

JATKUVAA YÖTYÖTÄ TEKEVÄN HOITOHENKILÖKUNNAN KOKEMUKSIA  
TYÖAJAN YHTEYDESTÄ TYÖHYVINVOINTIIN

Lotta Lepola ja Milena Virtanen

Opinnäytetyö, syksy 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

Terveydenhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Lepola, Lotta & Virtanen, Milena. Jatkuvaa yötyötä tekevän hoitohenkilökunnan kokemuksia työajan yhteydestä työhyvinvointiin. Helsinki, syksy 2012, 52s, 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Helsinki. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelma, hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, sairaanhoitaja (AMK) / terveydenhoitaja (AMK).

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kuvata jatkuvaa yötyötä tekevän hoitohenkilökunnan kokemuksia työajan yhteydestä työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on myös selvittää jatkuvan yötyön työhyvinvointia edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä.

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Eräässä eteläsuomalaisessa sairaalassa haastateltiin toukokuussa 2012 kolmea sairaanhoitajaa ja kolmea lähihoitajaa, joiden työaikamuoto oli jatkuva yötyö. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Tämän jälkeen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Haastateltavien mukaan jatkuva yötyö on yhteydessä työhyvinvointiin monella tapaa. Haastatteluissa korostui yksilöllisyys jatkuvan yötyön sopivuudessa. Jatkuvan yötyön sopivuuteen voi vaikuttaa elämäntilanne, ikä sekä ihmisen oma vuorokausirytmistö. Työaikajärjestelyt vaikuttivat haastateltavien jaksamiseen. Jatkuvaa yötyötä tekevillä hoitajilla työvuorosunnittelu oli tärkeässä roolissa. Työvuorosunnittelussa haastateltavien mukaan tulisi huomioida palautumiseen riittävät vapaat sekä yksilöllisyys. Esimiehen aktiivisuus sosiaalisen tuen antamisessa koettiin tärkeäksi. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat haastateltavien mukaan yövuoroissa tehtävä tiivis parityö, pitkät vapaat ja yötyön säännöllisyys verrattuna kolmivuorotyöhön. Työhyvinvointia ehkäiseviä tekijöitä olivat haastateltavien kokemus siitä, että yötyötä ei arvostettu tai ymmärretty yövuorojen luonnetta. Jatkuvan yötyön rasitus koettiin suurena, jos työrupeamien jälkeiset vapaat eivät olleet riittävät palautumiseen.

Opinnäytetyön tulosten avulla voidaan kehittää työhyvinvointia työaikamallien näkökulmasta. Jatkuvan yötyön työhyvinvointia edistäviä tekijöitä voidaan soveltaa myös muihin vuoroihin. Työn tulosten avulla voidaan edistää hoitajien työhyvinvointia ja terveyttä. Jatkotutkimusaiheena voitaisiin tutkia parityötä hoitotyön toteuttamisen mallina työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta.

Asiasanat: työhyvinvointi, työaika, yötyö, hoitotyö

## ABSTRACT

Lepola, Lotta and Virtanen, Milena. Connection of working hours and well-being as experienced by night nurses. 52p, 3 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing. Degree: Nurse/Public Health Nurse.

Purpose of this study was to describe how working hours are connected to well-being at night-shift work. The aim was to find the factors preventing and promoting well-being at night work.

This thesis is a qualitative study. As data acquisition method, six interviews of night nurses were conducted in May 2012. Transcripts of data were studied by using content analysis.

Results of this thesis showed that working in night time is connected to occupational health. Night shifts were described straining compared to day and evening shifts. To recover from night shifts, long enough periods of free time were considered essential. On the other hand, three-shift work was described more straining than constant night work. Nurses described that during the night shift the cooperation with colleagues was close. Through the night shift they worked in pairs and that was seen as a health promoting factor. According to interviews, the duty rota should be planned individually. Night nurses considered that they did not get the respect they earned. Night nurses supposed it was due to majority of colleagues declining night work and therefore not being aware of night shift contents.

In conclusion, night-shift work should remain voluntary as some are more willing and capable to work at night. Nursing is physically and mentally straining, so that working in pairs could be something to study and develop for. Working in pairs could reduce the strain of nursing profession.

Key words: well-being, night work, occupational health, working hours

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1 Työhyvinvointi yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta .....	9
2.2 Työhyvinvointi hoitotyössä.....	10
2.3 Työajan yhteys työhyvinvointiin .....	11
3 JATKUVA YÖTYÖ .....	13
3.1 Yötyön määritelmä.....	13
3.2 Yötyön yhteys työhyvinvointiin.....	13
3.2.1 Yötyön yhteys fyysiseen terveyteen.....	14
3.2.2 Jatkuvan yötyön yhteys sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin.....	15
3.3 Ikääntyminen ja yötyö.....	16
3.4 Sopeutuminen yövuoroon .....	17
4 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ .....	18
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	20
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	20
5.2 Tutkimusote .....	20
5.3 Aineiston keruu .....	20
5.4 Aineiston analyysi.....	22
6 TULOKSET .....	24
6.1 Jatkuvan yötyön yhteys työhyvinvointiin <b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>	
6.2 Työvuorosuunnittelu .....	24
6.3 Hoitosuhteet .....	26
6.4 Turvallisuus.....	28
6.5 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	30
6.6 Fyysinen hyvinvointi ja unirytmii .....	31
6.7 Ammatillisen osaamisen kehittäminen .....	32
6.8 Jatkuvan yötyön yhteys yhteisöllisyyteen työyhteisössä .....	33

6.9 Sosiaalisen tuen saanti .....	35
7 POHDINTA .....	38
7.1 Tulosten tarkastelua .....	38
7.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	43
7.3 Eettiset kysymykset.....	44
LÄHTEET.....	46
LIITE 1: Saatekirje.....	49
LIITE 2: Teema-alueet, haastattelukysymykset.....	50
LIITE 3 Esimerkkejä aineiston luokittelusta.....	52

## 1 JOHDANTO

Ajatus opinnäytetyöhöme sai alkunsa erään eteläsuomalaisen sairaalan jatkuvaa yötyötä tekeviltä hoitajilta. Toinen meistä teki yövuoroja tässä sairaalassa aikaan, jolloin oltiin siirtymässä jatkuvan yötyön seitsemän yötä - seitsemän vapaata järjestelmästä työaikoihin, joissa voi tehdä enintään viisi yötä peräkkäin. Tuolloin oli myös puhetta siitä, että kaikki siirtyisivät tekemään kolmivuorotyötä. Tämä muutos herätti runsaasti keskustelua vakinaisten jatkuvaa yötyötä tekevien hoitajien keskuudessa. Työvuoroissa tapahtuvat muutokset herättivät muitakin ajatuksia koskien jatkuvan yötyön erityislaatuista. Osastonhoitaja ehdotti keskusteluista kuultuaan, että tutkisimme opinnäytetyön aiheena jatkuvaa yötyötä tekevän hoitohenkilökunnan kokemuksia yötyöstä ja sen yhteydestä työhyvinvointiin.

Työmme on ajankohtainen, sillä terveydenhuoltoon kohdistuu enenevässä määrin paineita. Väestön ikääntyminen näkyy terveydenhuollossa hoitohenkilökunnassa ja potilaissa. Henkilöstöressurit vähenevät henkilökunnan ikääntymisen sekä taloudellisen tilanteen myötä. Työolojen kehittäminen on tärkeää henkilöstön hyvinvoinnin vuoksi. Joustavat työaikamallit ja vaikutusmahdollisuudet tukevat terveysalan työntekijöiden työssä jaksamista. (Laine 2007, 398.) Ihmisten kokemusten kuunteleminen on työhyvinvoinnin ilmiön kehittämisessä ja ymmärtämisessä tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeää huomioida ihmisten yksilöllisyys ja kokonaisvaltaisuus.

Työajan yhteyttä työhyvinvointiin on tärkeää tutkia, sillä on todettu, että työajat vaikuttavat muun muassa työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn. Epäsäännöllisiä työaikoja tekevillä, varsinkin yötyötä tekevillä on todettu enemmän stressiä, hermostuneisuutta sekä kroonista väsymystä kuin päivätyöntekijöillä. Vuorotyöhön yhdistettävät muutokset työntekijän uni-valve rytmisissä voivat haitata työntekijän sosiaalista elämää. (Työterveyslaitos 2011a.)

Terveysalalla työskennellään ympäri vuorokauden varmasti jatkossakin, mutta eri työaikamalleja kehittämällä ja muita tekijöitä huomioimalla voitaisiin vuorotyön kuormittavuutta keventää.

Tässä opinnäytetyössä tutkimme jatkuvaa yötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työajan yhteydestä työhyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoitus on kuvata, mitä työhyvinvointia edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä jatkuvalla yötyöllä on sekä miten jatkuva yötyö on yhteydessä työhyvinvointiin.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä ja turvallisesta työn hallinnasta, työilmapiiristä sekä johtamisesta. Työyhteisön ollessa hyvinvoiva työskentelevät työntekijät osaavasti ja tuottavasti. Tällöin työntekijät kokevat oman työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi. Työhyvinvointia voidaan edistää työpaikoilla työsuojelun kanssa yhteistoiminnalla, tyky-toiminnalla eli työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, työterveyshuollolla, työsuojelulla sekä työolojen ja osaamisen kehittämisellä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Työhyvinvointi on yhteiskunnalle tärkeää. Työhyvinvoinnin puute lisää kustannuksia, väestö ikääntyy ja sen vuoksi työvoimapula kasvaa. (Ojala & Ahonen 2005, 35.) Väestön ikääntyminen näkyy terveydenhuollossa hoitohenkilökunnassa ja potilaissa. Henkilöstöresurssit vähenevät henkilökunnan ikääntymisen sekä taloudellisen tilanteen myötä. Työhyvinvoinnin parantamiseksi työolojen kehittäminen on tärkeää. (Laine 2007, 398.) Työhyvinvoinnin edistäminen on pitkään ollut työstä aiheutuvien terveyshaittojen ehkäisyä ja korjaamista. Työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan paljon muutakin. Työ ja työmenetelmät kehittyvät ja tähän tarvitaan työhyvinvoinnin antamaa energiaa. Työn mielekkyyttä tulisi pitää yhtenä tärkeimmistä työhyvinvoinnin lähteistä. (Liukkonen Paula 2006, 10.)

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn turvaaminen työpaikalla on lakisääteistä. Työturvallisuuslain (Työturvallisuuslaki 2002) tarkoituksena on parantaa työntekijöiden työturvallisuutta, työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työn stressiin liittyvien teorioiden mukaan työn vaatimukset ovat yhteydessä työuupumukseen ja stressin kehittymiseen työntekijöiden keskuudessa. Selvitäkseen työn vaatimuksista tai vähentääkseen työn vaativuutta ihmiset käyttävät erilaisia voimavaroja. Voimavarat voivat olla sosiaalisia, psykologisia ja henkisiä. (Devereux ym. 2008.)



## 2.1 Työhyvinvointi yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta

Olemme tarkastelleet yksilön työhyvinvointia käyttäen mallina Maslowin tarvehierarkia mukailtuja työhyvinvoinnin portaita. Motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa korkeimpana tavoitteena on itsensä toteuttamisen motiivi (Rauramo 2004, 39). Teorian mukaan alempien tasojen tarpeiden, kuten fyysisten perustarpeiden, tulee pääosin olla tyydyttyneitä, jotta ylempien tasojen tarpeet voidaan täyttää.

### Työhyvinvoinnin portaat

Henkinen hyvinvointi	Omat arvot ja ihanteet, sisäinen draivi, henkisyys
Psyykkinen hyvinvointi	Arvostuksen tarpeet: oman osaamisen ja ammattitaidon arvostus Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet: oman työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen Henkinen turvallisuus työpaikalla
Sosiaalinen hyvinvointi	Arvostuksen tarpeet: oman osaamisen ja ammattitaidon arvostus Läheisyyden tarpeet: työyhteisön yhteisöllisyys, työkaverit ja tiimi Henkinen turvallisuus työpaikalla
Fyysinen hyvinvointi	Turvallisuuden tarpeet: työpaikan fyysinen turvallisuus Fysiologiset perustarpeet: terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen

KUVIO 1. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Työhyvinvoinnin portaat jakautuvat henkiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Alimman tason tarpeita ovat fysiologiset perustarpeet, kuten ravinnon, nesteen ja riittävän unen saanti. Työpaikalla ympäristön turvallisuus kuuluu fyysiseen hyvinvointiin. Kolmannen tason tarpeet liittyvät psyykkiseen hyvinvointiin. Psyykkisen hyvinvoinnin osatekijöitä ovat oman työn arvostus sekä mahdollisuus osaamisen kehittämiseen. Ylimmän tason tarpeet ovat henkisiä tarpeita, joita ovat luovuus, päämäärätie-

toisuus, omat arvot, motiivit ja yksilön sisäinen energia. Sosiaaliseen hyvinvointiin eli toisen tason tarpeisiin kuuluvat henkinen turvallisuus työpaikalla, yhteisöllisyys työpaikalla, tiimityö ja oman ammattitaidon arvostus. (Ojala & Ahonen 2005, 30–31.)

Työhyvinvoinnin portaat Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuen mallina ei selitä aukottomasti yksilön työkykyä. Ihminen on kokonaisuus. Tarvehierarkian mukaan fyysiset tarpeet ovat pohja yksilön työhyvinvoinnille, eikä mallissa ole huomioitu esimerkiksi psyykkisen pahoinvoinnin vaikutusta fyysiseen hyvinvointiin. Useamman työhyvinvoinnin osa-alueen puutteet voivat näyttää tarvehierarkiaan pohjautuen vähäiseltä ongelmalta, vaikka kokonaisuutena ne voisivat haitata yksilön työkykyä huomattavasti. Toisaalta työhyvinvoinnin osa-alueista esimerkiksi psyykkinen ja henkinen hyvinvointi voivat kompensoida fyysistä työkykyä huomattavasti.

