

# TYÖAIKA-AUTONOMIAN TOTEUTUMINEN HYVINKÄÄN KIRURGISELLA VUODEOSASTOLLA



Merja Kuosmanen

Heidi Sänkimmä-Natunen

2010 Hyvinkää

## **TYÖAIKA- AUTONOMIAN TOTEUTUMINEN HYVINKÄÄN KIRURGISELLA VUODEOSASTOLLA**

Merja Kuosmanen

Heidi Sänkimaa-Natunen

Kevät 2010

Kuosmanen Merja ja Heidi Sänkimaa-Natunen

### Työaika- autonomian toteutuminen Hyvinkään kirurgisella vuodeosastolla

Vuosi 2010 Sivumäärä 51

---

Opinnäytetyömme aiheena oli työaika-autonomian toteutuminen Hyvinkään sairaalan kirurgisella vuodeosastolla. Työn tarkoituksena oli selvittää miten työntekijät kokivat työaika-autonomian käyttöönoton ja sen toteuttamisen. Lisäksi työn tarkoituksena oli selvittää työaika-autonomian kehittämisehdotuksia. Työn teoreettisessa viitekehyksessä on käsitelty työaika-autonomian yhteydessä olevia käsitteitä. Opinnäytetyömme on tutkielmatyyppinen laadullinen tutkimus. Aineiston keräsimme teemahaastatteluina. Haastattelimme 11 lähi- perus- ja sairaanhoitajaa Hyvinkään sairaalan kirurgiselta vuodeosastolta. Aineiston analyysimenetelmänä oli teemoittelu.

Tutkimuksessa haastatellut määrittelivät työaika-autonomian tarkoittavan itsemääräämisoikeutta työvuorosuunnittelussa, ja tälle itsenäiselle työvuorosuunnittelulle antoivat kehykset työaikalaki, voimassaoleva työehtosopimus ja työyksikön toiminta. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työntekijät kokivat työaika-autonomian toteutuksen lähinnä positiivisena kokemuksena. Työaika-autonomia oli helpottanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Myös erilaisten työaikamallien toteuttaminen koettiin mahdolliseksi työaika-autonomiassa. Työyhteisön ongelmatilanteiden ratkaiseminen helpottui, koska työyhteisössä vuorokeskustelu lisääntyi ja työskentely tiiminä kohentui. Uuden työaikamallin käyttöönotto ja toteuttaminen oli mahdollista, koska siihen osallistui koko työyhteisö.

Työaika- autonomiasta koetut haitat olivat vähäisiä. Työntekijöiden vaihtuminen ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen koettiin haittatekijänä. Lisäksi listavahtina oleminen koettiin ajoittain epämiellyttävänä. Työaika-autonomian toteutumista koskevat kehittämisehdotukset koskivat perehdytysopasta. Toiveena oli saada selkeä opas, joka pitäisi sisällään reunaehdot. Lisäksi haluttiin saada tietoa ja kokemuksia eri työyksiköissä toteutuneesta työaika-autonomiasta

Asiasanat: työaika- autonomia, työhyvinvointi, työssäviihtyvyys, työaikaergonomia ja työssäjaksaminen

Kuosmanen Merja and Heidi Sänkimaa-Natunen

**Implementation of the working time autonomy in Hyvinkää a surgical ward**

Year 2010 Pages 51

---

The subject of this thesis is the implementation of the working time autonomy in a surgical ward in Hyvinkää Hospital. The purpose of the thesis was to examine what, how the workers experienced the introduction and implementation of working time autonomy in their ward and what kind of opportunities there were to develop it. The concepts that affect working time autonomy are discussed in the theoretical part of the study. The study is qualitative. It is based on the theme interviews of 11 practical nurses, basic nurses or nurses in a surgical ward of Hyvinkää Hospital. The material was analysed according to the themes.

In the study the respondents determined that working time autonomy means autonomy in shift schedule planning. This planning was given frames by the law of the working ours, collective agreement and working community's actions. The results showed that the respondents had experienced the implementation of the working time autonomy mainly positively. It had facilitated the combining of the private and professional lives of the respondents. Also the implementation of different working time models were considered possible. Problem solving was facilitated, because there was dialogue and the working as a team improved. Starting and implementing of the new working time model was possible, because the whole working community participated on it.

Disadvantages of the working time autonomy were minor. Turnover of the staff and orientation of the new workers werw regarded as challenges. Being in charge of the list was occasionally considered. The proposals made about the implementation of the working time autonomy werw related to the orientation guide. The staff wished to get an explicit guide that would include the boundary conditions. The respondents also wanted to get some information and experiences from the units where the working time autonomy had been implemented.

Key words: Working time autonomy, Welfare to work, Comfort at work, Working time ergonomics and Coping at work

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat.....	8
2.1	Työaika-autonomia.....	8
2.1.1	Työvuorosunnittelua ohjaavat lait, säädökset ja muut suositukset ....	9
2.1.2	Työhyvinvointi.....	11
2.1.3	Vuorotyöt ja epäsäännölliset työajat .....	12
2.2	Työaika-autonomian toteutuminen .....	15
2.2.1	Työaika-autonomian toteutumisessa koetut hyödyt.....	15
2.2.2	Työaika-autonomian toteutumisessa koetut haitat.....	17
3	Opinnäytetyön tarkoitus .....	18
4	Opinnäytetyön empiirinen toteutus.....	19
4.1	Kvalitatiivinen tutkimus ja toteutus .....	19
4.2	Aineiston analysointi.....	21
4.3	Eettisyys ja luotettavuus.....	22
5	Tulokset.....	24
5.1	Työaika-autonomian käyttöönotto .....	24
5.2	Työaika-autonomian toteutuminen .....	27
5.3	Työaika-autonomian hyödyt.....	28
5.4	Työaika-autonomian haitat.....	30
5.5	Työaika-autonomian kehittämisehdotukset .....	31
6	Pohdinta .....	32
6.1	Tulosten tarkastelua.....	32
6.2	Työaika- autonomian käyttöönotto .....	33
6.3	Työaika-autonomian toteutuminen .....	34
6.4	Työaika-autonomian hyödyt.....	34
6.5	Työaika-autonomian haitat.....	35
6.6	Työaika-autonomian kehittämisehdotukset .....	35
7	Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet .....	36
7.1	Opinnäytetyöprosessi .....	36
7.2	Jatkotutkimusaiheet.....	37
	Lähteet .....	39
	Liitteet.....	42
	Liite 1. Työaika suunnittelussa huomioitavaa lainsäädäntöä sekä muita suosituksia	43
	Liite 2. Työaika- autonomiaan siirtyminen .....	48
	Liite 3. Haastatteluteemat .....	49
	Liite 4. Tutkimuslupa.....	50

## 1 Johdanto

Kun ihminen voi hyvin työssään, hän nauttii myös muustakin elämästään. Työn iloa lisää ja uupumusta ehkäisee työ, jossa työntekijällä on riittävästi päätäntävaltaa työhönsä, kannustava ja arvostava ilmapiiri, mahdollisuus nähdä työnsä tulokset ja mahdollisuus kehittyä ja kehittää työtänsä. Myönteinen ilmapiiri ja innostava esimies tai työtoveri, saa yleensä muut muunkaansa. Työyhteisölle olisi tärkeätä tunnistaa vahvuutensa ja voimavaransa ja vaalia niitä korjaamalla työssä olevat epäkohdat. Vahva työyhteisö ylläpitää moraalialia ja hyvinvointia myös tiukemmissa tilanteissa, esimerkiksi työssä tai työpaikalla tapahtuvissa muutoksissa. Työntekijöiden joustavuus ja kyky asettua toisen asemaan ovat asioita, jotka voivat avata työpaikan henkisiä lukkoja ja parantaa huonoa ilmapiiriä rakentamalla luottamusta ja myönteisyyttä. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 86- 87.)

Aihe opinnäytetyöhömme tuli Hyvinkään kirurgiselta vuodeosastolta, jossa haluttiin saada tietoa työaika- autonomian toteutumisesta ja mahdollisista kehittämissuunnitelmista. Aihe on mielestämme ajankohtainen, tutkittua tietoa on melko vähän ja työaika- autonomian käyttöönoton sekä toteuttamisen kehittämismahdollisuudet ovat hyvät. Kouluttautuessamme hoitoalalle, jossa vuorotyö on hyvin todennäköistä, näemme työaika- autonomiassa mahdollisuuden parantaa työssäjaksamista sekä työssäviihtyvyyttä. Vuorotyöstä koettuja haittoja muun muassa sosiaalisiin suhteisiin sekä yksityis- ja työelämän yhteensovittamiseen on mahdollista minimoida autonomisella työvuorosuunnittelulla.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Hyvinkään kirurgian vuodeosasto neljän yhden solun työntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian käyttöönotosta ja toteuttamisesta sekä mahdollisia kehittämissuunnitelmia työntekijöiden näkökulmasta. Työaika-autonomia on ollut noin vuoden käytössä. Työaika-autonomialla tarkoitetaan opinnäytetyössämme työntekijän ja työyhteisön itsemääräämisoikeutta työvuorosuunnittelussa. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan oikeutta päättää työvuorosuunnittelussa itseä koskevista työvuoroista. Kehykset itsenäiselle työvuorosuunnittelulle luovat organisaation toiminta ja työaikalaki. Työntekijän ja työyhteisön vastuulle jää toiminnan toteutuminen suunnitelman mukaisesti. Työyhteisön jäseniä tulee kohdella ja kuulla tasapuolisesti sekä oikeudenmukaisesti. Työvuorosuunnittelussa esimiesten tulee tukea ja ohjata henkilökuntaa. (Koivumäki, Aschan, Kasanen, Sinivaara & Viher-salo, 2005, liite 5, 2.)

Keskeisimmät käsitteet opinnäytetyössämme, joita käytämme, ovat työaika-autonomian lisäksi, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, työssäviihtyvyys sekä työaikaergonomia. Työhyvinvointi on ihmisen tila, jossa työnteko on sujuvaa ja mielekästä turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työssä jaksaminen on yksi osa työhyvinvointia, kuten ovat myös työntekijän terveys, työpaikan turvallisuus, työn hyvä hallinta, hyvä johtaminen ja hyvä työilmapiiri. Hyvinvoivassa työyhteisössä työskentelevät osaavat ja tuottavat työntekijät, jotka kokevat, että heidän työnsä on mielekästä ja palkitsevaa ja tukee heidän elämänhallintaansa. Tämä on myös työssä viihtyvyyttä. (STM 2009,12.) Ergonomisessa työvuorojärjestelyssä työvuorot suunnitellaan niin, että ne tukevat työntekijän terveyttä, toimintakykyä ja hyvinvointia (Terveet työajat 2007, 2).

## 2 Opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat

### 2.1 Työaika-autonomia

Autonomialla tarkoitetaan itsemääräämisoikeutta. Lisäksi se voidaan määritellä yhteisön oikeudeksi päättää itse sisäisistään oikeus säännöistään. (MOT 2010.) Työaika- autonomialla tarkoitetaan työntekijän ja työyhteisön itsemääräämisoikeutta työvuorosuunnittelussa, jolloin työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen on helpompaa. Työyksikön toiminnan pohjalta laaditaan pelisäännöt, jotka yhdessä työvuorosuunnittelua koskevien lainsäädäntöjen ja sopimusten kanssa muodostavat pohjan uudelle työvuorosuunnittelumallille. Malli soveltuu sekä perusterveydenhuollon- että erikoissairaanhoidon toimintaympäristöihin. Työaika- autonomia ei aseta rajoitteita, siksi työyksiköt voivat olla kooltaan erilaisia. Vuorotyötä ja etenkin epäsäännöllistä vuorotyötä toteuttavissa työyksiköissä työaika- autonomiasta koetut hyödyt olivat merkittäviä työssäjaksamisen kannalta. Työaika- autonomian käyttöönotossa tulee huomioida, ettei täsmälleen samanlaista mallia voi ottaa eri yksiköissä käyttöön, vaan malli tulee mukauttaa työyksikkökohtaisesti vastaamaan toimintaa ja tarpeita. Työaika- autonomia toteutui ensimmäisen kerran virallisesti Suomessa 2000-luvun alussa Jorvin sairaalan Työaika- autonomian- pilottihankkeen kautta. (Aschan & Sinivaara 2008, 101-104.)

Työaika- autonomian toteutuminen edellyttää resursseja esimerkiksi henkilöstöresurssit, oikeuden itsehallintaan ja ulkoisia edellytyksiä kuten työyksikön tarve työvuorosuunnitteluun. Itsemääräämisoikeus pitää sisällään oikeuden tehdä päätöksiä, jotka perustuvat yksilön omiin periaatteisiin. Vapaus valita oma toimintatapa ja sen mukaan toimiminen kuuluvat päätöksentekoon. Olennaista on, että päätöksentekijä pystyy kriittiseen ajatteluun, koska valinta toimia perustuu tietoon ja ymmärrykseen, jotka vallitsevat sillä hetkellä. Autonomiseen toimintaan kuuluu lisäksi vastuu, sitä ei voi määritellä pelkästään vapaudeksi. Toimiessaan henkilö on tietoinen vastuustaan ja teoistaan. Jotta kaikille työntekijöille voi turvata perusoikeudet, on muiden kanssa kyettävä elämään yhdessä. Siksi yksilöllisiä haluja ja tarpeita ei voi toteuttaa rajattomasti. Tarvitaan myös yhdessä pohdittuja pelisääntöjä. Hierarkisessa ympäristössä, esimerkiksi sairaalassa, tulee ottaa myös huomioon valta. Autonomian toteutumisessa esimiehillä on tärkeä rooli. Valtadynamiikka organisaatiossa voi estää tai edistää autonomian toteutumista. (Sinivaara 2003, 149-150.)



Uuden toimintatavan hyväksyminen työnantajalta on edellytys työaika-autonomiaan perustuvaan työvuorosuunnitteluun. Osastonhoitajalta edellytetään osallistuvaa johtamisotetta sekä kykyä johtaa yksikkö muutoksiin. Koko työyhteisöltä edellytetään osallistumista, jotta uuden käytännön kehittäminen on mahdollista. Sitä ohjaavista säännöistä sovitaan yhdessä ja tarvittaessa niitä muutetaan. Joustavuus, yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus ovat suunnittelun periaatteet. Vuorovaikutus- ja tiimityön taidot ovat oleellisia työvuorosuunnittelun toimivuuden kannalta sekä työvuorosuunnittelua ohjaavat säädökset kuten työaikalaki ja KVTES (2009) eli Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Niiden hallinta auttaa ja helpottaa työvuorolistojen suunnittelua. Työntekijöiden on huomioitava työaikojen merkitys hyvinvoinnille, ergonomisen työvuorosuunnittelun periaatteita ovat muun muassa riittävä lepoaika sekä työvuororytmi. (Koivumäki ym. 2005, 17.)

### 2.1.1 Työvuorosuunnittelua ohjaavat lait, säädökset ja muut suositukset

Työvuorosuunnittelun tavoitteena on varmistaa riittävät henkilöstöressurssit hyvän hoidon toteuttamiseksi. Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on tämän lisäksi mahdollistaa yksilöllisemmät työaikakäytännöt. Työvuorosuunnittelussa täytyy huomioida työaikaa koskevien lakien ja säädösten lisäksi työntekijöiden omat tarpeet, työaikamieltymykset ja työaikaergonomia. Työvuorosuunnittelu pitää sisällään työntekijän terveyteen, turvallisuuteen ja työtehoon liittyvät asiat. KVTES (2009) antaa reunaehdot julkisen sektorin terveydenhuollon työntekijöiden työvuorosuunnittelulle. Vaihtoehtoisesti paikalliset sopimukset sekä yksityisten alojen työehtosopimukset voivat antaa kyseiset reunaehdot. Kokonaisuudessaan työaikas suunnittelun reunaehdot muodostuvat työehtosopimuksesta, työaikalaista sekä yksikön toiminnasta. (KVTES 2009; Sinivaara 2003, 147-153.)

