

Opinnäytetyö (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja

2019

Salla Hottinen ja Kaisa Lehti

# KOHTI TYÖAIKA-AUTONOMIAA

– Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto  
yökkösen henkilökunnan siirtyminen työaika-  
autonomiaan

Salla Hottinen & Kaisa Lehti

## KOHTI TYÖAIKA-AUTONOMIAA

Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen henkilökunnan siirtyminen työaika-autonomiaan

Työaika-autonomia tarkoittaa työvuorosuunnittelua, jossa työyhteisön jäsenet suunnittelevat itsenäisesti omat työvuoronsa ottamalla huomioon työaikalain, virka- ja työehtosopimuksen sekä työpaikalla sovitut pelisäännöt. Työaika-autonomian yhtenä tavoitteena on helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia aikataulu työaika-autonomian käyttöönottoa varten ja järjestää osastotunteja Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen hoitohenkilökunnalle työaika-autonomiaan liittyen. Työaika-autonomian käyttöönotto alkaa opinnäytetyön prosessin jälkeen. Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa henkilökunnalle tarvittavat tiedot ja taidot työaika-autonomian toteuttamiseen, luoda yhteiset pelisäännöt työaika-autonomiaa varten ja henkilökunta ymmärtäisi, miten onnistutaan uuden työvuorosuunnittelun käyttöönotossa.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä järjestettiin henkilökunnalle koulutusta työaika-autonomiasta osastotuntien muodossa. Henkilökunnan kanssa laadittiin yhteiset pelisäännöt työaika-autonomian toteuttamista varten. Lisäksi laadittiin Excel-taulukko, johon henkilökunta suunnittelee omat työvuoronsa. Osastotuntien materiaalit kerättiin kansioon, joka jätettiin osastolle henkilökunnan tueksi työvuorosuunnitteluun. Kansiota voidaan käyttää apuna uuden työntekijän perehdytyksessä. Työaika-autonomiaan siirryttiin jo opinnäytetyön prosessin aikana.

Jatkotutkimuksena olisi hyvä arvioida käyttöönottoprosessin toteutumista ja onnistumista. Lisäksi olisi hyvä tarkastella työaika-autonomian vaikutuksia. Helpottuiko henkilökunnan työn- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen työaika-autonomian myötä. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Tulevaisuudessa olisi hyvä tarkistaa pelisääntöjen tarpeellisuutta ja toimivuutta.

### ASIASANAT:

työaika-autonomia, autonominen työvuorosuunnittelu, työaikaergonomia, muutos

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Nurse

2019 | 28 number of pages, 11 pages in appendices

Salla Hottinen & Kaisa Lehti

## TOWARDS AUTONOMY WORKING HOURS

The transmission of acute rehabilitation department number one staff in Loimaa city to autonomy working hours.

Autonomy working hours means shift planning that allows the staff of the working community to plan independently their own working hours by taking account the laws, agreements and the rules that has been agreed at the workplace. One goal of the autonomy working hours is to help coordination between work and families.

The aim of the thesis was to create schedule for introduction of autonomy working and to organize information hours for department number one of Loimaa city's acute rehabilitation department regarding the autonomy working. The introduction of autonomy working starts after thesis process. The aim of the thesis is to give staff needed knowledge and skills to carry out autonomy working, create common rules for autonomy working and to get the staff to understand how to success in the introduction of new autonomy working.

During this functional thesis, training was organized to the staff about autonomy working hours in form of information hour. Common rules have been set among the staff about the autonomy working hours. Excel table has also been made for the staff to plan their own working hours. All materials of these information hour have been collected to a folder to support the staffs shift planning. Folder can also be used in staff familiarization. Transfer to autonomy working was made already during the thesis process.

It would be good to assess the completion and success of the introduction process. In addition, it would be good to explore the effects of the autonomy working hours and that has it made easier for the staff to organize work and leisure together. How has autonomy working hours effected well-being and complacence amongst the working society. It would be also good to evaluate the necessity and functionality of the rules that has been agreed at the workplace.

### KEYWORDS:

self-scheduling, working time autonomy, working time ergonomics, change

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 TYÖAIKA-AUTONOMIA</b>	<b>6</b>
2.1 Työaikalainsäädäntö	8
2.2 Vuorotyö ja ergonominen työvuorosuunnittelu	8
<b>3 TYÖAIKA-AUTONOMIAN KÄYTTÖÖNOTTO</b>	<b>10</b>
3.1 Muutoksessa onnistuminen	11
3.2 Pelisäännöt	12
<b>4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITEET</b>	<b>14</b>
<b>5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>15</b>
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	15
5.2 Toimintaympäristön esittely	15
5.3 Tiedonhaun kuvaus	16
5.4 Opinnäytetyön prosessi	17
<b>6 POHDINTA</b>	<b>21</b>
6.1 Eettisyys ja luotettavuus	21
6.2 Opinnäytetyön prosessin arviointi	22
6.3 Ammatillinen kasvu	25
6.4 Jatkokehittämiskohteet	25
<b>LÄHTEET</b>	<b>27</b>

## LIITTEET

- Liite 1. Tiedonhaun taulukko
- Liite 2. Työvuorokysely
- Liite 3. Ensimmäinen osastotunti
- Liite 4. Pelisäännöt työaika-autonomiaa varten
- Liite 5. Työvuorotaulukko
- Liite 6. Autonomisen listan aikataulu

# 1 JOHDANTO

Epäsäännölliset työajat liittyvät olennaisesti hoitotyöhön ja ne vaikuttavat työntekijän terveyteen ja suoriutumiseen. Hankalat työajat ja riittämätön palautuminen työstä kuormittavat työntekijää. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet liittyen työvuosuunniteluun vaihtelevat eri työyksiköiden välillä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9–10.) Työaika-autonomiassa työntekijällä on mahdollisuus itse vaikuttaa omiin työvuoroihin (SuPer ry 2018). Parkkosen (2017, 70, 72) tutkimuksen mukaan työvuorosuunnittelun kehittäminen nähdään tärkeänä. Työvuorosuunnittelun kehittämisessä tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin. Toimiva työvuorosuunnittelu parantaa työpaikan houkuttelevuutta.

Työaika-autonomia tarkoittaa työvuorosuunnittelua, jossa työyhteisön jäsenet suunnittelevat itsenäisesti omat työvuoronsa. Siihen ei voida siirtyä suoraan vaan jokaisen työpaikan pitää luoda oma toimintamalli. Siirtyminen edellyttää toimintatapojen muutosta. Työvuorosuunnittelussa työntekijän pitää ottaa huomioon työaikalaki, virka- ja työehtosopimus sekä työpaikalla sovitut pelisäännöt. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49–53.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laatia aikataulu työaika-autonomian käyttöönottoa varten ja järjestää osastotunteja Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen hoitohenkilökunnalle työaika-autonomiaan liittyen. Työaika-autonomian käyttöönotto alkaa opinnäytetyön prosessin jälkeen. Opinnäytetyön tavoitteena on antaa henkilökunnalle tarvittavat tiedot ja taidot työaika-autonomian toteuttamiseen, luoda yhteiset pelisäännöt työaika-autonomiaa varten ja henkilökunta ymmärtäisi, miten onnistutaan uuden työvuorosuunnittelun käyttöönotossa.

Opinnäytetyön aihe saatiin toisen opinnäytetyön tekijän hallinnolliselta osastonhoitajalta, joten aihe on työelämälähtöinen. Opinnäytetyön aihe on osastolle ajankohtainen ja konkreettinen. Opinnäytetyössä hoitohenkilökunnasta käytetään myös nimitystä henkilökunta, johon kuuluvat sairaanhoitajat, lähihoitajat ja perushoitajat.

## 2 TYÖAIKA-AUTONOMIA

Työaika-autonomialla tarkoitetaan työvuorosuunnittelua, jossa työyhteisön jäsenet suunnittelevat itsenäisesti omat työvuoronsa. Työvuorosuunnittelussa työntekijä ottaa huomioon työaikalain, virka- ja työehtosopimuksen sekä työpaikalla sovitut pelisäännöt. Työaika-autonomian tarkoituksena ei ole omien työvuorojen sanelu vaan yhdessä suunniteltu työvuoroluettelo. Työaika-autonomian yhtenä tavoitteena on työn ja muun elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisistä työajoista huolimatta. Työvuorosuunnittelussa vastaan tulevat ristiriitatilanteet pyritään ratkaisemaan kompromissien avulla. Työaika-autonomiaan liittyy sekä etuja että haittoja. Työaika-autonomian etuihin kuuluu oman työn hallinta, työntekijän sitoutuminen ja työmotivaatio. Oman työn hallinnalla tarkoitetaan, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Oman työn hallinta on osa työhyvinvointia. Työaika-autonomian haittapuolena on, että se vaatii aikaa, koulutusta ja valmiuksien kehittämistä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49–50.)

Työaika-autonomia ei kuitenkaan muuta töihintuloaikoja eikä säännöllisen työajan pituutta mutta työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa ja vapaiden rytmittämiseen. Työaika-autonomia mahdollistaa työntekijöille tasapuolisen ja oikeudenmukaisen työvuorosuunnittelun. Työntekijät saavat suunnitella työvuorot itse, mutta lopullisen työvuorolistan hyväksyy esimies. Esimiehen tehtävänä on vastata työvuorosuunnittelun asianmukaisuudesta. (SuPer ry 2018.) Työaika-autonomian tarkoituksena ei ole ”nopeat syövät hitaat” -periaate. Jokainen saa laittaa omat toiveet työvuorolistaan, vaikka olisikin viimeinen, joka suunnittelee työvuoronsa. Tämän jälkeen neuvotellaan työvuoroista ja tehdään sovitteluja. Työntekijä ei voi aina saada kaikkia toivomiaan vuoroja. (Saarikoski 2016, 55.)

Useissa tutkimuksissa on todettu, että työaika-autonomia helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista (Koning 2014, 27; Immonen 2013, 33; Jääskeläinen 2013, 33; Tammelin 2009, 178; Heikkilä 2006, 35; Hyvönen 2014, 47). Immosen (2013, 33) ja Jääskeläisen (2013, 32–33) tutkimuksissa nousi esille, että etenkin lapsiperheet hyötyivät työaika-autonomiasta. Työaika-autonomia antoi enemmän joustoa työvuorojärjestelyihin, jolloin pystyttiin paremmin järjestämään perheen arkea ja lastenhoitoa. Jääskeläisen (2013, 33) tutkimuksessa työntekijät kokivat myös, että työaika-autonomia helpottaa harrastusten ja opiskelun yhdistämistä työhön. Bailyn ym. (2007, 74) tutkimuksessa

kerrottiin pilottihankkeesta, jossa työaika-autonomia otettiin käyttöön sairaalassa yhdellä osastolla. Työntekijät kokivat, että työaika-autonomia toi enemmän kontrollon ja joustamisen tunnetta aikatauluun. Lisäksi he kokivat, että oli enemmän aikaa viettää perheen kanssa ja he pystyivät tarjoamaan potilaille parempaa hoitoa.

