

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitaja

MTMK18

2018

Anne-Mari Kapiainen ja Sari Mäkelä

TYÖAIKA-AUTONOMIAN SUUNNITELMA JA KÄYTTÖÖNOTTO

- HUS tulosityksikössä

Anne- Mari Kapiainen & Sari Mäkelä

TYÖAIKA-AUTONOMIAN SUUNNITELMA JA KÄYTTÖÖNOTTO

HUS tulosityksikössä

Työaika-autonomian suunnitelma ja käyttöönotto – erääseen HUS tulosityksikköön tehtiin toiminnallisena opinnäytetyönä hoitotyön koulutusohjelmassa Turun ammattikorkeakoulussa. Työn tarkoituksena oli antaa tukea toimeksiantajalle autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöön ottamisessa yksikössä, jossa työaika-autonomiaa oli toivottu pitkään.

Työaika-autonomian käyttöönoton toimintasuunnitelmasta tehtiin kirjallinen suunnitelma, jossa tulosityksikön henkilökunnalle luotiin pilvipalveluun työaika-autonomian ohjeet. Ohjeissa tuli esille, kuinka työaika-autonomian käyttöönotossa edetään ja josta jokainen hoitohenkilökuntaan kuuluva löytää työaika-autonomian pelisäännöt sekä työvuorokoodit aukikirjoitettuna. Lisäksi laadittiin työaika-autonomian suunnittelun tueksi Excel työaika-autonomian työvuorotaulukko.

Jatkotutkimuksena olisi hyvä tarkastella yksikön työtyytyväisyyttä sekä työssäjaksamista työaika-autonomian käyttöönoton myötä. Antoiko työaika-autonomia tarvittavia voimavaroja ja vapautta työvuorojen suunnitteluun sekä luotiinko sillä tasa-arvoa työvuorosuunnitteluun ergonomia huomioiden. Tulevaisuudessa yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu tulee olemaan organisaation tavoite.

ASIASANAT:

Työaika-autonomia, työhyvinvointi, autonominen työvuorosuunnittelu, työaikaergonomia

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Nurse

2018/ 31 pages, 5 pages in appendices

Anne-Mari Kapiainen & Sari Mäkelä

PLANNING & ESTABLISHING OF AUTONOMIC WORKING HOURS

HUS hospital

Planning & establishing of autonomic working hours for HUS Hospital was made as a functional thesis report for Turku University of Applied Sciences. The purpose of thesis was to provide support and guidance to the staff in order to plan and execute autonomic working shifts as it was long requested by the unit staff.

Microsoft excel was used to store autonomic working hours data which were guided by a written structural plan presented to the HUS Hospital. The plan was available online for each staff to have access and use it as a guide which highlighted shift codes and ground rules for planning autonomic working shifts.

As a further research to autonomic working hours of the unit is to gather information on how staff were satisfied and manage their work efficiently. Results would be to analyze if autonomic working hours planning has brought strengths, freedom, equality and flexibility to the individual staff based on ergonomic working shifts as well as staff value. The future goal of the health unit is to achieve collaboration in operational shifts planning among the staff.

KEYWORDS:

self-scheduling, well-being at work, autonomy at scheduling, working time ergonomics

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TYÖAIKA-AUTONOMIA	6
2.1 Työvuorosuunnittelua ohjaavat lait ja määräykset	9
2.2 Työaikaergonomia	10
3 TYÖHYVINVOINTI	13
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	17
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	18
5.1 Opinnäytetyön tulosityksikkö	18
5.2 Tiedonhaku	20
5.3 Toiminnallinen opinnäytetyö	22
5.4 Opinnäytetyön prosessi	23
6 POHDINTA	26
6.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	26
6.2 Työaika-autonomian käyttöönoton suunnitelman arviointi	27
6.3 Jatkokehittäminen	29
LÄHTEET	30
 TAULUKOT	
Taulukko 1. Työvuorokoodit	19
Taulukko 2. Tiedon haku eri tietokannoista	21
Taulukko 3. Valinta- ja poissulku kriteerit	22

LIITTEET

- Liite 1. Työaika-autonomian käyttöönoton kirjallinen suunnitelma
Liite 2. Excel autonominen työvuorotaulukko

1 JOHDANTO

Hoitajien epäsäännöllinen työaika vaikuttaa hoitajan fyysiseen ja psyykkiseen työssä jaksamiseen. Hoitajan työssä jaksaminen taas heijastuu potilaan hyvään hoitoon ja hyvinvointiin. Hoitotyö on nykyaikana hyvin kuormittavaa, vaativaa sekä vastuullista. Työtyytyväisyyteen vaikuttaakin mahdollisuus itse vaikuttaa työvuoro suunnitteluun. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9-10.)

Työaika-autonomia tuo hoitajille mahdollisuuden vaikuttaa omaan työvuoro suunnitteluun. Työaika-autonomiassa on kuitenkin otettava huomioon työaikalaki ja virka- ja työehtosopimukset sekä yksikössä sovitut paikalliset sopimukset, nämä seikat antavat raamit itsenäiselle työvuoro suunnittelulle. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49.)

Autonominen työvuoro suunnittelu helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Tässä opinnäytetyössä autonominen työvuoro suunnittelu tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä tekee itse työvuorot työyhteisössä yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaan. (Harikkala 2013, 34; Superliitto 2018.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa työaika-autonomian käyttöönoton suunnitelma kirjallisena HUS:n tulosityksikön pilvipalveluun sovittuun kansioon kaikkien saataville ja luoda Excel taulukko autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Tarkoituksena on pitää kaksi työaika-autonomiaa käsittelevää osastotuntia tulosityksikölle. Työn tavoitteena on, että tulosityksikön hoitohenkilökunta saa suunnitelmasta apua työaika-autonomian käyttöönottoon sekä voivat suunnitella autonomisesti yhteisten pelisääntöjen avulla työvuorot Excel taulukkoon. Opinnäytetyön aiheen valinta tuntui luontevalta, koska molemmat opinnäytetyön tekijät toimivat esimiehinä omissa yksiköissään ja vastaavat oman yksikön työvuorosuunnittelusta. Tässä tulosityksikössä on työaika-autonomiaa toivottu jo pitkään helpottamaan työvuorosuunnittelua. Työaika-autonomiaan on myös työstetty hyvin pitkälle tässä tulosityksikössä, mutta käyttöönottoa ei ole saatu vielä polkaistua käyntiin.

2 TYÖAIKA-AUTONOMIA

Työntekijän osallistuessa omaan työvuoro suunnitteluun kutsutaan sitä työaika-autonomiaksi. Työaika-autonomia tarkoittaa itsenäistä työvuorojen suunnittelu käytäntöä, jossa kaikki työyksikön työntekijät suunnittelevat omat työvuoronsa yhteistyössä muiden kanssa. Työhön tulo- ja lähtöaikoja, eikä virka- ja työehtosopimuksessa sovitua säännöllisen työajan pituutta työaika-autonominen työvuoro suunnittelu ei muuta. Työntekijöiden suunnitellessa itse työvuoronsa on lähiesimies aina vastuussa lopullisen työvuoro suunnittelun asianmukaisuudesta sekä hyväksymisestä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49; Superliitto 2018.)

Työaika-autonomialla luodaan tehokkaampaa toimintaa työyksikössä, kun hoitohenkilökunta kokee työhyvinvointiansa tuettavan. Työaika-autonominen työvuorojen suunnittelu tukee työyksikön toimintaa ja työn sujuvuutta. Työyksikön hoitohenkilökunnan tulee huolehtia työaika-autonomisessa työvuorolistan suunnittelussa siitä, että jokaisessa työvuorossa on riittävä määrä osaavaa hoitohenkilökuntaa. Lähiesimiehen tuki sekä hyvä johtaminen ovat onnistuneelle työaika-autonomialle perusedellytys. (Harikkala 2013, 12.)

Työvuorosuunnittelussa on itsemääräämisoikeus työntekijällä sekä työyhteisöllä, kun käytössä on työaika-autonominen työvuorosuunnittelu. Rajoja itsenäiselle työvuorosuunnittelulle luovat kuitenkin työaikalaki (TAL), virka- ja työehtosopimus (KVTES) sekä organisaation toiminta. Hyvässä työvuorosuunnittelussa toteutuvat näiden lisäksi talouden ja tuotannon tuomat seikat sekä työntekijöiden erilaiset yksilölliset tarpeet. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49.)

Työaika-autonomia on yhteistyötä. Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen on muutos toimintavoissa. Johdon tuki on välttämätön muutoksissa. Myös henkilökunnan suhtautuminen vaikuttaa lopputulokseen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 53-54.)

Onnistuneen ja toimivan työaikajärjestelmän valinta perustuu aina yhteiseen päätökseen. Valinnassa tulee huomioida työnantaja, työvuorojen laatijan sekä työntekijän näkökulma ergonomisia kriteereitä unohtamatta. (Työterveyslaitos 2018.)

Työaika-autonomian siirto suoraan teoriasta käytäntöön ei ole toteutettavissa, koska kaikki työyksiköt ovat erilaisia ja yhtenäistä työaika-autonomian menetelmään ei ole. Tarvitaan yhteiset toimintaohjeet, jotka koskettavat koko työyhteisöä työaika-

autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Yhteiset käsitteet, ajattelumallit sekä tavoitteet ovat työaika-autonomian edellytyksiä. Myös työyksikön toimintatavat sekä toiminnot on uudelleen suunniteltava, tällöin on oltava valmis tekemään ja hyväksymään työaika-autonomian tuomat muutokset. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.)

