



TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Tampere University of Applied Sciences

## **TYÖAIKA-AUTONOMIALLA KOHTI TYÖHYVINVOINTIA**

Miia Koskinen  
Milla Vokkolainen

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2010  
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja  
johtamisen koulutusohjelma  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto  
Tampereen ammattikorkeakoulu

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Tampere University of Applied Sciences

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

KOSKINEN, MIIA-EMILIA  
VOKKOLAINEN, MILLA

Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia

Opinnäytetyö 61 s., liitteet 17 s.  
Marraskuu 2010

---

Tutkimuksen tavoitteena oli luoda työaika-autonomiaan perustuva työvuorojen suunnittelukäytäntö kahdelle vuodeosastolle ja tutkia työaika-autonomian käyttöönoton vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvoinnille.

Tutkimukseen osallistui kahden vuodeosaston koko hoitohenkilökunta. Tutkimus toteutettiin projektiluontoisesti ja se eteni vaiheittain. Tutkimukseen kuului kaksivaiheinen työhyvinvointikysely, ennen työaika-autonomian käyttöönottoa järjestetty koulutus henkilökunnalle sekä henkilöstön tukeminen työaika-autonomian käyttöönotossa. Tutkimusaineiston keruu suoritettiin kyselyn avulla. Vastaukset käsiteltiin kvantitatiivisesti. Ensimmäinen kysely (ryhmä 1, n=47) tehtiin ennen työaika-autonomian käyttöönottoa ja toinen (ryhmä 2, n=35) työaika-autonomian oltua käytössä toisella osastolla kahdeksan ja toisella yhdeksän kuukautta.

Molemmissa ryhmissä työhyvinvointi koettiin riittäväksi, eikä ryhmien välillä ollut eroa. Molemmissa ryhmissä vastaajat kokivat terveytensä hyväksi ja unen määrän riittäväksi. Molemmissa ryhmissä työn koettiin vievän aikaa perheeltä ja muulta elämältä. Työaika-autonomian koettiin vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin, vaikkei tilastollista eroa ryhmien välillä nähty. Työvuorosuunnitteluun oltiin tyytyväisiä molemmissa ryhmissä.

Työaika-autonomia koettiin pääosin positiivisena. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyviä pelisääntöjä pidettiin tärkeinä ja niihin sitoutumista edellytettiin kaikilta. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työvuorotoiveet toteutuivat hyvin tai paremmin kuin aiemmin. Autonomisen työvuorosuunnittelun periaatteet toimivat hyvin. Työvuorotoiveita mietittiin valmiiksi ennen työvuorosuunnittelun aloittamista. Listojen valmistumista seurattiin ja kaikki tekivät tarvittaessa muutoksia omaan työvuorosuunnitelmaansa. Henkilökunta oli sitoutunut työaika-autonomian toteuttamiseen. Molemmilla osastoilla haluttiin jatkaa autonomista työvuorosuunnittelua ja se vakiinnutettiin pysyväksi käytännöksi.

---

Asiasanat: Työaika-autonomia, Työhyvinvointi, Vuorotyö.

## ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences  
Postgraduate Degree Programme in Development and Management of Health  
Care and Social Services

MIIA-EMILIA KOSKINEN  
MILLA VOKKOLAINEN

Improving wellbeing at work by working-time autonomy

Thesis 61 pages  
November 2010

---

The aim of this study was to create a shift planning system based on working-time autonomy for two wards in the Pirkanmaa hospital district. We also wanted to explore how working-time autonomy affects the wellbeing of the nurses working at these wards.

The study was executed as a project during 12/2008-12/2009. It included training, research and tutoring. All of the ward's nursing staff participated. The nature of the study was quantitative. The research material was collected by a questionnaire in two stages; first questionnaire on 12/2008 and the second one a year after that. The first questionnaire was answered by the group (group 1, n=47) that did not have working-time autonomy as a shift planning practice, on 12/2008. The group that answered the second questionnaire (group 2, n=35) did have the working-time autonomy as a shift planning practice for 8-9 months.

The study showed that work related well-being was considered sufficient. The nursing staff found their health good and the amount of sleep average in both groups. Both groups thought that work took time from family and social life. Respondents thought that working-time autonomy affected the work atmosphere. Statistically there was no change. Participants were satisfied with shift planning in both groups before working-time autonomy and after. Shift planning rules were found to be necessary. Working-time autonomy was found mostly positive, and the participants were committed to applying it. Both wards regularized working-time autonomy as a settled practice.

---

Keywords: Working-time autonomy, Work well-being, Shift work.

SISÄLTÖ	
1 JOHDANTO .....	5
2 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT .....	7
3 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	8
3.1 Työhyvinvointi .....	8
3.1.1 Johtaminen .....	9
3.1.2 Työhallinta .....	9
3.1.3 Työilmapiiri.....	11
3.1.4 Työaika-autonomia työhyvinvoinnin lisääjänä.....	11
3.2 Vuorotyö .....	12
3.2.1 Työvuorosunnitteluun liittyvä lainsäädäntö ja sopimukset .....	12
3.2.2 Vuorotyön vaikutus terveydelle.....	14
4 TYÖAIKA-AUTONOMIATUTKIMUS.....	15
4.1 Tutkimuksessa mukana olevat osastot .....	15
4.2 Tutkimuksen eteneminen.....	16
4.2.1 Työaika-autonomiakoulutus .....	17
4.2.2 Työaika-autonomian käyttöönotto.....	18
4.3 Työhyvinvointikysely .....	19
4.4 Aineiston käsittely ja analysointi .....	21
5 TULOKSET .....	24
5.1 Taustatiedot .....	24
5.2 Henkilökohtainen hyvinvointi ja jaksaminen .....	25
5.3 Esimiestyö ja työyhteisöön liittyvät tekijät .....	27
5.4 Työaika-autonomiakoulutus.....	29
5.5 Työvuorosunnittelu .....	29
5.6 Työaika-autonomia .....	32
6 POHDINTA.....	35
6.1 Tutkimuksen luotettavuus .....	35
6.2 Tutkimuksen eettinen tarkastelu .....	37
6.3 Tutkimuksen tulosten tarkastelua .....	38
6.4 Johtopäätökset.....	39
LÄHTEET .....	41
LIITEET .....	45

## 1 JOHDANTO

Terveysalalla työ koetaan kiireiseksi ja sekä fyysisesti että henkisesti rasittavaksi (Perkiö-Mäkelä, Hirvonen, Elo, Kandolin, Kauppinen, Kauppinen, Ketola, Leino, Manninen, Miettinen, Reijula, Salminen, Toivonen, Tuomivaara, Vartiala, Venäläinen & Viluksela 2010 a). Lähes puolet (44 %) sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä teki vuorotyötä vuonna 2009 (Perkiö-Mäkelä, Hirvonen, Elo, Kandolin, Kauppinen, Kauppinen, Ketola, Leino, Manninen, Miettinen, Reijula, Salminen, Toivonen, Tuomivaara, Vartiala, Venäläinen & Viluksela, 2010 b). Vuorotyön on todettu aiheuttavan hankaluuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (Kanste 2005, 157; Taskinen, Santonen & Vanhanen 2006, 384). Vuorotyö lisää riskiä sairastua mm. diabetekseen, sydän- ja verisuonisairauksiin sekä mahasuolikanavan sairauksiin. Vuorotyöntekijät kärsivät usein myös univaikeuksista. (Knutsson 2003, 103 – 108.)

Työntekijän hyvinvointiin voidaan vaikuttaa lisäämällä työn mielekkyyttä ja parantamalla työilmapiiriä. Työn mielekkyyteen vaikuttaa työn hyvä ja oikeudenmukainen organisointi sekä vaikutusmahdollisuuksien parantaminen työntekijän omaa työtään koskeviin asioihin. Työilmapiiriä pystytään kehittämään tasavertaisella ja oikeudenmukaisella johtamisella. (Rauramo 2008, 25, 54 – 55.) Erityisesti vuorotyöntekijöiden vaikutusmahdollisuuden omiin työaikoihinsa on todettu olevan työhyvinvoinnin kannalta tärkeää (Loppela 2004, 232 – 233, 237).

Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä on lähdetty kehittämään työhyvinvointia strategian mukaisesti. Perheen ja työn yhteensovittaminen nähdään tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. (Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Strategia vuosille 2007 – 2012.) Autonomisen työvuorosuunnittelun on todettu parantavan henkilökunnan vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihinsa. Lisäksi työaika-autonomian käyttöönotto on helpottanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. (Koivumäki, Aschan, Kasanen, Sinivaara & Vihersalo 2005, 20 – 24.)

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin strategiset näkökohdat ja työaika-autonomian työhyvinvointia parantavat vaikutukset huomioiden päädyttiin Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä kahdella vuodeosastolla aloittamaan autonominen työvuorosuunnittelu. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli luoda kyseisille vuodeosastoille työaika-autonomiaan perustuva työvuorojen suunnittelukäytäntö ja tutkia työaika-autonomian vaikutuksia työntekijöiden kokemalle työhyvinvoinnille tarkastelemalla johtamista, työnhallinnan tunnetta ja työilmapiiriä sekä henkilökohtaisia tekijöitä.

Tämä tutkimus kattaa noin vuoden kestäneen prosessin liittyen työaika-autonomian käyttöönottoon. Tutkimukseen kuului työhyvinvointikysely, työaika-autonomiakoulutus, osastojen omien yhteisten työvuorosuunnittelun pelisääntöjen laatiminen sekä henkilöstön tukeminen työaika-autonomian käyttöönotossa. Työhyvinvointikysely oli kaksiosainen ja siihen osallistui molempien vuodeosastojen koko hoitohenkilökunta. Ensimmäinen kysely suoritettiin ryhmälle yksi (n=47) joulukuussa 2008. Ryhmä koostui molempien osastojen hoitohenkilökunnasta, joilla ei ollut käytössään autonomista työvuorosuunnittelumallia. Toinen kysely suoritettiin ryhmälle kaksi (n=35) joulukuussa 2009. Ryhmä koostui molempien osastojen hoitohenkilökunnasta, joilla autonominen työvuorosuunnittelukäytäntö oli ollut käytössä toisella osastolla kahdeksan ja toisella yhdeksän kuukautta.

## 2 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli luoda työaika-autonomiaan perustuva työvuorojen suunnittelukäytäntö kahdelle vuodeosastolle ja tutkia työaika-autonomian vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin.

### Tutkimusongelmat

1. Millaisena työntekijät kokevat työhyvinvointinsa?
2. Miten työaika-autonomian käyttöönotto vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin?
3. Millaiseksi työntekijät kokevat työaika-autonomian käytön?

### 3 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

#### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sekä työntekijän että työyhteisön hyvinvointia (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2007, 406). Työhyvinvointi on työntekijän ja työyhteisön jatkuvaa kehittymistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa (Ojala & Ahonen 2003, 28).

Työhyvinvoinnin määrittäminen on vaikeaa, koska se ei ole konkreettinen asia kuten koneet ja rakennukset. Kokemus työhyvinvoinnista on aina subjektiivinen ja se tarkoittaa usein ihmisille eri asioita, esimerkiksi yksi voi arvostaa turvallisuutta ja toinen vapautta. Työ on tänä päivänä pitkälti tietotyötä, jossa työn tulos riippuu ihmisen halusta ja kyvystä ajatella, tuottaa uutta tietoa ja yhdistää osaamisiaan. (Ojala & Ahonen 2003, 28.)

Työhyvinvointi liittyy yhä enemmän ei-konkreettisiin tekijöihin kuten motivaatioon, osaamiseen ja ilmapiiriin (Ojala & Ahonen 2003, 28). Näiden lisäksi vaikutusta on työn järjestelyillä kuten työn organisoinnilla, tasapuolisuudella, avoimuudella ja henkilöstömitoituksilla (Työolobarometri 2008, 81). Työhyvinvointia voidaan lisätä takaamalla työpaikan pysyvyys (Hautaniemi 2008, 74). Taloudellisen tilanteen ja henkilökohtaisien työssä kehitymis- ja etenemismahdollisuuksien nähdään usein vaikuttavan työhyvinvointiin (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 3). Henkilökohtaisen terveyden merkitystä ei pidä silti unohtaa, sillä se vaikuttaa ratkaisevasti ihmisen kykyyn hyödyntää osaamistaan (Ojala & Ahonen 2005, 31).

Työhyvinvointia pystytään parantamaan lisäämällä työn mielekkyyttä ja parantamalla työilmapiiriä. Esimiestyötä tulee kehittää entistä tasa-arvoisemmaksi ja oikeudenmukaisemmaksi niin, että työn tavoitteet ja tehtävät ovat selkeitä ja työ on tehokkaasti ja oikeudenmukaisesti organisoitu. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaa työtään koskevissa asioissa



lisäävät työnhallinnan tunnetta. Työhyvinvoinnin lisäksi työolosuhteiden ja työnhallintamahdollisuuksien parantamisella sekä ammattitaitoon ja osaamisen kehittämiseen panostamalla voidaan parantaa työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 73; Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Tuomaala – Kaarlela, Lindström, Raitoharju & Suomala 2006, 6-7; Rauramo 2008, 25, 54 – 55.) Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan johtamiseen, työnhallinnan tunteeseen ja työilmapiiriin liittyvien tekijöiden kautta.

### 3.1.1 Johtaminen

Hyvä eettinen johtaminen tukee työntekijän työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän kokemukset johtamisen ja esimiestyön oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvoisuudesta. Esimiehen työntekijöille osoittama työn ja asiantuntemuksen arvostaminen sekä palautteen anto, tuki ja kannustaminen lisäävät työntekijöiden hyvinvointia. (Nakari 2003, 196-197; Kangasmäki 2007, 54-55.)

Esimiehen johtamistaidoilla on huomattavasti vaikutusta työhyvinvoinnin lisäksi myös hoitajien työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Taitava johtaja tekee työyksikön houkuttelevaksi. (Gardulf, Orton, Eriksson, Undén, Arnetz, Kajermo & Nordström 2008, 151-160; Bégat, Ellefsen & Severinsson 2005. 221-230.) Näin ollen hyvällä esimiestyöllä voidaan vähentää hoitajien pahoinvointia ja lisätä työtyytyväisyyttä, työmotivaatiota ja työnhallinnan tunnetta.

### 3.1.2 Työnhallinta

Hyvän työnhallinnan on todettu parantavan työhyvinvointia (Partanen, Heikkinen & Vehviläinen – Julkunen 2005, 39). Hyvän työnhallinnan avulla voidaan vähentää henkilökunnan psyykkistä rasittuneisuutta sekä riskiä sairastua tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Työnhallinnan tunnetta voidaan

parantaa lisäämällä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työtään koskeissa asioissa (Vahtera, Kivimäki, & Virtanen 2002. 28-31).

Erityisesti julkisen sektorin työpaikat koetaan usein henkisesti rasittaviksi ja sosiaali- ja terveysalalla vaikutusmahdollisuudet työhön näyttäisivät heikentyneen entisestään (Partanen ym. 2005, 39; Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 72 – 73). Kiire työssä on lisääntynyt vuosituhannen vaihteeseen verrattuna ja vaikutusmahdollisuus työmäärään on huonontunut (Perkiö – Mäkelä, Hirvonen, Elo, Ervasti, Huuhtanen, Kandolin, Kauppinen, Kauppinen, Ketola, Lindström, Manninen, Mikkola, Reijula, Riala, Salminen, Toivanen & Viluksela 2007, 22). Työssä tapahtuvista muutoksista on tullut pysyvä, lisääntyvä ilmiö. Työssä ja yhteiskunnassa yleisesti tapahtuvat muutokset lisäävät työn rasittavuutta ja kuormittavuutta. Nämä tekijät johtavat usein psyykkiseen pahoinvointiin ja työntekijöiden välisiin ristiriitoihin työyksikössä. (Rauramo 2008, 54 – 55.) Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys ja muutosten kuormittavuus koetaan ongelmallisiksi varsinkin tilanteissa, joissa tiedotus on riittämätöntä, työn organisointi ja johtaminen ontuvat eikä vuorovaikutus työyhteisössä syystä tai toisesta toimi (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 73; Laine ym. 2006, 105 – 106).