Jääskeläisen (2013, 32–33) tutkimuksessa tuli esille työaika-autonomian vahvuuksia. Tärkeimmäksi vahvuudeksi työntekijät kokivat vaikutusmahdollisuuden lisääntymisen omiin työvuoroihin. Lisäksi työntekijät pitivät tärkeänä, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työvuorosuunnitteluun, työvuorojen rytmittämiseen ja omaan työssä jaksamiseen. Työntekijät olivat tyytyväisiä työaika-autonomiaan ja halusivat jatkaa sen toteuttamista, koska työntekijöiden mielestä se edistäisi työhyvinvointia. Immosen (2013, 24–25, 35) tutkimuksessa työntekijät nostivat työaika-autonomian tärkeimmäksi asiaksi omiin työvuoroihin vaikuttamisen. Haastateltavat kokivat, että yksilöllisyys on toteutunut hyvin työvuorosuunnittelussa. Yksilölliset tarpeet otettiin hyvin huomioon ja vapaapäivien suunnittelu koettiin tärkeänä. Työaika-autonomian ollessa käytössä pitkään, työntekijät hyväksyivät sen, etteivät aina saaneet omia suunniteltuja työvuoroja. Vapaa-ajan harrastuksilla koettiin olevan vaikutusta työssä jaksamiseen. Koningin (2014, 26) tutkimuksessa tuli esille, että työaika-autonomia lisäsi työntekijöiden hallinnan tunnetta ja työtyytyväisyyttä sekä toi lisää virkistymistä työhön ja vapaa-aikaan.

Jääskeläisen (2013, 33) tutkimuksen mukaan työaika-autonomian heikkoutena koettiin yhteisöllisyyden puuttuminen ja yhteisten pelisääntöjen noudattamattomuus. Työvuorosuunnittelussa yhteisöllisyyden puute näkyi keskustelun vähäisyytenä ja toisten työntekijöiden suunnittelemat työvuorot jätettiin huomioimatta. Työntekijät kokivat asioiden sopimisen vaikeana. Lisäksi työntekijät kokivat, että osa työntekijöistä joutui joustamaan enemmän työvuorosuunnittelussa kuin toiset. Jussila ym. (2017, 8) tutkimuksessa tuli esille työaika-autonomian ongelmia. Työntekijät kokivat pelisääntöjen noudattamisen, työvuorotoiveiden toteutumisen ja työvuorojen tasapuolisuuden vaikeana. Työntekijät toivoivat esimiehen olevan aktiivisessa roolissa työvuorosuunnittelun kontrollonissa, jotta tasapuolisuus toteutuisi työvuorosuunnittelussa. Työntekijät kokivat kuitenkin työaika-autonomian tuovan lisää joustavuutta ja vaikutusmahdollisuutta omiin työvuoroihin.

## 2.1 Työaikalainsäädäntö

Työaikalain tavoitteena on suojata työntekijää ja siinä on määritelty ajat vuorokausilevolle, keskimääräiselle viikkotyöajalle ja yötyölle (Hakola ym. 2007, 12). Työajalla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa. Työaikana työntekijän velvollisuus on olla työpäikällä työnantajan käytettävissä. Jaksotyössä säännöllinen työaika kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa voi vaihdella, koska työaika tasoitetaan kahden tai kolmen viikon jaksoissa. Jaksotyössä työntekijä voi tehdä yövuoroja enintään seitsemän peräkkäin. Yötyöksi kutsutaan työtä, jota tehdään vähintään kolme tuntia kello 23 ja kello 6:n välisenä aikana. (Työaikalaki 605/1996; Hietala & Kaivanto 2014, 45, 65–69, 162.) Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan kolmen viikon pituisessa työjaksossa työaika on enintään 116 tuntia 15 minuuttia. Työvuoroluettelossa työvuoroja saa olla peräkkäin enintään seitsemän. Jaksotyössä työvuorojen pituus saa olla enintään 10 tuntia, jollei työpaikalla ole paikallisesti sovittu toisin. (KVTES 2018-2019, 61–64.)

Työaikalain mukaan työntekijälle pitää olla vähintään 11 tunnin mittainen lepoaika ennen seuraavaa työvuoroa. Jaksotyössä vuorokausilevon pituus pitää olla vähintään yhdeksän tuntia. Työntekijän viikoittainen lepoaika pitää olla vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika tai keskimäärin 35 tuntia 14 vuorokauden ajanjaksolla. Vapaa-ajan määrä viikossa pitää olla vähintään 24 tuntia. Työpaikalla pitää olla työvuoroluettelo, josta työntekijät näkevät työvuorojensa alkamis- ja päättymisajat sekä lepoajat. Työvuoroluettelon pitää olla työntekijöiden nähtävillä vähintään viikkoa aikaisemmin ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkua. Kun työvuoroluettelo on tuotu työntekijöiden nähtäville, työvuoroja voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella. (Työaikalaki 605/1996; Hietala & Kaivanto 2014, 175–180, 196–197.)

## 2.2 Vuorotyö ja ergonominen työvuorosuunnittelu

Vuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti (Hietala & Kaivanto 2014, 168). Vuorotyö voi vaikuttaa unenlaatuun, hyvinvointiin ja suorituskykyyn. Tutkimuksen mukaan vuorotyötä tekevillä naishoitajilla on enemmän nukahtamisongelmia, unen jälkeistä päänsärkyä ja aamuväsymystä kuin mieshoitajilla. Vuorotyötä tekevillä työntekijöillä on suurempi riski sairastua sydän- ja verisuonitauteihin. (Admi ym. 2008, 250–253.) Vuorotyö ei aiheuta kaikille terveyshaittoja. Vuorotyöhön ja yötyöhön liittyviä



haittoja voidaan ehkäistä monella eri tapaa, kuten riittävällä liikunnan määrällä, terveellisellä ruokavaliolla, painonhallinnalla ja suunnittelemalla työvuorot ergonomisesti. (Parrinen 2012.)

Ergonominen työvuorosuunnittelu tukee ihmisen normaalia vuorokausirytmää ja sillä on myönteinen vaikutus terveyteen. Ergonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on tukea työntekijän hyvinvointia, toimintakykyä ja terveyttä sekä mahdollistaa riittävä lepoaika työvuorojen välissä. Ergonominen työvuorosuunnittelu lisää työntekijän hyvinvointia töissä ja vapaa-ajalla sekä vähentää unihäiriöitä ja parantaa jaksamista. Ergonomisen työvuorosuunnittelun piirteitä ovat työvuorojen säännöllisyys, eteenpäin kiertävät työvuorot (aamuvuorot > iltavuorot > yövuorot > vapaapäivät), jotka kestävät 8-10 tuntia, vähintään 11 tunnin lepoaika työvuorojen välillä ja yhtenäiset vapaajaksot. Peräkkäisiä yövuoroja suositellaan tehtäväksi enintään 2-3 ja niiden jälkeen tulisi olla vähintään kaksi vapaapäivää. (SuPer ry 2018.)

Jääskeläisen (2013, 34–35) tutkimuksessa käy ilmi, että työntekijät toteuttivat osittain ergonomisia työaikoja työaika-autonomiassa. Työvuorosuunnittelussa ergonomiset työajat näkyivät siten, että työntekijät suunnittelivat samoja työvuoroja peräkkäin ja yövuorojen jälkeen suunniteltiin kaksi vapaapäivää. Suunnittelussa pyrittiin välttämään pitkiä työputkia, ilta-aamu yhdistelmiä ja yhden päivän vapaita. Työaika-autonomian heikkoutena koettiin, että työaikaergonomia ei aina toteutunut, vaikka työntekijä suunnitteli omat työvuoronsa ergonomisesti. Jussilan ym. (2017, 8) tutkimuksessakin tuli esille ongelmia ergonomisten työvuorojen toteutumisesta. Työntekijät, jotka suunnittelivat työvuoronsa viimeisenä työvuorolistaan, kokivat ergonomisten työvuorojen toteutumisen hankalaksi. Tällöin työntekijät joutuivat ottamaan tahtomattaan ilta-aamu yhdistelmiä. Parkkosen (2017, 68) tutkimuksen mukaan ergonomisesta työvuorosuunnittelusta eivät hyödy kaikki työntekijät. Osa työntekijöistä halusi suunnitella työvuorot ergonomisesti, kun taas osa työntekijöistä koki tämän itselleen sopimattomaksi.

### 3 TYÖAIKA-AUTONOMIAN KÄYTTÖÖNOTTO

Työaika-autonomiaan siirtyminen edellyttää toimintatapojen muutosta. Kaikkien olisi hyvä olla mukana sopimassa uudesta työvuorosuunnittelusta mutta tämä ei välttämättä ole mahdollista. Ennen työaika-autonomiaan siirtymistä on hyvä pohtia, mitä myönteisiä ja mitä kielteisiä asioita työaika-autonomiaan liittyy. Työaika-autonomiaan ei voida siirtyä suoraan vaan jokaisen työpaikan pitää luoda oma toimintamalli. Työaika-autonomiaan siirtymisen työvälineinä on erilaisia keinoja, joilla voidaan kehittää työvuorosuunnittelua. Näihin työvälineisiin kuuluu yhteisen ajattelumallin luominen ja työvuorosuunnittelun mallintaminen riittävän havainnolliseksi yhteisten pelisääntöjen avulla. Myös erilaiset vuorovaikutuksen keinot, kuten palaverit edistävät suunnittelua. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 51–54.) Työaika-autonomian onnistuminen vaatii yritysjohdon ja työntekijöiden välistä luottamusta. On normaalia, että uusi toimintatapa aiheuttaa työyhteisössä epäilyjä ja pelkoja. (Hakola ym. 2007, 54.)

Työaika-autonomian toteutumisessa on tärkeää työntekijöiden sitoutuneisuus ja osallistuminen työvuorosuunnitteluun. Toteutumisesta edistää toisten työntekijöiden huomioiminen, mielipiteiden kuunteleminen, joustavuus ja työyhteisön hyvä työilmapiiri. Toteutumisesta vaikeuttaa negatiivinen työilmapiiri, pelisääntöjen rikkominen, tiedon puute muutoksesta ja motivaation puute. Tutkimuksessa haastateltavat kokivat vaikeaksi työaika-autonomian alussa ottaa muut työntekijät huomioon. Haastateltavien mukaan käyttöönottovaiheessa on tärkeää antaa säännöllisesti ohjausta ja koulutusta. Ohjauksen puuttuminen näkyi siten, että ei osattu huomioida työyhteisön toimivuutta. (Immonen 2013, 22–31.)

Koulutusta käytetään organisaation kehittämisen työvälineenä. Koulutuksen tarkoituksena on saada työntekijät sitoutumaan yhdessä sovittuihin tavoitteisiin. Koulutus on erilaista kuin työnohjaus. Työnohjauksessa tunteet voivat olla mukana, kun taas koulutuksessa tunteet ovat harvoin mukana. Ennen koulutusta on hyvä miettiä, miten koulutuksessa käytyjä asioita voidaan hyödyntää työyhteisössä ja sitä kautta saada mahdollisimman iso hyöty organisaatioon. Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan arvioida vasta myöhemmin. (Borgman & Packalén 2002, 44–47.)