KVTES: ssa (2009) ja Työaikalaisissa (1996a) on määritelty, mitä asioita työvuorosuunnittelussa tulee huomioida. Työvuoroluettelo on juridinen asiakirja ja se on laadittava kirjallisesti. Se on saatettava tiedoksi työntekijöille viikkoa ennen jakson alkamista, jonka jälkeen siihen ei saa tehdä muutoksia ilman työntekijöiden lupaa tai muuta pakottavaa syytä. Jaksotyö, jossa ei ole määritelty vuorokausi tai viikkotyöaikaa, on työaikana joustava, koska työvuorojen pituudet voivat vaihdella viikoittain. Suositeltu työvuoron pituus on kahdeksan tuntia. Alle neljän tunnin vuoroa ei tule käyttää, maksimi pituus tulisi olla 10 tuntia. Paikallisesti voidaan sopia pidemmistä vuoroista, ne saavat olla maksimissaan 15 tuntia. Paikallisissa sopimuksissa määritellään työvuoron pituus sekä muut ehdot sen toteutumiseen. Muun muassa Helsingin sairaanhoitopiiri HUS on määritellyt paikalliset ohjeet poikkeavista työvuoroista. (KVTES 2009; Työaikalaki 1996a; Työkirja 2006.)

Lepoaika vuorojen välissä on oltava vähintään yhdeksän tuntia. Esimerkiksi iltavuoron jälkeen ennen aamuvuoroon tuloa on jäätävä yhdeksän tuntia aikaa lepoon. Viikoittain vapaa-aikaa on oltava vähintään 35 tuntia yhtäjaksoisesti. Kahden viikon jaksolla vapaa- aikaa kertyy 70 tuntia. Sen voi kuitenkin jakaa niin, että esimerkiksi ensimmäisellä viikolla vapaa- aikaa on 24 tuntia ja toisella 46 tuntia. (KVTES 2009; Työaikalaki 2009a; Työkirja 2006.)

Kolmen viikon työaikajakson ylityöraja on 114 tuntia ja 45 minuuttia. Kuuden viikon työaikajakson ylityöraja on 229 tuntia 30 minuuttia, kolmen ensimmäisen viikon aikana ylityöraja on 128 tuntia. Osa- aikaisilla työntekijöillä on samat ylityörajat kuin vakituisilla työntekijöillä. Tavoite on, ettei ylitöitä pääse kertymään. Jos näin kuitenkin käy, sen katsotaan kertyneen kauden viimeisellä jaksolla. Keskeytynyt työaikajakso vaikuttaa sekä jakson tuntimäärään että ylityörajaan nostavasti. Näitä keskeytyksiä ovat muun muassa vuosiloma, virkavapaa ja ulkopuolinen koulutus. Autonomista työvuorosuunnittelua ohjaavat lait- ja säädökset sekä muut suositukset on eritelty liitteessä1 tarkemmin. (KVTES 2009; Työaikalaki 1996a; Työkirja 2006.)

”Mitä säännöllisempi työvuorojärjestelmä on, sitä ennakoitavampi se on. Tämä lisää työntekijän hyvinvointia sekä helpottaa myös vuorolistan suunnittelua. Toinen tärkeä seikka on työn ja levon sopiva ajoittuminen. Kolmas seikka on vapaajaksojen asema vuorojärjestelmässä.” (Terveet työajat, 2007,2.) Vuorotyön ergonomia tarkoittaa myös sitä, että työntekijällä on mahdollisuudet suunnitella työvuorot niin, että niiden kesto, ajoitus ja rytmitys sopivat hänelle parhaiten. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 73). Työntekijän hyvinvointia ergonomisessa työvuorojärjestelmässä lisäävät sen ennakoitavuus, nopea, eteenpäin kiertävä järjestelmä, vähän toisistaan eroavat työtuntimäärät (8-10h), noin 12 tunnin vapaat vuorojen välillä, sekä yhtenäiset vapaat (Terveet työajat 2007,7).

Suomen työaikalaki ja työehtosopimukset suojaavat työntekijää ja niissä on määräykset koskien päivittäistä, vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa. Peräkkäisten työvuorojen järjestys ja määrä vaikuttavat työhyvinvointiin. Aamu- ja iltavuorot eivät rasita fyysisesti ja psyykkisesti työntekijää niin paljon kuin yövuorot. Vuorotyön ergonomiaa voi parantaa monella tavalla. Yötyötä pyritään tekemään mahdollisimman vähän, mutta tilanteessa, jossa vuoroja ei voida vähentää, tulisi kierron olla mahdollisimman nopeaa. Työaika ei saisi olla yli 8 tuntia, paitsi jos niitä ei ole useita peräkkäin ja työntekijä suostuu vapaaehtoisesti niitä tekemään. Hyvin aikaisia aamuvuoroja tulisi välttää ja työvuorojen välillä tulisi olla vähintään 11 tuntia lepoa. Ei ole suotavaa, että yövuoron jälkeen, samana päivänä, mennään iltavuoroon. Peräkkäisiä vuoroja tulisi olla enintään 5-7 ja niiden tulisi suuntautua eteenpäin eli aamuvuorot, iltavuorot, yövuorot ja vapaapäivät, joita tulisi olla vähintään kaksi. (Kandolin, Hakola, Härmä & Sallinen 2000, 65-78.)

Unkilan, Bergrothin, Talosen, Mattilan, Hiidenhovin, Julinin, Kurosen, Salmelan, Tuomiston, Ruorasen, Heinon, Thomassenin, Kaihlaniemi-Liukkosen & Kotiniityn (2008) tekemän tutkimuksen tulokset ovat osoittaneet, että hoitotyössä käytössä olevat työajat eivät noudata työaikaergonomiaa. Perhe-elämän, harrastusten ja muun sosiaalisen elämän on todettu kärsivän kolmivuorotyöstä. Myös työviihtyvyys kärsii huonosti suunnitelluista työajoista.

### 2.1.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan psyykkistä ja fyysistä olotilaa, jossa työ, työympäristö ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään. Työhyvinvointi on hyvää mieltä ja innostusta omasta työstä ja työpaikasta. Se ei ole pelkästään uupumis- tai stressin oireiden puuttumista. (Hakanen ym. 2009, 86.) Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat yksilön osaaminen, terveydentila, toimintakyky ja motivaatio yhdessä yrityksen johtamisen sekä työilmapiirin kanssa (Heikkilä & Miettinen 2003, 61- 62). Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointiin kohentavasti vaikuttivat muun muassa työn mielekkyys, yhteisöllisyys, työyhteisön tuki, asema työssä sekä vapaus (Kyngäs, Nikkilä & Utriainen 2010, 36-38). Työyhteisön toimivuuden sekä henkilöstön hyvinvoinnin yhteyksiä toimintaan voidaan tarkastella stressin, terveyden ja motivaation näkökulmasta sekä johtamisen että työyhteisön näkökulmasta. Ne eivät sulje toisiaan täysin pois, koska monet sitoutumiseen ja työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä ovat yhteydessä työntekijöiden kokemaan stressiin. Nämä yhdessä vaikuttavat työntekijän terveyteen. (Sinervo 2003, 97-98.)

Kun työyhteisössä ilmenee jaksamisongelmia, ne tulee ensisijaisesti ratkaista organisaatiossa ja työyhteisössä. Ongelmia ylläpitää myös se, että valmiita ratkaisumalleja ei ole. Esimies ei aina tiedä, miten tukea alaisiaan. Työstressi ja työuupumus ovat yritykselle kalliita niiden vaikuttaessa työn laatuun, työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. Henkilöstön liian kova kuormittaminen vaikuttaa negatiivisesti työpaikan ilmapiiriin kiristäen ja lamaannuttaen sitä. Henkilöstön jaksaminen ja resursseista huolehtiminen ovat tärkeitä asioita tulostavoitteiden ohella. (Hakanen ym. 2009, 89-90.) Tyytyväisyys omaan työhönsä on kokonaisvaltainen tunnereaktio. Yksi tärkeimmistä siihen positiivisesti vaikuttavista asioista on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Osallistuminen omien työvuorojen suunnitteluun, helpottaa stressiä ja vaikuttaa rakentavasti työtovereiden väleihin. Heiltä ja omalta esimieheltä saatava tuki ovat merkittävä osa työssä viihtymisessä. (Härmä, Sallinen & Kandolin 2000, 30-33.)

Lähiesimiehillä on vastuu alaisistaan. Heidän tehtäviinsä kuuluu epäkohtien korjaaminen ja kuormitustilanteiden selvittäminen. Ongelmien selvittämiseen on oltava riittävästi aikaa, jotta tilanne voi parantua ja ettei ongelmien käsittely siirry, jolloin tilanne mutkistuu entisestään. Oikeudenmukaiset päätöksenteot vaikuttavat voimakkaasti työntekijöiden hyvinvointiin. Työryhmät, työoverit ja tiimit voivat myös edistää työssä jaksamista. Kun työyhteisön ihmiset tekevät töitä yhteisten päämäärien saavuttamiseksi ja kohtaavat toisensa rehellisesti, ryhmä tiivistyy ja vahvistuu. Vuorovaikutuksen tulee olla luonteeltaan rakentavaa jolloin se edistää työn tavoitteiden saavuttamista. (Hakanen ym. 2009, 93-96.)

### 2.1.3 Vuorotyöt ja epäsäännölliset työajat

Työaikalaissa vuorotyö on määritelty seuraavasti: ” Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myöntää luvan poiketa siitä, mitä tämän momentin ensimmäisessä virkkeessä säädetään. Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan.” (Työaikalaki 1996b.)

Työympäristöstä huolimatta vuorotyöstä johtuvat haitat ovat samoja. Työntekijöiden kuormitavuus epäsäännöllisessä vuorotyössä on suurempaa kuin säännöllisessä vuorotyössä. Vuorotyö lisää terveysriskejä, etenkin yövuoroja tehdessä. Vuorotyö aiheuttaa muun muassa unihäiriöitä, epädullisia muutoksia ruokailutottumuksiin sekä rajoituksia fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Unihäiriöt aiheuttavat tarkkaavaisuuden ja huomiointikyvyyn heikentymistä sekä onnettomuusriskien kasvamista. Meretojan, Laakson, Lääverin ja Henrikssonin (2005) mukaan yötyötä sisältävästä vuorotyöstä johtuen riski sairastua sepelvaltimotautiin lisääntyy 50 %, verenpainetaudin riski kasvaa ja rintasyöpä riski on 1,5-kertainen. Suomessa tulee 100 uutta rintasyöpätapausta vuodessa yötyötä sisältävästä vuorotyöstä johtuen. Lisäksi kammiorytmihäiriöitä esiintyy enemmän, metabolisen oireyhtymän riski lisääntyy ja keskenmenojen sekä ennenaikaisten synnytysten on todettu lisääntyvän. Epäsäännöllisyys aiheuttaa ruokailutottumuksiin muutoksia, koska säännölliset ruokailut eivät ole mahdollisia ja ruokavalio voi jäädä puutteelliseksi, muun muassa epäterveellisten välipalojen vuoksi. Fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtiminen on hankalaa, koska vuorotyötä tekevällä vapaa-aikaa on rajoitetusti ja sen ennalta suunnittelemisen on vaikeaa. (Aschan & Sinivaara 2003, 104- 105.)

Työaikoja on monenlaisia ja kaikilla niistä on hyvät ja huonot puolensa. Tutkitusti kuitenkin vuorotyöläiset suhtautuvat kielteisemmin työaikoihinsa, verrattuna päivätyöntekijöihin. Kun työ on epäsäännöllistä päivä-, iltaja yötyötä, on elämänrytmi ristiriidassa perheen ja yhteiskunnan päiväorientoituneen rytmin kanssa. (Härmä ym. 2000, 30.) Suomen hyvä päivähoitojärjestelmä on taannut sen, ettei yritysten ole tarvinnut perustaa omia päiväkoteja turvataksien työntekijöiden pääsyn työelämään. Ympäri vuorokautiset päiväkodit mahdollistavat eri vuorokaudenaikoina tehtävät työt, mutta on myös tärkeää, että lapsiperheellisillä on mahdollisuus työnsä puolesta vaikuttaa työaikoihin. Vaikka perheen ja työn yhteensovittamisessa on usein kysymys valinnoista ja vanhempien yhteisistä ratkaisuista, se koskettaa myös koko yhteiskuntaa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 15.)

Työn ja perheen yhteensovittamiseksi on Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003) mukaan neljä erilaista järjestelyä tai tukitoimea. Ensimmäinen on työn ja työajan organisointi eli esimerkiksi eri työaikamallit. Toinen on vapaajärjestelyt kuten perhevapaat. Kolmantena ovat muut hoivaetuudet kuten koululaisten iltapäivähoito tai vammaispalvelut. Neljäntenä ovat muut tukea antavat järjestelyt esimerkiksi neuvonta, koulutus ja informaation antaminen. Nämä järjestelyt voivat olla lakisääteisiä tai työnantajan kehittämiä perheen ja työn vuorovaikutuksen tukitoimia. Ne voivat olla myös työmarkkinaosapuolten neuvottelutulos tai julki lausumaton sääntö. Työajalle on vaikeaa asettaa rajoja, jotka koskevat kaikkia. On oltava aikaa perusasioihin, terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Ihmisen hyvinvoinnilla on kolme eri ulottuvuutta: psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Nämä kolme ulottuvuutta ovat tiukasti sidoksissa toisiinsa eli yhtä aluetta ei voi laiminlyödä pitkään, elämän laadun siitä kärsimättä, koska ihminen on kokonaisuus. (Sallinen, Kandolin & Purola 2002, 9.) Työvuorosunnittelu ei ole ainoa keino, millä vuorotyön haittoja voidaan ehkäistä ja vähentää. Työntekijän omat elämäntavat ja stressinhallintamenetelmät ovat myös ensisijaisen tärkeitä. Ongelmien kasaantuessa on tärkeää, ettei vuorotyöntekijä sulkeudu vaan hakee apua ystäviltaan ja samoihin ongelmiin mahdollisesti törmänneiltä työtovereiltaan ja työterveyshuollosta. (Härmä ym. 2000, 30- 33.)

Kiinnostavasta ja motivoivastakin työstä täytyy osata irrottautua. Irrottautuminen ei tarkoita pelkästään töistä pois lähtemistä vaan myös henkistä irrottautumista. Jonkin täysin vastakkaisen harrastaminen vahvistaa omaa hyvinvointia ja kasvattaa luovuutta. Ne tarpeet, joihin työ ei vastaa, tulisi täyttyä harrastuksen puitteissa. Henkisesti raskaan työn vastakohtana mielekäs harrastus voisi olla jotain fyysistä. Ihmisten kanssa tehtävän työn vastakohtana taas voisi olla jotain itsekseen tapahtuvaa, kuten luonnossa kävely. (Sallinen ym. 2002, 26- 27.)

