



Autonomisen työaikasunnittelun käyttöönotto

Maisa Kumpulainen, Jenni Tuohioja

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Autonomisen työaika suunnittelun käyttöönotto

Maisa Kumpulainen, Jenni Tuohioja
Sairaanhoitaja
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2022

Maisa Kumpulainen, Jenni Tuohioja

Autonomisen työaika suunnittelun käyttöönotto

Vuosi

2022

Sivumäärä

36 + 6 liitettä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli edistää autonomisen työaika suunnittelun käyttöönottoa eräässä tehostetun palveluasumisen yksikössä vuoden 2021 loppupuolella. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä henkilökunnan osaamista autonomisen työaika suunnittelun suhteen, jotta heillä olisi riittävä tieto ja taito toteuttaa itsenäisesti työaika suunnitteluaan.

Autonominen työaika suunnittelu tarkoittaa työntekijän vapautta ja vastuuta suunnitella omat työvuoronsa yhteisöllisesti. Suunnittelussa noudatetaan tiettyjä yhteisesti sovittuja reunaehdotuksia, kuten työehtosopimus, työaikalaki, paikalliset työ- ja virkaehtosopimukset sekä työyksikössä yhteisesti sovitut säännöt. Kun säännöt ovat samat kaikille, säilyy työvuorosuunnittelussa tasapuolisuus ja toimintojen sujuminen.

Opinnäytetyömme on laadullinen kehittämistyö. Opinnäytetyön ensimmäinen tehtävä oli kerätä henkilökunnan jo olemassa oleva tieto, kokemus ja suhtautuminen autonomisen työaika suunnittelun suhteen. Tutkimusmenetelmämme oli teemahaastattelu. Haastattelimme yhdeksää yksikön työntekijää puolistrukturoiduin kysymyksin, sekä rajattuja aiheita käyttäen.

Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että suurin osa vastaajista tiesi työaika suunnittelua ohjaavat lait, kuitenkin toivoen lisää tietoa lakiin liittyen. Vastauksista ilmeni, että monella vastaajista oli aikaisempaa kokemusta työaika-autonomiasta ja tämän kautta tietoperustaa aiheeseen liittyen. Vastauksista oli nähtävissä, että työaika suunnittelun toteutukseen liittyvät asiat olivat pääpiirteittäin hallussa. Tuloksia tarkastellessamme ilmeni, että työntekijöillä, joilla oli kokemusta työaika-autonomiasta, oli pääosin positiivisia ajatuksia, sekä autonomisen työaika suunnittelun koettiin helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Lisäksi vastaajat kokivat, että autonominen työaika suunnittelu helpottaa tulevaisuuden suunnittelua. Suhtautuminen tulevaan työaika suunnittelumalliin vaihteli. Haastatteluista nousi vahvasti esille se, että työntekijöillä oli pelkoja autonomiseen työaika suunnitteluun liittyen. Monissa vastauksissa toistui pelot negatiivisista vaikutuksista työyhteisöön sekä vuorojen jakautumisen epätaisuudesta. Haastatteluiden tuloksista johdimme koulutustilaisuuden yksikön henkilökunnalle.

Kehittämisehdotuksena työyksikölle on lähitulevaisuudessa pidettävä tilaisuus työyhteisön kesken. Tilaisuudessa käitäisiin läpi kokemuksia työaika-autonomiasta, onko oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus toteutuneet vuorosuunnittelussa. Työyhteisö kävisi yhdessä läpi, onko laaditut pelisäännöt turvanneet kaikkien etuja ja onko niitä noudatettu. Lisäksi jatkotutkimusehdotuksena tähän opinnäytetyöhön liittyen nousi tutkimus, joka toteutettaisiin vuoden kuluttua autonomisen työaika suunnittelun käyttöönotosta. Vuoden jälkeen käytäntö olisi työyhteisölle tuttu, ja näin voitaisiin arvioida työaika-autonomian vaikutuksia yksikön työntekijöiden hyvinvointiin, työyhteisön yhteishenkeen sekä työntekijöiden kokemuksiin liittyen.

Asiasanat: autonominen työaika suunnittelu, työhyvinvointi, vuorotyö, sosiaali- ja terveysala

Maisa Kumpulainen, Jenni Tuohioja

Introduction of Autonomous Working Time Planning

Year

2022

Pages

36 + 6 appendices

The objective of the thesis was to promote the introduction of autonomous working time planning in the unit of 24-hour service housing. The aim of the thesis was to increase the nursing staff's competence in autonomous working time planning. With sufficient knowledge and skills, they can plan their own shifts themselves.

The autonomous shift planning refers employee's a freedom and responsibility to plan their own shifts collectively. The work shift planning complies with the collective agreement, the law of the defining working hours, and the rules agreed locally in the work unit. When rules are the same for everyone, workplace planning maintains fairness and smooth operations at the workplace.

The thesis is qualitative development work. The development work started with investigating the nursing staff's existing knowledge, experience and attitude towards autonomous shift planning. The research method of the thesis was theme interview.

The results of the thesis showed that almost everyone knew the laws what controls shift planning but wishing more knowledge on the matter. The results showed that several with already experience on autonomous working time planning were mainly positive, the autonomous shift planning was experienced to harmonize work and free-time planning. Attitude on new shift planning varied. The interviews showed clearly fear towards shifts planning mainly on harming the work community and shifts been divided unevenly. Of the results of the interviews, we planned a training event for the unit's staff.

The development proposal for work unit is to keep in the near future of the event for work community. In the event, work community could go through their experience of the autonomous shift planning if justice and objectivity has been realized. Work community could go through the rules that community made together if they are secured everyone's rights and been followed. In future there could be research about how the autonomous shift planning has worked and how that affected units' workers and community wellness and experience.

Keywords: worktime autonomy, shift planning, well-being at work, shift work, health care and social services

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työaikasunnittelu sosiaali- ja terveysalalla	7
	2.1 Sosiaali- ja terveysalan työnkuormittavuus	7
	2.2 Työaika ohjaavat lait ja työehtosopimukset	7
	2.3 Työaika ja sen merkitys hyvinvointiin	9
	2.4 Työhyvinvointi vanhustyössä	11
3	Autonominen työaikasunnittelu terveydenhuollossa	12
	3.1 Työaika-autonomian tarkoitus ja tavoite.....	12
	3.2 Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana	13
	3.3 Titania- ohjelmisto	14
4	Henkilökunnan osaamisen päivittäminen	15
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja kysymykset.....	16
6	Opinnäytetyö toteutus.....	17
	6.1 Opinnäytetyön toteuttamisympäristö.....	17
	6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistonhankinta	18
	6.3 Opinnäytetyön aineiston analyysi.....	21
7	Opinnäytetyön tulokset.....	22
	7.1 Työntekijöiden aikaisempi tietoperusta työaika-autonomiasta	22
	7.2 Työntekijöiden aiemmat kokemukset työaika-autonomiasta.....	24
	7.3 Työntekijöiden suhtautuminen työaika-autonomian käyttöönottoon	24
8	Tutkimustuloksista johdettu perehdytyskoulutus	26
	8.1 Koulutustilaisuuden suunnittelu	26
	8.2 Koulutuksen toteutus	27
	8.3 Koulutuksen arviointi	27
9	Pohdinta	29
	9.1 Tulosten tarkastelu.....	29
	9.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	30
	9.3 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotuksia	31
	Lähteet.....	33
	Liitteet	37

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalalla on paljon pohdittu työn kuormittavuutta. Tähän liittyy suurena osana sotealan työntekijöiden vuoro- tai jaksotyöt. Työaikojen suunnittelu ja seuranta ovat tärkeää työntekijöiden kuormituksen hallinnassa. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää riittävä vuorokausi- ja viikkolepo, sekä vapaapäivät ja vuosilomat. Työaikatarkaisun kehittämisestä hyötyvät työntekijä ja työnantaja. Työvuorojen tulee olla tasapuolisia, sekä työkykyä ja terveyttä tukevia. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työterveyslaitos on tehnyt hankkeita liittyen työterveyteen. Näissä hankkeissa on tutkittu, että hyvällä palautumisella sekä yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamisella, on pystytty vähentämään sairaspotilaita ja tapaturmia. Erityisesti vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin näyttävät olevan yhteydessä terveyteen ja työuran pituuteen. (Työterveyslaitos 2021).

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihinsa on kehitetty työaika-autonomian käyttöönotolla sotealan organisaatioissa. Työaika-autonomialla tarkoitetaan yhteisöllistä työaikojen suunnittelua, jossa työntekijällä on vapaus ja vastuu suunnitella työvuoronsa. Työaikasuunnittelulle reunaehtoja ovat työpaikan käytäntöjen kunnioitus, työehtosopimuksen sekä työaikalain noudattaminen. Yhteisillä säännöillä varmistetaan toiminnan sujuminen ja työvuorojen tasapuolisuus. Autonomisessa työaikasuunnittelussa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja niiden jaksottamiseen, sekä vapaiden rytmittämiseen ja sijaintiin. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on edistää autonomisen työaikasuunnittelun käyttöönottoa yhdessä tehostetun palveluasumisen yksikössä vuoden 2021 loppupuolella. Kyseisen yksikön toiveesta emme käytä yksikön nimeä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä henkilökunnan osaamista autonomisen työaikasuunnittelun suhteen, jotta heillä olisi riittävä tieto ja taito toteuttaa itsenäisesti työaikasuunnittelua. Autonomisen työaikasuunnittelun onnistuminen vaatii työntekijöiltä kiinnostusta työvuorojen itsenäiseen suunnitteluun, tiimityöskentelytaitoja, yhteisten pelisääntöjen noudattamista sekä perehtymistä työvuoroja ohjaaviin lakeihin (Saarikoski 2017.) Tätä opinnäytetyötä varten teemme tiivistä yhteistyötä kyseisen yksikön esimiehen kanssa sekä haastattelemme työntekijöitä, jotta saisimme tuotettua kattavan ja toimivan perehdytyskoulutuksen. Näiden avulla työntekijät pystyvät toteuttamaan autonomista työaikasuunnittelua.

2 Työaikasunnittelu sosiaali- ja terveysalalla

2.1. Sosiaali- ja terveysalan työnkuormittavuus

Sosiaali- ja terveysaloilla korostuu työturvallisuuden ja työterveyden näkökulmasta kokonaisvaltainen riskien hallinta. Työn terveys- ja turvallisuusriskit liittyvät työntekijän henkiseen ja ruumiilliseen kuormitukseen. Kuormittavia tilanteita voivat olla esimerkiksi haastavat asiakas-tilanteet, kiire, väkivallan uhka, hankalat työasennot, raskaat potilasnostot ja siirrot. Lisää kuormittavuutta työntekijöille tuo alan epätyypilliset työajat. Sosiaali- ja terveysalalla epätyypilliset työajat ja yövuorot ovat hyvin yleisiä, sillä potilaat ja asiakkaat tarvitsevat monessa paikassa hoitoa ja huolenpitoa kellon ympäri, vuoden jokaisena päivänä. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Terveydenhuollon tehtävänä on edistää väestön terveyttä, parantaa ja hoitaa sairaita ihmisiä sekä ennaltaehkäistä sairauksia. Tämän vuoksi työntekijöiden työturvallisuudesta huolehtiminen varmistaa osaltaan myös potilasturvallisuuden. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

2.2 Työaika ohjaavat lait ja työehtosopimukset

Yleissääntönä voidaan pitää, että säännöllinen työaika tarkoittaa enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaika voidaan kuitenkin järjestää niin, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa ja enintään 52 viikon ajanjaksolla niin, ettei kahdeksan tunnin säännöllinen päivittäinen työaika ylitä. Työtä voidaan järjestää myös jaksoissa. Uudessa työaikalaisissa määritellään aiempaa lakia yleisemmällä tasolla jaksotyöajat, joita ovat mm. pääosan vuorokaudesta toimivat sosiaali- ja terveyspalvelut. Jaksotyöajassa työaika on jaettuna joko kolmen viikon ja enintään 120 tunnin pituiseen jaksoon tai kahden viikon ja enintään 40 tunnin pituiseen jaksoon. Jotta työ voidaan tarkoituksenmukaisesti järjestää ja epätarkoituksenmukaisilta työvuoroilta vältytään, voidaan säännöllinen työaika järjestää kahden peräkkäisen kolmen viikon jakson tai kolmen peräkkäisen kahden viikon ja enintään 240 tunnin pituisiin jaksoihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Työterveyshuolto- ja työturvallisuuslaissa on säädetty vuorotyöläisen työhöntulotarkastuksesta, säännöllisistä terveystarkastuksista ja yötyöstä luopumisesta erityisen terveyshaitan takia. Työvuoroergonomiassa tulisi välttää liian aikaista herätystä (ennen klo 05), vuorojen siirtymistä taaksepäin (yö-ilta-aamu), useita peräkkäisiä yövuoroja ja liian monia työviikonloppuja. Vaikutusmahdollisuudet työvuorolistan suunnitteluun koetaan tärkeäksi. Työntekijät haluavat vaikuttaa oman työvuororytmin suunnitteluun ja mahdollisuuden vuoronvaihtoihin tarvittaessa työkaverin kanssa. Työvuorolistan pituus on tärkeä osa yksityiselämän suunnittelun

kannalta. Hoitajista noin kolmannes on tyytymättömiä työvuoroihinsa hyvinvoinnin ja yksityiselämän näkökulmasta. (Ranta & Tilander 2014, 79-80.)

