen muiden töitä. (Vilkkä 2021, 37-38.) Tekstissä mainittujen lähdeviitteiden pitää antaa lähteistä niin tarkat tiedot, että se voidaan tunnistaa ja paikantaa. Tekstissä oleva viite ohjaa työn lopussa olevaan lähdeluetteloon, josta löytyy teoksen tarkemman bibliografiset tiedot. Kaikki käytetyt lähteet ilmaistaan sekä tekstissä että lähdeluettelossa. Tiedon luvaton lainaamista kutsutaan plagioinniksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 349, 122.)

Tutkimusetiikka huomioiden tärkeä lähtökohta on vastaajien itsemääräämisoikeus. Ketään ei voi pakottaa osallistumaan kyselyyn, joten se on vapaaehtoinen. Kyselystä voi vielä kyselyn aloitettuakin kieltäytyä. Tutkittavalle tulee kertoa, miten aineisto säilytetään ja tulokset julkaistaan. Rehellisesti on kerrottava myös tutkimustyön mahdollisista eduista ja haitoista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, 217-219.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimusetiikkaan panostettiin tekemällä kyselylomake, jossa ei tullut esiin kyselyyn vastanneen henkilötietoja, jotta vastaajan yksilöllisyys säilyi. Opinnäytetyötä varten haettiin tutkimuslupa, jossa luvattiin kirjoittaa eettisiin sääntöihin perustuen. Tämä kyselylomake jaettiin Rauman kaupungin ikääntyneiden palvelujen kaikkiin yksiköihin ja siellä kaikki halukkaat saivat vastata kyselyyn. Tulokset julkaistiin tilaajan toivomalla tavalla.

Tutkimuseettisyys kertoo kaiken tieteellisen toiminnan ytimeistä. Tutkimusetiikka sekä sen kehittäminen ovat todella keskeisiä aiheita niin hoitotieteessä kuin muissakin tieteidenaloissa. Tutkimusetiikka on kehittynyt erityisesti lääketieteen kysymysten parissa, koska lääketieteen tutkimukseen osallistuneet ovat olleet pääasiassa ihmisiä. Kasvatustiede, psykologia, sosiologia sekä terveystieteet pohtivat ja miettivät melko samoja teemoja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211–214)

Tutkimusetiikkaa voidaan luokitella normatiiviksi etiikaksi, joka pyrkii vastaamaan kysymyksiin säännöistä, joita tutkimuksessa tulee noudattaa. Tutkimusetiikka jaetaan kahteen osioon, sisäiseen ja ulkopuoliseen. Sisäisellä tarkoitetaan kyseessä olevan tieteidenalan luotettavuutta sekä totuudellisuutta. Tällaista tutkimusaineistoa ei ole luotu tyhjästä eikä kukaan ole väärennetty. Ulkoisella sen sijaan tarkoitetaan seikkojen

vaikuttavuutta tutkimusaiheen valintaan sekä siihen, miten asiaa tutkitaan. Hoitotieteen tutkimuksia ohjaavat erilaiset ohjeet ja kansainvälinen lainsäädäntö. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211–214)