## 2.2 Työhyvinvointi hoitotyössä

Teoksessa ”Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010- kahden vuosikymmenen kehityskulku” (Laine ym. 2010, 5) raportoidaan sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia. Tutkimuksiin poimittiin Tilastokeskuksen työssäkäyntirekisteristä 5000 ihmistä vuosina 1992, 1999, 2005 ja 2010. Teoksessa raportoitiin vuoden 2010 tilanne ja kehityksen suunta. Tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan tehtäviin liittyi paljon myönteisiä piirteitä. Työ tarjosi onnistumisen kokemuksia ja valtaosa henkilöstöstä koki pystyvänsä tekemään työnsä hyvin. Suorassa asiakas- tai potilaskontaktissa toimivat työntekijät kokivat iloa ja mielihyvää työssään, vaikka joissain tapauksissa koettiin riittämättömyyden tunnetta. Kielteistä kehityssuuntaa sosiaali- ja terveysalan työssä olivat asiakkaista tai potilaista tunnettu vastuu ja väkivallan uhka. Fyysisesti kuormittavimmaksi työ koettiin terveyskeskusten vuodeosastoilla ja vanhainkodeissa. (Laine ym. 2010, 5.)

Työhyvinvointia voidaan määritellä myös alakohtaisesti. Hoitajien työhyvinvoinnissa korostuvat yhteisöllisyys ja potilaiden hoidossa onnistuminen. Monien tutkimusten mukaan terveysalan työ koetaan fyysisesti ja psyykkisesti raskaaksi Suomessa. Alalla ilmenee uupumusta, kokemusta kiireestä ja vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista työmäärään sekä työpaikkakiusaamista ja psyykkistä väkivaltaa. Toisaalta terveysalan työnteki-

jät kokevat työnsä monelta osin positiivisena esimerkiksi työilmapiiriin ja työhön sitoutumisen kannalta. Hoitajat kokevat työn imua. (Utriainen, Ala-Mursula & Virokannas 2010, 29–30.)

Hoitajien työhyvinvoinnin kannalta yhteisöllisyyden tunne on tärkeää. Yhteisöllisyys hoitotyössä käsittää hoitajien välisten ihmissuhteiden toimivuuden, yhteenkuuluvuuden tunteen, kollegoiden keskinäisen arvostuksen, yhteistoiminnallisuuden työssä sekä luottamuksen ja arvostuksen. (Utriainen ym. 2010, 30–31.)

Hoitotyössä potilas- ja omaiskontaktien laatu ovat osa työhyvinvointia (Utriainen ym. 2010, 29). Luonnollisesti yöaikaan pyritään siihen, että potilaat saisivat hyvän yön. Voisi olettaa, että jatkuvaa yötyötä tekevän hoitajan hoitosuhde potilaisiin muodostuu hyvin erilaiseksi verrattuna aamu- ja iltavuoroihin. Omaisiin ollaan yleensä yhteydessä öisin, jos potilaan tilanne huononee tai potilas menehtyy. Jatkovaa yötyötä tekevä hoitaja voi altistua myötätuntostressille, sillä suhde omaisiin voi painottua surullisten uutisten kertomiseen.

Myötätuntostressi syntyy, kun kärsimykseen eläytymistä vaativat työtilanteet toistuvat useasti ja jäävät työntekijän mieleen pyörimään. Myötätuntostressi voi olla myös positiivinen asia työhyvinvoinnin kannalta, koska se voi johtaa myös myötätuntotyydytyksen saamiseen. Myötätuntotyydytys tarkoittaa tilaa, jossa työntekijä kokee pystyneensä auttamaan ja huomaa asiakkaan hyötyn emotionaalisesti auttamistilanteesta. (Työterveyslaitos & Molander 2009, 223–227.)

### 2.3 Työajan yhteys työhyvinvointiin

Työaika on yhteydessä työhyvinvointiin monella tapaa. Vuorotyössä on hyvät puolensa, kuten rahallinen korvaus. Vuorotyö vaikuttaa työhyvinvoinnin jokaiseen osa-alueeseen eli fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Väsymys kasvaa erityisesti yövuoroon mentäessä, koska valveillaoloaika voi muodostua pitkäksi. Yövuoroissa on kasvanut riski työtapaturmille vuorokaudenajan ja väsymyksen vuoksi. Vuorotyö vaikuttaa myös fyysiseen terveyteen. Sosiaaliseen hyvinvointiin työajat vaikuttavat siten, että työaikojen epäsäännöllisyys vaikeuttavat yhteisen ajan suunnittelua lähimmäisten

kanssa, erityisesti, jos työajat ovat tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin. Työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin. (Työterveyslaitos 2011a.)

Työterveyshuollon näkökulmasta tehokasta terveyshaittojen ehkäisyä olisi pyrkiä vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun työpaikoilla. Vuorojärjestelmät sovitaan yleensä työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijä ei välttämättä kykene ennakoimaan uuden vuorojärjestelmän vaikutusta terveydentilaan. Lisäansiot ja lisävapaat saattavat saada työntekijän aliarvioimaan sairastumisen riskiä. Työvuorosuunnittelussa olisi hyvä ottaa huomioon työterveyshuollon ammattilaisten näkökulma, sillä heillä on tietoa ihmisen biologisista rajoista, unen merkityksestä ja jaksamisesta eri vuorokaudenaikoina. (Hublin & Härmä 2010, 134.)

## 3 JATKUVA YÖTYÖ

### 3.1 Yötyön määritelmä

Jatkuvalla yötyöllä tarkoitetaan hoitoalalla käytössä ollutta vuorojärjestelmää, jossa tehdään seitsemän yötä ja ollaan kuusi päivää vapaalla (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9). Tällainen vuorojärjestelmä ei ole enää käytössä monissa sairaaloissa. Tässä työssä jatkuvalla yötyöllä tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa suurin osa työvuoroista on yövuoroja ja ilta- ja aamuvuorot poikkeuksia.

Työaikalaki (1996, 26§) määrittelee yötyöksi työn, joka sijoittuu klo 23–06 välille vähintään kolmen tunnin ajan. Työterveyshuollon näkökulmasta yötyöntekijä on henkilö, jonka työajasta yövuoroja on vähintään 20 %. Vuodessa on keskimäärin 210 työpäivää, tällöin yövuoroja olisi noin 40. Tällöin työntekijä on erityistä sairastamisen varaa sisältävässä työssä, jolloin työterveyshuollon lakisääteisiä terveystarkastuksia on useammin. (Laine 2007, 385.)

Säännöllinen työaika kunnallisen työehtosopimuksen mukaisesti hoitajilla on enintään yhdeksän tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on enintään 38 tuntia ja 15 minuuttia enintään kuuden viikon jaksoissa. Tasoittamisjärjestelmässä noudatetaan myös vuorokautisia sekä viikoittaisia lisä- ja ylityörajoja. Säännöllinen työaika ei saa olla kolmen viikon ajalla yli 128:aa tuntia, eikä kahden viikon ajanjaksona yli 88:aa tuntia. (Työaikalaki, 6§, 9§; Kuntatyönantajat 2012.)

### 3.2 Yötyön yhteys työhyvinvointiin

Ihmisen fysiologian kannalta yöllä työskentely ja päivällä nukkuminen on epäluonnollista. Yötyö aiheuttaa terveysongelmia kuten unihäiriöitä ja riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin. (Lahti 2008, 26 & Hakola ym. 2007, 7.) Epäsäännöllisiä työaikoja tekevillä, varsinkin yötyötä tekevillä on todettu enemmän stressiä, hermostuneisuutta sekä kroonista väsymystä kuin päivätyöntekijöillä. Edellä mainitut haittavaikutukset

voivat vaikeuttaa työntekijän sosiaalista elämää. (Työterveyslaitos 2011a.) Toisaalta vakituista yötyötä tekevien työrytmi on säännöllinen ja useamman valvotun yön aikana ihmisen kehossa tapahtuu fysiologista sopeutumista yöaikaan (Hakola ym. 2010, 8–9). Pieni joukko hoitajista arvostaa jatkuvaa yötyötä, vaikka nukkuminen sekä työaikatytyväisyys ovat huonommalla pohjalla kuin kolmivuorotyötä tekevillä. Jatkovaa yötyötä tekevillä työmotivaatio, tyytyväisyys palkkaan sekä työn ja muun elämään yhteensovittamiseen ovat paremmat verrattuna kolmivuorotyötä tekeviin. Omaa valintaa jatkuvan yötyön tekemisen suhteen pidetään tärkeämpänä kuin mahdollisia terveyshaittoja. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 34–35.)

### 3.2.1 Yötyön yhteys fyysiseen terveyteen

Ihmisen uni-valverytmiin vaikuttaa nyky-yhteiskunnassa poikkeavat työajat myöhään iltaisin ja öisin, joka johtaa yhteiskuntaamme yhä lähemmäs 24 tunnin yhteiskuntaa. Ihminen tarvitsee unta yksilöllisesti kuudesta yhdeksään tuntia. Ihmisen uni-valvetilaan vaikuttavat ensisijaisesti valo-pimeärytmi sekä työajat. (Härmä 2000, 14.) Uni-valverytmi voi häiriintyä yötyössä. Uni-valverytmin häiriön aiheuttama univaje aiheuttaa ongelmia muistissa ja mielialassa (Lahti 2008, 25).

Ihmisen vuorokausirytmää säätelee käpylisäke, joka on osallisena myös solunjakautumiseen ja hormonitasapainoon. Ihmisen uni-valverytmin säätely tapahtuu yleensä ulkoisesti auringonvalon mukaan. Silmistä lähtee viesti käpylisäkkeeseen auringonvalosta ja käpylisäke erittää melatoniinia valon määrän mukaan. Jos auringonvaloa ei ole, alkaa keho säädellä vuorokausirytmää sisäisesti. Vuorokausirytmän häiriintymisen merkittävin tekijä on vuorotyö: 24 % suomalaisista tekee vuorotyötä. (Lahti 2008, 21–22.)

Vuoro- ja yötyön tiedetään nykyään aiheuttavan työtaturmia, onnettomuuksia, sydän- ja verenkiertoelinten sairauksia, rintasyöpää, lisääntymisterveyden häiriöitä ja ruoansulatuselimistön ongelmia. Noin viidesosa ihmisistä ei sopeudu ollenkaan vuorotyöhön. Yksi tärkeistä syistä on yötyön aiheuttama uneliaisuus. (Hakola ym. 2007, 32–33.)

Yötyö vaikuttaa verenpaineen nousuun, se lisää myös rytmihäiriöherkkyyttä sekä kammioperäisiä lisälyöntejä. Yötyöntekijä joutuu usein syömään aikoina, jolloin suoliston

toiminta on hitaampaa. Yötyötä tekevillä naisilla on usein enemmän keskenmenoja kuin päivätyötä tekevillä. Lapset ovat myös alipainoisia ja etuaikaisia. (Hakola ym. 2007, 34–36; Härmä 2000, 34–35.)

Vuorotyössä suurin ongelma on elimistölle säännöllisen vuorokausirytmien häiriintyminen. Öiseen aikaan ihminen on tavallista väsyneempi. Elimistön lämpötila, hormonit, psyykinen sekä fyysinen suorituskyky ovat aamuyöllä 01-05 aikoihin hitaimmillaan. (Härmä 2000, 16.)

Amerikkalaisen tapaus- verrokkitutkimuksen mukaan rintasyövän riski on 60 % suurempi yötyötä tekevillä vuorotyöläisillä kuin päivätyöläisillä. (Hakola ym. 2007, 36.) Jatkuvalla yötyöllä on havaittu yhteys lisääntyneeseen riskiin sairastua Non - Hodgkinin lymfoomaan. Riski oli suurempi miehillä kuin naisilla ja riippuvainen myös tehdyn yötyön määrästä. Jatkuva yötyö voi olla yhteydessä myös malignien syöpien kehittymiseen melatoniinin tuotannon ja solunjakautumisen häiriintymisen kautta. Jatkovaa yötyötä tekevän henkilön melatoniinin tuotanto on vähäisempää johtuen yöllä valvomisesta. Melatoniinilla on kehossa antioksidanttinen vaikutus, joka voi estää malignien syöpien kehittymistä. (Lahti 2008, 47.)

### 3.2.2 Jatkuvan yötyön yhteys sosiaaliseen ja psyykkiseen hyvinvointiin

Jatkuva yötyö voi olla parempi ratkaisu työn ja vapaa-ajan kannalta, sillä se on kolmi-vuorotyöhön verrattuna säännöllisempää. (Härmä 2000, 31). Harrastuksien ja muun sosiaalisen elämän kannalta yötyö voi olla parempi ratkaisu kuin iltatyö, sillä harrastukset ja muu vapaa-ajan toiminta painottuu useimmiten iltaan. Varsinkin perheellisille työntekijöille useat peräkkäiset iltavuorot voivat aiheuttaa perherooleista vieraantumista. (Hakola ym. 2007, 41.)

Jatkovaa yötyötä tekevän henkilön yhteinen aika kollegoiden kanssa jää lyhyeksi. Tällöin tiedonkulku muiden kollegoiden kanssa voi vaikeutua, vaikka yöhoitajan rooli viestivälittäjänä potilaista aamuvuorolle on tärkeä. Lisäksi jatkovaa yötyötä tekevän sosiaalinen tuki voi jäädä puutteelliseksi vähäisen yhteisen ajan vuoksi. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 34.)