Huono työnhallinta johtaa yhä useammin työuupumukseen. Työssä uupuminen on tavallista vuorotyötä tekeväille hoitohenkilöstölle. (Kanste 2005, 157.) Hoitohenkilöstön ikääntymisen myötä jaksamisen ongelmat varsinkin vuorotyötä tekevillä lisääntyvät (Takala 2004, 19 – 21). Lapsiperheiden kohdalla työn ja arjen yhteensovittaminen koetaan usein hankalaksi ja kuormittavaksi. Erityisesti hankalaksi tilanne koetaan perheissä, joissa toinen tai molemmat vanhemmista tekevät vuorotyötä. (Perkiö-Mäkelä ym. 2007, 31.)

Hyvällä henkilöstöpolitiikalla voidaan järjestää työ niin, että yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan työvuorosuunnittelun ja muiden työnjärjestelyiden avulla. Työntekijän kokemus arjen hallinnasta vähentää riittämättömyyden tunteita ja auttaa jaksamaan paremmin niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Rauramo 2008, 21; Hautaniemi 2008, 75; Takala 2004, 19 – 21.) Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin asioihin, työn autonomisuus ja työnhallinnan tunteen lisääminen

auttavat parantamaan työhyvinvointia ja lisäävät myös työmotivaatiota (Loppela 2004, 234, 237).

### 3.1.3 Työilmapiiri

Työyhteisön sosiaalinen vuorovaikutus ja tuki ovat työhyvinvointia parantavia tekijöitä. Niiden on todettu vähentävän työntekijöiden stressiä ja sairauspoissaoloja. (Nakari 2003, 189, 192, 196 – 197.) Työyhteisön sisäisen luottamuksen, vastavuoroisuuden ja yhteisöllisyyden sekä kokemuksen esimiehiltä ja työtovereilta saadusta tuesta ja kannustuksesta on todettu vähentävän työyhteisön sosiaalisia ongelmia ja konflikteja sekä parantavan henkilökohtaista hyvinvointia (Oksanen, Koivunen, Kivimäki, Pentti, Virtanen, Linna & Vahtera 2008, 637 – 649; Pisarski, Lawrence, Bohle & Brook 2008, 250, 286).

Työyhteisöissä tapahtuvat yhteiset keskustelut ja palaverit, joissa sovitaan yhteisistä asioista, kehittävät yhteisöllisyyttä ja ryhmän sisäistä vuorovaikutusta (Loppela 2004, 232 – 233). Työyhteisön toimintaan ja työilmapiirin parantamiseen keskittyvillä johtamistoimilla pystytään vaikuttamaan haittoihin, joita vuorotyö työntekijälle mahdollisesti aiheuttaa (Pisarski ym. 2008, 580, 586).

### 3.1.4 Työaika-autonomia työhyvinvoinnin lisääjänä

Työhyvinvoinnissa tärkeää on mahdollisuus henkilökohtaisiin, joustaviin työaikajärjestelyihin (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005, 73; Laine ym. 2006, 6 – 7; Rauramo 2008, 25, 54 – 55). Työaika-autonomialla eli autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan työntekijöiden oikeutta suunnitella omia työvuoroja niin, että työvuorot mahdollisimman hyvin tukevat omaa jaksamista ja hyvinvointia (Koivumäki ym. 2005, 2).

Työaika-autonomian käyttöönoton on todettu olevan haaste työyhteisölle (Koivumäki ym. 2005, 23). Autonominen työvuorosunnittelu opettaa yhteisöllisyyttä ja vastuunottoa. Vaikutusmahdollisuuksia yhteiseen päätöksentekoon pidetään tärkeänä. Keskusteleva ilmapiiri kehittää työyhteisön vuorovaikutustaitoja. Säännöt ja sopimukset luovat turvallisuutta ja kaikkien sitoutuminen yhteisten pelisääntöjen noudattamiseen nähdään tärkeänä. (Heikkilä 2006, 46 – 49.)

Työaika-autonomian on todettu parantavan esimieheltä saatua tukea sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuutta. Vuorotyöstä aiheutuvat haitat vähenevät työaika-autonomian käyttöönoton myötä. (Koivumäki ym. 2005, 24.) Työaika-autonomia tukee elämänhallintaa ja tunnetta oman hyvinvoinnin edistämisestä sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista (Koivumäki ym. 2005, 24; Heikkilä 2006, 47). Autonominen työvuorosunnittelu koetaan positiiviseksi asiaksi työyhteisössä (Heikkilä 2006, 47).

## 3.2 Vuorotyö

Sanakirjan mukaan vuorotyö voidaan määrittää työksi, jossa työntekijät on jaettu kahteen tai useampaan eriaikaan työskentelevään ryhmään (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2007). Sairaaloiden vuodeosastoilla hoitohenkilökunta tekee vuorotyötä. Työajat vaihtelevat osaston toiminnan mukaisesti.

### 3.2.1 Työvuorosunnitteluun liittyvä lainsäädäntö ja sopimukset

Työaikalain (2 luku, 4§) mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikalain mukaan työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden

ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. (Työaikalaki 6 luku, 31§.)

Työaikalain mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. (Työaikalaki 7 luku, 35§.)

Sairaaloissa työaikamuotona käytetään jaksotyöaika (Työaikalaki 2 luku, 7§). Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan jaksotyössä säännöllinen työaika on kolmen viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia. Säännöllinen työaika voidaan järjestää kahtena peräkkäisenä kolmen viikon pituisena jaksossa. Työaika ei saa kummankaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128 tuntia. Niillä työaikajaksoilla, joihin sisältyy työaika lyhentävä arkipyhä tai aattopäivä, työaikajakson säännöllistä työaika vähennetään kutakin edellä lueteltua päivää kohden 7 tuntia 39 minuuttia. (KVTES 2007 – 2009, 53.)

Iltatyöllä tarkoitetaan klo 18.00 – 22.00 tehtyä työtä. Iltatyöstä maksetaan rahakorvausta 15 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaava vapaa-aika, yhdeksän minuuttia iltatyötunnilta. Yötyöllä tarkoitetaan klo 22.00 – 07.00 tehtyä työtä. Yötyöstä maksetaan jaksotyössä rahakorvauksena 40 % korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vapaa-aikakorvauksena 24 minuuttia yötyötunnilta. (KVTES 2007 – 2009, 64)

### 3.2.2 Vuorotyön vaikutus terveydelle

Terveys voidaan määritellä elimistön normaaliksi häiriöttömäksi toiminnaksi, sairauden puuttumiseksi sekä fyysiseksi, psyykkiseksi ja sosiaalisesti hyvinvoinniksi (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2007, 303). Jokainen ihminen määrittää terveytensä omalla tavallaan. Terveyden kokemukseen vaikuttavat ihmisen omat lähtökohdat. Sairaus kuvataan usein poikkeavuudeksi normaalista, tunnistettavaksi häiriöksi elimistön toiminnassa. (Huttunen 2009.) Terveyteen voidaan vaikuttaa elämäntavoilla. Runsas määrä kasviksia ja kuituja sekä ruoan eläinperäisten rasvojen ja suolan välttäminen ovat terveyden edistämisen kannalta tärkeitä tekijöitä. Säännöllisellä liikunnalla, riittävällä unen saannilla, painon hallinnalla ja harrastuksilla on myös terveyttä edistävä vaikutus. Runsas alkoholin käyttö ja tupakointi sen sijaan ovat terveydelle haitallisia. (Mustajoki 2009.)

Vuorotyön tekemiseen liittyy runsaasti sekä fyysisiä, psyykkisiä että sosiaalisia haittoja. Vuorotyön seurauksena perhe- ja muu sosiaalinen elämä saattaa häiriintyä. Yleisin ja usein ensimmäisenä ilmaantuva vuorotyön aiheuttama fyysinen ongelma on unirytmien häiriöt. Vuorotyön tekijöistä noin 25 % kärsii jatkuvasta väsymyksestä, ja lyhytaikaista väsymystä ja unettomuutta esiintyy ajoittain lähes kaikilla. (Miettinen, 2008, 113 – 116.) Vuonna 1997 jopa 42 % suomalaisista kertoi nukkuvansa vähemmän kuin tarvitsisi herätäkseen virkeänä. Puolestaan 17 % ilmoitti nukkuvansa jatkuvasti yli kaksi tuntia liian vähän vuorokaudessa. (Sallinen, Härmä, Kalimo & Hakanen 2000, 140 – 143.)

Vuorotyö altistaa joillekin kroonisille sairauksille, muun muassa diabetekselle, sydän- ja verisuonisairauksille sekä mahasuolikanavan sairauksille. Varsinkin yötyötä sisältävän vuorotyön on myös todettu lisäävän riskiä sairastua rintasyöpään. (Puttonen, Kivimäki, Elovainio, Hintsanen, Vahtera, Telama, Juonala, Viikari, Raitakari & Keltinkangas – Järvinen 2009, 608 – 613; Knutsson 2003, 103 – 108.)

## 4 TYÖAIKA-AUTONOMIATUTKIMUS

### 4.1 Tutkimuksessa mukana olevat osastot

Tutkimuksessa oli mukana Pirkanmaan sairaanhoitopiirin erään sairaalan kahden vuodeosaston koko hoitohenkilökunta. Tässä raportissa osastoista käytetään nimityksiä osasto S ja osasto O. Molemmilla vuodeosastoilla hoidetaan sekä suunnitelmallisesti että päivystyksellisesti osastoille tulevia potilaita. Päivystyspainotteisuus korostuu erityisesti osastolla O, jossa päivystyksenä tulevia potilaita on noin 73 % koko potilasmäärästä. Molempien osastojen potilaista suurin osa hoidetaan kirurgisesti ja vuodeosastohoitoa vaativien potilaiden lisäksi osastoilla hoidetaan myös päiväkirurgisia potilaita. Hoitohenkilöstöstä suurin osa on sairaanhoitajia. Henkilöstömäärä työvuoroissa vaihtelee. (taulukot 1 – 4) (Eloranta 2008; Salomäki 2008.)

TAULUKKO 1 Osaston S henkilöstörakenne, hoitohenkilökunta (kpl)

Ammattinimike	Määrä osastolla
Osastonhoitaja	1
Apulaisosastonhoitaja	1
Sairaanhoitaja	19
Perus- tai lähihoitaja	6

TAULUKKO 2 Hoitohenkilökunnan määrä työvuoroittain osastolla S (kpl)

	Maanantai - Perjantai	Lauantai	Sunnuntai
Aamuvuoro	6	5	4
Iltavuoro	4	3	4
Yövuoro	2	2	2
Sissi-vuoro	0-1	0-1	0-1

TAULUKKO 3 Osaston O henkilöstörakenne, hoitohenkilökunta (kpl)

Ammattinimike	Määrä osastolla
Osastonhoitaja	1
Apulaisosastonhoitaja	1
Sairaanhoitaja	26
Perus- tai lähihoitaja	4

TAULUKKO 4 Hoitohenkilökunnan määrä työvuoroittain osastolla O (kpl)

	Maanantai- Perjantai	Lauantai	Sunnuntai
Aamuvuoro	7	7	7
Iltavuoro	4	5	5
Yövuoro	3	3	3
A-vuoro	0-1	-	-

Tutkimuksen aikana osaston S toiminnassa on tapahtunut jonkin verran muutoksia. Tutkimuksen alkuvaiheessa osastolla työskenteli yövuorossa kolme hoitajaa. Seurannan aikana yöhoitajien määrä on vähennetty kahteen. Osastolle on tullut loppuvuodesta 2009 käyttöön niin sanottu sisäisen sijaisen vuoro (sissi-vuoro). Sissivuoron työaika on klo 10 – 18, mutta tämän vuoron tekijää voidaan tarvittaessa pyytää vaihtamaan vuoroa aamu- tai iltavuoroon. Henkilökuntaa on jonkin verran vaihtunut vuoden aikana. (Eloranta 2010.)

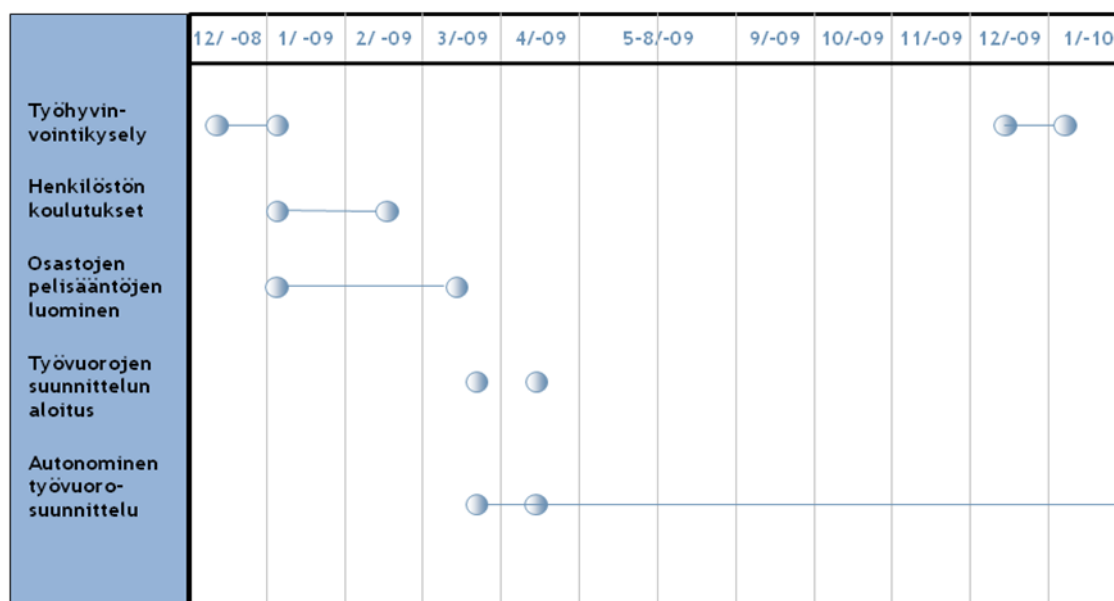
Tutkimuksen aikana myös osastolla O on tapahtunut jonkin verran muutoksia henkilökunnan määrässä. Taloudellisen tilanteen vuoksi toukokuussa 2009 yksi sisäisen sijaisen (sissi) toimi poistettiin. Myös tiistain ja torstain aamuvuorosta on vähennetty yksi sairaanhoitaja, tämäkin taloudellisista syistä. Henkilökuntaa on jonkin verran vaihtunut vuoden aikana. (Salomäki 2010.)

#### 4.2 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimus toteutettiin projektiluontoisesti ja se eteni vaiheittain (kuvio 1). Tutkimukseen kuului 1) ensimmäinen työhyvinvointikysely, 2) ennen työaika-



autonomian käyttöönottoa järjestetyt kolme samansisältöistä työaika-autonomiakoulutusta, 3) työaika-autonomian käyttöönotto ja siihen liittyvä tutorointi osastoilla, sekä 4) toinen työhyvinvointikysely autonomisen työvuorosuunnittelun oltua käytössä toisella osastolla kahdeksan ja toisella yhdeksän kuukautta.



