

Tämä on rinnakkaistallenne.

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat *saattavat poiketa* alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t):	Jussila, Aino-Liisa; Heikkilä, Heli; Sandelin, Pirkko
Julkaisun nimi:	Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen kolmivuorotyötä tekevässä päivystävässä röntgenyksikössä
Julkaisuvuosi:	2017
Versio:	Julkaistu versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Jussila, A.-L., Heikkilä, H. & Sandelin, P. (2017). Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen kolmivuorotyötä tekevässä päivystävässä röntgenyksikössä. *Klininen radiografiatiede*, 14 (1), 4-10.

# Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen kolmivuorotyötä tekevässä päivystävässä röntgenyksikössä

## Aino-Liisa Jussila

TtT, lehtori  
Oulun ammattikorkeakoulu  
PhD, senior lecturer  
Oulu University of Applied Sciences

## Heli Heikkilä

Röntgenhoitaja (YAMK),  
osastonhoitaja  
Oulun yliopistollinen sairaala  
Master in Radiography, head nurse  
Oulu University Hospital

## Pirkko Sandelin

TtT, yliopettaja  
Oulun ammattikorkeakoulu  
PhD, principal lecturer  
Oulu University of Applied Sciences

## Tiivistelmä

### Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Röntgenhoitajien suhtautumiset ja kokemukset ilmentävät uudenlaista työyhteisön toimintakulttuuria, jossa työntekijät yhdessä vastaavat toiminnan sujuvuudesta autonomisen työvuorosuunnittelun avulla. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata päivystävän röntgenyksikön röntgenhoitajien suhtautumista työvuorosuunnitteluun ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä ja kokemuksia siihen siirtymisen jälkeen kolmivuorotyötä tekevässä röntgenyksikössä. Aineistot kerättiin kahdella sähköisellä kyselyllä.

**Menetelmät:** Vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

**Tulokset:** Tulosten mukaan röntgenhoitajat toisaalta epäilivät, toisaalta odottivat autonomista työvuorosuunnittelua. Toteutettuaan autonomista työvuorosuunnittelua he kokivat ongelmia, mutta myös sujuvuutta suunnitellessaan työvuorojaan ja esittivät sen käyttöön parannusehdotuksia. Työhyvinvointivaikutusten osalta autonominen työvuorosuunnittelu koettiin positiiviseksi työssä jaksamisen, työn mielekkyyden ja työvuorojen tasapuolisuuden kannalta. Oli tärkeää vaikuttaa työvuorosuunnittelulla omaan työhön ja sen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Esille nousi huoli tilanteesta, jolloin ensimmäisenä suunnitteluvuorossa olevat valitsevat parhaimmat työvuorot ja myöhemmin suunnitteleville jäisivät loput. Yhdessä sovittujen reunaehtojen avulla voitiin kuitenkin taata tasapuolisuus, mikä edellytti esimiesten osallisuutta autonomisessa työvuorosuunnittelussa.

**Avainsanat:** autonominen työvuorosuunnittelu, kolmivuorotyö, röntgenhoitaja

### Abstract

**Aim of the study:** Radiographers' views and experiences on autonomous shift planning reflect a new working culture of a work community, in which the employees are responsible for the smooth flow of operations. The objective of the research was to describe the radiographers' views on shift planning before the transition to autonomous shift planning, and the experiences after that in the emergency x-ray unit, in which the three-shift system is used. The data was collected through two electronic questionnaires.

**Methods:** The answers were analysed by data-driven content analysis. According to the results, the radiographers' had doubts, but also expectations towards autonomous shift planning.

**Results:** After they had used the autonomous shift planning, the radiographers experienced problems, but also in some cases that it made planning their shifts smoother. In addition, they presented some proposals for further improvements. Autonomous shift planning was perceived to affect work well-being by lessening the work burden, making the work feel more meaningful and adding to the equality of shifts. It was important that, through shift planning, they were able to influence their own work and to balance work and leisure time. A concern which was expressed was of a situation, in which the first ones planning their shifts would choose the best shifts and those who planned later, would get the rest. By mutually outlining the terms of use beforehand, it was generally possible to guarantee equality, but this required the superiors to take part in the shift planning.

