

Heli Heikkilä

TYÖAIKA-AUTONOMIALLA ERGONOMIAA JA ITSEOHJAUTUVUUTTA TYÖ- VUOROSUUNNITTELUUN

Röntgenhoitajien kokemuksia autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä kolmivuorotyötä tekevässä yksikössä

TYÖAIKA-AUTONOMIALLA ERGONOMIAA JA ITSEOHJAUTUVUUTTA TYÖ- VUOROSUUNNITTELUUN

Röntgenhoitajien kokemuksia autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä kolmivuorotyötä tekevässä yksikössä

Heli Heikkilä
Opinnäytetyö
Kevät 2014
Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Tekijät: Heli Heikkilä

Työn nimi: Työaika-autonomialla ergonomiaa ja itseohjautuvuutta työvuorosuunnitteluun
Hoitajien kokemuksia autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä kolmivuorotyötä teke-
vässä yksikössä

Työn ohjaajat: Aino-Liisa Jussila ja Pirkko Sandelin

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Kevät 2014

Sivumäärä: 49 + 17 liitesivua

Tämä opinnäytetyö on osa Oulun yliopistollisen sairaalan päivystysröntgenin työaika-autonomia hanketta. Tässä opinnäytetyössä selvitettiin röntgenhoitajien kokemuksia autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä kolmivuorotyöstä tekevässä yksikössä. Autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan työntekijöiden itse suunnittelemissa työvuorolistoissa yhdessä sovittujen reunaehtojen puitteissa. Työntekijät suunnittelevat työvuoronsa huomioiden työyksikön toiminnan ja osaamisen riittävyden jokaisessa työvuorossa. Työnantaja valvoo työvuorosuunnittelua ja ohjaa ja seuraa reunaehtojen noudattamista. Autonominen työvuorosuunnittelu korostaa uudenlaisia toimintakulttuuria, missä työntekijä vastaa osaltaan toiminnan sujuvuudesta. Työaika-autonomiassa ajattelutapa siirtyy yksilön näkökulmasta työyhteisön näkökulmaan. Työntekijän rooli muuttuu aktiiviseksi ja vastuulliseksi työvuorojen suunnittelijaksi.

Röntgenhoitajille tehtiin kaksi sähköistä kyselyä. Ensimmäinen aineisto kerättiin ennen työaika-autonomiaan siirtymistä ja toinen noin yhdeksän kuukautta autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen. Ensimmäisessä kyselyssä selvitettiin röntgenhoitajilta silloisen työvuorosuunnittelun ongelmakohtia sekä odotuksia liittyen uuteen autonomiseen työvuorosuunnittelumalliin. Toinen aineisto kerättiin, kun autonomista työvuorosuunnittelua oli jo toteutettu röntgenosastolla. Tässä kyselyssä selvitettiin röntgenhoitajien kokemuksia työaika-autonomiaan siirtymisen onnistumisesta ja autonomisen työvuorosuunnittelun toteutuksesta osastolla sekä autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista vuorotyötä tekevän röntgenhoitajan työn ergonomiaan. Tässä työssä käsitellään myös muutosta ja sen läpiviemistä työyksikössä. Lisäksi mukana on jaetun johtajuuden näkökulma autonomisessa työvuorosuunnittelussa.

Tutkimustuloksien mukaan röntgenhoitajilla oli ennakkoluuloja, mutta myös odotuksia autonomista työvuorosuunnittelua kohtaan. Kaiken kaikkiaan ergonomisuus työssä parani autonomisen työvuorosuunnittelun myötä. Röntgenhoitajat kokivat tärkeäksi saada vaikuttaa omaan työhönsä työvuorosuunnittelun avulla.

Asiasanat:

työaika-autonomia, autonominen työvuorosuunnittelu, ergonomia, vuorotyö, jaettu johtajuus, työhön sitoutuminen

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme of Development and Management

Author: Heli Heikkilä

Title of thesis: Ergonomics and self-direction in autonomous work shift planning

Radiographers` experiences of autonomous work shift planning in three shift working unit

Supervisors: Aino-Liisa Jussila ja Pirkko Sandelin

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2014 Number of pages: 49 + 17

This thesis aims to radiographers` experience of autonomous work shift planning in three shift working unit. Autonomous work shift planning means radiographers themselves planned shift lists according to mutually agreed conditions. Employees choose their own shifts from a set of shifts that the employer has specified beforehand on the basis of the staff and/or the competence needs. The employer approves the autonomous work shift planning and also controls and monitors adherence to the agreed conditions. Autonomous scheduling emphasises a new operating culture –the employee`s responsibility for the unit`s functionality and development. Autonomous scheduling changes the way of thinking from the individual`s perspective to the perspective of organization and operation. The employee`s role changes, She/he becomes and active, responsible planner of work shifts.

There were two electronic surveys. First, before the transition of autonomous work shift planning, and the other, about nine months after the transition. The first questionnaire explained the shift planning problem areas, as well as the expectations of the autonomous scheduling, based on previous studies. As the project progresses I collected the second electronic survey of radiographers` experiences of autonomous work shift planning and a successful transition to the autonomous shift planning the implementation of the department. This work also deals with change and its removal through the drive unit. There's also a shared leadership approach in the autonomous scheduling.

According to the results of radiographers had preconceptions, but also the expectations of the autonomous work shift planning. Overall, the improved ergonomics of the work of the autonomous work shift planning time. Radiographers experienced important to influence their own work shift planning.

Keywords:

Autonomous shift planning, ergonomic shift planning, shift work, shared leadership, commitment to work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 UUDELLA TYÖAIKAMALLILLA ERGONOMIAA TYÖHÖN	8
2.1 Muutos ja muutoksen johtaminen työyhteisössä	9
2.2 Oppiva organisaatio ja yhteisöllisyys	11
2.3 Jaettu johtajuus työaika-autonomiassa	12
2.3.1 Ergonominen työvuorosuunnittelu	13
2.3.2 Työaika-autonomia ja työntekijän vastuu	15
2.3.3 Työvuorosuunnittelu ja työhön sitoutuminen.....	16
2.3.4 Työyhteisön hyvinvointi ja ammatti-identiteetti	17
2.4 Esimerkki autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä	19
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
4.1 Tutkimusmenetelmät.....	23
4.2 Kysely aineistonkeruun välineenä	23
4.3 Tutkimukseen osallistujat	24
4.4 Aineiston käsittely ja analyysi	25
5 TUTKIMUSTULOKSET	26
5.1 Työvuorosuunnittelun vaikutukset vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työn ergonomisuuteen ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä	26
5.2 Työvuorosuunnittelun vaikutukset vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työn ergonomisuuteen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen	30
6 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU AIEMPIEN TUTKIMUSTEN AVULLA	36
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	39
8 POHDINTA	41
8.1 Tulosten luotettavuus.....	41
8.2 Tutkimusetiikka	42
8.3 Tulosten hyödynnettävyys.....	43
8.4 Jatkotutkimushaasteet	43
LÄHTEET	44
LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin strategian 2010- 2015 yhtenä tavoitteena on tukea työyksikköä luomaan mahdollisuuksia joustaviin työaikaratkaisuihin. Hyvät työaikaratkaisut tukevat henkilökunnan jaksamista ja sitoutumista, joka on tärkeää tämän päivän terveydenhuollossa kasvavan työvoimapulan yleistyessä. Joustavat työaikaratkaisut ovat yksi keino vaikuttaa hoitohenkilökunnan rekrytointiin ja työssä pysymiseen. Joustavilla työaikaratkaisulla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa mukana olevassa työyksikössä autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä, jossa työntekijä ottaa osaltaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan työssään. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa pyritään noudattamaan ergonomiaa, jolla lisätään työssä jaksamista. Työaika-autonomian toteuttaminen vaatii työntekijöiden välistä luottamusta sekä kustelevaa työnkulttuuria.

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on entistä tärkeämpää nykyajan työntekijöille. Autonominen työvuorosuunnittelu antaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa työvuoroihinsa sovittujen reunaehtojen puitteissa. Autonomisella työvuorosuunnittelulla voidaan osaltaan lisätä myös työhön sitoutumista. Työaika-autonomia on tasapuolinen ja oikeudenmukainen järjestelmä, jolla pystytään huomioimaan myös työntekijöiden eri elämäntilanteita. Työaika-autonomia on osa jaettua johtajuutta. Se antaa työntekijälle mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja samalla tukee esimiehen jaksamista jakamalla valtaa ja vastuuta henkilökunnalle.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää päivystävän röntgenyksikön röntgenhoitajien kokemuksia työvuorosuunnittelun merkityksestä kaksi- ja kolmivuorotyöhön. Lisäksi tutkimuksen avulla selvitetään muutosprosessin onnistumista röntgenosastolla. Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville kahden sähköisesti toteutetun kyselyn avulla työvuorosuunnittelumallin muutoksesta aiheutuvien etujen ja haittojen vaikutus röntgenhoitajien työn ergonomisuuteen. Ensimmäinen verkkokysely toteutettiin ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä. Tässä kyselyssä selvitin röntgenhoitajien toiveita ja odotuksia autonomisesta työvuorosuunnittelusta sekä sillä hetkellä käytössä olevan työvuorosuunnittelumallin suhdetta autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Toinen röntgenhoitajille osoitettu verkkokysely toteutettiin noin 9 kk autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen.

Tässä työssä tarkoitetaan ergonomialla työvuorojen ergonomisuuden lisäksi muita työhön ja sen sujuvuuteen liittyviä tekijöitä, joita voidaan edesauttaa ergonomisella ja onnistuneella työvuoro-suunnittelulla. Tarkasteltavia tekijöitä ovat esimerkiksi työssä jaksaminen, työn mielekkyys, työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön sekä työmotivaatio.

2 UUDELLA TYÖAIKAMALLILLA ERGONOMIAA TYÖHÖN

Työajalla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa sekä aikaa, jonka työnantaja velvoittaa työntekijän olemaan työpaikalla (Työaikalaki 1996/605). Työterveyslaitoksen mukaan työajoilla voidaan vaikuttaa työntekijän terveyteen, toimintakykyyn, sekä mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä. Työnantajan puolesta työajat vaikuttavat työn tuottavuuteen ja sujuvuuteen. Työajan eri ulottuvuuksia ovat työn kesto; työpäivän/työviikon pituus, ajoitus; työ- ja lepoaikojen rytmitys, jakautuminen tehtävien kesken, toistuvat yli- tai alikuormitustilanteet, ja riittävyys. (Työaika ja työterveys 2012, Työterveyslaitos.)

Työaikojen hallinnalla on merkitystä työntekijän terveyteen. Hyvä työaikojen hallinta vähentää sekä työn ulkopuoliseen kuormitukseen sekä työstressiin liittyvää sairastamista. Ala-Mursula (2006, 56) toteaa tutkimuksessaan että työaikojen hallinnalla on erityisesti vaikutus naisten terveyteen. Myös sairauspoissaolojen todettiin vähentyneen hyvien päivittäisten työaikojen hallinnalla. Tutkimuksessa osoitettiin myös, että työaikojen hallintaa vahvistamalla voidaan helpottaa palkkatyön ja kotityön yhteensovittamista.

Työaikojen kehittäminen ja uusien toimintamallien käyttöönotto vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan. Uudet työaikatratkaisut toimivat parhaiten silloin, kun niissä yhdistyvät niin yksilön kuin yrityksenkin edut. Toimiville, uusille työaikamalleille ominaista on, että ne suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä. Tällöin keskeistä on osallistuva suunnittelu, jossa yhteisten keskustelujen kautta päädytään kokeilemaan uutta työaikamallia. Uusia ratkaisuja ja niiden vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin on syytä arvioida. Työaikatratkaisut ovat olennainen osa työpaikan jokapäiväistä toimintaa. (Härmä 2000, 40-47.)

Työaikamalleja voidaan kutsua innovatiiviseksi silloin, kun ne on kehitetty yhteistyössä henkilöstön ja johdon kanssa ja kun ne tuovat merkittäviä myönteisiä vaikutuksia niin yksilölle kuin työyhteisölle. Uusia työaikamalleja otetaan käyttöön useista syistä. Usein aloite herää tarpeista ja havaituista epäkohdista työntekijöiden työaikasunnittelusta. Uusilla työaikamalleilla haetaan joustavuutta, vapaa-ajan ja työn aiempaa parempaa yhteensovittamista. Työntekijöiden työaikatoiveet vaihtelevat elämänkaaren eri vaiheessa. Työntekijän näkökulmasta hyväksyttävät ja halutut työaikatratkaisut vaikuttavat usein myönteisesti myös elämän kokonaishallintaan. Joustavat työaikatratkaisut auttavat esimerkiksi opiskelun ja perhe-elämän ja työelämän aiempaa parempaan yh-

teensovittamiseen. Yksilölle epäsovivat työajat vaikuttavat puolestaan yleiseen työtyytyväisyyteen. Ikääntymisen ohella tärkeitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat pitkästä työurasta kertyneet taidot ja kokemus. Ikääntyvien työpanosta voidaan parhaiten hyödyntää työaikaratkaisulla, jotka huomioivat työntekijän muuttuvat työaikatarpeet sekä henkiset ja fyysiset resurssit. (Härmä 2000, 13 ja 40-47.) Työaika-autonomiasta ei ole saatu yhtä myönteisiä vaikutuksia iäkkäille kuin nuorille työntekijöille. Iäkkäiden työntekijöiden työaikaan liittyviä ongelmia ratkaistaan yleensä osaaikaisuudella ja riittäväällä palautumisajalla työvuorojen välillä. (Hakola, Koivumäki, Sinivaara, & Kasanen 2007, 178-179.)

Osallistava suunnittelu on tuloksekas työtapo työolojen kehittämisessä. Osallistuvaan suunnitteluun liittyy sekä etuja että haittoja. Etuina koetaan se, että työajat vastaavat entistä paremmin työntekijöiden ominaisuuksia ja todellista työn sisältöä ja palvelevat näin paremmin työtehtävän suorittamista. Myös työaikojen kehittämishankkeeseen sitoutuminen ja motivaatio ovat tärkeä näkökohta. Työntekijöitä kuuntelemalla voi nousta esiin uusia kehitysideoita ja edistää esimerkiksi palvelun kehittämistä. On luonnollista, että uudet toimintatavat saatetaan kokea uhkana, jolloin ne aiheuttavat työntekijöissä pelkoa omasta roolista ja asemasta työyhteisössä. Osallistavan suunnittelun toteuttamisen edellytyksenä on, että pelisäännöt ja tavoitteet ovat kaikille osapuolille selvillä. Johdon ja työntekijöiden välinen luottamus on avain asemassa. (Härmä 2000, 40-47.)

2.1 Muutos ja muutoksen johtaminen työyhteisössä

Työaikasuunnittelun muutoksen herättämät tunteet yksilössä määräytyvät työntekijän aikaisempien kokemusten mukaan. Hänen, joka torjuu muutoksen tuomat tunteet, joutuu joka tapauksessa työstämään niitä myöhemmässä vaiheessa. Työyhteisön kulttuurin ja johtamistapojen tulisi olla sellaisia, että ne sallivat tunteiden näyttämisen ja niistä puhumisen. Muutosten aiheuttamat pelot ja vihantunteet jäävät liian usein pinnan alle eikä niitä käsitellä tarpeeksi. Tämä voi heikentää työilmapiiriä ja verottaa koko organisaation voimavaroja. Yksilöt sopeutuvat muutokseen eri tavoin. Suhtautumalla myönteisesti muutokseen voidaan säilyttää voimavaroja, kun taas kielteinen suhtautuminen muutokseen on hyvin kuormittavaa ja stressaavaa. Suhtautumistavan muuttaminen on kuitenkin vaikeaa, koska tunteiden logiikka on erilainen verrattuna järjen logiikkaan. Apua muutoksesta selviämiseen voi saada monesta suunnasta, esimerkiksi jäsentämällä omia kokemuksia ja vuorovaikutuksen avulla. (Juuti & Virtanen 2009, 118-128.)

Muutosprosessi onnistuu, kun se rakennetaan sekä myönteisesti asennoituvien sekä muutosta vastustavien henkilöiden varaan. Muutosprosessin ohjaus edellyttää sosiaalista herkkyyttä. Muutosvalmiuden luominen on erityisen haasteellista silloin, kun avainhenkilöiden ennakoasenne on kielteinen siitä huolimatta, että he ymmärtävät muutoksen tarpeen. Muutosvalmiuden synnyttyä voidaan alkaa siirtämään tavoiteltavat muutokset käytäntöön. Muutoksen tarve ja sen kiireellisyys ovat keskeisiä tekijöitä, joka määrittävät muutosprosessin toteutustavan. (Santalainen 2009, 238-241.)

Viestinnän merkitystä ei voi liikaa korostaa muutostilanteissa. Kommunikaatio sanana tulee latinan kielen sanasta *communitas*, joka tarkoittaa yhteen liittämistä ja yhteisöä. (Telaranta 1999, 109.) Kommunikaatio on kaksi suuntainen prosessi josta seuraa reaktioita. Kommunikaatioprosessi tarkoittaa ihmisten välisten informaation, tiedon ja ajatusten vaihtoa. (Ruohotie 2000, 44-45.) Työyhteisöviestinnän avulla muutosprosessia voidaan joko hidastaa tai vauhdittaa, viestinnän sisällöstä ja keinoista riippuen. Viestinnän keinot ovat välittää viestiä työyhteisön sisällä ja työyhteisöstä ulospäin. Esimiesasemassa toimivilla on merkittävä rooli organisaation muutosviestinnässä ja työyhteisöviestinnässä. Viestinnällinen toimintakulttuuri ei synny hetkessä ja organisaation ylimmän johdon asenteella on suuri merkitys toimintakulttuurin rakentumisessa. Pahimmillaan viestinnän merkitys jää vähäiseksi ja ajaututaan salailuun ja luottamuksen rapistumiseen organisaation sisällä. (Juuti & Virtanen 2009, 103-108.) Työyhteisön tavoitteena on saada aikaan keskustelukulttuuri, jossa jokaisella on oikeus ja velvollisuus keskustella työasioista ketään loukkaamatta ja loukkaantumatta. Puhumisen lisäksi vuorovaikutustaidot edellyttävät kuuntelemisen taitoa ja itsensä johtamisen taitoa. Jos ei ole tietoutta omista tunteista, taidoista ja arvostuksesta voidaan helposti ongelman ilmaannuttua alkaa syyttelemään toisia. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99-105.)

