

**HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖAIKA-AUTONOMIAN
TOTEUTUMISESTA JA MERKITYKSESTÄ TYÖHYVINVOINTIIN JA
YHTEISÖLLISYYTEEN**

Aila Immonen
Pro gradu -tutkielma
Hoitotiede
Hoitotyön johtaminen
Itä-Suomen yliopisto
Terveystieteiden tiedekunta
Hoitotieteen laitos
Toukokuu 2013

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | |
|--|----|
| 1 TAUSTA JA TARKOITUS | 2 |
| 2 AUTONOMINEN TYÖAIKA-SUUNNITTELU TYÖHYVINVOINNIN JA YHTEISÖLLISYYDEN KANNALTA TERVEYDENHUOLLOSSA | 3 |
| 2.1 Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku..... | 3 |
| 2.2 Työhyvinvointi käsitteenä | 4 |
| 2.2.1 Työhyvinvointi osana henkilöstön ja työyhteisön kokonaishyvintia..... | 6 |
| 2.2.2 Työhyvinvointi sairaanhoitajille suunnatussa tutkimuksessa | 8 |
| 2.3 Yhteisöllisyys työyhteisön sosiaalisena pääomana | 10 |
| 2.4 Työaika-autonomia henkilöstön osallistumisen muotona | 12 |
| 2.4.1 Työaika-autonomia joustavan työvuorosuunnittelun mahdollistajana | 12 |
| 2.4.2 Työaika-autonomian merkitys henkilöstön työhyvinvoinille | 13 |
| 2.5 Yhteenvedoa tutkimuksen lähtökohdista | 14 |
| 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT | 16 |
| 4 AINEISTO JA MENETELMÄT | 17 |
| 4.1 Kohderyhmä | 17 |
| 4.2 Teemahaastattelu tässä tutkimuksessa | 18 |
| 4.3 Aineiston analysointi..... | 19 |
| 5 TULOKSET | 21 |
| 5.1 Vastaajien taustatiedot..... | 21 |
| 5.2 Työaika-autonomian toteutuminen työyhteisössä..... | 21 |
| 5.2.1 Työyhteisö aktiivisena kehittäjänä | 21 |
| 5.2.2 Työyhteisön pelisäännöt työaika-autonomian toteuttamisessa | 23 |
| 5.2.3 Yhteisöllinen ja yksilöllinen työvuorosuunnittelu..... | 24 |
| 5.2.4 Autonominen työvuorosuunnittelukäytäntö työyhteisön muutostilanteissa | 26 |
| 5.2.5 Esimiehen antama tuki autonomisessa työvuorosuunnittelussa | 27 |
| 5.3 Työaika-autonomian toteutumista edistäviä ja estäviä tekijöitä työyhteisössä | 28 |
| 5.3.1 Edistävät tekijät työyhteisössä..... | 29 |
| 5.3.2 Estävät tekijät työyhteisössä..... | 31 |
| 5.4 Työaika-autonomian merkitys työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen..... | 32 |
| 5.4.1 Työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvointiin | 32 |
| 5.4.2 Riittävän levon merkitys | 34 |
| 5.4.3 Oman työn- ja elämänhallinta | 34 |
| 5.4.4 Toimiva ja avoin työyhteisö..... | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 5.4.5 Sosiaalinen kanssakäyminen työajan ulkopuolella..... | 36 |
| 5.4.6 Tasapuolinen ja vastuullinen toimintakulttuuri..... | 37 |
| 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET | 39 |
| 6.1 Tulosten tarkastelua | 39 |
| 6.2 Tutkimuksen luotettavuus | 45 |
| 6.3 Tutkimuksen eettisyys..... | 46 |
| 6.4 Johtopäätökset ja suositukset..... | 47 |
| 6.5 Jatkotutkimushaasteet..... | 49 |
| LÄHTEET | 50 |

LIITTEET

Liite 1. Taulukko 1. Työaika-autonomiaa, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä käsittelevät keskeisimmät tutkimukset.

Liite 2. Teemahaastattelun teemat

Liite 3. Taulukot 2-4. Tutkimustulosten kategorisointi.

Liite 4. Taustatietolomake

Liite 5. Saatekirje tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä

Liite 6. Suostumuslomake

KUVIOT

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin käsitteen suhde lähikäsitteisiin

Kuvio 2. Teoreettinen lähtökohta ja keskeiset käsitteet

Kuvio 3. Yhteenveto tutkimustuloksista.

Immonen, Aila

Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen
Pro gradu -tutkielma, 55 sivua, 6 liitettä (19 sivua)

Tutkielman ohjaajat:

TtT, Professori Arja Häggman-Laitila
TtT, Yliopistonlehtori Pirjo Partanen

Toukokuu 2013

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta sekä edistävistä ja estävistä tekijöistä työyhteisössä. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata työaika-autonomian merkitystä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöistä suuri osa tekee epäsäännöllistä vuorotyötä. Työajoilla on merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työaika-autonomia on yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, missä huomioidaan yksilölliset ja työyhteisön toiminnalliset tarpeet. Työyhteisön yhteisöllisyys korostuu työvuorosuunnittelu prosessissa.

Tutkimusta varten haastateltiin kahden organisaation hoitotyöntekijöitä (n=12), joiden työyhteisössä työaika-autonomia oli käytössä. Haastateltavat tekivät kaksi- tai kolmivuorotyötä. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla huhtikuussa 2013 ja analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Työaika-autonomian toteuttamisessa korostui työntekijöiden, työyhteisön ja esimiehen aktiivisuus työyhteisön kehittämiseen. Työyhteisön kehitysmuotoinen ilmapiiri ja toisten työntekijöiden sekä työyhteisön toimivuuden huomioiminen nousivat tutkimuksessa esille. Johtamisen merkitys korostui tuen antamisena työaika-autonomian toteuttamisessa. Hoitotyöntekijät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan omaan jaksamiseensa ja työhyvinvointiinsa. Työyhteisön yhteisöllisyys ilmeni kehitysmuotoinen ja yhdessä olemisena.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on ilmennyt samansuuntaisia tuloksia. Työaikojen merkitys työhyvinvointiin on tullut myös aikaisemmin esille, vaikkakaan suoranaista yhteyttä hoitohenkilökunnan terveyteen ei ole voitu kiistattomasti osoittaa. Yhteisöllisyys on korostunut työssä viihtymisenä ja kehitysmuotoinen. Joustavien työaikojen merkitystä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen tulisi tutkia lisää. Tutkimustiedon valossa työyhteisöt voivat kehittää työvuorosuunnittelukäytäntöjään huomioimaan yhä paremmin työntekijöiden ja työyhteisön tarpeet.

Avainsanat: työhyvinvointi, yhteisöllisyys, työaika-autonomia, hoitotyöntekijä, vuorotyö

Faculty of Health Science
Department of Nursing Science
Nursing Science
Nursing Leadership and Management

Immonen, Aila

Experiences of nursing staff with regard to actualization of working time autonomy and its significance to communality and well-being at work.

The level of thesis

Thesis, 55 pages, 6 appendices (19 pages)

Supervisors:

Professor, PhD Arja Häggman-Laitila
University lecturer, PhD Pirjo Partanen

May 2013

The purpose of the study was to describe the experiences of nursing staff with regard to actualization of working time autonomy and the factors that advance and impede it in the work community. In addition the purpose was to describe the significance of working time autonomy in communality and well-being at work. Many health care employees work in irregular shifts. Working hours have significance for employees' well-being at work and ability to reconcile work and family. Working time autonomy is communal planning of work shifts, where the individual's needs and the functional needs of the work community are taken into account. The communality of the work community is emphasized in the process of planning work shifts.

Nurses (n=12) of two organizations, whose work communities used working time autonomy, were interviewed for the study. The interviewees worked in two or three shifts. The research material was collected with thematic interview in April 2013, and was analyzed with inductive content analysis.

In the implementation of working time autonomy the activity of the employees, the community and the boss was emphasized in developing the work community. A positive atmosphere with regard to development of the community and the consideration of other employees and the operability of the work community were highlighted in the study. The importance of leadership was emphasized as supporting the implementation of working time autonomy. Nurses felt they could influence their own ability to cope with the workload and their well-being at work. The communality of the work community became apparent as positive attitude towards development and as being together.

Similar results have been found in earlier studies. The significance of working hours with regard to well-being at work has emerged in the past, even though the connection to the health of the nursing staff has not been shown indisputably. Communality has been emphasized as enjoying work and as positive attitude towards development. The significance of flexible working hours with regard to well-being at work and communality should be studied more. In light of research results, work communities could develop the conventions of planning work shifts to better consider the needs of the employees and the work community.

Keywords: well-being at work, communality, working time autonomy, nursing staff, shift

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan hoitotyöntekijöistä suuri osa työskentelee vuorotyössä tehden epäsäännöllistä kaksi- tai kolmivuorotyötä. Työaikojen kehittäminen kunta-alalla erityisesti vuorotyötä tekevien työaikoihin on ollut viime vuosina kiinnostuksen kohteena (Työterveyslaitos 2013). Elämänkaaren eri vaiheissa työntekijällä on olemassa erilaisia tarpeita työaikojen suhteen. Pienten lasten vanhemmilla on lastenhoito-ongelmia, kun taas vastaavasti vanhemmilla työntekijöillä voi tulevaisuudessa olla yhä suurempi vastuu omaistensa hoitamisesta. Työajoilla arvioidaan olevan vaikutusta työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn (Työterveyslaitos 2013) ja perheen ja työn yhteensovittaminen on noussut esille niin kansallisessa kuin kansainvälisessäkin tutkimuksessa (Zeytinoglu ym. 2006, Flinkman ym. 2008, Utriainen & Kyngäs 2008).

Sosiaali- ja terveydenhuollon alalle kaivataan tulevaisuudessa yhä enemmän uusia hoitotyöntekijöitä. Kunta-alan valtakunnallinen eläkepoistumaennuste vuosille 2012–2030 on sairaanhoitajien kohdalla 21,3 % (9175 sairaanhoitajaa) ja perus- /lähihoitajien kohdalla jopa 31,2 % (15 348 perus-/lähihoitajaa) (Keva 2012). Uusien työntekijöiden rekrytoiminen ja sitouttaminen sosiaali- ja terveydenhuollon alalle arvioidaankin olevan keskeisiä haasteita tulevaisuudessa.

Kansallisen tutkimuksen mukaan nuoremmille työntekijöille työ merkitsee erilaisia asioita kuin iäkkäämmille työntekijöille. He odottavat myös työelämältä edeltäjiään enemmän esimerkiksi joustavuutta. Iäkkäämmät työntekijät ovat kuitenkin tyytyväisempiä, ja he ovat hyvin sitoutuneita työhönsä. (Utriainen 2011.) Nuorten työntekijöiden sitouttaminen ja vanhempien työntekijöiden työurien jatkaminen on välttämätöntä, että pystytään vastaamaan sosiaali- ja terveydenhuollon tulevaan työvoiman tarpeeseen.

Hoitohenkilökuntaa koskevaa työhyvinvointitutkimusta pidetään tärkeänä tutkimusalueena hoitotieteessä ja kansallisesti sitä on tutkittu kohtuullisen paljon. Kansallisissa työhyvinvointitutkimuksissa nousee esille työn ja perheen yhteensovittaminen, työyhteisön vuorovaikutus ja yhteisöllisyys (Utriainen & Kyngäs 2008, Utriainen ym. 2011, Suhonen ym. 2012, Ylitörmänen ym. 2013). Työhyvinvoinnin tutkimus on pitkälti ollut työpahoinvoinnin tutkimusta ja sen vuoksi nähdään tarpeellisena löytää niitä positiivisia ulottuvuuksia, mitkä tuottavat työntekijälle hyvää vointia ja työssä jaksamista. Hyvää vointia edistävä työpaikka on ilmapiiriltään avoin, ja siellä on aktiivinen ja tulevaisuusorientoitunut

johtaja, joka kannustaa työntekijöitä kehittämään työyhteisöä ja itseään (Kiikkalan 2003, Kanste 2011). Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät kokevat yhteisöllisyyttä. Tutkimusten mukaan toimivassa työyhteisössä työ sujuu, ilmapiiri on kannustavaa ja työntekijät ovat kokeilunhaluisia. Hyvin toimivassa työyhteisössä työtyytyväisyys on korkealla ja vaihtuvuus on vähäistä. (Multanen ym. 2004, Vähäkangas & Noro 2009, Kanste 2011.)

Työaika-autonomia on yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, missä huomioidaan niin työntekijän yksilölliset tarpeet kuin myös työyhteisön toiminnallisuus (Työterveyslaitos 2013). Työaika-autonomiata toteuttavissa työyhteisöissä on käytössä yhdessä sovitut pelisäännöt ja reunaehdot, joiden mukaan työvuorosuunnittelu toteutetaan. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työntekijä pystyy ottamaan huomioon omat yksilölliset tarpeet kuten esimerkiksi työssäjaksamisen. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaatii tuekseen yhdessä sovittuja pelisääntöjä, reunaehtoja ja toimivaa vuorovaikutusta. Yhteisöllisyys nähdään Hyypän (2011) mukaan sosiaalisena pääomana, joka tuottaa yhteisön jäsenille hyödykkeitä, kuten esimerkiksi terveyttä.

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta työyhteisössä sekä toteutumista edistäviä ja estäviä tekijöitä. Lisäksi tarkoituksena on kuvata hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämis- ja työhyvinvointisuunnitelmissa.

2 AUTONOMINEN TYÖAIKA-SUUNNITTELU TYÖHYVINVOINNIN JA YHTEISÖLLISYYDEN KANNALTA TERVEYDENHUOLLOSSA

2.1 Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku

Kirjallisuuskatsauksen aineistoa haettiin syksyn 2012 ja kevään 2013 aikana. Hakuja tehtiin Nelli-portaalin avulla Cinahl, Cochrane, Medic, PubMed ja Arto -tietokannoista sekä manuaalisesti Tutkiva Hoitotyö ja Hoitotiede -lehdistä. Lisähakua tehtiin myös manuaalisesti tieteellisten artikkeleiden lähdeluettelojen avulla. Hakusanoina käytettiin hoitaja, hoitotyö, työaika-autonomia, työhyvinvointi, työyhteisö, yhteisöllisyys, vapaa työvuorosuunnittelu sekä kansainvälisenä hakusanoina well-being, work time, working hours, autonomy, communal, community, work community, scheduling, self-scheduling, flexibility, nurses ja nursing. Hakusanoja myös yhdistettiin käyttäen boolean teoriaa. Tutkimusartikkeleista luettiin abstraktit ja keskeisimmät tutkimustulokset. Tavoitteena oli löytää aiheeseen liittyen kansallisia ja kansainvälisiä alkuperäistutkimuksia ja tutkimusartikkeleita, sekä aihetta käsittelevää kirjallisuutta. Lisäksi haluttiin saada mahdollisimman ajantasaista tietoa ja pääsääntöisesti haettiin 2000-luvulla ilmestyneitä julkaisuja.

Tietokannat tuottivat yhteensä 160 viitettä, joista valittiin 27 artikkelia, teosta tai muuta julkaisua. Kansallisten ja kansainvälisten julkaisujen valintakriteerinä oli, että julkaisu käsitteli autonomiaa, joustavaa tai autonomista työvuosuunnittelua, hoitohenkilökunnan ja työyhteisöjen työhyvinvointia, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta sekä työyhteisön yhteisöllisyyttä. Kriteerinä myös oli, että sähköisessä muodossa olevat julkaisut saatiin kokotekstinä. Tutkimuksen edetessä ei enää tehty varsinaista lisähakua kirjallisuudesta, mutta aiheeseen sopivaa materiaalia otettiin myös myöhemmin mukaan. Teoreettisen viitekehyksen kannalta merkittävimmät kansalliset ja kansainväliset tutkimukset ja tutkimusartikkelit (n=22) on taulukoituna (Liite 1).

Yhteenvedona voidaan todeta, että tutkimustietoa työaika-autonomian toteuttamisesta ja sen yhteydestä hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen on tällä hetkellä olemassa vielä niukasti. Kansainväliset tutkimukset käsittelevät pitkälti joustavia työaikoja esimerkiksi lyhennetyt työajan näkökulmasta. Lähinnä sairaanhoitajille suunnatut tutkimukset ovat lisäksi painottuneet pitkälti terveystutkimuksiin sairauskeskeisesti. Näissä tutkimuksissa on tutkittu muun muassa työaikojen merkitystä unihäiriöihin, vatsakipuihin,

sydänoireisiin ja stressiin. Mielenkiinnon kohteena on ollut lisäksi ikääntyneiden hoitajien arvio omasta työkyvystään ennen eläkeikää. Kansallisissa tutkimuksissa sairaanhoitajien työhyvinvointia on tutkittu esimerkiksi ikääntyvien sairaanhoitajien ja johtamisen näkökulmasta. Kansallisissa työhyvinvointitutkimuksissa nousee esille yhteisöllisyys esimerkiksi työyhteisön toimivuuden ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen kannalta.

2.2 Työhyvinvointi käsitteenä

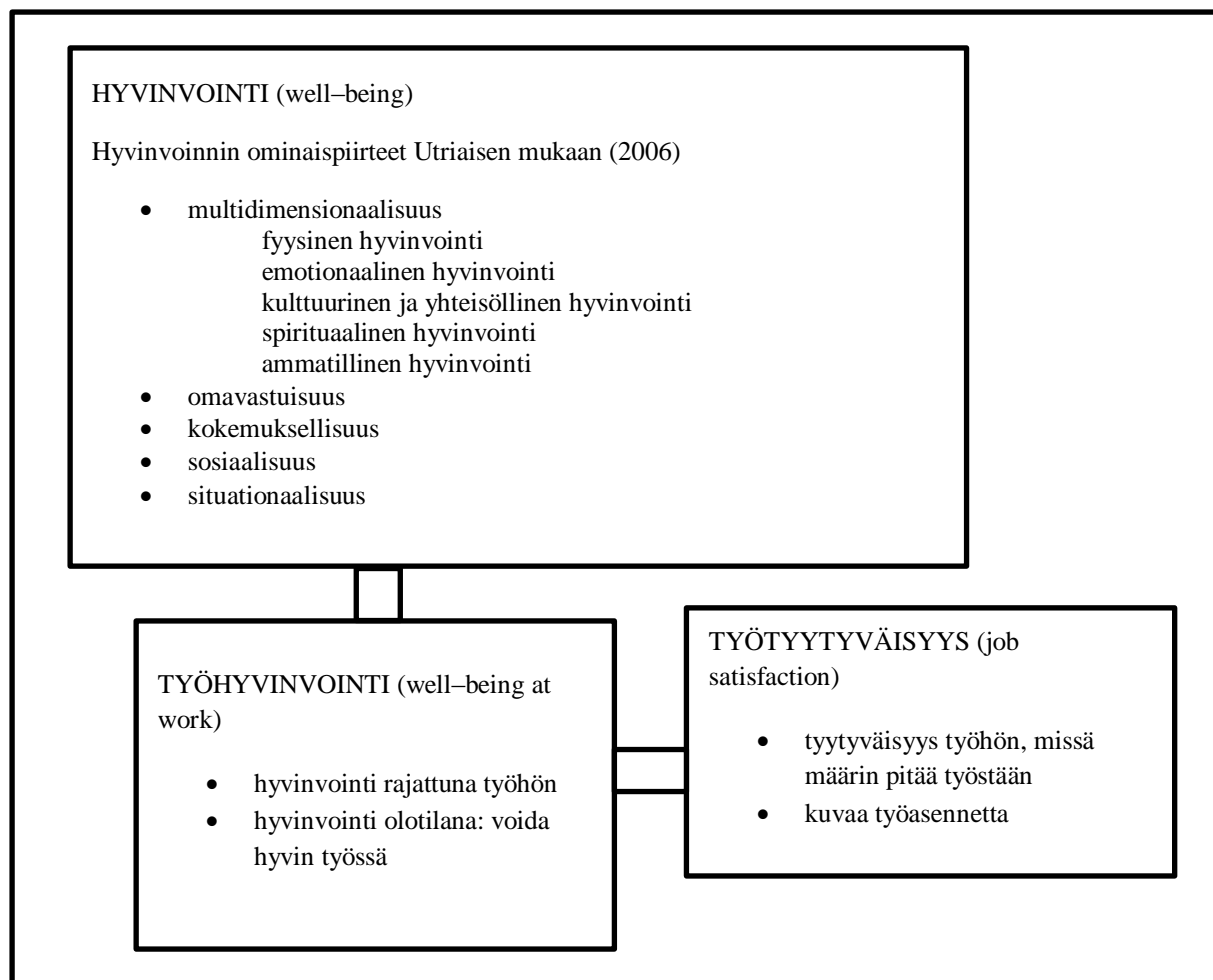
Kansallisissa tutkimuksissa työhyvinvointia lähestytään usein hyvinvoinnin (well-being ja wellness) käsitteen kautta ja kansainvälisissä tutkimuksissa vastaavasti käytetään tyytyväisyys (satisfaction) ja työtytymättämyys (job dissatisfaction) käsitteitä (Utriainen 2007, Peters ym. 2009, Aiken 2013). Työtytymättämyys ei kuitenkaan Utraisen (2009) mukaan kuvaa työhyvinvointia, vaan sitä kuinka pitää työstään. Akateemisessa väitöskirjassaan Utriainen (2009) toteaa, että työhyvinvoinnin käsite on vaikeasti hallittava ja tieteellisesti puutteellisesti määritelty. Käsitteen selkiyttäminen nähdään tarpeellisena, silloin kun puhutaan työntekijöiden hyvästä voinnista (Utriainen & Kyngäs 2008, Utriainen ym. 2010). Työhyvinvointi käsite on nykyisin kuitenkin vakiintunut suomalaiseen keskusteluun ja tieteelliseen tutkimukseen (Utriainen ym. 2010).

Väitöskirjassaan *Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä* Utriainen (2009) kuvaa työhyvinvointia positiivisesta näkökulmasta. Työhyvinvoinnin tutkimus on aikaisemmin ollut pitkälti työpahoinvoinnin tutkimusta, ja vasta viime vuosina on haluttu tutkimuksissa kiinnittää huomiota positiiviseen ulottuvuuteen (Utriainen ym. 2011). Utriainen kumppaneineen (2010) toteaa, että työhyvinvointitutkimuksissa itse hyvinvointi ja sen ulottuvuudet, sekä sitä aikaansaavat tekijät ovat jääneet pahoinvoinnin ja työuupumuksen varjoon. Positiivisen psykologian tutkimus on kuitenkin nykypäivänä lisääntymässä. Sadan viime vuoden aikana psykologian tieteellisissä julkaisuissa positiivisten (esim. onni, tyytyväisyys elämään) ja negatiivisten (esim. ahdistus, masennus, viha) käsitteiden tutkimus suhde on ollut yhden suhde neljääntoista. (Hakanen 2009.)

Myönteisen työhyvinvoinnin kuvaaja on työtytymättämyys (Utriainen 2006, Utriainen & Kyngäs 2008). Työhyvinvointi nähdään yksilön kokonaisyhyvinvointina. Hyvinvointi (well-being) on yksilön ja yhteisön hyvän voinnin tila elämässä, ja se koostuu onnellisuudesta, terveydestä ja tyydyttävästä olotilasta. (Utriainen & Kyngäs 2008.) Hyvinvoinnin (wellness)

käsitteellä Utraisen ja Kyngäksen (2008) mukaan vastaavasti viitataan hyvän voinnin ja hyvän terveyden tilaan.

Utraisen ja Kyngäksen (2008) kuvaus (kuvio 1) työhyvinvoinnin suhteesta lähikäsitteisiin antaa selkeän kuvan hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden merkityksestä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvän olon tilaan.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin käsitteen suhde lähikäsitteisiin (Utriainen & Kyngäs 2008).