Sosiaalinen tuki näyttää olevan keskeinen tekijä työuupumuksen ehkäisyssä. Työntekijän kokemus tuen saannista on yhteydessä vähentyneeseen stressiin ja työuupumukseen. Tuki voi olla lähtöisin esimieheltä tai työkavereilta. Esimiehen tuki on osoittautunut tutkimuksissa tärkeäksi. Työntekijöillä, jotka kokivat voivansa puhua esimiehille työstä ja henkilökohtaisista asioista, on havaittu vähemmän työstressiä. (Devereux ym. 2008; Pietikäinen 2009, 35.)

Jatkuvaa yötyötä tekevä hoitohenkilökunta ei yleensä ole osastonhoitajan kanssa samaan aikaan töissä. Tämä voi aiheuttaa haasteita luottamuksellisen suhteen muodostumiselle esimiehen ja alaisen välillä, sillä kontakti esimiehen ja jatkuvaa yötyötä tekevän hoitajan välillä voi jäädä lyhyeksi. Jos alaisen ja esimiehen suhde on yleensä etäinen, ei alainen osaa odottaa tukea esimieheltä vaan saattaa kokea esimieheltään saadun tuen epäilyksiä herättäväksi (Hänninen 2004, 26).

### 3.3 Ikääntyminen ja yötyö

Ikääntyminen vaikuttaa työntekijän jaksamiseen jatkuvassa yötyössä. Nuoremmat sopeutuvat yötyöhön paremmin kuin vanhemmat ihmiset. Nuoret kykenevät muuttamaan vuorokausirytmiaan helpommin yötyörytmiin. Yksilölliset erot korostuvat iän myötä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 33.) Toisaalta tutkimuksen mukaan naiset ja nuoret henkilöt näyttävät reagoivan herkemmin unirytmien jyrkkiin muutoksiin (Lahti 2008, 45).

Ihmiset voidaan lajitella aamuihmisiin ja iltaihmisiin. Aamuihmiset heräävät aikaisemmin ja menevät aiemmin nukkumaan kuin iltaihmiset. Kun ikää tulee lisää, vuorokausirytmii aikaistuu ja ihminen muuttuu enemmän aamutyypiseksi. Vuorokausirytmii on yhteydessä hormonien sekä lämpötilojen vaihteluun, joten myös nämä toiminnot aikaistuvat. (Hakola ym. 2007, 44.)

Ikääntyneet työntekijät eivät pääse yhtä nopeasti muuttamaan rytmiaan kuin nuoret työntekijät. Ikääntyneillä työntekijöillä on myös nuoria enemmän unen häiriintymistä yövuorojen loputtua. (Hakola ym. 2007, 45; Härmä 2000, 37.)



### 3.4 Sopeutuminen yövuoroon

Yötyö on yhteydessä erilaisiin terveyshaittoihin, joita tulisi mahdollisuuksien mukaan minimoida. Tutkimuksissa ei ole tultu johtopäätökseen siitä, olisiko jatkuva yötyö vai kolmivuorotyö suositeltavampaa terveyden kannalta. Jatkuvaa yötyötä puoltava tekijä voisi olla ihmisen fysiologisen vuorokausirytmien mukautuminen säännölliseen yövuoroon. (Härmä 2000, 64–65.)

Yötyöntekijän vireystilaan vaikuttavia tekijöitä ovat unen laatu ja määrä unijakson ajalta, sekä työntekijän työtehtävät. Vireystilaan vaikuttavat myös työntekijän elintavat, sosiaaliset ja psyykkiset tekijät sekä yksilölliset tekijät. Jos henkilö on väärässä vuorokausirytmien vaiheessa töissä, lisääntyy työvuoron aikana koettu uneliaisuus. Esimerkiksi jatkuvaa yötyötä tekevällä tavallinen päivärytmi on yö, joten aamuvuoroissa olotila voi olla hyvin väsynyt. (Hakola ym. 2007, 27.)

Pitkät työvuorot kuten yövuorot vähentävät usein unen määrää. Jos työntekijällä on jatkuva univaje, voidaan tätä tilaa kutsua jo unen oireyhtymäksi eli unihäiriöksi. Vuorotyössä pitkillä työvuoroilla tarkoitetaan siis noin 12 tunnin vuoroja tai enemmän. Yötyöntekijöille suositellaan nokosia ennen yötyövuoron alkua, sillä sen on todettu vähentävän uneliaisuutta työvuorossa huomattavasti. (Hakola ym. 2007, 27–28.)

Jatkuva yötyö tapahtuu eritahtisesti perheen ja sosiaalisen elämän kanssa. Jos vuorotyö on epäsäännöllistä ja työvuorolistat tiedossa vain kolme viikkoa eteenpäin, on tällöin työntekijän vaikeaa yhdistää perhe- ja sosiaalista elämää työn kanssa. Vuorolistat tulisi suunnitella pidemmäksi aikaa, jolloin vapaa-ajan suunnittelu helpottuisi. (Hakola ym. 2007, 40.) Vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa on todettu tärkeäksi. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 35).

#### 4 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ

Haastattelut tehtiin eräässä eteläsuomalaisessa sairaalassa. Opinnäytetyön teon ja haastattelujen aikaan sairaalan päivystys ja osa vuodeosastoista oli siirretty toiseen sairaalaan. Sairaalassa oli viisi vuodeosastoa, joilla haastattelut toteutettiin. Vuodeosastoilla oli 21–27 potilaspaikkaa. Potilaat tulevat hoitoon osastoille pääasiassa päivystyspoliklinikan kautta tai erikoissairaanhoidosta jatkohoitoon. (Helsingin kaupunki 2012).

Remontti vaikutti tämän eteläsuomalaisen sairaalan toimintaan haastattelujen teon aikaan. Yövuorojen toimintaan remontti vaikutti siten, että yöaikaan lääkäri päivysti useita sairaaloita ja saattoi olla fyysisesti kaukana. Ennen remonttia lääkäri oli sairaalaan päivystyksessä viereisessä talossa. Lisäksi elvytystilanteita varten oli elvytysryhmä. Hoitaja-apua yöaikaan oli saatavilla päivystyksestä enemmän ennen remonttia.

Remontin aikana lisäapua yövuoron aikana saatiin muilta osastoilta ja vartijalta. Osastoja oli viisi ja yöaikaan sairaalassa valvoi kymmenen hoitajaa. Hoitajilla on käytössään henkilökohtainen hälytysjärjestelmä. Hälytyspainike on hoitajan mukana ja sitä painamalla lähtee hälytys muille osastoille. Yöaikaan yhdelle osastolle voi tulla tarvittaessa neljä hoitajaa lisäavuksi. Yhden hoitajan on oltava aina läsnä osastolla.

Valintakriteerinä toimi työaikamalli: haastateltavat tekivät jatkuvaa yötyötä. Sairaalan osastonhoitajat valitsivat näiden kriteerien perusteella osastoiltaan sopivat hoitajat. Haastateltavien iällä, etnisellä taustalla, uskonnolla tai sukupuolella ei ollut väliä valinnan kannalta. Lähetimme yhdeksälle hoitajalle sähköpostia, jossa oli mukana saatekirje (LIITE 1) ja teemahaastattelun runko (LIITE 2). Kuusi hoitajaa antoi suostumuksensa haastatteluun. Saatekirjeestä kävi ilmi tutkimuksen tarkoitus ja osallistumisen vapaaehtoisuus. Haastattelut tehtiin osastoilla erillisessä huoneessa kahden kesken. Yhdessä haastattelussa haastateltiin kahta hoitajaa yhtä aikaa. Haastatteluihin osallistuneet hoitajat olivat koulutukseltaan sairaanhoitajia tai lähihoitajia. Haastateltavien ikäjakauma sijoittui välille 55–65 ja 30–40.

Haastatteluja tehtäessä sairaalassa oli siirrytty pois vanhasta jatkuvan yötyön mallista, jossa tehtiin seitsemän yötä ja oltiin seitsemän päivää vapaalla. Yövuoroja saa tehdä

enintään viisi peräkkäin. Tämän sairaalan osastoilla yövuorossa on kaksi hoitajaa, joista toinen on sairaanhoitaja ja toinen perus- tai lähihoitaja.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää jatkuvaa yötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työajan yhteydestä työhyvinvointiin. Tutkimuksemme tavoitteena oli saada esiin työntekijän näkökulma jatkuvan yötyön yhteydestä työhyvinvointiin ja siten löytää uutta näkökulmaa työhyvinvointiin. Tutkimuskysymykset olivat:

Kysymys 1: Miten jatkuva yötyö on yhteydessä työhyvinvointiin?

Kysymys 2: Mitä työhyvinvointia ehkäiseviä ja edistäviä tekijöitä jatkuvalla yötyöllä on?

Jatkuva yötyö on vapaaehtoista, joten pohdimme, voisiko jatkuvaa yötyötä tekevän hoitohenkilökunnan kokemuksista löytää työhyvinvointia edistäviä piirteitä. Lisäksi kolmi-vuorotyöstä puhutaan epäsäännöllisenä, mutta jatkuva yötyö on säännöllistä siinä mielessä, että vuorot ovat samoja. Tutkimuksen tuloksista voisimme löytää myös työhyvinvointia ehkäiseviä tekijöitä, joita voisi kehittää.

### 5.2 Tutkimusote

Kokemuksen tavoittamisen vuoksi tutkimusote on laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 161). Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena saada esiin tutkittavien näkemys tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Aaltola & Valli 2007, 68).

Laadullisessa tutkimuksessa voi löytää uusia näkökulmia, ei ainoastaan todistaa aiemmin oletettuja käsityksiä. Aineistoa analysoidessa ei tarvitse kumota tai todentaa teorias-  
ta noussutta hypoteesia. (Aaltola & Valli 2007, 161–162.) Haastateltavien oma kokemus sellaisenaan on arvokas tulos.

### 5.3 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään aineistonkeruumenetelminä haastattelua, havainnointia, kyselyä, sekä dokumentteihin perustuvaa tietoa. Näitä eri aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää joko yksittäin tai yhdisteltynä muiden kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–74.) Käytimme työssämme aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Lomakehaastattelusta, teemahaastattelusta, sekä syvähaastattelusta valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun. Haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija kysyy haastateltavalta kysymyksensä suullisesti

Haastattelimme kuutta jatkuvaa yötyötä tekevää hoitohenkilökunnan jäsentä. Haastateltavista kolme olivat sairaanhoitajia ja kolme lähihoitajaa. Haastattelut tehtiin eteläsuomalaisessa sairaalassa haastateltavien työpaikoilla. Haastattelimme tutkittavia kahden kesken erillisessä huoneessa rauhan ja yksityisyyden varmistamiseksi. Kahta haastateltavistamme haastattelimme samanaikaisesti heidän toiveidensa mukaisesti. Haastateltavat tulivat ennen työvuoron alkua paikalle ja aikaa varattiin haastatteluun tunti. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

Haastateltavat valikoituivat työaikamuodon perusteella. Haastateltavat tekevät jatkuvaa yötyötä. Yksi haastateltavista teki kuuden viikon aikana yhden viikon iltaja-päivävuoroa. Muut tekivät työsopimuksensa mukaisesti vuoden aikana yhteensä kuusi viikkoa iltaja-päivävuoroa. Kaikkien haastateltavien osastoilla tehtiin työtä kaksin yövuoroissa.

Olimme yhteydessä sairaalan viiteen osastonhoitajaan, joilta saimme haastatteluun sopivien henkilöiden yhteystiedot. Henkilöille lähetettiin sähköpostilla saatekirje (LIITE 1). Haastatteluun halukkaiden kanssa sovittiin aika puhelimitse.

Valitsimme teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmäksi. Teemahaastattelu sopi aiheeseemme, sillä sen joustavuus mahdollistaa tutkittavien kokemusten tavoittamisen, lisäkysymysten teon ja tarkentamisen. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jolloin haastattelussa tiedetään etukäteen aihepiirit eli teema-alueet, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä (Hirsjärvi & Hurme 2004, 35).

Teemahaastattelussa valitaan tietyt teemat ja teemoja tarkentavat kysymykset, joiden avulla haastattelut tehdään. Teemahaastatteluissa korostetaan haastateltavien tulkintoja

kysymyksiin liittyvissä asioissa, sekä haastateltavien antamaa merkitystä siitä, millä tavalla merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Hirsjärvi & Hurme 2004, 48.) Teemahaastattelun ideana on löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tiedossa olevaan ilmiöön (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

Teema-alueet haastattelussamme muodostuivat perehdyttyämme teoriaan ja tutkimustietoon tutkimuksemme keskeisistä käsitteistä. Väljien teema-alueiden alle suunnittelimme kysymyksiä apuvälineeksi haastatteluun (LIITE 2). Teema-alueiksi valikoituivat uni-valverytmi, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, työajan yhteys sosiaalisiin kontakteihin työyhteisössä, työajan yhteys hoitohenkilökunnan ja esimiehen suhteeseen sekä potilas- ja omaiskontaktit yötyössä.

Teema-alueita muodostaessamme ja haastatteluita tehdessämme pidimme mielessä laadullisen tutkimuksen tavoitteen ihmisen kokemuksen tavoittamisesta. Teimme tarpeen mukaan konkretisoivia lisäkysymyksiä haastattelutilanteessa sekä jätimme haastattelun loppuun aikaa haastateltaville kertoa, mitä aiheesta tulee mieleen. Varmistaaksemme hyvän aineiston saannin haastattelutilanteissa testasimme haastattelukysymyksiä jatkuvaa yötyötä tekevällä hoitajalla sekä toimittajaystävällä. Näistä tilanteista saatu palaute ja kokemus olivat avuksi varsinaisen aineiston keruussa.

#### 5.4 Aineiston analyysi

Käytimme haastatteluista saamamme aineiston analyysiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysiä käytetään perusanalyysimenetelmänä kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Aineistolähtöisessä analyysissä on tarkoituksena luoda teoreettinen kokonaisuus tutkittavasta aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 95). Sisällön analyysin voi tehdä teoria- tai aineistolähtöisesti.

Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä kuvataan kolmivaiheisena prosessina. Vaiheet ovat 1) redusointi eli pelkistäminen 2) klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden muodostaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä valitaan analyysiyksikkö, joka voi olla sanayhdistelmä, sana, lausuma tai ajatuskokonaisuus (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5). Valitsimme analyysiyksiköksi

ajatuskokonaisuuden. Ajatuskokonaisuuden käyttäminen analyysiyksikkönä on haasteellista ryhmittelyvaiheessa, sillä se voi kuulua useampaan kategoriaan (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5). Ajatuskokonaisuuden käyttämisen havaitsimme hyväksi siinä mielessä, että analysointiprosessin aikana alkuperäisen ilmauksen asiayhteys pysyi mielessä. Kategoriointia jouduttiin harkitsemaan uudelleen analysointiprosessin aikana useasti, koska ajatuskokonaisuudet olisivat sopineet useamman otsikon alle. Kategorioita muodostettaessa voikin käyttää omaa tulkintaa (Kyngäs & Vanhanen 1999, 6).

Haastattelujen auki kirjoittamisen ja analyysiyksikön valinnan jälkeen luimme aineiston huolellisesti läpi. Valitsimme aineistosta tutkimuskysymyksiä kuvaavia ja niihin liittyviä ajatuskokonaisuuksia. Alleviivasimme ajatuskokonaisuudet ja kirjasimme ne taulukkoon (LIITE 3). Ajatuskokonaisuuksista eli alkuperäisilmauksista muodostimme sitä kuvaavan pelkistetyn ilmauksen. Pelkistetyt ilmaukset teimme muodostamalla sanapareja. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä voi valita, miten pelkistetyt ilmaukset muodostetaan.

Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin taulukkoon ja niistä muodostettiin alaluokat. Ryhmittelyn tarkoituksena on löytää aineistosta yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia (Kyngäs & Vanhanen 1999, 6). Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä abstrahoinnilla tarkoitetaan vaihetta, jossa muodostetaan teoreettisia käsitteitä aineistosta. Teoreettisten käsitteiden muodostamisvaiheessa tehdään myös johtopäätöksiä aineistosta. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä alaluokista muodostetaan pääluokat ja pääluokista koko aineistoa kuvaavat käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112–113.)

## 6 TULOKSET

Tutkimustulokset antavat vastaukset tutkimuskysymyksiin, joita olivat: miten jatkuva yötyö on yhteydessä työhyvinvointiin sekä mitä työhyvinvointia edistäviä ja ehkäiseviä piirteitä jatkuvassa yötyössä on. Tutkimuskysymyksiä käytettiin rakenteena teemahaastatteluille. Jatkuvan yötyön yhteys yötyöntekijän työhyvinvointiin jakautuu haastattelujen perusteella työvuorosuunnitteluun, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, hoitosuhteisiin, turvallisuuteen, fyysiseen hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen, oman työn arvostukseen, suhteeseen esimieheen sekä ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Näkökulma työhyvinvointiin ja edellä kuvattuihin alaluokkiin oli yövuoro ja yövuoron erityispiirteet.

### 6.1 Työvuorosuunnittelu

Haastateltavien työvuorot oli järjestetty eri tavoin ja mielipiteet uudesta työaikamallista jakautuivat paljon. Osa haastateltavista olisi halunnut vielä jatkaa vanhalla työaikamallilla, mutta osa oli todennut ajan myötä seitsemän yön rupeaman olleen turhan raskas.

*Mä laitoin siinäkin vastaan, et piti lopettaa se seitsemän yötä ja seitsemän vapaata. Mut mä en välttämättä enää siihen haluaisi mennä takaisin, et ei niitä ehkä oo turhaan tutkittu niitä asioita, et ehkä viisi ei oo liian pitkä rupeama ihmiselle, et se jaksaa tehdä sen ok.*

*Paljon vapaata ei nyt oo enää, kun nykyään on se viisi yötä ja viisi vapaata, niin oon paljon useammin nykyään töissä. Ja sit kun mulla on se kolme vapaata, niin mun ei kannata rytmittää itseäni päivään kunnolla, koska rytmi on ihan sekaisin, enkä pysty tai jaksa tällöin tapaamaan ketään, et oon vaan kotona silloin.*

*Tämä uusi työrytmi on vienyt ihan sekaisin koko elämän, et eihän tämmöistä voi niinku jatkaa.*

*Kyl kolme yötä on minimi, ku se eka on kitumista, et jos ei saa nukkua förskottiin nii sitte se yks yö, ei siinä oo mitään järkeä, eikä kakskaan yötä. Et kolmesta viiteen on sillai mulle paras. Et tää viisi yötä on mulle makeimmillaan niitten vapaitten suhteen.*



Muutos seitsemän yön ja seitsemän vapaan työaikamallista on vaikuttanut haastateltaviin myös siten, että vapaapäivät ja niiden pituudet eivät enää olleet ennakoitavissa. Haastateltavat olivat eri osastoilta, joten käytännöt jatkuvaa yötyötä tekevien työaikallemalleissa olivat erilaisia. Eroa haastateltavien välillä oli myös mahdollisuudessa vaikuttaa omiin työvuoroihin. Tyytyväisiä haastateltavat olivat työaikamallin muutoksen jälkeen, kun saivat itse vaikuttaa työvuoroihinsa.

*Silloin kun oli seitsemän yötä ja seitsemän vapaata, olin paljon pirteämpi ja pystyin harrastamaan, et nyt jouduin jättämään kaikki harrastuksetkin työn takia, ku en tiedä milloin tulee yöt. Yhteen listaan tulee yksi ilta tai aamu.*

*Mulle on ollut onni, että on ollut niin hyvä esimies, et oon saanut suunnitella itse.*

Tärkeänä jaksamiseen liittyvänä tekijänä pidettiin työvuorojen suunnittelua siten, että vapaat olisivat pidempiä kerrallaan.

*Yötyön rasitus on kuitenkin suuri ihmiselle, et se vaatii tarpeeksi pitkän palautumisajan. Yövuorossa pitää olla tarpeeksi pituutta, että niitä tunteja riittää riittävään vapaa-aikaan.*

*Mut jos saa valvoa vaan kymmenen tuntia, niin tunteja jää pois viidessä yössä jo viisi tuntia ja näin saadaan taas lisää tunteja käyttöön. Ne työvuorojen pituudet pitäisi olla sellaisia, et saadaan ne kunnon vapaat. Sairaalassa on aina ollut pointtina se, et meillä on hyvät pitkät vapaat ja me ollaan pystytty keräämään pidempiä vapaita. Suuntaus on nyt se, on vaan kaksi vapaata kerrallaan.*

*Mielestäni toiveita kuunnellaan, mut saattaa mennä et toiveiden myötä menee rytmi niin sekasin et se tavallaan on jokin kosto.*

Haastateltavat kokivat jatkuvan yötyön itselleen sopivana, mutta korostivat yötyön sopivuuden olevan yksilöllistä. Haastateltavat esittivät huolensa siitä, että jatkossa siirryttäisiin työvuorojärjestelmään, jossa kaikki tekisivät kolmivuorotyötä.

*Mun mielestä on väärin, et ihmisiä työnnetään tiettyyn muottiin. Et jos ihminen haluaa päivävuoroja, annetaan niitä, jos ihminen haluaa iltoja, annetaan niitä, et se jos mikä lisää työhyvinvointia. Me ollaan jokainen oma*

*persoonamme, että olisi tärkeää että työnantaja kuuntelisi mikä kellekin sopii.*

*Mun mielestä on oikeasti tärkeätä, että jos ajatellaan ihmisiä, työntekijöitä, et ne saisi ite päättää, et kuka tekee yötä ja kuka ei. Kun aivan hirveetä vetää perässään jotain työkaveria ku se on ku vainaja, ku pitää kattoo kun se on istumassa ettei se ihan putoa. ihan oikeasti! Ku pää lyö tohon.. Ker-rankin sattu eräässä päivystyksessä, et yks kaveri löi lasipöytään päähän-sä nii kaheksan tikkiä ku luu paisto...*

Kolmivuorotyö koettiin yksimielisesti raskaimpana työaikamallina sen epämääräisyyden takia. Erityisesti iltavuorosta aamuvuoroon meno koettiin raskaana.

*Et ainoa se kauhistuksen kanahäkki on se illasta aamuun, sitä illalla jo stressaa et pitää päästä illalla jo nukahtaa ja että aamulla on ku vainaja.*

*Mulle aamutyö, mä oon ihan sosiaalinen haitta täällä. Mä oon äreä. Mä oon niin aamu-uninen.*

*Onhan mä nuorempana tehnyt kolmivuorotyötä, mut se oli ihan eri asia silloin. Ihminen muuttuu kun se vanhenee. Mä voisin tehdä aamuja putkeen ja öitä putkeen, se olisi paras.*

Haastateltavat kokivat jatkuvan yötyön olevan heille kolmivuorotyötä sopivampaa sen säännöllisyyden ja selkeyden takia. Työvuorojaksoilla tehdään työtä ja vapaajaksoilla keskityttiin muuhun elämään.

*Musta tuntuu, että kun mulla on pidempiä jaksoja, et sit kun mä oon vapaalla mä pystyn paremmin keskittyy. Että jos sulla on vaan kaksi vapaata, niin sehän menee niissä kodinhoitohommissa. Mun on aina pitänyt antaa itsestäni niin paljon niin moneen suuntaan.*

## 6.2 Hoitosuhteet

Haastateltavat kokivat tärkeänä hyvän hoitosuhteen muodostamisen potilaan kanssa.

Potilaat saattavat kysellä kuka tulee yövuoroon ja jäädä odottamaan tuttua yökköä. Joihinkin potilaisiin ei muodostunut kovin syvälistä hoitosuhdetta, koska nämä nukkuivat

hyvin yönsä. Potilaisiin, jotka jostain syystä valvoivat, muodostui mahdollisesti syvämpi hoitosuhde.

*Ne potilaat, jotka on olleet pitkään osastolla, kysyy kuka tulee yöhön ja ne odottaa sua osastolla. Ne kokee sen turvalliseksi, et yöhön tulee sama ihminen.*

*Monet voi ajatella sen, et jos tekee vain yötyötä, niin ne ei saa kontaktia potilaisiin. Kyllä saa potilaisiin kontaktin, mut se et ne omaiskontaktit jää sitten hirveän usein tähän surullisempaan päähän. Yleensä silloin on tapahtunut jotain, kun sä soitat omaisille.*

*Kun sä kauan teet yötyötä ja tykkäät siitä ja mä tykkään, niin sä opit havainnoimaan niitä ihmisiä ja kuulemaan ja näkemään niitä ihmisiä ihan eri lailla... Kun se potilas on ihan erilainen päivällä kuin yöllä. Kun sä jäät siihen sängyn viereen vähäksi aikaa miettimään et miksi se valvoo, ja kysyt siitä jotain niin sieltä voi tulla vaikka mitä.*

Haastateltavat kertoivat, että potilas voi olla hyvin erilainen yöllä kuin päivällä.

*Arvostellaan et sä lääkitset liikaa, et olihan se potilas ihan rauhallinen, no saattaahan se olla rauhallinen seittemään asti ja sit alkaa piuaamaan ja jos mä yheksältä tuun töihin ja annan sille temestaa per os, nii eihän se ennää mihinkään auta, mut sit ku mä juntaan sille lihakseen joskus puolen yön jälkeen lopulta loratsepaamia, nii sehän on aamulla väsy. Niin et se pitäis järkevästi antaa sitä lääkettä pikkuhiljaa, ajoissa. Et sitä mä en oo saanu neuvoteltua.*

*Me käytiin tällaisessa kivunhoitokoulutuksessa, koska usein yöllä se ihmisen kipu tulee paljon enemmän esiin kuin päivällä. Päivällä on kaikkea ääntä ja muuta, niin ei se potilaiden kipu tuu samalla esiin.*

*Potilaiden hoitosuhde, sil on ero niinku yöllä ja päivällä. Sen näkee yöllä, et ne on niinku aivan eri persoonia monta kertaa.*

*Ei vaan oo käsitystä siitä, mitä se yötyö oikeasti on, et mitä niiden potilaiden kanssa oikeasti tehdään. Sen takia pitäisi nää ihmiset ohjata tekemään yövuoroja, että ne ymmärtäis mitä yöllä niikö tapahtuu.*

*Jotenkin se tuntuu joskus, et uskooks noi ihmiset ihan oikeesti et ne (potilaat) on ihan mahdottomia välillä yöllä.*

Haastateltavat korostivat, että yöllä on rauhallinen tunnelma. Mahdollisesta kiireestä huolimatta haastateltavat kuvailivat, että pysähtyivät rauhassa valvovien potilaiden kohdalle kuulostelevaan. Mahdollisuus antaa henkistä tukea potilaalle koettiin palkitsevana. Potilaan kuulostelu nähtiin tärkeänä myös tulevan yön ennakkoinnin kannalta. Näissä asioissa haastateltavat olivat yksimielisiä.

*Yössä kun on aikaa, sä pystyt paremmin ymmärtämään miksi potilas valvoo, miksi on huono mieli. Kun päivällä jos se potilas alkaa juttelee niin ”anteeks, nyt mun pitää mennä auttamaan” niin sit se potilas ajattelee, et en mä viitsi vaivata. Mä tykkään jutella ja antaa henkistä tukea potilaille.*

*Potilaat saattaa herkemmin jutella meille, koska me ollaan vaan sitä ihmistä varten ja täällä ei soi kellot ja kukaan ei möykkää käytävällä.*

*Ihminenhän vaistoa, jos toisella on kauhea kiire, et se mennä touhottaa, kun mehän yritetään toimia hirveän rauhallisesti yöllä, niin paljon kuin voidaan, että aika harvoin me nyt juostaan täällä.*

*Yhdeksänkymppiset ketkä äitiä itkee, nii siinä on sitä oikeaa ku käyttää sitä psykiatrista rinnalla kulkua, et sitä voi käyttää kun on aikaa. Muissa vuoroissa ei oo koskaan aikaa.*

Haastateltavat kokivat hyvinvointia edistävänä yövuoroissa tehtävän kiinteän parityön sekä potilasta että hoitajaa kohtaan.