Onnistuneen työaika-autonomian kehittämisprosessin aikana työntekijöille muodostuu yhteinen näkemys siitä, miten työaika-autonomia tässä yksikössä tulee toimimaan. Käyttöönottoprosessissa on kysymys muutosprosessista, johon liittyy haasteita ja yllätyksiä. Kysymys on työkuultuurin muutoksesta ja se vaatii aikaa ja harjoittelua. Olen- naista toimivan työaika-autonomian käytännön kannalta on, että jokainen miettii, miten työajat tukevat omaa työhyvinvointia. (Suonsivu 2014, 93.)

Harikkalan (2013, 31-32,37) YAMK opinnäytetyössä autonomisen työvuorosuunnittelun koki 82 % vastaajista sujuvan hyvin ja kaikki kokivat voivansa työaika-autonomian avulla saavansa vaikuttaa työvoiroihin. Lähes kaikki vastaajat kokivat henkilökohtaisten työvuorotarpeidensa tulevan huomioonotetuiksi työvuorolistoja laadittaessa. Vastaajat kertoivat, että työaika-autonomia oli lisännyt heidän vaikutusmahdollisuuksiaan työ- ajoissa ja suosittelevat työaika-autonomian kokeilemista muissakin yksiköissä. Immo- sen (2013, 22) tutkimuksen mukaan haastatteluun osallistuneista myös suurin osa oli kokenut autonomisen työvuorosuunnittelun positiivisena.

Osastonhoitaja vetoisen työvuorosuunnittelun aikana valittaminen työvuoroista oli jat- kuvaa työvuorojen julkistamisen jälkeen. Työaika-autonomia ei tuonut tähän tilantee- seen toivottua ratkaisua. Enemmän vastuuta toivottiin listasuunnittelijalta sekä työvu- orosuunnitteluun johtamisen tukea. Vapautta, vastuuta sekä omaa osallistumista pää- töksentekoon työntekijät arvostivat, mutta toisaalta kaivattiin pelisääntöjä, ohjeita ja lähi- johtajan jämääkää otetta. Työaika-autonomian toimivuuden kannalta tärkeäksi elemen- tiksi nousivat työntekijöiden esille tuomana pelisääntöjen laatiminen, pelisääntöjen noudattaminen ja pelisääntöihin sitoutuminen. Yhteistoiminnan taas koettiin kärsivän, mikäli kaikki eivät noudattaneet laadittuja pelisääntöjä. Pelisääntöjen noudattamatta jättäminen huononsi työilmapiiriä sekä aiheutti ristiriitatilanteita. (Hyvönen 2014, 67-68.)

Immosen (2013, 22-23) pro gradu tutkimuksessa pelisääntöjen avulla haluttiin turvata tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen työvuorosuunnittelussa. Tämä tarkoittaa sitä, että laaditaan sääntöjä jotka koskevat yövuorojen ja viikonloppuvapai- den määrä työvuorolistassa suunnittelujärjestystä, poikkeavien vuorojen määrää ja ehdottomien vapaiden merkitsemistä. Tutkimuksen mukaan haastatteluun osallistu- neista myös suurin osa oli kokenut autonomisen työvuorosuunnittelun positiivisena.

Yhdysvalloissa on vuonna 2005 tehty pilottiprojekti liittyen työaika-autonomiaan. Pilotti-projektissa yhdelle sairaalan osastolle otettiin käyttöön työaika-autonomia kokeiluluontoisesti. Tässä pilotoinnissa hoitajat kokivat, että työaika-autonomian vaikutuksesta he voivat paremmin kontrolloida ajankäyttöään ja sen myötä pystyvät hoitamaan potilaita entistä paremmin. (Bailyn ym. 2007.)

Jääskeläisen (2013,30-34) toi pro gradu tutkimuksessaan esille, että työaika-autonomian tärkeimmäksi vahvuudeksi koettiin vaikutusmahdollisuuden lisääntyminen. Tärkeinä pidettiin niin esimiesten kuin työntekijöiden puolelta myös vaikuttamista työvuorojen rytmitykseen, työvuorojen sijoitteluun sekä vapaa-ajan ajankohtaan. Tutkimuksessa esille tulleita vahvuuksia työaika-autonomiaan olivat myös hoitajien vastuunotto työyksikön toiminnan sujuvuudesta, työtyytyväisyyden lisääntyminen, perhe- ja muun yksityiselämän yhteensovittaminen, työ motivaation lisääntyminen, työvuorojen vaihtamisen vähentyminen sekä osan mielestä työaika-autonomia paransi yksilöllisyyttä, että jonkin verran yhteisöllisyyttä. Työaika-autonomian heikkoudeksi koettiin merkittävämpana kuitenkin yhteisöllisyyden puuttuminen. Yhteisöllisyyden puuttuminen näkyi risti-riitoina, keskustelun puutteena, pelisääntöjen noudattamatta jättämisinä, neuvottelujen puutteena ja osan työntekijöiden toiveiden joustamattomuudella. Heikkoutena pidettiin myös työvuorosuunnittelussa käytetyn ajan lisääntyminen niin esimiehillä kuin työntekijöillä. Tähän vaikuttavina tekijöinä oli mm. Työntekijöiden lukuisat työvuorotoiveet, työntekijöiden lomalla olot ja lomalta paluu. Itse työntekijöiltäkin kului aikaa enemmän työvuorosuunnitteluun kuin aikaisemmin, koska siihen ei ollut varattua aikaa vaan työvuorosuunnittelu tuli tehdä muiden töiden ohessa.

Jääskeläinen (2013, 33,45) toi esille tutkimuksessaan myös mitä työntekijöiden vastuunotto tarkoittaa. Vastuunottoa oli osaston toiminnan sujuvuus sekä se että jokaisessa työvuorossa tulee olla riittävä määrä päteviä työntekijöitä. Työntekijöiden kokema epäkohta oli, että vaihtuvat työntekijät tekevät suunnittelusta hankalaa. Tällöin työntekijät kuormittuvat siitä, että väliaikaiset työntekijät vaihtuvat usein, eikä uusia työntekijöitä ehditä perehdyttää. Vaikka työntekijöiden omia työvuorosuunnitelmia ei ole aina mahdollisuutta toteuttaa täydellisesti huonosta henkilöstötilanteesta johtuen. Työaika-autonomiassa on kuitenkin tärkeää, että autonomiset työaikaratkaisut antavat jonkinlaisia mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen. Tutkimuksessa koettiin tyytyväisyyttä työaika-autonomiaan ja hoitajat halusivat jatkaa sitä, koska sitä pidettiin merkittävänä työhyvinvointia edistävänä asiana. Työaika-autonomiia pidettiin parempana vaihtoehtona kuin sitä, että esimies suunnittelee työvuorot pelkästään.

2.1 Työvuorosuunnittelua ohjaavat lait ja määräykset

Työaikadirektiivin 2003/88EY perusteella on säädetty kansalliset työaikaa koskevat lait, jotka Euroopan unioni velvoittaa jäsenvaltioiltaan. Työaikadirektiivillä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä liittyen työajan vähimmäis- vaatimuksiin sen järjestämistä varten. Suomessa työaikaa säätelee yleinen työaikalaki (TAL). Työaikalaissa on määritetty jaksotyöaika tietyille aloille sallittuna poikkeuksena. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010,13.)

Jaksotyö on hyvin joustava työaikajärjestely, jossa vuorokautista ja viikoittaista työaikaa ei ole tarkasti määritetty. Näin ollen jaksotyö soveltuukin hyvin esim. sairaaloihin, terveyskeskuksiin ja ympärivuorokauden toimiviin hoitolaitoksiin. Säännöllinen työaika jaksotyössä on 116 tuntia ja 15 minuuttia kolmen viikon pituisena työaikajaksona. Työnantaja voi teettää työvuoroluettelossa peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa. (KVTES, 9§, 57.)

Säännönmukaisesti jaksotyössä työvuoro on enintään 10 tunnin mittainen, mutta paikallisella sopimuksella voidaan luottamusmiehen tai paikallisesti sopijajärjestön kanssa sopia poikkeavasta työaikajärjestelystä, mikäli poikkeava työaikajärjestely koskee vähintään viittä työntekijää. (KVTES 12§ 60 ,3§ 48.)

Aika, joka käytetään työhön, luetaan työajaksi, tällöin työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työpaikallaan. (TAL, 4§) Jakso- ja vuorotyössä lepoaika on vähintään puoli tuntia, joka on työntekijälle annettava, mikäli työaika ylittää kuusi tuntia. (TAL, 28§) Viikoittainen vapaa-aika on järjestettävä työntekijälle niin että hän saa ker- ran viikossa vähintään 35 tunnin mittaisen keskeytymättömän vapaa-ajan. Viikoittainen vapaa-aika ka.35h voidaan kuitenkin järjestää 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla vähintään 24 tuntia viikossa. (KVTES 26§ 1 mom.)

Kunnallinen virka - ja työehtosopimus määrittelee myös sen, millä aikataululla työvuorosuunnitelma tulee laatia. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. (KVTES.)

2.2 Työaikaergonomia

Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa työvuorojärjestelmä on säännöllinen. Työergonomiasta ei ole tarkkaan säädetty laissa tai työehtosopimuksissa, mutta ergonomiaan löytyy toki suosituksia. Tavoitteena on työntekijän työkyvyn, hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen. Rytmityksessä tuetaan palautumista työpäivän ja jakson jälkeen ja tuetaan riittävän levon määrää vapaa-aikana. Hyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä, kuinka monta työvuoroa on peräkkäin. Ergonomian kannalta pitäisi suosia nopeaa työkiertoa. Ergonominen suunnittelu tukee työvuorosuunnittelua, jossa aamuvuoroista siirrytään iltavuoroihin ja lopuksi yövuoroihin. Ergonomisten työvuorojen käytön on todettu lisäävän hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikana, vähentävän unihäiriöitä ja parantavan kokonaisvireyttä sekä jaksamista. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 24-26; Super 2018; Tukiainen 2018.)

