

AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN KEHITTÄMINEN

Työntekijöiden kokemuksia yhteisten pelisääntöjen toimivuudesta



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Kevät 2022

Nina Niemi

Tekijä	Nina Niemi	Vuosi 2022
Työn nimi	Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen - Työntekijöiden kokemuksia yhteisten pelisääntöjen toimivuudesta	
Ohjaajat	Outi Välimaa	

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö tuotettiin yhteistyössä Etelä-Suomessa sijaitsevan mielenterveys- ja päihdekuntoutujien palvelukodin kanssa, jossa työaika-autonomia oli ollut jo käytössä kahden vuoden ajan, mutta sille ei oltu sovittu yhteisiä pelisääntöjä. Opinnäytetyön tutkimusta varten työyhteisöön laadittiin autonomisen työvuorosuunnittelun yhteiset pelisäännöt. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt ovat vuorotyötä tekevien työntekijöiden mielestä toimineet kohdeorganisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta, sen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä tunnistaa autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitujen pelisääntöjen mahdolliset kehittämiskohteet.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella menetelmällä, tarkemmin narratiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin kirjoitelmapyyntönä työntekijöiltä, jotka osallistuvat autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Kirjoitelmapyynnön tulokset analysoitiin sisällönanalyysillä. Tuloksien mukaan autonomisen työvuorosuunnittelun yhteiset pelisäännöt koettiin toimiviksi ja ne olivat kehittäneet työntekijöiden välistä kommunikaatiota. Lisäksi työaika-autonomian koettiin helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Sääntöjen toimivuudesta huolimatta yhteisissä pelisäännöissä koettiin olevan vielä kehittämistä.

Avainsanat Vuorotyö, työaika-autonomia, työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, pelisäännöt
Sivut 43 sivua ja liitteitä 4 sivua

Author Nina Niemi

Year 2022

Subject Developing self-scheduling - Employees' experiences of the functioning of the common ground rules

Supervisors Outi Välimaa

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to find out how the jointly agreed ground rules of autonomous shift planning, in the opinion of shift workers, have worked in the target organization. The aim of the study was to provide information on the implementation of This thesis was produced in collaboration with the Mental Health and Substance Abuse Rehabilitation Home in Southern Finland, where working time autonomy had already been in use for two years, but no ground rules had been agreed for it. For the research of the thesis, ground rules for autonomous shift planning were drawn up for the work community. The purpose of this thesis was to find out how the jointly agreed ground rules for autonomous shift planning have worked in the target organization in the opinion of the shift workers. The aim of the study was to provide information on the implementation of autonomous shift planning, its effects on well-being at work and to identify possible areas for development of the jointly agreed ground rules of the autonomous shift planning.

The thesis was carried out using a qualitative method, more precisely as a narrative research. The material was collected as a writing request from employees participating in autonomous shift planning. The results of the essay request were analyzed by content analysis. According to the results, the ground rules for autonomous shift planning were found to work and had developed communication between employees. In addition, working time autonomy was seen as facilitating the reconciliation of work and leisure. Despite the rules working, it was felt that there was still room for improvement in the ground rules.

Keywords Shift work, self-scheduling, shift planning, well-being at work, ground rules

Pages 43 pages and appendices 4 pages

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	Tutkimuksen tausta.....	3
2.2	Kohdeorganisaatio	4
3	TIETOPERUSTA	4
3.1	Vuorotyö	5
3.2	Työvuorosuunnittelu hoitoalalla	7
3.3	Työhyvinvointi vuorotyöalalla	8
3.4	Autonominen työvuorosuunnittelu	10
3.5	Autonomisen työvuorosuunnittelun reunaehdot.....	11
3.6	Autonomisen työvuorosuunnittelun yhteiset pelisäännöt	13
3.7	Työaika-autonomian ja työhyvinvoinnin johtaminen	15
3.8	Muutosjohtaminen ja jaettu johtajuus osana työaika-autonomiaa.....	17
4	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	18
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys	21
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	21
5.2.1	Aineistonhankinta	22
5.2.2	Aineiston analyysi	23
5.3	Luotettavuus	25
5.4	Eettisyys	27
6	TUTKIMUSTULOKSET	29
6.1	Autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuus	29
6.2	Autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutukset työhyvinvointiin	31
6.3	Yhdessä sovittujen pelisääntöjen kehittämissuhteet.....	32
7	TULOSTEN YHTEENVETO	34
8	POHDINTA	36
	Lähteet	39

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1 Opinnäytetyön tietoperusta	4
Kuva 2 Työaika-autonomian vaikutuksia työntekijään ja työyhteisöön	11
Kuva 3 Aineiston analyysin eteneminen alateemoihin	24
Kuva 4 Aineiston analyysin ala-, ylä- ja pääluokat.....	24
Taulukko 1 Autonomisen työvuorosuunnittelun toimivuuden alaluokat	30
Taulukko 2 Autonomisen työvuorosuunnittelun työhyvinvoinnin vaikutuksien alaluokat	32
Taulukko 3 Yhdessä sovittujen pelisääntöjen kehittämisehdotusten alaluokat	33

Liitteet

Liite 1	Autonomisen työvuorosuunnittelun yhteiset pelisäännöt
Liite 2	Autonomisen työvuorosuunnittelun reunaehdot
Liite 3	Kirjoitelmapyyntö
Liite 4	Aineistonhallintasuunnitelma

1 JOHDANTO

Jaksotyönä tehtävä vuorotyö on yleistä hoitoalalla. Vuorotyön tiedetään aiheuttavan terveyshaittoja sekä vaikeuttavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. On tutkittu, että työntekijän vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa edistää terveyttä ja vähentää sairauspoissaoloja. (Härmä ym., 2019, ss. 11–12; Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, ss. 9–10)

Työhyvinvointi tarkoittaa työympäristössä ja työyhteisössä tapahtuvaa mielekästä, terveellistä, turvallista ja sujuvaa työtä, joka koostuu monesta eri tekijästä. Työhyvinvoinnin edistäminen tulee tapahtua yhteistyönä työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Työhyvinvointiin vaikuttavaa oleellisesti työntekijän työhön ja omaan elämään liittyvät tekijät sekä niiden yhteensovittaminen. Tuloksellisuus, työn laadukkuus, toimiva yhteistyö ja työhön paneutuminen ovat tekijöitä, jotka ilmenevät työhyvinvointina. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa sillä sen on tutkittu lisäävän asiakastytytyväisyyttä sekä tuottavuutta ja vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta, sairauspoissaoloja sekä tapaturmia.

(Työterveyslaitos, n.d.-a; Puttonen ym., 2016, s. 6)

Ratkaisuna työn ja työnajan hallintaan pidetään autonomista työvuorosuunnittelua, mikä on hoitoalan nykysuuntaus (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 8). Autonominen työvuorosuunnittelu tarkoittaa työvuorojen yhteisöllistä suunnittelua, johon kuuluu esimiehen lisäksi työntekijät. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työntekijällä on vapaus, mutta myös vastuu suunnitella omat työvuoronsa työyhteisön yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaan. Tällaista yhteisöllistä ja autonomista työvuorosuunnittelua kutsutaan myös työaika-autonomiaksi. Työaika-autonomiassa työntekijät pystyvät vaikuttamaan omiin työaikoihinsa sekä ennakoimaan niitä omassa työvuorosuunnittelussaan. Työaika-autonomiassa työntekijät suunnittelevat omat työvuoronsa työehtosopimuksen, työaikalain, paikallisten sopimusten, yksikön toiminnan sekä yhdessä sovittujen pelisääntöjen puitteissa. Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on muun muassa helpottaa työelämän ja muun elämän yhteensovittamista ja vähentää sairauspoissaoloja. Lisäksi yksi tärkeimmistä työaika-autonomian tavoitteista on lisätä työnhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, n.d.; Super, 2017; Häggman-Laitila, 2014, s. 157)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vuorotyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuudesta kohdeorganisaatiossa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta, sen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä tunnistaa autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen mahdolliset kehittämiskohteet.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyö tuotettiin yhteistyössä kohdeorganisaation kanssa, jossa autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut jo käytössä ennen opinnäytetyön aloitusta. Aihe opinnäytetyöhön syntyi kohdeorganisaation työyhteisön tarpeesta. Yksikön johtaja ja työntekijät kokivat tarpeellisen kehittää autonomista työvuorosuunnittelua sillä sitä ei koettu sellaisenaan toimivaksi. Autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut työyhteisössä käytössä jo kahden (2) vuoden ajan, mutta työyhteisössä ei oltu sovittu yhteisiä pelisääntöjä, joiden mukaan työaika-autonomiaa toteutetaan. Tämän takia työvuorosuunnittelua ei oltu saatu toimivaksi sillä työntekijät eivät kokeneet työvuorosuunnittelua tasavertaisena yhdessä sovittujen pelisääntöjen puuttuessa. Työyhteisöön oli myös kuluneen vuoden aikana tullut lisää työntekijöitä ja lähes kaikilla työntekijöillä oli samankaltaiset työvuorotoiveet. Koska työyhteisössä ei oltu laadittu yhteisiä pelisääntöjä, työvuoroja suunniteltiin ”nopeat syövätkä hitaat” -periaatteella. Työvuorosuunnittelun epätasavertaisuus vaikutti muun muassa työhyvinvointiin, erityisesti työilmapiiriin.

2.1 Tutkimuksen tausta

Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittämistä varten työyhteisöön laadittiin yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan työntekijät suunnittelevat työvuoronsa. Yhteisten pelisääntöjen reunaehtoina toimivat työaikalaki, työehtosopimus sekä yksikön toiminta (Liite 2). Yhteiset pelisäännöt laadittiin kesällä 2020 ja niitä päivitettiin esimiehen toimesta syksyllä 2020 (Liite 1). Yhteisten pelisääntöjen lisäksi laadittiin kiertävä lista, jonka mukaan jokainen työntekijä saa vuorollaan aloittaa uuden työvuorolistan täyttämisen. Yhteisten pelisääntöjen tarkoituksena on parantaa työhyvinvointia sekä tasapuolistaa autonomista työvuorosuunnittelua. Tarkoituksena oli, että työvuorolistoja suunniteltaisiin vähintään vuoden ajan ennen kuin autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuudesta ja kehittämisestä alettaisiin keräämään tutkimusaineistoa. Tässä ajassa jokainen työntekijöistä olisi ehtinyt vuorollaan olemaan työvuorolistan suunnitteluvuorossa ensimmäisenä.

2.2 Kohdeorganisaatio

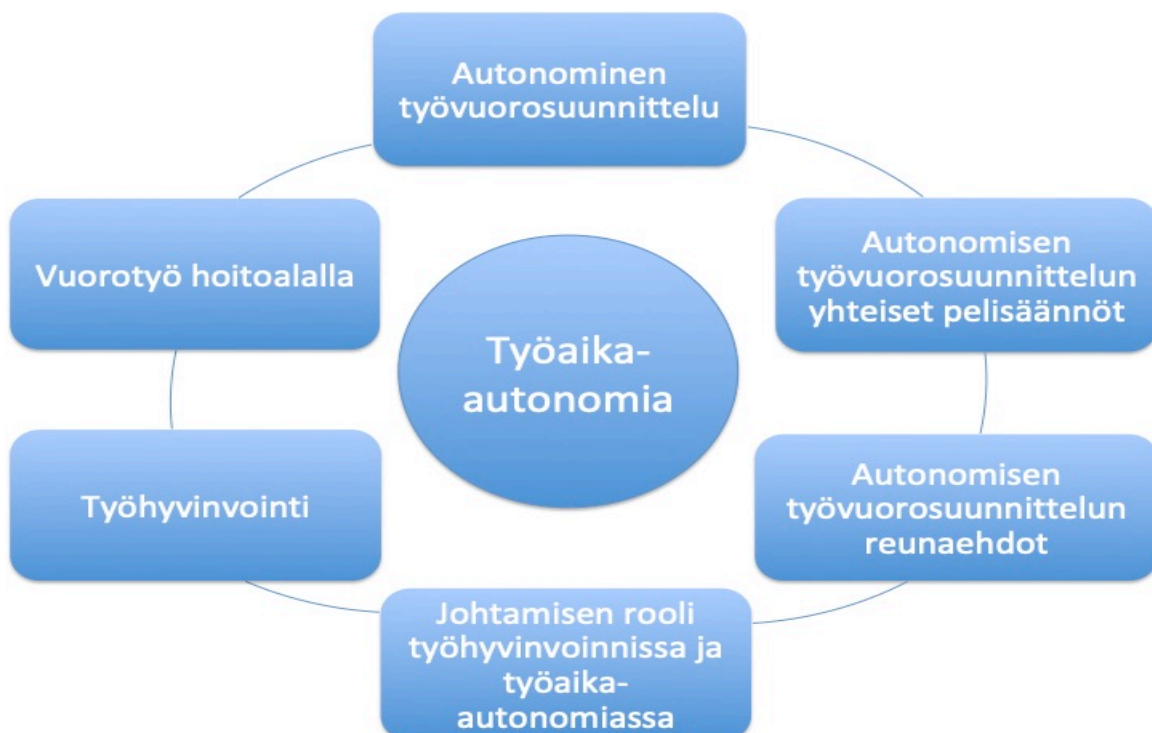
Opinnäytetyö tuotettiin yhteistyössä Etelä-Suomessa sijaitsevan ympärivuorokautista hoivaa tarjoavan yksityisen mielenterveys- ja päihdekuntoutujien palvelukodin kanssa.

Palvelukodissa on töissä eri alojen ammattilaisia, joista vähemmistö tekee säännöllistä työaika päivätyössä, jolloin he eivät osallistu työaika-autonomiaan. Suurin osa työntekijöistä tekee jaksotyönä tehtävää epäsäännöllistä vuorotyötä. Vuorotyötä jaksotyönä tekevät työntekijät suunnittelevat työvuoronsa itse autonomista työvuorosuunnittelua käyttäen. Yksikössä on mahdollista tehdä erillisellä sopimuksella 10 ja 12 tunnin päivävuoroja, jotka ovat työntekijöiden suosiossa sillä niiden tekeminen mahdollistaa pidemmät yhtenäiset vapaapäivät.

3 TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön tietoperusta koostuu vuorotyöstä hoitoalalla, vuorotyön vaikutuksista terveyteen ja hyvinvointiin, autonomisesta työvuorosuunnittelusta ja sen edellytyksistä sekä työhyvinvoinnista, joka kuuluu oleellisena osana työaika-autonomiaan. Lisäksi käsitellen työhyvinvointia ja autonomista työvuorosuunnittelua johtamisen näkökulmasta.