Sairaaloiden ja terveyskeskusten vuodeosastoilla on pääasiassa käytössä jaksotyö. Yhden viikon työaika useimmissa työsopimuksissa on 38h15min. Yleisin pituus jaksoissa on 3 viikkoa. Säännöllinen työaika on tällöin 3x 38 h 15min eli yhteensä 114 h 45min. KVTES:n mukaan työpäivän pituus saa olla 10 h. Yötyössä työpäivä saa kestää 11 h. Eri palvelualoilla on omat säädöksensä työvuorojen pituuksissa, jotka voivat hieman poiketa KVTES:sta. Työvuoron tulee olla vähintään 4 h. (Tehy 2021.)

Terveydenhuollon työntekijöistä valtaosa tekee vuorotyötä. Lain (Työaikalaki 5.7.2019/872.) mukaan vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti sekä muututtava ennalta sovituin ajanjaksoin. Yötyöksi määritellään työ, jota tehdään klo 23.00-6.00 välisenä aikana. Laki määrittää myös päivittäisen tauon, vuorokausilevon sekä viikkolevon.

Työlainsäädäntö luo perustan työehtojen säätelylle työmarkkinoilla. Työnantajaliitot ja työntekijäliitot tekevät työ- ja virkaehtosopimuksia, joissa sovitaan työsuhteisiin liittyvistä ehdoista soveltavaa lakia yksityiskohtaisemmin, näihin kuuluu palkat, lomautukset ja muut edut. (Työehtosopimus 2021).

Työaikalain (5.7.2019/872.) 11 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, ellei työssä käytettävässä työehtosopimuksessa sovelleta säännöllisestä työajasta koskevia määräyksiä. Säännöllisen työajan tulee tasoittua enintään 40 tunniksi, enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikkoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia. Työaikalain 16 § mukaan lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää aloitetta työnantajalta. Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka on yli 40 tuntia viikossa. Jos keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka.

Työaikalain (5.7.2019/872.) 30 §:n mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi työntekijöiden työ- ja lepoajat sekä työajan alkamis- ja päättymisajankohta. Tietojen täytyy olla ilmoitettu täsmällisinä kellonaikoina. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain, jos työntekijä siihen suostuu, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

2.3 Työaika ja sen merkitys hyvinvointiin

Kunta-alalla toimivasta henkilöstöstä suurin osa noudattaa yleistyö-, jaksotyö- tai toimistotyö-aikaa. Kunta tai kuntayhtymä valitsee toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisimman työaika-muodon. Monista työaika koskevista asioista voidaan yleisistä virka- ja työehtosopimuksista ja työaikalaista poiketen sopia paikallisesti. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia työajan keskimääräisestä pituudesta, vuorokausilevosta tai ylityön enimmäismääristä. Järkevät työai- karatkaisut tehostavat työpaikan toimintaa ja tekevät siitä tarkoituksenmukaisempaa. Tär- keintä järjestyksessä on saada oikea määrä henkilöstöä oikeaan aikaan, oikeaan paikkaan. (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat 2021.)

Työaika tarkoittaa työhön käytettyä aikaa ja aikaa, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä työntekopaikalla. Työntekopaikka tarkoittaa työntekijän työpaikan lisäksi mitä tahansa paikkaa, jossa työntekijä suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä, ku- ten esimerkiksi etätyö kotona, työmatkalla ja asiakkaan luona. Työajan ulkopuolinen aika on lepoaika. Työnantajilla on velvoite pitää työvuoroluetteloa ja työaikakirjanpitoa. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työajoilla on keskeinen merkitys kolmeen eri hyvinvoinnin osa-alueeseen: terveyteen, työtur- vallisuuteen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Päivätyö on tutkimusten mukaan kaikkein terveellisin työaikamuoto. Tätä muotoa ei kuitenkaan kaikissa töissä ole mahdollista käyttää. Terveelliset työaikatarkaisut myös lisäävät työn tuottavuutta ja sujuvuutta sekä vä- hentävät poissaoloja. Työajan hallinnassa tärkeintä on palautuminen. Toimimattomat työaika- ratkaisut heikentävät unta ja palautumista. Pitkäaikainen stressi lisää terveysriskejä. Ihmisen työskennellessä vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan, aivojen ja kehon toimintoi- hin tulee ohimeneviä tai pysyviä muutoksia, jotka vaikuttavat terveyteen eri osa-alueilla. Jat- kuvaa vuorotyötä voidaan siis pitää terveysriskinä. Vuorotyöläisillä esiintyy myös päivätyötä tekeviä enemmän stressiä, hermostuneisuutta, kroonista väsymystä sekä ruuansulatuskanavan ongelmia, kuten närästystä, vatsakipua ja ilmavaivoja. (Super 2021.)

Hyvät ja terveelliset työaikatarkaisut edistävät työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, sekä työssäjaksamista. Hyvät ja työntekijää kunnioittavat työaikatarkaisut edistävät myös työnte- kijän tuottavuutta ja työn myönteistä sujuvuutta, mikä näkyy mm. vähentyneinä poissaoloina. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Vuonna 2019 Työterveyslaitos teki tutkimus- ja kehittämishankeen, joka on jatkoa Työsuoje- lurahaston 2012-2014 rahoittamalle hankkeelle ”Työaikojen kehittäminen kunta-alalla”. Tut- kimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa työaikojen kuormittavuudesta jaksotyössä. Hank- keessa selvitettiin työaikojen vuorotyösuunnitteluun liittyvien toimintamallien vaikutuksia

työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyen (Härmä ym. 2019, 14-15). Tutkimuksen mukaan sekä kaksi- että kolmivuorotyötä tekevillä oli useammin vaikeuksia yhdistää työ ja muu elämä kuin päivätyötä tekevillä. Tässä tutkimuksessa tulokset tukevat aikaisempia havaintoja, joiden mukaan kokonaistyöajan lyhentämisellä on positiivisia vaikutuksia koettuun terveyteen ja palautumiseen. Yli 40 h ja varsinkin yli 48 h kokonaistyöaika voi johtaa univalvetilan häiriöiden lisääntymiseen. Tutkimustulokset näyttivät, että työntekijät, joilla oli hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työaikasuunnitteluun, kokivat vähemmän työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia. Yhteisöllinen työaikasuunnitteluohjelmisto vähensi 6-10 % lyhyitä sairaspoissaoloja sekä lisäsi tämän myötä positiivista vaikutusta taloudellisuuteen. Lisäksi tutkimuksen perusteella yhteisöllisen työaikasuunnittelun käyttöönotossa korostui työyhteisön kyky yhteisölliseen toimintaan ja kyky keskustella yhteisön pelisäännöistä ja oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Myös esimiehet olivat saaneet positiivista palautetta työntekijöiltä paremmista vaikutusmahdollisuuksista työaikoihin, sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottavista vaikutuksista. (Härmä ym. 2019, 63-69.)

Vuonna 2015 16 % eurooppalaisista työntekijöistä työskenteli yli 48 tuntia viikossa. Näistä työntekijöistä 19 % teki yötyötä. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että yksittäiset ja ympäristötekijät voivat vaikuttaa pitkien työvuorojen ja yövuorojen vaikutuksiin työntekijän terveyteen. (Shin, Kim, Tae-Kyoung & Dongmug 2021, 1-2.)

Kansainvälisessä tutkimuksessa tutkittiin vuorotyön vaikutusta työntekijän kokemaan hyvinvointiin, sekä hyvinvoinnin vaikutusta työn luovuuteen ja tehokkuuteen. Tutkimuksessa selvitettiin pitkien työaikojen ja yötyön vaikutuksia näihin kolmeen osa-alueeseen. Tutkimus tehtiin 50 000 korealaiselle työntekijälle vuonna 2017. Tutkimuksessa kerättiin aluksi taustatietoja, kuten ikä, koulutustaso ja sukupuoli. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijän hyvinvointiin liittyviä osa-alueita. Näitä tutkimalla huomattiin, että epätyypillisillä työajoilla (pitkä työvuoro, yövuoro) on kielteisiä vaikutuksia terveyteen, kuten unihäiriöt, tai suurentunut riski sydän- ja verisuonitauteihin, aineenvaihduntahäiriöihin, palautumisaikaan, perhe ja työelämän yhteensovittamiseen sekä masennukseen ja kuolleisuuteen. (Shin ym. 2021, 13-15.)

Eurooppalaisen hoitoalan tutkimuksen mukaan hoitohenkilökunnalle, joka koki työn häiritsevän perhe-elämää, on yleisempää aikomus vaihtaa alaa. Hoitoalan vetovoimaisuuteen tulisi kiinnittää huomiota kasvavan hoitajavajeen vuoksi. Tällä naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla on erityisen tärkeää huomioida hoitajan hyvinvoinnissa työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Edelleen valtaosassa perheistä vastuu kodin ja lasten hoidosta on naisilla. Lisäksi työntekijöiden aikaa työn ulkopuolella vievät, perhe ja parisuhde, oma vapaa-aika, mahdolliset opiskelut ym. Useissa raporteissa on ilmennyt, että työ haittaa perhe-elämää enemmän kuin perhe-elämä työtä. Työn ja perheen välinen ristiriita on yhteydessä lisääntyneeseen stressiin, huonoon fyysiseen terveyteen, terveyskäyttäytymiseen, depression lisääntymiseen,

sairaspoissaoloihin ja elämään tyytymättömyyteen. Tähän lisähaastetta tuo vuorotyö. Sosiaali- ja terveysalan ammateissa työn ja muun elämän yhteensovittamisen koki usein vaikeaksi 24 % kolmivuorotyötä, 19 % yötyötä, 10 % kaksivuorotyötä ja 9 % päivätyötä tekevistä. Vuorotyöntekijöistä joka neljäs koki merkittävimpänä haittana sosiaalisen elämän häiriintymisen. Tutkimusten mukaan epätavalliset työajat lisäävät myös avioeroriskiä, vuorotyön aiheuttaman univajeen ja muiden terveydellisten haittojen tuomien kuormitusten vuoksi. Väsyneeksi tai uneliaaksi kokee itsensä jatkuvasti noin neljännes kolmivuorotyötä tekevistä. (Ranta & Tilander 2014, 73-79.)

2.4 Työhyvinvointi vanhustyössä

Tutkimukset kuvaavat vanhustyötä henkisesti ja fyysisesti raskaaksi työksi, jossa koetaan runsaasti kiirettä. Vähentyneet henkilöresurssit ovat lisänneet työtahtia entisestään. Resurssien rajallisuus heikentävät eettistä toimintaa. Vanhusten hoitotyössä työskentelevät kokevat, että eivät voi tehdä työtä niin hyvin, kuin haluaisivat. Kuitenkin tutkimusten mukaan yli 80 % vanhusten hoitotyössä työskentelevistä kokee työnsä mielekkäänä ja kiinnostavana. Tutkimusten mukaan työn mielekkyyttä heikentää huonoksi koettu palkkaus työn vastuun ja vaativuu- teen nähden sekä hoitohenkilökunnan tunne työnsä heikosta arvostuksesta poliitikkojen ja päättäjien taholta. (Ranta & Tilander 2014, 13.)

Valtakunnallisesti toteutetussa kyselyssä vastaukset osoittivat, että neljännes vanhustyötä tekevistä hoitajista joutuu toistuvasti jäämään ylitöihin. Lisäksi lähes neljällä kymmenestä hoitoalan ammattilaisella on vastuullaan niin suuri työnkuorma, ettei heidän työaikansa riitä siitä selviytymiseen. Kuitenkin kiireestä ja työvuorojen kuormittavuudesta huolimatta kyselyyn vastanneista moni kertoi, että uusi työaikalaki on tuonut vanhustyöhön ammattilaisten arkeen myönteistä muutosta. Tämän lain myötä vuorokausilepo toteutuu, jolloin illasta aamuun yhdistelmällä iltavuorot päättyvät aikaisemmin, tai aamuvuoroon tullaan myöhemmin. (JHL 2020.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimuksissa vanhainkodeissa ja palvelutaloissa hoitohenkilökunta kokee vaikutusmahdollisuudet muita työn alueita heikommiksi. Vaikutusmahdollisuudet työmäärään, työtahtiin, työpäivän pituuteen, resursointiin liittyviin sijaisjärjestelyihin ja työssä tapahtuviin muutoksiin koetaan heikoksi tai erittäin heikoksi. (Ranta & Tilander 2014, 13.)

Hoitohenkilökunnan henkistä hyvinvointia kuormittaa kasvavat osaamisvaatimukset ja työhön liittyvät epävarmuustekijät. Kuormitusta aiheuttavat sellaiset tilanteet, joissa koetaan oma osaaminen vähäisenä osaamisvaatimukseen nähden. Vanhusten hoito- ja palvelutaloissa asukkaiden huonokuntoisuus ja moniongelmaisuus ovat lisääntyneet. Nämä ovat lisänneet työn

kuormittavuutta, sillä työssä on raskaita ja hankalia nostoja ja siirtoja, sekä vaikeita työasentoja. Hoitohenkilökunnan kuormitusta aiheuttaa myös vuorotyö, jossa työntekijä altistuu epätyypillisten työaikojen aiheuttamalle kuormitukselle. Vanhusten hoitotyössä tyypillisiä henkilökuntaa kuormittavia tekijöitä ovat pitkät työjaksot ja lyhyet vuorovälit. (Ranta & Tilander 2014, 13-14.)

