



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Työaika-autonomiaan siirtyminen vuodeosastolla

Kalpio, Seija

Lampinen, Johanna

2012 Porvoo

Laurea- ammattikorkeakoulu
Porvoo

Työaika-autonomiaan siirtyminen vuodeosastolla

Kalpio Seija
Lampinen Johanna
Hoitotyön Koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2012

Porvoon toimipiste

Sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelma

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

Tekijät: Kalpio Seija, Lampinen Johanna

Työaika-autonomiaan siirtyminen vuodeosastolla

Vuosi 2012 Sivumäärä 50

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan kokemuksia tuen ja tiedon saannista työaika-autonomiaan siirtymisen aikana Etelä-Suomessa eräässä sairaalassa vuodeosastolla. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa työaika-autonomiaan siirtymisen aikana esille tulleista kokemuksista.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin strukturoidun kyselylomakkeen avulla, jonka kysymykset laadittiin aikaisempien tutkimusten pohjalta. Opinnäytetyön lähestymistapa oli kvantitatiivinen ja aineisto analysoitiin SPSS 18.0 ohjelmalla. Kyselylomake sisälsi 21 kysymystä. Kyselylomakkeita jaettiin 17 kappaletta ja niistä palautui 14 kappaletta.

Työaika-autonomian käyttöönotto-prosessissa painotetaan alkutila-analyysin aikana tapahtuvaa tiedonsaantia, jonka mukaan ennen varsinaista suunnittelua jokaisella työntekijällä tulee olla riittävät perustiedot KVTES:sta ja työaikalasta. (Koivumäki, M. 2006, 5.) Opinnäytetyön tulosten perusteella puolet koulutukseen osallistuneista ja niistä, jotka eivät osallistuneet koulutukseen, eivät osanneet sanoa, ovatko saaneet tietoa työaikalasta ja KVTES perusteista. Työaika-autonomia kansio on koettu hyvänä tiedonlähteenä koulutukseen osallistuneille ja niille, jotka eivät osallistuneet koulutukseen. Työtovereilta saatu tieto tukee työvuorosuunnittelua koulutukseen ja ei-koulutukseen osallistuneilla. Esimiehen ja listanvetäjän tuki koetaan tärkeäksi ja tiedollista tukea, käytännöntukea ja rohkaisua kaivataan lisää. Työaika-autonomiaan liittyviä osastotunteja kaivataan lisää. Työvuorolistasuunnittelu koetaan oikeudenmukaisena.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun jatkossa suunnitellaan työaika-autonomia koulutuksia ja uusien työntekijöiden perehtymistä työaika-autonomiaan.

Asiasanat: työaika-autonomia, henkilökunta, kokemukset, esimiehen tuki

Authors: Kalpio Seija, Lampinen Johanna

Moving towards work time autonomy at ward

Year	2012	Number of Pages	50
------	------	-----------------	----

The purpose of this thesis was to find out the experiences of personnel about getting support and information in transition to working time autonomy at a hospital ward in Southern Finland. The aim was to produce information of experiences during the transition.

The research material was collected with the aid of a structured interview form and the questions were formed based on previous studies. The research approach was quantitative, and the material was analyzed with the SPSS 18.0 program. The questionnaire included 21 questions. 17 questionnaires were shared and from those 14 were returned.

In the initialization process of the transition working time autonomy, the importance of background information was highlighted. Information that every employee should have had included information on KVTES and working time law. (Koivumäki, M. 2006, 5.) Based on the results, half of those who participated, and from those who did not participate in the training, do not have enough information of working time law, or KVTES basics. Working time autonomy information pack was a good source of information for those who participated, and those who did not participate in the training. The information received from workmates supports roster planning reported those who participated, and those who did not participate in the training. The support of the supervisors and roster planners was found out to be important, and that is why information, practical support, and encouragement is needed more. Departmental sessions including information on working time autonomy are needed more. Planning of the roster was experienced to be fair.

The results of this thesis may be used when planning working time autonomy trainings, or when introducing working time autonomy to new employees.

Key words: working time autonomy, staff, experiences, supervisor support

Sisällys

1 JOHDANTO	6
2 TYÖAIKA-AUTONOMIA TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄJÄNÄ	7
2.1 Autonominen työvuorosuunnittelu	7
2.2 Työhyvinvointi	9
2.3 Työvuorosuunnittelun ja työajan hallinnan merkitys työhyvinvointiin ja terveyteen.....	10
2.4 Vuorotyön vaikutukset työhyvinvointiin	11
3 JOHTAJUUS TYÖYHTEISÖN MUUTOSPROSESSISSA	12
4 TYÖAIKA-AUTONOMIAAN SIIRTYMISEN ERI VAIHEET	14
5 TYÖAIKA-AUTONOMIAAN SIIRTYMINEN VUODEOSASTOLLA	16
5.1 Alkutila- analyysi vuodeosastolla	16
5.2 Sopiminen, innovointi ja koulutukset vuodeosastolla.....	18
5.3 Arviointi ja kehittäminen vuodeosastolla	20
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	21
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	22
7.1 Opinnäytetyön toteuttamisympäristö	22
7.2 Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmä	22
7.3 Opinnäytetyön aineiston analyysi	24
8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	24
8.1 Vastaajien taustatiedot	24
8.2 Henkilökunnan kokemukset tuen ja tiedon saamisesta työaika-autonomiaan siirtymisen aikana.....	26
8.3 Esimiehen tuki	31
9 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT	34
9.1 Tulosten tarkastelu	34
9.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset	37
9.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotuksia	38
Lähteet	40
TYÖAIKA-AUTONOMIAKYSELY HENKILÖKUNNALLE Liite 1.	43
TUTKIMUSLUPAHAKEMUS Liite 2.	49

1 JOHDANTO

Työaika-autonomia on työvuorosuunnittelua, jossa jokainen työntekijä suunnittelee työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Työvuoroja suunniteltaessa on otettava huomioon osastolla yhteisesti sovitut pelisäännöt sekä olemassa olevat reunaehdot, joihin kuuluvat: työaikalaki, työehtosopimukset, paikalliset sopimukset ja yksikön toiminta. Työyksikön toiminnan sujuvuudesta ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta huomioon ottamisesta on vastuussa koko työyhteisö (Ritaranta, S. 2010).

Työnantajan tehtävänä on tukea henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista erilaisilla työkykyä ylläpitävillä toiminnoilla. Nykyinen työvuorosuunnittelu ei vastaa työntekijöiden tarpeita, eikä ole tämän hetken suositusten mukainen (KVTES 2005-2007). Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä ollaan työvuorosuunnittelussa vaiheittain siirtymässä työaika-autonomiaan. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2009, 12). Työaikojen kesto ja ajoitus rytmittävät sosiaalista elämäämme ja elintoimintojamme. Ne vaikuttavat toimintakykyymme, terveyteen ja psykososiaaliseen hyvinvointiin. Näiden asioiden tiedostaminen on hyvä perusta työaikojen kehittämiseksi (Hakola, T. ym. 2007, 17).

Työaika-autonomian toimiessa hyvin, työntekijät kokevat voimaantumista työyhteisössä. Voimaantunut yhteisö on välittävä yhteisö, jossa ihmiset voivat toimia luovasti omana itsenään, tukevat toisia arjen hetkissä ja haasteissa, luovat positiivista energiaa ja ajattelevat ympäristöään elämän ilon mahdollistavana paikkana. Voimaantuminen on keskeistä ihmisen hyvinvoinnin, jaksamisen, elämänhallinnan ja toimintakykyisyyden kannalta. Sisäisen voimantunteen saavuttaneesta ihmisestä heijastuu myönteisyys ja positiivinen lataus, joka on yhteydessä hyväksyvään ja luottamukselliseen ilmapiiriin ja arvostuksen kokemiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö.2002, 63.)

Työvuoro suunnittelu on perinteisesti ollut osastonhoitajan tai hänen valtuuttamansa henkilön tehtävä. Suunnittelu on voinut aikaa osaston koosta riippuen päivästä jopa viikkoon. Suunnittelu on perinteisesti perustunut tasapuolisuuteen. Työvuorot ovat olleet varsin samankaltaisia kaikille, vaikka niissä on huomioitu työntekijöiden toiveetkin. On kuitenkin huomioitava, että työyhteisössä on eri elämäntilanteessa olevia työntekijöitä ja siten hyvinkin erilaisia työaikaan liittyviä tarpeita (Koivumäki, M. ym. 2005).

Osastolla on pohdittu jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita, ja jaksamista tuetaan tällä hetkellä työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. Osastolla otettiin käyttöön työaika-autonomiamalli työvuorosuunnittelussa, jonka on tutkimusten mukaan todettu lisäävän työhyvinvointia, työntekijää jaksamaan paremmin työelämässä ja vapaa-aikana (Koivumäki ym.2005). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää henkilökunnan kokemuksia tuen ja tiedon saannista työaika-autonomiaan siirtymisen aikana Etelä-Suomessa eräällä vuodeosas-

tolla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työaika-autonomiaan siirtymisen aikana esille tulleista kokemuksista. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun jatkossa suunnitellaan työaika-autonomia koulutuksia ja uusien työntekijöiden perehtymistä työaika-autonomiaan.

2 TYÖAIKA-AUTONOMIA TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄJÄNÄ

Työaika-autonomian on todettu parantavan esimieheltä saatua tukea sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuutta. Vuorotyöstä aiheutuvat haitat vähenevät työaika-autonomian käyttöönoton myötä. (Koivumäki ym. 2005, 24.) Työaika-autonomia tukee elämänhallintaa ja tunnetta oman hyvinvoinnin edistäjänä sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista (Koivumäki ym. 2005, 24; Heikkilä 2006, 47). Autonominen työvuorosunnittelu opettaa yhteisöllisyyttä ja vastuunottoa ja kehittää vuorovaikutustaitoja. Kaikkien sitoutuminen ja yhteisten pelisääntöjen noudattamista pidetään tärkeänä. Autonominen työvuorosunnittelu koetaan positiiviseksi asiaksi työyhteisössä (Heikkilä 2006, 47- 49.)

HUS työhyvinvointiohjelman mukaisesti työhyvinvointi kuvaa työn psykososiaalista ulottuvuutta, työn mielekkyyttä ja hallintaa, työn iloa ja imua, korkeaa osaamista, avointa yhteisöllisyyttä ja tasa-arvoa. Työhyvinvointi perustuu käsitykseen, jossa yksilön hyvinvointi, työ ja sen organisointi sekä työyhteisön vuorovaikutussuhteet, turvallinen työympäristö ja tasa-arvo nähdään toisistaan riippuvaisina. Työntekijöiden hyvinvointia edistetään kehittämällä heidän osaamistaan ja tukemalla heidän työ- ja toimintakykyään sekä oman työn hallintaa. Työyhteisön toimivuutta ja työympäristöä parannetaan rohkaisemalla työyhteisöjä avoimeen vuorovaikutukseen sekä yhteistoiminnalliseen vuoropuheluun (Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2010- 2013, 4-5).

2.1 Autonominen työvuorosunnittelu

Autonomialla tai itsemääräämisellä tarkoitetaan yksilön kykyä tehdä valintoja ja päätöksiä sekä kykyä toimia. Autonomian ylläpito on tärkeää hoitotyössä. Tietoisuus omista vaikutusmahdollisuuksista edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia (Leino-kilpi ym.2009:125, 129). Myös Heikkilä (2006) on tutkimuksessaan todennut, että autonominen työvuorosunnittelu lisää työyhteisöjen vuorovaikutuksellisuutta, vastuuta ja vastuullisuutta. Vastuun saaminen koetaan työyhteisössä motivoivana ja palkitsevana. Autonominen työvuorosunnittelu lisää työntekijöiden hyvinvointia mahdollistamalla paremmin työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen.

Autonomia määritellään sisäiseksi itsenäisyydeksi ja itsemääräämisoikeudeksi. Autonomia käsitteestä puhuttaessa, puhutaan vastuusta ja vapaudesta. Toimiessaan itsenäisesti, työntekijä vastaa teoistaan ja on tietoinen niistä. Valtadynamiikka voi organisaatiossa edistää tai estää työntekijöiden autonomian toteutumista, joten esimiehillä on merkittävä rooli sen edistämisessä työpaikoilla (Sinivaara & Aschan 2008, 103.)

Autonomisella työvuorosunnittelulla tarkoitetaan osaston hoitohenkilökunnan tekemää työvuoroluettelon suunnittelua, jossa noudatetaan yhdessä sovittuja reunaehtoja. Reunaehtoja työvuorosunnittelulle ovat työaikalaki, kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus, paikalliset sopimukset sekä työyksikön toiminta. Suomalaisessa terveydenhuollossa henkilökunnan itsensä toteuttamaa työvuorosunnitelman tekoa kutsutaan myös työaika-autonomiaksi. (Koivumäki, Aschan, Kasanen, Sinivaara & Vihersalo 2005). Työaika-autonomiaan perustuva työvuorosunnittelu on yksi työaika-malli ja keino kehittää työaikoja. Työaika-autonomia tarkoittaa työntekijän ja työyhteisön itsemääräämisoikeutta työvuorosunnittelussa. Työntekijä voi suunnitella itselleen yksilöllisimpiä työvuororytmejä, ja näin helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työntekijän yksilöllinen vastuu korostuu, kun jokainen ottaa vastuun omista ja työyhteisön työvuoroista. (Koivumäki, M. 2005).

Jorvin sairaala on työaika-autonomian pioneeri Suomessa. Työaika-autonomia-pilottihanke päivätyötä tekeville fysioterapeuteille toteutettiin Jorvin sairaalassa vuonna 2001. Heillä oli mahdollisuus suunnitella työvuorot itse arkipäiviksi klo 7-18. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen oli helpompaa, kun vaikutusmahdollisuudet omaan työaikaan lisääntyivät. Työpaikan ilmapiiri parani ja työssä jaksaminen edistyi. Uudistuksella katsottiin olevan hyötyä myös asiakkaan tarpeisiin. Fysioterapeutit saivat myöhemmin pääpalkinnon Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston hyvien käytäntöjen kilpailussa (Koivumäki M, ym. 2005).

Jorvin aikuispsykiatrian avo-osastolla työaika-autonomia on ollut käytössä vuodesta 2002. Saatujen tutkimustulosten mukaan autonomian onnistumisessa on auttanut reunaehtojen sopiminen ja hyvä henki osastolla. Jokaista kuudenviikon listaa varten on valittu kaksi neuvottelijaa, joiden tehtävänä on katsoa, että lista on tarkoituksenmukainen ja ajoissa valmis, jokainen joutuu vuorollaan neuvottelijaksi. Työntekijät ovat eri-ikäisiä ja eri elämän vaiheissa, joten jokaiselle vuorolle löytyy luontevasti tekijä. Osastolla jaksetaan paremmin ergonomisen työsuunnittelun alettua, mutta jokainen päättää, pyrkiikö ergonomiaan vai ei. Tunne siitä, että voi vaikuttaa omiin työvuoroihin, lisää tyytyväisyyttä työhön ja jokainen voi sovittaa paremmin yhteen työtä ja harrastuksia, lastenhoitotyötä ja puolison työtä. Osastonhoitajan näkökulmasta työaika-autonomia on myös rekrytointivaltti (Mäkinen M. 2009,25-27).

Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin yhteistyönä toteutettiin Työaika-autonomia kehittämis- ja tutkimushanke vuorotyön yksiköissä vuosina 2002-2005. Hankkeessa haluttiin erityisesti ko-

keilla, miten työaika-autonomia soveltuu kolmivuorotyöhön. Hankkeen aikana luotiin uusia työvuorosuunnittelukäytäntöjä, joiden vaikutusta tutkittiin yksilön ja työyhteisön hyvinvointiin. Tulosten mukaan omaan työaikaan vaikuttaminen koettiin erittäin merkityksellisenä ja helpottavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Työyhteisön työkuultuuri muuttui yhteisöllisemmäksi. Näiden hankkeiden myönteiset vaikutukset koettuun hyvinvointiin ja jaksamiseen antoivat hyvän syyn kehittää työaika-autonomia- mallin levittämistä myös muiden työyksiköiden ulottuville. Jatkoprojektin tuotoksena syntyi Työaika-autonomian käyttöönoton työkirja. (Koivumäki M, ym. 2005).

Ruotsissa on viimeaikoina yleistynyt käytäntö, jossa suunnitellaan työvuorot itse. Sähköinen omien työvuorojen suunnittelu on yleistynyt Ruotsissa. Kuningatar Silvian lasten- ja nuorten sairaalassa kardiologisella osastolla 321 osa sairaanhoitajista suunnittelee työvuoronsa itse Frida, sähköisen tietojärjestelmän avulla. Lastenkliniikka on luonut kehyspimuksen toiminnan eri osa-alueilla yhteistyössä ammattijärjestöjen kanssa. Sopimus säätelee työaika-autonomian toteuttamista. Jokainen yksikkö, joka on ottanut käyttöön sähköisen työvuorototeutusjärjestelmän, on laatinut oman kirjallisen toimintaohjelman sen soveltamisesta. Työvuorosuunnittelu tehdään kotona, mutta viedään järjestelmään työaikana. Osastonhoitaja suhtautuu työaika-autonomiaan myönteisesti ja kannustaa sairaanhoitajia suunnittelemaan työvuoronsa itse. Sairaalanjohto on päättänyt, että koko henkilökunnan tulee toteuttaa työvuoroautonomiamia, muuten systeemi lakkautetaan. Jos henkilökunta toimii toisiaan huomioiden ja tukien, niin jopa 80 prosenttia omista toivomuksista toteutuu, kertoo osastonhoitaja Annika Friden (Mäkinen T.2009, 27).

2.2 Työhyvinvointi

Kirjallisuudessa työhyvinvoinnin määrittelyä on käsitelty hyvin monitahoisesti. Kirjallisuuden perusteella työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän ja työyhteisön työskentelyä osaavasti ja tuottavasti turvallisessa ympäristössä. Molemmat osapuolet kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi, hyvin johdetuksi ja elämän hallintaa tukevaksi (Työterveyslaitos 2007). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona, kokee tyytyväisyyttä ja hyvää oloa kokonaisvaltaisesti. Lisäksi hän sietää epävarmuutta ja kohtuullisia vastoinkäymisiä (Riikonen, ym. 2003). Kokemus työhyvinvoinnista tarkoittaa usein ihmisille eri asioita, esimerkiksi yksi voi arvostaa turvallisuutta ja toinen vapautta. Kokemus on aina subjektiivinen. (Ojala & Ahonen 2008, 23.) Työhyvinvointi ymmärretään yksilön kokemuksena työntekemisen mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä ja johtamisesta sekä työyhteisön kokemuksena työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007).

Toimivassa ja terveessä työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Työyhteisön muutoksien hallintavalmiudet ovat tehokkaita ja ongelmanratkaisutaidot rakentavia. Kehittämistyössä suunnataan tulevaisuuteen ja etusijalla ovat ennaltaehkäisevät toimintatavat. Hyvinvoivissa työyhteisöissä henkilöstö on vastuuntuntoista, motivoitunutta ja säilyttää kimmoisuutensa muutostilanteissakin. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu esimiesten, johdon ja työntekijöiden yhteistyöhön. Yhteistyössä keskeisiä toimijoita ovat henkilöstötoimi, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä mahdolliset ulkopuoliset organisaation kanssa yhteistyötä tekevät asiantuntijat. (Työterveyslaitos)

Työministeriön alaisuudessa toimivan erityisen kehittämisohjelman pohjalta on alettu toteuttaa erilaisia työssä jaksamista edistäviä hankkeita, joiden tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja työkyvyn edistäminen. Ohjelma otettiin Paavo Lipposen 2. hallitusohjelmaan, joka nimettiin työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelmaksi (2000-2003), jolla rahoitettiin suomalaisessa työelämässä toteutettavia työssä jaksamista tukevia hankkeita (Filatov, T. ym. 2001, 3).

2.3 Työvuorosuunnittelun ja työajan hallinnan merkitys työhyvinvointiin ja terveyteen

Työvuorosuunnittelua säätelee työaikalaki sekä kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), jotka määrittelevät vähimmäislepojaksot ja työpäivän enimmäispituuden. Yhdessä paikallisten sopimusten kanssa ne mahdollistavat melko joustavan työaikojen suunnittelun, jonka lähtökohtana on aina osaston toiminta. Työvuorosuunnittelussa on työaikaergonomian lisäksi otettava huomioon yksikön toiminnan vaatima työvuoromiehitys, henkilöstön ammattitaito ja koulutukset (KVTES 2005-2007).

Työaikalain 27§:ssä vuorotyö on tarkoin määritelty. Vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat sovituin ajanjaksoin. Vuorot vaihtuvat säännöllisesti silloin, kun sama vuoro jatkuu enintään tunnin seuraavan työhön tulijan vuoron kanssa tai silloin, kuin vuorojen väliin jää enintään tunti aikaa. Työvuoroluettelon mukaan työntekijällä saa teettää enintään seitsemän yövuorota peräkkäin. Yövuoron tulee sijoittua kello 23:n ja 6:n välille, ja sen tulee kestää vähintään kolme tuntia. (Työaikalaki 605/1996.)

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työolosuhteisiin ja työn sisältöihin. Käsitteen keskeisimpinä ulottuvuuksina ovat työn monipuolisuus, vaikuttamismahdollisuudet työhön ja osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Työnhallinnan yksi osa-alue on työajan hallinta, jolloin työntekijä voi vaikuttaa työaikoihinsa. (Sinivaara, M. 2004, 147.)

Työajan hallinnalla työntekijä voi vaikuttaa työpäivän pituuteen ja työvuorjärjestelyihin, sekä työajan alkamis- ja päättymisajankohtiin. Oman työajan hallinnalla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen ja lisäksi vähentävän sairauspoissaoloja, etenkin naisilla. Hyvä työajanhallinta vähentää poissaoloja, vaikka työn vaatimustaso on korkea. Vastaavasti poissaolot lisääntyvät, kun työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikaansa. Työnhallinnan heikentyessä terveyttä uhkaavat tekijät lisääntyvät, joita ovat esimerkiksi sydäntaudit, mielenterveysongelmat ja jopa kuoleman riski. Mitä pidempään työntekijä on työskennellyt ammatissa, jossa työn hallinta on huonoa, sitä suurempia ovat edellä mainitut terveysriskit. (Sinivaara, M. & Aschan, H. 2008, 104, Vahtera ym. 2002, 30.)

Työaikojen vaikutus terveyteen on merkittävää silloin, kun yksilö voi ennakoida ja säädellä työaikojaan. Työntekijän terveyteen vaikuttaa, miten hyvin työaika on suhteutettu sen kuormittavuuteen nähden sekä kuinka se mahdollistaa ihmisen normaalit biologiset rytmit. Vakaat työvuorot ja riittävät lepoajat lisäävät työntekijän työhyvinvointia. Työvuoroluettelon muuttumattomuuden merkitys korostuu viikonloppuisin ja arki pyhisin. Kun työntekijä voi luottaa työvuoroluetteloon, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen paranee. Työntekijän yksilöllinen rytmi ja toiveet tulee ottaa huomioon. (Hakola, T. ym. 2007, 3.)

Työympäristötutkimuksen mukaan työhyvinvointia selvästi tukeva käytäntö oli ajantasaisten työvuoroluetteloiden esillä olo työpaikoilla. Niillä, joiden työpaikalla listat olivat kunnossa, oli vähemmän stressiä kuin niillä, joiden työpaikoilla listoissa oli puutteita. Ajantasaiset työvuoroluettelot ovat yhteydessä myös vähäisempään fyysiseen ja psyykkiseen oireiluun sekä parempaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. (Kandolin, I. ym. 2009, 41.)

Työntekijöiden hyvinvointi edellyttää jatkuvan muutoksen keskellä hyvää työn hallintaa. Alamursula ym. tutkivat 4218 kunta-alan työntekijän työaikojen hallinnan ja hyvinvoinnin yhteyttä. He totesivat että, naisilla työajan hallinta on merkitsevästi yhteydessä terveyteen. Työn kuormittavuus ja kiire ovat lisääntyneet terveydenhuollossa. Yksi osa työnhallintaa on työaikojen hallinta. Tutkimuksen mukaan oman työajan hallinta vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. (Koivumäki, M. 2005).

2.4 Vuorotyön vaikutukset työhyvinvointiin

Vuorotyön suurimpana haittana pidetään perhe-elämän ja sosiaalisen toiminnan häiriintymistä. Vuorotyö rajoittaa vapaa-ajan viettämistä ja itsensä kehittämistä. (Sinivaara ym. 2007, 175; Kivimäki ym. 2006, 38.) Unenmäärän ja laadun muutokset vaikuttavat hyvinvointiin, erityisesti hyvin pitkät työajat ja vuorotyö ovat yhteydessä heikentyneeseen uneen. Pitkiin työ-

aikoihin ja vuorotyöhön liittyviä terveysriskejä ovat sydän- ja verisuonisairaudet ja tapaturmat. Työaikaergonomiaa noudattavalla työvuorosuunnittelulla voidaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. (Hakola, T. ym. 2007, 17).

Unen määrän ja laadun muutokset vaikuttavat hyvinvointiin, erityisesti hyvin pitkät työajat ja vuorotyö ovat yhteydessä heikentyneeseen uneen. Pitkiin työaikoihin ja vuorotyöhön liittyviä terveysriskejä ovat sydän- ja verisuonisairaudet ja tapaturmat. Työaikaergonomiaa noudattavalla työvuorosuunnittelulla voidaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. (Hakola ym. 2007: 17). Työntekijän työssä jaksamiseen vaikuttavat työajan säännöllisyys, kokonaistyöaika ja työskentelyn vuorokaudenaika. Työvuorojen laatimisen tulisi olla tasapuolista vaikka työyhteisön jäsenten elämäntilanteet olisivat erilaisia. Työaikoja laadittaessa tulisi huomioida työntekijän omat toiveet työaikojen suhteen, esimerkiksi jotkut työntekijät tekevät mielellään enemmän yövuoroja kuin toiset. (Koivumäki, M., Aschan, A., Kasanen, R., Sini-vaara, M. & Vihersalo, M. 2005, 14- 16).

Työaikalainsäädännössä ja työehtosopimuksissa on työntekijää suojaavia määräyksiä mm. päivittäisestä, vuorokautisesta ja viikoittaisesta lepoajasta. Vastuullinen työvuorosuunnittelu ylittää tämän minimitason. Yötyön on todettu rasittavan työntekijää sekä fyysisesti että psyykkisesti enemmän kuin aamu- ja iltavuorojen. Myös peräkkäisten työvuorojen määrä ja niiden järjestys vaikuttaa työhyvinvointiin. Työterveyslaitos on laatinut suosituksen vuorotyön ergonomiseksi kriteereiksi. (Hakola, T. ym. 1994,10-16).

Äänekosken terveyskeskuksen vuodeosastolla halukkaat kokeilivat syksyn 2007 aikana ergonomisia työvuoroja. Kokeiluun osallistui kolme sairaanhoitajaa ja neljä perushoitajaa. Kokeilun jälkeen selvitettiin mielipiteitä kyselyiden avulla. Tuloksena oli, että elämä oli tuntunut johdonmukaisemmalta, kun työajat olivat menneet tietyn kaavan mukaan. Unirytmii oli pysynyt normaalimpana ja olo oli virkeämpi. Samat peräkkäiset vuorot useammin koettiin hyvänä. Työaika ergonomian ydinajatus on myötäpäivään kiertävät työvuorot tyyliin aamu, aamu, ilta, ilta, yö ja yö. Huonona työaikaergonomiassa pidettiin vapailta aamuun tulemistä ja vapaan alkamista iltavuoron jälkeen. Kokeilun jälkeen osastolla halukkaat saivat jatkaa ergonomisia työvuoroja ja osastolla laadittiin yhteiset pelisäännöt. Kokeilu toi myönteistä ilmapiiirin kehittelyä yksikköön Ja osastonhoitaja totesi, että jonain päivänä työaika-autonomian testaaminen on ehkä vuorossa. (Mäkinen, T. ym. 2009, 28).

3 JOHTAJUUS TYÖYHTEISÖN MUUTOSPROSESSISSA

Johtaminen voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan, ihmisten johtamiseen (leadership) ja asioiden johtamiseen (management). Ihmisten johtamisessa korostuu ihmisten johtaminen kans-

sakäymisen avulla. Muutosprosessin johtamisessa pyritään varmistamaan, että työyhteisössä ymmärretään muutoksen tuomat haasteet ja kaikki sitoutuvat tavoitteiden saavuttamiseen. Muutosprosessissa johtajan tärkein tehtävä on johtaa työntekijöitä ja ohjata heitä kohti muutosta. Useimmiten johtajuus on kuitenkin työn tavoitteiden ja tarkoituksen varassa, jolloin keskeiseksi asiaksi johtajan ja työntekijöiden välille nousee vuorovaikutus. Johtajuus on monikerroksinen tehtävä, jossa yhdistyy taidot johtaa ja luoda tilaa muutosprosessissa heränneiden erilaisten tunteiden käsittelylle. Työyhteisön selviytymistä muutosprosessissa tukee vuorovaikutuksellinen ja tavoitteellinen johtaminen. Johtaja, joka on läsnä ja työyhteisön saattavilla, on keskeinen edellytys muutoksen onnistumiselle. Menestyvä johtaja herättää työyhteisössä luottamusta, positiivisia tunnetiloja ja innostusta (Valkeinen, T. 2006).

Hyvässä muutosjohtajuudessa intoa ja jaksamista tukevia tekijöitä vahvistetaan. Edistäviä tekijöitä ovat esimiehen läsnä oleva johtaminen, kyky laittaa itsensä likoon ja rakentaa luottamusta, rohkeus tarttua ongelmiin sekä valmentava johtajuus. Osallistavan johtamisen katsotaan nykyisin olevan tärkeä osa ammattimaista johtamista. Muutostilanteessa korostuu osallistuva johtaminen, jolloin tarvitaan jokaisen esimiehen ja työntekijän osallistumista muutosten eteenpäin viemiseen. Muutostilanteessa on tärkeää, että johtaja osaa kertoa selkeästi päämäärän, mihin pyritään. Hänen tulee luoda toimintaperiaatteet ja jakaa vastuu tehtävistä niin, että jokainen voi osallistua tilanteisiin, jossa valmistellaan työhön ja olosuhteisiin liittyviä asioita. Osallistuvassa johtamisessa ammatilliseen toimintaan liittyvä päätöksentekovalta delegoidaan organisaatiossa työskenteleville ammattilaisille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 34- 35).

Muutosprosessin aikana johtajaan kohdistuu suuriakin paineita ja hän kohtaa työyhteisöltä monia odotuksia, pelkoa ja vihaa. Johtajan toimenkuvaan kuuluu myös erilaisten riitatilanteiden ratkominen ja hän kohtaa työssään myös kritiikkiä. Muutosprosessissa johtajalta vaaditaan kykyä sietää epätietoisuutta, omia ja toisten heikkouksia sekä riippuvuutta. Häneltä vaaditaan hyvää itsetuntemusta sekä hyvää psyykkistä kestävyyttä. Muutoksessa korostuu kyky johtaa intuitiivisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että on nähtävä erilaisia vaihtoehtoja, vaikka riitatilanteet voivat joskus olla yllätyksellisiä ja kaikkea ei voi suunnitella tai ennakoida etukäteen. Johtajalta vaaditaan kykyä kehittää uusia ideoita ja hänen on oltava kekseliäs ongelmien ratkaisemisessa ja mahdolltomilta tuntuvien asioiden toteuttamisessa (Valkeinen, T. 2006).