Tärkeintä on kuitenkin löytää tekemistä, joka virkistää ja siirtää ajatukset muualle. Kun ihmisellä on jatkuva stressi ja kiire, hänen ajatuksensa urautuvat. Tällöin myös ratkaisuvaihtoehtojen löytäminen on vaikeampaa. Siksi pitäisi välillä vain olla jouten. Ihminen kestää kiirettä, kun tietää, että tarpeen vaatiessa voi katkaista sen. Joutenololla saavuttaa myös henkisen tasapainon paremmin. Omien tunteiden käsittely ja kohtaaminen sujuvat helpommin, kun välillä on tekemättä mitään. Hektinen elämänrytmi voi olla myös pakotie omista tunteistaan. Usein vuorotyö estää säännöllisen harrastamisen. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa voidaan henkilökohtaisilla toiveilla huomioida muun muassa viikoittaiset harrastukset, se mahdollistaa jatkuvuuden harrastamiseen. Työssäjaksaminen lisääntyy, kun työntekijä kokee saavansa vaikuttaa oman vapaa- aikansa käyttöön. Lisäksi harrastukset edistävät ja ylläpitävät fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Ihminen tarvitsee läheisyyttä, haluaa tulla hyväksytyksi, rakastetuksi ja antaa rakkautta. Nämä ovat ihmisen perustarpeita. (Sallinen ym. 2002, 25-27.)

Jotta elämämme olisi tasapainosta, meillä tulisi olla muitakin ryhmiä työyhteisön lisäksi, mihin kuulua. Esimerkkinä ovat perhe ja muut ystävät. Ihmissuhteet ja niiden ylläpitäminen vaativat aikaa ja niitä tulee vaalia. Kun ihminen voi tehdä yksilölliset työajat, hän saa tilaisuuden sovittaa työnsä ja muun elämän luovasti yhteen. Vuorotyö ja epäsäännölliset työajat vaikuttavat yleensä negatiivisesti sosiaalisen- ja perhe- elämän laatuun. Ongelmat työajan ulkopuolella näkyvät usein työmotivaation heikentymisenä sekä työhyvinvoinnin laskuna. Joustavalla ja työntekijän yksilölliset tarpeet huomioivalla työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa vapaa- ajan ja työn yhteensovittamiseen. Kun työvuorot tiedetään pidemmältä aikaväliltä sosiaalinen kanssakäyminen sekä ennalta suunnittelu on mahdollista. Lisäksi perheeltä ja läheisiltä saatu sosiaalinen, henkinen ja konkreettinen tuki vähentävät vuorotyön aiheuttamaa sosiaalista kuormitusta. Yhdessä nämä vaikuttavat suoraan parantavasti sekä yleiseen tyytyväisyyteen että työhyvinvointiin. (Härmä ym. 2000, 30- 33.)

## 2.2 Työaika-autonomian toteutuminen

Olemme käyttäneet opinnäytetyössämme Jorvin sairaalan Työaika- autonomia- pilottihankkeen pohjalta tehtyä tutkimusta sekä siihen liittyvää kirjallisuutta ja julkaisuja (ks. Koivumäki, Aschan, Kasanen, Sinivaara & Vihersalo 2005). Kyselyyn osallistuneiden työaika- autonomiaa toteuttaneiden työntekijöiden määrä oli noin 360. Heikkilän (2006) tekemää tutkimusta Yhteisöllisyys työaika- autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana, haastatteluihin osallistui 16 työntekijää. Kallioniemen ja Kinnusen (2009) opinnäytetyötä Kartoitus osaston K3 hoitohenkilökunnan työaika-autonomiaan liittyvistä kokemuksista Peijaksen sairaalassa 2007- 2009, kyselyyn osallistui 21 työntekijää. Hanke oli osaprojekti Peijaksen sairaalan työaika- autonomian kehittämishanketta. Se kuuluu Helsingin- ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Työhyvinvointiohjelmaan, joka on laadittu vuosille 2007- 2009 (Työhyvinvointiohjelma 2007- 2009).

### 2.2.1 Työaika-autonomian toteutumisessa koetut hyödyt

Työaika- autonomialla kohti työhyvinvointia tutkimus- ja kehittämishanke toteutettiin vuonna 2002- 2005. Hankkeeseen osallistui HYKS, Jorvin sairaalasta kahdeksan osastoa ja Espoon vanhusten palvelusta yhdeksän osastoa. Hankkeen piiriin kuului 350 työntekijää. Työyksiköt loivat pelisäännöt työvuorosunnittelulle yhdessä, työyksikkönsä toiminnan perusteella. Työntekijöille järjestettiin siihen liittyvää koulutusta. Hankkeen tavoitteena oli löytää ratkaisu terveydenhuollon henkilöstön psyykkisen, fyysisen sekä sosiaalisen kuormittavuuden vähentämiseen. (Koivumäki ym. 2005, 1-4.)

Työaika-autonomian käyttöönoton jälkeen hoitotyöntekijät (n= noin 350) kokivat, että mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin lisääntyi selvästi. Kallioniemen ym. (2009) mukaan Peijaksen sairaalan K3 osastolla yli 90 % kyselyyn vastanneista koki työaika- autonomian toteutumisen työvuorosunnittelussa tärkeäksi. Työyhteisöjen ilmapiiri sekä toiminta paranivat. Yhdessä kehittäminen ja mahdolliset uudet toimivat ratkaisut vaikuttivat koko työyhteisön hyvinvointiin. Vuorovaikutus lisääntyi työyhteisössä, koska kehittämistyö sekä työvuorojen suunnittelumalli edellyttivät vuorokeskustelua. (Heikkilä 2006, 55-56.) Osastonhoitajat arvioivat työvuorosunnitteluun käytetyn ajan hankkeen käynnistyessä. Siihen käytetty kokonaisaika säilyi ennallaan työaika- autonomisen työvuorosunnittelunkin jälkeen, mutta se jakaantui useammalle työntekijälle. Osastonhoitajan aikaa vapautui työvuorosunnittelusta noin 10 % enemmän työyksikön kehittämiseen. Työntekijöiltä kului autonomiseen työvuorosunnitteluun noin 10- 60 minuuttia. (Aschan ym. 2008, 115.)

Työaikaratkaisut osastojen vuorojen suunnittelussa rytmittivät vapaita ja työtä työntekijöiden kannalta sopivasti. Vuorotyöstä koetut haitat vähenivät ja jaksaminen työssä parani. Psykkinen rasittuneisuus väheni. Oikeudenmukaisuuden hoitotyöntekijöiden näkökulmasta koettiin lisääntyvän sekä lähijohtamisessa että päätöksenteossa. (Koivumäki ym. 2005, 14, 20-27.) Kallioniemen ym. (2009) opinnäytetyössä käy ilmi, että työntekijöistä yli 90% kokee työvuorolistan oikeudenmukaisena. Toimivat työyhteisön luomat pelisäännöt koettiin tärkeäksi. Koivumäki on ehdottanut työaika- autonomiaa koskevassa Työkirjassaan (2006) nimettömien lapusten käytön pelisääntöjen suunnittelupalaverissa, jolloin jokaisen työntekijän yksilölliset tarpeet tulevat esille. Peijaksen sairaalan K3 osaston työntekijöistä kolme viidesosaa koki saavansa tukea työvuorosuunnitteluun esimieheltä aina ja usein. Sekä Koivumäen ym. (2005) että Kallioniemen ym. (2009) mukaan työntekijät kokivat saaneensa esimiestason tukea aikaisempaa enemmän. Lisäksi osastolla oli käytössä listavastaavat, joilta oli mahdollista saada opastusta ja tukea työvuorosuunnitteluun. Työntekijät kokivat esimiehen tukihenkilönä. (Kallioniemi ym. 2009, 30- 31.)

Koivumäen ym. (2005) mukaan etenkin muun elämän ja työn yhteensovittamisessa koettiin suurta parannusta. Tästä johtuen sosiaalinen hyvinvointi lisääntyi. Työaika- autonomian toteutuksessa elämän kokonaishallinta parani työntekijän näkökulmasta, koska vapaa- ajan ja työn yhteensovittaminen oli joustavampaa. Vapaus ja mahdollisuus päättää itse oman ajan käytöstä lisäsi hyvinvointia. Lisäksi työaikajoustojen lisääminen edisti työmotivaatiota ja auttoi jaksamaan työelämässä eläkeikään asti. (Heikkilä 2006,55.)

Jorvin sairaalan Työaika- autonomia pilottihanke onnistui kaiken kaikkiaan hyvin. Työvuorosuunnittelumallia voidaan käyttää työpaikan houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä työvoimaa rekrytoitaessa. Hankkeen vaikutus nuoriin työntekijöihin oli ilahduttavaa. Ikääntyvien hoitotyöntekijöihin työaika- autonomian käyttöönotolla oli hyvinvointia parantava vaikutus. Psykkinen rasittuneisuus väheni. Tasapaino terveydellisten, yksilöllisten ja psykososiaalisten sekä työhön liittyvien tekijöiden välillä vaikutti heidän terveydentilaansa sekä työhyvinvointiinsa kohentavasti. (Koivumäki ym. 2005, 20-27.)



### 2.2.2 Työaika-autonomian toteutumisessa koetut haitat

Työaika- autonomian käyttöönotosta koetut haitat olivat hyvin vähäisiä. ”Työaika- autonomia”- hanke ei toteutunut kaikissa yksiköissä yhtä hyvin. Aikaa työvuorosunnittelulle ei koettu olevan tarpeeksi. Yhteistyö työyhteisöissä ei toiminut. Oikeudenmukaisuus sekä joustavuuden puutteellisuus aiheuttivat ongelmia työvuorosunnittelussa. Lisäksi tietämättömyys työaika-autonomiasta aiheutti motivaation puutetta kehittämistyössä. Dominoivien työntekijöiden koettiin hankaloittavan autonomista työvuorosunnittelua. He valitsivat muun muassa työvuorotoiveensa ensimmäisinä. Muut työntekijät eivät kokeneet oikeudenmukaisuuden täyttyvän silloin työvuorosunnittelussa. (Koivumäki ym. 2005,14,20-27.) Kallioniemen ym. (2009) mukaan on tärkeää kuitenkin huomioida työntekijät, jotka kokevat epäoikeudenmukaisuutta. Katkeruus työyhteisössä voi aiheuttaa hoitamattomana ongelmia työilmapiiriin. Hoitotyöhön ja sen kuormittavuuteen työaika- autonomialla ei ollut vaikutusta. Se pysyi yhtä kuormittavana kuin aikaisemmin niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Tulevaisuuden kehittämishaasteisiin kuuluvat tietotekniset uudistukset, helppokäyttöinen tietokonemalli autonomiseen työvuorosunnitteluun. Se tekisi työvuorosunnittelusta entistä joustavampaa ja taloudellisempaa. (Aschan ym. 2008, 114-115.)

### 3 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Hyvinkään kirurgisen vuodeosasto neljän yhden solun työntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian käyttöönotosta ja toteuttamisesta sekä mahdollisia kehittämissuhteita työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyössämme tutkimuskysymykset muotoutuivat viiden pääteeman ympärille. Pääteemoja suunnitellessamme tarkoituksenamme oli saada mahdollisimman kattavasti tietoa työntekijöiden kokemina työaika-autonomian käyttöönotosta, toteutumisesta ja mahdollisista kehittämissuhteista. Apukysymysten tarkoitus oli ohjata keskustelua.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Miten työaika- autonomian otettiin käyttöön Hyvinkään kirurgisella vuodeosastolla?
2. Miten työaika- autonomia toteutui työyhteisössä?
3. Mitkä olivat työaika-autonomian käyttöönotosta koetut hyödyt?
4. Mitkä olivat työaika- autonomian käyttöönotosta koetut haitat?
5. Mitkä olivat työaika- autonomian mahdolliset kehittämissuhteet työntekijän näkökulmasta?

## 4 Opinnäytetyön empiirinen toteutus

### 4.1 Kvalitatiivinen tutkimus ja toteutus

Inhimillinen elämä on paljolti kielellistä kommunikaatiota, monivivahteista puhuttua ja kirjoitettua kieltä. Jokainen havainnoi sosiaalista todellisuutta. Kvalitatiivinen tutkimus reunustaa maailmaa omalla tavallaan. Tutkimuskohdetta lähestytään usein inhimillisen kielen kautta. Tutkija nauhoittaa ihmisten tarinoita, haastattelee ja lukee erilaisia tekstejä. Tutkijaa ei kiinnosta kieli vaan mitä sillä kuvataan ja kerrotaan. (Eskola & Suoranta 1998, 143.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonhankinta on kokonaisvaltaista. Henkilöt, jotka osallistuvat tutkimukseen, valitaan tarkoituksenmukaisesti ja aineisto kerätään todellisissa tilanteissa. Kvalitatiivista aineistoa voidaan kerätä muun muassa ryhmähaastatteluisissa, teemahaastatteluisissa sekä osallistuvalla havainnoinnilla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 155.)

Kvalitatiiviselle aineistolle on ominaista ilmaisullinen monitasoisuus ja rikkaus. Aineisto on yhtä moniulotteista kuin elämä on ja haastateltavien tulkinnat ovat ainutkertaisia. (Alasuutari 1999, 84-85.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston tavoitteena on tuottaa tietoa tutkitavasta ilmiöstä eri näkökulmista. Tarkoituksena on tuottaa syvällistä ja ymmärrystä lisäävää sekä maailmankatsomusta muuttavaa tietoa. Kvalitatiivisen tutkimuksen otanta voi olla määrällisesti pieni, koska analysointi pyritään tekemään perusteellisesti. Aineiston koko ei ole ratkaiseva, vaan tutkittavasta ilmiöstä saadut tulokset. (Krause & Kiikkala 1997, 99-100.)

Aineiston keruussa käytimme laadullista puolistrukturoitua teemahaastattelua. Siinä haastattelija ei käytä ennalta tehtyä kysymyssarjaa vaan ennalta päätettyjä teemoja. Näin tutkijalle jää haastattelussa vapaus sovittaa kysymykset ja sisältö haastateltavan ja keskustelun kulun mukaan. (Syrjälä ym. 1995, 138). Teemahaastattelussa teema-alueet ovat kaikille samat, mutta kysymykset voivat olla eri järjestyksessä ja muodossa. Ihmisten tulkinnat ja heidän antamansa merkitykset asioille ovat oleellisia. Haastattelu valitaan menetelmäksi silloin, kun tavoitteena on saada tietoa käsitteistä, uskomuksista, ihmisten mielipiteistä ja kun halutaan selvittää syitä toiminnalle. Saadun tiedon pohjalta kehittämistyö on mahdollista. Yleensä haastattelut koetaan miellyttäväksi tavaksi tiedonhankinnalle. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 11, 48.)

Opinnäytetyössämme haastattelimme 11 työntekijää, jotka ovat toteuttaneet työaika- autonomiaa työvuorosuunnittelussa huhti- ja elokuun 2009 aikana. Hyvinkään kirurgisen osaston solusta 44 ilmoitettiin haastatteluun halukkaat henkilöt. Olimme heihin yhteydessä sähköpostitse ja sovimme haastatteluiden ajankohdan. Osa haastateltavista ilmoittautui paikanpäällä haastattelupäivinä. Krausen ja Kiikkalan (1997) mukaan haastateltavien mahdollisuus vaikuttaa haastattelu-aikaan motivoi osallistumaan tutkimukseen. Haastattelut sujuivat hyvin, koska haastattelurunko pääteemoineen ja apukysymyksineen olivat suunniteltu huolellisesti. Yksilöhaastattelun arvioitu kesto oli noin 15- 25 minuuttia.

