

# TYÖVUOROSUUNNITTELUN KEHITTÄMINEN FINRAIL OY:SSÄ

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Tradenomi (AMK)  
Liiketalous  
Syksy 2019  
Jarmo Peltojoki

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Peltojoki, Jarmo	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 34 sivua, 3 liitesivua	Valmistumisaika Syksy 2019
Työn nimi <b>Työvuorosuunnittelun kehittäminen Finrail Oy:ssä</b>		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön aiheena oli työvuorosuunnittelun kehittäminen Finrail Oy:ssä. Tavoitteena oli kuvata Finrail Oy:n työvuorosuunnittelun prosessit ja tutkia, miten niitä voitaisiin kehittää. Kehityskohteiden lisäksi tavoitteena oli löytää ja tuoda esiin niitä asioita, jotka ovat jo kunnossa.</p> <p>Tietoperustana on esitelty työvuorosuunnitteluun vaikuttavia ohjeita, lakeja ja määräyksiä eli työaikalain, käytössä olevan työehtosopimuksen sekä työvuorosuunnittelun pelisäännöt. Tutkimusmenetelmänä on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelut oli jaettu kolmeen eri teemaan ja haastateltavina oli koko Finrail Oy:n työvuorosuunnittelutiimi. Teemahaastatteluiden tuloksena saatiin runsaasti kehitysideoita kaikkiin valittuihin teemoihin.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella käytössä olevia ohjeita ja määräyksiä tulisi uudistaa vastaamaan tämän päivän tarpeita. Käytössä oleva työvuorosuunnittelujärjestelmä tulisi uusiksi tai nykyistä järjestelmää pitäisi kehittää merkittävästi. Myös nykyiset prosessit ja vastualueet olisi syytä määritellä nykyistä tarkemmin.</p>		
Asiasanat Työvuorosuunnittelu, kehittäminen, työaikalaki, työehtosopimus, teemahaastattelu.		

## Abstract

Author(s) Peltojoki, Jarmo	Type of publication Bachelor's thesis	Published Autumn 2019
	Number of pages 34 pages, 3 attachments	
Title of publication <b>Development of shift planning in Finrail Ltd</b>		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>The topic of this bachelor's thesis is shift planning development at Finrail Ltd. The objective was to describe the processes of shift planning in Finrail Ltd and to examine how the processes could be developed. The main purpose of the study was to find out what is already in order as well as to find development targets.</p> <p>First, a general literature survey is presented. Sources include directives of shift planning, laws and instructions or rules of shift planning and the collective agreement. The data was obtained by using theme interviews. The interviews were divided into three different themes. The study surveyed all the members in the company's shift planning team. Many development ideas concerning all themes were found as a result of the interviews.</p> <p>The study shows that the directives and instructions should be reformed to meet the current needs. The shift planning system should be redesigned or at least developed significantly. Also, many of the processes and responsibilities should be defined more precisely.</p>		
Keywords Shift planning, development, Working Hours Restriction Act, collective agreement, theme interview.		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
1.1	Taustaa .....	1
1.2	Finrail Oy ja Traffic Management Finland Group.....	2
1.3	Opinnäytetyön rakenne.....	3
1.4	Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....	4
1.5	Tietoperusta, tutkimusmenetelmät ja aineisto .....	5
2	TIETOPERUSTA .....	6
2.1	Työvuorosuunnitteluun vaikuttavat tekijät .....	6
2.1.1	Työaikalaki .....	6
2.1.2	Työehtosopimus .....	8
2.1.3	Työvuorosuunnittelun pelisäännöt .....	10
3	TYÖVUOROSUUNNITTELU FINRAIL OY:SSÄ.....	12
3.1	Työvuorosuunnittelun organisaatio ja tehtävät .....	12
3.1.1	Jaksosuunnittelu .....	12
3.1.2	Valtakunnallisten ja paikallisten koulutusten suunnittelu .....	14
3.1.3	Lomasuunnittelu .....	14
3.1.4	Päivittäinen töiden järjestely .....	16
3.1.5	Yhteistyö ohjauskeskuspäälliköiden ja asiantuntijoiden kanssa .....	17
3.1.6	Muut tehtävät.....	17
3.2	Työvuorosuunnittelujärjestelmä .....	17
4	TUTKIMUS .....	19
4.1	Tutkimusmenetelmät .....	19
4.2	Tutkimuksen teemat .....	19
4.3	Tutkimuksen suorittaminen .....	20
4.4	Tulokset.....	21
4.4.1	Prosessien kehitys.....	21
4.4.2	Järjestelmäkehitys .....	24
4.4.3	Ohjeet ja määräykset.....	25
4.4.4	Tulosten yhteenveto .....	26
5	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	27
5.1	Tulosten pohdinta .....	27
5.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	27
5.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	29

5.4	Jatkotutkimusaiheet .....	29
6	YHTEENVETO .....	31
	LÄHTEET .....	33
	LIITTEET .....	35

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Taustaa

Opinnäytetyön aiheena on Finrail Oy:n työvuorosuunnittelun kehittäminen. Finrail Oy:n yksi päätehtävistä on vastata junaliikenteen ohjaamisesta, mikä on edellytys koko suomen rautatielogistiikan toimivuudelle. Finrailin työvuorosuunnittelu mahdollistaa yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa turvallisen ja mahdollisimman täsmällisen junaliikenteenohjauksen ennakkoon laaditun suunnitelman mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kaikissa suunnitelluissa työvuoroissa on pätevä henkilö ohjaamassa junaliikennettä, jotta junaliikenteen kulku olisi mahdollista. Työvuorosuunnittelun tärkeimpänä tehtävänä on suunnitella ja täyttää työvuorot noudattaen työehtosopimusta, työaikalakia ja sovittuja pelisääntöjä. Lisäksi kokonaisuus tulisi toteuttaa mahdollisimman kustannustehokkaasti. Koska Finrailin työvuorosuunnittelulla on Suomen rautatielogistiikan kannalta tärkeä työtehtävä, on perusteltua tutkia, miten kyseinen työtehtävä toteutetaan ja miten sitä voitaisiin tulevaisuudessa kehittää.

Graberin, McCormickin ja Rotthwellin (2012, 3 – 10) teoksessa *Lean but agile – Rethink workforse plannin and gain a true competitive edge* käsitellään perinteistä ja uutta näkökulmaa tehdä työvuorosuunnittelua. Perinteinen tapa työvuorosuunnittelun taustalla on suunnitella työ mahdollisimman kustannustehokkaasti, mutta tuottavasti. Tämä on perusteltua, koska useassa yrityksessä henkilöstökustannukset ovat iso osa koko yrityksen kuluista. Nykyaikaisessa työelämässä kuitenkin yritykset tarvitsevat aikaisempaa enemmän ketteryyttä ja valmiutta muutokseen kuin aiemmin. Uusi näkökulma työvuorosuunnitteluun on siis hyödyntää entistä monipuolisemmin saatavilla olevaa työvoimaa. Tätä uutta näkökulmaa pyritään käyttämään hyödyksi myös Finrailin työvuorosuunnittelussa ja strategiassa.

Työvuorosuunnittelua on aihealueena tutkittu jonkin verran aikaisemminkin, mutta eri näkökulmasta kuin tässä opinnäytetyössä. Työterveyslaitoksen (2019) mukaan hyvällä työvuorosuunnittelulla voidaan parantaa työntekijöiden vireystilaa ja jaksamista sekä helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Hyvä työvuorosuunnittelu perustuu työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja säännöllisiin sekä ennakoitaviin työvuorolistoihin.

Klementtilä (2016) toteaa diplomityössään Henkilöstön strateginen mitoitus kokonaislukuoptimoinnilla, että hyvällä työvuorosuunnittelulla voidaan tehostaa työvoiman käyttöä. Tämä on tärkeää, koska työntekijäkustannukset ovat merkittävässä roolissa monen yrityksen kokonaiskustannuksista ja hyvin hoidetulla työvuorosuunnittelulla saadaan aikaan merkittäviä säästöjä. Kokonaislukuoptimoinnilla tarkoitetaan tietoteknistämallia, joka ottaa

huomioon työehtosopimuksen ja lain asettamat rajoitteet. Tämän lisäksi optimointimallissa otetaan huomioon ennalta määritellyt hyvyyssäsitteet. Lopputuloksena saadaan optimoitu työvuorosuunnitelma halutulle ajanjaksolle. Suunnitelmaa ei välttämättä hyväksytä sellaisenaan, vaan se toimii pohjana suunnittelutyölle.

Kokkonen (2019) on puolestaan tutkinut yhteisöllistä työvuorosuunnittelua Itä-Suomen laboratorokeskuksen liikelaitosyhtymässä. Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli löytää keinoja henkilöstön motivointiin ja aktivointiin yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun liittyen. Tutkimuksen mukaan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pitäisi olla koko organisaation päätös ja suunnitteluun tulisi osallistua esimiesten lisäksi myös työntekijät. Suunnitteluun osallistuminen tulisi nähdä mahdollisuutena vaikuttaa omiin työvuoroihin. Toisaalta se vaatii myös työntekijöiden sitoutumista suunnitteluun. Oikea aikataulutusta ja esimiesten sekä organisaation tuki ovat tärkeitä tekijöitä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun onnistumisen kannalta.

Tuuli (2017) käsittelee opinnäytetyössään autonomisen työvuorosuunnittelun kehittämistä hoitoalalla. Tavoitteena oli tutkia autonomisen työvuorosuunnittelun nykytilannetta kohde-työyhteisössä ja lisätä hoitajien tietoisuutta autonomisesta työvuorosuunnittelusta ja sen tuomista mahdollisuuksista. Tutkimuksen perusteella koulutusta autonomiseen työvuorosuunnitteluun tulisi olla saatavilla koko hoitohenkilöstölle ja koulutusmateriaali pitäisi ottaa huomioon jo työntekijän perehdytyksessä. Myös pelisääntöjen kertaaminen tulisi olla osa kertauskoulutusta.

Honkanen, Purhonen ja Sairanen (2011) käsittelevät opinnäytetyössään työvuorosuunnittelua, vuorotyötä ja työssäjaksamista. Tutkimuksessa lähestytään työvuorosuunnittelua työssäjaksamisen, työhyvinvoinnin ja vuorotyötä tekevän henkilökunnan kokemusten kautta. Tutkimuksen teoriaosuuteen sisältyy katselmus työaikalakiin, työehtosopimukseen ja vuorotyöhön. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työvuoroihinsa tyytyväisimmät henkilöt kokivat voivansa vaikuttaa työvuorosuunnitteluun ja tämän seurauksena työvuorolistoista tuli mielekkäitä.

## 1.2 Finrail Oy ja Traffic Management Finland Group

Suomen rautatieliikenne on Euroopan kolmanneksi täsmällisintä Sveitsin ja Norjan jälkeen (Kaleva 2016). Finrail Oy on tärkeä osatekijä junaliikenteen täsmällisyyden toteutumisessa sillä hyvin toteutettu junaliikenteenohjaus luo pohjan eri operaattoreille toimia Suomen rautatieverkostossa. Finrail Oy on perustettu vuonna 2013 VR-Yhtymä Oy:n tytäryhtiöksi. Vuoden 2015 alussa Finrail irtautui omaksi valtion omistamaksi yhtiökseen osana kilpailuneutraliteetin varmistamista. Nykyisin Finrail on osa 1.1.2019 perustettua Traffic

Management Finland Groupia. Finrailin ydinliiketoimintaa ovat rautateiden liikenteenohjaus, liikennesuunnittelu, käyttökeskustoiminta ja junamatkustamiseen liittyvät matkustajainformaatiopalvelut. Yhtiössä työskentelee yhteensä noin 460 työntelijää yhdeksällä eri paikkakunnalla. (TMFG 2019.) Finrailin organisaatiokaavio on havainnollistettu liitteessä 1.

*Finrail vastaa omalta osaltaan vuosittain yli 500 000 junan ja 80 miljoonan matkustajan turvallisesta ja sujuvasta matkanteosta vuoden jokaisena päivänä (TMFG 2019).*

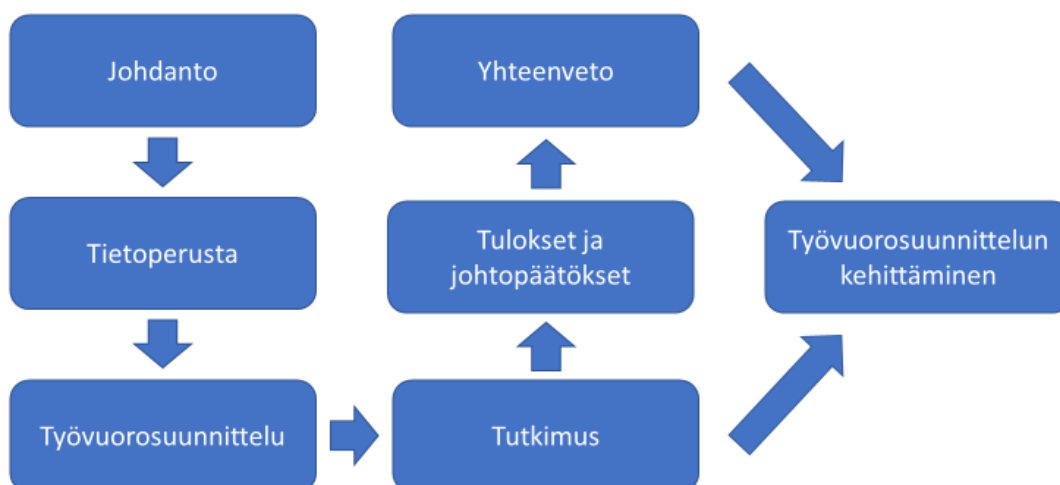
Traffic Management Finland Group vastaa Suomen liikenteenohjauksesta sen kaikissa muodoissa. Konserniin kuuluvien yhtiöiden pääsääntöinen tehtävä on mahdollistaa kansalaisten liikkuminen ja täyttää elinkeinoelämän sekä viranomaisen tarpeet. Konserniin kuuluvat seuraavat yhtiöt (TMFG 2019):

- Finrail Oy (rautatieliikenteen ohjaus)
- Air Navigation Services Finland Oy (lentoliikenteen ohjaus)
- Intelligent Traffic Management Finland Oy (tieliikenteen ohjaus)
- Vessel Traffic Services Finland Oy (meriliikenteen ohjaus).