Ergonominen työvuorosuunnittelu tukee 8-10 tunnin vuoroja, koska yli 10 tunnin työvuorojen jälkeen tapaturmariski kasvaa. Vuorojen välissä pitäisi olla 10-12 tuntia palautumisaikaa. Työvuorosuunnittelussa suositetaan yhtenäisiä vapaa jaksoja myös viikonloppuisin. Työjakson pituus saisi olla enintään 48 tunnin jaksoja. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 25-27; Super 2018; Ttl 2018.)

Ergonomisella suunnittelulla on todettu olevan vaikutuksia poissaolojen vähentymisiin, vähemmän poissaoloista johtuvia tuotannon häiriöitä, vähemmän työperäisiä sairauksia, tapaturmia ja eläköitymisiä. Lisäksi on todettu, että työvoimaa on helpompi saada ja henkilökunnan vaihtuvuus on vähäisempää. Riittävä uni ja palautuminen tukevat työntekijän työsuoritusta ja lisää elämänlaatua. Työntekijä joka kokee, että tarvitsee palautumista, on ensimmäinen esimerkki uupumisesta. (Hakola 2017, 6-10.)

Muutosten tekeminen vaatii vahvaa sitoutumista. Ergonominen suunnittelu ei siirry suoraan teoriasta käytännöksi. Ergonominen työvuorosuunnittelu vaatii uusia ajattelutapoja ja aikaa omaksumiseen. Ergonominen työvuorosuunnittelu tukee työaika-autonomiata, jossa työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihin ja työvuoroluettelo tehdään yhteistyönä. Heikkilän tutkimuksessa ilmeneekin, että suurin osa vuorotyötä tekevästä odotti työaika-autonomian tuovan myös ergonomisuutta työvuoroihin (Heikkilä 2014, 27; Hakola 2017, 17.)

Airaksisen (2012, 71) tutkimuksessa ilmenee, että tutkimuksen kohteena olevassa hoiva-alan yrityksessä on paljon asioita, jotka tukevat työssä jaksamista mm. Yövuoroja ei

ole henkilökunnalla liikaa peräkkäin, yövuorojen jälkeen on riittävästi lepoaikaa, viikonloppuvapaita on joka listassa ja henkilökunta saa työvuorot ajoissa. Tutkimuksessa ilmenee lisäksi, että henkilökunta pitää vapaa päiville jäämistä aamusta kuin illasta tärkeänä, vaikka ergonomisessa työvuorojärjestelyissä jäätäisiin ilta tai yövuorosta vapaalle. Samoin vapaapäiville palataan mieluummin muuhun kuin aamuvuoroon. Ergonomisessa järjestelmässä kaikkien työvuorojen välinen lepoaika on 24 tuntia. Tutkimuksessa tuli esille myös se, että työntekijöille pitkät yhtenäiset vapaa jaksot ovat usein tärkeämpiä kuin ergonominen järjestelmä. (Hakola & Kalliomäki- Levanto 2010, 26-30; Airaksinen 2012, 70-71.)

Jääskeläisen (2013, 34-35) pro gradu tutkimuksessa koettiin, että työaika-autonomisessa suunnittelussa monesti muut intressit menivät ergonomisen suunnittelun ohi. Tätä näkemystä oli osastonhoitajien ja työvuorosuunnittelijoiden keskuudessa. Hoitajat suunnittelivat hyvin sellaisia työvuoro putkia, jolloin välttyttiin liian pitkiltä työputkilta ja työvuorolistoissa ei ollut peräkkäisiä ilta-aamuvuoro yhdistelmiä. Tämä suunnittelu tuki ergonomista työvuorosuunnittelua. Myös ergonominen suunnittelu toteutui siltä osin, että yövuorojen jälkeen oli kaksi vapaata suunniteltu ja useampi sama vuoro peräkkäin. Tutkimuksessa tuli ilmi myös negatiivisia vaikutuksia autonomisessa suunnittelussa henkilökunnan kokemana. Heikkoutena koettiin, että ergonominen työaika suunnittelu ei toteutunut. Henkilökunta koki, jos itse laadittu työvuorosuunnittelu ei mennyt läpi, he joutuivat tekemään enemmän ilta- ja aamuvuoro yhdistelmiä.

Ergonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksia työhyvinvointiin on myös tutkittu. Tuloksissa ilmenee, että kuntayhtymän työnantaja pyrkii vastaajien mielestä noudattamaan yli 78%:ssa jokseenkin tai täysin työvuorosuunnittelussa ergonomista ajattelua. Samoin 73% oli henkilökunnasta sitä mieltä, että viikonloppuvapaiden määrä oli hyvä. Samaisessa tutkimuksessa todetaan, että työilmapiiriä parantavaa vaikutusta ei ollut ergonomisella suunnittelulla, mutta yli puolet kuitenkin kokivat, että sen helpottavan sosiaalista elämää työhyvinvoinnin kannalta. Samoin lähes jokainen koki, että ergonomisen suunnittelun avulla jaksoi keskittyä työtehtäviin. (Hirvonen 2012, 28- 36.)

Jääskeläinen (2013,42-43) oli tutkinut pro gradussaan myös ergonomisen työvuorojen toteutumista ennen työaika-autonomian käyttöönottoa tutkimuksen kohderyhmän osalla. Ennen työaika-autonomiaa työaika-autonomiassa ergonomiset työajat toteutuivat hyvin. Verrattaessa vuoden 2009 ja 2010 työvuorotaulukoita oli parannusta sekä suunnitelluissa että toteutuneissa työvuoroissa tapahtunut yövuorojen jälkeisten vapaapäivien suhteen. Työvuorojen välisen palautumisajan suhteen oli vielä kehittämistä.

Autonomia helpottaa usein työvuorosuunnittelua ja henkilökunta saa vaikuttaa vuoroihinsa, mutta se voi myös rikkoa usein ergonomista ajattelua työvuorosuunnittelussa. Usein työvuorosuunnittelu on sekoitus autonomiaa ja ergonomista suunnittelua. Yksi yleisimmistä syistä hankaliin listoihin on työntekijöiden omat toiveet, joissa ei välttämättä ole pystytty huomioimaan, jos listassa on samalle päivälle useita toiveita tai aiemman listan päättymisen vaikutus. Pitkät vapaa tai vuoro toiveet johtavat usein loppulistassa ykkösvapaisiin, jotka rikkovat ergonomista työvuorosuunnittelun ajatusmaailmaa. (Tukiainen 2018.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä kuvaa ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Hyvinvointi on yksi yhteiskunnan keskeinen tavoite ja sen edistämällä on työelämässä merkittävä rooli. Työhyvinvointi on varsin uusi käsite, joka on muotoutunut vasta 2000-luvulla. Työhyvinvointi tarkoittaa tilaa jossa työntekijä kokee työtyytyväisyyttä, hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä, kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Työhyvinvointia kuvataan myös monin kielellisin ilmaisuin. Se kuvaa työtyytyväisyyttä, työn iloa, työn imua, sitoutuneisuutta, ammattiylpeyttä ja kutsumusta. (Luukkala 2011, 19, 32; Kauhanen 2016; Puttonen ym. 2016, 4.)

Terveystenhuollon vetovoimaisuutta vahvistavana tekijänä pidetään työhyvinvoinnin tukemista. Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa. Se vaikuttaa keskeisesti työurien pidentymiseen. Työhyvinvoinnin edistäminen on kansantaloudellisesti sekä yksilön elämän laadun, että työyhteisön toimivuuden ja tuottavuuden kannalta tärkeää. Työhyvinvointia tukemalla voidaan saada kustannussäästöjä, lisätä kilpailukykyä ja tuottavuutta. On tutkittu, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta organisaation voittoon ja asiakastytytyväisyyteen. Lisäksi tutkimusten mukaan henkilöstö vaihdoksia, tapaturmia ja sairauspoissaoloja on vähemmän organisaatioissa, jossa työhyvinvointiin investoidaan. (Rauramo 2012, 18; Häggman-Laitila 2013, 301; Työterveyslaitos 2018.)

Jopa maailmanlaajuisesti on todettu, että huonoon työtyytyväisyyteen voidaan puuttua hoitotyössä sallimalla hoitajille enemmän joustoa. Kanadalainen sairaanhoitajaliitto on todennut, että 19 prosenttia poissaoloista johtuu perhe –ja henkilökohtaisista syistä. Työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia voidaan parantaa joustavilla työajoilla, työn -ja vapaa-ajan yhteensovittamisella. (Koning 2014.)

Henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi on olennainen osa organisaation yhteiskuntavastuuta. Organisaation imago kiinnostavana työpaikkana paranee paikassa missä hyvinvointiin kiinnitetään huomiota. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat ratkaisut ovat työpaikoille yhä merkittävimpiä imagotekijöitä. Onnistunut arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään. Tulevaisuudessa työhön rekrytoitavat työntekijät odottavat joustavia työpaikkoja. Perheelliset odottavat, että työ ja perhe-elämä voi sovitaa joustavasti toisiinsa. Lähellä eläkeikää olevilla on taas toisenlaisia toiveita jaksamisen nähden, että työnantaja joustaa lyhennetyillä työviikoilla tai työpäivillä. (Rauramo 2012, 18-19, 21; Suonsivu 2014, 166.)