Kuva 1 Opinnäytetyön tietoperusta



3.1 Vuorotyö

Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020. Uuden työaikalain tarkoituksena on vastata paremmin muuttuneen työelämän tarpeisiin sillä erityisesti etättyö, joustavat työaikajärjestelyt ja työaika-autonomian käyttö ovat lisääntyneet. Lisäksi uuden työaikalain tarkoituksena on helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä varmistaa joustavat työaikajärjestelyt. (Hietala ym., 2019, ss. 7–9)

Yleistyöaika tarkoittaa säännöllistä työaika, jossa työpäivän pituus saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja koko viikon aikana 40 tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan myös järjestää 52 viikon ajanjaksossa keskimäärin 40 tunniksi, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijä tekee ensimmäiset puoli vuotta 6 päivän työviikkoa ja seuraavat puoli vuotta 4 päivän työviikkoja. 40 viikkotunnin säännöllisestä työajasta voi siis tehdä poikkeuksen, mutta vuorokaudessa sallittavan 8 tunnin työajasta ei sallita poikkeamista. (Työaikalaki 872/2019 § 5; Hietala ym., 2019, ss. 85–86)

Työvuorojen vaihtumista säännöllisesti ennalta sovittujen ajanjaksojen mukaan kutsutaan vuorotyöksi, mikä on yksi säännöllisen työajan muodoista. Työvuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti silloin kun työvuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä vuoroon tulleen työntekijän kanssa tai kun enintään yhden tunnin aika jää vuorojen väliin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vuorotyöksi ei lueta työtä, missä työntekijä tekee vain esimerkiksi yövuoroa tai vain iltavuoroa. Vuorotyötä voidaan tehdä kahdessa tai useammassa vuorossa. (Työaikalaki 872/2019 § 6; Hietala ym., 2019, ss. 88–90)

Jaksotyö tarkoittaa poikkeusta säännöllisestä työajasta siten, että säännöllinen työaika on kolmen viikon ajanjaksossa enintään 120 tuntia tai 6 viikon ajanjaksossa enintään 240 tuntia. Jaksotyössä ei ole määritelty säännöllistä vuorokaudessa tai viikossa tapahtuvaa työaika, mikä tarkoittaa, että työvuoro voi olla pidempi tai paljon lyhyempi kuin kahdeksan tuntia. Vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevat säännökset kuitenkin rajoittavat yksittäisten työvuorojen pituutta. Jaksotyöaika on sallittu vain säädetyillä aloilla, joista yksi on pääosan vuorokaudesta toimivat sosiaali- ja terveysalan palvelut. (Työaikalaki 872/2019 § 7; Hietala ym., 2019, ss. 91–97) Vuonna 2009 kuntasektorilla teki 99 735 henkilöä vuorotyöluonteista jaksotyöaika (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 13).

Yötyöllä tarkoitetaan työajan muotoa, jota tehdään kello 23:n ja kello 6:n välisenä aikana vähintään 3 tuntia. Yötyötä saa teettää muun muassa jaksotyössä sekä vuorotyössä. Yötyötä voidaan teettää riippumatta siitä tekeekö työntekijä kaksi-, kolme- tai useampaa vuorotyötä. (Työaikalaki 872/2019 § 8; Hietala ym., 2019, ss. 100–107)

2015 tehdyssä Euroopan työolotutkimuksessa selvisi, että säännöllistä vuorotyötä Suomessa teki naisista 27% ja miehistä 19%. Tuloksia vertaamalla muihin maihin selvisi, että Suomessa vuorotyö oli yleisempää kuin muissa maissa, mutta yötyö yhtä yleistä kuin muualla Euroopassa. Sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla yötyö on yleistynyt naisilla kymmenen vuoden seurantatiedon mukaan. Vuonna 2016 noin neljäsosa 35–54-vuotiaista naisista teki yövuoroja vähintään kolmekymmentä työvuoroa vuodessa. Työaika Suomessa oli epäsäännöllisempää verrattuna muihin Euroopan maihin ja työvuorojen alkamis- ja päättymisajankohdat vaihtelivat enemmän kellonajaltaan. Lisäksi Suomessa oli muita Euroopan maita yleisempää tehdä pitkiä, yli 10 tunnin työvuoroja. (Partonen, 2020; Pesonen & Kujala, 2019, s. 33)

Vaikka vuorotyö ei itsessään aiheuta sairastumista, vaikuttaa se terveyden ja hyvinvoinnin eri osa-alueisiin monella eri tapaa ja altistaa erilaisille sairauksille. Todisteita vuorotyön aikaansaamista haitallisista fysiologisista ja psykososiaalisista vaikutuksista terveyteen ja hyvinvointiin on lukuisia tieteellisessä kirjallisuudessa. Haitallisiin vaikutuksiin kuuluvat muun muassa biologisen rytmin häiriöt, terveysongelmat, heikentynyt suorituskyky töissä, unihäiriöt, tyytymättömyys työhön sekä sosiaalinen eristäytyminen. Lisäksi erityisesti epäsäännöllinen vuorotyö kuormittaa työntekijää enemmän kuin säännöllinen vuorotyö. Epäsäännöllinen vuorotyö myös vaikeuttaa säännöllisten ja terveellisten elintapojen ylläpitoa. On tutkittu, että perinnölliset tekijät vaikuttavat siihen miten yksilö sopeutuu vuorotyöhön ja miten yksilö sietää vuorotyöhön liittyvää stressiä. (Admi ym., 2008; Viitasalo ym., 2011, ss. 13–16; Sinivaara & Aschan, 2008, ss. 104–105) Vuorotyön sopeutumiskykyyn vaikuttavat lisäksi ikä, aamu-iltatyypisyys sekä ympäristön valo-pimeärytmi. Eniten vuorotyössä sopeutumista vaaditaan yövuoroihin. (Hakola ym., 2007, s. 24)

3.2 Työvuorosunnittelu hoitoalalla

Hyvään työvuorosunnitteluun kuuluu aina työaikojen suunnittelu juuri siihen työhön mitä ollaan tekemässä. Tärkeää on myös, että työvuorosunnittelu vastaa niitä työntekijöitä, jotka kyseistä työtä tekevät. Työvuorosunnitteluun on olemassa valmiita työaikamalleja, joiden lisäksi työvuorosunnittelua voidaan toteuttaa näistä poiketen. Myös tällöin työvuorosunnittelun tulee toteuttaa muun muassa erilaiset lait ja työehtosopimukset sekä terveys- ja turvallisuuseikat. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 49) Hoitoalalla yleistyöaika sovelletaan henkilöstöön, jolla on vuorokautinen säännöllinen työaika. Yleistyöajasta käytetään usein myös termiä normaalityöaika. Suomessa yleistyöajan sijasta tehtävää vuorotyötä toteutetaan yleensä jaksotyönä. Palvelutaloissa sekä sairaaloiden ja terveyskeskusten vuodeosastoilla käytetään yleisesti jaksotyönä tehtävää työaika työn luonteen takia. (Tehy, n.d.-a; Tehy, n.d.-b; Härmä ym., 2019, s. 11)

Epäsäännölliset työajat ovat hoitoalalla yleisiä varsinkin sellaisissa organisaatioissa ja niiden osissa, joissa hoitotyötä tehdään säännöllisen päivätyön lisäksi muissa työvuoroissa. Epäsäännölliset työajat vaikuttavat niin työntekijän terveyteen ja suoriutumiseen kuin myös potilaan hyvinvointiin ja hoitoon. Tämän takia työaikajärjestelyjen ja työn kehittämisessä tulee huomioida monia eri asioita kuten palvelujen takaaminen oikeaan aikaan, työvoiman riittävyys, lainsäädäntö, työaikojen joustavuus sekä jokaisen työntekijän työssä jaksaminen. Sosiaali- ja terveysalalla työaikojen kehittämiselle tuovat haasteita työn ja muun elämän yhteensovittaminen, epäsäännöllinen jaksotyöaika sekä työvuorojärjestelyjen kuormittavuus. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, ss. 4–9)

Hoitoalalla pitkät 10-12 tunnin työvuorot ovat nostaneet suosiotaan sillä niiden etuina ovat muun muassa työmatkoihin käytetyn ajan ja kustannusten väheneminen, tyytyväisyys työaikoihin sekä vuoronvaihtotilanteiden ja ylitöiden väheneminen. Lisäksi pitkien työvuorojen tekeminen mahdollistaa myös pidemmät vapaajaksot. Työntekijän näkökulmasta pidemmät vapaat antavat myös mahdollisuuden ylimääräiseen keikka- ja sivutöiden tekemiseen. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, ss. 40–41)

Autonominen työvuorosunnittelu on yksi nykyajan työaikamalleista, josta kerron tarkemmin luvussa 3.4. Autonominen työvuorosunnittelu. Autonomisen

työvuorosuunnittelun lisäksi yksi hoitoalalla käytettävistä työaikamalleista on ergonominen työvuorosuunnittelu. Ergonominen työvuorosuunnittelu on työaikamuoto, jonka tavoitteena on työntekijöiden hyvinvointi ja vuorotyöstä aiheutuvien haittojen vähentäminen.

Ergonomisen työvuorosuunnittelun avulla on mahdollista tukea toimintakykyä ja terveyttä sekä edistää työn ja levon vuorottelua. Työaikamuodon tavoitteena on myös tukea työpäivän ja työjakson jälkeistä palautumista. Ergonomisen työvuorosuunnittelun on todettu tukevan luonnollista vuorokausirytmää sillä vuorot kiertävät oikeaan suuntaan aamuvuoro, iltavuoro, yövuoro ja näiden jälkeen vapaapäivät. Tämä takaa jokaisen vuoron välissä riittävän levon. Ergonomisen työvuorosuunnittelun ominaisuuksia ovat muun muassa säännöllisyys, eteenpäin kiertävä vuorojärjestelmä sekä yhtenäiset vapaajaksot. (Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö, 2019; Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 25)

Vuosituhanen vaihteessa Ruotsissa kehitettiin terveydenhuoltoalalle lupaava 3+3-työaikamalli, jonka mukaan töitä tehdään kolme päivää viikossa ja vastaavasti kolme päivää ollaan vapaalla. Työaikamallissa vuodessa on vähemmän työpäiviä sillä työpäivien pituus on hieman pidempi. Työaikamallin tavoitteena on lisätä työntekijöiden jaksamista sekä helpottaa työntekijän työvuorojen ennustettavuutta jopa vuodeksi eteenpäin. 3+3-mallin etuina on useat peräkkäiset vapaapäivät, joilla mahdollistetaan työstä palautuminen. Työaikamallia on kokeiltu Pohjoismaissa, mutta Suomessa se ei ole vielä päässyt laajemmin käyttöön. 70-luvulta lähtien käytössä ollut ja laajemmin levinnyt tiivistetty työaika muistuttaa 3+3-mallia sillä siinä 10-12 tunnin työvuoroja seuraa pidemmät vapaajaksot. (Kristensen & Peiponen, 2016, ss. 7–16)

3.3 Työhyvinvointi vuorotyöalalla

Suomalaisen Työsuojelusanaston mukaan työhyvinvointi määritellään työntekijän fyysisenä ja psyykkisenä olotilana, joka perustuu kokonaisuuteen, johon kuuluvat työ, työympäristö ja vapaa-aika. Työhyvinvointia edistävästä tekijöistä tärkeimmät ovat ammattitaito ja työn hallinta. (Sanastokeskus TSK, 2006) Työhyvinvointi on siis kokonaisuus, johon kuuluu muun muassa osaaminen, johtaminen, viestintä, työjärjestelyt, toimintatavat sekä yhteistyö. Työhyvinvoinnin on tutkittu edistävän työntekijöiden terveyttä sekä hillitsevän työkyvyttömyyden aiheuttavia kuluja ja työntekijän heikentyvää terveyttä. Työhyvinvointia

edistää työyhteisö, jossa asioita tehdään yhdessä ja niistä keskustellaan sekä päätetään yhdessä. (Jabe, 2012, s. 9; Ahola, 2011, s. 113)

Työhyvinvoinnin edellytyksenä on selkeät töiden järjestelyt, avoin vuorovaikutus, toiminnan jatkuva arviointi, yhteiset pelisäännöt sekä työntekoa tukeva organisaatio ja palveleva johtaminen. Nämä yhdessä muodostavat hyvinvoivan työyhteisön. Työelämän muuttuessa erityisesti vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitys on korostunut sillä yhteisöllisyys edistää työyhteisön toimivuutta. (Virtanen & Sinokki, 2014, ss. 162–163) Usein ongelmat työssä ja työoloissa aiheuttavat työyhteisössä ihmissuhdeongelmia sekä ristiriitoja, jotka heijastuvat työhyvinvointiin (Lahtinen ym., 2002, s. 94).

Työyhteisön ilmapiiristä ei ole vastuussa vain esimies ja johto vaan vastuussa on jokainen työntekijä. Hyvä työilmapiiri vaatii ylläpitääkseen huomaavaisuutta sekä vastuuta omasta käyttäytymisestä. (Mäkisalo-Ropponen, 2014, ss. 113–114, 123) Työilmapiirillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin sekä työstressiin, mikä heijastuu yksilön työsuoritukseen, viihtyvyyteen ja työn mielekkyyteen. Hyvä työilmapiiri ja sosiaalinen tuki lisäävät työtyytyväisyyttä sekä vähentävät psyykkistä ja fyysistä oireilua ja työn kuormittavuutta. Työntekijöiden väliset ihmissuhteet ovat tärkeitä niin yksilön kuin työyhteisön toimivuudelle, minkä takia on tärkeää, että jokainen tuntee kuuluvansa työyhteisöön sekä saa arvostusta työntekijänä ja ihmisenä. Huono työilmapiiri ja ristiriidat työyhteisössä voivat ilmetä työviihtymättömyytenä ja näin ollen kasvaa merkittäväksi stressitekijäksi niin yksilölle kuin koko työyhteisölle. (Kärkkäinen, 2005, ss. 44–49)

Työhyvinvointiin vaikuttaa työajanhallinta, millä tarkoitetaan työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa hänen omiin työolosuhteisiinsa. Työajanhallinnan avulla työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa muun muassa työvuorojärjestelyihin sekä työvuorojen pituuteen. Työuran ja elämänkaaren eri vaiheissa työntekijöillä on erilaisia työaikatoiveita. Työajanhallinnan mahdollisuus on tärkeää erityisesti naisvaltaisilla aloilla sillä työajan säätelymahdollisuuden on todettu vaikuttavan positiivisesti sairauspoissaoloihin sekä naisten psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen. (Sinivaara & Aschan, 2008, s. 104)

3.4 Autonominen työvuorosuunnittelu

Autonomia eli itsehallinto tarkoittaa itsemääräämisoikeutta ja sisäistä itsenäisyyttä, mikä sisältää vastuun ja vapauden. Autonomisesti toimiessaan tulee olla tietoinen teoistaan sekä olla myös vastuussa niistä. (Sinivaara & Aschan, 2008, s. 103) Vuonna 1963 Jenkinson kirjoitti ensimmäisen artikkelin autonomisesta työvuorosuunnittelusta, jossa hän raportoi sen käyttöä Lontoossa sijaitsevassa St Georgen sairaalassa. Ajatus autonomisesta työvuorosuunnittelusta herätti kiinnostuksen kuitenkin vasta 1980 luvulla. (Hung, 2002, s. 37)