Muutos aiheuttaa yleensä myös muutosvastarintaa. Ihmiset reagoivat muutokseen eri tavoin. Monille muutos on aina epämiellyttävää ja he taistelevat sitä vastaan pitäytyen tuttuihin ajattelun ja tekemisen rutiineihin, toiset kokevat muutoksen haasteeksi. (Ruohotie 2000, 46-47.) Uudet työaikatarkaisut, jotka poikkeavat aiemmasta käytössä olevasta mallista, herättävät epäilyjä ja muutospelkoa. Muutospelkoa esiintyy työntekijöiden lisäksi myös keskijohdon ja ammattijärjestöjen keskuudessa. Uusien työaikamallien hyväksyntä edellyttää laajaa keskustelua ja kompromisseja niin, että taataan etuja ja parannuksia sekä työntekijöille että yritykselle. (Härmä 2000, 42-43.) Muutoksen läpivienti on jatkumo, jonka ääripäinä ovat pakko- ja voimakeinot sekä yhteisymmärrys ja vapaaehtoisuus. Työyhteisön kannalta paras vaihtoehto muutosprosessin läpiviemiseksi

si on saada juurrutettua työyhteisöön sisäinen toimintatapa, pystytään yhteisymmärryksessä määrittelemään muutoksen tarpeet ja toteuttamistavat. Mitä enemmän työyhteisössä kulutetaan energiaa konflikteihin, muutosten jarruttamiseen sekä sisäiseen pelaamiseen, sitä vähemmän jää voimavaroja yksikön varsinaisiin tehtäviin. Muutosten toteuttamisessa keskeisintä ei ole vastarinnan murtaminen, vaan konkreettisten niin puolesta kuin vastaan olevien näkökohtien esille tuominen. (Nakari & Valtee 1995, 118-120.)

Osa työpaikalla tehdyistä uudistuksista tai kehittämishankkeista kariutuu, jonka seurauksena palataan vanhaan työaikamalliin alkunnostuksen jälkeen. Joskus käy niin, että uudistetaan vaan teknisiä ominaisuuksia, mutta ihmisten ajatusmaailma ei kuitenkaan muutu. Organisaatiokulttuurilla on vaikutus muutoksen syntyyn. Organisaatiokulttuuri määrittää työyhteisön tiedostetusti tai tiedottomasti opituksi ja sovituksi tavoiksi tai sopimuksiksi olla sekä kehittää ja tehdä työtä yhdessä. Mitä vanhempi organisaatiokulttuuri on, sitä vaikeampaa on vaikuttaa organisaation syvärakenteisiin. Organisaatiokulttuurin muutokseen vaikuttavat eniten organisaation ikä, voimakkaat tilannetekijät ja johtamiskulttuuri. (Mäkisalo 2003, 74-80.)

Työyhteisö rakentuu erilaisista persoonista, jotka suhtautuvat muutokseen eri tavoin; on uudistajia eli innovaattoreita, jotka tuovat uusia ideoita työyhteisöön ja on niitä, jotka eivät toimi innovaattoreina, mutta joiden on helppo lähteä mukaan uudistuksiin sekä hitaasti uudistuksille lämpenevä ryhmä, joka usein suhtautuu kriittisesti muutoksiin, mutta osaa perustella kantansa. Lisäksi on olemassa sabotoijia, jotka vastustavat muutoksia periaatteesta, mutta eivät perustele näkökulmiaan. Työyhteisössä näillä kaikilla ryhmillä on oma merkityksensä. Avoin ja salliva ilmapiiri työyhteisössä takaa sen, että kaikkien ääntä kuunnellaan, eikä muutoksiin rynnätä suin päin vaan kriittisesti pohtien. Muutosprosessin johtajan tulee ymmärtää voimakkaidenkin tunnereaktioiden olevan osa muutosprosessia. (Mäkisalo 2003, 80-85.)

2.2 Oppiva organisaatio ja yhteisöllisyys

Manni (2012) toteaa pro gradu -tutkielmassaan, että terveys- ja sosiaalialalla yhteisöllisyyden keskeiset tekijät ovat luottamus, oikeudenmukaisuus, dialogisuus, erilaisuuden hyväksymien sekä suhde kontekstiin. Työyhteisö edustaa ihmisten luomaa elämänsfääriä ja yhteisöllisyys tarkoittaa työyhteisöjen muodollista sopimukseen perustuvaa johdonmukaisuuteen pyrkivää vuorovaikutusta. Yhteisöllisyys on jokaisessa työyhteisössä riippumatta siitä, kuinka hyvin organisaation virallinen yhteistoiminta on organisoitu tai kuinka hyvin yksilöt tulevat keskenään toimeen. Positiivinen yh-

teisöllisyys mahdollistaa yksilön olla omana itsenään osana joukkoa ja tuntea yhteenkuuluvuutta. Se ilmenee myös erilaisuuden hyväksyntänä sekä yhteisten arvojen kunnioittamisena työyhteisössä. Negatiivinen yhteisöllisyys näkyy ylikorostuneena hierarkiana työyhteisössä sekä henkisenä väkivaltana tai yksilöihin kohdistuvana kontrollina. Monesti negatiivinen yhteisöllisyys pyritään kieltämään tai estämään. Positiivisen yhteisöllisyyden tukeminen edellyttää samanaikaista negatiivisen yhteisöllisyyden tiedostamista. Yhteisöllisyyden merkityksen ymmärtäminen edistää yksilön ja yhteisön välisen suhteen ymmärtämistä. (Perkka-Jortikka 2002, 11-13.)

Älykäs organisaatio tasapainottaa tehokkuutta, oppimista ja hyvinvointia oikealla tavalla. Henkilöstö on organisaation tärkein resurssi ja siksi organisaatio tulisi rakentaa henkilöstön osaaminen, sitoutuminen ja hyvinvointi huomioiden. Organisaation osaaminen ei ole enää riittävä menestystekijä, vaan muuttuvassa ympäristössä tulee hallita myös osaamisen kehittämisprosessi. Nykypäivänä perinteisen organisaation rajat ovat hävinneet. (Sydänmaanlakka 2007, 15-21.) Organisaation kyky oppia auttaa niitä menestymään monimutkaisessa ja jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä. (Juuti 2011, 69). Organisaatiot pystyvät oppimaan jos ne nähdään elävinä organismeina, jotka ovat avoimia ympäristön kanssa vuorovaikutuksessa eläviä systeemejä. (Sydänmaanlakka 2007, 53-55). Oppivan organisaation kulttuurin on oltava turvallinen, perustehtävään keskittyvä ja sen on sallittava virheiden tekeminen (Juuti 2011, 80). Oppiva organisaatio voidaan määritellä organisaation kyvyksi uusiutua ja muuttaa toimintaansa. Tyypillistä oppivalle organisaatiolle on myös virtuaalisuus ja verkostoituminen. Palautekulttuurilla on merkittävä rooli organisaation oppimisessa. (Sydänmaanlakka 2007, 53-55.)

2.3 Jaettu johtajuus työaika-autonomiassa

Työaika-autonomiaan liittyy myös jaetun johtajuuden käsite, jonka avulla voidaan lisätä henkilökunnan työajan hallinnan mahdollisuuksia ja täten jakaa esimiehen työkuormaa ja suunnitella työaika entistä tehokkaammin. Jaettu johtajuus ei vähennä esimiehen roolin merkitystä tai hänen vaikutusmahdollisuuksia eikä vastuuta. Jaetussa johtajuudessa työntekijät nähdään oman alansa asiantuntijoina, jotka luovat esimiehensä kanssa kaksisuuntaisen vuorovaikutussuhteen, jolla voidaan vaikuttaa toistensa lisäksi myös organisaatioon. Johtaminen on parhaillaan silloin, kun se on jaettua. Jaetun johtajuuden malli on ikivanha, mutta se on myös nykypäivää ja yleistyy koko ajan. (Jabe 2010, Fakta 18.08.2013; Juuti & Roivio 2010, 24; Sydänmaanlakka 2004, 122-123.)

Jaetusta johtajuudesta hyvänä esimerkkinä on työyhteisössä toteutetut projektit ja hankkeet. (Pennanen, Kymäläinen & Herronen 2011, 1-2.) Jaetun johtajuuden voidaan ajatella tarkoittavan johtajan tehtävänkuvan tai vastuun jakamista, mutta se tarkoittaa myös työpaikalla yhdessä tekemistä. Yhdessä tekemällä jaetaan kokemuksia ja ajatuksia tapahtumien suhteen. Jaetun johtajuuden lähtökohtana ei ole siis tarve tietää enemmän tai paremmin tai kokonaisvaltaisemmin vaan oleellista yhteisen tekemisen prosessissa on halu neuvotella, heittäytyä ja laittaa itsensä liioon prosessiin. (Ropo, Eriksson, Sauer, Lehtimäki, Keso, Pietiläinen & Koivunen 2005, 18-20.)

Määttä (2008, 8.) pro gradu -työssä todetaan, että nykyisin työntekijä hallitsee työnsä sekä sisällöllisesti, että menetelmällisesti paremmin kuin johtajansa. Hän jatkaa, että hoitohenkilökunnalla on nykyisin enemmän oikeuksia ammattitaitonsa perusteella tehdä potilaan hoitoa koskevia päätöksiä ja mahdollisuuksia vaikuttaa työolosuhteisiinsa ja organisaation toimintatapoihin. Jaettu johtaminen liitetään usein osaksi oppivaa organisaatiota, osaamisen tai muutoksen johtamista. Kirjallisuudesta löytyy myös osin päällekkäisiä tai hyvin läheisiä termejä jaetun johtajuuden kanssa kuten osallistava johtaminen, valtaistaminen tai valtuuttaminen. Näissä kaikissa käsitteissä yhdistyy henkilöstön osallistuminen päätöksen tekoon, vaikuttamismahdollisuudet, kommunikoinnin tärkeys ja hierarkian madaltuminen. Vastuun jakaminen antaa työntekijöille mahdollisuuden saada vastuuta ja valtaa vaikuttaa omiin työtehtäviin, joka lisää myös työhön sitoutumista ja motivaatiota. (Homanen 2009, 5-6, 8)

Nykypäivän johtajuudessa nousee esiin myös alaistaidot. Johtajan ohella työntekijöiden on itse kyettävä ottamaan vastuuta työyhteisöön ja työhön sitoutumisesta. Nykypäivän johtaja on vapautettu kaikki tietäjän taakasta ja oletetaan, että myös muut kuin johtajat ottavat vastuuta organisaation toiminnan sujuvuudesta ja tuloksellisuudesta. (Nivala 2006, 129-130.)

2.3.1 Ergonominen työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelussa on olennaista se, että työajat suunnitellaan siihen työhön sopiviksi, jota ollaan tekemässä ja niille työntekijöille, jotka työtä tekevät. Valmiita ulkoapäin tulevia malleja ei välttämättä ole, vaan jokainen organisaatio muokkaa ja suunnittelee työvuorot omien tarpeidensa mukaan. Hyvä työvuorosuunnitelma ottaa huomioon työntekijän tarpeet, mutta ennen kaikkea perustuu virka- ja työehtosopimukseen ja lakeihin. Työvuorojen tulisi olla myös ergonomisesti suunniteltuja työntekijän hyvinvoinnin kannalta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, 49.)

Hoitoalan työaikoja säätelevät Euroopan unionin jäsenvaltioita velvoittava työaikadirektiivi 2003/88/EY, Työaikalaki 9.8.1996/605 ja kunta-alalla työskenteleviä Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES). Lisäksi työvuorosuunnittelussa huomioitavia ovat työsopimus-, työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki sekä ergonomiset suositukset. Työaikadirektiivi säättää kansalliset työaika koskevat lait ja vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäismääräykset työajan järjestämisessä. Suomen työaikalaisissa on määritelty työajan yleissäännös ja jaksotyöaika tietyille aloille sallittuna poikkeuksena. Työaikalaki säättää minimistandardit vuorokausilevolle, keskimääräiselle viikkotyöajalle, yötyölle ja vuosilomalle. Työaikalaki noudattaa työaikadirektiiviä ja niiden yhteinen tarkoitus on työolojen parantaminen ja työntekijän suojeleminen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 13-14; Härmä 2000, 6-8.)

Valtaosa hoitohenkilökunnasta työskentelee kuntasektorilla. Vuonna 2009 vuorotyöluonteista jaksotyöaika kuntasektorilla teki 23 prosenttia henkilöstöstä. Jaksotyö on hyvin joustava työaikajärjestely, jossa sallitaan yleissäännöksestä poikkeavia työaikajärjestelyitä ja ylityökorvauksia. Jaksotyössä säännöllinen työaika saadaan järjestää niin, että se on 3 viikon pituisen ajanjakson aikana enintään 120 tuntia tai 2 viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. (Hakola ym. 2010, 13-14; Härmä 2000, 6-8.)

Hoitotyön jaksotyössä ergonomisten työvuorojen toteuttaminen on haastavaa. Ergonomian toteuttamisen mahdollistaa aina riittävä määrä henkilökuntaa. Ergonominen työvuorosuunnittelu toteutuu silloin, kun työstä palautumisaika on riittävän pitkä. Päämäärä ergonomisissa työvuoroissa on henkilökunnan jaksaminen ja toimintakyvyn ja terveyden tukeminen. Henkilökunnan hyvinvoinnille on merkityksellistä riittävän pitkät lepoajat työvuorojen välissä sekä se kuinka monta työvuoroa on peräkkäin. Ergonomisen työvuorojärjestelmän tunnuspiirteitä ovat säännöllisyys, eteenpäin kiertävä järjestelmä, 8-10 tunnin työvuorot, vähintään 11 tunnin vapaa työvuorojen välillä sekä yhtenäiset vapaajaksot. Eteenpäin kiertävässä järjestelmässä työvuorot vaihtuvat aina myöhemmin alkaviin vuoroihin (aamuvuorosta iltavuoroon ja iltavuorosta yövuoroon). Tällainen viivästyvän rytmin vaihe sopii paremmin yhteen ihmisen vuorokausirytmien kanssa ja se myös pidentää työvuorojen väliin jäävää vapaa-aikaa. Työvuoro on sitä ennakoitavampaa, mitä säännöllisempää se on. Säännöllisyys auttaa työn ja vapaa-ajan yhdistämisen suunnittelussa. Säännöllisyydellä voidaan tarkoittaa erimittaisissa jaksoissa tapahtuvaa toistuvuutta (esimerkiksi viikoittain tai kuukausittain). (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 24-28; Härmä & Sallinen 2004, 77-78.)

Helsingin kaupunki kokeili Terveet työajat -hankkeessa vuoden ajan ergonomisia työvuoroja kuudella terveyskeskuksen akuutti- ja pitkäaikaisosastolla, jonka seurauksena todettiin, että hoitajien jaksaminen lisääntyy, jos ilta- ja aamuvuorojen väliin lisätään palautumisaikaa. Hankkeen aikana hoitajien kokema fyysinen rasitus väheni selvästi, vaikka työn kuormittavuus säilyi ennallaan. Hankkeen hyvien tulosten myötä terveellisten työrytmin kokeilua laajennettiin koko terveyskeskukseen. (Taipale 2008, Medi uutiset.)

Paukkosen pro gradu -tutkielma (2008, 37-38.) osoittaa, että ergonomisella työvuorosuunnittelulla ja työaikainterventiolla on myönteinen vaikutus vuorotyötä tekevien hoitajien työkykyyn ja lyhytaikaisiin poissaoloihin. Paukkonen tutki työaikaintervention vaikutusta työkykyyn ja lyhytaikaisiin poissaoloihin. Tutkimus on osa Terveet työajat – kehittämis- ja tutkimushanketta, jossa kehitettiin ergonomisen työvuorojärjestelmän pohjalta hoitohenkilökunnan jaksamista ja terveyttä edistäviä työvuoromalleja sekä arvioitiin vuoromuutosten toimivuus ja vaikuttavuus.

2.3.2 Työaika-autonomia ja työntekijän vastuu

Autonomisessa työvuorosuunnittelussa on lähtökohtana, että työntekijät suunnittelevat yhdessä omat työvuoronsa sovittujen reunaehtojen mukaisesti noudattaen työaikalakia ja virka- ja työehtosopimuksia. Reunaehtoina voivat olla esimerkiksi henkilökuntamiehitys ja henkilöstön osaaminen eri työvuoroissa, suunniteltavien yövuorojen, pyhä- tai viikonloppuvuorojen määrä, työvuoro-toiveiden esittäminen ja niiden tasaaminen, työvuorojen vaihdoista sopiminen, perehdyttämisen huomiointi ja listavastaavan vallankäyttö. Työaika-autonomia edellyttää työntekijöiltä yhteisiä käsitteitä ja yhteistä menetelmää, jotta sen toteuttaminen onnistuu. Autonominen työvuorosuunnittelu on osallistuvaa toimintaa ja jaettua johtajuutta. Työaika-autonomian lähtökohtana on työn organisoinnin toimivuus ja töiden sisällön huomioiminen. Työntekijä saa mahdollisuuden vaikuttaa enemmän omiin työvuoroihinsa huomioiden kuitenkin myös muiden työvuorot ja ymmärtäen työvuorosuunnittelua kokonaisuutena. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen odotetaan helpottuvan työaika-autonomiassa. Työaika-autonomia edellyttää työyhteisöltä kommunikaatiokykyä sekä sisäistä luottamusta ja avoimuutta. Autonomisen työvuorosuunnittelun myötä työntekijä on itse vastuussa omasta toiminnastaan. Osallistuvan työvuorosuunnittelun etuna on työn mielekkyyden lisääntyminen ja työvuorojen tasapuolisuuden ja ergonomisuuden tavoittelu. Koko työyhteisön tulee sitoutua, jotta työaika-autonomia voidaan toteuttaa onnistuneesti. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49-50; Pennanen, Kymäläinen & Herronen 2011, 6-7.)