3 Autonominen työaikasunnittelu terveydenhuollossa

3.1 Työaika-autonomian tarkoitus ja tavoite

Terveydenhuollon työntekijöistä valtaosa tekee vuorotyötä. Lain mukaan vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti, sekä muututtava ennalta sovituin ajanjaksoin. Yötyöksi määritellään työ, jota tehdään klo 23.00-6.00 välisenä aikana. Laki määrittää myös päivittäiset tauot, vuorokausilevon sekä viikkolevon. (Työsuojelulaki 5.7.2019/872.)

Työaika-autonomia tarkoittaa työvuorosunnittelua, jossa työntekijällä on vapaus ja vastuu suunnitella omia työvuorojaan yhteisöllisesti. Suunnittelu tapahtuu tiettyjen yhteisesti sovitujen raamien mukaisesti. Reunaehtoina työaikasunnittelulle toimivat työehtosopimus, työaikalaki, paikalliset työ- ja virkaehtosopimukset sekä työyhteisössä sovitut asiat. Työntekijöillä on hyvä mahdollisuus huomioida työvuorojen suunnittelussa yksilölliset kuin organisaation tarpeet, sillä lainsäädäntö on kuitenkin varsin väljä. (Hyvönen 2014, 8.) Kun säännöt ovat samat kaikille, säilyy työaikasunnittelussa tasapuolisuus sekä toimintojen sujuminen. Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omien työvuorojensa pituuteen, haluamiensa vuorojen määrään (aamu, ilta, yö) sekä siihen miten vapaapäivät rytmittyvät. Autonomisessa työaikasunnittelussa ei kuitenkaan muutu jo ennalta sovitut työhöntuloajat, eikä sovitun säännöllisen työajan pituus. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Yötyön sijoittumisesta voidaan poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella siten, että seitsemän tunnin työaikaan sisällytetään klo 24:n ja 5:n välillä oleva aika. Säännöllistä yötyötä voi teettää jaksotyöaloilla siitä huolimatta, onko työ järjestetty jaksotyöksi. Yötyötä voi tehdä myös vuorotyössä riippumatta käytössä olevien vuorojen määrästä. Työ voi olla järjestetty esimerkiksi kahdeksi 12 tunnin vuoroksi. Uudessa työaikalaisissa peräkkäisten yövuorojen määrää on rajattu seitsemästä viiteen sekä jaksotyössä että keskeytymättömässä vuorotyössä. Kuitenkin työntekijän suostumuksella voi peräkkäisiä vuoroja olla enintään seitsemän. Viimeisen yövuoron jälkeen työntekijällä on oltava vähintään 24 tunnin mittainen yhtämittainen vapaajakso. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Työntekijällä on mahdollisuus suunnitella omat työvuoronsa niin, että työn ja yksityiselämän

yhteensovittaminen helpottuu. Tavoitteena on, että jokainen voisi suunnitella sellaiset työvuorot, jotka palvelevat omaa elämäntilannetta. Autonomisessa työaikasunnittelussa jokaisen työntekijän toiveet pyritään ottamaan huomioon tasapuolisesti. Koska vuorotyö kuormittaa, on tämän mallin todettu parantavan työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Työaika-autonomia mahdollistaa joustavan, tasapuolisen ja oikeudenmukaisen työvuorosunnittelun. Lopullisen hyväksynnän työvuoroihin tekee kuitenkin aina esimies, vaikka työntekijät suunnittelevatkin itse vuoronsa. Esimiehen tehtävä on myös vastata siitä, että työaikasunnittelu on asianmukaista. (Super 2021.)

3.2 Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana

Sairaalahenkilöstön kokemuksia on tarkasteltu työaika-autonomian käyttöön liittyen ennen ja jälkeen asetelmalla. Tarkastelun kohteena oli tietyn sairaalan henkilöstö. Aineisto kerättiin ensimmäisen kerran vuonna 2009. Vuoden seuranta-ajan jälkeen työaika-autonomian aloittamisesta syksyllä 2010 kerättiin henkilöstöltä uusi aineisto. Vuonna 2009 kyselyssä käytiin läpi henkilöstön suhtautumista työaika-autonomiaan. Tällöin valtaosa sairaalatyöntekijöistä suhtautui innokkaasti tulevaan työaika-autonomiaan. 6 % vastaajista ei ollut innoissaan hankkeesta ja 9 % olivat neutraalia mieltä, ei puolesta tai vastaan. Vuoden kuluttua autonomisen työaikasunnittelun alusta, oli innostusprosentti laskenut. Yli puolet vastaajista oli edelleen innostuneita asiasta. Ei-innostuneiden määrä oli kolminkertaistunut ja neutraalit mielipiteet lisääntyneet puolella. (Hyvönen 2014, 38).

Tuloksisten mukaan vuoden seuranta ajan kuluttua työntekijöiden kokemusten mukaan työaika-autonomia oli tuonut positiivisia vaikutuksia. Esimerkiksi 77 % vastaajista koki, että työaika-autonomia auttoi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Työaika-autonomian koettiin helpottavan opiskelun ja työelämän yhdistämistä. Työntekijät arvioivat kokeneensa voimaantumista ja työvuorojen kuormittavuuden tuntemukset olivat vähentyneet. Tutkimuksessa oli myös käynyt ilmi, että työaika-autonomian aikana keskusteluilmapiiri oli muuttunut avoimemmaksi, vaikka lisääntynyt vuorovaikutus oli myös tuonut haasteitakin yhteistoimintaan. Tässä tutkimuksessa ei saatu näyttöä summakeskiarvomuuttujien osalta tyytyväisyyteen hyvinvointiin, johtamisen yhteyteen, yhteisöllisyyteen tai työnantajan mahdollistavaan otteeseen työaika-autonomian käyttöönotolla. Prosenttijakaumien keskiarvojen mukaan tässä osiossa oli kuitenkin havaittavissa pientä heikkenemistä. Huomattiin myös, että yhteisöllisyyden ja johtamisen välillä on yhteys. Lähiesimiehen rooli ja toimiva työyhteisö ovat merkittäviä tekijöitä työaika-autonomian kehittämisessä ja onnistumisessa. (Hyvönen 2014, 53-57.)

Yhteenvetona huomattiin, että työntekijät toivoivat esimieheltä ja listansuunnittelijalta tukea, pelisääntöjä ja esimiehen jämäkkää otetta ja ohjeistusta, toisaalta työntekijät toivoivat ja arvostivat vapautta, vastuuta ja osallistumista päätöksentekoon. Työntekijät kokivat, että

autonomiseen työaika-suunnitteluun ei ole tarpeeksi aikaa, tai sopivaa paikkaa. Työaika-suunnittelu saatettiin kokea epämiellyttävänä tehtävänsiirtona. (Hyvönen 2014, 65.)

3.3. Titania- ohjelmisto

Titania on työvuorosuunnittelun ja laskennan ohjelmisto, jota tuotti aikaisemmin MEdici Data. Titania on ollut osallisena useassa yrityskaupassa. Nykyisin CGI vastaa Titanian kehityksestä. Ohjelmisto on kehitetty työvuorojen systemaattiseen suunnitteluun ja seurantaan. Ohjelmistoa käytetään turvallisuustyössä sekä terveydenhuolto- ja hoiva-aloilla, kuten esimerkiksi terveyskeskuksissa, vanhainkodeissa, sairaaloissa, päiväkodeissa, apteekissa, kotihoidossa ja hoitolaitoksissa. Titania työvuorosuunnittelun ohjelmistoon sisältyy mm. työaikapankki, kulunvalvonta ja ergonominen työvuorosuunnittelu. Titaniaan on kehitetty lisäksi erilaisia toiminnanohjausliittymiä mm. sijaisvälitykseen, kotihoitoon ja päivähoitoon. Titaniassa tehdään työvuorosuunnittelu, jaksonaikaiset muutokset ja toteumatietojen kirjaus. (Titania 2021.)

Opinnäytetyömme liitteessä (Liite 1) esitetään Titanian kolmen viikon työvuorosuunnitelman jaksonäkymä. Titania-ohjelmiston vakiokoodit on esitetty väreillä. Valkoisella pohjalla esitetyt työvuorot ovat työvuoroja, joiden takana on kirjainkoodia vastaavat oletuskellonajat. Ohjelmiston päivänäkymässä voidaan muuttaa oletuskellonaikoja. Liitteessä (Liite 2) on esitetty Titania suunnitelman päivänäkymä. Päivänäkymässä näkyy tarkemmin työvuorojen aloitus ja lopetus suunnitelma. Näkymässä näkyvät tiedot ovat siirrettävissä sähköisesti toiminnanohjausjärjestelmään. Titania tallentaa työaikatiedot Titanian työvuorotaulukoihin. Työvuorotaulukot ovat tiedostoja, jotka sisältävät kolmen viikon työaikatiedot. Työvuorosuunnittelijoiden on suunniteltava työajat ennen työjakson alkamista. Suunnitellut työvuorot lukittuvat viimeistään 5 päivää ennen työajakajakson alkamista. Työvuorosuunnitelmatietoihin ei voi tehdä muutoksia lukittumisen jälkeen. Työvuorosuunnittelijat kirjaavat jakson aikaiset muutokset, kuten äkilliset poissaolot toteutuneisiin työaikataulukoihin. (Titania web service 2019, 2-3.)

Kun työajakajakso on mennyt ja työvuorot tehty, työvuorosuunnittelija käynnistää Titanian suunnittelu ja laskenta- sovelluksessa työaikatietojen lähetystoiminnon. Titania lähettää toteutuneet työaikatiedot toiminnanohjausjärjestelmälle. Työvuorosuunnittelija pystyy lähettämään työntekijöiden työvuorotiedot useaan kertaan työjakson aikana päivittääkseen työjakson muutokset toiminnanohjausjärjestelmään. Näitä muutoksia voi olla esimerkiksi poissaolot ja työvuoroihin liittyvät muutokset. (Titania web service 2019, 4.)

Työvuorajakso tulee työaikalain mukaan laatia niin pitkälle, kuin se on mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuorajakso on oltava henkilökunnan luettavissa viimeistään viikkoa ennen kuin sen on tarkoitus alkaa. Valmista työvuorojaksoa voi muuttaa ainoastaan työntekijän suostumuksella, tai painavasta töiden järjestelyistä johtuvista syistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Tätä kyseistä työvuorosuunnittelu- ja laskentaohjelmistoa käytetään yhteistyökumppanimme yksikössä. Titania ohjelmisto on ollut käytössä yksikön toiminnan käynnistämisestä saakka.

4 Henkilökunnan osaamisen päivittäminen

Sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmään kohdistuu paljon muutoksia. Ammatillaisen työelämää muuttavat myös työelämässä käynnissä olevat valtavat muutokset. Näitä muutoksia ovat mm. soteuudistus ja digitalisaatio sekä jatkuvasti kehittyvä lääketiede ja hoitotiede. Integraatio ja digitalisaatio muuttavat henkilökunnan lisäksi myös asiakkaiden käyttämiä palveluita ja palvelujärjestelmiä. Laadukkaan palvelun tuottamiseen tarvitaan kaikkien ammattihenkilöiden osaamista ja tiedon päivittämistä sekä työnjaon uudistamista. (Coco & Kurtti 2018, 4-5.)

Henkilökunnan osaamista voidaan parantaa täydennys- ja uudelleenkoulutuksilla sekä työssäoppimisen kautta. Henkilökunnan osaaminen on aina yritykselle tai työyksikölle voimavara. Tämä auttaa työelämän muuttuviin haasteisiin vastaamisessa. Osaamisen kehittämiseksi ja varmistamiseksi tarvitaan työyhteisössä yhteisiä toimintatapoja. Tarvitaan myös johtamista ja eri asiantuntijoiden sekä esimiesten yhteistyötä. Työntekijöille tulee antaa mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja samalla heitä tulee myös kannustaa oman osaamisensa päivittämiseen ja kehittämiseen. (Hasu 2017.)

Muutos, riippumatta sen luonteesta, luo aina työntekijöille epävarmuuden tunteita. Tunne voi säilyä vielä pitkään muutoksen jälkeenkin ja heikentää työntekijän hyvinvointia ja terveyttä. Muutos voi heikentää työhön sitoutumista sekä työtyytyväisyyttä, se voi heikentää elämänlaatua esimerkiksi unen laadun heikentyessä. Myös sairauspoissaolot voivat lisääntyä. Muutokset tuovat usein mukanaan kiirettä ja vastuun lisääntymistä, jotka osaltaan ovat heikentämässä työntekijän hyvinvointia. Näissä tilanteissa esihenkilön tuki koetaan usein riittämättömäksi. Kokemuksiin muutoksista ja niistä selviytymiseen vaikuttaa myös työntekijän omat voimavarat ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Esihenkilön tukea tarvitsevat erityisesti he, joiden voimavarat ovat olleet heikot jo ennen muutosta sekä henkilöt, joiden luottamus omaan osaamiseen ei ole kovin vahva. Tukea tarvitsevat myös ne työntekijät, joiden työllistymismahdollisuudet ovat muita työntekijöitä heikommat. Myönteinen kokemus muutoksesta tukee työhy-

vinvointia. Työn vastuullisuuden ja itsenäisyyden lisääntyminen voivat myös lisätä hyvinvointia. Muutoksenhallinta ja johtaminen korostuvat aina työyhteisön muutostilanteissa. (Työturvallisuuslaitos 2021.)