Positiivisen psykologian tutkimus on kiinnostunut tavallisista ihmisistä ja siitä, mikä tekee elämästä hyvää (Utriainen & Kyngäs 2008, Hakanen 2009). Työelämän kysymyksiin sovellettuna se tarkoittaa, ettei tyydytä kartoittamaan pelkästään riskitekijöitä ja altistumista, oireita ja uupumista, patologioita ja poissaoloja, vaan sitä, mikä kannattelee ihmisiä työssä ja mikä tekee siitä mielekkään. Tämän päivän työelämässä ei useinkaan enää riitä, että työntekijät ovat perinteisessä mielessä suhteellisen terveitä ja läsnä työpaikoilla ja, että sairauksia ja sairauspoissaoloja ei esiintyisi kovin paljon. Nykyisin työntekijöiltä odotetaan

yhä useammin innovatiivisuutta, yhteistyön sujuvuutta, aloitteellisuutta, jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja vastuunottoa työn suorittamisesta. (Hakanen 2009.)

Positiivista työhyvinvointia voidaan kuvata työn imu -käsitteellä. Viitattaessa antiikin filosofeihin Hakanen (2009) tarkastelee, mihin työn imu perustuu. Hänen mielestään työn imu on nimenomaan eudaimonista hyvinvointia työssä kuvaava käsite. Työntekijä kokee niin sanotusti työn imua, jota vastaavasti kuvataan esimerkiksi tarmokkuutena, sinnikkyytenä ja omistautumisena. Työn imua kokeva työntekijä on aloitteellinen, uudistushakuinen, suoriutuu hyvin paitsi työnsä muodollisista vaatimuksista, niin myös vapaaehtoisesta, altruistisesta toiminnasta (alastaidot) työpaikan hyväksi ja on sitoutunut työhön ja organisaatioon. Työnimua kokevalle työ on tärkeää, mutta se on ennen kaikkea tärkeää sen tuottaman sisäisen tyydytyksen takia. (Hakanen 2009.) Työn imua on kuvattu myös flowksi eli virtaukseksi. Virtaustilassa ihminen uppoutuu työhönsä ja voi unohtaa esimerkiksi ajan kulun. Virtaustilaa kuvataan, että se on nautinto siinä olijalle ja se voi ajallisesti kestää hetken tai pidemmän aikaa. (Ojala & Ahonen 2003.)

Työn imun vastakohta on niin sanottu työhönsä leipääntynyt työntekijä, joka ei koe tarmoa, ei koe työtään tai työpanostaan merkitykselliseksi, eikä siten myöskään omistaudu työlleen (Hakanen 2009). Työn imu voidaan siis nähdä merkityksellisenä työhyvinvoinnin kannalta. Terveystieteiden alalla kasvavat menot ja työvoiman saatavuus ovat aiheuttaneet julkista yhteiskunnallista keskustelua niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Työn imua työhyvinvoinnin kannalta voidaan siis pitää merkityksellisenä. Hakasen (2009) mukaan työn imua kokevat työntekijät haluavat tehdä pitempiä työuria, toimivat työyhteisön ja työn hyväksi vapaaehtoisesti ja ottavat vastuun loppusuorituksesta. Nämä työntekijät haluavat myös kehittyä työssään ja eivät tee työtä terveytensä kustannuksella, vaan työ ja muu elämä rikastuttavat toisiaan (Hakanen 2009).

2.2.1 Työhyvinvointi osana henkilöstön ja työyhteisön kokonaishyvinvointia

Työhyvinvointi näyttää yhä merkityksellisempänä tekijänä tulevaisuudessa kun kilpaillaan osaavasta ja työhönsä sitoutuneesta henkilöstöstä. Laajoissa kansainvälisissä tutkimuksissa on selvitetty tekijöitä, jotka liittyvät hoitajien alalta lähtemisen aikeisiin (Aiken ym. 2013, Heinen ym. 2013). Nuorten suomalaisten sairaanhoitajien alalta lähtemisen aikeet ovat myös olleet kiinnostuksen kohteena (Flinkman ym. 2008). Kansainvälisessä tutkimuksessa neljäkymmentäyhdeksän prosenttia (n=1131) suomalaisista sairaanhoitajista on miettinyt

työpaikan vaihtamista ja kymmenellä prosentilla on ollut kokonaan alan vaihtamisen suunnitelmia. Samassa tutkimuksessa tulee esille, että esimerkiksi Espanjalaisilla hoitajilla vastaavia suunnitelmia on huomattavasti vähemmän. (Heinen 2013). Espanjalaisten sairaanhoitajien halukkuutta vaihtaa alaa tai työpaikkaa voi selittää esimerkiksi Espanjan tämän hetkiset korkeat työttömyysluvut, joka on Euroopan unionin maaliskuun 2013 tilastojen mukaan jopa 26,7 prosenttia (Euroopan unioni tilastot 2013).

Loppuun palaminen (burn out), huonot mahdollisuudet kouluttautumiseen, uralla etenemiseen ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon vaikuttavat sairaanhoitajien ajatuksiin lähteä alalta. Myös hoitaja – lääkäri välisellä suhteella ja sen toimivuudella sekä saadulla tuella on merkitystä, kuinka hoitaja kokee työympäristönsä. (Virtanen ym. 2012, Aiken 2013).

Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen on myös jokaisen työyhteisön yksilön hyvinvoinnin kehittämistä. Hyvinvoinnin perustana nähdään, että työ on mielekästä. Mielekkään työn tulisikin olla kiinnostavaa, itsenäistä, haastavaa ja kehittävä. Ihmisten välisen vuorovaikutuksen tulee olla myös kehittämisen kohteena. (Juuti 2006.)

Johtaminen liittyy hyvin olennaisena osana työhyvinvointiin. Valtionkonttori on laatinut strategian ja kestävän kehittämisen mallin johtamisen työkaluksi valtionhallintoon. Sen mukaan työelämän laatua kehitetään esimiestyön ja johtamisen, muutosjohtamisen, osaamisen johtamisen ja työyhteisöjen kehittämisen näkökulmasta, mutta malli sopii myös muille kuin valtion aloille. (Valtionkonttori 2009.) Johtajuuden yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu myös hoitotieteessä. Tutkimuksen mukaan osallistava ja vuorovaikutteinen johtajuus nähdään merkityksellisenä työhyvinvoinnin kannalta. Aktiivinen ja tulevaisuusorientoitunut johtaja vaikuttaa koko työympäristöön, ja hän kannustaa henkilöstöä kehittämään itseään ja omaa työtään. (Kanste 2011.)

Valtionkonttorin mallissa (2009) sekä Hakasen (2009) Työsuojelurahastolle tekemässä selvityksessä mainitaan työn imua ja innostusta vahvistavana tekijänä myös työn voimavarat. Hakanen (2009) on jakanut työn voimavarat fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin ja Valtionkonttorin malli (2009) vastaavasti henkisten voimavarojen hallintaan (human resources development). Valtionkonttorin mallissa (2009) nähdään, että työhyvinvointi pohjaa hyvään johtamiseen ja esimiestyöhön, osaamiseen, osallisuuteen, työn hallintaan ja vuorovaikutukseen sekä psykofyysiseen kuntoon. Hakanen (2009) myös näkee johtamisen yhteyden, mutta lisää työn voimavaratekijöiksi lisäksi

esimerkiksi työn itsenäisyyden ja kehitettävyyden, sekä työn tulosten näkemisen ja saadun palautteen.

Hyvää vointia ja voimaantumista edistävä työyhteisö on avoin ja siellä ilmapiiri on sellainen, joka rohkaisee keskusteluun. Hyvää vointia edistävän ilmapiirin tunnuspiirteinä mainitaan luottamus, positiivisuus, ryhmän jäsenten kunnioittaminen, luovuus, motivoiminen, suvaitsevaisuus, hienotunteisuus ja tasa-arvo. Tällaisessa ilmapiirissä kaikilla on puhumisen vapaus ja myös erilaisuuksia siedetään. (Kiikkala 2003.) Kansallisen tutkimuksen mukaan hoitajavastavuoroisuus toteutuu suomalaisissa sairaalaorganisaatioissa hyvin. Kuusikymmentäyksi prosenttia vastaajista (n=285) kokee, että hoitotyö toteutuu toimivassa yhteistyössä pari- tai ryhmätyöskentelynä erittäin usein, ja työyhteisöissä myös autetaan toisia. Samassa tutkimuksessa kahdeksankymmentäkahdeksan prosenttia sairaanhoitajista arvioi auttamisen toteutuvan erittäin usein tai usein. (Utriainen ym. 2010.)

Hyvän ja kukoistavan työpaikan erityisiä vahvuuksia on, että siellä ei huonoinakaan aikoina luovuta työpaikan hyvistä ja työntekijöitä tukevista ja innostavista käytännöistä. Muutostilanteissa nimenomaan ylläpidetään hyvinvointia säilyttäviä rakenteita ja käytäntöjä. Nämä ylläpitävät jatkuvuuden kokemusta, yhteisöllisyyttä ja mielekkyyttä silloin, kun muutokset muutoin voivat niitä vähentää. (Hakanen 2009.)

Työyhteisön hyvinvoinnin tutkimus on niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin laajenemassa. Utraisen ja kumppaneiden (2011) mukaan tutkimus yleisesti ottaen Suomessakin on laajentunut perinteisten fyysisten olosuhteiden ja terveysriskien, sekä terveysvaarojen tutkimisesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, työympäristön tuottavuuden, yksilön jaksamisen ja selviytymisen tutkimiseen. Mielenkiinnon kohteena on yhä enemmän myös työn sujuminen, työssä onnistuminen ja työn mielekkyyden näkökulma tutkimukseen (Utriainen ym. 2011).

2.2.2 Työhyvinvointi sairaanhoitajille suunnatussa tutkimuksessa

Sairaanhoitajien työhyvinvointi on ollut niin kansallisen kuin kansainvälisenkin mielenkiinnon kohteena useissa työhyvinvointitutkimuksissa (Utriainen ym. 2007, Utriainen & Kyngäs 2008, Peters ym. 2009, Utriainen ym. 2010, Nabe-Nielsen 2011, Utriainen ym. 2011). Ikääntyneiden sairaanhoitajien työhyvinvointitutkimuksessa todetaan, että tarkastelun näkökulmana useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on ollut työhyvinvoinnin puuttuminen. Työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena prosessina ihmisen elämässä, jossa työ ja koti

muodostavat toisiinsa kytkeytyvän erottamattoman kokonaisuuden. Hyvinvointi rakentuu näiden välisen tasapainon sekä vastavoimaisuuden myötä. (Utriainen ym. 2007.)

Sairaanhoitajien työhyvinvoinnin nähdään tutkimusten mukaan kytkeytyvän neljään teemaan joita ovat kohdesidonnaisuus, eettinen näkökulma, yhteisöllisyys ja työhön asennoituminen. Kohdesidonnaisuudessa korostuu erityisesti työn kohde eli potilashoidon korkeatasoisuus ja potilaalle kohdistuva hyvä hoito. Itselle tärkeänä pidetyllä työn osa-alueella onnistuminen antaa sairaanhoitajalle syvällisen tunne- ja motivaatiokokemuksen. Tämän perusteella työhyvinvointi olisikin enemmän työn seuraus, eikä edellytys. (Utriainen ym. 2011.) Utriainen (2011) kumppaneineen osoittaa eettisessä näkökulmassa aikaisempien tutkimustulosten pohjalta, että eettisen ajattelun ja käytännön toiminnan väliset ristiriidat ovat haitallisia hoitajille. Hoitajan kannalta olisi edullista, että hän saisi tehdä työnsä hyvin ja kokea ammattitilpeyttä. Yhteisöllisyydessä korostuu toinen toistensa huomioon ottaminen. Työhön asennoituminen nousee esille tarkasteltaessa eri-ikäisten työntekijöiden asennoitumista työhön. Työ ei ole enää nuorille välttämättä yhtä tärkeää kuin vanhemmille ikäluokille. Hoitotyössä tunnistetut neljä sukupolviryhmää on veteraanit (1925-1945), suuret ikäluokat (1946-1964), sukupolvi X (1965-1980) ja millenaalit (1980-). Työtyytyväisyys on tutkimusten mukaan korkealla etenkin iäkkäimmillä hoitajilla ja he ovat myös hyvin sitoutuneita työhönsä. (Utriainen ym. 2011.)

Sairaanhoitajille tehdyissä työhyvinvointitutkimuksissa yhteisöllisyys on noussut yhdeksi tärkeäksi osa-alueeksi (Utriainen & Kyngäs 2008, Utriainen ym. 2011, Ylitörmänen ym. 2013). Työyhteisön avoimuudella ja toinen toisiaan kannustavalla ilmapiirillä on katsottu olevan suotuisia vaikutuksia sairaanhoitajien työhyvinvointiin (Kanto & Kanste 2008, Utriainen & Kyngäs 2008, Korhonen & Kangsniemi 2009, Homan- Helenius & Aho 2010, Utriainen ym. 2011). Myös ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointitutkimuksessa ydinprosessina nähtiin ihmisten välinen vastavuoroisuus. Vastavuoroisuus on kaksijakoinen, ja se näkyy sekä hoitajien keskinäisessä suhteessa (hoitajavastavuoroisuus), kuin myös suhteessa potilaisiin (potilasvastavuoroisuus). Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa yhteisöllisyyttä tarkastellaan hoitajavastavuoroisuuden käsitteen alla. Tutkimustulosten mukaan yhteisöllisyydessä korostuu sosiaalisuus ja sosiaalisen kanssakäymisen merkityksellisyys. Yhteisöllisyys nähdään hoitajien välisenä toimintana jota voidaan kuvata ihmissuhteiden toimivuutena, yhteistoiminnallisuutena, yhteenkuuluvuutena ja toinen toistensa arvostamisena, välittämisenä ja luottamuksena. Työhyvinvointi perustuu sen mukaan jakamiseen ja toisen ihmisen huomioon ottamiseen. (Utriainen ym. 2007,

Utriainen 2011.) Hoitajien välisen vuorovaikutuksen positiivinen merkitys tulee esille myös Suhosen kumppaneineen tekemässä (2012) työtyytyväisyystutkimuksessa, joka oli suunnattu ikääntyneiden ihmisten hoitotyöntekijöille. Tutkimuksen mukaan hoitaja voi kokea ilon ja onnistumisen kokemuksia silloin, kun vastavuoroisuus onnistuu (Suhonen ym. 2012).

Sairaanhoitajan ammatti on mitä enimmässä määrin yhteistyön tekemistä eri tahojen ja muiden ammattiryhmien kesken. Ammatissa viihtymistä edistää yhteenkuuluvuus, yhteistyömahdollisuudet ja tyytyväisyys työtovereihin. Toimiva kommunikaatio, luottamus ja kunnioitus, sekä tiedon, arvojen ja vastuun jakaminen vaikuttaa yhteistyöhön. Aidon yhteistyön muodostuminen ei synny hetkessä, vaan siihen tarvitaan myös aikaa. (Ylitörmänen ym. 2013.) Sairaanhoitajille suunnatussa yhteistyötutkimuksessa tulee esille työyhteisön toimivuus. Sairaanhoitajat arvioivat yhteistyön hyväksi kommunikaation osa-alueella, joka tarkastelee sairaanhoitajien viestintätaitoja, tiedonkulkua sekä kommunikaation avoimuutta ja oikeellisuutta. (Ylitörmänen ym. 2013.)

2.3 Yhteisöllisyys työyhteisön sosiaalisena pääomana

Nyky aika on tuonut tullessaan muutoksia niin yhteisöllisyyteen kuin myös yksilöllisyyteen. Markkinoiden ja elämän globalisoituminen, informaatioteknologian kehittyminen ja jatkuvat uudistukset työelämässä ovat muuttaneet yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden luonnetta. Ihmiset joutuvat käyttämään uusia yksilöllisiä ja yhteisöllisiä keinoja, että löytävät paikkansa tässä jatkuvasti muotoaan muuttuvassa maailmassa. (Ruuskanen 2002.)

Ihmisellä on luontainen tarve kuulua johonkin yhteisöön. Kuuluminen yhteisöön kasvattaa henkilöiden sosiaalista pääomaa, jolla vastaavasti on havaittu olevan hyödyllisiä vaikutuksia henkilön kannalta. (Hyypä 2011.) Yhteisöllisyyttä on Hyypän (2002) mukaan kutsuttu sosiaalisesti pääomaksi ensi kerran jo 1900-luvun alussa, jolloin se on kytketty koulumenestykseen. Yhteisöllisyys käsitteen määrittelemine ei ole kuitenkaan helppoa. Hyypän (2002) mielestä ajatukset suuntautuvat taloustieteisiin, kun yhteisöllisyydestä käytetään sosiaalisen pääoman käsitettä. Se sopii kuitenkin käytettäväksi myös esimerkiksi sosiaalitieteissä, sosiaalipsykologiassa ja terveystieteissäkin. (Hyypä 2002.)

Sosiaalinen pääoma on Hyypän (2011) mukaan aineetonta varantoa, joka tuottaa yhteisölle ja yhteisöön kuuluville hyödykkeitä, kuten esimerkiksi terveyttä. Akateemisessa väitöskirjassaan Koivumäki (2008) toteaa, että sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä

sosiaalisen toimintaympäristön tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen. Nämä edistävät verkoston jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta, sekä tehostavat yksilöiden tavoitteiden toteutumista ja taloudellista toimintaa (Koivumäki 2008).

Henkilöstön voimavarat nähdään myös kunnan sosiaalisena pääomana, joka koostuu ihmisten sosiaalisista suhteista palveluorganisaatiossa. Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2005) kirjassa sosiaalisen pääoman nähdään vaikuttavan organisaation tuloksellisuuteen. Henkilöstön hyvinvointi työelämässä liittyy tämän mukaan sosiaalisen pääoman muodostumiseen, ylläpitämiseen ja kerryttämiseen. Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen kiinnittää henkilöstön psykologisesti organisaation toiminta-ajatuksen ja tavoitteisiin. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2005.) Väitöstutkimuksen mukaan työn imu oli selvimminkin yhteydessä yhteisöllisyyteen. Työn imu voi vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta yhteisöllisyys voi myös energisoida ja lisätä työntekijöiden työn imua (Koivumäki 2008).

Merja Mäkisalo on kirjassaan: *Yhdessä onnistumme, opas työyhteisön kehittämiseen* (2004) määritellyt työyhteisön yhteisöllisyys käsitettä. Yhteisöllisyys määritellään siinä viralliseksi tai epäviralliseksi vuorovaikutukseksi työyhteisössä, ja kirjan mukaan yhteisöllisyyden syntyminen vaatii, että aikaa vietetään yhdessä. Terveen työyhteisön tunnuspiirteitä on Mäkisalons mukaan muun muassa työyhteisön kyky yhteisöllisyyden jatkuvaan rakentamiseen ja vahvistamiseen. Yhteisöllisyyttä kuvataan yhteen hiileen puhaltamisena, yhteisenä fiiliksenä ja yhdessä tekemisen tuntuna. (Mäkisalo 2004.)

Toimivan työyhteisön tunnusmerkeiksi voidaan vastaavasti mainita, että siellä työ sujuu, vuorovaikutus on avointa, ilmapiiri kannustavaa ja työntekijät ovat kokeilunhaluisia sekä heillä on olemassa kiinnostus testata uusia asioita. Toimivassa työyhteisössä työntekijät ovat sitoutuneita, työtyytyväisyys on korkealla, poissaolot ja vaihtuvuus on vähäistä ja työntekijöillä on olemassa yhteinen päämäärä. (Multanen ym. 2004, Vähäkangas & Noro 2009, Kanste 2011.)

Yhteisöllisyyden on nähty olevan yksi merkittävä tekijä, joka on yhteydessä työstä lähtemisen ajatuksiin tutkittaessa hoitohenkilökunnan työasenteita ja työhyvinvointia. Sosiaalisen tuen ja työn hallinnan merkitys työyhteisöllisenä tekijänä tulee esille tutkittaessa määräaikaisten sairaanhoitajien sitoutumista. Työyhteisön ja esimiehen tuki korostuu myös siinä, kuinka työntekijä näkee mahdollisuudet kehittää omaa työtään. (Kanto & Kanste 2008, Kanste 2011.)

Esimiehellä on merkittävä rooli työyhteisön ilmapiiriin sekä siihen, miten työyhteisö suhtautuu muutokseen. Kansteen (2011) tutkimuksen mukaan aktiivinen ja tulevaisuusorientoitunut muutosjohtajuus voi luoda työyhteisöön terveyttä, hyvinvointia ja luovuutta tukevan työympäristön. Siellä kannustetaan henkilöstöä oman työn kehittämiseen ja näkemään työ haasteellisena. Tällaisen työpaikkakulttuurin piirteitä ovat arvostaminen, kannustaminen, oikeudenmukainen kohtelu ja yhtenäiset toimintatavat. Esimiehen oma sitoutuminen yhteisöllisiin arvoihin ja toimintatapoihin vaikuttaa siihen jäävätkö ne elämään työyhteisössä vai kuolevat pois. (Kanste 2011.)

2.4 Työaika-autonomia henkilöstön osallistumisen muotona

Hintsala (2005) on määritellyt akateemisessa väitöskirjassaan autonomian-käsitettä useiden eri lähteiden avulla. Hintsalan (2005) mukaan etymologiset sanakirjat määrittelevät autonomian käsitteen muun muassa ``omien lakien mukaan elävänä`` tai vapautena käyttää omia lakejaan. Autonomia on kuitenkin enemmän kuin itsemäärääminen (Ballou 1998, Hintsala 2005) ja sitä on määritelty myös sisäiseksi itsenäisyydeksi (Sinivaara & Achan 2008). Balloun (1998) mukaan autonomia käsite on johdettu Kreikan sanoista `autonomos` tai auto (self) ja nomos (law).

Autonomia-käsitettä käytetään hoitotieteessä monissa eri merkityksissä, mutta yleisimmin se käsitetään määräysvaltana, valtana, voimana, ammatillisuutena ja itsenäisyytenä (Ballou 1998). Autonomiseen toimintaan liittyy myös vastuu (Ballou 1998, Sinivaara 2004). Sairaanhoidajan autonomiaa on usein tarkasteltu mahdollisuutena omaan päätöksentekoon ja itsensä johtamiseen. Se pitää sisällään myös vaikutusvaltaa ja mahdollisuuden tehdä omia valintoja. (Virtanen ym. 2012.) Kansainvälisen tutkimuksen mukaan autonomialla on merkittävä yhteys hoitajien työtyytyväisyyteen (Finn 2011).

2.4.1 Työaika-autonomia joustavan työvuorosuunnittelun mahdollistajana

Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa työaika-autonomiaa kuvataan sanoilla self-scheduling joka vapaasti suomennettuna tarkoittaa itsesuunnittelua. Kansainvälisissä tutkimuksissa on tarkasteltu lisäksi joustavaa työaikasuunnittelua (flexibility working-hours) ja työaikojen uudenlaista järjestelyä, sekä näiden vaikutusta terveyteen (Costa ym. 2006, Nabe-Nielsen ym. 2011). Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoprosessista on laadittu jonkin verran myös kansainvälisiä ja kansallisia suosituksia (Teahan 1998, Sinivaara & Aschan 2008, Russell ym. 2012).