KUVIO 1 Tutkimuksen ajallinen eteneminen

#### 4.2.1 Työaika-autonomiakoulutus

Tutkimuksen aluksi järjestettiin molemmille osastoille koulutusta työaika-autonomiaan ja työvuorosuunnitteluun liittyvistä asioista (liite 1). Koulutuksessa käytiin läpi myös työaikalakiin ja erinäisiin säädöksiin liittyviä asioita työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Työaika-autonomiakoulutus järjestettiin samansisältöisenä kaksi kertaa, 9.1.2009 ja 21.1.2009. Aamupäivän kaikille yhteisten luentojen jälkeen osallistujat jaettiin osastoittain. Molempien osastojen henkilöstön kanssa keskusteltiin työaika-autonomiaan liittyvistä asioista ja mietittiin alustavasti työaika-autonomiaan liittyviä pelisääntöjä. Keskustelun avulla pyrittiin sitouttamaan henkilöstö autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja pelisääntöjen noudattamiseen. Koulutuksissa mukana olivat henkilökunnan lisäksi myös yksiköiden lähiesimiehet ja ylihoitajat.

Osaston S koko hoitohenkilöstö osallistui kokopäivän kestäneeseen koulutukseen. Osaston O ei ollut mahdollista järjestää koko henkilöstölle koulutuspäivää näille kahdelle päivälle, joten lopulle henkilöstölle järjestettiin oma puolen päivän mittainen koulutus. Tämä kolmas koulutuspäivä järjestettiin 24.2.2009. Koulutuksen teoriaosuus pyrittiin pitämään tiivistetysti samansisältöisenä kuin aikaisemmissakin ryhmissä. Myös keskustelua työaika-autonomiaan liittyvistä asioista ja osaston omista pelisäännöistä käytiin vilkkaasti.

#### 4.2.2 Työaika-autonomian käyttöönotto

Ennen autonomisen työvuorosuunnittelun aloitusta molemmille osastoille laadittiin ns. pelisäännöt. Pelisäännöissä luotiin raamit työvuorosuunnittelun toteutukselle. Pelisääntöjä mietittiin alustavasti jo työaika-autonomiakoulutuksissa, mutta varsinainen pelisääntöjen viimeistely tehtiin osastojen omilla osastotunneilla. Jokaiselle työntekijälle pyrittiin antamaan mahdollisuus vaikuttaa pelisääntöihin osastotunneilla ja myös sähköpostitse. Pelisäännöt kirjattiin ylös ja laitettiin osastolla jokaisen nähtäville. Jokainen yksikön työntekijä pyrittiin sitouttamaan pelisääntöjen noudattamiseen.

Molemmilla tutkimukseen osallistuneella osastolla oli käytössä jaksotyöaika ja yhdistelmälista, jossa työvuorot on suunniteltu kahdeksi kolmen viikon mittaiseksi jaksoksi (yhteensä kuusi viikkoa). Työaika-autonomian käyttöönotto ajoitettiin listojen vaihtumiskohtaan. Jakso vaihtui osastoilla eri aikaan, joten myös työaika-autonomian käyttöönottopäivä oli eri. Työvuorojen autonominen suunnittelu aloitettiin osastolla S maaliskuussa ja osastolla O huhtikuussa 2009.

Molemmilla osastoilla aiemmin työvuorolistoja suunnitelleet henkilöt toimivat uudessa työvuorosuunnittelumallissa listankokoajina. Listojen suunnitteluun varattiin molemmilla osastoilla aikaa noin neljä viikkoa. Ensin suunniteltiin yövuorot ja pakolliset menot. Pakolliset menot olivat toiveita, joihin listankokoaja ei listan kokoamisvaiheessa saanut tehdä muutoksia. Yövuoroja varten

suunnitelmat olivat esillä noin kaksi viikkoa. Tämän jälkeen listankokoaja tarkisti listat ja teki niihin tarvittavat muutokset. Yövuorojen tarkastuksen jälkeen henkilökunta sai suunnitella aamu- ja iltavuorot sekä vapaapäivät. Työntekijöitä kehoitettiin seuraamaan kokonaistyövuorosuunnitelman valmistumista ja tekemään tarvittavia muutoksia omaan suunnitelmaansa, jos mahdollista. Lopuksi listankokoaja tarkisti vielä kokonaistyövuorosuunnitelman ja teki tarvittavat muutokset toiminnan vaatiman miehityksen varmistamiseksi kuhunkin vuoroon.

Molemmilla tutkimuksessa mukana olleella osastolla pidettiin työaika-autonomian käyttöönottoon liittyen useita osastotunteja. Osastotunneilla käsiteltiin pelisääntöjä, autonomisen työvuorosuunnittelun ongelmakohtia, suunnittelutekniikkaan liittyviä asioita sekä henkilökunnan kokemuksia työaika-autonomiasta. Pelisääntöjä muokattiin molemmilla osastoilla käytännön kokemusten pohjalta syntyneiden tarpeiden ja huomioiden perusteella. Henkilökunnalle annettiin mahdollisuus palautteenantoon ja kysymysten esittämiseen osastotuntien lisäksi myös sähköpostitse ja puhelimitse. Tutkijoiden helppoa tavoitettavuutta ja lähestyttävyyttä pidettiin erittäin tärkeänä. Osastolla S kontaktit henkilökunnan kanssa olivat lähes päivittäisiä, koska toinen tutkijoista työskenteli ko. osastolla. Osastolla O sen sijaan osastotuntien ja sähköpostiviestittelyjen merkitys oli suurempi, ja kysymyksiin ja ongelmakohtiin pyrittiin vastaamaan mahdollisimman pian joko kirjallisesti tai suullisesti.

#### 4.3 Työhyvinvointikysely

Kyselyn tiedonkeruu suoritettiin kyselylomakkeella (liite 2). Mittari pohjautui Työterveyslaitoksen "Sairaalahenkilöstön hyvinvointi" – kyselyyn, jonka käyttöön oli saatu lupa Työterveyslaitokselta. Kysely on aineistonkeruun tapa, jossa kysymysten muoto on vakioitu eli standardoitu. Standardoinnilla tarkoitetaan, että kaikilta kyselyyn vastaajilta kysytään samat kysymykset, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. Kyselylomaketta käytetään, kun havaintoyksikkönä on

henkilö ja hänen mielipiteensä, asenteet, ominaisuudet tai käyttäytyminen. (Vilkkä 2007, 27 – 28; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 183 – 184.)

Koska toisten tutkimusten kyselylomakkeita ei mekaanisesti voi siirtää mittariksi omaan tutkimukseen vaikka asiaongelma ja tutkimusongelma olisivatkin vastaavanlaisia, valittiin ”Sairaalahenkilöstön hyvinvointi” -kyselystä tähän kyselyyn sopivat kysymykset ja lisättiin kysymyksiä liittyen työvuoroihin ja työaika-autonomiaan (Vilkkä 2007, 42).

Mittari oli kolmiosainen. Siihen kuului työhyvinvointiosio, työaika-autonomiaosio ja taustatiedot. Ensimmäinen kysely sisälsi työhyvinvointiosion ja taustatiedot, toinen kysely kaikki kolme osiota. Osa kysymyksistä oli laadittu niin, että vastaajalla oli myös mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja ajatuksensa vapaamuotoisesti kirjoittamalla. Ensimmäinen kysely testattiin ennen sen suorittamista. Ennen toisen kyselyn suorittamista uudet kysymykset testattiin.

Mittarin työhyvinvointikysymyksissä käytettiin sekä neliportaisia, että kolmeportaisia Likert-asteikollisia kysymyksiä. Lisäksi käytettiin väittämiä joihin vastausvaihtoehdot olivat kyllä tai ei. Neljässä työaika-autonomiaosion kysymyksissä annettiin vastaajalle mahdollisuus tarkentaa vastaustaan ja mielipidettään sanallisesti. Mielipiteitä kysyttiin myös viidellä erillisellä avoimella kysymyksellä.

Kvantitatiivisen tutkimuksen otantana suositellaan kokonaisotantaa eli koko perusjoukon tutkimista, jos perusjoukko on alle sata (Holopainen & Pulkkinen 2006, 28; Heikkilä 1998, 32; Vilkkä 2007, 52). Tässä tutkimuksessa molempien kyselyiden perusjoukko oli pieni (alle kuusikymmentä), joten kysely jaettiin kaikille tutkimukseen osallistuville.

Ensimmäinen kysely suoritettiin joulukuussa 2008 osastoille, joilla ei ollut käytössä työaika-autonomiaa (ryhmä 1). Toinen kysely suoritettiin vuoden kuluttua joulukuussa 2009 samoille osastoille työaika-autonomian oltua käytössä toisella osastolla kahdeksan ja toisella yhdeksän kuukautta (ryhmä 2). Molempiin kyselyihin vastasivat sillä hetkellä osastoilla työsuhteessa olevat hoitajat. Kyselylomakkeita ei numeroitu eikä vastaajia näin ollen voitu

identifioida. Osastojen osastonhoitajat jakoivat kyselyt hoitohenkilökunnalleen. Kyselyiden mukana oli saatekirje, jossa ohjattiin kyselyyn vastaamisessa. Vastaamisen jälkeen vastaajat laittoivat täytetyn lomakkeen kirjekuoreen ja antoivat sen suljettuna osastonhoitajalle. Vastauskuoret toimitettiin sisäisessä postissa tutkijoille tai noudettiin kyselyn päätyttyä osastonhoitajilta.

#### 4.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Kyselylomakkeen vastaukset tallennettiin SPSS - tilasto-ohjelmaan. Laskenta- ja tilasto-ohjelmat suorittavat laskutoimitukset havaintomatriisin pohjalta (Koivula, Suihko & Tyrväinen 2002, 23). Aineiston tallentamisen jälkeen huomattiin, että osa kysymyksistä ei vastannut tutkimusongelmiin ja ne jätettiin analysoimatta. Kaikkiaan analysoitavaksi valittiin 87 kysymystä. Osassa kysymyksiä luokitteluja muutettiin (taulukko 5). Taustatiedoista ikä luokiteltiin kolmeen luokkaan 20 – 34 -vuotiaat, 35 – 49 -vuotiaat ja 50 – 65 -vuotiaat.

TAULUKKO 5 Luokittelujen muutokset

kysymys	vanha luokittelu	uusi luokittelu
39 – 40	1. En 2. Jonkin verran 3. Kyllä	1. En 2. Kyllä
55	1. Kyllä, säännöllisesti 2. Kyllä, satunnaisesti 3. En koskaan	1. Kyllä 2. En
59 – 61	1. Säännöllisesti 2. Joskus 3. En lainkaan/ en koskaan	1. Kyllä 2. En

TAULUKKO 5 jatkuu

kysymys	vanha luokittelu	uusi luokittelu
65	1. Kyllä, täysin tasavertaisesti 2. Kyllä, jokseenkin tasavertaisesti 3. Ei	1. Kyllä 2. Ei
69	1. Kyllä, paljon parempaan suuntaan 2. Kyllä, jonkin verran parempaan suuntaan 3. Ei muutosta 4. Kyllä, jonkin verran huonompaan suuntaan 5. Kyllä, paljon huonompaan suuntaan 6. En tiedä, koska minulla ei ole kokemusta tämän yksikön aikaisemmasta työvuorosuunnittelukäytännöstä	1. Parempaan 2. Ei muutosta 3. Huonompaan 4. En, tiedä, koska minulla ei ole kokemusta tämän yksikön aikaisemmasta työvuorosuunnittelukäytännöstä
70	1. Kyllä, täysin sitoutunut 2. Kyllä, osittain sitoutunut 3. En ole sitoutunut	1. Kyllä 2. En
72	1. Pääosin myönteisesti 2. Osittain myönteisesti 3. Pääosin kielteisesti 4. Osittain kielteisesti 5. En osaa sanoa	1. Myönteisesti 2. Kielteisesti 3. En osaa sanoa

Osa kysymyksistä käsitteli samoja asioita. Näiden kysymysten kohdalla kysymykset ryhmiteltiin ja ryhmälle annettiin nimike. Ryhmittelyt testattiin Spearmanin järjestyskorrelaation avulla, jolla voidaan tutkia kahden muuttujan välistä riippuvuutta (Heikkilä 1998, 193). Korrelaatiokertoimen rajana pidettiin

0,3 (Heikkilä 1998, 196). Jos yksittäinen kysymys korreloitui muiden kuin yhden ryhmän kysymyksen kanssa, se hyväksyttiin ryhmään. Jos kysymys ei korreloitunut useamman kysymyksen kanssa, se hylättiin ryhmästä.

Ryhmitellyistä kysymyksistä laskettiin summamuuttujat ja niiden keskiarvot. Keskiarvot laskettiin myös yksittäisistä kysymyksistä, joissa oli käytetty järjestysasteikkoa. Näin tehtiin sekä ryhmässä yksi, jossa työaika-autonomia ei ollut käytössä että ryhmässä kaksi, jossa työaika-autonomia oli käytössä. Ryhmien summamuuttujien sekä yksittäisten kysymysten keskiarvoja verrattiin toisiinsa ja niiden tilastollista merkitsevyyttä tarkasteltiin Mann-Whitneyn U-testin avulla. Mann-Whitneyn U-testi katsottiin sopivaksi ja ryhmiä toisistaan riippumattomiksi, koska vastaajia ei voitu identifioida ja osa työaika-autonomiia käyttävään ryhmään kuuluvista oli uusia eli he eivät olleet osallistuneet ensimmäiseen kyselyyn. Loput tilastollisesti analysoitavat kysymykset kuvailtiin prosenttilukuina.

Osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, joihin vastaajilla oli mahdollisuus vastata kirjallisesti. Kysymykset 76, 77 ja 78 käsiteltiin yhdessä. Muut avoimien kysymysten vastaukset käsiteltiin yksittäin. Samaan asiaan liittyvät vastaukset ryhmiteltiin ja niille luotiin yläkäsite. Suurimmat ryhmät eli useimmin mainitut vastaukset raportoitiin.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Taustatiedot

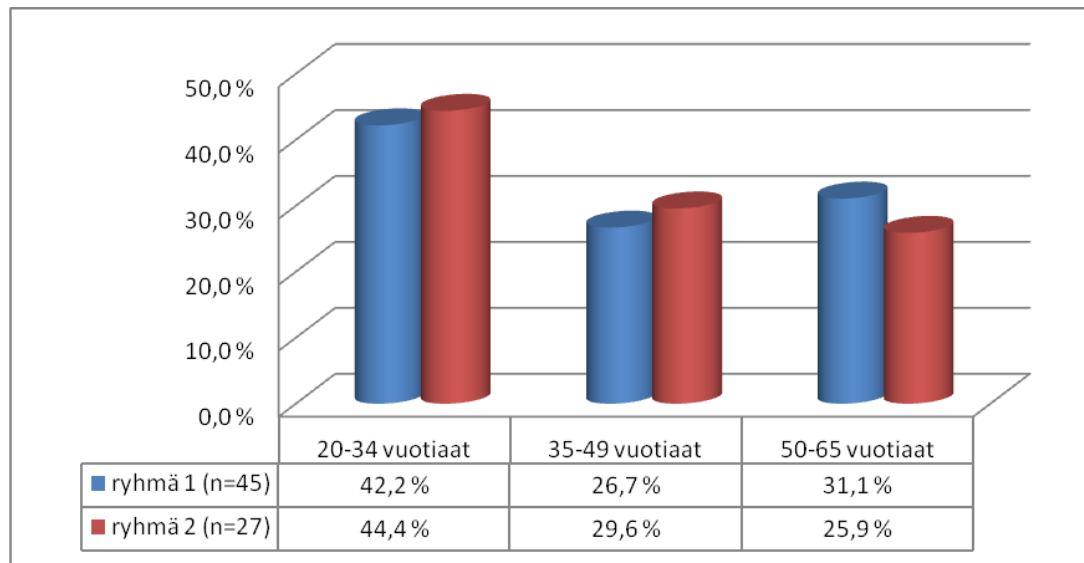
Ryhmän yksi vastaajilla ei ollut käytössä työaika-autonomiia. Ryhmällä kaksi työaika-autonomia oli ollut käytössä kahdeksan – yhdeksän kuukautta. Ryhmässä yksi kyselyyn vastattiin aktiivisemmin. Molemmissa ryhmissä osa vastaajista teki osittaista työaikaa, osa ei tehnyt lainkaan yövuoroja. Molemmissa ryhmissä vastanneiden perhetilanteet olivat erilaisia. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6 Kyselyihin vastanneiden taustatiedot

	ryhmä 1	ryhmä 2
vastausprosentti	88,7 % (n=47)	60,3 % (n=35)
työyksikkö		
Osasto O	52,2 % (n=24)	64,7 % (n=22)
Osasto S	47,8 % (n=22)	35,3 % (n=12)
ammatti		
sairaanhoitaja	76,1 % (n=35)	87,9 % (n=29)
perus- tai lähihoitaja	23,9 % (n=11)	12,1 % (n=4)
työaika		
kokopäivätyö	82,6 % (n=38)	88,2 % (n=30)
osa-aikatyö	17,4 % (n=8)	11,8 % (n=4)
työaikamuoto		
vuorotyö ilman yövuoroja	8,7 % (n=4)	8,8 % (n=3)
yötyötä sisältävä vuorotyö	91,3 % (n=42)	91,2 % (n=31)
perhetilanne		
alle kouluikäinen lapsi/lapsia	9,1 % (n=4)	13,8 % (n=4)
peruskouluikäinen lapsi/lapsia	20,5 % (n=8)	25,8 % (n=8)
muu vanhempi lapsi ja/tai puoliso	81,0 % (n=42)	82,8 % (n=24)

Vastaajien ikäjakauma (kuvio 2) oli molemmissa ryhmissä lähes samanlainen. Suurin osa vastaajista oli iältään 20-34 vuotiaita.





KUVIO 2 Vastaajien ikäjakauma

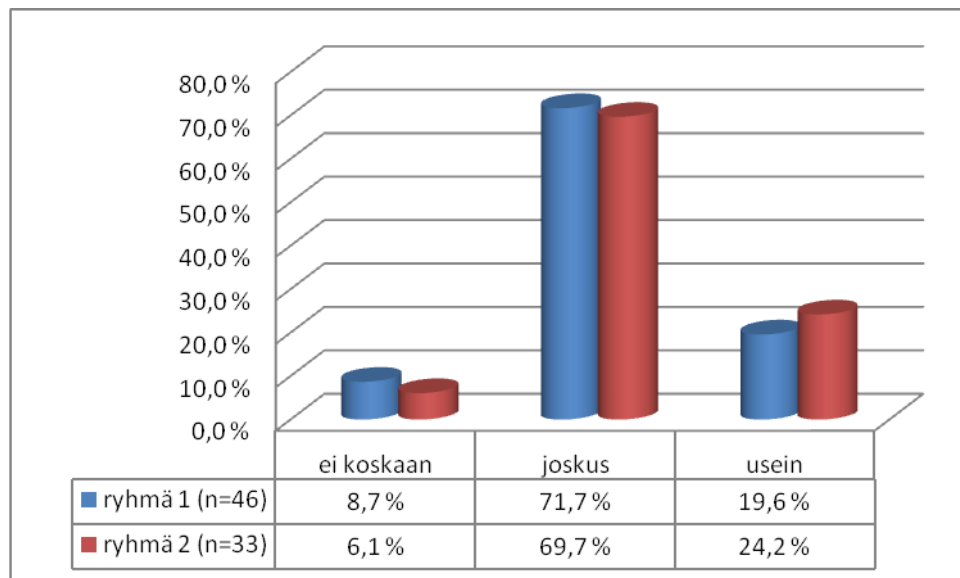
## 5.2 Henkilökohtainen hyvinvointi ja jaksaminen

Molemmissa ryhmissä suurin osa vastaajista koki terveydentilansa hyväksi (ryhmä yksi 67,4 % n=31, ryhmä kaksi 74,2 % n=23). Kukaan ei kokenut terveydentilaansa huonoksi. Ryhmien välillä ei ollut eroa (taulukko 7). Univaikeuksia (liite 3) tarkasteltaessa ryhmien välillä ei ollut eroa. Suuri osa molempien ryhmien vastaajista koki heräilevänsä useasti yön aikana vähintään kaksi kertaa viikossa. Heräilystä huolimatta molempien ryhmien vastaajista suurin osa (ryhmä yksi 82,9 % n=29, ryhmä kaksi 78,3 % n=18) ilmoitti, ettei ollut päiväsaikaan väsyneempi kuin muut samanikäiset ihmiset. Unen määrä (liite 4) koettiin riittäväksi, eikä ryhmien välillä ollut eroa (taulukko 7). Ryhmässä kaksi, jossa työaika-autonomia oli käytössä, 37,1 % ilmoitti nukkuvansa lähes aina tarpeeksi. Vastaava luku ryhmässä yksi, jossa työaika-autonomia ei ollut käytössä, oli 25,5 %.

Oma jaksaminen (liite 5) koettiin molemmissa ryhmissä hyväksi eikä ryhmien välillä ollut eroa (taulukko 7). Jatkuvasti yllirasittuneeksi koki itsensä hieman yli puolet molempien ryhmien vastaajista (ryhmä yksi 53,2 % n=25, ryhmä kaksi 51,4 % n=18). Silti lähes kaikki vastaajat kokivat pystyvänsä selviytymään vaikeuksista (ryhmä yksi 80,9 % n=38, 77,1 % n=27). Työaika-autonomian

koettiin vaikuttaneen omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa pystyi työvuorot suunnittelemaan omaa hyvinvointia ja jaksamista tukevaksi.

Säännöllisiä harrastuksia ryhmän yksi vastaajilla (n=44) oli keskimäärin 1,73 ja ryhmän kaksi vastaajilla (n=31) 1,45 kertaa viikossa (taulukko 7). Harrastusmahdollisuuksien koettiin työaika-autonomian käyttöönoton jälkeen parantuneen. Vastaajat kokivat molemmissa ryhmissä (ryhmä yksi n=46, ryhmä kaksi n=33), että työ vie joskus tai usein liikaa aikaa perheeltä ja muulta elämältä (kuvio 3; taulukko 7). Työaika-autonomian johdosta myös työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koettiin helpommaksi.



KUVIO 3 Työ vie liikaa aikaa ja energiaa perheeltä tai muulta elämältä

TAULUKKO 7 Summamuuttujien ja yksittäisten muuttujien keskiarvot (ka), mediaanit (md), vastaajien määrät (n) ja p-arvot

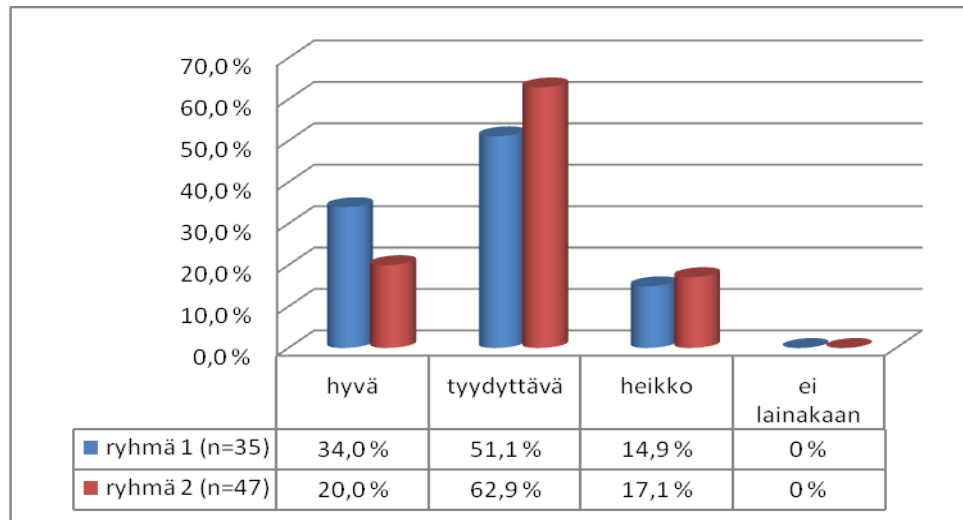
	Ryhmä 1			Ryhmä 2			p-arvo
	ka	md	n	ka	md	n	
terveydentila	1,33	1,00	46	1,26	1,00	31	,653
univaikeudet	1,99	2,00	46	2,02	1,83	35	,966
unen määrä	1,86	2,00	47	1,84	2,00	35	,953
oma jaksaminen	1,55	1,50	46	1,57	1,50	35	,653
säännöllinen harrastus	1,73	1,00	44	1,45	1,00	31	,710
työ vie aikaa elämältä	2,11	2,00	46	2,18	2,00	33	,545
esimiestyöskentely	1,87	1,86	45	1,98	1,93	34	,429
tiedon kulku	1,75	1,67	46	1,96	2,00	35	,049
yhteisöllisyys	2,08	2,00	44	2,09	2,14	35	,405
työilmapiiri	1,81	2,00	47	1,97	2,00	35	,246
toiminnan suunnittelu	1,97	2,00	47	1,94	2,00	34	,915
työn hallinta	2,32	2,25	47	2,44	2,50	35	,291

### 5.3 Esimiestyö ja työyhteisöön liittyvät tekijät

Osastojen esimiesten työskentely (liite 6) koettiin molemmissa ryhmissä tyydyttäväksi. Ryhmien välillä ei ollut eroa (taulukko 7). Esimiesten sitoutumista työaika-autonomiaan epäiltiin; 17,6 % (n=6) oli sitä mieltä, etteivät esimiehet olleet sitoutuneita työaika-autonomiaan. Tiedonkulku (liite 7) esimiesten ja henkilökunnan välillä sekä henkilöstön sisällä koettiin tyydyttäväksi. Ryhmässä kaksi, jossa työaika-autonomia oli käytössä, tiedonkulku koettiin heikommaksi (taulukko 7).

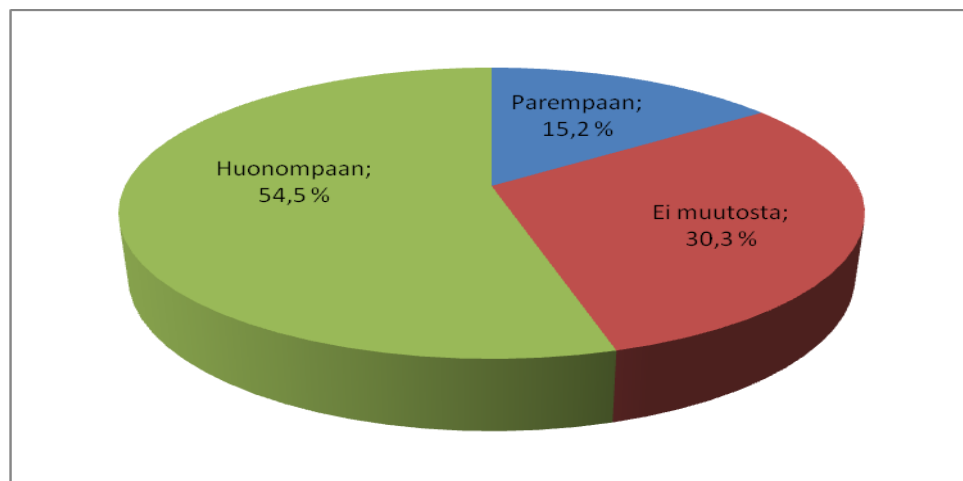
Yhteisöllisyys (liite 8) osastoilla koettiin molemmissa ryhmissä tyydyttäväksi. Ryhmien välillä ei ollut eroa (taulukko 7). Vastaajista kolmannes (ryhmä yksi 31,9 % n=15, ryhmä kaksi 31,4 %, n=11) koki, että toisten esittämiä työn parannusehdotuksia otettiin huonosti vastaan. Lähes puolet (ryhmä yksi 39,1 % n=18, ryhmä kaksi 48,6 % n=17) molemmissa ryhmissä vastasi, että ristiriitojen käsittely oli heikkoa tai ristiriitoja ei käsitelty lainkaan.

Työilmapiirin koki hyväksi suurempi joukko vastaajia ryhmässä, jossa työaika-autonomia ei ollut käytössä (kuvio 4). Ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollista eroa (taulukko 7).



KUVIO 4 Työilmapiiri

Kaksi kolmesta vastaajasta koki työaika-autonomian käyttöönoton vaikuttaneen osaston ilmapiiriin (kuvio 5). Yli puolet vastaajista koki työilmapiirin huonommaksi kuin ennen työaika-autonomian käyttöönottoa.



KUVIO 5 Työyksikön ilmapiirin muutos työaika-autonomian myötä (n=33)

#### 5.4 Työaika-autonomiakoulutus

Ryhmän kaksi vastaajista 91,4 % (n=32) osallistui tutkimuksen alussa järjestettyyn työaika-autonomiakoulutukseen. Suurin osa heistä (n=22) osallistui koko päivän kestäneeseen koulutukseen. Koulutuksiin osallistuneista 51,4 % (n=18) ilmoitti, että koulutuksesta on ollut apua työaika-autonomian toteutuksessa.

Koulutukseen osallistuneet olisivat toivoneet vielä ennen työaika-autonomian käyttöönottoa lisätietoa osaston omista pelisäännöistä ja niihin liittyvistä asioista, vuorotyön biologisesta rytmistä, muiden huomioimisesta työvuorosuunnittelussa sekä listateknisistä asioista esimerkiksi suunniteltavista tuntimääristä ja aikahyvityksistä. Myös lisää tukea ja apua varsinkin ongelmatilanteissa olisi kaivattu.

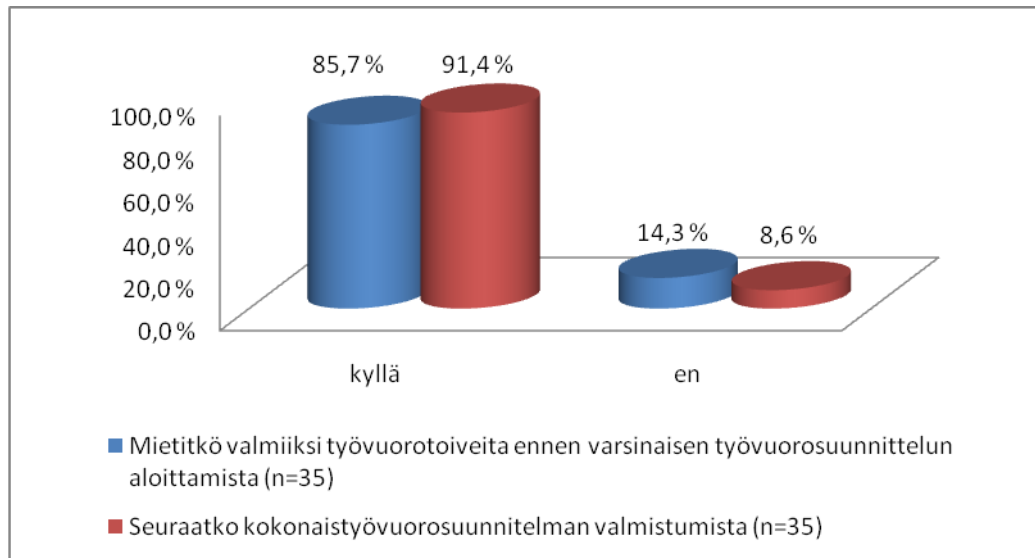
Vastaajista (n=3), jotka eivät osallistuneet koulutukseen, kaksi kolmesta ilmoitti, että olisi tarvinnut lisää tietoa työaika-autonomiaan liittyvistä asioista ennen autonomisen työvuorosuunnittelun aloitusta. Koulutusta olisi kaivattu itse työaika-autonomiasta sekä työaikalaista, työvuorosuunnittelusta ja pelisäännöistä.