*Mä oon vannoutunut parityön kannattaja. Se on inhimillistä potilasta kohtaan ja se on inhimillistä hoitajaa kohtaan. Siinä on myös näkökulma, et kyllä sä pystyt yksin hoitamaan potilasta tuonne sänkyyn, mutta mikä on se hoidon laatu?*

### 6.3 Turvallisuus

Haastateltavien osastoilla oli 21–25 potilaspaikkaa ja yöaikaan kaksi hoitajaa, joista toinen on sairaanhoitaja. Sairaalan yhteydessä ei ollut haastattelujen teon aikaan päivystystä remontin vuoksi. Sairaala käsitti remontin ajan viisi osastoa, joilla valvoo yöaikaan yhteensä kymmenen yöhoitajaa. Lääkäreitä ei ole yöaikaan sairaalassa, käytössä on päivystävä lääkäri, joka päivystää myös muita sairaaloita. Sairaalassa on vartija päivystämässä osastoja. Haastateltavien mielestä yötyö on muita vuoroja vastuullisempaa, koska

lääkäri oli hankalasti tavoitettavissa ja potilaita on paljon hoitajiin nähden. Sairaalassa on kokonaisuudessaan vain vähän ihmisiä yöllä esimerkiksi elvytystilannetta ajatellen.

Haastateltavien mukaan päätöksiä pitää osata tehdä, ennakoida tulevaa yötä ja osata hoitaa potilasta mahdollisimman pitkälle potilasturvallisuuden takaamiseksi jatkuvassa yötyössä. Lääkärin saaminen paikalle kestää, jos tulee akuutti tilanne. Toisaalta yöllä tehtävä kiinteä parityö koettiin turvalliseksi niin potilaan kuin hoitajan kannalta.

*Valitettavasti tää lääkärisysteemi on tosi huono. Kaikki ei edes ymmärrä suomea eikä ne sit ikinä tule paikalle. Et mieluummin yritetään pärjätä itse ja odottaa aamuun ja sitä osastonlääkäreitä. Naapuriosastoilta kysytään myös neuvoa.*

*Sun pitää aika paljon niinku ite enemmän miettiä ja pohtia yksinäs siel omassa mielessäs, et mikä on niinku oikee ratkaisu tähän tilanteeseen, kun kollegan apu ei oo saatavalla, päivystävä lääkäri on puhelimen päässä. Kestää aikaa ennen kuin hän tulee paikalle, jos on akuutti tilanne. Esim. elvytystilanne, kutsutaan toisilta osastoilta apua. Kaksin ei siinä tilanteessa pärjää. Yötyö muodostuu tällöin hyvin vastuulliseksi kun yö on sellaista hiljaista aikaa.*

*Pitää pimeässäkin osata katsoa, et jollain on hätä ja jos sulla ei oo sellaista taitoa nähdä, pitää luottaa työkaveriin, jonka kanssa teet töitä.*

Haastateltavista sairaanhoitajat kokivat ajoittain olevansa vastuussa yksin ja olisivat kaivanneet toisen sairaanhoitajan tukea.

*Yötyö on vastuullisempaa, yövuoro on niin pitkä ja tavallaan siinä on yksin. Vaikka siinä onkin lähihoitaja kaverina, niin siitä huolimatta siinä on yksin. Ja nyt varsinkin, kun ei oo päivystys enää täs vierel. Päivystävän lääkärin saa paikalle, et se on muutaman muun sairaalan kanssa yhteinen lääkäri.*

Yötä ennakoitiin tarkkailemalla osaston ilmapiiriä vuoroon tullessa. Tarkkuus potilaan havainnoinnissa koettiin tärkeäksi taidoksi turvallisuuden takaamiseksi.

*Käytävästä jo näkee, minkälainen päivä on ollut, onko levoton vai rauhallinen yö tulossa. Onko jalkoja laitojen yli tulossa?*

*Yössä on hirveästi itsenäistä päätöksentekoa, kun meitä on vaan kaksi täällä. Et pitää hyvin herkällä korvalla kuunnella potilaita ja olla nopea niissä päätöksissä.*

#### 6.4 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Haastateltavat kertoivat, että jatkuvaa yötyötä tekevän elämä on tietyllä tavalla kaksijakoista: työrupeamilla tehdään töitä ja nukutaan, mutta toisaalta vapaajaksoilla voi keskittyä vapaa-aikaan ja perhe-elämään täysipainoisemmin. Työrupeamilla ei juuri tavattu muita tai edes käyty kaupassa, vaan keskityttiin lepoon. Tämä koettiin yleisesti selkeäksi. Haastateltavat kokivat jatkuvan yötyön säännöllisyyden hyvänä asiana, sillä perhe-elämän vaatimusten ja vapaa-ajan yhteensovittaminen työelämän kanssa helpottui.

*Töissä ku mä oon, mä meen nukkumaan ennen yheksää. Käyn pesulla töitten jälkeen ja meen nukkumaan, et ennen yheksää oon ihan tillin tallin. Pari kertaa herään pissalle ja sit nukun taas. Sit iltapäivällä syöpäsen, et mä nukun vaan ja oon, et se on ihan sellasta villahousuosastoa. Mut eihän mun muuta tarvii, ku tarvii vaan pari kertaa koira päästää takapihalle. Mä varaan ruokahommat etukäteen.*

*Perheelle on toki kuormittavaa, kun olen poissa päivän kuvioista, mutta toisaalta vapaat on pidemmät. Perheen kannalta koen yötyön selkeämpänä, et kolmivuorotyössä kuluttaa kun sä joudut koko ajan vaihtamaan sitä rytmiä, sun kroppa ei tiedä yhtään mihin vuoroon sä menet. Yövuorossa on se hyvä, et sä oot joko töissä tai sä oot vapaalla. Kolmivuorotyö on raskaampaa.*

*Tutuista ja ystävistä suurin osa on normitöissä eikä siinä mitään, silloin vain katsotaan kalenteria että milloin natsaa. Tää yhteiskunta on tällainen et yleensä kaikki on kahdeksasta neljään töissä.*

Haastateltavat, joilla oli kouluikäisiä lapsia jatkuvaa yötyötä tehdessään, pitivät tärkeänä sitä, että yötyö on mahdollistanut läsnäolon lapsille päiväsaikaan. Perheelliset huomauttivat, että kolmivuorotyössä voi tulla pitkiä aikoja lapsia näkemättä, erityisesti iltavuorosta aamuun mentäessä.

*Ja sit se, et mun nuoremmalla lapsella on ollut sellaisia hahmotusongelmia ja oppimisvaikeutta, niin sen koulun aloittaminen oli hirveän vaikeaa, niin mä oon käynyt sen kanssa yhdeksän vuotta peruskoulua. Mä oon aina*

*ollut kotona, kun mun lapsi on tehnyt läksyt. Mä oon ollut yötoissa, niin se mahdollisti sen.*

*Mulla kävi hyvin, et sain tän yökön paikan. Mun nuorempi lapsi meni kouluun ekalle luokalle, että mulla on se hyvä et mä oon yleensä aamuisin 99% paikalla, mä oon aamuisin laittamassa niitä kouluun, ja mä oon paikalla kun ne tulee koulusta. Tosin mä nukun, mut ne tietää, et jos on hätä, mut saa herättää. Mut mä oon tavallaan siinä fyysisesti lähellä.*

## 6.5 Fyysinen hyvinvointi ja unirytmii

Haastateltavat kokivat jatkuvan yötyön fyysistä toimintakykyä ylläpitävänä, koska yövuorossa potilaat hoidetaan parityönä. Haastateltavien mukaan aamu- ja iltavuoroissa pyritään selviämään potilaiden kanssa yksin johtuen osaston kiireestä. Toisaalta haastateltavat huomauttivat, että isoimmat potilaat hoidetaan kaksin, kun päivävuoroissa on saatavilla kolmekin hoitajaa avuksi siirtoihin ja kaikki osaston potilaan hoidetaan kahden ihmisen voimin. Kokemus yötyön fyysisestä rankkuudesta vaihteli haastateltavien kesken.

*Yöllä kun tehdään parityötä, et se valvonta ei oo mulle raskasta. Päivällä sä teet yksin sitä työtä niin paljon niin se käy niin hirveästi mun selälle.*

*Yöllä tehdään parityötä. Paljonhan se riippuu, keitä on päivä- tai iltavuorossa töissä, niistä ihmisistä, kenen kanssa sä olet töissä. Mut päivävuorossa se parityö ei oo aina mahdollista joustavuuden kannalta. Iltavuorossa paljonkin tehdään (yhdessä), ainakin mä oon pyrkinyt ehdottamaan mun kaverille, että selkeästi jaetaan, et tehdään yhdessä. Mä oon vannoutunut parityön kannattaja.*

*Yövuoro on rankin fyysisesti, huomattavasti enemmän kuin muut vuorot, ensinnäkin et sä hoidat ne kaikki, koko osaston potilaat ja meitä on töissä vaan kaks.*

Haastateltavat kokivat, ettei jatkuva yötyö ollut aiheuttanut unihäiriöitä. Työrupeamilla saatiin nukuttua tarpeen mukaan. Haastateltavat pyrkivät pitämään kiinni unirytmistä työrupeamien jälkeen nukkumalla viimeisen yön jälkeen vähemmän päivällä ja menemällä illalla ajoissa nukkumaan. Haastateltavat kutsuivat viimeisen yön jälkeistä päivää ”kääntöpäiväksi”. Kääntöpäivä koettiin raskaana, mutta tarpeellisena unirytmien säilyt-

tämiseksi. Ongelmia rytmin kääntämisessä työrupeaman jälkeen tuli, jos vapaat jäivät liian lyhyeksi.

*Ei mulla oon mitään ongelmia, nukutaan sen verran ku nukuttaa, ihan kuin vapaa-ajallakin, välillä sitä nousee aiemmin.*

*Pyrin järjestämään valvonnan jälkeisen päivän niin, että olisi projekteja, yleensä lakanoiden vaihto, jotta pysyisin hereillä. Mä oon iltauninen ja menen ajoissa nukkumaan vapailla ja herään sitten kuuden seitsemän aikaan aamulla. Sit jos menee nukkumaan päivällä, ei nuku yöllä ja siitä se kierre lähtee.*

*Paljon vapaata ei nyt oo enää, kun nykyään on se viisi yötä ja viisi vapaata, niin oon paljon useammin nykyään töissä. Ja sit kun mulla on se kolme vapaata, niin mun ei kannata rytmittää itseäni päivään kunnolla, koska rytmi on ihan sekaisin.*

Haastateltavat korostivat kokemustaan siitä, että jatkuvan yötyön sopivuus fyysisesti ja unirytmien kannalta on yksilöllistä. Yötyön sopivuus koettiin myös riippuvaiseksi elämäntilanteesta.

*Yövuorot tuli mulle sen kautta ku tuli ikää lisää enkä saanu nukuttua, niin yötyö alkoi sopia minulle paremmin.*

## 6.6 Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Mielipiteet mahdollisuudesta kehittyä ammatillisesti jatkuvassa yötyössä jakautuivat haastateltavien välillä. Haastateltavat olivat eri osastoilta ja osastokohtaisia eroja oli mahdollisuudessa osallistua koulutuksiin. Yksi haastateltava koki kehittymismahdollisuudet vähäisiksi, mutta tämä johtui työn luonteesta sisätautisella vuodeosastolla. Toisaalta sama haastateltava koki, että jatkuva yötyö vaatii enemmän osaamista, jota haastateltava oli kerryttänyt työvuosien mittaan. Haastateltavan mukaan yövuorossa tulee kyetä tekemään päätöksiä, ottamaan päätöksistä vastuuta, olla rohkea ja kyetä hoitamaan potilasta mahdollisimman pitkälle sekä reflektoida päätöksiä työparin kanssa. Nämä taidot kertyvät kokemuksen kautta. Jatkuvassa yötyössä tarvittavien taitojen suhteen oltiin haastateltavien kesken yksimielisiä.



*Samalla lailla mä koen tän yötyön, että pittää olla pikkuisen osaavampi, uskaltavampi ja se uskaltavuus perustuu siihen tietoon mikä taustalla on elikkä kokemukseen, ammatillisesti sillai tervehenkinen, ettei luule itestään liikoja, et älyää aina reflektoida työparin kanssa koska kahet silmät on aina parempi kuin yhet silmät. Ja tietää aina että soittaa lääkärille, vaikka niille lääkäreille pittää 75 % pittää panna kiertäen ja kaartean panna se asia niiden suuhun.*

*En mä tiedä oisko mulla ollut nuorena hoitajana näitä valmiuksia sillai... Parityöskentelyyn näin isolla osastolla, saattaa olla 27 päätä. Kyllä siinä pittää monta asiaa tietää.*

Koulutuksiin osallistuminen vaihteli osastoittain. Toiset kokivat koulutuksiin osallistumisen hankalaksi, koska koulutusten ajankohdassa ei otettu huomioon jatkuvaa yötyötä tekevien vuoroja. Yksi haastateltava oli tyytyväinen, koska oli voinut valita jatkuvassa yötyössä tarvittavia koulutuksia, kuten kivunhoito ja elvytys.