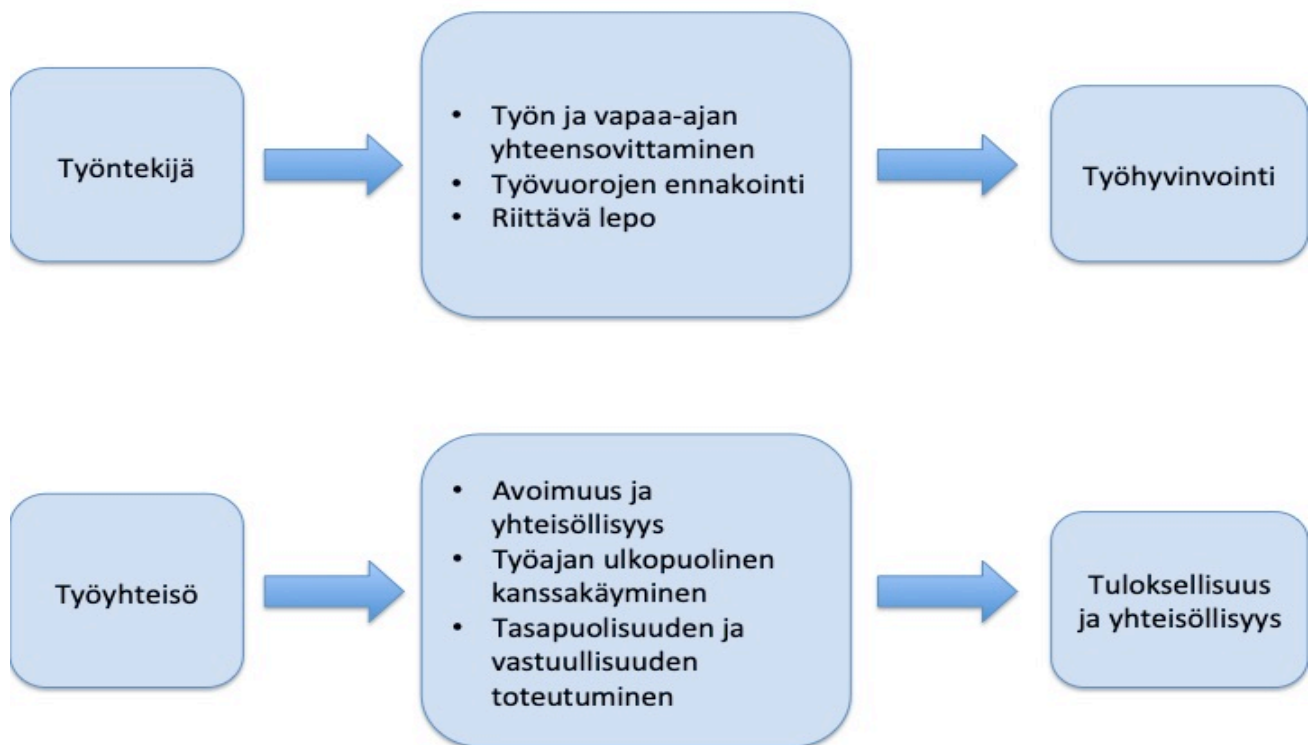
Autonominen työvuorosuunnittelu tarkoittaa työntekijöiden osallistumista työvuorosuunnitteluun. Autonomisesta työvuorosuunnittelusta käytetään myös käsitettä yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ja työaika-autonomia. Työaika-autonomian tavoitteena on työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työn tehokkuuden parantaminen sillä se lisää työhyvinvointia. On tutkittu, että työaika-autonomian ansiosta sairauspoissaolot vähenevät ja työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisen riski pienenee. Lisäksi työaika-autonomia antaa mahdollisuuden suunnitella paremmin vapaa-aikaa ja harrastuksia työvuorojen välissä. (Saarikoski, 2016, s. 54; Pesonen & Kujala, 2019, s. 32) Työaika-autonomian on todettu myös parantavan työyhteisön viestintää ja vuorovaikutusta (Bailyn ym., 2007, s. 72).

Työaika-autonomia vaatii onnistuakseen yhteiset pelisäännöt, jotka koskevat jokaista työntekijää sekä esimiestä. Näihin kuuluvat yhteiset tavoitteet, toimintaohjeet sekä ajattelumallit. Näiden tulee olla selvät työntekijöiden, esimiehen sekä johdon välillä. (Saarikoski, 2016, s. 54; Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 52)

Työajat ja erityisesti vuorotyö aiheuttavat usein haittaa terveydelle, työn sekä vapaa-ajan yhteensovittamiselle ja työturvallisuudelle. Työaikojen ennakointi ja työntekijän oma työaikojen suunnittelu edistävät henkistä ja fyysistä terveyttä sekä lisäävät työhyvinvointia. Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on vähentää sekä poistaa työaikojen kuormittavuutta. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa pystytään huomioimaan paremmin työntekijän yksilölliset tarpeet sekä toiveet. (Hakola ym., 2007, ss. 3, 121–122; Saarikoski, 2016, s. 54)

Työaikatarkaisujen kehittäminen kuuluu osaksi töiden organisointia ja ne vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan. Toimivien työaikatarkaisujen kehittämisessä tärkeää on työaikatarkaisujen myönteiset vaikutukset organisaatioon ja työntekijöihin sekä uusien työaikatarkaisujen suunnitteleminen yhteistyössä. Uusien työaikamallien kehittämisen aloittaminen voi syntyä joko organisaation tai työntekijöiden tarpeista (Hakola ym., 2007, s. 51)

Kuva 2 Työaika-autonomian vaikutuksia työntekijään ja työyhteisöön (Immonen, 2013, ss. 32–38).



3.5 Autonomisen työvuorosuunnittelun reunaehdot

Autonomisen työvuorosuunnittelun reunaehtoina toimivat työaikadirektiivi, työaikalaki, alakohtainen työehtosopimus, paikalliset sopimukset sekä yksikön toiminta. Näiden lisäksi työvuorosuunnittelussa tulee huomioida työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, työsopimuslaki 26.1.2001/55 ja työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 13)

Suomessa työaikaa säätelevät Euroopan Unionin työaikadirektiivi sekä Suomen työaikalaki. Euroopan Unionin työaikadirektiivin tavoitteena on työntekijän terveyden sekä turvallisuuden parantaminen. Työaikadirektiivin keskeisimmät kohdat ovat työntekijän oikeus 24 tunnin aikana tapahtuvaan 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan, seitsemän päivän jakson aikana keskimääräisen työajan rajaaminen enintään 48 tuntiin sekä yötyön pituuden rajaaminen enintään kahdeksaan tuntiin 24 tunnin aikana. (Työterveyslaitos, n.d.-b; Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY)

Työaikalaisissa säädetään lepoajoista, jotka vaikuttavat työvuorosuunnitteluun. Työnantajan tulee antaa 11 tunnin keskeytymätön lepoaika jokaista 24 tunnin alkavaa työvuoroa kohden. Vuorokausilepo voidaan kuitenkin lyhentää 9 tuntiin jaksotyössä jos työn järjestelyihin liittyvät syyt sitä vaativat, jolloin korvaavat lepoajat tulee antaa seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Jaksotyössä siis pääsääntöisesti toteutetaan vähintään 11 tunnin vuorokausilepoa, mikä poikkeaa aiemmasta laista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että säädetty vuorokausilepo rajoittaa jaksotyötä tekevien työvuorojen pituutta ja vuorotyössä vuorojen vaihtuvia työaikajärjestelyjä. Laissa säädetyn vuorokausilevon takia esimerkiksi myöhäisen iltavuoron jälkeisen aikaisen aamuvuoron tekeminen ei ole pääsääntöisesti sallittua. (Työaikalaki 872/2019 § 25; Hietala ym., 2019, s. 201–202)

Työaika tulee järjestää niin, että viikkolevon pituus on seitsemän päivän aikana 35 tuntia. Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan kuitenkin enintään 12 viikon aikana järjestää keskimäärin 35 tunniksi. Kuitenkin seitsemän päivän ajanjakson aikana lepoajan tulee olla vähintään 24 tuntia. (Työaikalaki 872/2019 § 27; Hietala ym., 2019, s. 207–211)

Työaikalaisissa säädetään jaksotyön sekä keskeytymättömän peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärästä. Työnantaja saa teettää enintään viisi peräkkäistä yövuoroa, jonka jälkeen työntekijälle on annettava vapaata vähintään 24 tuntia yhtäjaksoisesti. Aiemmassa työaikalaisissa työntekijä sai tehdä seitsemän peräkkäistä yövuoroa, mutta tästä on luovuttu sillä selvitysten mukaan työntekijöiden tapaturma-alttius ja työterveyteen liittyvät yötyön vaikutuksen riskit kasvavat. Työantajalla on mahdollisuus poikkeuksellisesti teettää viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi lisä- tai ylitöinä enintään kaksi yövuoroa. Tähän työnantaja

kuitenkin tarvitsee työntekijän suostumuksen, joka tarvitsee antaa kutakin kertaa varten erikseen. (Työaikalaki 872/2019 § 8; Hietala ym., 2019, s. 105)

Yleissitova työehtosopimus tarkoittaa työehtosopimusta, jota työnantajan tulee vähimmäistasona noudattaa työsuhteissaan, joita tämä solmii työntekijän kanssa. Työehtosopimuksissa sovitaan työehdoista eli esimerkiksi työajoista ja lomista. (STM, n.d.) Hoitohenkilöstöstä suurin osa työskentelee kuntasektorilla, jossa käytössä on Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Yksityisellä sektorilla sekä valtion ja kirkon palveluksessa sovelletaan omia sopimusalan virka- ja työehtosopimuksia. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 13)

Paikallisia sopimuksia voidaan tehdä työehtosopimusten lisäksi, mutta jotkut työehtosopimukset voivat kuitenkin rajoittaa niiden tekemistä. Paikallisen sopimuksen tarkoituksena on työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteisymmärryksen lisääminen ja se voidaan tehdä joko suullisesti tai kirjallisesti. Paikallinen sopiminen voi esimerkiksi tarkoittaa työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta koskien jotain tiettyä työsuhteen ehtoa kuten etätöitä. (Työsuojelu, 2021a; Työsuojelu, 2021b)

3.6 Autonomisen työvuorosuunnittelun yhteiset pelisäännöt

Jokaisessa työyhteisössä on yhteisiä pelisääntöjä, jotka koostuvat EU-tason sopimuksista sekä valtakunnallisista laeista ja asetuksista kuten esimerkiksi työaikalaki, työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Näiden lisäksi työyhteisön yhteisiin pelisääntöihin kuuluvat erilaiset tehtäväkohtaiset säännöt ja työpaikkatasoiset asetukset. Lisäksi työpaikalla on erilaisia ohjeistuksia, laatujärjestelmiä, toimintamalleja ja yhteisiä arvoja, jotka koskevat koko henkilöstöä. Vielä näiden lisäksi jokaisen tiimin tulee sopia yksityiskohtaisemmat pelisäännöt, jotka kuuluvat juuri sen toimintaan. (Virtanen & Sinokki, 2014, ss. 165–166; Järvinen, 2008, ss. 91–92) Reilun työpaikkakulttuurin kehittämiseen tarvitaan yhdessä sovittuja, toimivia pelisääntöjä (Kallio & Kivistö, 2013, s. 83).

Yhdessä sovittujen pelisääntöjen haasteeksi koituu usein se miten saadaan jokainen työyhteisön jäsen noudattamaan näitä sääntöjä. Yhteisistä pelisäännöistä huolimatta on tavallista, että yksittäinen henkilö kokee omien tarpeidensa ajavan yhteisten sääntöjen ohi

tai etteivät pelisäännöt koske heitä. Usein tämä aloittaa sääntöjen rikkomisen kierteen työyhteisössä sillä yhden rikkoessa sääntöjä myös toinen alkaa miettimään miksi hänen pitäisi enää toimia yhteisten pelisääntöjen mukaan. Lopulta tämä johtaa yhdessä sovittujen sääntöjen käyttämättä noudattamiseen, minkä jokainen työyhteisön jäsen perustelee sillä etteivät muutkaan noudata sääntöjä. Yhdessä sovittujen sääntöjen noudattamattomuuden seurauksena työilmapiiri huononee sillä työyhteisössä aletaan syyttelemään toisia. Yhteisten pelisääntöjen noudattamisen valvonta kuuluu koko työyhteisölle. Mahdollisista pelisääntöjen rikkomisesta olisi hyvä keskustella esimerkiksi yhteisissä palaverissa sillä usein rikkomusten taustalla on sääntöjen tulkitseminen eri lailla. (Järvinen, 2008, ss. 92–93)

Autonominen työvuorosunnittelu vaatii toteutuakseen terveen ja toimivan työyhteisön (Saarikoski, 2016, s. 54). Terve ja toimiva työyhteisö vaatii pitkäjänteistä työtä sekä arvostusta, mikä synnyttää luottamusta. Luottamuksen ja myönteisen ilmapiirin rakentaminen edellyttää työntekijöiden tasavertaisuutta. Työyhteisössä luottamus näkyy asioista puhumisena, viestintänä, toisen kannustuksena sekä myös kriittisten näkökantojen ilmaisun mahdollisuutena. (Jabe, 2012, s. 10; Kärkkäinen, 2005, ss. 37–38, 41, 45) Toimivan työyhteisön merkki ei ole ongelmien puuttuminen vaan työyhteisön kyky osata ratkoa ja käsitellä ongelmia työyhteisön kesken (Lahtinen ym., 2002, s. 94). Tasa-arvoinen työyhteisö on tutkimusten mukaan perusta työnilolle ja henkilöstön hyvinvoinnille. Lisäksi sillä on todettu olevan positiivinen vaikutus muun muassa työmotivaatioon sekä työyhteisön laadukkaaseen työhön. (Kauppinen & Toivanen, 2002, s. 256)

Yhteisten pelisääntöjen laatiminen on prosessi, johon jokaisen työntekijän sekä esimiehen tulisi osallistua. Tämä antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden tulla kuulluksi, mikä lisää pelisääntöihin sitoutumista sekä luottamusta. Työntekijöiden tehtävänä on osallistua uusien toimintamallien suunnitteluun, jonka toteutumista esimiehet valvovat. Lopulta kuitenkin jokainen vastaa itse omasta toiminnastaan ja sovittujen toimintamallien noudattamisesta. (Rauramo, 2012, s. 114)

Autonomisessa työvuorosunnittelussa rajattomien toiveiden ja yksilöllisten tarpeiden toteuttaminen ei ole mahdollista vaan tarvitaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä, joiden avulla turvataan toiminnan sujuvuus ja kaikkien perusoikeudet (Sinivaara & Aschan, 2008, s. 103). Yhteisten pelisääntöjen tarkoituksena on taata työvuorosunnittelun tasapuolisuus ja

oikeudenmukaisuus sekä varmistaa sen sujuminen (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Yhteisiä pelisääntöjä tarvitaan ylläpitämään työyhteisön hyvää henkeä sekä helpottamaan jokaisen työntekijän tekemää työtä. Yhteisten pelisääntöjen avulla varmistetaan, että kaikki työyhteisön jäsenet kokevat iloa tehdystä työstään sekä viihtyvät työssään. Sovittujen pelisääntöjen rikkominen voi aiheuttaa riitaa ja syyttelyä, minkä takia on tärkeää, että sääntöjä käydään läpi tarpeeksi usein. Usein sääntöjen rikkomisen syynä on niiden väärin tulkitseminen tai tietämättömyys sääntöjen olemassa olost. (Furman ym., 2004, s. 13; Virtanen & Sinokki, 2014, s. 166; Järvinen, 2008, s. 93) Tämän takia on tärkeää, että yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat keskustellaan auki työntekijöiden ja esimiehen kesken sekä dokumentoidaan (Kärkkäinen, 2005, s. 40).

