

# TYÖAIKA-AUTONOMIALLA KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Autonomisen työvuorosuunnittelun opas  
hoitokodin sairaanhoitajille

Korhonen Marika

Opinnäytetyö, syksy 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Korhonen, Marika. Työaika-autonomialla kohti parempaa työhyvinvointia, Autonomisen työvuorosuunnittelun opas hoitokodin sairaanhoitajille. Diak, Pieksämäki, syksy 2014, 56 sivua, 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa yhteistyöyrityksen sairaanhoitajille autonomisen työvuorosuunnittelun opas (produktio). Oppaan tarkoituksena on auttaa hoitokodin sairaanhoitajaa toteuttamaan autonomista työvuorosuunnittelua. Yhteistyöyritys on yksityinen kehitysvammaisten hoitokoti. Hoitokoti tuottaa asumispalveluja aikuisille kehitysvammaisille. Hoitokoti haluaa työaika-autonomialla tukea työntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytetyössäni nostin esille työaika-autonomian, autonomisen työvuorosuunnittelun sekä työhyvinvoinnin määritelmiä ja sisältöä. Tutkimuksista nostin esille autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksia hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Sivusin myös hyviä työvuorosuunnittelun piirteitä. Aineistoa oppaaseen keräsin laadullisella tutkimusmenetelmällä, käyttäen kvalitatiivista tutkimusotetta. Alkukartoituksen keräsin hoitokodin hoitohenkilökunnalta SWOT-analyysin nelikentällä. SWOT-analyysin avulla sain tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhkista. Kerätyn SWOT-analyysin tiivistin ja teemoittelin selkeämpään muotoon. Analyysin tuloksena sain suuntaa antavia tietoja autonomiseen työvuorosuunnittelun oppaaseen. Tiivistetyn ja teemoitellun SWOT-analyysin avulla pidin hoitokodissa kehittämispalavereita. Autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan kokosin taustateorian, SWOT-analyysin ja yhteistyöyrityksen kanssa pidettyjen kehittämispalavereiden avulla.

Autonomisesta työvuorosuunnittelu oppaasta tuli siisti ja mielenkiintoinen. Oppaan sisällöstä tuli selkeä, looginen ja helposti päivitettävä.

Asiasanat: työaika-autonomia, autonominen työvuorosuunnittelu, työaikalaki, autonomisen työvuorosuunnittelun reunaehdot, työhyvinvointi, SWOT-analyysi, kvalitatiivinen tutkimus.

## ABSTRACT

Korhonen, Marika. For Autonomous Worktime Towards To The Wellbeing At Work, Autonomous Working Time Guide Book To The Nursing Home For Nurses. 56 pages, 5 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Autumn 2014.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Nursing. Degree Title: Nurse (Bachelor).

Aim of the study was to carry out a guide book (produce) of autonomous worktime. The autonomous worktime guide book helped the nursing home care workers to do autonomous scheduling.

The theory was collected about autonomous working, autonomous scheduling, wellbeing at work and laws about scheduling. The material was collected by earlier research and SWOT-analysics. The earlier research was collected about how the autonomous working affects to the care workers. The SWOT-analysis data was analyzed by themes.

The guide book of autonomous scheduling gamed interesting, clear-word, logical and easy to update.

Key words: wellbeing at work, autonomous working, autonomous scheduling, working law, SWOT-analysis, qualitative research.

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	6
2 AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU.....	8
2.1 Työaika-autonomia .....	8
2.2 Lainsäädäntö .....	8
2.3 Yksityisen terveystalouden työehtosopimus ja työyhteisön sopimukset .....	9
3 TYÖHYVINVOINTI.....	12
3.1 Työhyvinvoinnin sisältö .....	12
3.2 Työvuorosuunnittelulla tukea työhyvinvointiin .....	14
4 TYÖAIKA-AUTONOMIAN VAIKUTUKSET HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖ- HYVINVOINTIIN AIKAISEMPIEN TUTKIMUSTEN MUKAAN .....	17
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	20
6 LAADULLINEN TUTKIMUS.....	21
6.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	21
6.2 SWOT-analyysi .....	22
7 OPPAAN SUUNNITTELU .....	24
7.1 Alkukartoitus .....	24
7.2 Aineiston analysointi .....	25
8 OPPAAN TOTEUTUS .....	28
8.1 Ensimmäinen kehittämispalaveri.....	28
8.2 Toinen kehittämispalaveri .....	29
8.3 Oppaan kokoaminen .....	31
9 OPPAAN ARVIOINTI.....	32
10 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	34
11 POHDINTA .....	36
11.1 Opinnäytetyön menetelmät ja prosessi .....	36
11.2 Opinnäytetyön luotettavuus .....	37
11.3 Jatkotutkimusaiheet .....	38
11.4 Opinnäytetyön eettisyys ja oma ammatillinen kasvu .....	39
LÄHTEET.....	42
LIITE 1: SWOT-analyysin nelikenttä.....	48

LIITE 2: Aineiston analysointi.....	49
LIITE 3: Autonomisen työvuorosuunnittelun ”esilista” .....	54
LIITE 4: Autonomisen työvuorosuunnitteluoppaan sisällysluettelo.....	55
LIITE 5: Palautelomake .....	56

## 1 JOHDANTO

Työelämä 2020 -hankkeen (i.a.) strategiaan kuuluu yhtenä osana työhyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa työn laatuun. Tulevaisuudessa Suomen työelämän on oltava laadullisesti parempaa kuin muissa Euroopan maissa, jotta voidaan pitää työntekijät työssä. Tulevaisuuden työpaikka on sellainen, jossa etsitään aktiivisesti ratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamiselle (Työelämä i.a.). 2005–2020 työvoima uusiutuu nopeammin kuin ennen, siksi yhä enemmän on otettava huomioon myös yksilöllisiä työehtoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.; Lindström & Leppänen 2002, 39; Alasointi 2012, 104–105.)

Elinkeinoelämän valtuuskunnan raportissa 2010 työntekijät halusivat ottaa työajastaan enemmän vapaa-ajan käyttöön. Perheen ja työn yhdistämistä helpottaa, kun työntekijä voi itse vaikuttaa työaikaansa. Suomessa työaikaan ollaan tyytyväisiä, mutta silti kaivataan työaika-autonomiamia. (Ylikännö 2011, 39–40.) Sairaanhoitajien työssä pysymiseen vaikuttavat onnistumisen kokemukset, säännöllinen työaika ja stressi. Jotta sairaanhoitajat saataisiin pidettyä työssään, on työympäristöä kehitettävä jo ennakoivasti, toteavat Zangaro & Soeken (2007) tekemässään tutkimuksessaan. Työaika-autonomiassa työntekijä itse suunnittelee työvuoronsa ottaen huomioon koko työyhteisön (Työterveyslaitos i.a. b.). Työaika-autonomiamia pidetään voimavarana. Autonomialla voidaan saada lisää työhyvinvointia. Työaika-autonomia lisää työntekijän työn ja muun elämän tasapainoa, lisäämällä tyytyväisyyttä ja elämänlaatua. (Nätti & Anttila 2012, 162–163).

Opinnäytetyöni on kehittämispainotteinen ja sen pääpainona on autonomisen työvuoro-suunnittelu oppaan toteutus. Opas on tehty työelämän tarpeeseen. Työelämän yhteistyökumppaninani toimi yksityinen, 31 paikkainen, kehitysvammaisten hoitokoti. Hoitokoti Poppeli Oy sijaitsee Suonenjoella ja se on perustettu vuonna 1998. Hoitokoti tarjoaa asumispalveluja sekä työ- ja päivätoimintaa aikuisille kehitysvammaisille, erityisesti laitoksesta avohuoltoon siirtyville. Hoitokodissa työskentelee 17 hoitotyöntekijää, joista kolme on sairaanhoitajia. Henkilöstö koostuu sosiaali- ja terveysalan toisen ja kolmannen asteen ammattilaisista. (Hoitokoti Poppeli 2013.)

Opinnäytetyössäni käsittelen työaika-autonomiata ja työhyvinvointia työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Teoreettisen viitekehyksen olen rajannut työvuorosuunnitteluun, koska työni pääpaino on tuotannon toteutus. Keskeisiä käsitteitä avaavaksi kirjallisuuden ja tutkimusten avulla. Lainsäädännöstä nostan esille määritelmiä työvuorosuunnitteluun ja sen toteutukseen.

Hoitokodin toiveena oli saada hoitohenkilökunnalle autonomisen työvuorosuunnittelun opas. Oppaan tarkoituksena olisi auttaa työntekijää hänen suunnitellessaan omia työvuorojaan, hoitokodin siirtyessä työaika-autonomiata. Hoitokodin hallitus haluaa oppaan kautta tukea työntekijän työhyvinvointia ja sitä kautta parantaa palvelun laatua. Opinnäytetyöni tuotantona tein hoitokodin sairaanhoitajille autonomiseen työvuorosuunnitteluun oppaan. Opas tulee työelämän tarpeeseen ja on kehittämispainotteinen. Alkukartoituksen tein SWOT-analyysin nelikentällä. SWOT-analysoinnin tein teemoittelu menetelmällä, josta sain teoriaan liittyvät käsitteet sekä aiheita kehittämispalaveriin. Analyysin, työyhteisön kehittämispalaverien ja teoretien avulla kokosin autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan. Valmiista oppaasta keräsin hoitokodin hoitohenkilökunnalta palautteen. Autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan toimivuuden palaute oli pääsääntöisesti hyvää ja kannustavaa. Palautteesta tuli muutamia kehittämisehdotuksia, jotka toteutin ennen lopullista versiota.

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan tekemisen, koska mielestäni aihe on ajankohtainen ja kiinnostava. Työhyvinvoinnin parantaminen on tulevaisuuden haaste ja näin myös ajankohtainen hoitoalalle. Tulevana sairaanhoitajana tulen tarvitsemaan tietoa työaika-autonomiasta ja autonomisesta työvuorosuunnittelusta, tulevaisuudessa olen itsekin autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan käyttäjä.

## 2 AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU

### 2.1 Työaika-autonomia

Puhuttaessa työhön liittyvästä autonomiasta tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin. (Rauramo 2008, 132). Työterveyslaitos (i.a. b.) on määrittellyt työaika-autonomian koko yhteisölliseksi työvuorosuunnitteluksi. Jokainen suunnittelee omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa sovittujen reunaehtojen mukaisesti. Reunaehdot ovat: työaikalaki, työehtosopimukset, paikalliset sopimukset ja organisaation/yksikön sopimukset. Koko työyhteisö on vastuussa työvuoroista, esimiehen tehtävä on vain antaa tukea ja ohjausta. Työaika-autonomia edellyttää kaikilta tarpeeksi tietämystä ja ymmärrystä vuorotyön vaikutuksesta työhyvinvointiin ja ergonomiaan. Työaika-autonomia velvoittaa työntekijän ottamaan vastuuta työvuorosuunnittelun vaikutuksista. (Työterveyslaitos i.a. b.)

Vuonna 2010 suomalaisten työ ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ollut eurooppalaista keskitasoa. Myös Pohjoismaissa on Eurooppaa korkeampi työaika-autonomia. (Nätti & Anttila 2012, 164). Hoitokodin hoitohenkilökunta on tutustunut ja lukenut työaika-autonomiasta. Hoitohenkilökunta on valmis sitoutumaan työaika-autonomiaan. Hoitokodin siirtyessä työaika-autonomiaan, heidän tavoitteenaan on työntekijän työhyvinvoinnin paraneminen.

### 2.2 Lainsäädäntö

Työaikalaki on yleislaki ja siinä ovat keskeiset työaikaa koskevat säännökset. Työaikalain päätarkoitus on työntekijän suojeleminen. Työaikalain mukaan työaika on se aika jona aikana työtä tehdään ja jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä työpaikalla. Työmatka ja varallaolo eivät ole työaikaa. Sosiaalisista ja terveydellisistä syistä työntekijä voi tehdä lyhennettyä työaikaa. (Työaikalaki 1996; Sainio 2010, 27,30; Nieminen 2012, 52–54.)



Työaikalain mukaan (1996), työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, työvuorolistat ovat kaksi, kolmen viikon pituisia, toisiaan seuraavaa ajanjaksoa. Työaikatasoittuma on kahden ajanjakson aikana. Työaika ajanjaksona on 230 tuntia ja arkipyhät vähentävät työaikaa. Työvuoroluettelo tulee antaa työntekijöiden nähtäville vähintään viikkoa ennen seuraavan ajanjakson alkamista. Työvuoroluettelon esille laittamisen jälkeen muutoksia saa tehdä vain työntekijän luvalla tai erittäin painavasta syystä. Työvuoroluettelon tulee olla samanpituisen kuin työajan tasoittuma on. Työaikalaki määrittelee vuorotyön työajaksi, missä työaika muuttuu säännöllisesti ja ennakolta. Työnantajan on annettava työntekijälle päivittäin lepoaika ruokataujan muodossa. Jaksotyössä on työntekijän saatava 9 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo, mikä toteutuu ensimmäisen työvuoron aloittamisesta alkaen. Viikossa vapaa-aikaa tulee olla keskeytymättömästi 24 tuntia. Työntekijä voi saada palkallista tai palkatonta vapaata vain työnantajan suostumuksella. Työaikalaki on määritellyt erikseen missä työssä yötyötä saa tehdä. Yötyötä on klo 23–06 välinen työaika. (Nieminen 2012, 55–56, 58; Työaikalaki 1996.) Jaksotyössä (7§) kahdessa kolmen viikon ajanjaksossa työaika ei saa kuitenkaan ylittää 240 tuntia, kolmen viikon ajanjaksossa työaika ei saa ylittää 128 tuntia, eikä kahdessa viikossa 88 tuntia. (Työaikalaki 1996). Hoitokodin työvuorosuunnitteluohjelma, Hilikka, laskee suoraan työajan kertymän, vuorokautisen, viikoittaisen, kolmen sekä kuuden viikon jakson. Työvuorosuunnitteluohjelma varoittaa työajan ylittymisestä. (Backman, henkilökohtainen tiedonanto, 15.10.2014).

Työaikalaki on pakottavaa lainsäädäntöä, siinä on säädetty mahdollisuuksia poiketa säännöksistä työehtosopimuksilla (Sainio 2010, 39). Hoitokodissa noudatetaan, mm. työaikalain työaikaa, työvuoroluetteloja, lepoaikaa ja vapaa-aikaa koskevia säännöksiä. Hoitokodissa, sairaanhoitajien kohdalla, sovelletaan yksityisen terveystalouden työehtosopimusta. Työvuorosuunnittelussa sopimusta sovelletaan jaksotyöajan työaikaa. (Backman Pirjo, henkilökohtainen tiedonanto, 15.10.2014).

### 2.3 Yksityisen terveystalouden työehtosopimus ja työyhteisön sopimukset

Hoitokodissa, sairaanhoitajien kohdalla, sovelletaan yksityisen terveystalouden työehtosopimuksen jaksotyöajan työaikaa. Terveystalouden työehtosopimuksen (2013) mukaan työaika on ympärivuorokautisesti toimivissa hoitokodeissa korkeintaan 10 tun-

tia vuorokaudessa, kuitenkin sopimuksella maksimissaan 14 tuntia. Alle neljän tunnin työaikoja ei tule tehdä, ilman perusteltua syytä. Yötyön pituus on 12 tuntia. Vakituisesti yötyötä tekevä työntekijä voi tehdä 5 yötä perätysten, vain yksittäisillä sopimuksilla yötyötä voi tehdä enintään 7 yötä peräkkäin. Yötyötä on klo 22.00–07.00 välinen aika. (Terveyspalvelualan työehtosopimus 2013.) Hoitokodissa on ympärivuorokautinen valvonta, joten siellä tehdään myös yötyötä. Hoitokodissa työntekijä voi anoa kirjallisesti pidemmän työajan tekemistä. Sopimus tehdään työnantajan kanssa kirjallisesti ja on vuoden voimassa.