Haastateltavat saivat etukäteen haastatteluteemat (ks. liite 3) luettavaksi. Haastattelu toteutettiin anonymisti. Haastattelut toteutettiin kokoushuoneessa, joka oli sijainniltaan rauhallinen. Haastattelutilanteet toteutettiin yksilöhaastatteluina, koska halusimme saada haastateltavien omakohtaiset kokemukset ja näkemykset esille. Haastattelurunko oli suunniteltu niin, että se antoi haastateltaville mahdollisuuden kertoa omista ajatuksistaan hyvin vapaasti. Apukysymyksillä ohjattiin haastattelun suuntaa. Halusimme haastatteluista luonteeltaan enemmän narratiivisia, jolloin tiedot tulisivat enemmän ”tarinan” muodossa haastateltavien kokemana ja omin sanoin.

Yksilöhaastattelut ja haastatteluiden toteuttaminen anonymisti lisäsivät avointa vuorokeskustelua. Äänitimme haastattelut nauhalle ja niiden litterointi oli luottamuksellista. Haastattelut litteroitiin, jotta niihin oli mahdollista palata tulkinta ja analysointi vaiheessa. Litterointi toteutettiin sana sanalta, jotta vivahteet säilyisivät. (ks. Syrjälä ym. 1995, 140.) Tutkimuskysymyksien tulokset esitimme teemojen mukaisesti, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Haastateltavat koodattiin aineistoon seuraavasti: H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9, H10 ja H11.

Valitsimme yksilöhaastattelun aineiston keruun pohjaksi, koska halusimme kattavasti ja avoimesti tietoa työaika- autonomian toteutumisesta työntekijöiden kokemana. Ryhmähaastattelun koimme olevan mahdollisesti esteenä avoimeen keskusteluun tutkittavasta ilmiöstä, koska ilmiö kosketti koko työyhteisöä. Lomakekysely olisi ollut aineiston keruussa epävarmempaa, koska emme olisi saaneet välttämättä tarpeeksi vastaajia. Lisäksi vastaukset olisivat voineet jäädä liian suppeiksi. Yksilöhaastattelulla monivivahteinen ja avoin vuorovaikutus on mahdollista. Haastattelijalla on mahdollisuus esittää haastattelutilanteessa tarkentavia kysymyksiä selventääkseen ilmaisuja tai oikaistakseen mahdollisia väärinkäsityksiä. Lisäksi haastattelijalla on mahdollisuus esittää kysymykset haluamassaan järjestyksessä huomioiden esimerkiksi erilaiset haastateltavat, kuten hiljaiset ja puheliaat. (Tuomi & Sarajarvi 2003, 75.)

Lisäksi haastattelurunko oli lähetetty haastateltaville etukäteen. Tuomen ja Sarajärven (2003) mukaan haastateltavalle on tärkeää antaa kysymykset tutustuttavaksi etukäteen, jotta haastateltavasta asiasta saadaan mahdollisimman paljon tietoa.

#### 4.2 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisen aineiston analyysin tavoitteena on luoda hajanaisesta aineistosta mielekästä ja selkeää kadottamatta sen informaatiota. Analyysin tarkoitus on tiivistää aineistoa ja tuottaa uutta tietoa. (Eskola & Suoranta 1998, 138.) Usein analysointi alkaa jo haastattelutilanteissa, koska haastattelija tekee havaintoja tutkittavasta ilmiöstä. Kvalitatiivisessa analysoinnissa ei ole ehdottomasti vain yhtä oikeaa analysointitapaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 136.)

Valitsimme opinnäytetyössämme aineiston analysointitavaksi teemoittelun. Olimme rakentaneet haastattelurungon pääteemojen ympärille. Aineistosta on pystyttävä löytämään tutkimusilmiön kannalta oleelliset aiheet. On oltava huolellinen, ettei tematisointi ole ”sitaattikokoelma”. Sitaattien käyttö on lukijasta mielenkiintoista ja antaa tulkinnalle syvyyttä sopivassa mittasuhteessa käytettynä. Onnistuneesta teemoittelusta se ei kuitenkaan kerro, koska onnistunut teemoittelu on empirian ja teorian vuorovaikutusta lomittautuneina toisiinsa. Teemakortisto on apuväline, joka luodaan teemoittelun pohjalta. Siinä aineisto pilkotaan haastattelu kerrallaan myöhempiä tulkintoja varten. (Eskola & Suoranta 1998, 154, 175-176.)

Litteroimme haastatteluista saadut äänitteet pian haastatteluiden jälkeen, jotta jo haastattelutilanteissa tulleet havainnot olisivat mukana analysoitaessa. Litteroitua aineistoa kertyi 72 sivua. Kirjoitimme haastattelut sanasta sanaan, jonka jälkeen perehdyimme niihin. Tutkittavan ilmiön kokonaisuuden hahmottaminen oli näin helpompaa. Poimimme haastatteluista pääteemoja vastaavat asiat ja kokosimme niistä teemakortiston. Sen jälkeen kokosimme niistä pääteemojen alle tulkinnat. Käytimme työssämme deduktiivista päättelyä. Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2009) mukaan deduktiivisessa päättelyssä voidaan käyttää aikaisemman tiedon perusteella laadittua teoriaa lähtökohtana ilmiön määrittelemiseksi. Raportoinnissa teorialla on ohjaava vaikutus ja analyysia ohjaa kehys, joka on luotu aikaisemman tiedon pohjalta. Teoreettisten käsitteiden sekä teorian esiintymistä tarkastellaan käytännössä.

#### 4.3 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessämme toimimme hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, noudattamalla ja perehtymällä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimiin eettisiin ohjeisiin (2002). Ne ohjaavat opinnäytetyötä tehdessä eettistä toimintaa esimerkiksi aineiston hankintaa, säilytystä ja raportointia. Olemme kunnioittaneet työssämme käytettyjen tutkimusten tutkijoita ja kirjallisuuden kirjoittajia merkitsemällä lähteet totuudenmukaisesti tekstiin. Lisäksi tutustuimme tutkimustyötä koskevaan lainsäädäntöön esimerkiksi Henkilötietolakiin (1999), koska ne ovat osa hyvän tieteellisen toiminnan periaatteita. Etiikan tarkoituksena on pitää yllä tärkeitä arvoja ja ne ovat suosituksia. Laki velvoittaa toimimaan sen mukaisesti. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 43.) Hyvä tieteellinen käytäntö pitää sisällään useita toimintaperiaatteita, jotka tulee huomioida. Opinnäytetyön eri vaiheissa suunnittelussa, toteutuksessa, raportoinnissa ja julkaisussa tulee toimia rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Toteutuksessa sekä julkaisussa tulee noudattaa avoimuutta sekä muiden tutkijoiden asianmukaista huomiointia. Jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa toiminnan tulee olla eettisesti kestävä. (Ettiset ohjeet 2002, 3-8.) Tulosten tulee kestää kritiikkiä, jolloin tutkimuksen kaikki vaiheet on tehtävä rehellisesti ja tarkasti (Krause & Kiikala 1997, 64-65).

Toiminnassamme huomioimme etenkin Henkilötietolain (1999), joka määrää, että tutkimukseen osallistuvat saavat itse määritellä, mitä tietoja he antavat itsestään. Henkilötiedoilla tarkoitetaan laissa hänen ominaisuuksiaan ja tietoja, joista voidaan tunnistaa kyseinen henkilö. Tutkimusluvan (ks. liite 4) saimme ennen haastatteluiden aloittamista. Haastateltaville kerroimme opinnäytetyöstämme ja mihin tarkoitukseen tietoja tullaan käyttämään. Lisäksi kerroimme, että haastattelut toteutamme anonyymeina, jolloin haastateltavien henkilöllisyys ei tule esille missään vaiheessa opinnäytetyötä. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Vehviläinen-Julkusen & Paunosen (1997) mukaan anonyymiteetin tulee säilyä tutkimuksen jokaisessa vaiheessa eikä raporttia julkaistaessa saa tulla esille tietoa, mikä paljastaa tietyn yksilön osallistuneen tutkimukseen. Haastattelut litteroimme sanasta sanaan ja aineistoja käsittelemme ja säilytimme luottamuksellisesti. Varmistimme ettei aineistoihin olisi ulkopuolisilla mahdollisuutta päästä käsiksi. Aineistot ja haastattelut olivat tallennettuina tiedostoina tietokoneessa, jonne olimme asentaneet salasana. Litteroidut aineistot sekä äänitteet tuhoataan asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuessa. Opinnäytetyö raportoitiin niin, ettei kenenkään haastateltavan anonyymiys vaarantunut. Haastateltavat koodattiin opinnäytetyöhön eikä henkilötietoja tai muita tunnistetietoja tullut esille. Opinnäytetyöprosessin kuvasimme totuudenmukaisesti raporttiin niin, että lukija näkee kaikki sen vaiheet ja mistä tulkinnot ovat syntyneet.

Haastattelurungon huolellinen suunnittelu etukäteen ja teemojen mahdollinen syventäminen haastattelutilanteessa parantaa aineiston laadukkuutta. Tallennusvälineiden toimivuus tulee varmistaa ennen haastatteluita. Lisäksi äänitteiden litterointi pian haastatteluiden jälkeen parantaa aineiston laatua. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184-185.) Haastattelurungon suunnitelimme niin, että vapaaseen keskusteluun olisi tilaa. Apukysymyksillä varmistimme, että saimme mahdollisimman kattavasti tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastatteluteemat lähetimme sähköpostitse ennen varsinaisia haastatteluita, jotta haastateltava aihe oli tiedossa etukäteen. Kaikki haastateltavat eivät olleet saaneet niitä informaatiokatkosta johtuen. Tarkistimme nauhurin toimivuuden ennen haastatteluita. Mukana oli myös varanauhuri sekä paristot. Valitsimme rauhallisen paikan, jossa haastattelut toteutettiin ilman häiriötekijöitä. Vilkan (2005) mukaan haastatteluiden laatuun vaikuttavat ajan ja paikan valitseminen. Haastatteluaikoihin emme voineet juurikaan vaikuttaa, koska ne toteutettiin kesken työvuoron.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan ajatella, että käsite reliabelius ja validius ovat epäselviä. Kulttuuriin ja ihmiseen liittyvät kuvaukset ovat ainutkertaisia. Tapaukset eroavat toisistaan esimerkiksi haastateltavan kokemuksista johtuen, siksi pätevyys ja luotettavuus arvioinnit eivät onnistu perinteisillä menetelmillä. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus tulisi arvioida, vaikkei edellä mainittuja termejä haluaisikaan käyttää. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan edistää tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta. Tutkimusprosessin kaikki vaiheet tulisi raportoida totuudenmukaisesti. Lukijalle täytyy kuvata esimerkiksi haastattelujen toteutus ja olosuhteet sekä niihin mahdollisesti vaikuttaneet asiat muun muassa levoton haastattelutila tai haastattelijan ennakkokäsitykset. Lisäksi lukijan tulee ymmärtää tutkimuksen tulkintoja ennen kaikkea miten tutkija on niihin päätenyt esimerkiksi tutkimuksen aineiston luokittelun sekä tulosten esittelyn kautta avata tutkittava aihe lukijalle. Haastatteluista otetuista suorista sitaateista lukijan on mahdollista nähdä mistä aineistoista tulkinnat ovat syntyneet. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää tapahtumien, henkilöiden ja paikkojen kuvaukset. Validiuksien voidaan ajatella merkitsevän selitysten ja kuvausten yhteensopivuutta tulkintojen kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216-218.)

## 5 Tulokset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää työaika- autonomian käyttöönottoa ja toteutumista työntekijöiden kokemana Hyvinkään kirurgisella osastolla. Kyseessä oli solu, jossa 13-16 työntekijää toteuttivat työaika- autonomiaa työvuorosunnittelussa. Yksilöhaastatteluista litteroitu aineisto analysoitiin haastatteluteemojen mukaisesti teemoittelulla. Teemakortistot muodostettiin teemojen mukaisesti.

### 5.1 Työaika-autonomian käyttöönotto

Litteroiduista aineistoista poimimme työaika- autonomian käyttöönottoon liittyvät asiat: mistä idea työaika- autonomian käyttöönotolle on lähtöisin, perehdytys työaika- autonomian käyttöönottoon työvuorosunnittelussa sekä työntekijöiden motivaatio työaika- autonomia kokeiluun. Jorvin sairaalasta Hyvinkään sairaalaan tullut työntekijä oli lukenut ja kuullut positiivista palautetta työaika-autonomiasta ja tutustunut enemmän aiheeseen. Hänen kautta tuli idea työaika-autonomian kokeiluun. Jonka jälkeen apulaisosastonhoitaja alkoi viedä asiaa eteenpäin.

”No, tota, meillä eräs hoitajista ehdotti silloin meidän apulaisosastonhoitajalle tätä, et jos niinku kokeiltais..”(H1)

” Varmaan apulaisosastonhoitaja sen niinkun kehitteli, mut sit se niin hienosti esitti sen meille, että kun on jatkuvasti semmosta rutinaa vuoroista ja sit, kun meit on niin paljon erilaisia tekijöitä. Joo se oli niinkun tarvis saada tuuletettua tuota listakiukkuu.” (H7)

” Totanoin niin, meille on tullu yks ihminen Jorvist ja se siit kerto. Ja sitte totanoin nii, se on lähteny ihan täst kentäväest, että totanoin nii haluaa vaikuttaa ite omaan työaikaansa.”(H4)

Perehdytys työaika-autonomiaan tapahtui lähinnä internet-lähteiden kautta. Työaika-autonomiaan perehdyttiin internetistä tulostettujen, aihetta koskevien tietojen avulla, pääasiassa käytettiin Jorvin pilottijakson pohjalta tehtyjä julkaisuja.

”Kaikki tutustu materiaaliin, mitä löytyy Hussin sivuilta. Tulostettiin se kaikille luettavaksi, kerrottiin osastotunnilla, mikä työaika-autonomian idea, käytiin läpi siinä yhteisesti ja juteltiin siitä ja sitten varmistettiin, että ihmiset on mukana.” (H5)



” Apulaisosastonhoitaja keräs siit hirveesti kaikkee niinku prosyyriä.”(H1)

Työntekijät olivat valmiita kokeiluun, osa tosin pienellä varauksella. Lähinnä pelättiin työmäärän lisääntymistä. Yleisesti kuitenkin asia koettiin positiivisena asiana. Työyhteisössä keskusteltiin yhdessä asiasta ja motivaatio lisääntyi myös heillä, jotka aluksi epäroivät siirtymistä työaika- autonomiseen työvuorosunnitteluun.

”Must tuntuu jotenki, et se oli ihan sellanen positiivinen juttu , et porukka niinku tykkäs et kokeillaan vaan.”(H2)

”Ja totaa, mut, emmä muista, et siit ois mitään hirveitä, kylsiin joku sano, et noniin. Siinä me sitten tehdään pomon töitä taikka jotain tällee näin.” (H3)

” No sanotaanko, että siellä yli puolet oli silleen, että jippii on tää! Mutt sitt oli näitä epäilijöitä mitkä päätti, ett joo, että tulee tähän mukaan, muttei niin täysillä kuin kaikkeen..” ( H9)

Tulosten analysointi vaiheessa on alla olevan taulukon mukaisesti (ks. Taulukko 1) poimittu merkittävät asiat litteroiduista aineistoista teemoittain.