3.7 Työaika-autonomian ja työhyvinvoinnin johtaminen

Työaika-autonomian käyttöönotossa on neljä vaihetta, joiden toteutumisen suunnittelu kuuluu esimiehen vastuulle. Vaiheet ovat työaika-autonomian käyttöönoton arviointi, yhteisten pelisääntöjen suunnittelu, käytännön toteutuksen valvominen ja käytön arvioiminen yhdessä työntekijöiden kanssa. Kun päätös työaika-autonomian käyttöönotosta on tehty, tulee laatia työaika-autonomian yhteiset pelisäännöt, joiden suunnittelussa tulee olla mukana koko työyhteisön. Esimiehen vastuulla on arvioida yhteisten pelisääntöjen toteutumista ja muokata niitä tarvittaessa. Esimiehen tulee arvioida työaika-autonomian yhteisten pelisääntöjen toteutuminen tietyn kokeiluajanjakson jälkeen yhdessä työntekijöiden kanssa. (Bluett, 2008, ss. 12, 14, 54)

Työaika-autonomia vaatii esimieheltä tukea, kannustusta, motivointia sekä kärsivällisyyttä. Muutokset vaativat aikaa, joten on tärkeää, että esimies antaa työntekijöiden sopeutua prosessiin ja yhdessä sovittuihin pelisääntöihin rauhassa. Välillä esimies voi joutua tekemään työvuorolistoihin muutoksia, mutta tarkoituksena ei kuitenkaan pitäisi olla viedä työntekijöiltä kokonaan mahdollisuutta vaikuttaa heidän suunnittelemiin vuoroihinsa. Työntekijöiden ottaessa vastuun autonomisesta työvuorosuunnittelusta esimiehen tehtävänä ei ole hallita työvuorosuunnittelua vaan helpottaa prosessia. (Bluett, 2008, ss. 12, 14, 54)

Vaikka yhteisten pelisääntöjen noudattaminen kuuluu koko työyhteisölle, lopullisen valvonnan varmistaa esimies. Esimiehen tehtäviin kuuluu auttaa työyhteisöä tarvittaessa sopimaan ja tarkentamaan yhdessä laadittuja pelisääntöjä. Tärkeää on myös, että esimies on valmis yhdessä muun työyhteisön kanssa tarvittaessa muuttamaan ja päivittämään sovittuja sääntöjä. Esimiehen vastuulla on työntekijöiden tukeminen työvuorosunnittelussa sekä vastuu valmiin työvuoroluettelon hyväksymisestä ja julkaisemisesta. (Järvinen, 2008, s. 93; Saarikoski, 2016, s. 54)

Yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavasti tekijöistä on hyvä johtaminen (Schaupp, ym., 2013, s. 36). Työyhteisön hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin kannalta esimiehen ja johtamisen merkitys ovat keskeisessä asemassa. Hyvän johtamisen avulla esimies kykenee edistämään sekä ylläpitämään työntekijöiden innostumista ja onnistumista heidän työssään. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja luomiseksi esimiehen tulee olla yhteistyökykyinen, innostava ja oikeudenmukainen. Työntekijöiden arvostuksen osoittaminen ja onnistumisessa auttaminen parantavat työhyvinvointia sekä työntekijän halua kehittää työyhteisöä. (Virtanen & Sinokki, 2014, ss. 147–148)

Työhyvinvoinnin edistämisessä esimiehen rooli on keskeinen ja myös työturvallisuuslaki 738/2002 velvoittaa esimiestä esimerkiksi fyysisen ja psyykkisen kuormituksen pitämisestä kohtuullisena. Työhyvinvointi ei synny itsestään tai kerran vuodessa tehtävillä toimenpiteillä vaan se vaatii systemaattista johtamista, mikä sisältää strategian, toimenpiteet ja toiminnan jatkuvan arvioinnin. Tärkeää on puuttua heti hyvinvoinnin esteisiin, jolloin voidaan vaikuttaa myös organisaation tuloksellisuuteen. (Manka & Manka, 2018, ss. 9–10, 80–82)

Johtamisen oikeudenmukaisuus suojaa työntekijöiden terveyttä sekä auttaa työntekijöitä luottamaan sovittujen toimintaperiaatteiden noudattamiseen myös epävarmoissa tilanteissa. Sääntöjen tulee olla samat kaikille ja päätösten johdonmukaisia, jotta päätöksenteko on oikeudenmukaista. On tärkeää, että työntekijät pystyvät ilmaisemaan mielipiteensä itseään koskevassa asiassa, jolloin myös kielteisten päätösten hyväksyminen on helpompaa. (Virtanen & Sinokki, 2024, s. 152) On tutkittu, että muutostilanteissa työhyvinvointia edistävät johtajan läsnäolo, ongelmiin rohkea tarttuminen sekä luottamuksen rakentaminen (Suonsivu, 2014, s. 165).

3.8 Muutosjohtaminen ja jaettu johtajuus osana työaika-autonomiiaa

On tutkittu, että työhyvinvoinnilla ja hyvällä muutosjohtamisella on selvät yhteydet toisiinsa. Hyvän johtajuuden ja johtamisen painottaminen korostuu erityisesti organisaation muutosvaiheissa, mikä vaatii johtamiselta kykyä ennakoida muuttuviin tilanteisiin. Muutostilanteiden hallinnassa johtajalta vaaditaan muun muassa kykyä ottaa huomioon työntekijöiden tunteet, kokemukset ja osaaminen sekä kykyä tukea itseohjautuvuutta antaen tästä arvostusta ja palautetta. Muutostilanteen onnistumiseksi on tärkeää, että johtajalla on näitä taitoja, jolloin organisaation toiminta voi kehittyä ja henkilöstö jaksaa läpi muutoksen. (Suonsivu, 2014, s. 171)

Työntekijöiden työn hallinnan tunteeseen ja kokemuksiin muutostilanteessa vaikuttaa johtamisen oikeudenmukaisuus ja tasavertaisuus. Muutoksen hallintaa edistää avoin, luottamuksellinen ja ennakoiva vuorovaikutus, joiden avulla on mahdollista sitouttaa henkilöstö muutoksen toteuttamiseen sekä selvittää muutoksen tarpeet ja tavoitteet. Muutosprosessin tulee edetä selkeästi muutoksen tarpeen selvittämisestä sen toteutukseen sekä arviointiin. (Suonsivu, 2014, ss. 171–172)

Jaettu johtajuus on johtamisen suuntaus, jossa johtajan lisäksi koko työyhteisö käyttää taitojaan ja osaamistaan ajaessaan samoja päämääriä. Jaettu johtajuus on siis johtajan vastuiden ja tehtäväkuvan jakamista. Jaetun johtajuuden syntyyn vaikuttaa johtajan johtamistaidon kyvyt, työyhteisön vuorovaikutus sekä työryhmän ryhmädynaamiset prosessit. Jaetun johtajuuden syntymisen todennäköisyyttä lisää myös päämäärähakuisuus, symbolisuus ja keskustelevuus. Päätöksentekoon osallistuminen, osallistujien sitoutumisen ja vastuullisuuden vahvistaminen sekä ihmissuhteiden kehittäminen ovat saavutettavissa jaetun johtajuuden avulla. Lisäksi jaettu johtajuus mahdollistaa ideoiden, projektien sekä toimintatapojen tehokkaamman läpiviennin. (Juuti, 2013, ss. 145–146, Viitanen ym., 2007, s. 58)

Jaettu johtajuus vaatii esimieheltä johtamista, jossa esimies on omaksunut ryhmää ja siinä olevia ihmisiä palvelevan johtamistyylin. Esimies voi saada koko työyhteisön pyrkimystensä taakse, jos hänen johtamistyyliinsä on muita tasa-arvoisesti kohteleva, arvostava sekä asiakkaita hyvin palveleva. Tällaisen palvelevan johtamisen lisäksi jaetun johtajuuden

syntyyn vaikuttaa keskeisesti ihmisten välinen vuorovaikutus. Vuorovaikutus edistää jaetun johtajuuden syntyä, jos vuorovaikutuksen avulla työyhteisössä käydään dialogia, jonka seurauksena työyhteisön jäsenistä tulee avoimempia ja suvaitsevia. Viimeinen jaetun johtajuuden syntyyn vaikuttava tekijä on ryhmädynaamiset prosessit, mikä tarkoittaa sitä, että ryhmä kehittyy erilaisten vaiheiden kautta. Ryhmän kehittymisen mahdollistaa viiden vaiheen prosessin läpikäyminen, jossa vaiheen ensimmäisessä vaiheessa vakiinnutetaan edellisen kehitysvaiheen toimintatavat. Seuraavassa vaiheessa tiedostetaan ongelma, joka vaatii uusia toimintatapoja. Kolmannessa vaiheessa tiedostettu ongelma kohdataan, jolloin seuraavan vaiheen päämääränä on ongelman ratkaiseminen ryhmän jäsenten kesken. Viimeisessä eli viidennessä vaiheessa uusi ryhmän rakenne sekä uudet toimintatavat omaksutaan. (Juuti, 2013, ss. 145–154)

4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Työaika-autonomiaa, sen kehittämistä ja yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu useissa ylempään ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä sekä pro gradu -tutkielmissa. Useimmat tutkimukset keskittyvät autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon. Työterveyslaitos (2019) on myös selvittänyt tutkimushankkeessaan työaikojen kuormittavuutta jaksotyössä (Härmä ym., 2019).

Työterveyslaitoksen (2019) tutkimushankkeessa oli tavoitteena selvittää työaikojen kuormittavuutta jaksotyössä. Työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työelämään osallistumiseen liittyviä vaikutuksia selvitettiin yksilöllisten työaikojen piirteiden sekä vuorosuunnittelun liittyvien toimintamallien avulla. Tutkimuksen aineistona käytettiin muun muassa päivittäisiä työaika- ja sairauspoissaolotietoja sekä kyselytietoja työaikoihin liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista. Tuloksista muun muassa selvisi, että autonominen työvuorosuunnittelu vähensi sairauspoissaoloja sekä helpotti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. (Härmä ym., 2019, ss. 3–5)

Immonen (2013) tutkii pro gradu -tutkielmassaan työaika-autonomian toteutumista työyhteisössä, toteutumista estäviä ja edistäviä tekijöitä sekä merkitystä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen hoitohenkilökunnan kokemusten näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna, tarkemmin yksilöhaastatteluna, kahden eri organisaation

sairaanhoitajille sekä perus- ja lähihoitajille. Työaika-autonomian toteutumisesta nousi esille 5 teemaa, jotka olivat työyhteisö aktiivisena kehittäjänä, työyhteisön pelisäännöt työaika-autonomian toteuttamisessa, yhteisöllinen ja yksilöllinen työvuorosuunnittelu, autonominen työvuorosuunnittelukäytäntö työyhteisön muutostilanteissa sekä esimiehen antama tuki autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Työaika-autonomian merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen nousi esiin 6 teemaa, jotka olivat työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvointiin, riittävä levon merkitys, oman työn- ja elämänhallinta, toimiva ja avoin työyhteisö, sosiaalinen kanssakäyminen työajan ulkopuolella sekä tasapuolinen ja vastuullinen toimintakulttuuri. (Immonen, 2013, ss. 2, 17–18, 21–37)

Tulosten mukaan työaika-autonomian yhdessä sovitut pelisäännöt koettiin tärkeäksi, koska yhdessä sovittuihin sääntöihin on helpompi sitoutua, ne luovat tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Yhteisten pelisääntöjen toimivuutta haittasi niiden noudattamatta jättäminen sekä työvuorotoiveiden tarpeiden ja tekijöiden kohtaamattomuus.

Haastateltavat toivoivat yhdessä sovittujen pelisääntöjen päivittämistä säännöllisesti sekä uusien työntekijöiden perehdyttämistä työaika-autonomiaan. Hoitohenkilöstö koki, että työaika-autonomia mahdollistaa huomioida yksilölliset tarpeet sekä se lisää työyhteisöjen toimivuutta. Omiin työvuoroihin vaikuttaminen koettiin tärkeänä asiana sekä erikseen sovittujen pitkien vuorojen tekemisen mahdollisuus. Hoitohenkilöstö koki työyhteisössä tapahtuvien muutostilanteiden heijastuvan autonomiseen työvuorosuunnitteluun erityisesti työntekijämuutoksissa. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että myös esimies noudattaa yhdessä sovittuja pelisääntöjä ja keskustelee mahdollisista työvuorotoiveiden muutoksista työntekijöiden kanssa. (Immonen, 2013, ss. 21–28)

Tutkimustulosten mukaan työaika-autonomia lisäsi hoitohenkilökunnan työhyvinvointia sillä erityisesti oma työvuorosuunnittelu sekä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen helpottui ja työntekijöiden unen määrä, laatu sekä jaksaminen paranivat. Haastateltavat kokivat työaika-autonomian vaikuttavan positiivisesti virkeyteen sekä sairauspoissaolojen vähentymiseen. Tuloksien mukaan työaika-autonomia helpotti työvuorojen vaihtamista työntekijöiden kesken sekä lisäsi yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden kannalta merkittävämmäksi tekijäksi koettiin tasapuolisuus työyhteisössä. Hoitohenkilöstö koki, että onnistunut työaika-autonomia edisti työntekijöiden välisiä sosiaalisia suhteita sekä kanssakäymistä myös vapaa-ajalla. (Immonen, 2013, ss. 32–37)

Rantamäki (2016) tutkii opinnäytetyössään autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumista esimiesten näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää autonomista työvuorosuunnittelua. Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kysymyksien avulla pyrittiin selvittämään työaika-autonomian kehittämisehdotuksia sekä epäkohtia. Kyselytutkimuksen vastausten mukaan tutkimuksessa ei noussut esiin yhtä selkeää kehittämisen kohdetta sillä esimiehet kokivat autonomisen työvuorosuunnittelun toimivan pääsääntöisesti hyvin. Tulosten pohjalta esimiesten kokemusten mukaan autonominen työvuorosuunnittelu ei kuitenkaan aina jakautunut tasaisesti työntekijöiden kesken sillä työvuorolistoilla oli paljon päällekkäisiä työvuorotoiveita. Lisäksi työntekijät eivät huomioineet muiden tarpeita työvuorosuunnittelussa ja esimiesten kokemuksen mukaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä ei aina noudatettu. Tulosten perusteella esimiehet kokivat tarpeelliseksi työvuorosuunnittelun lisäkoulutuksen. (Rantamäki, 2016, ss. 30, 41–44)

Baljaskin, Ronkainen & Ronkanen (2011) tutkivat opinnäytetyössään autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöön ottamisen kokemuksia. Kehittämistyössä otettiin käyttöön autonominen työvuorosuunnittelu. Muutaman työvuorolistan jälkeen tehtiin kyselytutkimus autonomisen työvuorosuunnittelun kokemuksista. Kyselyn tulosten mukaan suunnittelusta oli jäänyt positiivisia ja negatiivisia tunteita. Osa työntekijöistä ei ollut noudattanut yhteisiä pelisääntöjä, mikä oli aiheuttanut työyhteisössä konflikteja. Myös päällekkäisiä työvuorotoiveita oli listoissa paljon. Positiivisena nähtiin työyhteisökulttuurin muuttuneen avoimemmaksi. Työntekijät myös kokivat omien työvuorojen suunnittelun vaikutusmahdollisuuksien lisääntyneen. Pääsääntöisesti kaikki vastaajista olivat tyytyväisiä autonomiseen työvuorosuunnitteluun. (Baljaskin ym., 2011, ss. 47–50.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin yhteistyössä Etelä-Suomessa sijaitsevan yksityisen sosiaali- ja terveysalan mielenterveys- ja päihdekuntoutujien palvelukodin kanssa. Tutkimuksen aineisto kerättiin kirjoitelmapyyntöä avulla, johon vastattiin Webropol-ohjelman kautta. Kirjoitelmapyyntö lähetettiin sähköpostilla kohdeorganisaation työntekijöille. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui sähköinen kirjoitelmapyyntö, koska sen

avulla vastaajia ei voida tunnistaa esimerkiksi käsialan avulla. Kirjoitelmapyyntöön vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä kokemuksia siitä miten autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt ovat vuorotyötä tekevien työntekijöiden mielestä toimineet. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta kohdeorganisaatiossa, sen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä tunnistaa autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen mahdolliset kehittämiskohteet. Tutkimuksen tuloksilla pyrittiin arvioimaan ja kehittämään autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys oli:

Mitä mielenterveyskuntoutujien palvelukodin työntekijät kertovat kokemuksistaan, miten autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt toimivat?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta käytetään silloin kun tavoitteena on ymmärtää jotakin ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen avulla on mahdollista saada ilmiöstä syvälinen näkemys sillä laadullisin keinoin eli tekstin avulla on mahdollista tutkia esimerkiksi ihmisten kokemuksia ja asenteita. Yksi laadullisen tutkimuksen alalajeista on narratiivinen tutkimus, joka viittaa kertomukseen. Narratiivisessa tutkimuksessa ihmiset kuvaavat kertomuksessa elämäänsä ja kokemuksiaan. Narratiivien eli kertomusten avulla inhimillistä elämää ja ihmissuhteita voidaan ymmärtää, selittää ja järjestää. (Kananen, 2015, ss. 70–71, 79; Puusa ym., 2020, s. 216) Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksen aineistonhankintaan valittiin narratiivinen aineistonhankintatapa kirjoitelmapyyntöön muodossa.