Viikossa tulee olla 35 tunnin yhtäjaksoinen viikkolepo. 35 tunnin lepo voi myös tasoitua kahden viikon aikana niin, että kahden viikon aikana kunakin viikkona lepoaikaa tulee 30 tuntia. Viikoittainen vapaa-aika on työaikalain (1996) määrittelemä, sen lisäksi tulee antaa yksi (1) ylimääräinen vapaapäivä. Vapaapäivä toteutetaan joko samalla viikolla, jaksolla tai tasoittumisjakson aikana. Sitä voi siirtää 3 kalenteriviikkoa tai sopimuksella 12 viikkoa. Mahdollisuuksien mukaan vapaapäivä tulisi sijoittaa viikkolepopäivän eli lauantain yhteyteen. Arkipyhistä, jos ne eivät sijoitu lauantaksi tai sunnuntaiksi, annetaan yksi vapaapäivä, jolloin se annetaan toisen vapaan yhteyteen. Arkipyhä vähentää jaksotyössä työjaksoa 7 tuntia 39 minuuttia. Työntekijä voi alle 10 -vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuttua olla enintään 4 työpäivää tilapäisellä hoitovapaalla. Sunnuntaityö alkaa lauantai- tai aattoiltana klo 18:00. Sunnuntaityöhön lasketaan sunnuntaiden lisäksi myös arkipyhät. (Terveyspalvelualan työehtosopimus 2013.) Hoitokodin työvuorosuunnitteluohjelma, Hilikka, vähentää suoraan arkipyhät työajasta sekä laskee sunnuntai-, lauantai-, ilta- ja yöllisät.

Sopimuksella työntekijä voi tehdä lisätyötä, kuitenkin lisätyö ei ole ylityötä. Lisätyöstä maksetaan tunti tuntina korvaus tai korvauksen voi saada palkallisena vapaana. Ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella. Yli 5 tunnin työpäivänä, työntekijälle tulee antaa ruokatauko. Ruokatauon pitäminen työn aikana on 20 minuuttia. Lisäksi johdon määräämänä aikana, 10 min. pituinen virkistystauko. Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijä saa pitää toisen 10 min. pituisen virkistystauon. Vuosilomat määräytyvät vuosilomalain mukaan. Vuosilomaa kertyy minimissään 2 vrk tai maksimissaan 3 vrk joka lomanmääräytymiskuukautta kohden, riippuen työsuhteen kestosta. (Terveyspalvelualan työehtosopimus 2013; Vuosilomalaki 2005.) Hoitokodissa ruoka- ja kahvitauot pidetään työaikana, koska hoitokodista ei voi poistua työaikana, ympärivuorokautisen

toiminnan vuoksi. Hoitokodissa käytetään ns. esimerkkiruokailua, jolloin ruokailu tapahtuu yhdessä hoitokodin asukkaiden kanssa. Yli 10 tuntia tekevä työntekijä pitää myös ylimääräisen tauon. Hoitokodissa palkanlaskija laskee jokaisen työntekijän vuosilomat ja päivittää ne työntekijän palkkakuittiin. Työntekijän on näin helppo seurata omia vuosilomiaan.

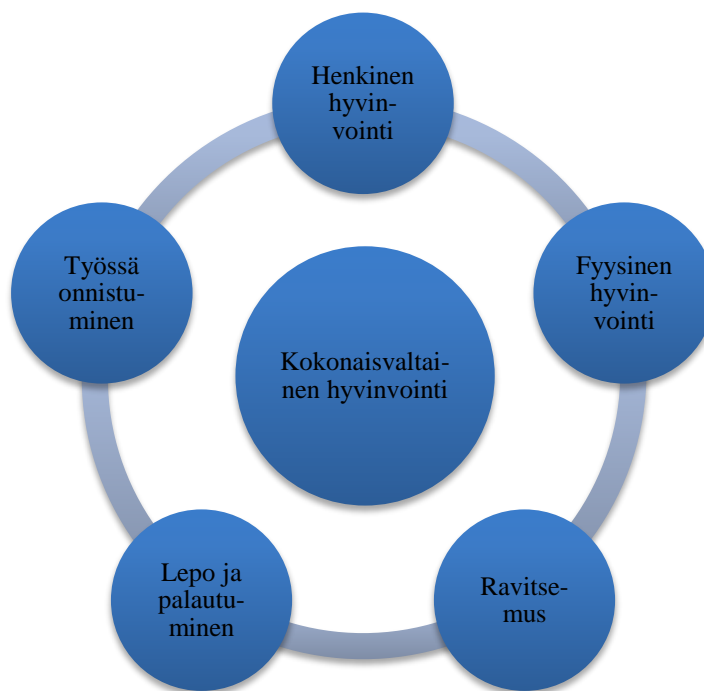
Kun jaksotyössä käytetään kahta kolmen viikon jaksoa, työaika ei kolmessa viikossa saa ylittää 126 tuntia. Tällöin työajan tasoittuma on kuusi (6) viikkoa tai sopimuksella 12 kuukautta. On suositeltavaa käyttää 6 viikon työvuorolistoja. (Terveyspalvelualan työehtosopimus 2013.) Hoitokodissa käytetään kuuden viikon työvuorolistoja ja työajan tasoittuma on 6 viikkoa.

Rauramon mukaan (2008) työyhteisössä yhdessä laaditut sopimukset ovat sellaisia sopimuksia, joissa kerrotaan kuinka työyhteisössä toimitaan. (Rauramo 2008, 117). Työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskinäisillä sopimuksilla mm. työaikajoustoista ja työajan keskeisistä periaatteista. Sopimukset voivat koskea mm. säännöllisiä vapaapäiviä, normaalia pidemmän päivän tekemistä tai mahdollisen pidemmän vapaajakson sijoittamista. Nämä keskinäiset sopimukset ovat työaikasuunnitelmia, mitkä laaditaan kirjallisesti vuodeksi kerrallaan ja niissä on kolmen kuukauden irtisanomisaika. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia työn tapahtuessa retkillä, leireillä tai kurssimatkoilla, työajasta ja työajankorvauksesta poiketen työehtosopimuksen määräyksistä. (Terveyspalvelualan työehtosopimus 2013.) Hoitokodissa on käytössä työnantajan ja työntekijän välisiä keskinäisiä sopimuksia, mm. työaikajoustoista. Työaikasuunnitelmat ovat tehty kirjallisesti. (Backman Pirjo, henkilökohtainen tiedonanto, 15.10.2014.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Työhyvinvoinnin sisältö

Työhyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia, (kuvio 1) ja se luetaan työssä onnistumiseen. Kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu henkisestä hyvinvoinnista (mental wellbeing), fyysisestä hyvinvoinnista (physical wellbeing), ravitsemuksesta (nutrition), levosta ja palautumisesta (rest and recovery) ja työssä onnistumisesta (professional wellbeing). (Leskinen & Hult 2010, 30.)



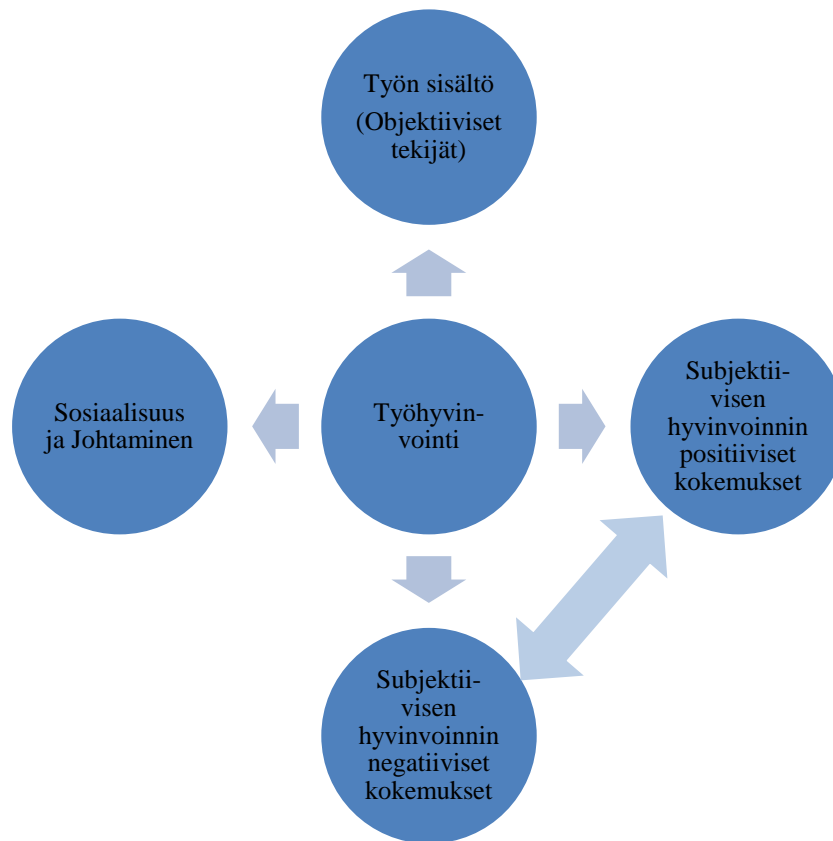
KUVIO 1. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin sisältö, mukailten Leskistä & Hultia (2010, 30.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (i.a.) mukaan työhyvinvointi rakentuu työn turvallisuudesta, terveellisyydestä ja mielekkyydestä (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.; Lindström & Leppänen 2002, 39). Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite, lähtien yksilön elämäntapa-asioista, työympäristön fyysisistä tekijöistä päätyen mm. työyhteisön ristiriitojen ratkaisuun. Työhyvinvoinnin kokonaiskokemus voi verrattaessa olla luvultaan samansuuruinen, mutta silti jokainen kokee työhyvinvoinnin edellytykset ja sisällön erilaiseksi, toteaa Laine (2013) tekemässään väitöskirjassaan. (Laine 2013.)

Ihminen on yksilö ja kokonaisuus, joten ei voi erotella hyvinvointia työstä ja hyvinvointia vapaa-ajalla, vaan ne kytkeytyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Jokaisella ihmisellä on erilaiset tarpeet, tavoitteet, lähtökohdat ja elämäntilanne. Jokainen myös ylläpitää ja kehittää hyvinvointiaan erilailla, tämä vaikuttaa niin työelämään kuin vapaa-aikaan. (Leskinen & Hult 2010, 80.)

Paasivaaran & Nikkilän (2010) mukaan, työhyvinvointiin vaikuttavat ihmisen itsensä kokeman hyvinvointi ja työympäristön osa-alueet. Tämän vuoksi työhyvinvointi on moninainen kokonaisuus. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8.) Työn ja perheen yhteensovittaminen lisää työhyvinvointia (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, Semmer 2011). Työntekijän on sovittava yhteen työaika ja muu elämä, aika ei aina riitä kaikkeen, onnistunut arjen hallinta lisää hyvinvointia (Ylikännö 2011, 39; Rauramo 2008, 21). Rauramon (2008) mukaan myös työn ja vapaa-ajan kuormituksen tulee olla tasapainossa, jottei työntekijän tarvitse ponnistella jaksakseen tehdä töitä, kun taas liika työnkuormittavuus syö vapaa-aikaa (37–38).

Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet, voidaan jakaa neljään (4) kokonaisuuteen, (kuvio 2). Ensimmäiseen kokonaisuuteen on koottu työn sisältöön liittyvät tekijät eli objektiiviset tekijät ovat, mm. palkka, työsuhteen kesto ja riskit (security), ammattitaito ja osaaminen (skills). Toiseen ja kolmanteen kokonaisuuteen on koottu työn subjektiiviset hyvinvoinnin kokemukset (well-being). Ne ovat positiivisia ja negatiivisia puolia ja vaikuttavat toinen toisiinsa, sekä eri ihmiset kokevat ne erilailla. Subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksia ovat yksilöön liittyvät tekijät kuten työtyytyväisyys, työmotivaatio, työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti (work effort). Kun, taas työnantajaan liittyvät tekijät ovat työn tai organisaation mahdollistama harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet (autonomy). Neljänteen kokonaisuuteen on koottu sosiaalisuuteen ja johtamiseen liittyvät tekijät. Kokonaisuuksiin liittyvien voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen ovat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. (Suutarinen & Vestnerinen 2010, 47; Ojala & Jokivuori 2012, 26–27, 31; Paasivaara & Nikkilä 2010, 100.)



KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat osa-alueet

Kaikki työyhteisön jäsenet vaikuttavat työhyvinvointiin. Ongelmat heijastuvat jokapäiväiseen työssäjaksamiseen. Keskinäiset ristiriidat ja sisäiset huonot toimintatavat laskevat jaksamista ja huonontavat työilmapiiriä ja näin kuluttavat työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin edellytys on, että ongelmat tuodaan esiin ja niistä keskustellaan rakentavasti. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.; Seuri & Suominen 2009, 306; Työterveyslaitos i.a. c.; Vesterinen 2013, 117–118; Paasivaara & Nikkilä 2010, 138–139; Lindström & Leppänen 2002, 39). Paasivaara & Nikkilän mukaan työhyvinvoinnissa on usein kyse siitä, mikä saa työt sujumaan arjessa (2010, 8–9).

### 3.2 Työvuorosunnittelulla tukea työhyvinvointiin

Työssäjaksaminen vaikuttaa työhyvinvointiin. Työterveyslaitos (i.a. d; i.a. e.) suosittelee työvuorosunnitteluun hyviä piirteitä ja asioita, joita tulisi ottaa huomioon työntekijän jaksamisen kannalta. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.; Lindström & Leppänen 2002, 39.) Hyviä piirteitä työvuoroihin ovat: säännöllisyys ja ennakoitavuus. Nopea,

eteenpäin kiertävä työvuorolista, jossa on vähän yö- ja aamuvuoroja peräkkäin, perättäisiä yö-, aamu- ja iltavuoroja enintään kolme. Työvuoroissa työvuorojen kiertosuunta tulisi olla eteenpäin, aamu–ilta–yö. (Työterveyslaitos i.a. e.) Työvuorojen kiertosuunta eteenpäin, vaikuttaa mm. unenlaatuun parantavasti (van Amelsvoort, Jansen, Swaen & van den Brandt 2004). Eteenpäin kiertävillä työvuoroilla on myös positiivisia vaikutuksia työntekijän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen elämään (Hakola, Paukkonen & Pohjonen 2010). Työvuoron pituus tulisi olla 8–10 tuntia tai lyhempi. Vapaata vuorojen välillä tulisi olla vähintään 11 tuntia tai mielellään 12–16 tuntia ja vapaajaksot yhtenäisiä myös viikonloppuisin. Palautumisen kannalta olisi tärkeää jakson viimeisen yövuoron jälkeen olla kaksi vapaapäivää. Myös yksittäisiä vapaapäiviä ja työpäiviä tulisi välttää. Perättäisiä työpäiviä tulisi olla enintään 5–7. Työvuorosuunnittelussa tulisi ottaa huomioon tasapuolisuus, mm. kaikille vapaita viikonloppuja. (Työterveyslaitos i.a. e; Työterveyslaitos i.a. d.) Hoitokodissa työvuorosuunnittelu toteutetaan pääsääntöisesti työhyvinvointia tukevia työvuorosuunnittelun piirteitä. Mm. yövuoroja on enintään kolme perättäin ja kaikilla on vapaita viikonloppuja kuukaudessa vähintään yksi. (Backman Pirjo, henkilökohtainen tiedonanto, 15.10.2014.)

Kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokaudenaika ja työajan säännöllisyys vaikuttavat sosiaalisuuteen etenkin vuorotyössä, ilt-, viikonloppu- ja yövuoroissa. Kun työntekijä tekee pitkää työaika, sosiaalisille suhteille ei jää aikaa, mm. perhe-elämä ja harrastukset kärsivät. Epäsäännölliset työajat kuormittavat työntekijää ja aiheuttavat stressiä. Työaikojen säännöllisyys, ennakoitavuus ja tasapuolisuus vähentävät sosiaalisia haittoja. Jos työvuorot suunnitellaan vain lyhyeksi aikaa kerralla, on työntekijän vaikea suunnitella elämäänsä eteenpäin. (Työterveyslaitos i.a. a; Työterveyslaitos i.a. d; Työterveyslaitos i.a. h.) Mitä aikaisemmin työntekijä saa tietää työvuoroistaan, sitä helpompaa on hänen vapaa-ajan hallintansa. Työajan säännöllisyys ja ennustettavuus lisäävät työntekijän työ- ja vapaa-ajan sujuvuutta. (Nätti & Anttila 2012, 162–163). Hoitokodissa työvuorolistat ovat kuuden (6) viikon pituisia ja ne julkaistaan viikkoa ennen seuraavan listan alkua. Ennen listan julkaisua työntekijä voi seurata listan tekoa omasta Hilikka -ohjelmastaan.

Työntekijän vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin tukee hyvinvointia, se helpottaa muuta elämää ja vähentää stressiä. Työntekijän tavoitteena työvuorosuunnittelussa on omien yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen. (Työterveyslaitos i.a. d.) Kuitenkaan

pelkkä työvuorojen suunnittelu muulle elämälle sopivaksi ei poista vuorotyön haittoja, vaan työntekijän tulisi huolehtia sen rinnalla sopivista elämäntavoistaan ja stressinhallintakeinoistaan. Kehittämällä työvuorosuunnittelua työntekijä voi vaikuttaa omiin työvuoroihin ja toiveisiinsa, tämä puolestaan tuo ratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Nämä kaikki puolestaan vähentävät sairauspoissaoloja. (Työterveyslaitos i.a. d; Työterveyslaitos i.a. g.) Ylikännön (2011) mukaan, työhyvinvoinnin ja jaksamisen turvaaminen pidentää työuraa. Mitä lähemmäs työntekijän eläkkeelle siirtymisikä lähenee, sitä suuremmaksi arvoksi nousee vapaa-ajan arvostus. (44.) Hoitokodissa on otettu työntekijöiden yksilölliset työ-, vapaapäivä- ja lomatoiveet huomioon työvuorosuunnittelussa. Työntekijät ovat näin saaneet vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. (Backman Pirjo, henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2014.)



#### 4 TYÖAIKA-AUTONOMIAN VAIKUTUKSET HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIIN AIKAISEMPIEN TUTKIMUSTEN MUKAAN

Immosen (2013) tekemässä, Pro gradu -tutkielmassa, hoitotyöntekijät kokivat autonomisen työvuorosuunnittelun tuovan työhyvinvointia oman työvuorosuunnittelun, oman työn- ja elämänhallinnan ja riittävän levon kautta. Työhyvinvointia toi vapaus, vaikka työvuorotoiveet eivät aina toteutuneetkaan. Hän tutki lomakehaastattelussa hoitotyöntekijöiden kokemuksia, mm. työaika-autonomian vaikutuksia työhyvinvointiin. Haastateltavista hieman alle puolet oli sairaanhoitajia. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työyhteisön pelisäännöt koettiin tärkeäksi, jotta työaika-autonomia olisi tasapuolinen ja oikeudenmukainen. Omiin työvuoroihin vaikuttaminen nousi tutkimuksessa yhdeksi tärkeimmäksi asiaksi. Sitoutumattomuus ja välinpitämättömyys vaikuttavat tutkimuksen mukaan työilmapiiriin. Sitoutumattomuus voi tutkimuksen mukaan johtua siitä, ettei työaika-autonomia pidetty tärkeänä tai ettei työntekijä osannut käyttää sitä, tämä aiheutti myös pelkoa. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, etteivät kaikki osanneet ottaa huomioon jaksamistaan. Pitkien vapaiden välissä tehtiin liian pitkiä putkia. Omien työvuorojen suunnittelu omien mieltymyksien mukaan ja perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen työn kanssa koettiin helpommaksi. Erityisesti ikääntyneet työntekijät kokivat, että heidän jaksamistaan pystyi tukemaan työvuorosuunnittelulla. Työaika-autonomia lisäsi myös virkeyttä ja vähensi sairauspoissaoloja. (Immonen 2013.)

Jääskeläinen (2013) tutki, mm. työaika-autonomian vaikutuksia Kuopion Yliopistollisen Sairaalan hoitohenkilökunnalle (KYS). Tutkimuksessa kävi ilmi, että työaika-autonomia edisti merkittävästi työhyvinvointia. Vahvuudeksi koettiin vaikutusmahdollisuutta niin työvuoroihin kuin jaksamiseen ja työaikaergonomiaan. Hoitajat kokivat myös työ-, perhe-elämän ja muun elämän yhteensovittamisen helpommaksi. Heikkoudeksi koettiin, etteivät työvuorotoiveet toteutuneet suunnitellusti ja työaikaergonomian toteutumattomuuden. (Jääskeläinen 2013.)

Liskin (2012) teki tutkimuksen Kaupin sairaalan osastojen autonomisen työvuorosuunnittelun kokemuksista. Tutkimuksesta kävi ilmi, että yksittäisen työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat hyvät. Hän havaitsi tutkimuksissaan, että työaika-autonomia vaikutti työnhallintaan positiivisesti ja tämä taas lisäsi työhyvinvointia. Tutkimuksen mu-

kaan ristiriitaa esiintyy yhteisten tarpeiden ja yksilöllisten tarpeiden välillä, tasapuolisuutta ja yksilöllisiä työvuoroja toivotaan päällekkäin. (Liski 2012.)

Harikkalan (2013) teki tutkimuksen työaika-autonomian toteutuksesta Turun Yliopistolisessa Sairaalassa (TYKS). Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työaika-autonomialla saadaan vaikutettua paremmin työvuoroihin. Myös henkilökohtaiset työvuorotarpeet otetaan paremmin huomioon työaika-autonomiassa. Työaika-autonomian myötä sairaanhoitajat kokivat helpommaksi työ- ja perhe-elämän, sekä työ ja vapaa-ajan sovittamisen. He kokivat myös tasapuolisuuden ja vuorovaikutuksen parantuneen ja tämän vaikuttaneen positiivisesti työilmapiiriin. Vastaajat kokivat työn rasittavuuden alentuneen ja olivat sitä mieltä, että TYKS on miellyttävämpi työpaikka. (Harikkala 2013.)

Ylitalon & Pitkäsen (2010) tekemässä tutkimuksessa hoitotyöntekijät kokivat työajan hallinnan parantuneen työaika-autonomiassa itse suunnittelun myötä ja tämän kautta työn ja vapaa-ajan helpommin sovitettavaksi. He tekivät tutkimuksen, Inhimillisesti tehokas sairaala -hankkeen ohessa, Lapin sairaanhoitopiirin teho-osaston hoitohenkilökunnalle. Oikeudenmukaista kohtelua ja tasapuolisuutta hoitajat kokivat saavansa, kun listavastaava huolehti autonomisen työvuorosuunnittelun periaatteiden noudattamisesta. (Ylitalo & Pitkänen 2010.)

Levo (2010) toteaa, tekemässään tutkimuksessaan, työaika-autonomian lisänneen työntekijöiden työhyvinvointia. Hän teki tutkimuksen kyselyllä ja teemahaastattelulla, Lavi-an vuodeosaston hoitohenkilökunnalle. Sairaanhoitajat kokivat yleisen vuorovaikutuksen, yhteistyön ja työssä jaksamisen parantuneen työaika-autonomiaan siirtymisen myötä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen oli parantunut enemmän, kuin työn ja perheen yhteensovittaminen. Huomattavasti hoitotyöntekijät kokivat työntekijän vaikutusmahdollisuuksien parantuneen työvuorosuunnittelussa, mm. vapaapäivien ja työjaksojen pituuteen. Vastaajat kokivat myös, että työssä viihtyminen vaikuttaa potilaiden hyvään hoitoon. (Levo 2010.)

Työaika-autonomialla on koettu olevan vaikutusta työntekijän jaksamiseen ja hyvinvointiin. Toteavat Koskinen & Vokkolainen (2010) tekemässään tutkimuksessaan kahden osaston sairaanhoitajille Pirkanmaan sairaanhoitopiirin alueella. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen koettiin helpommaksi ja harrastusmahdollisuuksien lisää-

tyneen työaika-autonomian johdosta. Työilmapiirin taas koettiin huonontuneen työaika-autonomian käyttöön oton jälkeen, kun taas työhön sitoutuminen lisääntyi. Työaika-autonomian koettiin olevan tasavertainen ja työvuorotoiveiden toteutuneen yhtä hyvin tai paremmin kuin ennen. Sairaanhoidajat olivat tyytyväisiä ja halukkaita jatkamaan työaika-autonomiaa, vaikka se on osittain koettu työlääksi. Pelisäännöt ja niihin sitoutuminen koettiin tärkeiksi. (Koskinen & Vokkolainen 2010.)

Heikkilän (2011) tekemässä tutkimuksessa hoitotyöntekijät kokivat työaika-autonomian lisännen työhyvinvointia harkitun ja ennakoitun suunnittelun kautta. Työaika-autonomian koettiin lisännen työn hallintaa ja vapaa-aikaa. Itsenäinen vaikuttaminen työvuoroihin lisääntyi ja mahdollisti ergonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisen työntekijän halutessaan. (Heikkilä 2011.)

Mattilan (2011) tekemässä tutkimuksessa sairaanhoidajat kokivat työmotivaation lisääntyneen työaika-autonomian myötä. Työaika-autonomian koettiin myös auttavan vuorovaihtelun aiheuttamaa räsytystä ja työssä jaksamista. Hän teki tutkimuksen TAYS:n neuroalojen ja kuntoutuksen vastuualueilla työskenteleville sairaanhoitajille. (Mattila 2011.)

Urtiaisen (2009) tekemässä väitöskirjassa käy ilmi, että työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat yhteisöllisyys ja potilashoito. Työn organisoinnissa, mm. työn ja perheen yhteensovittaminen, työaika ja autonomia, ovat merkittäviä työhyvinvoitiin vaikuttavia tekijöitä. (Urtiainen 2009.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa sekä paperinen että sähköinen autonomisen työvuorosuunnittelun opas (produktio) hoitokodin sairaanhoitajille. Oppaan tarkoituksena on auttaa hoitokodin sairaanhoitajaa toteuttamaan autonomista työvuorosuunnittelua.

Autonomisen työvuorosuunnittelu oppaan kokoamista varten on tarkoitus tehdä hoitokodin hoitohenkilökunnalle alkukartoitus. Alkukartoitus on tarkoitus tehdä autonomisesta työvuorosuunnittelusta, koko hoitohenkilökunnalle, koska hoitokodin koko hoitohenkilöstö siirtyy työaika-autonomiaan. Opinnäytetyössäni on tarkoitus tehdä opas vain sairaanhoitajille, jottei työstäni tulisi liian laaja. Tulevaisuudessa myös sosiaalialan työntekijöille on tarkoitus koota oppaaseen omat sivut. Alkukartoitus on tarkoitus tehdä SWOT-analyysin nelikentällä. SWOT-analyysin avulla on tarkoituksena selvittää suuntaa antavia tietoja autonomisen työvuorosuunnittelu oppaan tekemistä varten. SWOT-analyysin kehittämistä varten on tarkoituksena pitää hoitokodissa kehittämispalavereita. Teoriatiedon, SWOT-analyysin ja kehittämispalavereiden avulla on tarkoituksena kerätä aineisto oppaaseen. Tarkoituksena on koota autonomisen työvuorosuunnittelun opas paperille tulostettuna muovilehtiseen kansioon, sekä tallentaa opas sähköiseen muotoon. Sähköisen version päivitettävyys on tulevaisuudessa helpompaa, sekä helposti siirrettävissä hoitokodin sähköiseen laadunvalvontajärjestelmään.

## 6 LAADULLINEN TUTKIMUS

### 6.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen tutkimus on ns. laadullisen tutkimuksen pehmeä ja joustava tutkimus. Laadullinen tutkimus on kuvailevaa eli deskriptiivistä ja se antaa uuden tavan ymmärtää tutkittavaa asiaa. Kvalitatiivinen tutkimus on prosessi, jossa tutkitaan yksittäistä asiaa monelta eri kantilta (Kananen 2008, 24–25, 27; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160). Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan tiedon hankintaa, sen tarkoituksena on tulkita ja ymmärtää tutkittavaa asiaa, mutta ymmärtää myös tutkimukseen vastanneen näkökulma. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 50; Kananen 2008, 27.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija on instrumentti, jonka avulla tutkittavaa asiaa lähestytään (Kananen 2008, 27). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kootaan tutkitavan asian kontekstissa eli luonnollisista ja todellisista tilanteista. (Kananen 2008, 27; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat kysely, havainnointi, haastattelu ja dokumenteista kerätty tieto. Kyselyn ideana on saada tietoa siitä mitä vastaaja tietää, ajattelee ja kuinka toimii. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuvataan ilmiötä, tapahtumaa tai pyritään ymmärtämään jotain toimintaa, siksi on tärkeää, että vastaajat tietävät vastausta koskevasta aineistosta. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 71–72.) Opinnäytetyössäni käytän kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Alkukartoituksella kerään tietoa siitä millaisia ajatuksia autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen herättää. Hoitokodin hoitohenkilökunta on jo aiemmin tutustunut erilaisten materiaalien avulla autonomiseen työvuorosuunnitteluun, joten heillä on tietoa kyselyä koskevasta aineistosta.

