

Marika Mäkiranta

TYÖAIKA-AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN
ARVIOINTI

Terveysten edistämisen koulutusohjelma

Ylempi AMK

2010

TYÖAIKA-AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN ARVIOINTI

Mäkiranta, Marika
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Terveysten edistämisen koulutusohjelma
Marraskuu 2010
Ohjaaja: Mäkinen, Arja
Sivumäärä: 57
Liitteitä: 4

Asiasanat: työaika-autonomia, arviointi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli arvioida työaika-autonomista työvuorosuunnittelua neljällä Satakunnan keskussairaalan vuodeosastolla esimiesten ja henkilökunnan näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistehtävänä Satakunnan Keskussairaalassa vuonna 2010.

Kehittämismenetelminä käytettiin benchmarking-arviointia ja kyselyä. Benchmarking-arvioinnin kriteerit muodostettiin HYKS, Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin Työaika-autonomia – projektissa 10/2005-5/2006 kootun Työaika-autonomian käyttönoton työkirjan pohjalta. Kyselyssä puolestaan hyödynnettiin Työterveyslaitoksen Vuorotyökyselyä soveltuvin osin.

Tulokset antavat positiivisen kuvan työaika-autonomiasta mukana olevilla vuodeosastoilla. Menetelmän koettiin toimivan yksiköissä melko hyvin. Työaika-autonomian parhaimmiksi puoliksi koettiin sen myönteiset vaikutukset työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, omaan jaksamiseen ja ylipäättään oman työajan vaikutusmahdollisuuksiin.

Kehittämistä kaipaavia alueiksi nousivat tässä opinnäytetyössä henkilökunnan koulutukseen, menetelmän tasa-puolisuuteen ja joihinkin käytännön työvuorosuunnitteluun liittyvät asiat. Näiden pohjalta muodostettiin kolme kehittämisehdotusta työaika-autonomian eteenpäinviemiseksi osastoilla. Luottamuksellisuuden vuoksi mukana olevia osastoja ei tuoda tässä opinnäytetyössä julki. Jokainen mukana ollut osasto tulee kuitenkin saamaan käyttöönsä omat, eritelty tuloksensa.

Opinnäytetyön jatkoprojektina voitaisiin selvittää, miten ja millaisin tuloksin mukana olleet osastot mahdollisesti onnistuivat hyödyntämään tuloksia ja kehittämään omaa työaika-autonomista työvuorosuunnitteluaan. Lisäksi toivottavaa olisi, että niin aikaisemmissa hankkeissa kuin tässä opinnäytetyössä saadut positiiviset kokemukset rohkaisisivat myös uusia yksiköitä kokeilemaan työaika-autonomista työvuorosuunnittelua.

EVALUATION OF SELF-SCHEDULING MODEL

Mäkiranta, Marika
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Health Promotion
November 2010
Supervisor: Mäkinen, Arja
Number of Pages: 57
Appendices: 4

Key Words: self-scheduling, evaluation

The purpose of this thesis was to evaluate self-scheduling model in four wards at Satakunta Central Hospital. Evaluation was carried out from superiors and employees point of view. The thesis was realized as a developmental project in Satakunta Central Hospital during year 2010.

As a method in this thesis were both benchmarking-evaluation and a survey used. The criterions for benchmarking-evaluation were based on Self-scheduling manual that was assembled in collective self-scheduling –project between city of Espoo and Jorvi hospital during 10/2005-5/2006. A questionnaire used in this thesis was based on The Shiftwork -survey of Finnish Institute of Occupational Health.

The results were very positive. The self-scheduling model was experienced to work out quite well. The most positive aspects of self-scheduling model were related to promoting well-being in work, making it easier to combine both work- and social-lives and the possibility to have an influence on ones working-times in general.

Matters related to equality of self-scheduling and some of the customs of shift-planning were considered to be in the need of developing. Based on these issues three suggestions for development on self-scheduling in wards were formed. For the matter of confidential wards taking part in this evaluation are kept anonymous. However, all the wards will receive their own, individual results.

In the future it would be interesting to carry out a project to find out how the wards taking part of this evaluation were able to develop self-scheduling model based on the results of this evaluation. Hopefully all the positive results discovered in this evaluation and also in many other projects will encourage new units to try the self-scheduling out.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TARKOITUS	7
2.1	Opinnäytetyön tausta ja toimintaympäristö	7
2.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja kehittämistehtävät	8
3	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
3.1	Vuorotyö	9
3.2	Työaika-autonomia	10
3.3	Työaika-ergonomia.....	12
4	OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISMENETELMÄ	14
4.1	Arviointi	14
4.2	Arviointi tässä opinnäytetyössä	16
4.3	Benchmarking-arviointi	18
4.4	Bechmarking – arviointi tässä opinnäytetyössä.....	19
4.5	Kysely	20
4.6	Kysely tässä opinnäytetyössä.....	20
5	TYÖAIKA-AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU OSASTOILLA.....	21
5.1	Haastattelujen toteutus	21
5.2	Työaika-autonomian käyttöönoton suunnittelu ja henkilökunnan perehdyttäminen	22
5.3	Työaika-autonomian kokeilu ja käyttöönotto	23
5.4	Työaika-autonomian vakiintuminen	23
6	HENKILÖKUNNAN KOKEMUKSET TYÖAIKA-AUTONOMISESTA TYÖVUOROSUUNNITTELUSTA	24
6.1	Kyselyn toteutus ja taustatiedot	24
6.2	Työaika-autonomian määrittely	27
6.3	Työaikojen hallinta	28
6.4	Työaika-autonomia ja työyhteisö.....	30
6.5	Työaika-autonomian toimivuus	32
6.6	Työaika-autonomian vaikutukset.....	35
7	TYÖAIKA-AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN KEHITTÄMISEHDOTUKSET	38
8	POHDINTA.....	41
	LÄHTEET	
	LIITELUETTELO	

LIIETTEET

1 JOHDANTO

Vain neljäsosa nykyajan eurooppalaisista tekee säännöllistä päivätyötä. Suurimmalla osalla työikäisestä väestöstä on siis epäsäännölliset työajat. Vuorotyöllä tiedetään olevan useita vaikutuksia ihmisen terveydelle ja hyvinvoinnille. Sen tiedetään myös usein hankaloittavan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työssä pitäisi toisaalta jaksaa koko ajan pidempään, mikä asettaa omat haasteensa vuorotyön kuormitustekijöiden vuoksi. Hyviin työaikakäytäntöihin kuuluu niin käytössä olevien kuin suunniteltavien työaikajärjestelyjen vaikutusten seuranta ja arviointi myös henkilön hyvinvoinnin näkökulmasta. Saatujen tulosten kirjaaminen ja näkyväksi tekeminen lisäävät henkilökunnan hyvinvointia sekä yhdenmukaistavat organisaation käytäntöjä. (Härmä & Kecklund 2010, 81; Kandolin 2004, 144; Strömmer 1999, 164.)

Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun pyrkimyksenä on parantaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihinsa ja parantaa näin työn hallintaa, työhyvinvointia sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät suunnittelevat omat työvuoronsa yhteistyössä muun työyhteisön kanssa yhteisesti sovittujen pelisääntöjen, lainsäädännön, yksikön toiminnan ja paikallisten sopimusten toimitessa suunnittelun reunaehtoina. Työaika-autonomiassa on kyse ennen kaikkea työkuultuurin muutoksesta ja sen kehittyminen vaatii aikaa, harjoittelua, toimivaa palaverikäytäntöä ja aitoa keskustelua työyhteisön sisällä. (Kouvumäki 2006, 4.)

Tässä opinnäytetyössä arvioitiin työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun mallia neljällä Satakunnan keskussairaalan vuodeosastolla. Opinnäytetyön kehittämismenetelmänä oli arviointi, jossa yhdistettiin benchmarking-arviointi ja kysely. Opinnäytetyö laadittiin osana Satakunnan Ammattikorkeakoulun ylemmän AMK - tutkinnon, terveyden edistämisen koulutusohjelman opintoja.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TARKOITUS

2.1 Opinnäytetyön tausta ja toimintaympäristö

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymällä on 23 jäsenkuntaa ja se tarjoaa erikoissairaanhoidon palveluja noin 226 000 asukkaalle. Sairaanhoitopiirin palveluksessa työskentelee noin 3800 henkilöä. Sairaanhoitopiirin sairaalat sijaitsevat Porissa, Raumalla ja Harjavallassa. Lisäksi psykiatrian toimipisteitä löytyy useilta eri paikkakunnilta. Kehitysvammaisten erityishuoltoa tarjoavat Ulvilassa sijaitseva Antinkartanon kuntoutuskeskus sekä useat muut toimipisteet eri paikkakunnilla. (Satakunnan sairaanhoitopiiri 15.4.2010.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin Satakunnan keskussairaalan neljällä saman tulosalueen vuodeosastolla. Aihe nousi esiin tulosalueen ylihoitajan kanssa käydyssä keskustelussa opinnäytetöihin liittyen. Satakunnan keskussairaalan monissa yksiköissä on käytössä työaika-autonominen työvuorosuunnittelu. Joillakin osastoilla on siitä kokemusta jo usean vuoden ajalta. Kirjallisuudesta tiedetään, että työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun myötä ovat vuorotyössä työskennelleet kokeneet vuorotyön haittojen vähentyneen sekä työssä jaksamisen parantuneen. Lisäksi työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työvuoroihinsa ovat lisääntyneet selvästi ja työn sekä vapaa-ajan yhdistämisen on koettu helpottuneen. Työaika-autonomialla on todettu olevan myös myönteisiä vaikutuksia työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. (Hakola, T. 2007, 16.)

Käytännössä työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun tiedetään toimivan eri yksiköissä eri tavalla ja joissakin sen hyödyntäminen on saattanut jäädä osittaiseksi eikä ole päässyt kehittymään varsinaiseen tarkoitukseensa saakka. Kaikilla tässä opinnäytetyössä mukana olevilla osastoilla työaika-autonomia on ollut käytössä vähintään kahden vuoden ajan. Joillakin osastoilla on tehty väliarviokysely työaika-autonomian käyttöönoton kokeilun yhteydessä, mutta systemaattista menetelmän arviointia työaika-autonomian vakiinnuttua ei ole aikaisemmin tehty.

Opinnäytetyön aihe esiteltiin Satakunnan keskussairaalassa osastonhoitajien kokouksessa toukokuussa 2010 ja kokouksessa saatu palaute vakuutti aiheen tarpeellisuuden. Osastojen halukkuus lähteä mukaan opinnäytetyöhön kartoitettiin viikkoa myöhemmin kokouksessa mukana olleilta osastonhoitajilta sähköpostitse. Mukaan lopputyöhön päätyi neljä työaika-autonomista työvuorosunnittelua käyttävää vuodeosastoa saman tulosalueen alaisuudesta Satakunnan keskussairaalaan.

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja kehittämistehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli arvioida työaika-autonomista työvuorosunnittelua neljällä Satakunnan keskussairaalan vuodeosastolla.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät olivat:

1. Kuvata työaika-autonomisen työvuorosunnittelun käytäntöjä eri osastoilla
2. Kartoittaa henkilökunnan kokemuksia työaika-autonomisesta työvuorosunnittelusta
3. Laatia kehittämissuhteita työaika-autonomisen työvuorosunnittelun edelleen kehittämiseksi osastoilla

3 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

3.1 Vuorotyö

Vain neljäsosa nykyajan eurooppalaisista tekee säännöllistä päivätyötä. Suurimmalla osalla työikäisestä väestöstä on siis epäsäännölliset työajat. Vuorotyössä työskentelee 22% miehistä ja 11% naisista. (Härmä & Kecklund 2010, 81.) Työaikojen kirjon lisääntyminen on vähentänyt yhteisesti jaettua aikaa. Sosiaalisen elämän häiriintyminen on joka neljännen vuorotyöntekijän mielestä merkittävin haitta vuorotyössä. Lyhyeksi ajaksi suunnitellut työvuorolistat, epäsäännölliset työvuorot sekä vähäinen mahdollisuus vaikuttaa itse työvuoroihinsa korostavat sosiaalista kuormittumista vuorotyössä. Keskeistä työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta ovat vapaat viikonloput ja peräkkäisten iltavuorojen määrä. Kuukautta kohden tulisi olla vapaita viikonloppuja muutama ja iltavuoroja peräkkäin enintään kaksi tai kolme. (Kandolin 2004, 144.)

Vuorotyö määritellään työaikalain 27§:ssa. Työvuorojen on vaihduttava suunnitellusti ja sovituin välein. Säännöllisessä vuorotyössä vuorot seuraavat toisiaan tai niissä voi olla enintään tunnin päällekkäisyys tai väliaika. Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myöntää tähän poikkeusluvan. Työn tulee olla kaikissa työvuoroissa samankaltaista ja jokaisen työntekijän tulee tehdä eri vuoroja. Vuorojen määrä viikossa tai vuoron aloitus tai lopetusajankohta voi vaihdella. Vuorojen vaihtumisen tulee olla ennakolta suunniteltua ja työntekijän tulee tietää, milloin vuoron on tarkoitus vaihtua. (Työsuojelupiirit 25.5.2009.) Tiedetään, että suurin osa terveydenhuollon työntekijöistä tekee epäsäännöllistä vuorotyötä, jossa suurin ongelma on usein lyhyt iltavuoron ja aamuvuoron välinen lepoaika (Koivumäki 20.5.2009).

Vuorotyössä jaksaminen koskettaa siis merkittävästi paitsi yksilöä myös koko yhteiskuntaa. Vuorotyöhön ja terveyteen liittyviä tutkimuksia on tehty runsaasti. Vahvin näyttö vuorotyön vaikutuksesta terveyteen löytyy tutkimuksista, jotka käsittelevät vuorotyön vaikutusta nukkumiseen ja unen laatuun. Vuorotyö vaikuttaa täten myös yksilön valppauteen ja jaksamiseen. (Härmä & Kecklund 2010, 81-88.) Useat tut-

kimukset osoittavat selvästi, että etenkin yötyö sekä aikaiset aamuvuorot altistavat uni-valve – rytmin häiriöille myös vapaa-ajalla. Lisäksi uni-valve – rytmiä saattaa heikentää monet muut vuorotyöhön liittyvät tekijät, kuten työvuorojen kiertosuunta ja vaihtelevuus, kahden vuoron väliin jäävä palautumisaika, vapaapäivien jakautuminen työvuorojaksolla sekä yksittäisten vuorojen pituus. (Sallinen & Kecklund 28.1.2010.)

Univaje heikentää suorituskkyä ja sillä on useita vaikutuksia terveydelle, mutta siihen liittyy myös työturvallisuuden näkökulma. Tutkimuksissa on todettu yötyöläisillä olevan kolminkertainen riski loukkaantua työtapaturmassa verrattuna päivätyöläisiin. Etenkin pitkiä vuoroja tekevien on todettu joutuvan myös liikenneonnettomuuksiin kaksi kertaa muuta väestöä herkemmin. (Peate 2007, 42-45.)

Vuorotyön epäillään vaikuttavan myös maha-suoli – kanavan häiriöihin. Vuorotyöllä saattaa olla vaikutusta vatsahaavan ilmenemiseen sekä toiminnallisen maha-suolikanavan häiriöön. Tutkimusten pohjalta onkin katsottu vuorotyöläisillä olevan kasvanut riski vatsan ja suoliston toiminnan häiriöihin sekä vatsahaavan syntymiseen. (Knutsson & Boggild 28.1.2010)

Hiljattain saatujen tutkimustulosten valossa on osoitettu vuorotyön myös mahdollisesti altistavan sydän- ja verisuonisairauksille sekä lisäävän rintasyövän riskiä. Lisäksi on mahdollista, että vuorotyö lisää riskiä sairastua tyypin 2 diabetekseen, reumaattiseen artriittiin tai mielenterveydellisiin ongelmiin. Monien tutkimusten heikoutena on kuitenkin lyhyehkö tutkimusaika. Vahvaa näyttöä saadakseen vuorotyön ja terveyden välistä vaikutusta tulisi tutkia usean vuoden ajan. (Härmä & Kecklund 2010 81-88.)