Esimiehellä ja johdolla voi olla usein ristiriitainen tilanne, sillä he saattavat joutua kyseenalaistamaan muutosta tai sen osa-alueita kuunnellessaan alaisensa kysymyksiä muutosprosessista. Tällaisissa tilanteissa esimiehen on muistettava, että hän edustaa näkemyksiä joita hän saa päätöksentekijöiltä, mikä taas edellyttää erityisen huolellista viestintää. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että esimiehen olisi kyseenalaistettava tehtyjä päätöksiä. Hän purkaa kriittiset ajatukset ja mietteet omille esimiehilleen, ei alaisille. Esimiehen on otettava huomioon

työyhteisön tunnetilat, mutta jokaiseen tunnekuuhuun hän ei voi osallistua. Hänen tehtävänsä on luoda selkeyttä ja johdattaa ryhmäänsä kohti päämäärää. Samalla hänen on oltava läsnä ja alaisiaan kuunteleva (Niemelä, T. ym. 2007, 38).

Uuteen toimintakulttuuriin siirtyminen tuo mukanaan haasteita ja prosessiin tulee varata riittävästi aikaa, kuukausista jopa vuoteen. Alkuvaiheessa tulee ottaa huomioon, että työyhteisöltä kuluu enemmän aikaa työvuorosunnitteluun, kun aikaisemmin. Työyhteisössä on erilaisia ihmisiä ja kyky oppia uusia asioita on erilainen. Jotta kaikki oppivat ja hallitsevat perustiedot työaika-autonomiasta, tulee asioita kerrata riittävästi. On myös tärkeää, että työpaikalla ei ole samanaikaisesti käynnissä muita isoja projekteja, sillä uusi työaika-malli on vaativa työyhteisölle (Surakka, T. 2009,97).

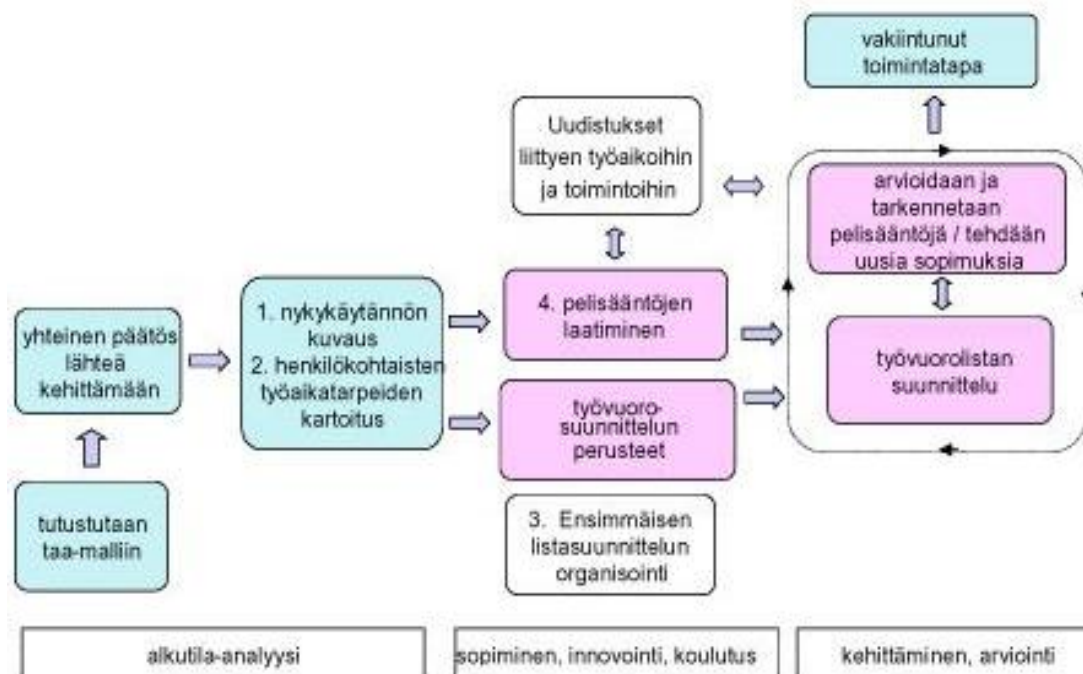
Työaika-autonomiaan siirtyminen edellyttää työyhteisön yhteistä prosessointia ja kehittämistyötä. Ennen työaika-autonomiaan siirtymistä tulee työyhteisössä käydä aiheesta keskustelua ja tehdä päätös siitä, että entistä työaikakäytäntöä ryhdytään uudistamaan. Työaika-autonomiamalli edellyttää sen, että koko työyhteisön tulee olla sitoutuneita muutokseen. Jotta työaika-autonomiaan voisi sitoutua, tulee siihen voida vaikuttaa jo kehittämissivaiheessa. Työyhteisöltä se vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja sekä avointa ilmapiiriä. Esimiehen tulee huolehtia siitä, että jokaista työntekijää kuunnellaan ja, että jokaisella on oikeus osallistua ja vaikuttaa kehittämistyöhön (Surakka, T. 2009,96-97).

Muutosprosessissa on tärkeää, että henkilökunta voi luottaa johtajiin. Edellytys tälle on, että johdossa on suurimman ammattiryhmän edustus, joka tarkoittaa koulutettua hoitohenkilöstöä. Johtajilla tulee kaikilla olla johtajakoulutus, riittävästi aikaa kohtaamis- ja kehittämistyölle sekä hallintoasioiden hoitamiseen. Johtajan tulee olla myös tietoinen omista ydinosaamisalueistaan. Tätä kautta luodaan yhteinen käsitteistö, tavoitetila ja kieli henkilöstöryhmien kanssa. Muutokset onnistuvat, kun henkilöstö ymmärtää muutoksen tarpeellisuuden ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen (Honkalampi, T. 2009,9).

4 TYÖAIKA-AUTONOMIAAN SIIRTYMISEN ERI VAIHEET

Työaika-autonomiaa ei voida suoraan siirtää yksiköstä toiseen, vaan sen käyttöön ottaminen vaatii kehitystyötä. Jos työaika-autonomian kehittämisprosessi onnistuu, työntekijälle muodostuu yhteinen visio siitä, miten se juuri heidän yksikössään tulee toimimaan. Kehittämistyöhön lähteminen vaatii yhteistä päätöstä sitoutua muutokseen ja ottamaan siitä vastuuta. Kyseessä on työkuulttuurin muutos, johon kuuluu muutokseen liittyviä haasteita ja yllätyksiä ja joka edellyttää kaikkien osapuolten, niin esimiesten kuin työntekijöiden osallistumista ja vastuunottoa yksikön toiminnan kehittämiseen (Koivumäki, M. 2006,4- 5.)

Koivumäki (2006, 5) on kuvannut työaika-autonomiamallin käyttöönottoprosessin (kuvio 1). Käyttöönottoprosessi voidaan jakaa kolmeen päävaiheeseen: 1. alkutila-analyysi, 2. sopiminen, innovointi ja koulutus, sekä 3. kehittäminen ja arviointi.



Kuvio 1. Työaika-autonomian käyttöönoton prosessin kulku (Koivumäki, M. 2006, 5).

Alkutila-analyysivaiheessa selvitetään huolellisesti, mihin ollaan ryhtymässä, kun lähdetään kehittämään oman työyksikön työaika-autonomiamallia. Sen jälkeen tehdään yhteinen päätös lähtemään prosessiin, joka tarkoittaa, että kaikki ovat sitoutuneita lähtemään mukaan. Toisessa vaiheessa työyksikkö alkaa ideoida uutta suunnittelukäytäntöä sekä pelisääntöjä (kuvio 1). Ennen varsinaista suunnittelua jokaisen työntekijällä tulee olla riittävät perustiedot KVTES:stä ja työaikalasta sekä heillä tulee olla ymmärrystä työaikojen vaikutuksesta työhyvinvoinnille. (Koivumäki, M. 2006, 5.)

Listan suunnittelu organisoidaan hyvin ennen ensimmäistä työvuorolistan suunnittelua, jolloin osastolle nimetään listavastaavia prosessin ajaksi, jotka huolehtivat, että listanteko pysyy aikataulussa ja opastavat muita suunnittelussa. Pelisääntöjä tulee arvioida myöhemmin, vaikka Työaika-autonomia olisi osa vakiintunutta toimintaa, esimerkiksi yksikön toiminnan muuttuessa, tai henkilökunnan vaihtuessa. Yhteisöllisessä kehittämisessä tiedottaminen ja osallistuminen ovat tärkeitä. Kaikkien tulee saada yhtäläistä tietoa prosessista ja päästä osallistumaan käytännön kehittämiseen. Kehittämistyön ydin ovat kehittämispalaverit, kehittämispäivät, hyvä tiedotus, henkilökohtaiset keskustelut ja hyvä työaika-autonomia kansio. Yksikön esimies ja yksikön koosta riippuen useampia jäseniä kuuluvat vastuuryhmään, jotka huolehtivat projektin etenemisestä. Vastuuryhmässä tulee olla työvuorosuunnittelu osaamista. (koivumäki, M. 2006, 5.)

vumäki 2006: 7). Työntekijöiden on hyvä myös ymmärtää ergonomisen työvuoro- suunnittelun periaatteet, kuten riittävä lepoaika ja oikea työvuororytmi (Koivumäki, M. ym. 2005, 17 - 18).

Työaika-autonomian tärkeimmiksi edellytyksiksi ovat osoittautuneet osallistuva suunnittelu, yhdessä luodut tavoitteet ja säännöt, sekä hyvä kommunikointi. Periaatteina työaikaikäytäntöjen kehittämisessä ovat oikeudenmukaisuus, avoimuus, henkilökohtaisen hyvinvoinnin tunnistaminen ja työvuorojen peilaaminen työtehtäviin ja toiminnan tavoitteisiin (Koivumäki, M. 2005). Tässä opinnäytetyössä työaika- autonomiaan siirtymisprosessilla tarkoitetaan edellä kuvattuja työaika-autonomia prosessin vaiheita.

5 TYÖAIKA-AUTONOMIAAN SIIRTYMINEN VUODEOSASTOLLA

Sairaalassa ollaan siirtymässä kaikilla osastoilla työaika-autonomiaan. Kyseisellä vuodeosastolla suunnittelu aloitettiin tammikuussa 2010, jolloin päätettiin siirtymisestä työaika-autonomiaan. Vaihtoehtoina oli sähköinen ja manuaalinen työvuorolistan suunnittelumalli. Osaston työaika-autonomian käyttöön ottamisen vaiheet menevät työaika-autonomia-mallin(kuvio1) mukaan. Koulutuksen Luennoitsijat saatiin HUSin alueelta. Osastonhoitaja toimi työaika-autonomian siirtymisessä koordinaattorina. Osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja vastasivat listasuunnittelun opettamisesta, lisäksi yksi sairaanhoitaja vastasi myös yhden kehittämispäivän toteutuksesta. Osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja ja sairaanhoitaja toimivat hankkeen toteutuksen tukena ja arvioivat työaika-autonomian onnistumista.

5.1 Alkutila- analyysi vuodeosastolla

Henkilökunnalle kerrottiin osastotunnilla maaliskuussa 2010 työaika-autonomiasta, siihen liittyvästä koulutuksesta ja aikatauluista. Osastonhoitaja suunnitteli rungon, kehittämispäivien koulutuksen aikataulun ja sisällön, sekä luennoitsijat. Sairaanhoidon opiskelija suunnitteli diaesityksen ja työvuorosuunnittelu kyselylomakkeen työntekijöille ensimmäiseen kehittämispäivään. Osastonhoitaja kokosi osastolle kansion työaika-autonomiasta ja HUS internet sivuilla oli työaika-autonomia malli, joten henkilökunnalla oli mahdollisuus perehtyä aiheeseen ajan kanssa. Päätettiin ottaa käyttöön sähköinen työvuoro suunnittelumalli, joka oli käytössä myös muissa HUS sairaaloissa ja työryhmä perehtyi sen käyttöön.

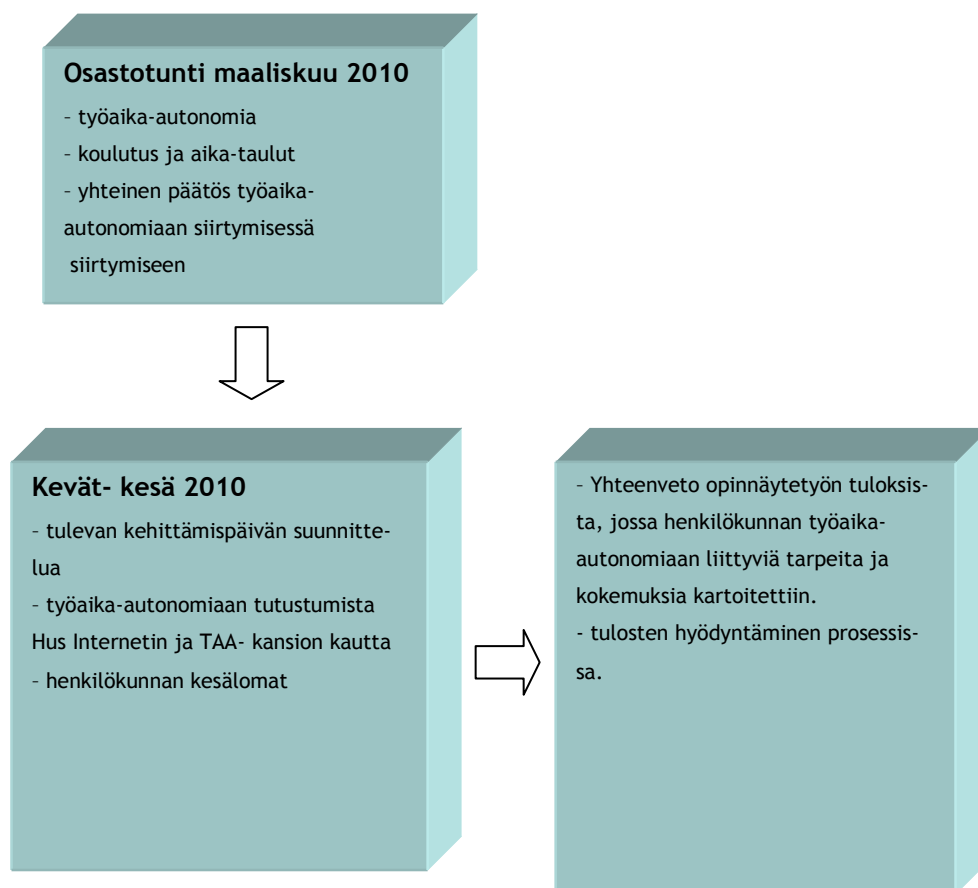
Keväällä 2010 valmistui opinnäytetyön loppuraportti osaprojekti 2 “vaikuta ja voi hyvin hoitotyössä hankkeesta”, jossa analysoitiin Hus sairaalan osastojen kyselytutkimuksen tuloksia kokonaisuudessaan. Henkilökunnan työaika-autonomiaan liittyviä tarpeita ja kokemuksia kartoitettiin henkilökunnalle suunnatulla kyselyllä, joka oli osaprojekti 1 “vaikuta ja voi hyvin hoitotyössä hankkeesta”.(Rosenlöf, H. 2010: 12.)