Haittapuolena työaika-autonomialle pidetään ristiriitojen syntyminen työyhteisössä. Tämän välttämiseksi on tärkeää sopia ja kirjata yhteiset pelisäännöt ja reunaehdot. Yhteisiä sopimuksia noudattamalla ja asioista keskustelemalla sekä kompromisseja tekemällä näistä ristiriidoista voidaan selvitä. Autonominen työvuorosunnittelu vie myös aluksi paljon aikaa, mutta työntekijöiden opittua asia aikaa kuluu vähemmän suunnitteluun. Lisäksi työntekijöiden tulee ymmärtää työaikalakia ja työehtosopimuksia, tietää työaikaergonomiasta ja oppia käyttämään työvuorosunnitteluohjelmaa. Työntekijöiden tukena on listavastaava, jonka tehtävänä on neuvoa työntekijöitä työvuorosunnittelussa ja huolehtia, että kaikki noudattavat sovittuja reunaehtoja. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49-53.)

Ylitalo & Pitkänen (2010, 5, 10-13.) ovat kartoittaneet työaika-autonomiasta saatuja kokemuksia Lapin sairaanhoitopiirin alueella. Kokemuksia kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella touko-kesäkuussa 2009 osastonhoitajilta, listavastaavilta sekä teho-osaston henkilökunnalta. Vastauksen perusteella kokemukset työaika-autonomiasta ovat olleet erittäin positiivisia. Työntekijät ovat kokeneet työaikojen hallinnan, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantuneen. Myös Linda Mattila (2011, 54-56, 60.) on todennut opinnäytteessään autonomisen työvuorosunnittelun hyödyt. Työvuorosunnittelun vaikutusmahdollisuuksien koettiin lisäävän työskentelymotivaatiota ja työvuorosunnittelun koettiin myös helpottuvan autonomisen työvuorosunnittelun myötä.

2.3.3 Työvuorosunnittelu ja työhön sitoutuminen

Työhön sitoutuminen tarkoittaa tapaa, jolla työntekijä on asennoitunut organisaatioonsa ja työhönsä. Se lähtee vapaudesta ja valintojen mahdollisuudesta sekä olevien vaihtoehtojen tuntemisesta. Työhön sitoutuminen edellyttää tukea esimiestasolta sekä työtovereilta. Sitoutumiseen vaikuttaa myös mahdollisuus osallistua oman työn kehittämiseen ja suunnitteluun. (Af Ursin 2001, 32; Mäkelä 2002, 27; Mamiä & Melin 2006, 103.) Autonominen työvuorosunnittelu mahdollistaa omiin työvuoroihin vaikuttamisen ja parantaa oman elämän hallintaa edesauttamalla työajan ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Työvoimapulan lisääntyessä sosiaali- ja terveystieteillä on työnantajien mietittävä ratkaisuja siihen, miten hoitotyöntekijät saadaan sitoutumaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Työyhteisöjen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota hoitohenkilökunnan hyvinvointiin ja viihtyvyyteen. Työyhteisön tulee olla houkutteleva ja tehokas, jotta sen työntekijäresurssit ovat riittävät. Hyvät työaikalratkaisut tukevat henkilökunnan viihtyvyyttä ja työhön sitoutumista (Härmä 2000, 40-47.)

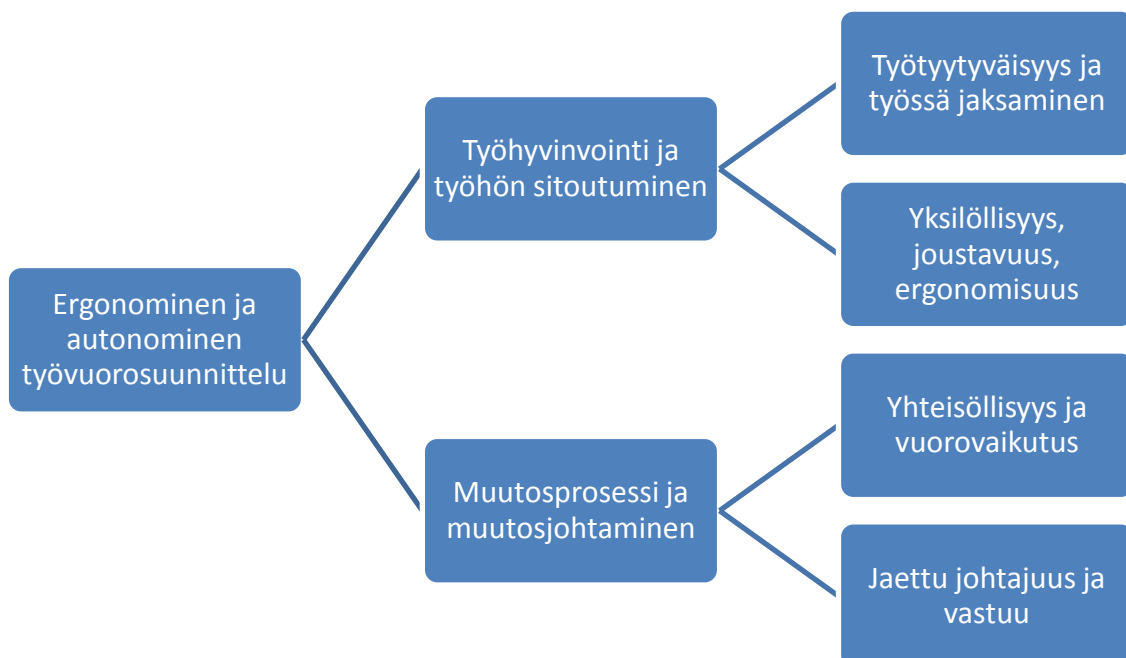
Kanto (2007, 65, 69.) totesi pro gradu -työssään tutkiessaan määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutumista, että vuorotyön ja joustavuuden merkitys korostui työvuorosuunnittelussa ja työvuoroilla oli merkitystä työntekijän työhön sitoutumiseen. Työaika-autonomia mahdollistaa joustavampaa työvuorosuunnittelua ja täten edesauttaa työhön sitoutumista. Yhteisten sääntöjen ja reunaehtojen noudattamisen puitteissa työntekijä voi vaikuttaa työvuoroihinsa. Joustavien työaikajärjestelyjen yleistyessä työajat yksilöllistyvät. Omaan työhön voidaan vaikuttaa yhä enemmän. Tämän yhteys työhön sitoutumisen ja luottamukseen on merkittävä. (Mamia & Melin 2006, 22, 121-122.)

2.3.4 Työyhteisön hyvinvointi ja ammatti-identiteetti

Työyhteisön hyvinvoinnin lähtökohtana ovat hyvät vuorovaikutustaidot työyhteisössä ja ihmisjohtamistaidot. Hyvän tiedonkulun merkitys korostuu nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja sillä voidaan vaikuttaa positiivisesti henkilökunnan motivaatiotasoon. Kun perustekijät työn suorittamiseksi ovat kunnossa, syntyy tuloksellisuutta ja työssä onnistumista. Työntekijä luo vahvan ammatti-identiteettinsä kautta perusteet omalle onnistumiselle. Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan henkilön suhtautumista omaan työkenttäänsä, rooliinsa työyhteisössä sekä hänelle osoitettuihin tehtäviinsä. Ammatti-identiteetin rakentaminen vaatii omaan rooliin ja tehtäviin tarvittavien tietojen ja taitojen tarkkaa tiedostamista. Myös persoonaan kohdistuvat odotukset tulee tunnistaa. (Leskinen & Hult 2010, 65-68; Määttä 2008, 14.) Ihmissuhdetyötä tekevien henkilöiden tärkeimmän työvälineen, oman persoonan, on oltava sinut oman itsensä kanssa, sillä ammatti-identiteetti on osa persoona (Mäkisalo-Ropponen 2011, 60). Nykypäivän työkuultuuri edellyttää työntekijältä oma-kohtaista kiinnostusta itsensä kehittämiseen. On myös osattava konkreettisesti kuvata omaa osaamistaan, vaikka usein omaan osaamiseen ei kiinnitetä huomiota vasta kuin muutostilanteessa. (Leskinen & Hult 2010, 65-68.)

Työssä jaksaminen ja työstä koettu ilo ovat sidoksissa toisiinsa, mutta kuitenkin kaksi eri asiaa. Hyvin voiva ihminen kokee helpommin iloa työstä ja työniloa kokeva ihminen myös jaksaa paremmin työelämää. Uupuneena työniloa on vaikeampi kokea. Oleellista työn ilon kokemisessa on, luottaako ihminen itseensä ja arvostaako hän itseään. Myös hyvä itsetunto on tärkeää työn ilon kokemisen kannalta. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 71-75.) Työssä menestymisen ja viihtymisen kannalta on tärkeää, että kokee oman roolin perustehtävät itselle luontaisiksi. Tällöin energia kohdistuu innovatiivisuuteen ja uuden oppimiseen sekä oman erityisosaamisen esilletuominen

helpottuu. Oman osaamisensa kuvaamisen lisäksi on tärkeää tunnistaa millaisessa toimintaympäristössä on itse parhaimmillaan ja miten oma työkäyttäytyminen sopii työtehtävän vaatimuksiin. Työn kokemiseen mielekkääksi vaikuttaa esimerkiksi, palkkaus, työilmapiiri, työkuorma, usko työn pysyvyyteen tai yksityiselämän ja työn yhteensovittamisen mahdollisuudet. (Leskinen & Hult 2010, 65-69.) Myös asenteet vaikuttavat siihen kuinka tulkitsemme asioita. Asenteet voidaan määritellä tavoiksi suhtautua asioihin, ihmisiin tai tapahtumiin. Asenteisiin on mahdollista vaikuttaa, ellei sitä tietoisesti haluta välttää. (Silvennoinen 2004, 98-100.) Tehtävien mielekkyyttä ja kuormittavuutta voi konkretisoida tarkastelemalla seuraavia asioita; työn itsenäisyys ja vastuullisuus, työtahti, sopeutumiskyky vaihtuviin tilanteisiin, yhteistyö ja vaikuttamismahdollisuudet. Nuoret sukupolvet haastavat työelämän malleja uusiutumaan. Muutoksen tuomia epämukavuuksia välttämällä ja muutosta pakoilemalla ei voi lisätä työnsä kokemista mielekkäänä. (Leskinen & Hult 2010, 65-69.) Hyvän työvireen ylläpitämiseksi kannattaa välillä uudistaa jo kauan vallinneita työtapoja ja tarkastella asioita eri näkökulmista. Kaikki uusi saa havaintokykymme terävöitymään ja mielenkiintomme heräämään. (Silvennoinen 2004, 60-61.) Kuviossa 1 esitän tämän opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat.



KUVIO 1. Teoreettiset lähtökohdat.

2.4 Esimerkki autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä

Autonomiseen ja ergonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen on yksi tutkimukseen osallistuvalla röntgenosastolla toteutettavista hankkeista. Röntgenosastolla, jossa tämän tutkimuksen kyselyt toteutettiin, tehdään pääsääntöisesti epäsäännöllistä kolmivuorotyötä. Käytössä oli ennen autonomista työvuorosuunnittelua työvuorosuunnittelumalli, jossa esimies suunnitteli työntekijöiden työvuorolistat. Työvuorosuunnittelu vei paljon esimiesten työaika. Esimiesten puolelta ongelmaiseksi työvuorosuunnittelussa koettiin lukuisten työvuorotoiveiden toteuttaminen, kolmivuorotyö, riittävä henkilöstöresurssi jokaisessa työvuorossa, loma-ajat ja sairauslomat sekä kiire. Työntekijäpuolelta työvuorosuunnittelussa ongelmaiseksi nähtiin epäergonomiset työvuorot, työvuorotoiveiden toteuttamisen läpivieminen, vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittaminen sekä myöhään saatujen työvuorolistojen vaikuttavuus työn ulkopuoliseen elämään, kuten lasten päivähoitosuunnitelmiin. Osaston työvuorosuunnittelua haluttiin kehittää ergonomisempaan ja autonomisempaan suuntaan, jolloin röntgenosastolle otettiin kokeiluun autonominen työvuorosuunnittelun malli.

Muutoksen käynnistämisen lähtökohtana terveydenhuollossa on usein jonkin asian kehittäminen, havaittu ongelma ja siihen etsittävä ratkaisu tai uusien asioiden esille tuominen. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 55-60.) Siirtyminen työaika-autonomiaan alkoi päivystysröntgenissä loppusyksystä 2012. Haasteena muutoksen läpiviemiselle on henkilökunnan suuri vaihtuvuus ja loma-ajat. Todettiin kuitenkin, että uuden henkilökunnan nopealla perehdytyksellä voidaan työaika-autonomiaa lähteä toteuttamaan. Hankkeelle asetettiin tavoitteita. Esimiesten tavoitteena oli saada helpotusta työvuorosuunnittelussa koettuihin ongelmiin ja luoda uusi malli, joka tyydyttäisi työntekijöiden näkemyksen työvuorosuunnittelusta paremmin. Lisäksi haluttiin jakaa työvuorosuunnitteluun liittyvää vastuuta yhdessä listavastaavana toimivan lähiesimiehen sekä työntekijöiden kesken. Tavoitteeksi nousi myös työvuorosuunnitteluun käytetyn ajan vähentäminen ja työaika-autonomian myötä vapautuneen ajan uudelleen suuntaus. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa on yhtenä tavoitteena noudattaa parempaa ergonomiaa työvuoroissa. Autonominen työvuorosuunnittelu velvoittaa työntekijää seuraamaan työvuorosuunnittelua kokonaisuutena. Tämä lisää ymmärrystä osaston ympärivuorokautista toimintaa kohtaan ja riittävän henkilökuntamäärän ylläpitämistä kaikkina aikoina.

Työntekijöiden tavoitteena oli saada lisää vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihinsa sekä oppia noudattamaan parempaa ergonomiaa työvuoroissa. Tavoitteena oli myös laajentaa näkemystään työvuorosuunnittelusta omien työvuorojensa ulkopuolelle. Tavoitteeksi nousi myös työkave-

reiden elämäntilanteen huomioiminen ja oman työn ja vapaa-ajan sujuvampi yhteensovittaminen. Hankkeen tavoitteeksi asetettiin myös vuorovaikutustaitojen ja kommunikaation lisääntyminen työntekijöiden välillä.

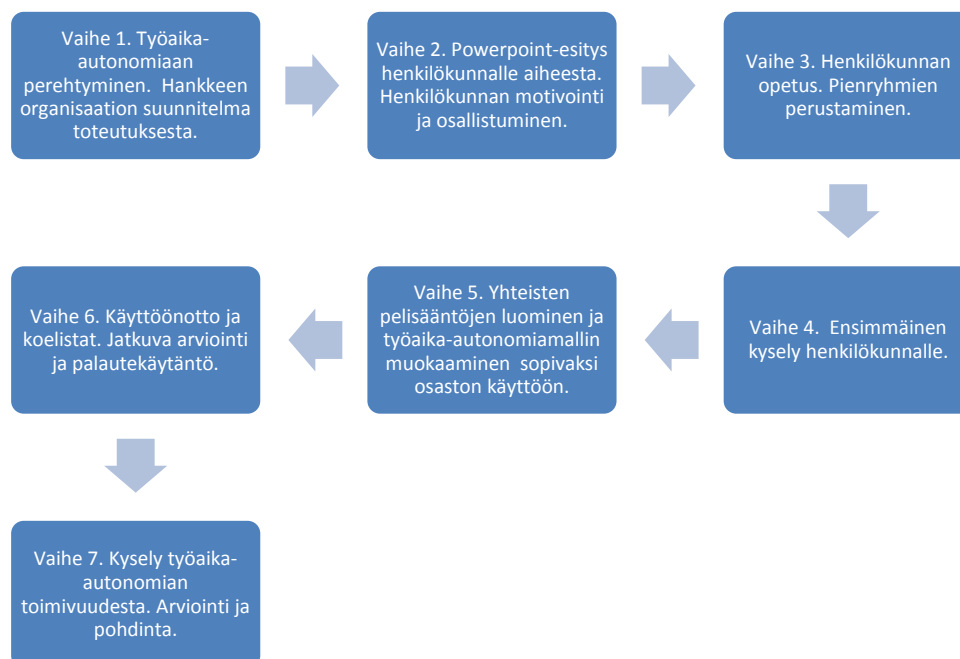
Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen edellytti koko osastomme henkilökunnan osallistumista uuden työaikamallin läpiviemisen onnistumiseksi. Tukensa työvuorosuunnitteluun tulevalle muutokselle antoi myös johto. Jotta muutos saatiin vietyä läpi tehokkaasti, perustettiin osastolle työryhmä, joka koostui kolmesta röntgenhoitajasta ja osaston johdosta. Työryhmän tehtävänä oli opettaa Titania – ohjelman käyttö ja autonomisen työvuorosuunnittelun periaatteet muulle henkilökunnalle. Lisäksi henkilökunta perehtyi kunta- ja virkatyöehtosopimukseen. Henkilökuntaa motivoitiin yhteisillä opetustuokioilla koskien autonomista työvuorosuunnittelua. Autonominen työvuorosuunnittelu vaatii onnistuakseen reunaehtoja, jotka sovittiin yhteisesti osastokokouksessa marraskuussa 2012 (LIITE 5). Saimme hyvää tietoa reunaehtojen rakentamisesta ja huomioon otettavista näkökulmista osaston kautta, joka jo toteutti autonomista työvuorosuunnittelua. Sovittujen reunaehtojen avulla työaika-autonomian toteuttaminen muokattiin osastollemme sopivaksi. Tässä vaiheessa henkilökuntaa motivoitiin osallistumaan yhteisen muutoksen toteuttamiseen ja reunaehtojen noudattamisen tärkeyttä korostettiin.