Opinnäytetyötä varten anottiin tutkimuslupa (Liite 6.) Rauman kaupungilta. Opinnäytetyön sopimus allekirjoitettiin sähköisesti. Opinnäytetyössä edettiin vasta, kun tilaaja ja ohjaava opettaja antoivat luvan. Tilaajaan oltiin yhteydessä sähköpostitse ja otettiin huomioon tilaajan toiveet opinnäytetyötä kohtaan. Saatekirjeen tekemiseen panostettiin, ja se lähetettiin kyselyn yhteydessä vastaajille. Saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyöstä, kyselystä ja muista siihen liittyvistä asioista teoriassa esitettyjen ohjeiden mukaisesti (Heikkilä 2014; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009). Saatekirjeessä kerrottiin kyselyn tapahtuvan täysin anonymisti. Vastaukset luvattiin hävittää teoriassa kerrotun ohjeistuksen mukaisesti (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013) välittömästi opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Opinnäytetyön suostumusta ei kysytty eri kyselylomakkeella, vaan osallistumisen kyselyyn tulkittiin suostumukseksi. Kyselyn vastaukset tallentuivat suoraan e-lomakkeelle, johon oli pääsy ainoastaan opinnäytetyöntekijöillä, jotta vastaukset kyselyyn eivät joutuneet väärin käsiin. Työ ei joutunut missään vaiheessa ulkopuolisten nähtäville, koska vastaukset olivat tietokoneilla ja tietokoneisiin oli pääsy salasanan avulla, kuten teoriassa oli ohjeistettu toimimaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013). Opinnäytetyöstä saadut tulokset merkittiin ja raportoitiin avoimesti, sekä rehellisesti. Tutkimusraportti oli kirjoitettu selkeästi. Työssä käytetyt lähteet oli merkitty teorian mukaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009) ja tekstissä oli selkeät viittaukset työssä käytettyyn kirjallisuuteen. Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja siihen valikoituneilla oli mahdollisuus vaikuttaa omaan osallistumiseensa. Vastaajilla oli mahdollisuus keskeyttää kysely missä vaiheessa tahansa. Kyselyyn vastaajien anonymiteetti säilyi koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kyselylomakkeen ohessa olleessa saatekirjeessä oli kerrottu selkeästi kyselylomakkeen tarkoitus ja mihin sen antamia vastauksia käytetään.

6.4 Jatkotutkimushaasteet

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin Rauman kaupungin ikääntyneiden palveluissa käytössä olevan sähköisen työvuoroautonomian kokemuksia. Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat ikääntyneiden palveluiden hoitotyöntekijät, jotka vastasivat kahteenkymmeneen (20) erilaiseen kysymykseen selvittääkseen kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta.

Tämän opinnäytetyön jatkotutkimushaasteena voisi olla tutkimus uupumisesta sekä palautumisesta työvuorojen jälkeen. Tärkeää tulevaisuudessa olisi tutkia työhyvinvoinnin parantamista. Tutkimuksissa voitaisiin selvittää tarkemmin työn kuormittavuutta sekä toiveita työvuoronsuunnitteluun liittyen. Tulokset olisivat varmasti tutkimuksessa erilaiset, koska aihe olisi perehtynyt syvemmin johonkin tiettyyn asiaan. Tässä opinnäytetyössä voisi hieman muuttaa kysymyksiä ja kohdentaa kysely sen jälkeen esihenkilöille, jotta saataisiin heidän näkemyksensä työvuoroautonomian suunnittelusta ja toteutumisesta. Näitä vastauksia voisi sen jälkeen hyödyntää tulevaisuudessa ja vertailla esihenkilöiden ja hoitotyöntekijöiden kokemusten mahdollisia eroja työvuoroautonomian toteutumisesta.

Vastaavanlaisen kyselyn voisi toistaa uudelleen samalle kohderyhmälle esimerkiksi kahden vuoden kuluttua, jolloin työvuoroautonomiasta ja sen toteutumisesta on yksi- tai kahdeksassa taas enemmän kokemusta. Toiveissa olisi tuolloin, että useampi henkilö haluaisi vastata silloin kuin mitä nyt on vastannut. Kysymykset voisivat olla ainakin osittain samoja, mutta varmasti kysymykset kaipaisivat silloin päivittämistä ja ehkä tarkempaa kohdentamista johonkin tiettyyn kokemukseen liittyen tai vastausvaihtojen uudelleen nimeämistä. Mielenkiintoista olisi nähdä, miten uuden kyselyn vastaukset eroaisivat tähän kyselyyn verrattuna, vai eroavaisivatko ollenkaan.