### 3.1 Muutoksessa onnistuminen

Tänä päivänä työpaikoilla tapahtuu paljon muutoksia. Näiden toteuttaminen tuo haasteita työyhteisölle. Muutoksessa onnistumista auttaa, että jokainen ymmärtää muutoksen tarkoituksen ja siitä tulevat hyödyt. Näiden asioiden ymmärtäminen parantaa jokaisen motivaatiota muutoksen aikana. (Järvinen 2008, 143.)

Muutoksen toteutumista edeltää työntekijän sisäinen muutosmatka, joka sisältää eri vaiheita. Ensimmäinen vaihe on huoli jostain, jossa työntekijä tuntee huolta tilanteesta. Tämä voi näkyä työntekijässä levottomuutena tai turhautuneisuutena. Kohtaamisvaiheessa työntekijä alkaa valmistautua muutoksen kehittämiseen. Tässä vaiheessa työntekijä tarvitsee tietoa muutoksen syistä ja sen tavoitteista. Selkiyttämisvaiheessa tulevaa muutosta työstetään ja siihen sitoudutaan. Kehittämistä perustellaan itselleen ja toisille. Kirkastamisen vaiheessa muutokseen liittyvä vastustaminen alkaa vähentyä ja työntekijälle alkaa avautua muutoksen tavoitteet. Varsinaisen muutoksen toteutuminen vaatii, että työntekijä sisäistää uuden tilanteen. (Stenvall & Virtanen 2012, 209–211.) Muutokselle pitää varata myös riittävästi aikaa, jotta työntekijät pystyvät rauhasa luopumaan vanhasta (Rauramo 2012, 96). Heikkilän (2006, 27) tutkimuksessa käy myös ilmi, että muutokseen sopeutuminen ja toiminnan muuttuminen vie paljon aikaa.

Nimitys muutosvastarinta kuvaa enemmän tilannetta, jossa vastustetaan vanhasta luopumista kuin uuden vastustamista. Muutosta vastustavat eivät näe tarvetta muutokselle. (Laaksonen ym. 2012, 89.) Muutoksen vastustaminen työyhteisössä on luonnollista. Vastustamista vähentää se, että henkilökunta otetaan mukaan muutoksen suunnitteluvaiheessa. (Rauramo 2012, 95.) On tärkeää kuunnella ja huomioida muutosta koskevien työntekijöiden ideat ja asiantuntemus. Tämä lisää työntekijöiden sitoutumista muutokseen. (Järvinen 2008, 154-155.) Muutoksen vastustamista esiintyi myös Immosen (2013, 22) tutkimuksessa, jossa työntekijät jakaantuivat innostuneisiin ja vastustajiin. Uuden käytännön vastustaminen johtui esimerkiksi osaamattomuudesta.

Riittävät tiedot muutokseen liittyvistä asioista auttaa työntekijää innostumaan ja sitoutumaan muutokseen. Työntekijän pitää myös itse ottaa vastuuta tiedonsaannista. Muutoksessa tunteiden ja ajatusten jakaminen on tärkeää. Tämä lisää työntekijän hallinnan tunnetta. Muutoksessa kannattaa ajatella sen hyviä ja huonoja puolia. On hyvä miettiä myös omaa suhtautumista muutokseen. Omien ajatusten ja asenteiden muokkaaminen

vaatii aikaa. (Järvinen 2008, 148–150.) Immosen (2013, 26) tutkimuksenkin mukaan muutostilanteessa on tärkeää pohtia asenteita, arvoja ja eettisyyttä.

### 3.2 Pelisäännöt

Työyhteisön työilmapiirin ylläpitämiseen tarvitaan pelisääntöjä. Pelisääntöjen avulla huolehditaan siitä, että kaikki työntekijät viihtyvät työssään ja kokevat työniloa. Pelisääntöjen noudattamisen suurimpana haasteena on, että saadaan jokainen työntekijä noudattamaan yhdessä sovittuja sääntöjä. Pelisäännöillä tarkoitetaan yhdessä sovittuja toimintatapoja ja periaatteita, joiden mukaan työntekijät toimivat työyhteisössä. Pelisääntöjä tehdessä pitää käydä avointa vuoropuhelua, kuulla eri näkökulmia ja sopia yhdessä siitä, mitä ollaan tekemässä ja miten pystytään toimimaan rakentavasti toisten kanssa. Työntekijät sitoutuvat parhaiten pelisääntöjen noudattamiseen, kun niiden toteutumista seurataan työyhteisössä ja niitä tarkastetaan säännöllisesti. Pelisääntöjen tekemisen yhteydessä voidaan sopia, miten toimitaan, jos sovittuja pelisääntöjä ei noudateta. (Furman ym. 2004, 7, 13, 99.) Työaika-autonomiaan siirryttäessä pitää sopia yhteiset pelisäännöt, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä. Pelisäännöissä pitää sopia mm. henkilöstö- ja osaamistarpeesta eri työvuoroissa, viikonlopputöiden ja yövuorojen määrästä, työvuorolistan suunnitteluajataulusta ja toiveiden määrästä. Lisäksi pitää sopia työvuorojen vaihdosta sekä tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 52.)

Pelisääntöjen hajoamiseen johtaa yleensä se, että yksi työntekijä alkaa rikkomaan sääntöjä. Tämän seurauksena myös muut työntekijät alkavat rikkomaan sääntöjä. Työntekijä alkaa ajattelemaan, että säännöt eivät koske häntä, jolloin omien tarpeiden ja etujen ajaminen menee sääntöjen edelle. Tämä voi johtaa siihen, että sovittuihin pelisääntöihin ei sitouduta. Epäselvissä tilanteissa pelisääntöjä pitää tarkentaa tai miettiä uusia sääntöjä. (Järvinen 2008, 92–94.) Immosen (2013, 23–24) haastateltavien mukaan pelisääntöjen avulla haluttiin turvata tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus. Pelisääntöjen laatimista yhdessä pidettiin tärkeänä ja niiden keskeneräisyys näkyi pelisääntöjen noudattamisessa. Pelisääntöjen säännöllinen tarkistaminen nähtiin tarpeellisenä ja niitä noudatettiin paremmin, jos joku valvoi pelisääntöjen noudattamista.

Heikkilän (2006, 36), Hyvösen (2014, 54) ja Parkkosen (2017, 66) tutkimuksissa tuli esille pelisääntöjen tärkeys. Vastaajat kokivat pelisääntöihin sitoutumisen ja noudattamisen tärkeänä. Parkkosen (2017, 67–68) tutkimuksessa ilmeni, että henkilökunta koki

toimivat pelisäännöt oikeudenmukaisiksi. Henkilökunnan osallistuminen pelisääntöjen laatimiseen lisäsi niiden oikeudenmukaisuutta ja sitoutumista pelisääntöihin. Heikkilän (2006, 36, 43) tutkimuksen vastaajien mukaan pelisäännöt toivat turvallisuuden tunnetta ja auttoivat arjen sujumisessa. Niiden työntekijöiden kohdalla, jotka eivät noudattaneet yhdessä sovittuja pelisääntöjä toimittiin selkeän linjan mukaan. Hyvösen (2014, 53) tutkimuksessa tuli esille, että pelisääntöjen noudattamattomuus vaikutti työilmapiiriin negatiivisesti.

## 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia aikataulu työaika-autonomian käyttöönottoa varten ja järjestää osastotunteja Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen hoitohenkilökunnalle työaika-autonomiaan liittyen. Työaika-autonomian käyttöönotto alkaa opinnäytetyön prosessin jälkeen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa henkilökunnalle tarvittavat tiedot ja taidot työaika-autonomian toteuttamiseen, luoda yhteiset pelisäännöt työaika-autonomiaa varten ja henkilökunta ymmärtäisi, miten onnistutaan uuden työvuorosunnittelun käyttöönotossa.

Työaika-autonomian käyttöönottoa varten henkilökunnalle järjestettiin osastotunteja yhteensä neljä. Ensimmäisen ja toisen osastotunnin tarkoituksena oli antaa tietoa työaika-autonomiasta ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä. Kolmannella osastotunnilla suunniteltiin yhteiset pelisäännöt työaika-autonomiaa varten. Viimeisen osastotunnin aikana viimeisteltiin ja päätettiin lopulliset pelisäännöt. Pelisääntöjen avulla tullaan varmistamaan työaika-autonomian toteutumisen sujuvuus. Opinnäytetyö toteutettiin tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa.

Opinnäytetyön tekoa ohjasivat seuraavat kysymykset:

- Mitä tarkoittaa työaika-autonomia ja työaikaergonomia?
- Mitä työaika-autonomiaan siirtyminen edellyttää?
- Mikä merkitys pelisäännöillä on työaika-autonomiassa?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy käytännön toteutus ja raportointi tutkimusviestinnän keinoin. Toiminnallisen opinnäytetyön olisi hyvä suuntautua työelämään ja olla käytännönläheinen. Sen tuotoksena voi olla esimerkiksi käytäntöön suunnattu ohje tai tapahtuman järjestäminen. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa valitaan kohderyhmän mukaan, joka voi olla kansio, opas, kotisivut tai tapahtuma. On suositeltavaa, että toiminnalliselle opinnäytetyölle löytyisi toimeksiantaja. Opinnäytetyö, jolla on toimeksiantaja, lisää vastuunottamista opinnäytetyöstä ja opettaa projektinhallintaa. Projektinhallintaan kuuluu suunnitelman ja aikataulun tekeminen sekä tiimityöskentely. Työelämälähtöinen opinnäytetyöaihe tukee ammatillista kasvua. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10, 16–17.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena oli kehittää Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen henkilökunnan nykyinen työvuorosuunnittelu kohti työaika-autonomiamia. Aihe oli työelämälähtöinen ja tarve opinnäytetyölle tuli osaston hallinnolliselta osastohoitajalta. Päätös työaika-autonomiaan siirtymisestä oli tehty henkilökunnan kanssa kehittämispäivässä helmikuussa 2018.

### 5.2 Toimintaympäristön esittely

Opinnäytetyön toimintaympäristö on Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkönen, jossa on 22 potilaspaikkaa. Potilaspaikat jakaantuvat kahteen osaan: erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon potilaspaikkoihin. Erikoissairaanhoidon paikkoja on kymmenen, joilla hoidetaan medisiinisiä potilaita, kuten sisätauti- ja keuhkosairauksia sekä neurologisia ja kardiologisia potilaita. Perusterveydenhuollon taseisia paikkoja on 12. Potilaat tulevat osastolle päivystyksen kautta, jatkohoitoon muusta yksiköstä tai ennalta sovitusti. (Apulaisosastohoitaja, henkilökohtainen tiedonanto 24.9.2018.)