<p>”No, tota, meillä eräs hoitajista ehdotti silloin meidän apulaisosastonhoitajalle tätä, et jos niinku kokeiltais..”(H1)</p>	<p>IDEA TYÖAIKA- AUTONOMIAN  KÄYTTÖÖNOTOLLE</p>	<p>TYÖAIKA- AUTONOMIAN</p>
<p>”Se, tuli, tota eräältä työntekijältä, tämmösen keskustelun pohjalta.”(H5)</p>		
<p>” Varmaan apulaisosastonhoitaja sen niinkun kehittäi, mut sit se niin hienosti esitti sen meille, että kun on jatkuvasti semmosta rutinaa vuoroista ja sit, kun meit on niin paljon erilaisia tekijöitä. Joo se oli niinkun tarvis saada tuuletettua tuota listakiukkua.” (H7)</p>		
<p>”Apulaisosastonhoitaja keräs siit hirveesti kaikkee niinku prosyyriä.”(H1)</p>	<p>PEREHDYTYS TYÖAIKA- AUTONOMIAAN</p>	<p>KÄYTTÖÖNOTTO</p>
<p>”Kaikki tutustu materiaaliin, mitä löytyy Hussin sivuilta. Tulostettiin se kaikille luettavaksi, kerrottiin osotunnilla, mikä työaika-autonomian idea, käytiin läpi siinä yhteisesti ja juteltiin siitä ja sitten varmistettiin, että ihmiset on mukana.” (H5)</p>		
<p>” No me osototunnilla käytiin sitä läpi ja sitten tota noin niin apulaisosastonhoitaja oli monistanut semmoiset jokaiselle, et niinkun miten listaa tehdään. Mut sitten sellanen kirjanen kiersi ja kun oli aikaa niin luki..” (H7)</p>		
<p>”Must tuntuu jotenki, et se oli ihan sellanen positiivinen juttu , et porukka niinku tykkäs et kokeillaan vaan.”(H2)</p>	<p>TYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIO TYÖAIKA- AUTONOMIAAN SIIRTYMISEEN</p>	
<p>”Ja totaa, mut, emmä muista, et siit ois mitään hirveitä, kylsiin joku sano, et noniin. Siinä me sitten tehdään pomon töitä taikka jotain tällee näin.” (H3)</p>		

Taulukko 1 Esimerkki tulosten analyysistä

## 5.2 Työaika-autonomian toteutuminen

Työaika-autonomian toteutuminen -pääteeman mukaisesti poimimme litteroiduista aineistoista merkittävät asiat: työaika- autonomiaan siirtyminen ja työvuorosuunnittelussa huomioitavat asiat. Työaika-autonomiaan siirtyminen tapahtui suoraan uudelta listalta. Työaika-autonomia on osaston yhteinen asia, henkilökunta on yhdessä vastuussa ja he osallistuvat yhdessä sen toteuttamiseen. Työvuorolistoja tehdessä huomioitavat asiat sekä työaikatoiveet ja työaikalait, on käsitelty yhdessä osastotunnilla. Apulaisosastonhoitaja tarkistaa vielä listat, ennen kuin hän siirtää ne koneelle, jotta KVTES:n (2009) mukaiset työajat toteutuvat sekä noudattavat Työaikalakia (1996a). Siirtymä työaika-autonomiaan tapahtui, kun seuraavien työvuorolistojen suunnittelu aloitettiin. Työvuorot suunniteltiin Jorvin sairaalan Työaika-autonomia pilottihankkeen ohjeiden mukaisesti.

”Se vaan tapahtui niin, että tulostettiin se lista tai tehtiin niinku se lista sinne ja tota näkyville seinälle ja, niinku paperiversio... Sitten vaan niinku alettiin laittaa niitä vuoroja sinne.”(H3)

”Siten et me otettiin alkuun, suunniteltiin nää työvuoropohjat. Siten et siel luki kaikkien nimet, listan numero, päivämäärät, kuin monta vapaata kuuluu, kuin monta tuntia kuuluu kenenkin tehdä, ottaen huomioon, et siin elettiin vielä vuosiloma aikaa. Ja sitten, tota sovittiin, että joka tapauksessa valmiit listat syötetään koneelle, apulaisosastonhoitajien toimesta, jotka viimekädessä varmistaa, että työaikalait toteutuu asianmukaisesti.”(H5)

” No siis, meillähän on niinku sovittu niin että, että yövuorot laitetaan lis-taan ensin.” (H1)

”Ykköstoive on, että sä et neuvottele asiasta, sä haluat sen ehdottomasti vapaaksi. Se kakkostoive on se, et sä toivot saavas sen vapaaks, mutta sä oot valmis siitä luopumaan tai neuvottelemaan.”(H6)

”Ja tota, aluksi oli niin, että kaikki lähti vähän niinku omia vuoroja siinä kattomaan ja sitten alettiin. Niinku se listapoliisi alkoi katsoa sitä, että et-tä onko jokaisessa vuorossa se tietty määrä sairaanhoitajia ja tietty määrä niinku perushoitajia.” (H2)

Listojen suunnittelu ja vastuu niistä on kaikilla. Työaika- autonomisessa työvuorosuunnittelussa koko työyhteisö osallistuu, jolloin jokainen on vuorollaan vastuuvuorossa listavahtina. Listavahtina olemista ei yleisesti koettu rasittavana tekijänä, mutta työntekijöiden yksilölliset erot saattoivat vaikuttaa siihen. Esimerkiksi hiljaisempien työntekijöiden saattoi olla ajoittain vaikeampaa puuttua mahdollisiin epäkohtiin työvuorolistalla.

”Kaikki osallistuu ja sit erikseen sovittiin, et siinä on jokainen vuorollaan tarkistajana, listapäällikkönä, listavahtina, miten sen haluaa sit sen nimetä sen henkilön. Yks henkilö on vuorollaan niinku tavallaan vastuussa siitä ja se on kiertävä vuoro, jos vuosilomat sattuu haittaamaan, niin sit hypätään niinku yli. Silleen et joka tapauksessa, jokainen on vuorollaan listavahtina ja tarkistaa, et siellä on kaikkien työvuorot ajoissa, rupee seuraamaan niiden vuorojen päällekkäisyyksiä, miehityksen riittävyttä ja loogisuutta sitten, et siellä on riittävästi koulutettua henkilökuntaa joka työvuorossa... No tuntei pitää tietty määrä ja viikkolevon määrä pitää toteutua. Kolmessa viikossa, aina viikossa tai sitten sen kolmen viikon jaksolla, ne pitää toteutua. Ja sen viime kädessä varmistaa aina se listan koneelle syöttävä apulaisosastonhoitaja.”(H5)

### 5.3 Työaika-autonomian hyödyt

Työaika- autonomian hyödyt pääteeman mukaisesti poimittiin merkittävät asiat litteroiduista aineistoista: yksityiselämään ja työhyvinvointiin vaikuttavat hyödyt. Työntekijät kokivat pääasiassa positiivisena siirtymisen työaika-autonomiaan. Työntekijöiden mielipiteet työaika-autonomiasta olivat suurimmaksi osaksi pelkästään positiivisia. Positiiviset vaikutukset eivät koskeneet pelkästään omaa yksityiselämää, vaan myös työyhteisöä ja työviihtyvyyttä. Yksityselämässä suurimpana hyötynä koettiin, että vapaa- ajan suunnitteleminen oli helpompaa ja suunnitelmat pystyttiin tekemään pidemmälle aikavälille. Esimerkiksi harrastusmahdollisuudet paranivat. Lisäksi työaika- autonomian koettiin vaikuttavan positiivisesti sosiaaliseen elämään. Työvuoroja voitiin suunnitella esimerkiksi muiden perheenjäsenten aikataulujenkin mukaan, jolloin yhteistä aikaa jäi enemmän. Lisäksi esimerkiksi tapaamisia ystävien kanssa oli mahdollista suunnitella pidemmällekin ajalle. Työhyvinvointiin työaika- autonomian käyttöön otosta koetut hyödyt koettiin työyhteisön lisääntyneenä vuorovaikutuksena. Vuorokeskustelua syntyi enemmän. Työyhteisön jäsenet kokivat toisensa aikaisempaa tutummaksi, koska esimerkiksi keskustelua syntyi siitä mitä kukin arvostaa elämässään. Työyhteisön jäsenet olivat aikaisempaa enemmän tekemisissä keskenään työaika- autonomian tiimoilta.

”Kyllä niinku työssä viihtyvyys on parantunut, nyt kun sä... Sun ei tartte niinku odottaa, et tulis se lista, et mä taas saan kattoa mun vuoroni.” (H1)

”Sä pystyt, öööö, omalla panoksella siihen, kun sä katot, vaikka sä joudut ottamaan koko solun huomioon ja kattomaan niit työvuoroja, nii sä pystyt vaikuttamaan siihen sun siviilielämää tai siviilielämä vaikuttaa itse asiassa työaikaan, sanotaan näin.”(H4)

”Totta kai itse tulee tyytyväisempänä töihin, kun ne on ne vuorot ja miten ne henkilökohtaisessa elämässä pystyt yhteensovittaan. Ja tuleehan sitä nyt mieluummin sit töihin, kun se, että ei pysty suunnitteleen tai suunnitelmat menee plörinäks, niin kyllä se niin kuin yleisesti ottaen jo niin kuin mielialaan vaikuttaa.”(H6)

”Meillä oli muutamia, jotka halus toteuttaa tätä työaikaergonomiaa, he onnistu siinä ihan hirveen hyvin ja sitten oli totaa, ihmiset niinku koki, että tämä on niinku heistä lähtöisin tämä työvuoro suunnittelu eikä semmosta, että se vaan annetaan heille, et nyt teet nämä vuorot. Eli silloin se oma osallistuminen toteutu paljon paremmin siihen työaika suunnitteluun ja sitä kautta mä koen, että se työyksikkö oli paljo semmonen intiimimpi, porukka oli hirveen paljo mukana, koska siinä vaadittiin kokoajan kaikkien panosta, et se homma niinku toimii. Siellä hyvin paljon ihmiset joutu niinku oikeesti keskustelemaan asioista ja ehkä tuli tutummaksi kuka tuo ihminen on, mikä on hänen tarpeensa, koska se työ ei ole yksin se elämä, vaan se on yks osa sitä elämää. Me myös keskusteltiin tämmöisistä asioista, että mitä ihmiset arvostaa. Joillekin koiran ulkoilutus on niinku se elämän ykkösasia, toisille taas se, että lapset ei oo yötä tarhassa on ykkösasia ja niistä ihan keskusteltiin, että ne on ihan yhtä tärkeitä asioita molemmille ihmisille. Et mun mielestä se niinku lisäs sitä työviihtyvyyttä sillälaililla, et se työyhteisö joutu enemmän olee keskenään tekemisissä...Tottakai se aikaan saa konflikteja, mutku nekin voi kääntää aina sitten voitoks, niin mä koen, et siit oli vaan hyötyy sille työyhteisölle. Se oikeesti pisti sitä porukkaa ajattelemaan ja toimimaan niinku tiiminä.”(H5)

”Kyllähän tämä hirveesti helpottaa elämää, että pystyy oikeesti sopimaan jotain asioita ja niin kuin, koska mulla ainakin tosi hyvin toteutunu ne listat silleen, mitä mä oon ite suunnitellu. Ja pystyy omien menojensa ja, jos on harrastuksia niitten mukaan sitten niin kuin tekemään. Ja just, että mullakin on pieni lapsi, mun ei esimerkiksi tarvii yövuoroo tehdä eli ne mitkä ketkä halua tehdä yövuoroo, niin he tekee ja se on toistaseks toiminu. Ja ne ketkä ei halua niin ei oo tarvinu, niin mun mielestä tällanen joustavuus kyllä oikeesti helpottaa sitä elämää.” ( H7)

#### 5.4 Työaika-autonomian haitat

Työaika- autonomiasta koetut haitat koettiin vain työelämän puolella. Teeman mukaisesti litteroiduista aineistoista poimittiin merkittävät asiat: haittojen vaikutus työilmapiiriin ja työmäärän lisääntyminen. Työaika-autonomiasta löytyi myös negatiivisia asioita, joista osan kuitenkin katsottiin ajan myötä muuttuvan positiiviseksi ja vahvistavaksi asiaksi. Työaika- autonomiasta koetut haitat olivat vähäisiä. Työyhteisössä ”vahvat” persoonat koettiin joskus dominoiviksi työvuoroja suunnitellessa. Mahdollisista ongelmista pystyttiin kuitenkin puhumaan avoimesti ja ongelmat ratkaistiin mahdollisimman nopeasti.

”No tietysti silloin, kun sä olet listapoliisina ja sitten se työllistää sua muun työn ohella. Että, jos on, jos on porukkaa sillä lailla töissä, että sä et varsinaisesti itse henkilökohtaisesti nää niinku ihmisiä, että... Että sitten ei voi niinku sanallisesti niinku neuvotella, vaan sitten sul pitää olla ehtii aikaa niinku kirjoittaa sähköpostis viestii ja ja, silloin se niinku työllistää se, kun sä olet se listapoliisi.” (H2)

”Pelko siitä, että joku ottaa pomon roolin tässä työvuorosuunnittelus.”(11)

”Mä en tiedä onko siinä suoraan haittoja.... Kyl siin on tiettyi vaaroja elikkä tulee tätä kitkatilannetta, miks sä aina laitat tähän näin, et mäkin halusin välillä tehdä viikonloppuja, taikka mäkin haluaisin tehdä sitä taikka tätä näin...” (H3)

”Et onhan niinku tietenkin se, että on henkilöitä jotka ei ole luontaisesti kovia sanomaan asioista, ovat ujompia ja jos heidän vuoro oli olla listavahdina, niin he eivät välttämättä sit niin tiukasti puuttuneet siihen. Et se oli taas sellainen persoonakysymys mihinkä sit taas pikkuhiljaa kasvetaan.” (H5)

” ...Kun siellä on sitte muutamat, jotka on nopeita. Niin ne pistää ne ja sitte on kauheen hankala neuvotella niitten kaa vuoron vaihdosta. Mut sovittiin se, ett niinkun, ettei ne oo aina ensimmäisinä siellä, että annetaan muillekin mahdollisuus. Niin täähän on vielä kokeiluasteella, ett katotaan nytten...” (H9)

## 5.5 Työaika-autonomian kehittämis ehdotukset

Teeman mukaisesti litteroiduista aineistoista poimittiin merkittävät asiat: koulutus ja työaika-autonomian toteutumisen seuranta. Kehittämisideat koskivat lähinnä perehdytystä työaika-autonomian toteutumisesta. Kaivattiin selkeää ja kattavaa perehdytyspakettia, josta kävisi ilmi pelisäännöt ja reunaehdot työvuorosuunnittelulle. Perehdytykseen ja koulutukseen haluttiin lisää muiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja ennen kaikkea mahdollisten ongelmien ratkaisusta. Lisäksi koettiin, että koulutus, joka pitäisi sisällään kokemuksia onnistuneesta työaika-autonomisesta työvuorosuunnittelusta, voisi lisätä motivaatiota siirtyä työaika-autonomiaan muissakin soluissa. Osa haastateltavista koki, että työaika-autonomian toteutumisen seuranta omassa yksikössä ja mahdollinen tietojen päivittäminen tarvittaessa olisi aiheellista.

” Aina niinku sellasta väliarviointia täytyy tehdä, koska totaa...Ööööö, tätä tehdään niinku yhdessä.” (H2)

” Siitä on aika huonosti järjestettävissä koulutuksia.” (H5)

”Mä ottasin tähän ulkopuolisen kouluttajan, sitä sitä teorian tietoutta. Ennenkö lähtisin toteuttamaan. Se auttaa varmaan työstämään tätä..ja varsinkin laajemmin, jos lähetään toteuttamaan nii kiinteemmin olis tässä heti jokainen mukana... Kaikkein ihanteellisim olis henkilö koulutuksessa, joka olis itse mukana tekemässä tätä.”(H11)

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tulosten tarkastelua

Hyvinkään sairaalan kirurgisen vuodeosaston pyynnöstä teimme opinnäytetyön, josta selviää miten työaika- autonomia on toteutunut työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten työaika-autonomia toteutuu Hyvinkään sairaalan kirurgisella vuodeosastolla solussa 44. Tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan kokemana työaika- autonomian käyttöönotto, suunnittelu ja toteutus sekä siinä ilmenevät hyödyt, haitat ja mahdolliset kehittämisehdotukset. Pohdinnassamme vertaamme työstämme saatuja tuloksia Jorvin sairaalassa tehdyn pilotin Työaika- autonomia- hankkeen (2005) saatuihin tuloksiin sekä Peijaksen sairaalan työaika- autonomia hankkeen tuloksiin (2009).