**Key words:** Autonomous shift planning, three-shift work, radiographer

### Johdanto

Autonomisella työvuorosuunnittelulla eli työaika-autonomialla tarkoitetaan kolmivuorotyötä tekevien röntgenhoitajien itse suunnittelemaa työvuoroja ja niiden kirjaamista työvuorolistoiksi

työntekijöiden yhdessä sopimien reuna-  
ehtojen rajoissa. Röntgenhoitajat var-  
mistavat työvuorojensa suunnittelussa  
työyksikkönsä toiminnan laadun arvioi-  
malla työntekijöiden osaamisen riittä-  
vyyden jokaisessa kolmessa työvuorossa.  
Esimies seuraa itsenäistä työvuorosun-  
nittelua ja varmistaa osaltaan suunnitte-  
lun reunaehtojen noudattamisen. Auto-  
nominen työvuorosuunnittelu ilmentää  
uudenlaista toimintakulttuuria, jossa  
työntekijät yhdessä vastaavat ja var-  
mistavat ammatillisen toimintansa laadun.  
Näin työntekijöiden työvuoro-  
suunnittelua koskeva toimintakulttuuri  
muuttuu yksilön näkökulmasta työyhtei-  
sön toimivuuden huomioon ottavaan  
näkökulmaan. Työntekijöiden rooli  
muuttuu passiivisesta aktiiviseksi työ-  
vuorojen suunnittelijaksi. Tällaisen työ-  
vuorosuunnittelun avulla on mahdollista  
suunnitella työvuorojen kesto, ajoitus ja  
rytmitys mahdollisimman hyvin sekä  
työntekijälle sopivaksi että tuotannollisten  
ehtojen mukaisesti organisaatiolle  
sopivaksi. Työvuorosuunnittelun omi-  
naisuuksia ovat silloin säännöllisyys,  
nopea eteenpäin kiertävä järjestelmä,  
8–10 tunnin työvuoro, vähintään 11  
tunnin vapaa-aika vuorojen välillä, enin-  
tään 48 tunnin työkakso ja yhtenäinen  
vapaajakso myös viikonloppuisin.  
(Hakola ym. 2010.)

### **Teoreettiset lähtökohdat**

Autonomisessa työvuorosuunnittelussa  
on keskeistä työaikojen suunnitteleminen  
reunaehtojen rajoissa siihen työhön  
sopiviksi, mitä ollaan parhaillaan teke-  
mässä, ja niille työntekijöille, jotka työtä  
tekevät. Autonomista työvuorosuunnit-  
telua aloitettaessa on tärkeää osallistaa  
röntgenhoitajat uuden toiminnan suun-  
nitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin.  
Johdon tuki on tarpeen varmistettaessa  
reilu ja tasapuolinen toiminnan toteu-  
tus. (Russel ym. 2012). Tehtäessä auto-  
nomista työvuorosuunnittelua tietokoneohjelmaa  
hyödyntäen mahdollistuvat nämä silloin,  
kun johto on ennakkoon määritellyt eri  
työvuoroissa tarvittavan osaamisen ja  
työntekijöiden määrän (Rönnerberg & Larsson 2010;

Rönnerberg ym. 2013).

Kolmivuorotyön autonomiseen työ-  
vuorosuunnitteluun ei ole olemassa tut-  
kittuja malleja, vaan työntekijät yhdessä  
suunnittelevat ja muokkaavat työvuoro-  
nensa sekä organisaation tarpeiden että  
omien tarpeidensa mukaan. Näiden  
lisäksi työvuorosuunnitelma perustuu  
voimassaoleviin virka- ja työehtosopi-  
muksiin ja lakeihin kuitenkin niin, että  
työvuorojen tulee olla kaikkien työntekijöiden  
terveyttä ja hyvinvointia tukevia ja  
ylläpitäviä. (Homan-Helenius & Aho 2010.)

Työterveyslaitoksen suosituksen  
(Työaika ja työterveys 2016) ja työaika-  
lain (Työaikalaki 9.8.1996/605, 3 luku  
15§) sekä työ- ja virkaehtosopimusten  
(Kuntatyönantajat 2015) mukaan työ-  
ajoilla on vaikutusta työntekijän ter-  
veyteen ja hyvinvointiin (Hakola ym.  
2010; Härmä & Kecklund 2010; Niks  
ym. 2013), toimintakykyyn sekä mah-  
dollisuuteen sovittaa työ yhteen muun  
elämä kanssa. Työnantajan näkökul-  
masta tarkasteltuna työajat vaikuttavat  
työn tuottavuuteen ja sujuvuuteen. Työajan  
eri ulottuvuuksia ovat työn keston lisäksi  
työpäivän tai työviikon pituus ja ajoitus,  
työ- ja lepoaikojen rytmitys keskenään ja  
niiden jakautuminen tehtävien kesken  
sekä toistuvat yli- tai alikuormitustilan-  
teet ja levon riittävyys. (Työaika ja työterveys  
2016.)