5.2.1 Aineistonhankinta

Laadullisen tutkimuksen aineistonhankintamenetelmiä on useita kuten esimerkiksi haastattelut, kyselyt ja erilaiset dokumentit, joista kootaan tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavilla on tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, ss. 83–98) Yksilöhaastattelu tai kirjoitelmapyyntö on toimivin tapa kerätä aineistoa, jos tietoa halutaan saada yksittäisten ihmisten kokemuksista (Puusa ym., 2020, s. 221).

Tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kirjoitelmapyyntö sillä tavoitteena oli kerätä työntekijöiden omia kokemuksia tutkimustehtävästä.

Kirjoitelmapyyntö kerättiin Webropol-ohjelman avulla sillä siihen oli mahdollista vastata aikaan ja paikkaan katsomatta eikä sen avulla ollut mahdollista tunnistaa vastaajaa esimerkiksi käsialasta.

Tutkimusaineiston keruu aloitettiin kun autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt olivat olleet kohdeorganisaatiossa käytössä noin yhden (1) vuoden ajan. Tänä aikana yhteisten pelisääntöjen toimivuutta oltiin ehditty kokeilemaan riittävästi ja sääntöjen mahdolliset kehittämistarpeet oli ehditty huomata. Aineisto kerättiin yksikön vuorotyötä jaksotyönä tekeviltä työntekijöiltä. Tutkimuksen aineistonhankinnan hetkellä yksikössä työskenteli yksikön johtajan lisäksi kolmetoista (13) vakituista työntekijää, joista vuorotyönä tehtävää jaksotyötä teki yhdeksän (9) työntekijää.

Aineiston hankinta kysymykseksi muodostui:

Miten autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt ovat mielestäsi toimineet? Sisällytä vastaukseesi autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen vaikutukset työhyvinvointiin sekä mahdolliset kehittämisehdotukset. Kirjoita vastauksesi kokonaisin lausein.

Kirjoitelmapyyntö (Liite 3) lähetettiin yksikön kaikille työntekijöille sähköpostitse.

Kirjoitelmapyyntö lähetettiin myös niille työntekijöille, jotka eivät tehneet vuorotyötä, jotta yksikön kaikki työntekijät olisivat tietoisia yksikköön kohdistuvasta tutkimuksesta.

Kirjoitelmapyyntöissä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Tutkittaville kerrottiin

tutkimuksen olevan täysin vapaaehtoinen ja ettei kirjoitelmapyyntö kerätä henkilötietoja. Kirjoitelmapyyntöt pyydettiin kirjoittamaan Webropol-lomakkeen kautta. Tutkimusaineiston kerääminen aloitettiin 5.10.2021. Kirjoitelmapyyntöön oli aikaa vastata kolmen (3) viikon ajan. Tänä aikana kirjoitelmapyyntöön oli vastannut viisi (5) työntekijää. Kolmen (3) viikon jälkeen vastausaikaa pidennettiin vielä viikolla, josta ilmoitettiin tutkittaville uudella sähköpostilla. Vastausaikaa pidennettiin vielä ylimääräisellä viikolla sillä opinnäytetyön tekijän tietoon tuli etteivät kaikki tutkittavista olleet muistaneet vastata kirjoitelmapyyntöön. Tämän ylimääräisen viikon jälkeen kirjoitelmapyyntöön oli vastannut yhteensä seitsemän (7) työntekijää kaikista yhdeksästä (9) vuorotyötä jaksotyönä tekevästä työntekijästä.

5.2.2 Aineiston analyysi

Tutkija Timo Laine on esittänyt rungon, jolla kuvataan laadullisen analyysin etenemistä. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkijan tulee päättää mikä aineistossa herättää tutkijan mielenkiinnon. Tämän jälkeen aineisto tulee käydä läpi merkiten siitä tutkijaa kiinnostavat asiat. Tätä vaihetta ohjaa tutkimuksen tutkimustehtävä sekä tutkimusongelma. Tarkoituksena on jättää aineistosta pois kaikki mikä ei vastaa kyseiseen tutkimukseen. Analyysin kolmannessa vaiheessa aineistosta merkityt kohdat voidaan esimerkiksi luokitella tai teemoitella, jonka jälkeen analyysin viimeinen vaihe on aineiston yhteenvedon kirjoittaminen. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, ss. 104–105)

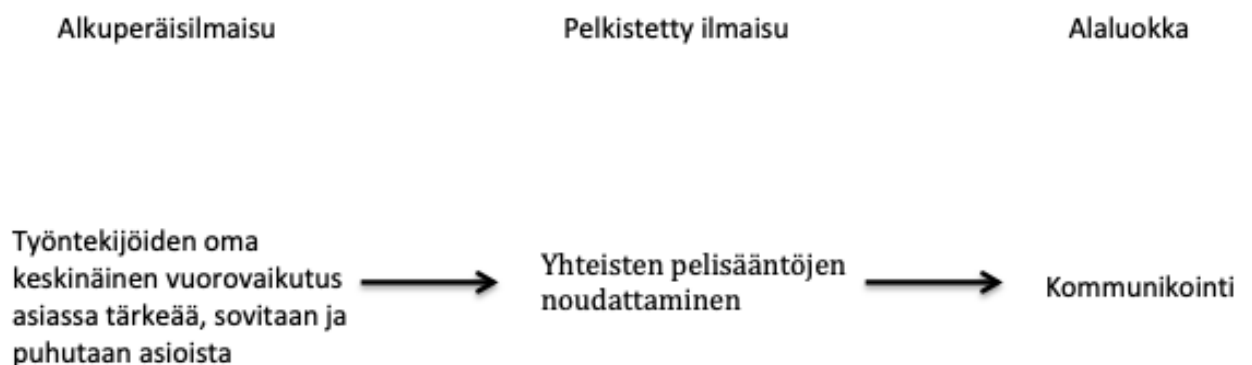
Sisällönanalyysi on tekstimuotoinen analyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysin tavoitteena on tiivistää kuvaus tutkittavasta ilmiöstä ja kerätä aineisto johtopäätösten tekemistä varten. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tekeminen alkaa aineiston pelkistämisestä etsimällä aineistosta ilmaisuja, jotka kuvaavat tutkimustehtävää. Ilmaukset voidaan erottaa tekstistä esimerkiksi eri värisillä teksteillä, jonka jälkeen pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain. Pelkistämisen jälkeen koodatuista alkuperäisilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään, jonka jälkeen ne yhdistetään eri alaluokiksi ja nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelun tarkoituksena on aineiston tiivistäminen yleisempiin käsitteisiin, jonka jälkeen alaluokkia yhdistämällä muodostuu yläluokkien kautta pääluokka, joka on yhteydessä tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, ss. 103–125)

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysin tärkein vaihe on aineiston lukeminen useaan kertaan läpi, jolloin sen sisältö hahmottuu (Kanenen, 2015, s. 163). Narratiivisen tutkimuksen analyysi tulee aloittaa avoimella lukemisella ilman kädessä olevaa kynää. Ensimmäisenä on tärkeää lukea kertomusta kuten lukisi mitä tahansa kaunokirjallisuutta eli jännittäen miten tarina alkaa, kehittyy ja miten se päättyy. Toisella kerralla kertomuksen sisällön jo tietää, joten tärkeää on havainnoida tekstissä olevia vivahteita. Näiden vaiheiden jälkeen on mahdollista siirtyä käymään läpi aineistoa analyttisesti. (Hänninen, 2018, s. 196)

Aloitin aineiston analyysin siirtämällä kirjoitelmapyyntöni vastaukset Webropol-ohjelmasta Word-tiedostoon. Kirjoitelmapyyntöön vastasi seitsemän (7) vuorotyötä jaksotyönä tekevää työntekijää. Tämän jälkeen luin kaikkien vastaajien kirjoitelmat useaan kertaan läpi. Lukemisen jälkeen aloin pelkistämään aineistoa eli karsin siitä kaikki tutkimustehtävälle epäolennaiset asiat pois.

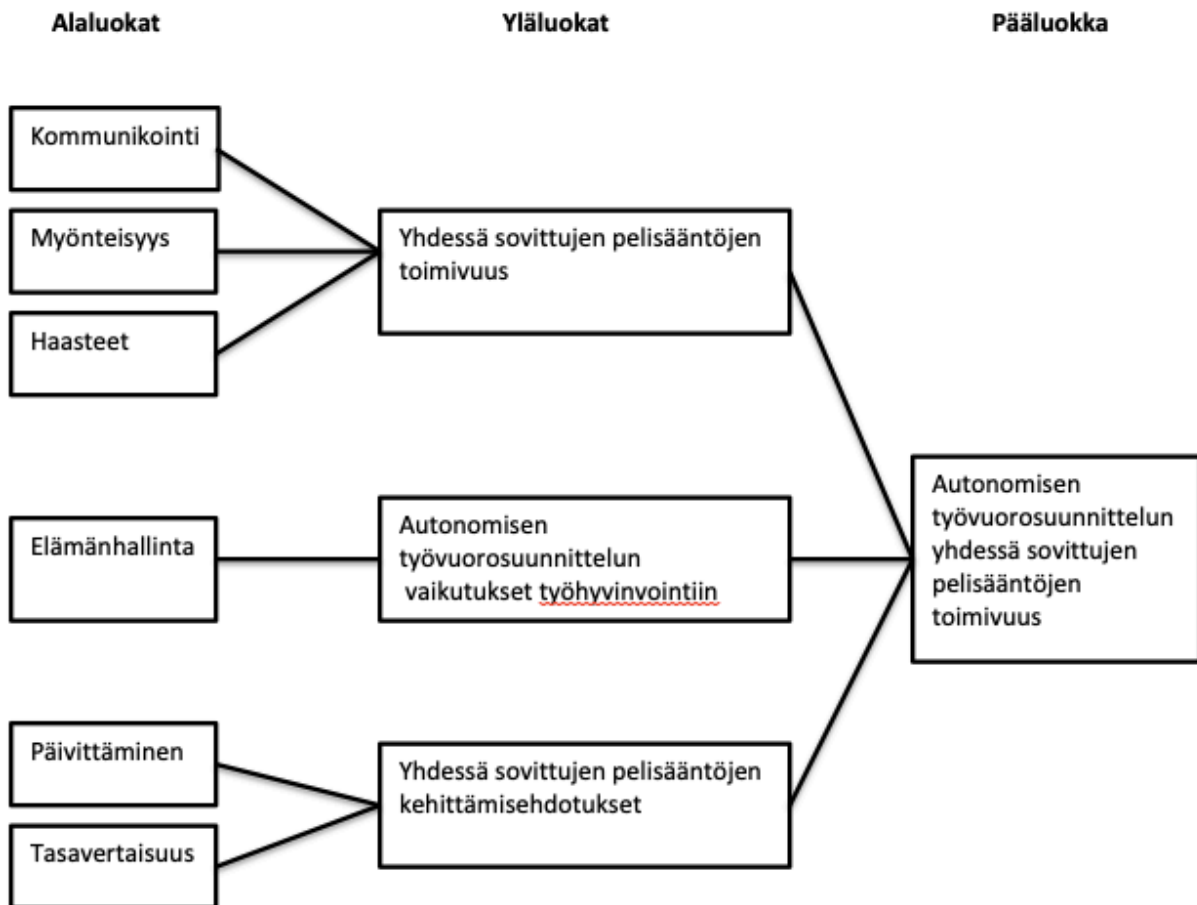
Analyysin toisessa vaiheessa aloin etsimään aineiston hankinta kysymykseen vastauksia tekstistä ja koodasin löytämäni vastaukset eri värisillä teksteillä. Aineiston analyysin kolmannessa vaiheessa keräsin tekstin alkuperäisilmaisut erilliseen Word-tiedostoon, jossa muutin ne pelkistettyjen ilmauksien kautta alaluokiksi (Kuva 3).

Kuva 3 Aineiston analyysin eteneminen alaluokkiin



Aineiston analyysin seuraavassa eli neljännessä vaiheessa yhdistin pelkistetyistä ilmauksista syntyneet ilmaukset alaluokiksi sisällön perusteella. Tämän jälkeen yhdistin muodostuneet alaluokat edelleen yläluokiksi.

Kuva 4 Aineiston analyysin ala-, ylä- ja pääluokat.



Aineiston analyysin perusteella syntyi kuusi (6) alateemaa, jotka olivat kommunikointi, myönteisyys, haasteet, elämönhallinta, päivittäminen ja tasavertaisuus. Alateemat yhdistyivät yläteemoiksi, jotka olivat yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuus, autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutukset työhyvinvointiin ja yhdessä sovittujen pelisääntöjen kehittämissuhteet. Alateemat ja yläteemat yhdistyivät pääteemaksi, joka oli autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuus (Kuva 4).