Tulokset olivat sekä Jorvin sairaalan (2005) että Peijaksen sairaalan (2009) työaika- autonomia- hankkeiden kanssa hyvin samankaltaiset. Opinnäytetyössämme osaston työntekijät kokivat työaika-autonomian mielekkäänä ja positiivisena vaihtoehtona työvuoroja suunniteltaessa. He myös kokivat vahvasti, että työn ja siviilielämän yhdistäminen helpottui ja ei-sopivien vuorojen tekeminen vähentyi. Nämä asiat koettiin sekä tämän hetken tilanteessa, että tulevaisuuden kannalta positiivisina asioina. Työntekijät katsoivat työaika-autonomian vaikutusten vahvistavan työssäjaksamista ja työmotivaatiota.

Työtovereiden huomiointi lisääntyi myös ja tätä kautta työyksikön työilmapiiri koheni. Eniten työntekijöitä arvelutti se, kuinka paljon lisätyötä uusi työvuorosuunnittelu tuottaisi ja kuinka hyvin oikeudenmukaisuus toimisi. Lisäksi uusien työntekijöiden ja pidempiaikaisten sijaisten sisäänajo koettiin hieman hankalana. Nämä asiat ovat hyvin samoilla linjoilla Jorvin tutkimuksen kanssa. Hyvinkäällä ei ollut ketään antamassa alkukoulutusta vaan he itse opiskelivat apulaisosastonhoitajan johdolla. Juuri apulaisosastonhoitajan rooli tiedonhankinnassa ja asian eteenpäinviemisessä, sekä alaisten tukemisessa ja kannustamisessa, koettiin suureksi voimavaraksi työaika-autonomian alkumetreillä.



## 6.2 Työaika- autonomian käyttöönotto

Idea työaika-autonomian käyttöönotosta tuli entiseltä työntekijältä, vuosittaisen apulaisosastonhoitajan kanssa käydyn keskustelun yhteydessä. Työntekijä oli itse lukenut ja kuullut työaika-autonomiasta niin paljon positiivista palautetta, että päätti viedä asiaa eteenpäin. Apulaisosastonhoitajat keskustelivat asiasta keskenään ja heidän mielestään idea oli toteuttamiskelpoinen, joten yhdessä he sopivat asian eteenpäinviemisestä työntekijöille. Heinä-elokuun vaihteessa 2007 asiasta alettiin keskustella yleisesti. Alussa tulostettiin kaikki materiaalit, mitä Hus:sin sivuilta löytyi Jorvin sairaalassa tehdystä pilotista. Osastotunnilla asiasta keskusteltiin ja materiaali jaettiin työntekijöille luettavaksi. Osa oli jo lukenut aiheesta Tehy-lehdestä.

Joillekin haastateltaville oli hieman epäselvää mistä ajatus työaika- autonomian käyttöönotosta oli lähtöisin. He kuuluivat asiasta muilta työyhteisön jäseniltä ja halusivat mukaan kokeiluun. Osa työntekijöistä oli tullut töihin osastolle, kun autonominen työvuorosunnittelu oli jo käynnissä. Työntekijät eivät varsinaisesti olleet kielteisiä, mutta osalla oli pelkoa siitä, kuinka paljon heidän työmääränsä lisääntyisivät ja osaisivatko he toteuttaa ideaa. Lähinnä listapoliisinä oloa pelättiin. Myös tarvittava työtuntimäärä, viikkolevon määrä ja yleisesti tuntimäärät, esimerkiksi loma-aikana, aiheuttivat epätietoa. Suurin osa työntekijöistä oli kuitenkin valmiita idean toteuttamiseen.

Solun palaverissa sovittiin reunaehdot etukäteen eli KVTES:sta tarkistettiin viikonloppuvapaiden, ilta- ja yövuorojen määrä. Selvitettiin myös mitkä olivat työntekijöiden toivevuorot, mitä työvuoroja työntekijät haluaisivat toteuttaa. Osastolla oli esimerkiksi työntekijöitä, jotka halusivat tehdä enemmän yövuoroja. Kysyttiin, sopiiko kaikille, että yksi tekee pelkästään yövuoroja ja selvitettiin, onko kenelläkään sitä vastaan, että jotkut tekevät enemmän ilta- ja viikonloppuvuoroja. Nämä kaikki kirjattiin solun työhuoneen seinälle. Sovittiin myös, että apulaisosastonhoitaja vie listat lopullisesti koneelle ja tarkistaa ne. Näiden asioiden selvittäminen kokouksessa helpotti monien mieltä ja he innostuivat enemmän asiasta. Koettiin, että varsinkin apulaisosastonhoitajan kannustus, neuvot, asioihin paneutuminen ja asioista selvää ottaminen poistivat epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa.

### 6.3 Työaika-autonomian toteutuminen

Haastatteluaineiston mukaan alkuun suunniteltiin työvuoropohjat siten, että siellä olivat ihmisten nimet, listan numero, päivämäärät, listaan kuuluvat vapaat ja tuntimäärä, jotka piti tehdä. Nämä helpottivat työntekijöitä. Ensimmäiseksi listaan suunniteltiin yövuorot eli henkilöt, jotka halusivat tehdä enemmän yövuoroja, merkitsivät vuoronsa ensimmäisenä ja vastasen jälkeen muut merkitsevät omat työvuoronsa. Huomioitavia asioita ovat esimerkiksi ykköstoiveet. Jos vuoro on ympyröity ja vuoron yläpuolella on numero 1, niin silloin se on ykköstoive, jota ei voida vaihtaa. Kakkostoive ympyröidään ja se on toive, josta voidaan neuvotella.

Työaika-autonomiassa kaikki työntekijät olivat vastuussa työvuorosuunnittelusta ja jokainen työntekijä oli vuorollaan listavastaava, jolloin hän tarkasti, että jokaisena päivänä oli riittävä määrä työntekijöitä niin perus-, lähi-, kuin sairaanhoitajiakin. Jos jostain vuorosta puuttui ja toisessa oli liikaa, listavastaavan eli ”listapoliisin” tehtävänä oli informoida työntekijöitä, jotta he voisivat vaihtaa vuorojaan niin, että listan työvuorot täyttyivät oikein.

### 6.4 Työaika-autonomian hyödyt

Työntekijät kokivat, että työaika-autonomia vaikutti pelkästään positiivisesti heidän elämäänsä. Kotielämä ja lasten harrastukset sekä omat harrastukset pystyttiin sovittamaan paremmin yhteen työn kanssa. Siviilielämä helpottui, kun sen pystyi sovittamaan työn kanssa yhteen työaika-autonomian avulla. Itsehallinnan lisääntyminen työvuorosuunnittelussa koettiin positiivisena. Onnistumisia koettiin myös työaikaergonomian toteuttamisessa, sekä siinä, että yövuoroja ei tarvinnut tehdä enää niin paljon. Lisäksi työntekijät kokivat sairauspoissaolojen vähentyneen.

Jotkut halusivat tehdä enemmän yövuoroja ja viikonloppuja sekä omiin työvuoroihinsa vaikutusmahdollisuus koettiin myös hyötyinä. Työntekijöiden välille tuli erilaista keskustelua, kun työvuorolistat tehtiin yhdessä. Koettiin, että työtovereista löytyi paljon uusia ja hyviä puolia, koska työaika-autonomian toteutus edellytti tietynlaista sitoutumista. Työyhteisö joutui painutumaan asiaan ja keskustelemaan enemmän, toimimaan enemmän tiiminä. Työyksiköstä tuli tiiviimpi, koska vuorokeskustelua oli enemmän ja muun muassa työkaverin henkilökohtaiset arvot tulivat enemmän esille. Kuten se, että toisille elämän ykkösasia on koira ja toisille lapsi. Työssajaksaminen kohentui, koska yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen oli aikaisempaa helpompaa. Erittäin positiivisena koettiin myös se, että työvuoroja pystyttiin suunnittelemaan normaalia pidemmälle ajanjaksolle. Eli toukokuussa suunniteltiin jo elokuun listoja. Omaa elämää pystyi suunnittelemaan paljon kauaskantoisemmin kuin aikaisemmin. Tämä koettiin stressiä lievittävänä, koska tiedettiin, että ykköstoiveita ei vaihdeta.

## 6.5 Työaika-autonomian haitat

Työntekijöiltä työaika- autonomian toteutumisesta ei tullut juurikaan negatiivista palautetta. Työntekijöiden vaihtuminen ja uusien työntekijöiden ”sisäänajo” koettiin pienenä haittatekijänä. Pientä vaaraa työaika-autonomian toteutuksessa kuitenkin nähtiin. Listavahtina olo koettiin hieman kurjaksi. Hiljaisempien henkilöiden ollessa listavahtina koettiin, ettei listassa olleisiin ongelmiin puututtu tarpeeksi tiukasti. Tämän kuitenkin katsottiin olevan persoonakysymys, tilanne, johon aikaa myöten kasvetaan. Lisäksi työntekijät kokivat, että ajoittain autonomisessa työvuorosuunnittelussa oikeudenmukaisuus ei toteutunut tasapuolisesti. Työyhteisössä koettiin yleisesti, että vuorokeskustelua kyseisestä dominoivasta käytöksestä pystyttiin kuitenkin käymään ja tarvittaessa asia otettiin esille ja siihen puututtiin.

## 6.6 Työaika-autonomian kehittämisehdotukset

Osaston työntekijöillä ei ollut varsinaisia kehittämisideoita työaika-autonomiasta koskien. Lähihinä toiveena oli, että asioita päivitetäisiin ja väliarviointeja toteutettaisiin. Osa työntekijöistä toivoi selkeää perehdytysopasta, joka voisi pitää sisällään reunaehdot kyseisessä työyksikössä sekä muiden kokemuksia työaika- autonomian toteutumisesta erilaisissa työyksiköissä. Lisäksi toivottiin, että mahdolliset työntekijöiden suunnalta tulevat kehittämisideat kuultaisiin ja huomioitaisiin. Ulkopuolinen kouluttaja otettaisiin ilomielin vastaan, jos hänellä olisi jotain uutta tarjottavaa työaika- autonomiasta.

## 7 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet

### 7.1 Opinnäytetyöprosessi

Olemme kehittyneet huomattavasti ammatillisesti opinnäytetyötä tehdessämme. Olemme saaneet perehtyä käsitteisiin, jotka ovat avain asemassa tulevaisuudessa kohdallamme työhyvinvoinnin ja ennen kaikkea työssäjaksamisen kannalta. Valmistumme ammattiin, jossa työskentely tulee tapahtumaan hyvin suurella todennäköisyydellä vuorotyössä. Silloin yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen on haasteellista. Lisäksi tulevaisuuden näkymät mahdollisesta ammattitaitoisesta henkilökunnan pulasta ja hektisestä työtahdista aiheuttavat työssäjaksamisen kannalta stressiä. Huoli omasta jaksamisesta työelämässä eläkeikään asti kalvaa mieltä jo ennen kuin olemme edes valmistuneet ammattiin. Suurten ikäluokkien lähestyessä eläkeikää ja nuoren työvoiman korvatesa heidät, olisi mielestämme ehdottoman tärkeää ylläpitää ja kehittää monipuolisesti työssäjaksamista sekä työhyvinvointia. Työyhteisöissä olisi tärkeää huomioida työntekijät yksilöinä esimerkiksi työntekijän työtavat, persoonallisuus, perhesuhteet ja ikä. Opinnäytetyötä tehdessä saimme perehtyä kehittämis- ja tutkimushankkeisiin, joista edellä mainittuihin huolenaiheisiin on paljon apua oikein toteutettuina.

Helsingin- ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin alueilla on alkanut vuosina 2007- 2009 työhyvinvointia edistäviä hankkeita osana Työhyvinvointiohjelmaa. Tarkoituksena on lisätä työaika-autonomian käyttöönottoa edistämään työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Tällainen hanke on ollut muun muassa Peijaksen sairaalan kirurgisella vuodeosastolla. Hankkeet ovat pohjautuneet Jorvissa tehdyn pilottina toimineeseen Työaika- autonomia- hankkeeseen. Kehittämistyö hoitoalalla etenkin työoloja koskien sai uuden merkityksen. Ymmärsimme, että pelkkä tieto ei riitä. Taito ja motivaatio osallistua erilaisiin kehittämishankkeisiin työyhteisöissä ja niiden ulkopuolellakin on ehdottoman tärkeää. Työnantajapuolen ja lähiesimiesten toiminnalla on suuri vaikutus työyhteisön jäsenten motivointiin ja sitoutumiseen muutoksiin. Henkilökunnan mukaan ottaminen ja vaikuttamismahdollisuus jo alkuvaiheessa lisää halua olla osallistuva ja muutoksia toteuttava työyhteisön jäsen. Esimiesten vastuulla on henkilökunnan riittävä koulutus ja perehdytys, ilman sitä henkilökunnan motivaatio muutoksiin voi jäädä riittämättömäksi.

Toteutimme kvalitatiivisen tutkimuksen, jonka aikana saimme perehtyä tutkimusprosessin jokaiseen vaiheeseen. Useita erilaisia aineiston keruu- ja analysointimenetelmiä pohtiessamme, tutustuimme luonnollisesti teemahaastattelun sekä teemoittelun lisäksi myös esimerkiksi ryhmähaastatteluihin sekä muihin analysointimenetelmiin. Näin saimme tietoa lisää tulevaisuutta varten hyvin laajasti kvalitatiivisen tutkimuksen toteuttamisesta. Muihin opintoihin sisältyneistä projekteista sekä hankkeista saadut tiedot ja taidot saivat opinnäytetyön aikana syvyyttä. Uskomme oppineemme asioita, joita onnistuneen tutkimusprosessin aikana tulee huomioida. Lisäksi olemme kehittyneet tiedonhakutaidoissa. Opinnäytetyömme aiheena oli hyvin haastava, koska tutkittua tietoa ja kirjallisuutta suoraan aiheeseen oli suhteellisen vähän. Ajankäytön suunnittelu oli mielestämme haastavaa, koska yhteisten aikojen löytyminen muun muassa haastatteluihin oli haasteellista. Haastattelut eivät toteutuneet suunnitellussa aikataulussa. Kesälomien sekä tiedonkulun ongelmien vuoksi viimeiset haastattelut saatiin tehtyä elokuussa 2009. Tulevaisuudessa ajankäytön suunnitteluun on käytettävä enemmän aikaa sekä kiinnitettävä enemmän huomiota siihen vaikuttaviin tekijöihin.

Kvalitatiivisella tutkimuksella halusimme saada työaika- autonomiaa toteuttaneiden työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Mielestämme onnistuimme haastatteluissa hyvin ja vuorokeskustelu tutkittavasta ilmiöstä oli avointa. Haastattelutavat olivat hyvin motivoituneita osallistumaan opinnäytetyöhömmme, joka teki haastattelutilanteen sujuvammaksi. Jännityksestä johtuen ensimmäisissä haastatteluissa vuorokeskustelu oli jäykempää ja haastattelutilanteen sujuva eteneminen vaati enemmän haastattelijoiden ohjausta. Kestoltaan haastattelut jäivät suunniteltua lyhyemmiksi. Haastattelut toteutettiin kesken työpäivän, jonka vuoksi aikaa oli rajoitetusti. Tulokset olivat kaiken kaikkiaan hyvin positiivisia ja koetut haitat työaika- autonomiasta jäivät hyvin vähäisiksi. Pohdimme vaikuttivatko odotukset positiivisista tuloksista koettuihin haittoihin ja niistä puhumiseen.