Tässä tutkielmassa käytetään Suomessa enemmän tunnettua käsitettä työaika-autonomia sekä vapaa työvuorosuunnittelu. Työaika-autonomia on otettu kansainvälisesti laajemmin käyttöön 1990-luvulla (Teahan 1998), mutta Bailyn ja kumppaneiden (2007) mukaan ensimmäinen dokumentoitu merkintä vapaasta työvuorosuunnittelusta olisi jo vuodelta 1963 Lontoolaisesta sairaalasta. Joustavaa ja autonomista työvuorosuunnittelua on perusteltu muun muassa sillä, että se on yhteydessä hoitohenkilökunnan sitoutumiseen työyhteisöön (Kanste & Kanto 2008, Russell ym. 2012), tuottavuuteen ja organisaation tulokseen (Teahan 1998, Russell ym. 2012). Laaja kansainvälinen tutkimus myös osoitti, että joustavilla työajoilla on erittäin suuri merkitys työhyvinvointiin (Costa ym. 2006).

Suomessa työaika-autonomia määritellään vapaana työvuorosuunnitteluna (Työterveyslaitos 2013). Se mahdollistaa ottamaan huomioon työntekijän yksilölliset tarpeet huomioiden kuitenkin myös koko työyhteisön toimivuus. Työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Työyhteisössä on käytössä yhteisesti sovitut pelisäännöt ja yleiset reunaehdot, kuten esimerkiksi työehtosopimukset, työaikalaki, paikalliset sopimukset ja organisaation toiminta. (Sinivaara 2004, Sinivaara & Achan 2008, Työterveyslaitos 2012). Työterveyslaitos pyrkii myös omalla tutkimustyöllään kiinnittämään yhä enemmän huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin kehittämällä erilaisia työaika käytäntöjä. Työterveyslaitos on kehittämishankkeen avulla laatinut *Innovatiiviset työajat hoitoalalle* oppaan työvuorosuunnittelun tueksi. (Työterveyslaitos 2013).

Työaika-autonomia on Suomen sairaaloissa ja hoitokodeissa otettu käyttöön useimmiten erilaisten kehittämishankkeiden avulla. Vuonna 2001 työaika-autonomiakokeilu alkoi HYKS:n (Helsingin seudun yliopistollinen keskussairaala) Jorvin sairaalan fysioterapiaosastolla, missä fysioterapeutit suunnittelivat omat työaikansa työnantajan antamien rajojen puitteissa. Myöhemmin hanke laajeni koskemaan myös kolmivuorotyötä. (Sinivaara & Aschan 2008.) Nykyisin vapaata työvuorosuunnittelua käytetään Suomessakin laajasti eri sairaaloissa ja hoitolaitoksissa.

2.4.2 Työaika-autonomian merkitys henkilöstön työhyvinvoinille

Työaika-autonomia mahdollistaa työntekijän henkilökohtaiset tarpeet työvuorosuunnittelussa, ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on siten mahdollista. Tällä nähdään tulevaisuudessa olevan yhä suurempi merkitys myös uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Tutkimukset osoittavat, että nuoremmille työntekijöille työn lisäksi merkityksellistä on työn ja vapaa-ajan

yhteensovittaminen sekä harrastuksiin osallistuminen. He myös odottavat työnantajalta edeltäjiään enemmän sitä, että heidän tarpeisiin vastataan. (Utriainen, Ala-Mursula, Vironkannas 2011.)

Työaika-autonomian avulla työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin ja siten lisää työn hallintaa. Työn hallinnalla nähdään vastaavasti olevan yhteys työhyvinvointiin. (Sinivaara & Achan 2008, Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010.) Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja työolosuhteisiin kuvastaa työn hallintaa. Työn hallinnan yksi osa-alue on työajan hallinta. Työntekijällä on mahdollisuus eri elämänkaaren vaiheissa tehdä sellaista työaika, mikä hänelle kulloinkin parhaiten sopii. (Sinivaara & Achan 2008.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen, työntekijöiden huomioiminen päätöksenteossa ja oman työn hallinta tulevat olemaan kilpailuvaltteja, kun kilpaillaan tulevaisuudessa osaavasta henkilökunnasta. Työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen koetaan myös merkityksellisenä. (Utriainen & Kyngäs 2008.) Työn ja perheen yhteensovittaminen tulee esille myös stressiin liittyvissä tutkimuksissa, joissa työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on ollut vahvimmin yhteydessä työuupumukseen ja työstressiin (Hakanen 2004).

Tutkimuksissa, missä on tutkittu hoitajien alan jättämisaikkeitä, samat työtä ja perhe-elämää koskettavat asiat ovat tulleet esille (Zeytinoglu ym. 2006, Flinkman ym. 2008). Vuorotyötä tekeville hoitajille suunnatussa työhyvinvointitutkimuksessa nousee esille autonomian ja sosiaalisen tuen merkitys (Peters ym. 2009).

Kansainvälisten tutkimusten mukaan työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentymiseen työaika-autonomialla ei välttämättä ole kuitenkaan vaikutusta (Baily ym. 2007), ja selkeää näyttöä ikääntyneiden hoitajien terveyteen ei myöskään löydetty heille suunnatussa interventio tutkimuksessa (Nabe-Nielssen ym. 2011). Kansallisia vastaavia tutkimuksia tutkimushaussa ei löytynyt.

2.5 Yhteenvetoa tutkimuksen lähtökohdista

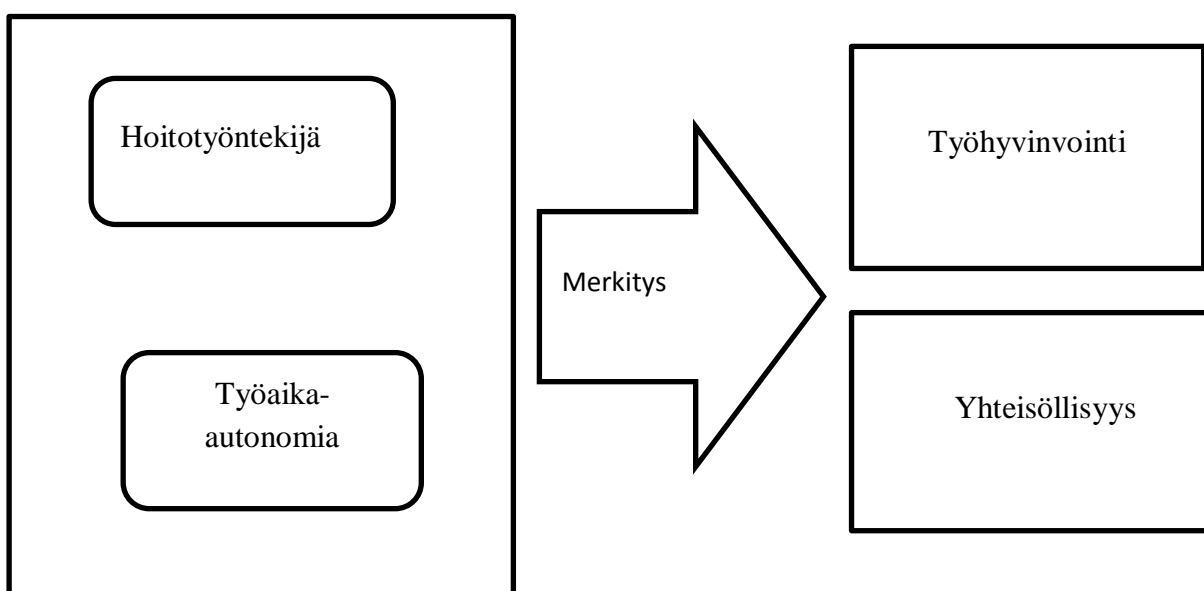
Tutkimustietoa työaika-autonomian merkityksestä hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen on olemassa vielä vähän niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Kansainvälinen tutkimus on painottunut pitkälti terveystutkimukseen, missä on tutkittu työaikojen merkitystä esimerkiksi unettomuuteen ja sydänsairauksiin. Kansallisissa ja

kansainvälisissä tutkimuksissa on noussut esille työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, sekä työyhteisö ja sosiaalisten suhteiden toimivuus.

Työhyvinvoinnin tutkimus on aikaisemmin ollut pitkälti työpahoinvoinnin tutkimusta. Työaika-autonomia voidaan nähdä työhyvinvoinnin kannalta positiivisena ulottuvuutena, jonka avulla työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa niin omaan, kuin myös työyhteisön hyvinvointiin. Autonomian on hoitotyössä yleensäkin todettu lisäävän työn hallinnan tunnetta, joka vastaavasti vaikuttaa työntekijän jaksamiseen, ja siihen kuinka hän koee työnsä.

Etenkin kansallisten tutkimusten mukaan työhyvinvoinnin yksi merkittävä tekijä on yhteisöllisyys. Avoin ja tukea antava työyhteisön ilmapiiri korostuu useissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa. Työaika-autonomian toteutuminen vaatii työyhteisöltä yhteisöllistä toimintaa, jossa korostuu toisen huomioon ottaminen ja kunnioittaminen.

Työaika-autonomia on Suomessa vielä suhteellisen nuori työvuorosunnittelun muoto. Useimmissa työyhteisöissä se on otettu käyttöön vasta viime vuosina ja tutkittua tietoa sen vaikutuksista hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin sekä työyhteisön yhteisöllisyyteen on olemassa hyvin vähän. Alla olevalla kuviolla (kuvio 2) halutaan selventää tämän tutkimuksen teoreettista lähtökohtaa ja esiin tulevia keskeisiä käsitteitä.



Kuvio 2. Teoreettinen lähtökohta ja keskeiset käsitteet.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta, sekä siihen liittyvistä edistävästä ja estävästä tekijöistä. Tavoitteena on lisäksi saada uutta tietoa siitä, kuinka hoitotyöntekijät kokevat työaika-autonomian merkityksen työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämistyössä ja työaika-autonomian käyttöönoton suunnittelussa.

Tutkimustehtävät

1. Miten työaika-autonomia on toteutettu työyhteisössä?
2. Mitkä työyhteisöstä johtuvat tekijät edistävät tai estävät työaika-autonomian toteutumisen työyhteisössä?
3. Miten työhyvinvointi ja yhteisöllisyys ilmenevät työaika-autonomiata toteuttavissa työyhteisöissä?

4 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimuksella haluttiin kuvata hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteuttamisesta työyhteisössä ja sen merkityksestä työntekijöiden työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Laadullinen tutkimusmenetelmä on perusteltu, koska kyseisestä aiheesta on tällä hetkellä olemassa vähän tieteellistä tutkimusta. Tutkimuksella halutaan saada myös uusi näkökulma aiheeseen (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2010).

4.1 Kohderyhmä

Tutkimukseen valittiin kolme organisaatiota, missä ennalta tiedettiin olevan työaika-autonomia käytössä. Organisaatiot olivat erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuoltoon ja perusturvaan kuuluvia. Tarkemmat tiedot työaika-autonomian käytöstä organisaatiossa saatiin hoitotyöstä vastaavilta viranhaltijoilta. Kriteerinä tutkimukseen valituille työyksiköille oli, että työaika-autonomia oli ollut käytössä vähintään puoli vuotta.

Tutkimusluvut haettiin organisaatioiden käytännön mukaan johtavilta viranhaltijoilta joko heidän omalla tutkimuslupahakemuksella tai vapaamuotoisella hakemuksella. Tutkimuksen tekijä otti yhteyttä organisaatioiden tutkimuslupien myöntäjään sähköpostitse ja lähetti tutkimuslupahakemuksen yhteydessä tutkimussuunnitelman. Tutkimuslupa myönnettiin kaikista kolmesta organisaatiosta.

Tutkimukseen osallistui kahden eri organisaation seitsemästä eri työyhteisöstä sairaanhoitajia (n=5) ja perus- / lähihoitajia (n=7). Otanta perustui harkinnanvaraiseen otantaan, jossa osastonhoitaja tai vastaava esimies suositteli tutkimushaastatteluun tiedonantajiksi henkilöitä, joilla hänen mielestään oli eniten annettavaa tutkimukselle. Harkinnanvaraisen otannan tarkoituksena oli, että saatu tieto on kattavaa ja monipuolista. Kylmän & Juvakan (2007) mukaan tämä menettely on tarkoituksenmukaista, kun halutaan saada osallistujia, joka parhaiten tietää tutkittavasta ilmiöstä. Yhdestä organisaatiosta ei saatu osallistujia ollenkaan kahdesta yhteydenotosta huolimatta. Yksitoista haastatteluun osallistuneista työskenteli hoiva- tai hoito-osastolla ja yhden haastateltavan sen hetkinen työyksikkö oli kotihoidossa. Kaikki haastateltavat tekivät joko kaksi- tai kolmivuorotyötä.

4.2 Teemahaastattelu tässä tutkimuksessa

Aineisto kerättiin teemahaastatteluina huhtikuun 2013 aikana. Teemahaastattelussa korostuvat haastateltavien asioille antamat tulkinnat ja merkitykset (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010) ja se on strukturoitua haastattelua väljempi tapa haastatella (Kylmä & Juvakka 2007). Haastattelun etuna juuri pidetään, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti (Hirsijärvi ym. 2007). Haastattelu tapahtui yksilöhaastatteluna ja ajallisesti kesti puolesta tunnista tuntiin. Keskimääräinen haastattelun kesto-aika oli neljäkymmentäviisi minuuttia. Haastateltavat saivat osallistua siihen työaikana, ja haastattelua varten oli varattuna rauhallinen tila, missä ei ollut ulkopuolisia häiriötekijöitä.

Teemahaastattelu sisälsi viisi teemaa (Liite 2) tarkentavine lisäkysymyksineen. Teemat oli määritelty tutkimuskysymyksistä lähtöisin ja haastatteluja ohjasi tutkimuksen tarkoitus. Teemat olivat erillisellä paperilla, joka annettiin haastateltavalle. Lisäkysymykset olivat ainoastaan haastattelijalla ja niiden avulla ohjattiin haastattelun kulkua. Haastattelihoita pyydettiin ensin kuvaamaan työyhteisön työaika-aika käytäntöjä ja mahdollisia käyttöön ottoon liittyviä tekijöitä. Lisäksi haastateltavat kuvasivat edistäviä ja estäviä tekijöitä, jotka heidän mielestään vaikuttavat työaika-autonomian käyttöönottoon ja toteuttamiseen työyhteisössä. Lopuksi heitä pyydettiin kuvaamaan kuinka he kokevat työaika-autonomian merkityksen työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Lisäkysymysten ja tarkentavien kysymysten avulla pyrittiin saamaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta ilmiöstä. Teemahaastattelun runko ja sen looginen eteneminen testattiin ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja koehaastattelulla, johon osallistui sairaanhoitaja työyhteisöstä, joka ei osallistunut tutkimukseen. Koehaastattelulla haluttiin testata myös tekniikan toimivuutta ja ajankäyttöä. Huolellinen suunnittelu haastattelun etenemiseksi nähdä tarpeellisena tutkimuskirjallisuudessa, koska tavoitteena on saada mahdollisimman monipuolisia ja värikkäitä kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä (Burns & Grove 2001, Kylmä & Juvakka 2007) kuitenkin siten, että pidättäytytään etsimään vastauksia tutkimuksen ongelmanasettelun ja tutkimustehtävien mukaisesti (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2010).

Haastattelut etenivät suunnitelman mukaan ja haastateltavat kertoivat hyvin innostuneesti tutkittavasta aiheesta. Haastattelutilanteesta pyrittiin luomaan mahdollisimman rento ja luottamuksellinen (Kylmä & Juvakka 2007). Teemoittain käyty haastattelu toi aiheeseen

selkeyttä ja aihealueita tarvittaessa laajennettiin tarkentavilla lisäkysymyksillä. Teemojen lähettäminen haastateltaville ennen haastattelua olisi voinut tuoda informaatioon lisäarvoa, mutta sen arveltiin tuovan paineita haastateltaville ja siksi siihen ei päädytty. Haluttiin, että haastateltavat kuvailevat kokemuksiaan mahdollisimman omin sanoin ilman esimerkiksi ennakkoon hankittua tietoa aiheesta. Haastatteluaineisto tallennettiin tutkijan kannettavan tietokoneen muistiin siihen saakka, kunnes ne oli litteroitu eli auki kirjoitettu.

4.3 Aineiston analysointi

Tutkija litteroi eli auki kirjoitti jokaisen haastattelun sanasta sanaan mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Litteroitua aineistoa kertyi 60 sivua Times New Roman fontilla rivivälillä 1,15 ja kirjasinkoolla 12. Keskimääräinen haastattelun pituus oli viisi sivua. Litteroidussa aineistossa ei esiintynyt haastateltavien nimiä eikä ammatteja. Aineistot tallennettiin kahdelle muistitikulle ja tutkija huolehti, että ne olivat ainoastaan tutkijan käytettävissä. Litteroitua aineistoa säilytettiin raportin valmistumiseen saakka, jonka jälkeen ne hävitettiin asiallisesti.

Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi sopi analyysimenetelmäksi, koska ilmiö haluttiin selittää laajasti, mutta tiivistetysti. Koska aiheesta on olemassa vähän aikaisempaa tietoa, ja olemassa oleva tieto on hajanaista Kankkunen ja Vehviläinen-Julkusen (2010) mukaan induktiivinen sisällön analyysi on perusteltu.

Aineistoon tutustumista helpotti, kun tutkija itse litteroi aineiston. Litteroinnin jälkeen aineistoon tutustuttiin lukemalla se useita kertoja. Analyysiyksiköksi valittiin yksittäinen lause tai ajatuksellinen kokonaisuus, joka koostui yhdestä tai useammasta lauseesta. Lauseet tai ajatukselliset kokonaisuudet poimittiin aineistosta ja merkittiin tekstin lihavoinnilla. Lihavoidut lauseet tai ajatuskokonaisuudet, jotka oli valittu analyysiyksiköiksi, siirrettiin uuteen tekstitiedostoon. Analyysiyksiköt ryhmiteltiin samaa aihetta sisältäviin ryhmiin. Ryhmittelyä ohjasi tutkimuskysymykset. Ryhmittelyn jälkeen alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistämässä tiivistetään aineistoa siten, että niiden olennainen sisältö säilyy (Kylmä & Juvakka 2007). Pelkistetyt ilmaukset siirrettiin uuteen tekstitiedostoon taulukointia varten. Saman sisältöisiä pelkistettyjä ilmauksia yhdistettiin samaan alakategoriaan, joille annettiin sen sisältöä kuvaava nimi. Alakategorioita muodostui yhteensä neljäkymmentäviisi. Alakategorioista muodostettiin edelleen yläkategorioita, joita muodostui kuusitoista. Analyysi eteni pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin kautta

loogisesti ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia. Tutkimuskirjallisuudessa varoitellaan, että abstrahointi vaiheessa voidaan pyrkiä liian nopeasti ja voimakkaasti nostamaan aineiston abstrahointitasoa (Kylmä & Juvakka 2007), mutta tässä tutkimuksessa ongelmaa ei tunnustettu. Pelkistetyistä ilmauksista, alakategorioista ja yläkategorioista muodostettiin taulukoita, jotka antavat vastauksia tutkimuskysymyksiin (Liite 3). Haastatteluun osallistuneiden hoitotyöntekijöiden alkuperäisilmauksia, joita on käytetty autenttisina lainauksina raportissa, on muutettu yleiskielelle. Raportissa käytetään lisäksi osastonhoitajasta tai vastaavasta hoitajasta nimitystä esimies ja työyksikköä, kuten esimerkiksi vuodeosastoa kuvataan yhtenäisesti työyhteisönä. Menettelyllä halutaan turvata haastatteluun osallistuneiden nimettömyys.

5 TULOKSET

5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatiedot kerättiin erillisellä taustatietolomakkeella (Liite 4). Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia (n=12). Nuorin haastatteluun osallistuneista oli kolmekymmentäkaksi vuotta ja vanhin kuusikymmentä vuotta ja keski-ikä oli neljäkymmentäneljä vuotta. Työkokemusta oli keskimäärin kuusitoista vuotta ja koulutustausta oli joko lukio/ ammattioppilaitos tai ammattikorkeakoulu / opisto. Työaika-autonomia oli ollut työyhteisössä käytössä puolesta vuodesta yli kahteen vuoteen. Haastatteluun osallistuneet työskentelivät perusturvan tai perusterveydenhuollon alueella hoiva- tai hoitolaitoksissa tehden joko kaksi- tai kolmivuorotyötä. Yhdessä tutkimukseen osallistuneessa yksikössä tehtiin erikoissairaanhoidotasosta hoitotyötä perusterveydenhuollon alaisena.

5.2 Työaika-autonomian toteutuminen työyhteisössä

Työaika-autonomian toteutumisessa nousee esille neljä pääkategoriaa, jotka ovat yhteydessä autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoon ja sen toteuttamiseen työyhteisössä. Pääkategoriat ovat työyhteisö aktiivisena kehittäjänä, yksilöllinen ja yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, työyhteisön muutoksen vaikutus työvuorosuunnitteluprosessiin ja esimiehen antama tuki työvuorosuunnittelussa. Työaika-autonomian toteuttamisessa oli selkeitä eroja työyhteisöjen välillä johtuen esimerkiksi ajasta, kuinka kauan työaika-autonomiaa oli toteutettu. Pisimmillään työaika-autonomia oli ollut käytössä yli viisi vuotta ja lyhyin aika oli alle vuoden. Muutoksen toteuttaminen työvuorosuunnitteluprosessissa on hidasta ja vasta vuosien kuluessa koko työyhteisö pystyi hahmottamaan kokonaisuuden.

5.2.1 Työyhteisö aktiivisena kehittäjänä

Haastatteluissa ilmeni, että useimmissa tutkimukseen osallistuneiden työyhteisöissä työaika-autonomia oli alkanut jonkin työntekijän aloitteesta. Aloitteen tekijänä oli harvemmin esimies, mutta esimerkiksi työvuorolistojen laadinnasta vastaava sairaanhoitaja oli tuonut kehittämisidean työyhteisöön. Työntekijä, jolla oli aikaisempaa kokemusta työaika-autonomiasta, halusi tuoda työvuorosuunnittelukäytännön myös uuteen työpaikkaan. Työvuorosuunnitteluun liittyvä tyytymättömyys oli myös joissakin työyhteisöissä ollut aktivoiva tekijä uudelle työvuorosuunnittelutavalle. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että

toimintaa kehitetään ja työyhteisöön tuodaan uusia toimintatapoja ja käytäntöjä. *''Olin itse sitä järjestämässä, kun siirryin toisesta työyhteisöstä, missä työaika-autonomia oli käytössä, ...'' ''...tehkää työvuorot itse jokainen, että kun oli niin paljon narinaa, kun toiset teki valmiiksi.''' ''se on hirmu tärkeä asia, että siellä on ensinnäkin sellaisia ihmisiä, jotka tuovat näitä uusia asioita sinne.'''*

Haastateltavien kokemuksista ilmeni, että työaika-autonomiaan suhtautuminen oli vaihdellut jokaisessa työyhteisössä alkuvaiheen innostuksesta tiukkaan vastustamiseen. Useimmissa työyhteisöissä työntekijät alkuvaiheessa jakautuivat joko innostuneisiin tai vastustajiin. Joissakin työyhteisöissä oli olemassa selkeitä ryhmäjakoja puolesta tai vastaan ja esimerkiksi vastustuslistoja koottiin. Yksi haastatteluun osallistuneista kertoi tunteneensa osaamattomuutta työvuorosuunnitteluun liittyen, ja sen vuoksi vastustaneensa uutta käytäntöä. *''...sellaisessa ryhmässä, joka oli innostunut, ja se toinen ryhmä oli sitten sellainen, joka vastusti.''' ''...ensiksi sanottiin ihan suoraan, että meillä ei ainakaan tule onnistumaan sellainen.'''*

Haastatteluihin osallistuneista suurin osa oli kokenut autonomisen työvuorosuunnittelun positiivisena, jota kuvattiin sanoilla mukava ja mielenkiintoinen. Osa haastatelluista kertoi kokeneensa alkuun sen myös haasteellisena, ja haastateltavien mukaan vaikeinta oli alussa muiden työntekijöiden huomioon ottaminen. Valmiiksi suunniteltu työvuorolista oli koettu helpoksi, ja siitä oli toisaalta vaikea luopua. Innostuneisuuteen tai vastustamiseen esimerkiksi ikä ei ollut suoraan yhteydessä, vaan molemmissa ryhmissä oli sekä nuorempia että vanhempia työntekijöitä. Myöskään työyhteisön koolla ei ollut merkitystä, vaan sekä suurissa ja pienissä työyhteisöissä oli ollut sekä innostuneisuutta että vastustamista. *''...hirmu positiivinen juttu.''' ''Minusta se on ihan mukava sitten suunnitella...'' ''Olihan se alussa haastavaa, minusta ainakin totutella siihen.... kun piti ottaa huomioon nämä muutkin työntekijät, että mitä kukin haluaa tehdä, niin että ei ole ihan kaikki samassa vuorossa.'''*

Haastateltavien mukaan työaika-autonomian käyttöönottovaiheessa ohjauksen ja koulutuksen merkitys erityisesti korostui. Heidän mukaansa ohjausta tarvitaan käyttöönottovaiheessa pidemmän aikaa, ja sitä pitää tulla usein esimerkiksi työyhteisön palavereissa. Työyhteisöissä, missä oli laadittu tarkemmat suunnitelmat käyttöönottovaiheeseen, ohjauksen määrä koettiin yleisesti riittäväksi. Ohjauksen määrään vaikutti erityisesti, jos työyhteisössä oli olemassa henkilöt, jotka vastasivat ohjauksen antamisesta ja työaika-autonomian käyttöönotosta.