Henkilökunta jaettiin kolmeen ryhmään opetuksen ja oppimisen helpottamiseksi. Ryhmäjaossa huomioitiin tasapuolisuus sekä henkilökunnan osaaminen. Ryhmäjakojen tarkoituksena oli, että jokaisesta suunnitteluryhmästä löytyisi yhtä paljon yövuoron tekijöitä ja eri tutkimusosaamista. Käytännössä ryhmien sisältö kuitenkin elää henkilökunnan vaihtumisen myötä. Työryhmä pääsi opettamaan henkilökuntaa autonomisen työvuoron toteuttamiseen jo loppuvuodesta 2012. Kolmen ryhmän on tarkoitus vuorotella työvuorojen tekemisessä niin, että jokaisen ryhmän etuoikeudeksi tulee suunnitella työvuoronsa ensimmäiseksi. Ensimmäisenä työvuoronsa suunnittelevat saavat käytännössä haluamansa työvuorot. Kaksi seuraavaa ryhmää jakavat ensimmäisen ryhmän jättämät työvuorot. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että viimeinen ryhmä ei saisi kuin esimerkiksi aamuvuoroja, sillä reunaehdoissa on sovittu kuinka monta iltavuoro/aamuvuoroa/viikonloppua pitää jokaisen ottaa suunniteltua listaa kohden.

Henkilökunta teki koelistan, joka oli valmis joulukuun 2012 lopussa. Listavastaava hienosäätö koelistan jaettavaksi. Koelistan jälkeen osastokokouksessa kerätyn suullisen palautteen avulla saatiin tietoon autonomisessa työvuorosuunnittelussa esille tulleita ongelmia sekä henkilökunnan kokemukset ensimmäisestä itse suunnitellusta työvuorolistasta. Tässä vaiheessa listavastaavan osalle

jäi vielä paljon korjattavaa. Ongelmaksi havaittiin henkilökunnan piittaamattomuus reunaehdoista. Työvuoroja jäi paljon tyhjäksi, jolloin niihin ei ollut merkattu tarpeeksi työntekijöitä. Toisaalta kaikkein halutuimpiin vuoroihin oli laitettu liikaa työntekijöitä. Palautteen myötä esille nousi myös huoli asetelmasta ”nopeat syövät hitaat”, jota osattiinkin odottaa aikaisempien kokemusten ja tutkimusten perusteella. Lisäksi testilistan tekemisessä ei noudatettu ergonomista työvuorosuunnittelua kovinkaan hyvin. Tähän saatuun palautteeseen vastattiin korostamalla yhdessä sovittujen reuna-ehdojen tärkeyttä ja perehdyttämällä henkilökuntaa lisää työaika-autonomiaan ja ergonomiaan. Listavastaavan tehtäväksi nousi ohjata henkilökuntaa työvuorojen tekemisessä. Kokonaisuudessaan testilistan tekeminen oli kuitenkin onnistunut ja henkilökunta sai hyvää harjoitusta sekä motivaatiota jatkaa autonomista työvuorosuunnittelua.

Listavastaavan työ väheni alun vaikeuksien jälkeen. Myös työvuorosuunnitteluun käytetty aika väheni. Listavastaava joutuu edelleen seuraamaan työvuorosuunnittelua ja tekemään tarvittavia korjauksia. Henkilökuntaa muistutetaan yhdessä luoduista reunaehdoista ja niiden noudattamisen tärkeydestä. Reunaehtoja on haluttu osittain myös muuttaa yhteisellä päätöksellä. Keskustelua on herättänyt omien työvuorotoiveiden merkitseminen. Ongelmana on erityisesti yövuoroista ja pyhävuoroista kilpailu. Lisäksi huomattiin, että osa työntekijöistä tekee paljon samoja työvuoroja keskenään. Näihin ongelmiin puututtiin yhteisellä keskustelulla. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen vaiheet on esitelty alla kuviossa 2.



KUVIO 2. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen vaiheet.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää päivystävän röntgenyksikön röntgenhoitajien kokemuksia työvuorosuunnittelun merkityksestä kaksi- ja kolmivuorotyöhön. Lisäksi tutkimuksen avulla selvitetään muutosprosessin onnistumista röntgenosastolla. Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville kahden sähköisesti toteutetun kyselyn avulla työvuorosuunnittelumallin muutoksesta aiheutuvien etujen ja haittojen vaikutus röntgenhoitajien työn ergonomisuuteen. Kyselyt ajoitettiin ajankohtaan, jossa röntgenosasto oli muuttamassa tapaa suunnitella työntekijöiden työvuorot. Ensimmäinen verkkokysely ajoittui aikaan ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä ja sen tavoitteena on selvittää sen hetkisen työvuorosuunnittelumallin hyvät ja huonot puolet vuorotyötä tekeville röntgenhoitajille. Toinen verkkokysely tehtiin noin yhdeksän kuukautta autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen. Kyselyn tavoitteena on selvittää autonomisen ja ergonomisen työvuorosuunnittelun tuomia vaikutuksia vuorotyöhön.

Tutkimukselle asetettiin tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymykset selvittävät millaisia vaikutuksia autonomisella työvuorosuunnittelulla on vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työhön, työn ergonomisuuteen ja työssä jaksamiseen verraten aikaisemmin käytössä olleeseen työvuorosuunnittelumalliin.

Tutkimuskysymykset tälle tutkimukselle ovat:

Millaisia vaikutuksia työvuorosuunnittelulla on vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työn ergonomisuuteen ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä?

Millaisia vaikutuksia työvuorosuunnittelulla on vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työn ergonomisuuteen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin kolmivuorotyötä tekeville röntgenosastolle loppu syksyn 2012 ja syksyn 2013 aikana. Kyselyt ajoitettiin ajankohtaan, jossa röntgenosasto oli muuttamassa tapaa suunnitella työntekijöiden työvuorot. Kyselyyn osallistui kaksi- ja kolmivuorotyötä tekeviä röntgenhoitajia.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäni on sekä laadullinen eli kvalitatiivinen että määrällinen eli kvantitatiivinen. Tutkimusmenetelmien yhdistäminen ei tarvitse olla toisiaan poissulkevia, vaikka postmodernin tieteen näkökulmasta vastakkainasettelu näin onkin. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yksiselitteinen määrittäminen voi olla hankalaa. Voidaan puhua triangulaatiosta, jossa empiirisanalyttinen tutkimusmenetelmä ja ymmärtävä tutkimusmenetelmä täydentävät toisiaan. Kyselylomake sisältää määrällisiä kysymyksiä, joihin vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi, mutta myös laadullisia avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja voi vastata omin sanoin. (Janhonen & Nikkonen 2001, 12-13 & Tuomi & Sarajärvi 2012, 65-68.) Laadullisten eli avoimien kysymysten tavoitteena on kyselyyn vastanneiden näkökulman ymmärtäminen ja heidän kokemusten esiintuominen. Kyselylomakkeiden vastaukset analysoin laadullisin ja määrällisin menetelmin. Laadullinen aineisto etenee induktiivisesti eli yksittäisistä vastauksista rakentuu laaja kokonaisuus. (Kylmä & Juvakka 2007, 22-23.)

4.2 Kysely aineistonkeruun välineenä

Kysely on aineistonkeruumenetelmä, jota käytetään, kun tutkittavia on paljon tai he ovat hajallaan tai jos kysymykset käsittelevät hyvin henkilökohtaisia asioita. Kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu, eli kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat. Kyselyn yksi tärkeimmistä asioista on ajoitus. Kyselyn ajoitus vaikuttaa mm. vastausprosentin määrään. Kyselylomakkeessa käytettävien muuttujien valinta on perusteltava vasten tutkimukseen valittua teoreettista viitekehystä ja tutkimuksen tavoitteita. Tutkijan on tunnettava tutkittavan kohderyhmä kyselyä valmisteltaessa. (Vilka 2007, 28; Vilka 2005, 81-89.)

Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi verkkokyselyn. Kyselyt toteutettiin sähköisesti pol-ohjelmiston kautta (LIITE 1 ja LIITE 2). Ohjelma mahdollistaa anonyymien vastausten

ja tulosten keräämisen sekä analysoinnin. Kyselyt lähetettiin röntgenhoitajien työ sähköpostiin sähköisenä linkkinä. Vastausaikaa kyselyihin oli noin kolme viikkoa. Ensimmäinen kysely lähetettiin 45 röntgenhoitajalle. Vastauksia tähän kyselyyn tuli 24 kappaletta. Toinen kyselylomake lähetettiin 45 röntgenhoitajalle ja vastauksia tuli 29 kappaletta. Vastausmäärää vähensi työstä pois saolot. Kyselylomakkeissa oli sekä määrällisistä väittämistä, että laadullisista avoimista kysymyksistä. Väittämiin vastausvaihtoehtona oli 5 -portainen asteikko (täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä, en osaa sanoa). Lisäksi lomakkeissa oli kolme monivalintakysymystä koskien vastaajan ikää, työkokemusta ja työvuoromuotoa. Avoimien kysymysten avulla kerättiin vastaajien kokemuksia ja ajatuksia heidän omin sanoin kertomana. Avoimet kysymykset välttävät haitat, jotka muodostuvat valmiista vastausvaihtoehdoista. Monivalintakysymykset tuottavat vähemmän kirjavia vastauksia. Vastausvaihtoehtona on myös ”en osaa sanoa” vaihtoehto, koska on todettu, että noin 12-30 prosenttia vastaajista valitsee tällaisen vaihtoehdon. On myös todettu, että ihmiset vastaavat, vaikka heillä ei olisi mielipidettä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 191-199.)

Lomakkeen väittämät koottiin niin, että niiden avulla voidaan vertailla kahta erilaista työvuoro suunnittelumallia. Lomakkeen rakentamisessa käytettiin apuna aikaisempia tutkimuksia työaika autonomiasta. Lomake esitettiin, jonka seurauksena saatiin korjausehdotuksia. Korjausten jälkeen esitelmä uusittiin ja lomake hyväksyttiin. Huolellisesti suunnitellun lomakkeen avulla vastauksia pystytään analysoimaan ja saamaan tuloksia. Tulosten tulkinta voi kuitenkin olla ongelmallista. Kyselytutkimuksen aineistoa voidaan helposti pitää pinnallisena ja tutkimusta teoreettisesti vaatimattomana. Kyselyn haittana pidetään myös sitä, ettei pystytä varmistamaan sitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 188-190.)

4.3 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistuivat kaksi- ja kolmivuorotyötä tekevät röntgenhoitajat. Vastaajien työvuoromuoto, ikä ja työkokemus olivat kyselyissä muuttujina. Molempiin kyselyihin vastattiin anonyymisti. Vastaajajoukko vaihteli molemmissa kyselyissä niin, ettei kaikki ensimmäiseen kyselyyn vastanneet välttämättä vastanneet toiseen kyselyyn.

Kyselyt lähetettiin sähköisesti röntgenhoitajien työ sähköpostiin ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyiden alussa oli tietoa tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Röntgenhoitajia kehoitettiin vastaamaan kyselyihin esimiesten toimesta osastokokouksissa ja aamupalavereissa.

4.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Tuloksista pyritään löytämään synteesejä. Synteetit kokoavat pääasiat yhteen ja antavat vastauksia asetettuihin ongelmiin. (Hirsjärvi ym. 2007, 219-225.) Laadullisen aineiston käsittelyn teoreettisena kehyksenä voidaan pitää sisällönanalyysia, jossa esimerkiksi kirjoitettujen vastausten sisältöjä analysoidaan. Alakäsitteenä sisällönanalyysille on tässä tutkimuksessa käytetty induktiivinen teemoittelu. Teemoittelussa aineisto ryhmitellään tiettyjen teemojen tai sisällöllisten näkemysten mukaan. Ennen teemoittelua laadullinen aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Näin voidaan vertailla erilaisten aihepiirien esiintyvyyttä aineistossa. Alustavan ryhmittelyn jälkeen, aineistosta voidaan etsiä varsinaisia teemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-95.) Vastauksista etsittiin toistuvia asiasanoja ja teemoja, jotka esitetään kuviossa 3. Tässä työssä esitetään myös joitakin avointen kysymysten suoria vastauksia, jotka edustavat selkeästi valittua teemaa. Suorat vastaukset on merkattu kursivoidulla fontilla.

Kyselyiden määrälliset vastaukset analysoitiin vastaajien muuttujia (työvuoromuoto, ikä ja työkokemus) vasten. Vastauksia verrataan näitä kolmea muuttujaa käyttäen ja ne on ristiintaulukoitu helppolukuisiksi taulukoiksi. Ristiintaulukointi on yksi käytetyimmistä määrällisten vastausten analysoinnin menetelmistä. Ristiintaulukointi on selkeä ja tehokas analyysimenetelmä, jota lukijan on helppo hahmottaa. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 123-124.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä tehdyn kyselyn vastausprosentti oli 53 % ja työaika-autonomiaan siirtymisen jälkeen tehtävään kyselyyn vastausprosentti oli 63 %. Määrällisiä kyselyvastauksia verrattiin ristiintaulukoimalla vastaajien ikäryhmiin (20 – 30 vuotta, 31 – 40 vuotta, 41 – 50 vuotta ja yli 50 vuotta), työvuoromuotoihin (kaksivuorotyö ja kolmivuorotyö) sekä työkokemukseen (alle 5 vuotta, 5 – 10 vuotta, 11 – 15 vuotta, 16 – 20 vuotta ja yli 20 vuotta). Laadulliset kyselyvastaukset teemoiteltiin kolmeen eri teemaan.

5.1 Työvuorosuunnittelun vaikutukset vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työn ergonomisuuteen ennen autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä

Kyselyn vastausjoukko koostui kaksi- ja kolmivuorotyötä tekevistä röntgenhoitajista. Kolmivuorotyön tekijöitä (n=15) oli enemmän kuin kaksivuorotyön (n=9) tekijöitä. Eniten kolmivuorotyötä tehdään ikäluokassa 31 – 40 -vuotta ja vähiten ikäluokassa yli 50 vuotta. Yli 50 -vuotiaat kyselyyn vastanneet tekevät kaikki kaksivuorotyötä. Kysyttäessä **tyytyväisyyttä työvuorosuunnitteluun ennen työaika-autonomiaan siirtymistä**, vastattiin lähes kaikissa ikäryhmissä joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Yli 50 -vuotiaiden ryhmässä, joissa vastauksia oli yhteensä viisi, kolme vastasi olevansa osittain eri mieltä kysyttäessä tyytyväisyyttä työvuorosuunnittelun tilanteeseen. Myös ikäryhmissä 20 – 30 -vuotta ja 31 – 40 -vuotta löytyi osittain erimielisiä vastauksia molemmista ryhmistä yksi. Näistä kaikista osittain eri mieltä vastanneista neljä olivat kaksivuorotyöntekijöitä ja yksi kolmivuorotyöntekijä. Kolmivuorotyön tekijöistä (n=15) 13 oli täysin tai osittain samaa mieltä kun kysyttiin **tyytyväisyyttä työvuoroihin** ja kaksivuorotyön tekijöiden ryhmässä (n=9) 7 oli jokseenkin samaa mieltä. Samaan väittämään yli 50 -vuotiaiden ryhmästä (n=5) oli vastannut 2 henkilöä ja 20 – 30 -vuotiaiden ryhmästä (n=4) samoin 2 henkilöä olevansa osittain eri mieltä. Yli 50 -vuotiaiden ryhmästä (n=5) vastasi 4 täysin eri mieltä, kun kysyttiin **elämäntilanteen huomioimista nykyisessä työvuorosuunnittelussa**. Työvuoroitotieet huomioitiin työvuorosuunnittelussa ennen työaika-autonomiaa, sillä 14 oli vastannut kolmivuorotyöläisistä ja 7 kaksivuorotyöläisistä täysin tai osittain samaa mieltä. **Työvuorosuunnitteluun tulevan muutoksen koettiin olevan kuitenkin tärkeä**, sillä 20 – 30 vuotiaista kolme neljästä oli täysin tai osittain samaa mieltä ja 31 – 40 -vuotiaiden ryhmästä kuusi kymmenestä oli osittain tai täysin samaa mieltä ja 41 – 50 vuotiaista kaksi viidestä oli osittain tai täysin samaa mieltä mutta yli 50 -vuotiaista kolme viidestä oli täysin tai osittain eri mieltä.

Vastausten perusteella voidaan olettaa, että hoitajat olivat kohtalaisen tyytyväisiä työvuorosuunnitteluun ja työvuoroihin kokonaisuudessaan, vaikka eriäviäkin vastauksia tuli. Työyhteisössä oli kuitenkin selkeästi yleinen tyytymättömyys työvuoroihin ja työvuorosuunnitteluun havaittavissa, joka tuli ilmi mm. keskusteluiden yhteydessä osastokokouksissa ja työntekijöiden keskuudessa.

Pystyn yhdistämään työni ja vapaa-aikani -väittämään ennen työaika-autonomiaan siirtymistä oli kolmivuorotyötä (n=15) tekevästä vastannut neljä osittain eri mieltä ja kaksivuorotyötä tekevästä (n=9) neljä osittain eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Lisäksi kaikki 20 – 30-vuotiaat (n=4) olivat vastanneet väittämään osittain eri mieltä ja yli 50 -vuotiaista (n=5) oli 2 osittain eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Odotukseen, että työaika-autonomia toisi helpotusta työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä ei uskottu yli 50 -vuotiaiden ryhmässä, sillä vain kaksi oli vastannut täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. 31 – 40 -vuotiaiden ryhmästä (n=10) uskoi kahdeksan **autonomisen työvuorosuunnittelun tuomaan mahdollisuuden helpottaa työn ja vapaa-ajan yhdistämistä**. Nämä vastaukset kertovat selkeästi vuorotyön vaikutuksesta työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisessa.