Työaikojen suunnittelun kehittämi-  
sellä ja uusien toimintamallien käyt-  
töön otolla on vaikutusta koko työyhtei-  
sön toimintaan varsinkin kolmivuorotyötä  
tekevissä organisaatioissa. Uusien työ-  
aika- ja työehtosopimusten on todettu  
toimivan parhaiten silloin, kun niissä  
yhdistyvät sekä työntekijän että työ-  
organisaation edut. Toimiville, uusille  
työaikallemalleille, kuten autonomiselle  
työvuorosuunnittelulle, on ominaista,  
että ne suunnitellaan ja toteutetaan  
yhdessä työntekijöiden kesken ja esimie-  
sten hyväksymänä. Tällöin keskeistä on  
osallistava suunnittelu, jossa työntekijöiden  
yhteisten keskustelujen ansiosta päädytään  
kokeilemaan uutta työaikallemalleita. Näitä  
uusien ratkaisujen ja niiden vaikutuksia

työntekijöiden hyvinvointiin on syytä  
arvioida toistuvasti sillä työaika- ja työ-  
ehtosopimukset ovat olennainen osa työ-  
paikan ja organisaation päivittäistä  
toimintaa. (Härmä 2000; Härmä & Kecklund  
2010.)

### **Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata  
päivystävän röntgenyksikön röntgenhoi-  
tajien suhtautumista työvuorosuunnit-  
teluun ennen autonomiseen työ-  
vuorosuunnitteluun siirtymistä ja  
kokemuksia siihen siirtymisen jälkeen  
kolmivuorotyötä tekevissä röntgenyk-  
sikössä. Tutkimuksen tavoitteena oli  
tuottaa tietoa autonomisen työvuoro-  
suunnittelun edelleen kehittämiseksi  
tavoiteltaessa röntgenhoitajien työvuoro-  
suunnittelun autonomiaa, työhyvinvoin-  
tia, kollegiaalisuutta ja tasapuolisuutta.

*Tutkimuskysymykset olivat:*

- Miten vuorotyötä tekevät röntgenhoi-  
tajat suhtautuivat työvuorosuunnitteluun  
ennen autonomiseen työvuorosuunnit-  
teluun siirtymistä?
- Millaisia kokemuksia vuorotyötä teke-  
villä röntgenhoitajilla oli työvuoro-  
suunnittelustaan autonomiseen  
työvuorosuunnitteluun siirtymisen jäl-  
keen?

### **Menetelmät**

Ensimmäinen aineisto kerättiin ennen  
autonomiseen työvuorosuunnitteluun  
siirtymistä ja toinen yhdeksän kuu-  
kautta siihen siirtymisen jälkeen. Tutki-  
mukseen osallistuivat yliopistollisen  
sairaalan päivystysröntgenin röntgen-  
hoitajat. Aineisto kerättiin tätä tutki-  
musta varten laaditulla Webropol-verk-  
kokyselylomakkeella, jonka linkki lähe-  
tettiin sähköpostitse yliopistosairaalan  
päivystävän röntgenin kolmivuorotyötä  
tekeville röntgenhoitajille. Kysely testi-  
ttiin etukäteen kahdella röntgenhoi-  
tajalla, jotka tekivät kolmivuorotyötä ja  
joille autonominen työvuorosuunnittelu  
oli tuttua. He eivät osallistuneet varsi-  
naisen kyselyyn.

Ensimmäisen kyselyn laadullinen osa

sisälsi avoimia kysymyksiä autonomiseen työvuorosuunnitteluun suhtautumisesta. Toisen kyselyn laadullinen osa sisälsi avoimia kysymyksiä autonomisen työvuorosuunnittelun käytön kokemuksista. Kyselylomakkeissa oli määrällisiä ja laadullisia kysymyksiä, joista tässä artikkelissa tarkastellaan laadullisen aineiston tuloksia. Vastausaikaa oli noin kolme viikkoa. Ensimmäinen kysely lähetettiin 45 röntgenhoitajalle, joista 24 osallistui tutkimukseen. Kysely sisälsi kaksi avointa kysymystä, joista ensimmäiseen kysymykseen vastasi 20 röntgenhoitajaa ja toiseen 16. Toinen kyselylomake lähetettiin myös 45 röntgenhoitajalle, joista 29 osallistui tutkimukseen. Kysely sisälsi kolme avointa kysymystä, joista ensimmäiseen vastasi 24 röntgenhoitajaa, toiseen kysymykseen 22 ja kolmanteen 15 röntgenhoitajaa. Yhteensä aineistoa kertyi kirjoitettuna Times New Roman fontilla, 12 fonttikoolla ja riviväli 1,0:lla kahdeksan sivua ylä- ja alamarginaalien ollessa 2,5 cm ja sisä- ja ulkomarginaalien 3 cm. (Kylmä & Juvakka 2007; Creswell 2012; Elo ym. 2014.)