## 7.2 Jatkotutkimusaiheet

Olemme pohtineet mahdollisia jatkotutkimusaiheita opinnäytetyöhömmme liittyen:

- Yhteisille ja selkeille pelisäännöille olisi tarvetta työyksiköittäin. Lisäksi kaivattiin perehdytyspakettia, joka pitäisi sisällään työaika- autonomian kattavat reunaehdot selkeästi ja ymmärrettävästi.
- Siihen kaivattiin myös muiden kokemuksia erilaisissa työyksiköissä toteutuneesta autonomisesta työvuorosuunnittelusta.
- Työaika- autonomian ja työaikaergonomian yhteensovittaminen työvuorosuunnittelussa olisi aihealue, josta tietoa tarvittaisiin mielestämme lisää.

- Lisäksi mielestämme olisi osaston muiden työntekijöiden innostamisen lisäämiseksi tärkeää tutkia työssäjaksamista ja työhyvinvointia solussa, jossa työaika- autonomiaa ei vielä toteuteta. Näin työntekijät saisivat lisätietoa ja mahdollisuuden verrata saattua tietoa työaika- autonomian toteutumisesta ja sen mahdollisista vaikutuksista työhyvinvointiin.
- Kokemuksia työaika- autonomian toteutumisesta olisi mielestämme tärkeää saada myös työyksiköistä, joissa kokeilu työaika- autonomiaan olisi lähtöisin esimiestaholta. Tähän mennessä aloite työaika- autonomian kokeiluun on usein lähtöisin työntekijöiltä.
- Työntekijät toivoivat työaika- autonomian toteuttamiseen yhteisiä väliarviointeja/ keskusteluja.

Tutkimusongelmaan saadun ratkaisun jälkeenkin tutkimusprosessi jatkuu, koska saadut vastaukset ovat vain osatotouksia. Tutkimus täytyy lopettaa raportoimalla tulokset ja laittaa siihen piste. Tutkimuksesta saatavat vastaukset herättävät uusia kysymyksiä. ”Yhden tutkimuksen loppu tai sen aikana saatu idea voi olla toisen tutkimuksen alku.” (Alasuutari 1999, 278.)

## Lähteet

- Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 1.p. 1993, 3.uud. p. 1999. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Aschan, H & Sinivaara, M. 2008. Hoitotyön vuosikirja 2008. Suomen Graafiset palvelut OY.
- Eettiset ohjeet. 2002. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Viitattu 15.1.2010.  
> <http://www.tenk.fi/JulkaisutjaOhjeet/htkfi.pdf><
- Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hakanen, J., Ahola, K. Härmä, M. Kukkonen, R & Sallinen, M. 2009. Voimanlähteet. Työterveyslaitos Helsinki: Painotalo TT- UREX.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2., uudistettu painos. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Heikkilä, A. 2006. Yhteisöllisyys työaika- autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Pro Gradu. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Heikkilä, A., Jokinen, P & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen.1.painos. WSOY Oppimateriaalit OY.
- Heikkilä, J. & Miettinen, M. 2003. Urakehitys sairaanhoitajan työhyvinvoinnin edistämisessä. Teoksessa Peiponen, A., Koivisto, T., Muurinen, S. & Rajalahti, E.(toim.) Hoitotyön vuosikirja 2004. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Henkilötietolaki. 22.4.1999/523.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Härmä, M., Sallinen, M., Kandolin I. 2000. Työajan yhteydet yksilön terveyteen, toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Teoksessa Härmä M. (toim.) Toimivat ja terveet työajat. MIKTOR 2000.
- Kallioniemi, T. & Kinnunen, A. 2009. Kartoitus osaston K3 hoitohenkilökunnan työaika-autonomiaan liittyvistä kokemuksista Peijaksen sairaalassa 2007- 2009. Vaikuta ja voi hyvin hoitotyössä, työaika- autonomian kehittämishanke osaprojekti 1. Laurea Ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö. Viitattu 20.1.2010.  
> <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4876/Asko%20Kinnunen.pdf?sequence=1><
- Kandolin, I., Hakola, T., Härmä, M., Sallinen, M. 2000. Toimivat työaikamallit. Teoksessa Härmä, M. (toim.) Toimivat ja terveet työajat. MIKTOR 2000.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. 1.painos. WSOYpro Oy.

Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja Perheet, työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Koivumäki, M., Aschan, H., Kasanen, R., Sinivaara, M. & Vihersalo, M. 2005. Työaika- autonomialla kohti työhyvinvointia. HYKS, Jorvin sairaalan julkaisuja, Sarja B, 03/2005. Espoo: Jorvin sairaala.

Krause, K. & Kiikkala, I. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. 1.-2. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

KVTES 2009. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2007-2009. Viitattu 23.9.2009.  
>[http://www.kuntatyonantaja.fi/modules/page/show\\_page-id-F2E9EC801DCF45A38E1C32DF5210C0A1-tabletarget-data\\_1-MENU\\_2\\_activeclicked-511B3A485B3B47D3B9D7F2853D8D1B20-MENU\\_2\\_open-true-pid-578ADA88F3A24ABE9F16D748636C3D06-layout-kt2006.asp](http://www.kuntatyonantaja.fi/modules/page/show_page-id-F2E9EC801DCF45A38E1C32DF5210C0A1-tabletarget-data_1-MENU_2_activeclicked-511B3A485B3B47D3B9D7F2853D8D1B20-MENU_2_open-true-pid-578ADA88F3A24ABE9F16D748636C3D06-layout-kt2006.asp)

Kuula, A. 2006. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kyngäs, H., Nikkilä, J. & Utriainen, K. 2010. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa. Tutkiva hoitotyö 1/ 2010, 36-42.

Meretoja, O., Laakso, E., Lääveri, T. & Henriksson, M. 2005. Lääkäriliiton suositus: Yötyön ja pitkien työrupeamien aiheuttamien haittojen ehkäisy. Suomen lääkärilehti 48/2005, 5034 - 5038.

MOT 2010. Kielitoimiston sanakirja. Viitattu 17.3.2010.  
><http://nelli.laurea.fi:2055/mot/laurea/netmot.exe?motportal=80>

Sallinen, M., Kandolin, I., Purola, M. 2002. Elämisen Rythmi. Vammalan Kirjapaino Oy.

Sinivaara, M. 2003. Työaika- autonomia työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa Peiponen, A., Koivisto, T., Muurinen, S. & Rajalahti, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2004. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Sinervo, T. 2003. Henkilöstön hyvinvointi, muutoksen toteutuminen ja hoidon laatu. Teoksessa Peiponen, A., Koivisto, T., Muurinen, S. & Rajalahti, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2004. Tampere: Tammer-Paino Oy.

STM 2009. Työterveys ja työhyvinvointi. Työhyvinvointifoorumi-seminaari. Viitattu 29.11.2009. >[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=136500&name=DLFE-10187.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=136500&name=DLFE-10187.pdf)

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E., Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1.-2. painos. Rauma: Kirjapaino West Point Oy.

Terveet työajat 2007. Terveet työajat- kehittämis- ja tutkimushankkeen loppuraportti. Helsingin Kaupungin terveystieteiden keskus. Viitattu 11.01.2010  
><http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2005/105273Loppuraportti.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työaika-autonomia 2006. HUS, KVTES-perusteet jaksotyön työvuorosunnitteluun. Viitattu 18.9.2009. >[www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961..](http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961..)

Työkirja 2006. Koivumäki, M. 2006. Työaika- autonomian käyttöönoton Työkirja. Helsingin- ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Viitattu 28.12.2009.  
><http://www.hus.fi/default.asp?path=1,28,820,2179,14961,14979>



Työaikalaki 1996a. Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työaikalaki 1996b. Vuorotyö, työaikalaki 9.8.1996/605 27 §.

Työhyvinvointiohjelma 2007- 2009. Helsingin- ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Viitattu 12.1.2010. > <http://asiakirjat.hus.fi/djulkaisu/kokous/KOKOUS-377-9.HTM><

Unkila, R., Bergroth, U., Talonen, K., Mattila, E., Hiidenhovi, H., Julin, A., Kuronen, M., Salmela, L., Tuomisto, E., Ruoranen, R., Heino, H., Thomassen, M., Kaihlaniemi-Liukko, K & Kotiniitty, T. 2008. Uudet työvuorot, parempi työhyvinvointi. Tampere : Pirkanmaan sairaanhoitopiiri.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vehviläinen-Julkunen, K. & Paunonen M. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen tarkoitus ja merkitys. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY: Juva.

Liitteet

## Liite 1. Työaika suunnittelussa huomioitavaa lainsäädäntöä sekä muita suosituksia

Lounasmaa ja Lindholm ovat koonneet jaksotyössä tapahtuvaan työvuorosuunnitteluun huomioitavaa lainsäädäntöä sekä muita suosituksia KVTES:n ja työaikalain pohjalta alla olevaan listaan. ( Koivumäki ym., 2005, Liite 7.)

### 1 § Työajan tehokkaan käytön periaate

Työaikojen pituudet määräytyvät työtehtävien laadun ja määrän mukaan huomioiden työajan tehokkaan käytön ja sen mitä palkkausta vahvistettaessa on edellytetty.

Jaksotyössä työvuoron enimmäispituus voi olla 10 tuntia. Paikallisesti sovittaessa työvuoron enimmäispituus jaksotyössä voi olla 15 tuntia.

Huom.

Usein enintään 10 tunnin pituiset työvuorot ovat toiminnan kannalta hyviä, mutta eri elämäntilanteissa pitemmistäkin työvuoroista on etua. Pitkien työvuorojen tekeminen tulee perustua paikalliseen sopimukseen ja sen tulee olla täysin vapaaehtoista ja niiden tekemisestä voi palata ns. normaaleihin työvuoroihin lyhyellä ilmoitusajalla. Pitkien työvuorojen toimituvuutta ja vaikutuksia seuraavalla ryhmällä on tärkeä rooli. Työnantajan tulee huomioida myös työsuojelulliset näkökohdat, kun työvuoroja järjestellään pitkiin työvuoroihin.

### 3 § Työaikamääräyksistä poikkeaminen

Poikkeavista työajoista on sovittava työntekijän kanssa. Jos järjestely koskee vähintään viittä työntekijää, on asiasta sovittava luottamusmiehen tai paikallisen sopijajärjestön kanssa.

### 4 § Työajaksi luettava koulutusaika

KVTES:n mukaan Koulutusaika luetaan työajaksi, jos se täyttää työaikaluvun 4 § 2 momentin 3-kohdan määräykset eli esim. koulutus on työnantajan määräämää ja järjestämää ja se on välittömästi työntekijän työtehtäviin liittyvää. Koulutusajan lukemisesta työajaksi voi paikallistasolla olla käytössä myös eri sisältöisiä paikallisia sopimuksia.

### 5 § Arkipyhät

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat työaika lyhentäviä päiviä. Kukin em. päivästä lyhentää työaika 7 t 39 min (osa-aikatyössä vastaavalla osuudella kuin osa-aikatyö on kokoaikatyöstä). Arkipyhät eivät kuitenkaan alenna ylityörajaa. Edellä mainitut arkipyhäpäivät tulee pääsääntöisesti huomioida siten, että listalle suunnitellaan em. päivistä tuleva työajan lyhennys, mikäli tämä on mahdollista työntäjän toiminnan kannalta.

Jos siis 3 viikon listalla on yksi em. arkipyhäpäivä, 3 viikon työaikajaksolle suunniteltava säännöllinen työaika on 107 t 6 min ja se on samalla jakson lisätyöraja. Luonnollisesti listalle voidaan suunnitella myös jo tehdyn yötyön aikahyvitystä ja muita vapaa-aikakorvauksia (ks. vapaa aikakorvauksen-kohta). Arkipyhäpäivien työajan lyhennys on siis annettava ajassa, mikäli se suinkin on mahdollista. Jos näin ei ole esimerkiksi työvoiman vähyyden vuoksi, työntekijät saavat ns.lisätyökorvausta. Jos työntekijät joutuvat työskentelemään esimerkiksi 116 t, silloin kun säännöllinen työaika on 107 t 6 min, lisätyökorvausta maksetaan ylityörajaan 114 t 45 saakka ja sen jälkeisiltä työtunneilta ylityötä.

### JAKSOTYÖ

Työvuoro on yhdenjaksoinen, jollei ole erityistä syytä järjestää työvuoroa toisin (KVTEStyöaikaluku 12 §).

Alle 4 tunnin työvuoroa ei tule käyttää, jollei työntekijä itse halua tai toiminnan kannalta perusteltu syy tätä edellytä.

Jaksotyössä ei ole vuorokautista eikä viikoittaista työaika.

Jaksotyö on joustavin työaikamuoto, koska työvuorojen pituudet ja työajat jakson eri viikoilla vaihtelevat. Työaikajaksot ovat yleensä 3 tai 6 viikon pituisia ja säännöllinen työaika 114 t 45 min tai 229 t 30 min. Jaksotyössä ei ole määritelty vuorokautista tai viikoittaista työaika.

#### 14 tunnin työvuorot

Jaksotyössä työvuoro on säännönmukaisesti enintään 10 tunnin pituinen. Pisin työvuoron pituus voi kuitenkin olla 15 tuntia (ks. seuraava kpl vuorokausilevosta), jos siitä on sovittu paikallisesti erikseen.

Työvuorojen väliin jäätävä vähintään 9 tuntia vapaata

Työvuorojen väliin on jäätävä vähintään 9 tunnin vuorokausilepo. Työaikalain 29 §:ssä todetaan, että työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 9 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. Varallaoloaikana voidaan tehdä myös em. 9 tunnin lepoaikana työtä.

## Yövuorot

Työaikalain 27 §:n mukaan työnantaja saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään 7 työvuoroa yötyötä. Työaikalaisissa yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään 3 tuntia sijoittuu klo 23 ja 6:n väliseen aikaan. KVTES määräys yötyökorvauksesta tulee maksettavaksi 22-07 väliseltä ajalta.

Yövuorojen peräkkäisyyden katkaisee muu työvuoro tai vapaa-aika, joka on vähintään 9 tunnin pituinen.

## Ruokatauko

Mikäli työntekijän vuorokautinen työaika 6 tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on työnantajan annettava työntekijälle työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika (ruokailutauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta. Jollei lepoaikaa voida työtehtävien laadun vuoksi järjestää, työntekijälle on annettava tilaisuus aterioida työpaikalla työaikaan edellyttäen, ettei järjestelystä aiheudu häiriötä työn kululle ja että ruokailusta aiheutuva poissaolo kestää enintään 15 - 20 minuuttia.

Jaksotyötä tekeville annetaan sairaaloissa, terveyskeskuksissa sekä hoito- ja huoltolaitoksissa tilaisuus halutessaan joutuisaan ateriointiin työaikaan työpaikalla tai työnantajan osoittamassa ao. laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailupaikassa edellyttäen ettei järjestelystä aiheudu häiriötä työn kululle tai suorittaville palveluksille ja että ruokailusta aiheutuva poissaolo

työstä kestää enintään 15-20 minuuttia.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on niin halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä työaikaan kuulumaton lepoaika 8 tunnin työskentelyn jälkeen.