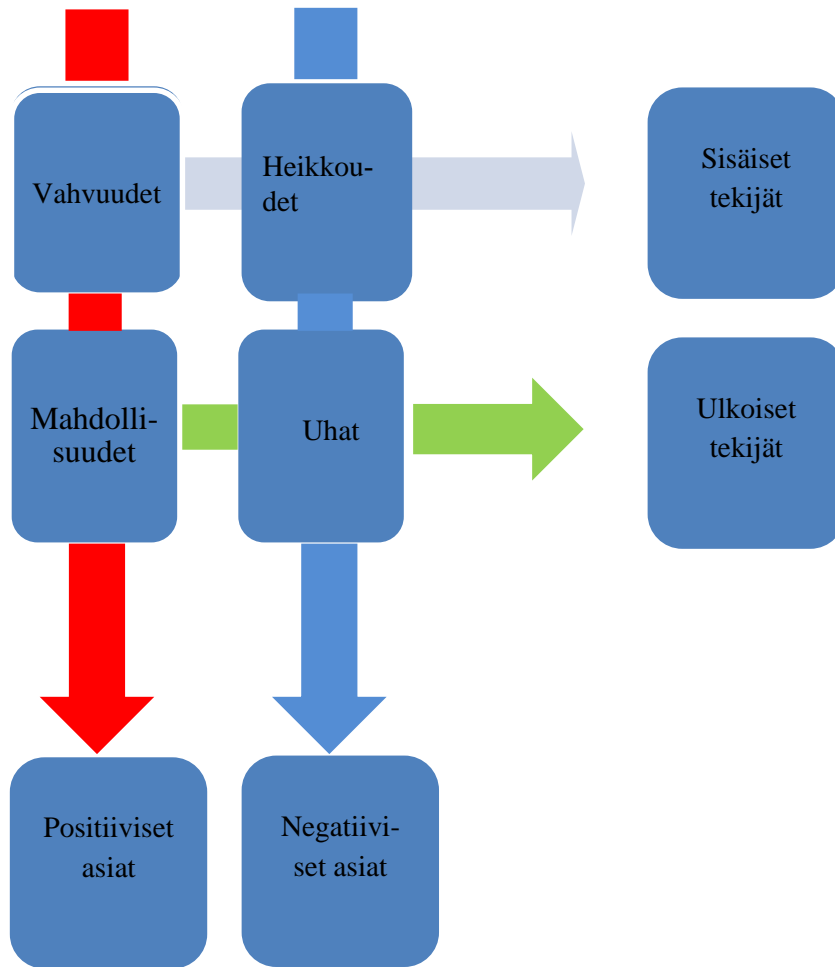
Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kerätään, mm. valitulta ihmisjoukolta haastatteleamalla tai lomaketta apuna käyttäen. Tutkimuksessa tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Koottavan aineiston tieto on subjektiivista eli tieto perustuu ihmisten kokemuksiin tutkittavasta asiasta. (Kananen 2008, 27; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei aina voi erottaa aineiston keruuta ja analyysia toisistaan (Sarajärvi & Tuomi 2009, 67). Kvalitatiivisen tutkimuksen prosessissa analyysia tehdään myös tutkimuksen

välillä, analyysi ohjaa tutkimusta ja tiedonkeruuta (Kananen 2008, 25). Opinnäytetyössäni alkukartoitusaineiston kerään lomaketta apunani käyttäen. Aineiston kerään koko hoitokodin hoitohenkilökunnalta, koska työaika-autonomia tulee koskettamaan koko hoitohenkilöstöä. Produktiona teen oppaan vain sairaanhoitajille, jottei opinnäytetyöstäni tule liian laaja.

## 6.2 SWOT-analyysi

SWOT-analyysiä pidetään laadullisena tutkimuksena. SWOT-analyysi on Albert Humphreyn kehittämä nelikenttämenetelmä. SWOT lyhenne tulee sanoista, Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). Sitä käytetään ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Analyysi on yksi monipuolisimmista, ja yksinkertaisimmista kehittämisen työkaluista. SWOT-analyysi on suositeltavaa toteuttaa työpaikalla kun kehittämisspätös on tehty. (Opetushallitus i.a; Viitala & Jylhä 2006, 59–60; Leskinen & Hult 2010, 94–95.) Valitsin SWOT-analyysin alkukartoituksen keräyksen lomakkeeksi, koska SWOT on luotettava mittari ja se on monipuolinen. Sekä hoitokodissa oli tehty päätös työvuorosuunnittelun kehittämisestä autonomiseksi työvuorosuunnitteluksi.

SWOT-analyysi on kaksiulotteinen, (kuvio 3). Vasemman puolen laatikkoon tulevat positiiviset puolet käsiteltävästä aiheesta ja oikeanpuoleiseen laatikkoon asian negatiiviset puolet. Nämä jaotellaan sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin niin, että yläpuolella olevat laatikot ovat sisäisiä tekijöitä ja alapuolen laatikot ovat ulkoisia tekijöitä. Sisäisiä tekijöitä ovat vahvuudet ja heikkoudet. Ulkoisia tekijöitä ovat mahdollisuudet ja uhat. SWOT-analyysin nelikentän lokeroihin kirjataan muistiin aiheeseen liittyvät asiat. (Opetushallitus i.a; Viitala & Jylhä 2006, 59–60; Leskinen & Hult 2010, 94–95.)



KUVIO 3. SWOT-analyysin nelikentän ulottuvuudet mukailten, Opetushallitusta (i.a.) ja Leskistä & Hultia (2010, 95).

Opinnäytetyössäni käytän SWOT-analyysin nelikenttää alkukartoitukseen. Aineistolla haen hoitohenkilöiden omia ajatuksia työaika-autonomiaan siirtymisestä sekä positiivisia että negatiivisia puolia autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Aineistolla haen myös oppaaseen tulevien ohjeistusten aiheita. SWOT-analyysillä sain myös opinnäytetyöni teorianäytteen käsitteet.

## 7 OPPAAN SUUNNITTELU

### 7.1 Alkukartoitus

Alkukartoitukseen käytin kyselylomakkeena SWOT-analyysin nelikenttää. Alkukartoituksessa hain tietoa seuraavista asioista:

- ✚ Millaisia positiivisia puolia autonomisessa työvuorosuunnittelussa on?
- ✚ Millaisia negatiivisia puolia autonomisessa työvuorosuunnittelussa on?
- ✚ Mitä mahdollisuuksia autonominen työvuorosuunnittelu tuo?
- ✚ Mitä uhkakuvia autonominen työvuorosuunnittelu tuo?

Tammikuussa 2014 jaoin hoitokodin 17 hoitohenkilölle paperisen SWOT-lomakkeen. Liitteenä oli selitys siitä, millaista tietoa SWOT-analyysillä haen, (liite 1). Lomakkeen palautus oli toimiston seinällä olevaan kirjekuoreen opinnäytetyön tekijälle henkilökohtaisesti osoitettuna. Palautusaikaa oli kolme (3) viikkoa ja täyttämiseen sai käyttää työaika. Täytettyjä SWOT-analyysilomakkeita palautui yhteensä 17 kappaletta.

SWOT-analyysissä vahvuuksiksi (liite 2) nousivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, oman työrytmin suunnittelu, oman osaamisen ja vahvuuksien esittäminen. Vahvuuksissa esiintyivät myös tasapuolisuus, oma vaikuttavuus, kaikille samojen sääntöjen tuleminen, toiveiden huomiointi, omien työvuorojen valinta, listan tekijän pois jääminen, ergonomisen työajan toteutuminen, oman jaksamisen huomioiminen, voimavarojen lisääntyminen, sekä Me -hengen, vapaapäivien valinnan, mielekkyyden ja vapauden kasvaminen. Vahvuuksiksi koettiin myös joustavuus, vapaus, tietokoneella tekeminen, ja suunnitelmallisuus.

SWOT-analyysissä heikkouksiksi (liite 2) koettiin sitoutumattomuus, muutosvastarinta, ajan vieminen, epätasaisuus, osaamattomuus, tietämättömyys mm. laesta ja työehtosopimuksista, omaa jaksamisen ajattelemattomuus, vain yhden vuoron tekeminen, toisten huomioimatta jättäminen, ohjeiden väärinymmärrys, muutosvastarinta ja joustamattomuus.



SWOT-analyysissä mahdollisuutena (liite 2) autonomisessa työvuorosuunnittelussa koettiin oma vaikuttavuus, työvuorojen itse tekeminen, työssäjaksamisen motivointi ja tukeminen sekä työuupumuksen ennaltaehkäiseminen. Mahdollisuutena nähtiin myös, että työntekijä saa haluamansa työvuorot, työ-harrastukset-koti -tasapaino, mielenvirkeys, itseohjautuva työyhteisö, selkeä ja toimiva systeemi, hyvillä ohjeilla saadaan tasa-  
 puolisuutta, työhyvinvoinnin nouseminen, vapaa-ajan, perheen ja työn yhteensovittamisen helpottuminen, yhteistyön paraneminen, suunnitelmallisuus ja työn mielekkyyden kasvaminen.

SWOT-analyysissä uhkaksi (liite 2) koettiin, että työvuoroista tulee ristiriitoja työkave-  
 reiden kesken, epätasaisuus, joustamattomuus, työhyvinvoinnin laskeminen, eriarvoisuus, ajan vieminen, sitoutumattomuus, tietokoneiden toimimattomuus, tyytymättömyys ja osaamattomuus. Uhkana koettiin myös, että parhaiten sopiva vuoro on jo varattu, kaikkiin vuoroihin ei ole työntekijää, ykkösvapaat, ergonomisen työvuorojen toteutumattomuus sekä uusien työntekijöiden perehdytys ja motivointi.

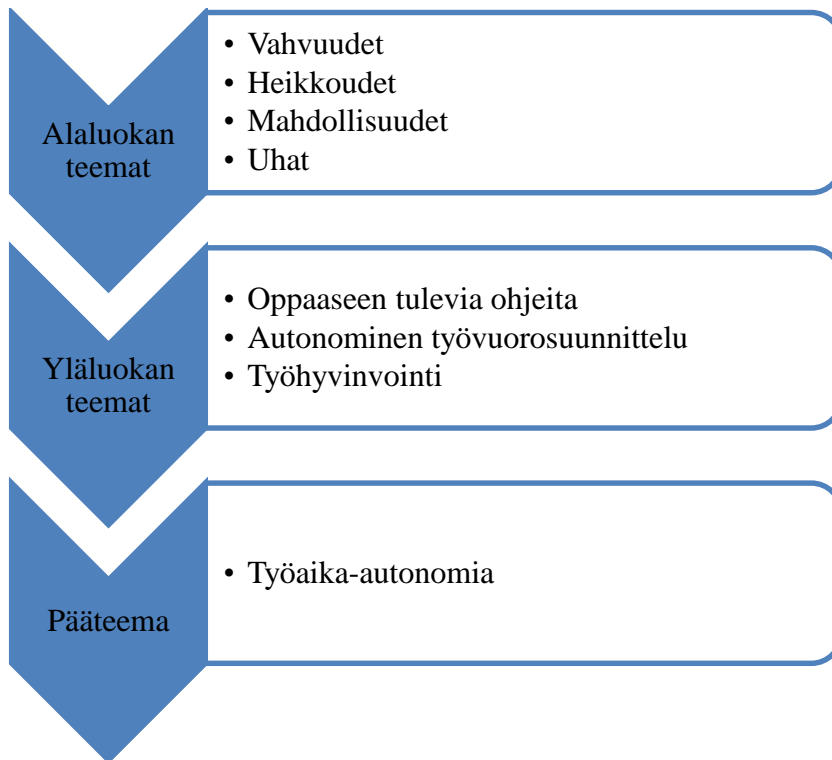
## 7.2 Aineiston analysointi

SWOT-nelikentän analysointiin voidaan käyttää joko teemoittelua, tyypittelyä tai luokittelua. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Kvalitatiivinen aineisto katsoo tutkittavaa asiaa monelta kantilta. Siksi se täytyy tiivistää suppeampaan muotoon jotta sitä olisi helpompi tarkastella. (Alasuutari 2011, 85.) Aineiston teemoittelussa toteutuu sisällön analyysin periaate: aineisto tiivistetään niin, ettei sen tieto katoa. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 64.)

Analysoin SWOT-analyysin teemoittelu menetelmällä (liite 2). Alkuperäiset ilmaukset teemoittelin ala- ja yläluokkaan, ja niistä edelleen pääluokkaan. SWOT-analyysissä alaluokat ovat teemoiteltu valmiiksi vahvuuksiksi, heikkouksiksi, mahdollisuuksiksi ja uhkiksi, (kuvio 4). Alaluokat teemoittelin edelleen yläluokiksi (kuvio 4; liite 2), joista yhteiseksi tekijäksi nousi kolme teemaa: oppaaseen tulevia ohjeita, työhyvinvointi ja autonominen työvuorosuunnittelu. Oppaaseen tulevien ohjeiden vahvuuksiksi nousivat: tasapuolisuus, säännöt, perehdytys, ja ergonominen työaika. Heikkouksiksi nousivat:

kaikki eivät sitoudu, muutosvastarinta, ei ole tasapuolinen, ei osaa tehdä tai ymmärtää väärin, vain yhdenlaisen vuoron tekeminen ei onnistu, kaikkiin vuoroihin ei työntekijää, huono perehdytys, sääntöjen toteutumattomuus, ei päästä sopimukseen työvuoroista, ei tietoa laesta ja työehtosopimuksesta ja loma-ajat. Oppaaseen tulevien ohjeiden mahdollisuuksiksi nousivat: yhteistyön paraneminen, oman työn suunnittelu, sovitut säännöt ja täyttäjärjestys, hyvät, selkeät ja toimivat ohjeet, vapaapäivien laittaminen suoraan listaan, itse tekeminen, kaikkia osapuolia miellyttävät vuorot, itseohjautuvuus ja tasapuolisuus. Oppaaseen tulevien ohjeiden uhkiksi nousivat: ilman sääntöjä kaaos, vaikea käytöisyys, ristiriidat, tyytymätön omiin valintoihin, ei päästä yhteisymmärrykseen kaikista vuoroista, joustamattomuus, epätasaisuus, eriarvoisuus, säännöt tai toteutus eivät toimi, tietokoneiden toimimattomuus, parhaat vuorot ovat varattu, uusien perehdytys ja motiivointi, ergonomisen työajan toteutumattomuus.

Autonomisen työvuorosuunnittelun vahvuuksiksi (liite 2) nousivat: oma vaikuttavuus, itse tekeminen, toiveiden toteutuminen, työrytmin ja vapaapäivien suunnitelmallisuus, vapaus, joustaminen ja tietokoneella tekeminen. Heikkouksiksi nousivat: joustamattomuus, toisten huomioimatta jättäminen, uskallus vaikuttaa omiin vuoroihin, ja ajan vieminen. Mahdollisuuksiksi nousivat: omiin vuoroihin ja vapaapäiviin vaikuttaminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja suunnitelmallisuus. Autonomisen työvuorosuunnittelun teemassa uhkiksi nousivat: sitoutumattomuus ja joustamattomuus. Yläluokassa työhyvinvoinnin teemaan vahvuuksissa nousivat: työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen sekä yhteishengen, jaksamisen, mielekkyyden kasvaminen ja voimavarojen kasvaminen. Heikkouksissa nousivat: omaa jaksamisen ajattelemattomuus ja ristiriidat. Mahdollisuuksiksi työhyvinvoinnin teemassa nousivat: tukee ja motivoi työssäjaksamista, työssäjaksamisen paraneminen, työntekijöiden yhteistyön paraneminen, oman elämä suunnittelu, työ-harrastukset-koti tasapainon paraneminen, mielenvirkeys, työuupumuksen ehkäiseminen, työhyvinvoinnin nouseminen ja työuupumuksen ehkäiseminen. Työhyvinvoinnin uhkiksi nousivat: työssä jaksamisen huononeminen ja tyytymättömyys. Yläluokkien teemat luokittelin edelleen pääluokaksi (kuvio 4), pääluokan teemaksi nousi työaika-autonomia. Pääluokan teemaan kuuluvat kaikki luokat.



KUVIO 4. SWOT-analyysin teemoittelu

SWOT-analyysi tarvitsee toimiakseen vuorovaikutusta. SWOT-analyysin pohjalta pystytään tekemään päätelmiä siitä, kuinka vahvuuksia voidaan käyttää hyväksi, kuinka heikkouksia voidaan muuttaa vahvuuksiksi, kuinka tulevaisuuden mahdollisuuksia hyödynnetään ja kuinka uhat vältetään. Päätelmien tuloksena syntyy toimintasuunnitelma siitä, mitä kullekin asialle tulisi tehdä. (Viitala & Jylhä 2006, 59–60; Tuomi & Sarajärvi 2003, 105, 107; Leskinen & Hult 2010, 94–95.) SWOT-analyysi voi olla subjektiivinen, siksi sitä tulisikin käyttää suuntaa antavana, muttei velvoitteena. (Opetushallitus i.a; Viitala & Jylhä 2006, 59–60; Leskinen & Hult 2010, 94–95.)