Terveystieteiden tutkimuksessa pidetään työntekijöille erilaisia täydennyskoulutuksia.

Täydennyskoulutus suositetaan määrittelemään, että täydennyskoulutuksen pitää olla ammattia tukevaa, suunnitelmallista, tarvelähtöistä sekä lyhyt- tai pitkäkestoista koulutusta. Tarkoituksena on ylläpitää, ajantasaistaa ja lisätä sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan ammattitaitoa ja osaamista. (Coco & Kurtti 2018, 4-5.)

Tehy- liitto teki syksyllä 2017 tutkimuksen sosiaali- ja terveysalan ammatillisille.

Tarkoituksena oli kuvata ammattilaisten omia näkemyksiään sosiaali- ja terveysalalla tarvittavasta osaamisesta sekä mahdollisuuksista kehittää sitä työpaikoilla. Tutkimuksen perusteella keskeisimmät osaamisen kehittämistarpeet ovat kliinisessä osaamisessa sekä teknologisessä ja digiosaamisessa. Esimerkiksi työpaikoilla on oltava riittävästi lääkehoidon osaavaa henkilökuntaa. Osallistujat mainitsivatkin, että kehittämistä tarvitaan etenkin uusien laitteiden opetteluun ja tietojärjestelmien käyttöön. Osallistujat mainitsivat myös, että nykyään yhä useampi ohjaa asiakasta etäyhteyksien kautta, joten tähän toivottiin myös kehittämistä. Kolmantena tutkimuksesta nousseena keskeisenä kehittämistarpeena oli vuorovaikutusosaaminen. Tällä tarkoitettiin vuorovaikutusta kasvokkain ihmisen, kuten potilaan ja työkaverin välillä sekä digitalisaation kautta tapahtuvaa vuorovaikutusta laitteiden ja ohjelmistojen avulla. (Coco & Kurtti 2018, 14.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja kysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on edistää autonomisen työaikasunnittelun käyttöönottoa eräässä tehostetun palveluasumisen yksikössä vuoden 2021 loppupuolella.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä henkilökunnan osaamista autonomisen työaikasunnittelun suhteen, jotta heillä olisi riittävä tieto ja taito toteuttaa sitä itsenäisesti. Opinnäytetyön tehtävänä on tuottaa koulutustilaisuus henkilökunnalle sekä materiaalia, jota voidaan myöhemmin käyttää muistin tueksi sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseksi autonomiseen työvuorosunnitteluun. Koulutustilaisuuden tavoitteena on antaa henkilökunnalle vastauksia kysymyksiin, joita autonomisen työaikasunnittelu heissä herättää. Tilaisuudesta saadun tiedon perusteella heillä on myös paremmat valmiudet aloittaa autonomisen työaikasunnittelun toteuttaminen sen alkaessa.

Opinnäytetyön kysymykset ovat:

1. Minkälainen on henkilökunnan aiempi tietämys autonomisesta työaikasunnittelusta?
2. Minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla on jo olemassa autonomisesta työaikasunnittelusta?
3. Miten henkilökunta suhtautuu tulevaan muutokseen työaikasunnittelussa?

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Opinnäytetyön toteuttamisympäristö

Saimme aiheen opinnäytetyöhön kyseisen tehostetun asumispalveluyksikön esihenkilöltä. Yksikössä on tarkoitus ottaa käyttöön autonominen työaikasunnittelu alkuvuoden aikana. Esihenkilön toiveena oli, että henkilökunta perehdytetään aiheeseen niin, että henkilökunta saisi riittävän tiedon ja käsityksen käyttöön otettavasta työaikasunnittelusta.

Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu niille ikäihmisille, jotka tarvitsevat paljon hoivaa ja huolenpitoa ympäri vuorokauden. Yksikössä on 40 ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa tarvitsevaa asukasta. Hoitajat huolehtivat yksikön asukkaista kolmessa vuorossa. Kyseisessä palveluasumisen yksikössä hoitajavakanssissa heillä on 1 vastaava sairaanhoitaja, (joka ei ole mukana hoitajamitoituksissa) kolme sairaanhoitajaa, 25 lähihoitajaa sekä kaksi varalähihoitajaa (varahenkilöstö). Osa-aikaisuusien vuoksi lähihoitajia on henkilöinä tällä hetkellä 30. (Mäenpää & Pettinen 2021.)

Kyseisessä tehostetun palveluasumisen yksikössä työaikasunnittelusta on aiemmin vastannut yksikön vastaava sairaanhoitaja. Työntekijät ovat voineet esittää työvuorosunnittelulomakkeelle toiveita vuorojensa suhteen. Työntekijä on voinut alleviivata työvuorosunnittelulomakkeelle 2-3 vapaatoivetta, esimerkiksi henkilökohtaisia menoja varten. Nämä toiveet on pyritty pääosin toteuttamaan. Kun työvuorotoiveet on kirjoitettu sovittuun päivämäärään mennessä, yksikön vastaava sairaanhoitaja alkaa muodostamaan toiveista työvuoroja tasa-arvoisesti kaikille. Pyrkimyksenä on, että kaikki saisivat mahdollisimman paljon omia toiveita toteen, työvuorolista olisi ergonominen ja jokaisella olisi sopivassa suhteessa työvuoroja ja vapaapäiviä. Työvuorojen suunnittelu ja toteutus on toiminut näin yksikön avaamisesta lähtien. Kehittämistyö oli merkityksellinen, sillä suurimmalle osalle työntekijöistä aihe oli uusi, eikä heillä ollut riittävää tietoa tai käsitystä asiasta. Osalla henkilökunnasta oli myös aikaisempia ennakkoluuloja autonomisesta työaikasunnittelusta. Tämä aiheutti sekä positiivisia että negatiivisia ajatuksia aiheeseen liittyen. Toiveena oli saada henkilökunnan jo olemassa oleva asenne opinnäytetyön avulla positiivisemmaksi ja uuden asian käyttöönotto vähemmän pelottavaksi. Opinnäytetyö auttoi myös meitä sen tekijöitä, sillä autonomista työaikasunnittelua ollaan ottamassa vähitellen käyttöön monissa terveydenhuollon yksiköissä. (Mäenpää &

Pettinen 2021.)

Opinnäytetyöhön liittyvä yhteistyö alkoi kesällä 2021. Kyseisessä tehostetun palveluasumisen yksikössä oltiin aloittamassa autonominen työaikasunnittelu. Esihenkilöltä tuli pyyntö opinnäytetyölle autonominen työaikasunnittelun käyttöönotosta. Opinnäytetyöhön liittyvää keskustelua kävimme suullisesti yksikössä haastattelututkimuksen teon yhteydessä, puhelimitse ja sähköpostiviestien välityksellä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Ennen koulutustilaisuutta kävimme esihenkilöiden kanssa läpi tilaisuudessa käytettävät materiaalit. Koulutustilaisuuden jälkeen kävimme palautekeskustelun.

6.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistonhankinta

Opinnäytetyömme on kehittämistyö. Kehittämistyö tarkoittaa, että sen tuloksena saatua tietoa käytetään uusien prosessien ja tuotteiden sekä menetelmien aikaansaamiseen tai jo olemassa olevien parantamiseen. (Tilastokeskus 2021.)

Kehittämistyössä pääpaino on työelämän kehittämisessä, jota tehdään tutkivalla otteella. Tässä yhdistyy konkreettinen kehittämistoiminta, tutkimuksellisten menetelmien soveltaminen, sekä saadun aineiston analysointi. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2021.)

Kehittämistyömme tutkimusote on laadullinen. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on kuvata, ymmärtää sekä tulkita jotakin ilmiötä. Tarkoitus on ymmärtää ilmiötä syvällisesti. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että se tapahtuu luonnollisessa ympäristössä, aineisto saadaan vuorovaikutussuhteessa asianomaisiin, tutkija toimii aineiston kerääjänä, saatu aineisto voi olla monimuotoista, haastatteluja, tekstiä tai kuvia, huomiota kiinnitetään tutkittavien näkökulmiin ja näkemyksiin ja tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. (Kananen 2014, 18.)

Kvalitatiivinen haastattelu on käytetyimpiä tiedonkeruumenetelmiä. Haastattelu on haastattelijan ja haastateltavan välinen keskustelu, jossa käydään läpi ennalta sovittuja joko strukturoituja tai puolistrukturoituja kysymyksiä. Tutkimushaastattelulla on selkeä päämäärä, joka on tutkimustehtävän suorittaminen. Haastattelun tarkoituksena on saada tutkimusaineistoa, jota myöhemmin analysoidaan ja käydään läpi tutkimustehtävän selvittämiseksi. Haastattelun idea on saada tietoa ihmiseltä itseltään. Haastattelun ongelmallisuus on siinä, ettei sen analysoinnissa välttämättä osata ottaa huomioon haastateltavasta ja haastattelijasta itsestään aiheutuvia virhelähteitä. Haastattelutilanne on ainutlaatuinen ja sitä tulee suunnitella ja siihen valmistautua hyvin etukäteen. Haastattelussa vuorovaikutustilanne on merkityksellinen, haastattelijan eleet ja ilmeet vaikuttavat siihen, samoin haastateltavan ikä. Haastatteliija aloittaa keskustelun. On tavallista, että haastatteliija joutuu haastattelun aikana motivoimaan haastateltavaa. Haastattelijan tulee tuntee roolinsa ja haastateltavan on saatava varmuus siitä, että

hänen antamia tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Saarinen, Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisin tiedonkeruumenetelmä on teemahaastattelu, jota voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmähaastatteluina. Yksilöhaastattelut tuovat tarkempaa ja luotettavampaa tietoa, kuin ryhmähaastattelut. Yksilöhaastatteluiden litterointi, tulkinta ja analyysi vie kuitenkin enemmän aikaa, kuin ryhmähaastattelun tulkinta ja analysointi. Haastateltaviksi valitaan henkilöitä, joita tutkittava aihe koskettaa. Haastateltavat ovat usein halukkaampia yhteistyöhön, kun kehittämiskohde liittyy sekä vaikuttaa heihin itseensä. Laadullisessa tutkimuksessa ei voida etukäteen päättää haastateltavien tarkkaa määrää. Joskus ilmiö koskettaa vain niin harvoja ihmisiä, että heidät kaikki voidaan ottaa tutkimukseen mukaan. Jos ilmiön sisällä on useita havaintoyksiköitä, otetaan niin paljon haastateltavia, että vastaukset alkavat jo toistaa itseään, eli ne saturoituvat. Uudet haastateltavat eivät enää tuo mitään uutta esille ilmiön ymmärtämiseksi. Tietoa, jota laadullisessa tutkimuksessa kerätään, analysoidaan kaiken aikaa, jotta tiedetään, missä vaiheessa tiedonkeruu on riittävää. (Kananen 2012, 100-101.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelija esittelee kaikille haastateltaville samankaltaiset kysymykset samassa järjestyksessä. Haastattelu on osittain järjestelty ja osittain avoin ja asettuu strukturoidun ja teemahaastattelun välimaastoon. Puolistrukturoitu haastattelu voi olla myös teemahaastattelu, jos siinä esitetään tarkkoja kysymyksiä tietyistä teemasta, mutta ei välttämättä kaikille haastateltaville samoja kysymyksiä. Puolistrukturoitua haastattelua on hyvä käyttää silloin, kun haastateltavilta halutaan saada tietoa tietyistä asioista, muttei välttämättä haluta antaa haastattelun suhteen haastateltavalle kovin suuria vapauksia. (Saarinen ym. 2006.)

Tutkimusmenetelmämme on teemahaastattelu. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa on tyypillistä, että aihealueet, eli haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2008, 203-204.)

Teemoittelu on luonteva etenemistapa, kun analysoidaan teemahaastatteluaineistoa. Haastateltavien kanssa läpi käytävät aihepiirit yleensä löytyvät kaikista haastatteluista, tosin vaihtelevassa määrin ja eri tavoin. Saatua aineistoa järjestellään teemojen mukaan ja jokaisen teeman alle kootaan esimerkiksi kustakin haastattelusta ne kohdat, joissa puhutaan kyseisestä teemasta. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2021.)

Haastattelut toteutettiin marraskuussa 2021. Haastattelimme yhdeksää yksikön työntekijää puolistrukturoiduin kysymyksin sekä rajattuja aiheita käyttäen (LIITE 3). Ennen haastattelujen

alkua kaikki haastateltavat allekirjoittivat haastatteluluvan (LIITE 4.) Nauhoitimme yksilöhaastattelut puhelimilla. Haastatteluiden pituudet vaihtelivat kahdeksasta minuutista 14 minuuttiin. Taustatietoja haastatelluista emme keränneet.

Haastatteluissa käytimme apuna haastattelurunkoa sekä apukysymyksiä. Haastateltavien henkilötietoja emme keränneet. Haastatteluissa kävimme läpi henkilökunnan aikaisemman tiedon, henkilökunnan aiemmat kokemukset sekä henkilökunnan suhtautumisen tuleviin muutoksiin. Haastattelut etenivät teemojen mukaan järjestyksessä, mutta tilanteen luonne saattoi muuttaa kysymysten asettelua riippuen siitä, mihin suuntaan haastattelussa syntynyt keskustelu kulki.