Akuuttikuntoutusosasto ykkösellä tehdään kolmivuorotyötä. Aamuvuoro alkaa kello 7.00 ja päättyy kello 15.00. Iltavuoro alkaa kello 14.00 ja päättyy kello 21.30. Yövuoro alkaa kello 21.00 ja päättyy kello 7.15. Osastolla työskentelee 11 sairaanhoitajaa, 7

lähihoitajaa ja apulaisosastonhoitaja. Lisäksi osastolla on varahenkilöstö, johon kuuluu yksi lähihoitaja ja kolme sairaanhoitajaa. Työvuorolistaan on suunniteltu henkilökunta-  
mitoitus, joka on 0,82 hoitajaa. Maanantaista perjantaihin aamuvuoroissa työskentelee  
seitsemän hoitajaa ja iltavuoroissa neljä hoitajaa. Lauantaina, sunnuntaina ja arkipyhä-  
nä aamuvuoroissa työskentelee viisi hoitajaa ja iltavuoroissa neljä hoitajaa. Yövuorois-  
sa työskentelee kaksi hoitajaa. Aamu- ja iltavuorossa pitää olla minimissään kaksi lail-  
listettua sairaanhoitajaa, joilla on LOVE eli lääkehoidon osaaminen verkossa suoritettu-  
na ja yövuoroissa vähintään yksi laillistettu sairaanhoitaja, jolla on LOVE voimassa.  
(Apulaisosastohoitaja, henkilökohtainen tiedonanto 24.9.2018.)

Osastolla on käytössä työvuorosuunnittelussa Titania-ohjelmisto ja tällä hetkellä apu-  
laisosastonhoitaja toimii työvuorosuunnittelun tekijänä. Hän laatii työvuoroluettelon  
kolmeksi viikoksi kerrallaan. Työvuoroluettelo julkaistaan työntekijöille viimeistään viik-  
koa ennen sen alkua. Apulaisosastohoitaja pyrkii suunnittelussa toteuttamaan mahdol-  
lisuuksien mukaan työntekijän henkilökohtaiset toiveet. Työntekijällä on mahdollisuus  
kestotoiveisiin ja listakohtaisiin toiveisiin. Listakohtaiset toiveet työntekijä merkitsee  
erilliseen kalenteriin. Työntekijän halukkuus toteuttaa ergonomista työvuorosuunnitte-  
lua otetaan huomioon suunnittelussa. Apulaisosastonhoitajan mukaan on haasteellista  
toteuttaa nykyistä työvuorosuunnittelua tasapuolisesti, koska työntekijöillä on erittäin  
paljon toiveita. Hän pyrkii toteuttamaan kaikki toiveet mutta kuvailee sitä usein mahdot-  
tomaksi tehtäväksi. (Apulaisosastohoitaja, henkilökohtainen tiedonanto 5.11.2018 ja  
16.11.2018.)

### 5.3 Tiedonhaun kuvaus

Opinnäytetyöhön haettiin teoretietoa kirjallisuudesta, Google Scholar hakupalvelusta ja  
useista eri tietokannoista työaika-autonomiaan liittyen (liite1). Systemaattisessa tiedon-  
haussa käytettiin sekä kotimaisia että kansainvälisiä tietokantoja. Kotimaisista tieto-  
kannoista käytettiin Medic-, Arto- ja Julkari-tietokantoja. Lisäksi käytettiin eri yliopistojen  
julkaisuarkistoja. Kansainvälisistä tietokannoista käytettiin Pubmed- ja Cinahl-  
tietokantaa. Manuaalisessa tiedonhaussa hyödynnettiin kirjastoa ja Google Scholaria,  
jonka kautta pystyttiin etsimään tieteellisiä julkaisuja.

Tiedonhaussa kokeiltiin erilaisia hakusanoja, jotka liittyivät työaika-autonomiaan. Koti-  
maisissa tietokannoissa hakusanoina käytettiin työaika-autonomia, autonominen työ-  
vuorosuunnittelu, osallistuva työvuorosuunnittelu, työaikaergonomia ja työhyvinvointi.



Tiedonhakua tehtiin useilla eri sanayhdistelmillä ja rajauksilla. Parhaat tulokset saatiin työaika-autonomia ja työaikaergonomia hakusanoilla. Kansainvälisissä tietokannoissa hakusanoina käytettiin self-scheduling, working time autonomy, shift work ja well-being. Kansainvälisiä lähteitä etsiessä haun rajaaminen tuotti vaikeuksia. Vaikeuksista huolimatta löydettiin hyviä ulkomaalaisia tutkimuksia ja artikkeleja, joita pystyttiin hyödyntämään opinnäytetyössä. Google Scholar hakupalvelussa haettiin tietoa samoilla hakusanoilla kuin kotimaisissa tietokannoissa.

Hakutuloksista valittiin mahdollisimman tuoreita kotimaisia ja kansainvälisiä tutkimuksia. Tutkimuksia valitessa käytettiin valintakriteerejä. Tutkimusten teksti piti olla kokonaan saatavilla ja niiden piti olla Pro Gradu tasoisia. Lisäksi tutkimusten valintaan vaikutti tutkimusten yhteneväisyys.

#### 5.4 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin miettimällä mahdollista aihetta ja toimeksiantajaa. Päätettiin ottaa yhteyttä Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen hallinnolliseen osastohoitajaan syyskuussa 2018 sähköpostilla liittyen opinnäytetyön aiheen valintaan. Osastohoitaja ehdotti meille aiheeksi työaika-autonomian käyttöönottoa osasto ykköselle. Lähdettiin suunnittelemaan tästä aiheesta opinnäytetyötä, koska sille osoitautui todellinen tarve.

Ensimmäinen suunnittelupalaveri pidettiin hallinnollisen- ja apulaisosastohoitajan kanssa syyskuussa 2018. Palaverissa keskusteltiin opinnäytetyön aiheen rajauksesta, toteuttamisesta ja aikataulusta. Suunnittelupalaverin jälkeen osallistuttiin osaston henkilökunnan viikkopalaveriin, jossa informoitiin lyhyesti henkilökuntaa tulevasta opinnäytetyön aiheesta ja sen toteuttamisesta osastolla. Apulaisosastohoitaja laati viikkopalaverista muistion, jonka hän lähetti henkilökunnalle sähköpostin välityksellä. Tällä tavalla saatiin välitettyä tieto kaikille.

Suunnittelupalaverin jälkeen aloitettiin aiheeseen perehtyminen ja tiedon hankinta eri tietolähteitä käyttäen. Opinnäytetyön suunnitteluseminaarissa ei tullut esille suuria muutosehdotuksia, joten pystyimme heti seminaarin jälkeen tekemään toimeksiantosopimuksen Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen kanssa. Suunnitteluseminaarin jälkeen jatkettiin teoriaosuuden kirjoittamista ja aloitettiin toteuttaa opinnäytetyön toiminnallista osaa. Toiminnallinen osa koostui alkuinfotilaisuudesta ja neljästä

osastotunnista. Pyydettiin hyvinvointikorttikouluttajaa pitämään henkilökunnalle yksi osastotunti, joka liittyi työvuorosuunnitteluun. Hyvinvointikorttikouluttaja on toiminut aikaisemmin pääluottamusmiehenä. Osastotuntien kesto yhdellä kertaa oli noin puoli-toista tuntia.

Opinnäytetyön alkuinfotilaisuus pidettiin henkilökunnalle osaston kehittämispäivässä marraskuussa 2018. Paikalla oli suurin osa henkilökunnasta. Tilaisuudessa kerrottiin opinnäytetyön toteutukseen liittyvästä aikataulusta, tulevista koulutuspäivistä ja niiden sisällöstä. Lisäksi keskusteltiin yleisesti työaika-autonomiasta. Henkilökunta oli kiinnostunut aiheesta ja se herätti paljon keskustelua. Henkilökunnan kysymykset liittyivät mm. tasapuolisuuteen, oikeudenmukaisuuteen, pelisääntöihin ja käytännön toteutukseen. Osastohoitajat toivat tilaisuudessa esille, että työaika-autonomia lisää vaikuttamisen mahdollisuutta. Tällä tavoin lisätään työntekijöiden työhyvinvointia. Tilaisuuden lopuksi apulaisosastonhoitaja kertoi henkilökunnalle nykyisestä työvuorosuunnittelusta. Henkilökunnalle jäi tilaisuudesta positiivinen vaikutelma. Henkilökunnalle laadittiin webropol-kysely, jossa kartoitettiin tyytyväisyyttä nykyiseen työvuorosuunnitteluun ja työvuoromieltymyksiä (liite 2). Kysely avattiin aloitusinfotilaisuuden jälkeen ja se sulkeutui ennen viimeistä osastotuntia.

Ensimmäinen osastotunti pidettiin henkilökunnalle joulukuussa 2018. Aihetta esiteltiin Power Point-esityksen avulla (liite 3). Esityksen sisältö rakennettiin opinnäytetyön teoriaosuuden pohjalta. Esityksen sisältöön kuului seuraavat aihealueet: autonominen työvuorosuunnittelu ja sen vaikutukset, työaikaergonomia, autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto, muutosvaihe, pelisäännöt ja lopuksi yhteistä pohdintaa. Henkilökunnan mielestä oli tärkeää, että kaikki lähtevät hyvällä mielellä mukaan kokeiluun ja kaikki sitoutuisivat uuteen muutokseen. Henkilökunta toi esille ajatuksen, että he voisivat suunnitella halutessaan vain osittain valmiiksi oman työvuorolistan. Apulaisosastonhoitajan tehtävänä olisi täydentää puuttuvat työvuorot. Isona odotuksena oli, että työaika-autonomia nopeuttaisi työvuorolistojen saamista ja tiedettäisiin pidemmälle aikavälille työvuorot. Henkilökunnan mielestä se parantaisi työnhyvinvointia.

Toisen osastotunnin henkilökunnalle piti hyvinvointikorttikouluttaja. Tilaisuudessa käsiteltiin työvuorosuunnitteluun liittyviä asioita. Tilaisuus järjestettiin kahtena eri päivänä tammikuussa 2019. Sisällöltään tilaisuudet olivat samanlaiset. Tilaisuuteen kuuluivat seuraavat aihealueet: lainsäädäntö (työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki), KVTES 2018-2019, työpaikan pelisäännöt ja yhdenvertaisuus. Näitä aiheita käsiteltiin työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Henkilökun-

ta koki tilaisuuden erittäin tarpeellisena. Heillä oli mahdollisuus esittää omia kysymyksiä. Esille nousi pohdintaa pitkien vuorojen tekemisen mahdollisuudesta. Keskusteltiin myös ergonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksista.

Ensimmäisen osastotunnin jälkeen ohjeistettiin henkilökuntaa miettimään, millaisia pelisääntöjä tarvitaan ja mitä ongelmatilanteita työaika-autonomiassa voi tulla vastaan. Näihin kysymyksiin henkilökunta sai vastata taukotilan ilmoitustaululle jätettyihin lomakkeisiin. Henkilökunta toi esille oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden näkökulman. Lisäksi ”nopeat syövätkä hitaat” -periaate ja työaikaergonomian toteuttaminen nousivat esille. Vastausten perusteella alettiin suunnitella kolmannen osastotunnin sisältöä. Kolmannen osastotunnin aikana suunniteltiin pelisäännöt työaika-autonomiaa varten. Suunnittelu tapahtui yhteisesti keskustelemalla ja opinnäytetyön tekijät ohjasivat keskustelun kulkua. Jokaisella oli mahdollisuus tuoda esille omia ajatuksia. Pelisäännöt muodostuivat keskustelun pohjalta. Viimeisellä osastotunnilla päätettiin lopulliset työaika-autonomian pelisäännöt (liite 4). Henkilökunnan kanssa sovittiin, että pelisääntöjä voidaan vähentää, kun uuteen työvuorosuunnitteluun totutaan. Osastotunnilla keskusteltiin myös pelisääntöjen säännöllisestä tarkistamisesta.