Opinnäytetyön tekeminen oli monipuolisesti opettava kokemus. Opimme paljon uusia asioita esimerkiksi lähdekriittisyydestä, lähteiden keräämisestä, opinnäytetyön oman aihealueen teoriasta, tutkimuksen tekemisestä, sähköisen e-lomakeohjelman käytöstä, tulosten tulkinnasta ja sen analysoinnista. Opimme valitsemaan lähteitä kriittisemmin ja paremmin. Opimme opinnäytetyön teon aikana sitä, miten lähteitä etsitään eri hakusanoja käyttäen ja millaisia tietokantoja työssä oli mahdollisuus hyödyntää. Pääsimme

perehtymään työvuoroautonomiaan, työvuorosuunnitteluun ja työaikalakiin ja oma teoreettinen tietotaitomme kasvoi. Opimme tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät perusteet ja periaatteet, miten tutkimusta toteutetaan ja mitä sen eri vaiheisiin kuuluu. Saimme käyttää tutkimuksen tulosten analysointiin ja tarkasteluun sähköistä e-lomakepohjaa, joka kasvatti tietoteknistä osaamistamme. Opimme kirjallisuutta hyödyntämällä tulkitsemaan kyselylomakkeestamme saatuja tuloksia ja analysoimaan niitä selkeästi. Osaamisemme kirjallisen työn laatimisessa ja johdonmukaisessa kirjoittamisessa on kasvanut ja olemme saaneet paremman käsityksen siitä, mitä opinnäytetyön eri vaiheisiin kuuluu. Olemme myös oppineet hahmottamaan opinnäytetyön kokonaisuuden ja sen vaatimat resurssit.

LÄHTEET

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, Mikael. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino. Viitattu 21.1.2022

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy. Viitattu 18.12.2021.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Edita publishing Oy. Viitattu 22.1.2022.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy. Viitattu 22.1.2022

Holmevaara, S. 2019. Esimiesten kokemuksia ergonomisesta työvuorosuunnittelusta terveydenhoitoalalla. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20310/urn_nbn_fi_uef-20190147.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy. Viitattu 28.12.2021.

Koskivirta, A. 2019. Työvuorosuunnittelusovellusten käytettävyys terveydenhuollossa: Scoping review. Pro gradu-tutkielma. Turun yliopisto. Viitattu 18.12.2021. https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/147164/Koskivirta_Anniina_opinayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marttila, M. 2019. Hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä. YAMK-opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.12.2021. <https://www.theseus.fi/handle/10024/261759>

Siivonen, A. Rauman kaupungin vanhuspalveluiden laatukoordinaattori, Vastaanottaja: JK. 8.2.2022, 7:34. Viitattu 10.2.2022

Siivonen A. Rauman kaupungin vanhuspalveluiden laatukoordinaattori. Vastaanottaja: JK. Lähetetty 17.12.2021, 7:15. Viitattu 28.12.2021

Siivonen, T. 2020. Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu hoitohenkilöstön kokemana. Pro gradu-tutkielma. Itäsuomen yliopisto. Viitattu 18.12.2021. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24056/16087079411599435924.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työaikalaki 5.7.2019/872 muutoksineen. Viitattu 18.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

Työsuojelu www-sivut. 2021. Työaika. Viitattu 18.12.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>

Työterveyslaitos www-sivut. 2022. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Viitattu 7.2.2022. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/>

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 30.12.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701731>

Liite 1. Hakusanat

Pääkäsitteet	työvuoro	työaika	autonomia
Hakusanoja	työvuoro, työvuorot, työvuorojen, vuorotyö, vuorotyön, työvuorolista, työvuoroautonomia, Työvuoro-ohjelmisto, työvuorosijoittelu	työaika, työaikalaki, työajan, työaika	työaika-autonomia, autonomian, yhdenvertaisuus, itsemääräminen, työvuoroautonomia

Liite 2. Hakulausekkeet ja hakutulokset

Tietokanta	Hakusanat ja hakutyyppi	Tulokset
Medic	(työvuoro) AND (työvuorosuunnittelu) AND (autonomia), 2016-2021, - kaikki julkaisutyypit	36
	(työaika) AND (työaikalaki) AND (työvuorosuunnittelu), 2016-2021, - kaikki julkaisutyypit	13
	(vuorotyö) OR (työvuorot) OR (työvuoroautonomia), 2016-2021, - kaikki aineistotyypit	3
	(työvuorot) AND (vuorotyö) AND (työvuorosijoittelu), 2018-2021, - kaikki aineistotyypit	11
	(työaika-autonomia) AND (työvuoroautonomia) AND (työvuorosijoittelu), 2019-2021, - kaikki aineistotyypit	21
	(työvuorosijoittelu) OR (työvuoro-ohjelmisto) OR (työvuoroautonomia), 2019-2021, - kaikki aineistotyypit	11