''...tieto, ja tietoa pitää antaa paljo ja usein, ja samoja asioita on käytävä läpi. '' ''Ohjausta on saatu mitä on tarvittu ja tässähän tarvitaan sitä ohjausta ylipäätään ''

Ohjauksen puute näkyi työvuorolistojen suunnittelussa, sillä työyhteisön toimivuutta ei osattu omassa työvuorosuunnittelussa huomioida. Osa haastatelluista koki sen suurena puutteena ja autonomisen työvuorosuunnittelun toteuttaminen työyhteisössä toteutui huonosti. Kokonaisuuden hahmottaminen ja työyhteisön toimivuuden huomioiminen kehittyi mitä pidempään työaika-autonomia oli ollut työyhteisössä käytössä. *''... me ei ole täällä saatu tarpeeksi sitä koulutusta, tai mikä siinä on, mutta me ei osata vielä suunnitella niin hyviä listoja, että ne olisi toimivia. '' ''...katottas vielä tarkemmin, että esimerkiksi sellainen asia, että joskus saattaa olla, että kaikki on sairaanhoitajia iltavuorossa*

Haastateltavien mukaan työaika-autonomian käyttöönottovaiheessa ohjausta ja koulutusta oli työyhteisöissä käynyt antamassa ulkopuolinen henkilö, mutta osassa tiedon hankkiminen oli jäänyt työntekijöiden itsensä tehtäväksi. Työvuorolistojen laadinnasta vastanneet sairaanhoitajat olivat esimerkiksi hallinnollisen koulutuksen yhteydessä kiinnostuneet työaika-autonomiasta ja etsineet tietoa käytännöistä. Etenkin käyttöönottovaiheen mentyä ohitse, ohjausta esimerkiksi äitiyslomalta palaavalle tai uudelle työntekijälle antoi yleensä toinen työntekijä. Kokemusten mukaan esimies osallistui hyvin harvoin ohjaamiseen. *''...me sitä tietoa etsittiin, eihän me mitään koulutusta silloin saatu. '' ''...työkavereilta sai sitten hyvän opastuksen ja neuvomisen siihen. '' ''... sain ohjeistusta siitä, että tavallaan miten me ruvetaan siitä ensin tekemään, mutta se oli ihan työkavereilta saatu ohjeistus, että ei esimerkiksi esimies minua siihen millään tavalla ohjannut. ''*

5.2.2 Työyhteisön pelisäännöt työaika-autonomian toteuttamisessa

Haastateltavien kokemusten mukaan pelisääntöjen laatiminen työvuorosuunnittelun tueksi on erityisen tärkeää. Pelisääntöjen avulla haluttiin turvata tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen työvuorosuunnittelussa, ja sen vuoksi yhdessä suunnittelemista pidettiin tärkeänä. Pelisääntöjen laatiminen tapahtui yhdessä keskustelemalla esimerkiksi yhteisissä palaverissa. Pelisääntöiksi nimettiin esimerkiksi yövuorojen ja viikonloppuvapaiden määrä työvuorolistassaan, suunnittelujärjestys, poikkeavien vuorojen määrä ja ehdottomien vapaiden merkitseminen. Jos pelisääntöjen laatiminen oli jäänyt keskeneräiseksi, se näkyi myös niiden noudattamisessa. Pelisääntöjen lisäksi työyhteisöissä tiedostettiin yleiset reunaehdot, jotka vaikuttivat työvuorosuunnitteluun. Hoitohenkilökunnan

nimeämiä reunaehtoja olivat muun muassa työaika-laki ja paikalliset sopimukset. *“...säännöt pitäisi sopia sillä tavalla, että me oltaisiin kaikki siinä läsnä.” “ on joitakin asioita, jotka kaipaavat vielä yhteistä suunnittelua, ja on muutamia henkilöitä, jotka eivät ole sitä sisäistänyt, ja haluavat tehdä vain ne omat vuoronsa ihan tietyistä syistä ja eivät ota huomioon muita.”*

Useimmissa haastatteluissa nostettiin esille pelisääntöjen noudattaminen ja noudattamatta jättäminen. Pelisääntöjä noudatettiin parhaiten, jos työyhteisössä oli olemassa henkilöt, jotka valvoivat niiden noudattamista. Haastateltavien kokemusten mukaan lähes joka työyhteisössä oli olemassa työntekijä, joka suunnitteli työvuorot huomioimatta muita työntekijöitä tai työyhteisön toimivuutta. Yövuorot aiheuttivat myös useimmissa työyhteisöissä kiistaa, koska tarpeet ja tekijät eivät kohdanneet. Etenkin akuuttia hoitotyötä tekevissä työyhteisöissä yövuorojen tekeminen koettiin raskaana, kun taas vastaavasti hoivayksiköissä yövuorojen tekijöitä olisi ollut enemmän kuin niitä oli tarjolla.

Haastateltavien kokemusten mukaan yhteisten pelisääntöjen tarkistaminen nähtiin tarpeellisena etenkin henkilöstöön kohdistuvissa muutoksissa. Pelisääntöjä tarkistettiin ja tarvittaessa muutettiin vastaamaan työyhteisön sen hetkisiä tarpeita työyhteisöjen käytäntöjen mukaan. Työyhteisöjen aktiivisuus näkyi myös pelisääntöjen tarkistamisessa. Työyhteisöissä, missä työaika-autonomian kehittäminen oli aktiivista ja missä oli olemassa niin sanotut vastuuhenkilöt, pelisääntöjä pyrittiin tarkistamaan vähintään kerran vuodessa. Pelisääntöjen tarkistaminen koettiin tarpeelliseksi myös niissä työyhteisöissä, missä työaika-autonomia oli ollut pisimpään käytössä (yli kaksi vuotta). *“...ja sitten tarkistaa niitä yhteisiä pelisääntöjä, ja että pystyttäisiin katsomaan se oma juttu ja sitten vielä se kokonaisuus, että ei vain katsota, mikä minulle sopii.” “ pyritään ainakin kerran vuoteen, käydään sitä, ja aika paljohan me puhutaan keskenään...”*

5.2.3 Yhteisöllinen ja yksilöllinen työvuorosuunnittelu

Työaika-autonomian toteuttaminen on yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jossa yksilölliset tarpeet voidaan huomioida tietyin rajoituksin. Haastateltavien kokemusten mukaan omiin työvuoroihin vaikuttaminen nostettiin yhdeksi tärkeimmistä asioista työaika-autonomiassa. Yksilöllisyys työvuorosuunnittelussa pääsi toteutumaan osassa työyhteisöistä hyvin, ja haastateltavat kokivat sen hyvänä. Erityisesti aamu- ja iltavuorojen määrä, ja niiden

vuorottelu yksilölliset tarpeet huomioiden koettiin hyvänä. Useimmissa työyhteisöistä oli käytössä myös poikkeavia työvuoroja, kuten esimerkiksi niin sanottu tuplavuoro, joka tarkoittaa kahden työvuoron yhdistelmää. Halutessaan työntekijä voi tehdä poikkeavia työvuoroja erikseen sovitun säännön mukaisesti. *''... itse saa sitten kuitenkin laittaa ne yövuorot mihin haluaa laittaa, tai jos on niitä vapaa toiveita.''* *''Koska pystyy ensinnäkin harrastamaan, voi ajatella perhe-elämää, omaa tilannettaan. Meillä on työntekijöitä jotka tykkää tehdä niin sanottua tuplavuoroa, esimerkiksi aamu- ja iltavuoron.''*

Haastatteluissa ilmeni, että vapaapäivien suunnitteleminen koettiin tärkeänä työyhteisöissä, missä autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut puoli vuotta tai reilun vuoden käytössä. Toive oman suunnitelman toteutumisesta oli haastateltavien mukaan olemassa. Mitä pidempään työaika-autonomia oli ollut käytössä, hyväksyttiin kuitenkin myös se, että suunnitellut työvuorot eivät aina toteutuneet. Ymmärrys osaston toimivuuden huomioimisesta lisääntyi työyhteisöissä työaika-autonomian käytön myötä. Työyhteisön toimivuudesta huolehdittaessa pyrittiin kuitenkin kiinnittämään huomiota henkilökunnan riittävyteen potilashoidon turvaamiseksi. Haastateltavien mukaan kaikki eivät kuitenkaan osanneet katsoa omassa työvuorosuunnittelussaan toiminnan jatkuvuutta. Toiminnan jatkuvuuden puuttuminen ei ollut välttämättä yhteydessä siihen, kuinka kauan työaika-autonomia oli ollut käytössä työyhteisössä. *''Joustavuus, että jos on vaikka menoja, niin voi ajatella myös omaa elämää eikä vain työtä, että jos se toteutuu...''* *'' Minusta se on ihan mukava sitten suunnitella nuo vapaat tähän, jos ne toteutuu, ainahan ne ei toteudu''.* *''...jokaisen henkilökohtaisista tarpeista ja tietysti osaston tarpeet päällimmäisenä, että siinä on päällimmäisenä ne tietyt raamit, minkä mukaan tehdään, ja sen jälkeen jokainen saa oikeastaan mieltä, että mitenkä minä haluan tehdä.''*

Haastateltavien kokemusten mukaan useimmissa työyhteisöissä oli niin sanottu listavastaava, jonka tehtävänä oli huolehtia työvuorolistan valmistumisesta määräaikaan mennessä. Osassa työyhteisöistä listavastaava vaihtui joka työvuorolistan suunnittelun yhteydessä, ja joissakin vastuu henkilönä oli aina sama työntekijä. Jos listavastaavana olivat samat henkilöt jatkuvasti, he olivat yleensä sairaanhoitajia, jotka osallistuivat muutoinkin työvuorolistojen laadintaan. Listavastaavan roolia ei koettu hankalana, vaan enemmänkin mielenkiintoisena. Etenkin perus- /lähihoitajat kokivat, että tehtävässä saa ottaa vastuuta, joka taas toi työhön lisää mielekkyyttä. Haastateltavien mielestä listavastaava voisi ottaa vastuuta enemmänkin työvuorolistan laadinnasta siten, että se olisi valmiimpi ennen lopullista yhteenvetoa. *''...me ollaan listavastaavia aina ja katsotaan, että sitten se, että menee oikein.''* *''...jatkuvuuden*

kannalta se olisi sellainen tehtävä, että olisi jokainen, koska silloin ne näkisi mitä siinä ihan oikeasti tarvitsee tehdä.” ”...itse asiassa minun mielestä se oli aika mielenkiintoista katsoa, että oli aamuissa ja oli öissä tietty määrä, ja illoissa tietty määrä henkilökuntaa...”

5.2.4 Autonominen työvuorosuunnittelukäytäntö työyhteisön muutostilanteissa

Haastateltavat kokivat, että työyhteisössä tapahtuvat muutostilanteet heijastuvat myös autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Haastatteluihin osallistuneissa työyksiköissä oli ollut viimeisten vuosien aikana laajoja organisaatiomuutoksia ja toimintojen yhdistämiä. Työntekijöitä oli myös yhdistelty eri työyksiköiden kesken, ja osassa työyksiköistä suunnitelmat henkilöstöön kohdistuvista muutoksista olivat kesken. Haastatteluissa ilmeni, että uusilla työntekijöillä ei ollut välttämättä ollenkaan tietoa työaika-autonomiasta, ja heidän kanssaan jouduttiin aloittamaan käytännössä alusta. Hoitotyöntekijät kokivat muutoksen haasteellisena aikana työyhteisön kannalta. *”...työyhteisöthän meillä on nyt muuttunut näiden muutosten vuoksi ihan kokonaan...”* *”...on taas tulossa osaston rakennemuutos, ei tiedä mitä se tuo tullessaan.”* *”...tuli pari uutta, niin aluksi oli semmoista hakemista...”*

Haastatteluissa ilmeni, että asenteiden, arvojen ja eettisyyden pohtiminen muutostilanteessa autonomisen työvuorosuunnittelun kannalta oli tärkeää. Asenteiden muutosta haastateltavat kaipasivat lähinnä työn ja toisen työn arvostukseen liittyen. Haastateltavat arvioivat asenteilla olevan vaikutusta myös toiminnan sujumiseen työyhteisön näkökulmasta. Asenteiden muutosta kaivattiin myös niissä työyhteisöissä, missä autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut pitkään käytössä. *”Enemmän ajattelen, että se mennee jo sinne asenteen puolelle, että vaikka kuinka halutaan, että meidän osasto toimii...”* *”...muutos ollut, ja arvojen ja eettisyyden uudelleen etsimistä myös näissä työaika-autonomia asioissa...”*

Haastateltavien kokemusten mukaan ohjaukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota työyhteisössä tapahtuvien henkilöstömuutoksiin liittyen. Lähes jokaisessa haastatteluun osallistuneessa työyksikössä uusien työntekijöiden ohjaaminen koettiin puutteelliseksi. Haastatteluissa ei tullut esille, että oliko työyhteisön perehdyttäminen muutoinkin puutteellinen vai ainoastaan autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyen. *”...kun tulee uusia työntekijöitä, jotka ei ole kouluttautunut siihen, tai eivät katso koko osaston tilannetta, niin ne saattaa tulla ja vetää ensiksi omat vuorot sinne, että eivät kuuntele toisten henkilöitten mielipiteitä.”*

5.2.5 Esimiehen antama tuki autonomisessa työvuorosuunnittelussa

Haastateltavien kokemuksen mukaan esimiehen rooli työaika-autonomian toteuttamisessa oli pitkälti tuen antaminen työntekijöille työvuorosuunnitteluun liittyen. Esimies toimi aktiivisena osallistujana suunnitteluprosessissa. Haastateltavat kokivat merkityksellisenä, että esimies osallistuu aktiivisesti koko suunnitteluprosessiin ja seuraa suunnitelman etenemistä. Vaikka autonominen työvuorosuunnittelu toteutui kohtuullisen hyvinkin, niin haastateltavat kokivat hyvänä, että esimies seuraa ja muistuttelee työntekijöitä työvuorolistan toimivuuden huomioimisesta. *''...esimies aina muistuttelee, että jos iltavuorossa vaikka on liikaa väkeä, tai aamuvuorosta puuttuu.''* *''...esimies muistuttelee, että vain ne yöt ja toiveet, ja pitäisi katsoa myös sen oman vuoron tai oman toiveen yli, että jos siellä on jo tietty vahvuus illassa, niin ei siihen laita sitä iltaa, vaikka itsestä kuinka tekisi mieli.''*

Haastateltavien kokemusten mukaan työaika-autonomian toteutumisen kannalta nähtiin merkityksellisenä, että esimies oli innostunut ja sitoutunut uuden työvuorosuunnittelun käyttöönottoon ja toteuttamiseen. Niissä työyhteisöissä, missä työaika-autonomia oli viety pisimmälle, korostui hoitohenkilökunnan kokemuksissa esimiehen kiinnostuneisuus. Haastateltavat arvostivat esimiehen innostuneisuutta ja kokivat sen tuen antamisena. Toisaalta esimieheltä odotettiin myös päättäväisyyttä autonomista työvuorosuunnittelua kohtaan vastustuksesta huolimatta. *''...johtoporras tavallaan, niin kuin esimies ja nämä ovat sitoutuneita siihen, ja vaikka sitä vastustustakin tulee, ja sitähan tulee, eivät anna heti sitä periksi...''* *''...esimies oli hyvin innossaan ja hän oli käynyt koulutuksessa...''*

Kokemusten mukaan työvuorolistan suunnittelussa esimiehen kantaman vastuun merkitys nousee esille. Esimieheltä odotettiin, että hän vastaa työvuorolistan toimivuudesta työyhteisön kannalta. Myös potilasturvallisuuden huomioiminen jätettiin esimiehen vastuulle, ja hänelle annettiin mahdollisuus tarvittaessa tehdä muutoksia suunniteltuun listaan. Työvuorolistaan tehtävät muutokset koettiin hyväksyttävänä, jos taustalla oli potilasturvallisuus ja työyhteisön toimivuus. *''Sehän pitää korostaa, että se vastuu on kuitenkin niin kuin esimiehellä, oli se kuka tahansa se listantekijä...''* *''Esimiehellä on oikeus katsoa se kokonaisuus ja osaston toimivuus.''*

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että esimies noudattaisi yhteisesti sovittuja reunaehtoja ja pelisääntöjä, eikä menisi tekemään muutoksia suunnitelmaan ilman keskustelua. Useissa työyhteisöissä oli sovittu, että esimerkiksi punaisella merkittyjä tai ympyröityjä toiveita ei muutettaisi ilman asianomaisen lupaa. Haastateltavien kokemusten mukaan esimies noudatti

pelisääntöjä hyvin etenkin niissä työyhteisöissä, missä autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut pitkään käytössä. Työyhteisöt, missä työaika-autonomia oli ollut vähemmän aikaa käytössä, työntekijät odottivat enemmän oman suunnitelman toteutumista. *''...ei tietenkään kaikkiin muutoksiin pysty kysymään mielipidettä, mutta totta kai, jos on yövuoro, tai on punainen toive, niin niistä aina kysyy, jos joutuu muuttamaan.''* *''...reunaehtona on, että punaisella merkittyjä, ne on sellaisia, että ei ilman työntekijän kanssa keskustelua muuteta.''* *''...työntekijä voi vähä turhautua, jos on vaikka suunnitellut, ja sitten ei toteudukaan...''*

Jos esimies teki paljon muutoksia suunniteltuun työvuorolistaan, haastateltavat kokivat sen luottamuksen puutteena. Työntekijöille ei ollut selvillä, miksi työvuorolistaan tuli paljon muutoksia listan lopullisen kokoamisen yhteydessä. Asiaa ei oltu käsitelty yhteisissä palaverissa ja työntekijät pohtivat syitä lähinnä keskenään. Autonominen työvuorosuunnittelu voitiin kokea jopa turhauttavana työyhteisössä. *''...aika vähille on minun mielestä palaverit, ihan lyhyesti osaston viikoittaisessa palaverissa saatetaan käydä jotakin asiaa läpi ... meille on tavallaan annettu tämä, mutta ei ole kuitenkaan...''*

Haastateltavien kokemuksena oli, että hankalimmat työvuoroihin liittyvät päätökset jätettiin esimiehen päätettäväksi. Mitä pidempään työaika-autonomia oli ollut työyhteisössä käytössä, sitä enemmän työntekijät ratkaisivat itse työvuoroihin liittyviä ongelmia. Haastateltavat kertoivat, että työvuoroja vaihdeltiin suunnitteluvaiheessa työntekijöiden kesken. Työntekijät huomioivat työyhteisön toimivuutta ja ehdottivat toisille työntekijöille työvuorojen vaihdoksia. Haastateltavien mukaan hankalimmissa tilanteissa käännyttiin esimiehen puoleen, etenkin jos oli kyseessä työntekijän jaksaminen. Esimieheltä odotettiin, että hän tekee työvuoroihin liittyvät muutokset työntekijälle sopivaksi. Haastateltavat myös kokivat, että esimiehellä on valta vaikuttaa lopulliseen työvuorosuunnitteluun siten, että toimivuus tulee huomioiduksi. *''...että ehkä jätetään niitä sitten ratkottavaksi esimiehelle...''* *''...niin minä olen sanonut esimiehelle, niin hän on ottanut huomioon, ja katsonut vähän paremmin...''* *''...lopullinen päätösvalta sillä esimiehellä, ja se on siihen tyytyminen, kyllähän sen pitää olla listan silleen toimiva.''*

5.3 Työaika-autonomian toteutumista edistäviä ja estäviä tekijöitä työyhteisössä

Hoitohenkilökunnan kokemuksista voitiin nostaa esille kolme merkittävää tekijää, jotka olivat yhteydessä edistämässä työaika-autonomian toteutumisesta: työntekijä aktiivisena ja vastuullisena toimijana, työyhteisö aktiivisena toimijana ja esimies aktiivisena ja vastuullisena toimijana. Kaikkien kolmen tekijän aktiivisuus ja vastuullisuus vaikutti siihen, kuinka

monipuolisesti työaika-autonomiaa toteutettiin työyhteisössä. Työntekijöiden, työyhteisön ja esimiehen passiivinen ote työaika-autonomiaan ja työyhteisön kehittämiseen yleensä vastaavasti nähtiin estävänä tekijänä. Passiivinen suhtautuminen vaikutti siihen, että työaika-autonomiaa ei pystytty hyödyntämään työyhteisössä kaikilta osin.