### 1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö sisältää (kuvio 1) johdannon, taustaa aiheeseen liittyen, tutkimuksen tavoitteen, tutkimuskysymyksen määrittelyn, tutkimusmenetelmän ja aineiston avaamiseen keskittyvät aihealueet. Tietoperustana toimii työaikalaki, työehtosopimus ja työvuorosuunnittelun pelisäännöt. Opinnäytetyössä esitellään Finrailin työvuorosuunnittelun organisaatio ja pääasialliset työtehtävät sekä työvuorosuunnittelujärjestelmä.

Tämän jälkeen on esitetty tutkimuksen sisältämät teemat ja miten tutkimus suoritettiin. Tulokset ja johtopäätökset sisältävät vastaukset tutkimuskysymyksiin, tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin ja jatkotutkimusaiheita. Tulosten analysoinnissa haastatteluista saadut vastaukset käsitellään teemoittain ja niistä nostetaan esiin keskeisiä havaintoja. Lopuksi esitellään yhteenveto tutkimuksesta.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

#### 1.4 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tässä kvalitatiivisessa eli laadullisessa opinnäytetyössä käsitellään Finrail Oy:n työvuorosunnittelua ja sen kehittämistä. Tavoite on kuvata työvuorosunnittelun prosessit ja tutkia, miten niitä voitaisiin kehittää. Lisäksi huomioidaan asioita, jotka ovat jo kunnossa.

Tämän opinnäytetyön päätutkimuskysymys on:

- Miten Finrailin työvuorosunnittelua voitaisiin kehittää?

Alatutkimuskysymykset ovat:

- Mikä on Finrailin työvuorosunnittelun nykytila?
- Mitkä lait, asetukset ja muut tekijät vaikuttavat Finrailin työvuorosunnitteluun?

Päätutkimuskysymyksenä tutkitaan, miten Finrailin työvuorosunnittelua voisi kehittää tulevaisuudessa. Ensimmäinen alatutkimuskysymys liittyy Finrailin työvuorosunnittelun nykytilan kuvaukseen. Toisessa alatutkimuskysymyksessä kuvataan, mitkä lait, asetukset ja muut vaikuttavat tekijät liittyvät Finrailin työvuorosunnitteluun. Nykytilan kartoittaminen ja työvuorosunnitteluun vaikuttavien tekijöiden kuvaaminen tukee omalta osaltaan myös päätutkimuskysymykseen vastaamista. Opinnäytetyö on rajattu koskemaan TMF-konsernin yhtiöistä vain Finrail Oy:n työvuorosunnittelua. Opinnäytetyö rajattiin myös koskemaan vain Finrailin työvuorosunnittelutiimin näkemystä siitä, miten omaa toimintaa voitaisiin kehittää.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus perustuu harkinnanvaraiseen poimintaan, otantaan tai näytteeseen, jolloin tutkimukselle on tyypillistä suhteellisen pieni tapausmäärä (KvaliMOTV 2019). Täten tämän tutkimuksen tarkoituksena on saadun aineiston analyysi, ei niinkään suuren aineistomäärän hankkiminen, ja tästä syystä opinnäytetyö on rajattu koskemaan ainoastaan TMF-konsernin yhtiöistä Finrail Oy:tä.

### 1.5 Tietoperusta, tutkimusmenetelmät ja aineisto

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys sisälsi työvuorosunnitteluun vaikuttavien lakien ja määräysten kartoituksen sekä työvuorosunnittelun työtehtävien kuvauksen. Empiirisessä osiossa kerättiin tutkimusaineistoa puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla. Haastattelujen tavoitteena oli saada kehitysideoita ja kokemuksia työvuorosunnittelusta suoraan Finrailin työvuorosunnittelutiimiltä. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluna sekä sähköpostitse. Haastatteluista saatu aineisto litteroitiin tekstinkäsittelyohjelmalla ja analysoitiin teema-alueittain. Analyysimenetelmänä toimi sisällönanalyysi, jossa aineistoa tarkasteltiin eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä saatua aineistoa tiivistäen (KvaliMOTV 2019). Aineiston analysointivaiheessa pyrittiin saaduista vastauksista löytämään teemojen sisältä toistuvia kehityskohteita. Myös toisistaan merkittävästi poikkeavat vastaukset huomioitiin analysoinnissa.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 47) mukaan teemahaastattelu sopii sellaiseen tutkimukseen, jossa tiedetään haastateltavien kokeneen jonkun tietyn tilanteen ja missä on jo valmiiksi selvitetty tutkittavan ilmiön tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. Teemahaastattelu vaatii aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien henkilöiden tilanteen tuntemista, jotta kysymykset voidaan kohdentaa juuri tiettyihin tutkimuksen kannalta relevantteihin teemoihin. Haastateltavia henkilöitä ei tulisi valita satunnaisesti, vaan haastattelu tulisi kohdentaa sellaisiin henkilöihin, joilta voidaan saada parhaiten aineistoa tutkimuksen kohteena olevasta asiasta. (KvaliMOTV 2019.) Tietoperustana on käytetty saatavilla olevia Finrailin dokumentteja, aikaisempia tutkimuksia aiheeseen liittyen, työaikalakia, työehtosopimusta ja vuorosunnitteluun liittyvää kirjallisuutta.

## 2 TIETOPERUSTA

### 2.1 Työvuorosuunnitteluun vaikuttavat tekijät

Työvuorosuunnitteluun vaikuttavat useat eri osatekijät. Niistä tärkeimmät ovat työaikalaki, työehtosopimus ja työntekijöiden edustajan kanssa yhteistyössä laaditut työvuorosuunnittelun pelisäännöt. Työaikalaki luo pohjan, jonka päälle on sovittu työehtosopimuksessa paranneltuja ehtoja. Tämän lisäksi työvuorosuunnittelun pelisäännöissä on määritelty eri toimintamalleja viestintään ja ilmoitusaikoihin, työaikaan, lomakäytäntöihin sekä matkai-  
aikoihin liittyen. Myös tiettyjä termejä on täsmennetty.

#### 2.1.1 Työaikalaki

Työaikalaki sisältää työaika, ylitöitä, yö- ja vuorotöitä, lepoaikoja sekä sunnuntaityötä koskevia säännöksiä. Lisäksi työaikalaisissa määritellään minimivaatimukset työaika-asiakirjojen säännöksistä. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Työaikalaki on tullut Suomessa voimaan 15.11.1996. Tämän jälkeen työaikalakiin on tullut neljätoista muutossäädöstä. (Työaikalaki 9.8.1996/605.) Nyt voimassa oleva työaikalaki on kumottu lailla 5.7.2019/872, joka astuu voimaan vuoden 2020 alusta lähtien (Työaikalaki 872/2019). Tässä opinnäytetyössä käsitellään vuonna 2019 voimassa olevaa työaikalakia.

Suurin osa Finrailin operatiivisessa työtehtävissä työskentelevistä työntekijöistä kuuluu työaikalain 7§:n alaiseen jaksotyöaikamuotoon, kun taas toimistotyöntekijät kuuluvat työaikalain 6§:n mukaisen yleistyöajan piiriin. Minilexin (2019) mukaan jaksotyöaika eroaa yleistyöajasta työnantajan kannalta siten, että jaksotyössä tarkkaillaan yhden päivän tai viikon sijaan muutaman viikon pituista ajanjaksoa. Tämä merkitsee sitä, että vuorokautista tai viikoittaista ylityökertymää ei ole käytössä, vaan ylityöt lasketaan jakson kokonaistuntien mukaisesti. Jaksotyössä myös ruoka-aika lasketaan työajaksi toisin kuin yleistyöaikaan tekevien työntekijöiden kohdalla.

Työaikalain 6 § on yleissäännös, joka rajaa säännöllisen työajan enintään 8 tuntiin päivässä ja 40 tuntiin viikossa. Säännöllinen viikoittainen työaika voidaan toteuttaa myös 52 viikon ajanjaksolla tasoittuen enintään 40 viikkotyötuntiin. (Työaikalaki 9.8.1996/605, 6 §.)

Työaikalain 7§:n alainen jaksotyöaikamuoto voidaan toteuttaa niin, että kolmen viikon jaksossa on enintään 120 työtuntia tai kahden viikon jaksossa enintään 80 työtuntia. Työaikalain 7§:n mukainen jaksotyöaika on käytössä seuraavissa työtehtävissä (Työaikalaki 9.8.1996/605, 7 §):

- poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, ei kuitenkaan näiden laitosten kone- ja korjauspajoissa eikä rakennustöissä
- sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa
- henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla
- aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä
- alusten koeajon aikana tehtävässä työssä
- maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavarän lähikuljetustyössä
- kotitaloustyössä ja lasten perhepäivähoidossa
- vartiointityössä
- meijeriliikkeissä
- majoitus- ja ravitsemisliikkeissä
- taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa, ei kuitenkaan näiden laitosten työpajoissa.

Työt voidaan järjestää myös työntasoitumisjärjestelmällä, jos työn järjestäminen sitä edellyttää, tai että järjestelyllä vältetään epätarkoituksenmukaiset työvuorot. Tasoitusjakso voi olla kaksi kolmenviikon tai kolme kahdenviikon peräkkäistä työjaksoa. Kummankaan ajanjakson tuntimäärä ei saa ylittää 240 työtuntia eikä kolmen viikon työjaksossa 128 tuntia tai kahdenviikon työjaksossa 88 työtuntia. (Työaikalaki 9.8.1996/605, 6 §.)

Työaikalaki määrittelee myös määräyksiä yli- ja lisätöihin liittyen. Ylityötä voidaan teettää vain, jos työntekijä siihen suostuu. Jokaiseen ylityövuoroon tulee kysyä erikseen työntekijän suostumus. Ainoastaan työn järjestelyjen takia voi työntekijä antaa suostumuksen lyhyehköksi ajaksi kerrallaan. Myöskään lisätöitä ei voida teettää ilman työntekijän suostumusta paitsi, jos käytössä olevassa työehtosopimuksessa ei ole sovittu toisin. (Työaikalaki 9.8.1996/605, 18 §.)

Työaikalaki määrittää myös ylityön enimmäismäärän. Kalenterivuodessa ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella enintään 250 tuntia. Neljän kuukauden mittaisen ajanjakson enimmäismäärää 138 tuntia ei kuitenkaan voida ylittää. Työnantaja voi sopia työntekijän edustajan, henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa 250 vuotuisen ylityötunnin

lisäksi 80 tuntia lisäylyötä. 80 lisäylyötuntia ei kuinkaan voi teettää, jos neljänkuukauden ylityöraja 138 tuntia on jo täynnä. (Työaikalaki 9.8.1996/605, 19 §.)

Myös yö- ja vuorotyöstä on säädetty työaikalaisissa. Yötyö määritellään työksi, joka tehdään kello 23:n ja 6:n välillä. Yötyön teettämistä on rajoitettu, mutta esimerkiksi työaikalain 7§ mukaisessa jaksotyössä se on sallittua. Yötyölle ei ole työaikalaisissa määritelty jakso-, kuukausi tai vuosikohtaista maksimia. (Työaikalaki 9.8.1996/605, 26 §.)

Työaikalain kuudennessa luvussa määritellään esimerkiksi päivittäiset, vuorokautiset ja viikoittaiset lepoajat. Päivittäinen lepoaika tarkoittaa työajan sisällä tapahtuvaa taukoa. Vuorokautinen lepoaika tarkoittaa työvuorojen välissä olevaa vähintään 7 tunnin taukoa. 7 tunnin vuorokausilepo voidaan sopia tilapäisesti 5 tuntiin. Viikoittainen lepoaika tarkoittaa vähintään 35 tuntia kestävää keskeytymätöntä vapaa-aikaa. Viikoittainen lepoaika voidaan sopia myös 24 tuntiin, mutta työntekijälle on korvattava menetetty vapaa-aika lyhentämällä työaikaa myöhemmin tai erillisellä rahakorvauksella. (Työaikalaki 9.8.1996/605, 31 §, 32 §.)