Samk Finna	(työvuorosuunnittelu) AND (vuorotyö) AND (työvuoroautonomia)	2
	(vuorotyö OR (työvuoroautonomia) OR (työvuorosuunnittelu), 2016-2021, - Ylempi AMK-opinnäytetyö	1
Google scholar	(työvuoro sijoittelu) AND (työvuoroautonomia) AND (vuorotyö), 2017-2021, - kaikki aineistotyytit	5
	(työaika-autonomia) OR (työvuoro autonomia) OR (työvuorosuunnittelu), 2020-2021, - kaikki aineistotyytit	296
	(työvuorosuunnittelu) AND (työvuoro sijoittelu) AND (työergonomia) AND (hoitotyö), 2017-2021, - kaikki aineistotyytit	61

Liite 3. Valitut tutkimukset / tulokset

Tietokanta	Materiaali / Hyväksytyt tutkimukset	Tutkimustulokset
Medic	Koskivirta, A. 2019. Työvuorosuunnittelusovellusten käytettävyys terveydenhuollossa: Scoping review. Pro gradu-tutkielma. Turun yliopisto.	keskeisistä tuloksista saatiin selville, että tehokas johtaminen, sekä johdon ja asiantuntijoiden antama tuki, kustannussäästöt, sovellusten helppokäyttöisyys ja yksinkertaisuus ovat yhteyksissä onnistuneeseen käyttökokemukseen. Loppukäyttäjissä kokemukset työvuorosovellusten käytöstä aiheuttivat myös pelkoa, epäluottamusta ja haluttomuutta. Työvuorosuunnittelusovellukset koettiin vaikeiksi ja työläiksi käyttää.
Medic	Holmevaara, S. 2019. Esi- miesten kokemuksia	Tulosten avulla voidaan kehittää työaikoja vahvistamalla

	ergonomisesta työvuoro-suunnittelusta terveydenhoitoalalla. Pro gradu-tutkielma. Itä- Suomen yliopisto.	ergonomisten työaikojen toteutumisesta edistäviä tekijöitä ja ennakoimalla sitä estäviä tekijöitä. Tulokset osoittivat että, ergonomisella työaikasuunnittelulla voidaan edistää työntekijän terveyttä, hyvinvointia, työturvallisuutta, työn sujuvuutta ja näin ollen myös tuottavuutta.
Google Scholar	Siivonen, T. 2020. Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu hoitohenkilöstön kokemana. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto	Tutkimuksen tulokset kertovat, että työvuorosuunnitteluun liittyvää kehittämistä sekä johtamista tarvitaan lisää.
Google Scholar	Marttila, M. 2019. Hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian toteutumisesta vuorotyössä. YAMK-opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu.	Niissä tapauksissa, joissa työvuoroautonomia onnistui, se koettiin tärkeäksi osaksi oman elämän yhteensovittamisen kannalta. Sen myös kerrottiin olevan merkittävä työhyvinvoinnin edistäjä. Tutkimuksen tulosten mukaan, hyvällä johtamisella oli tärkeä yhteys siihen, miten työvuoroautonomia onnistui ja toteutui.

Liite 4. Saatekirje kyselylomaketta varten

Arvoisa vastaaja!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Satakunnan ammattikorkeakoulusta. Opintojen loppuvaiheeseen kuuluu opinnäytetyön tekeminen. Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian eduista ja haasteista Rauman kaupungin vanhuspalveluissa. Opinnäytetyön ohjaava opettaja on Elina Lahtinen.