Työyhteisön kehittämispalaverissa on tarkoituksena kehittää SWOT-analyysin heikkoudet vahvuuksiksi ja sopia kuinka uhat vältetään. Kehittämispalaverissa vahvuudet on tarkoituksena vahvistaa suoraan autonomisen työvuorosuunnittelu oppaan ohjeiksi ja mahdollisuuksista reflektoida asiat työyhteisön yhteisiksi sopimuksiksi. SWOT-analyysin, kehittämispalaverista ja teoretiedon perusteella kootun aineiston avulla kootaan autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan.

## 8 OPPAAN TOTEUTUS

### 8.1 Ensimmäinen kehittämispalaveri

Ennen ensimmäistä kehittämispalaveria hoitokodin johtaja otti minuun yhteyttä ja toivoi, ettei oppaaseen tulevia yksityiskohtaisia ohjeita ja työyhteisön sopimuksia julkais-taisi, koska ne koskevat vain tätä työyhteisöä. Sovimme, että julkaisem oppaasta vain sisällysluettelon. Näin otan huomioon hoitokodin toiveen.

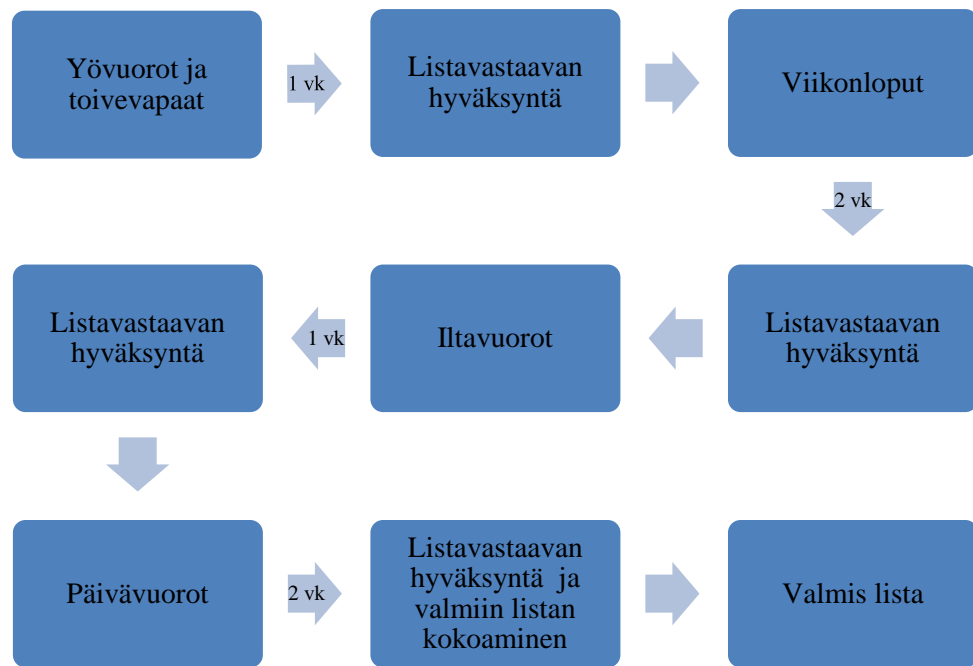
Ensimmäinen kehittämispalaveri kokoontui 22.4.2014, johon osallistui 13 henkeä mi-nun lisäksi. Tavoitteena palaverissa oli kehittää lopullisen SWOT-analyysin oppaa-seen tulevia ohjeita, teeman (liite 2) uhkat ja heikkoudet positiivisiksi työyhteisön so-pimuksiksi. Otin palaveriin mukaan lopullisen SWOT-analyysin (liite 2), joista jokainen pystyi katsomaan ne läpi. Teeman alla olevia asioita kävimme yhdessä reflektoiden läpi. Kehittämispalaveri oli vuorovaikutuspainoteinen, jossa jokainen sai ehdottaa kehittä-misideoita. Palaverissa päätettiin kuinka jokainen heikkous käännetään positiiviseksi voimavaraksi ja millaisin keinoin uhkakuvia vältetään, näistä kehitettiin työntekijän velvollisuudet -otsake. Työntekijän velvollisuuksiin kirjattiin, mm. että jokainen ottaa toiset huomioon ja joustaa, näillä työyhteisön sopimuksilla pystytään ehkäisemään mm. uhkana koettua ristiriitojen syntyä, ”parhaat vuorot varattu” ja ”eriarvoistuminen”. Kirjasin listan työntekijän velvollisuuksista oppimispäiväkirjaani. Kehittämispalaverissa tuli paljon ideoita ja toiveita siitä mitä oppaaseen tulisi, mm. kuinka saataisiin jokainen sitoutumaan sääntöihin ja sopimukseen. Tämän kokivat kaikki osallistujat tärkeimmäksi elementiksi autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Palaverissa jokainen lupasi sitoutua työyhteisön sopimukseen. Kehittämispalaverissa sovittiin myös, että työvuorot suunnitel-laan käsin paperille, jotta uhkana koettu ”tietokoneet ei toimi” vältettäisiin. Perehdytys ja motivointi uusille työntekijöille, kaikkiin vuoroihin ei ole työntekijää ja vaikeakäyt-töisyys koettiin uhkana koskien opasta. Sekä heikkoutena koetut: ”sovitut säännöt eivät toteudu”, huono perehdytys ja vuorojen sovittelu. Näistä kehitettiin listavastaavan velvollisuudet, jotta uhkakuilta välttyttäisiin ja heikkoudet saatiin positiivisiksi voima-varoiksi. Listavastaavan velvollisuuksista kirjasin listan oppimispäiväkirjaani. Työvuorolistavastaava ehdotti, että seuraavaan palaveriin suunnittelisin luonnoksen ”esilistas-

ta”. Näin sovittiin. Kirjasin oppimispäiväkirjaani tarkasti ylös kaikki sovitut asiat ja ehdotukset mitä oppaaseen haluttiin.

## 8.2 Toinen kehittämispalaveri

Toinen kehittämispalaveri kokoontui toukokuun puolenvälissä 15.5.2014, johon osallistui kuusi (6) henkilöä minun lisäksi, osallistuja joukko karsiutui vapaapäivien ja lomien vuoksi. Palaverissa oli tavoitteena vahvistaa lopullisen SWOT-analyysin oppaaseen tulevia ohjeita, teeman (liite 2) vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Sekä suunnitella millaisia ohjeita ja asioita autonomisen työvuorosuunnittelu oppaaseen tulisi. Otin palaveriin mukaan lopullisen SWOT-analyysin (liite 2), vahvuuksista ja mahdollisuuksista, joista jokainen pystyi katsomaan ne läpi. Analyysin vahvuuksista ja mahdollisuuksista kävimme reflektoiden läpi. Päätimme vahvistaa mahdollisuuksia ja vahvuuksia suoraan ohjeistuksiksi autonomisen työvuorosuunnittelu oppaaseen. SWOT-analyysissä, oppaan ohjeistusten vahvuudet: ”*samat säännöt kaikille*”, tasapuolisuus, suunnitelmallisuus ja toiveiden esille saaminen, sekä mahdollisuudet: sovitut säännöt täyttäjärjestyksestä ja itse tekeminen, vahvistettiin suoraan autonomisen työvuorosuunnittelun täyttäjärjestykseen.

Kehittämispalaverissa päätettiin myös esilistan täyttäjärjestys, (kuvio 5). Päätettiin, että esilistan täyttäminen aloitettaisiin kuusi (6) viikkoa aikaisemmin kuin se tulisi virallisesti olla esillä, jotta kaikilla olisi aikaa listan täyttämiseen. Esilistaan jokainen täyttäisi haluamansa vuorot. Täyttöaikaa on yhdellä kohdalla viikko tai kaksi. Jokaisen kohdan jälkeen listavastaava tarkastaisi listan. Listavastaavan hyväksymisen jälkeen, siirrytään seuraavaa kohtaa täyttämään. Jos hoitajamitoitus ei täyty, listavastaava sovittelee vuorot sovittua hoitajamitoitusta vastaavaksi. Koko esilistan täytön jälkeen listavastaava tarkistaa vielä koko listan ja tasoittaa jokaisen tunnit. Sen jälkeen listavastaava kokoaa listan työvuoro-ohjelmaan ja tulostaa virallisen listan toimiston ilmoitustaululle. Sovittiin myös, että listavastaava esitäyttäisi listaan päivämäärät, mahdolliset arkipyhät, kokonaistuntimäärän ja päivämäärän mihin mennessä jokainen täyttökohta tulisi olla täytetty.



KUVIO 5. Esilistan täyttöjärjestys

Kehittämisyhteistyöpalaverissa tehtiin myös seuraavia työyhteisön sopimuksia:

- ✚ Lomatoiveiden (kesä- ja talviloman) kirjaamiskohdat
- ✚ Työvuorovaihtojen ehdot
- ✚ Maksimi ja minimi hoitajamitoitus/pv
- ✚ Työvuorojen lyhennekirjaimet
- ✚ Kuinka monta kutakin vuoroa täytyy tehdä/ 6 viikon lista
- ✚ Koulutuksista ja työmatkoista (reissut) kertyvä maksimi työaika
- ✚ Listavastaavan vastuutehtävät

Työyhteisön sopimuksia tehtiin autonomisen työvuorosuunnittelu oppaaseen, jotta oppaasta tulisi mahdollisimman tasapuolinen ja -vertainen ja helppokäyttöinen. Oppaan helppokäyttöisyyttä jokainen voisi arvioida ja testata, oppaasta kerättävän palautteen myötä. Kirjasin oppimispäiväkirjaani tarkasti ylös kaikki asiat ja ehdotukset, mitä oppaassa tulisi olla. Kehittämispalaveria varten olin tehnyt suunnitelman työntekijöille suunnittelemani paperisen ehdotuksen, ”esilistan”, (liite 3.) johon jokainen työntekijä täyttäisi omat vuorot ja listavastaava kokoaisi lopullisen listan työvuorosuunnitteluohjelmaan. Esitin paperille suunnittelemani työvuorosuunnittelun ”esilistan” työvuorosuunnitteluvastaavalle. Hän hyväksyi listan ja päätettiin, että se otettaisiin käyttöön autonomisen työvuorosuunnittelun viralliseksi esilistaksi.

### 8.3 Oppaan kokoaminen

Autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan luonnostelun aloitin suunnittelemalla ja koaamalla kaikki kehittämissalavereissa tulleet ehdotukset ja päätökset oppimispäiväkirjaani. Kokosin myös oppimispäiväkirjaani kaikki työaikalain ja työehtosopimuksen keskeiset työaikaa koskevat säännökset. Kokoamisen jälkeen aloitin valmiin oppaan kokoamisen PowerPoint -ohjelmalla. Kansilehden otsikoksi laitoin autonominen työvuorosuunnittelu ja alaotsikoksi kirjoitin opas sairaanhoitajille. Sisällysluettelon kokosin oppaan sisällöstä, (liite 4). Autonomisen työvuorosuunnittelun oppaaseen ensiksi kokosin Työterveyslaitoksen (i.a.) autonomisen työvuorosuunnittelun määritelmän ja Ylikännön (2011) ajatuksen autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Määritelmän ja ajatukset laitoin alkuun herättämään lukijan kiinnostuksen ja elävöittämään opasta. Työaikalaista ja yksityisen terveydenhuollon työehtosopimuksesta laitoin kohtia, mitä työntekijän on otettava huomioon suunnitellessaan omia vuorojaan. Näitä ovat: työaika, tauot ja vuorokausilepo. Työehtosopimuksesta työntekijän on otettava huomioon jaksotyöajan tuntimäärät, yötyötä koskevat sopimukset ja viikkolepo.

Seuraavaksi kokosin oppaaseen työyhteisön omat sopimukset työajasta, työvuoroista, hoitamitoituksista ja työntekijän velvollisuuksista. Sopimusten jälkeen kokosin autonomisen työvuorosuunnittelun esilistan mallin ja merkkien selitykset. Autonomisen työvuorosuunnittelun täyttöjärjestyksestä laitoin koko sivun/dian kokoisen kaavion, (s. 30, kuvio 5) hahmottamisen helpottamiseksi. Autonomisen työvuorosuunnittelun esilistan täyttämisen ohjeistukset kokosin täyttöjärjestyskaavion ja työyhteisön sopimuksia hyväksi käyttäen. Lopuksi kokosin listavastaavan tehtävät. Oppaan värimaailman ja tyyllilajin valitsin hoitokodin teeman ja värimaailman mukaan, sinisen ja vihreän eri sävyjä käyttäen. Koko autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan fontiksi valitsin Calibri, fontin kokoa vaihtelin niin, että yläotsikon fontti tuli 28–36, alaotsikoiden fontti 24, ohjeistus laatikoiden tekstin fontti 13–20 ja muun tekstin fontti kokoa 16–24. Halusin oppaan olevan sisällöltään selkeä, joten fontin koko vaihtelee niin, että se on jokaisella sivulla/dialla sovitettu sisältöön. Kokosin oppaan läpikuultavaan siniseen kovamuovikansioon, johon jokaisen sivun sai muovitaskuun. Muovitaskussa sivut säilyvät siistinä. Sähköisen version autonomisesta työvuorosuunnitteluoppaasta tallensin muistitikulle. Muistitikkuun tein oman kansion autonomiselle työvuorosuunnittelulle.

## 9 OPPAAN ARVIOINTI

Valmiista oppaasta keräsin palautteen hoitokodin hoitohenkilökunnalta lomakekyselynä, (liite 5). Palautelomakkeella halusin vastaajilta mielipiteen oppaan ulkoasusta, sisällöstä ja ohjeistusten selkeydestä. Viimeisenä kysymyksenä palautteen antaja sai sanoa jotain muuta. Kyselylomakkeen lopuksi kiitin palautteen annosta. Palauteen keräsin koko hoitohenkilökunnalta, yhteensä 17 henkilöltä. Palautteen antoaikaa oli kaksi (2) viikkoa ja antaminen oli vapaaehtoista. Palautteet palautettiin hoitokodin toimiston seinällä olevaan kirjekuoreen, mikä oli kirjattu opinnäytetyöntekijälle. Palautteen pystyi myös jättämään tyhjänä. Näin vastaajien tietosuoja otettiin huomioon. Palautteita palautui yhteensä 13 kappaletta.

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysissä on tehtävä johtopäätöksiä, ei esitellä aineistoa tuloksina. Menetelmällä kuvataan tutkimuksen sisältöä sanallisesti. (Viitala & Jylhä 2006, 59–60; Tuomi & Sarajärvi 2009, 105, 107.) Palautteista kokosin johtopäätökset sanallisesti. Johtopäätösten perusteella tein muutoksia autonomiseen työvuorosuunnittelu oppaaseen. Opas sai vastaajilta enimmäkseen hyvää palautetta. Vastaajien mielestä ulkoasu oli siisti ja hillitty, värimaailmaa kuvattiin kiinnostavaksi ja miellyttäväksi. Oppaan ulkoasussa korjattavaa toivottiin alaotsikon liian himmeän värin vahvistamista. Oppaan sisältö sai vastaajilta palautetta selkeydestä, kattavuudesta ja loogisesta etenemisestä. Korjattavaa toivottiin, tekstin osalta tavutusten ja kirjoitusvirheiden korjaamista sekä kaikkien otsikoiden värin tummentamista. Oppaan ohjeistus vastaajien mielestä olivat selkeät ja yksinkertaiset ”*kuin resepti*”. Viimeisenä palautelomakkeessa oli vapaa sana, sen oli suurin osa jättänyt kohdan tyhjäksi. Muutama oli kirjoittanut kiitokset hyvästä työstä ja muutamassa esiintyi muutosvastarintaa autonomista työvuorosuunnittelua kohtaan.