Myös sunnuntaityöstä ja kirkollisten juhlapyhien aikana tehtävästä työstä on säädetty työaikalaisissa. Edellä mainittua työtä voidaan teettää työntekijän suostumuksella tai jos siitä on sovittu työehtosopimuksessa. Sunnuntaisin ja kirkollisten juhlapyhien aikana tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettua palkkaa. (Työaikalaki 9.8.1996/605, 33 §.)

### 2.1.2 Työehtosopimus

Työsopimuslaki määrittelee minimityöehdot, mutta työehtosopimuksella työnantajan edustaja on voinut sopia työntekijöiden edustajan kanssa työehtosopimusneuvotteluissa parannuksia näihin työsopimuslain mukaisiin minimiehtoihin. Finrailin työntekijöistä suurin osa kuuluu Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Rautatievirkamiesliitto ry:n välisen asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimuksen piiriin.

Rautatievirkamiesliitto ry yhdistyi 16.11.2018 Veturimiestenliiton kanssa ja uuden liiton nimeksi tuli Rautatiealan Unioni, eli RAU ry. RAU:lla on itsenäinen työehtosopimusoikeus. RAU:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n yhteistyössä sopimat työehtosopimukset ovat yleissitovia. (Rautatiealan Unioni 2019.)

Työehtosopimus sisältää yleisiä ehtoja, työaikaa, palkkoja, vuosilomaa sekä terveyden- ja sairaanhoitoa koskevia määräyksiä (PALTA & RVL 2018, s 1). Nykyinen työehtosopimus on voimassa 1.2.2018–31.1.2021, mutta sopimus voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2020 (PALTA & RVL 2018, 3-5).

Työehtosopimuksen yleisissä ehdoissa määritellään sopimuksen soveltamisala, työsuhteen alku, velvollisuudet, lomauttaminen ja työsuhteen päätyminen sekä paikalliseen sopimiseen liittyviä seikkoja (PALTA & RVL 2018, 11-13). Työaika koskevassa luvussa käsitellään Työaikalain 7 §:n alaisten toimihenkilöiden työaika koskevat sopimusmääräykset. Työaikalain 7 § koskee vain sellaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät liikenteen välitömmässä palveluksessa. Säännölliseksi työajaksi heille on sovittu 115 tuntia kolmen viikon jaksossa. Sellaisen työjakson, joka sisältää muuksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän tai itsenäisyyspäivän, säännöllinen työaika on 107 tuntia. Myös työjaksot, jotka sisältävät toisen pääsiäispäivän tai muuksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat jouluaaton, joulupäivän, tapaninpäivän tai loppiaisen, ovat säännölliseltä työajaltaan 107 tuntia. Jos työjakso sisältää useampia arkipyhiä, työjakson säännöllinen työaika laskee 115 tunnista kahdeksalla tunnilla jokaista arkipyhää kohden. (PALTA & RVL 2018, 14 – 17.)

Työehtosopimuksen palkkoja käsittelevässä luvussa avataan palkkausperusteita ja palkkausjärjestelmää. Palkka koostuu kiinteästä kuukausipalkasta, henkilökohtaisesta palkanosuudesta ja aikaan tai suoritukseen perustuvista lisäpalkkioista. Jokaisen työtehtävän palkkaluokan on arvioinut valtakunnallinen arviointiryhmä. Henkilökohtaisen palkanosuuden määrittelyssä arvioidaan työtehoa, ammattitaitoa, yhteistyökykyä, toimintatapoja sekä kokeneisuutta. Henkilökohtaisen palkanosuuden määrittelyn tekee toimihenkilön lähin esimies. Mahdolliset palkankorotukset palkkaluokkiin sovitaan työehtosopimusneuvotte luissa. Palkat maksetaan jokaisen kalenterikuukauden 15. päivä tai lähimpänä sitä edeltävänä arkipäivänä. (PALTA & RVL 2018, 38-41.)

Vuosilomaan liittyvät määräykset käsitellään luvussa 5. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso. Lomavuosi on yksi kalenterivuosi. Lomakaudeksi on määritelty 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso. Finrailissa työskentelee lyhyt- ja pitkälomalaisia työntekijöitä. Pitkät lomat on ansainnut sellainen työntekijä, joka on tullut yhtiön palvelukseen ennen 31.12.1997, ja jolle on kertynyt vähintään 15 vuotta palvelusaikaa. Työhistoria VR:n ajalta otetaan huomioon, jos henkilö on siirtynyt Finrailiin palvelukseen ennen 1.1.2015. Lyhytlomalaisen lomaoikeus on 30 lomapäivää ja 3 pidennyspäivää ja pitkälomalaisen lomaoikeus on 36 + 9 päivää. Pidennyspäivät ovat työehtosopimuksessa sovittuja lomapäiviä, jotka tulevat vuosilomalainmukaisen loman lisäksi. (PALTA & RVL 2018, 46-52.) Lyhyt- ja pitkälomalaisten lomien pituudet sekä ajankohdat havainnollistetaan taulukossa 1.

Taulukko 1. Lomapäivien määrät ja lomakaudet

Lomakausi	Lyhytlomalaiset	Pitkälomalaiset
Talviloma (tammi–touko)	9 päivää	18 päivää
Kesäloma (kesä–syys)	18 päivää	18 päivää
Syysloma (loka–joulu)	3+3 (pidennyspäivät)	0+9 (pidennyspäivät)
Yhteensä	30+3=33 lomapäivää	36+9=45 lomapäivää

Työehtosopimuksen terveyden- ja sairaanhoitoa käsittelevässä luvussa määritellään sairastajan palkka ja äitiys-, isyys-, vanhempain- sekä hoitovapaata koskevat määräykset (PALTA & RVL 2018, 63-69). Voimassa oleva työehtosopimus on irtisanottu työntekijöitä edustavan liiton toimesta syyskuussa 2019 ja sen voimassaolo päättyy 31.1.2020.

### 2.1.3 Työvuorosuunnittelun pelisäännöt

Finrail Oy:n työvuorosuunnittelun pelisäännöistä on sovittu yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa. Pelisäännöt perustuvat työehtosopimuksen ehtoihin ja ne on hyväksytty yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Pelisääntöjä kehitetään tarpeen mukaan. (Finrail 2017, 1.)

Työvuorosuunnittelun pelisäännöissä on määritelty seuraavat työehtosopimuksessa mainitut termit: vuorotaulu, työjakso, heittomies ja painava syy. Työtuntijärjestelmä eli vuorotaulu tarkoittaa jatkuvaan työhön perustuvaa kiertävää ja toistaiseksi voimassa olevaa vuorotaulua. Työjaksolla tarkoitetaan julkaistua ja vahvistettua kolmen viikon työvuorolistaa. Heittomieheksi katsotaan henkilö, jolla ei ole sijoitusta vuorotaulussa. Heittomiehelle on ilmoitettava seuraavan päivän työvuorot viimeistään edeltävänä päivänä klo 19 mennessä. Heittomiehelle on myös laadittava ennakkosuunnitelma vapaapäivistä työjakson ajaksi. Painavalla syyllä tarkoitetaan syitä, jotka oikeuttavat julkaistun vuorotaulun muuttamiseen. Muutoksilla on tarkoitus turvata työpaikan palvelu- ja tuotantotoiminnan jatkuminen. (Finrail 2017, 1-2.)

Työvuorosuunnittelun pelisäännöissä (2017) tarkennetaan myös viestintään ja ilmoitusaikoihin, työaikaan, lomakäytäntöihin sekä matka-aikoihin liittyviä työehtosopimuksen tulkintoja.

Viestintä ja ilmoitusajat osio sisältää sovittuja toimintamalleja eri tilanteisiin kuten (Finrail 2017, 3-6):

- heiton töiden ilmoittaminen
- vapaa- ja työpäiväpyynnöt
- vapaatoiveiden takaisinteko
- vuoronvaihdon pelisäännöt
- vuoronvaihtojen pyytäminen
- työvuorotietojen muutokset & henkilöstösuunnittelujärjestelmän viestinvälitystoiminnon käyttö
- sairausloma esimiehen luvalla
- sairausloma
- tekorivi
- Liitu-koulutukset
- poissaolojen haku (esimerkiksi opintovapaa tai äitiysloma).

Työaikaa koskevien pelisääntöjen lähtökohtina ovat aina voimassa olevat lait ja työehtosopimus. Osiossa avataan toimintamalleja seuraaviin tilanteisiin (Finrail 2017, 7-10):

- vuoromuutokset koulutuksiin liittyen
- joulun ja muiden arkipyhäjaksojen työvuorojen julkaisu ja muutokset
- työnantajalähtöiset määräaikaistarkastukset
- ryhmäpäivät
- työajanseuranta
- ylityöt vajaissa jaksoissa
- ylitöiden korvaaminen.

### 3 TYÖVUOROSUUNNITTELU FINRAIL OY:SSÄ

#### 3.1 Työvuorosuunnittelun organisaatio ja tehtävät

Finrailin työvuorosuunnittelu on keskitetty Helsingin pääkonttorille. Resursointipäällikön alaisuudessa toimii kolme työvuorosuunnittelijaa ja yksi osa-aikainen suunnittelija. Jokaisella työvuorosuunnittelijalla on omat vastuualueensa. Työvuorosuunnittelun päivystys on arkisin klo 8.00 – 15.30. Iltaisin ja viikonloppuisin päivittäisen työvuorosuunnittelun eli akuuttien poissaolojen paikkauksen hoitavat ohjauskeskuksissa toimivat alueohjaajat. Ohjauskeskuksia on neljä: Helsingissä, Kouvolassa, Tampereella ja Oulussa. Tämän lisäksi Kouvolan ohjauskeskukseen kuuluvat erillisinä linjapaikkoina Joensuun, Kotkan, Inkeröisten, Vainikkalan ja Imatran liikenteenohjaukset.

Finrailin työvuorosuunnittelun pääasiallisina tehtävinä ovat jaksosuunnittelu, päivittäinen töidenjärjestely ja lomasuunnittelu. Tämän lisäksi työvuorosuunnittelulla on useita muita tehtäviä, kuten esimerkiksi raportointi, projektit ja vuorotaulujen suunnittelu.

##### 3.1.1 Jaksosuunnittelu

Finrailin operatiivinen henkilökunta kuuluu pääsääntöisesti työaikalain 7§ mukaiseen jaksotyöaikaan (PALTA & RVL 2018, 14). Työjakson kesto on kolme viikkoa ja jaksot julkaistaan sekä suunnitellaan henkilöstösaston (HR) toimittaman työajanlaskentataulukon (kuva 1) mukaisesti. Jakso julkaistaan viimeistään seitsemän päivää ennen kyseessä olevan jakson alkua noudattaen työehtosopimusta. Yhden työjakson työvelvoite on pääsääntöisesti 115 tuntia henkilöä kohden.

TYÖAJANLASKENTA 2020			TAL75				YLITYÖ		
Työjakso	Jakson alkupvm	Jakson päät.pvm	Jaksoon osuvat pyhäpäivät, jotka vaikuttavat yli- tai lisätyökynnykseen	Lisätyökynnykset	Ylityökynnykset	Lisätyökorvaustunnit	50 %	100 %	maksupäivä
1/2020	18.11.2019	8.12.2019	6.12.2019 Itsenäisyyspäivä		107h		107h-133h	133h	15.1.2020
2/2020	9.12.2019	29.12.2019	24.12.2019 Jouluaatto 25.12.2019 Joulupäivä 26.12.2019 Tapaninpäivä	91h	115h	91h-115h	115h-133h	133h	15.1.2020
3/2020	30.12.2019	19.1.2020	1.1.2020 Uudenvuodenpäivä	99h	107h	99h-107h	107h-133h	133h	14.2.2020
4/2020	20.1.2020	9.2.2020			115		115h-133h	133h	13.3.2020
5/2020	10.2.2020	1.3.2020			115		115h-133h	133h	13.3.2020
6/2020	2.3.2020	22.3.2020			115		115h-133h	133h	15.4.2020
7/2020	23.3.2020	12.4.2020			115		115h-133h	133h	15.5.2020
8/2020	13.4.2020	3.5.2020	Toinen pääsiäispäivä 13.4	99h	107h	99h-107h	107h-133h	133h	15.5.2020
9/2020	4.5.2020	24.5.2020			115		115h-133h	133h	15.6.2020
10/2020	25.5.2020	14.6.2020			115		115h-133h	133h	15.7.2020
11/2020	15.6.2020	5.7.2020			115		115h-133h	133h	14.8.2020
12/2020	6.7.2020	26.7.2020			115		115h-133h	133h	14.8.2020
13/2020	27.7.2020	16.8.2020			115		115h-133h	133h	15.9.2020
14/2020	17.8.2020	6.9.2020			115		115h-133h	133h	15.10.2020
15/2020	7.9.2020	27.9.2020			115		115h-133h	133h	15.10.2020
16/2020	28.9.2020	18.10.2020			115		115h-133h	133h	13.11.2020
17/2020	19.10.2020	8.11.2020			115		115h-133h	133h	15.12.2020
18/2020	9.11.2020	29.11.2020			115		115h-133h	133h	15.12.2020
1/2021	30.11.2020	20.12.2020			115h		115h-133h	133h	15.1.2021
2/2021	21.12.2020	10.1.2021	Jouluaatto 24.12 Joulupäivä 25.12 Uudenvuodenpäivä 1.1 Loppipäivä 6.1	83	107h	83-107 h	107-133 h	133 h	15.1.2021

Kuva 1. Esimerkki työajanlaskentataulukosta (Rosin 2019)

Työjakso suunnitellaan ennalta sovitun, toistaiseksi voimassa olevan vuorotaulupohjan mukaisesti. Vuorotaulupohjaan on lisätty lomat ja muut poissaolot, mahdolliset koulutukset sekä pyydetyt muutokset, kuten mahdolliset lisätyöt. Iso osa jaksosuunnittelua on resurssitilanteen mukaisesti suunnitellut työnopastukset eli työpistekoulutusten suunnittelu yhteistyössä vastuutyönopastajan kanssa. Jokaisessa ohjauskeskuksessa on useita eri ohjauspisteitä. Ennen kuin työntekijä voi toimia ohjauspisteessä, on hänen harjoitettava kyseistä työpistettä työnopastajan kanssa henkilökohtaisen opetus suunnitelman mukaisesti. Vasta erillisen osaamisenvarmistamisen jälkeen työntekijä on valmis itsenäisiin työvuoroihin. Ohjauspisteellä tarkoitetaan työpistettä, jossa ohjataan tiettyä ennalta määritettyä aluetta. Koko Suomi on jaettu neljään ohjausalueeseen, jotka ovat Etelä-, Itä, Länsi- ja Pohjois-Suomi. Nämä ohjausalueet on jaettu pienempiin alueisiin ja yhtä aluetta ohjataan pääsääntöisesti yhdestä ohjauspisteestä.