Kysely toteutetaan sähköisellä kyselylomakkeella (e-lomake). Vastaamisaikaa on 18.3.2022-4.4.2022 asti. Kyselyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 15 minuuttia. Kyselyyn saa vastata työajalla. Vastaukset tallentuvat e-lomake -ohjelmaan. Kysymyksiin vastataan nimettömänä ja kysymyksillä saatavaa tietoa käytetään vain tähän tutkimukseen. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kyselylomakkeet hävitetään asianmukaisesti välittömästi opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimukseen osallistuminen ja kysymyksiin vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Voit keskeyttää vastaamisen milloin tahansa. Kun vastaat kyselyyn, annat samalla suostumuksen osallistua opinnäytetyöhön ja mahdollistat tämän opinnäytetyön toteutumisen. Mikäli sinulle tulee tutkimukseen tai kyselyyn liittyen mieleen mitä tahansa kysyttävää, niin vastaamme mielellämme.

Pääset kyselyyn tästä linkistä: <https://elomake.samk.fi//lomakkeet/12692/lomake.html?esikatselu=true>

Kiitämme etukäteen yhteistyöstä

Ystävällisin terveisin

Jenni Kaijanen
sairaanhoitajaopiskelija
jenni.kaijanen@student.samk.fi

Mikael Kienokoski
sairaanhoitajaopiskelija
mikael.kienokoski@student.samk.fi

Liite 5. Tutkimuslupahakemus

<input type="checkbox"/> Uusi lupahakemus <input type="checkbox"/> Muutos vanhaan lupaan, jonka päätösnumero on		
OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN TEKIJÄ	Sukunimi Kaijanen	Etunimet Jenni
	Osoite Päivöläkatu 9 as 4	Postinumero ja -toimipaikka 29200 HARJAVALTA
	Puhelin 400269127, 0400906616	Sähköpostiosoite jenni.kaijanen@student.samk.fi
	Sukunimi (Muut tekijät) Kienokoski	Etunimi Mikael
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Satakunnan ammattikorkeakoulu, SAMK	
	Koulutusohjelma/suuntautumisvaihtoehto Sairaanhoitajan koulutusohjelma	
OPINNÄYTETYÖN/ TUTKIMUKSEN OHJAAJA(T) OPPILAITOK- SESSA	Nimi Lahtinen Elina	
	Toimipaikka ja osoite Satakunnankatu 23, PORI	
	Puhelin 0447103557	Sähköpostiosoite elina.lahtinen@samk.fi
	Oppiarvo ja ammatti Lehtori	
OPINNÄYTETYÖ/ TUTKIMUS	Opinnäytetyön/tutkimuksen nimi Henkilöstön kokemukset työvuoroautonomian toteutumisesta	
	Opinnäytetyön/tutkimuksen taso <input type="checkbox"/> Väitöskirja <input type="checkbox"/> Lisensiaatti- <input type="checkbox"/> Pro gradu <input checked="" type="checkbox"/> AMK-opinnäytetyö	

tutkimus

Muu opinnäytetyö

Muu, mikä?

Lyhyt yhteenveto (Opinnäytetyön/tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointitapa, tutkimuksen merkityksen arviointi, eettiset näkökohdat.)

Sairaanhoitajakoulutuksen opinnäytetyönä selvitetään hoitajien kokemuksia työvuoroautonomian eduista ja haasteista Rauman kaupungin vanhustalouksissa. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työvuorosunnittelua kehitettäessä. Kohderyhmänä on Rauman kaupungin vanhustalouksissa työskentelevä henkilökunta eli noin 300 työntekijää, joiden työaikamuoto on jaksotyö.

Teoreettiseen perustaan kuuluvat keskeiset käsitteet: Työaikalaki ja työvuorosunnittelu, työvuoroautonomia.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

Mitä työntekijät tietävät työvuoroautonomiasta ja miten he kokevat siihen liittyvän työvuorosunnittelun? Miten perehdytys ja suunnittelu on toteutunut? Miten työajat vaikuttavat työntekijöiden terveyteen?

Aineisto kerätään kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä käyttäen sähköistä kyselylomaketta. Aineisto analysoidaan Tixel-ohjelmaa käyttäen.