Vastaukset analysoitiin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkimuksen yhteensä viiden kysymyksen vastaukset luettiin kukin kerrallaan useampaan kertaan kokonaisuutena niin, että jokaisen kysymyksen vastauksista pystyttiin muodostamaan kokonaiskäsite. Aineiston analyysin toisessa vaiheessa viiden kysymyksen vastaukset koodattiin korostusväreillä siten, että värin valinta osoitti koodatun kohdan sisältöä. Aineiston analyysin kolmannessa vaiheessa väreillä koodattuja vastausten tekstikohtia, niin sanottuja pelkistettyjä ilmauksia, vertailtiin ryhmitellen, mitkä niistä kuuluvat yhteen ja millä sisällöllisellä perusteella. Näin tehden vastausten ilmaukset alkoivat ryhmitettyä muodostaen alateemoja. Aineiston analyysin neljännessä vaiheessa tarkasteltiin alateemoja ja ne yhdistettiin suhtautumiseksi työvuorosuunnitteluun ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä ja kokemuksiksi autonomiseen työvuoro-

suunnitteluun siirryttyä (Kuvio 1). (Kylmä & Juvakka 2007; Creswell 2012; Elo ym. 2014.)

### Alkuperäisilmaisu

*Alun etuilun jälkeen, jokainen on todella hyvin malttanut laittaa vuoronsa vasta sitten kun on oman ryhmän vuoro.*

### Pelkistetty ilmaisu

Työvuorosuunnitteluohjelman käyttö

### Alateema

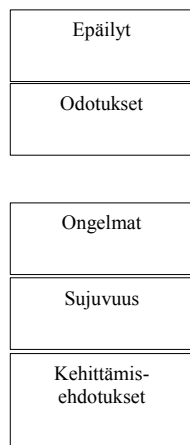
Sujuvuus

**Kuvio 1.** Esimerkki aineiston analysoinnista ja sen etenemisestä.

### Tulokset

Aineistojen analyysin perusteella muodostui viisi alateemaa: epäilyt, odotukset, ongelmat, sujuvuus ja kehittämisehdotukset. Tämän jälkeen alateemat yhdistyivät yläteemoiksi, jotka ovat Suhtautuminen työvuorosuunnittelun autonomiaan ja Kokemukset työvuorosuunnittelun autonomiasta. Autonomisen työvuorosuunnittelun omaksuminen muodostui pääteemaksi yhdistäen yläteemat ja niiden alateemat. (Kuvio 2.)

### Alateemat



### Yläteemat

### Pääteema

Autonomisen työvuorosuunnittelun omaksuminen

**Kuvio 2.** Aineiston analyysinä muodostetut ala-, ylä- ja pääteemat.

**Vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien suhtautuminen työvuorosuunnittelun autonomiaan**

Vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien suhtautuminen työvuorosuunnittelun autonomiaan ilmeni epäilyinä ja odotuksina. Epäilyillä tässä aineistossa tarkoitettiin autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton alkuun liittyvää mahdollisten hankaluuksien ilmaantumista ja yhteisten pelisääntöjen noudattamattomuutta. Hiljaisten työntekijöiden asema työvuoroja suunniteltaessa ja työntekijöiden eripurana pelko olivat myös epäilyjen aiheita. Lisäksi röntgenhoitajat epäilivät, että tasapuolisuus ja työvuorotoiveet eivät toteudu autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Osaamisen huomioon ottaminen ja työntekijöiden kuuleminen työvuoroja suunniteltaessa myös epäilytti heitä ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä (Taulukko 1).

*Epäily ilmeni aineistossa esimerkiksi näin:* Liian iso henkilökuntamäärä tekemään yhtä listaa. Pelkään, että tämä aiheuttaa eripuraa henkilökunnan keskuudessa. Tasapuolisempaa olisi, jos yksi henkilö tekisi listat oikeudenmukaisesti kaikkia kohtaan ja ottaisi samalla huomioon aikaisemmat listat, lomat, juhlapyhien tekijät yms.

Odotuksilla tässä aineistossa tarkoitettiin autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton alkuun liittyvää toivetta sen myönteisistä vaikutuksista osaston ilmapiiriin. Odotukset joustavuuden sallimisesta ja odotukset vaikutusmahdollisuudesta omien työvuorojen suunnitteluun koettiin muutoksen myönteisiksi seikoiksi. Odotus siitä, että uusi autonominen työvuorosuunnittelu alkaa toimia pitkällä aikavälillä ja positiiviset muutokset omien työvuorojen suunnittelussa korostuivat henkilökohtaisina odotuk-

sina. Myönteisiä odotuksia vahvistivat röntgenhoitajien kuulemat positiiviset kokemukset autonomisesta työvuorosuunnittelusta.