3.2 Työaika-autonomia

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa niin työhönsä, yksikön toimintaan kuin työympäristöön. Työaikojen hallinnan myötä työntekijä voi vaikuttaa työvuorojärjestelyihin, lomien ja vapaapäivien pitoon sekä työpäivänsä alku- ja loppuajankohtiin. (Hakola 2007, 6.)

Työaika-autonomia (TAA) voidaan määritellä työyhteisön ja työntekijän itsemääräämisoikeudeksi työvuorosuunnittelussa. Työyhteisöllä on oikeus kehittää työaikaan ja työntekijöillä on sekä vapaus että vastuu suunnitella omat työvuoronsa. (Sinivaara & Koivumäki 2003, 30.) Käytännössä työaika-autonomia tarkoittaa sitä, että työntekijät suunnittelevat omat työvuoronsa yhteistyössä muun työyhteisön kanssa sovittujen pelisääntöjen puitteissa. Lainsäädäntö, yksikön toiminta ja paikalliset sopimukset toimivat reunaehtoina työvuoroja suunniteltaessa. TAA:n malli ei ole suoraan siirrettävissä työyksiköstä toiseen, vaan se edellyttää aina koko työyhteisön kehittämistyötä. TAA:ssa on kyse ennen kaikkea työkuulttuurin muutoksesta ja sen kehittyminen vaatii aikaa, harjoittelua, toimivaa palaverikäytäntöä ja aitoa keskustelua työyhteisön sisällä. (Koivumäki 2006, 4.)

HYKS, Jorvin sairaalassa toteutettiin vuonna 2001 työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun pilottihanke päivätyötä tekeville fysioterapeuteille. Vuosina 2002 - 2005 toteutettiin puolestaan HYKS, Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin vanhustyön palveluiden yhteistyönä työaika-autonomian kehittämis- ja tutkimushanke. Molemista hankkeista saatiin hyviä tuloksia. Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin yhteisessä hankkeessa todettiin omaan työaikaan vaikuttamisen erittäin merkitykselliseksi ja helpottavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Lisäksi työyhteisön työkuulttuurin koettiin muuttuneen yhteisöllisemmäksi. Hyvien tulosten pohjalta käynnistettiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä työaika-autonomian jatkoprojekti 10/2005 – 5/2006 mallin levittämiseksi myös muihin työyksiköihin. Tämän jatkoprojektin tavoitteena oli työaika-autonomian – mallin tuotteistaminen. Projektin aikana kehitettiin ja testattiin materiaalia työaika-autonomian käyttöönoton tueksi. Yksi näistä oli Työaika-autonomian käyttöönoton työkirja, jota on hyödynnetty myös tässä opinnäytetyössä. (Koivumäki 2006, 3.)

Työaika-autonomian tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa itse työvuoroihinsa ja parantaa näin työhyvinvointia sekä muun elämän yhteensovittamista. Työn hallinnan tunteen tiedetään vaikuttavan positiivisesti työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen edellyttää koko henkilökunnan vapaaehtoista sitoutumista asiaan. Tässä auttaa se, että henkilökunta saa riittävästi informaatiota ja kokee voivansa vaikuttaa asiaan jo kehittämisvaiheessa. (Koivumäki 20.5.2010.)

Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun myötä ovat vuorotyössä työskennelleet kokeneet vuorotyön haittojen vähentyneen sekä työssä jaksamisen parantuneen. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihinsa on lisääntynyt selvästi ja työn ja vapaa-ajan yhdistämisen on koettu helpottuneen. TAA:lla on todettu olevan myös myönteisiä vaikutuksia työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. (Hakola 2007, 16.) Työnantajan ja työntekijän välinen vuoropuhelu työaikojen mahdollisesta kehittämisestä nähdään tärkeänä. Hyviin työaikakäytäntöihin kuuluu myös niin käytössä olevien kuin suunniteltavien työaikajärjestelyjen vaikutusten seuranta ja arviointi myös henkilökunnan hyvinvoinnin näkökulmasta. Saatujen tulosten kirjaaminen ja näkyväksi tekeminen lisäävät henkilökunnan hyvinvointia sekä yhdenmukaistavat organisaation käytäntöjä. (Strömmer 1999, 164.)

3.3 Työaika-ergonomia

Vuorotyölle on asetettu suositukset siitä, miten vuorojärjestelmän tulisi kiertyä. Työterveyslaitos suosittelee myötäpäivään kiertävää järjestelmää, jossa myöhäisempi vuoro seuraa aina aikaisempaa. Tällainen niin sanottu viivästyvä rytmi paitsi sopii paremmin yhteen luonnollisen vuorokausirytmän kanssa, on sen todettu myös olevan vaikutukseltaan terveydelle parempi. Vuorojen väliin tulisi jäädä riittävästi vapaata, vähintään 10-12 tuntia, jotta työstä ehtii toipua. (Härmä, Kandolin, Hakola & Sallinen 2000b, 69-70.)

Tutkimusten mukaan turvallisin työvuoron pituus on 6-9 tuntia. Pitkien, 12 tuntisten työvuorojen vaikutuksia vireyteen, työssä suoriutumiseen ja työn laatuun on tutkittu melko paljon. Pitkissä työvuoroissa suoriutuminen on heikompaa ja väsymys kasvaa enemmän vuoron aikana kuin normaalissa kahdeksan tunnin vuorossa. Toisaalta tutkimustulokset ovat osittain ristiriitaisia, koska vertailtavat tutkimusasetelmat ja – tavoitteet poikkeavat toisistaan. Peräkkäisten työvuorojen ja vapaapäivien määrissä sekä työvuorojen välisten vapaajaksojen määrässä ja pituudessa on eroja. Tästä johtuen myös työn kuormittavuudessa ja muissa työjärjestelyissä on eroja. (Härmä et al. 2000b, 68-69.) On myös todettu, että jos pitkät työvuorot tekevät työvuorojärjestelmästä säännöllisemmän, voi jopa olla, että vireys ja uni paranevat (Härmä, Sallinen & Kandolin 2000a, 21).

Yövuoroihin sopeutuminen on hyvin yksilöllistä. Täydellinen mukautuminen on erittäin vaikeaa fysiologian kannalta, mutta osittaisesti mahdollista. Sopeutumiseen vaikuttaa peräkkäisten yövuorojen määrä, altistuminen erityisesti aamulla auringonvalolle, työntekijän motivaatio, sosiaaliset seikat ja elämäntilanne. Yksilöllisistä tekijöistä vaikuttavat ikä, nukkumistottumukset, luontainen uni-valve – rytmi, energisyys sekä fyysinen kunto. (Härmä et al. 2000b, 64.)

Työaikojen hallinnan merkitys terveydelle tunnetaan työstressitutkimuksen alalla huonosti. Leena Ala – Mursulan (2006) Oulun yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa laatima väitöskirja laadittiin osana Työterveyslaitoksen Kunta10 – tutkimusta. Väitöskirjassa oletettiin, että työaikojen hallinta vähentää stressiä ja edistää terveyttä helpottamalla kokopäivätyön ja kotona tehtävän työn yhteensovittamista sekä mahdollistamalla työn tekeminen parhaiten voimavarojen vallitessa. Tutkimuksessa seurattiin kymmenen suomalaisen kaupungin henkilöstön työolojen ja terveyden kehittymistä kyselyillä ja linkittämällä nämä sairauslomatilastoihin.

Työaikojen huono hallinta ennusti naisille huonoksi koettua terveyttä, psyykkistä raskautuneisuutta sekä yli kolme päivää kestäviä sairaslomia. Miehet sen sijaan eivät arvioineet huonolla työaikojen hallinnalla olevan vaikutusta terveyteensä, mutta tutkimus ennusti kuitenkin yli kolmepäiväisiä sairaslomia jos heillä oli lapsia kotona tai jos he tekivät ruumiillista työtä. Hyvä työaikojen hallinta vähensi työstressiin liittyviä sairauspoissaoloja. Tutkimuksessa saadut tulokset kannustavatkin edistämään työntekijöiden mahdollisuuksia työaikojensa hallintaan sekä terveyden edistämisen että kokopäivätyön ja muun elämän onnistuneen yhdistämisen näkökulmista.

4 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISMENETELMÄ

4.1 Arviointi

Arviointi eli evaluointi tarkoittaa arvioimista, arvottamista. Sillä tarkoitetaan systemaattisesti jonkin asian, arvon tai merkityksen määrittämistä. Se on arviointikohteen suhteuttamista arvioinnin perusteeseen, kriteeriin. Kriteeri tarkoittaa jonkin asian tai kohteen ominaisuutta, jonka perusteella kohde voidaan erottaa muista tai osoittaa se oikeaksi. Kaiken arvioinnin ideana on, että se kohdistetaan johonkin ominaisuuteen, joka edustaa jotakin, mitä pidetään hyvänä, tehokkaana, käyttökelpoisena ja niin edelleen. (Anttila 2007, 15.)

Arviointi on käytännöllistä toimintaa, josta on oltava jotakin hyötyä. Sen perustehtävä on toiminnan kehittäminen. (Karjalainen 2002, 2.) Arvioinnissa on aina kyse arvostelmasta. Käytännössä arvioija luo kriteeristön, jonka perusteella hän voi sanoa arvioinnin kohteesta hyvää tai huonoa tai jotain niiden väliltä. Arvioinnin tekijän on siis määriteltävä ne periaatteet, joiden perusteella hän voi arvioida kohdetta. (Virtanen, P. 2007, 36 - 37.) Kyky arvioida toiminnan tuloksellisuutta, tehokkuutta, taloudellisuutta tai vaikuttavuutta on olemassaolon ja selviytymisen perusedellytys. Sekä yksilöt, tiimit että organisaatiot arvioivat toimintaansa ja tapojaan turvatakseen olemassaolonsa ja kehittyäkseen edelleen. Arviointi voi olla myös kontrollin väline ja se voi uhata tietyn toiminnan jatkumista. Arviointi edeltää usein päätöksentekoa ja antaa oikeutuksen korjaaville toimenpiteille. (Karjalainen 2002, 2.)

Arvioinnin tekijän on tärkeää ottaa huomioon, milloin arviointia tehdään, missä arviointia pitää tehdä ja miten se kannattaa kohdistaa, kenelle arviointia tehdään, mitä täsmälleen ollaan arvioimassa sekä pohtia motiiveja, joita arviointiin voi liittyä. Arviointi voi olla *etukäteisarviointia* (ex ante), *jatkuvaa arviointia* (ex nunc) tai *jälkikäteisarviointia* (ex post). Tämä kolmijako onkin merkittävä ja antaa leimansa erityyppisille arvioinneille. (Virtanen 2007, 23 - 24.)

Etukäteisarvioinnissa tarkastellaan asioita, jotka voivat liittyä toimenpiteiden, tavoitteiden tai oletettujen vaikutusten väliseen syy-vaikutussuhteeseen. Jatkuva arvioinnissa voidaan tarkastella esimerkiksi hankkeen tai toiminnan sen hetkisiä tuloksia, kun taas jälkikäteen tehtävässä arvioinnissa tarkastellaan hankkeen tai ohjelman vaikutuksia. (Virtanen 2007, 138.)

Ajallisen jaottelun lisäksi voidaan puhua formatiivisesta ja summatiivisesta arvioinnista. Formattiivisen arvioinnin tavoitteena on kehitys. Motiivina on ennen kaikkea löytää parantamisalueita ja esittää niihin liittyviä kehittämissuosituksia. Summatiivisella arvioinnilla taas pyritään tuottamaan perusteltu arvio siitä, miten toiminta on onnistunut. Tällöin arvioinnin suorittaja on ensisijaisesti kiinnostunut siitä, miten toiminta on täyttänyt sille asetut tavoitteet. (Virtanen 2007, 93.)

Arviointiin kuuluu olennaisesti myös arvioitavan kohteen ymmärtäminen. On esitetty, että arviointia ei voi tehdä, ellei arvioinnin tekijä ole ollut konkreettisesti tekemässä juuri arvioitavaa toimintaa. Tähän sisältyy kuitenkin aina mahdollinen riski näkökulman vinoutumisesta. Joskus arvioija voi olla niin lähellä arvioitavaa kohdetta, että ei enää näe sitä. Toisena näkökulmana arvioijan suhteeseen arvioitavaan kohteeseen on esitetty, että arvioija on täysin riippumaton. Äärimmilleen vietynä tämä saattaa kuitenkin vaikeuttaa koko arvioinnin tekoa, mikäli odotetaan, että arvioija ei voi olla yhteydessä arvioitavaan kohteeseen. Kompromissina voitaisiinkin pitää sitä, että arvioijalla on tarkoituksen vaatima ymmärrys arvioitavan kohteen toimintalogiikasta ja arvioitavaa kohdetta tai asiaa avataan riittävästi. (Anttila, P. 2007, 83; Virtanen 2007, 126 – 127)

Arvioinnin toteutustapoja on olemassa runsaasti. Huomioitavaa on, että arviointi on aina tapauskohtaista, eli kontingenttia. Valmiita arviointimalleja ei ole, vaan arvioinnin laatijan on aina rakennettava kulloiseenkin arviointitehtävään paras mahdollinen arviointimalli. Tässä ratkaisevaa on, mitä ja missä vaiheessa arvioidaan. (Virtanen 2007, 138.)

Arviointiprosessi rakentuu seitsemästä vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa *kartoitetaan arvioinnin tarve*. Arvioijan tulee kartoittaa arvioinnin eri intressiryhmien odotukset ja tarpeet. Tämän jälkeen voidaan *muotoilla arviointitehtävä*. *Arviointikritee-*

rien valinta ratkaisee viime kädessä sen, mistä näkökulmasta arvioinnin tekijä tarkastelee arvioitavaa kohdetta ja tekee päätelmiä arvioinnin kohteesta. Neljännessä vaiheessa *arviointi suunnitellaan ja käynnistetään*. Viimeistään tässä vaiheessa arvioija kytkee kaikki tarkoituksenmukaiset intressiryhmät mukaan arviointiin. Viimeistään tällöin myös ratkaistaan keskeiset aineiston keräämistä koskevat kysymykset, kuten kenen mielipiteestä ollaan kiinnostuneita ja millaista dokumenttia kerätään. *Arviointiaineiston kerääminen ja analysointi* on keskeinen osa arviointityötä. Käytetyllä aineistolla pitää olla merkitystä arviointitehtävässä ja arvioija joutuu ratkaisemaan, miten aineistoa analysoidaan. *Arvioinnin tulosten, johtopäätösten ja kehittämissuosituksen raportoiminen* on merkittävä vaihe arviointitiedon hyödyntämisessä. Arviointiraportin tulee olla ymmärrettävä, puhutteleva ja selkeä. Arviointiprosessi päättyy *arviointitiedon hyödyntämiseen*. Arvioinnin hyödynnettävyys kertoo suoraan arvioinnin hyödyllisyydestä ja sen laadusta. (Virtanen 2007, 144.)