5.3 Luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden avulla. Uskottavuus tarkoittaa sitä miten tutkittavat henkilöt sekä muu tutkimusta lukeva yleisö hyväksyy tutkimustulokset todeksi ja luottavat tutkimusaineiston asianmukaiseen keruuseen ja huolelliseen analysointiin. Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan lukijan vakuuttamista tutkijan ammattitaidosta. Luotettavuus tarkoittaa siis sitä,

että tutkija on valinnut ja käyttänyt perusteltuja menetelmiä ja lähestymistapoja, joilla hän on ratkaissut tutkimusongelman ja toteuttanut tutkimuksen. Luotettavuus kohdistuu jokaiseen tutkimusvaiheeseen, minkä takia on tärkeää, että tutkija kuvaa tutkimuksensa etenemisen juuri niin kuin se on toteutunut. Tutkimuksen eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimusta tehdessään tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko tutkimuksen ajan. Eettisyyden kannalta on tärkeää, että tutkimus pyrkii saamaan sen tutkimuksen kohteena oleville aikaan hyviä asioita eikä se aiheuta haittaa tutkimuksen kohteena oleville ihmisille tai tahoille. (Puusa & Juuti, 2020, s. 175)

Laadullista tutkimusta arvioidaan tutkimustuloksien siirrettävyydellä eli sillä voisiko tutkimustulokset olla mahdollisia eri tutkimusympäristöissä tai voisiko aihetta tutkia uudelleen muualla. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkija kuvaa tarkasti jokaisen tutkimuksensa vaiheen ja avaa oman prosessinsa tuloksien analysoinnista ja tulkinnasta. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa se miten tutkija on rakentanut tutkimusasetelman ja valinnut tutkimuksen kohdejoukon. Tutkijan esiyymmärrys tutkimuksen aiheesta suuntaa ja ohjaa tutkimusprosessia. Tutkimuksen luotettavuus paranee kun tutkija on perehtynyt tutkittavaan ilmiöön ja tutkija huomioi tutkimusprosessin aikana monet eri näkökohdat. Tutkimustuloksien analyysin tulee olla yksityiskohtainen ja perusteltu. Raporttiin on hyvä sisällyttää paljon lainauksia aineistosta, mikä mahdollistaa lukijalle tutkijan päättelyketjun seuraamisen. Luotettavuuden arvioinnissa on myös käsitellä niitä asioita, jotka ovat voineet vaikuttaa tutkimustuloksiin. (Aaltio & Puusa, 2020, ss. 180–182)

Opinnäytetyöni tutkimuksen toteutus ja sen eri vaiheet on kuvattu tarkasti ja perustellen niin, että lukija ymmärtää tutkimuksen etenemisen ja tutkijan tekemät valinnat. Tutkimuksen analyysi on tehty Tuomi & Sarajärven (2017) aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti. Opinnäytetyöni tutkimustuloksien analyysin etenemisen olen kuvannut yksityiskohtaisesti sanallisesti sekä kuvin ja taulukoin tukemaan päättelyni etenemistä. Olen sisällyttänyt tutkimuksen tuloksiin suoria lainauksia aineistosta tukemaan tutkimukseni tuloksia. Aineistolainaukset on merkitty niin, että lukija ymmärtää niiden olevan suoria lainauksia aineistosta eikä tutkijan omaa näkemystä. Aineistolainauksien merkintä tuloksiin on lisännyt opinnäytetyön tuloksien raportoinnin luotettavuutta.

Tutkimuksen aineistonhankintakysymys on laadittu niin ettei siitä näy tutkijan omat mielipiteet tai ennakko-ajatukset tutkittavaa asiaa kohtaan. Aineiston hankinnan kysymyksen tavoitteena oli tutkittavien omien kokemusten saaminen aiheesta, minkä takia kirjoitelmapyyntö valikoitui aineiston hankinnan menetelmäksi. Tutkimuksen luotettavuutta ja avoimuutta pyrittiin lisäämään sillä, että kirjoitelmapyyntö lähetettiin koko organisaation työntekijöille. Näin ollen koko työyhteisö oli tietoinen työntekijöihin kohdistuvasta tutkimuksesta.

Tutkimuksen kirjoitelmapyyntöön vastaukset olivat melko lyhyitä eivätkä kaikki vastaajista olleet sisällyttäneet vastaukseensa kaikkea mistä kirjoitelmapyyntöön pyydettiin kirjoittamaan tutkittavan kokemuksista. Jälkeenpäin ajateltuna olisin voinut yhden avoimen kysymyksen sijaan eritellä kysymykset useampaan avoimeen kysymykseen, jolloin kaikkiin aineiston hankinnan kysymyksessä oleviin kohtiin olisi todennäköisesti saanut vastaukset jokaiselta tutkittavalta. Tämä olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta sekä edistänyt johtopäätösten tekemistä ja tulosten yleistettävyyttä. Lisäksi tämä olisi tuonut minulle tutkijana enemmän haastetta sillä nyt tutkimustulosten analysointi jäi osaltani suppeammaksi kuin olisin toivonut.

Tutkittavien vastaukset kirjoitelmapyyntöön olivat hyvin samankaltaisia, joten on mahdollista, että tutkittavat olivat puhuneet kirjoitelmapyyntöstä keskenään toistensa kanssa. Tämä on saattanut osaltaan vaikuttaa kirjoitelmapyyntöön tuloksiin, mutta on myös mahdollista, että tutkittavien kokemukset olivat myös muuten olleet samankaltaisia.

5.4 Eettisyys

Tutkimuksen eettisyyteen kuuluu oleellisena osana Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) laatima Hyvä tieteellinen käytäntö, jonka mukaan tieteellinen tutkimus tulee suorittaa. Tutkimus tulee suunnitella ja toteuttaa tieteellisen tiedon vaatimusten mukaan sekä raportoida näitä noudattaen. Tutkimuksen eettisyydessä on tärkeää noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä. Nämä tulee ottaa huomioon jo ennen tutkimuksen aloittamista. Lisäksi tulosten tallentamisen ja esittämisen sekä tutkimuksen ja niiden tulosten arvioinnissa tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Aikaisempiin tutkimuksiin tulee viitata asianmukaisella tavalla kunnioittaen

heidän saavutuksiaan. Ennen tutkimuksen aloittamista tulee hankkia tarvittavat tutkimusluvut. (Kananen, 2015, s. 125; TENK, 2012, s. 6; Sarajärvi & Tuomi, 2017, s.150–151)

Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettinen perusta on ihmisoikeudet, mikä tarkoittaa tutkittavien suojaa. Ihmisoikeuksiin kuuluu, että tutkittava saa tietää mitä tutkimuksella tavoitellaan sekä millä menetelmillä tutkimus tehdään. Tärkeää on myös informoida tutkittavaa mahdollisista riskeistä niin, että tutkittava kykenee ymmärtämään ne.

Tutkimukseen osallistuvaa tulee informoida tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Tutkittavan tulee siis olla tietoinen, että hänen on mahdollista kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää siihen osallistuminen halutessaan. Tutkijan vastuulla on varmistaa tutkittavien oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaaminen ottamalla huomioon mahdolliset ongelmat etukäteen. Tutkimuksesta saatavia tuloksia tulee käsitellä luottamuksellisesti eli niitä ei saa jakaa ulkopuolisille tai käyttää muihin kuin kyseisen tutkimuksen tarkoitukseen. Tutkittavien henkilöllisyys ei saa selvitä tutkimustiedoista. Erityisen tärkeää on, että tutkija noudattaa kaikkia lupaamiaan sopimuksia rehellisesti. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, ss. 155–156)

Tämän opinnäytetyön tutkimus on tehty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tutkimuksen eettisyyttä on arvioitu jo aineistonhallinnansuunnitelmaa tehdessä (Liite 4) sekä koko tutkimuksen ajan. Ennen tutkimuksen aloittamista on tarvittavat tutkimusluvut hankittu kirjallisesti ja säilötty asianmukaisesti.

Kirjoitelmapyyntöissä on informoitu tutkittavaa tutkimuksen tarkoituksesta, luottamuksellisuudesta, tutkimustavasta sekä tutkimuksen vapaaehtoisuudesta. Lisäksi kirjoitelmapyyntöissä on kerrottu tutkimuksen olevan täysin anonyymi. Tutkittaville on kerrottu, että vastaamalla kirjoitelmapyyntöön hän antaa suostumuksensa käyttää vastaustaan tutkimuksen aineistona.

Aineiston analyysin aikana ei ole voinut selvittää kirjoitelmapyyntöön vastanneen henkilöllisyyttä ellei hän sitä ole itse ilmoittanut vastaukseensa. Tutkimustuloksien aineistolainaukset on kirjoitettu juuri niin kuin kirjoitelmapyyntöön vastannut on ne

kirjoittanut eli aineistolainauksia ei ole tiivistetty tai kirjoitettu toiseen muotoon. Näin ollen tutkittavien omat kokemukset on kirjoitettu niin kuin tutkittava on kokemuksensa kertonut.

Opinnäytetyön kirjoitelmapyyntöön tutkimustuloksia on säilytetty asianmukaisesti vain opinnäytetyöntekijän henkilökohtaisella tietokoneella sekä henkilökohtaisten tunnustuksien takana Webropol-ohjelmassa. Aineistoon on pääsy vain tutkijalla sekä tarvittaessa opinnäytetyön yhteistyössä toimineella tilaajalla.

Olen viitannut opinnäytetyössäni aikaisempiin tutkimuksiin asianmukaisesti kunnioittamalla heidän tekemää työtä. Opinnäytetyöni tietoperustan lähteet olen merkinnyt tekstiin sekä lähdeluetteloon Hämeenlinnan ammattikorkeakoulun lähdeviiteoppaan mukaisesti.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset, jotka on esitetty aineiston sisällönanalyyssissä nousseiden ala- ja yläteemojen mukaisesti. Olen sisällyttänyt tutkimustuloksiin suoria lainauksia aineistosta, jotka olen merkinnyt tekstiin sisennettynä. Jokaisen aineiston analyysissä muodostuneen yläluokan otsikon yhteydessä on taulukko, josta näkyy miten pelkistetyt ilmaukset ovat syntyneet alaluokiksi.

6.1 Autonomisen työvuorosunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuus

Vuorotyötä jaksotyönä tekevien työntekijöiden kokemuksista autonomisen työvuorosunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuudesta nousi esiin kommunikointi, myönteisyys ja haasteet (Taulukko 1). Lähes kaikki kirjoitelmapyyntöön vastanneista kokivat autonomisen työvuorosunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimineen hyvin, vaikka aluksi muutoksen hyväksyminen oli vienyt työntekijöiltä aikaa. Osa vastaajista koki yhteisten pelisääntöjen aiheuttaneen aluksi niiden tullessa voimaan riitoja työntekijöiden kesken, mutta työntekijöiden sisäistäessä säännöt ja ajan kuluessa säännöt oltiin koettu toimiviksi. Vastaajien kokemusten mukaan yhteisten pelisääntöjen ansiosta

työvuorojen suunnittelusta oltiin pystytty keskustelemaan työkavereiden kesken ja vuorot oli saatu jaettu tasapuolisesti. Kommunikointi, myönteisyys ja haasteet nousivat toistuvasti esiin tutkittavien vastauksista.

Aluksi uudet säännöt herättivät vastustusta ja riitaa työntekijöiden kesken, mutta ajan kanssa yhteiset säännöt ovat todettu hyväksi.

Pelissäännöt on toiminut hyvin. Vuoroista on pystytty juttelemaan/sopimaan työkavereiden kesken. Ylimääräiset viikonloput ja 12h vuorot on saatu jaettua tasapuolisesti keskustelemalla, riitoja tai kateutta vuoroista ei ole enää ollut.

Aluksi uusien ”sääntöjen” sisäistäminen ja toteuttaminen aiheutti hieman närää työntekijöiden kesken, mutta sääntöjen lähtiessä toimimaan, on asiat menneet hyvin. Työntekijöiden oma keskinäinen vuorovaikutus asiassa tärkeää, sovitaan ja puhutaan asioista.

Vain yksi vastaajista koki autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen aiheuttaneen haasteita itse työvuorojen suunnitteluun.

Haastavaa ollut työvuorojen suunnittelu, varsinkin viikonloppuvuorot vaikeita toteuttaa.

Vastaaja ei kuitenkaan avannut enempää miten yhteiset pelisäännöt olivat tuoneet haasteita työvuorojen suunnittelemiselle eikä sitä vaikuttiko työntekijöiden välinen kommunikointi asiaan. Lisäksi vastauksesta jäi epäselväksi mitä vastaaja tarkoitti kertoessaan viikonloppuvuorojen vaikeasta toteutuksesta.

Taulukko 1 Autonomisen työvuorosuunnittelun toimivuuden alaluokat

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat
Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen Työyhteisön vuorovaikutus Työyhteisön yhteistyö	Kommunikointi

Myönteiset kokemukset Tasapuolisuus	Myönteisyys
Muutoksen hyväksyminen Uudet toimintamallit Työvuorojen toteutuminen	Haasteet

Lähes kaikkien tutkittavien mielestä autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt vaativat toimiakseen kommunikointia, johon tarvitaan avointa vuorovaikutusta ja kaikkien työntekijöiden yhteistyötä. Haasteeksi koettiin uusien toimintamallien hyväksyminen, mikä vaati työntekijöiltä aikaa sopeutumiseen ja sääntöjen oppimiseen. Tämän jälkeen työntekijät olivat kokeneet sääntöjen vaikuttaneen autonomiseen työvuorosuunnitteluun myönteisesti sillä sääntöjen avulla työvuorosuunnittelu oli tasapuolista ja sääntöjen koettiin tuovan myönteisiä kokemuksia suunniteltuja työvuorolistoja kohtaan.

6.2 Autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutukset työhyvinvointiin

Tutkittavat kokivat autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen vaikuttaneen työhyvinvointiin vain myönteisesti tukemalla heidän elämänhallintaa (Taulukko 2). Tutkittavien mielestä omien työvuorojen suunnittelun ansiosta oli mahdollista suunnitella työvuorojen ja vapaapäivien aikataulut mieleisekseen.

Se että saa itse suunnitella omat vuorot, vaikuttaa paljon työhyvinvointiin. Vuorot saa suunniteltua omien menojen mukaan ja saa pitkiä vapaita. Olen pitänyt siitä, että olen voinut vaikuttaa omien työvuorojeni valintaan ja siinä mielessä tämä on tukenut elämänhallintaani.

Omien työvuorojen suunnitteleminen on vaikuttanut työhyvinvointiin positiivisesti sillä sen avulla pääsee itse määrittämään kuinka pitkiä työputkia haluaa ja milloin haluaa pitää vapaata.

Osa vastaajista ei ollut kirjoittanut kirjoitelmapyyntöön lainkaan omista kokemuksistaan autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen vaikutuksista työhyvinvointiin.

Taulukko 2 Autonomisen työvuorosuunnittelun työhyvinvoinnin vaikutusten alaluokat

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen Vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin Valinnanvapaus	Elämönhallinta

Tutkittavien kokemusten mukaan autonomisen työvuorosuunnittelu lisäsi työntekijöiden elämönhallintaa mahdollistamalla työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Lisäksi se lisäsi työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihin sillä autonominen työvuorosuunnittelu mahdollistaa valinnanvapauden.