Jaksosuunnitteluvaiheessa työvuorosuunnittelijat pyrkivät toteuttamaan henkilökunnan henkilöstöportaalin kautta lähetetyt toiveet. Lisäksi sähköpostin välityksellä aikataulusta myöhässä tulevia toiveita pyritään toteuttamaan aina, kun se on järkevää ja mahdollista. Vuonna 2018 toiveita tuli yhteensä 2 861 kappaletta ja niistä onnistuttiin toteuttamaan 97,6 prosenttia (Finrail 2019).

Ilman työntekijää jääneet työvuorot jaetaan vuorotaulun käyttö- ja heittoriveillä oleville liikenneohjaajille sekä osa-aikaisille työntekijöille. Käyttörivillä tarkoitetaan sellaista vuorotaulun riviä, jossa ei ole ennakkoon suunniteltuja vuoroja. Vuorot riville julkaistaan jakson julkaisun yhteydessä. Heittorivillä taas tarkoitetaan sellaista vuorotaulunriviä, johon vahvistetaan yhden viikon työt kerrallaan. Vapaapäivät ovat kuitenkin kirjattuna koko jaksolle jo jaksonjulkaisun yhteydessä. Jos käyttö- ja heittorivit ovat jo täynnä, tämän työvuoroja tarjotaan osa-aikaisille liikenneohjaajille lisätöinä ylityörajaan asti tai muille liikenneohjaajille ylitöinä työntarjoamisvelvoitteen mukaisesti.

### 3.1.2 Valtakunnallisten ja paikallisten koulutusten suunnittelu

Valtakunnallisilla koulutuksilla tarkoitetaan sellaisia koulutuksia, jotka koskevat kaikkia liikenneohjaajia kaikissa ohjauskeskuksissa. Valtakunnallisille koulutuksille pyritään löytämään sopivia ajankohtia lomakausien sisällä ja niiden vaihtuessa, jotta kouluttaminen saadaan toteutettua mahdollisimman tehokkaasti ja määräaikaan mennessä. Yleensä valtakunnalliselle koulutukselle on määritelty tietty päivämäärä, johon mennessä esimerkiksi jokin sääntö, määräys tai järjestelmä tulee voimaan tai käyttöön. Jos joku liikenneohjaaja ei ole saanut koulutusta kyseiseen päivämäärään mennessä, työvuorosuunnittelun tehtävänä on varmistaa, että työpisteissä ei ole henkilöitä, jotka eivät ole kyseistä koulutusta saaneet. Valtakunnalliset koulutukset suunnitellaan yhteistyössä koulutusorganisaation kanssa.

Alueellisilla koulutuksilla tarkoitetaan paikallisia koulutuksia, kuten työpistekoulutus tai muutosprojekteihin liittyvät koulutukset. Nämä koulutukset suunnitellaan tarpeen ja resursien mukaan. Taustalla on ohjauskeskuspäällikön ja vastuutyönopastajan yhteistyössä tekemä koulutusten vuosisuunnitelma. Ohjauskeskuspäällikkö määrittelee lopulta kuinka paljon paikallista koulutusta missäkin jaksossa voidaan toteuttaa. Tämän jälkeen paikallinen vastuutyönopastaja suunnittelee koulutukset yhdessä työvuorosuunnittelun kanssa. Muutosprojektien koulutuksesta koulutusvastaava suunnittelee opetussuunnitelman, jonka toteutuksen työvuorosuunnittelu toteuttaa liikenneohjaajille jaksosuunnittelun yhteydessä.

### 3.1.3 Lomasuunnittelu

Finrailin lomasuunnittelu aloitetaan vuosittain lokakuun aikana. Alustava lomasuunnitelma julkaistaan henkilöstölle marraskuun loppuun mennessä. Lomat suunnitellaan viiden tai kuuden lomaryhmän mukaisesti paikkakunnan henkilömäärän perusteella. Lomaryhmät ja loman ajankohdat kiertävät kuudella lomaryhmällä seuraavasti: lomaryhmä 1 > 3 > 5 > 2 > 4 > 6 > 1. Viiden lomaryhmän kierto on 1 > 3 > 5 > 2 > 4 > 1. Lomien ajankohdat määräytyvät lomaryhmän mukaisesti. Pääsääntö esimerkiksi kesälomissa on se, että lomaryhmä 1

aloittaa loman kesäkuun alussa, lomaryhmä 2 kesäkuun lopussa, lomaryhmä 3 heinäkuun puolessa välissä, lomaryhmä 4 elokuun alussa, lomaryhmä 5 elokuun puolen välin jälkeen ja lomaryhmä 6 syyskuussa. Lomakierto kuudella lomaryhmällä on kuvattu taulukossa 2. Lomakierto viidellä lomaryhmällä on kuvattu taulukossa 3.

Taulukko 2. Lomakierto kuudella lomaryhmällä

Lomaryhmä	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Loma						Loma
2				Loma			
3		Loma					
4					Loma		
5			Loma				
6						Loma	

Taulukko 3. Lomakierto viidellä lomaryhmällä

Lomaryhmä	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Loma					Loma
2				Loma		
3		Loma				
4					Loma	
5			Loma			

Lomasuunnittelun tehtävät on jaettu työvuorosuunnittelun, HR:n ja ohjauspalveluesimien kesken. Lomasuunnittelu vaikuttaa seuraavan vuoden valtakunnallisten koulutusten suunnitteluun. Toistaiseksi Finraililla ei ole käytössä erillistä lomasuunnitteluohjelmistoa, vaan lomat suunnitellaan suunnittelua tukevalla Excel-tilillä.

HR:n tehtävät lomasuunnittelussa (Finrail 2018, 1):

- Lomaoikeuksien tarkastaminen ja seuranta
- Pidettyjen lomien tarkastus huhti- ja lokakuussa
- Tarkastettujen lomaoikeuksien ilmoittaminen työvuorosuunnitteluun
- Säästövapaasopimusten kerääminen vuosittain 31.5 mennessä.

Työvuorosuunnittelun tehtävät lomasuunnittelussa (Finrail 2018, 1):

- Ilmoitettujen lomaoikeuksien mukainen lomasuunnittelu kokonaisuudessaan
- Lomien tallennus työvuorosuunnittelujärjestelmään
- Lomien myöntäminen suunnitelmasta poikkeavissa tilanteissa.

Ohjauspalveluesimiehen tehtävät (Finrail 2018, 1):

- Lomaryhmien tarkastaminen ennen lomasuunnittelun alkua
- Työvuorosuunnittelun tekemän lomasuunnitelman tarkastaminen ja hyväksyminen
- Lomakirjanpidon seuranta yhdessä HR:n kanssa
- Lomien julkaisu marraskuun loppuun mennessä
- Säästövapaasopimusten hyväksyminen ja niiden toimittaminen HR:lle vuosittain toukokuun loppuun mennessä.

### 3.1.4 Päivittäinen töiden järjestely

Päivittäinen töiden järjestely tarkoittaa äkillisten sairauspoissaolojen ja muiden mahdollisten muutosten aiheuttamien poissaolojen paikkaamista. Myös jaksosuunnittelun aikana mahdollisesti täyttämättä jääneet työvuorot miehitetään päivittäisessä töiden järjestelyssä. Arkisin kello 8.00 -15.30 päivittäisen töiden järjestelyn hoitaa työvuorosuunnittelu. Arkipäivinä, iltaisin sekä viikonloppuisin päivittäisestä töiden järjestelystä vastaavat paikalliset alueohjaajat.

Päivittäisessä töiden järjestelyssä noudatetaan työntarjoamisjärjestystä käyttöpäivät, lepoajat ja ylityörajat huomioon ottaen. Muita työehtosopimuksessa mainittuja rajoittavia tekijöitä ovat (PALTA & RVL 2018, 20-21):

- Peräkkäisiä työvuoroja saa olla viisi kappaletta
- Lepoaika työvuoron jälkeen tulee olla 9 tuntia, yövuoron jälkeen 10 tuntia
- Peräkkäisiä yövuoroa saa olla kaksi kappaletta
- Yhdellä työjaksolla voi olla enintään 42 yötyötuntia
- Kalenteriviikon aikana tulee olla kaksi peräkkäistä vapaapäivää tai vähintään 54 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika

Sovittaessa erikseen työntekijän kanssa voidaan työehtosopimuksessa mainitut rajoitteet sivuuttaa työaikalakiin kirjattuihin rajoihin asti.

Akuutit vuoropaikkaukset hoidetaan puhelimitse. Jos henkilöä ei tavoiteta, hänelle voidaan tapauskohtaisesti tarjota työvuoroa myös tekstiviestillä. Tekstiviestiä käytetään myös siinä tapauksessa, jos henkilö on ollut edellisen yön töissä. On myös sovittu, että yövuorossa olleelle henkilölle ei soiteta ennen klo 14.

### 3.1.5 Yhteistyö ohjauskeskuspäälliköiden ja asiantuntijoiden kanssa

Laadukas vuorosunnittelu perustuu työvuorosunnittelun, ohjauskeskuspäälliköiden ja asiantuntijoiden yhteistyöhön. Tavoitteena on toteuttaa jaksosuunnittelun lähtötietoihin ja toiveisiin perustuvat pyynnöt kustannustehokkaasti sekä laadukkaasti. Tämä varmistetaan noudattamalla ennalta sovittua aikataulua muutosten suhteen, jotta työvuorosunnittelulle jää riittävästi aikaa suunnitella halutut muutokset työjaksoon. Työvuorosunnittelu, ohjauskeskuspäällikkö ja asiantuntijat pitävät erillisen jaksopalaverin ennen ja jälkeen jokaisen jakson. Ennen työjaksoa käytävässä palaverissa käydään läpi kaikki jaksosuunnitteluun vaikuttavat toiveet sekä muut asiat ja ne kirjataan erilliseen jaksosuunnitteludokumenttiin. Jakson jälkeisessä palaverissa työvuorosunnittelu käy yhdessä ohjauskeskuspäällikön kanssa läpi jaksoraportin, josta selviää miten toivottujen muutosten toteutus on onnistunut.

### 3.1.6 Muut tehtävät

Työvuorosunnittelun muita tehtäviä ovat raportointi, viestintä, varautuminen, järjestelmien ja tietojen ylläpito sekä esimiehen muut määräämät tehtävät. Raportointi sisältää useita erilaisia raportteja, kuten esimerkiksi jaksoraportit, kovien ylitöiden raportit ja pätevyyden ylläpitoraportit. Viestintä sisältää viikoittaisen tiedotteen, jaksoviestien ja muiden ajankohtaisten asioiden viestimisen. Varautuminen on valmistautumista mahdollisiin poikkeustilanteisiin eli erilaisten varmuuskopioiden tallentamista kahdesti viikossa ja tarvittaessa sekä työjakson julkaisun yhteydessä. Järjestelmien ja tietojen ylläpito sisältää lähinnä työvuorosunnittelujärjestelmään liittyviä tehtäviä. Esimiehen muut määräämät tehtävät ovat esimerkiksi eri projekteihin osallistumista.

## 3.2 Työvuorosunnittelujärjestelmä

Finrailin työvuorosunnittelujärjestelmänä on toiminut vuodesta 2014 lähtien Visma Numeronin selainpohjainen WFM-työvuorosunnittelujärjestelmä. Käytössä on järjestelmän työvuorosunnittelupuolen lisäksi henkilöstöportaali, josta työntekijät voivat seurata työvuorojaan, tehdä työ- ja vapaatoiveita sekä katsoa lomien ajankohdat. Muita Visma Numeronia (Visma 2019) vastaavia työvuorosunnittelujärjestelmiä ovat CGI:n Titania - työvuorojen suunnittelu- ja seurantaratkaisu (CGI 2019), Accountorin MaraPlan (Accountor 2019) sekä Quinyx (Quinyx 2019).