Työhyvinvointi rakentuu kolmeen keskeiseen elementtiin, jotka ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Ytimen muodostaa osaaminen. Henkilö kokee työssään, että hänellä on osaamisen suhteen hallinnan tunne. Työntekijä kokee työperäisen stressin myönteisenä asiana ja hänen ei tarvitse kuluttaa energiaa jännittämiseen osaako tehtävänsä tarpeeksi hyvin. Osaava henkilö saa arvostusta ja vastuuta työyhteisön jäseniltä. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että osaaminen ja vaatimukset ovat kunnossa ja tasapainossa. Työhyvinvoinnin kannalta ei ole suuremmin haittaa, jos voimavaramme välillä ylittää vaatimukset ja osaamisemme. Kestämme voimavarojen ylityksen myös silloin kun hetkellisesti henkilö saa työelämässä laajaa sosiaalista tukea. Työhyvinvointi tunneperäinen asia, joka parhaimmillaan työntekijän kokiessa optimaalisen työkokemuksen se innostaa henkilöitä työn imuun, jolloin työ innostaa sekä ihmiset sitoutuvat siihen pidemmäksi aikaa. Työn imu voidaan määritellä suhteellisen pysyväisluonteiseksi, joka on myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Henkilö on työssään tarmokas, omistautunut ja työhön uppoutunut. Tarmokkaalla ihmisellä on yleensä mukava mennä seuraavana päivänä työhön (Luukkala 2011, 31-32, 45; Rauramo 2012, 17.)

Työpahoinvointi kuvaa ihmisen olotilaa, jossa työtä ei saada yhteensopivaksi oman henkilökohtaisen olotilan kanssa. Työntekijä väsyä ennen aikaisesti ja liikaa. Työpäivän jälkeen henkilö on huonoimmillaan ja työ on vienyt suurimman osan energiastamme. Työntekijä ei jaksaa vapaa-ajalla. Työpahoinvointi voi johtaa työuupumukseen. (Luukkala 2011, 47,70.)

Naavalinnan (2014, 30-32) YAMK opinnäytetyössä ja Immosen (2013, 32) pro gradu tutkimuksessa työhyvinvoinnin kannalta nousi esille se, että työntekijät kokivat, että työaika-autonomia tukee henkilön jaksamista, koska itse laaditut työvuorot antavat vapautta ja henkilöstö saa itse vaikuttaa vapaapäivien määrään sekä työvuorojen suunnitteluun. Tällä koettiin jaksaminen työssä parantuvan. Autonomia lisäsi myös työntekijöiden työhön sitoutuneisuutta ja motivaatiota Kilpeläisen (2014, 101) tutkimuksessa.

Autonomialla on myös kielteisiä vaikutuksia. Immosen (2013, 33) tutkimuksen tuloksissa ilmenee, että työaika-autonomia ei aina tue työhyvinvointia, jos henkilökunta ei osannut huomioida omaa jaksamistaan. Tämä ilmeni työvuoroja suunniteltaessa, että osa henkilökunnasta kiinnitti vain huomiota vapaapäiviin. Naavalinnan (2014, 33,35) tutkimuksessa 15% vastaajista koki, että työaika-autonomialla ei ollut vaikutusta jaksamiseen. Jaksaminen ei ollut parantunut osan henkilökunnan kokemana, vaikka pääasiassa koettiin, että työaika-autonomia oli sitä lisännyt. Tuloksista kävi myös ilmi, että vastaajista

noin 30 % ei osannut sanoa oliko työaika-autonomialla unihäiriöitä ja vireyttä parantava vai huonontava vaikutus.

Kilpeläisen (2014, 101) tuloksissa oli myös kielteisiä vaikutuksia työstä palautumisen kannalta, koska vuoroja ei suunniteltu työergonomian mukaisesti, jossa keskeistä on työntekijän työstä palautumisen mahdollisuus työpäivän ja työjakson jälkeen sekä pitkistä työvuoroista joita suunniteltiin, aiheutui väsymystä. Työaika-autonomialla ei ollut hyvinvoinnin kannalta myöskään vaikutusta unihäiriöihin tai vireystilaan.

TYKS Vakka-Suomen sairaalan päivystyksessä tehdyssä työaika-autonomia kyselyssä ilmenee, että 87 % vastaajista koki tärkeänä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helppouden sekä 94 % piti tärkeänä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helppoutta. (Harikkala 2013, 33). Immosen (2013, 33) tutkimukseen mukaan lapsiperheille oli tärkeää, että työaika-autonomia toi joustoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle.

Vastaavia tuloksia on myös Jääskeläisen (2013, 30-33) tutkimuksessa, jossa osastonhoitajat ja muut työvuorosuunnittelusta vastaavat hoitajat kokivat myös, että työaika-autonomia helpotti työn, perhe- ja muun yksityiselämän yhteensovittamista, lisäsi työmotivaatiota, vähensi työvuorojen vaihtamista sekä paransi yksilöllisyyttä ja joidenkin mielestä myös yhteisöllisyyttä. Osastonhoitajat olivat saaneet palautetta hoitajilta, jonka mukaan hoitajat olivat tyytyväisempiä työaika-autonomiaan verrattuna aikaisempaan työvuorosuunnittelujärjestelmään.

Työnilosta puhutaan nimenomaan siinä yhteydessä, kuinka tyytyväinen ihminen on työhönsä. Työniloon voidaan liittää myös sana ”flow ” eli työimu. Kollektiiviseen työniloon liitetään myös hyvä työilmapiiri. Työn imu ja ilo ovat tärkeitä asioita, hyvällä työn imulla ja ilolla on vaikutusta siihen, että kestämmme silloin enemmän työolosuhteiden epäkohtia. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 101-102; Luukkala 2011, 39.)

Työn imua kokevat henkilöt ovat tutkimusten mukaan terveempiä, heillä on parempi työkyky, vähemmän eläke -ja ero ajatuksia kuin henkilöillä, jotka eivät koe työn imua. Työn imun vastakohta on väsymyksen tunteminen. Työn imun vahvistamiskeinoja, joilla edistetään työhyvinvointia, on palautteen saaminen, tavoitteiden asettaminen, vuorovaikutuksen kunnioittaminen, vaihtelevat työtehtävät, hyvä johtaminen ja mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun. Esimiesten tehtävä on henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen. (Manka ym. 2010, 10,12, 29.)

Harikkalan (2013, 35) YAMK tutkimuksessa positiivisen työilmapiirin tukemisessa 69% vastaajista koki, että työaika-autonomia on lisännyt positiivista työilmapiiriä. Samankal-

taisia tuloksia on tehty myös Immosen (2013, 35-36) ja Naavalinnan (2014, 39,49) tutkimuksissa, jossa työaika-autonomia on vaikuttanut työilmapiiriin positiivisesti. Tutkimuksessa tutkittiin myös vaikutuksia vuorovaikutukseen henkilöstön välillä. Työaika-autonomia ei kuitenkaan hänen tutkimuksessaan lisännyt huomattavasti henkilöstön välistä vuorovaikutusta parempaan suuntaan.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia työaika-autonomian käyttöönoton toiminta suunnitelma ja käyttöönottoa tukeva Excel taulukko erääseen HUS:n tulosityksikköön, jolla edistetään työntekijöiden työhyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda työaika-autonomian käyttöönoton toiminta suunnitelma KVTES:ä, työaikalakia sekä paikallisia sopimuksia noudattaen ja luoda työaika-autonomian pelisäännöt tämän tulosityksikön työntekijöille sekä suunnittelun avuksi työaika-autonomian Excel työvuorotaulukko. Työ tukee ja ohjeistaa henkilökunnan autonomista työvuorosuunnittelua.

Tulosityksikön työaika-autonomian käyttöönoton suunnitelma toteutettiin kirjallisena ohjeena hoitohenkilökunnalle, joka noudattaa lain tuomia reunaehtoja yhdistettynä työyksikön yhdessä luomiin työaika-autonomian pelisääntöihin. Tavoitteena oli pitää kaksi osastotuntia työyksikön hoitohenkilökunnalle. Ensimmäisen osastotunnin sisältö perustui lainsäädännön reunaehtoihin: työaikalakiin, kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen, paikallisiin sopimuksiin sekä työyksikön toimintaan. Toisen osastotunnin sisältö paneutui yksikön pelisääntöihin, listavahtien toimintaan sekä vuorovaikutustaitoihin hoitohenkilökunnan kesken. Työaika-autonomian Excel-tilukkoa ja sen käyttöä käytiin läpi esimiehen johdolla lyhyissä osastoinfoissa, jotta mahdollisimman monet saisivat opastuksen Excel-tilukon käyttöön ja osaisivat ohjata myös niitä työntekijöitä, jotka esim. tulevat lomalta.

Opinnäytetyössä haettiin vastauksia viimeisimmillä suomalaisilla tutkimuksilla seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitä työaika-autonomialla ja työergonomialla tarkoitetaan?
- Miten edistetään työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä?
- Kuinka työaika-autonomian käyttöönoton suunnitelma toteutetaan tähän HUS:n tulosityksikköön?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tuloksyksikkö

Tuloksyksikön perustehtävänä on vastata sairaanhoitoalueen nais- ja lapsiväestön erikoissairaanhoidosta hoidon porrastuksen periaatteiden mukaisesti. Tässä opinnäytetyössä käytämme nimenä tuloksikköä tai työyksikköä salassapito oikeuksien vuoksi. Erikoissairaanhoidon palveluja tuotetaan sairaanhoitoalueen kunnille ja HUS:n sovitun työnjaon mukaisesti HYKS-sairaanhoitoalueiden kuntien asukkaille. (Toimintasuunnitelma 2018.)

Synnytysosastolla on kolme synnytyssalia, yksi keisarileikkausali, synnyttäjien vastaanotto ja tarkkailuhuone sekä 18 vuodepaikkaa. Sama henkilökunta hoitaa raskautteen liittyvät päivystyskäynnit, synnytysvalmennukset kerran viikossa ja ruotsinkieliset valmennukset joka kolmas viikko sekä monisynnyttäjille tutustumiskierrokset kummallakin kotimaisella kielellä. (Toimintasuunnitelma 2018.)