#### 5.5 Työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelu nähtiin molemmissa ryhmissä hyvänä. Toiminnan suunnittelussa (liite 9) ryhmien välillä ei ollut eroa (taulukko 7). Työhallinnan (liite 10) osalta ryhmien vastaukset eivät poikenneet toisistaan (taulukko 7). Työ oli kiireistä ja jatkuvista keskeytyksistä kärsittiin molemmissa ryhmissä.

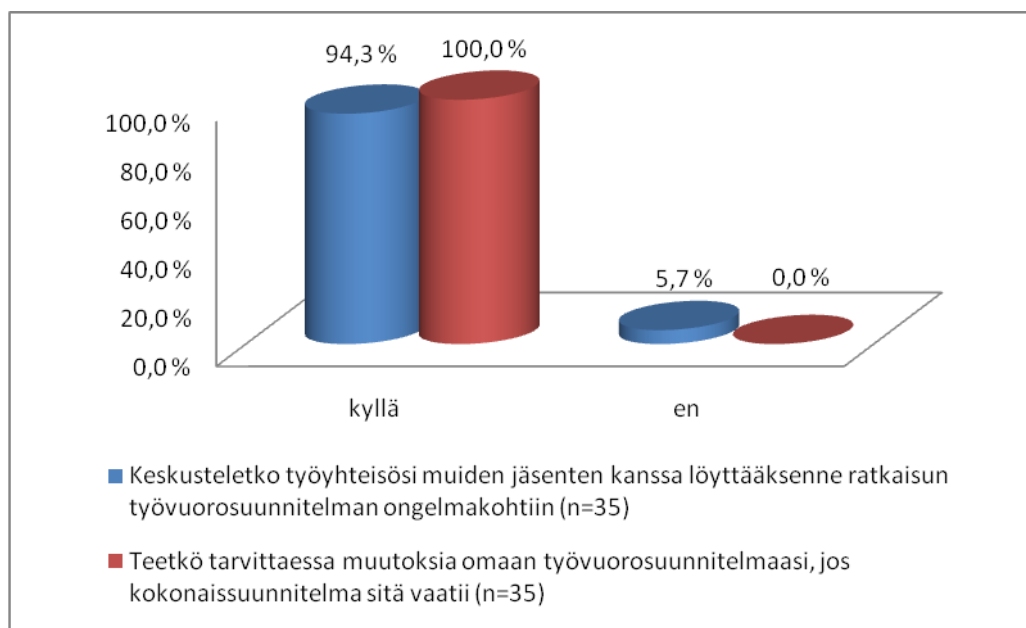
Ryhmässä yksi, jossa työaika-autonomia ei ollut käytössä, noin kolmannes vastaajista ilmoitti ottavansa hyvin muut huomioon asettaessaan työvuoroja koskevia toiveita (38,8 %, n=16). Ryhmässä kaksi, jossa työaika-autonomia oli käytössä, yli puolet (57,1 % n=20) vastaajista ilmoitti ottavansa muut hyvin huomioon suunnitellessaan omia työvuorojaan.

Suurin osa vastaajista ilmoitti miettivänsä työvuorotoiveita valmiiksi ennen varsinaista autonomisen työvuorosuunnitelman laatimista. Kuitenkaan kaikki eivät seuranneet suunnitelman valmistumista (kuvio 6).



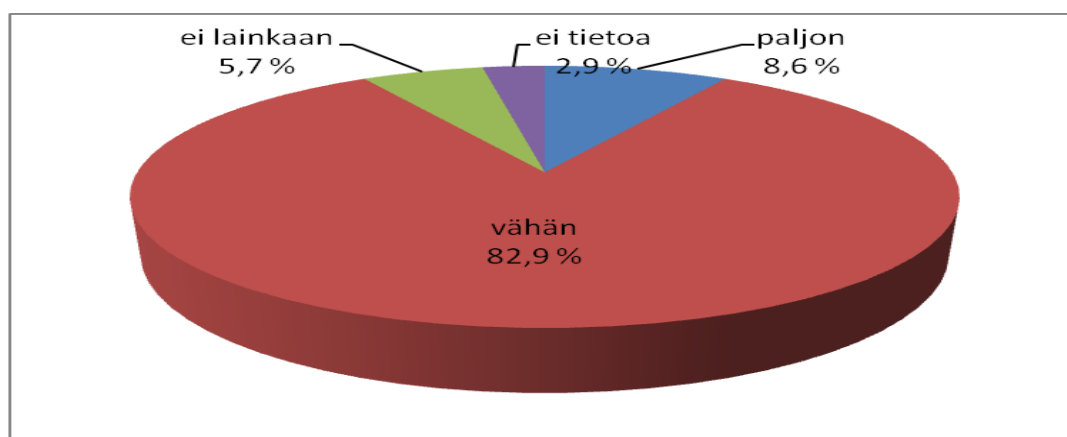
KUVIO 6 Työvuorotoiveet ja suunnitelman valmistuminen

Työvuorosuunnitelman ongelmakohtista keskusteltiin työyksiköissä. Kaikki vastaajat ilmoittivat tekevänsä tarvittaessa muutoksia työvuorosuunnitelmaansa (kuvio 7).



KUVIO 7 Ongelmakohtista keskusteleminen ja muutosten teko

Lähes kaikki näkivät listankokoajan tekemät muutokset työvuorosuunnitelman kokoamisvaiheessa vähäisinä (kuvio 8). Listankokoajan tekemiä muutoksia pidettiin joko hyvinä tai merkityksettöminä (88,2 % n=30). Vastaaajista 5,7 % (n=2) ilmoitti, että heidän työvuorosuunnitelmaansa oli tehnyt muutoksia myös joku muu kuin listankokoaja.



KUVIO 8 Listankokoaja tekee muutoksia (n=35)

Molemmissa ryhmissä huomattava osa vastaajista koki olevansa tavallista väsyneempi mentyään iltavuoron jälkeisenä päivänä aamuvuoroon. Yövuorojen jälkeiset vapaapäivät riittivät lähes kaikkien vastaajien mielestä yövuoroista toipumiseen. Yövuorojen määrään oltiin tyytyväisiä; ryhmässä, jossa työaika-autonomia oli käytössä, hieman suurempi osa koki yövuorojen määrän sopivaksi. Vapaapäivien sijoitteluun oltiin tyytyväisiä molemmissa ryhmissä. Viikonloppuvapaiden määrään oltiin tyytyväisempiä ryhmässä, jossa työaika-autonomia oli käytössä. Vastaaaja, jotka kokivat yhden päivän vapaiden määrän liian suureksi, oli työaika-autonomiaa toteuttavassa ryhmässä vertailuryhmää enemmän. (Taulukko 8.) Kaiken kaikkiaan työvuorosuunnittelu koettiin molemmissa ryhmissä hyväksi (liite 9).

TAULUKKO 8 Tyytyväisyys työvuoroihin ja yövuoroista toipuminen

	Ryhmä 1	Ryhmä 2
Oletko tyytyväinen arkivapaiden sijoitteluun		
kyllä	95,7 % (n=44)	94,1 % (n=32)
en	4,3 % (n=2)	5,9 % (n=2)
Oletko tyytyväinen viikonloppuvapaiden määrään		
kyllä	82,6 % (n=38)	97,1 % (n=33)
en	17,4 % (n=8)	2,9 % (n=1)
Oletko tyytyväinen yhden päivän vapaiden sijoitteluun		
kyllä	51,2 % (n=22)	57,6 % (n=19)
en	48,8 % (n=21)	42,4 % (n=14)
Onko yhden päivän vapaita mielestäsi		
liikaa	22,2 % (n=10)	35,3 % (n=12)
sopivasti	60,0 % (n=27)	52,9 % (n=18)
liian vähän	0 % (n=0)	0 % (n=0)
en osaa sanoa	17,8 % (n=8)	11,8 % (n=4)
Onko yövuoroja mielestäsi		
liikaa	11,9 % (n=5)	3,6 % (n=1)
sopivasti	83,3 % (n=35)	92,9 % (n=26)
liian vähän	4,8 % (n=2)	3,6 % (n=1)
Jos menet iltavuoron jälkeisenä päivänä aamuvuoroon, oletko väsyneempi kuin normaalisti		
kyllä	80,4 % (n=37)	76,5 % (n=26)
en	19,6 % (n=9)	23,5 % (n=8)
Koetko, että yövuorojen jälkeiset vapaapäivät riittävät yövuoroista toipumiseen		
kyllä	92,9 % (n=39)	96,8 % (n=30)
ei	7,1 % (n=3)	3,2 % (n=1)

## 5.6 Työaika-autonomia

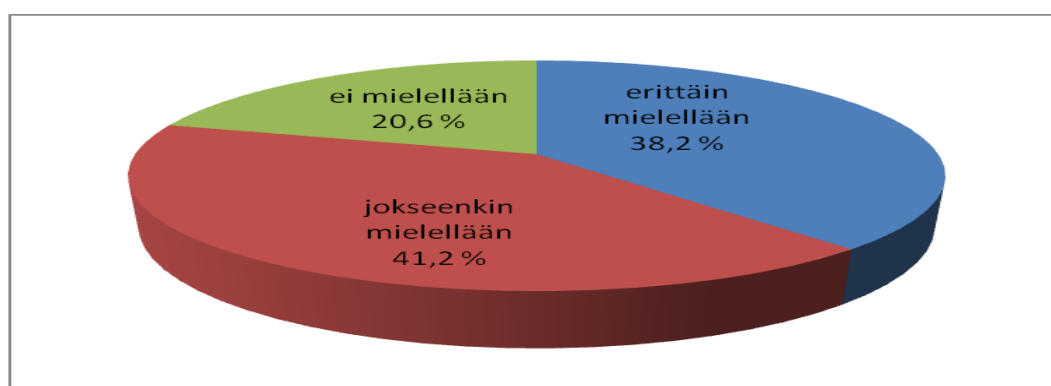
Lähes kaikki vastaajat (94,3 % n=33) kokivat, että työaika-autonomiamallissa työvuorotoiveet toteutuivat yhtä hyvin tai paremmin kuin aiemmin. Vastanneista kolme neljästä (75,0 % n=24) koki työvuorojen jakautuneen oikeudenmukaisesti ja kaikki (n=34) kokivat, että heitä kohdeltiin tasavertaisesti muihin työntekijöihin nähden autonomisessa työvuorosuunnittelumallissa.



Vastaajista 44,1 % (n=15) koki tyytyväisyytensä työvuorolistoihin lisääntyneen työaika-autonomian myötä. Vastaajat kokivat työaika-autonomian parantaneen heidän vaikutusmahdollisuuksiaan omaan työvuorosuunnitelmaansa: työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen koettiin helpottuneen ja harrastusmahdollisuuksien lisääntyneen.

Positiivista vastaajien mielestä oli myös mahdollisuus vaikuttaa vapaapäivien ja työvuorajaksojen sijoitteluun ja näin työvuorosuunnittelulla tukea omaa jaksamista. Työaika-autonomian nähtiin lisäävän sitoutumista työhön, kun jokainen joutuu osaltaan ottamaan kantaa työvuorosuunnitteluun ja näkee myös suunnittelun vaikeudet.

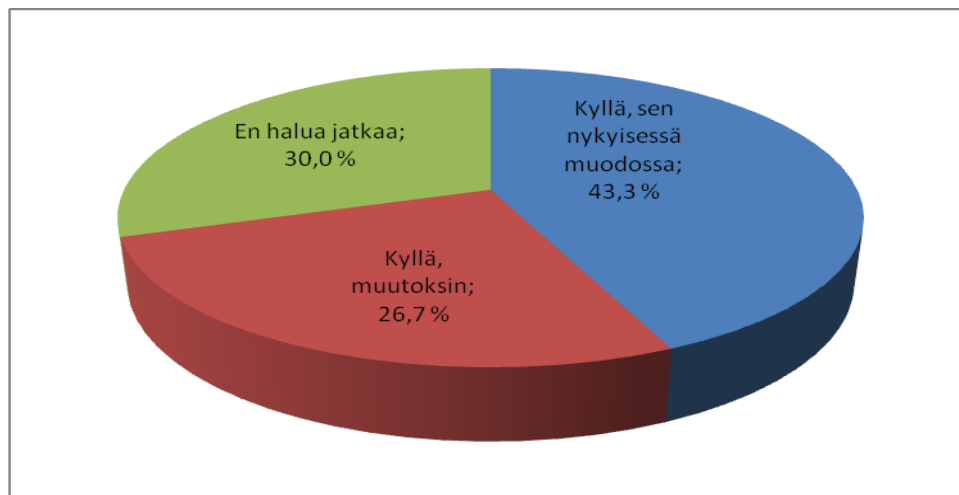
Vastaajista 54,3 % (n=19) koki, että heillä on lähes aina riittävästi aikaa suunnitella työvuoroja autonomisesti muun työn ohella. Suurin osa vastaajista kertoi suunnittelevansa yleensä mielellään työvuoroja autonomisesti (kuvio 9).



KUVIO 9 Mielenpide autonomisesta työvuorojen suunnittelusta (n=34)

Lähes kaikki vastaajat (97,1 %, n=34) kertoivat olevansa sitoutuneita työaika-autonomian toteuttamiseen ja siihen liittyvien pelisääntöjen noudattamiseen. Yli puolet vastaajista (51,5 %, n=17) ajatteli, että työyksikössä suhtauduttiin myönteisesti työaika-autonomiaan. Kolmannes (32,4 %, n=11) ilmoitti, että heidän kantansa oli muuttunut työaika-autonomian suhteen sen käyttöönoton myötä. Pääsääntöisesti mielipiteet olivat muuttuneet positiivisempaan suuntaan, mutta negatiivisiakin suhtautumisia oli. Toisten mielipiteet eivät vaikuttaneet suurimman osan (97,1 %, n=33) omaan mielipiteeseen autonomisesta

työvuorosunnittelusta. Suurin osa autonomista työvuorosunnittelua käyttävistä halusi jatkaa käyttöä. Neljännes vastaajista halusi jatkaa, mutta kaipasi pelisääntöihin muutoksia (kuvio 10).