YHTEYSHENKILÖ(T) SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMESSA	Jotta opinnäytetyö-/tutkimuksen teko voidaan suorittaa mahdollisimman joustavasti ja ao. yksikön kannalta mielekkäästi, on tutkijan syytä ennen varsinaista luvanhakua ottaa yhteys tämän yksikön esimieheen tai muuhun vastaavaan henkilöön ja sopia alustavasti tutkimuslähtökohdat. Yhteyshenkilön nimi merkitään tähän.	
	Nimi Anne Siivonen	Yksikkö Rauman sosiaali- ja terveystoimiala, vanhuspalvelut
	Puhelin 0447935446	Sähköposti anne.siivonen@rauma.fi
	Yhteyshenkilö on tarkistanut tutkimussuunnitelman <input type="checkbox"/>	
HAKEMUKSEN LIITTEET	<input checked="" type="checkbox"/>	Opinnäytetyö-/tutkimussuunnitelma, josta ilmenevät opinnäytetyön/tutkimuksen aihe, tarkoitus ja teoreettinen tausta, käytetty tutkimusaineisto, aineiston keruu- ja analysointi, tutkimuksen arviointi, eettiset näkökohdat.
	<input checked="" type="checkbox"/>	Kyselylomake
	<input type="checkbox"/>	Muu, mikä?
	Aineiston keruu-aika (alkaa/päättyy)	Opinnäytetyön/tutkimuksen arvioitu valmistumisaika Elokuu 2022
TUTKIJAN SITOUS JA ALLEKIRJOITUS	<ul style="list-style-type: none"> - Tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä. - Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla. - Tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä. - Mahdollisesti tarvittavassa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessaan. - Tutkimuksen valmistuttua tutkimusraportti toimitetaan sosiaali- ja terveystoimialan käyttöön. 	

	<p>Sitoudun noudattamaan ehdotonta vaitiolovelvollisuutta ja luovuttamaan korvauksetta opinnäytetyöstä/tutkimuksesta sen valmistuttua yhden kappaleen sähköisesti Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalle. Mikäli opinnäytetyön/ tutkimuksen teko keskeytyy, tulen ilmoittamaan siitä Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan kehittämisspalveluun.</p>	
ALLEKIRJOITUS	<p>Paikka ja aika20</p>	
	Allekirjoitus ja nimen selvennys	

Liite 6. Tutkimuslupa



PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJ

§ 15 / 2022

1 / 3

A

Sosiaali- ja terveystoimiala
Hallintopalvelut
Koulutussuunnittelija

17.3.2022

Muu päätös
RAUM/19/13.00.01/20

Opinnäyte-/tutkimuslupa

- Asian esittely** Jenni Kajanan ja Mikael Kienokoski ovat hakeneet lupaa opinnäytetyöhön "Henkilöstön kokemukset työvuoroautonomian toteutuksesta".
- Esittelijän ehdotus** Laatukoordinaattori Anne Siivonen 11.3.2022:
Ehdotan hyväksyttäväksi Jenni Kajasan ja Mikael Kienokosken opinnäytetyön "Henkilöstön kokemukset työvuoroautonomian toteutuksesta".
- Päätös** Päätän opinnäytetyön tekemisen seuraavin ehdoin:

Tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä.

Tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla.

Tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä.

Mahdollisesti tarvittaessa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao. henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessa.

Sosiaali- ja terveystoimialan toimintasääntö 1.7.2020. §16 Viranhaltijan ratkaisovalta toiminnallisissa asioissa.

Liitteet

- Päätöksen allekirjoitus** Tarja Alin
Koulutussuunnittelija

Allekirjoitettu sähköisesti - allekirjoitusmerkinnät nähtävillä asiakirjan ensimmäisellä sivulla.
- Pöytäkirja nähtävillä yleisessä tietoverkossa** 18.3.2022

Tiedoksianto

- Asianosainen:** Hakija
- Annettu tiedoksi sähköisesti, pvm: 17.3.2022
- Lähetetty tiedoksi kirjeellä, joka on annettu postin kuljetettavaksi, pvm:
- Tiedoksiantaja:
- Luovutettu asianosaiselle
- Paikka ja pvm:
- Muulla tavoin, miten