Ennen työaika-autonomiaan siirtymistä olevassa työvuorosuunnittelumallissa kolmivuorotyötä tekevien joukosta (n=15) vastasi 5 olevansa osittain eri mieltä ja kaksivuorotyötä tekevien joukosta (n=9) vastasi 4 olevansa osittain eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä kun kysyttiin **työvuorosuunnittelun oikeudenmukaisuudesta**. Työvuorojen tasapuolisuudesta oli osittain tai täysin eri mieltä molemmissa ryhmissä 4 kpl. **Työaika-autonomian odotettiin tuovan tasapuolisuutta työvuorosuunnitteluun** sekä kolmi-, että kaksivuorotyön ryhmissä, sillä kolmivuorotyöläisistä (n=15) 12 oli vastannut täysin tai osittain samaa mieltä ja kaksivuorotyöläisistä (n=9) 6 osittain tai täysin samaa mieltä. **Ennen työaika-autonomiaa työvuoroja pitivät ergonomisina** kolmivuorotyötä tekevästä 6 ja kaksivuorotyötä tekevästä 5. **Työaika-autonomian odotettiin tuovan myös ergonomisuutta työvuoroihin** sillä kolmivuorotyöläisistä 14 ja kaksivuorotyöläisistä 6 oli vastannut täysin tai osittain samaa mieltä.

Työvuorojen vaikutuksesta työmotivaatioon positiivisesti oli kolmivuorotyöläisistä 14 täysin tai osittain samaa mieltä, mutta kaksivuorotyöläisistä 5 oli vastannut osittain eri mieltä. Työkokeumuksen perusteella jaettaessa yli 20 -vuotta työkokemusta röntgenhoitajana omaavat (n=6) vastasivat joko täysin tai osittain eri mieltä, kun kysyttiin työvuorojen vaikutuksesta positiivisesti työmotivaatioon ennen työaika-autonomiaa.

Työvuorojen vaikutukseen työssä jaksamiseen positiivisesti jaksoi uskoa kaksivuorotyöläisiltä 4 ja kolmivuorotyöläisistä 11. Ikäryhmissä tämä tarkoittaa, että 20 – 30 -vuotiaista (n=4) 2 oli osittain samaa mieltä, 31 – 40 -vuotiaista (n=10) 8 oli osittain tai täysin samaa mieltä, 41 – 50 -vuotiaista (n=5) 4 oli osittain tai samaa mieltä ja yli 50 -vuotiaista (n=5) 1 oli osittain tai täysin samaa mieltä.

Työ koettiin mielekkääksi alle 5 -vuotta työkokemusta omaavien ryhmässä, sillä kaikki 6 vastasivat joko osittain tai täysin samaa mieltä väittämään koen työni mielekkääksi. Samoin oli 5 – 10 -vuotta työkokemusta omaavien ryhmässä sillä vain yksi vastasi osittain eri mieltä. 11 – 15 ja 16 – 20 -vuotta työkokemusta omaavat olivat myös joko osittain tai täysin samaa mieltä työnsä mielekkyydestä. Yli 20 -vuotta työkokemusta omaavat (n=6) ryhmästä 2 vastasi osittain eri mieltä.

Työaika-autonomia koettiin ahdistavaksi 31 – 40 -vuotiaiden ryhmässä (n=10), sillä 6 oli vastannut olevansa osittain samaa mieltä. Myös 41 – 50 -vuotiaiden ryhmästä (n=5) 4 oli vastannut olevansa osittain samaa mieltä. Yli 50 -vuotiaista (n=5) oli 3 osittain tai täysin samaa mieltä.

Ensimmäisessä kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Ensimmäinen kysymys oli; Miten uskon autonomisen työvuorosuunnittelun toteutuvan osastollamme? Vastauksia tähän kysymykseen tuli 20 kpl. Vastauksista nousi esille mm. epäily työvuorosuunnittelun tasapuolisuuden ja ergonomisuuden toteutumisesta, epäily yhteistyöhengen löytymisestä, hiljaisimpien työntekijöiden syrjään jäämisen pelko, pelisääntöjen noudatettavuuden epäily, työvuoroitoiden toteutumisen mahdollisuus, osaamisen varmistaminen jokaisessa työvuorossa ja ikäkysymysten huomioiminen työvuoroissa sekä aikataululliset asiat. Osassa vastauksista oli positiivinen sävy ja usko autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollisuuksista vaikuttaa työn ergonomisuuteen.

Toinen avoin kysymys oli; Mitä muuta ajatuksia/odotuksia työaika-autonomia minussa herättää? Tähän kysymykseen oli vastannut 16 vastaajaa. Vastauksissa oli aiheena joustamattomuuden puute työyhteisössä, ”nopeat syövät hitaat” –asetelman pelko, työvuorojen tekemiseen käytetty aika ja oman elämän sovittaminen työvuoroihin. Alla olevassa taulukossa on teemoiteltu laadulliset vastaukset avoimien kysymysten vastauksista nousseiden teemojen mukaan (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Avointen vastausten teemoittelu. Teemana epäily ja odotukset autonomista työvuorosuunnittelua kohtaan.

Pelkistetyt ilmaisut	Teemat
Alun hankaluudet Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen Hiljaisten työntekijöiden asema Eripuran pelko työntekijöiden välillä Tasapuolisuuden toteutuminen Työvuoroitoiden toteutuminen Osaamisen huomioiminen Työntekijöiden kuuleminen/huomioiminen	Epäily
Positiivisia vaikutuksia osastolla Joustavuuden salliminen Vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin Alkaa toimia pitkällä aikavälillä Positiivinen muutos Olen kuullut tästä positiivisia asioita	Odotukset

Avointen vastausten käsittelyssä teemoina ovat epäily ja odotukset autonomista työvuorosuunnittelua vastaan. Teemat nousivat esiin vastauksista yhdistävänä tekijänä. Alla on suoria lainauksia avoimista vastauksista, joissa teemana on epäily.

Alussa tulee varmasti hankaluuksia. Yhteiset pelisäännöt olisi hyvä laatia tarkasti ja niitä noudatettava. Olisi myös tärkeää seurata ettei hiljaisimmat työntekijät jää röyhkeimpien jalkoihin. Työvuoroitoiden (tärkeiden) toteutumiseen olisi myös kiinnitettävä huomiota kaikkien ryhmien osalta.

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

Alussa voi olla hankalaa saada niin, että vuoroissa olisi tarpeeksi esim. magneettiosajia/ct-osaajia.

Vanhalle työntekijälle ei anneta mitään arvoa eikä häntä kuunnella missään asiassa. Kaikki vaan samalle viivalle, oli työkokemusta sitten yli 30 v tai 1 v!! Missä on ymmärrys ja äly tässä asiassa?? Työhyvinvointi, siis pahoinvointi, on lisääntynyt ainakin vanhemmassa polvessa.

Vähän sekavat tuntemukset vielä. Varmasti tiedon puutetta. Mietin, että miten toimii esim. se, että jollain viikolla/listalla ei voisi tehdä tarvittavaa määrää iltoja tms. miten saada sovittua oma elämä näihin pelisääntöihin.

Toisena teemana avoimissa vastauksissa oli positiivisen sävyn omaava odotus autonomisen työvuorosuunnitteluun. Alla suoria lainauksia avoimista vastauksista, joissa oli positiivinen odotus työaika-autonomiaa kohtaan.

Uskon että pitkällä aikavälillä alkaa toimia. Osastolla on itsekkyyttä, joka kitkettävä pois. Raamit täytyy luoda, mutta tietty joustavuus sallia, jotta onnistuu.

Alkuhankaluuksien jälkeen hyvin.

Uskon sen toimivan hyvin ja tuovan positiivisia vaikutuksia osastollemme.

Mielenkiintoinen, enemmän mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihin.

Ihan positiivisia, on kuullut niin positiivista palautetta asiasta.

5.2 Työvuorosuunnittelun vaikutukset vuorotyötä tekevien röntgenhoitajien työn ergonomisuuden autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen

Kysely tehtiin röntgenhoitajille yli 9 kuukautta autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen. Vastaajista (n=29) 21 kpl tekee kolmivuorotyötä ja 8 kpl kaksivuorotyötä. 20 kolmivuorotyötä tekevistä vastaajista vastasivat olevansa samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, kun kysyttiin **tyytyväisyyttä työvuoroihin autonomisessa työvuorosuunnittelussa**. Kaksivuorotyötä tekevien joukossa luku oli 6 kpl. Tämän perusteella voidaan olettaa, että työntekijät ovat tyytyväisiä autonomisessa työvuorosuunnittelussa saamiinsa työvuoroihin.

Vastaajat olivat täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä kaikissa ikäluokissa **työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta autonomisessa työvuorosuunnittelussa**. Ainoastaan 2 vastaajaa olivat osittain erimieltä ikäluokassa yli 50 vuotta. Kaikista vastaajista 5 valitsi ”en osaa sanoa” vastaus vaihtoehdon. Vastaavat luvut kolmivuorotyötä tekevässä ryhmässä (n=21) oli 18 ja kaksivuorotyötä tekevässä ryhmässä (n=8) oli 4. Ensimmäisen kyselyn osalta kolmivuorotyötä (n=15) tekevistä oli vastannut neljä osittain eri mieltä ja kaksivuorotyötä tekevistä (n=9) neljä osittain eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Lisäksi kaikki 20 – 30 -vuotiaat (n=4) olivat vastanneet väittämään osittain eri mieltä ja yli 50 -vuotiaista (n=6) oli 2 osittain eri mieltä. Näitä vastauksia verratessa voidaan todeta, että autonomisen työvuorosuunnittelun myötä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on parantunut.

Kolmivuorotyötä tekevien joukossa 13 vastasi olevansa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä kysyttäessä **työvuorojen tasapuolisuudesta**. 5 vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. 3 vastaaja valitsi ”en osaa sanoa” vaihtoehdon. Kaksivuorotyötä tekevien joukossa 7 valitsi vastauksen täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä ja vain 1 vastaaja ei osannut sanoa mielipidettä. Ennen työaika-autonomiaa suoritetussa kyselyssä työvuorojen tasapuolisuudesta oli osittain tai täysin eri mieltä molemmissa ryhmissä 4 kpl. Työaika-autonomian odotettiin tuovan **tasapuolisuutta työvuorosuunnitteluun** sekä kolmi-, että kaksivuorotyön ryhmissä, sillä kolmivuorotyöläisistä (n=15) 12 oli vastannut täysin tai osittain samaa mieltä ja kaksivuorotyöläisistä (n=9) 6 osittain tai täysin samaa mieltä. Näiden lukujen osalta työvuorojen tasapuolisuus on kasvanut kaksivuorotyöläisten keskuudessa.

Työaika-autonomian myötä työvuoronsa ergonomisiksi tuntee kolmivuorotyötä tekevien joukosta 13 kpl ja 3 kpl on osittain eri mieltä. 5 vastaajista ei osannut sanoa mielipidettä. Kaksivuorota tekevien joukosta 6 tunsivat työvuoronsa ergonomisiksi ja 2 oli osittain eri mieltä asiasta. Ennen työaika-autonomiaa työvuoroja pitivät ergonomisina kolmivuorotyötä tekevästä 6 ja kaksivuorotyötä tekevästä 5. Ergonomisuus on siis lisääntynyt autonomisen työvuorosuunnittelun myötä.

Ennakoasenteissa työaika-autonomiaa kohtaan nousi esiin ”nopeat syövät hitaat” asetelman pelko. Kyselyn perusteella pelko on ollut turha, sillä kolmivuorotyötä tekevien joukossa (n=21) vain 5 vastasi osittain eri mieltä ja yksi ei osannut sanoa mielipidettä. Kaksivuorotyöläisistä (n=8) 7 valitsi vastaukseksi täysin tai osittain samaa mieltä kysyttäessä haluamiensa **työvuorojen saatavuudesta**. Vain yksi ei osannut sanoa mielipidettä.

Työaika-autonomian myötä usko työvuorojen **vaikutuksesta työssä jaksamiseen** jakautui seuraavasti: 20 – 30 -vuotiaiden osalta (n=5) neljä vastasi olevansa osittain samaa mieltä ja yksi ei osannut sanoa mielipidettä, 31 – 40 -vuotiaista (n=15) 13 oli osittain tai täysin samaa mieltä ja yksi ei osannut sanoa mielipidettä, 41 – 50 -vuotiaista kaikki 3 olivat osittain samaa mieltä. Kolmivuorotyötä tekevien joukosta 18 oli osittain tai täysin samaa mieltä ja kaksivuorotyön tekijöistä neljä oli osittain tai täysin samaa mieltä. Neljä vastasi heidän osalta ” en osaa sanoa”. Ensimmäiseen kyselyyn verrattuna työvuorojen vaikutus työssä jaksamiseen oli hieman kasvanut.

Työvuorojen vaikutuksesta työmotivaation kasvuun uskoi enemmistö jokaisessa työkokemusluokassa. Vain yli 20 vuotta työkokemusta omaavista (n=6) yksi oli vastannut osittain eri mieltä.

Kaksi vastaajista ei osannut sanoa mielipidettä. Ensimmäisessä kyselyssä vastaava ryhmä (n=6) vastasivat joko täysin tai osittain eri mieltä, kun kysyttiin työvuorojen vaikutuksesta positiivisesti työmotivaatioon ennen työaika-autonomiaa. Vastausten perusteella voidaan olettaa työmotivaation kasvaneen yli 20 vuotta työkokemusta omaavilla työaika-autonomian myötä.

Työ koettiin autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymisen myötä edelleen melko **mielekkääksi** kaikissa työkokemusryhmissä. Autonominen työvuorosuunnittelu tuntui edelleen **ahdistavaksi** n. 9 kuukauden toiminnan jälkeen yli 50 -vuotiaiden joukossa kahden vastaajan osalta. Muissa ikäluokissa autonomista työvuorosuunnittelua ei koettu ahdistavaksi.

Vastaajista (n=29) 24 oli sitä mieltä, että **vastuun jakaminen työvuorosuunnittelussa** oli hyvä asia. Vastaajista kolme ei osannut sanoa mielipidettä ja kaksi oli osittain eri mieltä. **Työaika-autonomian käyttöönotto** sujui hyvin 16 vastaajan mielestä, kun taas viisi vastaajaa oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä. Kaikista vastaajista 26 oli sitä mieltä, että on tärkeää, että saa suunnitella ja **vaikuttaa omiin työvuoroihinsa**. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettä. 28 vastaajaa kertoi myös noudattavansa yhdessä sovittuja reunaehdotuksia autonomisessa työvuorosuunnittelussa.

Kyselyssä oli kolme avointa kysymystä, joissa ensimmäisessä kysyttiin huomattuja epäkohtia osastolla toteutettavassa autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Vastauksia oli yhteensä 24 kpl. Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin työaika-autonomian käyttöönoton sujuvuutta. Vastaajia oli 22 kpl. Kolmannessa kysymyksessä annettiin vastaajan tuoda esiin haluamiaan asioita liittyen autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Vastauksia tuli 15 kpl. Nämä laadulliset vastaukset ovat teemoiteltu alla olevassa taulukossa (Taulukko 2). Vastauksista nousi esiin kolme autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja siihen siirtymiseen liittyvää teemaa; ongelmat, sujuvuus ja paranusehdotukset.

TAULUKKO 2. Avointen vastausten teemoittelu. Teemana ongelmat ja sujuvuus ja parannusehdotukset.

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

Laadullisista vastauksista nousi esille autonomisessa työvuorosuunnittelussa, siihen siirtymisessä sekä sen toteutumisessa havaittuja ongelmia, mutta myös tekijöitä, jotka toimivat hyvin autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Lisäksi vastauksissa oli useita parannusehdotuksia käytössä havaittuihin ongelmiin. Alla on suoria lainauksia avoimien kysymysten vastauksista, joissa teemana ongelmat.

summarivi miehitystä ei osata/haluta seurata

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

Kaikki eivät noudata pelisääntöjä.

Pomoilta toivoisin aktiivisempaa roolia tasapuolisuuden valvonnassa.

Yövuorot ovat todella haluttuja, ja niistä parhaat menevät heti. Samoin juhlapyhien kanssa. Niiden jakautuminen tasaisemmin olisi toiveena. Ilta vuorot taas eivät ole kovinkaan suosittuja, joten viimeisinä työvuoroja tekevät joutuvat ottamaan niitä vähän liikaakin.

Toiveita voi esittää päällekkäin ja sitten päähkäillään, kuka luopuu toiveista.

Välillä ollut tunne, että jokaisen meistä pitäisi tietää kaikkien tieto taito modaliteettien suhteen, kun suunnittelemme omaa työvuoroa.

Täysi farssi. Asiasta piti keskustella ja alkaa hieromaan käytäntöjä, jotta saataisiin homma polkaistua käyntiin. Yht`äkkiä saatiin ilmoitus, että seuraavasta listasta alkaen "jokkainen tekkee oman listansa". Tällä saatiin aikaan n 2viikon mittainen "hulabaloo" siitä, että mitä tehdään, miten tehdään, kuka tekee, milloin tekee... johtuen lähinnä vuorotyöntekijöitä kohtaan suoritetusta huonosta tiedottamisesta.

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

Huonosti, ei tietoa ja ohjeita tarpeeksi ennen aloitusta--- kaikki muutokset tuli yhtä aikaa, ei auttanut vaikka protestoitiin---työntekijöitä ei kuunnella

Toisena teemana avoimissa vastauksissa oli sujuvuus. Alla on suoria lainauksia vastauksista, joissa todettiin autonomisen työvuorosuunnittelun toteutuvan sujuvasti.

Kaikki oppivat todella nopeasti käyttämään ohjelmaa.

Alku oli hieman hankalaa, mutta nyt jo aletaan olla hyvällä tasolla työvuorojen suunnittelussa.