*Odotukset ilmenivät aineistossa esimerkiksi näin:*

Raamit täytyy luoda, mutta tietty joustavuus sallia, jotta onnistuu.

Uskon sen toimivan hyvin ja tuovan positiivisia vaikutuksia osastollemme.

**Vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien kokemukset työvuorosuunnittelun autonomiasta**

Vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien kokemukset työvuorosuunnittelun autonomiasta ilmenivät ongelmina, sujuvuutena ja kehittämis ehdotuksina. Ongelmilla tässä aineistossa tarkoitettiin osaston henkilökunnan työvuoro kohtaisen riittävyuden seuraamisen ja

**Taulukko 1.** Teemat epäilyt ja odotukset autonomista työvuorosuunnittelua kohtaan.

Pelkistetyt ilmaisut	Alateemat
Alun hankaluudet	Epäilyt
Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen	
Hiljaisten työntekijöiden asema	
Työntekijöiden eripurana pelko	
Tasapuolisuuden toteutuminen	
Työvuorotoiveiden toteutuminen	
Osaamisen huomioon ottaminen	
Työntekijöiden kuuleminen/huomioon ottaminen	
Positiivisia vaikutuksia osastolla	Odotukset
Joustavuuden salliminen	
Vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin	
Alkaa toimia pitkällä aikavälillä	
Positiivinen muutos	
Olen kuullut tästä positiivisia asioita	

yhteisten pelisääntöjen noudattamisen vaikeutta. Työvuorosuunnittelu oli ajoittain ongelmallista, koska suunnitteluvuorossa kolmantena olevalla ryhmällä saattoi olla vaikeuksia suunnitella vuorojaan esimerkiksi peräkkäisiä ilta- ja aamuvuoroja varten. Jotta röntgenhoitajien tasapuolisuus työvuoroja suunniteltaessa toteutuisi, esimiehiltä toivottiin aktiivista roolia työvuorojen suunnittelun kontrolloinnissa. Työvuorotoiveiden toteuttaminen ja osaamisen huomioon ottaminen koettiin ongelmalliseksi autonomisessa työvuorosuunnittelussa (Taulukko 2).

*Ongelmat ilmenivät aineistossa esimerkiksi näin:*

Kolmantena ryhmänä suunniteltaessa (viimeisenä) on joskus hankala saada työvuoroja toteutumaan ergonomisesti. Silloin usein joutuu ottamaan esim. ilta-aamu-yhdistelmiä.

Koko käyttöönottoa leimasi tyypillinen ”lukekaa sähköpostista” ohjeistus. Palavereissa pidetyt lyhyet demot työvuoro-ohjelmasta tavoitti max 40 % työntekijöistä.

Sujuvuudella tässä aineistossa tarkoitettiin työvuorosuunnitteluohjelman käytön nopeaa oppimista. Joustavuuden

sallimista työvuorojen suunnittelussa ja vaikutusmahdollisuutta omiin työvuoroihin pidettiin työn sujuvuutta lisäävänä seikkana. Lisäksi työyhteisön röntgenhoitajien työvuorosuunnitteluun liittyvä yhteistyö alkoi sujua ja vapaa-ajan ja työn yhdistäminen onnistua aiempaa paremmin autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirryttyä.

*Sujuvuus ilmeni aineistossa esimerkiksi näin:*

- Alku oli hieman hankalaa, mutta nyt jo aletaan olla hyvällä tasolla työvuorojen suunnittelussa.
- Alun ”etuilun” jälkeen, jokainen on todella hyvin malttanut laittaa vuoronsa vasta sitten kun on oman ryhmän vuoro.
- En vaihtaisi vanhaan:)
- Kaiken kaikkiaan helpottanut omaa vapaa-ajan käyttöä.
- Täytyisi saada nopeammin käyttöön kaikille. Auttaa paljon oman työn ulkopuolisen elämän hallinnassa.

Kehittämisehdotuksilla tässä aineistossa tarkoitettiin työvuorosuunnitteluohjelmaan siirryttyä työvuorotoiveiden esittämistä tarveperusteisesti ja juhlapyhien työvuorojen aiempaa tasaisempaa jakautumista eri röntgenhoitajien kesken. Niin sanotun listavastaavan röntgenhoitajan roolia toivottiin aiempaa näkyvämmäksi ja esimiesten puuttumista epäkohtiin työvuorosuunnittelussa nykyistä tehokkaammaksi.