Kuten Saaranen- Kauppinen & Puusniekka (2021) toteavat, teemat antavat haastatteluun rungon. Niiden avulla voidaan myös varmistaa, että jokaisen haastateltavan kanssa käydään läpi samat asiat. Joskus aineistosta voi löytyä myös uusia teemoja, eivätkä haastateltavan kanssa läpikäytävät aiheet välttämättä aina noudata tutkijan etukäteen suunnittelemaa haastattelurungon mukaista järjestystä.

Kun opinnäytetyö on hyväksytty ja muutoksenhaku-aika päättynyt, tuhoamme kaiken haastattelussa keräämämme materiaalin noudattaen Laurean voimassa olevia tietoturva- ja tietosuojajohteita, sekä aineistonhallintaohjeita. Säilytämme haastatteluista saatuja aineistoja Laurean tietoturva-asiantuntijan T. Graubnerin ohjeistuksen mukaisesti.

Haastattelujen alkaessa esittelimme itsemme, opinnäytetyömme aiheen ja yleistä tietoa haastattelutilanteesta. Haastateltavan olo ja haastattelutilanne pyrittiin saamaan rennoiksi. Kerroimme haastattelua ohjaavasta tietosuojasta ja siitä että haastateltavan vastaukset pysyvät anonyymeina emmekä kartoita haastateltavien taustatietoja. Lisäksi kerroimme haastateltaville, että nauhoitamme haastattelut, jotta voimme käyttää nauhoitteita apuna saadun aineiston analysoinnissa ja tulosten tarkkailussa. Tallennettu nauhoitus tuhottiin turvallisesti aineiston tarkastelun jälkeen. Tämän jälkeen etenimme haastattelurungon mukaan teemoihin 1. tieto, 2. kokemus, 3. suhtautuminen.

Opinnäytetyömme keskeisimmät teemat olivat:

1. Minkälainen on henkilökunnan aikaisempi tieto?
2. Minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla on?
3. Miten henkilökunta suhtautuu tulevaan muutokseen?

Haastattelurungon (Liite 3) kolmen pääteeman lisäksi käytimme apunamme apukysymyksiä. Apukysymysten avulla saimme yksityiskohtaisempaa tietoa kysyttävästä teemasta, ja niitä käytettiin apuna rikastuttamaan keskustelua haastateltavien kanssa. Apukysymykset auttoivat

meitä pitämään keskustelua yllä haastattelujen ajan.

6.3. Opinnäytetyön aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa keskeistä on saada tietoa tutkitusta aiheesta ja erottaa saadusta aineistosta oleellisin osa. Aineiston analysointivaiheessa keskitytään saadun aineiston sisältöön, siihen mihin tarkoitukseen aineisto on kerätty, ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen sekä tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseen. Aineistosta on kiteytettävä oleellisin, huomioiden samalla erilaisuudet ja poikkeavuudet. Raportointivaiheessa tulee myös hyödyntää saatua aineistoa. Analysointi alkaa jo siitä, kun tietoa aletaan keräämään. Tutkimuspäiväkirjan avulla haastattelija voi tehdä kaiken aikaa havaintoja. Laadullisen aineiston keräämisessä käytetään yleensä saturaatioperiaatetta eli kylläntymispistettä. Se on hetki, jolloin saatu aineisto ei enää anna uutta tietoa asiasta. Aineistoa siis kerätään niin kauan, kunnes se alkaa toistaa itseään. Ennen aineiston analysointia on arvioitava opinnäytetyön tavoitetta sekä tutkimustehtävää. Analysointivaiheessa järjestellään ja tiivistetään aineistoa, olennaisimmat asiat esiin nostaen. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021.)

Aineiston analyysi alkaa jo sen keräämisvaiheessa. Aineiston analyysi sitoutuu tutkittavaan asiaan, itse tutkimustehtävään sekä aineiston keruutapaan. Analyysin aikana pitää pystyä vastaamaan siihen, mikä oli tutkimustyön tavoite ja tehtävä. Riippuen tutkimustehtävästä, analysoitava aineisto voi olla tekstiä, jota on saatu muistiinpanoista tai haastatteluista, kuvamateriaalia, kuten valokuvia ja piirustuksia tai erilaisia materiaalinäytteitä tai värikarttoja. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021.)

Kuuntelimme nauhoitteet ja litteroimme ne. Yhteen saatua autenttista tekstiä saatiin 21 A4 arkkia, 1.5 rivivälillä. Aineiston analyysissä edettiin vaiheittain. Kävimme läpi haastatteluista tulleet vastaukset ja sisältöihin perehdyttiin tarkasti. Autenttisesta tekstistä keräsimme haastatteluista nousseita vastauksia tutkimuskysymyksiin. Nämä vastaukset pelkistettiin ja jaettiin alaluokkiin. Aineistosta nousseita alaluokkia olivat: työaikasunnittelua ohjaavat lait, vuorotyön merkitys hyvinvointiin, työaikasunnittelun reunaehdot, työaikasunnitteluun toteutukseen liittyvät tiedot ja taidot, aikaisempi kokemus työaikasunnittelusta, huolet ja pohdituttavat asiat autonomisen työaikasunnittelun suhteen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, tasapuolisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys työaikojen suunnittelussa. Alaluokista muodostettiin yläluokkia, jotka jakautuivat pääluokkiin (Liite 5). Pääluokista muodostui opinnäytetyön teema-alueet.

Opinnäytetyömme keskeisimmät teemat autonomiseen työaikasunnitteluun liittyen olivat:

1. Minkälainen on henkilökunnan aikaisempi tieto?
2. Minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla on?
3. Miten henkilökunta suhtautuu tulevaan muutokseen?

7 Opinnäytetyön tulokset

7.1 Työntekijöiden aikaisempi tietoperusta työaika-autonomiasta

Tuloksista kävi ilmi, että lähes kaikilla vastaajista oli aikaisempaa tietämystä työaikasunnittelua ohjaavista laista. Tuloksista selvisi myös, että henkilökunta toivoi lisää tietoa työvuorosunnittelua ohjaavaan lakiin liittyen.

En tiedä laista, sillä ei ole kiinnostusta perehtyä
Tiedän, kuinka pitkiä työputkia saan tehdä ja milloin lepoajat

Tulosten mukaan suurin osa vastaajista koki, että onnistuneella työaikasunnittelulla on positiivista vaikutusta hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Suurimmalle osalle vastaajista vuorotyö sopii oman elämän rytmittämiseen ja tukee heidän hyvinvointiansa.

Vuorotyö mahdollistaa arkivapaat, jolloin pystyn hoitamaan asioita
Työvuorosunnittelulla on iso merkitys jaksamiseen, esimerkiksi hyvinvointia kuormittaa, jos on paljon yhden päivän vapaita ja pitkiä putkia
Työvuorosunnittelulla pystyy vaikuttamaan omiin vuoroihin

Tuloksista ilmeni, että kaikilla vastaajilla oli tietoa oman yksikön työaikasunnittelua ohjaavista säännöistä. Tärkeänä kuitenkin koettiin, että koulutustilaisuuden aikana kerrattaisiin yksikön omia sääntöjä läpi. Tuloksista tuli esille toiveita koulutustilaisuuden materiaaleihin liittyen.

Jos haluaa tehdä esimerkiksi vain iltavuoroo, sopiiko se, jos aamuvuorossa on riittävästi henkilökuntaa.

Tiedän yhteisesti sovitusta säännöistä.

Tiedän hoitajamitoituksesta ja sen, kuinka monta hoitajaa täytyy olla vuorossa.

Vastaajista puolella oli aikaisempaa kokemusta työaika-autonomiasta ja tämän kautta kokemusta aiheeseen liittyen. Vastaajat kokivat, että mahdollisesti osaisivat toteuttaa tulevaa työaika-autonomiata myös kyseisessä tehostetussa palveluasumisen yksikössä. Haastatteluista kävi myös ilmi, että niillä, joilla oli aiempaa kokemusta työaika-autonomiasta, oli aikaisempi

työpaikka ollut henkilökunnaltaan määrällisesti pienempi yksikkö, esimerkiksi viidestä kymmeneen työntekijää.

Tuloksista nähtiin, että muutamalla vastaajista ei ollut lainkaan tietoa työaika-autonomiasta tai sen käyttöönotosta. Nämä vastaajat toivoivat koulutustilaisuudesta kattavaa kokonaisuutta.

Oman työvuorosuunnittelurivin osaan tehdä.

Työkavereiden tunteminen helpottaa työvuorojen suunnittelua yhdessä.

Kyllä osaan suunnitella vuoroja, esim. toiveita. Pitää vaan sitten osata katsoa muidenkin vuoroja, mitä ei nyt tarvitse tehdä.

Haastatteluista selvisi, että vastaajien aikaisempi tietämys työaika-autonomiasta oli peräisin aikaisemmasta tai nykyisestä työyhteisöstä, sanomalehdistä tai internet- artikkeleista, tai ammattiliiton sivuilta.

Aikaisemmin työpaikalla puhuttiin aiheesta, kun silloin oli tarkoitus siirtyä työaika-autonomiaan.

Sain työaika-autonomiasta tietoa edellisessä työpaikassa.

Tuloksista selvisi, että vastaajat halusivat lisää tietoa työaika-autonomiasta. Vastaajat pitivät tärkeänä koulutustilaisuuden materiaaleja ja odottivat saavansa kysymyksiinsä vastauksia niiden avulla. Vastaajat toivoivat teoriaa työaika-autonomiasta, mitä se tarkoittaa, miten toteutuu, miten toimii käytännössä.

Vastaajien tuloksista ilmeni, että vastaajat kokevat tärkeänä keskustella koulutuksen aikana siitä, miten työaika-autonomia saadaan yksikössä toimimaan tasapuolisesti ja kaikkia kunnioittavasti. Kaikilla vastaajilla oli huolia työaika-autonomian käyttöönottoon liittyen. Muutama vastaaja koki, ettei tarvitse lainkaan tietoa lisää työaika-autonomiasta.

Tietoa miten loma-aikoina listan suunnittelu menee?

Miten saa toimivaksi, että listat olisivat tasapuolisia?

Haluaisin kuulla hieman tietoa työaikalaista ja mitkä ovat työntekijän oikeudet

Haluaisin tietoa, miten vuorot merkataan käytännössä

Miten saadaan autonomia toimimaan, kun on paljon työntekijöitä?

7.2 Työntekijöiden aiemmat kokemukset työaika-autonomiasta

Kokemusosiossa pyrittiin selvittämään vastaajien omat henkilökohtaiset kokemukset hyvine ja huonoine puolineen. Kysymykset ja vastaukset lomittuivat osaksi myös tiedollisiin sekä suhtautumista koskeviin kysymyksiin ja vastauksiin. Suurimmalla osalla haastateltavista oli aiempaa kokemusta autonomisesta työaikasunnittelusta. Nyt käytössä olevassa työaikasunnittelumallissa listaan on saanut esittää muutaman oman toiveen, jotka vastaajien mielestä ovat pääosin toimineet hyvin ja halutut vapaatoiveet ovat toteutuneet toiveiden mukaisesti. Lähes kaikilla kokemusta omaavilla oli se käsitys, että autonominen työaikasunnittelu on toiminut aiemmissa työpaikoissa. Eriäviä mielipiteitäkin oli kuitenkin joukossa:

Olen kuullut siitä paljon, ettei se ole toiminut ja on siirrytty takaisin vanhaan työvuorosunnittelumalliin.

Kokemusta autonomisesta työaikasunnittelusta omaavilla hoitajilla oli pääosin hyvää sanottavaa työaikasunnittelumallista. Eräs vastaaja kertoi aiemmassa työpaikassa olleen toimiva systeemi, joka alkuun tuotti hankaluuksia, mutta asian selvittäminen poisti ongelman:

Aiemmassa työpaikassa meni siihen, että nopeat söi hitaat. Esimiehet puuttuivat tähän, vuorot tasattiin ja jatkossa työvuorosunnittelu meni paremmin yhteistyöllä.

Myös eriävä mielipide löytyi, kun autonominen työaikasunnittelu ei ollut toiminut. Sen koettiin kuormittaneen työyhteisöä sekä esimiestä liikaa ja jonkin ajan päästä oli siirrytty takaisin vanhaan työaikasunnittelumalliin.

Yhteistä useamman kokemusta omaavan vastaajan vastauksissa oli, että pienten työyhteisöjen keskuudessa autonominen työaikasunnittelu toimii paremmin kuin isoissa yksiköissä.

7.3 Työntekijöiden suhtautuminen työaika-autonomian käyttöönottoon

Tutkimuksen mukaan lähes puolella vastaajista oli suurimpana huolena pelko siitä, ettei autonominen työaikasunnittelu toimi yksikössä. Tuloksista selvisi, että kaikilla oli yhteneväisiä huolenaiheita liittyen työaikasunnittelun toteutumiseen työpaikalla. Huolet liittyivät työyhteisön muiden jäsenten sitoutumiseen ja siihen, noudattavatko kaikki yhteisiä annettuja pelisääntöjä. Yli puolella vastaajista oli pelkona se, että ensimmäisenä listoja suunnittelevat pääsevät valitsemaan ns. Parhaat vuorot ja muille jää ”jämät”.