Alkuperäisenä tarkoituksena oli, että työaika-autonomiaan siirrytään vasta opinnäytetyön prosessin jälkeen. Osastohoitajien ja henkilökunnan innokkaasta asenteesta johtuen opinnäytetyön tarkoitus laajeni. Työaika-autonomiaan siirryttiin jo opinnäytetyön prosessin aikana. Henkilökunnalla ei ole käyttöoikeutta Titania-ohjelmistoon, joten opinnäytetyön tekijöiden vastuuksi tuli luoda toimiva työvuorotaulukko. Titania-ohjelmistosta kopioitiin työvuorotaulukko Excel-ohjelmaan, jossa taulukkoa muokattiin käytännöllisemmäksi ja toimivammaksi (Liite 5). Työvuorotaulukkopohjassa näkyy valmiina työntekijöiden nimet, viikonpäivät, päivämäärät ja henkilöstömitoitus. Viimeisellä osastotunnilla keskusteltiin vielä työvuorotaulukon ulkoasusta. Henkilökunnan kanssa sovittiin, että työvuorot merkitään lyijykynällä tulostettuun työvuorotaulukkaan. Henkilökuntaa ohjattiin taulukon täyttämässä. Heidän kanssaan sovittiin, että ammattiryhmät merkitsevät erikseen vuoron miehitystilanteen aamu-, ilta- ja yö sarakkeisiin. Merkintätavaksi päätettiin, että ensimmäinen luku on sairaanhoitajat ja toinen luku on perus- ja lähihoitajat esimerkiksi 2+2. Apulaisosastohoitajan vastuuna on siirtää työvuorot taulukosta Titania-ohjelmistoon. Osastotuntien materiaalit kerättiin kansioon, joka jätettiin osastolle henkilökunnan tueksi työvuorosuunnitteluun. Kansiota voidaan käyttää apuna uuden työntekijän perehdytyksessä.

Opinnäytetyön prosessin aikana osastohoitajien vastuuna oli merkitä henkilökunnan työvuorolistaan osastotuntien ajankohdat ja varata kokoustila. Osastohoitajat laativat myös muistiot osastotunneista ja lähettivät ne henkilökunnan sähköpostiin. Hallinnollinen osastohoitaja otti vastuun työvuorosuunnittelun aikataulusta. Hän esitteli viimeisellä osastotunnilla autonomisen listan aikataulua, jonka hän oli laatinut (liite 6). Aikataulussa näkyy listan ajankohta ja päivämäärät, mihin mennessä tietyt vuorot pitää olla suunniteltuna. Ensimmäisenä suunnitellaan yövuorot ja toiveet, jonka jälkeen apulaisosastohoitaja vahvistaa nämä vuorot. Tämän jälkeen suunnitellaan muut vuorot.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkijan on otettava huomioon eettiset kysymykset tutkimuksenteossa. Jokaisen tutkijan omalla vastuulla on tutkimuseettisten periaatteiden tunteminen ja niiden mukaan toimiminen. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista tutkimuksenteossa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä sekä muiden tutkijoiden kunnioittaminen asianmukaisella tavalla, asianmukaiset tiedonhankinta menetelmät ja tutkimuksen tekeminen tieteellisten vaatimusten mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 23-24.) Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyön aiheen valintaa pohdittiin tarkasti. Aihe on ajankohtainen ja työelämälähtöinen. Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösellä oli tehty aikaisemmin päätös työaika-autonomiaan siirtymisestä. Työaika-autonomian käyttöönotosta ei ollut laadittuna selkeää suunnitelmaa eikä aikataulua, joten opinnäytetyölle osoittautui tarvetta. Aiheen valintaan vaikutti myös se, että toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee kyseisellä osastolla. Opinnäytetyön aiheen valinnassa on tärkeää, että aihe on ajankohtainen ja se motivoi tekijöitä (Vilkka & Airaksinen 2003, 23).

Tiedonhaussa käytettiin hyväksi alan tietokantoja. Tiedonhausta on tehty tarkka kuvaus ja taulukko, joten tiedonhaun pystyy tekemään tarvittaessa uudestaan. Tämä lisää työn luotettavuutta. Aineiston lähteiksi pyrittiin valitsemaan mahdollisimman tuoreita, luotettavia ja laadukkaita tutkimuksia sekä aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Lähteiksi valittiin sekä kotimaisia että ulkomaalaisia julkaisuja. Kotimaista lähdemateriaalia oli paljon saatavilla, joten suurin osa lähteistä on suomenkielisiä. Työn luotettavuutta pystyttiin lisäämään ulkomaalaisilla lähteillä. Ulkomaalaisia lähteitä käytettiin vähän, koska haluttiin välttyä tulkitsemis- ja käänkövirheilä. Aineistossa käytettiin suurimmaksi osaksi ensisijaisia lähteitä. Opinnäytetyöhön suositellaan valittavaksi alkuperäisiä julkaisuja eli ensisijaisia lähteitä, koska toissijainen lähde on ensisijaisen lähteen tulkinta ja siinä on vaarana sisällön muuttuminen (Vilkka & Airaksinen 2003, 73). Aineistossa käytetyt lähteet on merkitty Turun ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti lähdeluetteloon ja niihin on viitattu asianmukaisesti. Asianmukaisilla lähdeviiteillä kunnioitettiin toisten työtä ja annettiin kirjoittajan saavutukselle arvoa.

Opinnäytetyön suunnitteluseminaarin jälkeen tehtiin toimeksiantosopimus Turun ammattikorkeakoulun ja Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen kanssa. Toimeksiantajalta saatiin lupa käyttää opinnäytetyössä osaston virallista nimeä. Opinnäytetyön prosessin aikana tehtiin henkilökunnalle kysely, joka liittyi nykyiseen työvuorosuunnitteluun ja työvuoromieltymyksiin. Webropol-kysely testattiin ensin toisen osaston vastaavalla henkilökunnalla ennen kuin se avattiin Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen henkilökunnalle. Toiselta osastolta saatiin palautetta kyselystä ja sitä muokattiin palautteen perusteella. Kysymyksiä muokkaamalla saatiin kyselystä mahdollisimman selkeä. Kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen ja siihen vastattiin nimettömästi. Tällä tavoin kunnioitettiin henkilökunnan itsemääräämisoikeutta. Kyselylomakkeen teossa käytetään apuna esitutkimusta. Sen tarkoituksena on tarkistaa kysymysten oikeanlainen muoto ja rakenne. Esitutkimuksen jälkeen pystyy muokkaamaan kysymysten muotoa varsinaista tutkimusta varten. (Hirsjärvi ym. 2007, 199.) Webropol-kyselyn vastausten perusteella ilmeni, että nykyistä työvuorosuunnittelua olisi hyvä kehittää. Opinnäytetyöllä vastattiin tähän tarpeeseen, joka lisää työn luotettavuutta.

## 6.2 Opinnäytetyön prosessin arviointi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia aikataulu työaika-autonomian käyttöönottoa varten ja järjestää osastotunteja Loimaan kaupungin akuuttikuntoutusosasto ykkösen hoitohenkilökunnalle työaika-autonomiaan liittyen. Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa henkilökunnalle tarvittavat tiedot ja taidot työaika-autonomian toteuttamiseen, luoda yhteiset pelisäännöt työaika-autonomiaa varten ja henkilökunta ymmärtäisi, miten onnistutaan uuden työvuorosuunnittelun käyttöönotossa. Opinnäytetyön aihe ei ollut ennestään tuttu opinnäytetyön tekijöille. Aluksi aihe tuntui vieraalta ja vaikealta. Aiheeseen perehtymisen jälkeen tiedonhaku aiheesta ja teoriaosuuden kirjoittaminen oli sujuvaa. Opinnäytetyön alussa laadittiin tarkka aikataulu, joka auttoi prosessin onnistumisessa. Opinnäytetyön prosessi eteni suunnitelman ja aikataulun mukaisesti. Hyvin suunniteltu aikataulu antoi myös mahdollisuuden laajentaa aikaisempaa työn tarkoitusta. Alkuperäisen tarkoituksen lisäksi laadittiin Excel-työvuorotaulukko, joka otettiin käyttöön osastolla työvuorosuunnittelussa. Tästä johtuen päästiin nykyisestä työvuorosuunnittelusta siirtymään työaika-autonomiaan jo opinnäytetyön prosessin aikana.

Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset ohjasivat työn kulkua koko prosessin ajan. Teoreettinen tietopohja rakentui näiden kysymysten ympärille ja niiden avulla pystyttiin suunnittelemaan toiminnallista osuutta. Työaika-autonomia ja työaikaergonomia kysymyksiä avulla pystyttiin tuomaan uutta tietoa työaika-autonomiasta kohderyhmälle. Työaika-autonomian siirtymiseen liittyvällä kysymyksellä haluttiin varmistaa, että uuteen muutokseen siirtyminen toteutetaan asianmukaisella tavalla. Pelisääntöjen merkitykseen liittyvällä kysymyksellä tuotiin esille pelisääntöjen tärkeys ja toimivuus työaika-autonomiassa. Opinnäytetyön ohjaajan kanssa järjestettyihin ohjaustilanteisiin valmistauduttiin hyvin, jotta pystyttiin hyödyntämään koko ohjausaika. Ohjaajalta saatua palautetta hyödynnettiin ja se auttoi työn etenemisessä. Opinnäytetyön prosessissa hyödynnettiin hyvinvointikorttikouluttajan osaamista. Yritettiin saada toiselta osastolta työntekijä kertomaan kokemuksia työaika-autonomiasta. Tämä ei toteutunut opinnäytetyön prosessin aikana. Sovittiin toimeksiantajan kanssa, että yritetään toteuttaa tämä myöhemmin.