Vuodeosastolla oli kyselyn toteuttamishetkellä 18 potilaspaikkaa. Osastolla työskenteli osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, 13,5 vakituista sairaanhoitajaa ja kolme vakituista perushoitajaa ja vaihteleva määrä sijaisia. Osastolla oli käytössä kuuden viikon työvuorolistat. Työvuorolistoja oli laatimassa kaksi listantekijää, jotka vuorottelivat listan tekemisessä ja laati listat kahden työpäivän aikana. Minimimiehitys osastolla oli arkisin aamuvuoroissa viisi hoitajaa ja viikonloppuisin aamuvuorossa oli neljä hoitajaa ja arkisin ja viikonloppuisin ilta-vuorossa oli kolme hoitajaa. Yövuoroissa oli aina kaksi hoitajaa. Työvuorotoiveet laitettiin listaan, josta listantekijä huomioi ne. Punaisella merkittiin tärkeät toiveet ja sinisellä, tai lyijykynällä vähemmän tärkeät työvuorotoiveet. Kaikki työntekijät tekivät kolmea vuoroa, pitkiä päiviä sai tehdä halutessaan, mutta maksimissaan kolme pitkää päivää kolmessa viikossa. (Rosenlöf, H. 2010, 16.)

Opinnäytetyön kyselyn tulosten perusteella osaston henkilökunta koki mahdollisuutensa osallistua hoitotyön organisoinnin kehittämiseen pääasiassa hyväksi. Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihinsa hyvänä, koska heidän henkilökohtaiset toiveet otettiin huomioon työvuoroja laadittaessa joko aina tai usein. Lähes kaikki kyselyyn vastanneista kokevat mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihinsa erittäin tärkeänä. Työntekijät kokevat, että heidän henkilökohtaiset toivomukset myös otetaan usein huomioon työvuorolistaa laadittaessa. Työvuorojen joustamisessa työntekijät kokivat joustaneensa joko omien henkilökohtaisten toiveiden mukaisesti, muiden työtovereiden henkilökohtaisten toiveiden mukaisesti tai työpaikan tilanteiden vaatimusten mukaisesti. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa suurin osa vastaajista kokee onnistuvansa yhteen sovittamaan työn ja oman yksityiselämänsä melko hyvin, kuitenkin alle puolet on sitä mieltä, että työn vaatimukset haittaavat perhe-elämää silloin tällöin. Vastaavasti suurin osa vastaajista kokee, että perhe-elämän vaatimukset eivät haittaa työtä koskaan. (Rosenlöf, H. 2010, 25-65.)

Työntekijöiden kokemuksia työvuorolistojen oikeudenmukaisuutta tarkasteltaessa kaikki vastaajat kokivat työvuorolistat oikeudenmukaisiksi. Työvuorojen vaihtamisen koki vaikeaksi kolmannes vastaajista ja suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työvuorotoiveisiin vaikuttaminen onnistuu hyvin ja yli puolet oli mielestään saanut esimieheltä hyvin tukea työvuoro-suunnittelussa. Kyselyn tulosten perusteella henkilökunnalla on hyvät yhteistyövalmiudet työaika-autonomian kehittämiseen ja yli puolet vastanneista oli täysin samaa mieltä halukkuudesta siirtymään työaika-autonomiaan. (Rosenlöf, H. 2010, 25-65.)

Seuraavassa kuviossa on esitelty työaika-autonomian alkutila-analyysin vaiheet pääpiirteittäin.



Kuvio 2 Työaika-autonomian alkutila-analyysin vaiheita vuodeosastolla

5.2 Sopiminen, innovointi ja koulutukset vuodeosastolla

Työaika-autonomian kehittäminen osastolla jatkui huhtikuussa 2010 pidettävässä kehittämispäivässä, joka oli suunnattu koko osaston hoitohenkilökunnalle. Kehittämispäivä oli monien asioiden läpikäymistä, ja työaika-autonomiaa käytiin läpi lyhyesti, jotta henkilökunta orientoituisi tulevaan. Osastolla työskentelevä sairaanhoidon opiskelija kertoi työaika-autonomiasta ja aikaisemmista tutkimuksista diaesityksen avulla. Osastonhoitaja kertoi sähköisestä ja manuaalisesta työvuorosunnittelusta, johon työntekijät tutustuivat ennen kyselylomakkeisiin vastaamista. Kyselylomakkeissa kysyttiin työntekijöiden halukkuutta lähteä toteuttamaan työaika-autonomiaa osastolla. Vastausvaihtoehtoina oli, ei ja kyllä. Lisäksi kysyttiin halukkuutta manuaaliseen tai sähköiseen työvuorosunnitteluun. Kyselylomakkeet jaettiin sen jälkeen työntekijöille.

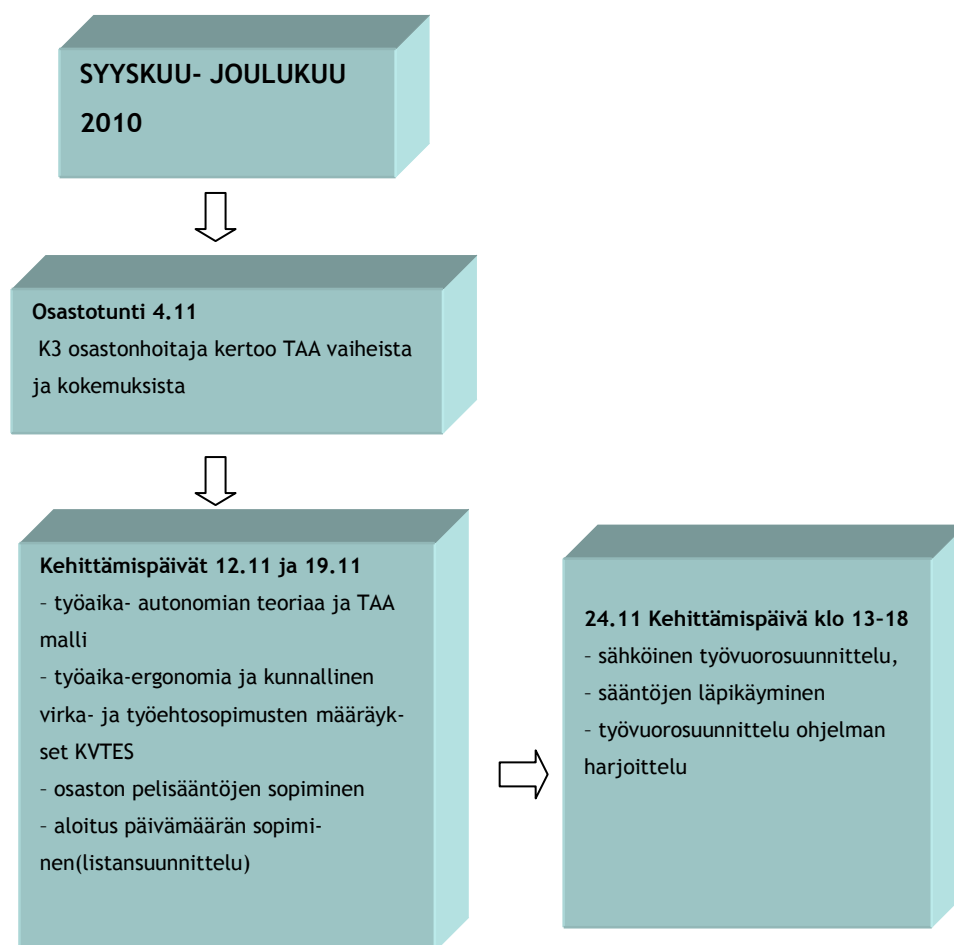
Kyselylomakkeisiin, joissa kysyttiin halukkuutta siirtyä työaika-autonomiaan ja kysyttiin myös mielipidettä sähköisestä ja manuaalisesta työvuorosunnittelulomakkeesta, vastasivat kaikki hoitajat. Vastaajista kaikki halusivat lähteä mukaan työaika-autonomiaan. Yksi ei osannut

sanoa, haluaako manuaalisen vai sähköisen työvuorosunnittelun osastolle. Muut halusivat lähteä sähköiseen työvuorosunnitteluun. Vastausten perusteella henkilökunta oli sitoutunut työaika-autonomiaan osastolla. Kesälomat olivat kesä-elokuussa ja jokaisen vastuulle jäi itsenäisesti etsiä tietoa ja perehtyä työaika-autonomia malliin.

Syyskuussa 2010 osastonhoitaja Peijaksen sairaalasta osastolta K3 tuli kertomaan TAA vaiheista ja kokemuksista. Osasto on ollut mukana testaamassa työaika-autonomia(TAA:n) käyttöön-otontyökirjaa ja koulutus ja työaika-autonomiaprojektissa 10/2005-5/2006. Kokemukseen perustuvan jaetun tiedon työaika-autonomiasta oli tarkoitus innoittaa henkilökuntaa kehittämään uutta käytäntöä.

Koulutukset jatkuivat marraskuussa 2010. Henkilökunnalle oli suunniteltu kaksi kehittämispäivää, joihin osastonhenkilökunta oli jaettu kahteen osaan, tällä varmistettiin, että koko henkilökunta pääsee koulutuksiin ja saa riittävän tiedon työaika-autonomiasta. Koulutuspäivän sisältö oli kirjallisena osastolla nähtävissä jo kuukausi ennen ajankohtaa. Koulutuksen sisältö oli laaja ja siihen oli varattu yhteensä kaksi päivää. Koulutus tapahtui kokonaan toisella paikkakunnalla, päivän sisältöön kuuluu myös henkilökunnan virkistystä, jonka tarkoitus oli lisätä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia, josta seuraa paremmin toimiva työyhteisö.

Henkilökunnalla oli mahdollisuus tutustua myöhemminkin koulutuksessa saatuun materiaaliin, koska ne jaettiin jokaiselle kirjallisena, myös koulutuksista poissa olleille. Sovittuja pelisääntöjä tarkennettiin ja sovittiin uudet tarvittaessa. Seuraavassa kaaviossa on esitelty työaika-autonomian sopiminen, innovointi ja koulutukset pääpiirteittäin.



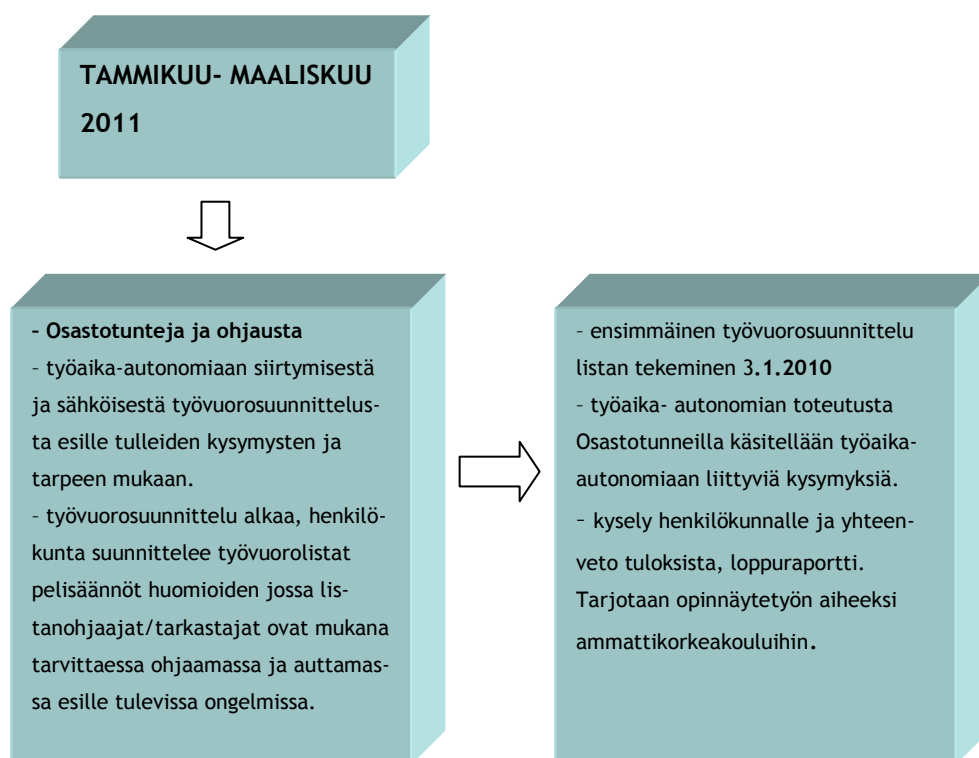
Kuvio 3 Sopiminen, innovointi ja koulutukset vaiheita vuodeosastolla

5.3 Arviointi ja kehittäminen vuodeosastolla

Työvuorolistan suunnittelua toteutettiin itsenäisesti koko henkilökunnan toimesta. Osaston henkilökunta suunnitteli työvuorolistat yhtenäisenä joukkona. Listaan oli merkitty ehdottomat toiveet isoilla kirjaimilla ja sairaanhoitajat ja perushoitajat erillisillä väreillä. Osastolla on listavastaava, joka valvoo ja ohjaa listan tekoa ja toimii tukihenkilönä työvuorosunnittelussa tarpeen mukaan. Pidettävien osastotuntien ja palautteiden perusteella listansuunnittelua kehitettiin ja pelisääntöjä tarkennettiin ja tehtiin mahdollisia muutoksia ja sopimuksia pelisääntöihin.

Osaston seinälle laitettiin muistivihko, johon kaikki voivat lisätä kehitettäviä asioita, jotka käsiteltiin yhteisesti osastotunneilla. Työaika-autonomian prosessia ja onnistumista arvioitiin osastotunneilla. Työaika-autonomia prosessia tarjottiin myös opinnäytetyön aiheeksi ammatikorkeakouluihin. Työvuorosunnittelukansion muuttaminen käytäntöä palvelevaksi oli myös

tulevana kehityskohteena, jonka tarkoituksena on palvella uusien työntekijöiden perehtymistä työaika-autonomiaan. Seuraavassa kaaviossa on esitelty sopiminen ja innovointi vaiheet pääpiirteittäin.



Kuvio 4 kehittäminen ja arviointi vaiheita vuodeosastolla

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää henkilökunnan kokemuksia tuen ja tiedon saannista työaika-autonomiaan siirtymisen aikana vuodeosastolla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa työaika-autonomiaan siirtymisen aikana esille tulleista kokemuksista. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun jatkossa suunnitellaan työaika-autonomia kouluksia ja uusien työntekijöiden perehtymistä työaika-autonomiaan.

Opinnäytetyön tehtävänä on vastata seuraaviin kysymyksiin:

Onko työaika-autonomiaan siirtymisen aikana saatu tietoa tukenut henkilökunnan autonomista työvuorosunnittelua?

Miten ne työntekijät, jotka eivät osallistuneet koulutukseen, ovat saaneet tietoa työaika-autonomiasta?

Miten esimieheltä saatu tuki on toteutunut työaika-autonomiaan siirtymisen aikana?

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

7.1 Opinnäytetyön toteuttamisympäristö

Tutkimuksen kohdejoukkona on terveydenhuollon henkilöstöä, sairaanhoitajia(13,5), lähi/perushoitajia(3), osastonhoitaja ja apulaisosastonhoitaja. Osastolla on vakituisina sijaisina 5 sairaanhoitajaa ja 2 perushoitajaa. Lisäksi osastolla on ylilääkäri, kaksi kirurgia, sairaalalääkäri ja kaksi osastosihteeriä. Osastolla työskentelee myös laitoshoitajat ja fysioterapeutti ja tarvittaessa ravitsemusterapeutti, sosiaalityöntekijä ja hoitokoordinaattori. Valinnan kriteerinä on, että tutkimuksessa mukana olevilla on terveydenhuollon koulutus ja työskentelee kyseisellä vuodeosastolla. Sairaala kuuluu Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin(HUS). HUS on yliopistollinen sairaanhoitopiiri, jolla on yhteistyötä opetuksessa ja tutkimuksessa Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan kanssa.