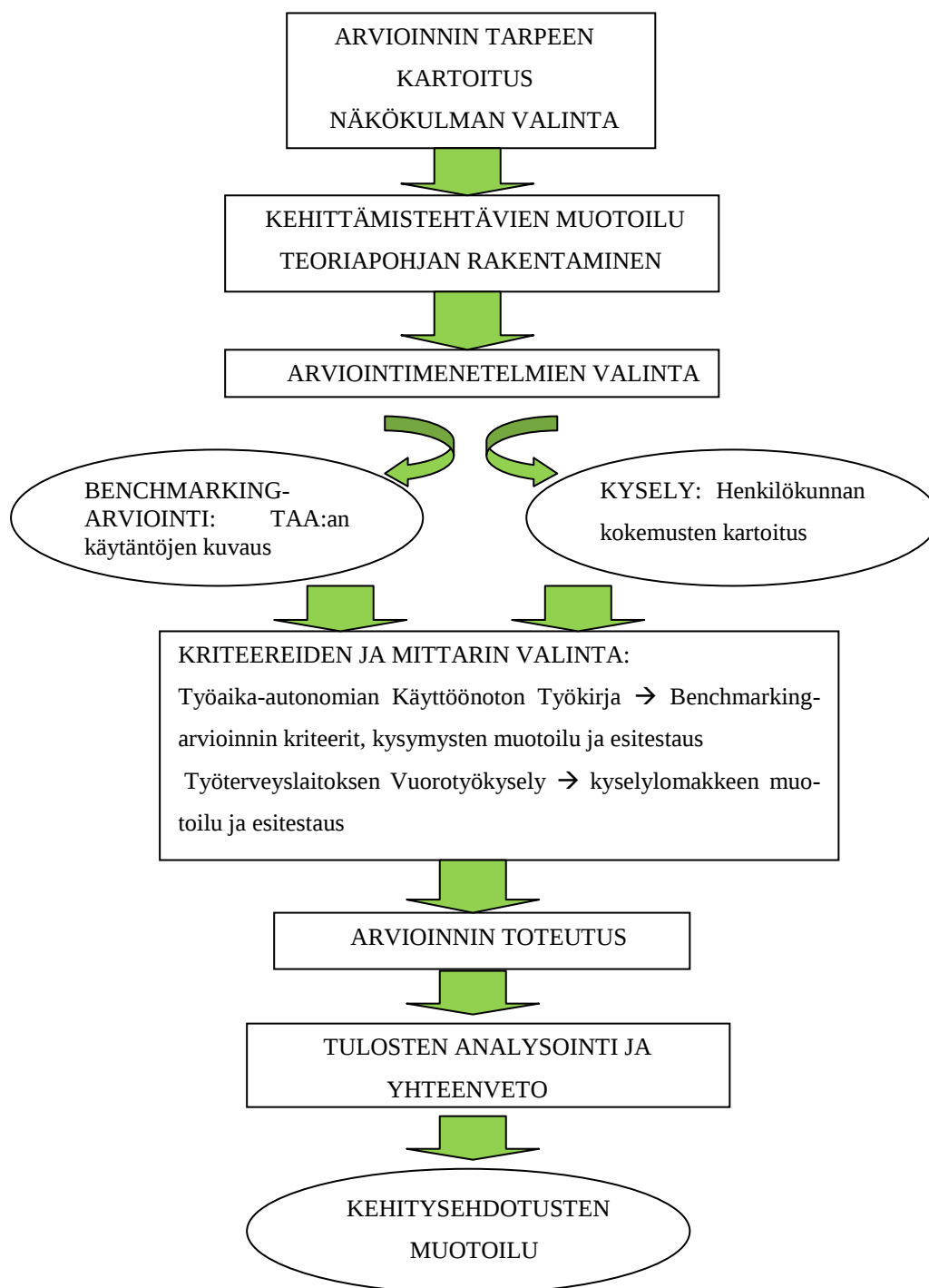
4.2 Arviointi tässä opinnäytetyössä

Tässä opinnäytetyössä arvioitiin työaika-autonomista työvuorosuunnittelua henkilökunnan ja esimiesten näkökulmasta. Arvioinnilla haluttiin kartoittaa mukana olevien osastojen henkilökunnan mielipide työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta omassa työyksikössään. Kartoituksen pohjalta pyrittiin löytämään mahdolliset, osastokohtaiset menetelmän kehittämisen tarpeet ja laatia näiden pohjalta kehittämisehdotuksia työaika-autonomian kehittämisen tueksi. Arviointi siis tässä opinnäytetyössä on ennen kaikkea jatkuvaa arviointia sekä kehitykseen tähtäävää, formatiivista arviointia.

Arviointiprosessin seitsemästä vaiheesta toteutettiin tässä opinnäytetyössä kuusi ensimmäistä. Arviointitiedon hyödyntäminen käytäntöön ei olisi ollut aikataulullisesti ja resurssien puitteissa mahdollista tässä työssä, mutta jokainen osasto tulee samaan omat tuloksensa ja mahdolliset kehittämisehdotuksensa käyttöönsä loppuvuoden 2011 – alkuvuoden 2011 aikana pidettävien osastotuntien muodossa.

Arviointiin osallistui tässä opinnäytetyössä neljä Satakunnan keskussairaalan, saman tulosalueen vuodeosastoa. Mukana olevia osastoja ei tulla luottamuksellisuuden vuoksi nimeämään tähän opinnäytetyöhön julki, vaan osastoista käytetään tarvittaes-

sa satunnaisesti valittuja tunnuksia 1, 2, 3 tai 4. Kaikilla vuodeosastoilla tehdään kolmivuorotyötä ja ne työllistävät toimissa laskien osastosta riippuen 15 - 20 sairaanhoitajaa ja perushoitajaa sekä osastonhoitajan. Työaika-autonomia on ollut käytössä mukana olevilla osastoilla vähintään kaksi ja pisimmillään 6 vuotta. Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun arvioinnin eteneminen ja vaiheistus tässä opin- näyteyössä on havainnollistettu seuraavassa (Kuvio 1.).



Kuvio 1. Arvioinnin vaiheistus ja eteneminen

4.3 Benchmarking-arviointi

Benchmarking-sanalle ei ole suomenkielessä yleistä ja käyttökelpoista käännöstä. Käännöksenä on erilaisissa yhteyksissä käytetty esimerkiksi vertailua, vertailevaa arviointia ja parhaiden käytäntöjen etsimistä. Näiden käännösten ongelmana on, että ne kuvaavat jotakin ilmiön puolta, mutta eivät kattavasti kokonaisuutta. (Karjalainen 2002, 3.)

Alun perin käsite benchmarkin viittaa jonkin yleisen mittapuun asettamiseen, johon muut mitat suhteutetaan. Korkeakoulutuksen alueella tai laadunarvioinnissa benchmarking yhdistetään menettelyyn, jossa arviointia suoritetaan rinnastamalla arvioitava asia tiettyyn yleiseen standardiin tai laatuluokitukseen. On myös tehty kannanottoja, joiden mukaan oikeasta benchmarkingista on kyse vain silloin, kun se laajentuu parhaiden käytäntöjen identifioinniksi ja soveltamiseksi oman organisaation toiminnan kehittämisen prosessissa. (Karjalainen 2002, 4-5.)

Käytännössä benchmarking-arviointi voi kuitenkin tarkoittaa lähes mitä hyvänsä vertailevaa arviointia. Käytännön toimintana arviointi sisältää tietyt välttämättömät yleiset tekijät, joiden avulla benchmarking-arvioinnista voi muovata teoreettista jäsenystä. Kaikessa arvioinnissa on aina mukana arvioija, arvioitava toimija, arvioitava asia/kohde, arvioinnin intressi ja arvioinnin välineet. (Karjalainen 2002, 9-10.)

Benchmarking-menetelmää luonnehtivia laatusanoja ja alaluokkia on kymmeniä. Tässä opinnäytetyössä benchmarkin-arviointi on:

- *suoritteita vertaavaa*; tutkitaan oman toiminnan tasoa vertaamalla sitä yleisiin standardeihin tai benchmarkkereihin
- *eksplisiittistä*; tietoisesti suunniteltua ja organisoitua
- *sisäistä*; oman organisaation eri osien välillä tapahtuvaa
- *laadullista*; pyritään nimeämään ja luokittelemaan havaintoja sanallisesti
- *horisontaalista*; tietty toimintaprosessi eri organisaatioissa (eri osastoilla) kohteena
- *dialogista*; pyritään tasavertaiseen tiedonvaihtoon ja keskusteluprosessiin

(Karjalainen 2002, 6-7)

Benchmarking rakentuu käytännössä viidestä vaiheesta. Aluksi kuvaillaan ja analysoidaan valitun alueen nykytila sekä määritellään tavoitteet, aikataulu ja sovitaan benchmarkingista vastaavat henkilöt. Seuraavaksi selvitetään mahdolliset esikuvat ja valitaan niistä tutustumiskohteet. Vierailu valmistellaan huolellisesti. Vierailua toteuttaessa on syytä tietää kuka vastaa mistäkin tiedonhankinnan osa-alueesta ja millaisiin kysymyksiin etsitään vastauksia. Kolmannessa vaiheessa analysoidaan saatu materiaali ja hankittu tieto. Analyysin tulokset on syytä kirjata, samoin kuin erilaiset analyysin pohjalta tehdyt kehittämis ehdotukset. Neljänneksi päätetään miten jatkossa halutaan edetä ja millaisiin tavoitteisiin tähdätään. Viimeisessä vaiheessa tehty suunnitelma toteutetaan ja toteutus dokumentoidaan sekä sen tulokset arvioidaan. (Koo-
kas.fi 12.5.2010.)

4.4 Benchmarking – arviointi tässä opinnäytetyössä

Benchmarking-arvioinnissa hyödynnettiin tässä opinnäytetyössä kolmea ensimmäistä vaihetta. Tavoitteena oli tämän menetelmän avulla kuvata työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun käytäntöjä eri osastoilla ja saada esimiesten näkökulma työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun.

Benchmarking-arviointia varten laadittiin tähän opinnäytetyöhön arvioinnin kriteerit Työaika-autonomian käyttöönoton työkirjan pohjalta. Työkirja on koottu ja testattu Työaika-autonomia – projektissa 10/2005-5/2006 ja siinä on hyödynnetty HYKS, Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin vanhusten palvelujen yhteisen TAA –hankkeen “ Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia” kokemuksia. (Koivumäki 2006, 2.)

Kriteeristön pohjalta muodostettiin osastonhoitajille suunnattujen benchmarking-haastattelujen kysymykset, jotka jaoteltiin viiteen osa-alueeseen: *suunnitteluun, henkilökunnan perehdyttämiseen, työaika-autonomian käyttöönottoon, työaika-autonomian kokeilujaksoon sekä työaika-autonomian vakiintumiseen* (Liite 3). Kysymykset esitettiin kahdella lopputyön ulkopuolisella, esimiestyökokemusta omaavalla ja työaika-autonomiaa tuntevalla henkilöllä. Esitestaus ei aiheuttanut muutoksia kysymysten asetteluun.

4.5 Kysely

Kyselyllä tarkoitetaan aineiston keräämistä esimerkiksi kyselylomakkeen avulla ilman suoraa kontaktia vastaajaan. Kyselytutkimus on yleensä käytännön järjestelyiden puolesta helposti toteutettavissa ja sen avulla voidaan kartoittaa useita asioita. Kyselylomaketta käyttäen tutkimuksen tai opinnäytetyön laatija ei vaikuta läsnäololleen vastaajan vastauksiin. Luotettavuutta parantaa myös se, että kysymys esitetään kaikille vastaajille samassa muodossa. Ongelmallista kyselyissä saattaa usein olla matalaksi jäävät vastausprosentit. (Valli 2001.)

Kysymysten puutteellinen muoto aiheuttaa eniten virheitä tuloksiin. Kysymysten muotoilussa tulee olla huolellinen, koska ne luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Mittarin laadinnassa tulee kiinnittää kysymysten lisäksi huomiota sen pituuteen ja kysymysten lukumäärään. Helpoimmin vastaamatta jätetään pitkään lomakkeeseen tai vastaukset saattavat olla huolimattomia. Myös lomakkeen ulkoasuun, selkeyteen, esitestaukseen ja vastausohjeiden antamiseen tulee kiinnittää huomiota. (Valli 2001.)

Kyselyn vastausmuotoja voi olla useita, yleensä ne ovat erilaisia mitta-asteikkoja, joiden muotoilussa on otettu jo huomioon käytettävä analyysimenetelmä. Lomakkeen kysymykset voivat olla myös avoimia. Näitäkin vastauksia voidaan analysoida tilastollisia menetelmiä hyödyntäen, kunhan vastaukset luokitellaan ryhmiin. (Valli 2001.) Avoimet kysymykset ovat helppoja laatia, mutta niiden haasteena on analysointi. Lisäksi avoimet kysymykset saattavat houkuttaa vastaamatta jättämiseen. Avoimet kysymykset ovat kuitenkin tarkoituksenmukaisia silloin, kun vastausvaihtoehtoja ei tunneta etukäteen. (Heikkilä 2001, 185.)

4.6 Kysely tässä opinnäytetyössä

Henkilökunnalle suunnattu arviointikysely työaika-autonomiasta pohjautuu tässä opinnäytetyössä Työterveyslaitoksen Vuorotyökyselyyn. Lupa kyselyn käyttöön soveltuvien osien saatiin sähköpostitse erityisasiantuntija Tarja Hakolalta 18.5.2010. Vuorotyökyselyn lisäksi osa kysymyksistä on muodostettu työaika-autonomian kir-

jallisuuden sekä lopputyön laatijan oman kokemuksen pohjalta. Kyselylomake sisälsi 16 monivalinta- ja neljä avointa kysymystä (Liite 2).

Lomake esiteltiin kolmella opinnäytetyön ulkopuolisella, työaika-autonomiata tuntevalla sairaanhoitajalla. Esitestauksessa ei noussut esiin juurikaan muutoksen tarpeita kyselylomakkeeseen; saatekirjeen yhden lauseen paikkaa vaihdettiin. Esitestauksessa nousi esiin pari muutosehdotusta kysymyksen sanamuotoon liittyen, mutta nämä kysymykset lainattiin suoraan Vuorotyökyselystä eikä niitä tästä syystä haluttu lähteä muokkaamaan.

5 TYÖAIKA-AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU OSASTOILLA

5.1 Haastattelujen toteutus

Benchmarking - käynnit suoritettiin jokaisella osastolla työvuorosuunnittelusta vastaavan henkilön, käytännössä osastonhoitajan kanssa kesä-syyskuun 2010 aikana. Käyntien ajankohdat sovittiin osastonhoitajien kanssa sähköpostitse ja aikaa pyydettiin varaamaan haastattelua varten noin tunti. Aikaa on kului 35-50 minuuttia haastattelua kohti ja vastaukset kirjoitettiin välittömästi haastattelun jälkeen puhtaaksi.

Haastattelussa pyrittiin saamaan kattava kuva siitä, miten ja mistä lähtökohdista työaika-autonomia on osastolle tuotu ja miten se tällä hetkellä toimii listasuunnittelusta vastaavan henkilön näkökulmasta. Benchmarking - arvioinnin tulokset luokiteltiin Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun ohjekirjan pohjalta muodostetun kriteeristön mukaan *työaika-autonomian käyttöönoton suunnitteluun ja henkilökunnan perehdyttämiseen, työaika-autonomian kokeiluun ja käyttöönottoon sekä työaika-autonomian vakiintumiseen.*

5.2 Työaika-autonomian käyttöönoton suunnittelu ja henkilökunnan perehdyttäminen

Haastattelujen perusteella yksi osastoista on selvästi toiminut työaika-autonomian käyttöönoton malliesimerkkinä ja innoittajana muille osastoille. Kyseinen osasto lähti mukaan työaika-autonomian kokeiluun silloisen osastonhoitajan sijaisen opiskelijan ja työvuorosuunnittelun kehittämisen ajatusten myötä. Tämä osasto oli myös ai-
nut, jolla TAA:an käyttöönotosta laadittiin tarkka suunnitelma ja aikataulu.

Kolmella osastolla päätös työaika-autonomian kokeilusta on ollut henkilökunnan yksimielinen tai lähes yksimielinen päätös. Yhdellä osastoista perinteiseen työvuorosuunnittelun malliin oltiin tyytyväisiä, eikä siirtymistä työaika-autonomiaan koettu tarpeelliseksi. Muiden osastojen malliesimerkin sekä johdon puolelta tulleen ehdotuksen myötä osastonhoitaja kuitenkin teki päätöksen työaika-autonomian kokeilusta myös tällä osastolla.

Yhdellä osastolla henkilökohtaiset työaikatarpeet kartoitettiin Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyä hyödyntäen. Muilla työaika-tarpeita on käyty läpi esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai ne ovat olleet nähtävillä työvuorotoivevihkosessa. Pääsääntöisesti työaika-autonomian kokeilun vetäjäksi valikoituivat työvuorosuunnittelusta vastaavat henkilöt.