Työvuorosunnittelujärjestelmä on jaettu kuuteen eri päävalikkoon: ylläpito, henkilötiedot, suunnittelu, toteumat, palkat ja raportointi. Jokaisen päävalikon alla on useita eri alavalikkoja, jonka lisäksi lähes jokaisella alavalikolla on vielä omat alavalikkonsa.

Työvuorosuunnittelujärjestelmään on rakennettu rajapinnat myös ADFS-palveluihin, HR-järjestelmään, Power Bi raportointi- ja analysointipalveluun sekä palkanlaskentaan. HR-järjestelmän rajapinta ei ole toistaiseksi käytössä. ADFS, eli Active Directory Federation Service on Microsoftin (2019) kehittämä tapa autentikoida henkilö yhdellä kirjautumisella useampaan eri järjestelmään tai ohjelmaan. Rajapinnalla tarkoitetaan sitä, että ohjelmisto tarjoaa tietoja tai palveluita sovellutuksille tai muille tietojärjestelmille (Avoinrajapinta 2019).

Järjestelmän päivittämisestä ja ylläpidosta vastaa pääsääntöisesti työvuorosuunnittelijat sekä resursointipäällikkö, jotka toimivat myös järjestelmän pääkäyttäjinä. Käyttöoikeuksia on annettu työtehtävien tarpeiden mukaan myös operatiivisille johtajalle, ohjauspalveluesimiehille, vuoro-esimiehille, HR-asiantuntijoille, vuoro-esimiesten sijaisille, turvallisuusasiantuntijoille, pääkouluttajille ja vastuutyönopastajille. Järjestelmän omistaja on Finrailin operatiivinen johtaja. Konsernin uuden työvuorosuunnittelujärjestelmän hankintaprosessi prosessi käynnistettiin lokakuussa 2019 (Hilma 2019).

## 4 TUTKIMUS

### 4.1 Tutkimusmenetelmät

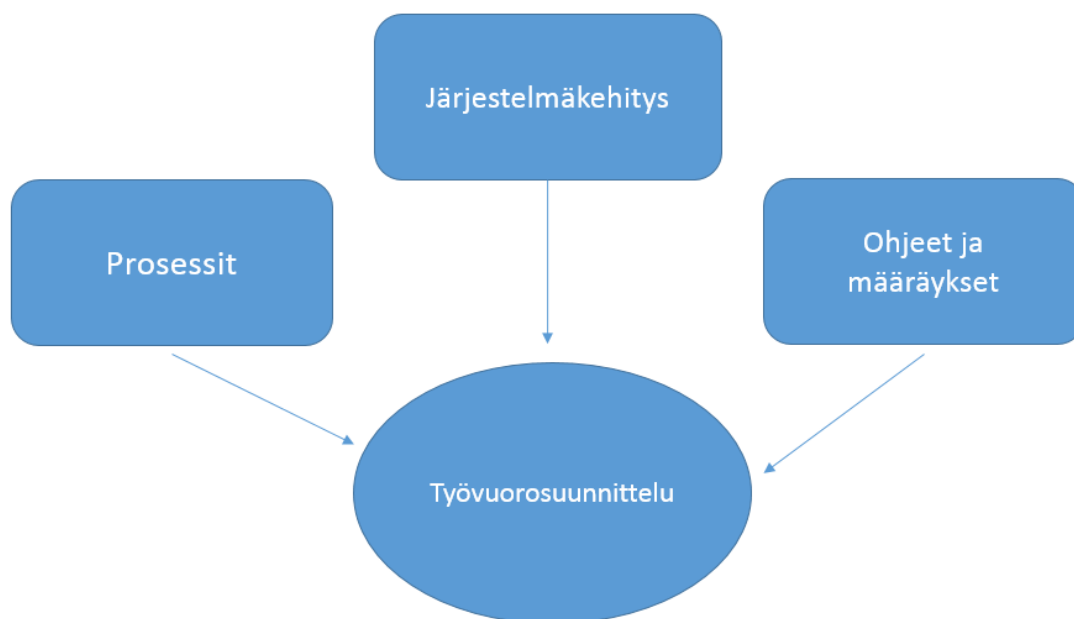
Tutkimusmenetelmät tulisi valita tutkimusongelman mukaisesti. On syytä selvittää, mitä tietoa haetaan ja tarvitaan, jotta voidaan vastata käsillä olevaan tutkimusongelmaan. Lisäksi tulee miettiä, millä keinoin tarvittava tietoa voidaan saada. Laadulliseen tutkimukseen luonteeseen kuuluu aineistokeruumenetelmät, kuten haastattelu tai havainnointi tutkittavien näkökulmien huomioiminen, harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta ja aineistolähteisyys. (KvaliMOTV 2019.)

Tässä kvalitatiivisessa opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä toimi puolistrukturoidut teemahaastattelut. Tutkimushaastatteluun liittyvän kirjallisuuden perusteella valittu menetelmä sopi tämän opinnäytetyön tutkimusosuuteen hyvin. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 47) toteavat teemahaastattelun sopivan tutkimukseen, jossa tiedetään haastateltavien kokemuksuus tutkittavaan aiheeseen liittyen ja jossa on jo valmiiksi selvitetty aiheeseen liittyviä prosesseja, rakenteita ja kokonaisuutta. Menetelmällä saatiin riittävästi aineistoa teemoitain vastaamaan määriteltäisiin tutkimuskysymyksiin.

### 4.2 Tutkimuksen teemat

Tutkimuksen teemat ja niitä kuvaavat peruskäsitteet hahmottuivat samalla, kun perehdyttiin tutkimusaiheen teoriaan ja tutkimustietoon. Haastatteluun valittujen teemojen avulla on tarkoitus kerätä aineisto, jolla voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta aihealueesta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66.)

Tutkimukseen valikoitui kolme teemaa (kuvio 2), jotka kaikki tukivat omalta osaltaan tutkimuskysymykseen vastaamista. Ensimmäinen teema on prosessit. Prosesseilla tarkoitetaan Finrailin työvuorosunnittelun sisäisiä toimintatapoja liittyen työtehtäviin ja yhteistyöhön eri ohjauskeskusten kanssa. Toisena teemana on järjestelmäkehitys. Tällä tarkoitetaan nykyisen työvuorosunnittelujärjestelmän kehittämistä ja sen toimivuuden kartoitusta. Kolmas teema on ohjeet ja määräykset. Tämä teema käsitteli työehtosopimusta ja pelisääntöjä sekä koulutustarpeen kartoitusta työaikalakiin liittyen.



Kuvio 2. Tutkimuksen teemat

Prosessien kehittäminen on tärkeä osa työvuorosuunnittelun kehitysprosessia. Yhtenäiset toimintatavat ja työtehtävien määrittely mahdollistavat laadukkaan työvuorosuunnittelun esimerkiksi loma- ja poikkeustilanteissa.

Järjestelmäkehitys työvuorosuunnittelujärjestelmän osalta on hidasta, mutta kehityksestä saatavat hyödyt ovat yleensä merkittäviä järjestelmän päivittäisen käytettävyyden kannalta. Uudet ominaisuudet ja rajapinnat muihin järjestelmiin ovat mahdollistaneet esimerkiksi raportoinnin viemisen paremmalle tasolle.

Työvuorosuunnittelun mahdollisuudet ohjeiden ja määräysten kehityksessä ovat rajallisia, mutta kuitenkin vaikutusmahdollisuus on silti olemassa. On siis hyvä selvittää miten työvuorosuunnittelutiimi haluaisi kehittää jo käytössä olevia ohjeita ja määräyksiä sekä onko tiimin näkemyksen mukaan tarvetta järjestää lisäkoulutusta aiheeseen liittyen.

#### 4.3 Tutkimuksen suorittaminen

Tutkimus suoritettiin 11.10 - 21.10.2019. Haastateltavia oli yhteensä neljä henkilöä, jotka kaikki ovat tai olivat olleet kuluvan vuoden aikana Finrailin työvuorosuunnittelun työtehtävissä. Otos vastaa kaikkia Finrailin työvuorosuunnitteluun pääsääntöisesti osallistuneita henkilöitä pois lukien tutkimuksen suorittava henkilö. Yksi haastateltavista oli vaihtanut työpaikkaa muutamia kuukausia ennen kyselyn suorittamista. Haastateltavat valittiin tutkittavan aiheen asiantuntemuksen ja kokeneisuuden perusteella, ja siten voidaan olettaa, että heiltä saatiin paras tieto ja hyödyllisimmät kehitysajat työvuorosuunnittelun

näkökulmasta. Haastatteluihin osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Kaikki haastatteluun kutsutut henkilöt osallistuivat siihen. Osa haastatteluista suoritettiin sähköpostitse ja osa yksilöhaastatteluina. Ennen jokaista haastattelua haastateltaville annettiin suullinen alustus haastatteluun liittyen. Haastattelut taltioitiin ääninauhurilla tai sähköpostitse. Kaikki haastattelut litteroitiin tekstinkäsittelyohjelmalla.

Haastattelurunko oli jaettu kolmeen eri teemaan ja lisäksi kartoitettiin vastaajien kokemusta työvuorosuunnittelusta sekä erikseen kokemusta työvuorosuunnittelusta Finrail Oy:ssä. Jokainen teema sisälsi useita kysymyksiä, joita oli yhteensä 20 kappaletta. Kaikki kysymykset olivat avoimia eli valmiita vastausvaihtoehtoa ei määritelty. Jokaiseen kysymykseen sai vastata parhaaksi katsomallaan tavalla. Kaikkiin kysymyksiin saatiin runsaasti vastauksia. Osa vastauksista oli melko lyhyitä, mutta joukossa oli myös useita pidempiä vastauksia. Haastatteluissa esitetyt kysymykset ovat liitteessä 1 ja 2.

Saadulle aineistolle tehtiin sisällönanalyysi. Kaikki vastaukset käsiteltiin ensin erikseen, jonka jälkeen vastaukset koottiin kysymyksittäin ja niistä etsittiin toistuvuuksia sekä eroavaisuuksia.

#### 4.4 Tulokset

Tulokset käsitellään teemoittain. Teemoja ovat prosessien kehitys, järjestelmäkehitys sekä ohjeet ja määräykset. Lopuksi tuloksista esitellään yhteenveto.

##### 4.4.1 Prosessien kehitys

Työvuorosuunnittelun nykyisiin prosesseihin löydettiin useita kehitysehdotuksia. Jaksosuunnittelussa toivottiin joustavuutta suunnitteluun. Tämä saavutettaisiin vuorotaulujen poistamisella tai, että vuorotauluja pystyisi muokkaamaan huomattavasti nykyistä vapaammin. Yksi ehdotus koski myös pitkäjänteisempää jaksosuunnittelua, eli käytännössä kahden jakson tasoitusjärjestelmää. Myös jaksosuunnittelun lähtötiedot tulisi olla nykyistä paremmin paikkansapitäviä ja lähtötietoihin ei saisi tulla enää lisäyksiä tai muutoksia sovittun määräajan jälkeen.

*Vuorotaulut rajoittavat liikaa. Toiveiden ja muiden jaksoon suunniteltavien asioiden ilmoittamisen eräpäivistä pitäisi pitää kiinni paremmin.*

*Lähtötietojen oikeellisuuden kehittäminen on iso osa tätä.*

Koulutusten suunnittelussa toivottiin enemmän huomiota siihen, riittävätkö resurssit ja miten resurssin alikäytöstä eli alituntisuudesta tässä yhteydessä päästäisiin eroon. Koulutusten edistymisen seurantaan toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota. Ehdotettiin myös,

että työvuorosuunnitteluun tulisi yksi vastuuhenkilö paikallisiin koulutuksiin ja yksi valtakunnallisiin koulutuksiin. Tämä järjestelyn etuna pidettiin sitä, että toimintatavat muuttuisivat yhteneväisiksi kaikissa ohjauskeskuksissa ja tästä seuraisi tasalaatuisempaa koulutusta.

*Muuttamalla TVS vastuualueita, niin että yksi henkilö vastaisi paikallisista koulutuksista ja yksi valtakunnallisista. Näin toteutus olisi tasalaatuisempaa ja yhdenmukaisempaa. Tämä edellyttäisi myös koulutusorganisaatiolta yhdenmukaisempaa toimintamallia, eli että esim. OPSUT (opetussuunnitelmat): olisi tallennettu yhdenmukaisesti ja työpistekoulutukset tilattaisiin samalla tavalla.*

Lomasuunnittelun kehittämiseksi ehdotettiin, että lomat julkaistaisiin vain lomakaudeksi kerrallaan. Myös erillisen lomasuunnittelujärjestelmän hankintaa pidettiin tarvittavana toimenpiteenä, jotta työvuorosuunnittelun saatavavilla olisi mahdollisimman reaaliaikainen lomasaldo. Lomien muuttuessa kaivattiin selkeämpää ohjetta tai toimintatapaa miten päivystävän henkilön tulisi toimia.