5.3.1 Edistävät tekijät työyhteisössä

Haastateltavien kokemusten mukaan ensiarvoisen tärkeää oli, että kaikki työntekijät sitoutuvat ja osallistuvat autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Haastateltavat kertoivat, että he yrittävät saada mukaan myös niitä työntekijöitä, jotka eivät vielä osallistuneet työvuorosuunnitteluprosessiin. Jokaisessa työyhteisössä oli työntekijöitä, jotka olivat innostamassa muita työntekijöitä uuteen käytäntöön ja pyrkivät perustelemaan autonomista työvuorosuunnittelua toisille työntekijöille. *''...jos kaikki haluaa tehdä sitä ja huomaa, että siitä on omalle elämälle hyötyä, ja saa itse suunnitella...'' ''...sekin on varmaan sellainen edistävä tekijä, että kaikki tekee...'' ''... me ollaan siihen sitouduttu.''*

Hoitohenkilökunnan kokemusten mukaan työntekijöiden aktiivinen ote yleisesti työyhteisön ja oman työn kehittämiseen oli merkityksellistä. Työyhteisön tapa ottaa vastaan uusia asioita joko edisti tai esti työyhteisön kehittämisen. Tärkeänä myös pidettiin, että työyhteisössä oli henkilöitä, jotka toivat uusia asioita työyhteisöön. *''Edistää varmaan se, että meillä on aika sellainen innovatiivinen työote tai henkilöstö ja otetaan käyttöön uusia asioita...'' ''...riippuu hirveen paljon henkilöstöstä, että millä innolla ne ottaa uusia asioita käyttöön ja kehittää omaa työtään.''* *''Se on hirmu tärkeä asia, että siellä on ensinnäkin sellaisia ihmisiä, jotka tuovat näitä uusia asioita sinne...''*

Kokemusten mukaan työaika-autonomian toteutumista edisti toisten työntekijöiden huomioonottaminen, joka näkyi muun muassa toisen työntekijän ja hänen tekemänsä työn kunnioittamisena. Tärkeänä myös pidettiin, että annettiin toiselle työntekijälle mahdollisuus tehdä sellaisia työvuoroja, jotka hänelle sopivat parhaiten. Joustavuus yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa ja toisten työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen vaikutti edistävästi autonomiseen työvuorosuunnitteluun. *''...työkaverin kunnioittaminen, että miten paljon kunnioittaa toista...'' ''...annetaan sille ihmiselle mahdollisuus sitten laittaa sellaisia vuoroja, mitkä tuntuvat itselle parhaimmalta...'' ''... että pystyttäisiin katsomaan se oma juttu, ja sitten vielä se kokonaisuus, että ei vain katsota mikä minulle sopii...''*

Hoitohenkilökunnan kokemusten mukaan työyhteisön aktiivisuus vaikutti kokonaisuudessaan työaika-autonomian toteutumiseen työyhteisössä. Kokemukset osoittivat, että työyhteisöllä oli olemassa yhteisiä voimavaroja, joilla oli olemassa yhteys työyhteisön kehittämiseen. Työyhteisön valmius hankkia työaika-autonomiaan liittyvää tietoa ja koulutusta oli merkityksellinen tekijä, kuinka autonominen työvuorosunnittelu työyhteisössä edistyi. Työyhteisön kannalta oli merkityksellistä, jos työyhteisössä oli olemassa henkilöitä, joilla oli jo olemassa olevaa tietoa autonomisesta työvuorosunnittelusta. Tiedon jakaminen myös kaikkien työntekijöiden yhteiseen käyttöön oli tärkeää, koska etenkin alkuvaiheessa tietoa tarvittiin paljon. Työntekijöiden sitoutuneisuus omaan työyhteisöön, ja henkilöstön innovatiivinen työote olivat myös voimavaratekijöitä työyhteisössä. Haastateltavat korostivat myös työyhteisön yleisen ilmapiirin merkitystä edistävänä tekijänä, joka näkyi siten, että työyhteisössä oli hyvä henki työntekijöiden kesken. Työyhteisön koko jakoi mielipiteitä edistävänä tekijänä. Toisaalta osa haastatelluista koki, että pienessä työyhteisössä voisi olla helpompi ottaa uusia asioita käyttöön. Toisten haastateltavien mielestä työyhteisön koolla ei niinkään ole merkitystä, vaan työntekijöiden mielenkiinto asiaa kohtaa ratkaisee. *''... meillä on aika sellainen innovatiivinen työote tai henkilöstö ja otetaan käyttöön uusia asioita...''* *''...tieto ja tietoa pitää antaa paljon ja usein ja samoja asioita on käytävä läpi...''* *''...että siellä olisi hyvä henki, ja sitten, ja sitten halu siihen, että haluaa ottaa tällainen kokeilu käyttöön, pitää olla tietoa ja oma mielenkiinto...''* *''...olisiko pienemmässä työyhteisössä sitten helpompaa toteuttaa ja keskustella.''*

Haastateltavien mukaan esimiehen rooli korostuu työaika-autonomian käyttöönotto vaiheessa ja toteutumisessa. Esimies toimii vastuullisena ja aktiivisena toimijana samalla tavalla kuin työntekijätkin. Kokemusten mukaan, jos esimies ei osoita mielenkiintoa kehittämistyötä kohtaan, työntekijöiden on vaikea tuoda uusia asioita työyhteisöön. Esimieheltä odotettiin pitkäjänteistä kehittämistyötä, jolloin esimies ei luovuta heti ensimmäiseen vastoinkäymiseen. Vastuullisuus korostui erityisesti uuden käytännön käyttöönotossa ja toteutuksessa. Esimiehen aktiivisuus vastaavasti näkyi hoitohenkilökunnan kokemusten mukaan esimiehen myötämielisyytenä työntekijöiden tuomia ideoita kohtaan sekä innostuneisuutena lähteä toteuttamaan niitä työyhteisössä. *''...johdon pitää tietysti olla myötämielinen...''* *''...jos esimies on innostunut ja innovatiivinen ja haluaa kehittää sitä työyhteisöä, niin sieltähän se pitkälti lähtee, ja se innostuksen pitemmälle vieminen.''* *''...vaikka sitä vastustustakin tulee,*

ja sitähän tulee, eivät anna heti sitä periksi, vaan jaksavat sellaisen pitkän tähtäimen ottaa siihen mukaan...’’

5.3.2 Estävät tekijät työyhteisössä

Haastateltavien kokemusten mukaan työntekijän passiivisuus työaika-autonomian toteutumisessa ilmenee siten, että yhdessä sovittuja pelisääntöjä ei haluta noudattaa. Pelisääntöjen noudattamattomuus työntekijöiden keskuudessa ilmeni esimerkiksi ainoastaan omien toiveiden huomioimisena. Haastateltavat kokivat, että tällä oli vaikutusta työyhteisön toimivuuteen ja ilmapiiriin. Tällainen työntekijä ei haastateltavien mielestä kunnioita toista työntekijää, eikä käytä luovuutta työvuorosuunnittelussa. *’’...ja estävä tekijä työyhteisössä on kyllä semmoinen työtoveri, joka ei ajattele sitä työnsujuvuutta, työkavereita, eikä sitä työvuorojen suunnittelua, vaan tekee vain itselleen työvuorot.’’*

Työntekijän passiivisuus voi johtua myös negatiivisesta suhtautumisesta työaika-autonomiaan. Haastatteluissa tuli esille, että työntekijä voi kokea pelkoa työvuorosuunnittelua kohtaan sekä motivaation puutetta. Pelkoa voi aiheuttaa esimerkiksi tunne, ettei osaa suunnitella, tai ei osaa ottaa muita huomioon työvuorosuunnittelussa. Negatiivista suhtautumista aiheutti myös sitoutumattomuus, jolloin autonomista työvuorosuunnittelua ei pidetty kovin tärkeänä. *’’...joskus olen kuullut sellaisen lauseen, että ei halua suunnitella, että saa suunnitella joku muu, että en osaa suunnitella.’’ ’’...ja he pelkäävät sitten kanssa työyhteisössä sitä vastuuta...’’*

Haastateltavien kokemusten mukaan työyhteisön passiivisuuteen oli yhteydessä tiedon puute ja negatiivinen ilmapiiri työyhteisössä. Negatiivista ilmapiiriä voi aiheuttaa muun muassa selvittämättömät ristiriidat. Selvittämättömien ristiriitojen taustalla voi olla avoimen keskustelukulttuurin puute työyhteisössä. *’’...jos ei ole avointa keskustelua työyhteisössä...’’*

Työyhteisössä voi olla myös henkilöitä, jotka omalla vahvalla persoonallisuudellaan vaikuttivat heikompien työntekijöiden mielipiteisiin ja pystyivät sillä tavoin estävästi vaikuttamaan koko työyhteisön kehittämiseen. Tiedon puute aiheutti työyhteisössä lähinnä pelkoa uudesta käytännöstä, koska ei ollut riittävän hyvin selvillä esimerkiksi mitkä olivat työntekijöiden ja mitkä vastaavasti esimiehen vastuut ja velvollisuudet. *’’...jos annetaan näitten voimakkaitten ihmisten mielipiteiden jyrätä tavallaan heikommat sinne alle, niin ei*

onnistu sitten se...’’ ’’ Tiedon puute on hirveen iso asia, että jos ihmiset kokevat, että eivät ole saaneet tarpeeksi tietoa, niin sehän tekee sen, että kaikki uusihan on pelottavaa...’’

Haastatteluihin osallistuneiden kokemusten mukaan esimies voi omalla negatiivisella suhtautumisellaan lannistaa työntekijöiden innon työyhteisön kehittämiseen. Työntekijät odottivat esimieheltä kiinnostuneisuutta työntekijöiden tuomia ideoita ja kehittämisajatuksia kohtaan. Esimiehen kiinnostuneisuuden puute voi ilmetä esimerkiksi siten, että ohjausta ja koulutusta ei järjestetä riittävästi. Hoitohenkilökunnan kokemusten mukaan pelisääntöjen laatiminen, tarkistaminen ja niiden noudattaminen on esimiehen vastuulla. *’’...että jos esimiehellä ei ole innostusta kehittää tai uudistaa sitä työyhteisöä tai toimintatapoja, niin sittenhän se on paljon vaikeampaa henkilöstön alkaa viemään eteenpäin...’’ ’’... jos työntekijä on tuonut sen sinne osastolle, ja jos esimies ei nää sitä tärkeänä, ja sehän siinä sitten tulee, että ei onnistu...’’ ’’...eikä anneta koulutusta, vaan annetaan vaan lista käteen, että suunnitelkaa...’’*

5.4 Työaika-autonomian merkitys työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen

Hoitohenkilökunnan kokemusten mukaan työhyvinvointiin työaika-autonomialla oli merkitystä työntekijän oman työvuorosuunnittelun, riittävän levon ja oman työn- sekä elämänhallinnan kautta. Omassa työvuorosuunnittelussa pidettiin tärkeänä, että voi suunnitella itselleen parhaiten sopivia vuoroja. Työhyvinvointia toi myös vapaus, joka työvuorosuunnitteluprosessiin liittyi, vaikka tiedostettiin, että työvuorot eivät aina toteudu suunnitelman mukaan.

Työaika-autonomian merkitystä yhteisöllisyyteen kysyttäessä haastatteluissa nousi esille kolme merkittävää tekijää. Toimiva ja avoin työyhteisö, yhdessä oleminen työn ulkopuolella sekä tasapuolinen ja vastuullinen toimintakulttuuri korostuivat useimmissa haastatteluissa. Mitä pidempään työaika-autonomia oli ollut käytössä, sitä enemmän työntekijät tarkastelivat yhteisöllisyyttä työyhteisölähtöisesti.

5.4.1 Työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvointiin

Haastatteluissa korostui yksilöllisen työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvointiin. Haastateltavat kuvasivat yksilöllistä työvuorosuunnittelua esimerkiksi lauseilla; vapaus

suunnitella, voin ottaa huomioon oman jaksamisen, saan tehdä kaksi vuoroa peräkkäin. Hoitotyöntekijät kokivat, että yksilöllisellä työvuorosuunnittelulla he pystyivät suunnittelemaan itselleen niitä työvuoroja, mitkä heille parhaiten sopivat. Haastateltavat kokivat työhyvinvointia lisäävänä, että heillä oli mahdollisuus tehdä myös normaalista käytännöistä poikkeavia vuoroja muutaman kerran kolmen viikon aikana. *''...kun sulla on se vapaus suunnitella sitä, vaikka se ei meniskään sillä tavalla kun olet suunnitellut, mutta kuitenkin sinä pystyt miettimään sitä...''* *''Kyllä minun mielestä, että ainakin omalla kohdalla, kun minä saan tehdä tuplavuoroja, niin se vaikuttaa minun omaan jaksamiseen tietyllä lailla...''*

Kokemuksista nousi esille, että perheen ja muun elämän huomioiminen oli etenkin lapsiperheille merkittävä asia, joka antoi joustoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Erityisesti pienten lasten perheissä erilaisten työvuorojärjestelyiden avulla voitiin vaikuttaa perheen arkeen ja lastenhoito järjestelyihin. *''Ja jos ajatellaan, että meillä on ihmisiä, jotka haluavat tehdä tuplavuoroja ja aloittaa vaikka iltavuorosta ja jatkaa yövuoroon, niin se on perheelliselle hyvin tärkeää, että saa aamupäivän olla pientenlasten kanssa ja kun mies tulee kotiin niin lähtee itse työvuoroon...''*

Haastateltavat kokivat, että työvuorosuunnittelulla haluttiin vaikuttaa omaan jaksamiseen esimerkiksi jaksottamalla työpäivät ja vapaat sopivasti. Erityisesti ikääntyvät työntekijät kiinnittivät huomiota omaan jaksamiseen. He pitivät myös tärkeänä, että työvuoroja ei ollut liian monta peräkkäin, ja vapaapäiviä toivottiin yleensä kaksi peräkkäin jaksamisen vuoksi. *''...kyllä minä aina katon, että tulisi ainakin se kaksi vapaa päivää peräkkäin, että ei olisi niin pitkiä putkia, että kyllä minä ainakin katon, että montako päivää jaksaisin tehdä tuossa, montako vapaata tarvitsisin sitten...''*

Haastatteluissa ilmeni, että kaikki työntekijät eivät osanneet huomioida omaa jaksamistaan työvuorosuunnittelussa. Erityisesti työaika-autonomian aloitusvaiheessa huomio kiinnittyi pelkästään vapaapäiviin. Pitkien vapaiden toivossa voitiin tehdä itselle sellaisia työvuorosuunnitelmia, joiden toteuttaminen vaikutti henkilön työssäjaksamiseen. Haastateltavien mukaan esimerkiksi paljon yövuoroja tekevilla hoitajilla voi esiintyä työssäjaksamisen ongelmia, vaikkakin he olivat itse suunnitelleet työvuoronsa. *''...alussahan se lähtee siitä, että jee ihanaa, minä saan tehdä miten minä itse haluan, ja tässä on se, että pitkien vapaitten toivossa tehdään ihan älyttömiä niistä listoista, että ei ne nää sitä sillä*

tavalla, että mikä se on...'' ''...joissakin henkilöissä näkyy sillä tavalla, että tykkäävät hirveesti valvoa yövuoroja tai tehdä pitkiä työputkia, niin kyllä se näkyy työpanoksessa...''

5.4.2 Riittävän levon merkitys

Haastateltavat kertoivat, että he pyrkivät autonomisella työvuorosuunnittelulla vaikuttamaan riittävän levon määrään työvuorojen välillä. Työvuorosuunnittelussa työntekijät kiinnittivät huomiota lähinnä yönun määrään ja laatuun. Unensaanti iltavuorojen jälkeen oli monille tuttu ongelma, jonka vuoksi yksilöllinen työvuorosuunnittelu nähtiin hyvänä. Erityisesti iltaja aamuvuoro yhdistelmä oli kokemusten mukaan rasittava, ja liian lyhyet yönunet oli useimmille tuttu ongelma. Hyvien yönunien merkitys tiedostettiin työssäjaksamiseen vaikuttavana tekijänä ja siihen haluttiin työvuorosuunnittelulla vaikuttaa. *''...sen iltavuoron jälkeen nukahtaminen on vaikeaa...'' ''...ilta-aamuvuoro yhdistelmä verottaa sitä hoitajan jaksamista ilman muuta, minulla itselläniikin aina on kymppi iltana, ja sitten on seitsemän tulo aamuun, niin se jää niin lyhyeksi se yönunet siinä...'' ''...että et ole nukkunut, ne on ne unet, ne yönunien määrä ihan oikeasti niin tärkeää...''*

Haastattelussa tuli esille, että työyhteisöissä moni työntekijä valitti väsymystä, mutta sitä ei osattu tarkemmin eritellä, mistä väsymys mahdollisesti johtui. Kertomuksissa tuli ilmi, että unettomuutta esiintyy paljon, mutta tarkempaa syytä sen aiheuttajasta ei osattu nimetä. Työtä itsessään haastateltavat eivät kokeneet väsyttäväksi, vaan ennemminkin työyhteisössä vallitseva kiireen tuntu aiheutti väsymystä. *''Minusta se työ ei sillä tavalla väsytä, vaan kiire, työn kiire, ei minua väsytä ainakaan tuo työ...''*

Haastateltavien kokemuksista nousi esille, että työaika-autonomia vaikutti työntekijöiden virkeyteen, joka näkyi myös työyhteisössä. Työntekijöiden virkeys korostui ennen kaikkea työyhteisöissä, missä autonominen työvuorosuunnittelu oli toiminut hyvin ja se oli ollut jo pidemmän aikaa. Haastateltavien arvio oli, että autonomisella työvuorosuunnittelulla oli positiivinen vaikutus sairauspoissaoloihin omassa työyhteisössään. *''...kun monta vuotta tätä samaa työyhteisöä seuranneena, niin nämä on jotenkin virkeämpiä loppujen lopuksi ihmiset...''*

5.4.3 Oman työn- ja elämänhallinta

Haastateltavien mukaan oman työn hallinnalla oli vaikutusta työhyvinvointiin. Etenkin nuoremmille sairaanhoitajille oli tärkeää työvuorosuunnittelun avulla vaikuttaa oman työn

suunnitteluun. Autonomisen työvuorosuunnittelun nähtiin tuovan myös vapautta työn suunnitteluun työyhteisössä ja tiimeissä. Työyhteisön kehittäminen toi haasteellisuutta työhön, joka teki työstä mielenkiintoisen. *”Että työvuorosuunnittelussa se on otettu sillä tavalla huomioon, että jos tänään tulet pitkään iltaan ja huomenna olet kiertävänä hoitajana ja tunnet jo sitten potilaat...”* *”...että semmosia uusia asioita otetaan vastaan ja kehitetään innolla osastoa, ja yksi hirmu hyvä pointti siinä on se, että henkilöstö saa sitä haasteellisuutta työhön, että ei ole yhtä ja samaa.”*

Haastateltavat kokivat, että autonomisella työvuorosuunnittelulla voitiin vaikuttaa elämään työn ulkopuolella. Elämän suunnittelu työn ulkopuolella lisäsi omaa elämänhallintaa jonka vastaavasti koettiin lisäävän työhyvinvointia. Harrastuksiin osallistumista pidettiin tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. Erityisesti liikuntaharrastuksiin osallistumista pidettiin tärkeänä ja sillä haastatteluihin osallistuneet näkivät olevan yhteyden työssäjaksamiseen.

Haastateltavien kokemuksena oli, että työntekijät ymmärsivät työvuorosuunnittelussaan työyhteisön toimivuuden huomioimisen, mutta viikoittaiseen harrastukseen osallistumista pidettiin tärkeänä. Useimmissa työyhteisöissä oli käyty keskustelua harrastuksiin osallistumisesta. Työyhteisöissä oli useimmiten päädytty ratkaisuun, että kerran viikossa voi osallistua harrastukseen ja se pyrittiin huomioimaan työvuorosuunnittelussa. *”Kyllä tiedän sen, että on lisääntynyt harrastukset, että pystyy harrastamaan vaikka jotain tiettyä kerran viikossa, eli meidänkin työyhteisössä hyvin moni harrastaa jotain tiettyä asiaa kerran viikossa...”* *”...osastopalaverissa oli puhetta, että ei aina voi välttämättä päästä harrastukseen, että jos vaikka kerran viikossa voisi saada...”*

5.4.4 Toimiva ja avoin työyhteisö

Haastatteluihin osallistuneet pitivät tärkeänä, että työyhteisöä kehitettiin yhdessä. Yhteisöllisyyden ilmeneminen oli haastatteluihin osallistuneiden mukaan työyhteisöstä ja sen toimivuudesta huolehtimista. Haastateltavat kokivat, että autonomisella työvuorosuunnittelulla saadaan työyhteisöön yhteistä hyvää, joka oli esimerkiksi työvuorojen vaihtamista toisten työntekijöiden kanssa. Työyhteisön toimivuudesta huolehtiminen nousi esille haastatteluissa erityisesti niissä työyhteisöissä, missä autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut pidempään. *”...kannetaan tavallaan huolta ihan tästä osastokin, että meillä täällä osastolla on asiat ja tavarat järjestyksessä.”* *”Työyhteisön toimivuuteen se on vaikuttanut ja*

sitten myös kehittänyt tätä, koska joka asiassahan mennään eteenpäin, minusta tuntuu mukavalta, että ollaan siinä kehityksessä mukana.”

Haastatteluissa korostui avoimen keskustelukulttuurin merkitys ja myös vaikeiden asioiden esille ottaminen työyhteisössä nähtiin tärkeänä. Niissä työyhteisöissä, missä työaika-autonomian käyttöönotto ei ollut vielä täysin toteutunut, keskustelukulttuurista puuttui yleensä avoimuus. Keskusteluiden koettiin lisääntyneen autonomisen työvuorosuunnittelun myötä ja kokemuksena oli, että siinä oli avoimuutta ja tasapuolisuutta. Keskustelua käytiin erityisesti työvuoroihin liittyen myös esimerkiksi viestilappujen muodossa. *”...vaan on semmosta tasapuolisuutta siinä keskustelussakin, niin se tuo semmosta yhteisöllisyyttä.”* *”...mutta keskustelu tapahtuu nurkan takana, paljon keskustellaan niistä asioista, mutta niistä ei uskalleta keskustella julkisesti.”* *”onhan niitä semmosia salaisuuksia, ei tarvitsisi olla salaisuuksia...”*

5.4.5 Sosiaalinen kanssakäyminen työajan ulkopuolella

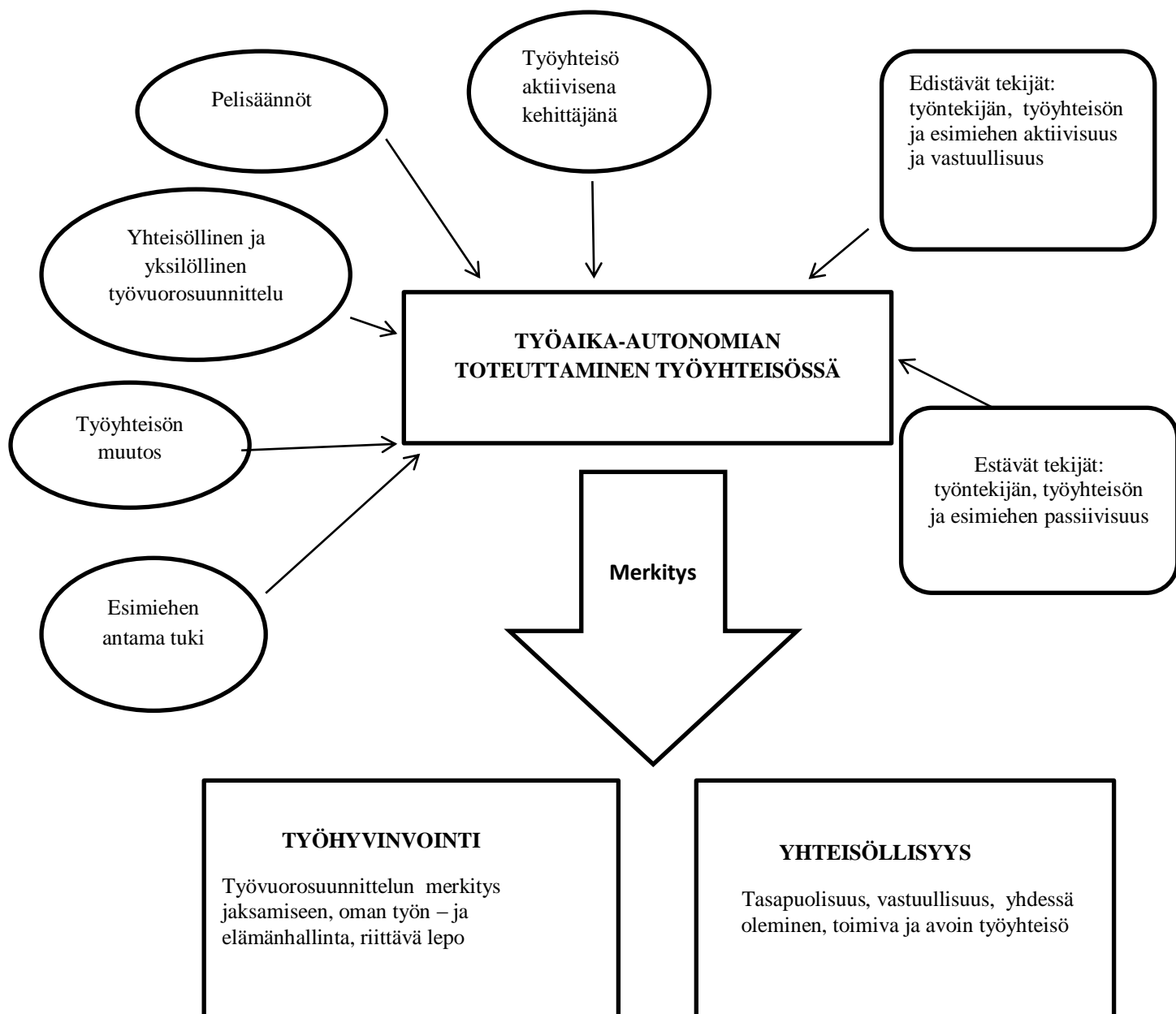
Haastatteluissa ilmeni, että mitä pidempään työaika-autonomia oli ollut käytössä, sitä pidemmälle myös työyhteisön yhteisöllisyys oli kehittynyt ja se koettiin yhä tärkeämpänä. Yhteisöllisyyden kehittyminen nähtiin kuitenkin hitaana prosessina. Työyhteisöissä, missä työaika-autonomia haastateltavien mielestä onnistui hyvin, aikaa vietettiin myös vapaa-aikana paljon yhdessä. Haastateltavien kokemusten mukaan yhteisöllisyys näkyi myös siinä, että sairaus- tai äitiyslomalla olevasta työntekijästä kannettiin huolta, ja häneen pidettiin yhteyttä esimerkiksi tekstiviestin muodossa. *”...jos jotain järjestetään, niin ihmisethän lähtee hirveen mielellään mukaan, jotta osallistumismäärät ovat yllättävänkin isoja verrattuna takavuosien aikaan.”* *”Hirveen paljon on semmosta yhdessä tekemistä vapaallakin, ja on suunniteltu reissuja...”*