*Kehittämisehdotukset ilmenivät aineistossa esimerkiksi näin:*

- Enemmän tasapuolisuutta niin, että hyviä vuoroja ei saisi toivoa, vaan toivotaan niitä vuoroja mitkä on tarpeen. Nytkin on esim. tuleva ”rahakas” pyhä-lauantai jo toivottu kaikki vuorot täyteen.
- Esimiesten täytyy uskaltaa puuttua asiaan, jos joku jatkuvasti säveltää.

## Pohdinta

Nabe-Nielsen ym. (2011) ja Liski (2012) löysivät työn hallinnan kokemisen, työhyvinvoinnin kokemisen ja autonomi-

**Taulukko 2.** Alateemat ongelmat, sujuvuus ja kehittämisehdotukset.

Pelkistetyt ilmaiset	Alateemat
Summarivimiehityksen seuraaminen Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen Ergonomian toteutuminen Kolmannen ryhmän asema Tasapuolisuuden toteutuminen Työvuorotoiveiden toteutuminen Osaamisen huomioon ottaminen	Ongelmat
Työvuorosuunnitteluohjelman käyttö Joustavuuden salliminen Vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin Työyhteisön yhteistyö Vapaa-ajan ja työn yhdistäminen	Sujuvuus
Työvuorotoiveiden esittäminen Juhlapyhien jakautuminen Listavastaavan roolin näkyminen Epäkohtiin puuttuminen	Kehittämisehdotukset

sen työvuorosuunnittelun yhteyden. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa autonomisella työvuorosuunnittelulla työn hallinnan yhtenä osana. Työhyvinvointivaikutusten osalta samansuuntaisia tuloksia saatiin myös tässä tutkimuksessa, kun autonomisen työvuorosuunnittelun koettiin ja uskottiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyteen.

Kettusen (2013) mukaan työhyvinvoinnin johtamisella, kehittämisellä ja työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden käsittelemisellä voidaan edistää ja ylläpitää vuorotyötä tekevien työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia. Hänen tuloksissaan korostui tasapuolisuuden merkitys työvuorosuunnittelussa. Mielestämme tämä on saavutettavissa autonomisella työvuorosuunnittelulla, sillä tämän tutkimuksen tuloksissa todettiin työvuorojen koetun olleen tasapuolisempia autonomisessa työvuorosuunnittelussa kuin sitä aiemmin käytössä olleessa työvuorosuunnittelumallissa. Oman lisänsä tasapuolisuutta ja työhyvinvointia ylläpitävään työvuorosuunnitteluun tuo Rodwellin ja Fernandon (2016) mukaan huomion kiinnittäminen eri työvuorojen kuormittavuuden arvioinnin lisäksi työntekijöiden luonteenpiirteisiin ja krono- eli aikatyyppeihin, sillä toiset ovat parhaimmillaan aamuvuoroissa, toiset iltavuoroissa tai yövuoroissa. Tällöin tasapuolisuus kohdentuu työntekijätasolla yksilöllisemmin kuin pelkässä tietokoneohjelman toteuttamassa työvuorosuunnittelussa.

Heikkilän (2006) tuloksina syntyi kuvaus yhteisöllisyydestä, joka muodostui kolmesta osa-alueesta: yhteisöllisyyttä kunnioittavista periaatteista, yhteistyötahdosta ja johtajuudesta sekä yhteisöllisyyttä heikentävästä seikasta, joka ilmeni työhön sitoutumattomuutena. Tutkimuksen mukaan työaika-autonomiaan siirtyminen lisäsi työyhteisöjen vuorovaikutusta ja vastuullisuutta. Vastuu koettiin työmotivaatiota lisäävänä ja palkitsevana asiana. Työaika-autonomia lisäsi työntekijöiden hyvinvointia mahdollistamalla aiempaa paremmin työn ja vapaa-ajan

yhteensovittamisen. Yhteisöllisyyttä tukeva johtajuus ilmeni tutkittavassa yksiköissä esimiehen ja työntekijöiden sujuvana yhteistyönä. Myös Levon (2010) tutkimuksessa työaika-autonomia paransi työntekijöiden jaksamista ja helpotti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Utraisen ym. (2015) mukaan johdon tuki ja oikeudenmukaisuus, työn haasteellisuus ja merkityksellisyys sekä työn hyvä organisointi yhdistettynä ammatilliseen kehittymismahdollisuuteen ovat työhyvinvoinnin tukipilareita. Heidän tuloksensa tukevat tämän tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan röntgenhoitajat kokivat tärkeäksi saada vaikuttaa työvuorosuunnittelun avulla omaan työhönsä ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Tässä tutkimuksessa mukana olleen röntgenosaston työaika-autonomiaa toteutettaessa tuli esille huoli tilanteesta, jolloin ensimmäisenä suunnitelluvuorossa olevat valitsevat parhaimmat työvuorot ja myöhemmin työvuoronsa suunnitteleville jäisivät muut. Yhdessä sovittujen reunaehtojen avulla voidaan kuitenkin taata tasapuolisuus työvuorojen valitsemisen kierrossa. Tämä edellyttää reunaehtojen noudattamista kaikilta työntekijöiltä ja esimiesten osallisuutta autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Rodwellin ja Munron mukaan (2013) työyhteisössä voidaan välttää näitä ongelmia, kun toimintakulttuurissa yhdistyvät organisatorinen oikeudenmukaisuus, sosiaalinen tuki ja työnhallinta.