Palautteiden perusteilla tein muutokset lopulliseen autonomiseen työvuorosuunnitteluoppaaseen. Oppaan kaikkien otsikkojen värin valitsin mustaksi, jotta ne erottuvat paremmin taustaväristä. Kirjoitusvirheet korjasin kieliopin tarkistuksen avulla ja tavutukset korjasin pienentämällä fonttia. Tulostin korjatun autonomisen työvuorosuunnittelun oppaan ja kokosin sen uudestaan samaan kansioon. Tallensin uudestaan lopullisista ohjeista kopion muistitikulle, jotta ohjeet voidaan jatkossa päivittää helposti ja nopeasti.



Autonomisen työvuorosuunnittelun ohjeet työvuorosuunnitteluvastaava tallentaa hoitokodin tietokoneelle sähköiseen laadunhallintaohjelmaan.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön aihetta tutkiessani ja erilaisia tutkimuksia tarkastellessani, tulin siihen johtopäätökseen, että autonomisella työvuorosuunnittelulla voidaan parantaa työhyvinvointia. Samaa mieltä olivat myös, Immonen (2013), Levo (2010), Liski (2012) ja Jääskeläinen (2013) tekemissään tutkimuksissaan.

Tekemissäni SWOT-analyysissä (liite 2) kävi ilmi, että autonomisen työvuorosuunnitteluoppaan työyhteisön sopimusten koettiin tuovan tasapuolisuutta ja kaikille samoja sääntöjä. Voidaankin tehdä sellaisia johtopäätöksiä, että työyhteisön sopimuksilla voidaan saada tasapuolisuutta ja yhtenäiset toimintatavat autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Työyhteisön sopimuksilla ja yhtenäisillä toimintatavoilla voidaan välttää työyhteisön ristiriidat ja eriarvoisuus. Tämä puolestaan taas vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Näin totesivat myös Immonen (2012), Ylitalo & Pitkänen (2010), Koskinen & Vokkolainen (2010) ja Harikkala (2013) tekemissään tutkimuksissaan.

Autonomisen työvuorosuunnitteluoppaaseen tehtyihin työyhteisön sopimukseen sitoutumisesta voidaan tehdä sellaisia johtopäätöksiä, että työyhteisön sopimukseen sitoutumisella on merkittävä rooli työaika-autonomiassa. Tämä kävi ilmi niin tekemässäni SWOT-analyysissä (liite 2) kuin myös Koskisen & Vokkolaisen (2010) ja Immosen (2013) tekemissä tutkimuksissa.

Tekemässäni SWOT-analyysissä kävi ilmi, että työaika-autonomian koettiin lisäävän työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työ ja vapaa-ajan rytmiin. Voidaankin tehdä sellaisia johtopäätöksiä, että autonomisen työvuorosuunnittelun opas auttaa työntekijää suunnittelemaan omat työ ja vapaa-ajan vuorottelut. Tämä, tutkimusten mukaan, vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja jaksamiseen, sekä perheen, vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista (Levo 2012; Jääskeläinen 2013; Harikkala 2013; Ylikännö 2011; Utriainen 2009).

Voidaan tehdä myös sellaisia johtopäätöksiä, että työaika-autonomiaan siirtyminen saattaa aiheuttaa muutosvastarintaa ja tyytymättömyyttä. Muutosvastarinta ja tyytymättömyys nousivat työyhteisössä oppaan palautteissa esille. Tämä käy ilmi myös Nätin &

Anttilan (2012) tekemässään tutkimuksessa. Eurooppalaisen työoloaineiston mukaan, ne jotka pystyivät itse määrittelemään työaikansa, olivat tyytymättömiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Työn vaatimusten aiheuttama kuormittavuus ei vähene autonomialla, se saattaa jopa lisääntyä. (Nätti & Anttila 2012, 162–163).

## 11 POHDINTA

### 11.1 Menetelmien ja opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa sekä paperinen että sähköinen autonomisen työvuorosuunnittelun opas (produktio) yhteistyöyrityksen hoitohenkilökunnalle. Oppaan tarkoituksena on auttaa yhteistyöyrityksen hoitotyöntekijää toteuttamaan autonomista työvuorosuunnittelua.

Autonomisen työvuorosuunnittelu oppaan kokoamista varten tein yhteistyöyritykselle SWOT-analyysin nelikentällä kyselyn autonomisen työvuorosuunnittelun uhkista, heikkouksista, vahvuuksista ja mahdollisuuksista. SWOT-analyysin avulla selvitin suuntaa antavia tietoja autonomisen työvuorosuunnittelu oppaan tekemistä varten. SWOT-analyysin kehittämistä varten pidin yhteistyöyrityksessä kehittämispalavereita. Teoriatiedon, SWOT-analyysin ja kehittämispalavereiden avulla keräsin aineiston oppaaseen. Oppaan autonomiseen työvuorosuunnitteluun kokosin paperille tulostettuna muovilehtiseen kansioon. Tallensin oppaan myös sähköiseen muotoon. Autonomisesta työvuorosuunnitteluoppaasta tuli juuri sellainen kuin oli tarkoituskin. Mielestäni oppaasta tuli myös tarkoituksen mukainen, sillä se auttaa hoitokodin työntekijää hänen suunnitlessaan omia työvuorojaan. Oppaan ulkoasusta tuli mielestäni hieno ja läpikuultavan kannen myötä myös kansilehti kuultaa läpi. Kansio on väriltään sininen, se on samaa teemaa kuin oppaan taustaväri. Mielestäni oppaasta tuli sisällöltäänkin todella hyvä. Sain teoriatiedon, SWOT-analyysin ja kehittämispalavereiden avulla oppaaseen kerättyä juuri niitä tietoja, mitä oppaaseen oli tarkoituskin laittaa.

Yhteistyö hoitokodin kanssa sujui ongelmitta, työvuorosuunnittelu vastaava oli aina valmis auttamaan ongelmien ratkaisemisessa. Hoitokodissa kannustettiin ja motivoitiin opinnäytetyöni tekemistä. Välillä oli haasteellista löytää yhteisiä aikoja, mm. palaverin pitämistä varten. Hoitokodissa käydyt kehittämispalaverit olivat vuorovaikutteisia, joissa jokainen uskalsi sanoa mielipiteensä avoimesti. Jokainen oli myös valmis sovittelemaan omia mielipiteitään niin, että ne pystyttiin sopimaan kaikille sopivaksi sopimukseksi.

Opinnäytetyöprosessi suunnitelmasta valmiiksi kirjalliseksi tuotokseksi sujui mielestäni todella hienosti. Teoriatietoa löysin mielestäni kattavasti, niin kirjastoista kuin netistä, työaika-autonomiasta, autonomisesta työvuorosuunnittelusta sekä niihin liittyvistä lainsäädännöstä. Oppaaseen haluttiin ohjeistukset nimenomaan sairaanhoitajille, joten etsin tietoa myös työehtosopimuksesta ja hyvistä työvuorosuunnittelun piirteistä. Yhteistyö yrityksen tavoitteena oli parantaa työaika-autonomilla työntekijän työhyvinvointia, joten etsin tietoa myös työhyvinvoinnista sekä aikaisempia tutkimuksia työaika-autonomian vaikutuksista hoitohenkilöiden työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnista löysin tietoa todella paljon ja, koska työni koski työvuorosuunnittelua, rajasin työhyvinvointia koskevan teorian sen mukaan. Opinnäytetyön prosessi oli suuritöinen ja todella aikaa vievää. Aikataulussa pysyminen tuotti välillä vaikeuksia, vaikka olin tehnyt jo opinnäytetyön alussa hyvän aikataulusuunnitelman. Mielestäni pääsin opinnäytetyössäni todella hyvin tavoitteisiini.

## 11.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Validiteetti mittaa tutkimuksen pätevyyttä. Onko tutkimusmenetelmä oikeanlainen ja mittasiko tutkimus sitä asiaa, mitä oli aikomus tutkia. Kohderyhmän ja kysymyksien ollessa oikeanlaisia, validiteetti on hyvä. Mittaustulokset ovat valideja silloin, kun tulokset ovat samanlaisia, pystyvät tarkentamaan tai parantamaan, kuin aiemmin tutkittu teoria. Tutkimus on arvoton ilman validiteettia. Validiteetti lähtee jo tutkimuksen valinnasta. Tutkimustuloksia tarkastellessa, ne ovat valideja, jos päätelmät ovat sopivia, mielekkäitä ja käyttökelpoisia mittaustuloksiin nähden. (Hiltunen 2009; Tuomi & Sarajärvi 2009, 133.) SWOT on suositeltavaa tehdä yrityksessä jossa on päätetty kehittää jotain (Opetushallitus i.a.). Mielestäni opinnäytetyöni on pätevä, koska validiteetti on hyvä. Valitsin SWOT-analyysin autonomisen työvuorosuunnitteluoppaan alkukartoitusmenetelmäksi. SWOT on luotettava mittari, kun kyse on työyhteisön kehittämisestä. Kohderyhmänä käytin tutkimuksessani niitä työyhteisön työntekijöitä joita opinnäytetyöni produktion tekeminen koski. SWOT-analyysillä sain juuri sitä tietoa, mitä hain, sain käyttökelpoisia ja suuntaa antavia tietoja autonomiseen työvuorosuunnitteluoppaaseen. Sain myös tietoa autonomisen työvuorosuunnitteluun ohjeistuksiin liittyvistä heikkouksista ja uhkista. Lisäksi sain tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun ja työhyvinvoinnin positiivista ja negatiivista puolista.

Reliabiliteetti mittaa tutkimuksen luotettavuutta. Päästäisiinkö samanlaisiin tuloksiin, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan vai ovatko tulokset vain sattumanvaraisia. Tutkimus on reliaabeli, jos se on toistettavissa. Tutkimustulokset ovat reliaabeleja, kun ne eivät ole sattumanvaraisia. Kysymykset ovat tuolloin yksiselitteisiä, ymmärrettäviä, huolellisesti laadittuja. (Hiltunen 2009; Tuomi & Sarajärvi 2009, 133.) SWOT-analyysissä sattunaisvirheitä on voinut tapahtua, mm. lomakkeen kysymysten väärinymmärtämisestä. Se ei kuitenkaan kerro siitä, että analyysissä olisi alhainen reliaabeli. SWOT-analyysissä toteutuu reliabiliteetin mittauksen instrumentin tarkkuus, eli mittarissa tutkittavaa asiaa katsotaan neljältä eri kantilta. SWOT-analyysin kysymykset laadin huolellisesti yksiselitteiseksi ja ymmärrettäviksi. Liitin kysymykset jokaiseen analyysin yläreunaan, jotta täyttäjät pystyisi ne sisäistämään paremmin. Autonomisen työvuoro-suunnitteluoppaan palautelomakkeen kysymykset laadin opasta koskeviksi ja helposti ymmärrettäviksi. Myös palautelomakkeessa oppaasta kysyttiin asioita monelta eri kantilta. Mielestäni sekä SWOT-analyysin että oppaan palautelomakkeen tulokset eivät ole sattumanvaraisia.

Opinnäytetyön tekijän on pohdittava niin tulosten luotettavuutta kuin puolueettomuutta. Puolueettomuuteen voivat vaikuttaa niin virka-asema kuin ikäkin, nämä voivat vaikuttaa havainnointiin ja tutkimustuloksiin. Täysin puolueeton ei laadullisen tutkimuksen tekijä voi olla, koska hän on tutkimusasetelman luoja ja tulosten tulkitsija. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133.) Olen opinnäytetyön tekijänä itse asettanut tavoitteeni SWOT-analyysille ja tulkitsin sen myös itse. Minun täytyi asettaa omat asenteet ja ammatillinen asemani taka-alalle, jotta analyysin tuloksista ja johtopäätöksissä tuli puolueettomia. Tämä siksi, koska työskentelen hoitokodissa, johon opinnäytetyöni tein.

### 11.3 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheita opinnäytetyöhöni on monia. Tutkimusaiheet voisivat koskea oppaan toimivuutta käytännössä, työntekijöiden tyytyväisyyttä autonomiseen työvuoro-suunnitteluun, työntekijän omaa vaikuttavuutta, työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista tai autonomisen työvuoro-suunnittelun kehittäminen edelleen.

Opinnäytetyössäni en tutkinut itse oppaan toimivuutta. Toimivuudesta voisi tehdä jatkotutkimuksen yhteistyöyritykseen, kun opas on ollut käytössä jonkin aikaa. Opinnäytetyöni SWOT-analyyseissa tuli esille työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen autonomisen työvuorosuunnittelun myötä. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi olla tutkimus tästä aiheesta. Jatkotutkimuksen aiheena voisi myös olla työntekijän vaikuttavuus, onko työntekijän oma vaikuttavuus työaika-autonomian myötä lisääntynyt. Jatkotutkimuksen voisi tehdä työhyvinvointiin liittyen, koska yhteistyöyritys halusi tukea työntekijän työhyvinvointia työaika–autonomialla. Tai jatkossa yhteistyöyrityksessä voisi autonomista työvuorosuunnittelua kehittää paremmin toimivaksi. Jatkokehittelynä voisi tehdä myös listavastaavan oppaan.

#### 11.4 Opinnäytetyön eettisyys ja oma ammatillinen kasvu

Kun opinnäytetyössä käytetään hyvää tieteellistä käytäntöä, on tutkimus eettisesti hyvä. Opinnäytetyöntekijän onkin otettava huomioon monenlaisia eettisiä kysymyksiä, jottei loukkaisi ketään työtään tehdessään. Opinnäytetyön tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa on noudatettava tarkkuutta ja yleistä huolellisuutta. Opinnäytetyöntekijän on arvostettava toisten työtä ja oltava rehellinen. Eettisiä ongelmia voivat tuoda, mm. tiedonhankintatavat. Lähtökohtana tuleekin olla ihmisarvon ja ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, mm. niin ettei ketään pakoteta tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sarajärvi 2007, 23–25.)

Opinnäytetyöni aiheen valintaa tuki yhteistyöyritys jonne opinnäytetyöni tein. Hoitokodin toiveena oli saada autonomiseen työvuorosuunnitteluun opas. Koska hoitokodin tavoitteena työaika-autonomissan siirtymisessä oli työntekijän työhyvinvoinnin parantaminen, otin juuri tästä aiheesta teoretietoa ja tutkimuksia opinnäytetyöhöni. Opinnäytetyötä tehdessäni pidin yhteistyöyrityksen kanssa tekemästäni sopimuksesta kiinni sekä pysyin sovitussa aihepiirissä ja aikataulussa. Kaikki omat ehdotelmat, opasta varten, annoin hyväksyttäväksi hoitokodin työvuorosuunnitteluvastaavalle ja hoitohenkilökunnalle. Oppimispäiväkirjaani kirjasin tarkasti kaikki sovitut asiat ja ehdotelmat opasta koskien, jotten olisi mitään unohtanut.

SWOT-analyysin ja palautteen oppaasta keräsin hoitokodin hoitohenkilökunnalta nimettöminä kyselyinä. Ennen alkukartoituksen ja palautteen keräämistä kerroin miksi ja mitä varten kyselyn teen, kerroin myös niihin vastaamisen vapaaehtoisuudesta, näin otin huomioon jokaisen itsemääräämisoikeuden. Sekä SWOT-analyysin että palautteen tekeminen oli vapaaehtoista ja vastaaja pystyi jättämään ne myös tyhjänä. Analyysit ja palautteet palautettiin nimettömänä kirjekuoreen, mikä on osoitettu opinnäytetyön tekijälle, näin työntekijän tietosuoja otettiin huomioon. Kerätessäni palautteen kirjasin sen tarkasti, myös kritiikin kirjasin. Opinnäytetyön tekijänä käsittelin ja säilytin luottamuksellisesti SWOT-analyysit ja oppaasta keräämäni palautelomakkeet. Opinnäytetyön valmistuttua hävitin, sekä SWOT-analyysit että, oppaan palautelomakkeet polttamalla. Opinnäytetyön kirjallista tuotosta tehdessäni olen ollut rehellinen ja kunnioittanut toisen työtä. En ole plagioinut toisten tekemiä töitä ja lähdemerkinnät olen kirjannut tarkasti. Lähdekritiikkiä olen käyttänyt teorian tiedon hankinnassa ja niiden valitsemisessa, olen käyttänyt pääasiassa alle 5 vuotta vanhoja tutkimuksia ja kirjallisuutta.