Osasto on vatsaelin- lihavuus ja yleiskirurgian osasto. Osastolla on 18 vuodepaikkaa. Potilaat tulevat osastolle elektiivisesti(suunniteltu leikkaus-, tai tutkimus), tai päivystyksen kautta. Potilasryhmä koostuu aikuisista eri-ikäisistä, joilla on erilaisia vatsanalueen sairauksia. Yleisimpiä hoidettavia ovat umpilisäkkeen tulehdus, haima- tai sappirakontulehdus, kilpirauhasen toiminnan häiriö, arpi-, napa-, nivus-, tai palleatyrä ja lihavuuskirurgiset potilaat. Osastolla hoidetaan myös suolistokirurgisia potilaita ja syöpäpotilaita.

7.2 Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmä

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jossa oli 21 kysymystä, joista 18 oli strukturoituja(1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3= en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä ja 1=esimieheltä, 2=työaika-autonomiakansioista, 3=työtovereilta, 4=ammattiliitosta, 5=muualta) ja kolme avointa kysymystä. Luvan kyselylomakkeiden jakamiseen saimme HUS:ta 25.10.2011, jonka jälkeen ne toimitettiin osaston jokaiselle työntekijälle. Kyselylomakkeisiin vastattiin nimettömänä ja laitettiin suljettuun kirjekuoreen. Vastausaikaa oli viikko, jonka jälkeen kyselylomakkeet kerättiin pois. Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti. Valmis opinnäytetyö on osaston käytettävissä työaika-autonomian kehittämisessä.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvioin. Usein selvitetään myös eri asioiden riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä, T. 2008,16.) Kyselylomake koostuu suurimmaksi osaksi suljettuista, eli strukturoiduista kysymyksistä. Suljettujen kysymysten tarkoituksena on vastaus-ten käsittelyn yksinkertaistaminen ja myös tiettyjen virheiden torjunta. (Heikkilä, T. 2008,50.)

Kyselylomake on menetelmänä tehokas ja tutkimuksesta saatava aineisto saadaan nopeasti käsiteltävään ja analysoitavaan muotoon, mikä mahdollistaa aineiston analysoinnin tietokoneen avulla (Hirsjärvi, S. ym. 2009, 195). Kyselylomake koostui neljästä osasta, jotka olivat haastateltavien taustatiedot (kysymykset 1-3), kokemukset tiedon saamisesta työaika-autonomiaan siirtymisen aikana koulutukseen osallistuneille (kysymykset 4-10 ja 15), kokemukset tiedon saamisesta työaika-autonomiaan siirtymisen aikana, ei koulutukseen osallistuneille (kysymykset 9-15) ja esimiehen tuki työaika-autonomiaan siirtymisen aikana (kysymykset 16- 21).

Ennen kyselylomakkeen laatimista tutustuttiin tarkasti alan kirjallisuuteen ja katsottiin aikaisempia tutkimuksia, joiden pohjalta muodostettiin kyselylomakkeet, jossa oli osaston kannalta keskeisiä kysymyksiä. Kyselylomake annettiin osastonhoitajalle hyväksyttäväksi, jonka jälkeen henkilökunta vastasi kyselylomakkeisiin. Kysymykset laadittiin niin, että vastausvaihtoehdot koostuivat 1-5:sta vaihtoehdosta. Taustamuuttujat koostuivat kolmesta kysymyksestä, jotka olivat ikä, ammatti ja työssäolo vuosina.

Taulukko 1. Kyselylomakkeen muuttuja luettelo

Kyselylomakkeen sisältö	Kysymykset
Taustatiedot	3
Kokemukset tuen ja tiedon saamisesta työaika-autonomiaan siirtymisen aikana koulutukseen osallistuneille	10
Kokemukset tuen ja tiedon saamisesta työaika-autonomiaan siirtymisen aikana, ei koulutukseen osallistuneille	9
Esimiehen tuki työaika-autonomiaan siirtymisen aikana	4
Avoimet kysymykset	3

7.3 Opinnäytetyön aineiston analyysi

Opinnäytetyön lähestymistapa oli kvantitatiivinen. Strukturoidut kysymykset analysoitiin SPSS 18.0 tilasto-ohjelmalla (Kirjainlyhenne tulee sanoista Statistical Packade for Social Sciences). SPSS-tilastollinen tietojenkäsittelyohjelma on monipuolinen tietojenkäsittelyohjelmisto, jolla voidaan täyttää tavallisimmat tilastollisen analyysin tarpeet ja tehdä monia vaativia tarkasteluja.

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa keskeisintä ovat aineiston keruun suunnitelmat ja havaintoaineiston soveltaminen numeeriseen mittaamiseen. Keskeistä on myös tutkittavien henkilöiden valinta ja otantasuunnitelmat, jolloin määritellään perusjoukko, josta otetaan otos. Muuttujat ja aineisto on saatava tilastollisesti käsiteltävään muotoon, jotta päätelmät ja havainnot voidaan analysoida esimerkiksi prosenttitaulukoiden ja frekvenssien avulla. (Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009,140.)

Kyselylomakkeessa käytettiin viisiportaista Likertin asteikkoa, koska tarkoituksena oli kartoittaa henkilökunnan kokemuksia. Kyselyssä 11:sta kysymykseen pyydettiin rengastamaan oikea vastausvaihtoehto 1-5, vaihtoehdon 1 tarkoittaessa ”täysin eri mieltä” ja vaihtoehdon 5 ”täysin samaa mieltä” ja 4:n kysymykseen pyydettiin rengastamaan oikea vaihtoehto 1-5 välillä kysymällä eri tiedonsaantilähteitä. Kyselyn määrällinen osio analysoitiin tilastollisesti käyttämällä SPSS 18.0-ohjelmaa. Aineistosta laskettiin frekvenssit, sekä prosenttijakaumat ja tulokset esitettiin prosentteina taulukoissa.

Vastaajat olivat vastanneet kaikkiin vaihtoehtokysymyksiin, lukuun ottamatta yhden vastaajan lomakkeen neljää kysymystä, joissa oli vastattu useampaan vaihtoehtoon pyydetäessä vastaamaan yhteen vaihtoehtoon, nämä tyhjäksi jääneet kohdat koodattiin puuttuviksi tiedoiksi, sillä lomake oli muutoin huolellisesti täytetty. Lomakkeen kolmeen kysymykseen pyydettiin vastaamaan vapaalla tekstillä. Avoimet kysymykset kirjoitettiin puhtaaksi, jotka liitettiin vaihtoehtokysymysten tulosten yhteyteen. Joidenkin avointen kysymysten analysoinnissa esiteltiin myös suoria lainauksia vastauksista. Kyselylomakkeen testaaminen tapahtui antamalla kyselylomake osastonhoitajalle katsottavaksi ja tehtiin tarvittavat muutokset, jonka jälkeen kyselylomakkeet vietiin osastolle.

8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

8.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien demografiset tiedot on esitetty taulukoissa 2- 4. Tämän opinnäytetyön aineistoksi valikoitui 14 vastaajaa 17:sta. Aineistokadon osuus vastauksista oli 17,65 %.

Taulukko 2. Ikäluokka

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vas- 18–26	3	21,4
taaja 27–35	4	28,6
36–44	4	28,6
45–53	3	21,4
Yhteensä	14	100,0

Vastaajien ikä vaihteli 18-53 välillä. Vastaajista suurin osa sijoittui iältään 27- 37 vuotta (28,6 %) ja 36-44 vuotta(28,6 %). Vastaajista vähiten oli 18- 21 ja 45- 53 vuotiaita(21,4 %).

Taulukko 3. Ammatti

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vas- sairaanhoitaja	13	92,9
taaja lähi/perushoitaja	1	7,1
Yhteensä	14	100,0

Vastaajista 92,82 % oli sairaanhoitajia ja perushoitajia/lähihoitajia oli 7,18 %.

Taulukko 4. Työssäolovuodet

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vas- alle 1 vuotta	2	14,3
taaja 1-5 vuotta	7	50,0
6-10 vuotta	2	14,3
yli 10 vuotta	3	21,4
Yhteensä	14	100,0

Vastaajien työssäoloaika vaihteli alle 1vuotta- ja yli 10 vuotta välillä. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt 1-5 vuotta(50 %). Yli 10 vuotta oli työskennellyt 21,4 %. Alle 1 vuotta työskennelleitä ja yli 10 vuotta työskennelleitä oli yhtä paljon (14,3 %).

8.2 Henkilökunnan kokemukset tuen ja tiedon saamisesta työaika-autonomiaan siirtymisen aikana

Kyselyyn vastanneista koulutukseen osallistuneiden osuus oli 12 henkilöä (85, 7 %) ja ei- koulutukseen osallistuneiden osuus oli 2 henkilöä (14, 3 %).

Taulukko 5. Koulutuksesta saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja täysin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin samaa mieltä	9	75,0
täysin samaa mieltä	2	16,7
Yhteensä	12	100,0

Taulukossa 5. selviää, kuinka työaika-autonomia koulutuksessa mukana olleilla koulutuksesta saatu tieto oli tukenut autonomista työvuorosuunnittelua. Suurin osa vastaajista (75 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että koulutuksesta saatu tieto oli tukenut autonomista työvuorosuunnittelua, vastaavasti täysin samaa mieltä oli 16,7 %, täysin eri mieltä oli 8,3 %

Taulukko 6. Työaika-autonomiakansioon perehtyminen ja siitä saatu tuki

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja täysin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin samaa mieltä	9	75,0
täysin samaa mieltä	1	8,3
Yhteensä	12	100,0

Suurin osa koulutukseen osallistuneista vastaajista (75%) oli perehtynyt työaika- autonomiakansioon ja olivat jokseenkin samaa mieltä, että se oli tukenut autonomista työvuorosuunnittelua. Vastaajista eri mieltä oli 8,3 %, jokseenkin eri mieltä oli 8,3 % ja täysin samaa mieltä oli 8,3 % työaika-autonomian kansioista saatuun tukeen työvuorosuunnittelussa. Taulu-

kon luvuista selviää, että työaika-autonomiakansioista saadusta tiedosta on ollut tukea autonomisessa työvuorosuunnittelussa. (Taulukko 6.)

Taulukko 7. Työaika- autonomiakansioon perehtyminen ja siitä saatu tuki

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja jokseenkin samaa mieltä	2	100,0
Yhteensä	2	

Ei koulutukseen osallistuneet vastaajat(N=2) olivat perehtyneet työaika-autonomiakansioon ja olivat jokseenkin samaa mieltä, että ovat saaneet siitä tukea autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Ei koulutukseen osallistujien kohdalla voidaan luvuista päätellä, että työaika-autonomia kansio tukee autonomista työvuorosuunnittelua(Taulukko 7.)

Taulukko 8. Työaikalaisista saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja täysin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin eri mieltä	3	25,0
en osaa sanoa	2	16,7
jokseenkin samaa mieltä	4	33,3
täysin samaa mieltä	2	16,7
Yhteensä	12	100,0

Koulutukseen osallistuneista kolmannes vastaajista (33,3 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että olivat saaneet tietoa työaikalaisista ja täysin samaa mieltä saamastaan tiedosta työaikalaisista oli 16,7 % vastaajista. Neljännes vastaajista(25 %) oli vastaavasti jokseenkin erimieltä ja täysin eri mieltä oli 8,3 % saamastaan tiedosta työaikalaisista. Vastaajista 16,7 % ei osannut sanoa, olivatko saaneet tietoa työaikalaisista. (Taulukko 8.)

Taulukko 9. Työaikalaista saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja työaika-autonomiakansio	1	100,0
Yhteensä	1	

Ei- koulutukseen osallistuneista yksi vastaajista oli saanut työaikalaikiin liittyvää tietoa työaika-autonomiakansioista. (Taulukko 9.)

Taulukko 10. KVTES perusteista saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja täysin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin eri mieltä	3	25,0
en osaa sanoa	4	33,3
jokseenkin samaa mieltä	2	16,7
täysin samaa mieltä	2	16,7
Yhteensä	12	100,0

KVTES perusteista saadusta tiedosta koulutukseen osallistuneista jokseenkin eri mieltä oli 25 % vastaajista. Saman verran vastaajia oli jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä vastanneissa (16,7 %), että ovat saaneet tietoa KVTES perusteista. Pienin osa vastaajista (8,3 %) oli täysin erimieltä väittämään, olen saanut tietoa KVTES perusteista. (Taulukko 10.) Koulutukseen osallistuneista kolmannes vastaajista (33,3 %) ei osannut sanoa, oliko saanut tietoa KVTES perusteista.

Taulukko 11. KVTES perusteista saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus Prosentti
Vastaaja muualta	1	100,0
Yhteensä	1	

Toinen(N=1) Ei- koulutukseen osallistuneista vastaajista oli saanut KVTES perusteista liittyvää tietoa muualta. (Taulukko 11.)

Taulukko 12. Paikallisista sopimuksista saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja täysin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin eri mieltä	3	25,0
en osaa sanoa	5	41,7
jokseenkin samaa mieltä	1	8,3
täysin samaa mieltä	2	16,7
Yhteensä	12	100,0

Taulukosta 12 käy ilmi, että huomattavan suuri osa koulutukseen osallistuneista vastaajista (41,7 %) ei osannut sanoa, onko saanut tietoa paikallisista sopimuksista. Vastaajista 25 % oli jokseenkin eri mieltä. Täysin samaa mieltä oli 16,7 %. Täysin eri mieltä ja jokseenkin samaa mieltä oli saman verran vastaajista (8,3 %).

Taulukko 13. Paikallisista sopimuksista saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja muualta	1	100,0
Yhteensä	1	

Ei- koulutukseen osallistuneista toinen vastaaja oli vastannut useampaan vaihtoehtoon, pyydettyessä vastaamaan vain yhteen vaihtoehtoon. Toinen vastaajista oli saanut tietoa paikallisista sopimuksista muualta.(Taulukko 13.)

Taulukko 14. Yksikön toiminnasta ja pelisäännöistä saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja jokseenkin samaa mieltä	5	41,7
täysin samaa mieltä	7	58,3
Yhteensä	12	100,0

--	--	--

Yli puolet (58,3 %) koulutukseen osallistuneista vastaajista oli täysin samaa mieltä, että olivat saaneet tietoa yksikön toiminnasta ja pelisäännöistä. 41,7 % oli jokseenkin samaa mieltä saamastaan tiedosta. (Taulukko. 14)

Taulukko 15. Yksikön toiminnasta ja pelisäännöistä saatu tieto

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja työaika-autonomiakansio	1	100,0
Yhteensä	1	

Toinen vastaajista oli saanut tietoa yksikön toiminnasta ja pelisäännöistä työaika-autonomiakansiesta. (Taulukko 15.)

Taulukko 16. Työaika-autonomiasta saatu tieto työvuorolistan suunnittelussa

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja täysin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin eri mieltä	1	8,3
jokseenkin samaa mieltä	9	75,0
täysin samaa mieltä	1	8,3
Yhteensä	12	100,0

75 % koulutukseen osallistuneista ovat jokseenkin samaa mieltä, että ovat saaneet tarpeeksi tietoa työaika-autonomiasta, jotta osaavat toteuttaa työvuorolistan suunnittelua. Saman verran vastaajia (8,3 %) oli täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin samaa mieltä työaika-autonomiasta saadusta tiedosta listansuunnittelussa. (Taulukko 16.)