Kaikki ei välttämättä sitoudu asiaan ja yritä tosissaan.

Tulosten mukaan kaikille työyksikkö ei ollut vielä riittävän tuttu, jotta työntekijä tietäisi muiden työntekijöiden mieltymykset ja halut työvuorojen suhteen. Pelkona oli myös, että hiljaisemmat työntekijät eivät saa toiveitaan ilmaistua.

Rohkeampien työntekijöiden helpompi neuvotella vuoroistaan tai ottaa asiat puheeksi esimiehen kanssa, jos kokee että listat jatkuvasti epäreiluja

Vastauksista ilmeni huolenaiheita listavastaavan tehtävistä, kenelle nämä tehtävät jäävät ja mikäli listavastaavan tehtävät jaetaan jokaiselle työntekijälle vuorollaan, kuinka paljon tehtävä kuormittaa ja työllistää ja jääkö siihen aikaa muiden töiden lomassa. Tämä on asia, jota esimiesten kesken vielä yksikössä pohditaan ja yhtenä vaihtoehtona voitaisiinkin mieltä yhdeltä vastaajalta tullut, aiemmassa työpaikassa käytettyä mallia, jossa yövuoro huolehtisi listavastaavan tehtävistä. Tuloksista oli nähtävissä, että työntekijöillä oli epäselvyyttä siitä, miten toimitaan vuoroissa, joissa ei ole riittävästi työntekijöitä ja vuoroon määrätään joku kysymättä. Huolta aiheutti myös se, kuka näissä tilanteissa loppujen lopuksi tekee päätöksen. Tuloksista ilmeni myös huoli muiden työntekijöiden suhtautumisesta siihen, että yksi henkilö haluaisi aina saman tietyn vuoron viikoittain vapaaksi.

Kaikilla vastaajilla oli yleisesti se huoli, ettei kyetä työkavereiden kanssa yhdessä sopimaan ja keskustelemaan työaikojen suunnittelusta. Vahvempien työntekijöiden ”jyräämistä” pelättiin monen vastaajan vastauksissa.

Vastaajilta nousi positiivisena asiana esiin myös mahdollisuus uuden säännöllisen harrastuksen aloittamiseen uuden työvuorosuunnittelun myötä. Autonomisen työaikasuunnittelun toivottiin usean haastateltavan vastauksissa tuovan mukanaan mahdollisuuden suunnitella paremmin omaa elämää eteenpäin ja lisäävän työhyvinvointia sekä työssäjaksamista.

Lähes jokainen vastaaja oli motivoitunut aloittamaan uutta työvuorosuunnittelumallia.

Mukavammat työvuorot motivoivat

Vastauksista nousi myös kielteisiä ajatuksia uuden työvuorosuunnittelun käyttöönotosta.

En voi sanoa, että olisi kovin hyvä juttu, tämänhetkinen tapa parempi

Vastauksista nousi monia asioita, joiden avulla autonominen työaikasuunnittelu voitaisiin saada toimimaan. Tällaisia asioita olivat tasapuolisuus vuorojen suunnittelussa, toisen työntekijän pakollisten menojen huomioiminen omassa listasuunnittelussa, annetaan mahdollisuus tehdä esimerkiksi paljon iltavuoroja, jos joku niin haluaa, kunhan kaikkiin vuoroihin saadaan tekijä. Yhteinen sopiminen ja keskusteleminen nähtiin kaikkien vastaajien puheessa merkittävimpänä asiana. Erään vastaajan mielestä suunnittelu toimisi parhaiten, jos olisi ennalta mää-

ritetty se, montako ilta- tai aamuvuoroa pitää jokaisella olla. Vastajaat toivoivat myös toisiltaan joustavuutta työvuorosuunnittelussa. Lähes jokainen haastateltava painotti vastauksissaan yhteistyön ja työntekijöiden keskinäisen kommunikaation olevan ehdottomia edellytyksiä tulevan työvuorosuunnittelumallin toteutumiselle.

8. Tutkimustuloksista johdetun perehdytyskoulutuksen kuvaus

8.1 Koulutustilaisuuden suunnittelu

Koulutustilaisuus tulee suunnitella hyvin. Koulutusta suunniteltaessa tulee määritellä sen tarve, koulutuksen tavoite ja sisältö, kohderyhmä, jolle koulutus suunnataan sekä palautteen antaminen ja jatkohyödyntäminen. Koulutusta suunniteltaessa otetaan huomioon kohderyhmän tarpeet. Paras tulos täydennyskoulutuksessa saadaan, kun se suunnitellaan yhdessä kohderyhmän kanssa. Eri ammattiryhmien osaamista kannattaa käyttää hyödyksi koulutusta suunniteltaessa. Yleisiä koulutustarpeen lisääjiä ovat muutokset laeissa ja linjauksissa. (Opas täydennyskoulutuksen järjestäjälle 2014, 9.)

Yksikössä pidettävän koulutustilaisuuden tavoitteena on, että henkilökunta saa vastauksia haastatteluissa esiin tulleisiin kysymyksiin sekä muihin autonomiseen työaikasunnitteluun liittyviin askarruttaviin asioihin. Koulutustilaisuuden tavoitteena on myös, että sen avulla henkilökunta saa riittävät valmiudet toteuttaa autonomista työaikasunnittelua sen alkaessa yksikössä.

Yksikön työntekijöille pidettävä koulutustilaisuus tapahtuu yksikön omissa tiloissa. Koulutuksen suunniteltu kesto-aika on noin 1 h- 1,5 h. Koulutuksen sisällössä keskeisintä on teoria autonomisesta työaikasunnittelusta, työaikalasta, ergonomisesta työaikasunnittelusta, sekä yksikön omien pelisääntöjen kertaus ja sopiminen. Koulutustilaisuus suunniteltiin haastatteluista saatujen vastausten perusteella. Vastauksista ilmeni, että työntekijät kaipaivat tietoa lisää mm. työvuorosuunnittelua ohjaavista laeista, yksikön yhteisistä pelisäännöistä, Kvtes:n liittyvistä työaika-asioista, sekä miten työaika-autonomia konkreettisesti suunnitellaan ja toteutetaan.

Koulutustilaisuutta suunnitellessamme aikataulutimme koulutukseen myös aikaa yhteiselle keskustelulle. Näin henkilökunnalla olisi myös mahdollisuus kysymyksiin, joita tulee mieleen esityksen aikana. Koulutusta varten olemme suunnitelleet 20-sivuisen Power Point-esityksen. Ennen koulutustilaisuutta yksikön esihenkilö toivoi saavansa PowerPoint materiaalit tarkistukseen. Näin esihenkilö pystyy vielä tarkastamaan mahdolliset virheet.

Esihenkilö kertoo etukäteen henkilökunnalle tulevasta tilaisuudesta ja siihen osallistuu työntekijöitä omien työvuorojensa ja mahdollisuuksiensa mukaan.

8.2 Koulutustilaisuuden toteutus

Muutokset vaativat henkilökunnalta sopeutumista uuteen asiaan. Positiivinenkin muutos voi olla henkilökuntaa kuormittavaa. Jokainen työntekijä tarvitsee ohjausta ja esimiehen tukea. Ohjaus ja perehdytys helpottavat muutokseen siirtymistä. Perehdytystä tarvitaan jatkuvasti ja sen tulee olla henkilökunnan tarpeita vastaavaa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Koulutustilaisuuden tarkoituksena on henkilökunnan tiedon lisäämisen ja päivittämisen lisäksi siirtää uutta tietoa toimintatapoihin. Koulutuksen järjestäjä voi antaa henkilökunnalle tukea muutoksessa kannustamalla heitä tekemään itsearviointia koulutuksen sisällön antaman tiedon vaikuttavuudesta käytäntöön. (Opas täydennyskoulutuksen järjestäjälle 2014, 7.)

Perehdytyskoulutus yksikön henkilökunnalle tapahtui yksikön tiloissa. Paikalla oli 15 työntekijää, sekä yksikön vastaava sairaanhoitaja. Koulutustilaisuuden alussa esittelimme itsemme ja kerroimme hieman koulutustilaisuuden kulusta ja rakenteesta. Toteutuksessa käytimme 5 minuuttia aloitukseen, 35 minuuttia teoriaan, sekä 20 minuuttia työyhteisön keskustelua varten.

Koulutustilaisuudessa käytimme apuna luomaamme 20-sivuista ”työaika-autonomian käyttöönotto”- PowerPoint esitystä (liite 6). Koulutustilaisuudessa yksikön pelisääntöjen kertaaminen oli henkilökunnalle tärkeää, tämä tuli esille myös haastateltujen vastauksista. Työntekijät kuuntelivat mielenkiinnolla yksikkönsä jo olemassa olevia pelisääntöjä, sekä ehdottivat pelisääntöihin mahdollisia muutoksia. Koulutustilaisuuden loppuun olimme jättäneet 20 minuuttia aikaa vapaalle keskustelulle. Keskustelujen aikana työntekijöiltä tuli monipuolisia kysymyksiä ja pohdintoja. Näihin vastasimme yhdessä yksikön vastaavan sairaanhoitajan kanssa. Vastaava sairaanhoitaja vastasi yksikön toimintaan liittyviin kysymyksiin, kuten autonomisen työaika-sunnittelun aloitusajankohtaan, ja me vastasimme teoriaan ja yleiseen tietoon liittyviin kysymyksiin.

8.3 Koulutustilaisuuden arviointi

Itsearviointia voidaan tehdä suullisesti keskustelemalla koulutustilaisuuden aikana tai kerätä kirjallisena palautteena jälkikäteen. Itsearviointia voidaan käyttää myös myöhemmin pohjana kehityskeskusteluille. (Opas täydennyskoulutuksen järjestäjälle 2014, 7.)

Kun osallistujat ovat saaneet tietämystä lisää, on helpompaa siirtää tieto käytäntöön. On tärkeää arvioida, auttoiko koulutus osallistujia oppimaan uutta ja ovatko he tyytyväisiä koulutuksen sisältöön. Koulutustilaisuutta arvioitaessa olisi hyvä pohtia vastasiko tilaisuus

osallistujien tarpeeseen ja oliko tarpeet suunniteltu jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa. Arvioinnissa huomioidaan, kuinka koulutustilaisuuteen liittyvät tavoitteet saavutettiin sekä mitä kyseisestä koulutuksesta on opittu ja mitä kehittää jatkossa. Jotta kouluttaja voi oppia koulutustilaisuudesta ja kehittyä kouluttajana, on tärkeää kysyä tai kerätä osallistujilta tilaisuudesta arviointia. (Opas täydennyskoulutuksen järjestäjälle 2014, 19.)

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli suunnitella ja toteuttaa koulutustilaisuus tehostetun palveluasumis yksikön henkilökunnalle. Koulutustilaisuuden arvioitiin onnistuneen hyvin ja avoimessa tunnelmassa. Koulutustilaisuus suunniteltiin henkilökunnan haastatteluista nousseista aiheista ja teemoista. Koulutuksen kokonaiskuvaa arvioitaessa oli tärkeää, että henkilökunta tuli kuulluksi. Kuten Opas täydennyskoulutuksen järjestäjälle (2014) totesi, on koulutustilaisuutta arvioitaessa huomioitava, vastasiko tilaisuus osallistujien tarpeeseen. Arviointia pohdittaessa totesimme henkilökunnan tarpeet huomioonotetuiksi. Saimme positiivista palautetta yksikön työntekijöiltä ja esihenkilöltä. Koulutustilaisuudessa pysyttiin suunnitellussa aikataulussa. Esihenkilön mukaan koulutustilaisuus oli kattava ja informatiivinen. Koulutuksen avulla henkilökunta sai riittävät tiedot aloittaa autonomisen työaika-suunnittelun toteuttaminen.

Koulutustilaisuudesta henkilökuntaa oli etukäteen informoitu hyvin. Esihenkilö oli katsonut valmiiksi vuorot niin, että mahdollisimman moni pystyi osallistumaan koulutustilaisuuteen. Koulutustilaisuuden ajankohdan huomioiden henkilökuntaa oli saatu runsaasti paikalle. Henkilökunnalla oli selkeää kiinnostusta aihetta kohtaan. Henkilökunnalta tuli hyviä ajatuksia ja pohdintoja aiheeseen liittyen. Henkilökunta vastasi kysymyksiin sekä jakoivat aiheeseen liittyviä ajatuksia. Keskustelimme haastatteluista ilmenneistä huolista ja mahdollisista uuden työaika-suunnittelumallin tuovista ongelmatilanteista. Näihin liittyviin asioihin pohdimme yhdessä ratkaisuja henkilökunnan ja esihenkilön kanssa. Pohdimme esimerkiksi vuorosuunnittelun tasapuolisuuden toteutumiseen liittyviä mahdollisia haasteita. Keskusteluille jäi riittävästi aikaa.

Koulutustilaisuuden tavoitteena oli vastata henkilökunnan kysymyksiin ja antaa heille riittävät tiedot ja taidot autonomisen työaika-suunnittelun toteuttamiseen. Tämä tavoite saavutettiin koulutustilaisuudessa. Henkilökunta koki saaneensa riittävästi vastauksia kysymyksiinsä ja monet mietityttäneet asiat saatiin ratkaistua yhdessä henkilökunnan ja esihenkilön kanssa jo koulutustilaisuuden aikana. Henkilökunta kertoi myös, että koulutustilaisuus antoi heille lisävarmuutta aloittaa autonomisen työaika-suunnittelun toteutus, kun asiaa käytiin käytännön tasolla läpi.