Yhdellä osastoista henkilökunnalle järjestettiin useampia koulutuksia työvuorosuunnittelusta ja työaikalainsäädännöstä sekä työaika-ergonomiasta. Muilla osastoilla järjestettiin joko koko osaston yhteinen koulutusiltapäivä tai osastontunti, jossa työaika-autonomiaa esiteltiin. Pääsääntöisesti osastonhoitajat arvioivat koulutuksen olleen riittävää alkuvaiheessa niin omasta kuin henkilökunnan näkökulmasta. Yhden osastonhoitajan mukaan jo alkuvaiheessa olisi kuitenkin ollut hyvä käydä läpi enemmän henkilökunnan keskinäiseen työvuorojen suunnitteluun liittyvää neuvottelua. Toisen osastonhoitajan mielestä taas työaikalainsäädäntöä sekä työvuorosuunnittelua ja siihen liittyviä vastuukysymyksiä työnantajan näkökulmasta olisi voinut avata enemmän henkilökunnalle.

5.3 Työaika-autonomian kokeilu ja käyttöönotto

Kolmella osastolla sovittiin työvuorosuunnittelun pelisäännöt ja ne kirjattiin ylös työvuorokansioon. Pelisäännöt sovittiin yhteisesti osastotunnilla ja niitä on ajan myötä henkilökunnalta saadun palautteen mukaan tarkistettu. Pelisäännöt koskevat tyyppillisesti vuorosuunnittelun koodeja, mihin, missä ja milloin suunnitellaan, niin sanottujen ehdottomien toiveiden (eli toiveiden, joita listasuunnittelija ei saa muuttaa neuvottelematta asianomaisen kanssa) määrää ja merkitsemistapaa, viikonloppujen jakaantumista ja tasapuolisuuden toteutumista, sekä jokaisen vastuuta työvuorosuunnittelusta. Yhdellä osastoista pelisäännöistä on keskusteltu, mutta niitä ei ole kirjattu koska tätä ei ole koettu tarpeelliseksi. Sanallisesti on kuitenkin sovittu niin sanottujen ehdottomien toiveiden merkitsemistavasta.

Yhdellä osastoista toimi työaika-autonomian kokeilun vetäjä henkilökunnan listasuunnittelun apuna tarvittaessa. Muilla osastoilla ei ollut nimettyä tukihenkilöä, mutta henkilökunta sai apua pyydettyä osastonhoitajalta tai kollegoiltaan. Kolmella osastolla on suoritettu työaika-autonomian väliarviointia kokeilujakson aikana henkilökunnalle suunnatun kyselyn muodossa. Kyselyjen perusteella henkilökunta halusi yksimielisesti jatkaa työaika-autonomista työvuorosuunnittelua. Yhdellä osastolla työaika-autonomiaa on käsitelty keskustellen, esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä. Osastonhoitaja arvioi henkilökunnan jäsenten olevan tyytyväisiä työaika-autonomiaan silloin, kun malliin on totuttu ja se on omaksuttu.

5.4 Työaika-autonomian vakiintuminen

Jokainen haastateltava koki työaika-autonomian vakiintuneen osaksi osaston toimintaa. Henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen tai väliarvion pohjalta osastonhoitajat arvioivat henkilökunnan olevan tyytyväisiä tähän työvuorosuunnittelun malliin. Myös osastonhoitajat itse suhtautuvat myönteisesti työaika-autonomiaan, joskin se saattaa etenkin alkuvaiheessa lisätä työvuorosuunnittelun työmäärää perinteiseen malliin verrattuna.

Kaikki osastonhoitajat toivoisivat henkilökunnan kiinnittävän enemmän huomiota tarvittaviin vahvuuksiin vuoroja suunniteltaessa. Kenenkään mielestä henkilökunnan

keskinäinen vuoropuhelu vahvuuksia suunniteltaessa ei toimi. Kaikki kokevat tämän myös hankalimmaksi osaksi työaika-autonomista työvuorosuunnittelua; miten kolmivuorotyössä edes tapaa työtovereitaan niin säännöllisesti, että vuoroista ehtisi neuvotella ja miten varmistaa neuvottelujen tasa-puolisuus (vahvat persoonat vs. aremmat)? Yksi osastonhoitaja toivoisi henkilökunnan ymmärtävän paremmin myös työnantajan näkökulman ja vastuukysymykset työvuorosuunnitteluun liittyen. Lisäksi yhdellä osastolla oli keskustelua herättänyt se, onko uusilla tai lyhytaikaisilla sijaisilla myös oikeus osallistua työaika-autonomiaan. Nyt jälkikäteen ajateltuna, kaksi osastonhoitajaa panostaisi alkukoulutukseen hieman enemmän, mutta yleisesti ottaen kaikki olivat tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä tapaan, jolla työaika-autonomia oli osastoilla käynnistetty.

6 HENKILÖKUNNAN KOKEMUKSET TYÖAIKA-AUTONOMISESTA TYÖVUOROSUUNNITTELUSTA

6.1 Kyselyn toteutus ja taustatiedot

Hoitohenkilökunnalle laadittiin Työterveyslaitoksen Vuorotyökyselyyn pohjautuva kysely, jonka tarkoituksena oli arvioida, miten henkilökunta kokee työaika-autonomian. Kysymyksillä kartoitettiin sitä, mitä työaika-autonomia henkilökunnan näkökulmasta on, miten he arvioivat työaika-autonomian vaikuttaneen omaan jaksamiseensa ja työyhteisöönsä, mitkä ovat menetelmän hyvät ja huonot puolet sekä miten työaika-autonomia heidän kokemanaan kussakin yksikössä toimii.

Kysely toteutettiin paperiversiona sähköisen sijaan. Tietokoneita on osastoilla käytössä rajallinen määrä eikä normaalin työn ohessa ole yleensä aikaa tai rauhaa keskittyä kyselyihin. Kyselylomakkeet ja palautuslaatikko sijoitettiin henkilökunnan kahvihuoneeseen, ja kysely pyrittiin rakentamaan ulkoasultaan, ymmärrettävyydeltään ja mitaltaan sellaiseksi, että siihen vastaaminen onnistuu esimerkiksi ruokatauon aikana. Vastauslomake suljettiin vastauksen jälkeen lomakkeen mukana tulleet kirjje-

kuoreen. Kysely sisälsi taustatietojen lisäksi 16 monivalinta- sekä neljä avointa kysymystä.

Opinnäytetyössä mukana olevien osastojen hoitohenkilökuntaa informoitiin kyselystä etukäteen sähköpostitse, ja kyselylomakkeet toimitettiin osastoille syyskuussa 2010. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa, jota lisättiin vielä neljällä päivällä osastojen toiveesta. Henkilökunnalle korostettiin vastausten anonyymiyttä sekä sitä, että jokainen osasto tulee saamaan käyttöönsä omat tuloksensa mutta varsinaiseen opinnäytetyöhön osastoja ei tulla nimeämään. Kysely suunnattiin yleisesti hoitohenkilökunnalle sisältäen tällöin siis osaston sairaanhoitajat ja perushoitajat. Osastonhoitajat eivät vastanneet kyselyyn.

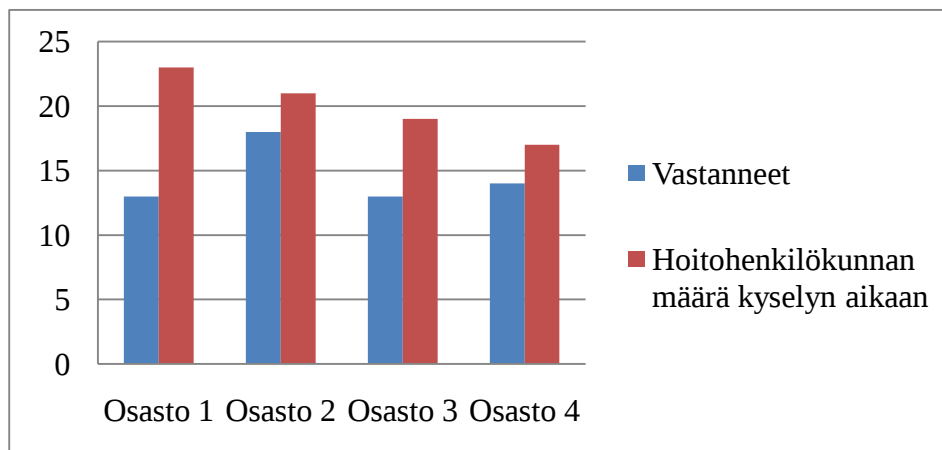
Taustatiedot ja monivalintakysymysten vastaukset analysoitiin tilastollisesti. Tulokset syötettiin Excel-taulukkopohjaan ja analysoitiin SPSS – ohjelman avulla. Vastauksia havainnollistettiin frekvenssikuvioilla ja kuvattiin sekä kappalemäärittäin että prosentuaalisesti laskettuna kaikista saaduista vastauksista. Monivalintakysymysten tulokset ryhmiteltiin asiakokonaisuuksina taustatietojen lisäksi neljän otsikon alle; *työaikojen hallinta, työaika-autonomia ja työyhteisö, työaika-autonomian toimivuus* sekä *työaika-autonomian vaikutukset*.

Avointen kysymysten vastauksia luokiteltiin sisällönanalyysillä ja ne kuvattiin sanallisesti. Sisällönanalyysi tarkoittaa kerätyn aineiston tiivistämistä siten, että tutkittavia ilmiöitä voidaan kuvailla lyhyesti ja yleistettävästi. Olennaista on, että tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet. Aineistoa kuvaavien luokkien tulee olla toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 23.) Sisällönanalyysin perustaksi muotoillaan analyysirunko, jonka sisään muodostetaan erilaisia luokituksia tai kategorioita. Aineistosta poimitaan asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon sekä asiat, jotka jäävät sen ulkopuolelle. Analyysirunko voi olla strukturoitu, hyvin tarkasti analyysiä ohjaava tai väljä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston pelkistäminen ja luokittelu toteutetaan etsimällä aineistosta systemaattisesti analyysirungon mukaisia ilmauksia (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 32). Luokittelun tai kategorioiden muodostamisen jälkeen sisällönanalyysia voidaan jatkaa kvantifioimalla aineisto. Tällöin

aineistosta lasketaan esimerkiksi kuinka moni tutkittava ilmaisee saman asian. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120.)

Tässä opinnäytetyössä avoimet kysymykset koskivat työaika-autonomian määrittelyä sekä sen parhaimpia ja huonoimpia puolia. Työaika-autonomian määrittelyä koskevat vastaukset luokiteltiin kahteen kategoriaan: *työntekijän näkökulmaan ja työntekijän sekä työyhteisön näkökulmaan*. Työaika-autonomian parhaat puolet jaoteltiin *mahdollisuuteen vaikuttaa työaikoihinsa, työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon* sekä *työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottumiseen*. Huonoimmat puolet luokiteltiin *tasapuolisuuden toteutumisen ja työvuorosuunnittelun ongelmiin*.

Kyselyn lopuksi vastaajille annettiin mahdollisuus kommentoida vapaasti työaika-autonomista työvuorosuunnittelua omalla osastollaan. Viimeiseen kysymykseen kirjatut kommentit olivat hyvin samansuuntaisia kuin aikaisemmin kysytyt työaika-autonomian parhaimmat ja huonoimmat puolet tai ne liittyivät yleisesti työaika-autonomian toimivuuteen osastolla. Tästä syystä kyselyn tätä osiota ei ole analysoitu tarkemmin tähän opinnäytetyöhön, mutta osastokohtaisissa palautteissa nämäkin kommentit otetaan huomioon.



Kuvio 2. Vastaukset kappalemäärittäin

Kyselyyn vastasi yhteensä 57 hoitohenkilökunnan jäsentä (N=80). Koko kyselyn vastausprosentiksi muodostui täten 71,3. Vastausprosentit erosivat kuitenkin osastoitain paljonkin. Osastolla 1. vastausprosentiksi muodostui 52 (n=12). Osastolla 2. kyselyyn otti osaa 18 hoitajaa saavuttaen vastausprosentin 86. Osastolla 3. työaika-

autonomian arviointiin osallistui 68% (n=19) sen hetkisestä hoitohenkilökunnasta ja osaston 4. vastusprosentiksi muodostui 82 (n=14).

Vastanneiden (n=56) keskimääräinen ikä oli 37 vuotta. Nuorimmat vastaajat olivat 23- ja vanhimmat 58 – vuotiaita. Osastojen ikäjakaumat olivat suhteellisen tasaisia. Yksi vastaaja ei ilmoittanut ikäänsä.

Vastaajat (n=56) olivat työskennelleet osastoillaan keskimäärin kahdeksan vuotta. Osasto 1. työskentelyaika vaihteli seitsemän kuukauden ja 19 vuoden välillä sekä osastolla 2. kahdeksan kuukauden ja 24 vuoden välillä. Osastolla 3. lyhimmillään vastaaja oli työskennellyt osastolla yhden kuukauden, pisimmillään 12 vuotta. Osastolla 4. uusin vastaaja oli työskennellyt osastolla viisi kuukautta, pisimmän työssäolojakson ollessa 25 vuotta. Yksi vastaaja ei ilmoittanut työssäoloaikaansa osastolla.

Kyselyyn vastanneet hoitohenkilökunnan jäsenet (n=52) olivat ottaneet osaa työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun keskimäärin kahden vuoden ajan. Lyhimmillään vastaaja oli osallistunut työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun yhden kuukauden, ja pisimmillään kuuden vuoden ajan. Osastojen tunnistettavuuden vuoksi taulukkoa työaika-autonomian käytön ajasta ei ole liitetty tähän opinnäytetyöhön. Viisi vastaajaa ei ilmoittanut työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun käyttämänsä aikaa. Selitykseksi oli tällöin usein kirjattu vaikeus muistaa, koska työaika-autonomia oli otettu osastolla käyttöön.

6.2 Työaika-autonomian määrittely

Vastaajia pyydettiin määrittelemään vapaamuotoisesti, mitä työaika-autonominen työvuorosuunnittelu heidän mielestään tarkoittaa. Vastaukset luokiteltiin kahteen luokkaan; *työntekijän näkökulmaan* ja *työntekijän sekä työyhteisön näkökulmaan*. Kaikista kysymykseen vastanneista (n=53) 32 vastaajaa määritteli työaika-autonomian puhtaasti työntekijän näkökulmasta. Työaika-autonomia nähtiin tällöin tyypillisesti mahdollisuutena suunnitella omat työvuoronsa omien tarpeiden ja mieltymysten pohjalta.

Esimerkkejä:

” Työntekijä saa itse suunnitella työvuorot niin, että ne parhaiten hänelle sopivat ”

” Että itse vaikuttaa työvuoroihinsa, suunnittelee itse omat työvuorot ”

” Työntekijät pääsevät itse vaikuttamaan työvuoroihinsa ”

21 vastaajaa puolestaan määritteli työaika-autonomian olevan paitsi työvuoroihin vaikuttamista ja niiden suunnittelua työntekijän omista lähtökohdista, myös työvuorosuunnittelun pelisääntöjen noudattamista sekä vuorojen vahvuuden ja muiden toiveiden huomioimista.