Vastaanottajan allekirjoitus

Muut tiedoksisaajat: Anne Siivonen

Oikaisuvaatimusviranomainen

Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimiala
Rauman sosiaali- ja terveystoimiala
PL 283

26101 Rauma
kirjaamo.sote@rauma.fi

SÄHKÖISESTI ALLEKIRJOITETTU

Alin Tarja, Koulutussuunnittelija 17.3.2022

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJ

§ 15 / 2022

2 / 3

A

17.3.2022

Sosiaali- ja terveystoimiala
Hallintopalvelut
Koulutussuunnittelija

Muu päätös

RAUM/19/13.00.01/20

Käyntiosoite: Palvelupiste Pyyrman, Valtakatu 2, 26100 Rauma
Aukioloajat: ma, ke, to klo 9-16, ti klo 9-17, pe 9-15
Rauman kaupungin puhelinvaihte: (02) 834 11

Sosiaali- ja terveystoimiala
Hallintopalvelut
Koulutussuunnittelija

17.3.2022

Muu päätös
RAUM/19/13.00.01/20

MUUTOKSENHAKUOHJEET**Liitetään viranhaltijan päätökseen****OIKAISUVAATIMUSOHJE****Kuka voi vaatia oikaisua**

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen saa hakea muutosta kunnallisvalituksin vain se, joka on tehnyt oikaisuvaatimuksen.

Missä ajassa on haettava oikaisua

Oikaisuvaatimus on tehtävä **14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista**. Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Oikaisuvaatimuksen on oltava perillä määräajan viimeisenä päivänä ennen virka-ajan päättymistä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon:

- seitsemäntenä päivänä päätösoitteon lähettämistä kirjeitse tai
- kolmantena päivänä päätösoitteon lähettämistä sähköistä tiedoksiantoa käyttäen **Oikaisuvaatimuksen sisältö**

Oikaisuvaatimus tehdään kirjallisesti. Oikaisuvaatimuskirjelmä osoitetaan edellä olevilla yhteystiedoilla oikaisuvaatimusviranomaiselle. Siinä ilmoitetaan päätös, johon oikaisuvaatimus kohdistuu, sekä miten päätöstä vaaditaan oikaistavaksi perusteineen.

Oikaisuvaatimuksessa ilmoitetaan vaatimuksen tekijän nimi, kotikunta ja yhteystiedot, johon asiaa koskevat yhteydenotot voidaan tehdä ja asiakirjat toimittaa.

Oikaisuvaatimus on allekirjoitettava.

Oikaisuvaatimuksen liitteet

Oikaisuvaatimukseen liitetään asiakirjat, joihin oikaisuvaatimuksen tekijä vetoaa vaatimuksensa tueksi.

Oikaisuvaatimuksen perille toimittaminen

Oikaisuvaatimus on toimitettava oikaisuvaatimusajan kuluessa oikaisuvaatimusviranomaiselle. Oikaisuvaatimusviranomaisen on kerrottu oikaisuvaatimusohjeiden alussa.

Liite 7. Kyselylomakkeen kysymykset

Taustatiedot

1 Ikä

Alle 25 vuotta	(n=5)
25-34 vuotta	(n=10)
35-44 vuotta	(n=12)
45-54 vuotta	(n=19)
Yli 55 vuotta	(n=10)

2 Ammattinimike

Lähihoitaja	(n=38)
Sairaanhoitaja	(n=17)
Sosionomi	(n=0)
Geronomi	(n=0)
Fysioterapeutti	(n=0)
Muu	(n=1)

3 Työkokemus hoitotyössä

Alle 1 vuotta	(n=0)
1-5 vuotta	(n=10)
6-10 vuotta	(n=12)
11-15 vuotta	(n=7)
Yli 15 vuotta	(n=27)

4 Tunnen käsitteen työvuoroautonomia

Erittäin hyvin	(n=26)
Hyvin	(n=24)
Kohtalaisesti	(n=6)
Huonosti	(n=0)
Erittäin huonosti	(n=0)