KUVIO 10 Haluatko jatkaa autonomista työvuorosunnittelua (n=30)

Kaiken kaikkiaan vastaajista 71,4 % (n=25) koki saaneensa osallistua riittävästi pelisääntöjen laatimiseen ja niihin tarvittavien muutosten tekoon. Vastaajat painottivat pelisääntöjen selkeyttä ja pysyvyyttä. Myös kaikkien työntekijöiden sitoutumista pelisääntöjen noudattamiseen pidettiin tärkeänä. Vastaajat toivat useasti esille pelon siitä, että "nopeat syö hitaat" eli työvuorosunnitelmaan ensimmäisenä oman suunnitelmansa kirjaava saa valita vuoronsa ja muut joutuvat tyytymään siihen, mitä jää jäljelle.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusta tehtäessä tulee pohtia tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia (Mäkinen 2006, 92). Validiteetilla tarkoitetaan mittarin ja tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata eli mittarin onnistuneisuutta. Mittarista arvioidaan kuinka teoria on pystytty operationalisoimaan arkikielelle, miten hyvin asteikko on valittu ja millaisia epätarkkuuksia mittariin sisältyy. (Vilka 2007, 150 – 151.)

Validiteetin saavuttamiseksi tutkimusongelmien ja tutkimustehtävän tarkka määrittäminen on ensiarvoisen tärkeää; jotta tutkija tietää mitä hänen täytyy kysyä, on tiedettävä mihin kysymyksiin hän haluaa vastauksen. Myös kysymysten asetteluun ja tutkimusjoukon valintaan on kiinnitettävä huomiota. Kysymyksiä tulee asettaa riittävän laajasti ja kysymysten on mitattava juuri haluttua asiaa. Tutkimusjoukon on puolestaan oltava asiantunteva ja aiheeseen riittävästi perehtynyt sekä motivoitunut. (Heikkilä 2008, 29-30.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan saatujen tulosten luotettavuutta ja tarkkuutta, toistettavuutta. Tulosten luotettavuus on vaarassa koko tutkimusprosessin ajan aina tiedonkeruusta tulosten aukikirjoittamiseen ja päätelmien tekemiseen saakka. Tämän vuoksi tutkijalta vaaditaan ammattitaitoa tutkimusteknisissä asioissa. Tutkijan kyvykkyyden lisäksi luotettavuuteen vaikuttavat myös mm. kohderyhmän valinta ja sen edustavuus perusjoukosta sekä vastausprosentti. Myös tutkimuksen kulun kirjaaminen ja eri vaiheiden tarkistaminen auttavat reliabiliteetin saavuttamisessa ja vaikuttavat tutkimuksen objektiivisuuteen. (Heikkilä 2008, 30-31; Hirsjärvi ym. 2009, 231-233; Vilka 2007, 149 – 150.)

Ennen tutkimuksen aloittamista autonomiseen työvuorosuunnitteluun tutustuttiin tarkasti kirjallisuuden ja haastattelujen avulla. Kokemuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta kerättiin osastojen esimiehiltä osastoilta, joissa työaika-autonomia oli käytössä.

Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui kysely. Kysely tiedonkeruun menetelmänä oli tähän tutkimukseen sopivin; se mahdollisti vastaamisen anonyymisti ja kenties antoi vastaajille rohkeutta ilmaista mielipiteitään vapaammin varsinkin avoimissa kysymyksissä. Ennen kyselylomakkeen laatimista perehdyttiin mahdollisimman laajasti aikaisemmin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin ja muihin lähteisiin. Viitekehyksen pohjalta nostettiin esille teemoja ja muodostettiin tutkimusongelmat. Osa kysymyksistä valittiin valmiista Työterveyslaitoksen kyselystä ja muokattiin tarvittaessa. Osa kysymyksistä laadittiin itse.

Tutkimukseen osallistui molempien osastojen koko hoitohenkilökunta, joten tutkimuksen otannan edustavuus oli hyvä. Ensimmäisen ryhmän vastausprosentti oli suuri, mutta toista ryhmää tutkittaessa se jäi huomattavasti pienemmäksi. Tämä on varmasti vaikuttanut saatuihin tuloksiin ja huonontanut tulosten yleistettävyyttä.

Ennen kyselyiden jakamista kyselylomakkeet testattiin tutkimusjoukkoa mahdollisimman hyvin vastaavilla henkilöillä. Kyselylomakkeisiin tehtiin saadun palautteen pohjalta muutoksia ja testaus suoritettiin uudelleen. Myöhemmin osoittautui kuitenkin, ettei testaus ollut täysin riittävää. Koska kyselyä ei voitu toisessa mittauksessa muuttaa, riittämättömän testauksen aiheuttamat haitat toistuivat toisessa mittauksessa. Kyselyn mukana vastaajille jaettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja ohjattiin siihen vastaamisessa. Osastojen osastonhoitajat jakoivat kyselyt saatteineen omalle hoitohenkilökunnalleen ja samalla opastivat kyselyn täyttämässä.

Kysely sisälsi useita viitekehyksen pohjalta nousseita teemoja ja jokainen teema sisälsi useita kysymyksiä. Kyselylomakkeesta muodostui näin hyvin pitkä. Kyselyn pituus saattoi vaikuttaa vastausten määrään ja sitä kautta tutkimustulosten yleistettävyyteen. Kyselyiden vastaukset syötettiin tarkasti havaintomatriisiin ja tarkastettiin. Tutkimuksen tulostenkäsittelyvaiheessa huomattiin, että osa kysymyksistä oli muotoiltu huonosti eivätkä niistä saadut

vastaukset olleet luotettavia. Niiden raportointia ei myöskään katsottu tutkimusongelmien kannalta tarpeelliseksi ja ne jätettiin analysoimatta.

## 6.2 Tutkimuksen eettinen tarkastelu

Jokaisen tutkijan on työssään noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä tutkimuksen eettisyyden varmistamiseksi. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu riittävä asiantuntemus ja perehtyneisyys tutkimusteknisiin seikkoihin ja tutkittavaan aiheeseen, kriittisyys lähteitä ja myös omaa tutkimusta ja tutkimusaineistoa kohtaan, suunnitelmallisuus, selkeys ja järjestelmällisyys tutkimuksen kaikissa vaiheissa sekä ennen kaikkea rehellisyys. (Hirsjärvi ym. 2009, 21-27; Vilka 2009, 29-41.)

Avoimuus on tutkimusta tehtäessä eettisesti yksi merkittävimmistä asioista. Aina tutkimusjoukon informoisesta tutkimustulosten käsittelyyn ja päätelmien tekemiseen saakka avoin, rehellinen raportointi ja informaation jakaminen sekä myös mahdollisista ongelmista kertominen on pohja niin tutkimuksen reliabiliteetille kuin sen validiteetillekin (Heikkilä 2008, 29-32). Tutkimuksen tekijän tulee selvittää tutkittaville myös, miten tutkittavan anonymiteetti turvataan. Aineiston myöhempi säilyttäminen ei ole tarpeellista ja kannattavaa. Tutkimuksen toistettavuus mahdollistetaan keräämällä uusi, aikaisempaa vastaava aineisto. (Mäkinen 2006, 93, 120.)

Kyselyihin vastattiin nimettömänä ja kyselyt pyydettiin palauttamaan suljetussa kirjekuoressa osastonhoitajalle. Osastonhoitaja lähetti osan hänelle palautetuista täytetyistä kyselyistä eteenpäin tutkijoille sisäisessä postissa. Osa noudettiin osastoilta. Palautetut kyselyt säilytettiin lukkojen takana niin, ettei ulkopuolisilla ollut mahdollisuutta päästä lukemaan niitä. Kyselyjä käsiteltäessä pyrittiin siihen, ettei yksittäinen vastaaja ollut tunnistettavissa. Aineistoa käsiteltäessä vastauksia ei identifioitu. Vastaukset myös raportoitiin niin, ettei ketään voitu tunnistaa ja henkilöidä. Tutkimuksessa mukana olevien henkilöiden antamat tiedot on säilytetty luottamuksellisesti, eikä tietoja ole annettu

ulkopuolisille. Tutkimusprosessi on pyritty kuvaamaan ja tulokset raportoimaan mahdollisimman avoimesti ja rehellisesti.

Toinen tutkijoista työskenteli tutkimuksessa mukana olevalla osastolla. Hän osallistui työvuorojen autonomiseen suunnitteluun ja työaika-autonomiaan liittyviin keskusteluihin, mutta ei osallistunut siihen liittyvään päätöksentekoon. Tutkija oli kuitenkin käytettävissä ja tarvittaessa neuvoi muuta henkilökuntaa mm. työvuorosuunnitelman teknisessä laatimisessa. Näin pyrittiin turvaamaan henkilöstön riittävä tiedonsaanti, mutta myös vaikuttamaan mahdollisimman vähän muiden mielipiteisiin tai ajatuksiin työaika-autonomiaan liittyen. Osallistuminen konkreettisesti työaika-autonomian toteuttamiseen antoi tutkijalle tärkeää tietoa pelisääntöjen toimivuudesta, suunnittelun ongelmakohtista ja toiminnan kehittämistarpeista.

### 6.3 Tutkimuksen tulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli luoda työaika-autonomiaan perustuva työvuorojen suunnittelukäytäntö kahdelle vuodeosastolle ja tutkia työaika-autonomian käyttöönoton vaikutuksia työntekijöiden kokemalle työhyvinvoinnille. Keskiverto työssäkäyvistä suomalaisista 11 % kokee usein kotiasioiden laiminlyöntiä (Perkiö-Mäkelä ym. 2010b). Tämän tutkimuksen vastaajista kaksinkertainen määrä koki työn vievän usein liikaa aikaa perheeltä. Työaika-autonomian käyttöönoton myötä vastaajat kokivat pystyvänsä aiempaa paremmin vaikuttamaan omaan työvuorosuunnitelmaansa. Harrastusmahdollisuuksien koettiin parantuneen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottuneen. Työaika-autonomian koettiin vaikuttaneen omaan henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen, kun työvuorot pystyy suunnittelemaan omaa hyvinvointia ajatellen. Työvuorotoiveiden huomioimisen työvuorosuunnittelussa on todettu auttavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Sillä voidaan myös taata riittävä työstä palautumisaika. (Kangasmäki 2007, 56.)

Tässä tutkimuksessa vastaajat kokivat työaika-autonomian huonontaneen osaston työilmapiiriä. Tilastollista eroa ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut nähtävissä. Ristiriitojen käsittely oli vastaajien mukaan vähäistä tai niitä ei käsitelty lainkaan. Tämä varmasti vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön ilmapiiriin. Työaika-autonomian käyttöönoton on todettu olevan haaste työyhteisölle (Koivumäki 2005, 23). Käytäntöjen vakiintumiselle ja vuorovaikutuksen kehittymiselle tulee antaa aikaa. Työyhteisön oppiessa autonomiseen työvuorosuunnitteluun myös yhteisöllisyyden on todettu paranevan (Heikkilä 2006, 46). Tähän tutkimukseen osallistuneilla osastoilla kehitysprosessi on vielä kesken.

Pelissäännöt ja niihin vaikuttaminen nähtiin tärkeänä. Samoin kaikkien sitoutumista niihin edellytettiin. Samankaltaisia tuloksia on saatu aiemminkin. Sääntöjen ja sopimusten on todettu luovan turvallisuuden tunnetta työaika-autonomiaan liittyen (Heikkilä 2006, 49).

#### 6.4 Johtopäätökset

Työhyvinvointi koettiin riittäväksi sekä ryhmässä jossa työaika-autonomia oli käytössä että ryhmässä jossa se ei ollut käytössä. Työhyvinvoinnissa ei ryhmien välillä ollut eroa. Työaika-autonomia oli ollut ryhmän kaksi osastoilla käytössä vasta vajaan vuoden. Muutoksia osastojen omiin pelisääntöihin ja suunnittelukäytäntöihin tehtiin edelleen tarvittaessa molemmilla osastoilla. Koska työaika-autonomian käyttö ei ollut vielä osastoilla vakiintunut, se saattoi vaikuttaa tutkimuksesta saatuihin tuloksiin. Mikäli tutkimus uusittaisiin myöhemmin, kun autonominen työvuorosuunnittelu osastoilla sujuu rutiinomaisemmin, olisivat tulokset todennäköisesti erilaisia.

Vaikka autonominen työvuorosuunnittelu koettiin osin työlääksi, suhtauduttiin siihen positiivisesti. Henkilökunta oli sitoutunut sen toteuttamiseen. He miettivät valmiiksi työvuoroja, seurasivat kokonaistyövuorosuunnitelman valmistumista ja tekivät tarvittaessa muutoksia suunnitelmaan. Molemmilla osastoilla työaika-autonomia päätettiin vakiinnuttaa pysyväksi käytännöksi.

Tämän tutkimuksen tekeminen oli pitkä ja opettavainen prosessi. On hyvä muistaa, että muutos työelämässä ja yhteiskunnassa yleensä on jatkuvaa (Rauramo 2008, 54 – 55). Tutkimusteknisten seikkojen, organisointitaidon ja yhteistyön lisäksi tutkimuksen tekeminen opetti ennen kaikkea sen, miten tärkeä johtajan rooli muutostilanteessa on.



## LÄHTEET

Bégat, I. Ellefsen, B. & Severinsson, E. 2005. Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being - a Norwegian study. *The Journal of nursing administration*. 13(3):221 – 230.

Eloranta, A-M. Osastonhoitaja. 2008. Tiedonanto 10.12.2008.

Eloranta, A-M. Osastonhoitaja. 2010. Tiedonanto 8.2.2010.

Gardulf, A., Orton, ML., Eriksson, LE., Undén, M., Arnetz, B., Kajermo., KN. & Nordström, G. 2008. Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. Jun;22(2):151-160.

Hautaniemi, A. 2008. Menestys ja hyvinvointi. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Pro Gradu-tutkielma.

Heikkilä, A. 2006 Yhteisöllisyys työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Tampereen yliopisto. Pro Gradu-tutkielma.

Heikkilä, T. 1998. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tammi.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2006. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Werner Söderström osakeyhtiö.

Huttunen, J. 2009. Mitä terveys on? päivitetty 29.9.2009. Luettu 1.9.2010. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00903&p\\_haku=terveys](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903&p_haku=terveys)

Kangasmäki, E. 2007. Eettisen johtajuuden toteutuminen ja sen merkitys henkisen työhyvinvoinnin tukemisessa –sairaanhoitajien kokemuksia sairaalan osaston työyhteisössä. Pro gradu-tutkielma. Terveystieteidenlaitos. Jyväskylän yliopisto.

Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveydenhuollon hallinnon laitos. Väitöskirja.

Knutsson, A. 2003. Health disorders of shift workers. *Occupational Medicine*. 2003; 53:103-108.

Koivula, U-M., Suihko, K. & Tyrväinen, J. 2002. Mission: Possible. Opas opinnäytteen tekijälle. 2. uudistettu painos. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

Koivumäki, M., Aschan, H., Kasanen, R., Sinivaara, M. & Vihersalo, M. 2005. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia: Tutkimus- ja kehittämishanke HYKS,

Jorvin sairaalassa ja Espoon kaupungin vanhusten palvelussa. Loppuraportti. Tulostettu 01.11.2008. Tiedosto löytyy sivulta: <http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961>

Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. 2007. Kielitoimiston sanakirja. 3.osa. S-Ö. Toinen painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

KVTES 2007 – 2009 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2007. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Tuomaala-Kaarlela, A., Lindström, K., Raitoharju, R., Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, Juvenes print.

Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja.

Miettinen, J. Työterveyslääkäri. 2008; 26: 113-116.

Mustajoki, P. 2009. Terveelliset elämäntavat. päivitetty 19.1.2009. Luettu 1.9.2010. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=seh00208&p\\_haku=mustajoki](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00208&p_haku=mustajoki)

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

Oksanen, T., Koivunen, A., Kivimäki, M., Pentti, J., Virtanen, M., Linna, A. & Vahtera, J. Social capital at work as a predictor of employee health: multilevel evidence from work units in Finland. *Social Science and Medicine* 2008. 66(3): 637-649.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. toinen painos. Juva: WSOY.