9 Pohdinta

9.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen prosessi. Opinnäytetyötä oli mielenkiintoista tehdä, mutta samalla se oli sopivan haastava. Opinnäytetyö kehitti osaamista autonomisen työaikasunnittelun toteuttamisessa, sekä kehitti ammatillista osaamista toteuttaa haastatteluja sekä suunnitella ja toteuttaa koulutustilaisuus. Opinnäytetyö kehitti myös osaamista toteuttaa kehittämistyötä ja yhteistyössä toimimista eri yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tutkimustulosten perusteella kävi ilmi, että työntekijöillä oli hyvin vaihtelevat tiedot työaikalainsäädäntöön liittyvistä asioista. Pääsääntöisesti työntekijät tiesivät keskeisimmät työvuorosunnittelua ohjaavat lait. Työntekijöiden tietämys keskeisiin työvuorosunnittelua ohjaaviin lakeihin näkyi myös Törmäsen (2019, 29) tutkielmassa, jossa tuloksista ilmeni, että lähes kaksi kolmasosaa vastaajista omasi riittävät tiedot työvuorosunnittelua säätelevistä laeista ja sopimuksista.

Vastauksista nousi myös esiin, että työntekijät olivat saaneet autonomiseen työvuorosunnitteluun liittyvät tiedot eri tietolähteistä. Pääpiirteittäin työvuorosunnittelun toteutukseen liittyvät asiat olivat työntekijöillä hallussa. Työntekijät halusivat kuitenkin enemmän teoriatietoa ja käytännön opastusta työvuorosunnitteluun.

Osalla työntekijöistä oli aiempaa kokemusta asiasta. Kokemukset olivat pääosin positiivisia ja autonomisen työaikasunnittelun koettiin helpottavan työntekijän henkilökohtaisen elämän ja työn yhteensovittamista sekä mahdollistavan paremmin tulevaisuuden suunnittelua antamalla esimerkiksi mahdollisuuden säännöllisten harrastusten aloittamiseen. Työntekijöiden aikaisempaan kokemukseen liittyviä tuloksia tarkastellessamme vertasimme tuloksiamme Räisäsen (2016, 74) tutkielmaan työaika-autonomian käyttöönotosta. Tutkielmassa nousi esiin, että kohderyhmällä ei ollut juurikaan aikaisempaa kokemusta työaika-autonomiasta. Osalle kohderyhmästä työaika-autonomia oli käsitteenäkin vieras. Tästä voidaankin päätellä, että työaika-autonomia on vielä monille vieras käsite. Tämän vuoksi oli tärkeää suunnitella koulutustilaisuus työntekijöiden haastatteluista nousseiden aihepiirien mukaan.

Tämän opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että henkilöstö suhtautui pääosin innokkaasti autonomisen työaikasunnittelun aloitukseen, kuten myös Hyvönen (2014, 38) totesi omassa tutkimuksessaan. Tutkimus käsitteli sairaalahenkilöstön suhtautumista työaika-autonomian käyttöönottoon. Kyseisessä tutkimuksessa suurin osa henkilökunnasta suhtautui innokkaasti tulevaan työaika-autonomiaan. Tutkimuksessa huomattiin myös vaihtelua suhtautumisessa työaikasunnittelumalliin liittyvään muutokseen. Osa odotti innolla uutta mallia ja sen mukanaan

tuomia etuja, osalla taas ei ollut kiinnostusta vaihtaa vanhaa ja hyväksi todettua työaikasunnittelumallia. Haastatteluista kävi ilmi, että työntekijöillä oli myös joitakin pelkoja autonomiseen työaikasunnitteluun liittyen. Monissa vastauksissa toistui pelot negatiivisista vaikutuksista työyhteisöön sekä vuorojen jakautumisen epätasaisuudesta. Kuten Heikkilän (2014, 28) Työaika-autonomialla ergonomiaa ja itseohjaavuutta työhön- tutkimuksen vastauksista oli noussut esille vastaajien epäilykset tasapuolisuuden toimimisesta uuden autonomisen työvuorosunnittelun käyttöönotossa. Heikkilän tutkimuksesta kävi ilmi myös vastaajien pelot siitä, että hiljaisemmat työntekijät jäävät syrjään, sekä yhteisiä sääntöjä ei noudateta. Verraten tuloksiamme Heikkilän saamiin tuloksiin, voimme huomata, että samankaltaisuutta esiintyi myös opinnäytetyön haastateltavien vastauksissa.

9.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset.

Tutkijan on arvioitava tutkimuksen luotettavuutta käytettävissä olevien tietojen perusteella. Jotta tutkimus olisi luotettava, olisi tärkeää, että otos on edustava ja riittävän suuri, vastausprosentti korkea ja kysymykset riittävät kattamaan koko tutkimusongelman. (Heikkilä, 2014.)

Tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessin ajan. Laadullisessa tutkimuksessa on oleellista arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta. Tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia ja käytettävien menetelmien on oltava sellaisia, että niillä voidaan tutkia juuri sitä asiaa, mitä oli tarkoituskin tutkia. Luotettavuutta voidaan arvioida monilla tavoilla, yksi luotettavuuteen liittyvä näkökulma on tutkimuksen yleistettävyys ja siirrettävyys. Onko tulokset yleistettävissä tai siirrettävissä muihin kohteisiin tai tilanteisiin. (Jyväskylän yliopisto, 2010.)

Tutustuimme TENK:in eettisiin periaatteisiin ja sen kautta tarkastelimme opinnäytetyötämme ohjaavia eettisiä ohjeita. Opinnäytetyössämme ei tutkita tai haastatella alaikäisiä tai vajaa-kykyisiä tutkimukseen, mutta tiedämme heidän osallistuttamisensa tutkimukseen olevan epäeettistä. Opinnäytetyössämme ei käsitellä henkilötietoja. Pidämme haastateltavat anonyymeina ja pidämme heidän tietonsa ja vastauksensa salattuna. Noudatamme Laurean tietoturva-asiantuntija T. Graubnerin ohjeistusta.

Tutkimusaineistomme on avointa jokaiselle tutkimukseen liittyvälle henkilölle. Olemme avoimesti yhteydessä ohjaavaan opettajaan, sekä organisaatioon opinnäytetyömme etenemisestä. Ymmärrämme, että julkaistu opinnäytetyö on avoin ja sitä voi tarkastella kuka vain. Yksiköltä on tarkastettu, saako yksikön nimeä käyttää opinnäytetyössä. Organisaation päätöksellä käytämme yksiköstä anonymia nimeä ”tehostetun palveluasumisen yksikkö”.

Opinnäytetyötämme ohjaavat tietosuojalaki, tekijänoikeuslaki, laki viranomaisten toiminnan

julkisuudesta sekä oikeus yksityisyydensuojaan. Tietosuojalaissa täydennetään ja täsmennetään, että henkilötietojen käsittelylle tulee aina olla tietosuoja-asetusten mukainen käsittelyperuste. Tekijänoikeuslaissa korostetaan plagioinnin olevan laissa kiellettyä. Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta tarkoittaa sitä, että opinnäytetyömme on julkinen. Tutkimusprosessia tehtäessä sekä raportoidessa huomioimme ja kunnioitamme yksityisyydensuojan toteutumista sekä sitä, että tutkimukseen osallistujia ei tunnisteta. (Kettunen, Kärki, Näreaho & Päällysaho 2019, 11-13, 23.)

Tämän opinnäytetyön toteutustapana oli kehittämistehtävä henkilökunnalle. Keusote edellyttää kaikilta opinnäytetöiltä lupaa. Vaikka aineiston keruussa emme käyttäneet henkilökunnan taustatietoja, haimme sääntöjen mukaan virallisen tutkimusluvan. Tämän myötä opinnäytetyömme ei ole eettisesti ongelmallinen.

Opinnäytetyötä tehdessä pyrimme huolelliseen ja tarkkaan työskentelyyn. Pehdyimme tutkimusmenetelmään ennen tutkimuksen aloittamista ja sen aikana. Opinnäytetyössämme olimme kuvanneet tutkimusmenetelmämme. Olimme rehellisessä ja avoimessa yhteydessä opinnäytetyömme vastaavaan opettajaan, sekä yhteistyökumppaneihimme.

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävä on tehty yhdessä tietyssä tehostetun palveluasumisen yksikössä. Haastatteluihin valikoitui satunnaiset, sillä hetkellä työvuorossa olleet työntekijät. Osalla vastaajista oli takana kokonainen työvuoro, joka saattoi vaikuttaa heidän keskittymiseensä ja mielenkiintoonsa kyseistä haastattelua kohtaan. Osa vastaajista saapui haastateltaviksi juuri ennen työvuoron alkua. Tämän vuoksi tämän opinnäytetyön tuloksia ei voida yleistää muihin samankaltaisiin toimintayksiköihin.

Lähteinä opinnäytetyössä käytimme suomen- ja englanninkielisiä sähköisiä lähteitä sekä painettuja suomenkielisiä lähteitä. Käytimme lähteenä myös henkilökohtaisesti käymäämme keskustelua yhteistyökumppanimme toimineen yksikön esihenkilöiden kanssa.

9.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotuksia

Kehittämissideana työyksikölle voisi lähitulevaisuudessa olla palaveri koko työyhteisön kesken, jossa voitaisiin käydä läpi kertyneitä kokemuksia, esimerkiksi, ovatko oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus vuoro suunnittelussa toteutuneet, onko yhdessä laaditut pelisäännöt turvanneet tasapuolisesti kaikkien etuja ja onko jokainen sitoutunut noudattamaan näitä yhteisiä sääntöjä. Mahdolliset ristiriidat voitaisiin käydä rakentavasti läpi ja kaikki työyksikön jäsenet saisivat äänensä kuuluviin. Kun asiat käydään tuoreeltaan läpi, voidaan niihin heti puuttua ja mahdolliset ongelmat selvittää.

Jatkotutkimusehdotuksena tähän opinnäytetyöhön liittyen nousi tutkimus, joka voitaisiin toteuttaa esimerkiksi vuoden kuluttua autonomisen työaika suunnittelun alusta, jolloin käytäntö

on jo kaikille tuttu ja voidaan arvioida sen vaikutuksia työyksikössä työntekijöiden omaan työhyvinvointiin, työyksikön yleiseen yhteishenkeen ja työntekijöiden kokemukseen sen sujuvuudesta työyksikössä. Vuoden seuranta-aika olisi riittävän pitkä aika saada näkyville autonomisen työaikasunnittelun hyvät ja huonot puolet.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008, 3-14. painos. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Tampereen Yliopistopaino

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen yliopistopaino

Ranta, I. & Tilander, E. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Sairaanhoidajaliitto. Helsinki: Fioca Oy

Sähköiset

Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. TTK. Viitattu 11.1.2022

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_enna-koivaa_tyosuojelua

Coco, K. & Kurtti, J. Osaamistarpeet sosiaali- ja terveysalalla. 2018. Tehy. Viitattu 28.10.2021

https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018_b4_osaamistarpeet_sosiaali-ja_terveysalalla_id_12932.pdf

Hasu, M. 2017. Henkilöstön osaaminen on yrityksen kilpailuetu. Työterveyslaitos. Viitattu 2.11.2021.

<https://www.ttl.fi/blogi/henkiloston-osaaminen-on-yrityksen-kilpailuetu/>

Heikkilä, H. 2014. Työaika-autonomialla ergonomiaa ja itseohjautuvuutta työvuorosuunniteluun. Opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu. Kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma YAMK. Viitattu 26.1.2022.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72143/Heikkila_Heli.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Viitattu 25.9.2021.

<http://www.tilastollinentutkimus.fi/7.RAPORTOINTI/TutkimuksenLuotettavuus.pdf>

Hyvönen, J. 2014. Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana. Pro Gradu- tutkielma. Itäsuomen yliopisto. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 16.11.2021

https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14562/urn_nbn_fi_uef-20141426.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Tuttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhönsallistumiseen. Viitattu 12.10.2021

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/H%C3%A4rm%C3%A4_ym_2019_Ty%C3%B6aikojen_muutosten_ja_kehitt%C3%A4misinterventtioiden_vaikutukset.pdf?sequence=1

Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2021. Tutkimuksellinen kehittämistyö. Viitattu 14.9.2021.

<https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytettyo/toteutustavat-ja-rakenne/tutkimuksellinen-kehittamisty/>

Jyväskylän yliopisto. 2010. Tutkimuksen toteuttaminen. Viitattu 25.9.2021.

[Tutkimuksen toteuttaminen – Jyväskylän yliopiston Koppa \(jyu.fi\)](#)

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. Viitattu 21.9.2021.

[Laadullisen analyysi ja tulkinta - Kajaanin ammattikorkeakoulu \(kamk.fi\)](#)

Kettunen, J., Kärki, A., Näreaho, S. & Päällysaho, S. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Arene. Viitattu 16.9.2021.

[AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNÄYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf \(arene.fi\)](#)

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2021. Sopimukset. Viitattu 30.10.2021.