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

en vaihtaisi vanhaan :)

Kaiken kaikkiaan helpottanut omaa vapaa-ajankäyttöä.

*Täytyisi saada nopeammin käyttöön kaikille.
Auttaa paljon oman työn ulkopuolisen elämän hallinnassa.*

Kolmanneksi teemaksi vastauksista nousi esiin röntgenhoitajien esittämät parannusehdotukset autonomista työvuorosuunnittelua ja siihen siirtymistä kohtaan.

Enemmän tasapuolisuutta niin, että hyviä vuoroja ei saisi toivoa, vaan toivotaan niitä vuoroja mitkä on tarpeen. Nytkin on esim. tuleva "rahakas" pyhälauantai jo toivottu kaikki vuorot täyteen.

Esimiesten täytyy uskaltaa puuttua asiaan, jos joku jatkuvasti säveltää.

*Täytyisi silloin tällöin tarkistaa, miten usein kullakin on ollut arkipyhät ja ns. "rahakkaat" vi-
vuorot. Voiko viikonloput aina olla ehdoton työvuorotoive vai onko se jo varaus rahak-
kaammista vi:stä. Tästä pitäisi keskustella. Voiko useammalla olla samat vuorot ns. vih-
reänä toiveena ja miten katsotaan kenelle se sitten toteutuu.*

6 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU AIEMPIEN TUTKIMUSTEN AVULLA

Liski (2012, 5, 47-48, 51.) Tampereen yliopistosta tutki pro gradu -tutkielmassaan autonomista työvuorosuunnittelua ja työhyvinvointia. Hän toteaa työssään, ettei autonomiseen työvuorosuunnitteluun voida antaa yhtenäisiä toteutusohjeita, sillä siihen vaikuttavat myös organisaation yksilölliset piirteet. Tutkimuksessaan hän haluaa selvittää mahdollisia yhteyksiä työhyvinvoinnin ja autonomisen työvuorosuunnittelun välillä sekä työaika-autonomian yksilöllisiä piirteitä Kaupin sairaalan osalta.

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella sekä henkilökunnalta että esimiehiltä. Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä mitattiin työn vaatimustasoa, työn hallintaa ja sosiaalista tukea sekä autonomisen työvuorosuunnittelun ja työhyvinvoinnin kokemuksia. Esimiehille suunnattu kysely selvitti autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumista osastolla (Liski 2012, 47-48, 50.)

Tuloksena Liski löysi yhteyden työn hallinnan kokemisen ja työhyvinvoinnin väliltä. Todettiin myös, että työaika-autonomian ja työn hallinnan välillä on yhteys ja näin ollen työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa autonomisella työvuorosuunnittelulla työn hallinnan osana. Selvää yhteyttä työaika-autonomialla ja työhyvinvoinnin kokemisella ei kuitenkaan havaittu, mikä osaltaan johtuu henkilöstöressurssivajeista (Liski 2012, 68-69, 72-73.) Liskin vastauksissa on yhteys myös tässä opinnäytetyössä saatuihin vastauksiin. Tuloksista käy myös ilmi, että autonomisen työvuorosuunnittelun koettiin ja uskotaan vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyteen.

Marjalan opinnäytetyö (2011, 3-7, 15, 37.) Työvuorosuunnittelun mallin kehittäminen kolmivuorotyöhön Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla, on osa Sallan kunnassa toteutettua European Unionin Euroopan sosiaalirahaston Hyvinvointivalmennushanketta. Opinnäytteen tarkoituksena oli löytää kolmivuorotyötä tekeväälle henkilökunnalle toimiva työvuorosuunnittelun käytäntö, jolla voitaisiin edistää hoitohenkilökunnan hyvinvointia ja vaikuttaa hoitotyön laatuun. Aikaisemmin työvuorosuunnittelu ei ole ollut järjestelmällistä ja tasapuolista, mikä on aiheuttanut henkilökunnassa tyytymättömyyttä. Kehittämistyön tuloksen kehitettiin yhteistyövoimin kiertävä työvuorosuunnittelun mallipohja, jota todettiin toimivaksi 12 viikon kokeilun jälkeen. Marjala toteaa, että yksiköissä, joissa on käytössä autonominen työvuorosuunnittelumalli, ei ole tarkoituksenmukaista kokeilla tätä kehitettyä työvuoromallia. Kehitetty malli on hyödyllinen yksiköihin, joissa työaika-

autonomiaa ei ole, mutta henkilökunta on innokas kehittämään työvuorosuunnittelua ja panostamaan työntekijöiden hyvinvointiin.

Kettunen (2013, 3.) on tehnyt toimintatutkimuksena kehittämistyön, jonka tarkoituksena on kehittää vuorotyötä tekevien työntekijöiden hyvinvointia. Tavoitteena oli luoda työhyvinvointia tukevia toimintatapoja sekä lisätä työntekijöiden tietoisuutta vuorotyön vaikutuksista työhyvinvoinnille sekä erilaisista keinoista sen edistämiseen. Kehittämistyön aikana yksikössä otettiin käyttöön autonominen työvuorosuunnittelu, joka vaikutti positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Kehittämistyössä panostettiin työntekijöiden oikeuksiin, tasa-puolisuuteen, avoimeen vuorovaikutukseen sekä hyvään työhyvinvoinnin johtamiseen. Kehittämistyön aikana huomattiin, että jokaisella työntekijällä oli omia keinoja huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Tuloksena huomattiin, että työhyvinvoinnin johtamisella ja kehittämisellä sekä työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden käsittelemisellä voidaan edistää ja ylläpitää vuorotyötä tekevän työntekijän jaksamista ja työhyvinvointia. Kettusen tuloksista nousi tasapuolisuuden korostaminen työvuorosuunnittelussa. Kyselyvastauksista röntgenhoitajille saatiin tulokseksi, että työvuorojen koetaan olevan tasapuolisia autonomisessa työvuorosuunnittelussa kuin aikaisemmin käytössä olleessa työvuorosuunnittelumallissa.

Heikkilä (2006, 54-56.) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan yhteisöllisyyttä työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä hoitohenkilökunnan kokemana. Aineisto kerättiin teemahaastatteluinä 2005. Tutkimuksen tuloksena syntyi kuvaus yhteisöllisyydestä, joka muodostui kolmesta osaluueesta; yhteisöllisyyttä kunnioittavat periaatteet, yhteistahto ja johtajuus, sekä yhteisöllisyyttä heikentävänä tekijänä ilmenevä sitoutumattomuus. Tutkimuksen mukaan työaika-autonomiaa siirtyminen lisäsi työyhteisöjen vuorovaikutuksellisuutta ja vastuullisuutta sekä vastuuta. Vastuun saaminen koettiin työmotivaatiota lisäävänä sekä palkitsevana tekijänä. Työaika-autonomia lisäsi myös työntekijöiden hyvinvointia mahdollistamalla paremmin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Yhteisöllisyyttä tukeva johtajuus esiintyi tutkittavissa yksiköissä esimiehen ja työntekijöiden sujuvana yhteistyönä. Tulokset ovat yhdenmukaiset tässä työssä saatujen vastausten kanssa. Röntgenhoitajat kokivat tärkeäksi saada vaikuttaa työvuorosuunnittelun avulla omaan työhönsä ja sen ergonomisuuteen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Levo (2010, 10, 25, 35.) on tutkinut työaika-autonomian vaikutuksia hoitohenkilökunnan hyvinvointiin teemahaastattelujen ja kyselyn avulla. Tuloksena tutkimukselle saatiin, että työssä viihtyminen parantui vaikka työyksikön toiminta ja yhteistyö pysyi ennallaan. Erityisesti työaika-

autonomian ajateltiin parantavan työntekijöiden jaksamista ja helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Myös tässä työssä autonomisen työvuorosuunnitteluun siirtymisen jälkeen röntgenhoitajat kokivat, että heidän on helpompi yhdistää työtä ja vapaa-aikaansa, kuin aikaisemmassa työvuorosuunnittelumallissa.

Koivumäki ym. (2005) kertovat loppuraportissaan Jorvin sairaaloissa ja Espoon kaupungin vanhusten palveluissa Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia -kehittämishankkeen etenemisestä. Kehittäminen ja kokeilu alkoivat yksilötasolta, mutta eteni kohti toimintojen arviointia. Yhteisillä pelisäännöillä luotiin puitteet toiminnolle. Hankkeen osa-alueet kehittyivät osin päällekkäisesti ja vuorovaikutuksessa toisiinsa, jolloin muutos yhdellä alueella vaikutti myös muihin. Osastoilla, joissa hankkeelle varattiin riittävästi aikaa, ja joissa keskusteltiin yhdessä työvuorosuunnittelun pelisäännöistä ja joissa esimiehen tuki oli esillä, etenivät hankkeessa jouhevasti. Alkuvaiheessa suunnitteluun käytetty aika koettiin olevan poissa potilastyöstä. Oli myös pelkoa siitä, että ”nopeat syövät hitaat” työvuorosuunnittelussa ja alussa valikoitiin kenen kanssa tehtiin työvuoroja. Noin vuoden kuluessa useimmat osastot pääsivät kuitenkin yksilön, työyhteisön ja toiminnot huomioivaan työvuorosuunnitteluun.

Myös tässä tutkimuksessa seuratun röntgenosaston työaika-autonomiahankkeessa nousi esille huoli tilanteesta, jossa ensimmäisenä suunnitteluvuorossa olevat saavat suunnitella parhaimmat työvuorot itselleen ja myöhemmin työvuoronsa suunnitteleville jäisi vain ”jämävuorot”. Yhdessä sovittujen reunaehtojen avulla voidaan taata tasapuolisuus työvuorojen valitsemisessa. Tämä edellyttää kuitenkin reunaehtojen noudattamista kaikilta työntekijöiltä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Autonominen työvuorosuunnittelu on otettu käyttöön osastolla ja kyselyvastauksien perusteella enemmistö on siihen tyytyväinen. Työntekijät ovat oppineet työvuorosuunnitteluohjelmiston käytön. Henkilökunnasta enemmistö oli tulosten mukaan melko tyytyväisiä työvuorosuunnittelumallin käyttöönoton sujuvuuteen, mutta osa vastaajista oli tyytymättömiä. Tyytymättömyyden syitä olivat esimerkiksi huono perehtyminen/perehdyttäminen, liika kiirehtiminen uuden mallin käyttöönotossa tai puutteellinen tiedottaminen. Alaistaidoista nousi esiin hoitajien negatiivinen ennakoasenne uuden oppimiselle ja muutosvastarinta sekä yhteistyöhengen puute. Lähes kaikki vastaajat olivat kuitenkin tyytyväisiä jaetun johtajuuden toteuttamiseen työvuorosuunnittelussa ja he kokivat tärkeäksi, että saavat itse vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Lähes kaikki vastaajat kertoivat noudattavansa yhdessä sovittuja reunaehtoja, joiden sopiminen oli yksi tavoitteista. Avoimissa kyselyvastauksissa nousi esiin reunaehtojen noudattamatta jättämisestä nousseet ongelmat, mikä on ristiriidassa määrällisten vastausten kanssa. Vastausten perusteella työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on helpottunut työaika-autonomiaan siirryttäessä ja työssä jaksaminen on lisääntynyt itse suunniteltujen työvuorojen myötä. Myös työmotivaatio on parantunut.

Esimiestasolla olleet tavoitteet olivat saada helpotusta työvuorosuunnitteluun jakamalla vastuuta työntekijöille ja tuoda työntekijöille parempi työvuorosuunnittelumalli, joka tyydyttäisi työntekijöiden näkemyksen. Lisäksi tavoitteena oli työvuorosuunnitteluun käytetyn ajan vähentäminen ja järjeistäminen. Autonominen työvuorosuunnittelun myötä työvuorosuunnitteluun käytetty aika on vähentynyt aikaisemmasta ja aikaa on voitu suunnata toisiin työtehtäviin. Vastuuta on myös onnistuneesti jaettu esimiehiltä työntekijöille ja molemmat osapuolet ovat olleet ratkaisuun tyytyväisiä.

Työntekijöiden tavoitteena oli saada lisää vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihinsa sekä oppia noudattamaan parempaa ergonomiaa työvuoroissa. Vastauksien perusteella voidaan todeta ergonomisten työvuorojen lisääntyneen työaika-autonomian myötä. Tavoitteena oli myös laajentaa näkemystään työvuorosuunnittelusta omien työvuorojensa ulkopuolelle. Vastaajista suurin osa kertoi noudattavansa yhdessä sovittuja reunaehtoja, mutta silti ongelmia työvuorosuunnittelussa on edelleen. Listavastaavan tehtäväksi jää hienosäätää työvuorolistat ja puuttua havaittuihin ongelmiin. Tavoitteeksi nousi myös työkavereiden elämäntilanteen huomioiminen ja oman työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen lisääminen. Vastauksien perusteella työaika-autonomiaan

siirtymisen myötä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on käynyt helpommaksi työntekijöille. Lisäksi työvuorojen koetaan olevan nyt tasapuolisempia ja työvuorojen uskotaan vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyteen.

Vuorovaikutus on lisääntynyt työntekijöiden keskuudessa työaika-autonomiaan siirryttäessä automaattisesti, sillä työvuorovaihdokset sovitaan nykyisin työntekijöiden kesken, jolloin työntekijöiden vastuulle jää mm. osaamisesta huolehtiminen. Kommunikointi työntekijöiden välillä on välttämätöntä, jotta työaika-autonomia toteutuu kokonaisuudessaan.

Jatkossa vastausten perusteella tulee kiinnittää huomiota entistä enemmän työvuorojen tasapuoliseen jakautumiseen ja ennen kaikkea yövuorojen ja pyhäpäivien tai rahakkaimpien työvuorojen kierrättämiseen työntekijöiden kesken tasapuolisimmin. Lisäksi toivottiin selkeää puuttumista ongelmiin, epäkohtiin ja epäoikeudenmukaisuuksiin. Työvuorotoiveiden esittämisestä ja niiden välttämättömydestä on keskusteltu työntekijöiden ja johdon kesken. Tällä hetkellä välttämättömiä toiveita voi esittää kolme/kolmen viikon työvuorolista ja toiveet voivat olla mitä tahansa työvuorotoiveita. On ehdotettu, että pakolliset toiveet voisivat olla vapaa-päiviä, ei työvuorotoiveita. Yleinen mielipide on ollut, että toiveita voisi esittää vapaasti kaikista työvuoroista. Tällöin listavastavalle jää vastuuksi huolehtia kuka saa tehdä halutuimmat työvuorot esimerkiksi pyhäpäivät ja viikonlopun yövuorot. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää työntekijän elämäntilanteeseen (esimerkiksi ikä) ja työn yhteensovittamiseen sekä työssä jaksamiseen.

8 POHDINTA

Tässä hankkeessa mukanaolo oli mielenkiintoista. Ensinnäkin toimin hankkeessa tutkijana, mutta olin mukana hankkeessa myös työntekijän roolissa. Tutkijana tein tutkimustyötä, sain vastauksia, analysoin ne sekä jaoin vastaukset työyksikköön hyödynnettäväksi. Työntekijän roolissa olin hankkeessa mukana eläjä. Tämä hanke opetti työyhteisöämme paljon; työelämätaitoja, hankkeen läpiviemistä ja muutosten hallintaa. Tutkimustuloksista nousi ensimmäisen kyselyn osalta monenlaisia epäilyjä autonomista työvuorosuunnittelua kohtaan sekä koko muutosprosessia kohtaan. Toisessa kyselyssä vastauksissa oli teemoja, jotka kertoivat autonomisen työvuorosuunnittelun käytössä havaituista ongelmista, mutta myös sen käytön sujuvuuteen liittyvistä teemoista. Tässä opinnäytetyössä esitelty hanke jatkuu ja työntekijät voivat jatkossakin vaikuttaa omiin työoloihinsa työvuorosuunnittelun osalta.

8.1 Tulosten luotettavuus

Määrällisten vastausten luotettavuus riippuu tutkimuksessani kahdesta eri asiasta; kyselylomakkeiden onnistuneesta toteutuksesta sekä vastausten luotettavasta analysoinnista. Kyselyn tekemisessä täytyy olla tarkkana, sillä tutkimustulos riippuu paljon kyselyn onnistumisesta. Kysely tulee aina esitellä kohdejoukon edustajilla. (Heikkilä 2001, 16 - 18 ja 61.) Tutkijana tein parhaani, jotta reliabiliteettia heikentäviä tekijöitä olisi mahdollisimman vähän. Kyselyt esiteltiin ennen niiden lähettämistä. Kyselyn suunnitteluun käytin omaa kokemusperäistä tietoa osastomme sen hetkisestä työvuorosuunnittelusta sekä autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyvää aineistoa. Lisäksi käytin apuna kirjallisuutta oikeaoppisen kyselylomakkeen luomiseen. Esitestauksesta huolimatta, määrällisten kysymysten vastausvaihtoehdoissa huomattiin kyselyn toteuttamisen jälkeen olevan päällekkäisyyttä ikäluokka-muuttujien kohdalla. Vastausvaihtoehdot olivat ikäluokat 20-30 vuotta, 30-40 vuotta, 40-50 vuotta ja yli 50 vuotta. Havaitusta ongelmasta konsultoitiin tilastotiedon asiantuntijaa Jari Jokista, jonka ohjeen mukaan toimittiin. Vastausvaihtoehdot päädyttiin vaihtamaan toisiaan poissulkeviksi (20-30 vuotta, 31-40 vuotta, 41-50 vuotta ja yli 50 vuotta). Uusintakyselyn toteuttaminen pois suljettiin, koska Jokisen mukaan voidaan olettaa, että vastaaja on valinnut vastausvaihtoehdoksi ikäluokan, joka on alempi ikäluokka omaa ikäänsä nähden (esim. 40 -vuotias on valinnut ikäluokan 30-40 vuotta). Vastausjoukko on anonyymi, eikä voida tietää kuinka moni vastaajista on joutunut valitsemaan kahden ikäluokan välillä. Tämän ei kuitenkaan

katsottu heikentävän tutkimuksen luotettavuutta, sillä vastausten ei katsottu muuttuvan radikaalisti, oli vastaaja valinnut kumman ikäluokan tahansa.