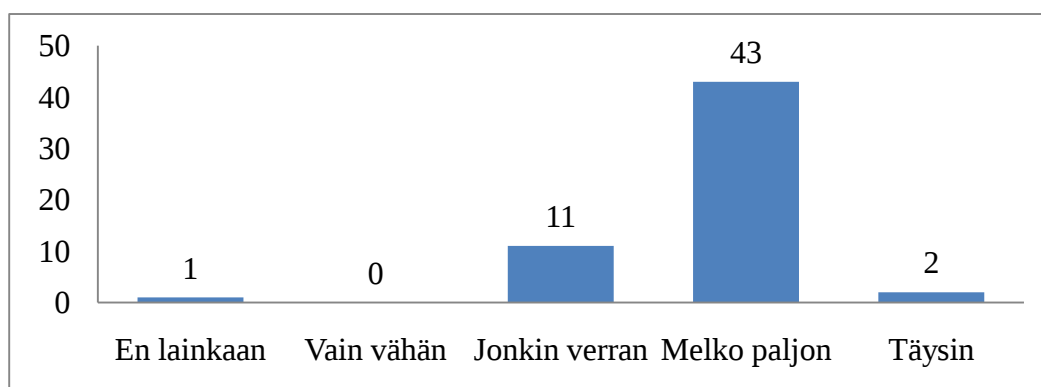
Esimerkkejä:

” Vapautta suunnitella omia vuorojaan mutta myös vastuuta osaston toiminnasta ”

” Työntekijät suunnittelee omia työvuorojaan yhteisesti sovittujen sääntöjen mukaisesti työyhteisön muut työntekijät huomioiden ”

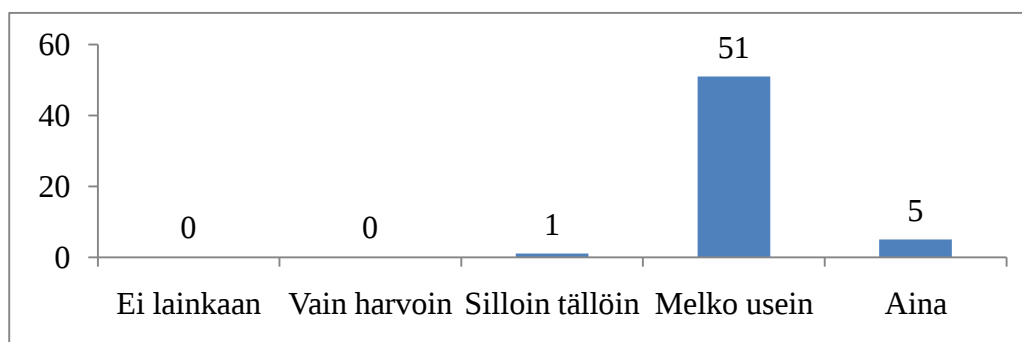
” Työntekijät suunnittelevat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa, ottaen huomioon yksikön toiminnan, työaikalain, kunnallisen virkamies ja työehtosopimuksen ”

6.3 Työaikojen hallinta



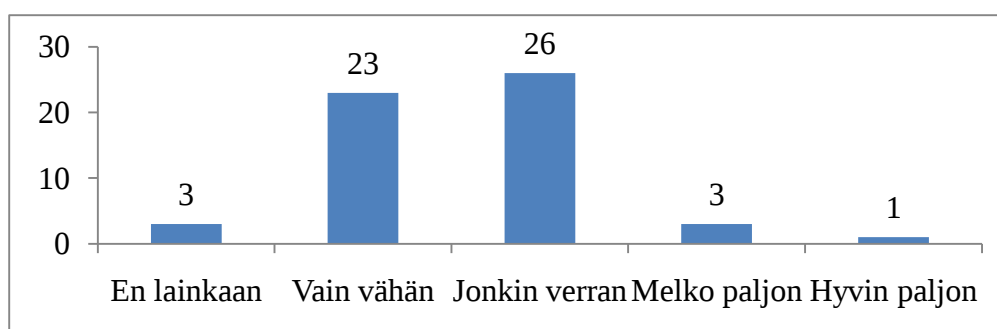
Kuvio 3. Voitko vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentelet? n=57

43 vastaajaa (75%) koki voivansa vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentelee melko paljon. 11 henkilöä koki voivansa vaikuttaa jonkin verran. Vain yksi vastaaja koki, että ei voi vaikuttaa lainkaan siihen, missä vuorossa työskentelee ja kaksi taas, että voivat vaikuttaa täysin missä vuorossa työskentelevät.



Kuvio 4. Miten hyvin henkilökohtaiset toivomuksesi otetaan huomioon työvuorolistaa laadittaessa? n=57

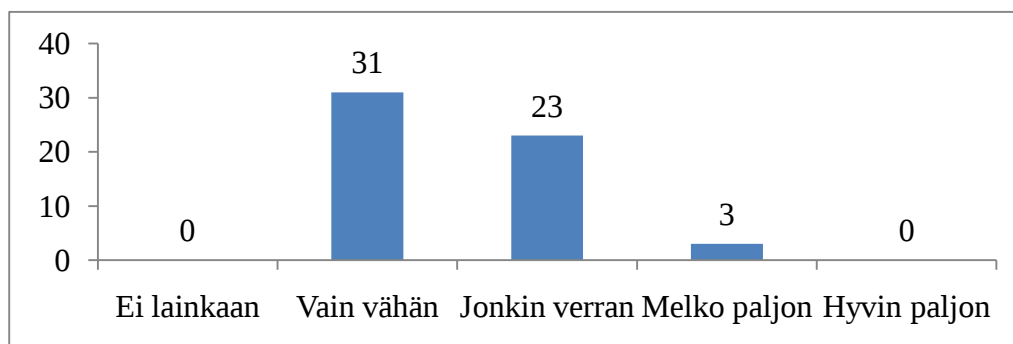
Lähes kaikki, eli 51 henkilöä kaikista vastaajista koki, että henkilökohtaiset toivomukset tulevat huomioonotetuiksi työvuorolistaa laadittaessa melko usein. Yksi vastaaja koki, että toivomukset otetaan huomioon silloin tällöin ja viisi vastaajaa arvioi toiveidensa tulevan huomioiduiksi aina.



Kuvio 5. Voitko itse säädellä työpäiväsi pituutta? n=56

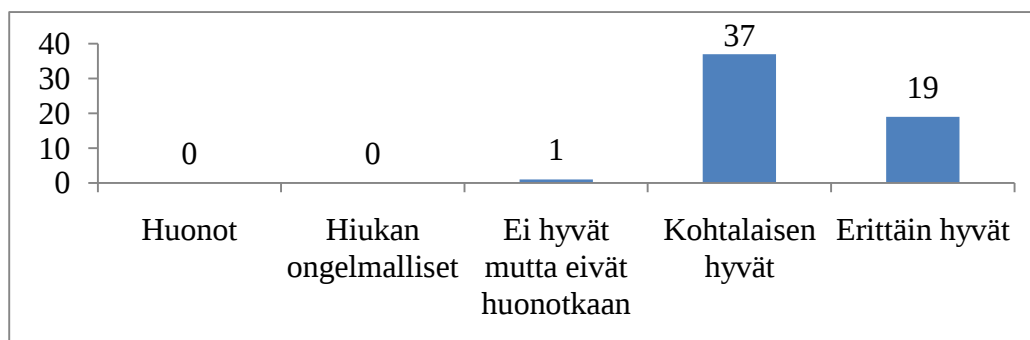
26 vastaajaa (46%) kaikista kysymykseen vastanneista koki voivansa vaikuttaa työpäivänsä pituuteen jonkin verran. Lähes yhtä monen, 23 vastaajan mielestä säätelymahdollisuus on vain vähäistä. Yksi vastaaja ei vastannut kysymykseen.

6.4 Työaika-autonomia ja työyhteisö



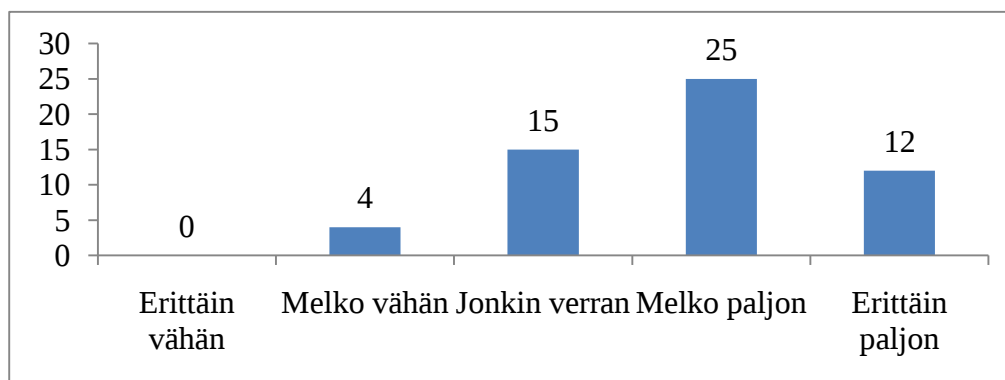
Kuvio 6. Miten paljon työssäsi esiintyy työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia?
n= 57

31 vastaajaa (54%) kaikista vastanneista arvioi työssään esiintyvän työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia vain vähän. 23 vastaajan mielestä ongelmia esiintyy jonkin verran. Tulos oli erittäin tasainen jokaisella osastolla.



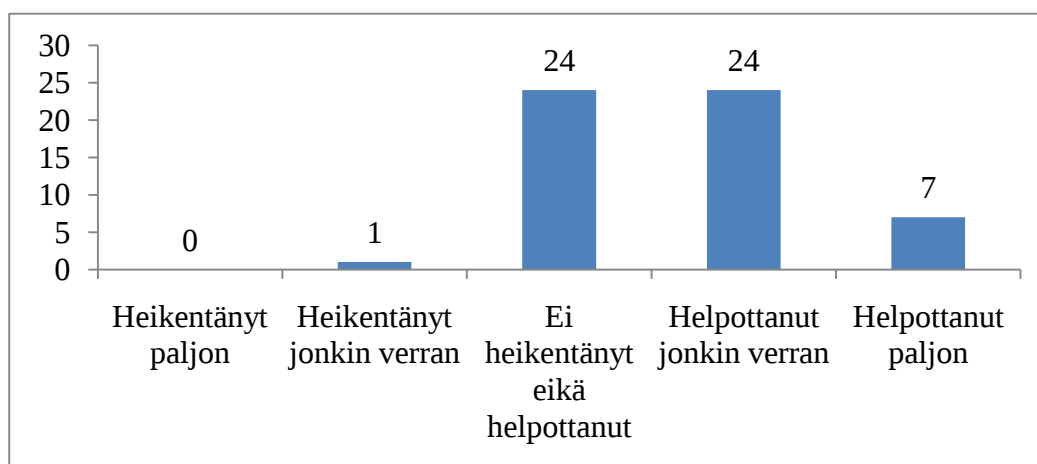
Kuvio 7. Millaiset ovat työtovereiden välit työpaikallanne? n=57

Suurin osa, 37 vastaajaa (65%) kaikista vastanneista koki työtovereiden välien olevan kohtalaisen hyvät. Erittäin hyviksi työtovereiden välit arvioi 19 vastaajaa. Vain yksi vastaajista koki välien olevan ei hyvät mutta ei huonotkaan.



Kuvio 8. Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi työvuorosuunnitteluun? n=55

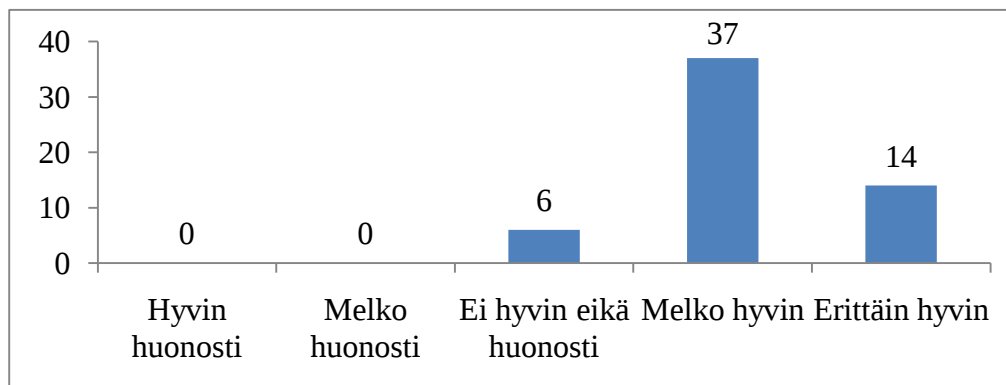
25 vastaajaa (46%) kaikista vastaajista koki saavansa tarvittaessa tukea ja apua esimieheltään työvuorosuunnitteluun melko paljon. 15 vastaajaa oli sitä mieltä, että apua sai jonkin verran ja 12 koki saavansa apua tarvittaessa erittäin paljon. Kaksi vastaajaa arvioi saavansa apua työvuorosuunnitteluun melko vähän. Kaksi henkilöä ei vastannut kysymykseen.



Kuvio 9. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut työpaikan ilmapiiriin? n=56

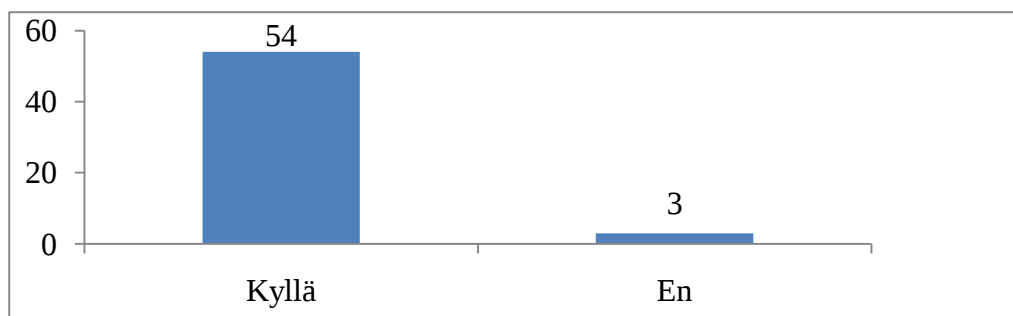
24 vastaajaa (43%) vastaajista koki työaika-autonomian vaikuttaneen jonkin verran helpottavasti työpaikan ilmapiiriin. Saman verran oli sitä mieltä, että vaikutusta ei ole ollut suuntaan eikä toiseen. Seitsemän vastaajaa arvioi työaika-autonomian helpottaneen työpaikan ilmapiiriä paljon. Yksi vastaajista koki, että työaika-autonominen työvuorosuunnittelu oli heikentänyt ilmapiiriä jonkin verran.

6.5 Työaika-autonomian toimivuus



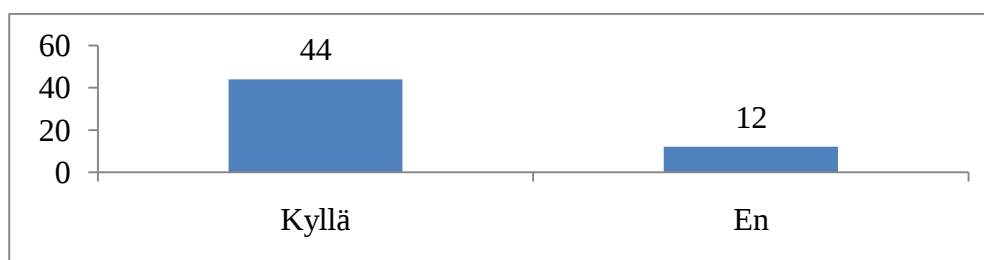
Kuvio 10. Miten työaika-autonomia osastolla vastaajan mielestä toimii? n=57

37 vastaajaa (65%) kaikista kysymykseen vastanneista arvioi työaika-autonomian toimivan osastollaan melko hyvin. 14 vastaajaa koki, että malli toimii erittäin hyvin. Kuuden vastaajan mielestä työaika-autonomia ei toimi hyvin eikä huonosti. Kukaan ei kokenut työaika-autonomian toimivan osastollaan melko tai hyvin huonosti.



Kuvio 11. Koetko työaika-autonomian oikeudenmukaiseksi? n=57

Lähes kaikki, 54 vastaajaa, kokivat työaika-autonomian oikeudenmukaiseksi työvuorosunnittelun malliksi. Kahdella osastolla oltiin yksimielisiä oikeudenmukaisuuden kokemisesta, kahdella ei täysin. Vastausvaihtoehdon ”en” valitsi kuitenkin yhteensä vain 3 vastaajaa. Mikäli vastaaja valitsi kieltävän vaihtoehdon, pyydettiin häntä perustelemaan vastauksensa. Tyypillisin peruste koski sitä, että ensimmäisinä työvuorosunnitelmansa jättäneiden koettiin olevan etusijalla työvuorojen valinnassa viimeisten joutuessa tyytymään jäljelle jääneisiin vuoroihin. Lisäksi pelisääntöjen puuttuminen tai niiden huomiotta jättämisen vaikutus työaika-autonomian epäoikeudenmukaiseksi kokemiseen mainittiin.



