

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a final draft of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Drugg, A-M. & Rouhelo, A. 2022. Työaika-autonomialla osallisuutta työvuorosuunnitteluun. Talk-verkkolehti, HYVE / Health and Well-being 8.12.2022.

Link to the original publication: <https://talk.turkuamk.fi/hyve/tyoaika-autonomialla-osallisuutta-tyovuorosuunnitteluun/>

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Työaika-autonomialla osallisuutta työvuorosuunnitteluun

08.12.2022

Kirjoittajat

Anne-Mai Drugg YAMK-opiskelija, apulaisosastonhoitaja (Tyks Kuvantaminen TG2 Päivystysröntgen), sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, Turun ammattikorkeakoulu

Anne Rouhelo Koulutusvastaava, lehtori, KT, Turun ammattikorkeakoulu

Turun yliopistollisen keskussairaalan (Tyks) päivystysröntgenissä toteutettiin kehittämisprojekti yhteisöllisen työaika-autonomian käyttöönotosta. Projektin lopuksi teetetyt arviointikyselyn perusteella autonomisella työvuorosuunnittelulla oli jonkin verran vaikutusta työhyvinvointiin. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen helpottui, ja työntekijät saivat enemmän haluamiaan työvuoroja.

Työaika-autonomia on yhteisöllistä työvuorojen suunnittelua, jossa työntekijä suunnittelee työaikansa yhteisesti sovittujen rajojen puitteissa, vastuuta unohtamatta. Yhteisillä säännöillä varmistetaan tasapuolisuus ja työpaikan toimintojen sujuvuus.

Kehittämisprojektin tavoitteena oli ottaa käyttöön uusi työvuorosuunnittelumalli ja lisätä henkilökunnan vaikutusmahdollisuuksia omien työvuorojensa suunnitteluun. Tällä toivottiin olevan myös vaikutusta yhteisöllisyyteen ja työtyytyväisyyden kokemukseen.

Yhteisöllisyyden kokemukset vaativat aikaa

Yhteisöllisyydessä ei koettu tämän kehittämisprojektin aikana tapahtuneen juurikaan muutosta. Aikaisemmissa tutkimuksissa onkin todettu, että varsinkin yhteisöllisyyden kokemukset vaativat enemmän aikaa. Jatkossa on vielä lisättävä vuorovaikutusta ja avointa keskustelua työvuorosuunnittelusta.

Yhteisöllinen autonominen työvuorosuunnittelu on ollut käytössä osastolla keväästä 2022 asti, ja työvuorosuunnittelua ohjaa osaston henkilökunnan kanssa yhteisesti laaditut pelisäännöt.

Arviointikyselyyn vastanneista työntekijöistä 71 prosenttia toivoi yhteisöllisen autonomisen työvuorosuunnittelun jatkuvan osastolla ja 21 prosenttia oli sitä mieltä, että voidaan jatkaa tällä uudella mallilla tai palata entiseen, esimiesten tekemään työvuorosuunnitteluun. Vastaajista 8 prosenttia toivoi palattavan entiseen työvuorosuunnittelumalliin.

Kysely teetettiin, kun työaika-autonomia oli ollut käytössä puolen vuoden ajan. Päivystysröntgenissä hoitohenkilökunta toimii kolmivuorotyössä.



Autonominen työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys.

Työpajatyöskentely apuna pelisääntöjen luomisessa

Osastolla järjestettiin kolme kehittämispäivää, joissa pohdittiin sitä, mitä pelkoja tai odotuksia henkilökunnalla oli työaika-autonomiasta. Kehittämispäiviä oli kolme, jotta koko henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua.

Kehittämispäivillä luennoivat työvuorosuunnitteluohjelman pääkäyttäjät, jotka kertoivat kokemuksia osastoilta, joissa yhteisöllinen autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut käytössä jo pidemmän aikaa. Heidän opastuksellaan käytiin läpi ohjeistuksia ja tutustuttiin työvuorosuunnitteluohjelman käyttöön.

Negatiiviset asiat käännettiin positiivisiksi pelisäännöiksi, joiden avulla aloitettaisiin uuden työvuorosuunnittelun käyttö.

Työpajatyöskentelyssä hyödynnettiin käänteistä aivorihtä. Henkilökunta jaettiin pienryhmiin ja kysymys ”Miten saadaan yhteisöllinen autonominen työvuorosuunnittelu onnistumaan päivystysröntgenissä?” käännettiin käänteisen aivorihtin mukaisesti kysymykseksi: ”Miten toimimalla yhteisöllinen autonominen työvuorosuunnittelu saadaan epäonnistumaan päivystysröntgenissä?”

Pienryhmätyöskentelyn jälkeen jokainen ryhmä esitti näkemyksensä siitä, miten toimimalla työaika-autonomia epäonnistuisi osastolla. Yhdessä pohtien negatiiviset asiat käännettiin positiivisiksi pelisäännöiksi, joiden avulla aloitettaisiin uuden työvuorosuunnittelun käyttö. Yhden ryhmän lopputoteamus ”Voidaan me yrittää”, on toiminut kehittämisprojektin tekijän

tukena koko projektin ajan –siitä oli hyvä lähteä viemään projektia suunnitelmasta kohti toteutusta.

Yhteisesti suunnitellut pelisäännöt työvuorosuunnittelua ohjaamassa

Työpajatyöskentelyn avulla saatiin koottua ne pääkohdat, joiden mukaan projektipäällikkö koosti pelisäännöt ja lisäsi niihin työaikalakeihin ja osaston toimintaan liittyvät ohjeet. Seuraavaan luetteloon on kirjattu asioita, joita henkilökunta toi esiin työpajoissa.

- Yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun tarvitaan pelisäännöt.
- Pyhävuorojen ja yövuorojen suunnitteluun tarvitaan reunaehtoja.
- Reunaehdot eivät saa olla liian tiukkoja tai liian löysiä.
- Työvuorosuunnitteluun tulee saada aikaa.
- Suunnitteluun ei saa käyttää kohtuuttomasti aikaa, se ei saa haitata potilastyötä.
- Viestintä ja keskustelu eri kanavissa työvuorosuunnitteluun liittyvissä asioissa.
- Työvuorotoiveet tulee saada priorisoitua.
- Työvuorot tulee julkaista ajoissa.
- Jokaisella on vapaus, mutta myös vastuu suunnitella työvuoronsa.
- Työvuorosuunnittelu avataan henkilökunnalle mahdollisimman ajoissa ja vuorot valmistuvat ajoissa.

Näiden asioiden pohjalta luonnosteltiin pelisäännöt, joita projektiryhmänä toiminut henkilökunta sai kommentoida muutamaan kertaan, ennen kuin lopulliset pelisäännöt muotoutuivat. Henkilökunta toi aktiivisesti esiin ongelmakohtia, joiden perusteella työvuorosuunnittelun pelisääntöjä muokattiin. Pelisääntöjä tulee vielä jatkossakin säännöllisesti tarkastella ja tehdä tarvittaessa muutoksia.

- **Työvuorosuunnittelua ohjaa työehtosopimus (SOTE-sopimus), työaikalaki, paikalliset sopimukset ja yksikön toiminta.**
- **Työvuorosuunnittelun lähtökohtana on osaston toiminnan sujuvuus ja riittävä osaaminen kaikissa työvuoroissa.**
- **Vastuu työaikajärjestelyistä, sekä yksikön toiminnan sujuvuudesta on edelleen esimiehillä.**
- **Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on parantaa jokaisen vaikutusmahdollisuuksia omiin työaikoihin, sekä lisätä vaikutusmahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.**
- **Apuna yhteisöllisen työvuorosuunnittelun sujuvassa käytössä ovat myös osaston henkilökunnan yhdessä laatimat **pelisäännöt**.**



Esimerkki pelisääntöihin liitetystä ohjeistuksesta.

Yhteisöllisen autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto

Työaika-autonomian käyttöönoton suunnittelu henkilökunnan kanssa aloitettiin loppuvuodesta 2021, ja henkilökunta teki ensimmäisen suunnitelmaehdotuksensa maaliskuussa 2022. Käytettävä suunnitteluohjelma oli henkilökunnalle entuudestaan tuttu, koska samaa ohjelmaa käytetään toteutuneiden työvuorojen tarkastamisessa.

Henkilökunta aloittaa suunnitelmaehdotuksen tekemisen yövuorojen suunnittelulla, jonka jälkeen esihenkilöt tarkastavat suunnitelman ja tekevät tarvittavat muutokset ennen kuin lista palautuu työntekijöille loppuvuorojen suunnittelua varten. Aikaa suunnitelmien tekoon yövuorojen kohdalla on noin viikko, ja toinen viikko käytetään loppuvuorojen suunnitteluun.

Työaika-autonomian käyttöönotto sujui ilman suurempia ongelmia.

Esihenkilöille työaika-autonomia toi lisätyötä, mutta se oli aikaisempien tutkimustenkin perusteella tiedossa. Työvuorolista täytyy esivalmistella, tarkastaa ja muuttaa yövuoroja tarvittaessa ja lopuksi vielä hienosäätää henkilökunnan suunnittelemat loppuvuorot kohdilleen. Myös esihenkilöiden tuli opetella uusi tapa toimia työvuorosuunnittelun suhteen.

Hyvä suunnittelu, riittävä aika muutoksen sisäistämiseen, esihenkilöiden aktiivinen läsnäolo ja koko henkilöstön osallistaminen vaikuttivat siihen, että työaika-autonomian käyttöönotto sujui ilman suurempia ongelmia.

Yhteisöllisen työaika-autonomian tulevaisuus päivystysröntgenissä

Kehittämiprojektin alusta lähtien henkilökunnalle luvattiin muutoksen olevan kokeilu. Mikäli vuoden kokeilun jälkeen henkilökunta haluaa palata vanhaan työvuorosuunnittelumalliin, näin myös tehdään.

Autonomisen työvuorosuunnittelun asiantuntijoiden mukaan sen sisäistämiseen ja sujuvaan käyttöön kuluu noin vuosi – vuoden jälkeen harva työyhteisö haluaa enää paluuta entiseen. Tällä hetkellä enemmistö päivystysröntgenin henkilökunnasta haluaa työaika-autonomian jatkuvan, ja vuoden kuluttua työaika-autonomian käyttöönotosta on tarkoitus uusia kysely henkilökunnalle.

Työpajatyöskentelyn toteamus ”Voidaan me yrittää”, voidaan nyt muuttaa muotoon ”Me yritettiin ja onnistuttiin, tästä on hyvä jatkaa”.

Lue lisää Anne-Mai Druggin YAMK-opinnäytetyöstä:

Lähteet

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos. Viitattu

30.7.2021. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12427/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf?sequence=-1

Seitz, J. 2018. How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP). German Journal of Human Resource Management, vol.32, no. 3-4, s. 177, 189–192. Viitattu

5.8.2021. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2397002218780630>

Siivonen, T. 2020. Yhteisöllinen ja toimintälähtöinen työvuorosuunnittelu hoitohenkilöstön kokemana. Pro gradu tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu

15.8.2021. [16087079411599435924.pdf \(uef.fi\)](https://uef.fi/bitstream/handle/123456789/16087079411599435924.pdf?sequence=1)

Työturvallisuuskeskus. Viitattu

5.7.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen.

Kuvat: Pexels, Pixabay

Kuvio: Anne-Mai Drugg