[Kunta-alalla käytössä useita työaikamuotoja | KT Kuntatyönantajat](#)

Opas täydennyskoulutuksen järjestäjälle. 2014. Duodecim. Viitattu 19.1.2022.

[Taydennyskoulutusopas-2014.pdf \(duodecim.fi\)](#)

Räisänen, M. 2016. Työaika-autonomian käyttöönotto pitkäaikaisvuodeosastolla. opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. kehittäminen ja johtaminen, YAMK. Viitattu 26.1.2022.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118245/Raisanen_Maarit.pdf?sequence=2

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, P. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.9.2021.

<https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/tyo aika>

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2021. KvaliMOTV. Viitattu 12.10.2021

[KvaliMOTV - 7.3.4 Teemoittelu \(tuni.fi\)](#)

Saarikoski, R. 2017. Työaika-autonomia auttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Viitattu 17.9.2021

[Työaika-autonomia auttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa - SuPer verkkolehti \(superlehti.fi\)](#)

Shin, M-G., Kim, Y-J., Tae-Kyoung, K. & Dongmug, K. 2021. International journal of Environmental Research and Public Health. Viitattu 14.11.2021

<https://www.proquest.com/central/docview/2544978797/5FCAE792CC82441EPQ/5?ac-countid=12003#center>

Super. 2021. Terveelliset työajat. Viitattu 23.9.21.

[Terveelliset työajat ja palautuminen - SuPer \(superliitto.fi\)](#)

Tehy. 2021. Jaksotyöaika. Viitattu 23.9.2021.

[Jaksotyöaika | Tehy](#)

Tilastokeskus. 2021. Käsitteet ja määritelmät. Viitattu. 14.9.2021.

[Tilastokeskus - Tilastot aiheittain - Tutkimus- ja kehittämisrahoitus valtion talousarviossa \(stat.fi\)](#)

Titania. 2021. CGI. Viitattu 28.10.2021

[Titania - Työvuorojen suunnittelu- ja seurantaratkaisu | CGI FI](#)

Titania web service. Työaikatietojen välittäminen Titaniassa. 2019. CGI. Viitattu 28.10.2021

<https://docplayer.fi/211502004-Titania-web-service-tekninen-kuvaus-tyo aikatietojen-valittaminen-titaniasta.html>

Työaikalaki 5.7.2019/872. Viitattu 23.9.2021.

[Työaikalaki 872/2019 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Työterveyslaitos. 2021. Työajat, terveys, hyvinvointi ja työelämään osallistuminen. Viitattu 29.9.2021.

[Työajat, terveys, työhyvinvointi ja työelämään osallistuminen - työaikoihin liittyvien uusien toimintamallien ja ratkaisujen luominen pohjoismaihin WOW | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. 2021. Työntekijöiden hyvinvointi organisaatiomuutoksessa. Viitattu 1.11.2021.

[Organisaatiomuutos | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus. 2021. Sosiaali- ja terveysala. Viitattu 14.12.2021

[Sosiaali- ja terveysala - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Viitattu 2.11.2021.

[Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus 2021. Työaikojen suunnittelu. Viitattu 14.9.2021.

[Työaikojen suunnittelu - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus. 2021. Työaika ja palautuminen. Viitattu 29.10.2021

[Työaika ja palautuminen - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Törmänen, P-L. Työaika-autonomia hoitohenkilöstön työhyvinvoinnin tukena. Opinnäytetyö. Centria Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK. Viitattu 26.1.2022

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/185269/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6.pdf?sequence=2>

Julkaisemattomat

Mäenpää, M & Pettinen, E. Haastattelu 15.11.2021. Nurmijärvi.

Liitteet

Liite 1: Titania jaksonäkymä	38
Liite 2: Titania päivänäkymä	39
Liite 3: Haastattelurunko	40
Liite 4: Haastattelulupa	41
Liite 5: Esimerkki laadullisen aineiston analyysistä	42
Liite 6: Henkilökunnan perehdytyskoulutus	43

Liite 1

B3 - Työvuorot/tehtävät/sijoitukset - Suunnitelman jaksonäkymä																								
Vakiokoodit värillä		KJR																						
Rivi	TI	Lnimi	02 ma	03 ti	04 ke	05 to	06 pe	07 la	08 SU	09 ma	10 ti	11 ke	12 to	13 pe	14 la	15 SU	16 ma	17 ti	18 ke	19 to	20 pe	21 P	22 SU	
001	OH	AIRA	O	O	O	O	V	V	V	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
002	K	VIRKO	V	V	I	W	V	V	V	V	B	I	A	A	V	V	V	V	V	V	Y	Y	Y	Y
003	K	ESKO	W	B	V	I	B	Ä	Ä	B	A	V	W	A	V	V	V	I	B	V	I	A	A	
004	K	JOHANN	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
005	K	EILA	A	W	A	V	I	A	I	B	V	A	I	A	V	V	V	V	I	B	Ä	Ä	Ä	
006	K	SUVI	V	I	A	Y	Y	Y	Y		V	V	B	A	V	V	H	H	H	H	H	H	H	
007	K	TARJA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
008	K	KRISTIIN	F	V	B	J	V	V	V	V	I	F	J	V	I	A	Y	Y	Y		V	V	V	
009	K	BARBE		V	V	A	A	V	V	W	A	B	A	A	Y	Y		V	V	W	I	A	I	
010	K	MIRJA	F	A	V	A	W	V	V	I	A	I	A	A	V	V	V	A	B	I	X	I	X	
011	K	MARIITA	V	C	F	A	A	V	V	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
012	K	PIA	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
013	K	SATU	A	A	C	A	A	V	V	V	A	A	A	C	V	V	A	A	A	A	V	V	V	
014	K	SUSANN	I	B	F	A	V	I	X	Y	Y	Y		V	V	V	H	H	H	H	H	H		
015	K	MARIANN	B	A	W	A	V	V	V	V	I	A	A	V	I	A	I	A	A	A	V	V	V	
016	K	PAUL-ERI	I	A	A	V	I	A	A	V	A	A	W	V	V	V	V	V	V	I	A	I	I	
017	K	SUVI	A	A	V	V	I	A	I	A	V	F	I	A	V	V	I	B	I	B	V	V	V	

Liite 2

C9 - Työvuorot/tehtävät/sijoitukset - Suunnitelman päivänäkymä (04 ke)																						
Vakiokoodit väreillä		KIR		EXL		Pilota kohdistukset																
		02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
		Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Rivi	TI	Lnimi	ST	T	AKlo	LKlo	T/S	Kustp	Toimp	I	T	AKlo	LKlo	T/S	Kustp	Toimp	I	T				
001	OH	AIRA	O	O	0730	1530		110														
002	K	VIKTO	I	I	1430	2130		110														
003	K	ESKO	V	V				110														
004	K	JOHANN	H	H				110														
005	K	EILA	A	A	0700	1500		110				K	1500	1630		110						
006	K	SUVI	A	A	0700	1500		110														
007	K	TARJA	H	H				110														
008	K	KRISTIIN	B	B	0700	1600		110														
009	K	BARBE	V	V				110														
010	K	MIRJA	V	V				110														
011	K	MARITA	F	F	0700	1500		110														
012	K	PIA	H	H				110														
013	K	SATU	C	C	0700	1400		110														
014	K	SUSANN	F	F	0700	1500		110														
015	K	MARIANN	W	W	0900	1700		110														
016	K	PAUL-ERI	A	A	0700	1500		110														
017	K	SUVI	V	V				110														
018	K	ANU	Y		0000	0715		110				Y	2115	2400		110						

Liite 3

Haastattelurunko

- Tervetuloitovotus, kuvaus tekijöistä, haastattelun tarkoitus ja lyhyt kuvaus.

- Kysymykset teemoittain: 1. Tieto, 2. kokemus, 3. suhtautuminen.

1. Minkälainen on henkilökunnan aiempi tietämys autonomisesta työvuorosuunnittelusta?
2. Minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla on jo olemassa autonomisesta työvuorosuunnittelusta?
3. Miten henkilökunta suhtautuu tulevaan muutokseen työvuorosuunnittelussa?

- Apukysymykset johdattelemaan haastattelun kulkua. 1. Tieto, 2. kokemus, 3. suhtautuminen

1. Mitkä lait ohjaavat työvuorosuunnittelua? Mikä merkitys on vuorotyöllä hyvinvointiin sosi-aali- ja terveysalalla? Mitkä ovat reunaehdot, jotta autonominen työvuorosuunnittelu onnistuu työyhteisössä? miten arvioisit oman tieto/taitosi suhteessa autonomisen työaika-suunnittelun toteutumiseen? Mistä olet saanut tietosi autonomisesta työaika-suunnittelusta? Mitä tietoa kai-paat autonomiseen työaika-suunnitteluun siirryttäessä?

2. Onko aikaisempia kokemuksia jossain toisissa organisaatioissa/ tai yksiköissä? jos kyllä, millai-set kokemukset olivat? Oletko lukenut/kuullut muiden kokemuksista?

3. Mikä merkitys työvuorosuunnittelulla on henkilökunnan hyvinvointiin ja jaksamiseen? mitä uutta ajattelet autonomisen työvuorosuunnittelu-mallin tuovan sinulle henkilökohtaisesti?

Mikä pohdituttaa autonomiseen työaika-suunnitteluun siirtymisessä?

Mikä huolestuttaa autonomiseen työaika-suunnitteluun siirtyessä?

Mistä iloitset autonomiseen työaika-suunnitteluun siirtyessä?

Minkälainen on oma motivaatiosi uuden työaika-suunnittelun käyttöönottoon?

- Mitä muuta haastateltava haluaisi sanoa?

- Lopetus

Liite 4
Haastattelulupa

20.10.2021

Olemme sairaanhoitajaopiskelija Jenni Tuohioja ja Maisa Kumpulainen Laurean Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä Autonomisen työaikasunnittelun käyttöönotosta. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on lisätä henkilökunnan osaamista autonomisen työaikasunnittelun suhteen, jotta heillä olisi riittävä tieto ja taito toteuttaa itsenäisesti työaikasunnitteluaan. Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää autonomisen työaikasunnittelun käyttöön-ottoa yksikössä vuoden 2021 loppupuolella. Opinnäytetyömme työelämäkumppanina toimii eräs tehostetun palveluasumisen yksikkö. Haastatteluun osallistuminen on luottamuksellista ja opiskelijoina meitä sitovat salassapitovelvollisuus ja sosiaalialan ammattieettiset ohjeet. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule missään tutkimuksen vaiheessa esille. Haastattelut tullaan nauhoittamaan ja purkamaan kirjalliseen muotoon. Nauhoitusten purkamisen jälkeen nauhat sekä muut aineistot tuhotaan turvallisesti.

Pyydämme teiltä lupaa haastattelun nauhoittamiseen ja muun luovuttamanne aineiston käyttöön opinnäytetyön tutkimuksellisissa tarkoituksissa. Tästä luvasta on olemassa kolme samanlaista kappaletta, yksi kullekin osapuolelle: yksikön esimiehelle, opinnäytetyön tekijöille ja haastateltavalle.

Allekirjoituksella suostun edellä mainittuihin asioihin.

Paikka ja aika Allekirjoitus ja nimen selvennys

Kiitos osallistumisesta!

Maisa Kumpulainen
Sairaanhoitajaopiskelija Laurean ammattikorkeakoulu
Maisa.Kumpulainen@student.laurea.fi

Jenni Tuohioja
Sairaanhoitajaopiskelija Laurean ammattikorkeakoulu
Jenni.Tuohioja@student.laurea.fi

Liite 5

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
"Kyllä osaan suunnitella vuoroja, esim. toiveita. Pitää vaan sitten osata katsoa muidenkin vuoroja, mitä ei nyt tarvitse tehdä."	Tieto suunnitella työvuoroja. Muiden huomioiminen työvuorojen suunnittelussa.	Tiedot ja taidot autonomisen työvuorosuunnittelun alkamessa.	Autonominen työaikasuunnittelu	TIETO
"Aiemmassa työpaikassa meni siihen, että nopeat söi hitaat. Esimiehet puuttuivat tähän, vuorot tasattiin ja jatkossa työvuorosuunnittelu meni paremmin yhteistyöllä."	Esimiesten huomioitava henkilökunnan vuorojen tasapuolisuus ja yhteistyön onnistuminen.	Aikaisemmista työpaikoista kertynyt kokemus	Henkilökunnan aikaisempi kokemus työaika-autonomiasta	KOKEMUS
"Kaikki ei välttämättä sitoudu asiaan ja yritä tosisaan"	Pelko toisten sitoutumisesta ja vastuullisuudesta	Huolet autonomisen työaikasuunnittelun suhteen	Suhtautuminen työaika-autonomian käyttöönottoon.	SUHTAUTUMINEN

Liite 6

Henkilökunnan perehdytyskoulutus

14.12.2021 klo: 13:30-14:30

Koulutuksen runko:

Tervetuloa, esittely

Teoria työaika-autonomiasta, mitä se on ja mitä se voi mahdollistaa

Työvuorosuunnittelua ohjaava työaikalaki ja säädökset

Vinkkejä ergonomiseen työvuorosuunnitteluun

Yksikön omat toimintatavat ja pelisäännöt

Työaika-autonomia konkreettisesti, miten toteutetaan.

Keskustelua, kysymyksiin vastailua

Lopetus