Kuvio 12. Koetko saaneesi riittävästi koulutusta autonomisen työvuorosuunnittelun pohjaksi? n= 56

44 vastaajaa (79%) kysymykseen vastanneista arvioi saaneensa riittävästi koulutusta työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun pohjaksi. 12 vastaajaa puolestaan vastasi kieltävästi. Yhdellä osastolla oltiin täysin yksimielisiä koulutuksen riittävydestä ja yhdellä lähes täysin. Kahdella muulla osastolla hajontaa oli enemmän. Mikäli vastaaja valitsi vaihtoehdon ”en”, pyydettiin häntä kertomaan, mistä asioista vastaaja toivoisi lisää koulutusta. Koulutusta kaivattiin ainakin työaika-laista ja muista säädöksistä, joka vaikuttavat työvuorojen suunnitteluun, kuten viikkolevosta, tuntien laskennasta ja lomapäivien määräytymisestä. Yleistietoa työaika-autonomiasta toivottiin myös. Osa vastaajista ilmoitti, että ei ole saanut lainkaan koulutusta liittyen työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun, ja osa ei osannut kertoa, millaista koulutusta kaipaaisi. Yhdessä vastauksista toivottiin lähinnä koulutuksen kertausta liittyen kaikkien työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun.

Vastaajia pyydettiin luettelemaan mielestään työaika-autonomian kolme parasta ja kolme huonointa puolta. Työaika-autonomian parhaat puolet jaoteltiin *mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihinsa, työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon* sekä *työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottumiseen*. Huonoimmat puolet luokiteltiin *tasapuolisuuden toteutumisen ja työvuorosuunnittelun ongelmiin*.

Lähes kaikki vastaajat (n=54) määrittelivät työaika-autonomian parhaita puolia. Useimmin parhaaksi puoleksi mainittiin *mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa*. Tähän luokkaan kuuluvia vastauksia mainittiin 36 kertaa. Vastaajat kokivat tärkeäksi muun muassa sen, että työnantajalle ei tarvitse perustella työvuorotoiveitaan, että toiveet

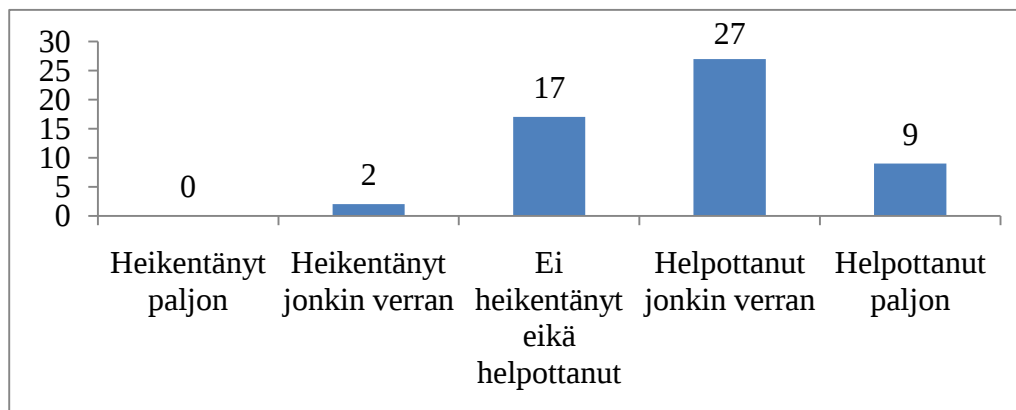
toteutuvat hyvin ja ylipäättään sen, että työntekijällä on oikeus ottaa osaa omien työaikojensa suunnitteluun.

Toiseksi eniten, 33 kertaa, mainittiin *työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon liittyviä puolia*. Vastaajien mielestä työaika-autonomia mahdollistaa työvuorojen rytmittämisen itselleen sopiviksi, auttaa jaksamaan myös epämieluisampia työvuoroja paremmin sekä lisää yleisesti työn mielekkyyttä. *Työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottuminen* mainittiin lähes yhtä monta, 32 kertaa. Vastaajat kokivat työaika-autonomian helpottaneen esimerkiksi perheen menojen aikataulutusta, harrastuksissa käymistä tai sosiaalisen elämän viettoa.

Työaika-autonomian huonoimpia puolia kuvattiin huomattavasti vähemmän (n=41). Suurimmaksi epäkohdaksi mainittiin *tasapuolisuuden toteutumiseen liittyvät ongelmat*. Tähän luokkaa kuuluvia kuvauksia mainittiin 37 kertaa. Vastaajat kokivat esimerkiksi, että työvuorosuunnittelussa ensimmäisenä toiveensa jättävät ovat etusijalla muiden joutuessa tyytymään jäljelle jääneisiin vuoroihin. Lisäksi etenkin vähemmän mieluisten työvuorojen, kuten viikonloppujen, juhlapyhien ja yövuorojen ei koettu aina jakaantuvan tasapuolisesti. Myös työvuorosuunnittelun pelisäännöistä piittaamattomuus, suunnitteluun sitoutumattomuus tai muiden työntekijöiden työvuorotoiveiden kriittinen tarkastelu mainittiin.

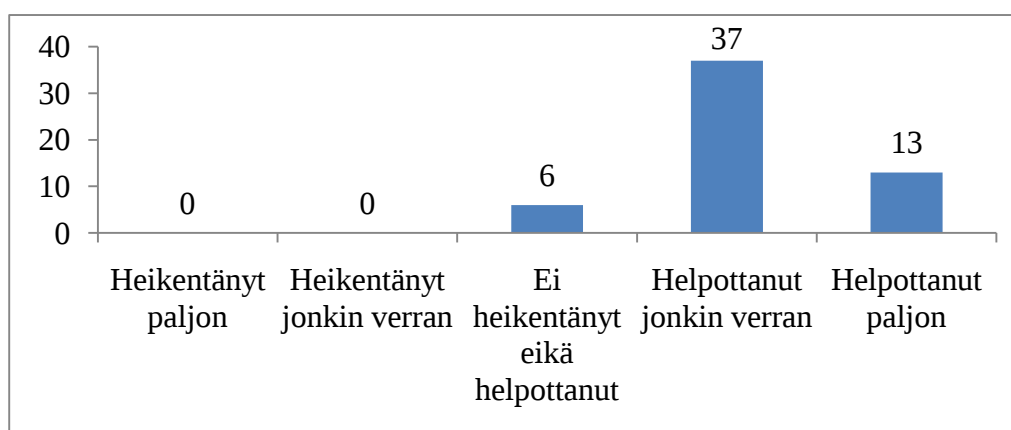
Toiseksi eniten huonoimpia puolia kerääntyi *työvuorosuunnittelun ongelmiin* liittyvään luokkaan. Näitä määritelmiä ilmeni 31 kertaa. Ongelmalliseksi koettiin se, jos työaika-autonomiasta huolimatta toiveet eivät toteudu tai niitä muutetaan paljon. Osa vastaajista koki myös vaikeaksi käyttää suunnittelussa oikeaa työtuntimäärää ja pohdita sopivaa miehitystä kuhunkin vuoroon. Myös suunnittelun vaikeus työpäivän aikana ja suunnitteluun kuluva aika koettiin haasteelliseksi. Vastaajien mielestä myöskään henkilökunnan keskinäinen vuoropuhelu työvuoroista ei toteudu. Osa koki myös hoidon jatkuvuuden turvaamisen heikkenemisen työaika-autonomian huonoksi puoleksi.

6.6 Työaika-autonomian vaikutukset



Kuvio 13. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut uneen ja vireyteen valveilla ollessa? n=55

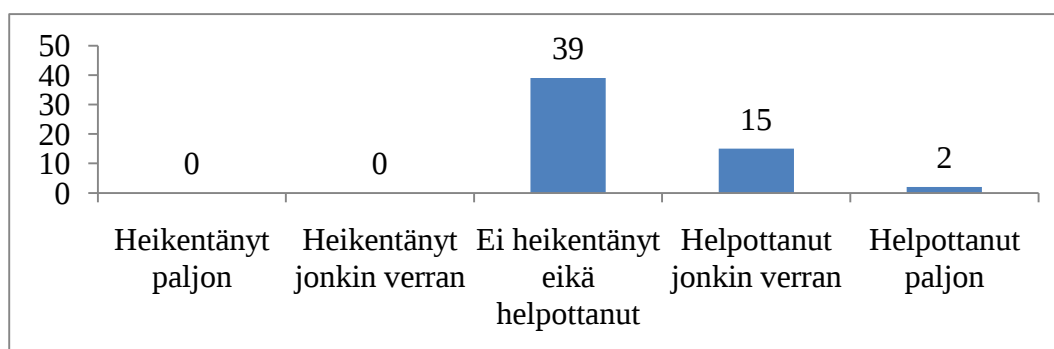
27 vastaajaa (49%) kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että työaika-autonominen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut uneen ja vireyteen valveilla ollessa helpottamalla niitä jonkin verran. 17 vastaajan mielestä taas mallilla ei ole ollut vaikutusta vireyteen tai uneen ja yhdeksän koki työaika-autonomian helpottaneen sitä paljon. Kaksi vastaajaa koki työaika-autonomian heikentäneen jonkin verran vireyttä ja unta. Kaksi henkilöä ei vastannut kysymykseen.



Kuvio 14. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut työssä jaksamiseen? n=56

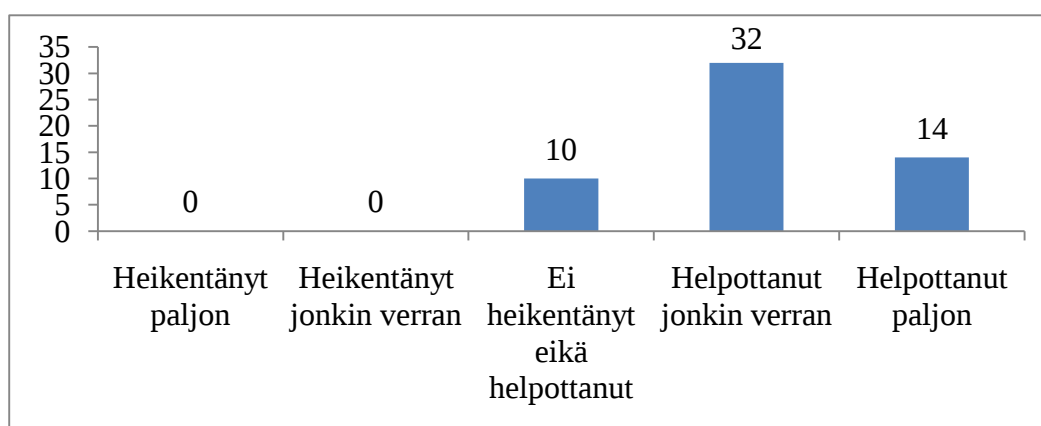
37 henkilöä (66%) vastasi työaika-autonomian helpottaneen jonkin verran työssä jaksamista ja 13 vastasi sen helpottaneen paljon. Kuusi vastaajaa ei kokenut asialla ol-

leen vaikutusta työssä jaksamiseen. Kukaan ei ollut kokenut työaika-autonomian heikentäneen työssä jaksamista. Yksi henkilö jätti vastaamatta kysymykseen.



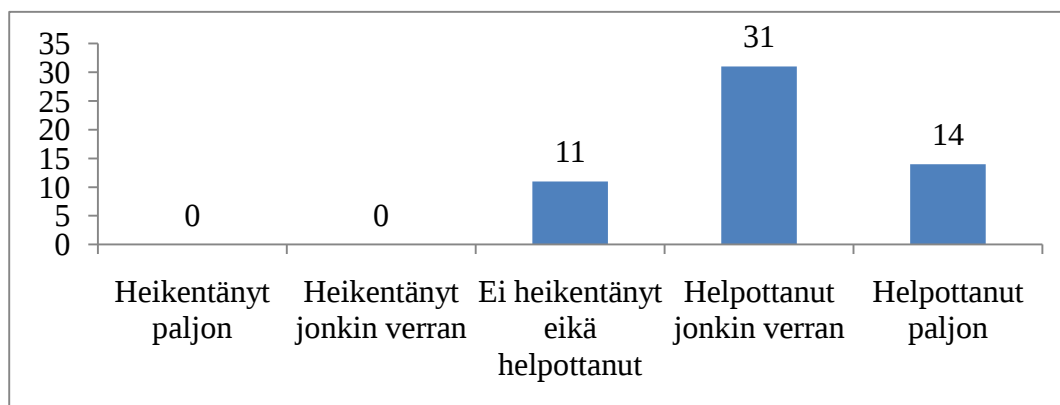
Kuvio 15. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut yleiseen terveydentilaan? n=56

39 henkilöä (70%) kaikista vastanneista koki, että työaika-autonomia ei ole heikentänyt eikä helpottanut yleistä terveydentilaa. 15 vastaajaa puolestaan koki sen helpottaneen jonkin verran ja kaksi vastaajaa helpottaneen paljon yleistä terveydentilaa. Kukaan ei kokenut työaika-autonomian heikentäneen terveydentilaansa. Yksi henkilö ei vastannut kysymykseen.



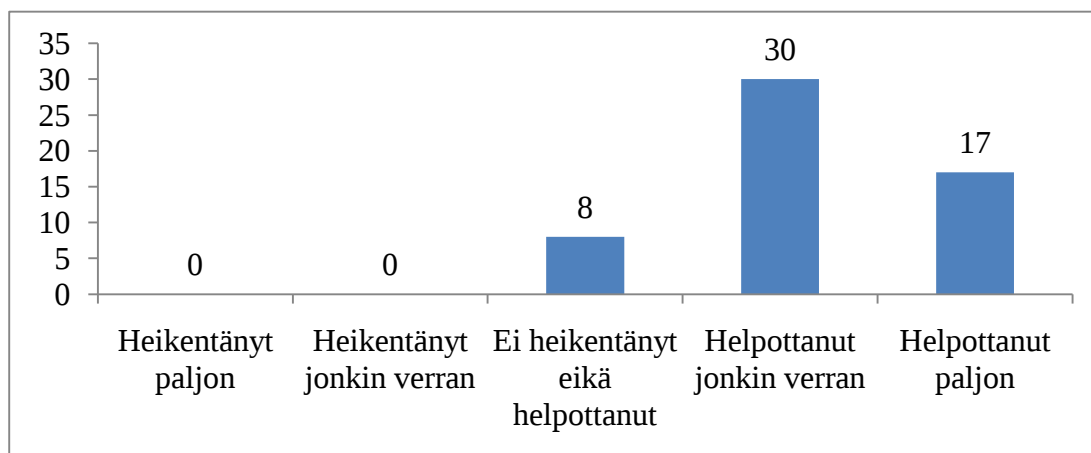
Kuvio 16. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut sosiaaliseen elämään? n=56

32 vastaajaa (55%) arvioi työaika-autonomian helpottaneen sosiaalista elämää jonkin verran ja 14 koki sen helpottaneen sitä paljon. Kymmenen vastaajan mielestä sosiaalinen elämä ei ollut helpottunut eikä heikentynyt työaika-autonomian myötä. Yksi vastaaja ei vastannut kysymykseen.



Kuvio 17. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut perheen kiinteyteen? n=56

31 vastaajaa (55%) koki työaika-autonomian vaikuttaneen perheen kiinteyteen, eli aikaan, jonka vastaaja haluaisi viettää perheensä tai läheistensä kanssa, helpottamalla sitä jonkin verran. Neljänneksen mielestä helpottavaa vaikutusta oli ollut paljon ja 11 vastaajaa ei kokenut työaika-autonomialla olleen vaikutusta asiaan. Yksi vastaaja ei vastannut kysymykseen.