Opinnäytetyöstä kirjoitetaan kirjallinen raportti. Kirjallista raporttia kirjoitetaan koko opinnäytetyön prosessin ajan, hyödyntäen oppimispäiväkirjaa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 48–49.) Oppimispäiväkirjaa pidin koko opinnäytetyön prosessin ajan. Kirjasin päiväkirjaan ylös toteutuneet suunnittelupalaverit, prosessin aikana tulleet ideat ja toteutuneet työvaiheet. Oppimispäiväkirjaani kirjasin myös opinnäytetyötä ohjaavan opettajan antamat neuvot ja kommentit. Opinnäytetyön kirjallista raporttia olen kirjoittanut koko opinnäytetyön prosessin ajan.

Kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä lopputuloksena syntyy tuote (produktio). Kehittämispainotteiset opinnäytetyöt jaetaan kahteen ryhmään, tuotekehittelyyn ja kehittämishankkeisiin. Tuotekehittelyn tarkoituksena on tehdä uusi tuotos, tietynlaisille käyttäjille ja näin kehittää käytäntöön työvälineitä. Opinnäytetyö pohjautuu aina tutkimukselliseen tietoon, jonka pohjalta opiskelijan näkemys karttuu ja kehittyy, kasvattaen opiskelijan ammattitaitoaan. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33–34.)

Opinnäytetyötä tehdessäni teorian tiedon kautta opin työaika-autonomiasta, autonomisesta työvuorosunnittelusta ja työaikalaisista. Niiden vaikutuksista työhyvinvointiin opin aiempien tutkimusten ja oman opinnäytetyöni tekemisen kautta. Opinnäytetyöprosessin myötä olen oppinut etsimään ajantasaista tietoa, niin internetistä kuin alan kirjallisuuk-



sista ja tutkimuksista. Teknisiä taitoja olen oppinut produktion tekemisessä. Oppaaseen olen siirtänyt teoretietoa ja tehnyt niistä, mm. taulukoita kuvioita. Tiedonhankintataitoja tulen tarvitsemaan sairaanhoitajan ammatissa, koska sairaanhoitajan työssä on osattava etsiä tietoa ja sovellettava sitä käytäntöön.

Yhteistyötaitojani kehittivät niin yhteistyö hoitokodin kanssa, opinnäytetyön ohjaavan opettajan kanssa käydyt keskustelut kuin opinnäytetyön seminaarit. Työstin autonomisen työvuorosuunnittelu oppaan tiiviissä yhteistyössä yhteistyöyrityksen kanssa. Koko opinnäytetyöprosessin aikana olin tiiviissä yhteistyössä hoitokodin hoitohenkilökuntaan ja työvuorosuunnitteluvastaavaan. Autonomisen työvuorosuunnittelun opas oli hoitokodille aivan uusi ja se on tehty juuri heidän käyttöön käytännön työvälineeksi. Tein oppaan yhteistyössä hoitokodin hoitohenkilökunnan kanssa. Mielestäni oma ammatillisuuteni on kasvanut opinnäytetyötä tehdessäni, koen myös saavuttaneeni omat ammatilliset tavoitteeni. Koen, että tavoitteeni myös yhteistyö- ja kehittämistaitojen kehittymisestä täyttyivät. Tulevaisuudessa sairaanhoitajana tarvitsen itsekin teoretietoa työaika-autonomista sekä olen autonomisen työvuorosuunnitteluoppaan käyttäjä.

## LÄHTEET

- Alasointi, Tuomo 2012. Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Alasuutari, Pertti. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Riika: Osuuskunta Vastapaino.
- Amstad, Fabienne; Meier, Laurenz; Fasel, Ursula; Elfering, Achim; Semmer, Norbert 2011. A Meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross -domain versus matching -domain relations. *Journal of occupational health psychology* 2011. Vol. 16, no. 2. Viitattu 24.6.2014. [http://www.uni-kiel.de/psychologie/AOM/tl\\_files/Dokumente/Gesichert/Studium/Seminar\\_AO\\_UK/WLB\\_1.pdf](http://www.uni-kiel.de/psychologie/AOM/tl_files/Dokumente/Gesichert/Studium/Seminar_AO_UK/WLB_1.pdf).
- Backman, Pirjo 2014. Sairaanhoidtaja (AMK), Hoitokoti Poppeli Oy. Suonenjoki. Henkilökohtainen tiedonanto 15.10.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. 5. uudistettu painos. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hakola, Tarja; Paukkonen, Marja; Pohjonen, Tiina 2010. Less Quick Returns – Greater Well-being. *Industrial Health*. 2010, 48, 390-394. Viitattu 4.6.2014. [https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/48/4/48\\_MSSW-02/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/48/4/48_MSSW-02/_pdf).
- Harikkala, Laura 2013. Työaika-autonomiamalli TYKS Vakka-Suomen sairaalan yhteispäivvystykseen. Turun ammattikorkeakoulu. Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 30.9.2013. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57087/Harikkala\\_Laura.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57087/Harikkala_Laura.pdf?sequence=1).
- Heikkilä, Elina 2011. Työaika-autonomian käyttöönotto työyhteisössä: käyttöönoton johtaminen, koetut vaikutukset ja odotukset esimiestyöltä tulevaisuudessa. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 19.5.2014. [http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/34643/Heikkila\\_Elina.pdf?sequence=1](http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/34643/Heikkila_Elina.pdf?sequence=1).

- Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Luentotalenne Validiteetti ja reliabiliteetti 18.2.2009. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.6.2014.  
[http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf).
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hoitokoti Poppeli 2013. Perehdytyskansio. Viitattu 26.10.2014.
- Hoitokoti Poppeli 2014. Viitattu 11.11.2014. [www.hoitokotipoppeli.fi](http://www.hoitokotipoppeli.fi).
- Immonen, Aila. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotyön johtaminen. Hoitotiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 23.3.2014. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130549/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130549.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf).
- Jääskeläinen, Mervi. 2013. Työvuorosunnittelukäytännön ja ergonomisten työaikojen toteutuminen työaika-autonomiassa. Itä-Suomen Yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Opinnäytetyö. Viitattu 14.6.2014.  
<https://www.uef.fi/documents/1299922/1299939/Mervi+J%C3%A4skel%C3%A4inen+2013.pdf/5f7ab14b-b854-459e-ab8a-132827ac7e8d>.
- Kananen, Jorma 2008. Kvali, Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Koskinen, Miia & Vokkolainen, Milla 2010. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 19.5.2014.  
[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21558/Koskinen\\_Miia\\_Vokkolainen\\_Milla.pdf?sequence=2](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21558/Koskinen_Miia_Vokkolainen_Milla.pdf?sequence=2).
- Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 19.5.2014.  
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>.
- Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Levo, Marjo 2010. Työaika-autonomialla työhyvinvointia. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Porin toimipaikka. Terveysten edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 30.9.2013.  
[https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14730/Levo\\_Marjo.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14730/Levo_Marjo.pdf?sequence=1).
- Linström, Kari (toim.); Leppänen, Anneli (toim.) 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liski, Anni 2012. Autonominen työvuorosuunnittelu ja työhyvinvointi Kaupin sairaalassa. Tampereen yliopisto. Hallintotiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 19.5.2014.  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83761/gradu06057.pdf?sequence=1>.
- Mattila, Linda 2011. Työvuoroautonomialla helpotusta vuorotyön jaksamiseen: Työvuorosuunnittelun kehittäminen Tampereen yliopistollisen sairaalan Neuroalojen ja kuntoutuksen vastuualueilla. Tampereen ammattikorkeakoulu. Terveysten edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 13.6.2014.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34293/Mattila\\_Linda.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34293/Mattila_Linda.pdf?sequence=1).
- Nähti, Jouko & Anttila, Timo 2012. Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Nieminen, Kimmo (toim.) 2012. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2012.10. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Ojala, Satu; Jokivuori, Pertti 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Opetushallitus i.a. SWOT -analyysi. Viitattu 26.10.2014.  
[http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/swot-analyysi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi).
- Paasivaara, Leena; Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kustannus -osakeyhtiö Kotimaa.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

- Sainio, Jaakko 2010. Työaikalaki käytännönläheisesti. Helsinki: Edita Prima.
- Seuri, Markku & Suominen, Risto 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tallinna: Tietosanoma Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö i.a. Työhyvinvointi. 6.5.2013. Viitattu 30.9.2013.  
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi;jsessionid=edac16d0faffe4985cad4c1cf581>.
- Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Terveyspalvelualan työehtosopimus 1.3.2014–31.1.2017. Viitattu 17.6.2014.  
<http://www.tehy.fi/@Bin/27179123/74853+TES+LOW.pdf>.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 7., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työaikalaki 1996/605, 8.9.1996. Finlex -Valtion säädösrankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 9.10.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>.
- Työelämä i.a. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 13.10.2013.  
[http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf).
- Työterveyslaitos i.a. a. Työ ja perhe-elämä. Viitattu 8.6.2014.  
<http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/Sivut/default.aspx>.
- Työterveyslaitos i.a. b. Työaika-autonomia 25.2.2010. Viitattu 30.9.2013.  
[http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/tyoajat/tyoaika\\_autonomia/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/tyoajat/tyoaika_autonomia/sivut/default.aspx).
- Työterveyslaitos i.a. c. Työyhteisön työhyvinvointi 8.2.2013. Viitattu 4.6.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx).
- Työterveyslaitos i.a. d. Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin 25.2.2013. Viitattu 4.6.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen\\_epatyypillisiin\\_tyoaikoihin/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen_epatyypillisiin_tyoaikoihin/sivut/default.aspx).
- Työterveyslaitos i.a. e. Suosituksia työvuorosunnitteluun 13.5.2013. Viitattu 4.6.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/suosituksia\\_tyovuorojen\\_sunnitteluun/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/suosituksia_tyovuorojen_sunnitteluun/sivut/default.aspx).

- Työterveyslaitos i.a. f. Työhyvinvointi 20.6.2013. Viitattu 16.10.2013.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.
- Työterveyslaitos i.a. g. Työaika 6.8.2013. Viitattu 16.10.2013.  
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sivut/default.aspx>.
- Työterveyslaitos i.a. h. Vuorotyö ja terveys 10.1.2014. Viitattu 4.6.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat\\_terveys\\_hyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx).
- Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 17.6.2014.  
<http://herkules.oulu.fi/isbn9789514291128/isbn9789514291128.pdf>.
- van Amelsvoort, L.G. P. M.; Jansen, N. W. H.; Swaen, G.M.H.; van den Brandt, P.A. & Kant, A. 2004. Direction of shift rotation among three-shift workers in relation to psychological health and work-family conflict. Scandinavian journal of work, environment & health. 2004 (30). Viitattu 20.8.2014.  
[http://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=772](http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=772).
- Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2013. Tunnetaidoilla ja -johtamisella irti kateudesta, teoksessa Kateus työelämässä. Juva: PS -kustannus.
- Viitala, Riitta & Jylhä, Eila 2006. Liiketoimintaosaaminen, menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita.
- Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. 1.–2. painos. Toiminnallinen oppinäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vuosilomalaki 162/2005, 5.3.2005. Finlex -Valtion säädöspankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 26.10.2014.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162#Lidp2967520>.
- Yksityisen terveystalouden työehtosopimus 2013. 25.10.2013. Terveystalouden liitto Ry. Viitattu 26.10.2014.  
<http://www.tehy.fi/@Bin/27179123/74853+TES+LOW.pdf>.
- Ylikännö, Minna 2011. Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Ylitalo, Leena; Pitkänen, Marika 2010. Työaika-autonomia Lapin sairaanhoitopiirissä, kysely osastonhoitajille ja listavastaaville sekä teho-osaston henkilökunnalle. Lapin sairaanhoitopiiri. Inhimillisesti Tehokas Sairaala -hanke. Viitattu 26.10.2014.

tattu 5.6.2014.

<http://www.lshp.fi/download.aspx?ID=3667&GUID=%7B998C5E0C-8075-4244-B71B-9B433F567752%7D>.

Zangaro, GA & Soeken KL 2007. A Meta-analysis of studies of nurse`s job satisfaction.

Viitattu 26.10.2014. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17654483>.

## LIITE 1: SWOT-analyysin nelikenttä

<p>Vahvuudet</p> <p>✚ Mitä positiivisia puolia autonomi- sessa työvuorosuunnittelussa on?</p>	<p>Heikkoudet</p> <p>✚ Mitä negatiivisia puolia autonomi- sessa työvuorosuunnittelussa on?</p>
<p>Mahdollisuudet</p> <p>✚ Mitä mahdollisuuksia autonomi- nen työvuorosuunnittelu tuo?</p>	<p>Uhkat</p> <p>✚ Mitä uhkakuvia autonominen työ- vuorosuunnittelu tuo?</p>