6.3 Yhdessä sovittujen pelisääntöjen kehittämisehdotukset

Vaikka tutkittavat olivat pääosin tyytyväisiä autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittuihin pelisääntöihin, toivottiin silti niiden säännöllistä päivittämistä ja tasavertaisuuden huomioimista (Taulukko 3). Lähes kaikki tutkittavista siis kokivat, että autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovituissa pelisäännöissä olisi vielä jatkossa kehitettävää. Työryhmässä oli kuluneen vuoden aikana ollut paljon vaihtuvuutta, minkä takia sääntöjen päivittäminen vastaamaan nykyisen työryhmän työvuorotoiveita ja henkilöstömäärää koettiin tärkeäksi.

Työryhmään tullut uusia työntekijöitä, joten vuorojen jakamista voisi pohtia uudestaan. Kaikki ei halua esimerkiksi tehdä viikonloppuja.

Nyt kun on ollut henkilöstövajausta, sovitut määrät vuoroihin ei tietystikään ole toteutuneet mutta se on ymmärrettävää ja määrät täytyy laskea uudestaan.

Jatkossa sääntöjä voisi päivittää aina sitä mukaa kuin työntekijöiden toiveet vuoroja kohtaan muuttuvat ja työyhteisöön tulee uusia työntekijöitä.

Osa vastaajista koki ettei pyhäpäivinä tehtävät vuorot jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken. Vastauksista ei kuitenkaan käynyt ilmi koettiin ko pyhien jakautuminen epätasaisesti kehitettävänä asiana sen takia ettei kaikki halukkaat päässeet niitä tekemään vai sen takia, että samat työntekijät joutuivat aina olemaan pyhät töissä. Yhteisten pelisääntöjen tasavertaisuuden kehittäminen nousi aineistosta esiin pyhätöiden jakautumisella tasan työntekijöiden välillä.

Kehittämisen kohteena voisi olla kiertävät pyhätyöt, jotta ei aina samat olisi niitä tekemässä.

Pyhien jakautuminen tasan kaikille työntekijöille on ajoittain hankalaa, mutta pyhien määrä ei ole vakio, joten sitä ongelmaa ei käytännössä pysty ratkaisemaan.

Yksi vastaajista koki yhdessä sovittujen pelisääntöjen selkeydessä olevan haasteita sekä sääntöjen vuoksi viikonloppujen työvuoroja menneen liikaa sijaisina oleville työntekijöille.

Kiertävä lista, selkeämmät ja yhdenviivaiset ohjeet, nyt jäänyt paljon viikonloppuvuoroja sijaisille.

Vastaaja ei kuitenkaan kertonut tarkemmin minkä hän koki epäselväksi säännöissä ja mitä hän tarkoitti yhdenviivaisilla ohjeilla.

Taulukko 3 Yhdessä sovittujen pelisääntöjen kehittämis ehdotusten alaluokat

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat
Työyhteisön muutokset Vuorotoiveiden muuttuminen Ohjeiden selkeys	Päivittäminen
Työvuorojen jakautuminen tasaisesti	Tasavertaisuus

Vastaajien kokemien kehittämisehdotusten perusteella autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittuja pelisääntöjä tulisi päivittää aina erityisesti silloin kun työyhteisön työntekijöissä on paljon vaihtuvuutta ja työntekijöiden elämäntilanteeseen liittyvien vuorotoiveiden muuttuessa. Säännöt olisi myös hyvä päivittää niin, että ne olisivat nykyistä selkeämmät, mikä helpottaisi sääntöjen sisäistämistä ja noudattamista. Yhdessä sovittuja pelisääntöjä tulisi myös kehittää siten, että työvuorot jakautuisivat jokaiselle työntekijöille tasaisesti.

7 TULOSTEN YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vuorotyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuudesta kohdeorganisaatiossa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta, sen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä tunnistaa autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen mahdolliset kehittämiskohteet.

Tutkittavien vastauksista selvisi, että lähes kaikki vuorotyötä tekevät työntekijät kokivat autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimineen hyvin. Sääntöjen ensimmäistä kertaa tullessa voimaan, ne aiheuttivat vastustusta ja riitoja, mikä on yleistä muutoksen alussa. Tämän takia on tärkeää, että esimies antaa työntekijöille aikaa sopeutua muutokseen.

Ennen yhdessä sovittujen pelisääntöjen laatimista autonominen työvuorosuunnittelu oli vaikuttanut negatiivisesti työyhteisön työilmapiiriin sekä autonomista työvuorosuunnittelua ei koettu tasavertaisena. Kirjoitelmapyyntöön tuloksien mukaan yhdessä sovitut pelisäännöt olivat ratkaisseet nämä ongelmat eikä työvuorojen suunnittelu enää aiheuttanut riitaa työntekijöiden välillä. Tutkittavien kokemusten mukaan yhdessä sovittujen pelisääntöjen ansioista kommunikointi työntekijöiden välillä oli parantunut ja työvuoroja pystyi suunnittelemaan keskustelemalla työntekijöiden kesken. Vastaajat kokivat, että työvuorot jakaantuivat tasapuolisesti työntekijöiden välillä eikä työvuorosuunnittelu enää aiheuttanut kateutta tai riitoja työyhteisössä.

Autonomisen työvuorosuunnittelun ja yhteisten pelisääntöjen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin myönteisesti sillä niiden ansiosta on mahdollista suunnitella työvuorot mieleisekseen. Työaika-autonomian koettiin edistävän elämänhallintaa ja tukevan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Nämä samat vaikutukset työhyvinvointiin tulevat myös esiin opinnäytetyöni viitekehyksessä. Tutkittavat pitivät autonomista työvuorosuunnittelua parempana vaihtoehtona verrattuna siihen, että yksikön esimies suunnittelisi itse työntekijöiden työvuorot. Työhyvinvointia edistää myös työyhteisön avoin vuorovaikutus sekä yhteiset pelisäännöt, jotka tulivat esiin tutkittavien kokemuksista.

Vaikka autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt koettiin pääosin toimiviksi, vastaajilla oli silti yhteisiin pelisääntöihin erilaisia kehittämissuhteita. Kirjoitelmapyyntöön vastanneet toivoivat, että yhteisiä pelisääntöjä päivitetäisiin vastaamaan aina sen hetkistä työyhteisöä ja työntekijöiden työvuorotoiveita. Lisäksi tutkittavat kokivat, että viikonloppuvuoroja oli mennyt liikaa sijaisina oleville työntekijöille sillä sääntöjen mukaan viikonloppuvuoroja saa suunnitella vaan tietyn määrän työvuorolistaan. Tästä voi myös päätellä, että työntekijät olivat noudattaneet hyvin yhteisiä pelisääntöjä suunnitellessaan työvuorolistoja. Myös pyhätöiden tekijöihin toivottiin kiertävää listaa sillä ne eivät jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken. Vastauksista ei kuitenkaan selvinnyt minkä takia pyhätöiden jakautuminen epätasaisesti koettiin kehitettävänä asiana. Voi siis olla, että joko kaikki halukkaat eivät päässeet tekemään pyhätöitä tai vastaavasti samat työntekijät olivat aina pyhät töissä vaikka eivät näin haluaisi.

Opinnäytetyöni kirjoitelmapyyntöön tulokset olivat samankaltaisia aikaisempien tutkimusten kanssa, joita käsittelin luvussa 4 Aikaisemmat tutkimukset. Immosen (2013) pro gradu – tutkielman tuloksien mukaan autonomisen työvuorosuunnittelun yhteiset pelisäännöt loivat tasapuolisuutta sekä paransivat työyhteisön toimivuutta ja työntekijöiden välisiä suhteita. Työntekijät toivoivat, että sääntöjä päivitetäisiin säännöllisesti erityisesti työntekijämuutoksissa. Nämä samat tulokset toistuvat oman opinnäytetyöni tutkimuksen tuloksissa. Baljaskin, Ronkainen & Ronkanen (2011) opinnäytetyön tuloksista nousi myös esiin yhtäläisyyksiä oman tutkimukseni tuloksien kanssa. Molempien tutkimusten tuloksien mukaan vastaajat olivat tyytyväisiä autonomiseen työvuorosuunnitteluun sekä kokivat työyhteisön muuttuneen avoimemmaksi.

Tutkittavien vastausten perusteella autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen laatiminen sekä niiden toimivuuden tutkiminen oli ollut työyhteisön sekä yksittäisten työntekijöiden kannalta tärkeää. Yhdessä laaditut pelisäännöt olivat kehittäneet työpaikan ilmapiiriä sekä työntekijöiden hyvinvointia.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni tutkimus oli ajankohtainen sillä autonominen työvuorosuunnittelu on yleistymässä hoitoalalla. Kohdeorganisaatiolle tutkimukseni oli ajankohtainen ja hyödyllinen sillä kohdeorganisaatiossa ei oltu ennen tutkimuksen aloittamista laadittu yhteisiä pelisääntöjä autonomiselle työvuorosuunnittelulle. Tämä oli vaikuttanut työyhteisön työilmapiiriin, työhyvinvointiin sekä työvuorosuunnittelun toimivuuteen. Työni teoreettisessa viitekehyksessä tulee ilmi, että autonominen työvuorosuunnittelu vaatii toimiakseen yhteiset pelisäännöt, jotka mahdollistavat tasapuolisen ja työyhteisön hyvää henkeä ylläpitävän työilmapiirin.

Ennen opinnäytetyöni tutkimuksen aloittamista pohdin pitkään teenkö tutkimuksen määrällisin vai laadullisin menetelmin. Olen kuitenkin tyytyväinen valintaani tehdä tutkimus laadullisena tutkimuksena kirjoitelmapyyntöllä. Kirjoitelmapyyntöllä sain paremmin tutkittavien omat kokemukset esiin kuin olisin saanut määrällisellä tutkimuksella. Lisäksi koen, että tutkittaville laadullinen tutkimus on ollut mieleisempi kuin määrällinen tutkimus sillä laadullisen tutkimuksen keinoin tutkittavat saivat paremmin omat kokemuksensa kuuluviin.

Kirjoitelmapyyntöön vastasi vuorotyötä jaksotyönä tekevistä työntekijöistä seitsemän (7) työntekijää kaikista yhdeksästä (9) työntekijästä, jolloin vastausprosentti oli 77,78%. Korkeasta vastausprosentista voi päätellä, että kohdeorganisaation työntekijät kokivat tärkeäksi arvioida ja kehittää yksikön autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisiä pelisääntöjä. Vastauksista tuli ilmi työntekijöiden olevan tyytyväisiä työaika-autonomiaan sekä yhdessä sovittuihin pelisääntöihin. Korkea vastausprosentti yllätti positiivisesti opinnäytetyön tutkijan.

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet toteutuivat kuten olin suunnitellut. Opinnäytetyön tutkimuksella saatiin selville miten kohdeorganisaation työntekijät kokevat autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimineen. Tutkittavat olivat myös pohtineet miten heidän kokemuksensa mukaan yhteisiä pelisääntöjä voisi kehittää, mikä oli tutkimukseni toinen päätavoite.

Opinnäytetyön tietoperustan kirjoittamisen ja tutkimuksen suunnittelun edetessä päätin sisällyttää aineiston hankinnan kysymykseen autonomisen työvuorosuunnittelun työhyvinvoinnin kokemusten näkökulman. Kohdeorganisaatiossa oli ennen tutkimuksen aloittamista pohdittu siirtymistä takaisin työvuorosuunnitteluun, jossa esimies suunnittelee työntekijöiden työvuorolistat. Halusin tämän takia myös saada tutkittavien kokemuksia autonomisen työvuorosuunnittelun hyödyistä työhyvinvoinnille. Lisäksi opinnäytetyöni teorettisessa viitekehyksessä tulee esiin toistuvasti autonomisen työvuorosuunnittelun hyödyt työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyöni teorettinen viitekehys ohjasi tutkimuksen etenemistä ja aineiston hankinnan kysymyksen muodostumista. Ennen opinnäytetyön aloittamista oma tietoperustani autonomisesta työvuorosuunnittelusta ja yhteisten pelisääntöjen vaikutuksesta työyhteisöön oli varsinkin niukkaa. Tämän seurauksena opinnäytetyön edetessä myös oma tietämykseni aiheesta lisääntyi ja syventyi. Erityisesti johtamisen rooli työhyvinvoinnin edistämässä ja autonomisessa työvuorosuunnittelussa kehitti omaa osaamistani aiheesta.

Opinnäytetyön tutkimuksen aloittamiselle toi haasteita kohdeorganisaatiossa opinnäytetyön aloittamisen jälkeen tapahtuneet työntekijämuutokset. Kohdeorganisaatiossa oli ennen tutkimuksen aloittamista ollut työntekijöissä paljon vaihtuvuutta. Tämän takia tutkimuksen aloittaminen viivästyi sillä uusille työntekijöille tuli antaa ensin aikaa muodostaa omia kokemuksia autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toteutumisesta. Olen kuitenkin tyytyväinen päätökseeni siirtää tutkimuksen aloittamista myöhemmäksi, koska tämän ansiosta kirjoitelmapyyntöni vastausprosentti oli varmasti korkeampi ja tutkittavien kokemukset luotettavampia.

Työaika-autonomia on yksi johtajan tavoista käyttää jaettua johtajuutta.

Kohdeorganisaatioon laadittujen yhteisten pelisääntöjen myötä ja tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan jaettu johtajuus oli kehittynyt työyhteisössä opinnäytetyön aikana. Jaettu johtajuus lisää työntekijöiden sitoutumista, päätöksentekoon osallistumista sekä kehittää ihmissuhteita, jotka tulivat esiin opinnäytetyöni tutkimuksen tuloksissa. Työaika-autonomian ja yhteisten pelisääntöjen avulla työyhteisö kävi läpi ryhmän kehittymisen prosessit, joita tarvitaan jaetun johtajuuden syntyyn, joista kirjoitin opinnäytetyöni tietoperustassa. Jaetun johtajuuden avulla työyhteisöstä tuli avoimempi ja työntekijät kävivät vuorovaikutuksen dialogia.

Johtopäätöksenä opinnäytetyön tutkimustulosten voidaan todeta olevan suurelta osin yhteneväisiä aiheesta aikaisemmin tehtyjen tutkimusten kanssa. Autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen tutkimuksista nousee toistuvasti esiin työyhteisön vuorovaikutuksen kehittyminen, työvuorosuunnittelun tasapuolisuus sekä yhteisten pelisääntöjen päivittäminen säännöllisesti. Opinnäytetyöni tutkimustuloksia ei voida kuitenkaan yleistää sillä tutkimukseni tulokset ovat työntekijöiden kokemuksia kohdeorganisaation omista yhdessä sovituista autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöistä.

Tutkimukseen vastanneiden kehittämisehdotusten perusteella olisi kannattavaa, että jatkossa työyhteisössä tarkistettaisiin ja tarvittaessa muutettaisiin sääntöjä aina tietyin väliajoin, jolloin ne vastaisivat sen hetkistä työntekijöiden määrää ja vuorotoiveita. Yhteisten pelisääntöjen päivittämiseen tulisi osallistua esimiehen lisäksi jokaisen työntekijän, jolloin kaikkien ääni saataisiin kuuluviin.