Kuvio 18. Miten työaika-autonomia on vaikuttanut vapaa-ajan harrastuksiin? n=55

30 henkilöä, eli vähän yli puolet vastaajista (55%) arvioi työaika-autonomian helpottaneen vapaa-ajan harrastuksiin osallistumista jonkin verran. 17 vastaajaa koki sen helpottuneen paljon. Kahdeksan vastaajaa mielestä vaikutusta ei ole ollut suuntaan eikä toiseen. Kaksi vastaajaa ei vastannut kysymykseen.

7 TYÖAIKA-AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän opinnäytetyön kolmantena kehittämistehtävänä oli laatia ehdotuksia työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun edelleen kehittämiseksi osastoilla. Kehittämisehdotuksia lähdettiin muotoilemaan osastonhoitajien haastattelujen ja henkilökunnalle suunnatun kyselyn pohjalta esiin nousseiden, työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun epäkohtien tai kehittämistä kaipaaviksi koettujen asioiden kautta. Kehitysehdotukset perustuvat työaika-autonomian teoriaan ja eri yksiköiden käytäntöihin sekä opinnäytetyön laatijan omaan kokemukseen työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Kehitysehdotusten ei ole tarkoitus toimia ehdottomina toimintaohjeina epäkohtien korjaamiseen, vaan enemmänkin keskustelun pohjana ja ajatusten herättäjinä yksiköiden omalle keskustelulle mahdolliseen työaika-autonomian edelleen kehittämiseen.

Yleisesti ottaen tulokset työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun arvioinnista antavat hyvin positiivisen kuvan menetelmän toimivuudesta ja henkilökunnan tyytyväisyydestä siihen kaikilla osastoilla. Tulosten pohjalta kuitenkin eniten kehitystä kaipaaviksi osa-alueiksi työaika-autonomisessa työvuorosuunnittelussa osastoilla näytävät nousevan *henkilökunnan koulutukseen, menetelmän tasapuolisuuteen* sekä eräät *työvuorosuunnittelun käytäntöihin* liittyvät asiat. Huomiota kaipaavat alueet painottuvat eri osastoilla hieman eri tavoin, mutta niitä käsitellään tässä opinnäytetyössä kokonaisuutena.

Kehittämisehdotus 1. Henkilökunnan lisäkoulutuksen järjestäminen ja uusien työntekijöiden perehdyttämisen suunnittelu

Tulosten perusteella henkilökunta kaipaa lisäkoulutusta etenkin työaikalainsäädännöstä sekä muista säädöksistä, jotka vaikuttavat työvuorosuunnitteluun ja tuntien muodostumiseen eri listoissa, kuten lomapäivien määräytymisestä ja viikkolevosta. Osa vastaajista koki, että eivät olleet saaneet lainkaan koulutusta mistään työaika-autonomiaan liittyvistä asioista ja tämän vaikeuttavan omaa työvuorosuunnittelua ja työaika-autonomian toimivuutta osastolla. Myös yleistietoa ja kertausta siitä, mitä työaika-autonomia ylipäätään on, kaivattiin jonkin verran. Koulutusta yksiköissä voi-

taisiin järjestää esimerkiksi perinteisesti osastotunnin tai koulutusiltapäivän muodossa tai järjestää vertaileva opintokäynti toiseen työaika-autonomiata käyttävään yksikköön, mahdollisesti jopa eri sairaanhoitopiiriin.

Nykyisen henkilökunnan lisäkouluttamisen lisäksi yksikössä tulisi myös huolehtia uusien työntekijöiden perehdyttämisestä työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Tätä varten osastoilla voitaisiin sopia perehdyttämisestä vastaava henkilö tai henkilöt, jotka toimivat tarvittaessa myös uuden työntekijän työvuorosuunnittelun tukihenkilöinä. Kirjallinen materiaali, esimerkiksi kansio, johon on koottu yleistietoa työaika-autonomiasta ja työyksikön omat suunnittelun pelisäännöt ja kuvaus oman yksikön toiminnasta, kuten tarvittavista vuorovahvuuksista, tukee uuden työntekijän perehtymistä asiaan.

Kehittämisehdotus 2. Työvuorosuunnittelun pelisääntöjen sopiminen ja huomion kiinnittäminen työvuorosuunnittelun tasapuolisuuteen

Työntekijät kokivat jonkin verran ongelmalliseksi työvuorotoiveiden tasavertaisuuden toteutumisen. Tulos oli kuitenkin jokseenkin ristiriitainen, koska lähes kaikki vastaajat kokivat työaika-autonomian oikeudenmukaiseksi mutta tasa-puolisuuden toteutumisen ongelmat mainittiin kuitenkin tyypillisimmäksi työaika-autonomian huonoksi puoleksi. Etenkin epämieluisien vuorojen, kuten viikonloppujen tai juhlapyhien, jakaantumisen ei aina koettu olevan tasa-puolista ja ensimmäisenä työvuorotoiveensa jättävien olevan etulyöntiasemassa muihin nähden. Myös työvuorosuunnittelun pelisäännöistä piittaamattomuus tai niiden puuttuminen yksiköstä koettiin ongelmalliseksi.

Osastojen tulisi kiinnittää huomiota selkeisiin, yhdessä laadittuihin työvuorosuunnittelun pelisääntöihin, jotka ohjaavat työaika-autonomista työvuorosuunnittelua. Nämä tulisi kirjata ylös ja tuoda koko henkilökunnan tietoisuuteen. Pelisääntöjen laatimiseen tulisi osallistua koko osaston henkilökunta avoimesti keskustellen. Sääntöihin olisi tärkeää kirjata muun muassa työvuorosuunnittelussa käytettävät koodit, tarvittavat vuorovahvuudet, ehdottomien toiveiden merkitsemistapa ja mahdollinen enimmäismäärä, suunnitelma työvuorotoiveiden jättämisen ajankohdasta sekä maininta jokaisen velvollisuudesta seurata työvuorosuunnittelun etenemistä myös oman hah-

motelmansa jättämisen jälkeen sekä valmius myös mahdollisuuksien mukaan muuttaa omaa suunnitelmaansa. Yksikössä tulisi myös sopia, miten toimitaan epämieluisampien työvuorojen ja juhlapyhien jakaantumisen suhteen, jotta käytäntö koettaisiin tasapuoliseksi. Pelisääntöihin olisi hyvä ajoittain palata ja keskustella niiden toteutumisesta henkilökunnan kanssa sekä myös muuttaa pelisääntöjä tarpeen mukaan.

Kehittämisehdotus 3. Työvuorosuunnittelun käytäntöjen tarkastelu ja muuttaminen tarvittaessa

Mahdollisen koulutuksen riittämättömyyden tai tasa-puolisuuteen liittyvien seikkojen lisäksi vastaajat kokivat eräät käytännön työvuorosuunnitteluun liittyvät asiat kehittämistä kaipaaviksi. Osa vastaajista koki epämiellyttäväksi, mikäli jätetty toiverivi muuttui paljon vuoroja vahvistettaessa. Etenkin yövuoron paikan muuttumisen koettiin vaikuttavan moneen muuhunkin työvuoroon ja pahimmassa tapauksessa muuttavan melkein koko työntekijän hahmotteleman työvuorolistan. Osastoilla voitaisiinkin tarvittaessa käyttää työvuorosuunnittelun mallia, jossa yövuorot suunnitellaan ja vahvistetaan ensin, ja muut työvuorot suunnitellaan vasta tämän jälkeen. Osastoilla voitaisiin myös sopia enimmäismäärä muutettaville työvuorotoiveille per henkilö tai huolehtia muuten listasuunnittelussa muutosten jakaantumisesta tasaisesti henkilökunnan kesken.

Sekä henkilökunnalta että työvuorosuunnittelusta vastaavilta saadun palautteen perusteella henkilökunnan välinen vuoropuhelu työvuorosuunnitelmaa laadittaessa ei toteudu ja tällöin tarvittavan henkilökuntavahvuuden huomioiminen työvuorosuunnitelmia hahmoteltaessa jää vähälle huomiolle. Suunnittelulistaan tulisi selkeästi merkitä jokaiseen vuoroon tarvittava henkilökuntamäärä. Halutessaan osasto voisi myös kokeilla niin sanotun listavalvojan käyttöä. Jokainen henkilökunnan jäsen toimisi tällöin vuorollaan henkilönä, jonka tehtävänä on valvoa tarvittavien vahvuuksien toteutumista työvuorotoiveiden jättämisen vaiheessa. Listavalvoja merkitsisi tällöin vuoroja, joissa miehitystä on joko liikaa tai liian vähän. Näiden vuorojen merkitseminen voisi auttaa henkilökuntaa kiinnittämään enemmän huomiota myös tarvittavaan miehitykseen sekä tarvittaessa muuttamaan omaa suunnitelmaansa.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheeksi valittu työaika-autonominen työvuorosuunnittelu on ajan-kohtainen aihe. Työaika-autonomia on jo käytössä useilla vuorotyötä tekevilla työpaikoilla ja siitä saadut hyvät kokemukset rohkaisevat ja kannustavat muitakin kokeilemaan tätä työvuorosuunnittelun menetelmää. Hyviin työaika-käytäntöihin kuuluu kuitenkin niin käytössä olevien kuin suunniteltavien työaikajärjestelyjen vaikutusten seuranta ja arviointi myös työntekijöiden näkökulmasta. Saatujen tulosten kirjaaminen ja näkyväksi tekeminen kehittävät menetelmiä, lisäävät henkilökunnan hyvinvointia ja yhdenmukaistavat organisaation käytäntöjä. (Strömmer 1999, 164.)

Opinnäytetyölle asetetut kehittämistehtävät saavutettiin. Osastonhoitajien haastatte- luilla saatiin koottua yhteen työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun lähtökohdat ja käytännöt opinnäytetyössä mukana olevilla osastoilla. Haastattelun sijaan myös osastonhoitajille olisi voitu laatia kysely näihin liittyen, mutta haastattelun käyttö puolsi paikkaansa, koska vastausvaihtoehtoja olisi ollut hankala asettaa etukäteen. Benchmarking-arvioinnin kriteerit ja niistä johdetut osastonhoitajille suunnatut kysymykset muodostettiin luotettavan mittarin, Työaika-autonomian käyttöönoton työkirjan pohjalta. Työkirja on koottu ja testattu Työaika-autonomia – projektissa 10/2005-5/2006 ja siinä on hyödynnetty HYKS, Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin vanhusten palvelujen yhteisen TAA – hankkeen “ Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia” kokemuksia. (Koivumäki 2006, 2.) Kriteereistä johdetut kysymykset sen sijaan ovat opinnäytetyön laatijan muotoilemia. Kysymysten luotettavuutta pyrittiin lisäämään esitestaamalla ne kahdella työaika-autonomiasa tunteavalla, lähiesimiestyökokemusta omaavalla henkilöllä. Esitestaus ei aiheuttanut muutoksia kysymyksiin, vaan vahvisti niiden kartoittavan työaika-autonomiasa käyttöönoton alkuvaiheita ja lähtökohtia.

Henkilökunnan käsityksiä työaika-autonomiasesta työvuorosuunnittelusta kartoitettiin kyselyn avulla. Lomake laadittiin vahvan mittarin, valmiin Työterveyslaitoksen Vuorotyökyselyn pohjalta. Vuorotyökyselyllä kartoitetaan yleisesti ja kattavasti vuorotyön kuormittavuutta ja vaikutuksia. Tähän opinnäytetyöhön otettiin mukaan tarkoitukseen soveltuvat kysymykset ja kysymysten asettelu pidettiin pääosin muuttumat-

tomina, mutta vastaajia pyydettiin vastaamaan kysymyksiin työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Tästä syystä vastaukset eivät ole vertailukelpoisia tutkimukseen, joissa Vuorotyökyselyä on käytetty alkuperäisessä tarkoituksessaan. Osa kysymyksistä on opinnäytetyön laatijan kehittämiä ja tästä syystä sekä Vuorotyökyselyn näkökulman muutoksesta johtuen kyselylomake esitettiin kolmella opinnäytetyön ulkopuolisella, Satakunnan keskussairaalassa työskentelevällä, työaika-autonomiasta kokemusta omaavalla sairaanhoitajalla. Esitestaus ei aiheuttanut muutoksia kyselylomakkeeseen, vain saatekirjeen yhden lauseen paikkaa muutettiin.

Kaikki tässä työssä mukana olleet osastot ovat Satakunnan keskussairaalan saman tulosalueen vuodeosastoja. Kaikilla tehdään kolmivuorotyötä ja työaika-autonomia on ollut jokaisella osastolla käytössä vähintään kaksi vuotta. Kaikki osastot ovat arvioinnissa mukana vapaaehtoisesti.

Opinnäytetyön alusta saakka korostettiin, että mukana olevia osastoja ei tulla varsinaiseen työhön nimeämään julki. Arvioinnin kohteena on kuitenkin osa yksiköiden työkuultuuria jolloin osa kyselylomakkeen kysymyksistä sisältää arkaluonteisiakin tekijöitä, liittyen esimerkiksi osaston ilmapiirin arvioimiseen. Osastoista käytetään tässä opinnäytetyössä satunnaisia tunnuksia 1, 2, 3 ja 4. Ainoastaan opinnäytetyön laatijan tiedossa on, mitkä osastot vastaavat kutakin annettua numeroa. Tunnistettavuuden välttämiseksi tuloksissa ei myöskään tuoda julki tarkkaa kuvausta siitä, miten kauan työaika-autonomia on toiminut tietyllä osastolla eikä osastojen toimintaa, erikoisalaa tai muuta vastaavaa, tunnistamista helpottavaa tekijää esitellä. Osastojen henkilökuntamäärä tässä opinnäytetyössä ei paljasta osastoja, koska kyse ei ole osastokohtaisten toimien, vaan kyselyn aikaan osastolla työskennelleiden henkilöiden määrästä.

Kyselyyn vastaajille korostettiin vastaamisen tapahtuvan anonyymisti ja vastaukset suljettiin kyselylomakkeen mukana tulleeeseen kuoreen. Tunnistettavuuden vuoksi taustatiedot karsittiin minimiin, eikä esimerkiksi vastaajan sukupuolta tai työnimikettä kysytty. Opinnäytetyön laatija ei työskentele mukana olevilla osastoilla, jolloin vastaajan tunnistaminen esimerkiksi käsialasta on mahdotonta.

Kyselylomakkeen suljetut vastaukset syötettiin Excel-taulukkopohjaan ja analysoitiin SPSS - ohjelman avulla. Vastausten syöttämiseen liittyvä näppäinvirhe on aina mahdollinen. Tätä pyrittiin tässä opinnäytetyössä välttämään käymällä vielä vastausten syöttämisen jälkeen vastausrivi uudelleen läpi.

Osastokohtaiset vastausprosentit vaihtelevat melko suuresti. Tästä syystä saadut vastaukset eivät välttämättä anna kattavaa arvioita työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun tilasta osastoilla, joilla vastausprosentti jäi heikommaksi. Kysymysten vastausprosentit ovat laskettu tähän opinnäytetyöhön kaikki vastaukset huomioiden, ja ovat täten keskiarvoja saaduista vastauksista. Jokainen osasto tulee kuitenkin saamaan käyttöönsä omat, yksityiskohtaiset tuloksensa loppuvuoden 2010 – alkuvuoden 2011 aikana.

Sekä osastonhoitajien haastattelut että henkilökunnalle suunnattu kysely antaa positiivisen kuvan työaika-autonomiasta mukana olevilla vuodeosastoilla. Molemmat tahot kokevat menetelmän toimivan yksiköissä melko tai erittäin hyvin. Työyhteisön välien koettiin olevan pääsääntöisesti hyvät ja työaika-autonomian koettiin jopa jonkin verran helpottaneen työpaikan ilmapiiriä. Työaika-autonomian parhaimmiksi puoliksi koettiin sen myönteiset vaikutukset työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, omaan jaksamiseen ja ylipäätään oman työajan vaikutusmahdollisuuksiin.