Haastateltavien kokemuksena oli, että työyhteisöissä oli tarvetta työajan ulkopuoliseen yhdessä oloon. Haastateltavat kaipasivat yhteistä tekemistä ja monilla oli kokemuksia aikaisemmasta työpaikasta, missä oli ollut enemmän yhteistä toimintaa. Työaika-autonomian aikana työyhteisöissä oli aloitettu toimintaa, jonka tarkoituksena oli tehdä asioita yhdessä tai lähteä yhteiselle matkalle. *”...hervittävä vähän on tässä työyhteisössä semmosta, että vaikka itse olen kaivannut, edellisessä työyhteisössä mistä tulin, niin siellä oli paljon aktiivisempi, oon kaivannut semmosta.”* *”... nyt on yritetty, että tehtäs semmosia asioita...”*

5.4.6 Tasapuolinen ja vastuullinen toimintakulttuuri

Haastateltavien kokemusten mukaan yhteisöllisyyden kannalta merkittäväksi tekijäksi muodostui tasapuolisuuden ja vastuullisuuden toteutuminen työyhteisössä. Tasapuolisuuden huomioiminen koettiin tärkeänä, ja sen toteutumista odotettiin sekä työntekijöiltä että myös esimiehiltä. Tasapuolisuus näkyi haastateltavien mukaan työvuorolistojen suunnittelussa esimerkiksi tiettyjen työvuorojen jakautumisena kaikkien halukkaiden kesken. Kaikkien työntekijöiden huomioonottamista pidettiin tärkeänä ja mitään ryhmää ei haluttu nostaa erityisasemaan. Vastuullisuus näkyi muun muassa toisen työn arvostamisena, mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhönsä ja vastuun ottamisena omasta työstään. Haastateltavien mukaan vastuunottaminen on lisännyt yhteisöllisyyttä. *‘‘Se on minun mielestä lisännyt sitä yhteisöllisyyttä, koska siinä joutuu ottamaan siitä omasta tekemisestä vastuun eri tavalla, pitää huomioida nämä muutkin ihmiset.’*

Seuraavalla sivulla oleva kuvio (3) esittää yhteenvedon tutkimustuloksista.



Kuvio 3. Yhteenvedo tutkimustuloksista.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja siihen liittyvistä edistävistä ja estävistä tekijöistä työyhteisössä. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata työaika-autonomian yhteyttä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkimusaineisto kerättiin kahdesta eri organisaatiosta perusterveydenhuollon ja perusturvan alueelta. Perusterveydenhuollon organisaatioon kuului myös erikoissairaanhoidotasoisia terveydenhuollon palveluja. Aineistosta saatiin monipuolinen ja kattava, koska haastatteluihin osallistuneet henkilöt työskentelivät sosiaali- ja terveydenhuollon eri alueilla ja samasta työyksiköstä oli enintään kaksi osallistujaa. Yhteensä aineistoa kerättiin seitsemästä eri työyhteisöstä ja haastatteluun osallistui kaksitoista (n=12) hoitotyöntekijää.

6.1 Tulosten tarkastelua

Työyhteisö oli aktiivisessa roolissa työaika-autonomian käyttöönotossa ja toteuttamisessa. Tulosten mukaan työaika-autonomian käyttöönottamiseen liittyi halu saada aikaan muutos työvuorosuunnittelu prosessissa. Työaika-autonomian alulle paneva tekijä oli useimmiten tyytymättömyys aikaisempaan työvuorosuunnittelu käytäntöön ja aloite uuteen käytäntöön siirtymisestä tuli usein esimerkiksi uusilta työntekijöiltä. Työaika-autonomian käyttöönottamisen kannalta on merkityksellistä, että esimies on kiinnostunut työntekijöiden esittämää aloitetta kohtaan. Aikaisemmissa tutkimuksissa tulee esille, että aktiivinen ja tulevaisuusorientoitunut johtaja kannustaa henkilöstöä kehittämään työyhteisöä ja itseään (Kanste 2011).

Lähes jokaisessa työyhteisössä työaika-autonomian käyttöönottamiseen ja toteuttamiseen oli alkuun liittynyt myös vastustamista. Useimmiten työntekijät jakautuivat innostuneisiin ja vastustajiin. Tiedon merkitys korostuu käyttöönottovaiheessa, ja sen vuoksi ohjausta ja koulutusta uuteen käytäntöön pitää olla riittävästi. Oikealla tiedolla voidaan hälventää ennakkoluuloja ja pelkoa, jota uusi käytäntö voi aiheuttaa. Tietoa uudesta työvuorosuunnittelukäytännöstä voi työyhteisöön tuoda oma henkilöstö, tai voidaan hyödyntää esimerkiksi opinnäytetyön tekijöitä. Sairaanhoidajille suunnatussa tutkimuksessa tiedon ja vastuun jakaminen on liittynyt ammatissa viihtymisen edellytyksiin (Ylitörmänen 2013).

Yhteisten pelisääntöjen laatiminen oli edellytys, että työaika-autonomia voitiin ottaa käyttöön. Pelisääntöjen laatiminen katsottiin työyhteisön yhteiseksi asiaksi ja sen vuoksi nähtiin tarpeellisena, että mahdollisimman moni pääsi osallistumaan. Yhdessä sovittuihin pelisääntöihin on myös helpompi sitoutua. Toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä on, että työyhteisössä on halu kokeilla uusia asioita ja kehittää työyhteisöä yhdessä (Multanen ym. 2004, Vähäkangas & Noro 2009, Kanste 2011.) Pelisääntöjen noudattaminen oli pitkälti toisten työntekijöiden huomioonottamista työvuorosunnittelussa. Hoitajien vastavuoroisuus ja toinen toistensa kunnioittaminen nousee esille aikaisemmissa kansallisissa sairaanhoitajille suunnatuissa työhyvinvointi tutkimuksissa. Mitä paremmin vastavuoroisuus toteutuu, sitä enemmän hoitaja saa ilon ja onnistumisen kokemuksia (Utriainen 2007, Utriainen & Kyngäs 2008, Utriainen 2011). Pelisääntöjen tulee tarkistaa etenkin muutostilanteiden yhteydessä. Uusille työntekijöille autonomiseen työvuorosunnitteluun liittyvät pelisäännöt tulee esitellä esimerkiksi perehdyttämisen yhteydessä.

Työaika-autonomian toteuttaminen on yksilöllistä ja yhteisöllistä työvuorosunnittelua. Työntekijöiden henkilökohtaisia tarpeita voidaan huomioida, mutta myös työyhteisön toimivuus tulee huomioida. Hoitotyöntekijöiden kokemuksena oli, että autonominen työvuorosunnittelu mahdollistaa yksilöllisten tarpeiden huomioimisen. Työyhteisöissä oli otettu käyttöön myös niin sanottuja poikkeavia työvuoroja, kuten esimerkiksi välivuoro ja tuplavuoro. Työyhteisöjen toimivuus huomioiden erilaisten työaikojen kehittäminen on työyhteisön ja työntekijöiden kannalta tärkeää. Aiemmissa tutkimuksissa on tullut esille, että joustavalla työvuorosunnittelulla oli yhteys esimerkiksi henkilökunnan sitoutumiseen, organisaation tulokseen ja tuottavuuteen (Teahan 1998, Kanste & Kanto 2008, Russell ym. 2012). Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen on tärkeää työyhteisöissä, mikäli henkilökuntaa pyritään sitouttamaan niin työyhteisöön kuin myös organisaation tavoitteisiin. Tutkimukseen osallistuneet työyksiköt olivat houkuttelevia työpaikkoja ja henkilökunnan vaihtuvuus oli vähäistä.

Vastuullista toimintaa työntekijät saivat esimerkiksi niin sanotun listavastaavan roolissa, jonka haastatteluihin osallistuneet kokivat yleensä mielenkiintoisena. Erityisesti perus-/lähihoitajat kokivat, että se on mielenkiintoista, ja siinä tehtävässä saa ottaa vastuuta. Juuti (2006) korostaakin, että työhyvinvoinnin näkökulmasta työn pitäisi sisältää riittävästi haastetta, ja sen tulisi olla riittävän kiinnostavaa ja itsenäistä.

Lähes kaikissa tutkimukseen osallistuneissa työyhteisöissä oli ollut pienempiä tai suurempia organisaation taholta tulevia muutoksia. Osassa työyhteisöistä muutosprosessit olivat vielä parhaillaan käynnissä ja uusia muutoksia oli tulossa, joiden seuraukset eivät olleet vielä työntekijöiden tiedossa. Muutos muuttaa aina työyhteisön luonnetta ja koskettaa kaikkia työyhteisön jäseniä. Arvojen, asenteiden ja normien tarkistaminen on etenkin muutostilanteessa tärkeää. Koivumäki (2008) toteaa akateemisessa väitöskirjassaan, että sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä sosiaalisen toimintaympäristön tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen. Luottamuksen rakentaminen, sosiaalisten verkostojen solmiminen ja työyhteisön normien vakiintuminen esimerkiksi uusille työntekijöille ei käy hetkessä, vaan siinä pitää olla koko työyhteisön mukana. Myös Merja Mäkisalonen (2004) mukaan terveen työyhteisön tunnuspiirteitä on, kun siellä pystytään jatkuvasti rakentamaan ja kehittämään työyhteisöä.

Erityisesti henkilöstön muutostilanteissa korostui ohjauksen merkitys uusille työntekijöille. Vaikka työaika-autonomia oli käytäntönä jo vakiintunut työyhteisössä, niin uusien työntekijöiden perehdyttäminen työaika-autonomiaan koettiin tarpeelliseksi. Henkilöstön muutostilanteissa työyhteisöön syntyy helposti ristiriitatilanteita, joita riittävällä ohjauksella voidaan ennaltaehkäistä. Johtamisen merkitys korostuu erityisesti muutostilanteissa. Esimiehen tulisikin huolehtia, että työyhteisössä yhdessä kehitetään ja uudistetaan työyhteisöä myös muutoksessa. Kansteen (2011) mukaan osaava muutosjohtajuus näkyy työpaikkakulttuurissa, jonka piirteitä ovat arvostaminen, kannustaminen, oikeudenmukainen kohtelu ja yhtenäiset toimintatavat.

Esimiehen antama tuki autonomisessa työvuorosunnittelussa näkyi aktiivisena osallistujana, tuen antamisena, vastuun ottamisena, toiveiden huomioimisena, luottamuksena ja vaikeiden päätösten tekijänä. Osallistuvaa ja vuorovaikutteista johtajuutta onkin aiemmissa tutkimuksissa pidetty merkityksellisenä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta (Kanste 2011). Haastatteluihin osallistuneet pitivät erityisen tärkeänä, että esimies oli innostunut ja sitoutunut työaika-autonomiaan sekä yhdessä sovittuihin pelisääntöihin. Myös Kanste (2011) näkee tärkeänä, että esimies sitoutuu työyhteisön toimintatapoihin ja arvoihin, ja sillä on merkitystä jäävätkö yhdessä sovitut toimintatavat elämään vai kuolevatko pois. Työvuorolistan lopullisesta muodosta päättäminen jätettiin esimiehelle ja hänelle annettiin valta tehdä muutoksia, että esimerkiksi työyhteisön toimivuus ja hoitotyö toteutui asianmukaisesti. Jos esimies joutui muuttamaan paljon suunniteltua työvuorolistaa keskustelematta työntekijöiden kanssa, se koettiin luottamuksen puutteena. Aikaisempien tutkimusten mukaan

voimaantumista edistävän työyhteisön tunnusmerkkejä on esimerkiksi luottamus ja avoimeen keskusteluun kannustava ilmapiiri työyhteisössä (Kiikkala 2003).

Työaika-autonomian toteutumista työyhteisössä edistivät työntekijöiden aktiivinen ja vastuullinen osallistuminen, työyhteisön aktiivisuus ja esimiehen vastuullisuus. Kaikkien työntekijöiden osallistumista ja sitoutumista työaika-autonomiaa kohtaan pidettiin tärkeänä. Työntekijöiden aktiivisuus tuli esille erityisesti ottaa vastaan uusia asioita ja kehittää työyhteisöä. Aktiivisuutta voidaan verrata työnimiuun, jota työntekijät kokevat työssään. Hakasen (2009) mukaan työn imua kokeva työntekijä on innostunut kehittämään työtään ja työyhteisöään. Työyhteisö vastaavasti tarvitsi tietynlaisia voimavaroja pystyäkseen kehittämään ja uudistamaan toimintatapoja. Tällaisia työyhteisön yhteisessä käytössä olevia voimavaroja olivat esimerkiksi hyvä henki työyhteisössä, tieto jota jaettiin koko työyhteisön hyväksi ja innovatiivisuus työnteossa. Myös aiemmissa tutkimuksissa on tullut esille, että toimivassa työyhteisössä työntekijät ovat kokeilunhaluisia ja heillä on olemassa kiinnostus testata uusia asioita. (Multanen ym. 2004, Vähäkangas & Noro 2009, Kanste 2011). Esimiehen tuki koettiin erityisen tärkeänä ja koettiin, että kehittäminen ja uusien toimintatapojen käyttöönotto ei onnistu ilman esimiehen innostuneisuutta ja sitoutumista. Johtajuuden yhteys työyhteisön kehittämiseen tulee esille kansallisissa tutkimuksissa (Kanto & Kanste 2008, Kanste 2011).

Estäviä tekijöitä työaika-autonomian toteutumisessa työyhteisössä hoitohenkilökunnan kokemusten mukaan olivat työntekijöiden, työyhteisön ja esimiehen passiivinen rooli. Työntekijällä passiivisuus ilmeni pelisääntöjen noudattamatta jättämisenä, negatiivisena suhtautumisena ja vastuun pelkona. Ongelmia työaika-autonomian toteuttamisessa aiheuttivat työntekijät, jotka ajoivat ainoastaan omia etuja. Tiedon puute voi aiheuttaa työntekijöissä motivaation puutetta ja pelkoa vastuunottamisesta. Työyhteisön avoimella keskustelukulttuurilla on edistävää merkitys työaika-autonomian toteutumiseen ja sen puute vaikuttaa kaikkeen työyhteisön kehittämiseen. Avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin merkitys korostuu myös aiemmissa tutkimuksissa (Kiikkala 2003, Multanen ym. 2004, Vähäkangas & Noro 2009, Kanste 2011).

Esimies pystyy omalla passiivisella suhtautumisellaan vaikuttamaan estävästi työyhteisön kehittämiseen. Esimiehen negatiivisuus työntekijöiden kehittämisaloitteita kohtaan vie myös työntekijöiden innostuksen kehittämiseen. Myös aikaisempien tutkimusten mukaan esimiehen

antama tuki korostuu siinä, kuinka työntekijä näkee mahdollisuudet kehittää omaa työtään. (Kanto & Kanste 2008, Kanste 2011.)

Työaika-autonomian merkityksestä työhyvinvointiin nousi tutkimuksessa esille kolme pääkategoriaa, joita olivat työvuorosuunnittelun merkitys hyvinvointiin, riittävän levon merkitys ja oman työn- ja elämänhallinta. Aikaisemmissa tutkimuksissa missä oli tutkittu hoitajien alan jättämisaikaita, perhe-elämää koskettavat asiat tulivat myös esille (Zeytinoglu ym. 2006, Flinkman ym. 2008). Työn ja perhe-elämän yhteen sovittamisen merkityksellisyys tulee esille myös Utraisen ja Kyngäksen (2008) työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa sekä Hakasen (2004) tutkimuksessa, missä työstä perheeseen suuntautuva ristiriita oli vahvimmin yhteydessä työuupumukseen ja työstressiin.

Kaikki työntekijät eivät vielä osanneet tai halunneet ottaa työhyvinvointia huomioon työvuorosuunnittelussaan. Etenkin työyhteisöissä, missä työaika-autonomia oli ollut vasta vähän aikaa käytössä, tämä taito puuttui. Riittävän levon merkitys nousi esille työhyvinvointiin liittyvässä teemassa. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden unen laatuun ja määrään. Autonominen työvuorosuunnittelu mahdollisti esimerkiksi, että illasta suoraan aamuvuoroon tulemisia oli mahdollisimman vähän. Tämä olikin työvuoro yhdistelmä, joka vaikutti kokemusten mukaan eniten hoitajan jaksamiseen. Aiemmassa tutkimuksessa on myös osoitettu, että joustavilla työajoilla on merkitys työhyvinvointiin (Costa ym. 2006). Kokeneemmat hoitajat pystyivät yleensä tulemaan aamuvuoroon esimerkiksi suoraan vapaalta ja kokivat sen parempana vaihtoehtona kuin iltavuorosta aamuun tulemisen. Samansuuntaisia tuloksia on kansainvälisessä vuorotyötä tekeville hoitajille suunnatussa työhyvinvointitutkimuksessa, missä nousi esille autonomian merkitys työhyvinvointiin (Peters ym. 2009). Tutkimustulosten mukaan tärkeintä oli, että hoitaja pystyi työvuorosuunnittelussa huomioimaan oman jaksamisensa.

Työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä tekijänä nousi esille myös oman työn- ja elämänhallinta. Vapaus suunnitella omaa työtään lisäsi tutkimuksen mukaan hoitohenkilökunnan työhyvinvointia. Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että he pystyivät vaikuttamaan aikaisempaa enemmän myös työajan ulkopuoliseen elämään, koska pystyivät suunnittelemaan esimerkiksi vapaapäivät hyvissä ajoin. Aikaisemmissa tutkimuksissa oli saatu samansuuntaisia tuloksia, missä todettiin että työntekijät työvuoroihin vaikuttamalla lisäsivät oman elämänhallintaa ja sillä vastaavasti oli yhteys työhyvinvointiin. (Sinivaara &

Achan 2008, Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010.) Aikaisemmassa tutkimuksessa korostetaan myös elämänkaaren eri vaiheissa tarvittavia erilaisia työaikoja, joilla voidaan vaikuttaa elämänhallintaan. (Sinivaara & Achan 2008). Työhyvointiin liittyvässä teemassa nostivat haastateltavat tärkeäksi osa-alueeksi liikuntaharrastuksiin osallistumisen. Haastateltavat kokivat, että liikuntaharrastuksiin osallistumalla he voivat vaikuttaa omaan hyvinvointiin.

Työaika-autonomian merkityksestä yhteisöllisyyteen nousi kolme pääkategoriaa, joita ovat toimiva ja avoin työyhteisö, sosiaalinen kanssakäyminen työajan ulkopuolella, tasapuolinen ja vastuullinen toimintakulttuuri. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että toimivaan ja avoimeen työyhteisöön liittyy hyvin olennaisesti työyhteisön toiminnallisuus ja keskustelukulttuuri. Työyhteisön toiminnallisuudessa korostuu, että työntekijät yhdessä huolehtivat työyhteisön toimivuudesta ja asioiden sujumisesta. Toisten työntekijöiden huomioonottaminen kuuluu erityisesti toiminnalliseen työyhteisöön.

Työyhteisön keskustelukulttuurissa korostuu tasapuolisuus ja monipuolisuus. Hyvän keskustelukulttuurin omaavassa työyhteisössä pystytään nostamaan esille myös vaikeita asioita. Toisten työntekijöiden tukeminen koettiin tässä tutkimuksessa hyvin tärkeänä. Sosiaalisen tuen merkitys työyhteisöllisenä tekijänä tulee esille myös tutkittaessa määräaikaisten sairaanhoitajien sitoutumista työyhteisöön (Kanto & Kanste 2008). Aiemmissä kansallisissa tutkimuksissa yhteisöllisyys nähdään hoitajien välisenä toimintana, jota voidaan kuvata ihmissuhteiden toimivuutena, yhteistoiminnallisuutena, yhteenkuuluvuutena ja toinen toistensa arvostamisena, välittämisenä ja luottamuksena (Utriainen ym. 2007, Utriainen 2011).

Tulosten mukaan sosiaalista kanssakäymistä myös työajan ulkopuolella pidettiin tärkeänä. Niissä työyhteisöissä, missä työaika-autonomia oli toteutunut hyvin, oli myöskin hyvin vilkasta työajan ulkopuolista toimintaa työntekijöiden kesken. Mäkisalonen (2004) mukaan yhteisöllisyyteen kuuluu, että aikaa vietetään yhdessä. Tuloksista käy myös ilmi, että haastateltavat kaipasivat yhteistä tekemistä työajan ulkopuolella. Työnantajan tulisikin tukea työajan ulkopuolista toimintaa esimerkiksi työntekijöille suunnattujen yhteisten työhyvinvointipäivien merkeissä.

Työyhteisön yhteisöllisyyden osoituksena pidettiin, että siellä oli tasapuolinen ja vastuullinen toimintakulttuuri, missä jokainen otti vastuun tekemisestään ja ymmärsi sen merkityksen koko työyhteisön toimintaan. Vastuullisuuteen kuitenkin kuului, että ymmärrettiin toiminnan vaikutus koko työyhteisöön. Tulokset osittavat, että haastateltavien mukaan yhteisöllisyyteen

kuuluu vahvasti tasapuolisuuden kokemus työyhteisössä. Toteutuessaan työaika-autonomia pystyy ottamaan yksilölliset tarpeet huomioon ja tasapuolisuus pääsee toteutumaan kaikkien osallistuessa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työaika-autonomian toteutuminen vaatii työntekijältä, esimieheltä ja työyhteisöltä kehitysmuutteisyyttä, sitoutuneisuutta, osallistuvaa ja innostavaa otetta työyhteisön kehittämiseen. Hyvin toteutuessaan työaika-autonomialla voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyden kehittymiseen. Työaika-autonomian toteutuminen merkitsee työyhteisössä yhteisöllistä toimintaa, joka kehittyy ajan kuluessa. Työntekijöiden ja työyhteisön kehitysmuutteisainen asenne ja ilmapiiri, sekä työntekijät huomioonottava johtaminen luovat työaika-autonomian toteuttamiselle suotuisat olosuhteet.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tämän tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan yleisesti käytössä olevilla laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereillä joita ovat uskottavuus (credibility), vahvistettavuus (dependability, auditability), refleksiivisyys ja siirrettävyys (transferability) (Kylmä & Juvakka 2007, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010).