Sähköiset kyselyt lähetettiin kaikille röntgenosaston röntgenhoitajille heidän työsähköpostiin, jossa se oli helposti saatavilla. Vastausaika kyselyihin oli n.3 viikkoa, jotta mahdolliset poissaolijat ehtisivät vastata kyselyyn. Kyselyistä tiedotettiin niin tutkijan, kuin esimiesten toimesta aamukokouksissa ja osastokokouksissa. Kyselyihin vastattiin anonyymisti, jotta mahdollistettiin mielipiteen esittäminen vapaasti ja ilman tunnistamisen pelkoa. Sähköisten kyselyiden vastausprosentit olivat ensimmäisen kyselyn osalta 53 % ja toisen kyselyn osalta 64 %. Vastausprosenttia laskee työstä poissaolot. Kyselyihin vastaajat ovat voineet vaihdella niin, että ensimmäiseen kyselyyn vastannut ei välttämättä ole vastannut toiseen kyselyyn ja toiseen kyselyyn vastannut ei välttämättä vastannut ensimmäiseen kyselyyn. Tästä kertoo toisen kyselyn suurempi vastausprosentti. Tämä ei mielestäni ole kuitenkaan reliabiliteettia heikentävä tekijä, sillä työntekijöiden vaihtuvuus on luonnollista työyksikössä. Vastausprosentit ovat kuitenkin yli 50 %, jolloin voidaan ajatella, että enemmistö on vaikuttanut mittaustuloksiin ja niistä tehtyihin johtopäätöksiin.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa aineiston keruu, saatujen vastausten käsittely ja analysointi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134-141.) Tässä tutkimuksessa laadullinen aineisto kerättiin kyselykaavakkeilla. Molemmissa kyselyissä oli avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat vastasivat omin sanoin anonyymeinä. Anonyymisti vastaaminen vaikuttaa myönteisesti vastausten totuudenmukaisuuteen, sillä vastaajilla ei ole ollut huolta tulla tunnistetuksi vastausten perusteella. Se, että vastaajat ovat voineet vastata omin sanoin avoimiin kysymyksiin, toi tutkimukseen totuudenmukaisuutta ja ajankohtaisuutta sekä vastaajien omia näkemyksiä esitetystä aiheesta.

8.2 Tutkimusetiikka

Tutkijaa koskee työssään eettiset periaatteet, säännöt, normit ja arvot. Eettisiä periaatteita on noudatettava tutkimustoiminnan eri vaiheissa. Tutkijan tehtävänä on toimia luotettavan informaation tuottajana ja tiedon välittäjänä. Tutkijalla on myös vastuu tiedon käyttäjänä (Karjalainen, Lounis, Pelkonen & Pietarinen 2002, 58- 60.) Roolini tässä tutkimuksessa on ollut puolueeton, vaikka tutkimus on toteutettu työyksikköön, jossa työskentelin röntgenhoitajana tutkimuksen aikana. Olen tarkkaillut työyksikköäni tätä tutkimusta tehdessäni ulkopuolelta katsottuna. Tutkimustiedon hankinta on toteutettu laatua ja reliabiliteettia vaalien. Kyselyvastaukset olen esittänyt tieteellisesti perustellen. Olen tarkkaillut tutkimuksen laatua koko tutkimusprosessin ajan.

8.3 Tulosten hyödynnettävyys

Tutkimuksesta saatuja tuloksia voi hyödyntää työyksikössä työvuorosuunnitteluhankkeen onnistumisen mittarina. Vastauksista käy ilmi työaika-autonomiaan siirtymisen röntgenhoitajien kokemana ja tuloksilla voidaan arvioida muutosprosessin onnistumista työyhteisössä. Vastaukset kertovat myös missä työaika-autonomiaan liittyvissä asioissa toivotaan vielä muutosta tai nähdään kehittämistarpeita. Lisäksi saadaan tietoa mitä asioita ei ole huomioitu ja mitä on huomioitu hyvin/huonosti työaika-autonomiaan siirtymisessä. Tulokset kertovat myös työvuorojen ja työvuorosuunnittelun vaikutuksesta työn ergonomiaan, kuten työhyvinvointiin, työmotivaatioon sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Laajemmin tuloksia voidaan hyödyntää työaika-autonomian käyttöönotossa. Tulosten avulla saadaan tietoa mitkä asiat tulee huomioida työaika-autonomiaan siirtymisessä henkilökunnan ja koko muutosprosessin osalta. Lisäksi saadaan tietoon työaika-autonomian hyötyjä ja haittoja.

8.4 Jatkotutkimushaasteet

Jatkotutkimushaasteena tälle työlle esitän pitkäaikaisempaa seurantaan työaika-autonomian toteutumisesta kolmivuorotyötä tekevässä työyksikössä sekä sen vaikutuksia työn ergonomisuuteen. Jatkotutkimuksena voitaisiin seurata esimerkiksi työaika-autonomian tuoman ergonomisuuden vaikutuksia sairauspoissaoloihin. Lisäksi olisi mielenkiintoista seurata esimiestasolla työaika-autonomian vaikutuksia tarkemmin esimerkiksi esimiehen työajan seurantaan liittyen.

Härmä, M. 2000. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö. Miktor.

Jabe, M. Johtajuuden uudet muodot. Fakta. Hakupäivä 18.08.2013.

<http://lehtiarkisto.talentum.com.ezp.oamk.fi:2048/lehtiarkisto/search/show?eid=2240437>

Janhonen, S. & Nikkonen, S. 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva. WS Bookwell oy.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Keuruu. Otava.

Juuti, P. & Roivio, E. 2010. Keskusteleva johtaminen. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Juuti, P. 2011. Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Vantaa. Johtamistaidon opisto. Hansaprint.

Kanto, V. 2007. Määräaikaisten sairaanhoitajien työhön sitoutuminen yliopistollisessa sairaalassa. Oulun yliopisto. Pro gradu. Hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksen tutkimuslaitos.

Karjalainen, S. Launis, V. Pelkonen, R. & Pietarinen, J. 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki. Gaudeamus Kirja Oy.

Kettunen, K. 2013. Kehittämistyöllä työhyvinvointia vuorotyöhön: Työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen palvelukoti Kotipolussa. Oulun Seudun ammattikorkeakoulu. YAMK.

Koivumäki, M., Aschan, H., Kasanen, R., Sinivaara, M. & Vihersalo, M. 2005. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia: tutkimus- ja kehittämishanke HYKS, Jorvin sairaalassa ja Espoon kaupungin vanhusten palvelussa: loppuraportti. Julkaisuja / HYKS, Jorvin sairaala. Sarja B no. 3 Espoo.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima oy.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Latvia. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitunut toimintasi. Saatavata tavoitteesi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Livonia Print.

Levo, M. 2010. Työaika-autonomialla työhyvinvointia. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Pori. Terveiden edistämisen koulutusohjelma. YAMK.

Liski, A. 2012. Autonominen työvuorosunnittelu ja työhyvinvointi Kaupin sairaalassa. Tampereen yliopisto. Pro gradu.

Koivumäki, M. 2006. Työaika-autonomian käyttöönoton työkirja. HYKS, sairaanhoitoalue. (Hakupäivä 18.08.2013)

<http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961,14979>

KVTES 2012-2013 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus

Mamia, T. & Melin, H. 2006. Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulma. Helsinki. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.

Manni, T. 2012. Yhteisöllisyyden rakentuminen organisaatiossa. Oulun yliopisto. Pro gradu. Terveystieteiden laitos.

Marjala, A. 2011. Työvuorosunnittelun mallin kehittäminen kolmivuorotyöhön Sallan terveyskeskuksen vuodeosastolla. Opinnäyte YAMK. Oulun Seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma.

Mattila, L. 2011. Työvuoroautonomialla helpotusta vuorotyössä jaksamiseen. Työvuorosunnittelun kehittäminen Tampereen yliopistollisen sairaalan Neuroalojen ja kuntoutuksen vastuualueella. Opinnäyte YAMK. Tampereen ammattikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma.

Mäkelä, H. 2002. Laboratoriohoitajan sitoutuminen työhön ja laatujärjestelmään perustuva toiminta laboratorioprosessissa. Tampereen yliopisto. Pro gradu. Hoitotieteen laitos.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämisen ja hyvinvointiin. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Määttä, M. 2008. Osastonhoitajan johtamistoiminta hoitohenkilökunnan arvioimana erikoissairaanhoidossa. Kuopion yliopisto. Pro gradu. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Nakari, R. & Valtee, P. 1995. Menestyvä työyhteisö. Yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Nivala, V. 2006. Näkökulmia julkisen sektorin johtamiseen ja johtamisen kehittämiseen. Teoksessa: Pauli, J. (toim.) Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Paukkonen, M. 2008. Henkilöstövoimavarojen johtaminen työkyvyn tukena. Työaikaintervention vaikutus vuodeosaston hoitajiin. Pro gradu. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos.

Pennanen, P. Kymäläinen, R. & Herronen, T. 2011. Työaika-autonomiella jaettua johtajuutta ja työhyvinvointia. Suunnitelma autonomiseen työvuorosunnitteluun siirtymisestä. Oulun yliopisto. Projektityö. Lähijohtamisen koulutus 2010-2011. Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos. Koulutus- ja tutkimuspalvelut.

Perkka-Jortikka, K. 2002. Työyhteisöjohtaminen -vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Helsinki. Edita Prima Oy.

PPSHP strategia 2010-2015.

Ropo, A. Eriksson, M. Sauer, E. Lehtimäki, H. Keso, H. Pietiläinen, T. & Koivunen, N. 2005. Jaetun johtajuuden särmät. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva. WS Bookwell oy.

Santalainen, T. 2009. Starteginen ajattelu & toiminta. Helsinki. Talentum.

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy. Talentum Media Oy.

Sydänmaanlakka P. 2004. Älykäs johtajuus. Ihmisten johtaminen älykkäissä organisaatioissa. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy. Talentum media Oy.

Taipale, T. 2008. Fiksut työvuorot parantavat jaksamista. Mediuutiset 01.02.2008.
<http://www.medi uutiset.fi/uutisarkisto/fiksut+tyovuorot+parantavat+jaksamista/a124126?page=10>

Telaranta, S. 1999. Esimiestyö terveydenhuollossa. Tampere. Tammer-paino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä. Kustannus-osakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa. Hansaprint Oy.

Työaikalaki 2003/88/EY (Hakupäivä 17.2.2014)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:fi:PDF>

Työaika ja työterveys. Työhyvinvointifoorumi. Työterveyslaitos. (Hakupäivä 17.02.2014)
http://issuu.com/tiedottajatyoterveyslaitos/docs/tyoaika_ja_tyoterveys?e=2831817/3299688

Työaikalaki 9.8.1996/605 (Hakupäivä 17.2.2014)
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 (Hakupäivä 17.2.2014)
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 (Hakupäivä 17.2.2014)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 (Hakupäivä 17.2.2014)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Tähtinen, J. Laakkonen, E & Broberg, M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 20. Turku. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Opettajankoulutuslaitos.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

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

Ylitalo, L. & Pitkänen, M. Työaika-autonomia Lapin sairaanhoitopiirissä. Kysely osastonhoitajille ja listavastaaville sekä teho-osaston henkilökunnalle. 2010. Hakupäivä 18.09.2013.
<http://www.lshp.fi/download.aspx?ID=3667&GUID=%7B998C5E0C-8075-4244-B71B-9B433F567752%7D>

Kyselylomake 1. LIITE 1.

Esitiedot

1. Ikäni 20–30, 30–40, 40–50, yli 50v
2. Työkokemukseni hoitajana alle 5v, 5–10v, 11–15v, 16–20v, yli 20v
3. Teen kolmivuorotyötä /Teen kaksivuorotyötä /En tee vuorotyötä

Nykyinen työvuorosuunnittelu-malli

4. Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosuunnittelu-malliin kokonaisuutena
5. Työvuorosuunnittelu on mielestäni tasapuolista
6. Työvuorosuunnittelu on mielestäni oikeudenmukaista
7. Pystyn yhdistämään työni ja vapaa-aikani nykyisen työvuorosuunnittelu-mallin mukaan

Työvuoroni nykyisessä työvuorosuunnittelu-mallissa

8. Olen tyytyväinen työvuoroihini kokonaisuutena
9. Koen työvuoroni oikeudenmukaisiksi
10. Koen työvuoroni ergonomiseksi
11. Työvuorotoiveitani kuunnellaan
12. Elämäntilanteeni huomioidaan (esimerkiksi ikä tai opiskelu) työvuoroissani

Työssä jaksaminen ja työmotivaatio

13. Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työmotivaatiooni positiivisesti
14. Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työssä jaksamiseeni positiivisesti
15. Koen työni mielekkääksi

Työaika-autonomiaan siirtyminen

16. Koen työvuorosuunnitteluun tulevan muutoksen tärkeäksi
17. Koen työaika-autonomian ahdistavaksi
18. Odotan autonomiselta työvuorosuunnittelulta tasapuolisuutta työvuorosuunnitteluun
19. Odotan autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollistavan työn ja vapaa-ajan yhdistämisen paremmin kuin nykyinen työvuorosuunnittelu-malli
20. Odotan autonomiselta työvuorosuunnittelulta ergonomisuutta työvuoroihini

Avoimet kysymykset (vastaa omin sanoin)

21. Miten uskon autonomisen työvuorosuunnittelun toteutuvan osastollamme?
22. Mitä muuta odotuksia/ajatuksia työaika-autonomia minussa herättää?

Kyselylomake 2. LIITE 2.

Esitiedot

1. Ikäni 20–30, 31–40, 41–50, yli 50v
2. Työkokemukseni hoitajana alle 5v, 5–10v, 11–15v, 16–20v, yli 20v
3. Teen kolmivuorotyötä /Teen kaksivuorotyötä /En tee vuorotyötä

Työvuoroni autonomisessa työvuorosuunnittelu-mallissa

4. Olen tyytyväinen työvuoroihini kokonaisuutena
5. Olen pystynyt suunnittelemaan haluamani työvuorot
6. Olen kokenut tärkeäksi, että voin itse suunnitella työvuoroni
7. Noudatan yhdessä sovittuja reunaehtoja autonomisen työvuorosuunnittelun toteuttamisessa
8. Pystyn yhdistämään työni ja vapaa-aikani paremmin autonomisen työvuorosuunnittelun myötä

Työssä jaksaminen ja työmotivaatio

9. Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työmotivaatiooni positiivisesti
10. Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työssä jaksamiseeni positiivisesti
11. Koen työni mielekkääksi

Työaika-autonomia

12. Autonominen työvuorosuunnittelu on mielestäni toteutunut osastollamme hyvin
13. Koen työaika-autonomian ahdistavaksi
14. Autonominen työvuorosuunnittelu on tuonut tasapuolisuutta työvuorosuunnitteluun
15. Autonominen työvuorosuunnittelu on tuonut ergonomisuutta työvuoroihin
16. On hyvä asia, että vastuuta työvuorosuunnittelusta on jaettu työntekijöille
17. Työaika-autonomian käyttöönotto sujui osastollamme hyvin

Avoimet kysymykset (vastaa omin sanoin)

18. Mitä epäkohtia olet huomannut osastollamme toteutettavassa autonomisessa työvuorosuunnittelussa?
19. Miten työaika-autonomian käyttöönotto sujui mielestäsi?
20. Mitä muuta haluaisit tuoda esiin liittyen autonomiseen työvuorosuunnitteluun yleensä

Kyselyvastauksia ennen autonomista työvuorosuunnittelua. LIITE 3.