Tulokset ovat yhteneväisiä työaika-autonomian teoriapohjan ja aikaisemmista työaika-autonomia – hankkeista saatujen tulosten kanssa. Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun myötä ovat vuorotyössä työskennelleet kokeneet vuorotyön haittojen vähentyneen sekä työssä jaksamisen parantuneen. Myös esimerkiksi Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin Työaika-autonomia –hankkeessa todettiin työntekijöiden mahdollisuuden vaikuttaa työvuoroihinsa selvästi lisääntyneen ja työn ja vapaa-ajan yhdistämisen on helpottuneen. TAA:lla on todettu olevan myös myönteisiä vaikutuksia työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. Työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun pyrkimyksenä onkin parantaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työvuoroihinsa ja parantaa näin työn hallintaa, työhyvinvointia sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Eniten työaika-autonomian saralla kehittämistä kaipaavia alueita olivat henkilökunnan koulutukseen, menetelmän tasa-puolisuuteen ja joihinkin käytännön työvuorosuunnitteluun liittyvät asiat. Eri alueet painottuivat osastoilla eri tavoin. Tulosten pohjalta muodostettiin kolme kehittämis ehdotusta työaika-autonomian jalostamiseksi osastoilla. Eri kehittämisalueet painottuivat osastoilla eri tavoilla, joita ei tähän opinnäytetyöhön luottamuksellisuuden vuoksi haluttu eritellä. Jokainen osasto tulee kuitenkin saamaan tietoonsa, mikä tai mitkä kehittämistä kaipaavat osa-alueet painottuivat omalla kohdalla. Kehittämis ehdotukset tässä opinnäytetyössä ovat tarkoitettu ennen kaikkea osastoilla tapahtuvan työaika-autonomian toteutustapojen ja soveltamisen mahdollisesta muuttamisesta käytävän keskustelun pohjaksi. On hyvä muistaa, että työaika-autonomia ei ole suoraan siirrettävissä työyksiköstä toiseen, vaan se edellyttää aina koko työyhteisön yhteistä kehittämistyötä. Työaika-autonomiassa on kyse ennen kaikkea työku lttuurin muutoksesta ja sen kehittyminen vaatii aikaa, harjoittelua, toimivaa palaverikäytäntöä ja aitoa keskustelua työyhteisön sisällä.

Tässä opinnäytetyössä saatujen tulosten ja kehitysehdotusten vieminen konkreettisesti käytäntöön ei ollut aikataulullisesti tai käytössä olevien resurssien puitteissa mahdollista. Jatkotutkimuksena tai projektina olisikin mielenkiintoista selvittää, miten ja millaisin tuloksin mukana olleet osastot mahdollisesti onnistuivat hyödyntämään tuloksia ja kehittämään omaa työaika-autonomista työvuorosuunnitteluaan. Lisäksi toivottavaa olisi, että niin aikaisemmissa hankkeissa kuin tässä opinnäytetyössä saadut, kuitenkin hyvin positiiviset kokemukset vähentäisivät menetelmään mahdollisesti liittyviä pelkoja ja epäluuloja, ja rohkaisisivat myös yhä uusia yksiköitä kokeilemaan työaika-autonomista työvuorosuunnittelua.

LÄHTEET

Ala-Mursula, L. 2006. Employee worktime control and health. Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta, Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. Väitöskirja.

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. AKATIIMI Oy. Hamina.

Hakola, T. Työaika-autonomia. [verkkodokumentti] Kouvola: Kaakon lääkäripäivät 5.10.2007. Luentomateriaali. [viitattu 27.8.2009] s.6,16. Saatavilla:

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Oy Edita Ab, Helsinki 2001.

Härmä, M.;Sallinen M. & Kandolin I. 2000a. Työajan yhteydet yksilön terveyteen, toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Teoksessa Härmä, M. (toim.) Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Työministeriö. Helsinki.

Härmä, M.;Kandolin, I.;Hakola, T. & Sallinen, M. 2000b. Toimivat työaikamallit. Teoksessa Härmä, M. (toim.) Toivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Työministeriö. Helsinki.

Härmä, M. & Kecklund, G. 2010. Shift work and Health –how to proceed? Scandinavian Journal of Work, Environment and Health vol 36, no 2. 81-88.

Kandolin, I. 2004. Työajat ja Työhyvinvointi. Teoksessa Terveysthuoltopalveluiden työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus, Kuntaryhmä ja Palveluryhmä. Helsinki.

Karjalainen, A. Mitä benchmarking-arviointi on? [verkkodokumentti]. Oulun yliopisto 2002 [viitattu 4.5.2010].

Saatavilla osoitteesta: <http://www oulu.fi/w5w/benchmarking/bm.RTF>

Koivumäki, M. 2006. Työaika-autonomia – projekti 10/2005 – 5/2006. Loppuraportti 31.5.2006.

Koivumäki, M. 2006. Työaika-autonomian käyttöönoton työkirja. [verkkodokumentti] HUS, Jorvi. Julkaisusarja B03/2005. [viitattu 25.8.2009] s.4. Saatavilla: <http://www.hus.fi/default.asp?path=1;32;660;546;570;9165;9168>

Koivumäki, M. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia. [verkkodokumentti] Työaika-autonomia -hanke 2002 – 2005. [viitattu 20.5.2009] Saatavilla osoitteesta http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4247/Koivumaki_uk3_220606.pdf

Kookas.fi. Benchmark yrityksen kehittämismenetelmänä. Internetjulkaisu [viitattu 12.5.2010] Saatavilla osoitteesta: <http://www.kookas.fi/articles/read/7505>

Knutsson, A. & Boggild, H. 2009. Gastrointestinal disorders among shift workers. [verkkodokumentti] Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. [viitattu 28.1.2010] Saatavilla osoitteesta http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=2897

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa: Janhonen, S. & Nikkonen, M. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. WSOY. Helsinki.

Peate, I. 2007. Strategies for coping with shift work. Nursing Standard vol 22 no 4. 42-45.

Sallinen, M. & Kecklund, G. 2009. Shift work, sleep and sleepiness –differences between shift schedules and systems. [verkkodokumentti] Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. [viitattu 28.1.2010] Saatavilla osoitteesta http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=2900

Satakunnan sairaanhoitopiiri internetsivut. [viitattu 15.4.2010] Saatavilla osoitteesta: <http://www.satshp.fi>

Sinivaara, M. & Koivumäki, M. 2003. Työaika-autonomia työn hallinnan edistäjänä. Sairaanhoitaja 2003/12, 29-30.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Edita. Helsinki.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Työsuojelupiirit. Luvat, lomakkeet ja ilmoitukset. Internetsivut. [viitattu 25.5.2009] Saatavilla osoitteesta <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yo-vuorotyoluvat#vuorotyö>

Työterveyslaitoksen vuorotyökysely työterveyshuollon käyttöön. [verkkodokumentti] Päivitetty 17.2.2005. [viitattu 15.5.2010] Saatavilla osoitteesta http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/FC1FA085-75C4-4D3C-84A2-B98916949BB5/0/vuokys2_aa_4.pdf

Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Artikkelit teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: metodin valinta ja aineistonkeruu virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS - kustannus, Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Virtanen, P. 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

LIITELUETTELO

Liite 1. Kyselylomakkeen saatekirje

Liite 2. Henkilökunnalle suunnattu kyselylomake

Liite 3. Benchmarking – haastattelujen kriteerit ja niistä johdetut kysymykset

Liite 4. Tutkimuslupa

LIITE 1.

Arvoisa vastaaja,

Opiskelen Satakunnan Ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajan ylempää AMK-tutkintoa terveyden edistämisen koulutusohjelmassa. Opintoihini kuuluvana lopputyönä arvioin työaika-autonomista työvuorosuunnittelua neljällä Satakunnan keskussairaalan vuodeosastolla. Lisäksi pyrkimyksenä on kartoittaa mahdollisia työaika-autonomian kehittämisen tarpeita. Osastosi on valittu yhdeksi mukana olevaksi osastoksi osastonhoitajasi ja ylihoitajasi hyväksynnällä.

Oheinen kyselylomake on rakennettu soveltaen Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyä. Osa kysymyksistä nousee työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun kirjallisen materiaalin pohjalta. Kysymyksiin vastataan joko ympyröimällä mielipidettä lähinnä oleva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja kyselylomakkeita käsittelee ainoastaan lopputyön laatija. Vastauksia ei tulla käyttämään muussa yhteydessä. Mukana olevat osastot pidetään tunnistamattomina varsinaisessa lopputyöraportissa, mutta jokainen osasto tulee saamaan käyttöönsä omat tuloksensa kyselystä.

Vastattuaasi sulje lomake mukana olevaan kuoreen ja palauta kuori sille varattuun laatikoon. Aikaa vastaamiselle on kaksi viikkoa. Itse lopputyön on tarkoitus olla valmiina marraskuun 2010 loppuun mennessä. Oman palautteensa kyselyn tuloksista osastot tulevat saamaan loppuvuoden 2010 – alkuvuoden 2011 aikana.

Kiitos ajastasi!

Syksyisin terveisin,
Marika Mäkiranta



LIITE 2.

1. Taustatiedot

1.1 Ikäsi _____ vuotta

1.2 Millä osastolla työskentelet? _____

1.3 Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisellä osastollasi? _____ vuotta _____ kuukautta

1.4 Kuinka kauan olet ottanut osaa työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun osastollasi?

_____ vuotta _____ kuukautta

2. Työaika-autonomian arviointi

Vastaa seuraaviin kysymyksiin **arvioiden omaa kokemustasi työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta nykyisellä osastollasi**. Merkitse vastauksesi joko ympyröimällä mielipidettäsi lähinnä oleva vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

2.1 Mitä työaika-autonominen työvuorosuunnittelu mielestäsi tarkoittaa?

2.2 Voitko vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentelet?

en lainkaan	1
vain vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
täysin	5

2.3 Miten hyvin henkilökohtaiset toivomuksesi otetaan huomioon työvuorolistaa laadittaessa?

ei lainkaan	1
vain harvoin	2
silloin tällöin	3
melko usein	4
aina	5

2.4 Voitko itse säädellä työpäiväsi pituutta (esim. liukumat tai tuntien tekeminen toisena päivänä yms.)?

en lainkaan	1
vain vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
hyvin paljon	5

2.5 Miten paljon työssäsi esiintyy työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia?

ei lainkaan	1
vain vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
hyvin paljon	5

2.5 Minkälaiset ovat työtovereiden välit työpaikallanne yleisesti ottaen?

huonot (kireät, kaunaiset tms.)	1
hiukan ongelmalliset	2
ei hyvät mutta ei huonotkaan	3
kohtalaisen hyvät	4
erittäin hyvät	5

2.6 Saatto tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi työvuorosuunnitteluun?

erittäin vähän	1
melko vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
erittäin paljon	5

2.7 Toimiiko työaika-autonominen työvuorosuunnittelu osastollasi mielestäsi

hyvin huonosti	1
melko huonosti	2
ei hyvin eikä huonosti	3
melko hyvin	4
erittäin hyvin	5

2.8 Koetko työaika-autonomian oikeudenmukaiseksi työvuorosuunnittelun malliksi?
Jos et, perustele vastauksesi alla oleville riveille

Kyllä 1

En 2

2.9 Koetko saaneesi riittävästi koulutusta autonomisen työvuorosuunnittelun pohjaksi? Jos et, vastaa alla oleville viivoille, mistä asioista kaipaisit lisää koulutusta?

Kyllä 1

En 2

3.0 Mitkä ovat mielestäsi työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun **parhaat** puolet (tärkeysjärjestyksessä)?

1) _____

2) _____

3) _____

3.1 Mitkä ovat mielestäsi työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun **huonoimmat** puolet (tärkeysjärjestyksessä)?

1) _____

2) _____

 3)

3.2 Vuorotyö kuormittaa ihmistä eri tavoin. Miten työaika-autonominen työvuoro-suunnittelu on mielestäsi vaikuttanut:

	Heiken- tänyt paljon	Heikentänyt jonkin verran	Ei hei- kentänyt eikä hel- pottanut	Helpottanut jonkin ver- ran	Helpottanut paljon
a) uneen ja vireyteen valveilla ollessa	1	2	3	4	5
b) työssä jaksamiseen	1	2	3	4	5
c) yleiseen terveyden- tilaan	1	2	3	4	5
d) sosiaaliseen elä- mäsi; ystävien, tut- tavien ja sukulaisten tapaamiseen	1	2	3	4	5
e) perheesi kiintey- teen; siihen aikaan, jonka haluaisit viettää perheesi/läheistesi kanssa	1	2	3	4	5
f) vapaa-ajan harras- tuksiisi	1	2	3	4	5
g) työpaikan ilmapii- riin	1	2	3	4	5

Lopuksi, onko sinulla ajatuksia siitä, miten työaika-autonomista työvuorosuunnittelua pitäisi tai voisi osastollasi muuttaa tai kehittää, tai mitä muuta haluaisit sanoa työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta osastollasi?

LÄMMIN KIITOS AJASTASI JA VASTAUKSISTASI!

LIITE 3.

VAIHE	KRITEERIT	KYSYMYKSET
Suunnittelu	Tarve kartoitettu Malliin perehdytty; yhteinen ymmärrys asiasta Yhteinen päätös kokeilusta Vetäjät / vastaavat valittu Henkilökohtaiset työaikatärpeet kartoitettu Käyttöönotto suunniteltu, aikataulu laadittu suunniteltu	Mistä ja kenen toimesta ajatus TAA:n kokeilusta lähti? Mistä ja miten tietoa TAA:sta haettiin? Miten henkilökunnan halukkuus lähteä mukaan varmistettiin ja oliko päätös yksimielinen? Miten vetäjät valittiin? Kartoitettiin henkilökohtaisia työaikatärpeitä? Laadittiin suunnitelmaa: n käyttöönoton aikataulusta ja henkilökunnan informoimisesta?
Henkilökunnan perehdyttäminen	Koulutus työaikalainsäädännöstä järjestetty Koulutus työvuorosunnittelusta ja työaikaergonomiasta järjestetty Yhteinen näkemys osastonsa toiminnasta ja työvuorosunnittelun perusteista	Mitä koulutusta henkilökunnalle järjestettiin ennen taa:n käyttöönottoa? Oliko koulutus mielestäsi riittävää? Oliko koulutus henkilökunnan mielestä riittävää?
Työaika-autonomian käyttöönotto	Pelissäännöt sovittu ja kirjattu, vuorosunnittelun aikataulu ja eteneminen sovittu; riittävästi aikaa suunnitteluun Tutori suunnittelun tukena	Sovittiin pelissäännöt ja miten? Millaiset pelissäännöt sovittiin? Oliko henkilökunnalla tarjolla apua tarvittaessa listasuunnitteluun?
Työaika-autonomian	Väliarviointi TAA:sta osastolla tehty	Tehtiinkö väliarviointia taa:n käyttöönoton alkuvaiheessa?

kokeilujakso	Väliarviointia pelisääntöjen noudattamisesta tehty Päätös TAA:n jatkamisesta yhteinen Jokaisen mielipide tulee kuulluksi	Jouduttiinko pelisääntöjä muuttamaan? Kysyttiinkö henkilökunnalta mielipide taa:n jatkamisesta ja oliko päätös yksimielinen? Koetko, että jokainen uskalsi tuoda mielipiteensä julki?
Työaika-autonomian vakiintuminen	TAA:sta tullut osa osaston arkea Uusien työntekijöiden perehdytys suunniteltu Menetelmän arviointia tehty Henkilökunta kokee TAA:n mielekkääksi; menetelmä tukee jaksamista ja työhyvinvointia Listansuunnittelijat kokevat TAA:an mielekkääksi; menetelmä helpottaa listasuunnittelua, listasuunnittelusta on tullut itseohjautuvaa	Onko taa mielestäsi vakiintunut osaksi osaston toimintaa? Miten listasuunnittelu käytännössä osastollasi etenee? Onko TAA:an toteumista arvioitu osastollasi aikaisemmin ja jos on, niin miten / millaisin tuloksin? Jos ei ole, miten arvioisit henkilökunnan kokevan TAA:n? Miten itse koet taa:n? Onko menetelmässä jotain, jonka toivoisit toimivan eritavalla? Onko jotain, mitä nyt jälkikäteen ajatellen tekisit toisin TAA:aa aloitettaessa?

LIITE 4.