*Mä olen aina saanut valita sopivia koulutuksia ja mennä vapaa-ajalla ja laittaa ne työ-ajaksi. Oon itse hakeutunut sellaisiin tarpeellisiin, kuten elvytys ja sydänpotilaiden hoito. Me käytiin tällaisessa kivunhoitokoulutuksessa, koska usein yöllä se ihmisen kipu tulee paljon enemmän esiin kuin päivällä. Jos mä johonkin oon erikoistunut, niin yöhoitajaksi.*

Mahdollisuus voida kehittyä työssä koettiin tärkeäksi.

*Mä täytän ens vuonna kuuskymmentä, mun mielestä siihen asti kun jää eläkkeelle niin pittää olla siihen asti antennit pystyssä ja ottaa vastaan. Käydä välillä kokasee niillä omilla rajoillaan. Et ihminen ei koskaan niitä omia rajojaan ylitä mut voi käydä omilla kokeilee.*

## 6.7 Jatkuvan yötyön yhteys yhteisöllisyyteen työyhteisössä

Haastateltavat kokivat yhteisöllisyyden tunteen työyhteisössä tärkeäksi sekä itsensä että potilaan hyvän hoidon kannalta. Haastateltavat tunnistivat jatkuvan yötyön riskiksi eristäytymiselle työpaikan sosiaalisesta yhteisöstä. Riski oli muita vuoroja suurempi, koska yhteinen aika kollegoiden kanssa rajoittui vuoronvaihteisiin. Haastateltavat korostivat, että oma aktiivisuus on tärkeää, jotta kokisi kuuluvansa työpaikan sosiaaliseen yhteisöön jatkuvaa yötyötä tekevänä hoitajana. Moni haastatelluista tuli töihin aiemmin ja lähti vähän myöhemmin, jotta ehtisi vaihtaa kuulumisia kollegoiden kanssa. Haastatellut

kokivat yhteisöllisyyden tunteen kannalta tärkeänä aamu- ja iltavuorot silloin tällöin. Haastateltavat kuvasivat, että jatkuvaa yötyötä tekevänä hoitajana loman jälkeen tuntui kestävän kauan päästä takaisin kiinni yhteisöllisyyden tunteeseen johtuen lyhyestä yhteisestä ajasta työkavereiden kanssa.

*Se on tärkeää, et mä tunnen kuuluvani tänne. Että tää on mun työpaikka.*

*Sä voit vaan lähteä työvuoron jälkeen kotiin ja kukaan ei tiedä susta mitään, etkä sä tiedä kenestäkään mitään. Mä edelleen painotan sitä, että riippuu siitä ihmisestä miten se sosiaalinen oleminen täällä työyhteisössä sujuu jos tekee yötyötä.*

*En mä voi millään lailla eristäytyä, hitto soikoon, kun mä oon tän työryhmän jäsen ja mä oon sen viestintuoja tosta yöltä, sen yli kymmenen tuntia potilaan kanssa. Et mä oon sen lähetti noille toisille, niin tottakai mun on oltava se edeskäypä henkilö, koska heidän asioita tässä hoidetaan ja ne työkaverit on se toissijainen seikka. Et mä nään oleellisena sen, et tuon sen viestin potilassängyn viereltä aamun työryhmään.*

*Kun mä olen ollut lomalla ja tulen töihin, niin kestää hirveän pitkän aikaa ennen kuin mä saan taas siitä (työyhteisöstä) kiinni. Koska mä oon täällä vaan yöllä. Mähän näen hirveän lyhyen aikaa muita. Mä pyrin juuri sen takia tulemaan aikaisemmin töihin, mä tuun varttia aiemmin töihin, mä voin sit vähän jutella ihmisten kanssa illalla ja sitten taas aamulla. Mähän teen noita keikkoja silloin tällöin, et mä teen jotain aamuvuoroja. Mä niinkun pysyn siinä mukana.*

*Pelkkää yötyötä tehneenä, niin aika ulkopuolella oon, osan kanssa joiden kanssa enmmän valvoo, on semmonen tietynlainen yhteisö ja menee yhteen asiat, mut muuten aika pihalla on.*

Yhteisöllisyyttä edisti haastateltujen mielestä yövuoroissa tehtävä kiinteä parityö. Parityön ja yövuorojen kautta saattoi oppia tuntemaan työkavereita paremmin sekä nähdä näistä eri puolia. Yhteisöllisyyttä jatkuvassa yötyössä edisti vaihtuvat työparit, jolloin tutustuu useampaan kollegaan.

*Ja sit se, et ei valvo ainoastaan yhden ihmisen kanssa. Et se pari vaihtuu, niin siinä sit pysyy siinä kokonaisuudessa enemmän.*

*Yöllä tehdään jotenkin hirveän tiiviisti, et ollaan yhdessä. Yöllä puhutaan paljon enemmän kaikista asioista, puhutaan jopa henkilökohtaisista asi-*

*oista, paljon enemmän, mitä päivällä ei tehdä. Se on niin sellainen eri maailma, se yö.*

*Työparit oppii tuntemaan aika hyvin, et kun hoitaa jotain vuodepotilasta, ei tarvitse sanoa mitään, tietää jo mitä tehdään. Se on sellaista hirveän sujuvaa.*

Haastateltavat kuvasivat yhteisöllisyyttä, jatkuvaa yötyötä ja säännöllisesti yötyötä tekevien välillä. Eri osastoilla oli eri käytäntöjä sen suhteen, kuinka moni vakihenkilökunnasta teki yövuoroja. Tämä vaikutti yhteisöllisyyden tunteeseen siten, että ne ketkä vakihenkilökunnasta olivat tehneet omalla osastollaan useampia öitä, tiesivät mitä yövuoroissa tehdään ja osasivat siten myös arvostaa yöllä tehtävää työtä. Tämä helpotti yhteistyötä eri vuorojen välillä siten, että jatkuvaa yötyötä tekevät tiesivät aamuvuoron toiveet työn suhteen ja toisaalta iltavuorossa tiedettiin yövuoron toiveet. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että jokaisen vakihenkilökunnan jäsenen tulisi joskus tehdä useampi yö hoitotyön kokonaisuuden ja yövuoron arvostuksen vuoksi.

*Monet sellaiset ihmiset, joista ei tiedä mitään, harvakaan täällä ei tiedä yhtään mitään niistä, niin sellaiset jotka tekee yötä kimpassa, niin ne tietää.*

*Mun mielestä kaikkien työntekijöiden olis hyvä kokeilla sitä yötyötä edes joku pieni jakso ja siis tulla niinku katsomaan, mitä se on ja mitä se sun työkaveri tekee siellä yöllä. Et ei tekis vaan yhtä yötä vaan tekis jonkun pienen rupeaman vaik jonkun listan yötyötä. Silloin vähän näkis ja se vois olla se arvostus vähän erilaisempi. Jos on vaan yhden yön ja se on vaan se hiljanen yö, niin silloin helposti katotaan, et nää onki ihan helppoja.*

*Kyllä se sillai on oikeasti et yököt vastaan muu maailma.*

## 6.8 Sosiaalisen tuen saanti

Sosiaalisen tuen saanti koettiin tärkeäksi silloin, jos työssä koettiin ongelmatilanteita tai yövuoron aikana oli tapahtunut jotain vakavampaa potilaalle. Tukea saatiin yövuoron aikana työparilta ja muilta osastoilta. Tarvittaessa tilanteita voitiin käydä läpi isomman työryhmän kanssa aamuvuoron tullessa paikalle.

*Jos tapahtuu sellaista, kuten nyt oli elvytys, tai isompi onnettomuus, kuten että potilas loukkaa itsensä jostain syystä tosi pahasti tai jotain tällaista, niin silloin on hyvä käydä niitä asioita läpi isommalla porukalla ettei ai-noastaan kaksistaan.*

Haastatellut kokivat saavansa tukea tarvittaessa lähiesimieheltään, joka on osastonhoitaja. Esimiehen velvollisuudeksi tunnistettiin tuen antaminen tarvittaessa. Haastateltavat kertoivat olevansa itse aktiivisia suhteessa esimieheen ja saattoivat soittaa vapaa-aikana, jos eivät muuten ehtineet. Esimiehen aktiivisuus koettiin tärkeäksi. Toisilla osastoilla esimies tuli vuoroon siten, että haastateltavat ehtivät tavata tämän ennen yövuoron loppumista.

*Hän pyrkii tulemaan aamulla aikaisin näkemään meitä . Et kyllä hän saattaa olla jo ennen seitsemää täällä ja kyselee kuulumisia, varsinkin viikonlopun jälkeen varsinkin kun on ollut useamman päivä pois, niin haluaa tietää mitä täällä on tapahtunut. Et kyllä hän niinku kuuntelee ja on ihan sähköpostilla (tavoitettavissa) et hänellä on aina avoimet ovet, et voi tulla niinku aina kyllä keskustelemaan milloin haluaa. Enkä mä ole kokenut sitä millään tavalla vaikeana et olis hankalaa soittaa tai keskustella hänen kanssaan. Työaika ei vaikuta paljon suhteeseen, hieman etäämpää kyllä pitää, mut saa tarvittaessa kiinni.*

Lyhyt kontakti vuoron vaihteessa muiden vuorojen kanssa näkyi negatiivisen palautteen korostumisena. Palaute tuli joskus myös kiertoteitse: kahvihuoneen seinältä lapulta tai potilastietojärjestelmästä. Haastateltavat kokivat, että osa muusta henkilökunnasta ajatteli yövuorojen olevan helppoja eivätkä arvostaneet yöllä tehtävää työtä. Toisaalta arveltiin, että arvostus yövuoroa kohtaan voi olla riippuvainen myös työpaikan yleisestä ilmapiiristä.

*Sen mä oon huomannut, että ne keillä on asiat huonosti, on herkästi aliarvioimassa yövuorolaisten työtä, mä en tiedä mikä siinä on. Mä en oikein osaa selittää mitä se oikein on. Ne on sitä mieltä, et täällä ei tehdä yöllä mitään. Nämäkin on vähän sellaisia persoonakohtaisia asioita ja riippuu siitä, kauan sä oot ollut työyhteisössä ja miten tiivis työyhteisö on ja miten siellä yleensäkin arvostetaan toisen työpanosta.*

*Koneelta voi lukea et joku on ollut aivan märkä tai yön jäljiltä ollut märkä potilas. Tai muuta vastaavaa, et ne voi ottaa ihan loukkauksena jopa. Ollaan tähän kyllä puututtu, et tällaista kirjoittelua vältetään, sillä me nostettiin siitä silloin meteliä.*

*Kyllä sieltä hyvää palautetta tulee, mut suomalainen on sellainen luonne, et eka tulee ne tekemättömät, väärin tehdyt tai unohtuneet hommat. Voit siis löytää itsesi työhuoneen seinältä lapulta. Siinä olis parantamisen varaa, tykkään et voisi tulla suoraan sanomaan mulle. Et jos on ollut yöllä sellainen tilanne, et oon joutunut tinkimään jostain asiasta, sit sitä ei oo aamulla ehditty käsitellä tai muistanut sanoa väsyneenä. Tärkeät asiat muistaa sanoa väsyneenäkin, et jos jonkun henki on ollu kyseessä.*

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tulosten tarkastelua

Työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä jatkuvassa yötyössä olivat yövuorojen pituus, työvuorosuunnittelu ja lyhyt yhteinen aika muiden kollegoiden kanssa. Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi jatkuvassa yötyössä näyttäytyi yöllä tehtävä tiivis parityö, yövuoron rauhallinen tunnelma, oma aktiivisuus ja sitoutuneisuus työhön sekä esimiehen aktiivisuus pitää yllä suhdetta jatkuvaa yötyötä tekeviin hoitajiin. Yötyön selkeys ja pidemmät vapaat koettiin työhyvinvointia edistävinä, koska työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen helpottui. Työvuorosuunnittelu muodostui työ-hyvinvointia ehkäiseväksi tekijäksi silloin, kun omiin vuoroihin ei koettu voivan vaikuttaa tai yörupeamien palautumisaika jäi liian lyhyeksi. Työhyvinvointia ehkäisevä tekijä jatkuvassa yötyössä oli kokemus jatkuvan yötyön arvostuksen puutteesta. Muiden vuorojen ja yövuorolaisten välillä oli ajoittaista ristiriitaa näkemyksistä liittyen potilaan tarpeisiin ja toimintakykyyn yön aikana. Ristiriita oli yhteydessä jatkuvaa yötyötä tekevien kokemaan arvostuksen puutteeseen ja saattoi hankaloittaa yövuoron työtä, jos ei esimerkiksi ymmärretty potilaan sekavuutta tai hätää öisin.

Tutkimuksen tuloksissa kävi ilmi haastateltavien olevan yksimielisiä siitä, että yöllä oli aikaa pysähtyä potilaan vierelle. Tämä koettiin palkitsevana ja muista vuoroista poikkeavana. Potilasmäärä hoitajaa kohti yövuorossa on muita vuoroja suurempi, mutta yöllä pyrittiin toimimaan rauhallisesti. Yön ääniympäristöä kuvattiin päivävuoroja rauhallisemmaksi: kellot eivät soi ja kukaan ei metelöi käytävällä. Tämä helpotti potilaaseen keskittymistä.