Partanen, P., Heikkinen, T. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2005. Sairaanhoidajien työolobarometri 2004. Suomen sairaanhoitajaliitto ry:n jäsenkysely, raportti. Helsinki.

Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T. Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivonen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela, M. 2010 a. Työ ja terveys –haastattelututkimus 2009. Helsinki: Työterveyslaitoksen verkkokirja.

Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-M., Ervasti, J., Huuhtanen, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Lindström, K., Manninen, P., Mikkola, J., Reijula, K., Riala, R., Salminen, S., Toivanen, M., Viluksela, M.

2007. Työ ja terveys –haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitoksen verkkokirja.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/tyo\\_ja\\_terveys\\_2006\\_taulukkoraportti.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_2006_taulukkoraportti.pdf)

Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivonen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela, M. 2010 b. Työ ja terveys –haastattelututkimus 2009 Taulukkoliite. Helsinki: Työterveyslaitoksen verkkokirja.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/tyo\\_ja\\_terveys\\_haastattelututkimus\\_taulukkoliite\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_taulukkoliite_2009.pdf)

Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, Strategia vuosille 2007 – 2012.

Pisarski, A., Lawrence, S. A., Bohle, P. & Brook, C. 2008. Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics* 39(5): 580 – 588.

Puttonen, S., Kivimäki, M., Elovainio, M., Hintsanen, M., Vahtera, J., Telama, R., Juonala, M., Viikari, J., Raitakari, O. & Keltinkangas-Järvinen, L. 2009. Shift work in Young adults and carotid artery intima-media thickness: The Cardiovascular Risk In Young Finns study. *Atherosclerosis*. 2009; 205:2:608 – 613.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita prima Oy.

Ruggiero, JS. 2005. Health, work variables, and job satisfaction among nurses. *The Journal of nursing administration*. 35(5):254 – 263.

Sallinen, M., Härmä, M., Kalimo, R. & Hakanen, J. The prevalence of sleep debt and its association with fatigue, performance and accidents in the modern society. *People and work. Research reports* 2000; 33: 140 – 143.

Salomäki, T. 2008. Osastonhoitaja. Tiedonanto 10.12.2008.

Salomäki, T. 2010. Osastonhoitaja. Tiedonanto 8.2.2010.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. 2005:25. Helsinki: Yliopistopaino.

Takala, P. 2004. Miten epäsäännölliset työajat vaikuttavat perhe-elämään? *Sosiaalivakuutus* (6), 19-21.

Taskinen, H., Santonen, T., Vanhanen, M. 2006. Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tilastokeskus. 2010. Päivitetty 1.6.2010. Luettu 1.9.2010  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2009/15/tyti\\_2009\\_15\\_2010-06-01\\_kat\\_005\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2009/15/tyti_2009_15_2010-06-01_kat_005_fi.html)

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työolobarometri 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys. 33/2009. Helsinki.

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi.

## LIITE 1

## TYÖAIKA-AUTONOMIAN KÄYTTÖÖNOTTO – koulutuspäivä

Koulutukset järjestetään 9.1. ja 21.1.2009.  
Koulutuspäivät ovat sisällöltään identtiset.

Koulutuksen tavoitteena on antaa henkilökunnalle tietoa työvuorosuunnitteluun liittyvistä asioista sekä saada tietoa henkilökunnan mielipiteistä yhteisten pelisääntöjen asettamiseksi.

8. – 8.30 koulutuksen avaus ja TAA:n esittely,  
sh Miia Koskinen ja sh Milla Vokkolainen
- 8.30 – 11 työvuorosuunnittelussa huomioitava lainsäädäntö ja paikalliset sopimukset  
sekä vuorotyön ergonomia,  
pääluottamusmies Marjut McLean Tehy ry
- 11 – 12 lounas (omakustanne)
- 12 – 16 TAA:n pelisäännöt (iltapäivä työskennellään osastoittain omissa  
ryhmissä )
- aluksi työvuorosuunnittelussa huomioitavat käytännön asiat
  - lisäksi käydään keskustelua yhteisistä pelisäännöistä ja niiden muodostamisesta

Kaikkien osallistujien olisi hyvä miettiä omia työvuorosuunnitteluun liittyviä toiveita ja tarpeita valmiiksi

## TYÖHYVINVOINTIKYSELY

## LIITE 2: 1 (8)

## Työhyvinvointikysymykset

	hyvin/ hyvä	tydyttävästi/ tydyttävä	heikosti/ heikko	ei lainkaan
1. Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa	1	2	3	4
2. Pyrimme todella jakamaan tietoa työyksikön sisällä	1	2	3	4
3. Esimiestemme ja henkilöstön välinen tiedonkulku toimipisteessämme toimii	1	2	3	4
4. Asenteemme on "toimimme yhdessä"	1	2	3	4
5. Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	1	2	3	4
6. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa	1	2	3	4
7. Työyksikössä arvioidaan oikeudenmukaisesti oman työni tuloksia	1	2	3	4
8. Olen tyytyväinen työtovereilta saamaani arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun	1	2	3	4
9. Työyhteisössämme pystytään käsittelemään ristiriitoja	1	2	3	4
10. Osastomme työilmapiiri on	1	2	3	4
11. Työyksikössämme huolehditaan työntekijöistä	1	2	3	4
12. Työyksikkömme jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen	1	2	3	4
13. Työyksikössämme muutosten suunnittelu ja toteutus toimii mielestäni	1	2	3	4
14. Työyksikössämme otetaan huomioon inhimilliset näkökohdat muutoksia suunniteltaessa	1	2	3	4
15. Otan itse muut huomioon asettaessani työvuoroihin liittyviä toiveita/ Otan itse muut huomioon suunnitellessani omia työvuorojani	1	2	3	4
16. Voin vaikuttaa omiin työvuorojärjestelyihini	1	2	3	4
17. Työvuorosuunnittelussa otetaan toiveeni huomioon	1	2	3	4

	hyvin	tydyttävästi	heikosti	ei lainkaan
18. Osastonhoitajaamme voi luottaa	1	2	3	4
19. Osastonhoitajamme kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti	1	2	3	4
20. Osastonhoitajamme kuuntelee alaistensa mielipiteitä tärkeissä asioissa	1	2	3	4
21. Saan esimiehiltäni tukea ja ohjausta	1	2	3	4
22. Osastonhoitajamme kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia	1	2	3	4
23. Osastonhoitajamme antaa palautetta työssä suoriutumisesta	1	2	3	4

## LIITE 2: 2 (8)

Vastaa seuraaviin väittämiin viimeaikaisen tilanteen mukaan

	hyvin	tydyttävästi	huonosti
24. Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi	1	2	3
25. Oletko viime aikoina pystynyt tekemään päätöksiä	1	2	3
26. Oletko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimitasi	1	2	3
27. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi onnelliseksi	1	2	3

28. Millainen on terveydentilasi nyt
1. Hyvä
  2. Tyydyttävä
  3. Huono

## 29. Nukutko mielestäsi tarpeeksi työvuorojen välisenä aikana

1. Lähes aina
2. Melko usein
3. Harvoin

## 30. Nukutko mielestäsi yleensä tarpeeksi

1. Lähes aina
2. Melko usein
3. Harvoin

Kuinka usein sinulla on viimeisen kuukauden aikana ollut seuraavia oireita

	ei lainkaan	enintään kerran viikossa	2-4 kertaa viikossa	useammin
31. Nukahtamisvaikeuksia	1	2	3	4
32. Heräilyä useita kertoja yön aikana	1	2	3	4
33. Vaikeuksia pysyä unessa	1	2	3	4
34. Väsymystä ja uupumusta herättyäsi tavallisen yönen jälkeen	1	2	3	4
35. Väsymystä työajalla	1	2	3	4
36. Väsymystä vapaapäivinä	1	2	3	4

## 37. Oletko mielestäsi yleensä päiväaikaan väsyneempi kuin samanikäiset ihmiset

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa

## 38. Kuinka monena päivänä viikossa sinulla on jokin säännöllinen harrastus (esim. jumppa, kielikurssi tms.) \_\_\_\_\_

## LIITE 2: 3 (8)

39. **Oletko viime aikoina tuntenut olevasi jatkuvasti ylirasittunut**

1. En
2. Jonkin verran
3. Kyllä

40. **Onko sinusta viime aikoina tuntunut, ettet voisi selviytyä vaikeuksista**

1. Ei
2. Jonkin verran
3. Kyllä

**Kuinka usein kukin alla mainittu asia on selvästi häirinnyt, huolestuttanut tai rasittanut sinua työssäsi viimeisen 6 kuukauden aikana**

	harvoin	toisinaan	usein
41. Jatkuva kiire	1	2	3
42. Liian vähäinen aika työn tekemiseen	1	2	3
43. Jatkuvat keskeytykset, työtehtäviä ei voi tehdä yhtäjaksoisesti alusta loppuun	1	2	3
44. Hoitotyön ulkopuoleiset tehtävät vievät aikaa "varsinaiselta" tärkeältä työltä	1	2	3

Työvuoroihin ja niiden suunnitteluun liittyvät kysymykset

45. **Oletko tyytyväinen arkivapaiden sijoitteluun**

1. Kyllä
2. En

46. **Oletko tyytyväinen viikonloppuvapaiden määrään**

1. Kyllä
2. En

47. **Oletko tyytyväinen yhden päivän vapaiden sijoitteluun**

1. Kyllä
2. En

48. **Onko yhden päivän vapaita mielestäsi**

1. Liikaa
2. Sopivasti
3. Liian vähän
4. En osaa sanoa

49. **Jos menet iltavuoron jälkeisenä päivänä aamuvuoroon, oletko aamulla väsyneempi kuin normaalisti**

1. Kyllä
2. En

50. **Onko yövuoroja mielestäsi**

1. Liikaa
2. Sopivasti
3. Liian vähän

51. **Koetko, että yövuorojen jälkeiset vapaapäivät riittävät yövuoroista toipumiseen**

1. Kyllä
2. Ei



## LIITE 2: 4 (8)

## Työaika-autonomiaan liittyvät kysymykset

<b>Työaika-autonomiakoulutukseen liittyvät kysymykset</b>
---

52. **Osallistuitko keväällä 2009 järjestettyyn työaika- autonomia -koulutukseen?**

1. Kyllä, koko päivän kestäneeseen koulutukseen
2. Kyllä, puolen päivän mittaiseen koulutukseen
3. En osallistunut koulutukseen

53. **Onko koulutuksesta ollut mielestäsi apua autonomisessa työvuorosuunnittelussa?**

1. Kyllä
2. Ei
3. En osallistunut koulutukseen

54. **Jos et osallistunut koulutukseen, olisitko mielestäsi tarvinnut koulutusta tai lisätietoa pystyäksesi paremmin toteuttamaan autonomista työvuorosuunnittelua?**

1. En, koen että minulla on riittävästi tietoa työaika-autonomiaan liittyvistä asioista
  2. Kyllä, olisin tarvinnut lisätietoa työaikalakeihin liittyen
  3. Kyllä, olisin tarvinnut lisätietoa työvuorosuunnitteluun liittyen
  4. Kyllä, olisin tarvinnut lisätietoa ja ohjausta osaston pelisääntöihin liittyen
  5. Kyllä, olisin tarvinnut lisätietoa jostain muusta, mistä?
- 
- 

<b>Työvuorojen suunnitteluun liittyvät kysymykset</b>
---

55. **Mietitkö valmiiksi työvuoroaikoita ennen varsinaisentyövuorosuunnittelun aloittamista?**

1. Kyllä, säännöllisesti
2. Kyllä, satunnaisesti
3. En koskaan

56. **Koetko, että sinulla on tällä hetkellä riittävästi aikaa suunnitella työvuoroja autonomisesti muun työn ohessa?**

1. Kyllä, lähes aina
2. Ei ole aikaa

57. **Suunnitteletko yleensä mielelläsi autonomisesti työvuoroja?**

1. Kyllä
2. En

58. **Onko joku muu kuin listankokoaja tehnyt muutoksia työvuorosuunnitelmaasi tietämättäsi?**

1. Kyllä
2. Ei

## LIITE 2: 5 (8)

59. **Keskusteletko työyhteisössäsi muiden jäsenten kanssa löytääksesi ratkaisun työvuorosuunnitelman ongelmakohtiin** (esim. pyhät tai ajat jolloin on paljon tai vähänhalukkuutta ko. työvuoroihin)
3. Säännöllisesti
  4. Joskus
  5. En lainkaan
60. **Seuraatko kokonaistyövuorosuunnitelman valmistumista**
1. Säännöllisesti
  2. Joskus
  3. En koskaan
61. **Teetkö tarvittaessa muutoksia omaan työvuorosuunnitelmaasi, jos kokonaistyövuorosuunnitelma sitä vaatii?**
1. Säännöllisesti
  2. Joskus
  3. En koskaan
62. **Tekeekö listan kokoaja muutoksia omiin työvuorosuunnitelmiisi kokoamisvaiheessa?**
1. Kyllä, paljon
  2. Kyllä, vähän
  3. Ei lainkaan
  4. En tiedä
63. **Ovatko listan kokoajan työvuorosuunnitelmaasi tekemät muutokset olleet yleensä**
1. Hyviä, ne ovat parantaneet työvuorosuunnitelmani kokonaisuutta huomioiden yleiset toiveeni ja mieltymykseni työvuorojen suhteen
  2. Huonoja, ne ovat huonontaneet kokonaisuutta eikä niissä ole huomioitu yleisiä toiveitani ja mieltymyksiäni työvuorojen suhteen
  3. Muutoksilla ei ole ollut minulle merkitystä

**Pelissäntöihin ja tasavertaisuuteen liittyvät kysymykset**

64. **Oletko saanut mielestäsi osallistua riittävästi pelissäntöjen laatimiseen ja niihin tarvittavien muutosten tekemiseen?**
1. Kyllä
  2. En
65. **Koetko, että nykyisessä työvuorosuunnittelumallissa sinua kohdellaan tasavertaisesti muihin työntekijöihin nähden?**
4. Kyllä, täysin tasavertaisesti
  5. Kyllä, jokseenkin tasavertaisesti
  6. Ei
66. **Ovatko työvuorot mielestäsi jakautuneet oikeudenmukaisesti**
1. Kyllä
  2. Ei

## LIITE 2: 6 (8)

## 67. Jos vertaat aikaisempaan

**työvuorosuunnittelumalliin koetko, että työaika-autonomiassa**

**toiveesi toteutuvat**

1. Paremmin
2. Yhtä hyvin
3. Huonommin
4. En tiedä, koska minulla ei ole kokemusta tämän yksikön aikaisemmasta työvuorosuunnittelukäytännöstä

## 68. Koetko, että tyytyväisyytesi työvuorolistoihin on lisääntynyt työaika-autonomian myötä?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä, koska minulla ei ole kokemusta tämän yksikön aikaisemmasta työvuorosuunnittelukäytännöstä

<b>Ilmapiiriin ja sitoutumiseen liittyvät kysymykset</b>
--

## 69. Onko työyksikkösi ilmapiiri muuttunut työaika-autonomian käyttöönoton jälkeen?

1. Kyllä, paljon parempaan suuntaan
2. Kyllä, jonkin verran parempaan suuntaan
3. Ei muutosta
4. Kyllä, jonkin verran huonompaan suuntaan
5. Kyllä, paljon huonompaan suuntaan
6. En tiedä, koska minulla ei ole kokemusta tämän yksikön aikaisemmasta työvuorosuunnittelukäytännöstä

## 70. Oletko mielestäsi omalta osaltasi sitoutunut työaika-autonomian toteuttamiseen ja siihen liittyvien pelisääntöjen noudattamiseen?