Toimeksiantajan kanssa tehtiin yhteistyötä koko prosessin ajan. Yhteistyö oli tiivistä ja se sujui moitteettomasti. Toimeksiantajan kannustava, sitoutuva ja positiivinen asenne lisäsi opinnäytetyön tekijöiden motivaatiota. Henkilökunta suhtautui opinnäytetyön prosessiin innostuneesti ja motivoituneesti. Myönteinen ilmapiiri auttoi prosessin etenemistä aikataulun mukaan. Toisena prosessin vetäjänä toimi kohderyhmän kollega. Pohdittiin, oliko tällä vaikutusta henkilökunnan positiiviseen asennoitumiseen. Pohdittiin myös, olisiko henkilökunnan suhtautuminen muutokseen ollut erilainen, jos prosessin vetäjänä olisi toiminut työnantaja. Opinnäytetyön prosessin aikana henkilökunta alkoi ymmärtämään uuden muutoksen tarkoituksen ja siitä tulevat hyödyt. Muutosprosessin aikana ilmeni epävarmuutta työaika-autonomian sujuvuudesta ja nopeasta aikataulusta. Henkilökunnan muutosprosessi on vielä kesken ja se jatkuu opinnäytetyön jälkeen. Muutoksen toteutuminen sisältää eri vaiheita ja muutoksen toteutuminen vaatii, että työntekijä sisäistää uuden tilanteen (Stenvall & Virtanen 2012, 209–211). Heikkilän (2006, 27) tutkimuksenkin mukaan muutokseen sopeutuminen ja toiminnan muuttuminen vie paljon aikaa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa tietoa henkilökunnalle työaika-autonomiasta. Tämä toteutui Power Point-esityksien ja yhteisten keskustelujen avulla. Power Point-esityksellä tuettiin suullista esitystä ja se auttoi henkilökuntaa seuraamaan aiheen käsittelyä. Henkilökunta koki hyvänä ja tärkeänä asiana, että he saivat osastotunnilla teoriatietoa työaika-autonomiasta. Opinnäytetyön toisena tavoitteena oli luoda henkilökun-

nan kanssa yhteiset pelisäännöt työaika-autonomiia varten. Henkilökunnan mielestä oli tärkeää, että työaika-autonomian käyttöönoton alkuvaiheessa pelisäännöt ovat monipuoliset ja tarkat. Tämän vuoksi pelisääntöjä muodostui paljon. Tarkoilla pelisääntöillä haluttiin mahdollistaa tasapuolinen työvuorosunnittelu kaikille. Suunnitellut pelisäännöt jätettiin henkilökunnan taukuhuoneen pöydälle kommentoitavaksi kolmannen osastotunnin jälkeen. Tällä tavalla varmistettiin, että kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua pelisääntöjen suunnitteluun ja olla mukana vaikuttamassa uuden muutoksen käyttöönotossa. Jatkossa olisi tärkeää tarkistaa pelisääntöjä säännöllisesti ja keskustella niiden toimivuudesta. Tällä tavalla pystytään seuramaan pelisääntöjen toteutumista ja voidaan kehittää niitä toimivammaksi. Immosen (2013, 23–24) tutkimuksenkin mukaan pelisääntöjen avulla turvattiin tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus. Pelisääntöjen laatimista yhdessä pidettiin tärkeänä asiana ja niitä noudatettiin paremmin, jos joku valvoi niiden noudattamista. Pelisääntöjen säännöllinen tarkistaminen nähtiin myös tarpeellisena.

Alkuperäinen suunnitelma oli, että pelisäännöt luotaisiin henkilökunnan kanssa ryhmätyöskentelynä pienryhmissä. Suunnitelmaa muutettiin pienen tilan vuoksi. Muutokseen vaikutti myös se, että työaika-autonomian pelisäännöt haluttiin luoda samalla tavalla kuin osaston omat pelisäännöt oli luotu. Suunnitelman muutos osoittautui hyväksi, koska henkilökunnan ei tarvinnut opetella uutta toimintatapaa ajan rajallisuuden vuoksi. Henkilökunnalle laaditussa webropol-työvuorokyselyssä tuli esille, että nykyinen työvuorosunnittelu ei ole tasapuolista, ei tue työntekijän työssä jaksamista eikä se tue työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Jääskeläisen (2013, 32–33) tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat työaika-autonomian yhdeksi vahvuudeksi vaikutusmahdollisuuden lisääntymisen. Työntekijät pitivät tärkeänä, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työvuorosunnitteluun, työvuorojen rytmittämiseen ja omaan työssä jaksamiseen. Parkkosen (2017, 65, 71) tutkimuksessa tuli esille, että ajoissa saadut työvuorolistat helpottaisivat vapaa-ajan suunnittelua sekä tukisivat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Näiden tutkimuksien ja tehdyn webropol-kyselyn avulla pystyttiin perustelemaan henkilökunnalle, että työaika-autonomialla voidaan vaikuttaa näihin kohtiin.

Henkilökunnalta kerättiin palautetta opinnäytetyön toiminnallisesta osuudesta. Avointa palautetta sai antaa sähköpostin välityksellä tai nimettömästi palautekuoreen. Kirjallisen ja suullisen palautteen perusteella henkilökunta oli tyytyväinen osastotunteihin ja prosessin etenemiseen. Kirjallista palautetta saatiin henkilökunnalta melko vähän ja



pohdittiin syitä, miksi palautetta ei annettu enempää. Luultavasti avoimen palautteen antaminen oli henkilökunnalle vaikeaa. Pohdittiin, olisiko palautetta tullut enemmän kyselyn avulla, jossa olisi ollut selkeät kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Palautteissa ei tullut esille kehittämisehdotuksia. Pohdittiin, oliko sillä vaikutusta, että toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee kyseisellä osastolla. Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin hyvin ja se palvelee työelämää. Jatkossa tätä työtä voidaan hyödyntää muissa yksiköissä, joissa siirrytään työaika-autonomiaan tai muissa muutostilanteissa.

### 6.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön prosessi on kehittänyt projektinhallintaan liittyviä taitoja. Opinnäytetyön tekijöille projektityöskentely oli uusi asia, joka toi haasteita. Projektin aikana opittiin suunnitelman ja aikataulun tekoa. Huomattiin, että hyvin tehty suunnitelma auttoi viemään prosessin läpi annetussa aikataulussa. Opinnäytetyön onnistuminen vaati tekijöiltä hyviä yhteistyötaitoja, jotka kehittyivät prosessin aikana. Opinnäytetyön myötä ollaan ymmärretty, mitä muutoksen onnistuminen vaatii työyhteisössä. Opinnäytetyön tekijöiden suhtautuminen uusiin muutoksiin on muuttunut myönteisemmäksi ja tavoitteena olisi jatkossa omalla asenteella edistää muutosten onnistumista.

Tekijöiden kokemus luotettavan tiedon hankinnasta oli vähäistä ennen opinnäytetyön alkua ja se kehittyi prosessin aikana. Opinnäytetyötä tehdessä ollaan opittu etsimään luotettavaa tietoa eri tietokannoista hakusanojen avulla. Opinnäytetyö on myös kehittänyt asiatekstin kirjoitustaitoja ja lähdemerkintöjen merkitsemistä.

### 6.4 Jatkokehittämiskohteet

Jatkokehittämiskohteita tähän opinnäytetyöhön löytyy useita. Henkilökunnalle tehdyssä webropol-kyselyssä ilmeni tyytymättömyyttä nykyiseen työvuorosuunnitteluun. Jatkossa voisi arvioida, miten työaika-autonomian käyttöönottoprosessi on toteutunut ja onnistunut. Kyselyn mukaan henkilökunnan mielestä nykyinen työvuorosuunnittelu ei ole tasapuolista eikä tue työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Näitä asioita olisi hyvä tutkia, kun työaika-autonomian aloittamisesta on kulunut noin vuosi. Tässä ajassa henkilökunta pystyy sisäistämään uuden työvuorosuunnittelun.

Työaika-autonomian tarkoituksena on lisätä henkilökunnan vaikuttamista omaan työhön. Jatkossa voisi tutkia, onko työaika-autonomia lisännyt henkilökunnan vaikuttamisen mahdollisuutta. Kyselyn perusteella henkilökunnan mielestä nykyinen työvuorosuunnittelu ei tue työssäjaksamista. Tämän vuoksi olisi hyvä tutkia, miten työaika-autonomia vaikuttaa henkilökunnan työhyvinvointiin. Työaika-autonomian käyttöönotto-vaiheessa laadittiin monipuoliset ja tarkat pelisäännöt. Jatkossa olisi hyvä arvioida pelisääntöjen toimivuutta ja tarpeellisuutta. Työvuorosuunnittelua voisi kehittää suuntaan, jossa jokainen työntekijä toimisi vuorollaan listavastaavina. Tämä auttaisi työntekijöitä hahmottamaan työvuorosuunnittelun kokonaisuuden. Miehitystilanteen merkintää tulisi kehittää toimivammaksi, koska tässä ilmeni puutteita harjoitteluvaiheessa. Jatkossa työntekijät voisivat suunnitella työvuorot sähköisesti Excel-pohjaan. Tämä vaatisi työntekijöille koulutusta Excel-ohjelman käytöstä.

## LÄHTEET

- Admi, H.; Tzischinsky, O.; Epstein, R.; Herer, P. & Lavie, P. 2008. Shift work in nursing: Is it really a risk factor for nurses' health and patients' safety? *Nursing economics*. Vol. 26, No 4, 250-257.
- Bailyn, L.; Collins, R. & Song, Y. 2007. Self-scheduling for hospital nurses: an attempt and its difficulties. *Journal of Nursing Management* 15, 72-77.
- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.
- Furman, B.; Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla: ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, T.; Hublin, C.; Härmä, M.; Kandolin, I.; Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet štyöajat. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. 5.painos. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyvönen, J. 2014. Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana. Pro Gradu. Terveystieteiden tiedekunta. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 16.2.2019 [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20141426/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20141426.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141426/urn_nbn_fi_uef-20141426.pdf)
- Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro Gradu. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 28.10.2018 [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130549/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130549.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf)
- Jussila, A-L.; Heikkilä, H. & Sandelin, P. Autonomiseen työvuorosunnitteluun siirtyminen kolmivuorotyötä tekevässä päivystävässä röntgenyksikössä. *Kliininen Radiografiatiede* 1/2017, 4-10. Viitattu 27.2.2019. Saatavilla [https://www.sorf.fi/doc/KI\\_radiografialehdet/Kliininen\\_1\\_2017\\_NETTIIN.pdf](https://www.sorf.fi/doc/KI_radiografialehdet/Kliininen_1_2017_NETTIIN.pdf)
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.
- Jääskeläinen, M. 2013. Työvuorosunnittelukäytännön ja ergonomisten työaikojen toteutuminen työaika-autonomiassa. Pro Gradu. Lääketieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 6.11.2018 [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130104/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20130104.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130104/urn_nbn_fi_uef-20130104.pdf)
- Koning, C. 2014. Does self-scheduling increase nurses' job satisfactions? An integrative literature review. *Nursing management*. Vol. 21, No 6, 24-28. Viitattu 5.11.2018. Saatavilla <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25253331>
- KVTES 2018-2019. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Helsinki: Kuntatyönantajat.
- Laaksonen, H.; Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Parkkonen, O. 2017. Henkilöstön osallisuus työvuorosuunnittelussa. Kokemuksia ja kompleksisuutta. Pro Gradu. Filosofinen tiedekunta. Vaasan yliopisto. Viitattu 26.2.2019 <https://www.tritonia.fi/fi/e-opin-naytteet/tiivistelma/7821/Henkilöstön+osallisuus+työvuorosuunnittelussa%3A+Kokemuksia+ja+kompleksisuutta>
- Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 7.11.2018 [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013)
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2.uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Saarikoski, R. 2016. Työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin. Super 9/2016, 54–55. Viitattu 7.11.2018. Saatavilla [https://www.superlehti.fi/wp-content/uploads/sites/13/2016/09/super\\_9\\_2016.pdf](https://www.superlehti.fi/wp-content/uploads/sites/13/2016/09/super_9_2016.pdf)
- Stenvall, J. & Virtanen, P. 2012. Sosiaali- ja terveystalvelujen uudistaminen. Helsinki: Tietosanomoma Oy.
- SuPer ry 2018. Ergonominen työaikajärjestelmä. Viitattu 4.11.2018 <https://www.superliitto.fi> > Työelämässä > Työajat > Ergonominen työaikajärjestelmä
- SuPer ry 2018. Työaika-autonomia. Viitattu 23.10.2018 <https://www.superliitto.fi> > Työelämässä > Työajat > Työaika-autonomia
- Tammelin, M. 2009. Työaika ja perheen aika – Poisjättäytymistä vai ulosheittämistä? Janus. Vol. 17, No 2, 176-183. Viitattu 6.11.2018. Saatavilla <https://journal.fi/janus/article/view/50516/15288>
- Työaikalaki 605/1996. Annettu Helsingissä 9.8.1996. Saatavilla sähköisesti osoitteessa [www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605)
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