5 Olen saanut perehdytyksen työvuorolistan laatimiseen

Kyllä	(n=46)
En	(n=10)

Miten koet työvuoroautonomiaan liittyvän työvuorosuunnittelun

6 Mielestäni työvuoroautonomia toteutuu työpaikallani

Erittäin hyvin	(n=7)
Melko hyvin	(n=26)
Kohtalaisesti	(n=20)
Melko huonosti	(n=3)
Erittäin huonosti	(n=0)

7 Minulla on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihini

Erittäin hyvin	(n=20)
Melko hyvin	(n=31)
Kohtalaisesti	(n=5)
Melko huonosti	(n=0)
Erittäin huonosti	(n=0)

8 Omien työvuorojen suunnittelu onnistuu mielestäni

Erittäin hyvin	(n=21)
Hyvin	(n=25)
Kohtalaisesti	(n=9)
Huonosti	(n=1)
Erittäin huonosti	(n=0)

9 Työelämän yhteensovittaminen yksityiselämän kanssa onnistuu mielestäni

Erittäin hyvin	(n=5)
Hyvin	(n=26)
Kohtalaisesti	(n=23)

Huonosti	(n=1)
Erittäin huonosti	(n=1)

Miten työvuorosuunnittelu toteutuu

10 Suunnittelu onnistuu mielestäni annettujen ohjeiden mukaisesti

Erittäin hyvin	(n=1)
Hyvin	(n=26)
Kohtalaisesti	(n=27)
Huonosti	(n=2)
Erittäin huonosti	(n=0)

11 Itsenäisen työvuorosuunnittelun toteutuminen tuntuu mielestäni haastavalta

Ei koskaan	(n=14)
Harvoin	(n=31)
Ajoittain	(n=11)
Usein	(n=0)
Erittäin usein	(n=0)

12 Työvuorot jakautuvat mielestäni tasapuolisesti

Ei koskaan	(n=0)
Harvoin	(n=6)
Ajoittain	(n=21)
Usein	(n=24)
Erittäin usein	(n=5)

13 Työvuorosuunnittelu onnistuu mielestäni yhteistyössä työyhteisön muiden jäsenten kanssa

Erittäin hyvin	(n=4)
Hyvin	(n=23)
Kohtalaisesti	(n=21)
Huonosti	(n=8)
Erittäin huonosti	(n=0)

14 Itsenäinen työvuorosunnittelu vaatii minusta kehittämistä

Ei ollenkaan	(n=5)
Vähän	(n=20)
Jonkin verran	(n=22)
Paljon	(n=9)
Erittäin paljon	(n=0)

Miten työajat vaikuttavat hyvinvointiisi

15 Työvuorojen väliset 11 tunnin lepoajat toteutuvat mielestäni

Aina	(n=10)
Lähes aina	(n=25)
Ajoittain	(n=19)
Harvoin	(n=2)
Erittäin harvoin	(n=0)
Ei koskaan	(n=0)

16 Palaudun työvuorojen jälkeen

Erittäin hyvin	(n=4)
Hyvin	(n=23)
Kohtalaisesti	(n=23)
Huonosti	(n=3)
Erittäin huonosti	(n=3)

17 Koen uupumusta työvuorojen jälkeen

Erittäin harvoin	(n=5)
Harvoin	(n=10)
Ajoittain	(n=27)
Usein	(n=10)
Erittäin usein	(n=4)

18 Minulla on aikaa ihmissuhteille

Hyvin usein	(n=2)
Usein	(n=21)
Ajoittain	(n=28)
Harvoin	(n=4)
Erittäin harvoin	(n=1)

19 Minulla on riittävästi vapaa-aikaa

Hyvin usein	(n=1)
Usein	(n=23)
Ajoittain	(n=25)

Harvoin (n=5)

Erittäin harvoin (n=2)

20 Minulla on aikaa harrastuksille

Hyvin usein (n=2)

Usein (n=17)

Ajoittain (n=27)

Harvoin (n=9)

Erittäin harvoin (n=1)

Kiitos kun täytit lomakkeen.

Työn iloa!