Äitiyspoliklinikalla työskentelee 2 kättilää päivittäin synnytystoiminnan yhteydessä maanantaista perjantaihin. Alueen synnyttäjien I ja II -sikiöseulonnat, synnytyspelkopotilaat, imetystukea tarvitsevat ja lääkärin äitiysvastaanottoa hoidetaan myös äitiyspoliklinikalla. (Toimintasuunnitelma 2018.)

Äitiyspoliklinikan yhteydessä toimii polikliininen hoitajavastaanotto. Hoitajavastaanotolla annetaan kotoa tuleville potilaille imetysohjausta lapsen 6 kuukauden ikään asti. Vastaanotolla toteutetaan myös alle 2 viikkoisen vastasyntyneen lääkäri- ja hoitajakäynnit. (Toimintasuunnitelma 2018.)

Naistentaudit toimii viikko osastona maanantaista perjantaihin, jossa on neljä sairaansijaa. Perjantaina potilaat siirretään tarvittaessa kirurgiselle osastolle, josta heidät haetaan takaisin maanantai aamuna. Naistentautien yhteydessä toimii arkisin naistentautien poliklinikka sekä infertilitteetti ja urogynekologian poliklinikat. Rakon botuliinitoksiinihoidot sekä kohdun lämpöpallohoidot otettiin käyttöön keväällä 2017. Alkuvuodesta 2018 siirrettiin leikkausosastolla puudutuksessa toteutetut TVT- ja laskeumaleikkaukset naistentautien poliklinikalla tehtäviksi. (Toimintasuunnitelma 2018.)

Vuoden 2018 alusta alkaen lastentautien toiminta on siirtynyt eräästä sairaanhoitoalueesta osaksi HYKS-sairaanhoitoalueen Lasten ja nuorten sairaalaa, jota toteutetaan edelleen tässä sairaalassa, vaikkakin se kuuluu organisaationa HYKS-

sairaanhoitoalueeseen. Hoitohenkilökunta on edelleen tämän sairaanhoitoalueen henkilökuntaa ja muutos koskee lastentautien poliklinikkaa ja vastasyntyneiden valvontaa, jossa on kaksi valvontapaikkaa. (Toimintasuunnitelma 2018.)

Tämän tulosityksikön hoitohenkilökunta muodostuu kokonaisuudessaan kättilöistä ja sairaanhoitajista. Vakanssien määrä on 38. Lisäksi osastolla on yksi osastonhoitaja ja kaksi apulaisosastonhoitajaa. Hoitohenkilökunta tekee pääosin kolmivuorotyötä poliklinikoita lukuun ottamatta.

Työyksikössä aamu- ja iltavuorot ovat kahdeksan tunnin mittaisia. Pitkien vuorojen kuten 12,5 sekä 14,5 tunnin mittaiset vuorot ovat paikallisella sopimuksella sovittuja vapaaehtoisia vuoroja. Yövuorot ovat 10 tai 12 tunnin mittaisia. Hoitohenkilökunta on joustavaa ja jokaisella hoitohenkilökuntaan kuuluvalla on vähintään kaksi osaamisaluetta, jossa he voivat työskennellä. Useiden työpisteiden ja osaamisalueiden vuoksi työyksikössä on useita työvuorokoodoja. (Taulukko1.) Hoitohenkilökunnan tulee tietää mitä kyseinen työvuorokoodi tarkoittaa ja millä osaamisalueella, jotta he pystyvät suunnittelemaan työaika-autonomialla omat työvuoronsa.

Tällä hetkellä työvuorosuunnittelu toteutetaan Titania työvuorosuunnittelu ohjelmistossa. Työvuorosuunnittelusta vastaa apulaisosastonhoitaja tai osastonhoitaja. Henkilöstöllä on mahdollisuus esittää toiveita Titania sähköisenasiointi ohjelmiston puolella. Tällä hetkellä toiveet sulkeutuvat 21 päivää ennen uuden listan alkamista. Henkilökunta voi esittää seitsemän toivetta vuorojen tai vapaiden suhteen ja toiveet voi priorisoida numeraalisesti tärkeys järjestykseen. Lisäksi on mahdollisuus avoimeen tilaan tehdä kirjallinen toive.

Yksi listan laatija toteuttaa tasapuolisuus -ja oikeudenmukaisuusperiaatteita toiminnassaan. Hankalista kohdista keskustellaan henkilön kanssa, jos toivetta ei voida toteuttaa. Listan laatijalla on näkemys vuoro kohtaisista miehitys -ja osaamistarpeista (Hakola, & Kalliomäki-Levanto 2010, 68,74.) Nykyinen työvuoro suunnittelu koetaan tässä työyksikössä joustamattomaksi ja epäoikeudenmukaiseksi.

Taulukko 1.Työvuorokoodit

AAMUVUORO	ILTAVUORO	PITKÄVUORO	YÖVUORO
A = 7.00-15.00	D = 12.00-20.00	B = 7.00-21.30	Y= 21.15-7.15

C= 7.30-15.30	F = 12.00-21.30	Py = 7.00-19.30	Ö= 19.15-7.15
R=7.45-15.30	I = 13.30-21.30	MUUT VUOROT: K = 8.00-15.45 O = 7.00-15.00	MUUT VUOROT: U = 7.00 -15.00 E = 7.00 – 15.00
Cp= 8.15-15.45	P = 14.00 – 21.30		

5.2 Tiedonhaku

Opinnäytetyön teorian viitekehys paneutuu viimeisimpiin suomalaisiin tutkimuksiin pohjautuen, yhdistettynä toiminnallisella käyttöönoton toimintasuunnitelmalla. Teorian viitekehyksessä etsittiin tutkimuksia työaika-autonomiasta ja työhyvinvoinnista sekä mitä näyttöön perustuvaa tutkittua tietoa työaika-autonomiasta on käytettävissä käyttöönoton toimintasuunnitelman laadintaan.

Teorian viitekehys muodostui ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöistä, pro gradu tutkimuksista ja kotimaisista sekä ulkomaalaisista artikkeleista. Opinnäytetöitä oli runsaasti löydettävissä hakusanoilla internetin google hakukoneella sekä ammattikorkeakoulujen Theseus opinnäytetyö ja julkaisu sivulta. Lisäksi tiedon haussa käytettiin HUS intranettia sekä manuaalista tiedonhankintaa kirjallisuuteen liittyen.

Hakuja tehtiin medic-, cinalh-, arto-, ja theseus tietokannoista. Hakusanat pohjautuivat opinnäytetyön keskeisiin käsitteisiin työaika-autonomia, työhyvinvointi, työaikaergonomia sekä autonominen työvuorosunnittelu (Taulukko 2.). Ulkomaisiin lähteisiin hakusanoina käytettiin self-scheduling, well-being at work, autonomy at scheduling, working time economics Cinalh-, ja Medic-tietokannoissa. Näistä löytyi aineistoon soivia tutkimuksia ja artikkeleita.

Hakutuloksia käytiin läpi ensimmäisessä vaiheessa otsikoiden ja tiivistelmien perustella. Aineistoissa piti esiintyä työhyvinvointi, työaika-autonomia, autonominen työvuorosuunnittelu sekä työaikaergonomia. Toisessa vaiheessa karsiutui pois kaikki ne hakutulokset, joissa ei käsitelty työvuorosuunnittelua tai työhyvinvointia.

Teoria osuudessa käytetään myös HUS:n tämän tulosityksikön toimintakertomusta ja KVTES:ä sekä hoitotyön kirjallisuutta.

Taulukko 2. Tiedon haku eri tietokannoista

TIETOKANNAT	HAKUSANAT	HAKUTULOKSET
MEDIC	työaika-autonomia* or työhyvinvointi*	16 kpl
	työaika-autonomia AND työhyvinvointi	0 kpl
	työaika-autonomia	6 kpl
	työhyvinvointi	10 kpl
CINALH/MEDIC	self-scheduling OR well-being at work OR autonomy at scheduling OR working time ergonomics	76 kpl
THESEUS	työaika-autonomia	19 kpl
ARTO	työhyvinvointi	70 kpl

Tuloksia työaika-autonomiaan löytyi paljon ja niitä rajattiin vuosiluvun 2010–2018 mukaan sekä otsikon ja tiivistelmän perusteella. Teorian viitekehyksen aineison valintakriteerinä pidettiin sitä, että aineiston tuli olla pro gradu tai YAMK taseisia. Lisäksi tekstin koko saatavuus toimi yhtenä valintakriteerinä (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Valinta- ja poissulku kriteerit

Valintakriteerit	Poissulkukriteerit
• Tutkimukset/artikkelit, julkaisu vuosi 2010 - 2018 • Tiivistelmän/tekstin saatavuus • Aineisto Pro gradu/YAMK taseisia	• Tekstiä ei saatavilla • Julkaisut, jotka eivät liittyneet työaika-autonomiaan • lältään liian vanhat julkaisut • AMK-opinnäytetyöt

5.3 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyön tavoite on osoittaa ammatillista tai tutkimuksellista kypsyyttä ja perehtyneisyyttä aiheeseen. Toisinaan osaamisen näyttäminen pelkästään kirjallisessa muodossa on liian rajoittavaa tai jopa mahdotonta. Tällöin on luonnollista tehdä opinnäytetyö ns. toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on synnyttää toiminnallinen tuotos. Toiminnallinen opinnäytetyö on myös vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisessa opinnäytetyössä usein kuvaillaan jokin prosessi ja analysoidaan sen vaiheita tai kehitetään jotain alan käytäntöä. Kaikkiin toiminnallisiin opinnäytetöihin kuuluu aina prosessia refleктоiva kirjallinen osio ja raportissa esitetään viitekehys työlle. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9; Metropolia 2012.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on suositeltavaa, että opinnäytetyö tehdään toimeksiantajalle. Työelämästä saatu aihe tukee myös ammatillista kasvua. Työssä ei esitellä tutkimuskysymyksiä eikä ongelmaa, ellei työhön kuulu myös tausta selvityksen tekemi-

nen. Toiminnallinen opinnäytetyö kaipaa aina tietoperustaa ja teoreettisen viitekehyksen. Opinnäytetyönä toteutettu tapahtuma, tuote, opas tai ohjeistus ei riitä yksin opinnäytetyöksi. Opinnäytetyön laatijan tulee yhdistää ammatillinen teoreettinen tieto käytäntöön. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16-17, 30, 42.)