## Tiedonhaun taulukko

Tietokanta	Hakulauseke	Rajaukset	Tulos (osumien määrä)	Mukaan va- litut (määrä)
Arto	Työaika-autonomia	-	4	1
Julkari	Työaika-autonomia	Työterveyslaitos 2000-2018	9	2
Medic	Työaika-autonomia	Vain kokotekstit	14	3
Medic	Työaika AND auto- nomia	Vain kokotekstit	0	0
Medic	Työaika OR auto- nomia	Vain kokotekstit	12	2
Medic	"Osallistuva työvuo- rosuunnittelu"	Ei rajoituksia	12	0
Medic	Autonominen työ- vuorosuunnittelu	Vain kokotekstit	42	0
Medic	"Autonominen työ- vuorosuunnittelu"	Ei rajoituksia	0	0
Medic	Työaika AND ergo- nomia	Ei rajoituksia	1	1
Medic	Työaika OR ergo- nomia	Vain kokotekstit	17	3
Medic	Työhyvinvointi	Vain kokotekstit	26	0

Medic	Työyhteisö AND kehittäminen	Ei rajoituksia	4	0
Medic	Kouluttaminen	Ei rajoituksia	2	0
Terveysportti	työaika-autonomia	Työterveys ja kuntoutus	1	1
Terveysportti	työhyvinvointi	Työterveys ja kuntoutus, työstä terveyttä	4	1
Pubmed	Self-scheduling	Full text, Publication dates: 5 years	6	1
Pubmed	Working time autonomy	Full text, Publications dates: 5 years, Journals categories: Nursing journals	41	0
Cinahl	Self-scheduling	AB Abstract	36	3
Cinahl	Shift work AND well-being	AB Abstract (molempiin sanoihin), Full text	20	1
TamPub, Tampereen yliopiston julkaisuarkisto	Onnistu muutoksessa	Avainsana/tiivistelmä → sana työyhteisö	21	2

## Työvuorokysely

### 1. Nykyinen työvuorosuunnittelu toimii hyvin.

Vastaajien määrä: 13

	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	0	0%
Osittain samaa mieltä	9	69,23%
Osittain eri mieltä	4	30,77%
Täysin eri mieltä	0	0%
En osaa sanoa	0	0%

Keskiarvo
2,31

### 2. Pystyn vaikuttamaan työvuoroihini.

Vastaajien määrä: 13

	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	1	7,69%
Osittain samaa mieltä	11	84,62%
Osittain eri mieltä	1	7,69%
Täysin eri mieltä	0	0%
En osaa sanoa	0	0%

Keskiarvo
2

### 3. Työvuorotoiveet toteutuvat hyvin

Vastaajien määrä: 13

	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	8	61,54%
Osittain samaa mieltä	3	23,08%
Osittain eri mieltä	2	15,38%
Täysin eri mieltä	0	0%
En osaa sanoa	0	0%

Keskiarvo
1,54

#### 4. Nykyinen työvuorosuunnittelu on tasapuolista.

Vastaajien määrä: 13

	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	1	7,69%
Osittain samaa mieltä	4	30,77%
Osittain eri mieltä	7	53,85%
Täysin eri mieltä	0	0%
en osaa sanoa	1	7,69%

Keskiarvo
2,69

#### 5. Nykyinen työvuorosuunnittelu tukee työssä jaksamistani

Vastaajien määrä: 13

	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	0	0%
Osittain samaa mieltä	6	46,15%
Osittain eri mieltä	7	53,85%
Täysin eri mieltä	0	0%
en osaa sanoa	0	0%

Keskiarvo
2,54

#### 6. Nykyinen työvuorosuunnittelu tukee työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Vastaajien määrä: 13

	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	2	15,39%
Osittain samaa mieltä	5	38,46%
Osittain eri mieltä	6	46,15%
Täysin eri mieltä	0	0%
En osaa sanoa	0	0%

Keskiarvo
2,31



**7. Minkälaisia työvuoroja teet tällä hetkellä? Valitse sopivat vaihtoehdot.**

Vastaajien määrä: 13, valittujen vastausten lukumäärä: 37

	n	Prosentti
Aamuvuoroja	13	100%
Iltavuoroja	13	100%
Yövuoroja	11	84,62%

Keskiarvo
1,95

**8. Minkälaisia työvuoroja haluaisit tehdä? valitse sopivat vaihtoehdot**

Vastaajien määrä: 13, valittujen vastausten lukumäärä: 32

	n	Prosentti
Aamuvuoroja	13	100%
Iltavuoroja	13	100%
Yövuoroja	6	46,15%

Keskiarvo
1,78

**9. Pystyn tekemään parhaiten yövuorot.**

Vastaajien määrä: 13

	n	Prosentti
Arkena	1	7,69%
Viikonloppuna	0	0%
Molempina	10	76,92%
En tee yövuoroja	2	15,39%

Keskiarvo
3

**10. Tuleeko sinulla mieleen jotain muuta nykyisestä työvuorosuunnittelusta ja työvuoroista?**

Vastaajien määrä: 1

Vastaukset
Kahden yön jälkeen kaksi vapaata ei aina toteudu. Yhdessä vapaapäivässä ei ehdi palautua. En pidä hyvänä, jos listassa on useita yhden päivän vapaita.

# Ensimmäinen osastotunti

## Autonominen työvuorosuunnittelu

Ensimmäinen henkilökunnan koulutuspäivä  
Keskiviikko 5.12.2018 klo 14.00-15.00

### Koulutuksen sisältö

- ❖ Mitä tarkoittaa autonominen työvuorosuunnittelu?
- ❖ Autonominen työvuorosuunnittelun vaikutukset
- ❖ Työaikaergonomia
- ❖ Mitä autonominen työvuorosuunnittelun käyttöönotto vaatii?
- ❖ Muutosvaihe
- ❖ Pelisäännöt
- ❖ Pohdintaa

### Mitä tarkoittaa autonominen työvuorosuunnittelu?

- ❖ Voidaan käyttää myös nimitystä työaika-autonomia
- ❖ Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työntekijä pääsee itse suunnittelemaan työvuorojansa
- ❖ Työvuorosuunnittelussa työntekijä ottaa huomioon
  - ❖ Työaikalain
  - ❖ Virka- ja työehtosopimuksen
  - ❖ Paikalliset sopimukset
  - ❖ Työpaikalla sovitut pelisäännöt

- ❖ Työaika-autonomia ei muuta töhintuloaikoja eikä säännöllisen työajan pituutta, vaan se antaa mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihin ja vapaapäivien rytmittämiseen
- ❖ Työaika-autonomia mahdollistaa työntekijöille tasapuolisen ja oikeudenmukaisen työvuorosuunnittelun
- ❖ Lopullisen työvuorolistan hyväksyy esimies
- ❖ Työaika-autonomian toteutuminen vaatii henkilökunnalta tiimityötaitoja
- ❖ Työaika-autonomian tarkoituksena ei ole "nopeat syövät hitaat" periaate

### Autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutukset

- ❖ Jokaisella työntekijällä on oikeus laittaa työvuorolistaan omat toiveensa vaikka olisikin viimeinen, joka suunnittelee omat työvuoronsa
- ❖ Työntekijä ei voi saada kaikkia toivomiaan työvuoroja
- ❖ Työaika-autonomian etuna on oman työn hallinta, työntekijän sitoutuminen ja työmotivaatio. Oman työn hallinta on osa työhyvinvointia
- ❖ Työaika-autonomian vaikeutena on, että uusi toimintatapa vaatii aikaa, koulutusta ja valmiuksien kehittämistä

- ❖ Työaika-autonomian yhtenä tavoitteena on työn ja muun elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisistä työajoista huolimatta
- ❖ Useissa tutkimuksissa on tullut esille, että työaika-autonomia helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista
- ❖ Työaika-autonomialla on vaikutusta työhyvinvointiin:
  - ❖ Työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työhönsä
  - ❖ Mahdollisuus suunnitella työvuorot ja vapaapäivät niin, että ne tukevat työssä jaksamista. Työssäjaksamiseen vaikuttaa myös vapaa-ajan harrastukset

## Työaikaergonomia

- ❖ Tutkimusten mukaan:
  - ❖ Työaika-autonomia antaa vapauden ja hallinnan tunnetta. Tämä parantaa työtyytyväisyyttä ja poissaolot voivat vähentyä
  - ❖ Työaika-autonomialla on vaikutusta työntekijän terveyteen ja työn tehokkuuteen
  - ❖ Työaika-autonomia on tuonut virkistymistä työhön ja vapaa-aikaan

- ❖ Työaika-autonomiassa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työaikaergonomiaan
- ❖ Vuorotyön haittoja voidaan vähentää ergonomisella työvuorosuunnittelulla
- ❖ Työaikaergonomian tavoitteena on tukea työntekijän hyvinvointia ja toimintakykyä sekä mahdollistaa riittävä lepoaika työvuorojen välissä

## Mitä autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto vaatii?

- ❖ Ergonomisen työvuorosuunnittelun piirteitä ovat eteenpäin kiertävät työvuorot, joiden pituus on 8-10 tuntia (aamuvuorot → iltavuorot → yövuorot → vapaapäivät) ja riittävä vapaa-aika työvuorojen välillä, vähintään 11 tuntia, jaksotyössä 9 tuntia
- ❖ Eteenpäin kiertävät työvuorot tukevat työntekijän luonnollista vuorokausirytmää
- ❖ Ergonomiset työvuorot vähentävät väsymystä, parantavat unen laatua ja pienentävät sydäninfarktin riskitekijöitä

- ❖ Työaika-autonomiaan siirtyminen edellyttää toimintatapojen muutosta
- ❖ Työaika-autonomian onnistuminen vaatii työntekijöiden osallistumista ja organisaation tukea
- ❖ Työaika-autonomiaan ei voida siirtyä suoraan vaan jokaisen työpaikan pitää luoda oma toimintamalli