1. Kyllä, täysin sitoutunut
2. Kyllä, osittain sitoutunut
3. En ole sitoutunut

## 71. Ovatko esimiehesi mielestäsi sitoutuneet työaika-autonomian toteuttamiseen ja siihen liittyvien pelisääntöjen noudattamiseen?

1. Kyllä
2. Ei
3. En osaa sanoa

## LIITE 2: 7(8)

72. Miten työyksikössäsi mielestäsi yleisesti suhtaudutaan työaika-autonomian toteuttamiseen?

1. Pääosin myönteisesti
2. Osittain myönteisesti
3. Pääosin kielteisesti
4. Osittain kielteisesti
5. En osaa sanoa

74. Onko oma kantasi työaika-autonomian toteuttamiseen muuttunut sen käytössä olon aikana?

1. Kyllä, miten?

---

2. Ei

73. Ovatko työtovereidesi mielipiteet vaikuttaneet omaan suhtautumiseesi työaika-autonomiaan liittyen?

1. Kyllä, miten?

---



---

2. Ei, muiden mielipiteillä ei ole ollut merkitystä

75. Haluatko jatkaa yksikössäsi työaika-autonomian toteuttamista?

1. Kyllä, sen nykyisessä muodossa
2. Kyllä, seuraavin muutoksin

---



---

3. En halua jatkaa

**Kerro mielipiteesi seuraaviin asioihin**

**Mitä tietoa olisit kaivannut lisää ennen autonomisen työvuorosunnittelun aloitusta**

76. Koulutuksessa:

---



---



---

77. Osastotunneilla:

---



---



---

78. Muissa tilaisuuksissa:

---



---



---

79. Mitä hyviä puolia työaika-autonomiassa on?

---



---



---

80. Mitä huonoja puolia työaika-autonomiassa on?

---



---

## LIITE 2: 8(8)

## Taustatiedot

81. **Nykyinen työyksikkösi**

1. osasto S
2. osasto O

83. **Ammatti**

1. Sairaanhoidtaja
2. Perushoitaja tai lähihoitaja

85. **Työaikamuotosi on**

1. Säännöllinen päivätyö
2. Vuorotyö ilman yövuoroja (kaksivuorotyö)
3. Yötyötä sisältävä vuorotyö (kolmivuorotyö)
4. Säännöllinen yötyö
5. Joku muu työmuoto, mikä \_\_\_\_\_

87. **Kuinka usein sinusta tuntuu, että työsi vie liikaa aikaa ja energiaa perheeltäsi tai muulta elämältääsi**

1. Ei koskaan
2. Joskus
3. Usein

82. **Ikä** \_\_\_\_\_84. **Onko työsi**

1. Kokopäivätyö
2. Osa-aikatyö

86. **Asuuko kotitaloudessasi lisäksi**

alle kouluikäisiä lapsia

1. Kyllä,
2. Ei

peruskouluikäisiä lapsia

1. Kyllä
2. Ei

vanhempia lapsia ja/ tai aikuisia, mukaan lukien

puoliso

1. Kyllä
2. Ei

## LIITE 3

TAULUKKO 9 Univaikeudet

Kuinka usein on ollut seuraavia oireita viimeisen kuukauden aikana	1=Ei lainkaan		2=Enintään kerran viikossa		3=2 – 4 kertaa viikossa		4=Useammin viikossa		
	Ryhmä	1	2	1	2	1	2	1	2
Nukahtamisvaikeuksia **		34,0 % (n=16)	31,4 % (n=11)	48,9 % (n=23)	54,3 % (n=19)	17,0 % (n=8)	14,3 % (n=5)	0 %	0 %
Heräilyä useita kertoja yön aikana **		25,5 % (n=12)	20,0 % (n=7)	34,0 % (n=16)	37,1 % (n=13)	31,9 % (n=15)	28,6 % (n=10)	8,5 % (n=4)	14,3 % (n=5)
Vaikeuksia pysyä unessa *		43,5 % (n=20)	37,1 % (n=13)	37,0 % (n=17)	40,0 % (n=14)	17,4 % (n=8)	22,9 % (n=8)	2,2 % (n=1)	0 %
Väsymystä ja uupumusta herättyä tavallisen yön jälkeen **		27,7 % (n=13)	28,6 % (n=10)	48,9 % (n=23)	40,0 % (n=14)	19,1 % (n=9)	28,6 % (n=10)	4,3 % (n=2)	2,9 % (n=1)
Väsymystä työajalla **		14,9 % (n=7)	25,7 % (n=9)	53,2 % (n=25)	45,7 % (n=16)	29,8 % (n=14)	28,6 % (n=10)	2,1 % (n=1)	0 %
Väsymystä vapaapäivinä **		27,7 % (n=13)	28,6 % (n=10)	51,1 % (n=24)	45,7 % (n=16)	19,1 % (n=9)	25,7 % (n=9)	2,1 % (n=1)	0 %

\* kysely1 n= 46, kysely 2 n=35

\*\* kysely 1 n=47, kysely 2 n=35

## LIITE 4

TAULUKKO 10 Unen riittävyys

Ryhmä	1=Lähes aina		2=Melko usein		3=Harvoin	
	1	2	1	2	1	2
Nukutko mielestäsi tarpeeksi työvuorojen välisenä aikana *	25,5 % (n=12)	37,1 % (n=13)	48,9 % (n=23)	37,1 % (n=13)	25,5 % (n=12)	25,7 % (n=9)
Nukutko mielestäsi yleensä tarpeeksi *	38,3 % (n=18)	37,1 % (n=13)	51,1 % (n=24)	45,7 % (n=16)	10,6 % (n=5)	17,1 % (n=6)

\* kysely 1 n=47,kysely 2 n=35

## LIITE 5

TAULUKKO 11 Oma jaksaminen

Ryhmä	1= Hyvin		2= Tyydyttävästi		3= Huonosti	
	1	2	1	2	1	2
Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi **	51,1 % (n=24)	48,6 % (n=17)	42,6 % (n=20)	48,6 % (n=17)	6,4 % (n=3)	2,9 % (n=1)
Oletko viime aikoina pystynyt tekemään päätöksiä *	60,9 % (n=28)	57,1 % (n=20)	30,4 % (n=14)	37,1 % (n=13)	8,7 % (n=4)	5,7 % (n=2)
Oletko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimistasi **	44,7 % (n=21)	40,0 % (n=14)	44,7 % (n=21)	57,1 % (n=20)	10,6 % (n=5)	2,9 % (n=1)
Oletko viime aikoina tuntenut itsesi onnelliseksi **	51,1 % (n=24)	42,9 % (n=15)	42,6 % (n=20)	51,4 % (n=18)	6,4 % (n=3)	5,7 % (n=2)

\* kysely 1 n=46, kysely 2 n=35

\*\* kysely 1 n=47, kysely 2 n=35



## LIITE 6

TAULUKKO 12 Esimiestyö

Ryhmä	1= Hyvin		2= Tyydyttävästi		3= Heikosti		4= Ei lainkaan	
	1	2	1	2	1	2	1	2
Työyksikössämme huolehditaan työntekijöistä **	19,6 % (n=9)	11,4 % (n=4)	54,3 % (n=25)	62,9 % (n=22)	19,6 % (n=9)	25,7 % (n=9)	6,5 % (n=3)	0 % (n=0)
Osastonhoitajamme kohtelee työntekijöitä tasa-arvoisesti **	34,8 % (n=16)	28,6 % (n=10)	52,2 % (n=24)	54,3 % (n=19)	10,9 % (n=5)	11,4 % (n=4)	2,2 % (n=1)	5,7 % (n=2)
Osastonhoitajaamme voi luottaa ***	44,7 % (n=21)	38,2 % (n=13)	44,7 % (n=21)	50,0 % (n=17)	8,5 % (n=4)	5,9 % (n=2)	2,1 % (n=1)	5,9 % (n=2)
Osastonhoitajamme kuuntelee alaistensa mielipiteitä tärkeissä asioissa ***	36,2 % (n=17)	28,6 % (n=10)	46,8 % (n=22)	60,0 % (n=21)	14,9 % (n=7)	8,6 % (n=3)	2,1 % (n=1)	2,9 % (n=1)
Osastonhoitajamme kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia ***	40,4 % (n=19)	31,4 % (n=11)	46,8 % (n=22)	51,4 % (n=18)	10,6 % (n=5)	14,3 % (n=5)	2,1 % (n=1)	2,9 % (n=4)
Osastonhoitajamme antaa palautetta työssä suoriutumisesta ***	23,4 % (n=11)	22,9 % (n=8)	44,7 % (n=21)	37,1 % (n=13)	31,9 % (n=15)	34,3 % (n=12)	0 % (n=0)	5,7 % (n=2)
Saan esimiehiltäni tukea ja ohjausta ***	29,8 % (n=14)	22,9 % (n=8)	53,2 % (n=25)	57,1 % (n=20)	14,9 % (n=7)	14,3 % (n=5)	2,1 % (n=1)	5,7 % (n=2)

\*kysely 1 n=46, kysely 2 n=34

\*\*kysely 1 n=46, kysely 2 n=35

\*\*\*kysely 1 n=47, kysely 2 n=35

## LIITE 7

TAULUKKO 13 Tiedonkulku

Ryhmä	1= Hyvin		2= Tyydyttävästi		3= Heikosti		4= Ei lainkaan	
	1	2	1	2	1	2	1	2
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa *	38,3 % (n=18)	25,7 % (n=9)	57,4 % (n=27)	62,9 % (n=22)	4,3 % (n=2)	11,4 % (n=4)	0 % (n=0)	0 % (n=0)
Pyrimme todella jakamaan tietoa työyksikön sisällä *	31,9 % (n=15)	14,3 % (n=5)	59,6 % (n=28)	71,4 % (n=25)	8,5 % (n=4)	14,3 % (n=5)	0 % (n=0)	0 % (n=0)
Esimiestemme ja henkilökunnan välinen tiedonkulku toimipisteessämme toimii **	30,4 % (n=14)	17,1 % (n=6)	56,5 % (n=26)	65,7 % (n=23)	13,0 % (n=6)	14,3 % (n=5)	0 % (n=0)	2,9 % (n=1)

\*kysely 1 n=47, kysely 2 n=35

\*\*kysely 1 n=46, kysely 2 n=35

## LIITE 8

TAULUKKO 14 Yhteisöllisyys

Ryhmä	1= Hyvin		2= Tyydyttävästi		3= Heikosti		4= Ei lainkaan	
	1	2	1	2	1	2	1	2
Asenteemme on ”toimimme yhdessä” *	17,8 % (n=8)	11,4 % (n=4)	53,3 % (n=24)	54,3 % (n=19)	28,9 % (n=13)	34,3 % (n=12)	0 % (n=0)	0 % (n=0)
Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty **	12,8 % (n=6)	11,4 % (n=4)	57,4 % (n=27)	60,0 % (n=21)	27,7 % (n=13)	28,6 % (n=10)	2,1 % (n=1)	0 % (n=0)
Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa ***	26,1 % (n=12)	11,4 % (n=4)	58,7 % (n=27)	71,4 % (n=25)	15,2 % (n=7)	17,1 % (n=6)	0 % (n=0)	0 % (n=0)
Työyksikössä arvioidaan oikeudenmukaisesti oman työni tuloksia ***	30,4 % (n=14)	25,7 % (n=9)	52,2 % (n=24)	68,6 % (n=24)	15,2 % (n=7)	2,9 % (n=1)	2,2 % (n=1)	2,9 % (n=1)
Olen tyytyväinen työtovereilta saamaani arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun ***	41,3 % (n=19)	42,9 % (n=15)	41,3 % (n=19)	51,4 % (n=18)	15,2 % (n=7)	5,7 % (n=2)	2,2 % (n=1)	0 % (n=0)
Työyksikkömme jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen **	10,6 % (n=5)	5,7 % (n=2)	57,4 % (n=27)	62,9 % (n=22)	29,8 % (n=14)	31,4 % (n=11)	2,1% (n=1)	0 % (n=0)
Työyhteisössämme pyritään käsittelemään ristiriitoja ***	4,3 % (n=2)	2,9 % (n=1)	56,5 % (n=26)	48,6 % (n=17)	30,4 % (n=14)	48,6 % (n=17)	8,7 % (n=4)	0 % (n=0)

\*kysely 1 n=45, kysely 2 n=35

\*\*kysely 1 n=47, kysely 2 n=35

\*\*\*kysely 1 n=46, kysely 2 n=35

## LIITE 9

TAULUKKO 15 Toiminnan suunnittelu

Ryhmä	1= Hyvin		2= Tyydyttävästi		3= Heikosti		4= Ei lainkaan	
	1	2	1	2	1	2	1	2
Työyksikössämme muutosten suunnittelu ja toteutus toimii mielestäni *	2,1 % (n=1)	0 % (n=0)	44,7 % (n=21)	41,2 % (n=14)	40,4 % (n=19)	55,9 % (n=19)	12,8 % (n=6)	2,9 % (n=1)
Työyksikössämme otetaan huomioon inhimilliset näkökohdat muutoksia suunniteltaessa **	12,8 % (n=6)	5,7 % (n=2)	29,8 % (n=14)	40,0 % (n=14)	44,7 % (n=21)	48,6 % (n=17)	12,8 % (n=6)	5,7 % (n=2)
Voin vaikuttaa omiin työvuorojärjestelyihini **	31,7 % (n=29)	62,9 % (n=22)	27,7 % (n=13)	31,4 % (n=11)	10,6 % (n=5)	2,9 % (n=1)	0 % (n=0)	2,9 % (n=1)
Työvuorosuunnittelussa otetaan toiveeni huomioon **	85,1 % (n=40)	88,6 % (n=31)	12,8 % (n=6)	11,4 % (n=4)	2,1 % (n=1)	0 % (n=0)	0 % (n=0)	0 % (n=0)

\*kysely 1 n=47, kysely 2 n=34

\*\*kysely 1 n=47, kysely 2 n=35

## LIITE 10

TAULUKKO 16 Työhallinta

Kuinka usein kukin allamainittu asia on selvästi häirinnyt, huolestuttanut tai rasittanut sinua työssäsi viimeisen kuuden kuukauden aikana	1=Harvoin		2=Toisinaan		3=Usein		
	Ryhmä	1	2	1	2	1	2
Jatkuva kiire *		8,5 % (n=4)	5,7 % (n=2)	55,3 % (n=26)	51,4 % (n=18)	36,2 % (n=17)	42,9 % (n=15)
Liian vähäinen aika työn tekemiseen *		14,9 % (n=7)	8,6 % (n=3)	53,2 % (n=25)	48,6 % (n=17)	31,9 % (n=15)	42,9 % (n=15)
Jatkuvat keskeytykset, työtehtäviä ei voi tehdä yhtäjaksoisesti alusta loppuun *		8,5 % (n=4)	2,9 % (n=1)	23,4 % (n=11)	25,7 % (n=9)	68,1 % (n=32)	71,4 % (n=25)
Hoitotyön ulkopuoliset tehtävät vievät aikaa "varsinaiselta" tärkeältä työltä *		14,9 % (n=7)	5,7 % (n=2)	44,7 % (n=21)	54,3 % (n=19)	40,4 % (n=19)	40,0 % (n=14)

\* kysely 1 n=47, kysely 2 n=35