### **Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys olivat tässä artikkelissa kuvatussa tutkimuksessa sidoksissa toisiinsa. Luotettavuutta vahvistettiin tutkimusprosessin eri vaiheiden ja tutkimustulosten sekä aineistojen yhteyksien kuvauksilla esimerkkeineen. Aineistolähtöisyys tuli esille siten, että alateemat ja yläteemat oli muodostettu alkuperäisistä aineistoista ja lukijalle tarjottiin esimerkkinä autenttisia

ilmauksia. (Creswell 2012.)

Tässä artikkelissa kuvatussa tutkimuksessa luotettavuuden kriteereinä käytettiin uskottavuuden (credibility) ja siirrettävyyden (transferability) kriteerejä. Tutkimuksessa varmistettiin uskottavuutta siten, että tulokset vastasivat tutkimukseen osallistuneiden röntgenhoitajien suhtautumista ja kokemuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta ennen uuteen työvuorosuunnittelumalliin siirtymistä ja sen jälkeen. Vastaajat pystyivät vastaamaan omin sanoin avoimiin kysymyksiin. Tämä toi tutkimukseen totuudenmukaisuutta ja ajankohtaisuutta sekä mahdollisuuden ilmaista omaa suhtautumista ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä ja kokemuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Aineiston analysointivaiheen yhteydessä varmistettiin alateemojen ja yläteemojen kiinnittymisestä sekä empiiriseen aineistoon että käsitteellisyteen huolellisella eri analyysiprosessin vaiheiden toteuttamisella ja kuvauksella. (Lincoln & Cuba 1985.)

Tutkimustulosten siirrettävyyttä muihin kolmivuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työyksiköihin varmistettiin tarjoamalla riittävästi kuvailevaa tietoa tutkimukseen osallistuneista ja heidän työyksiköstään, kuten vastaajien ikä, työkokemus ja päivystävä röntgenyksikkö. Lukija voi arvioida tulosten siirrettävyyttä röntgenhoitajien suhtautumista ja kokemuksia kuvaavien autenttisten ilmaisujen perusteella ja tavoittaa röntgenhoitajien suhtautumisen ja kokemuksen verrokiksi itselleen ja näin arvioida tulosten siirrettävyyttä. (Lincoln & Cuba 1985.)

Tutkimuksella oli tutkimuslupa organisaatiolta. Vastaajat antoivat henkilökohtaisen suostumuksensa vastaamalla heille työsähköpostiin lähetettyihin Webropol-verkkokyselyihin. Tämä oli tietoinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Webropol-verkkokyselylomake luotiin sellaiseksi, että vastaaminen tapahtui anonyymisti. Vastaajien anonymiteetti pystyttiin takaamaan ja säilyttämään. Webropol-verkkokyselyt tuottivat vastaukset word-muodossa, ja ne hävitettiin tutkimuksen valmistuttua.

(Kuula 2006.) Tutkimuksessa noudatettiin tutkimuseettista ohjetta (TENK 2012).

## Tulosten merkitys radiografian alalle

Hyvät työaikaratkaisut tukevat henkilökunnan jaksamista ja terveyttä sekä työhön sitoutumista, joka on tärkeää nykyisessä terveydenhuollossa kasvavan työvoimapulan yleistyessä. Hyvinvoiva henkilöstö tekee työtään sitoutumisen lisäksi vähemmän virheettömästi. Autonominen työvuoro-suunnittelumalli näyttää olevan yksi työmotivaatiota lisäävä asia kliinisessä radiografiassa. Joustavat työaikaratkaisut ovat keino edistää hoitohenkilökunnan rekrytointia ja työssä pysymistä. Toiminnan kannalta on järkevää jakaa vastuuta esimieheltä työntekijöille. Autonomisen työvuoro-suunnittelun avulla oma työnhallinta muuttuu ja yksilö oppii ottamaan huomioon koko työyhteisön toimintaa kolmivuorotyötä tekevässä röntgenyksikössä. Samalla saadaan varmistettua osaavia röntgenhoitajia jokaiseen päivystysyksikön työvuoroon.