*Julkaisin lomat vain lomakausi kerrallaan, jotta voisimme paremmin vastata muuttuneisiin tarpeisiin.*

Päivittäiseen töidenjärjestelyyn kaivattaisiin yhtenäisempiä toimintatapoja eri ohjauskeskusten välille. Päivystysvastuut tulisi määritellä myös nykyistä tarkemmin. Myös päivystys aikoihin toivottiin muutosta. Nykyinen päivystys kello 8.00 – 15.30 ei palvele päivittäistä töidenjärjestelyä parhaalla tavalla. Koettiin, että aamuun sisältyy odottelua ja että iltapäivästä taas tulee todella kova kiire. Tämä johtui siitä, että yövuorossa olleelle liikenneohjaajalle voitiin soittaa vasta kello 14.00 jälkeen. Yksi vastaaja ehdotti raporttia, jonka avulla analysoitaisiin, kuinka kauan työvuoron miehittäminen kestää, kuinka edullinen tai kallis ratkaisu löytyi, onko aluekohtaisia eroja ja onko päivystäjäkohtaisia eroja paikkausajassa tai kustannuksissa. Raportti tulisi käydä säännöllisesti läpi ja löytää tätä kautta kehitettävää omassa toiminnassa.

*Itse päivystysvuoro voisi olla klo 8-15.30 sijaan esimerkiksi 8.30-16 tai 9-16.30. Aikaisin päivävuoro on usein paikattu jo ennen työvuorosuunnittelijan töihin tuloa, joten aamuissa saattaa olla enemmän ”odottelua” kun taas iltapäivällä voi olla suurempi kiire hoitaa paikattavia työvuoroja, kun klo 14 jälkeen saa soittaa edellisessä yössä oleille.*

Yhteistyössä ohjauskeskuspäälliköiden ja asiantuntijoiden kanssa toivottiin parempaa tavoitettavuutta. Koettiin, että puheluihin tai viesteihin ei ehditä vastaamaan. Myös yhteistyö HR:n kanssa koettiin välillä hankalaksi. Lisäksi toivottiin säännöllisiä palavereja, johon olisi

kutsuttu kaikki työvuorosuunnittelijat. Tämä parantaisi sisäistä viestintää ja yhteistyötä. Koettiin myös, että osa työvuorosuunnittelulle tarpeellisista tiedoista pimitetään, vaikka myös työvuorosuunnittelua koskee vaitiolovelvollisuus.

*Tavoitettavuus. Osa ei vastaa, ainakaan minulle, viesteihin tai edes puhelimeen.*

*Säännölliset palaverit ajankotaisista asioista, joihin kaikille työvuorosuunnittelijoille olisi mahdollisuus osallistua. Eli osallistettaisiin myös enemmän osa-aikaisia työvuorosuunnittelijoita tähän yhteistyöhön, eikä jätettäisi asian ulkopuolelle. Tämä helpottaisi sisäistä viestintää jatkossa ja ylläpitäisi työssä onnistumista paremmin.*

Muita esimiehen määräämiä tehtäviä, kuten projekteja tai raportointia, haluttiin kehittää siten, että olisi nykyistä selkeämmät ohjeet, tavoitteet ja aikataulut. Kun työn tarkoitusta ja tavoitetta avattaisiin, tulisi enemmän työn merkityksellisyyden tunnetta. Suurin osa ei tunnistanut tekevänsä muita esimiehen määräämiä tehtäviä.

*Näihin selkeät ohjeet, tavoitteet ja aikataulut. Usein nämä tehtävät saattavat olla vähän irrallisia kontekstista, eli selvitys vielä siitä mikä työn tarkoitus on ja millä tavalla sijoittuu projektiin tai muuhun tekemiseen. Näin ollen lisätään myös näiden tehtävien työn merkityksellisyyden tunnetta työvuorosuunnittelijalle.*

Työvuorosuunnittelun prosesseihin kaivattiin muitakin kehityskohteita. Työvuorosuunnittelun prosesseihin toivottiin enemmän lean-prosessiajattelua. Turhan tekemisen karsiminen olisi kaikkien etu. Haluttiin myös, että työvuorosuunnittelun henkilökunnan viihtyvyys varmistetaan ja että tarvittavat resurssit työskentelyyn taataan.

*Työvuorosuunnittelun kehittäminen pitäisi olla jatkuvaa ja siihen tulisi saada keskitystä enemmän.*

Työvuorosuunnittelun prosessien nykytila jakoi mielipiteitä. Osa vastasi, että prosessit ovat keskeneräisiä, koska yhtiö on jatkuvassa muutoksessa ja prosessit eivät välttämättä pysy kehityksen perässä. Yksi vastaajista kertoi, että näilläkin prosesseilla pärjätään, mutta aina olisi kehittämisen varaa. Nykyisiä prosesseja pidettiin myös selkeinä ja hyvin kuvattuina.

*Työvuorosuunnittelun prosessit on selkeästi määritelty ja kuvattu.*

*Ihan hyvä. Näillä prosesseilla on pärjätty ja vältetty isoimpia kaaoksia, mutta aina voi parantaa.*

*Keskeneräisiä. Yhtiön ollessa jatkuvan muutoksen kourissa, prosessit yrittävät pysyä perässä.*

#### 4.4.2 Järjestelmäkehitys

Nykyinen työvuorosuunnittelujärjestelmä koettiin kaikkien vastanneiden kesken epävarmaksi. Myös ohjelmiston toimintaa haluttiin kehittää esimerkiksi siten, että korvausten muokkauksen voisi tehdä töidenjärjestelyssä ja vuorotaulujen suunnittelu siirtyisi samalla pohjalle kuin jaksosuunnittelu sekä töidenjärjestely. Myös lomasuunnittelutoiminto haluttiin käyttöön. Vastauksissa tuli esiin myös kehityskohde mihin työvuorosuunnittelu voisi omalla toiminnallaan vaikuttaa. Tämä liittyi järjestelmän tietojen päivittämiseen ja vanhojen tietojen siivoamiseen.

*Lisäksi voisimme itsenäisesti kehittää järjestelmää päivittämällä tietoja ja siivoamalla turhia (esim. päättyneet valmiudet pois, päätyneisiin työsuhteisiin liittyvät valmiudet, työaika-rajat yms. Päättettäisiin, vanhat käyttöoikeusalueet ja roolit pois, päivä-tunnisteet yms.).*

Seuraavaksi kysyttiin mitä ominaisuuksia nykyisestä työvuorosuunnittelujärjestelmästä haluttaisiin mukaan, jos järjestelmä vaihdettaisiin. Saadut vastaukset jakautuivat melko selvästi kahteen osaan. Toiset eivät halunneet mitään ominaisuuksia mukaan ja toiset listasivat useita hyväksi havaitsemiaan toimintoja mukaan otettavaksi. Mukaan haluttiin työvuorosuunnittelu näkymä, jaksosuunnittelu näkymä, paikkakuntien suodatus, henkilöiden suodatus, työpalojen hallinta ja säännöstön säännöt.

Kokonaan uusia ominaisuuksia toivottiin melko vähän. Vuoronvaihtoon kaivattiin uudistusta. Viestien lähetyshämmöllisyys ja vastavuoroisempi henkilöstöportaali olisivat työtä edistäviä toimintoja. Myös HR Master, autonominen suunnittelu ja optimointi ominaisuudet koettaisiin hyväksi uudistuksiksi.

*Vastavuoroisempi henkilöstöportaali (mahdollisuus vastata toiveisiin tai lisätä muita kommentteja suoraan henkilöstölle).*

Lähes jokainen toivoi uudeksi rajapinnaksi yhteyttä HR-järjestelmään. Etuna tässä olisi se, että osaamiset ja koulutukset kirjattaisiin vain yhteen paikkaan ja tiedot eri järjestelmissä olisi yhteneväiset. Myös vuoronvaihtosovellutukseen toivottiin rajapintaa, jotta henkilöiden todelliset tehdyt työt voitaisiin kirjata toteutuneen mukaisesti.

*VVS- tai muut operatiivinen järjestelmä, johon kirjaudutaan ja leimataan.*

Mielipiteet käytössä olevasta työvuorosuunnittelujärjestelmästä olivat todella yhdenmukaisia. Järjestelmä koettiin epävarmaksi ja välillä liian hitaaksi. Toisaalta nykyinen järjestelmä ajaa asiansa ongelmistaan huolimatta.

*Ajaa asiansa, mutta on tosi hidas ja jotenkin "tönkkö".*

#### 4.4.3 Ohjeet ja määräykset

Työehtosopimuksen kehittämistä koskevassa kysymyksessä kävi ilmi, että työvuorosuunnittelijat toivoisivat työehtosopimukseen päivitystä, jotta se vastaisi nykypäivän tapoja ja normeja. Myös sanamuotojen selkeyttäminen ja käsitteiden avaaminen koettiin tärkeäksi, jotta tulkintaerot vähenisivät. Työehtojen sisältöön toivottiin muutosta vähentämällä yötyön rajoituksia ja lepoaikaa kahden yli 10 tunnin työvuoron jälkeen. Myös yötyönaikahyvitys ja keskeytyspäivät tulisi poistaa tai korvata jotenkin muuten. Yritykseen toivottiin myös nimettyä TES-asiantuntijaa, jonka tieto olisi ajan tasalla ja keneltä saisi tarvittaessa näkemysten tulkintoihin.

*Toisin ne vastaamaan nykypäivän tapoja ja normeja. Poistaisin yöhyvät ja keskeytyspäivät.*

*Selkeyttäisin sanamuotoja ja avaisin käsitteitä, jotta tulkintaerot vähentyisivät. Vähentäisin yötyörajoituksia sekä kahden yli 10h työvuoron jälkeistä lepoa.*

Työvuorosuunnittelun pelisääntöjä haluttiin selkeyttää esimerkiksi sanamuotoja täsmentämällä. Tämä poistaisi tulkinnanvaraisuutta pelisäännöistä. Myös pelisääntöjen noudattamiseen pitäisi kiinnittää enemmän huomioita. Uusina pelisääntöinä toivottiin osa-aikaisia käsittelevät asiat, työvuoron minimipituuden täsmennys ja lomista johtuvan alituntisuuden takaisin teettämiseen liittyvä pelisääntö.

*Selkeyttäisin sanamuotoja (mm. Teko-rivit), lisäisin osa-aikaisia käsittelevät asiat, sekä selkeyttäisin työvuoron minimipituuden (ei ole) ja lomasta johtuvan alituntisuuden takaisin teettämisen.*

Omaan lisäkoulutustarpeeseen liittyvä kysymys jakoi myös mielipiteitä. Osa ei tarvinnut lisäkoulutusta työehtosopimukseen, työaikalakiin tai muihin ohjeisiin ja määräyksiin liittyen. Toiset taas toivoivat säännöllisiä kertauskoulutuksia varsinkin, jos jokin sääntö tai määräys on muuttunut. Uusille työvuorosuunnittelijoille toivottiin valmiiksi koostettua muis-tilistää koulutusten lisäksi. Myös HR-asioihin perehdyttäminen voisi tuoda paremman kokonaiskuvan toiminnasta.

*Tes-koulutus on aina tarpeen, jotta pääsee kartalle uusimmista tulkinnoista. Työaikalakiin koulutus on myös tarpeen. Jokavuotinen kertauskoulutus. HR-asioihin perehtyminen ei olisi haitaksi.*

Nykyiset ohjeet ja määräykset koettiin sekaviksi, joustamattomiksi sekä vanhentuneiksi. Osa ei vastaajista ei ollut erityisesti mitään mieltä asiaan liittyen.

*Kohtalaisen joustamattomia.*

*Sekavia ja aikansa eläneitä.*

#### 4.4.4 Tulosten yhteenveto

Yhteenvetona voi todeta, että vaikka nykyisillä prosesseilla, järjestelmillä ja ohjeilla sekä määräyksillä pärjätään, kaikkiin teemoihin löytyy myös paljon kehityskohteita. Yksi selkeä kehityskohde vastausten perusteella löytyi käytössä olevasta työvuorosuunnittelujärjestelmästä ja sen toimintavarmuudesta, vaikkakin osa vastaajista löysi järjestelmästä myös hyviä ja toimivia toimintoja. Työvuorosuunnittelujärjestelmään kaivattiin myös selkeästi toimivaa rajapintaa HR-järjestelmän kanssa.

Prosessien kehittäminen keräsi määrällisesti eniten kehitysideoita. Runsaista kehitysideoista huolimatta vastaajat pitivät prosessien nykytilaa kohtalaisen hyvänä. Ongelmana pidettiin prosessien keskeneräisyyttä, joka johtuu jatkuvista muutoksista. Prosesseista haluttiin vielä selkeämpi kuvaus vastuualueineen. Lisäksi toivottiin joustavuutta kaikkeen suunnittelutyöhön. Myös sovitusta aikatauluista tulisi pitää nykyistä paremmin kiinni.