Haastateltujen kuvauksista nousi esiin kaksi seikkaa, jotka edistivät rauhallista tunnelmaa: ääniympäristö ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työtahtiin. Häly työympäristössä on keskittymistä häiritsevä tekijä (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 62). Mahdollisuus vaikuttaa omaan työtahtiin on taas työhyvinvointia edistävä tekijä. (Manka 2006, 52). Voisi siis sanoa, että yötyössä tarjoutuu mahdollisuus myötätuntotyydytyksen saamiseen, jossa hoitaja kokee potilaan hyötyneen emotionaalisesti hänen työpanoksestaan (Molander & Työterveyslaitos 2009, 227). Työhyvinvoinnin kannalta on positiivista,

että hoitajat voivat kokea työssään myötätuntotyydytystä. Tutkimuksen mukaan terveyskeskusten vuode-osastoilla hoitajat kokivat henkisen hyvinvointinsa huonommaksi kuin muilla sektoreilla (Laine ym. 2010, 133). Haastateltavat kuvailivat useita tilanteita, joissa kokivat voineensa auttaa tai tukea potilaita tai näiden omaisia yövuoron rauhallisen tahdin ansiosta. Toisaalta voi olla mahdollista, että haastateltavien yleinen jaksaminen oli hyvää. Hoitajien hyvinvoinnin ja voimaantumisen tunteen on todettu olevan positiivisesti yhteydessä potilastyytyväisyyteen (Homan-Helenius 2010, 17). Palkitsevat potilaskontaktit voivat olla osin yövuoron mahdollistamaa, mutta tärkeä osuus on hoitajien omalla ammattitaidolla, halulla perehtyä potilaisiin ja yleisellä tyytyväisyydellä. Tyytyväisyys voi olla yhteydessä haastateltavien työaikamalliin.

Tutkimuksessa tuli ilmi työvuorosuunnittelun tärkeys haastateltaville. Erityisen tärkeää olisi huomioida yövuorojen jälkeinen palautumisaika, jonka mahdollistaa tarpeeksi pitkät vapaajaksot. Yövuorojen rasittavuus koettiin muita vuoroja suuremmaksi palautumisen kannalta. Haastateltavat, jotka saivat itse vaikuttaa työvuoroihinsa, olivat tyytyväisiä työrytmiinsä. Tyytymättömiä oltiin, kun omiin työvuoroihin ei voitu vaikuttaa. Toiveiden toteutuminen saattoi joskus kostautua vuorokausirytmien sekoittumisella työvuorosuunnitelmien vuoksi. Työn organisoinnin mahdollistama joustavuus työajoissa ja yksilöllisyyden huomioiva johtaminen ovatkin oleellisia tekijöitä hoitajien työhyvinvoinnille (Homan-Helenius & Aho 2009, 13). Edellä mainitut seikat koskevat koko työyhteisöä työaikamallista riippumatta. Jatkuvaa yötyötä tekevien yksilöllisyyden huomioidinnissa tulisi kiinnittää erityishuomioita riittävään palautumisen kokemukseen.

Yövuoroissa tehtävä tiivis parityö nousi haastatteluissa tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi. Parityötä tehtiin tiiviimmin kuin aamu- ja iltavuoroissa. Parityö edisti fyysistä jaksamista haastateltavien työssä, jossa potilaat tarvitsivat apua siirtymiseen. Parityö säästää hoitajan tuki- ja liikuntaelimestä fyysisesti raskaiden potilaiden siirroissa. Hoitajien välinen vastavuoroisuus ja sosiaalinen työympäristö ovat oleellisia tekijöitä hoitajien jaksamiselle, koska työ on haastavaa henkisesti ja fyysisesti (Miettinen & Sil-janen 2011, 9).

Kiinteä parityö mahdollisti tuen saannin potilaan hoitoa koskevissa päätöksissä. Yövuoroissa potilaan asioita pohdittiin kaksin ja tehtyjen päätösten takana seisottiin aina yhdessä. Yövuorojen aikana keskusteltiin enemmän henkilökohtaisista asioista, työkave-

reista saattoi paljastua uusia puolia ja työpareihin tutustuttiin syvällisemmin kuin muissa vuoroissa. Jatkuvaa yötyötä tekevän hoitajan sosiaalinen tuki voi jäädä puutteelliseksi (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 34). Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan on mahdollista, että sosiaalisen tuen saanti voi olla parempaa jatkuvassa yötyössä kuin aamu- ja iltavuoroissa. Osastojen kiireen takia aamu- ja iltavuoroissa pyrittiin selviämään mahdollisimman pitkälle yksin ennen avun pyytämistä toisilta hoitajilta. Aamu- ja iltavuoroissa on enemmän henkilökuntaa läsnä, mutta tämä ei välttämättä takaa sosiaalisen tuen saantia.

Kiinteä parityö yövuoroissa voi edistää työhyvinvointia siten, että keskusteleva tyyli edistää hiljaisen tiedon eli kokemustiedon siirtymistä hoitajien kesken. Haastateltavien mukaan potilaan hoidosta keskusteltiin yhdessä. Hiljaisen tiedon vaihtaminen vaatiikin tiivistä vuorovaikutusta joka syntyy, kun ihmiset ovat tuttuja toisilleen ja yhteistä työhistoriaa on takana. Oppiminen tukee työn hallinnan tunnetta ja hyvä tiedonkulku on merkki hyvinvoivasta työyhteisöstä. (Manka 2006, 124–125, 127.) Sairaanhoidajat kokivat, etteivät saa tarpeeksi kollegiaalista tukea yöllä toisilta sairaanhoitajilta. Yövuoroissa työpari muodostuu sairaanhoitajasta ja lähihoitajasta.

Tutkimuksen tuloksissa tuli myös ilmi, että haastateltavat kokivat, ettei yötyötä osata aina arvostaa muiden kollegojen puolesta. Haastateltavien mielestä yövuorojen kuviteltiin olevan helppoja, varsinkin jos kollegat eivät olleet tehneet yövuoroja. Toisaalta yövuorojen arvostuksen todettiin olevan riippuvainen myös työpaikan yleisestä ilmapiiristä ja arvostuksesta toisten työpanosta kohtaan. Tuloksista ei voida tehdä johtopäätöstä, että jatkuvaa yötyötä tekeviä arvostettaisiin vähemmän kuin muita työpaikan hoitajia, mutta haastateltavat kokivat puutteita muiden arvostuksessa yövuoroja kohtaan.

Haastateltavat korostivat yötyön vapaavalintaisuutta. Yötyö ei tunnu sopivan kaikille ja toiset taas sopeutuvat yötyöhön paremmin. Tämän vuoksi pitäisi antaa yötyön tekoon mahdollisuus niille, jotka siihen pystyvät. Yötyön tulisi täten olla vapaaehtoista. Yksilöllisyys jatkuvan yötyön sopivuudessa korostui haastateltavien kokemuksissa. Tätä tukee tutkimus, jonka mukaan ihmisillä on oma yksilöllinen ja perinnöllinen vuorokausirytmensä. Toiset kuuluvat aamu- ja toiset iltatyypisiin ihmisiin. (Lahti 2008, 17.)



Yötyön yksilöllisen sopivuuden puolesta puhuu myös se, että jatkuvaa yötyötä tekevän hoitajan tulisi olla oma-aloitteinen ja aktiivinen työntekijä. Jatkuva yötyö saattaa olla riski muista eristäytymiselle työyhteisössä. Moni haastateltavista kertoi usein tulevansa töihin aikaisemmin ja lähtevänsä myöhemmin kotiin, jotta he ehtisivät vaihtamaan kuumisia kollegoiden kanssa. Tämä osoitti sitoutuneisuutta työhön.

Aktiivisuutta tarvitaan myös omassa ammatillisessa kehittämisessä. Koulutukset ovat usein päiväsaikaan, joten tarvitaan vaivannäköä niihin osallistumiseen (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 34). Haastateltavat yhdistivät ammatillisen osaamisen kehittämisen koulutuksiin osallistumisena. Työssä oppimista tapahtuu myös tietoisien reflektoinnin kautta sekä tietämyksen ja kokemuksen hyödyntämisen kautta. Työssä voi oppia suunnitellusti koulutuksien ja valmennuksen kautta mutta oppia voi myös työn kautta, jos työ on haastavaa. (Miettinen & Salminen 2011, 5.) Tämän työn tuloksien mukaan jatkuvassa yötyössä vaaditaan joitain taitoja enemmän kuin muissa vuoroissa. Näitä taitoja olivat itsenäinen ja nopea päätöksenteko, osaston kokonaistilanteen ennakointi sekä hyvä käytännön osaaminen akuuttitilanteissa. Jatkuva yötyö koettiin siis vastuullisempana kuin muut vuorot. Haastateltavat kykenivät hyödyntämään osaamistaan, jota olivat kerryttäneet työuransa aikana, jatkuvassa yötyössä. Haastateltavat olivat aktiivisia etsimään itse tietoa internetistä. Teorian ja käytännön yhdistäminen työssä on keskeistä työssä oppimiselle (Miettinen & Salminen 2011, 5). Yövuoroissa myös reflektoitin työparin kanssa hoitoon liittyvässä päätöksenteossa sekä potilaiden herättämistä tunteista. Tutkimuksemme tuloksien mukaan jatkuvassa yötyössä on hyvät edellytykset ammatilliselle kehittämiselle erityisesti, jos mahdollistetaan jatkuvaa yötyötä tekevien osallistuminen ajankohtaisiin koulutuksiin.

On mahdollista, että jatkuvaa yötyötä tekevä hoitohenkilökunta välttelee mielellään esimiehiä ja esimiehet kannustavat heitä tähän (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 39). Haastatelluille hyvä suhde esimieheen oli tärkeä. Esimiehen aktiivisuutta jatkuvaa yötyötä tekeviä kohtaan arvostettiin paljon. Esimiehen aktiivisuus ilmeni haastateltavien mielestä siten, että esimies tuli vuoroihinsa ajoissa, jotta yövuoro ehti nähdä esimiehen. Jotkut esimiehet käyttivät sähköpostia yhteydenpidon välineenä ja kannustivat työntekijöitä tulemaan luokseen juttelemaan.

Jatkotutkimusaiheina tuloksien perusteella voisi tutkia työaikojen kokemuksellisen raskautavuuden yhteyttä fyysisiin terveysvaikutuksiin. Onko esimerkiksi riski sairastua sydän- ja verisuonitauteihin kohonnut henkilöllä, jolle ei yötyö oman kokemuksen perusteella sovi lainkaan verrattuna henkilöön, jolle yövuorot tuntuvat sopivalta?

Olisi myös tarpeen tutkia työvuorosuunnittelua, jossa kaikki ovat velvoitettuja tekemään kolmivuorotyötä verrattuna työvuorosuunnitteluun, jossa osa tekee pääasiassa yötä, osa kolmivuorotyötä ja osa aamu- ja iltavuoroo. Mikäli kaikki tekevät kolmivuorotyötä, altistuuko entistä suurempi joukko yötyön terveyshaitoille vai ehkäiseekö tämä merkittäviä terveysriskejä jatkuvaa yötyötä tekevien kohdalla? Lahden (2008, 47) mukaan Non-Hodgkinin lymfooman riskin on todettu olevan huomattavasti suurentunut jatkuvaa yötyötä tekevillä. Riskin määrä kohosi, mitä enemmän henkilö oli tehnyt yötyötä. Hoitajien omia kokemuksia erilaisista työaikamalleista voisi tutkia laajemmin. Työntekijöiden kokemus sinällään on jo arvokasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämisen apuvälineenä.

Tuloksien perusteella vuodeosastoilla voitaisiin kehittää ääniympäristöä. Ympäristö voi olla meluisa tai työ sisältää paljon keskeytyksiä. Hoitajien työ vaatii keskittymistä, joten työrauhan kehittäminen voisi ehkäistä hoitovirheitä esimerkiksi lääkkeenjakoilanteissa tai mahdollistaa palkitsevamman kontaktin potilaiden kanssa.

Kehittämiskohde hoitoalalla on myös ikääntyvien työntekijöiden huomiointi työvuorosuunnittelussa. Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista on tutkittu työvuorosuunnittelun näkökulmasta ja näiden tutkimuksien tuloksia voisi hyödyntää paremmin käytännössä. Työparityöskentelyä voitaisiin myös kehittää yksilövastuisen hoitotyön rinnalle tukemaan terveyttä fyysisesti ja henkisesti.

Opinnäytetyön tulosten avulla voidaan kehittää työhyvinvointia työaikamallien näkökulmasta. Jatkuvan yötyön työhyvinvointia edistäviä tekijöitä voidaan soveltaa myös muihin vuoroihin. Työn tulosten avulla voidaan edistää hoitajien työhyvinvointia ja terveyttä.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkein kriteeri on itse tutkijan luotettavuus. Tutkimuksessa esitettyjen väitteiden tulisi olla mahdollisimman totuudenmukaisia ja hyvin perusteltuja. (Eskola & Suoranta 1998, 209–212.)

Tutkimuksen luotettavuutta parantaa haastateltavien valinta. Valinta tapahtui työaikamallin perusteella eteläsuomalaisen sairaalan viiden osaston osastonhoitajien avulla. Osastonhoitajat antoivat haastatteluihin työaikamallin perusteella sopivien henkilöiden yhteystiedot. Haastateltavien valintaan ei vaikuttanut tässä vaiheessa ikä, sukupuoli, etnisyys, uskonto, mielipiteet eikä suhde osastonhoitajaan. Haastattelimme työhön kaikkia hoitajia, jotka haastatteluun ilmoittautuivat.

Haastattelutilanne pyrittiin pitämään rauhallisena ja luottamuksellisena tekemällä haastattelut erillisessä huoneessa. Neljä haastattelua tehtiin kahden kesken ja yhdessä haastattelussa oli läsnä kaksi hoitajaa heidän omasta toivomuksestaan. Haastateltava sai rauhassa miettiä vastauksia pelkäämättä kenenkään ulkopuolisen kuuntelevan haastattelua.

Tutkijan täytyy tarkistaa, vastaako aineiston tulkinta haastateltavien käsityksiä. Tämä lisää työn luotettavuutta ja uskottavuutta. Kahden havainnoitsijan käyttö voi parantaa tutkimustulosten kuvausta ja objektiivisuutta. (Eskola & Suoranta 1998, 211.) Pyrimme tulkitsemaan haastateltavia oikein keskinäisen keskustelun kautta, sekä käymällä litteoituja haastatteluja useaan otteeseen läpi. Keskinäisen keskustelun avulla saimme uusia laajempia näkökulmia aineistoomme.