TAULUKKO 1. Työvuoromuoto/ikä (n=24)

Työvuoromuoto/ikä	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Kaksivuorotyö	1	2	1	5
Kolmivuorotyö	3	8	4	0
En tee vuorotyötä	0	0	0	0

TAULUKKO 2. Tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun kokonaisuutena ennen työaika-autonomiaa/ikä (n=24)

Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosuunnittelumalliin kokonaisuutena	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Täysin samaa mieltä	0	2	2	1
Osittain samaa mieltä	3	7	3	1
Osittain eri mieltä	1	1	0	3
Täysin eri mieltä	0	0	0	0
En osaa sanoa	0	0	0	0

TAULUKKO 3. Tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun kokonaisuutena ennen työaika-autonomiaa/työvuoromuoto (n=24)

Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosuunnittelumalliin kokonaisuutena	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Täysin samaa mieltä	2	3	0
Osittain samaa mieltä	3	11	0
Osittain eri mieltä	4	1	0
Täysin eri mieltä	0	0	0
En osaa sanoa	0	0	0

TAULUKKO 4. Tyytyväisyys työvuoroihin kokonaisuutena ennen työaika-autonomiia/ikä (n=24)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Olen tyytyväinen työvuoroihini kokonaisuutena				
Täysin samaa mieltä	0	3	1	0
Osittain samaa mieltä	2	7	4	3
Osittain eri mieltä	2	0	0	2
Täysin eri mieltä	0	0	0	0
En osaa sanoa	0	0	0	0

TAULUKKO 5. Tyytyväisyys työvuoroihin kokonaisuutena ennen työaika-autonomiia/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Olen tyytyväinen työvuoroihini kokonaisuutena			
Täysin samaa mieltä	0	4	0
Osittain samaa mieltä	7	9	0
Osittain eri mieltä	2	2	0
Täysin eri mieltä	0	0	0
En osaa sanoa	0	0	0

TAULUKKO 6. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen ennen työaika-autonomiia/ikä (n=24)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Pystyn yhdistämään työni ja vapaa-aikani nykyisen työvuorosuunnitelumallin mukaan				
Täysin samaa mieltä	0	3	1	0
Osittain samaa mieltä	0	6	3	2
Osittain eri mieltä	4	1	1	2
Täysin eri mieltä	0	0	0	1
En osaa sanoa	0	0	0	0

TAULUKKO 7. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen ennen työaika-autonomiia/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Pystyn yhdistämään työni ja vapaa-aikani nykyisen työvuorosuunnitelumallin mukaan			
Täysin samaa mieltä	1	3	0
Osittain samaa mieltä	3	8	0
Osittain eri mieltä	4	4	0
Täysin eri mieltä	1	0	0
En osaa sanoa	0	0	0

TAULUKKO 8. Työaika-autonomian tuoman mahdollisuuden odotus yhdistää työ ja vapaa-aika paremmin/ikä (n=24)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Odotan autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollistavan työn ja vapaa-ajan yhdistämisen paremmin kuin nykyinen työvuorosuunnitelumalli				
Täysin samaa mieltä	1	6	1	1
Osittain samaa mieltä	3	2	1	1
Osittain eri mieltä	0	1	2	1
Täysin eri mieltä	0	1	0	1
En osaa sanoa	0	0	1	1

TAULUKKO 9. työaika-autonomian tuoman mahdollisuuden odotus yhdistää työ ja vapaa-aika paremmin/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Odotan autonomisen työvuorosuunnittelun mahdollistavan työn ja vapaa-ajan yhdistämisen paremmin kuin nykyinen työvuorosuunnitelumalli			
Täysin samaa mieltä	4	5	0
Osittain samaa mieltä	2	5	0
Osittain eri mieltä	1	3	0
Täysin eri mieltä	1	1	0
En osaa sanoa	1	1	0

TAULUKKO 10. Elämäntilanteen huomioiminen ennen työaika-autonomiia/ikä (n=24)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Elämäntilanteeni huomioidaan (esim. ikä tai opiskelu) työvuoroissani				
Täysin samaa mieltä	0	3	2	0
Osittain samaa mieltä	3	6	2	1
Osittain eri mieltä	1	1	1	0
Täysin eri mieltä	0	0	0	4
En osaa sanoa	0	0	0	0

TAULUKKO 11. työvuorosuunnittelun oikeudenmukaisuus ennen työaika-autonomiia/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Koen työvuoroni oikeudenmukaiseksi			
Täysin samaa mieltä	0	1	0
Osittain samaa mieltä	4	8	0
Osittain eri mieltä	4	5	0
Täysin eri mieltä	1	0	0
En osaa sanoa	0	1	0

TAULUKKO 12. Työvuorosuunnittelun tasapuolisuus ennen työaika-autonomiia/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Työvuorosuunnittelu on mielestäni tasapuolista			
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Osittain samaa mieltä	5	10	0
Osittain eri mieltä	3	3	0
Täysin eri mieltä	1	1	0
En osaa sanoa	0	1	0

TAULUKKO 13. Työaika-autonomian tuoma tasapuolisuuden odotus/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Odotan autonomiselta työvuorosuunnittelulta tasapuolisuutta työvuorosuunnitteluun			
Täysin samaa mieltä	4	8	0
Osittain samaa mieltä	2	4	0
Osittain eri mieltä	2	2	0
Täysin eri mieltä	0	0	0
En osaa sanoa	1	1	0

TAULUKKO 14. Työvuorojen ergonomisuus ennen työaika-autonomiaa/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Koen työvuoroni ergonomisiksi			
Täysin samaa mieltä	0	4	0
Osittain samaa mieltä	4	5	0
Osittain eri mieltä	4	5	0
Täysin eri mieltä	1	1	0
En osaa sanoa	0	0	0

TAULUKKO 15. Työaika-autonomian tuoma ergonomisuuden odotus/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Odotan autonomiselta työvuorosuunnittelulta ergonomisuutta työvuoroihini			
Täysin samaa mieltä	3	5	0
Osittain samaa mieltä	3	9	0
Osittain eri mieltä	1	0	0
Täysin eri mieltä	1	1	0
En osaa sanoa	1	0	0

TAULUKKO 16. Työvuoroitoiden huomioiminen ennen työaika-autonomiaa/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Työvuoroitoideni kuunnellaan			
Täysin samaa mieltä	3	5	0
Osittain samaa mieltä	4	9	0
Osittain eri mieltä	2	1	0
Täysin eri mieltä	0	0	0
En osaa sanoa	0	0	0

TAULUKKO 17. Työvuorojen vaikutus työmotivaatioon positiivisesti ennen työaika-autonomiaa/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työmotivaatiooni positiivisesti			
Täysin samaa mieltä	0	5	0
Osittain samaa mieltä	3	9	0
Osittain eri mieltä	5	0	0
Täysin eri mieltä	1	1	0
En osaa sanoa	0	0	0

TAULUKKO 18. Työvuorojen vaikutus työmotivaatioon positiivisesti ennen työaika-autonomiaa/työkokemus (n=24)

	Työkokemukseni röntgenhoitajana				
	alle 5 vuotta (N=6)	5-10 vuotta (N=7)	11-15 vuotta (N=2)	16-20 vuotta (N=3)	yli 20 vuotta (N=6)
Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työmotivaatiooni positiivisesti					
Täysin samaa mieltä	1	1	2	1	0
Osittain samaa mieltä	4	6	0	2	0
Osittain eri mieltä	0	0	0	0	5
Täysin eri mieltä	1	0	0	0	1
En osaa sanoa	0	0	0	0	0

TAULUKKO 19. Työvuorojen vaikutus työssä jaksamiseen positiivisesti ennen työaika-autonomiaa/ikä (n=24)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työssä jaksamiseeni positiivisesti				
Täysin samaa mieltä	0	3	2	0
Osittain samaa mieltä	2	5	2	1
Osittain eri mieltä	1	2	1	2
Täysin eri mieltä	1	0	0	2
En osaa sanoa	0	0	0	0

TAULUKKO 20. Työvuorojen vaikutus työssä jaksamiseen positiivisesti ennen työaika-autonomiaa/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työssä jaksamiseeni positiivisesti			
Täysin samaa mieltä	0	5	0
Osittain samaa mieltä	4	6	0
Osittain eri mieltä	3	3	0
Täysin eri mieltä	2	1	0
En osaa sanoa	0	0	0

TAULUKKO 21. Työn kokeminen mielekkääksi ennen työaika-autonomiaa/työkokemus (n=24)

	Työkokemukseni röntgenhoitajana				
	alle 5 vuotta (N=6)	5-10 vuotta (N=7)	11-15 vuotta (N=2)	16-20 vuotta (N=3)	yli 20 vuotta (N=6)
Koen työni mielekkääksi					
Täysin samaa mieltä	2	3	1	2	1
Osittain samaa mieltä	4	3	1	1	3
Osittain eri mieltä	0	1	0	0	2
Täysin eri mieltä	0	0	0	0	0
En osaa sanoa	0	0	0	0	0

TAULUKKO 22. Työaika-autonomian ehdistavuus/ikä (n=24)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Koen työvuoroautonomian ehdistavaksi				
Täysin samaa mieltä	0	0	0	2
Osittain samaa mieltä	1	6	4	1
Osittain eri mieltä	1	0	1	2
Täysin eri mieltä	1	4	0	0
En osaa sanoa	1	0	0	0

TAULUKKO 23. työvuorosuunnitteluun tuleva muutos on tärkeä/ikä (n=24)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=4)	31-40 vuotta (N=10)	41-50 vuotta (N=5)	yli 50 vuotta (N=5)
Koen työvuorosuunnitteluun tulevan muutoksen tärkeäksi				
Täysin samaa mieltä	1	5	1	2
Osittain samaa mieltä	2	1	1	0
Osittain eri mieltä	0	2	2	2
Täysin eri mieltä	0	1	0	1
En osaa sanoa	1	1	1	0

TAULUKKO 24. Työvuorosuunnitteluun tuleva muutos on tärkeä/työvuoromuoto (n=24)

	Työvuoromuotoni		
	Kaksivuorotyö (N=9)	Kolmivuorotyö (N=15)	En tee vuorotyötä (N=0)
Koen työvuorosuunnitteluun tulevan muutoksen tärkeäksi			
Täysin samaa mieltä	3	6	0
Osittain samaa mieltä	1	3	0
Osittain eri mieltä	3	3	0
Täysin eri mieltä	1	1	0
En osaa sanoa	1	2	0

Kyselyvastauksia työaika-autonomiaan siirtymisen jälkeen. LIITE 4.

TAULUKKO 1. Työvuoromuoto työaika-autonomiassa/ikä (n=29)

Työvuoromuoto/ikä	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=5)	31-40 vuotta (N=15)	41-50 vuotta (N=3)	yli 50 vuotta (N=6)
Kaksivuorotyö	5	13	2	1
Kolmivuorotyö	0	2	1	5
En tee vuorotyötä	0	0	0	0

TAULUKKO 2. Tyytyväisyys työvuoroihin työaika-autonomiassa/ikä (n=29)

Olen tyytyväinen työvuoroihini kokonaisuutena	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=5)	31-40 vuotta (N=15)	41-50 vuotta (N=3)	yli 50 vuotta (N=6)
Täysin samaa mieltä	1	4	0	0
Osittain samaa mieltä	3	11	3	4
Osittain eri mieltä	0	0	0	2
Täysin eri mieltä	0	0	0	0
En osaa sanoa	1	0	0	0

TAULUKKO 3. Tyytyväisyys työvuoroihin työaika-autonomiassa/työvuoromuoto (n=29)

Olen tyytyväinen työvuoroihini kokonaisuutena	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
täysin samaa mieltä	4	1	0
osittain samaa mieltä	16	5	0
osittain eri mieltä	0	2	0
täysin eri mieltä	0	0	0
en osaa sanoa	1	0	0

TAULUKKO 4. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen työaika-autonomiassa/ikä (n=29)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=5)	31-40 vuotta (N=15)	41-50 vuotta (N=3)	yli 50 vuotta (N=6)
Pystyn yhdistämään työni ja vapaa-aikani paremmin autonomisen työvuorosuunnittelun myötä				
Täysin samaa mieltä	2	7	1	1
Osittain samaa mieltä	3	6	1	1
Osittain eri mieltä	0	0	0	2
Täysin eri mieltä	0	0	0	0
En osaa sanoa	0	2	1	2

TAULUKKO 5. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen työaika-autonomiassa/työvuoromuoto (n=29)

	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
Pystyn yhdistämään työni ja vapaa-aikani paremmin autonomisen työvuorosuunnittelun myötä			
täysin samaa mieltä	8	3	0
osittain samaa mieltä	10	1	0
osittain eri mieltä	0	2	0
täysin eri mieltä	0	0	0
en osaa sanoa	3	2	0

TAULUKKO 6. Tasapuolisuus työaika-autonomiassa/työvuoromuoto (n=29)

	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
Autonominen työvuorosuunnittelu on tuonut tasapuolisuutta työvuorosuunnitteluun			
täysin samaa mieltä	3	2	0
osittain samaa mieltä	10	5	0
osittain eri mieltä	4	0	0
täysin eri mieltä	1	0	0
en osaa sanoa	3	1	0

TAULUKKO 7. Ergonomisuus työaika-autonomiassa/työvuoromuoto (n=29)

	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
Autonominen työvuorosuunnittelu on tuonut ergonomisuutta työvuorosuunnitteluun			
täysin samaa mieltä	2	1	0
osittain samaa mieltä	11	5	0
osittain eri mieltä	3	2	0
täysin eri mieltä	0	0	0
en osaa sanoa	5	0	0

TAULUKKO 8. Haluamien työvuorojen saatavuus/työvuoromuoto (n=29)

	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
Olen pystynyt suunnittelemaan haluamani työvuorot			
täysin samaa mieltä	4	1	0
osittain samaa mieltä	11	6	0
osittain eri mieltä	5	0	0
täysin eri mieltä	0	0	0
en osaa sanoa	1	1	0

TAULUKKO 9. Työvuorojen vaikutus työssä jaksamiseen työaika-autonomiassa/ikä (n=29)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=5)	31-40 vuotta (N=15)	41-50 vuotta (N=3)	yli 50 vuotta (N=6)
Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työssä jaksamiseeni positiivisesti				
Täysin samaa mieltä	0	6	0	1
Osittain samaa mieltä	4	7	3	1
Osittain eri mieltä	0	0	0	0
Täysin eri mieltä	0	0	0	0
En osaa sanoa	1	2	0	4

TAULUKKO 10. Työvuorojen vaikutus työssä jaksamiseen työaika-autonomiassa/työvuoromuoto (n=29)

	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työssä jaksamiseeni positiivisesti			
täysin samaa mieltä	5	2	0
osittain samaa mieltä	13	2	0
osittain eri mieltä	0	0	0
täysin eri mieltä	0	0	0
en osaa sanoa	3	4	0

TAULUKKO 11. Työvuorojen vaikutus työmotivaatioon/työkokemus (n=29)

	Työkokemukseni röntgenhoitajana				
	alle 5v. (N=11)	5-10v. (N=6)	11-15v. (N=4)	16-20v. (N=2)	yli 20v. (N=6)
Uskon nykyisten työvuorojeni vaikuttavan työmotivaatiooni positiivisesti					
täysin samaa mieltä	6	2	1	0	1
osittain samaa mieltä	3	3	3	2	2
osittain eri mieltä	0	0	0	0	1
täysin eri mieltä	0	0	0	0	0
en osaa sanoa	2	1	0	0	2

TAULUKKO 12. Työn kokeminen mielekkääksi/työkokemus (n=29)

	Työkokemukseni röntgenhoitajana				
	alle 5v. (N=11)	5-10v. (N=6)	11-15v. (N=4)	16-20v. (N=2)	yli 20v. (N=6)
Koen työni mielekkääksi					
täysin samaa mieltä	6	1	0	0	1
osittain samaa mieltä	4	4	3	2	4
osittain eri mieltä	0	0	0	0	1
täysin eri mieltä	0	0	1	0	0
en osaa sanoa	1	1	0	0	0

TAULUKKO 13. Autonomisen työvuorosuunnittelun ahdistavuus/ikä (n=29)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=5)	31-40 vuotta (N=15)	41-50 vuotta (N=3)	yli 50 vuotta (N=6)
Koen työaika-autonomian ahdistavaksi				
Täysin samaa mieltä	0	0	0	0
Osittain samaa mieltä	0	0	0	2
Osittain eri mieltä	2	6	2	1
Täysin eri mieltä	2	9	1	2
En osaa sanoa	1	0	0	1

TAULUKKO 14. Työvuorosuunnittelun vastuun jakaminen työntekijöille on hyvä asia/ikä (n=29)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=5)	31-40 vuotta (N=15)	41-50 vuotta (N=3)	yli 50 vuotta (N=6)
On hyvä asia, että vastuuta työvuorosuunnittelusta on jaettu työntekijöille				
Täysin samaa mieltä	4	7	1	1
Osittain samaa mieltä	1	6	2	2
Osittain eri mieltä	0	1	0	1
Täysin eri mieltä	0	0	0	0
En osaa sanoa	0	1	0	2

TAULUKKO 15. Työaika-autonomian käyttöönotto sujui hyvin/ikä (n=29)

	Ikäni			
	20-30 vuotta (N=5)	31-40 vuotta (N=15)	41-50 vuotta (N=3)	yli 50 vuotta (N=6)
Työaika-autonomian käyttöönotto sujui osastollamme hyvin				
Täysin samaa mieltä	0	2	0	0
Osittain samaa mieltä	2	7	3	2
Osittain eri mieltä	0	1	0	3
Täysin eri mieltä	0	1	0	0
En osaa sanoa	3	4	0	1

TAULUKKO 16. Omien työvuorojen suunnittelemisen tärkeys/työvuoromuoto (n=29)

	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
Olen kokenut tärkeäksi, että voin itse suunnitella työvuoroni			
täysin samaa mieltä	15	3	0
osittain samaa mieltä	3	5	0
osittain eri mieltä	0	0	0
täysin eri mieltä	0	0	0
en osaa sanoa	3	0	0

TAULUKKO 17. Reunaehtojen noudattaminen/työvuoromuoto (n=29)

	Työvuoromuotoni		
	Kolmivuorotyö (N=21)	Kaksivuorotyö (N=8)	En tee vuorotyötä (N=0)
Noudatan yhdessä sovittuja reunaehtoja autonomisen työvuorosuunnittelun toteuttamisessa			
täysin samaa mieltä	14	5	0
osittain samaa mieltä	6	3	0
osittain eri mieltä	0	0	0
täysin eri mieltä	0	0	0
en osaa sanoa	1	0	0

Ergonomisen ja autonomisen työvuorosuunnittelun reunaehdot. LIITE 5.

1. Jokainen suunnittelee työvuoronsa itse
2. Noudatetaan työaikaergonomiaa (työvuorojen kierto **APY**, vältetään yhden päivän vapaita)
3. Työvuoroja voi suunnitella **vain 3 vk kerrallaan**.
4. 3 viikon jaksolla ainakin **yksi** kokonainen vapaa viikonloppu
5. 3 viikon jaksolla ainakin **yksi** viikonloppu töitä
6. Ehdottomia toiveita 3pv (vihreä)
7. Iltavuorojen määrä 2-3 /viikko, peräkkäisten iltavuorojen määrä 2-3
8. Työputken pituus (ergonomia) 5-7(8)
9. Vapaapäivät öiden jälkeen 1-2
10. Vapaat viikonlopputöiden yhteydessä
 - jälkeen, mikäli mahdollista
 - vapaan viikonlopun yhteyteen (3)
11. Työaikapankin käyttö
 - yököt (+pankittomat vapaat) etusijalla öiden jälkeen
 - muut sopimuksen/tilanteen mukaan
 - listantekijä 8h/tasoitukset
12. Illasta vapaalle (ergonomia)
 - suosituksena
 - perjantai-illasta vapaalle?
13. Magneettivuorojen määrä/lista? 50/50
 - tähän pyrkimys
14. Huolehditaan syväosaajat eri modaliteetteihin
15. Toivomukset pyritään toteuttamaan, mutta ei toisten kustannuksella