Voimassaoleviin ohjeisiin ja määräyksiin liittyen toivottiin selkeyttä tulkintaerojen vähentämiseksi. Myös esimerkiksi työehtosopimuksen päivittäminen vastaamaan tämän päivän työelämän haasteisiin koettiin tärkeäksi. Säännöllinen koulutus työaikalakiin ja työehtosopimukseen koettiin hyödylliseksi sekä kokeneiden työvuorosuunnittelijoiden että vähemmän kokemusta omaavien suunnittelijoiden keskuudessa. Työkokemuksella ei ollut selkeää vaikutusta vastauksiin muutamaa kysymystä lukuun ottamatta ja näissäkin tapauksissa kyseessä oli enemmänkin nykyiseen työtehtävien jakoon liittyvät seikat.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Tulosten pohdinta

Aikaisemmissa tutkimuksissa pidettiin tärkeänä, että työntekijät voivat vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Finrailin työvuorosuunnittelutiimi haluaisi tehdyn tutkimuksen mukaan parantaa vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa kehittämällä henkilöstöportaalia, jonka kautta toiveet työvuoroihin liittyen pääsääntöisesti lähetetään. Toiveiden hyväksymisprosenttia (97,6 %) tuskin voidaan enää merkittävästi parantaa, mutta työntekijöiden työvuoromieltymykset ja elämäntilanne pitäisi ottaa nykyistä paremmin huomioon. Tämä voisi olla mahdollista vuorovaikutuksella ja autonomisella työvuorosuunnittelulla.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että Finrailin työvuorosuunnittelutiimi piti työehtosopimukseen kirjattuja määräyksiä vanhanaikaisina ja joustamattomina. Lisäksi ne rajoittivat suunnittelu-prosessin etenemistä. Esimerkiksi yötyöhön liittyvät rajoitukset nousivat esiin tutkimuksen aikana. Vastaavasti työaikalaki ei rajoita yötyötä samassa mittasuhteessa kuin työehtosopimus, joten työehtosopimuksen määräyksiä olisi perusteltua käsitellä seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa. Työehtosopimuksen lisäksi työvuorosuunnittelun pelisääntöjen tulkintoja tulisi tulevaisuudessa tarkentaa tulkintaerojen karsimiseksi. Myös pelisääntöjen kertaus henkilökunnan kanssa, esimerkiksi ryhmäpäivissä, voisi vähentää tulkintaeroja, kuten muissa tutkimuksissa oli käynyt ilmi.

Aikaisemmat tutkimukset tukivat tietyiltä osin tässä opinnäytetyössä esille tulleita kehityskohteita. Toisaalta tämä tutkimus eroaa aikaisemmista tutkimuksista aihealueeltaan jonkin verran. Tutkimustuloksia ei voida yleistää, koska esille tulleet kehityskohteet koskevat vain Finrailin työvuorosuunnittelua.

### 5.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Mikä on Finrailin työvuorosuunnittelun nykytila?

Finrailin työvuorosuunnittelun nykytila ja nykyiset toimintatavat kuvattiin luvussa kolme. Luvussa käsiteltiin työvuorosuunnittelun prosesseja ja tehtäviä, kuten jaksosuunnittelu, koulutusten suunnittelu, lomasuunnittelu, päivittäinen töiden järjestely, yhteistyö sekä muut esimiehen määräämät tehtävät. Myös käytössä olevalle työvuorosuunnittelujärjestelmälle oli oma osionsa.

Yksi tutkimuksen teemoista käsitelti prosesseja. Saaduissa vastauksissa tuli esiin useita asioita työvuorosuunnittelun nykytilaan liittyen. Useista kehittämiskohteista huolimatta vastauksista kävi ilmi, että käytössä olevat prosessit toimivat, vaikkakin niitä tulisi

nykyaikaistaa vastaamaan tämän päivän haasteisiin. Työvuorosuunnittelujärjestelmän nykytilaa pidettiin heikkona. Jatkuvat ongelmat ja toimintahäiriöt tulivat esille myös kyselyn teemoissa mitkä eivät liittyneet itse työvuorosuunnittelujärjestelmään.

Mitkä lait, asetukset ja muut tekijät vaikuttavat Finrailin työvuorosuunnitteluun?

Finrailin työvuorosuunnitteluun vaikuttavat lait, asetukset ja muut tekijät käsiteltiin opin- näytetyön osiossa kaksi. Osio toimi myös opinnäytetyön tietoperustana, jossa kuvattiin työ- aikalaki, voimassa oleva työehtosopimus ja työvuorosuunnittelun pelisäännöt.

Ohjeet ja määräykset käsiteltiin yhtenä tutkimuksen teemana. Vastauksista kävi ilmi, että nykyiseen työehtosopimukseen kaivattiin muutoksia ja joustavuutta työvuorosuunnittelun laadun parantamiseksi. Lisäksi termien tulkinnanvaraisuutta tulisi vähentää selventämällä epäselviä määräyksiä ja sanamuotoja. Työvuorosuunnittelun pelisääntöihin kaivattiin täsmennyksiä ja muutamia lisäyksiä. Työaikalakiin liittyen ei tullut kehitysehdotuksia, mutta vastauksista kävi ilmi, että vuotuinen kertauskoulutus työaikalakiin liittyen olisi tarpeellinen kehitysidea.

Miten Finrailin työvuorosuunnittelua voitaisiin kehittää?

Finralin työvuorosuunnittelun kehittämiseen tuli useita erilaisia kehitysideoita. Työvuoro- suunnittelujärjestelmän toimintavarmuuteen liittyvät parannukset ja järjestelmän uusimi- nen nousi esiin jokaisella vastaajalla. Osa nykyisistä ominaisuuksista koettiin toimiviksi, mutta myös useita uusia ominaisuuksia toivottiin nykyiseen tai uuteen työvuorosuunnitte- lujärjestelmään. Työvuorosuunnittelutiimi voisi myös omalla toiminnallaan kehittää ny- kyistä järjestelmää siivoamalla ja päivittämällä tietoja. Lisäksi lomasuunnittelujärjestelmän kehittäminen koettiin tärkeäksi.

Prosessien kehittämisestä kävi ilmi, että vaikka nykyisillä toimintatavoilla pärjätään ilman isoja ongelmia, kehitettävää löytyi kaikista käytössä olevista prosesseista. Kehityskohteet liittyivät prosessien joustavuuteen, määräaikaisten noudattamiseen, tietojen oikeellisuuteen ja lomasuunnittelun jaksottamiseen lomakausittain. Myös työvuorosuunnittelun päivystys- aikoja voisi tarkastella uudestaan, koska nykyiset päivystysajat eivät välttämättä palvele tarkoitustaan parhaalla mahdollisella tavalla. Työvuorosuunnittelun toiminta voisi olla myös tarkemmin määriteltä, jotta tehtävät ja vastuut olisivat nykyistä paremmin kaikkien tekijöiden tiedossa.

Ohjeita ja määräyksiä tulisi kehittää vastaamaan tämän päivän vaatimuksia. Työehtosopi- muksesta on syytä tehdä selkeämpi ja myös työehtoja tulisi muuttaa seuraavissa neuvot- teluissa joustavampaan suuntaan. Työvuorosuunnittelun pelisäännöt kaipasivat selkeyttä- mistä. Lisäksi kaivattiin muutamia uusia ohjeistuksia esimerkiksi osa-aikasuuteen liittyen.

Työvuorosuunnittelutiimi toivoi säännöllistä koulutusta määräyksiin ja työaikalakiin liittyen, jolloin olisi mahdollisuus kysellä esiin tulleita tulkintaongelmia.

### 5.3 Tutkimuksen luotettavuus

KvaliMOTV:n (2019) mukaan hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on tutkimuksen perusta. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan rehellistä, huolellista ja tarkkaa-vaista työskentelyä. Lisäksi tutkimusmenetelmien tulee olla tieteellisen tutkimuksen mukaisia.

Tutkimus noudatti hyvää tieteellistä käytäntöä ja se tehtiin rehellisesti sekä huolellisesti. Tutkimusta ja sen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Voidaan olettaa, että saadut vastaukset on annettu rehellisesti, koska kaikki vastaukset annettiin yksityisesti ilman muiden antamaa joukkopainetta. Lisäksi tutkimukseen osallistuneilla oli saaduista vastauksista päätellen selkeä tahto kehittää omaa työtään. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat työskennelleet Finrailin työvuorosuunnittelussa keskimääräisesti 2,5 vuoden ajan, joten vastaajilla oli kokemusta näkemyksiensä tueksi. Saadut vastaukset olivat melko kattavia ja niistä kävi selkeästi ilmi eri kehityskohteet. Osa tutkimuksen johtopäätöksistä oli samansuuntaisia kuin aikaisemmissa aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa. Valitulla tutkimusmenetelmällä saatiin riittävästi vastauksia, jotta tutkimuskysymyksiin pystyttiin vastaamaan. Tutkimusmenetelmää voidaan pitää tämän perusteella oikeana ja toimivana. Tutkimukseen liittyvä tietoperusta on koottu useista luotettavista lähteistä.

Tutkimus suoritettiin objektiivisesti ja tutkimusmenetelmät olivat tieteellisen tutkimuksen mukaisia. Teemahaastattelun runko oli kaikille sisällöltään sama ja kaikille vastaajille annettiin riittävästi aikaa vastata kyselyyn. Teemahaastattelun kysymykset pyrittiin muotoilemaan siten, että ne eivät johdattelisi vastauksia suuntaa tai toiseen. Tutkimukseen osallistunut henkilö saattoi vastata kysymykseen parhaaksi katsomallaan tavalla. Yksikään saatu vastaus ei ollut identtinen toisen vastauksen kanssa, vaikkakin samansuuntaisia vastauksia saatiin useampia. Tutkimusaineisto sisälsi myös toisistaan täysin poikkeavia vastauksia. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan osittain hyödyntää muissa tutkimuksissa. Suurin osa saaduista vastauksista soveltuu kuitenkin vain Finrail Oy:n työvuorosuunnittelun kehittämiseen.

### 5.4 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyössä käsiteltiin Finrailin työvuorosuunnittelun kehittämistä työvuorosuunnittelutiimin näkökulmasta. Jatkotutkimuksena voisi selvittää Finrailin työvuorosuunnittelun kehittämistä asiakkaan eli ohjauskeskuksien henkilökunnan näkökulmasta. Tämä toisi

samaan aiheeseen erilaisen näkökulman ja mahdollisuuden kehittää Finrailin työvuorosuunnittelu vielä kokonaisvaltaisemmin.

Toinen jatkotutkimusaihe voisi olla vastaavanlainen tutkimus muiden TMF-konsernin yhtiöiden työvuorosuunnitteluista. Tutkimuksen perusteella voitaisiin luoda yhtenäiset työvuorosuunnittelun periaatteet. Tämä saattaisi avata mahdollisuuden keskittää koko konsernin työvuorosuunnittelu kokonaan tai ainakin osittain yhden työvuorosuunnittelutiimin tehtäväksi.

Kolmas jatkotutkimusaihe liittyy työvuorosuunnittelun käyttämien järjestelmien kehittämiseen. Kehitysprojektissa selvitettäisiin mitä vaihtoehtoja nykyiselle työvuorosuunnitteluohjelmistolle olisi olemassa. Löytyykö markkinoilta työvuorosuunnitteluohjelma, jossa voidaan yhdistää useampi eri järjestelmä yhdeksi toimivaksi järjestelmäksi. Onko mahdollista yhdistää HR-järjestelmä, matkalaskuohjelma ja työvuorosuunnittelujärjestelmä yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi. Yksi kehitysprojektin selvitys liittyisi myös siihen, voiko nykyiseen työvuorosuunnitteluohjemaan tehdä parannuksia, jotta kyseisellä järjestelmällä jatkaaminen olisi mielekäästä.

## 6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön aiheena oli työvuorosuunnittelun kehittäminen Finrail Oy:ssä. Alkuun esiteltiin aikaisempia tutkimuksia aihealueeseen liittyen. Finrailin yritysesityksen jälkeen kuvattiin työn tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen käytiin läpi tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät. Tutkimusmenetelmänä toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu ja analyysimenetelmänä sisällönanalyysi. Tutkimuksen tietoperustassa käsiteltiin voimassa oleva työaikalaki, työehtosopimus ja työvuorosuunnittelun pelisäännöt. Tutkittava aihealue oli näiden määräysten pohjalta paremmin ymmärrettävissä. Tutkimuksen aihealueen taustana toimi Finrailin työvuorosuunnittelun nykyiset prosessit ja työtehtävien kuvaus. Prosessien ja työtehtävien kuvaus sisälsi jaksosuunnittelun, koulutusten suunnittelun, lomasuunnittelun, päivittäisen töiden järjestelyn, yhteistyön ohjauskeskuspäälliköiden ja asiantuntijoiden kanssa sekä muut esimiehen määräämät tehtävät. Lisäksi esiteltiin Finrailin työvuorosuunnittelun käytössä oleva työvuorosuunnittelujärjestelmä.

Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka päätutkimuskysymys liittyi Finrailin työvuorosuunnittelun kehittämiseen. Ensimmäisenä alatutkimuskysymyksenä toimi Finrailin työvuorosuunnittelun nykytilan kartoitus. Toisena alatutkimuskysymyksenä selvitettiin mitkä lait, asetukset ja muut tekijät vaikuttavat Finrailin työvuorosuunnitteluun. Tutkimusmenetelmänä toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu. Teemahaastattelurungon kysymykset oli laadittu työtehtävien ja prosessien perusteella. Tutkimus oli jaettu kolmen eri teeman ympärille ja jokaiseen teemaan sisältyi useita eri kysymyksiä. Tutkimuksen teemat olivat prosessit, järjestelmäkehitys sekä ohjeet ja määräykset. Tutkimukseen osallistui koko Finrailin työvuorosuunnittelutiimi, lukuun ottamatta tutkimuksen tehnyttä työvuorosuunnittelijaa. Työvuorosuunnittelutiimiin kuuluu kolme työvuorosuunnittelijaa ja yksi osa-aikainen suunnittelija. Teemahaastattelut toteutettiin sähköpostitse tai yksilöhaastatteluina. Haastatteluista saadut vastaukset litteroitiin tekstinkäsittelyohjelmalla. Saaduille vastauksille tehtiin sisällönanalyysi, jonka jälkeen vastaukset koottiin kysymyksittäin. Vastauksista etsittiin toistuvuuksia ja eroavaisuuksia.

Tutkimuksen tulokset esiteltiin teema-alueittain. Tutkimuksen tulosten perusteella käytössä olevia ohjeita ja määräyksiä tulisi uudistaa vastaamaan tämän päivän tarpeita. Käytössä oleva työvuorosuunnittelujärjestelmä tulisi uusaa tai nykyistä järjestelmää pitäisi kehittää merkittävästi. Lisäksi nykyiset prosessit ja työvuorosuunnittelijoiden vastualueet olisi syytä määritellä nykyistä tarkemmin. Jokaiseen aihealueeseen saatiin riittävästi vastauksia, jotta tutkimuskysymykseen vastaaminen oli mahdollista. Johtopäätöksiä käsittelevä luku sisälsi tulosten pohdinnan, vastaukset tutkimuskysymyksiin, tulosten luotettavuuden arvioinnin ja jatkotutkimusehdotukset. Tutkimusta ja sen tuloksia pidettiin luotettavina.

Ensimmäiseksi jatkotutkimusaiheeksi ehdotettiin Finrailin työvuorosuunnittelun kehittämistä asiakkaan eli ohjauskeskusten henkilökunnan näkökulmasta. Toisena jatkotutkimusehdotuksena oli vastaavanlaisen tutkimuksen suorittaminen muiden TMF-konsernin yhtiöiden työvuorosuunnitteluista. Kolmanneksi jatkotutkimusaiheeksi ehdotettiin työvuorosuunnittelujärjestelmän hankinta- tai kehitysprojektia.

## LÄHTEET

Accountor 2019. Tehokas työkalu työvuorosuunnitteluun ja palkanlaskennan tueksi [viitattu 16.9.2019]. Saatavissa: <https://maraplan.fi/maraplan-tyovuorojen-suunnittelu/>

Avoin rajapinta 2019. Avoimen rajapinnan määritelmä [viitattu 27.9.2019]. Saatavissa: <http://avoinrajapinta.fi/>

CGI 2019. Titania - työvuorojen suunnittelu- ja seurantaratkaisu [viitattu 16.9.2019]. Saatavissa: <https://www.cgi.fi/fi/tuoteratkaisut/titania>

Finrail Oy 2017. Työvuorosuunnittelun pelisäännöt.

Finrail Oy 2018. Liikenneohjauksen lomahallinta.

Finrail Oy 2019. Toiveet 2018.

Graber, J., McCromick, M. & Rothwell, W. 2012. Lean but agile – Rethink workforse planin and gain a true competitive edge. New York: American Managment Association.

Hilma Hankintailmoitukset 2019. Ennakkoilmoitus: Traffic Management Finland Oy: Työvuorosuunnittelupalvelu [viitattu 24.10.2019]. Saatavissa: <https://www.hankintailmoitukset.fi/fi/notice/view/2019-020773>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudemus Helsinki university press.

Honkanen, J., Purhonen, B. & Sairanen, J. 2011. Työvuorosuunnittelu, vuorotyö ja työssä jaksaminen. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu, hoitoala [viitattu 10.10.2019]. Saatavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/38031295.pdf>

Kaleva 2016. Junat kulkevat täsmällisesti - VR Euroopan kärkikolmikossa [viitattu 9.10.2019]. Saatavissa: <https://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/junat-kulkevat-tasmallisesti-vr-euroopan-karkikolmikossa/736814/>

KvaliMOTV 2019. KvaliMOTV [viitattu 14.10.2019]. Saavissa: <https://www.fsd.uta.fi/menestelmaopetus/kvali/index.html>

Klementtilä, S. 2016. Henkilöstön strateginen mitoitus kokonaislukuoptimoinnilla. Diplomityö. Aalto-yliopisto, Perustieteiden korkeakoulu [viitattu 16.10.2019]. Saatavissa: <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/23283>

Kokkonen, A. 2019. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto työyhteisössä. Opinnäytetyö. Savonia, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala [viitattu 9.10.2019]. Saatavissa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171930/Opinna%cc%88yte-tyo%cc%88\\_Anniina\\_Kokkonen\\_28.5.2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171930/Opinna%cc%88yte-tyo%cc%88_Anniina_Kokkonen_28.5.2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Minilex 2019. Työaikamuotona jaksotyö [viitattu 30.9.2019]. Saatavissa: <https://www.minilex.fi/a/tyoaikamuotona-jaksotyö>

PALTA & RVL. 2018. Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Rautatievirkamiesliitto ry:n välisen asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevan työehtosopimus.

Quinyx 2019. Työvoimanhallinnalla onnellisuutta liiketoimintaan [viitattu 16.9.2019] Saatavissa: <https://www.quinyx.com/fi/tuote>

Rautatiealan Unioni 2019. RAU – Vahvempaa edunvalvontaa rautateillä [viitattu 21.10.2019]. Saatavissa: [raury.fi](http://raury.fi)

Rosin, T. 2019. Esimerkki työajanlaskenta taulukosta. Sähköpostiviesti. Vastaanottaja Peltojoki, J. Lähetetty 28.8.2019.

TMFG 2019. Traffic Management Finland [viitattu 2.9.2019]. Saatavissa: <https://www.tmf.fi/fi/>

Tuuli, A. 2017. Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen Tammenlehväkeskuksessa. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala [viitattu 9.10.2019]. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/129455/Tuuli\\_Aino.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/129455/Tuuli_Aino.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työaikalaki 872/2019.

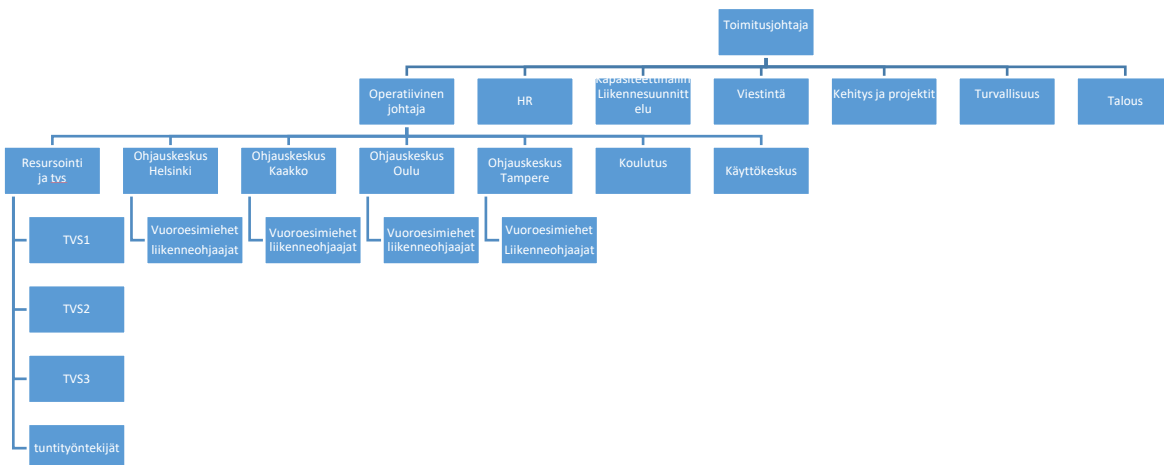
Työterveyslaitos 2019. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun [viitattu 13.10.2019]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/>

Microsoft 2019. ADFS frequently asked questions [viitattu 27.9.2019]. Saatavissa: <https://docs.microsoft.com/fi-fi/windows-server/identity/ad-fs/overview/ad-fs-faq>

Visma 2019. Toimivaa työvoiman hallintaa [viitattu 16.9.2019]. Saatavissa: <https://www.visma.fi/numeron/>

## LIITTEET

## Liite 1. Finrail Oy:n organisaatiokaavio



## Liite 2. Teemahaastattelun runko (sähköposti)

Sähköpostitse lähetettävän teemahaastattelun runko:

Työvuorosuunnittelun kehittäminen Finrail Oy:ssä

1. Prosessien kehittäminen
  - 1.1 Miten kehittäisit jaksosuunnittelua?
  - 1.2 Miten kehittäisit valtakunnallisten ja paikallisten koulutusten suunnittelua?
  - 1.3 Miten kehittäisit lomasuunnittelua?
  - 1.4 Miten kehittäisit päivittäistä töidenjärjestelyä?
  - 1.5 Miten kehittäisit yhteistyötä ohjauskeskuspäälliköiden ja asiantuntijoiden kanssa?
  - 1.6 Miten kehittäisit muita mahdollisia tehtäviä?
  - 1.7 Muita kehitysideoita työvuorosuunnittelun prosesseihin liittyen?
  - 1.8 Mitä mieltä olet prosessien nykytilasta?
2. Järjestelmäkehitys
  - 2.1 Miten kehittäisit nykyistä Visma Numeron WFM työvuorosuunnittelujärjestelmää?
  - 2.2 Jos työvuorosuunnittelujärjestelmä uusittaisiin, mitä ominaisuuksia haluaisit nykyisestä työvuorosuunnitteluohjelmasta uuteen järjestelmään?
  - 2.3 Mitä täysin uusia ominaisuuksia työvuorosuunnittelujärjestelmässä vois mielestäsi olla?
  - 2.4 Mitä uusia rajapintoja työvuorosuunnittelujärjestelmässä voisi olla? Nykyisiä rajapintoja esim. ADFS-palvelut, Power Bi ja palkanlaskenta.
  - 2.5 Muita kehitysideoita työvuorosuunnittelun käyttämiin järjestelmiin liittyen?
  - 2.6 Mitä mieltä olet nykyisestä työvuorosuunnitteluohjelmasta?

---

3. Ohjeiden ja määräysten kehittäminen
  - 3.1 Miten kehittäisit työehtosopimuksessa sovittuja sopimusmääräyksiä?
  - 3.2 Miten kehittäisit työvuorosuunnittelun pelisääntöjä?
  - 3.3 Koetko tarvitsevasi lisää koulutusta työehtosopimukseen, työaikalakiin tai muihin ohjeisiin ja määräyksiin liittyen? Jos tarvitset, niin mihin liittyen?
  - 3.4 Mitä mieltä olet voimassa olevista ohjeista ja määräyksistä?
4. Taustakysymykset
  - 4.1 Työkokemuksesi työvuorosuunnittelusta (vv/kk)?
  - 4.2 Työkokemus Finrailin työvuorosuunnittelusta (vv/kk)?

### Liite 3. Teemahaastattelurunko (yksilöhaastattelu)

---

1. Prosessien kehittäminen
    - 1.1. Jaksosuunnittelu
    - 1.2. Valtakunnallinen ja paikallinen koulutusten suunnittelu
    - 1.3. Lomasuunnittelu
    - 1.4. Päivittäinen töidenjärjestely
    - 1.5. Yhteistyö ohjauskeskuspäälliköiden ja asiantuntijoiden kanssa
    - 1.6. Muut tehtävät
    - 1.7. Muita kehitysideoita prosesseihin liittyen
    - 1.8. Prosessien nykytila
  
  2. Järjestelmäkehitys
    - 2.1. Visma Numeron WFM
    - 2.2. Uusi työvuorosuunnittelujärjestelmä
    - 2.3. Uuden ominaisuuden työvuorosuunnittelujärjestelmään
    - 2.4. Uudet rajapinnat (nykyisiä rajapintoja esim. ADFS-palvelut, Power BI ja palkanlaskenta)
    - 2.5. Muita kehitysideoita työvuorosuunnittelun käyttämiin järjestelmiin
    - 2.6. Työvuorosuunnitteluohjelmiston nykytila
  
  3. Ohjeiden ja määräysten kehittäminen
    - 3.1. Työehtosopimuksen kehittäminen
    - 3.2. Työvuorosuunnittelun pelisääntöjen kehittäminen
    - 3.3. Oma koulutustarve työehtosopimukseen, työaikalakiin tai muihin ohjeisiin ja määräyksiin liittyen
    - 3.4. Ohjeiden ja määräysten nykytila
  
  4. Taustakysymykset
    - 4.1. Työkokemuksesi työvuorosuunnittelusta (vv/kk)?
    - 4.2. Työkokemus Finrailin työvuorosuunnittelusta (vv/kk)?
-