Taulukko 17. Työaika-autonomiasta saatu tieto työvuorolistan suunnittelussa

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vastaaja jokseenkin eri mieltä	1	50,0
en osaa sanoa	1	50,0
Yhteensä	2	100,0
Yhteensä	2	

Ei- koulutukseen osallistuneista vastaajista toinen (50 %) oli jokseenkin eri mieltä väittämästä: minulla on tarpeeksi tietoa työaika-autonomiasta, jotta osaa toteuttaa työvuorolistan suunnittelua. Toinen vastaajista (50 %) ei osannut sanoa, onko saanut tarpeeksi tietoa. (Taulukko 17.)

Kysymykseen 15 (avoin kysymys) ”mistä muualta olet saanut tietoa työaika- autonomiaan liittyvissä asioissa, millaista tietoa?” olivat koulutukseen osallistuneet ja ei- koulutukseen osallistuneet vastaajat vastannut Kyselylomakkeessa. Vastaajista suurin osa oli saanut tietoa työpäikältä työtovereilta ja muilla osastoilla työskenteleviltä, jossa työaika-autonomia on käytössä. Jopa kahdeksan kyselyyn vastanneista mainitsee saaneensa tietoa työtovereilta. Työtovereilta ja muilla osastolla työskenteleviltä saatua tietoa oli tietoa työaika-autonomian toteutuksesta, suunnittelusta ja rajoista, yksi vastaajista kertoo saaneensa tietoa ongelmista ja ratkaisuksista.

Yllättävää oli se, kuinka vähän vastaajat olivat saaneet tietoa alan kirjallisuudesta, yksi vastaajista mainitsee saaneensa tietoa Tehy lehdestä ja yksi vastaajista alan ammattilehdistä. Ammattilehdistä saatu tieto on henkilökunnankokemuksia, tietoa laista ja työvuorosuunnittelumalleista. Kaksi vastaajaa on saanut tietoa internetistä. Myös kaksi vastaajaa kokee saaneensa lisää tietoa osastonhoitajalta ja apulaisosastonhoitajalta. Yksi vastaaja mainitsee saaneensa tietoa työaika-autonomiasta aikaisemmasta työpaikasta. Vastausten perusteella työtovereilta saatu tieto näyttäisi olevan paras tiedon lähde.

8.3 Esimiehen tuki

Seuraavissa taulukoissa esitellään koulutuksessa ja ei- koulutuksessa olleiden vastaajien mielipiteitä listanvetäjältä/esimieheltä saadusta tuesta.

Taulukko 18. Listanvetäjältä/esimieheltä saatu tiedollinen tuki

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vas- taaja		
jokseenkin eri mieltä	2	14,3
en osaa sanoa	1	7,1
jokseenkin samaa mieltä	8	57,1
täysin samaa mieltä	3	21,4
Yhteensä	14	100,0

Taulukossa 18 käy ilmi, että suurin osa (57,1 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että olivat saaneet tiedollista tukea listan suunnittelussa. Jokseenkin eri mieltä oli 14,3 % ja täysin samaa mieltä oli 21,4 %. Vain 7,1 % vastaajista ei osannut sanoa, oliko saanut tiedollista tukea listan suunnittelussa.

Taulukko 19. Listanvetäjän/esimiehen käytännön tuki

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vas- taaja		
jokseenkin eri mieltä	4	28,6
en osaa sanoa	2	14,3
jokseenkin samaa mieltä	5	35,7
täysin samaa mieltä	3	21,4
Yhteensä	14	100,0

Suurin osa (35,7 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että olivat saaneet käytännön tukea listan suunnittelussa. Jokseenkin eri mieltä oli 28,6 % ja täysin samaa mieltä oli 21,4 %. Vastaajista 14,3 % ei osannut sanoa, oliko saanut käytännön tukea työvuorolistan suunnittelussa listan suunnittelussa. (Taulukko 19.)

Kysymykseen 18 (avoin kysymys) millaista tukea olet saanut esimieheltä, oli vastannut koulutuksessa olleet ja ne jotka ei osallistuneet koulutukseen. Tulosten perusteella suurin osa vastaajista kokee saaneensa käytännön tukea esimieheltä. Käytännön tukea ovat olleet työvuorotaulukon käyttöapu ja neuvoa tarvittaessa. Lisäksi esimies on kannustanut suunnittelemaan työvuoroja, jotka tukevat työssäjaksamista ja muistuttanut listan suunnittelun aikatauluista. Vastaajat kokevat saaneensa tiedollista tukea työaika-autonomiasta ja koulutus koetaan tärkeäksi tueksi. Pelisääntöjen tarkastaminen ja osastotunnit koetaan myös tärkeäksi tueksi. Tuloksista käy myös ilmi, kaikki eivät koe saaneensa riittävästi tukea, koska ei ole päässyt osastotunneille.

”Aina vastataan jos ongelmia. Asioita/pelisääntöjä tarkasteltu vuoden aikana. Pelisääntöjä muutettu toimivimmaksi. Koulutusta tuli TAA:n alkaessa+osastotunnilla.”

”En koe saaneeni riittävästi käytännön tukea. On ollut puhetta osastotunneista, mutten ainakaan minä ole niihin päässyt, jos ne on järjestetty. Olen heittänyt paljon kysymyksiä ilmaan, mutten ole saanut vastauksia.”

” Esimies on kannustanut suunnittelemaan sellaisia työvuoroja, jotka auttavat jaksamaan työssä. Muistuttaa listansuunnittelun aikatauluista. Kertoo osastotunnilla työaika-autonomiaan liittyvissä asioissa ja kertoo pelisääntöistä.”

”lähinnä tiedollista tukea, varsinkin alkuvaiheessa.”

”Neuvoa tarvittaessa.”

Taulukko 20. Listanvetäjältä/esimieheltä saatu rohkaisu

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vas- en osaa sanoa	6	42,9
taaja jokseenkin samaa mieltä	5	35,7
täysin samaa mieltä	3	21,4
Yhteensä	14	100,0

Taulukossa 20 nähdään, kuinka suurin osa vastaajista (42,9 %) ei osannut sanoa, oliko saanut rohkaisua listanvetäjältä/esimieheltä työvuorolistan suunnittelussa. Jokseenkin samaa mieltä oli myös yli kolmannes vastaajista (35,7 %). Vähiten vastaajista (21,4 %) oli täysin samaa mieltä saamastaan rohkaisusta.

Taulukko 21. Oikeudenmukaisuus työvuorolistan suunnittelussa

	Frekvenssi(N)	Vastaus prosentti
Vas- en osaa sanoa	1	7,1
taaja jokseenkin samaa mieltä	8	57,1
täysin samaa mieltä	5	35,7
Yhteensä	14	100,0

Suurin osa vastaajista (57,1 %) oli jokseenkin samaa mieltä, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti työvuorolistan suunnittelussa. Täysin samaa mieltä oli 35,7 %. Pieni osa (7,1 %) ei osannut sanoa saavatko he oikeudenmukaista kohtelua työvuorolistan suunnittelussa. (Taulukko 21.)

Kysymykseen 21 (avoin kysymys) ”millaista muuta tietoa ja tukea olisit tarvinnut työaika-autonomiaan siirtymisessä?”, oli vastannut koulutuksessa olleet ja ne jotka ei osallistunut koulutukseen. Vastausten perusteella suurin osa olisi halunnut enemmän aikaa työvuorojen tekemiseen. Yksi vastaajista olisi tarvinnut tietoa työaikaista ja KVTES perusteista. Esiin nousi myös tarve saada tietoa, kuinka työaika-autonomia toimii käytännössä niin, että toiveet menisivät läpi. Haluttiin myös enemmän keskustelua ja neuvottelua. Kolme kyselyyn vastanneista ei tarvinnut lisää tukea työaika-autonomiaan siirryttäessä.

”Enemmän aikaa työvuorojen tekemiseen.”

”Miten se käytännössä toimii, ei ole mahdollista joka vuorossa käydä katsomassa miehitystä ja muokkaamassa. Sain ennen yhtä hyvin vähäiset toiveeni läpi.”

”Enemmän keskustelua ja neuvottelua työtovereiden kanssa.”

”En olisi tarvinnut tukea.”

”Tietoa on tullut ymmärrettävästi ja riittävästi heti TAA:han siirtymisen jälkeen.”

9 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

9.1 Tulosten tarkastelu

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää tutkimuksen avulla henkilökunnan kokemuksia tuen ja tiedon saannista työaika-autonomia prosessin aikana. Työaika-autonomian käyttöönotto-prosessissa painotetaan alkutila-analyysin aikana tapahtuvaa tiedonsaantia, jonka mukaan ennen varsinaista suunnittelua jokaisella työntekijällä tulee olla riittävät perustiedot KVTES:sta ja työaikaista, jonka jälkeen suunnitellaan käytännöt ja pelisäännöt (Koivumäki, M. 2006, 5.)

Tuloksia tarkasteltaessa kysyttäessä, kuinka koulutuksesta saamani tieto on tukenut autonomista työvuorosuunnittelua, työaika- autonomiakoulutukseen osallistuneista suurin osa koki koulutuksessa saaman tiedon tukevan autonomista työvuorosuunnittelua. Myös työaika-

autonomiakansiossa saatu tieto oli tukena työvuorosuunnittelussa suurimmalla osalla koulutukseen osallistuneista vastaajista ja näyttäisi siltä, että työaika-autonomiakansioilla on ollut suuri merkitys tuen saamisessa myös ei-koulutukseen osallistuneille.

Koulutukseen osallistuneiden koulutussisältöön kuului tieto työaika-laista, KVTES perusteista, paikallisista sopimuksista ja tietoa yksikön toiminnasta ja pelisäännöistä. Tämän opinnäytetyön kyselyn tulosten perusteella käy ilmi, että koulutukseen osallistuneet kokevat saaneensa tietoa hyvin eritavoin. Hämmästyttävää on, kuinka moni ei osannut sanoa, onko saanut tietoa. Lähes puolet eivät osanneet sanoa, onko saanut tietoa paikallisista sopimuksista, kolmasosa KVTES perusteista ja neljäsosa työaikalaisista, lisäksi neljännes vastaajista oli eri mieltä koulutuksessa saadusta tiedosta työaikalaisista, KVTES perusteista ja paikallisista sopimuksista, ja vain pieni joukko vastaajista koki saaneensa tietoa. Tuloksissa näkyy myös, että pieni osa vastaajista ei koe saaneensa tietoa.

Yksikön toiminta ja pelisäännöt on paremmin sisäistetty, koska kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä, tai jokseenkin samaa mieltä, että ovat saaneet tietoa yksikön toiminnasta ja pelisäännöistä. Ei koulutukseen osallistujille näyttäisi olevan työaika-autonomiakansio ja muualta saatu tieto tiedonlähteenä. Lähes kaikilla koulutukseen osallistuneilla vastaajilla on kyselyn perusteella riittävästi tietoa työaika-autonomiasta työvuorosuunnittelun toteuttamiseen, kun taas ei-koulutukseen osallistuneista puolella ei ole riittävästi tietoa ja puolet ei osaa sanoa, onko tarpeeksi tietoa työvuorolistan suunnitteluun.

Osastolle tehdyn aikaisemman kyselyn perusteella muutama työntekijä oli kokenut saavansa tietoa työtovereilta osastolla tapahtuvista muutoksista. (Rösenlöf, 2010,65.) Positiivisesti yllättävää oli, että työaika-autonomia kyselyn perusteella suurin osa vastaajista on saanut tietoa työtoverilta työaika-autonomiaan liittyvissä asioissa.

Voidaan ajatella myös, että uudet työntekijät saavat tietoa ja vertaistukea niiltä työntekijöiltä, jotka ovat käyneet koulutuksen ja aloittaneet työaika-autonomian. On helppo tukeutua ”vanhoihin konkareihin”. Muilla osastoilla työskentelevien hoitajien kokemukset otetaan arvokkaana tietona, ja työntekijät mainitsevatkin saaneensa tietoa erityisesti käytännön ongelmista, jotka liittyvät työaika-autonomian toteutukseen. Tiedon saamisessa halutaan nimenomaan saada tietoa henkilökunnan kokemuksista, laista ja työvuorosuunnittelumalleista, ja saadakseen lisää tietoa, on sitä haettu alan kirjallisuudesta ja ammattilehdistä. Myös internettiin käyttö tiedonlähteenä koetaan tärkeänä.

Mielestämme koulutuksen merkitys korostuu työaika-autonomiassa, jotta työtovereilta saatu tieto olisi laadukasta. Osa vastaajista kokee saaneensa tietoa työaika-autonomiasta osastonhoitajalta ja apulaisosastonhoitajalta. Ongelman kanssa ei jäädä yksin painiskelemaan, vaan

osataan hakea apua ongelmatilanteissa. Tutkimusten mukaan työtoverin auttaminen käytännön työssä on parasta tukea. Tuen tarjoaminen kollegalle on osoitus aidosta välittämisestä ja yhteisöllisen vastuun kantamisesta. Työtoverilta saatu tuki ei vähennä kokemusta siitä, että esimiehen tuki koetaan tärkeämmäksi. (Heikkilä.2006:29.)

Esimiehen merkitys autonomisen suunnittelun mahdollistajana on olla työntekijöitä ohjaavana, tukevana ja kannustavana. Esimies on vastuussa henkilöresursseista huolehtimisesta ja riittävän osaamisen varmistamisesta (Manninen.2010, 27.) Esimies valvoo, tarkistaa ja hyväksyy työvuorolistat. Listansuunnitteluvaiheessa listavastaavat huolehtivat, että listojen teko pysyy aikataulussa ja opastavat muita suunnittelussa. (Koivumäki. 2006,7.)Aikaisemman osastolle tehdyn kyselyn perusteella esimiehen tuki työvuorosuunnittelussa oli onnistunut hyvin, koska yli puolet koki saaneensa esimieheltä tukea usein (Rösenlöf, H. 2010,63- 65).

Tämän opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että suurin osa henkilökunnasta koki saaneensa tiedollista tukea listan suunnittelussa esimieheltä ja listanvetäjältä, ja yli puolet oli saanut myös käytännön tukea listansuunnittelussa. Neljännes vastaajista ei kuitenkaan kokenut saavansa riittävästi tiedollista tukea listansuunnittelussa, ja kolmannes vastaajista oli jäänyt vaille käytännön tukea. Suurin osa kaipasi myös rohkaisua esimieheltä ja listanvetäjältä. Kyselyssä haluttiin selvittää millaista tukea henkilökunta oli saanut esimieheltä. Esimieheltä saatua tukea oli työvuorotaulukon käyttöapu ja neuvoa oli saatu tarvittaessa. Esimies on muistuttanut suunnittelemaan sellaisia työvuoroja, jotka tukevat työssä jaksamista ja ollut muistuttamassa työvuorosuunnittelun aikatauluista.

Tiedollinen tuki koetaan tärkeänä, jonka mahdollistajana ovat osastotunnit. Pelisääntöjen tarkastaminen koetaan tärkeänä. Tutkiessamme kyselyyn vastanneiden kokemuksia, teimme havainnon, että ne joilla ei ole ollut mahdollisuutta osallistua osastotunneille, kokevat tuen saamisen vähäisenä. Kuinka he saavat tarvitsemaansa tietoa? Onko aikaa lukea osastotunneista saatavaa informaatiota osastotuntien jälkeisinä päivinä töihin tultua? Onko omaa työvuorosuunnittelua mahdollista tehdä niin, että olisi töissä niinä päivinä, jolloin osastotunteja pidetään. Aikaisempien tutkimusten mukaan työntekijät kaipaavat esimieheltä informaatiota ja erityisesti tiedottamisen tärkeys korostuu muutostilanteissa. (Jabe, M. 2006, 193-196.)