5.4 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön valmistelu alkoi aineistoon tutustumisella ja aineiston keruulla eri tietolähteistä hakupäiväkirjan avulla. Opinnäytetyön suunnitteluseminaarissa tulleet muutosehdotukset punnitsimme ja osittain myös toteutimme niiltä osin mikä palveli työtämme. Opinnäytetyön suunnitteluseminarin jälkeen tehtiin toimeksiantosopimus Turun ammattikorkeakoulun ja HUS:n tulosityksikön kanssa. Toimeksiantosopimuksen saimme hyväksyttynä kesäloman jälkeen takaisin. Tämän jälkeen alkoi toiminnallisen osan suunnittelu sekä toteutus, sekä teoria osuuden kirjoittamien jatkui samaan aikaan.

Työaika-autonomian käyttöönoton toimintasuunnitelmasta tehtiin kirjallinen suunnitelma, jossa tulosityksikön henkilökunnalle luotiin pilvipalveluun ohjeet. Ohjeissa tuli esille, kuinka työaika-autonomian käyttöönotossa edetään ja josta jokainen hoitohenkilökuntaan kuuluva löytää työaika-autonomian pelisäännöt sekä työvuorokoodit aukikirjoitettuna. (liite 1.) Lisäksi päätettiin laatia työaika-autonomian suunnittelun tueksi Excel autonominen työvuorotaulukko, josta löytyy kolme erillistä taulukkoa linkitettynä toisiinsa (liite 2.), jotta työaika-autonominen työvuorosuunnittelu saataisiin toteutettua sekä aloitettua tässä työyksikössä mahdollisimman pian.

Pidimme kaksi osastotuntia työaika-autonomian kehittämiseen ja pelisääntöjen rakentamiseen elo - syyskuussa. Ensimmäisellä osastotunnilla kävimme läpi työvuorosuunnittelun reunaehdoja. Miten KVTES, paikalliset sopimukset, työaikalaki ja osaston toiminta vaikuttavat työvuorosuunnitteluun. Kävimme läpi myös hyviä ja huonoja puolia toisen opinnäytetyön tekijän työyksikön näkökulmasta työaika-autonomian pelisäännöistä ja autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta tänä päivänä. Samalla tarkastelimme tämän työyksikön aiemmin suunniteltuja pelisääntöjä ja työyksikön mahdollisia haasteita työaika-autonomisessa työvuorosuunnittelussa sekä tämän hetkisiä haasteita perinteisessä työvuorosuunnittelussa. Henkilökunta oli erittäin innostunut ja he olisivat halunneet aloittaa työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun heti. Henkilö-

kunnalle annettiin aikaa kaksi viikkoa miettiä ja suunnitella työaika-autonomian pelisääntöjä yhdessä aikaisempien pelisääntöjen pohjalta. Toisella osastotunnilla tarkastelimme aiemmin pohdittuja sekä suunniteltuja pelisääntöjä ja loimme osastolle pelisäännöt yhdessä henkilökunnan kanssa. Pelisääntöjä tarkastellaan tulevaisuudessa säännöllisin väliajoin.

Työyksikön henkilökunnalla oli positiivinen suhtautuminen työaika-autonomian käyttöönottoon ja heillä itsellään oli halu muutokseen. Esimiehet olivat hyvin vahvasti tukena muutoksessa. Henkilökunnan näkemys oli, että uudella työvuoro suunnittelulla saataisiin aikaan parempia tuloksia sekä parannettaisiin työhyvinvointia.

Alun perin opinnäytetyön tarkoitus oli, että opinnäytetyön laatijat tekevät vain suunnitelman, mutta henkilökunnan suuri halu muutokseen ja muutoksen loppuun viemiseen muutti alkuperäistä suunnitelmaa. Koska tällä hetkellä tässä tulostyöyksikössä ei ole vielä mahdollisuutta, että autonominen työvuorosuunnittelu henkilöstön osalta tapahtuisi Titanian sähköisessä järjestelmässä niin Excel taulukkoon luodaan väliaikaisesti työaika-autonominen työvuorosuunnittelu. Opinnäytetyön laatijat pyysivät ulkopuolista apua Excel taulukon laadintaan, koska Excel taulukon laadinta lukuisten työvuorokoodien ja sijoituspisteiden suhteen osoittautui hankalaksi. Ulkopuoliselle suunnittelijalle avattiin ensin autonomisen työvuorosuunnittelun ajatusmalli ja mitä työaika-autonomia tarkoittaa. Tämän jälkeen perehdyttiin tämän työyksikön eri työpisteisiin, jonka jälkeen kävimme läpi useat eri työvuorokoodit kirjain koodeineen ja työvuoron aloitus- ja lopetus kellonaikoina. Lisäksi työvuoroista katsottiin työvuorot niin, että mikä työvuorokoodi on käytössä missäkin työpisteessä, jotta voidaan rakentaa toimiva Excel taulukko. Excel työaika-autonomiantaulukossa esimies syöttää minimi resurssit taulukon alaosan taulukkoon ennen listasuunnittelun alkamista, mikäli niissä on supistusten ja muiden poikkeustilanteiden vuoksi muutoksia. Lisäksi päivitetään listan päivämäärät sekä mahdolliset henkilökunta muutokset. Excel taulukko lukitaan, ettei sinne vahingossa tehdä sellaisia muutoksia mitkä vaikuttaisivat taulukon toimintaan. Tämän jälkeen henkilökunta alkaa suunnittelemaan työvuoronlistansa pelisääntöjen mukaa taulukkoon. Excel taulukko laskee työntekijöille heidän syöttämänsä työvuoron tunnit valmiiksi ja näin ollen helpottaa suunnittelun seuranta. Työvuorokoodit ovat koodattu taulukkoon siten, että se nostaa vuorot yksikön yhteiseen taulukkoon ja näin helpottaa kokolistan suunnittelua sekä eri työpisteiden. Lisäksi taulukko ohjaa työvuorosuunnittelua, koska se ilmoittaa väri koodeilla, milloin resurssit ovat riittävät ko. työvuorossa.

Excel taulukon valmistumisen jälkeen työyksikön esimies valitsi muutamia työntekijöitä testaamaan työaika-autonomian Excel-työkalukkoa, jotta siihen voidaan tehdä vielä tarvittavat muutokset ja se palvelisi mahdollisimman hyvin juuri tämän työyksikön autonomia työvuorosuunnittelua. Työaika-autonomian Excel taulukko vietiin pilvipalveluun, jossa henkilöstö pääsi suunnittelemaan reunaehtojen ja pelisääntöjen mukaisesti omat työvuoronsa sovitussa aikataulussa. Työvuorolistojen suunnittelun aikataulu on aina näkyvässä ko. listapohjalla, jotta jokaisella on tietoa siitä, miten suunnittelu etenee. Jokaiselle suunnitteilla olevalle työvuorolistalle sovitaan ns. sovittelijat. Listan sovittelijat seuraavat työvuorojen suunnittelua ja tiedottavat lista suunnittelun etenemisestä henkilökunnalle. Lopuksi listan vetäjä, joka on yleensä apulaisosastonhoitaja tai osastonhoitaja vie lopulliset työvuorot Titania työaika järjestelmään, miettii sijoitukset sekä tasaa tunnit ja hyväksyy lopullisen työvuorolistan julkaistavaksi.

6 POHDINTA

6.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen. Tutkimuseettisiä periaatteita sovelletaan myös toiminnallisessa opinnäytetyössä. Opinnäytetyön eettistä oikeutusta pohdimme perustellen miksi tähän HUS:n tulossyksikköön tulisi laatia työaika-autonomian käyttöönoton suunnitelma. Tulossyksikön henkilökunnan toiveena on ollut jo pitkään työaika-autonomian käyttöönotto. Työaika-autonomiasta on tulossyksikössä keskusteltu, mutta työaika-autonomialta puuttui selkeä käyttöönoton suunnitelma. Näin ollen aiheen valinta on hyödyllinen, ajankohtainen ja auttaa tulossyksikköä pääsemään eteenpäin työaika-autonomian käyttöönotossa selkeän suunnitelman avulla. Aineiston tiedonhaussa olemme pyrkineet käyttämään tuoreimpia, luotettavia sekä laadukkaita tutkimuksia että kirjallisuutta tarkasti rajaten, joka tuo meidän työhömmä sopivaa ja ajantasaista teoriaan viitekehikseemme. Luotettavuutta lisää tiedon haun tarkka kuvaaminen ja taulukointi, joka mahdollistaa myöhemmin hakujen toiston uudelleen ja tarvittaessa tulosten vertaamisen opinnäytetyöhön. Hakuprosessissa saamiimme lähteitä olemme tarkastelleet kriittisesti ja kirjanneet ne oikeaoppisesti lähdeluetteloon. Lähteet ovat pääsääntöisesti suomenkielisiä, joka lisää luotettavuutta tulkitsemisvirheiden osalta. Opinnäytetyön tekeminen on kasvattanut ja kehittänyt ammatillista osaamistamme autonomisen työvuorosuunnittelun suhteen sekä laajentanut osaamista luotettavan tiedon etsimiseen.