Analyysin kattavuus luotettavuuden kriteerinä tarkoittaa sitä, että aineisto on käyty tarkasti läpi, ettei haastatteluista tule poimittua vain satunnaisia seikkoja. (Eskola & Suoranta 1998, 215.) Kävimme aineiston läpi tutkimuskysymysten avulla, alleviivaten tärkeitä kohtia haastatteluista. Vertailimme haastatteluja keskenään ja etsimme niistä samankaltaisuuksia. Laadullisen aineiston analyysi on tulkinnanvaraista ja sitä voidaan myös esittää monista eri näkökulmista (Eskola & Suoranta 1998, 217). Olemme tulok-

sisämme pyrkiin johdonmukaisuuteen rajaamalla aiheitamme, sekä pysymällä tutkimuskysymysten aihepiirissä.

Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa myös haastattelukysymysten valinta, kysymysten muotoilu, sekä järjestys haastattelutilanteessa. Pyrimme välttämään johdattelevia kysymyksiä. Haastattelukysymysten valinta tapahtui teoriaan perehtyen, josta muodostimme väljät teema-alueet. Lisäksi pohdimme yhdessä jatkuvan yötyön erityispiirteitä. Tulosten esittämisessä käytimme hyödyksi suoria lainauksia haastatteluista. Esitimme lainaukset niin, että haastateltavien henkilöllisyyttä ei voi tunnistaa. Tämä lisää samalla työmme luotettavuutta.

### 7.3 Eettiset kysymykset

Opinnäytetyössä otettiin huomioon hyvän tieteellisen käytännön vaatimat kriteerit. Kriteerit huomioitiin jo tutkimussuunnitelman teon aikaan. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu rehellisyys, yleinen huolellisuus, tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (Suomen akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003, 5.) Hyvä tieteellinen käytäntö näkyi opinnäytetyössämme siten, että haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin huolellisesti. Perehdyimme tarkasti haastatteluaineistoon, jotta tulokset olisivat mahdollisimman totuudenmukaisia. Opinnäytetyössämme tehty parityö mahdollisti objektiivisemmän tulosten arvioinnin.

Tutustuimme laajasti opinnäytetyöprosessin aikana muihin tutkimuksiin. Tiedon hankintaan saimme apua oppilaitoksen kirjaston informaatikolta sekä Työterveyslaitoksen kirjastolta. Tiedonhakuun saatu apu mahdollisti luotettavien lähteiden löytämisen sekä eettisesti kestävän tiedonhankinnan. Olemme käyttäneet opinnäytetyössämme tieteellisten kriteerien mukaisia tutkimusmenetelmiä. Perehdyimme työssämme käytettyihin metodeihin, aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin ja laadulliseen tutkimukseen lukemalla kirjallisuutta aiheista. Sovelsimme tietoa työn edetessä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat eettisesti kestävä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät. Opinnäytetyön teon aikana kunnioitettiin lähteiden oikealla tieteellisellä viittaamisella alkupe-  
räisten tekijöiden tekijänoikeuksia. (Suomen akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003, 5–6.)

Aiheen valinta oli eettisesti perusteltu ja yhteiskunnallisesti hyödyllinen. Aiheen valinta tapahtui työelämälähtöisesti. Eettistä pohdintaa työn suhteen aiheutti se, että opinnäytetyön teon aikaan jatkuvaa yötyötä tekevien hoitajien työaikamalleissa tapahtui muutoksia. Muutokset koskivat myös haastateltavia. Vanhasta jatkuvan yötyön mallista siirryttiin uuteen työaikamalliin, jossa yövuorojaksot lyhenivät. Tämän opinnäytetyön tulosten luotettavuuden kannalta oli hyvä, että uuteen työaikamalliin oli siirrytty jo yli puolivuotta ennen haastattelujen tekoa. Osa haastateltavista oli vastustanut työaikamallin muutosta aiemmin, mutta todenneet sen ajan kanssa hyväksi, toiset taas vastustivat muutosta edelleen. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää työajan yhteyttä työhyvinvointiin, joten tämä aiheutti eettistä pohdintaa. Eettisesti hyvässä tutkimuksessa pyritään puolueettomuuteen.

Etiikka tutkimustyössä näkyy tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tasa-arvoisessa ja kunnioittavassa kohtaamisessa. Tutkimukseen osallistuvien on oikeus tietää, miten tietoa käytetään ja säilytetään sekä tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. (Diakoniammattikorkeakoulu 2010, 11–12.) Haastateltavat saivat saatekirjeen, josta edellä mainitut asiat tulivat ilmi (LIITE 1). Haastatteluaineisto käsiteltiin saatekirjeessä kuvatulla tavalla: haastattelumateriaalit hävitettiin ja haastateltavien henkilöllisyys ei tullut ilmi julkaistuista työstä. Työmme eettisyyttä ja haastateltavien anonymiyyttä edistää myös se, ettei sairaalan nimeä julkaista työssämme.

## LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Kokkola: Chydenius-instituutti.
- Devereux, Jason M; Hastings, Richard P.; Noone, Stephen J.; Firth, Alison ja Totsika, Vaso 2008. Social support and coping as mediators or moderators of the impact of work stressors on burnout in intellectual disability support staff. *Research in Developmental Issues: volume 30, issue 2*. Bangor University: Wales, 367–377. [Http://www.nelliportaali.fi](http://www.nelliportaali.fi). Viitattu 7.8.2012.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä - opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hakola Tarja & Kalliomäki-Levanto 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, Tarja; Hublin, Christer; Härmä, Mikko; Kandolin, Irja; Laitinen, Jaana & Sallinen, Mikael 2007. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Helsingin kaupunki 2012. Kaupunginsairaalan yhteystiedot. Viitattu 7.8.2012. [Http://www.hel.fi/hki/terke/fi/Toimipisteet+ja+yhteystiedot/Kaupunginsairaan+yhteystiedot](http://www.hel.fi/hki/terke/fi/Toimipisteet+ja+yhteystiedot/Kaupunginsairaan+yhteystiedot).
- Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Homan-Helenius, Päivi & Aho, Soile 2009. Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät: kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva Hoitotyö* 1, 12–19. Kouvola: Fioca.
- Hublin, Christer & Härmä, Mikko 2010. Työajat ja terveys. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka; Antti-Poika, Mari & Uitti, Jukka (toim.) *Työstä terveyttä*. Helsinki: Duodecim, 125-136.
- Hänninen, Anu 2004. Viestinnällisten käytänteiden ja vuorovaikutussuhteiden yhteys esimiesten työuupumukseen. Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto. Viestintä-

tieteiden laitos.

- Härmä, Mikko 2000. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö & Työministeriö.
- Kivistö, Sirkku; Kallio, Eila & Turunen Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kuntatyönantajat 2012. KVTES 2012–2013. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Helsinki: KT Kuntatyönantajat.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 1, 3–7. Kuopio: Hoitotieteiden tutkimusseura ry & Turun yliopisto.
- Lahti, Tuuli 2008. Circadian Rhythm Disruptions and Health. Academic Dissertation. Helsinki: National Public Health Institute and University of Helsinki.
- Laine, Marjukka 2007. Terveysthuolto ja sosiaalipalvelut. Teoksessa Timo Kauppinen ym. (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos, 394–399.
- Laine, Marjukka; Kokkinen, Lauri; Kaarlela-Tuomaala, Anu; Valtanen, Elisa; Elövainio, Marko; Keinänen, Mika & Suomi, Reima 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010 – Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liukkonen, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit – menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.
- Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Miettinen, Merja & Salminen, Hanna 2011. Ammatillisen osaamisen kehittäminen – ikääntyvien ja nuorten hoitajien näkökulma. *Tutkiva Hoitotyö* 1, 4–11. Kouvola: Fioca.
- Molander, Gustav & Työterveyslaitos 2009. Matka mullan alle – kuolematyöntekijöiden arki. Helsinki: Otava.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Pietikäinen, Arto 2009. Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen yliotteesta. Helsinki: Duodecim.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön. Viitattu

26.7.2012. [Http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi](http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi).

Suomen akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003. Viitattu 7.8.2012.

[Http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Suomen%20Akatemian%20eettiset%20ohjeet%202003.pdf](http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Suomen%20Akatemian%20eettiset%20ohjeet%202003.pdf).

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työterveyslaitos 2011a. Työajat, terveys ja hyvinvointi. Viitattu 31.1.2012.

[Http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat\\_terveys\\_hyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx).

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/783.

Utriainen, Kati; Ala-Mursula, Leena & Virokannas, Hannu 2010. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva Hoitotyö 1, 29–36. Kouvola: Fioca.



## LIITE 1: Saatekirje

## TERVEHDYS KAIKILLE!

Olemme tekemässä opinnäytetyötä yöpainotteista työtä tekevän hoitohenkilökunnan kokemuksista siitä, miten työaika on yhteydessä sosiaaliseen hyvinvointiin. Mielestämme on tärkeää, että hoitohenkilökunta tulee kuulluksi työajan yhteyksistä hyvinvointiin ja voisi kertoa omin sanoin kokemuksistaan. Toivomme, että saisimme haastateltavaksi yöpainotteista työtä tekevää hoitohenkilökuntaa eli yökköjä. Haastattelut toteuttaisimme kasvokkain tai puhelimitse sinulle sopivana ajankohtana. Niin laveammat kuin vähäsanaisemmat haastattelut ovat meille arvokkaita.

Opiskelemme Diakonia-ammattikorkeakoulussa terveydenhoitajaksi ja sairaanhoitajaksi. Käsittelemme vastaukset luottamuksellisesti, vastaajan henkilöllisyys ei tule esiin millään lailla opinnäytetyössämme. Käsittelemme aineistoa niin, että yksittäistä haastateltavaa ei vastauksista voi tunnistaa. Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Haastattelut nauhoitetaan ja nauhat kuulemme vain me. Kun opinnäytetyö on valmis, nauhat hävitetään. Tutkimusta ohjaa lehtori Anneli Laavi Diakonia-ammattikorkeakoulusta.

Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen tai haluat lisätietoja, voit olla yhteydessä sähköpostilla tai puhelimitse kumpaan vain meistä.

Ystävällisin terveisin

Lotta Lepola ja Milena Virtanen

Yhteystiedot

## LIITE 2: Teema-alueet, haastattelukysymykset

### Työajan yhteys sosiaalisiin kontakteihin työpaikalla

Koetko kuuluvasi työpaikkasi sosiaaliseen yhteisöön?

Miten se onnistuu?

Miten koet muiden työtovereidesi arvostavan työpanostasi?

Koetko työsi vastuulliseksi?

Tarvitsetko tukea työtehtäviisi yöllä, missä tilanteissa?

Saatko yöllä tukea työtehtäviisi, miten?

Koetko kuuluvasi työpaikkasi sosiaaliseen yhteisöön?

Miten se onnistuu?

Miten koet muiden työtovereidesi arvostavan työpanostasi?

Koetko työsi vastuulliseksi?

Tarvitsetko tukea, missä tilanteissa?

Saatko yöllä tukea työtehtäviisi, miten?

Saatko riittävästi palautetta työstäsi yövuoroissa verrattuna päivävuoroihin?

### Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Miten sosiaalisen elämän ja työn yhteensovittaminen luonnistuu?

Ovatko muut läheiset yöpainotteisissa töissä? Jos ei, miten sovitat aikataulut läheisien ihmisten kanssa?

Mikä on mielestäsi paras työaikamalli yötyössä ja miksi?

Miksi valitsit yötyön?

### Työaika ja uni-valverytmi

Miten työvuorosi on järjestetty?

Kuinka paljon nuket vuorokauden aikana: työjaksoilla ja vapaajaksoilla?

### Työajan yhteys yötyötä tekevän hoitohenkilökunnan ja esimiehen suhteeseen

Minkälainen on suhteesi esimieheen? Vaikuttaako mielestäsi työaika suhteeseesi esimieheen, jos vaikuttaa, niin miten?

Voisitko tarvittaessa hakeutua saamaan tukea esimieheltäsi?

Potilas- ja omaiskontaktit yötyössä

Minkälaiseksi kuvaillet hoitosuhdettasi potilaisiin?

Eroaako kontakti potilaisiin yövuoroissa verrattuna päivä- ja iltavuoroihin?

Minkälaisia kontakteja sinulla on potilaiden omaisiin?

Yötyö valintana

Pystytkö mielestäsi kehittymään hoitajana yötyössä, miten?

Näetkö itsesi tekemässä urasi loppuun asti yöhoitajan töitä, miksi?

Mitä muuta tulee mieleesi liittyen yöhoitajana työskentelyyn?

## LIITE 3 Esimerkkejä aineiston luokittelusta

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<p>Yövuorojaksoilla mulla ei oo mitään ongelmia, nukutaan sen verran kuin nukuttaa.</p>	Nukkuminen yövuorojaksoilla	Unirytm	Fyysinen hyvinvointi ja unirytm
<p>Jos tapahtuu sellaista, kuten nyt oli elvytys, tai isompi onnettomuus, kuten että potilas loukkaa itsensä jostain syystä tosi pahasti, niin silloin on hyvä käydä niitä asioita läpi isommalla porukalla ettei ainoastaan kaksistaan</p>	Yön tapahtumien reflektointi	Reflektointi	Sosiaalinen tuki
<p>Mä laitoin siinäkin vastaan, et piti lopettaa se seitsemän yötä ja seitsemän vapaata. Mut mä en välttämättä enää siihen haluaisi mennä takaisin.</p>	Siirtyminen vanhasta seitsemän yön mallista uuteen	Sopeutuminen uusiin työaikamalleihin	Työvuorosuunnittelu