Ennen työaika-autonomiaan siirtymistä osastolla tehdyn kyselyn perusteella kokemuksia työvuorolistojen oikeudenmukaisuutta tarkasteltaessa lähes kaikki vastaajat kokivat työvuorolistat oikeudenmukaisiksi. (Rösenlöf, H. 2010,63- 65.) Myös tämän opinnäytetyön kyselyn perusteella suurin osa henkilökunnasta kokee, että he ovat saaneet oikeudenmukaista kohtelua työvuorolistan suunnittelussa.

Heikkilä(2006) mainitsee tutkielmassaan, tutkiessaan työaika-autonomiaa osastoilla, kuinka oikeudenmukainen työvuoroaikojen jako perustui ajatukseen, että jokaiselle työntekijälle annetaan samanlaisia työvuoroja yhtä paljon. Nyt jokainen voi suunnitella itselleen hyväksi kokemia työvuoroja niin, että jokainen joustaa vuorollaan tarpeen vaatiessa ja jokainen saa hyväksi kokemiaan työvuoroja tasaisesti. Yhtenä tärkeimmistä periaatteista työaikakäytäntöjen kehittämisessä pidetään oikeudenmukaisuutta.

9.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset

Ensimmäinen edellytys luotettavuudelle on, että tutkimus on tehty tutkimukselle asetettujen kriteerien mukaisesti. Mittauksen hyvyttä ja luotettavuutta kuvataan kahdella käsitteellä, validiteetti(pätevyys) ja reliabiliteetti(luotettavuus), jotka muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden. Validiteetti kuvaa, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä pitikin mitata. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on hyvin tärkeää, että otos on edustava ja tarpeeksi suuri, vastausprosentti on korkea ja kysymykset mittaavat oikeita asioita kattaen koko tutkimusongelman. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. (Heikkilä, T. 2008: 30, 185-186.)Puolueettomuus on yksi hyvän tutkimuksen perusvaatimuksia ja tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta(Heikkilä, 2008: 31).

Opinnäytetyömme toteutettiin tutkimuksen eettisten ohjeiden mukaisesti. Sairaanhoidajan eettiset arvot ja HUS arvopohja ovat opinnäytetyön eettisenä pohjana. Opinnäytetyön toteuttamiseksi anottiin tutkimuslupa ammattikorkeakoulun opinnäytetyön- ja Hus:in tutkimuslupanomus ohjeiden mukaan. Saatuamme luvan otimme yhteyttä osastonhoitajaan ja selvitimme hänelle henkilökohtaisesti, mitkä ovat opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä toimitimme hänelle tutkimussuunnitelman nähtäväksi. Jokaiseen kyselylomakkeeseen liitettiin saatekirje, josta kävi ilmi opinnäytetyön aihe, tutkimuksen vapaaehtoisuus ja vastausten luottamuksellinen käsittely. Lisäksi kirjeessä mainittiin, että tietoja ei luovuteta eteenpäin. Kyselylomakkeissa ei tullut vastaajan henkilöllisyys esille. Kyselylomakkeet laitettiin suljettuun kirjekuoreen ja laatikkoon, jonka haimme viikonkuluttua.

Opinnäytetyön kyselyn luotettavuutta lisää se, että kyselylomakkeet oli jätetty vastaajille, tutkijat eivät voineet vaikuttaa vastausten sisältöön. Tarkistimme aineiston käymällä kohtakohdalta läpi muuttajat, muuttujan arvot ja muuttujan nimet, aineistosta ei löytynyt virheitä. Vastausten analysoinnin ja opinnäytetyön raportin hyväksymisen jälkeen kyselylomakkeet hävitettiin asianmukaisesti. Valmis opinnäytetyö toimitetaan yhteistyöorganisaatiolle ja oppilaitoksen käyttöön.

Validius tarkoittaa systemaattisen virheen puuttumista. Validilla mittarilla suoritettut mittaukset ovat keskimäärin oikeita. Se on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja

tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Tutkimuslomakkeiden kysymysten tulee kattaa koko tutkimusongelma. Myös perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti edesauttavat validin tutkimuksen toteutumista. (Heikkilä, T. 2008: 30.) Tutkimuksen eettinen hyväksyttävyyttä edellyttää, että tutkimus tehdään noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä (ETENE:2006).

On syytä miettiä, miksi ei-koulutukseen osallistujien osuus kyselyyn osallistujista oli niin vähäinen. Ei-koulutukseen osallistuneita vastaajia oli kaksi, joista toisen vastaajan vastauksista jouduttiin osa hylkäämään, koska joukossa oli epävalidit vastaukset. Vastaaja oli ympäröinyt useampia vastausvaihtoehtoja, pyydettyään ympäröimään yksi vaihtoehto. Kyseinen kohta on jätetty matriisissa tyhjäksi, koska on epäselvää mitä vaihtoehtoa vastaaja on tarkoittanut. Muuttuja osajoukon pieneneminen saattoi vaikuttaa tutkimustulokseen. Osa henkilökunnasta saattoi pelätä henkilöllisyytensä paljastuvan, koska henkilökuntamäärä on osastolla pieni, yhteensä 17 hoitajaa, taustatiedoista saattaa olla mahdollista tunnistaa vastaaja. Jos olisimme jättäneet taustatiedoista ammatin ja palveluvuodet kysymättä, se olisi saattanut vaikuttaa tuloksiin.

Ilmoitimme sähköpostilla henkilökunnalle alkavasta kyselystä osastolla. Olisimme voineet muistuttaa kyselyn puolivälissä sähköpostilla henkilökuntaa kyselyyn vastaamisesta, näin olisimme mahdollisesti saaneet lisää kyselyyn osallistujia ei-koulutukseen osallistujista. Kyselylomakkeen kysymyksiä olisi voinut tarkentaa, koska huomioimme, että ”en osaa sanoa” vastausvaihtoehto oli houkutelut vastaamaan. Esimerkiksi kysymykset ”olen saanut tietoa KVTES perusteista”, ”olen saanut tietoa työaikaista”, ”olen saanut tietoa paikallisista sopimuksista”, koska koulutuksesta oli aikaa, saattoi olla, että vastaaja ei muista käsitteitä. Jos vastausvaihtoehtoa ei olisi ollut, sillä olisi ollut vaikutus tuloksiin. Tämän opinnäytetyön tulokset koskevat vain yhtä osastoa, joten niitä ei voida yleistää, mutta tuloksia voidaan hyödyntää muissa yksiköissä koulutuksia kehitettäessä.

9.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotuksia

Tämän opinnäytetyön yksi keskeisimmistä tuloksista oli, koulutukseen osallistuneilla ja niille, jotka eivät osallistuneet koulutukseen, kokemusten mukaan ei ole riittävää tietoa työaikaista, KVTES perusteista. Tässä opinnäytetyössä aikaisemmin esitettyjen tutkimusten mukaan työntekijällä tulee olla riittävät perustiedot KVTES:sta ja työaikaista, ennenkuin työaika-autonomia voidaan jatkaa. Työaika-autonomia kansio on koettu hyvänä tiedonlähteenä Koulutukseen osallistuneille ja niille, jotka eivät osallistuneet koulutukseen. Työtovereilta saatu tieto tukee työvuorosuunnittelua koulutukseen ja ei-koulutukseen osallistuneilla. Esimiehen ja listanvetäjän tuki koetaan tärkeäksi ja tiedollista tukea, käytännöntukea ja rohkaisua kaiva-

taan lisää. Työaika-autonomiaan liittyviä osastotunteja kaivataan lisää. Työvuorolistasuunnittelu koetaan oikeudenmukaisena.

Tuloksia tarkasteltaessa nousi esille selvästi, kuinka tärkeä rooli esimiehellä on muutoksessa. Koulutukseen tulisi järjestää riittävästi aikaresursseja ja sen tulisi olla jatkuvaa. Koulutustarpeista olisi hyvä olla kysely osastotunneilla, jonka pohjalta voidaan antaa tarpeesta lähtevää koulutusta. Jokaisen työntekijän tulisi työvuorosunnittelussa huomioida osastotunnille pääsy tarpeen mukaan. Useammassa työpaikoissa uusien työntekijöiden perehdytyksessä käytetään usein kyselykaavaketta, jossa pyydetään kirjaamaan aina kohta, kun on saanut perehdytyksen kultakin alueelta. Perehdytys lomakkeita voisi kehittää niin, että niissä olisi erillisenä osiona työaika-autonomia, sillä voitaisiin varmistaa työntekijöiden riittävä tiedon saanti työaika-autonomiasta. Se jää sitten osaston päätettäväksi, miten se käytännössä voidaan toteuttaa.

Jatkotutkimusta voisi tehdä, kartoittamalla esimiesten kokemuksia työaika-autonomia prosessin aikana. Olisi mielenkiintoista saada esille osastonhoitajan näkökulmaa muutosprosessin aikaisista kokemuksista ja kuinka eri osastoilla työskentelevät listantekijät kokevat työaika-autonomian aikana saadun tuen ja millaiset valmiudet listantekijöillä on listantekovaiheessa. Tutkimustuloksilla voidaan saada arvokasta tietoa kehitettäessä työaika-autonomia koulutusta osastoilla.

*”Kun laiva uppoaa
on lähdeittävä uimaan
ja unelman upotessa
on pakko etsiä pohjaa
jalkojensa alle.*

*Mutta päästyäsi rannalle
ala rakentaa uutta laivaa
ja etsi itsellesi uusi unelma-
sillä haaksirikosta voit vielä
hengissä selviytyäkin,
mutta elämä ilman unelmia
ei ole mitään elämää.”*

- Raili Malmberg-

Lähteet

ETENE 2006. Tutkimuksen eettinen arviointi suomessa. Saatavilla: <http://www.etene.org>.

Filatov T, Salmenperä M, Mikkola A, Hurmalainen M, Kaukinen K. Työssäjaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. Seurantaraportti 2000. Paino: kirjapaino Snellman oy, Helsinki 2001.

Fredriksson, P. Kokemuksia Ruotsista. Tehy. 4.3.2009.

Hakola, T., Christer, H., Härmä, M., Kandolin, I, Laitinen, J & Sallinen M. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos 2007. Vammalan kirjapaino.

Hakola, T., Kandolin, I., Härmä, M. & Sallinen, M. 1994. Vuorotyön ergonomiset kriteerit. Ergonomiatiedote 4/1994.

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

Heikkilä, T.2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. 2009. Liity kirurgisen erikoissairaanhoidon taitajien joukkoon. Helsinki: Edita Oyj.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Tammi: Helsinki.

Honkalampi, T 2009. Johtaminen avainasemassa muutoksessa. Tehyn näkemyksiä sosiaali- ja terveysalan johtamisesta. Tehyn julkaisusarja F:2/2009. Helsinki. Multiprint, 9. <<http://www.tehy.fi/@Bin/17287068/Johtaminen+avainasemassa.pdf>> (Viitattu 23.5.2011).

Isoherranen, K., Rekola, L., Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä-moniammatillinen yhteistyö. WSOY. Helsinki.

Jabe, M.2006. kyvyt käyttöön, eväitä esimiestyöhön. Helsinki: Cummerus kirjapaino Oy.

Kandolin, I., Tilev, K., Linström, K., Vartia, M & Ketola, R. 2009. Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Ympäristötutkimuksen raporttisarja 43. Työterveyslaitos. Printman Oy. Helsinki.

Kandolin,T., Härmä, I Sallinen, M. Vuorotyön ergonomiset kriteerit. Ergonomiatiedote 4/1994.

Kandolin, L.1997. Uudet työnjakomallit. Työterveiset(2) verkkolehti, työterveyslaitos.

Koivumäki, M. Hoitotyön tutkimuksen IV-vuospäivä 24.5.2005. Työaika-autonomia lisää työntekijöiden hyvinvointia.

Koivumäki, M. 2006. Työaika-autonomian käyttöönoton työkirja. [Viitattu 15.4.2011]. Saatavissa: <http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961> PDF-tiedosto.

Koivumäki, M., Aschan, A., Kasanen, R., Sinivaara, M & Vihersalo, M. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia. Tutkimus- ja kehittämishanke HYKS, Jorvin sairaalassa ja Espoon kaupungin vanhusten palvelussa. Loppuraportti. HYKS, Jorvin sairaala: Julkaisuja, Sarja B 03/2005.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2005-2007. Kunnallinen työmarkkinalaitos, Helsinki.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2007. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2007-2009. Edita Prima Oy. Helsinki.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt suositus kunta-alalle. 11/07.

Leino- Kilpi, H., Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. 1.painos. WSOY. Juva.

Manninen, A. 2010. Työaika-autonomialla työhyvinvointia -kehittämishanke vanhustalouden laitoshoidon toimintayksikössä. opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen.

Mäkinen, T. Kokeilusta käytännöksi. Tehy. 4.3.2009.

Mäkinen, T & Tuura, K. Työvuorot itse suunnitellen. Tehy.4.3.2009.

Niemelä, T., Laajala, M., Utti, J., Puutio, R., Bärlund, H. & Heikkinen, I. 2007. Työhyvinvointi muutoksessa. Valtiokonttori, Kaiku-palvelut. Erweko Painotuote Oy. Helsinki.

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

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö- menestyvä yritys. Työterveyslaitos. Helsinki.

Ritaranta, S. 2010. Työaika-autonomia. Työterveyslaitos.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/tyoajat/tyo aika_autonomia/sivut/default.a spx> (Viitattu 18.6.2011)

Rösenlöf, H. 2009. Vaikuta ja voi hyvin hoitotyössä kehittämishanke. Osaprojekti 2: Tulokset.

Selivuo, H. 2001. henkisen kasvun ja työyhteisön yhteistoiminnan kehittämishanke Ruokolahden kunnan terveyskeskuksen henkilöstölle. Loppuraportti. Helsingin yliopisto. Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Imatran yksikkö.

Sinivaara, M. & Aschan, H. 2008. Työaika-autonomia, yhteisöllinen työvuoro-suunnittelumalli. Teoksessa Koponen, L. & Hopia, H. Hoitotyön vuosikirja 2008. Vetovoimainen terveydenhuolto. Sairaanhoidtajaliitto.

Sinivaara, M. 2004. Työaika-autonomia työhyvinvoinnin edistäjänä. Hoitotyön vuosikirja 2004. kustannusosake yhtiö tammi. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002:14. Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö
<<http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>> (Viitattu 13.3.2011)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoito-työhön. Julkaisuja 18/2009. Toimintaohjelma 2009 - 2011. WWW - dokumentti. www.stm.fi/julkaisuja.

Takala, P. (2004) Miten epäsäännölliset työajat vaikuttavat perhe-elämään? sosiaalivakuutus(6).

Työaikalaki 605/1996

Työssäjaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000-2003. päätös- ja arviointiraportti. Kirjapaino Keili Oy, Vantaa 2003.

Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2010-2013.

>http://plus.hus.fi/portal/page/portal/HUSPlus/Tyohyvinvointi_tyosuojelu_ja_tyoterveyshuolto

Työterveyslaitos. 2007. Vuosikertomus 2007. Työterveyslaitos. Helsinki

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx> (Viitattu 13.3.2011)

Unkila R, Bergroth U, Talonen K, Mattila E, Hiidenhovi H, Julin A, Kuronen M, Salmela L, Tuomisto E, Ruoranen R, Heino H, Thomassen A, Kaihlaniemi-Kiukko k, Kotiniitty T. Uudet työvuorot, parempi työhyvinvointi. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 5/2008. Tampereen yliopistollinen sairaala. Yhtymähallinto. Tampere 2008.

Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. & Pentti, J. 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.

