



Työaikoihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja työsidonnaisuuden vähentäminen

Tavoite

Suomessa eniten yötyötä tehdään sosiaali- ja terveysalalla, jossa myös epäsäännölliset työajat ovat hyvin yleisiä. Erityisesti päivystys- ja varallaolotyötä tekevillä työsidonnaisuus on korkea.

Työsidonnaisuudella tarkoitetaan sitä, että työ vaikuttaa keskivertoa enemmän työntekijän vapaa-ajan viettoon. Työsidonnaisuus voi ilmetä esimerkiksi pitkinä työaikoina, työn miettimisenä vapaa-ajalla, työstressinä tai työn laittamisena muun elämän edelle.

Työpaikalla yhdessä sovitut yksilölliset työajan joustot lisäävät vaikutusmahdollisuuksia työ- ja vapaa-ajan ajoittamiseen.

Tutustukaa keinoihin, joilla voitte lisätä työaikoihin liittyviä vaikutusmahdollisuuksia ja vähentää työsidonnaisuutta. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen onnistuu erilaisia työaikamalleja ja yhteisöllistä vuorosuunnittelua hyödyntämällä. Näiden keinojen kehittäminen ja niistä päättäminen kuuluu organisaatio- ja yksikkötasolle.

Askelmerkit

1. Arvioikaa, millaisia vaikutusmahdollisuuksia työntekijöillä on omiin työaikoihin ja työsidonnaisuuteen.
 - Onko työntekijöiden mahdollista käyttää esimerkiksi yhteisöllistä vuorosuunnittelua?
2. Kokeilkaa työaikamalleja, jotka lisäävät vaikutusmahdollisuuksia tai joustoja. Etsikää yhdessä paras tai parhaat mallit.
 - Voisiko joissain yksiköissä käynnistää esimerkiksi yhteisöllisen vuorosuunnittelun?
 - Voisiko työvuorotoiveita hyödyntää paremmin osana vuorosuunnittelua?
 - Voisiko osa-aikatyöhön liittyvillä mahdollisuuksilla lisätä työn veto- ja pitovoimaa?

3. Uusia käytäntöjä kannattaa kokeilla vähintään vuoden ajan.
4. Arvioikaa kokeilujakson jälkeen uudet toimintatavat yhdessä työntekijöiden kanssa ja tehkää päätös jatkosta.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia lisäävät työaikamallit

Työajan joustot toimivat työpaikan vetovoimatekijänä ja edistävät työntekijöiden

- työn ja muun elämän yhteensovittamista
- unta
- palautumista
- terveyttä.

Lisäksi hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä.

Työturvallisuuslaki tukee mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työaikaan.

Seuraavassa taulukossa on esitelty työaikamalleja ja niiden hyötyjä.

Työaikamalli	Hyödyt
Osa-aikatyö, opinto- ja osasairausvapaat	Työkuormituksen keventäminen
Liukuva työaika toimisto- ja asiantuntijatyössä	Työ- ja vapaa-ajan tasapainottaminen liukumien avulla
Säästövapaat ja työaikapankki	Työajan joustavuus ja työstä irtautuminen
Yhteisöllinen vuorosuunnittelu jakso- ja vuorotyössä	Vaikutusmahdollisuudet omaan työaikaan

Yhteisöllinen vuorosunnittelu

Yhteisöllisessä vuorosunnittelussa työajat suunnitellaan vuorovaikutteisesti. Suunnittelua ohjaavat yhteiset pelisäännöt, toiminnan sujuvuus ja työvuorojen osaamistarpeet. Yhteisöllinen vuorosunnittelu vaatii työntekijöiltä kykyä neuvotella ja ottaa vastuuta.

Yhteisöllisen suunnittelun edellytys on toimintatavan mahdollistava vuorosunnitteluohjelmisto. Vuorot suunnitellaan yleensä yhdelle työvuorokaudelle kerrallaan.

Yhteisöllisen vuorosunnittelun hyvää toteutusta tukee

- johdon sitoutuminen työaikojen kehittämiseen
- henkilöstön koulutus ja perehdytys
- osasto-/vuorosunnittelupistetasolla yhteisesti sovitut vuorosunnittelun säännöt ja niihin sitoutuminen (esim. yövuorojen määrä, vapaiden ajoitus, ehdotettujen työvuorojen priorisointitapa)
- sääntöjen täsmentäminen ja kertaaminen tarpeen mukaan
- työvuorolistojen oikeudenmukaisuuden ja ergonomisuuden varmistaminen

Työvuorolistojen oikeudenmukaisuudesta ja ergonomisuudesta vastaa työvuorosunnittelija tai esihenkilö. Lue lisää aiheesta [Hyvinvoinnin ja palautumisen edistäminen vuorotyössä -keinokortista!](#)

Työsidonnaisuuden vähentäminen

Työsidonnaisuudella tarkoitetaan varsinaisen työajan lisäksi

- päivystystä, joka luetaan työaikaan
- varallaoloaika, jolloin työntekijä on sovitusti työnantajan tavoitettavissa ja hänet voidaan kutsua työhön
- työntekijän sidonnaisuutta työhön työajan, päivystyksen ja varallaoloajan ulkopuolella (esim. ns. jaetun työvuoron välinen vapaa-aika, jolloin työntekijä ei voi käytännössä poistua työpaikalta)
- työstä johtuvia rajoituksia vapaa-ajan käytössä (esim. edellytys vastata työsähköposteihin ja puhelimeen varsinaisen työajan ulkopuolella sekä matka-aika, jota ei lueta työajaksi).

Työsidonnaisuuden osa-alueita ovat

- pitkät toteutuneet keskimääräiset viikkotyötunnit edellisen 12 kuukauden aikana
- ylitöiden runsas määrä edellisen 12 kuukauden aikana
- varallaolon määrä 12 kuukauden aikana
- tavoitettavuus varsinaisen työajan ulkopuolella
- matkatyöhön liittyvän kuormituksen hallinta

Kun työsidonnaisuudesta aiheutuvaa kuormitusta hallitaan hyvin, työntekijän mahdollisuudet irrottautua työstä ja palautua riittävästi vapaa-ajalla lisääntyvät. Myönteinen muutos näkyy stressin vähenemisenä, unen määrän kasvuna sekä sosiaalisten suhteiden aktiivisuutena.

Työsidonnaisuudesta johtuvaa ylikuormitusta voi ehkäistä

- sopimalla selkeästi, millä ehdoin ja tavoin esimerkiksi päivystävän henkilöstön on oltava tavoitettavissa
- toimivilla kehityskeskustelukäytännöillä
- esihenkilöiden näyttämällä esimerkillä

Keinoja kannattaa kokeilla, arvioida, kehittää ja ottaa hyväksi havaitut ratkaisut käyttöön laajemmin.

Lisälukemista

- **[Blogi: Yhteisöllinen vuorosunnittelu tuo pitovoimaa sote-alan työpaikalle](#)**
- **[Tiedote: Lääkäreiden työajoilla on yhteys lyhyisiin sairauspoissaoloihin](#)**
- **[Suosituksia työvuorojen suunnitteluun](#)**
- **[Tutkimus: Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja ja mielenterveysoireita](#)**
- **[Työpiste-lehti: Vuorotyöntekijä viihtyy työssään, kun saa vaikuttaa työaikaohjaukseen](#)**
- **[Tiedote: Yli 50-vuotiaille tulisi tarjota mahdollisuus yötyön ja pitkien työaikojen vähentämiseen](#)**