Tutkimusprosessiin kuuluu keskeisenä osana tutkimusetiikka eli hyvä tieteellinen käytäntö. Tutkija osoittaa hallitsevansa johdonmukaisesti hyvän tieteellisen käytännön mukaiset tiedonhauet, tutkimusmenetelmien sekä tutkimustulosten eri keinot. Hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla suoritettu tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa sekä tulokset ovat uskottavia. (Tutkimuseettinen tiedekunta 2012.) Tutkijalta edellytetään hyvän tieteellisen käytännön perusteella vilpitöntä ja rehellistä toimintaa toisia tutkijoita kohtaan. Luotettava tutkimus on laadittu kriteerien mukaisesti, jotka ovat tieteelliselle tutkimukselle asetettuja ja koko tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan aina tutkimuksessa käytettävissä olevien tietojen perusteella. (Vilkkä 2015, 41-42; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 199-201.)

Opinnäytetyön prosessi on edennyt annetussa aikataulussa sekä opinnäytetyön prosessin mukaisesti. Opinnäytetyön suunnitelma esiteltiin suunnitteluseminaarissa Turun

ammattikorkeakoulussa, jonka jälkeen se hyväksyttiin. Toimeksiantosopimus on tehty Turun ammattikorkeakoulun ja erään HUS:n tulosityksikön kanssa.

Opinnäytetyössä päädyimme tuottamaan Excel työaika-autonomiataulukon, jonka avulla saimme opinnäytetyöhömmme lisää konkreettista hyötyä tulosityksikön erääseen työyksikköön. Opinnäytetyön toiminnallinen osa piti sisällään kaksi vaihetta; esipilotointi ja pilotointi ennen Excel työaika-autonomian työvuorotaulukon valmistumista käyttöönottoon. Esipilotoinnissa Excel taulukosta pyydettiin arvioita ja kommentteja niiden tulevilta käyttäjiltä ja taulukkoa muokattiin sekä virheet korjattiin näiden arvioiden perusteella ennen pilotointia. Tämän jälkeen muokattu Excel työaika-autonomia taulukko pilotointiin eli esitestattiin yhden listan verran. Pilotoinnista saatujen kommenttien myötä viimeiset muutokset tulivat muokattavaksi ennen virallista käyttöönottoa. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämisessä on esitestaaminen yksi keskeinen osa. Esitestaaminen tarkoittaa, että luotettavuutta että toimivuutta testataan pienemmällä joukolla ennen varsinaista tutkimusotosta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 191, 205.)

Aikaisemmista tutkimuksista saatiin tukea autonomisen työvuorosuunnittelun käyttämiselle vuorotyössä. Harikkalan (2013, 31-32,37) tutkimuksessa autonomisen työvuorosuunnittelun koki 82 % vastaajista sujuvan hyvin ja kaikki kokivat voivansa työaika-autonomian avulla saavansa vaikuttaa työvuoroihin. Immosen (2013, 22-23) tutkimuksen mukaan myös suurin osa oli kokenut autonomisen työvuorosuunnittelun positiivisena ja pelisääntöjen avulla haluttiin turvata tasapuolisuuden sekä oikeudenmukaisuuden toteutuminen työvuorosuunnittelussa.

6.2 Työaika-autonomian käyttöönoton suunnitelman arviointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli antaa tukea eräälle HUS:n tulosityksikölle työaika-autonomian käyttöönotossa, suunnitelman ja käyttöönoton avulla. Tavoitteina oli työaika-autonomiaan liittyvien keskeisten käsitteiden määrittäminen, teoriapohjan luominen aikaisempiin tutkimuksiin nojaten ja autonomisen käyttöönoton toimintasuunnitelman laatiminen. Suunnitelmassa tuli esille, kuinka työaika-autonomian käyttöönotossa edetään, mitkä ovat yksikön itse suunnittelemat työaika-autonomian pelisäännöt ja käytössä olevat työvuorokoodit ovat aukikirjoitettu. Lisäksi laadittiin Excel työaika-autonomiataulukko pilvipalveluun ja sen käyttöä henkilökunnalle esimies ohjeisti usein työvuorojen alussa olevilla infoilla.

Kirjallisen toimintasuunnitelman laatiminen työaika-autonomiasta pelisääntöineen ja sitä tukeva Excel työaika-autonomian työvuorotaulukko oli yksi tämän opinnäytetyön tavoitteista, johon pääsimme tiukasta aikataulusta huolimatta. Prosessin eteneminen tulosityksikössä oli nopeaa. Prosessin etenemistä helpotti se, että työyksikössä oli jo aiemmin keskusteltu ja pohdittu työaika-autonomiaan liittyviä kysymyksiä sekä pelisääntöjä. Opinnäytetyön tekijöiden omakohtaiset kokemukset ja tiedot työvuorosuunnittelusta tukivat aiheen valintaa ja loivat pohjaa aiheen käsittelylle sekä helpottivat opinnäytetyön tekemistä. Nykyisissä työpaikoissaan opinnäytetyön tekijät ovat tehneet työvuorosuunnittelua, joka lisää käytännön tuntemusta aiheen käsittelyyn. Lisäksi toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee yksikössä, jossa työaika-autonominen vuorotyösuunnittelu on ollut käytössä jo useita vuosia ja työaika-autonomia on koettu täällä positiivisena, eikä siitä enää haluta luopua.

Työyksikköön laadittiin pelisäännöt yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Henkilökunnan osallistuessa pelisääntöjen laatimiseen kokevat he tulevansa kuulluksi. Pelisääntöjen ja ohjeiden avulla pyrittiin siihen, että jokaisella on sama tieto siitä, miten autonominen työvuorosuunnittelu toteutetaan ja kaikkia ovat tasapuolisia työvuorosuunnittelussa. Jatkossa on erittäin tärkeää pitää osastotunteja työaika-autonomiaan liittyen, tällöin voidaan keskustella pelisääntöjen toimivuudesta ja niiden toteutumisesta. Immosen (2013, 48) mukaan yhteisten pelisääntöjen sopiminen ja niiden noudattaminen ovat edellytys työaika-autonomian toteutumiselle.

Jääskeläisen (2013,30-32) tutkimuksessa tuli esille, että työaika-autonomian tärkeimmiksi vahvuudeksi koettiin vaikutusmahdollisuuden lisääntyminen. Tärkeinä pidettiin niin esimiesten kuin työtekijöiden puolelta myös vaikuttamista työvuorojen rytmitykseen, työvuorojen sijoitteluun sekä vapaa-ajan ajankohtaan. Työhyvinvoinnin kannalta esille nousi työtekijöiden kokemana, että työaika-autonomia tukee henkilön jaksamista, koska itse laaditut työvuorot antavat vapautta ja henkilöstö saa itse vaikuttaa vapaa-päivien määrään sekä työvuorojen suunnitteluun. Autonomia lisäsi myös työntekijöiden työhön sitoutuneisuutta ja motivaatiota (Naavalinna 2014, 30-32, Immonen 2013, 32 ja Kilpeläinen 2014, 101). Työaika-autonomia tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja työ-säjäksamista. Työntekijöiden saadessa vaikuttaa itse omiin työvuoroihin, vapaapäiviin ja työssäolojaksoihin koetaan se hyvänä voimavarana. Tällöin on tärkeää, että työaika-autonomia toimii yksikössä kunnolla.

6.3 Jatkokehittäminen

Työvuorosuunnittelun on sanottu olevan tärkeä vaikuttaja työhyvinvoinnissa. Tästä syystä olisi hyvä arvioida myöhemmin noin vuoden kahden kuluttua, miten tämän työyksikön henkilökunta koki työaika-autonomian lisäävän työhyvinvointia ja kuinka he ovat kokeneet työaika-autonomian avulla saavansa vaikuttaa työvuoroihin. Näin työaika-autonomiaan voitaisiin kehittää edelleen lisäämään työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Eettisestä näkökulmasta voisi tutkia kuinka autonomiassa työvuorosuunnittelussa toteutuu organisaation arvot. Organisaation arvoja peilaten miettiä miten ne näkyvät autonomisessa työvuorosuunnittelussa ja miten henkilökunta ne huomioivat tällaisessa toiminnassa, joka ei ole suoranaista potilastyötä, mutta vaikuttaa siihen työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen muodossa.

Lisäksi mielenkiintoista olisi tutkia, miten mahdollisesti keskitetty toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu, jota suunnitellaan vaiheittain otettavaksi käytäntöön eri sairaanhoitoalueilla vaikuttaa työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Millä tavoin henkilökunta kokee sen lisäävän työhyvinvointia? Miten siinä koetaan omat mahdollisuudet vaikuttaa työvuoroihin? Miten se eroaa perinteisestä autonomisesta työvuorosuunnittelusta?