Valkeinen, T. Kuntatiedotus keskus. 2006

<http://www.kuntaportaali.org/k_peruslistasivu.asp?path01;29;348;84961;85395;109431;106095>(viitattu 26.4.201)

Valtari, M. SPSS- opas perusteet. Valtiotieteellinen tiedekunta. Tieto- ja viestintäteknikka. Helsinki: Yliopisto. 2004.

TYÖAIKA-AUTONOMIAKYSELY HENKILÖKUNNALLE

Liite 1.

Opiskelemme sairaanhoitajaksi Porvoon Laureassa hoitotyön koulutusohjelmassa. Opintoihimme kuuluu opinnäytetyön tekeminen.

Osastollanne on käynnistynyt 1.1.2010 työaika-autonomia prosessi. Työaika-autonomialla tarkoitetaan osaston hoitohenkilökunnan tekemää työvuoroluettelon suunnittelua, jossa noudatetaan yhdessä sovittuja reunaehtoja. Reunaehtoja työvuorosuunnittelulle ovat työaikalaki, kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus, paikalliset sopimukset sekä työyksikön toiminta. (Kouvumäki, M., Aschan, A., Kasanen, R., Sinivaara, M. & Vihersalo, M. 2005).

Selvitämme henkilökunnan kokemuksia tuen ja tiedon saannista työaika-autonomiaan siirtymisen aikana osastollanne. Tavoitteena on tuottaa tietoa työaika-autonomiaan siirtymisen aikana esille tulleista kokemuksista. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun jatkossa suunnitellaan työaika-autonomia koulutuksia ja uusien työntekijöiden perehtymistä työaika-autonomiaan.

Tutkimusluvan olemme saaneet HUS: ta 25.10.2011 ja opinnäytetyötämme ohjaavat Lehtori Irma Latvala ja Lehtori Maija- Leena Kukkonen.

Opinnäytetyön aineistonkeruu tapahtuu kyselylomakkeilla, jotka toimitetaan osastollenne jokaiselle työntekijälle. Kyselylomakkeisiin vastataan nimettömänä ja laitetaan suljettuun kirjekuoreen. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Valmis opinnäytetyö jää osaston käyttöön työaika- autonomian kehittämisessä. Tutkimukseen vastaaminen on vapaaehtoista.

Vastausaikaa on viikko 31.10.2011- 6.11.2011, jonka jälkeen Vastaukset haetaan osastolta.

TYÖAIKA-AUTONOMIA KYSELYLOMAKE

Valitse sopiva vaihtoehto ympyröimällä

1. Vastaajan ikä

1. 18- 26v 2. 27-35v 3. 36-44v 4. 45-53v 5. 54-62v.

2. Vastaajan ammatti

1. sairaanhoitaja
2. lähi-/perushoitaja

3. Työssäoloaika vuosina

1. alle 1v 2. 1-5v 3. 6-10v 4. yli 10v

Alla on lueteltu joukko väittämiä, jotka liittyvät omaan osastoosi ja työaika-autonomiaan siirtymiseen. Valitse kuhunkin väittämään ympyröimällä **vain yksi** lähinnä omaa kantaasi oleva vaihtoehto.

Työaika-autonomia prosessiin liittyvissä kysymyksissä vastaa seuraaviin kysymyksiin (kysymykset 1-10 ja 15-21), jos osallistuit työaika-autonomia koulutukseen.

4. Koulutuksesta saamani tieto on tukenut autonomisessa työvuorosunnittelussa

- täysin eri mieltä.....1
 jokseenkin eri mieltä.....2
 en osaa sanoa.....3
 jokseenkin samaa mieltä.....4
 täysin samaa mieltä.....5

5. Olen saanut tietoa työaikaista
täysin eri mieltä.....1
jokseenkin eri mieltä.....2
en osaa sanoa.....3
jokseenkin samaa mieltä.....4
täysin samaa mieltä.....5

6. Olen saanut tietoa KVTES perusteista
täysin eri mieltä.....1
jokseenkin eri mieltä.....2
en osaa sanoa.....3
jokseenkin samaa mieltä.....4
täysin samaa mieltä.....5

7. Olen saanut tietoa paikallisista sopimuksista
täysin eri mieltä.....1
jokseenkin eri mieltä.....2
en osaa sanoa.....3
jokseenkin samaa mieltä.....4
täysin samaa mieltä.....5

8. Olen saanut tietoa työyksikön toiminnasta ja pelisäännöistä
täysin eri mieltä.....1
jokseenkin eri mieltä.....2
en osaa sanoa.....3
jokseenkin samaa mieltä.....4
täysin samaa mieltä.....5

9. Olen perehtynyt osaston työaika-autonomia kansioon ja saanut siitä tukea autonomiseen työvuorosuunnitteluun

täysin eri mieltä.....1

jokseenkin eri mieltä.....2

en osaa sanoa.....3

jokseenkin samaa mieltä.....4

täysin samaa mieltä.....5

10. Minulla on tarpeeksi tietoa työaika-autonomiaan liittyvissä asioissa, jotta osaan toteuttaa työvuorolistan suunnittelua

täysin eri mieltä.....1

jokseenkin eri mieltä.....2

en osaa sanoa.....3

jokseenkin samaa mieltä.....4

täysin samaa mieltä.....5

Työaika-autonomia prosessiin liittyvissä kysymyksissä vastaa seuraaviin kysymyksiin (kysymykset 1-3 ja 9-21) vain, jos et osallistunut työaika-autonomia koulutukseen.

11. Mistä olet saanut tietoa työaika-laista?

Esimieheltä.....1

Työaika-autonomia kansioista..2

Työtovereilta.....3

Ammattiliitosta.....4

Muualta.....5

12. Mistä olet saanut tietoa KVTES perusteista?

Esimieheltä.....1

Työaika-autonomia kansioista..2

Työtovereilta.....3

Ammattiliitosta.....4

Muualta.....5

13. Mistä olet saanut tietoa paikallisista sopimuksista?

- Esimieheltä.....1
- Työaika-autonomia kansiosta..2
- Työtovereilta.....3
- Ammattiliitosta.....4
- Muualta.....5

14. Mistä olet saanut tietoa työyksikön toiminnasta ja pelisäännöistä?

- Esimieheltä.....1
- Työaika-autonomia kansiosta..2
- Työtovereilta.....3
- Ammattiliitosta.....4
- Muualta.....5

15. Mistä muualta olet saanut tietoa työaika-autonomiaan liittyvissä asioissa? Millaista tietoa?

16. Olen saanut listanvetäjiltä/esimieheltä tiedollista tukea työvuorolistan suunnittelussa

- täysin eri mieltä.....1
- jokseenkin eri mieltä.....2
- en osaa sanoa.....3
- jokseenkin samaa mieltä.....4
- täysin samaa mieltä.....5

17. Olen saanut listanvetäjiltä/esimieheltä käytännön tukea työvuorolistan suunnittelussa

- täysin eri mieltä.....1
- jokseenkin eri mieltä.....2
- en osaa sanoa.....3
- jokseenkin samaa mieltä.....4

täysin samaa mieltä.....5

18. Millaista tukea olet saanut esimieheltä?

19. Olen saanut listanvetäjiltä/esimieheltä rohkaisua työvuorolistan suunnittelussa

täysin eri mieltä.....1

jokseenkin eri mieltä.....2

en osaa sanoa.....3

jokseenkin samaa mieltä.....4

täysin samaa mieltä.....5

20. Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työvuorolistan suunnittelussa

täysin eri mieltä.....1

jokseenkin eri mieltä.....2

en osaa sanoa.....3

jokseenkin samaa mieltä.....4

täysin samaa mieltä.....5

21. Millaista muuta tietoa ja tukea olisit tarvinnut työaika-autonomiaan siirryttäessä?

Kiitos vastauksestasi!

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Liite 2.

HELSINGIN JA UUDENMAAN
SAIRAANHOITOPIIRI

OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSLUPAHAKEMUS Liite 1

Opinnäytetyön tekijää koskevat tiedot	Suku- ja etunimet KALPIO SELJA JA LAMPINEN JOHANNA	
	Virka/toimi tai oppiarvo/koulutustausta SAIRAANHOITAJA/OPISKELEJA	
	HUS:n palveluksessa <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei	
	Sähköpostiosoite/puh/gsm selja.kalpio@hus.fi , selja.kalpio@laura.fi 044-5670727	
	Kotiosoite Maarin Kurnaantre 19 D16 01370 VANNA	
Opinnäytetyön ohjaaja oppilaitoksessa	Yliopisto ja laitos/Ammattikorkeakoulu/oppilaitos, jossa opiskelee PORVOO LAUREA ANK	
	Yliopiston laitoksen/Ammattikorkeakoulu/oppilaitoksen osoite TAPETEHTAAN KATU 1 01100 PORVOO	
Opinnäytetyön ohjaaja oppilaitoksessa	Opinnäytetyön ohjaaja(t), ohjaajien oppiarvot ja yhteystiedot (sähköposti/puhelin) IRMA KATVANA, LEHTORI IRMA.KATVANA@LAUREA.FI	
	Opinnäytetyön ohjaaja(t), ohjaajien ilmoitus siitä, onko opinnäytetyön tutkimussuunnitelma hyväksytty esitetyssä muodossa Opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty, mukana liite	
HUS:n vastuuhenkilöä koskevat tiedot	Suku- ja etunimi/virka/toimi Tarja Palomaa osastonhoitaja	
	Työpaikan osoite Sairaalaakatu 1 01100 VANNA	
	Sähköpostiosoite/puh/gsm Tarja.Palomaa@hus.fi	
Opinnäytetyötä koskevat tiedot	HUS:n tulosalue, tulosyksikkö tai liikelaitos, jossa vastuuhenkilö työskentelee Peijaksen Sairaala osasto K4	
	Opinnäytetyön nimi julkisessa muodossa TYÖAIKA-AUTONOMIA OSASTO K4, PEIJAS	
	Lyhyt selostus opinnäytetyön suorittamisesta HUS:ssa julkisessa muodossa (kirjasinkoko 10) Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää henkilökunnan kokemus tuen ja tiedon saamisesta työaika-autonomian siirtymisen aikana Peijaksen sairaalan osastolla K4. Tavoitteena on tuottaa tietoa työaika-autonomian siirtymisen aikana esille tulleista kokemuksista. Osastolle henkilökunnalle järjestetään kyselylomakeet, johon on viikkoa aikaa vastata. Valmis opinnäytetyö ja osaston käyttöön.	
Asiasanat (max 5 kpl) Työaika-autonomia, muutos, henkilökunnan kokemus		
Opinnäytetyön taso <input type="checkbox"/> Lisensiaattitutkinto <input type="checkbox"/> Maisteri tutkinto <input type="checkbox"/> Ylempi AMK tutkinto <input type="checkbox"/> Kandidaatti <input checked="" type="checkbox"/> AMK tutkinto <input type="checkbox"/> Muu, mikä?	Opinnäytetyön tieteenala <input type="checkbox"/> Lääketiede <input type="checkbox"/> Hammaslääketiede <input checked="" type="checkbox"/> Hoitotiede <input type="checkbox"/> Terveystieteiden tiede <input type="checkbox"/> Muu, mikä?	
Opinnäytetyö on osa laajempaa HUS -hanketta? <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, mitä?	Arvioitu aloituspvm.	Arvioitu päättämispvm.
Opinnäytetyön suorituspaikat HUS:ssa <input type="checkbox"/> HUS konsernihallinto <input type="checkbox"/> HYKS-sairaanhoidoalue <input type="checkbox"/> HYKS Medisiininen tulosyksikkö <input type="checkbox"/> HYKS Naisten- ja lastentautien tulosyksikkö <input checked="" type="checkbox"/> HYKS Operatiivinen tulosyksikkö <input type="checkbox"/> HYKS Psykiatrian tulosyksikkö <input type="checkbox"/> Hyvinkään sairaanhoitoalue <input type="checkbox"/> Lohjan sairaanhoitoalue <input type="checkbox"/> Länsi-Uudenmaan sairaanhoitoalue <input type="checkbox"/> Porvoon sairaanhoitoalue	<input type="checkbox"/> HUS-Apteekki <input type="checkbox"/> HUS-Desiko <input type="checkbox"/> HUS-Kiinteistöt Oy <input type="checkbox"/> HUS-Logistiikka <input type="checkbox"/> HUS-Lääkintäteknikka <input type="checkbox"/> HUS-Röntgen <input type="checkbox"/> HUS-Servis <input type="checkbox"/> HUS-Tilakeskus <input type="checkbox"/> HUSLAB <input type="checkbox"/> Ravioli <input type="checkbox"/> Uudenmaan sairaalapesula Oy <input type="checkbox"/> Muu, mikä	

Kohderyhmä <input type="checkbox"/> Potilaat <input type="checkbox"/> Omaiset <input checked="" type="checkbox"/> Henkilökunta <input type="checkbox"/> Asiakirjat <input type="checkbox"/> Muu, mikä?		Tutkittavien/havaintoyksikköjen määrä <i>Osaston Henkilökunta</i>
Aineiston keruumenetelmä <input checked="" type="checkbox"/> Kysely <input type="checkbox"/> Haastattelu <input type="checkbox"/> Havainnointi <input type="checkbox"/> Asiakirja-analyysi <input type="checkbox"/> Muu, mikä?		
HUS:n ulkopuoliset yhteistyötahot		
Aiheuttaako opinnäyte kustannuksia HUS:lle? <input type="checkbox"/> Kyllä (Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma erillisellä liitteellä) <input checked="" type="checkbox"/> Ei (Tutkimusluvan myöntäjä voi vaatia selvitystä tapauskohtaisesti)		Opinnäytetyön hyödyt/vaikutukset HUS:n toimintaan <input type="checkbox"/> Välitön soveltuvuusarvo toimintaan, mihin <input checked="" type="checkbox"/> Ei välitöntä sovellettavuutta
Opinnäytetyön tekijänä sitoudun noudattamaan sairaalan antamia ohjeita ja sääntöjä ja raportoimaan opinnäytetyöni tuloksista tutkimusluvan myöntäjälle.		
Päiväys <i>SEVA LARPIO</i>		Päiväys <i>29.9.11</i> <i>Tarja Palomaa</i> HUS:n vastuuhenkilö nimenselvitys <i>TARJA PALOMAA</i>
Opinnäytetyön tekijä/tekijät nimenselvitys		

Alla olevaa päätöskohtaa käytetään silloin, kun päätös voidaan antaa lomakepäätöksenä (kts. JYL 1/2010, kohta 4.3)

LOMAKE- PÄÄTÖS <i>70/2011</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Myönnetään hakemuksen mukaisesti
	<input type="checkbox"/> Myönnetään edellyttäen, että
	<input type="checkbox"/> Hakemus hylätään seuraavin perusteluin *)
	*) Oikaisuvaatimusohje liitteenä
Tutkimusluvan alkamispäivä <i>25.10.2011</i>	Tutkimusluvan päättymispäivä <i>31.12.2011</i>
Päiväys <i>24.10.2011</i>	Päiväys
Tutkimusluvan myöntäjä nimenselvitys <i>Arja Tuollo</i> <i>ARJA TUOLLO</i>	Tutkimusluvan puoltaja HUSissa nimenselvitys

Tarvitavat liitteet

- Opinnäytetyön suunnitelma ja selostus opinnäytetyön suorittamisesta HUS:ssa
 Aineiston keruulomake
 Kysely/haastattelulomakkeen saatekirje

Lisäksi tarvittaessa

- Opinnäytetyötä suorittava muu henkilöstö
 Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma
 Hakemus tietojen saamiseksi salassa pidettävistä asiakirjoista
 Vaitiolositoumus/ salassapito- ja käyttäjäsitoumus
 Tutkittavan tiedote ja suostumus
 Eettisen toimikunnan lausunto
 STM:n lupa
 Henkilökisteriseloste