Uskottavuus edellyttää, että tulokset on kuvattu selkeästi ja lukija ymmärtää miten analyysi on tehty (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010). Tutkimusraportissa on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti aineiston kerääminen ja analysoiminen. Raportista käy myös ilmi, kuinka kirjallisuuskatsaus on tehty, ja tärkeimmät viitekehysessä käytetyt tutkimukset on taulukoitu ja ovat liitteenä. Lukija voi siten päätellä, mitkä ovat olleet teoreettiset lähtökohdat tutkimuksessa. Uskottavuuteen vaikuttaa myös muodostettujen kategorioiden aineiston kattavuus (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010) johon tässä tutkimuksessa on kiinnitetty erityistä huomiota. Kategorisoinnissa on pyritty välttämään aloittelevan tutkijan ongelmaa, että johtopäätökset tehdään liian nopeasti ja jotain olennaista jää pois. Tutkimusraportissa on käytetty autenttisia lainauksia ja analyysi on taulukoitu, joka on raportin liitteenä. Kylmä & Juvakka (2007) korostavat uskottavuuden vahvistavaksi tekijäksi, että tutkija on riittävän pitkän ajan tekemisissä tutkittavan ilmiön kanssa. Tutkittava ilmiö on tutkijalle entuudestaan tuttu ja tutkimusprosessi on kestänyt kokonaisuudessaan lähes vuoden. Opinnäytetyön etenemisen vuoksi tutkimusprosessin on kuitenkin edettävä kohtuullisen nopeasti ja tutkittavan ilmiön sisäistämiseksi jää vähemmän aikaa.

Vahvistettavuus tarkoittaa, että koko tutkimusprosessi on kuvattu selkeästi ja johdonmukaisesti. Tässä tutkimusraportissa koko prosessi on kuvattu ja toinen tutkija voi seurata prosessin etenemistä. Vahvistettavuuden lisäämiseksi on käytetty taulukoita, jotka ovat liitteenä tutkimusraportissa. Vahvistettavuuden ongelmana kuitenkin on, että toinen tutkija voisi samasta aineistosta päätyä toisenlaisiin tuloksiin. Se kuuluu kuitenkin laadullisen tutkimuksen ominaispiirteisiin ja ei välttämättä merkitse luotettavuusongelmaa. (Kylmä & Juvakka 2007.)

Kylmän ja Juvakan (2007) mukaan refleksiivisyys edellyttää, että tutkija on tietoinen omista lähtökohdistaan tutkijana. Tässä tutkimuksessa tutkija tiedostaa oman kokemattomuutensa tutkijana. Erityisesti aineiston keräämisessä ja analysoinnissa korostui tutkijan kokemattomuus. Tutkijalla itsellään oli olemassa positiivinen kuva työaika-autonomiasta, joka tiedostettiin ennako-oletuksena jo tutkimuksen alkuvaiheessa. Tämä ei kuitenkaan päässyt vaikuttamaan tutkimuksen luotettavuuteen, koska tutkija pääsi irrottautumaan tästä oletuksestaan.

Siirrettävyys tarkoittaa tutkimustulosten siirrettävyyttä alkuperäisestä tutkimusympäristöstä muuhun vastaavaan tilanteeseen (Kylmä & Juvakka 2007). Tämän tutkimuksen raportissa on käytetty autenttisia kuvauksia tutkimushaastatteluista, jolloin lukijalla on mahdollisuus pohtia aineiston keruun polkua (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010). Autenttisissa lainauksissa on kuitenkin otettu huomioon etiikan näkökulma siten, että murre sanat on muutettu yleiskielelle asiasisällön kuitenkin muuttumatta. Siirrettävyyttä lisää myös aineiston keruun mahdollisimman tarkka kuvaus. Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä on annettu mahdollisimman tarkasti kuvailevaa tietoa, että lukija voi arvioida tulosten siirrettävyyttä (Kylmä & Juvakka 2007). Haastateltavien saaminen ei ollut vaikeaa tutkimusta varten. Kyseessä oli niin sanottu harkinnanvarainen otanta, jossa esimies suositteli henkilöä, jolla hän arvioi olevan eniten annettavaa tutkimukselle. Tutkijalle ei tullut ilmi, että tiedonantajaksi olisi valikoitunut ainoastaan tiettyä kantaa olevia henkilöitä, vaan aineistosta saatiin monipuolinen ja kattava.

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusaiheen valintaa voidaan perustella sillä, että työaika-autonomian merkitystä hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen on tutkittu hyvin vähän. Kansallisissa työhyvinvointi tutkimuksissa on kuitenkin noussut esille esimerkiksi perheen ja työn yhteensovittaminen ja yhteisöllisyys (muun muassa Utriainen & Kyngäs 2008, Utriainen

ym. 2011). Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa siitä, miten työaika-autonomia on toteutettu työyhteisössä, ja mitkä tekijät edistävät tai estävät sen toteutumista. Lisäksi haluttiin saada uutta tietoa työaika-autonomian merkityksestä hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tällä tutkimuksella on myös yhteiskunnallista merkitystä, koska hoitohenkilökunnan riittävyys nykyisen arvion mukaan tulee olemaan suuri yhteiskunnallinen ongelma (Kylmä & Juvakka 2007, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010). Työntekijöiden sitouttaminen työyhteisöön käytettävissä olevilla keinoilla tulee olemaan yhä merkityksellisempää.

Tutkimukseen osallistujat valittiin niin sanotun harkinnanvaraisen otannan perusteella, jolloin työaika-autonomiaa toteuttavan työyhteisön esimies suositteli hänen mukaansa parasta tiedon antajaa. Esimies otti yhteyttä työntekijöihin, jolloin he ilmaisivat suostumuksensa osallistua tutkimukseen. Oikeudenmukaisuuden katsotaan toteutuneen harkinnanvaraisesta otoksesta huolimatta, koska esimies on tiedottanut työyhteisössä tutkimuksesta. Esimies antoi tutkijalle haastatteluun ilmoittautuneiden nimet, jonka jälkeen tutkija otti heihin yhteyttä sähköpostitse. Samalla tutkija lähetti haastateltaville saatekirjeen (Liite 5), missä kerrottiin tutkimuksen taustasta ja tarkoituksesta sekä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Saatekirjeessä myös kerrottiin haastattelun nauhoituksesta ja aineiston käytöstä tutkimuksessa. Ennen varsinaista haastattelua tutkija vielä varmisti, että haastateltava oli lukenut saatekirjeen ja tiesi mihin tutkimukseen oli ryhtymässä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010). Haastateltava allekirjoitti kaksi suostumuslomaketta (Liite 6), joista toinen jäi tutkijalle ja toinen haastateltavalle (Kylmä & Juvakka 2007, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010).

Anonymiteetti on huomioitu tutkimusraportin kirjoittamisessa siten, että haastateltavien nimet tai työyhteisöt eivät tule esille. Tutkimusraportissa käytetään yleisnimityksiä kuten työyhteisö ja esimies, joten tekstistä ei pysty tunnistamaan tutkimukseen osallistunutta työyhteisöä. Autenttiset lainaukset on muutettu yleiskielelle, joten murre sanoista ei voi päätellä millä alueella tutkimus on tehty. Tutkimukseen liittyviä tietoja ei ole luovutettu kenellekään ulkopuoliselle, ja kaikki tiedostot on hävitetty asiaankuuluvalla tavalla (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2010).

6.4 Johtopäätökset ja suositukset

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että työaika-autonomian toteutuminen vaatii työntekijöiltä, esimieheltä ja työyhteisöltä kehittämismyönteisyyttä ja sitoutuneisuutta. Työntekijöiden

innostuneisuus ja halu kehittää työhön liittyviä toimintatapoja luo työyhteisön kehittämislle suotuisan ilmapiirin. Esimiehen merkitys kehitysmuotoisen ilmapiirin luomisessa on erityisen tärkeä. Esimies voi omalla suhtautumisellaan innostaa sekä kannustaa työntekijöitä työyhteisön kehittämiseen. Työaika-autonomian toteuttaminen on työyhteisön yhteinen toimintatapa, jonka keinoin voidaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Autonominen työvuorosunnittelu lisää työyhteisön keskustelua ja vaikuttaa siten myös yhteisöllisyyden kehittymiseen.

Tämän pro gradu- tutkielman tulosten perusteella voidaan laatia seuraavat johtopäätökset ja suositukset.

1. Työaika-autonomian käyttöönotto on organisaation, esimiesten ja työntekijöiden yhteinen päätös. Yhteinen päätös tarkoittaa, että ennen käyttöönottoa osapuolet saavat tietoa työaika-autonomiasta ja sen toteuttamistavoista. Kaikki osapuolet osallistuvat päätöksentekoon lähtien toteuttamaan autonomista työvuorosunnittelua.
2. Käyttöönotto vaatii organisaation, esimiesten ja työntekijöiden osallistumisen ja sitoutumisen uuteen työvuorosunnittelu käytäntöön. Kaikkien tahojen osallistuminen ja sitoutuminen on tärkeää työaika-autonomian käyttöönoton ja toteutumisen kannalta. Työntekijöiden on vaikea kehittää autonomista työvuorosunnittelua käytäntöä, jos esimies ei ole kehittämistyössä työntekijöiden tukena.
3. Pelisäännöt ja reunaehdot laaditaan yhdessä, ja niiden noudattamiseen kaikki osapuolet sitoutuvat. Kaikkien osapuolten sitoutuminen vahvistaa työyhteisöä vastuulliseen toimintaan.
4. Esimiehet kantavat vastuun suunnitelman etenemisestä ja pelisääntöjen noudattamisesta. Tasapuolisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen pitää huomioida kaikessa toiminnassa. Työntekijöiden luottamus lisääntyy niin johtajuutta kuin koko työyhteisöä kohtaan ja kasvattaa sosiaalista pääomaa työyhteisössä.
5. Organisaation tehtävänä on järjestää työntekijöille ja esimiehille riittävästi koulutusta ja ohjausta autonomisesta työvuorosunnittelusta. Työaika-autonomia hyvin

toteutuessaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen, mutta huonosti toteutuessaan voi jopa huonontaa niitä.

6. Työaika-autonomian käyttöönotto on hidas prosessi, johon kannattaa jo suunnitteluvaiheessa varata riittävästi aikaa. Huolelliseen suunnitteluun ja riittävän pitkään käyttöönottovaiheeseen kannattaa työyhteisössä varautua. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyy usein myös vastustamista ja pelisääntöjen noudattamatta jättämistä, joka työyhteisössä kannattaa tiedostaa. Esimiehen tuki ja työntekijöiden osallistuminen ja sitoutuminen vaikuttaa käyttöönottoprosessin toteuttamiseen.

6.5 Jatkotutkimushaasteet

Työaika-autonomian yhteyttä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen on tutkittu niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin vielä vähän. Hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin ja työyhteisöön sitoutumisen tutkimusta on välttämätöntä tehdä, että voidaan vastata tulevaisuuden haasteisiin henkilökunnan riittävydestä. Tämän tutkielman tulosten perusteella voidaan suositella jatkotutkimusta työaika-autonomian ja työhyvinvoinnin merkityksestä hoitohenkilökunnan työssäjaksamiseen. Erityisesti vuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvointitutkimus on tarpeellinen, että työaikoihin voidaan kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kvantitatiivinen vertaileva pitkittäistutkimus antaisi laajalaista tietoa työaikakäytännöistä ja niiden yhteydestä työhyvinvointiin.

Yhteisöllisyyden merkitys tulee korostumaan etenkin tulevaisuudessa, kun kilpaillaan osaavasta ja motivoituneesta henkilöstöstä. Kvalitatiivisella tutkimuksella saadaan uutta tietoa tekijöistä, jotka ovat yhteydessä niin hoitohenkilökunnan sitoutumiseen työyhteisöön kuin myös johtajuuden yhteydestä työyhteisön yhteisöllisyyteen. Yhteisöllisyyden kokemuksessa korostuu jokaisen henkilökohtainen kokemus, jota erityisesti laadullisella tutkimuksella voidaan selvittää.

LÄHTEET

- Aiken L, Sloane D, Bruyneel L, Van den Heede K, Sermeus W. 2013. Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies* 50, 143–153.
- Ballou K A. 1998. A concept Analysis of Autonomy. *Journal of Professional Nursing*, 14(2), 102-110.
- Bailyn L, Collins R, Yang Song. 2007. Self-scheduling for hospital nurses: an attempt and its difficulties. *Journal of Nursing Management*, 15, 72–77.
- Burns N & Grove S.K. 2001. *The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique & Utilization*. 4. painos. W. B. Saunders. Philadelphia.
- Costa G, Sartori S, Åkerstedt T. 2006. Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23(6), 1125-1137.
- Euroopan unioni. Tilastot ja mielipidetutkimukset. http://europa.eu/publications/statistics/index_fi.htm. Luettu 6.5.2013.
- Finn CP. 2001. Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies* 38, 349–357.
- Flinkman M, Laine M, Leino-Kilpi H, Hasselhorn H-M, Salanterä S. 2008. Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45, 727-739.
- Hakanen J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahasto. Työterveyslaitos. Internet lähde: http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf. Luettu 28.3.2013.
- Hakanen J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino. Tampere.
- Hakola T & Kalliomäki-Levanto T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. *Ergonomia, autonomia, hyvinvointia*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Heinen MM, Achterberg T, Schwendimann R, Zander B, Matthews A, Koźka M, Ensio A, Strømseng Sjetne I, Casbas T, Ball J, Schoonhoven L. 2013. Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies* 50, 174–184.
- Hintsala A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä. Nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua päätöksenteosta, pätevyydestä, työn tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja E, yhteiskuntatieteet 117.
- Homan-Helenius P, Aho S. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät: kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva hoitotyö*, 8(1), 12-19.
- Hyppä M. 2011. Elinvoimaa yhteisöstä. *Tieteessä tapahtuu*, 8, 15-18.

- Hyypä M. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. PS- kustannus. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Juuti P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. WS Bookwell Oy. Juva.
- Kanste O. 2011. Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö, 9 (2), 30-36.
- Kanto V, Kanste O. 2008. Yliopistosairaalan määräaikaisten sairaanhoitajien sitoutuminen työhönsä. Tutkiva hoitotyö, 6(3) 25- 31.
- Keva 2012. Kunta-alan eläkepoistumaennuste 2012–2030. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki.
- Kiikkala I. 2004. Hyvää vointia edistävä työpaikka. Teoksessa Peiponen A, Koivisto T, Muurinen S, Rajalahti E. Hoitotyön vuosikirja 2004. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Koivumäki J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntija organisaatioissa. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Korhonen A, Kangasniemi M. 2009. Yksilövastuinen hoitotyö – yksinäisyyttä vai yhteisöllisyyttä. Narratiivinen tutkimus omahoitajan ja työyhteisön välisestä yhteistyösuhteesta. Tutkiva hoitotyö, 7(1), 20-25.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2005. Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla. Sopimuksia ja suosituksia yhteistoiminnasta, tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta ja työhyvinvoinnista. Painotalo Miktör. Helsinki.
- Kylmä J, Juvakka T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Nabe-Nielsen K, Garde AH, Diderichsen F. 2011. The effect of work-time influence on health and well-being: a quasi-experimental intervention study among eldercare workers. Int Arch Occup Environ Health, 84, 683–695.
- Multanen L, Bredenberg K, Koskensalmi S, Lauttio L-M, Pahkin K. 2004. Parempi työyhteisö. Työterveyslaitos. Otamedia Oy. Helsinki.
- Mäkisalo M. 2004. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Otala L, Ahonen G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WS Bookwell Oy. Porvoo.
- Peters V, Rijk A, Boumans N. 2009. Nurses' satisfaction with shiftwork and associations with work, home and health characteristics: a survey in the Netherlands. Journal of advanced nursing. 2689-2700.
- Ruuskanen P. 2002. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. PS- kustannus. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Russel E, Hawkins J, Arnold KA. 2012. Guidelines for Successful Self-scheduling on Nursing Units. JONA 42 (9), 408-409.

Sinivaara M, Achan H. 2008. Työaika- autonomia – yhteisöllinen työvuorosunnittelumalli. Teoksessa Koponen L & Hopia H. Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja. Sairaanhoidajaliitto, Helsinki, 101-116.

Sinivaara M. 2004. Työaika-autonomia työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa Peiponen A, Koivisto T, Muurinen S, Rajalahti E. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Hoitotyön vuosikirja. Sairaanhoidajaliitto, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki, 147- 156.

Suhonen R, Stolt M, Gustafsson M-L, Katajisto J, Puro M. 2012. Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. Hoitotiede, 24(1), 27- 37.

Teahan B. 1998. Implementation of a self-scheduling system: a solution to more than just schedules. Journal of Nursing Management, 6, 361-368.

Työterveyslaitos. Työaika-autonomia.
http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/tyoajat/tyoaika_autonomia/sivut/default.aspx
 Luettu 15.5.2013.

Virtanen T, Rantanen A, Kaunonen M. 2012. Polikliinisen hoitotyön autonomiaa edistävät tekijät. Tutkiva hoitotyö, 10 (1), 13- 21.

Utriainen K. 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoidajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Akateeminen väitöskirja, Oulun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, terveystieteiden laitos, E-julkaisu.

Utriainen K, Ala-Mursula L, Vironkannas H. 2011. Näkökulmia sairaanhoidajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö, 9(1), 36.

Utriainen K, Kyngäs H. 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede Vol. 20 (1), 36-47.

Utriainen K, Kyngäs H, Nikkilä J. 2007. Ikääntyvien sairaanhoidajien työhyvinvointi: grounded theory-tutkimus. Hoitotiede, 19(6), 314- 326.

Valtionkonttori, Kaiku-palvelut. 2009. Strategia ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen. Erweko painotuote Oy. Helsinki.

Vähäkangas P, Noro A. 2008. Osastonhoitajana pitkäaikaisessa laitoshoidossa; kuvaus lähijohtamisen sisällöstä kuntoutumista edistävillä osastoilla. Hoitotiede Vol. 21(2), 97-108.

Ylitörmänen T, Kvist T, Turunen H. 2013. Sairaanhoidajien yhteistyö sairaalassa – kyselytutkimus. Tutkiva Hoitotyö, 11(1), 4-12.

Zeytinoglu IU, Denton M, Davies S, Bauman A, Blythe J, Boos L. 2006. Retaining nurses in their employing hospitals and in the profession: Effects of job preference, unpaid overtime, importance of earnings and stress. Health Policy 79, 57-7 2.

Taulukko 1. Työaika-autonomiiaa, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä käsittelevät keskeisimmät tutkimukset

| Tekijä (t), lähde ja maa | Tutkimuksen tarkoitus | Aineisto / otos | Menetelmä | Päätulokset |
|---|---|---|--|---|
| Ballou, 1998, USA | Autonomia käsitteen analyysi. | Autonomian käsite hoitotieteen tutkimuskirjallisuudessa | Kirjallisuuskatsaus | Hoitotyössä autonomia määritellään monella tavalla, kuten esimerkiksi vaikutusvalta, määräysvalta, itsenäisyys ja ammatillisuus. |
| Costa, Sartori, Åkerstedt, 2005, Alankomaat | Joustavan ja muunneltavan työajan vaikutusta terveyteen ja hyvinvointiin. | Monikansallinen tutkimushanke viidessätoista Euroopan maassa | Kyselytutkimus | Joustavat työajat paransivat työhyvinvointia |
| Finn, 2001, Australia | Autonomian merkitys hoitajien työtyytyväisyyteen | 12 vuodeosastoa opetussairaalaossa (n=178) | Kyselytutkimus | Autonomia koettiin tärkeimmäksi työtyytyväisyyden komponentiksi. |
| Flinkman, Laine, Leino-Kilpi, Salanterä, 2006, Suomi, Saksa | Nuorten suomalaisten hoitajien alalta lähtemisaikheet. | n=147 | Kyselytutkimus | 26%:lla hoitajista oli ollut alalta lähtemisen ajatuksia edellisen vuoden aikana . Syynä oli esimerkiksi työn ja perhe-elämän ristiriidat. |
| Hintsala, 2005, Suomi | Millaisena nais- ja mieshoitajat arvioivat autonomian hoitotyössä. | Satunnaisotannalla nais- ja mieshoitajia sairaanhoitajaliiton rekisteristä (n=715). | Kyselytutkimus Akateeminen väitöskirja | Noin kaksi kolmasosaa koki olevansa riippumattomia hoitotyön päätöksiä tehdessään. Oikeudenmukaisuus ja vastuu korostui naisten päätöksenteossa ja miehillä vastaavasti itsenäisyys potilastyössä ja työyhteisössä. |

Taulukko 1. Työaika-autonomiaa, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä käsittelevät keskeisimmät tutkimukset

| | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|---|
| Homan-Helenius & Aho, 2010, Suomi | Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät. | Kansallista ja kansainvälistä alkuperäistutkimusartikkelia vuosilta 2003-2008 (n=16). | Kirjallisuuskatsaus | Työssä voimaantumista edistäviä tekijöitä ovat esimiehen ja muiden työntekijöiden tuki ja arvostus, työyhteisön avoimuus ja ristiriidattomuus. |
| Kanto & Kanste, 2008, Suomi | Määräaikaisten sairaanhoitajien sitoutuminen työhönsä ja sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä. | Määräaikaaisia sairaanhoitajia (n= 146). | Strukturoitu kyselylomake | Tyytyväisyys työaikoihin oli yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Työyhteisön hyvä ilmapiiri nähtiin tärkeänä sitoutumisen kannalta. |
| Kanste, 2011, Suomi | Johtajuuden yhteys henkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. | Kansainvälinen ja kansallinen tutkimusnäyttö, joka on julkaistu vuosina 2000-2010 tieteellisissä artikkeleissa, tutkimusraporteissa ja väitöskirjoissa | Kirjallisuuskatsaus | Yhteisöllisyys on tekijä, joka vaikuttaa johtajuuden ja organisaatioon sitoutumisen ja työstä lähtemisen ajatusten yhteyteen. |
| Koivumäki, 2008, Suomi | Lähityöyhteisötasolla ilmenevä horisontaalinen ja vertikaalinen luottamus sekä kokemus yhteisöllisyydestä asiattuntijaorganisaatioissa. Millaisia vaikutuksia luottamuksella ja yhteisöllisyydellä on? | Valtionhallinnossa eri esimies asemassa oleville kyselytutkimus (n=440) Teemahaastattelut kuudessa eri virastossa ei esimies asemassa oleville henkilöille (n=7). | Kyselytutkimus ja teemahaastattelu | Luottamus ja yhteisöllisyys ovat työyhteisön sosiaalista pääomaa ja tekevät työn arjesta sujuvaa, kun taas vastaavasti niiden puute lamaannuttaa työyhteisöä. |
| Korhonen & Kangasniemi, 2009, Suomi | Tarkoituksena kuvailla yksilövastuisen hoitotyön omahoitajan ja työyhteisön välistä suhdetta. | Harkinnanvaraisesti valittu hoitaja yliopistollisen sairaalan teho- osastolta. | Narratiivinen menetelmä, haastattelututkimus | Työyhteisön tuki korostuu yksilövastuudessa hoitotyössä |

Taulukko 1. Työaika-autonomiaa, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä käsittelevät keskeisimmät tutkimukset