## Yleistä muutoksesta

### Työaika-autonomian toteutumista edistää:

- ❖ Toisten työntekijöiden huomioiminen
- ❖ Mielenpitoisten kuunteleminen
- ❖ Joustavuus
- ❖ Hyvä työilmapiiri

### Työaika-autonomian toteutumista vaikeuttaa:

- ❖ Negatiivinen työilmapiiri
- ❖ Pelisääntöjen rikkominen
- ❖ Tiedon puute muutoksesta
- ❖ Motivaation puute

- ❖ Muutoksessa on tärkeää, että henkilökunta saa riittävät tiedot
- ❖ Muutoksen vastustamista vähentää se, että otetaan henkilökunta mukaan suunnitteluun
- ❖ Jokaisen työntekijän pitää myös itse ottaa vastuuta tiedonsaannista
- ❖ Tunteiden ja ajatusten jakaminen on tärkeää
- ❖ Muutoksessa jokaisen on hyvä miettiä omaa suhtautumista muutokseen
- ❖ Muutokselle pitää varata riittävästi aikaa

## Pelissäännöt



- ❖ Työaika-autonomiaan siirryttäessä pitää sopia yhteiset pelissäännöt, joiden avulla toteutetaan työvuorosunnittelua. Pelissäännöt koskevat kaikkia työntekijöitä
- ❖ Pelissääntöjä tehdessä pitää käydä avointa vuoropuhelua ja kuulla eri näkökulmia, jotta saataisiin luotua mahdollisimman hyvät ja toimivat pelissäännöt
- ❖ Pelissääntöjen tekemisen yhteydessä on hyvä sopia, miten toimitaan, jos joku työntekijä ei noudata sovitun pelissääntöjä
- ❖ Epäselvissä tilanteissa pelissääntöjä pitää tarkentaa tai miettiä uusia sääntöjä

## Pohdintaa



### ❖ MITÄ HYVÄÄ TYÖAIKA-AUTONOMIASSA ON?

### ❖ MITÄ HEIKKOUKSIA TYÖAIKA-AUTONOMIASSA ON?



## Lähteet



- ❖ Pidämme teille seuraavan koulutuspäivän helmikuussa. Silloin on tarkoituksena luoda yhdessä pelissääntöjä työvuorosunnitteluun
- ❖ Toivomme, että pohditte näitä kysymyksiä seuraavaa koulutuspäivää varten
  - ❖ Millaisia pelissääntöjä tarvitaan?
  - ❖ Millaisia ongelmatilanteita työaika-autonomiassa tulee vastaan?
- ❖ Kirjatkaa omat pohdinnat nimettömänä kahvihuoneen pöydällä olevalle paperille viimeistään 15.1.2019 mennessä. Pelissääntöjen laadinta pohjautuu työntekijöiden ajatuksiin

- ❖ Furman, B.; Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpölkän pelissäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- ❖ Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla: ergonomias, autonomias, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- ❖ Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro Gradu, Terveystieteiden tiedekunta, Hoitotieteiden, Itä-Suomen yliopisto. Vitattu 28.10.2018 [http://publications.uef.fi/publum\\_nbn\\_fi\\_uef/20130549/lum\\_nbn\\_fi\\_uef/20130549.pdf](http://publications.uef.fi/publum_nbn_fi_uef/20130549/lum_nbn_fi_uef/20130549.pdf)
- ❖ Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelissäännöt. Helsinki: WSOYpro.
- ❖ Jääskeläinen, M. 2013. Työvuorosunnittelukäytännön ja ergonomisten työaikojen toteutuminen työaika-autonomiassa. Pro Gradu, Lääketieteiden, Itä-Suomen yliopisto. Vitattu 6.11.2018 [http://publications.uef.fi/publum\\_nbn\\_fi\\_uef/20130104/lum\\_nbn\\_fi\\_uef/20130104.pdf](http://publications.uef.fi/publum_nbn_fi_uef/20130104/lum_nbn_fi_uef/20130104.pdf)
- ❖ Koning, G. 2014. Does self-scheduling increase nurses' job satisfaction? An integrative literature review. Nursing management. Vol. 21, No 6, 24-28. Vitattu 5.11.2018. Saatavilla <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25253331>
- ❖ Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- ❖ SuPer ry 2018. Ergonominen työaikajärjestelmä. Vitattu 4.11.2018 <https://www.superilto.fi/> Työelämässä > Työajat > Ergonominen työaikajärjestelmä>
- ❖ SuPer ry 2018. Työaika-autonomia. Vitattu 23.10.2018 <https://www.superilto.fi/> Työelämässä > Työajat > Työaika-autonomia>

## Pelisäännöt työaika-autonomiaa varten

- Apulaisosastonhoitaja toimii listavastaavana.
- Noudatamme työvuorosuunnittelussa lakeja ja sopimuksia.
- Työvuorot suunnitellaan tulostettuun Excel-taulukoon.
- Taulukkoa säilytetään henkilökunnan taukotilassa.
- Työvuorot suunnitellaan työaikana (ei ylitöinä).
- Päivämäärä tiedossa, mihin mennessä vuorot pitää olla laitettuna.
- Listavastaava laittaa työvuorosuunnittelupohjaan valmiiksi työntekijöiden lomat ja koulutukset
- Toiveita 3kpl listaan. Merkitään ympyröimällä.
- Yksi viikonloppuvapaa kolmen viikon listassa.
- Työvuorot suunnitellaan työvuorokoodien mukaan: **Aamu=A** (7-15), **Iltta=I** (14-21.30), **Yö=Y** (21.00-7.15), **Vapaa=V**, **muut= #**
- Henkilöstömitoitus vuoroissa. Listavastaava tarkistaa, että kaikissa vuoroissa on riittävästi työntekijöitä.
- Henkilöstömitoitus näkyy työvuorosuunnittelupohjassa (ma-pe aamuvuoro 7 hoitajaa ja iltavuoro 4 hoitajaa. La, su ja arkipyhät aamuvuoro 5 hoitajaa ja iltavuoro 4 hoitajaa. Yövuoro 2 hoitajaa. Aamu- ja iltavuorossa pitää olla minimissään kaksi laillistettua sairaanhoitajaa, joilla on LOVE voimassa ja yövuorossa 1.
- Jokaisella mahdollisuus laittaa omat työvuoronsa listaan, vaikka olisikin viimeinen.
- Listavastaava valvoo, että työvuorot jakautuvat tasapuolisesti kaikille halukkaille työntekijöille esim. viikonloppuyöt ja juhlapyhät
- Ei ole pakko suunnitella kaikkia työvuoroja itse. Saa laittaa listaan pelkästään esim. toiveet ja esimies suunnittelee työvuorolistan valmiiksi
- Jokaisella on vastuu työvuorosuunnittelussa. Yritetään suunnitella työvuorot siten, että henkilöstömitoitus olisi oikea.
- Käydään avointa keskustelua työvuorosuunnittelun tekemisen aikana
- Jos ei ole töissä listan suunnittelu ajankohtana, voi laittaa listavastaavalle viestiä omista listatoiveista.
- Listavastaava huomauttaa työntekijää, jos työntekijä rikkoo pelisääntöjä. → Listavastaava suunnittelee seuraavan työvuorolistan.
- Jokaisen pitää suunnitella itselleen aamu- ja iltavuoroja. Yövuoroja ei ole pakko suunnitella, jos ne täyttyvät halukkaista tekijöistä.
- Työntekijät keskustelevat keskenään vuorojenvaihdosta. Listavastaavan informointi
- Säännöllisesti tarkistetaan pelisäännöt ja niiden toteutuminen. Pelisääntöjä muutetaan tarpeen mukaan tai niitä voidaan tarkentaa. Pelisääntöjä muutetaan yhdessä.
- Kestotoiveet poistuvat → työntekijä ottaa kestotoiveet huomioon, kun suunnittelee omia työvuorojaan.

# Työvuorotaulukko

LISTA	ma	ti	ke	to	pe	la	SU	ma	ti	ke	to	pe	la	SU	ma	ti	ke	to	pe	la	SU								
HOITAJA 1																													
HOITAJA 2																													
HOITAJA 3																													
AAMU																													
ILTA																													
YÖ																													

YÖVUOROT JA TOIVEET LAITETTUNA  
 VIIMEISTÄÄN  
 HENKILÖSTÖMITOITUS:  
 MA-PE AAMUVUORO 7 HOITAJAA JA  
 ILTAVUORO 4 HOITAJAA.  
 LA-SU+ARKIPYHÄT AAMUVUORO 5  
 HOITAJAA JA ILTAVUORO 4 HOITAJAA  
 YÖVUORO 2 HOITAJAA

## Autonomisen listan aikataulu

LISTA ALKAA	YÖVUOROT LAITETTUNA VIIMEISTÄÄN	ESIMIES TARKISTANUT LISTAN VIIMEISTÄÄN	MUUT VUOROT LAITETTUNA	LISTAN JULKAISU VIIMEISTÄÄN	MUUTA
30.12.2018-20.1.2019					
21.1-10.2.2019					
11.2-3.3.2019					
4.3-24.3.2019				22.2.2019	
25.3-14.4.2019	3.2.2019	10.2.2019	24.2.2019	15.3.2019	<b>EI TAIDETA EHTIÄ TÄHÄN</b>
15.4-5.5.2019	24.2.2019	3.3.2019	17.3.2019	5.4.2019	3 ARKIPYHÄÄ, EI LOMIA
6.5-26.5.2019	17.3.2019	24.3.2019	7.4.2019	26.4.2019	
27.5-16.6.2019	7.4.2019	14.4.2019	28.4.2019	17.5.2019	3.6 ALKAA 1. KESÄLOMAKAUSI
17.6-7.7.2019	28.4.2019	5.5.2019	19.5.2019	7.6.2019	1 ARKIPYHÄ, 7.7 ALKAA 2. LOMAKAUSI
8.7- 28.7.2019	19.5.2019	26.5.2019	9.6.2019	28.6.2019	
29.7-18.8.2019	9.6.2019	16.6.2019	30.6.2019	19.7.2019	3. LOMAKAUSI ALKAA
19.8-8.9.2019	30.6.2019	7.7.2019	21.7.2019	9.8.2019	
9.9-29.9.2019	21.7.2019	28.7.2019	11.7.2019	30.8.2019	
30.9-20.10.2019	11.8.2019	18.8.2019	1.9.2019	20.9.2019	
21.10-10.11.109	1.9.2019	8.9.2019	22.9.2019	11.10.2019	
11.11-1.12.2019	22.9.2019	29.9.2019	13.10.2019	1.11.2019	
2.12-22.12.2019	13.10.2019	20.10.2019	3.11.2019	22.11.2019	1 ARKIPYHÄ
23.12.2019-12.1.2020	3.11.2019	10.11.2019	24.11.2019	13.12.2019	5 ARKIPYHÄÄ, EI LOMIA
13.1-2.2.2020	24.11.2020	1.12.2019	15.12.2019	3.1.2020	