Tuloksia voidaan hyödyntää myös muutosprosessin mittarina ja seuraavissa työaika-autonomiahankkeissa. Tämä tutkimus kertoo, mitkä asiat on hyvä ottaa huomioon työaika-autonomiaan siirryttäessä. Jatkotutkimuksella voisi seurata autonomisen työvuoro-suunnittelun vaikutusta poisoloihin ja työn ergonomisuuteen. Lisäksi voisi tehdä selvityksen niin työntekijöiden kuin esimiestenkin työvuoro-suunnitteluun käyttämästä ajasta.

## Lähteet

- Creswell JW. 2012. Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Elo S, Kääriäinen M, Kanste O, Pölkki T, Utriainen K, Kyngäs H. 2014. Qualitative content analysis: a focus on trustworthiness. Sage Open. <http://sgo.sagepub.com/content/spsgo/4/1/2158244014522633.full.pdf> (26.8.2016)
- Hakola T, Paukkonen M, Pohjonen T. 2010. Less quick returns – greater well-being. *Industrial Health* 48, 390–394.
- Heikkilä A. 2006. Yhteisöllisyys työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01178.pdf> (25.4.2016)
- Homan-Helenius P, Aho S. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät: kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva hoitotyö*, 8(1), 12–19.
- Härmä M. 2000. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö & Työministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226511> (25.4.2016)
- Härmä M, Kecklund G. 2010. Shift work and Health – how to proceed? *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 36(2), 81–88.
- Kettunen K. 2013. Kehittämistyöllä työhyvinvointia vuorotyöhön. Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen palvelukoti Kotipolussa. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Kuntatyonantajat 2015. KVTES 2014-2016. 1.6.2015 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. <http://flash.kuntatyonantajat.fi/kvtes-2014-2016-2015%20muutokset/index.html> (3.10.2016)
- Kuula A. 2006. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino, Jyväskylä.
- Kylmä J, Juvakka T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Levo M. 2010. Työaika-autonomialla työhyvinvointia. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Länsi Pori. Terveyden edistämisen koulutusohjelma, Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK).
- Lincoln YS, Guba EG. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications. Beverly Hills.
- Liski A. 2012. Autonominen työvuoro-suunnittelu ja työhyvinvointi Kaupin sairaalassa. Tampereen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83761/gradu06057.pdf?sequence=11> (25.4.2016)
- Nabe-Nielsen K, Garde AH, Diderichsen F. 2011. The effect of work-time influence on health and well-being: a quasi-experimental intervention study among eldercare workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(6), 683–695.
- Niks I, de Jonge J, Gevers J, Houtman I. 2013. Design of the DIScovery project: tailored work-oriented interventions to improve employee health, well-being, and performance-related outcomes in hospital care. *BioMed Central Health Services Research* 13(1), 1–11.
- Rodwell J, Fernando J. 2016. Managing Work Across Shifts: Not All Shifts Are Equal. *Journal of Nursing Scholarship* 48(4), 397–405.
- Rodwell J, Munro L. 2013. Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing* 69(10), 2218–2228.
- Russel E, Hawkins J, Arnold KA. 2012. Guidelines for Successful Self-scheduling on Nursing Units. *JONA* 42(9), 408–409.
- Rönnerberg E, Larsson T. 2010. Automating the self-scheduling process of nurses in Swedish healthcare: a pilot study. *Health Care Management Science* 13(1), 35–53.
- Rönnerberg E, Larsson T, Bertilsson A. 2013. Automatic scheduling of nurses: What does it take in practice? In: *Systems Analysis Tools for Better Healthcare Delivery*, (eds.) P. Pardalos, P. Georgiev, P. Papajorgji, 151–178, Springer.
- Työaika ja työterveys. Työhyvinvointifoorumi. 2016. Työterveyslaitos. [http://www.ttl.fi/tyohyvinvointi/tyoaika/Documents/tyoaika\\_ja\\_tyoterveys\\_esite.pdf](http://www.ttl.fi/tyohyvinvointi/tyoaika/Documents/tyoaika_ja_tyoterveys_esite.pdf) (26.4.2016)
- TENK. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Ohjeet tutkijoille. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) (4.10.2016)
- Työaikalaki 9.8.1996/605 <https://www.finlex.fi> (4.10.2016)
- Utriainen K, Ala-Mursula L, Kyngäs H. 2015. Hospital nurses' wellbeing at work: a theoretical model. *Journal of Nursing Management* 23, 736–743.