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Nabe-Nielsen, Garde, Diderichsen, 2011, Tanska | Työajan vaikutusta stressiin ja energisyyteen, työ- ja perhe-elämän konflikteihin sekä elämäntyylin faktoreihin ja sydänsairauksiin | Yhdeksän työyksikön ikääntyville työntekijöille (lähtötilanteessa n=309 ja seurannassa n=297) | Quasi- kokeellinen interventiotutkimus | Oman työajan suunnittelulla ei havaittu olevan yhteyttä terveyteen ja hyvinvointiin. |
| Peters, Rijk, Boumans, 2009, Hollanti | Epäsäännöllisten työaikojen merkitys työn ja perheen sekä terveyden kannalta. | Hollantilaisen hoitokodin hoitajat (n=144). | Kyselytutkimus | Autonomia työssä ja matalammat työn vaatimukset olivat yhteydessä työtyytyväisyyteen |
| Suhonen, Stolt, Gustafsson, Katajisto, Puro, 2012, Suomi | Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien työtyytyväisyys. | N=263 | Kyselytutkimus | Tyytyväisimpiä hoitajat olivat ammatilliseen asemaansa ja omaan itsenäisyyteensä sekä vuorovaikutukseen. |
| Utriainen, Ala-Mursula, Vironkannas, 2011, Suomi | Sairaanhoitajien työhyvinvointi ja sen edistäminen terveydenhoitoalalla. | Kansainvälinen ja kansallinen työhyvinvointia käsittelevä tutkimusaineisto ja kirjallisuus | Kirjallisuuskatsaus | Työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden yhteys näkyy hoitajien välisenä toimintana, kuten ihmissuhteiden toimivuutena, toinen toistensa arvostamisena, välittämisenä ja luottamuksena. |
| Utriainen, 2009, Suomi | Tarkoituksena syventää ymmärrystä ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnista. | Yliopistollisen sairaalan sisätautien ja kirurgisen klinikan 45-55-vuotiaat sairaanhoitajat, joilla on yli 10 vuoden työkokemus ja tekivät kolmi vuorotyötä | Akateeminen väitöskirja tutkimus, joka rakentuu viidestä eri vaiheesta sisältäen muun muassa substantiivisen teorian luomisen glaserilaisen grounded theory - metodologian avulla ja kirjallisuuskatsauksen. | Kirjallisuuskatsaus osoitti yhteisöllisyyden, potilashoidon ja työn organisoinnin tärkeyden ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointiin. |

Taulukko 1. Työaika-autonomiaa, työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä käsittelevät keskeisimmät tutkimukset

Liite 1 (4/5)

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| Utriainen & Kyngäs, 2008, Suomi | Kuvataan ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia. | Yliopistosairaalan sisätautien ja kirurgian klinikan ikääntyvät hoitajat | Grounded theory metodologian avulla toteutettu tutkimus | Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ydin muodostuu ihmisten välisestä vastavuoroisuudesta joka tuottaa työhyvinvoinnin kokemuksia. |
| Utriainen & Kyngäs, 2008, Suomi | Kuvataan hoitajien työhyvinvointia ja sitä käsittelevää tutkimusta. | Kansainvälinen ja kansallinen (n=21) tieteellinen artikkelijulkaisu. | Kirjallisuuskatsaus | Kaksi merkittävää työhyvinvointia aikaansaavaa asiakokonaisuutta korostuu: hoitajien välinen yhteisöllisyys ja potilashoito. Ihmissuhteet ja osaston sosiaalinen ilmapiiri ovat tyytyväisyystekijöitä |
| Utriainen, Kyngäs, Nikkilä, 2007, Suomi | Kuvataan glaserilaisen grounded theory-metodologian avulla luotua substantiivista teoriaa ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnista. | Yliopistosairaalan sisätautien ja kirurgian klinikan 45-55-vuotiaat yli 10 vuoden työkokemuksen omaavat ja kolmivuorotyötä tekevät sairaanhoitajat | Kaksivaiheinen, jossa aineisto koostuu haastatteluista (n=4), päiväkirjoista (n=4), toisen vaiheen haastatteluista (n=4) ja avoimista tiedonkeruulomakkeista (n=9). | Ihmisten välinen vastavuoroisuus on ydinprosessi, joka näyttäytyy suhteessa työtovereihin ja potilaisiin. Toteutuva vastavuoroisuus antaa ilon ja palkitsevuuden kokemuksia. |
| Virtanen, Rantanen, Kaunonen, 2012, Suomi | Polikliinisen hoitotyön autonomiaa edistäviä tekijöitä. | Yliopistosairaalan henkilökunta (n=7) | Avoin haastattelu, analyysimenetelmänä induktiivinen sisällön analyysi | Edistäviä tekijöitä olivat sairaanhoitajan vahva ammatillinen osaaminen, toimiva yhteistyö lääkäreiden kanssa, kollegiaalinen työyhteisö, lähiesimiesten tuki ja suotuisa organisatorinen ilmasto. |
| Vähäkangas & Noro, 2009, Suomi | Osastojen ominaispiirteitä ja lähijohtamisen sisältöä kuntoutumista edistäville osastoilla. | Osastonhoitajat (n=14) | Teemahaastattelu, joka analysoitiin laadullisella sisällön analyysillä. | Kuntoutumista edistävän osaston tunnuspiirteitä on toimiva työyhteisö, toimintaympäristö ja kuntoutumista edistävä hoitotyö. |

| | | | | |
|---|---|---|------------------------|--|
| Ylitörmänen, Kvist, Turunen, 2013, Suomi | Sairaanhoitajien välinen yhteistyö. | Yliopistollisen sairaalan sairaanhoitajilta (n=113) | Sähköinen kyselylomake | Jaettu prosessi, kommunikaatio ja ammatillisuus ovat hyvin toteutuneen yhteistyön osa-alueita. Yhteistyö arvioitiin hyväksi kaikilla näillä kolmella osa-alueella. |
| Zeytinoglu, Denton, Davies, Baumann, Blythe, Boos, 2006, Kanada | Tarkoituksena kuvailla palkattomien ylitöiden vaikutusta hoitajien alalta lähtemiseen aikomuksiin ja stressiin. | Kolmessa Kanadalaisessa sairaalassa (n=1396). | Mixed metodologia | Hoitajien alalta lähtemisen ajatuksiin on vaikutusta osa-aikatyöllä ja ylitöillä ilman palkkaa. |

Teemahaastattelun teemat

1. Miten työaika-autonomia on toteutettu tässä työyksikössä
 - esimerkiksi ulkopuolisen vetäjän käyttäminen käyttöönotto vaiheessa

2. Työaika-autonomian toteutumista edistävät tekijät työyhteisössä
 - työyhteisön koko
 - ikärakenne
 - ilmapiiri

3. Työaika-autonomian toteutumista estävät työyhteisössä
 - työyhteisön koko
 - ikärakenne
 - ilmapiiri

4. Työhyvinvoinnin ilmeneminen työntekijän ja työyhteisön näkökulmasta
 - sairauspoissaolot
 - työssäjaksaminen

5. Yhteisöllisyyden ilmeneminen työyhteisössä
 - kahvipöytäkeskustelut
 - yhteiset tapahtumat työssä ja vapaa-aikana

Taulukko 2. Kategorioiden muodostuminen. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta.

| Yhdistävä tekijä | Yläkategoria | Alakategoria | Aineiston pelkistäminen |
|---|------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Työaika-autonomian toteutuminen työyhteisössä | Työyhteisö aktiivisena kehittäjänä | Työaika-autonomian aloittaminen | Joku oli kertonut työaika-autonomiasta Työntekijä toi tietoa Käskettiin tehdä itse työvuorot |
| | | Suhtautuminen työaika-autonomiaan | Epäluulo työaika-autonomian onnistumisesta Työntekijöiden vastustus Työaika-autonomian virallisuus aiheutti vastustamista Ryhmän vastustus Vastustuslista Positiivinen juttu Työntekijöiden positiivinen suhtautuminen Mielenkiinto asiaa kohtaan Varmaankin ihan hyvä asia Mukava asia Innostuneisuus Minä olen tykännyt |
| | | Ohjauksen riittävyys | Kaivataan ohjausta Ohjausta on saatavilla Tarvitaan ohjausta Ohjeet työaika-autonomiasta Ei ole saatu koulutusta riittävästi Ei osata suunnitella listoja |
| | Pelisäännöt | Työyhteisö ohjaajana | Sai ohjausta työyhteisöltä Työkaverit ohjaajana Toiset työntekijät ohjasivat ja neuvoivat |
| | | Pelisääntöjen laatiminen | Työtiimi suunnitteli reunaehdot Säännöt pitäisi suunnitella siten, että kaikki olisivat läsnä |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>Yhteisöllinen ja yksilöllinen työvuorosuunnittelu</p> | <p>Pelisääntöjen noudattaminen</p> <p>Pelisääntöjen tarkistaminen</p> <p>Työvuoroihin vaikuttaminen</p> <p>Toive oman suunnitelman toteutumisesta</p> | <p>Yhdessä suunnittelu</p> <p>Yövuorot suunnitellaan ennen muita vuoroja Ensin laitetaan omat toiveet ja yövuorot Työntekijä, joka tekee oman listansa huomioimatta muita työntekijöitä Yövuorot aiheuttavat kiistaa Nopeat suunnittelevat ensimmäisenä</p> <p>Ainakin kerran vuodessa Tarvittaessa yhdessä asioiden läpikäyminen Muutetaan tarvittaessa Reunaehtojen kehittäminen</p> <p>Omien vapaiden suunnittelemine Pystyy suunnittelemaan omat menot Omiin työvuoroihin vaikuttaminen Yksilöllisyys työvuorosuunnittelussa</p> <p>Jos työvuorolista toteutuu Aina ei toteudu Aika hyvin on suunnitelma toteutunut Iltavuoro on muuttunut aamuvuoroksi Tulee hyvä mieli, jos oma työvuorosuunnitelma toteutuu</p> |
|--|--|---|--|

| | | | |
|--|---|---|---|
| | Työyhteisön muutos ja sen merkitys autonomiseen työvuorosuunnittelukäytäntöön | <p>Työyhteisön toimivuuden huomioiminen</p> <p>Työntekijä listavastaavana</p> <p>Muutokset työyhteisössä</p> <p>Työyhteisön asenteet, arvot ja eettisyys</p> <p>Riittävä ohjaus henkilöstön muutostilanteissa</p> | <p>Toiminnan sujuvuus huomioon työvuorosuunnittelussa Suunnitelmallisuus ei toteudu Yhdessä suunnitteleminen ei vielä toteudu Osaston tarpeiden huomioiminen työvuorosuunnittelussa Jatkuvuuden puuttuminen suunnittelussa</p> <p>Saa ottaa vastuuta Haasteellista ja mielenkiintoista Koetaan positiivisena, eikä kukaan halua jäädä pois</p> <p>Organisaatio muutoksen vaikutus työyhteisöön Muutokset aiheuttavat pelkoa oman työn puolesta Muuttuvat työyhteisöt tuonut ongelmia</p> <p>Tulevan muutoksen vaikutukset eivät vielä tiedossa Asenteet työyhteisöä kohtaan Asenne muutosta tarvitaan Arvojen ja eettisyyden etsiminen työaika-autonomia asioissa</p> <p>Uusien työntekijöiden ohjaaminen on tärkeää Uusien työntekijöiden tiedon puute</p> |
|--|---|---|---|

| | | | |
|--|--|---|--|
| | Esimiehen antama tuki autonomisessa työvuorosuunnittelussa | <p>Aktiivinen osallistuja työvuorolistan suunnittelussa</p> <p>Tuen antaminen työyhteisölle</p> <p>Esimiehen vastuu</p> <p>Työntekijöiden toiveiden huomioiminen</p> <p>Luottamuksen puute</p> <p>Vaikeat päätökset</p> | <p>Aloittaa listan suunnittelun merkittävällä yövuorot, jotka jaetaan toisen työyksikön kanssa Laittaa ylös milloin listan pitää olla valmis Milloin yövuorojen pitää olla valmiina Esimies muistuttelee</p> <p>On sitoutunut On innostunut</p> <p>Työvuorolistan hyväksyminen Muistuttelee, jos iltavuorossa on liikaa hoitajia tai aamuvuorosta puuttuu On oikeus katsoa työyksikön kokonaisuus ja työyksikön toimivuus Lopullinen vastuu on esimiehellä Esimies tekee lopullisen listan ja huolehtii, että potilaat tulevat hoidetuksi</p> <p>Toiveet, joita ei pitäisi muuttaa ilman lupaa Tuntuu pahalta, jos on suunnitellut ja joku muuttaakin sen listan</p> <p>Työaika-autonomia on vain osittain annettu Esimies ne listat kuitenkin tekee Suunniteltu lista muuttuu</p> <p>Hankalat asiat jätetään esimiehen päätettäväksi Jos ei jaksaa, niin esimies ottaa sen huomioon ja muuttaa työvuoroja Lopullinen päätösvalta on esimiehellä ja siihen on tyydyttävä</p> |
|--|--|---|--|

Taulukko 3. Kategorioiden muodostuminen. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumista edistävästä ja estävästä tekijöistä työyhteisössä.

| Yhdistävä tekijä | Yläkategoria | Alakategoria | Aineiston pelkistäminen |
|---|---|---|---|
| Työaika-autonomian toteutumista edistävät tekijät | Työntekijä aktiivinen ja vastuullinen toimija | Osallistuminen | Kaikkien osallistuminen Sitoutuminen |
| | | Työntekijät aktiivisena toimijana | Into ottaa uusia asioita vastaan ja kehittää työtään Työntekijät ovat avoimia ja haluavat tehdä tätä Joku tuo uusia asioita työyhteisöön |
| | | Toisten työntekijöiden huomioon ottaminen | Työkaverin kunnioittaminen, kuinka paljon kunnioittaa toista Ollaan joustavia ja kuunnellaan muita työntekijöitä Otetaan muut työntekijät huomioon |
| | Työyhteisö aktiivisena toimijana | Työyhteisön yhteiset voimavarat kehittämiseen | Tieto ja koulutus Kuinka sitoutuneita ollaan omaan työyhteisöön Pienemmässä työyhteisössä helpompi toteuttaa ja keskustella Innovatiivinen työote ja henkilöstö Hyvä henki ja halutaan ottaa käyttöön |
| | | Esimies aktiivinen ja vastuullisena toimija | Esimies työyhteisön tukena kehittämistyössä |

| | | | |
|---|---|---|--|
| Työaika-autonomian toteutumista estävät tekijät | <p>Työntekijä passiivisena toimijana</p> <p>Työyhteisö passiivisena toimijana</p> <p>Esimies passiivisena toimijana</p> | <p>Työntekijä ei noudata työyhteisön pelisääntöjä</p> <p>Työntekijän negatiivinen suhtautuminen ja pelko vastuusta</p> <p>Työyhteisön negatiivinen ilmapiiri</p> <p>Tietoa ei ole riittävästi</p> <p>Esimiehen negatiivinen suhtautuminen yhdessä kehittämiseen</p> | <p>Työntekijä, joka huomioi vain itsensä työvuorosunnittelussa Ei ole luovuutta ja toista kunnioittavaa työtettä</p> <p>Ei pidetä tärkeänä ja ei sitouduta Pelko vastuusta Motivaation puute</p> <p>Avoin keskustelu puuttuu Jos työntekijät eivät itse halua Paljon ristiriitoja joille ei löydy ratkaisua Vahvat persoonat saavat vallan Henkilökemia ongelmana</p> <p>Tiedon puute Uusi asia koetaan pelottavana</p> <p>Työntekijöiden on vaikea kehittää jos esimieheltä puuttuu innostus kehittää työyhteisöä ja toimintatapoja Jos työntekijä on tuonut sen ja esimies ei pidä sitä tärkeänä Ei ole laadittu kunnan pelisääntöjä vaan sanotaan, että suunnitelkaa itse</p> |
|---|---|---|--|

Taulukko 4. Kategorioiden muodostuminen. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen.

| Yhdistävä tekijä | Yläkategoria | Alakategoria | Aineiston pelkistäminen |
|--|--|--|--|
| Työaika-autonomian merkitys työhyvinvointiin | Työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvointiin | Yksilöllisyys työvuorosuunnittelussa | Saan tehdä kaksi vuoroa peräkkäin Saavat nukkua pitempään Mitkä vuorot tuntuvat itselle parhaimmalta Vapaus suunnitella, vaikka se ei aina toteudu Voin ottaa huomioon oman jaksamisen Jaksaa paremmin, kun tietää kuinka monta päivää pystyy tekemään ennen vapaita Itse tiedän parhaiten, milloin jaksan tehdä töitä Toiselle työntekijälle käy iltavuorot paremmin kuin toiselle |
| | | Perheen ja muun elämän huomioiminen työvuorosuunnittelussa | Tuo joustavuutta ja voi suunnitella myös omaa elämää Perheen huomioiminen työvuorosuunnittelussa |
| | | Oman jaksamisen huomioiminen työvuorosuunnittelussa | Ei pitkiä työputkia Kaksi vapaata peräkkäin Vapaiden jaksottaminen |
| | | Työssä jaksamista ei huomioida työvuorosuunnittelussa | Liian paljon työvuoroja peräkkäin Jos on paljon yövuoroja ja pitkiä työputkia, se näkyy työpanoksessa Pitkien vapaiden toivossa tehdään liian raskaita työvuorosuunnitelmia |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Työaika-autonomian merkitys yhteisöllisyyteen</p> | <p>Toimiva ja avoin työyhteisö</p> <p>Sosiaalinen kanssakäyminen työajan ulkopuolella</p> | <p>Työyhteisön toiminnallisuus</p> <p>Työyhteisön keskustelukulttuuri</p> <p>Yhdessä tekeminen</p> | <p>Hyödyntää koko työyhteisöä Yritetään ajatella sitä työyhteisöä Yhdessä mietitään toiminnan sujuminen Tehdään yhteistä hyvää ja vaihdetaan vuoroja Pitää huomioida nämä muutkin ihmiset Kannetaan huolta työyhteisön toiminnasta ja siitä, että on tavarat ja asiat järjestyksessä</p> <p>Työvuorojen suunnitteleminen yhdessä lisää keskustelua Avoin keskustelu Keskustelu on lisääntynyt Tasapuolisuus keskustelussa Työkaverit kuuntelevat, kun on murheita Pystyy keskustelemaan myös vaikeista asioista Aika paljon keskustellaan tai jätetään lapulla viestiä</p> <p>Yhteiset jutut Paljon yhteistä tekemistä vapaallakin Yhteisöllisyys on tullut tärkeämmäksi Tapahtumiin osallistuminen Huolehditaan myös sairaana olevasta työkaverista</p> |
|--|---|--|--|

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>Tasapuolinen ja vastuullinen toimintakulttuuri</p> | <p>Tarve yhdessäoloon</p> <p>Tasapuolisuus</p> <p>Vastuullisuus yhteisöllisessä toiminnassa</p> | <p>Työntekijä kaipasi yhdessä tekemistä Aikaisemmassa työpaikassa oli yhteisiä menoja On yritetty, että tehdään asioita yhdessä Meillä on tulossa sellainen yhteinen juttu</p> <p>Piti ottaa huomioon nämä muutkin työntekijät Kaikki työntekijät otetaan huomioon Hämmentävää, kun sijaisia ei huomioitu Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa</p> <p>Työn ja toisen tekemän työn arvostaminen ja ``kaupan käyminen`` työkavereiden kesken Meillä on itsellä mahdollisuus vaikuttaa ja suunnitella Joutuu ottamaan vastuun omasta tekemisestään</p> |
|--|---|---|---|

Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen

TAUSTATIEDOT

Ole hyvä ja vastaa seuraaviin kysymyksiin joko kirjoittamalla vastaus viivalle tai ympyröimällä sopiva vaihtoehto.

1. Sukupuoli

- a. nainen
- b. b. mies

2. Ikä vuosina _____

3. Työkokemus vuosina ____

4. Koulutus

- a. peruskoulu / kansakoulu
- b. lukio / ammatillinen oppilaitos
- c. ammattikorkeakoulu / opisto
- d. jokin muu _____

5. Ammatti

- a. sairaanhoitaja / erikoissairanhoitaja
- b. kätilö
- c. perushoitaja
- d. lähihoitaja
- e. jokin muu _____

6. Työaika-autonomia eli vapaa työvuorosuunnittelu on ollut käytössä työyksikössäni

- a. vähintään ½ vuotta
- b. ½ vuotta - 1 vuosi
- c. 1-2 vuotta
- d. yli 2 vuotta

Saatekirje tutkimukseen osallistuvalla henkilölle

Hyvä hoitotyön ammattilainen

Työyhteisössäsi on käytössä työaika-autonomia eli vapaa työvuorosuunnittelu. Työaika-autonomian merkitystä työhyvinvoinnin ja työyhteisön yhteisöllisyyden näkökulmasta on tutkittu Suomessa vielä varsin vähän. Tämän Pro gradu tutkielman avulla halutaan saada uutta tietoa tekijöistä, jotka edistävät tai estävät työaika-autonomian toteutumista työyhteisössä. Lisäksi ollaan kiinnostuneita hoitajien näkemyksistä siitä, miten työhyvinvointi ja yhteisöllisyys esiintyy työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä.

Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtuu teemahaastatteluna. Teemahaastattelu on tutkijan ja haastateltavan välinen kahdenkeskinen vapaamuotoinen tilaisuus, joka kestää noin yhden tunnin. Haastattelun aikana voit vapaasti kertoa tutkimukseen liittyvistä aihealueista. Haastattelu nauhoitetaan, jos haastateltava ei toisin halua.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja halutessasi voit keskeyttää tutkimuksen tai perua siihen osallistumisen vielä myös haastattelun jälkeen. Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja haastatteluaineisto on ainoastaan tutkijan käytettävissä. Aineisto hävitetään analysoinnin jälkeen ja osallistuneiden nimiä ei julkaista missään tutkimuksen vaiheessa. Pro gradu tutkielma julkaistaan valmistumisen jälkeen Itä-Suomen yliopiston internet sivuilla.

Tutkimustani ohjaa Itä-Suomen yliopistosta professori Arja Häggman-Laitila ja yliopistonlehtori Pirjo Partanen.

Aila Immonen, puhelin xxx (tieto poistettu)
erikoissairaanhoitaja
osastonhoitaja
Terveystieteiden maisteriopiskelija
Hoitotyön johtaminen
Itä-Suomen yliopisto

Suostumuslomake

KIRJALLINEN SUOSTUMUS **Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen** TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tietoisena Aila Immosen toteuttaman **Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen** tutkimuksen tarkoituksesta, suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tutkimuksen aineiston keruuvaiheen haastatteluun.

Minulle on selvitetty tutkimuksen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus vetäytyä pois tutkimuksesta, jos sitä haluan. Jos vetäydyn pois tutkimuksesta, kaikki minua koskeva aineisto poistetaan tutkimusaineistosta. Tiedän, että tutkimushaastattelu nauhoitetaan ja tutkimusraportissa saattaa olla lainauksia omasta haastattelustani, mutta kuitenkin siten, että minua ei voida tunnistaa tekstistä. Minulle on myös selvitetty, että haastattelunauhut ja niiden pohjalta kirjoitetut haastattelukertomukset eivät joudu kenenkään ulkopuolisen käsiin. Nimeäni ei mainita haastattelunauhoilla tai haastattelukertomuksissa.

Olen myös tietoinen mahdollisuudestani ottaa tarvittaessa myöhemmin yhteyttä Aila Immoseen tutkimuksen tiimoilta ja olen saanut tarvittavat yhteystiedot häneltä. Tätä suostumuslomaketta on tehty kaksi samankaltaista kappaletta joista toinen jää itselleni ja toinen Aila Immoselle.

Paikka

____/____ 2013
Aika

Tutkimukseen osallistuja

Nimen selvennys

Tutkimuksen tekijän nimi ja yhteystiedot