## LIITE 2: Aineiston analysointi

## Alkuperäisaineisto, SWOT-analyysillä kerätty

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Mitä positiivisia puolia autonomi- sessa työvuorosuunnittelussa on?</li> <li>✚ vapaa-ajan ja työn sovittaminen</li> <li>✚ kaikille ”samat säännöt” työvuoro- suunnittelussa</li> <li>✚ kaikkien jatkuvien toiveiden huo- miointi</li> <li>✚ ei pakko ottaa v-loppujen öitä jne. jos työyhteisön kanssa näin sopii</li> <li>✚ voin itse valita työvuoroni</li> <li>✚ oman rytmin mukaiset vuorot</li> <li>✚ ei voi syyttää listan tekijää huo- noista vuoroista.</li> <li>✚ saa vaikuttaa omiin työvuoroihin.</li> <li>✚ Me-henki kasvaa. (Tarvitaan hy- vää yhteistyötä työyhteisössä)</li> <li>✚ työvuorojen tasapuolisuus</li> <li>✚ joustavuus</li> <li>✚ ergonominen työaika toteutuu.</li> <li>✚ Hyvä perehdytys, jolloin ”pelii” säännöt kaikille työntek. selvät</li> <li>✚ Saa mahdollisuuden tehdä toivo- miaan työvuoroja</li> <li>✚ Voi suunnitella omaa vapaa- aikaansa paremmin</li> <li>✚ Voi suunnitella työvuoroja oman jaksamisen huomion ottaen</li> <li>✚ Voimavarat lisääntyvät</li> <li>✚ Voin vaikuttaa työssäkäyntipäiviin</li> <li>✚ Mielekkyys lisääntyy</li> <li>✚ Vapaus lisääntyy</li> <li>✚ Voi itse suunnitella työryhtymensä</li> <li>✚ Saa itse kunnolla vaikuttaa</li> <li>✚ Helppo itse, kun tietää omat menot jne.</li> <li>✚ Tietokoneella tekeminen</li> <li>✚ Saa vaikuttaa itse</li> <li>✚ Valita lyhyitä/pitkiä vapaita</li> <li>✚ Mahdollisuus valita mieleiset vuo- rot</li> <li>✚ Oma jaksaminen</li> <li>✚ Saa päättää milloin haluaa olla töissä ja milloin ei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Mitä negatiivisia puolia autonomi- sessa työvuorosuunnittelussa on?</li> <li>✚ Kaikki eivät sitoudu</li> <li>✚ Alun vastarinta →kaoottinen</li> <li>✚ Toisten mielipiteitä ei oteta huo- mioon</li> <li>✚ Ei ajatella kuin itseä</li> <li>✚ Muutos VASTARINTA</li> <li>✚ Jos ei sitoudu?</li> <li>✚ EI TIETOA TYÖAIKALAISTA +muista systeemeistä (esim. loma käytännöt, tuntien tasaukset)</li> <li>✚ LOMA AJAT</li> <li>✚ Omaa jaksamista ei ajatella → Pit- kät vuorot</li> <li>✚ OSA HALUAA TEHDÄ VAIN YÖTÄ</li> <li>✚ TASAPUOLISUUS?</li> <li>✚ Vuorojen tasapuolisuus ei toteudu</li> <li>✚ huono perehdytys asiaan jolloin tuottaa ongelmia työyhteisöön.</li> <li>✚ Yhdessä sovitut säännöt eivät to- teudu+ (työaikalaki, tess)</li> <li>✚ Vie aikaa</li> <li>✚ kaikki ei uskalla vaikuttaa omiin työvuoroihin.</li> <li>✚ Nopeat syövät hitaat periaate.</li> <li>✚ Kaikkien toiveita ei voi (ehkä) ot- taa huomioon</li> <li>✚ Vie työaikaa</li> <li>✚ Ei päästä sopimukseen kaikista vuoroista</li> <li>✚ Työaikaa kuluu suunnitteluun pal- jon</li> <li>✚ Voiko kaikki saada haluamansa vuorot?</li> <li>✚ Saattaa ”saada” jämävuorot</li> <li>✚ Ei mahdollisuutta aina saada ha- luamaansa vapaata</li> <li>✚ Epätasaisuus ”kuka kerkiää ottaa parhaat vuorot” ”saanko yhtään yövuoroa vai onko ne jo mennyt” ”olenko viimeinen jääkö minulle</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Voin itse vaikuttaa työvuoroihini</li> <li>✚ Työssäjaksaminen vuorojen myötä lisääntyy, oman vaikuttamisen myötä</li> <li>✚ Voin itse vaikuttaa omiin työvuoroihini</li> <li>✚ Saan toiveeni esille</li> <li>✚ Voin esittää omaa osaamistani...</li> <li>✚ Voin itse vaikuttaa</li> <li>✚ Huomioida vahvuutensa, mikä vuoro onnistuu</li> <li>✚ Omiin t.vuoroihin vaikuttaminen</li> </ul>	<p>vain jämät. Nopeat syövät hitaat”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Vuorot ei tule kaikille tasapuolisesti</li> <li>✚ Ohjeet ymmärretään eri lailla (eri ihmiset)</li> <li>✚ Ei ole tasapuolinen</li> <li>✚ Vuorot jakaantuvat epätasaisesti</li> <li>✚ Huomionko työvuorot tasapuolisesti</li> <li>✚ Ei tasapuolinen</li> <li>✚ Ehkei osaa tehdä sitä</li> <li>✚ Jos kaikki ei suostu joustamaan</li> <li>✚ Sattuuko toiveet työntekijöille työvuoroista samoihin ajankohtiin → Onko mahdoton toteuttaa? → Joutuu silti sumplimaan jälkikäteen (tästä nuoli myös uhkiin)</li> <li>✚ Vuorojen tasapuolisuus siis että jakautuu kaikille käypäsesti</li> </ul>
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Mitä mahdollisuuksia autonomisen työvuorosuunnittelu tuo?</li> </ul>	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Mitä uhkakuvia autonomisen työvuorosuunnittelu tuo?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin sekä esim. vapaa-aikaan</li> <li>✚ työvuoro järjestely joka auttaa jaksamaan työssä paremmin.</li> <li>✚ yhteistyö työntekijöiden kanssa paranee.</li> <li>✚ työhyvinvointi lisääntyy, koska voi esim. harrastaa vapaa-aikana enemmän.</li> <li>✚ Työhyvinvointi nousee</li> <li>✚ Sovitut säännöt <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Kuka täyttää ensin</li> <li>○ montako vuoroa</li> <li>○ aamu-ilta-yö</li> <li>○ montako pitkää vuoroa</li> <li>○ Loma-ajat</li> </ul> </li> <li>✚ Vapaa-aika -ja Työ käy paremmin yksiin</li> <li>✚ Itseohjautuva työyhteisö</li> <li>✚ Omahoitaja paikalla palaverissa (huomioi itse työvuorosuunnittelussa.)</li> <li>✚ Sopia, mitkä vuorot täytetään ensin Esim. eka yöt, sitten vloput → selkeä ja toimiva systeemi</li> <li>✚ vapaatoiveet voi laittaa suoraan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Työvuoroista tulee ”narinaa”</li> <li>✚ Jotkut ehtii aina ottamaan ”parhaat” vuorot</li> <li>✚ RISTIRIITOJA Työkavereiden kesken</li> <li>✚ Parhaiten sopiva vuoro on varattu</li> <li>✚ Kaikkiin vuoroihin ei ole työntekijää/ työn tekijöitä ei ole vuoroon tarpeeksi.</li> <li>✚ Työntekijöiden joustamattomuus, yksi tekee ns. huonot vuorot.</li> <li>✚ Työn hyvinvointi laskee jos ei saa haluamia vuoroja</li> <li>✚ Ensimmäinen valitsee vuorot viimeinen saa mitä tarjolla.</li> <li>✚ Omat alkuperäiset toiveet ei toteudu</li> <li>✚ Uusien työntekijöiden perehdytys ja motivointi.</li> <li>✚ Ergonominen työaika ei toteudu.</li> <li>✚ Luo työyhteisössä eriarvoisuutta, ja ristiriitoja</li> <li>✚ työntekijöillä paljon samoja vp toiveita tai työaika toiveita jolloin voi syntyä ristiriitoja.</li> <li>✚ Vie paljon aikaa. (perehdytys sekä työvuorojen tekeminen)</li> </ul>

<p>työvuorosuunnitteluun</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Hyvillä ohjeilla saadaan tasapuolisuutta työvuoroihin esim. suunnittele työvuoroihisi valitsemalla 2 ilttaa, 3pvää ym./vk jne</li> <li>✚ Voin suunnitella vapaa-aikani ja työaikani itse</li> <li>✚ Saa haluamansa työvuorot</li> <li>✚ Voi sovittaa helpommin työn ja perheen yhteen</li> <li>✚ Ei ehkä tule työuupumusta???</li> <li>✚ Työssä jaksaminen</li> <li>✚ Mielenvirkeys</li> <li>✚ Oman vapaa-ajan suunnittelu ja mahdollistaminen</li> <li>✚ Hyvin toimivat ja itseä ja työyhteisöä miellyttävät vuorot</li> <li>✚ Mahdollisuus olla mukana vuorojen tekemisessä</li> <li>✚ Työssä jaksaminen paranee</li> <li>✚ Voin itse vaikuttaa työvuoroihini</li> <li>✚ Suunnitelmallisuus</li> <li>✚ Voi suunnitella elämäänsä eteenpäin</li> <li>✚ Antaa tilaisuuden vaikuttaa omaan jaksamiseen työssä</li> <li>✚ Työn mielekkyys</li> <li>✚ Työ-harrastukset-koti (balanci)</li> <li>✚ Vuorotellen vaikuttaa enemmän</li> <li>✚ Voi vaikuttaa omiin työvuoroihin</li> <li>✚ Suunnitelmallisuus</li> <li>✚ Tukee/motivoi työssäjaksamista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Kaikki työntekijät eivät halua uutta työvuoro järjestelyä (sitoudu)</li> <li>✚ Eriarvoistuminen</li> <li>✚ Riita työvuoroista</li> <li>✚ Ei ole tasavertainen</li> <li>✚ Tunne, kerkeätkö tekemään ajoissa, jotta mahdollisuus vaikuttaa riittävästi</li> <li>✚ Eripura työyhteisössä vuoroista</li> <li>✚ Ilman sääntöjä tulee kaaos</li> <li>✚ Säännöt tai toteutus ei toimi</li> <li>✚ Tietokoneet ei toimi</li> <li>✚ Työssä jaksaminen huononee</li> <li>✚ Tulee ykkösvapaita</li> <li>✚ -</li> <li>✚ Kaikki ei ole tyytyväisiä</li> <li>✚ Ei ole tyytyväinen omiin valintoihinsa</li> <li>✚ Joku saa ”parhaat” vuorot... ketä ottaa jämä palat (vuorotellen?)</li> <li>✚ Voiko olla vaikea käyttää? (siis tehdä koneella)</li> <li>✚ ”Parhaat” vuorot varattu</li> </ul>
--	---

## Lopullinen, teemoiteltu, SWOT-analyysi

Vahvuudet	Heikkoudet
<p>Oppaan ohjeistukset</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Tasapuolisuus</li> <li>✚ Säännöt</li> <li>✚ Perehdytys</li> <li>✚ Ergonominen työaika</li> </ul> <p>Työaika-autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Oma vaikuttavuus</li> <li>✚ Itse tekeminen</li> <li>✚ Toiveiden toteutuminen</li> <li>✚ Suunnitelmallisuus: työrytmi, vapaapäivät</li> <li>✚ Vapaus</li> <li>✚ Joustaminen</li> <li>✚ Tietokoneella tekeminen</li> </ul> <p>Työhyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Yhteishengen kasvaminen</li> <li>✚ Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen</li> <li>✚ Jaksamisen kasvaminen</li> <li>✚ Mielekkyyden kasvaminen</li> <li>✚ Voimavarojen kasvaminen</li> </ul>	<p>Oppaan ohjeistukset</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Sitoutumattomuus</li> <li>✚ Muutosvastarinta</li> <li>✚ Ei ole tasapuolinen</li> <li>✚ Ei osaa tehdä tai ymmärtää väärin</li> <li>✚ Vain yhdenlaisen vuoron tekeminen ei onnistu</li> <li>✚ Kaikkiin vuoroihin ei työntekijää</li> <li>✚ Huono perehdytys</li> <li>✚ Sääntöjen toteutumattomuus</li> <li>✚ Ei päästä sopimukseen työvuoroista</li> <li>✚ Ei tietoa laesta ja työehtosopimuksesta</li> <li>✚ Loma-ajat</li> </ul> <p>Työaika-autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Joustamattomuus</li> <li>✚ Toisten huomioimatta jättäminen</li> <li>✚ Uskallus vaikuttaa omiin vuoroihin</li> <li>✚ Ajan vieminen</li> </ul> <p>Työhyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Omaa jaksamisen ajattelemattomuus</li> <li>✚ Ristiriidat</li> </ul>
Mahdollisuudet	Uhat
<p>Oppaan ohjeistukset</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Yhteistyön paraneminen</li> <li>✚ Oman työn suunnittelu</li> <li>✚ Sovitut säännöt ja täyttäjärjestys</li> <li>✚ Hyvät, selkeät ja toimivat ohjeet</li> </ul>	<p>Oppaan ohjeistukset</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Ilman sääntöjä kaaos</li> <li>✚ Vaikea käyttöisyys</li> <li>✚ Ristiriidat</li> <li>✚ Tyytymätön omiin valintoihinsa</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Vapaapäivien laittaminen suoraan listaan</li> <li>✚ Itse tekeminen</li> <li>✚ Kaikkia osapuolia miellyttävät vuorot</li> <li>✚ Itseohjautuvuus</li> <li>✚ Tasapuolisuus</li> </ul> <p>Työaika-autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Omiin vuoroihin ja vapaapäiviin vaikuttaminen</li> <li>✚ Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen</li> <li>✚ Suunnitelmallisuus</li> </ul> <p>Työhyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Työssäjaksamista tukeminen ja motivoiminen</li> <li>✚ Työssäjaksamisen paraneminen</li> <li>✚ Työntekijöiden yhteistyön paraneminen</li> <li>✚ Oman elämä suunnittelu</li> <li>✚ Työ-harrastukset-kodin tasapainon paraneminen</li> <li>✚ Mielenvirkeys</li> <li>✚ Työuupumuksen ehkäiseminen</li> <li>✚ Työhyvinvointi nouseminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Ei päästä yhteisymmärrykseen kaikista vuoroista</li> <li>✚ Joustamattomuus</li> <li>✚ Epätasaisuus</li> <li>✚ Eriarvoisuus</li> <li>✚ Säännöt tai toteutus eivät toimi</li> <li>✚ Tietokoneiden toimimattomuus</li> <li>✚ Parhaat vuorot varattu</li> <li>✚ Uusien perehdytys ja motivointi</li> <li>✚ Ergonominen työaika ei toteudu</li> </ul> <p>Työaika-autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Sitoutumattomuus</li> <li>✚ Joustamattomuus</li> </ul> <p>Työhyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Työssä jaksaminen huononeminen</li> <li>✚ Tyytymättömyys</li> </ul>
--	---

## LIITE 3: Autonomisen työvuorosunnittelun ”esilista”

Esilista ajalle 2.6.–8.6.2014

Nimi	Ma2.6.	Ti 3.6.	Ke 4.6.	To 5.6.	Pe 6.6.	La 7.6.	Su 8.6.	Tunnit yht.

## Vahvuustaulukko

Aamu							
Ilta							
Yö							

- Listavastaava hyväksyy 1. vaiheen \_\_\_\_\_ pvm hyväksynyt\_\_\_\_\_
- Listavastaava hyväksyy 2. vaiheen \_\_\_\_\_ pvm hyväksynyt\_\_\_\_\_
- Listavastaava hyväksyy 3. vaiheen \_\_\_\_\_ pvm hyväksynyt\_\_\_\_\_
- Listavastaava hyväksyy 4. vaiheen ja tekee virallisen listan\_\_\_\_\_ pvm

## LIITE 4: Autonomisen työvuorosuunnitteluoppaan sisällysluettelo

### SISÄLLYS

1 Työaika-autonomian määrittäminen.....	1
2 Reunaehdot.....	2
2.1 Työaikalaki .....	2
2.2 Työehtosopimus.....	2
3 TYÖYHTEISÖN SOPIMUKSET .....	3
3.1 Työaika .....	3
3.2 Työvuororaja/6 viikonlista .....	4
3.3 Hoitajamitoitus .....	5
3.4 Työntekijän velvollisuudet .....	6
4 ESITÄYTETTÄVÄ LISTA.....	7
4.1 -Malli ja merkkien selitykset .....	7
4.2 Täyttöjärjestys.....	8
5 OHJEISTUS .....	9
5.1 Täytön aloitus .....	9
5.2 Yövuorot ja toivevapaat.....	10
5.3 Viikonloput.....	11
5.4 Iltavuorot.....	12
5.5 Päivävuorot .....	13
6 LISTAVASTAAVAN TEHTÄVÄT .....	14
LIITE 1. Esitäytettävä 6 viikonlista .....	15

## LIITE 5: Palautelomake

PALAUTELOMAKE HOITOKODIN HENKILÖKUNNALLE AUTONOMISESTA  
TYÖVUOROSUUNNITTELU OPPAASTA

1. Millainen oppaan ulkoasu on mielestäsi?

---

---

---

2. Millainen on mielestäsi oppaan sisältö?

---

---

---

3. Ovatko oppaan ohjeistukset selkeitä? Jos eivät, mitä kohtaa on vaikea ymmärtää?

---

---

---

4. Mitä muuta haluaisit sanoa?

---

KIITOS PALAUTTEESTASI!!

*Lästäväällisin terveisin Marika Korhonen*