## Huom.

Voidaan myös sopia että ns. pitkiä työvuoroja tekevät voivat työvuoronsa aikana kahdesti pitää joutuisan, työaikaan kuuluvan ruokatauon, joiden pituus on yhteensä 45 minuuttia.

## Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijälle on annettava kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä yhtäjaksoinen viikoittainen vapaa-aika, joka sijoitetaan, mikäli mahdollista sunnuntain yhteyteen tai ellei se ole mahdollista muuksi päiväksi ao. kalenteriviikolla.

Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden aikana, mutta tällöin kummallakin viikolla on oltava vähintään 24 tuntia vapaata. Koska viikoittainen vapaa-aika annetaan keskimääräisenä kahden viikon ajanjakson aikana, vapaa-ajan on oltava kahden viikon aikana yhteensä 70 tuntia. Jos siis 1. viikolla viikoittainen vapaa-aika on 24 tuntia, 2. viikolla viikoittainen vapaa-aika on 46 tuntia eli 24 t + 46 t on yhteensä 70 t.

Jos työntekijä on poissa työstä esimerkiksi vuosi- tai sairauslomalla vähintään 35/24 tuntia yhtäjaksoisesti, katsotaan viikoittainen vapaa-aika annetuksi eli erillistä viikoittaista vapaa-aikaa ei enää tarvitse antaa.

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti töihin viikoittaisen vapaa-aikansa aikana, hänen säännöllistä työaikaansa lyhennetään yhtä pitkällä ajalla kuin hän on ollut töissä.

## Esimerkiksi

työntekijä on ollut 24 tunnin viikoittaisen vapaa-aikansa aikana 3 tuntia töissä, hän saa 3 tunnilta joko aika- tai rahakorvauksen. Jos 24 tunnin viikoittainen vapaa-aika jatkuu vielä em. 3 tunnin työn jälkeen, viikoittainen vapaa-aika jatkuu keskeytyksen jälkeen.

Työntekijää ei saa vastoin suostumustaan velvoittaa olemaan varalla viikoittaisen vapaansa aikana.

#### Ylityörajat

Kun käytössä on 3 viikon työaikajakso, ylityöraja on 114 t 45 min.

Jos käytössä on 6 viikon työaikajakso, ei kummankaan 3 viikon ajanjaksolla saada ylittää 128 tuntia. Mikäli se ylitetään ja vaikka jakson kokonaistyöaika ei ylittäisi 229, t 30 minuuttia, syntyy ylityötä. Jakson kokonaisylityöraja 6 viikon ajanjakson aikana ylityöraja on 229 t 30 min.

Arkipyhät eivät alenna ylityörajoja.

Jaksotyössä keskeytyneellä jaksolla (yllättävä tai ennalta tiedossa oleva keskeytys) on vielä omat ylityörajamääräyksensä.

Osa-aikaisilla ovat samat ylityörajat kuin kokoaikatyössä olevilla. Jos osa-aikatyöntekijä tekee enemmän kuin oman säännöllisen osa-aikatyönsä, hän tekee lisätyötä ylityörajaan saakka.

Lisätyökorvaus on korottamaton tuntipalkka.

#### Epämukavien työaikojen aikakorvaukset

Jos ilta-, lauantai-, sunnuntai-, lisä- tai ylityöstä ansaittu korvaus annetaan ajassa, vapaa-aikakorvauksen pitää olla vähintään yhden työpäivän pituinen. Työntekijän suostumuksella saa olla päivää lyhyempikin.

Yötyön vapaa-aikakorvaus voi olla yhtä työpäivää lyhyempikin!

#### Työvuoroluettelo

Työaikalain säännösten että KVTES määräysten perusteella työnantajalla on velvollisuus laatia työvuoroluettelo työaikalain alaisille työntekijöille/viranhaltijoille. Työnantaja laatii etukäteen työvuoroluettelon, josta ilmenee säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat ja mahdollinen varallaolo.

Viikoittaista vapaa-aikaa ei luetteloon tarvitse merkitä, koska se käy ilmi muutoinkin.

Työvuoroluettelo laaditaan etukäteen koko tasoittumisjaksoksi eli 3/6 viikoksi.

Työvuoroluettelo on laadittava kirjallisesti ja se on allekirjoitettava. Ainakin laatijan tulee allekirjoittaa työvuoroluettelo ennen kuin se annetaan tiedoksi ja muutokset on myös kuitattava. Työntekijä kuittaa työvuoroluettelon tiedoksisaannin ja jakson päätyttyä hän kuittaa tehneensä työvuoroluettelon mukaiset työvuorot. Jos muutoksia on tullut työvuoroluetteloon, muutokset on myös kuitattava. Esimies vahvistaa työvuoroluettelon jakson päätyttyä. Mikäli esimies työvuoron laatijana delegoi työvuorojen laadinnan työntekijälle itselleen, tulee työnantajan muistaa, että hän vastaa kuitenkin työvuoroluettelon oikeellisuudesta. Työvuoroluettelo on annettava kirjallisesti työntekijälle tiedoksi viikkoa ennen työaikajakson alkamista.

#### Huom.

Työaikakäytäntöjä uudistaessa esimiehen ja työntekijöiden on sovittava selkeästi ohjeistus, kuka/ketkä laativat työvuoroluettelon, laatimisperiaatteet, tiedoksi antaminen ja hyväksymisen vahvistusmenettely. Kaikkien pitää myös saada tasapuolisesti tietoonsa em. seikat.

Laatimisperiaatteita ovat muun muassa:

- Työaikajakson pituus eli tasoittumisjaksoista päättäminen kuuluu työnantajalle eli käytetäänkö 3 vai 6 viikon listoja/muuta.
- työvuorojen pituus eli onko käytössä yli 10 tunnin työvuorot; (yli 10 t vuorot edellyttävät paikallista sopimusta).
- miten aikakorvaukset annetaan (ajassa vai rahassa vai molempina); viime kädessä työnantaja tekee ko. asiasta päätöksen
- tasapuolisuus ja se, miten toiveet otetaan/voidaan ottaa huomioon.

Tasapuolisuuden osalta on tärkeää se, että jo työvuoroluetteloa laadittaessa tai listaa jo eletäessä, että kaikille henkilöille taataan tasapuolinen kohtelu.

Työvuoroluettelon muutos

Kun työvuoroluettelo on vähintään viikkoa ennen sen alkamista saatettu kirjallisesti työntekijän tietoon, luetteloa saa muuttaa tämän jälkeen vain työntekijän suostumuksella tai mikäli työnantajalla on olemassa perusteltu syy. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei yksinään ole perusteltu syy (KVTES työaikaluku 30 §). Tehtävien muutosten osalta joudutaan miettimään toiminnan sujumuuden lisäksi myös sitä, että yleensä joudutaan tekemään muutokset kahden henkilön työvuoroluetteloon. Toiveen esittäjän ja sen henkilön kuka on ns. korvaava työntekijä ko. työvuorolle. Tasapuolisuuden periaatteella on tässäkin tärkeä rooli.

## Liite 2. Työaika- autonomiaan siirtyminen

Vastuuryhmä sopii keskenään ensimmäisen työvuorolistan suunnitteluajataulusta ja esittelee sen osastolle. Katsokaa kalenterista, milloin on sopiva ajankohta tehdä ensimmäinen lista. Listantekoa rytmittävät päivämäärät laitetaan tekeillä olevaan listaan, jotta jokainen suunnittelija tietää missä aikataulussa suunnittelu etenee ja osaa toimia sen mukaisesti.

Listasuunnittelulle on varattava aikaa reilusti. Alla esimerkki 6 vk:n työvuorolistan suunnittelusta, jossa työntekijöillä on suunnittelu-aikaa 5 vko. Yksi viikko on varattu tarkistukselle ja koneelle viennille. Listan teon voi aloittaa heti kun edellinen valmistuu tai niiden väliin voi suunnitella tauon. 3 vko:n listoja tehdessä on suunnittelulle varattava myös riittävästi aikaa, joka tarkoittaa että eri listojen suunnittelut voivat tapahtuvat osittain päällekkäin.

Lomalle lähtijät voivat jättää työvuorolistaan liittyvät ehdotuksensa tiedoksi listavastaavalle (tai muulle vastuuhenkilölle).

Ennen ensimmäisen listan suunnittelua on kuitenkin sovittava suunnittelua ohjaavista pelisäännöistä, jotta yhteinen suunnittelu sujuu ja kaikki tietävät mitä tulee ottaa huomioon. Huom. Varatkaa pelisääntökeskustelulle riittävästi aikaa.

Informoikaa yksikköänne tulevasta listasuunnittelusta hyvissä ajoin pelisääntökeskustelun aikana.

Ensimmäisen työvuorolistan suunnittelu. (Koivumäki 2006, 12.)

1. Työvuoroluettelon pohjana ovat vahvistetut lomat ja muut tiedossa olevat poissaolot.
2. Työntekijä suunnittelee itse työvuoronsa yhdessä laadittujen pelisääntöjen mukaan.
3. Työntekijät neuvottelevat yhdessä työvuoroista osaston koosta ja toimintamallista riippuen erilaisissa tiimeissä ja hoitoryhmissä.
4. Listaneuvottelija valvoo, että työvuoroluettelo valmistuu määräaikaan mennessä. Tavoitteena on, että työaika-autonomian vakiintuessa listaneuvottelijan rooli jää tarpeettomaksi.
5. Osastonsihteeri tai listaneuvottelija vie työvuoroluettelon teknisesti tietojärjestelmiin, kunnes järjestelmät tukevat työntekijän suoraa kirjaamismenettelyä.
6. Osastonhoitaja vastaa henkilöstövahvuuden riittävydestä ja hyväksyy suunnitellut työvuoroluettelot.

Autonomisen työvuorosuunnittelun käytänteet ( Koivumäki ym. 2005, 17.)



### Liite 3. Haastatteluteemat

#### HAASTATTELUTEEMAT

##### 1. Teema

###### **Työaika- autonomian käyttöönotto**

Mistä idea työaika-autonomian käyttöönotolle on lähtöisin?

Miten henkilökunta perehdytettiin/ koulutettiin?

Oliko kaikki työntekijät valmiita kokeiluun?

##### 2. Teema

###### **Työaika- autonomian toteutuminen**

Miten siirtymä hoidettiin?

Kuinka työvuorolistat suunnitellaan?

Ketkä osallistuvat siihen?

Ketkä ovat vastuussa siitä?

Mitä asioita huomioidaan työvuorolistoja tehdessä?

Miten työaikatoiveet ja työaikalait sopeutetaan keskenään?

##### 3. Teema

###### **Työaika-autonomian hyödyt**

Mitä etuja työaika- autonomian käyttöönotosta on ollut?

Vaikutukset työyhteisöön ja työssäviihtyvyyteen?

Vaikutukset yksityiselämään?

##### 4. Teema

###### **Työaika- autonomian haitat**

Mitä haittoja työaika- autonomian käyttöönotosta on ollut?

Vaikutukset työyhteisöön ja työssäviihtyvyyteen?

Vaikutukset yksityiselämään?

##### 5. Teema

###### **Työaika- autonomian kehittämissuhteet**

Miten kehittäisit työaika-autonomian toteuttamistapoja?

Kaipaatteko asiaan liittyvää koulutusta/ perehdytystä lisää?

Mitä koulutuksen tulisi pitää sisällään?

#### Liite 4. Tutkimuslupa

##### **Tutkimuslupa**

##### **Tutkimusentekijöiden yhteystiedot:**

Sairaanhoitajaopiskelijat:  
Merja Kuosmanen SHB09KA  
merja.k.kuosmanen@laurea.fi  
puh. 045 1116707  
Heidi Sänkimaa-Natunen SHB09KA  
heidi.k.sankimaa-natunen@laurea.fi  
puh. 040 7654235

Hoitotyön koulutusohjelma  
Organisaatio: Laurea  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Hyvinkää Uudenmaankatu 22  
05800 Hyvinkää  
puh. /Tel. +358 46 856 7721

**Opinnäytetyön ohjaaja:**  
Lehtori Päivi Laine  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Hyvinkää Uudenmaankatu 22  
05800 Hyvinkää  
(09) 8868 7721

**Osastonhoitaja Terttu Tuominen**  
Kirurgian vuodeosasto 4  
Hyvinkään sairaala  
Sairaalankatu 1  
05850 Hyvinkää  
Puhelin keskuskslia: (019) 4587 2391

**Yhdyshenkilö:**  
Apulaisosastonhoitaja Rauni Koistinen  
Kirurgian vuodeosasto 4, solu 44  
Hyvinkään sairaala  
Sairaalankatu 1  
05850 Hyvinkää  
Puhelin keskuskslia: (019) 4587 2391

**Opinnäytetyön nimi:**  
Työaika- autonomian toteutuminen Hyvinkään kirurgisella vuodeosastolla

Anomme lupaa selvittää opinnäytetyöhömmme Hyvinkään sairaalan kirurgisella vuodeosastolla koskien työaika- autonomian käyttöönottoa, suunnittelua sekä toteutumista.

### **Tutkimuksen tausta**

Työaika- autonomialla tarkoitetaan työvuorosuunnittelua, jossa työntekijällä ja työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa. Terveystieteiden työntekijöistä suurin osa tekee epäsäännöllistä vuorotyötä. Työaika- autonomia antaa työntekijöille vapauden ja vastuun suunnitella omat työvuoronsa, mikä helpottaa yksityis- ja työelämän yhteensovittamista. Tämä on lisännyt työviihtyvyyttä. Työyhteisöllä on suuri merkitys työaika-autonomian toteutumisessa, koska se ei toimi ilman toimivaa työyhteisöä. Toimivassa työyhteisössä asiat valmistellaan yhdessä ja niistä keskustellaan avoimesti ja rakentavasti. (Heikkilä 2006). Hyvinkään kirurgisen vuodeosaston pyynnöstä teemme tutkimuksen, josta selviää miten työaika-autonomia on toteutunut henkilökunnan näkökulmasta

### **Tutkimuksen tavoitteet**

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata miten työaika-autonomia toteutuu Hyvinkään kirurgisella vuodeosastolla solussa 44. Tavoitteena on selvittää henkilökunnan kokemana työaika-autonomian käyttöönotto, suunnittelu sekä toteutus ja siinä ilmenevät hyödyt sekä haitat ja mahdolliset kehittämissuhteet.

### **Tutkimuksen toteutus**

Haastattelemme yhteensä 10-12 työntekijää huhti- ja toukokuun 2009 aikana. Hyvinkään kirurgisen osaston solusta 44 ilmoitetaan haastatteluun halukkaat henkilöt. Yksilöhaastattelun arvioitu kesto on noin 30-45 minuuttia. Haastateltavat saavat etukäteen haastatteluteemat (liite 1) luettavaksi. Äänitämme haastattelut ja niiden purku on luottamuksellista. Opinnäytetyö raportoidaan niin, ettei kenenkään haastateltavan anonymisuus vaarannu. Aineiston keruussa käytämme laadullista strukturoitua teemahaastattelua. Haastattelut toteutetaan anonyymeina.

### **Tutkimuksen raportointi**

Tutkimus julkaistaan Laurea ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä.

### **Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuksessamme toimimme hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Noudattaen eettisiä ohjeistuksia ja normeja tutkimusaineiston keräämisessä, käsittelyssä sekä julkaisemisessa. Tutkimusaihe ei ole eettisesti ongelmallinen.

**Opiskelijalla on tutkimusta tehdessään samanlainen vaitiolovelvollisuus kuin sosiaali- ja terveystieteiden virkasuhteisella työntekijällä. Hän on velvollinen ehdottomasti turvaamaan tutkimukseen osallistuvien intimitetin ja anonyymiteetin.**