LÄHTEET

- Airaksinen, R. 2012. Työaikaergonomia eräässä hoiva-alan yrityksessä. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammatti- korkeakoulu. Viitattu 13.8.2018.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46487/Airaksinen_Riikka.pdf?sequence=1
- Bailyn, L. Collins, R. Song, Y. 2007. Self-scheduling for hospital nurses: an attempt and its difficulties. *Journal of Nursing Management* 15.2007.
- Hakola, T. 2017. Työaikaergonomia-keino vähentää työn kuormittavuutta. Palvelusuhdeasioiden koulutuspäivä esimiehille. Työterveyslaitos. Helsinki. 6.9.2017.
- Hakola, T & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Harikkala, L. 2013. Työaika-autonomia malli TYKS Vakka -Suomen sairaalan yhteispäivystykseen. YAMK opinnäytetyö. Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Turku: Turun ammatti- korkeakoulu. Viitattu 26.2.2018.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57087/Harikkala_Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heikkilä, H. 2014. Työaika-autonomialla ergonomiiaa ja itseohjautuvuutta työvuorosuunnitteluun. Röntgenhoitajien kokemuksia autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä kolmivuorotyötä tekevässä yksikössä. YAMK opinnäytetyö. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.7.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201404094086>
- Hirvonen, M. 2012. Ergonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä. YAMK opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Savonia ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.8.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012082313230>
- HUS. Toimintasuunnitelma 2018.
- Hyvönen, J. 2014. Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana. Pro Gradu-tutkielma. Terveystieteiden tiede. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 9.3.2018. <http://epublications.uef.fi/pub/urn:nbn:fi:uef-20141426/urn:nbn:fi:uef-20141426.pdf>
- Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus: katsaus suomalais- ten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin. *Hallinnon tutkimus* 4, 301-310. Viitattu 25.3.2018. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.turkuamk.fi/se/h/0359-6680/32/4/hoitotyö.pdf>
- Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Itä - Suomen yliopisto. Viitattu 9.3.2018. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20130549>
- Jääskeläinen, M. 2013. Työvuorosuunnittelukäytännön ja ergonomisten työaikojen toteutuminen työaika-autonomiassa. Pro Gradu tutkielma. Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö. Lääketieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto Viitattu 28.8.2018. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20130104>
- Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K 2015. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 25.2.2018. <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/fi/s/ak/kirjat/työhyvinvointi-organisaation-menestystekijana/?coll=2>

Kilpeläinen, M. 2014. Vastuullisella työvuorosuunnittelulla kohti työhyvinvointia. Pro gradu - tutkielma. Hallintotiede. Lapin yliopisto. Viitattu 14.6.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201409231405>

Koning, C. 2014. Does self-scheduling increase nurses' job satisfaction? An integrative literature review. 2014. Nursing management vol 21, iss 6: 24. Viitattu 12.6.2018. <https://search-proquest-com.ezproxy.turkuamk.fi/docview/1784843238?accountid=14446>

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Hämeenlinna: Tammi.

Naavalinna, R. 2014. Henkilöstöä osallistava työvuorosuunnittelu. YAMK opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.5.2018. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/75631/Naavalinna_Riikka.pdf?sequence=1&isAlloved=y

Manka, M. Hakala, L. Nuutinen, S & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua -työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Kuntoutussäätiö. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 10.8.2018. http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Metropolia. 2012. Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä. Kulttuurialan julkaisu. Viitattu 25.9.2018. <https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tutkimuseettinen tiedekunta 2012. Viitattu 30.10.2018. <http://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Puttonen, S. Hasu, N. & Puhkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 26.2.2018. http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Eu: Unipress.

Superliitto. 2018. Viitattu 24.2.2018 ja 30.3.2018. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyoajat/tyoaika-autonomia/>

Superliitto. 2018. Viitattu 26.8.2018. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyoajat/ergonominen-tyoaikajärjestelmä/>

Suutarinen, M & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Tukiainen, J. 2018. Työvuorosuunnittelu työntekijän näkökulmasta hoiva-alalla. Fastroi 20.2.2018. Viitattu 2.10.2018. <https://fastroi.fi/resurssit/blogi/tyovuorosuunnittelu-tyontekijan-nakokulmasta-hoiva-alalla/>

Työaikalaki 605/1996. Viitattu 31.8.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L3P7>

Työterveyslaitos 2018. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Viitattu 26.8.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/>

Työterveyslaitos. 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 17.4.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Kustannusyhtiö Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Työaika-autonomian kirjallinen suunnitelma



1

Työyksikön autonominen työvuorosuunnittelu ohje ja pelisäännöt

Työaika-autonomia perustuu työntekijöiden yhteiseen vastuuseen huolehtia siitä, että työvuoroissa on tarpeellinen määrä oikeanlaisia osaajia. Työaika-autonomian myötä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä ergonomiseen rytmittämiseen.

Suunnitteluvaihe on kahden listan (3 + 3) suunnittelu kerrallaan.

1. Esimies ilmoittaa määräpäivät työntekijöille ja listavastaaville. Sovittelijoita 2 kerrallaan, jotka vaihtuvat saattaen.
2. Excel työvuorosuunnittelutaulukko on pilvipalvelussa, jossa suunnittelu tapahtuu. Tärkeää muistaa sulkea ohjelma.
3. Suunnittele omat työvuorosi mahdollisimman tarkasti jaksotuntimääräsi mukaisesti:
 - Vuoroja saa olla peräkkäin enintään 7. Peräkkäisiä työvuoroja ja viikkolevon pituus on vähintään 35 tuntia.
4. Tarkista voitko vaihtaa vuoroja niiden päivien osalta, joissa tarvetta ilmenee.
5. Sovi ja ehdota työkaverille vaihtamisista.
6. Listan sovittelijat neuvottelevat vuoroista, jossa liikaa tai liian vähän osaajia.
7. Esimies vie lopulliset vuorot Titania järjestelmään Excel taulukosta.
8. Muutoksia valmiiseen, työntekijöille toimitettuun listaan tehdään vain keskusteluyhteydessä asiaankuuluvan työntekijän kanssa.
9. Pelisäännöt:
 1. Max 6 yövuoroa/ lista, joista 5 putkeen. Jos la-su yöt, jossain pe-la yö
 2. Ensin suunnitellaan yövuorot, poliklinikat, lomat, koulutukset, varsinaiset pova päivät ja valmennukset. (ei tarkoita, että jos yöntekijöitä ei riitä, että osa saisi valvoa jatkuvasti yövuoroja)
 3. Ehdottomia toiveita 4 / lista, lihavoituna mustalla.
 4. Viikonloput:
 - Jos sunnuntaina pitkä vuoro, 2 seuraavaa sunnuntaita vapaata.
 - Jokaisella listassa 1 viikonloppu vapaa. Kaksi jos tekee pitkiä vuoroja.
 - Pe ei iltavuoroa, jos vapaa viikonloppu.
 - 4 vuoroa max per lista viikonloppuihin.
 - Osa-aikaisille alkuun 1 viikonloppu töitä.
 5. Pitkiä vuoroja tehdään myös arkisin. Muista jos ö, pitää kohdata Ö.
 6. **Muista paikallinen sopimus:** Työvuoroja voi listassa tehdä maksimissaan kuusi pitkään päivävuoroa, mutta pyritään suunnittelemaan vain kaksi pitkää työvuoroa peräkkäin. Toiminnallisista syistä max 3–4 pitkään vuoroon kerrallaan. Lista ei voi muodostua vain pitkistä vuoroista.

Vastuut:**Työntekijä:**

Varmistaa, että omat vuorot on suunniteltu määräpäivään mennessä ja neuvottelee vuorojen vaihtamisista muiden työntekijöiden kanssa, jotta työvuoroihin saadaan oikea määrä oikeanlaisia osaajia. Huolehtii omalta osaltaan siitä, että suositut ja vähemmän suositut työvuorot jakautuvat oikeudenmukaisesti samoin pyhätunnit.

Listansovittelijat:

Ohjaa tarvittaessa työntekijöitä suunnittelussa. Huolehtii, että määräpäivät ovat työntekijöiden tiedossa. Varmistaa että, oikeanlaisia osaajia on ennalta sovittu määrä kaikissa työvuoroissa ja että työtunnit ovat mahdollisimman pitkälle suunnitellun mukaiset.

Esimies:

Tekee viimeiset tarvittavat muutokset, tasaa tunnit Titania työaikajärjestelmässä ja hyväksyy työvuorolistat.

TYÖAJAT

Listalla, jonka aikana ei ole arkipyhiä, lomia tai muita vapaita, toteutetaan seuraavia työaikoja:

TYÖAIKA	TUNNIT	LISTA
100%	116,15 h	3 vko
77,42%	90 h	3 vko
50%	58,08 h	3 vko

Lisätietoja saat www.ttl.fi (työterveyslaitos) käytä hakusanoja työaika-autonomia, työaika jne. sekä <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2018>

[illegible]

Excel autonominen työvuorotaulukko: äitiyspoliklinikka ja gynekologianpoliklinikka

ÄITIYSPOLIKLINIKKA																							
Aamu		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Iltä		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Yö		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
vko		41							42							43							
Nimi / Pvm		8.10.	9.10.	10.10.	11.10.	12.10.	13.10.	14.10.	15.10.	16.10.	17.10.	18.10.	19.10.	20.10.	21.10.	22.10.	23.10.	24.10.	25.10.	26.10.	27.10.	28.10.	Tunnit
																							0:00
																							0:00
																							0:00
																							0:00
																							0:00

GYN.POLIKLINIKKA																							
Aamu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Iltä	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Yö	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
vko		41							42							43							
Nimi / Pvm		8.10.	9.10.	10.10.	11.10.	12.10.	13.10.	14.10.	15.10.	16.10.	17.10.	18.10.	19.10.	20.10.	21.10.	22.10.	23.10.	24.10.	25.10.	26.10.	27.10.	28.10.	Tunnit
																							0:00
																							0:00
																							0:00
																							0:00
																							0:00

Excel autoniminen työvuorotaulukko: Miehistytietojen hallinta (minimi miehitys)

Osastonhoitaja täyttää

Tarvittava henkilökunta

YHTEENSÄ

Aamu

Iltä

Yö

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
5	6	6	7	5	5	5	5	6	6	7	5	5	5	5	6	6	7	5	5	5
6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

SYNNYTYSSALI

Aamu

Iltä

Yö

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

VAAVA

Aamu

Iltä

Yö

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

LAPSIVUODEOSASTO

Aamu

Iltä

Yö

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2

GYNOSASTO

Aamu

Iltä

Yö

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0
1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0