Jatkotutkimusaiheina voisi olla esimiehen kokemuksen tutkiminen työntekijöiden autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta ja toteutumisesta sekä työaika-autonomian hyödyllisyydestä. Lisäksi voisi tutkia työntekijöiden kokemuksia esimiehen roolista autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen toteutumisessa. Tämän opinnäytetyön tutkimus tutki vain työntekijöiden kokemuksia yhteisten pelisääntöjen toimivuudesta työntekijöiden välillä, joten olisi mielenkiintoista, jos tutkimus tehtäisiin työntekijöiden kokemuksista esimiehen yhteisten pelisääntöjen toteuttamisesta.

Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (ss. 177–188). Gaudeamus.
- Admi, H., Tzischinsky, O., Epstein, R., Herer, P. & Lavie, P. (2008). Shift Work in Nursing: Is it Really a Risk Factor for Nurses' Health and Patients' Safety? *Nursing Economic\$, 2008* (26), 250–257.
- Ahola, K. (2011). *Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön*. Työterveyslaitos.
- Bailyn, L., Collins, R. & Song, Y. (2007). Self-scheduling for hospital nurses: an attempt and its difficulties. *Journal of Nursing Management, 2007* (15), 72–77.
- Baljaskin, P., Ronkainen, A. & Ronkanen, T. (2011). *Työaika-autonomian käyttöönotto Rantasalmen vuodeosastolla ja Savonlinnan terveyskeskuksen vuodeosasto kahdella* [Opinnäytetyö, Mikkelin ammattikorkeakoulu].
<https://www.superliitto.fi/site/assets/files/5928/tyoaikaautonomiakayttoon.pdf>
- Bluett, L. (2008). Self-scheduling: Facilitate, don't control. *Nursing management, 2008* (39), 12, 14, 54. Haettu 19.9.2021 osoitteesta
https://journals.lww.com/nursingmanagement/Fulltext/2008/06000/Self_scheduling_Facilitate_don_t_control.3.aspx
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=FI>
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihulta, H. (2004). *Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään*. Tammi.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kondolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. (2007). *Toimivat ja terveet työajat*. Työterveyslaitos.
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. (2010). *Työvuorosunnittelu hoitoalalla*. Työterveyslaitos
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. (2019). *Uusi työaikalaki käytännössä*. Alma Talent.
- Hung, R. (2002). A Note on Nurse Self-Scheduling. *Nursing Economic\$, 2002* (20), 37–39.
- Häggman-Laitila, A. (2014). Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.), *Hoitotyön vuosikirja 2014; Työhyvinvoinnin keinot* (ss. 143–161). Fioca.
- Hänninen, V. (2018). Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (s. 188–208). PS-kustannus.

- Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. (2019). *Työaikojen muutosten ja kehittämisingterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen*. Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/Härmä_ym_2019_Työaikoje_n_muutosten_ja_kehittämisingterventioiden_vaikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Immonen, A. (2013). *Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen* [pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12427/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf?sequence=-1&isAllowed=y
- Juuti, P. (2013). *Jaetun johtajuuden taito*. PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2008). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. WSOY.
- Jabe, M. (2012). *Työhyvinvoinnin työkirja; Voitko hyvin työssäsi?* Yrityskirjat.
- Kallio, E. & Kivistö, S. (2013). *Mieli työssä*. Työterveyslaitos.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas; Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauppinen, K. & Toivanen, M. (2002). Tasa-arvo tavoitteena, perustana erilaisuus ja monimuotoisuus. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.), *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi* (ss. 256–278). Työterveyslaitos.
- Kristensen, M. & Peiponen, A. (2016). *VOIMA. Asiakkaiden ja asukkaiden aktiivista arkea sekä henkilökunnan hyvinvointia tukeva työvuorosuunnittelu*. Tutkimuksia ja raportteja 5/2016. Helsingin sosiaali- ja terveysvirasto.
https://www.hel.fi/static/sote/julkaisut/voima_raportt.pdf
- Kärkkäinen, M. (2005). *Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä*. Edita.
- Lahtinen, M., Vartia, M., Soini, S. & Joki, M. (2002). Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.), *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi* (ss. 94–102). Työterveyslaitos.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2018). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.
- Mäkisalo-Ropponen, M. (2014). Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.), *Hoitotyön vuosikirja 2014; Työhyvinvoinnin keinot* (ss. 108–124). Fioca.

- Partonen, T. (2020). *Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö*. Haettu 12.9.2021 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>
- Pesonen, E. & Kujala, E. (2019). Yötyö on vaikeaa aamuvirkuille. Vuorotyö lisää sydän- ja verisuonitautiriskiä. *Superlehti*, 2019 (6-7), 31–33. https://www.superlehti.fi/wp-content/uploads/sites/13/2019/06/super_6-7_2019.pdf
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Työhyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 175). Gaudeamus.
- Puusa, A., Hänninen, V. & Mönkkönen, K. (2020). Narratiivinen lähestymistapa organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (ss. 216–227). Gaudeamus.
- Rantamäki, M. (2016). *Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen. Case: Porin perusturvakeskus* [Opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/110897/Rantamaki_Maarit.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat; Viisi vaikuttavaa askelta*. Edita
- Saarikoski, R. (2016). Työvuorosuunnittelun vaikutus työhyvinvointiin. *Superlehti*, 2016 (9), 54–55. https://www.superlehti.fi/wp-content/uploads/sites/13/2016/09/super_9_2016.pdf
- Sanastokeskus TSK. (2006). Työsuojelusanasto (TSK 35 2006/2008). TEPA-termipankki. Haettu 1.10.2021 osoitteesta <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/työhyvinvointi>
- Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A-L. & Ala-Laurinaho, A. (2013). *Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä*. Työterveyslaitos.
- Sinivaara, M. & Aschan, H. (2008). Työaika-autonomia – Yhteisöllinen työvuorosuunnittelumalli. Teoksessa L. Koponen & Hopia, H (toim.), *Vetovoimainen terveydenhuolto* (s. 101–116). Sairaanhoidajaliitto.
- STM. (n.d.). *Yleissitovat työehtosopimukset*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyosuojelu/tes>
- Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIpress.

- Super. (21.11.2017). *Työaika-autonomia auttaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa*. Haettu 26.12.2021 osoitteesta <https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/tyoaika-autonomia-auttaa-tyon-ja-vapaa-ajan-yhteensovittamisessa/>
- Tehy. (n.d.-a). *Jaksotyöaika*. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyoaika/jaksotyoaika>
- Tehy. (n.d.-b). *Yleistyoaika*. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyoaika/yleistyoaika>
- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö. (2019). *Ergonominen työvuorosuunnittelu ja paikallisen yhteistoiminnan edistäminen terveystaloudella*. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/5081/ergonominen_tyovuorosuunnittelu_ja_paikallisen_yhteistoiminnan_edistaminen_terveystaloudella_final.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2017). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Työaikalaki 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Työhyvinvointi*. Haettu 12.9.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Työaika*. Haettu 4.9.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/>
- Työsuojelu. (19.4.2021a). *Työehtosopimus*. Haettu 15.9.2021 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>
- Työsuojelu. (19.4.2021b). *Paikallinen sopimus*. Haettu 15.9.2021 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus/paikallinen-sopimus>
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työaikojen suunnittelu*. Haettu 11.9.2021 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/tyoaikojen_suunnittelu
- Viitanen, E., Kokkinen, L., Konu, A., Simonen, O., Virtanen, J.V. & Lehto, J. (2007). *Johtajana sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Kunnallisan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisut, nro 59.
- Viitasalo, K., Hemiö, K., Härmä, M., Lindström, J., Peltonen M., Puttonen, S. & Koho, A. (2011). *Työterveyshuolto ehkäisee vuorotyön ja elontapojen terveysriskejä. Tyypin 2 diabeteksen seulonta ja ehkäisy ilmailualan työterveyshuollossa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80397/8e6d385b-c6e8-4133-9e78-516f1a6fc16f.pdf?sequence=1>

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma.

Liite 1: Autonomisen työvuorosuunnittelun yhteiset pelisäännöt

- Työvuorot suunnitellaan ensin paperilistoille ja jokainen lisää tämän jälkeen työvuorosuunnitelmansa sähköiseen työvuorosuunnittelupalveluun.
- Vakioyöhoitaja suunnittelee ensimmäisenä omat yövuoronsa.
- Listoihin suunnitellaan yövuoroja vasta sen jälkeen kun kaikki ovat suunnitelleet omat työvuoronsa (poikkeuksena viikonlopun iltavuorot) eli ensin vain A, PV ja VV vuoroja. -> kun kaikki ovat suunnitelleet omat työvuoronsa, voi mahdollisuuksien mukaan muokata halutessaan itselleen iltavuoroja.
- 12 tunnin työvuorot suunnitellaan peräkkäin -> Toisen on helppo jatkaa 12 tunnin työvuoroja kun ne toiselta päättyy.
- Viikonloput suunnitellaan kokonaisina eli ollaan töissä lauantai ja sunnuntai eikä vain toista päivää.
- Viikonlopun vuorot ollaan samassa työvuorossa esim aamu ja aamu, ilta ja ilta.
- 6 viikon listoihin saa suunnitella yhden 12 tunnin la ja su viikonloppuvuorot sekä yhden viikonlopun kestävän yövuoron.
- Kaikille ei riitä 12h ja 10h viikonloppuvuoroja 6 viikon listalla, joten tämän pituiset viikonloppuvuorot ovat kiertäviä. Eli jos laittaa listalle 12h tai 10h viikonloppuvuorot, ei niitä suunnitella seuraaville 6 viikon listoille.
- Työvuoroja suunnitellaan yhdessä keskustelemalla.
- 3 viikon listoissa saa olla 4kpl 12h työvuoroa, 2kpl 10h vuoroa, 2kp yövuoroa.
- Viikonloppuvuorot eivät jakaudu tasan, joten viikonloppuja suunnitellaan 2-3 6 viikon jaksolle.
- Työvuorojen suunnittelusta tehdään kiertävä lista.

Liite 2: Autonomisen työvuorosunnittelun reunaehdot

- 3 viikon jaksoissa saa olla max 123h. Tasoittumisjakso on 6 viikkoa ja sen yhteistuntimäärä on 230h. Työntekijällä voi olla 6 viikon jaksoissa enemmänkin tunteja, mutta 3 viikon jaksoissa se ei saa ylittää 126h.
- Maanantain ja sunnuntain välillä tulee olla katkeamaton 25h lepoaika. Periaatteessa ei siis saa tehdä 6 viikon työputkea maanantaista lauantaihin, mutta esim. Keskiviikosta maanantaihin voi.
- Ilta- ja aamuvuoron väliin tulee jäädä 11h lepoaika.
- Viikonloppuisin pääsääntöisesti vain yksi tekijä 12h vuorossa, muut vuorot aamu, ilta ja välivuoro. Poikkeustapauksissa käytetään kahta pitkää vuoroa jos muutoin ei saada viikonloppumiehitystä kuntoon.
- Arkipyhät suunnitellaan viikonloppumiehityksellä. Resurssia lisätään tarvittaessa erityisinä juhlapyhinä.
- Kiinnitetään huomiota vapaapäivien jakautumiseen viikolla. Arkivapaat painottuu paljon loppuviikkoon, jolloin päiviin ei riitä työntekijöitä.
- Alle työvuoron mittaisia tuntitasauksia ei voi tehdä sähköisessä työvuorosunnittelupalvelussa. Jos niiden suhteen toiveita, lähettäkää toiveet esimiehelle.
- Listan suunnittelua aloittaessa tulee huomioida edeltävän listan loppu.
- Suunniteltavat vuorot:

A1: 7.00-14.40	I: 14.00-20.30
A2: 7.30-15.14	PV: 8.00-20.00
A3: 8.00-15.46	PV+: 8.30-20.30
VV: 8.00-18.00	Y:20.15-7.15

Liite 3: Kirjoitelmapyyntö

Hyvä autonomiseen työvuorosuunnitteluun osallistuva vuorotyötä tekevä työntekijä!

Opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Teen opinnäytetyöni autonomisen työvuorosuunnittelun kehittämisestä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kerätä tietoa vuorotyötä tekevien työntekijöiden kokemuksista autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toimivuudesta. Tavoitteena on tuottaa tietoa autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa autonomisen työvuorosuunnittelun yhteisten pelisääntöjen mahdolliset kehittämiskohteet.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerätään kirjoitelmapyyntönä Webropol-ohjelman kautta työyhteisön vuorotyötä tekeviltä työntekijöiltä. Kirjoitelmapyyntöön ei kerätä tai tallenneta henkilötietoja. Kirjoitelmapyyntöön vastataan täysin anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Kirjoitelmapyyntöllä kerätty aineisto hävitetään aineiston analysoinnin ja opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua talvella 2022, jonka jälkeen se on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, mutta toivottavaa. Vastaamalla kirjoitelmapyyntöön annat suostumuksesi käyttää vastaustasi tutkimuksen aineistona.

Kirjoitelmapyyntöön on aikaa vastata 3 viikkoa, viimeistään 26.10.2021 mennessä.

Kirjoitelmapyyntöni kysymys on:

”Miten autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovitut pelisäännöt ovat mielestäsi toimineet? Sisällytä vastaukseeni autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen vaikutukset työhyvinvointiin sekä mahdolliset kehittämissuositukset. Kirjoita vastauksesi kokonaisuudessaan lausein.”

Linkki kirjoitelmapyyntöön: <https://link.webpolsurveys.com/S/4405A72138050D17>

Ystävällisin terveisin,

Nina Niemi
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK-opiskelija
Hämeen ammattikorkeakoulu
nina.vi.niemi@student.hamk.fi

Liite 4: Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön aineisto kerätään kirjoitelmapyyntönä Webropol-ohjelman avulla. Aineisto kerätään kohdeorganisaation työntekijöiltä, jotka tekevät jaksotyönä tehtävää vuorotyötä ja osallistuvat autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Kirjoitelmapyynnössä ei kerätä henkilötietoja tai muita tietoja, joista vastaajan voisi tunnistaa. Tutkittavilta kerätään tietoa heidän henkilökohtaisesta kokemuksestaan autonomisen työvuorosuunnittelun yhdessä sovittujen pelisääntöjen toteutumisesta kohdeorganisaatiossa.

Tutkittaville lähetetään sähköpostitse kirjoitelmapyyntö, jossa tutkittavia informoidaan tutkimukseen osallistumisesta, kerrotaan kyselyn aihe, tarkoitus ja tavoite, aineistonkeruun toteutus ja käyttö sekä omat yhteystietoni. Tutkittaville kerrotaan ettei heiltä kerätä henkilötietoja tai muita tunnistetietoja. Kirjoitelmapyynnössä kerrotaan, että vastaamalla kirjoitelmapyyntöön tutkittava antaa suostumuksensa tutkimusaineiston käyttöön. Kirjoitelmapyynnössä kerrotaan myös, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Kaikki kyselytutkimuksen tulokset tallentuvat Webropol-ohjelmaan, josta kopioin ne henkilökohtaiselle tietokoneelleni. Tulokset tallennetaan henkilökohtaiselle P-asemalle ja siitä otetaan varmuuskopio ulkoiselle kovalevyllä.

Opinnäytetyön aineistoa säilytetään henkilökohtaisella P-asemalla yksi vuosi opinnäytetyön hyväksymispäivän jälkeen, jonka jälkeen se tuhotaan HAMK:in ohjeiden mukaisesti. Webropol-ohjelmasta kysely poistetaan opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

Käyttöoikeus aineistoon on tutkijalla ja kohdeorganisaation esimiehellä.