

Hietala Sari ja Oksanen Leena

PIRULLINEN ONGELMA

- työaikalainmuutos häiriötekijänä asu- mispalveluissa?

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

2021

Sisällys

Tiivistelmä	3
Abstract	5
1 Johdanto	7
2 Onko työaikalain uudistus pirullinen ongelma?	8
2.1 Kompleksisuusteoria	9
2.2 Systemiteoria	10
2.3 Deliberatiivinen demokratia	10
3 Työaikalaki sosiaali- ja terveysalalla	11
3 Ikääntyneiden asumispalvelut	12
3.1 Asumista ohjaava lainsäädäntö	13
3.2 Asumisen palvelurakenne	14
3.3 Toimintaympäristön ja toimijaverkon kuvaus	16
3.4 Kymsojen ikääntyneiden asumispalvelut	17
4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	19
5 Kehittävä työntutkimus kehittämistyön menetelmänä	19
6 Opinnäytetyön toteutus	21
7 Tulokset	25
7.1 Aineiston keruu ja analysointi	25
7.1.1 Teams 1	27
7.1.2 Teams 2	29
7.1.3 Teams 3	31
7.2 Yhteenveto tuloksista	32
8 Check-list	36
9 Pohdinta	38
9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	41
9.2 Jatkotutkimus- ja kehittämissuositukset	44
Lähteet	45
Liitteet	51
Liite 1. Saatekirje työntekijöille	
Liite 2. Check-list	

Tiivistelmä

Tekijät Hietala, Sari Oksanen, Leena	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK	Valmistumisaika 2021
	Sivumäärä 51	
Työn nimi Pirullinen ongelma – työaikalinmuutos häiriötekijänä asumispalveluissa?		
Tutkinto ja koulutusala Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi ammattikorkeakoulututkinto		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus KYMSOTE, Sosiaalipalvelut		
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa Kymsoten Tuulenvireen asumisyksikön henkilökunnalle työvuorosuunnittelun tueksi tarkistuslista I. check- list, jossa huomioidaan palveluntarve, käytettävissä olevat resurssit sekä työaikalaki. Kehittävän työntutkimuksen menetelmää hyödyntäen selvitimme Kymsoten ikääntyneiden asumispalvelujen ympärivuorokautisen tehostetun palveluasumisen yksikön, Tuulenvireen, henkilökunnan ja palveluesimiehen kokemuksia työaikalain uudistuksen vaikutuksista yksikön työvuorosuunnitteluun sekä niihin mahdollisiin mukautuksiin, joita yksikössä on tehty lepoaikojen toteuttamiseksi. Toteutimme kolme Teams-ryhmähaastattelua, joiden pohjalta laadimme, Yrjö Engeströmin kehittävän työntutkimuksen mallia mukailien, interventioita Teams-kokousten keskustelun pohjaksi. Pyrimme interventioidemme kautta tuottamaan työyksikköön tiedollista lisäarvoa nostamalla esiin niitä mukautuksia, joita on tehty, sekä haastamalla työntekijöitä pohtimaan ja keskustelemaan mukautuksista.		

Tuulenvireessä mukautukset ovat muuttaneet perinteistä työvuorokulkua ja haasteita on koettu sekä työntekijätasolla että palveluesimiehen tasolla. Työvuorotoiveiden ja työaikalain vaatimusten kohtaaminen on tuonut haasteita autonomisen työvuorosuunnitelman toteutukseen. Koronapandemia on lisäksi vähentänyt yksikössä niitä tilaisuuksia, joissa kokemuksista voidaan keskustella.

Asiasanat

kehittävä työntutkimus, interventio, työaikalaki

Abstract

Authors	Type of Publication	Published
Hietala, Sari	Thesis	2021
Oksanen, Leena	Number of Pages	
	48	
Title of Publication		
Wicked Problem- is worktime legislation creating a problem in a nursing home?		
Degree and field of study		
Leading and developing Social- and Healthcare, superior associate degree		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
KYMSOTE Kymenlaakso` s federation of municipalities of Social- and Healthcare		
Abstract		
<p>We used the method of expansive learning by Yrjö Engeström to learn how the reform of work-time legislations has changed rota planning in Tuulenvire nursinghome. We used Teams- application to interview Tuulenvire` s personnel and servicemanager. We used interventios to inspire personnel and servicemanager to discuss those experiments ja perceptions that they have made djuring the time that the worktime legislation has been probated. We also asked what, if any, adjustments have been made in Tuulenvire` s rota planning.</p> <p>Tuulenvire` s rota planning has changed after worktime legislation reform in Finland 2020. Worktime legislation requires 11 hours resting period in between every shif at work. That has changed the traditionell way to finish juridically correct roster. Personnel has experienced the</p>		

change partially good and partially unpleasant. Servicemanager has experience that rota planning has become more difficult and it's more difficult to enable personnell's wishes about shifts at work.

Djuring the time of this reform the coronapandemic has minimized the possibilities for personnel to meet and discuss about the reform of worktime legislation and rota planning.

Keywords

expansive learning, intervention, rota planning

1 Johdanto

Työaikalain uudistus astui voimaan 1.1.2020. Tämä vaikuttaa sote-alalla keskeytymätöntä vuorotyötä tekeviin yksiköihin, joissa työ on perinteisesti jaksotettu niin, että kolmivuorotyössä työvuorot kiertävät klo 7:00 – 15:00, 13:00 – 21:00 ja yövuoro klo 21:00 – 07:00. Joissain yksiköissä työvuorosuunnittelussa on käytetty niin kutsuttua pätkäaamua, jolloin yövuoronsa aloittava työntekijä tekee aamulla vuoron 07:00-12:00 ja palaa illalla yövuoroon klo 21:00. Työaikalain uudistus tuo lepoajan määräytymiseen muutoksen, jossa työvuorojen välille on järjestettävä 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Tämä muuttaa perinteistä työvuorosuunnittelua. Tässä työssä tarkoituksemme on paneutua työaikalain uudistuksen tuomaan muutokseen työvuorosuunnittelussa ja löytää sopeutumistoimia, joita on tehty (Työaikalaki 872/2019).

Työmme teoreettiseen viitekehykseen on valikoitunut teorioita ja käsitteitä, joiden tavoitteena on ohjata päätöksentekoa ja ongelmiin ratkaisuja uuden ajattelun kautta. Pirullisen ongelman käsitettä ja pirullisten ongelmien ratkaisupyrkimyksiin, teorian pohjalta, vastaa parhaiten systeemi- ja kompleksiivisuusteoreettisesti orientoitunut tarkastelu. Työskentelymallina deliberatiivinen, puntaroiva, demokraattinen päätöksenteko tuottaa koko organisaatiolle sosiaalisen oppimisen kannalta merkittävää kokonaisvaltaista näkemystä ja tietoa päätöksenteon tueksi. Työssämme käsittelemme työaikalain uudistuksen vaikutuksia säännöllisen vuorotyön järjestämisen näkökulmasta. Perinteiset tavat suunnitella työvuoroja ja työskentelyä ovat muutoksessa työaikalain tuoman lepoaikamuutoksen johdosta. Jotta työvuorosuunnittelu olisi edelleen asiakaslähtöistä ja työvuorojen sijoittelu tarkoituksenmukaista, on hyvä käydä keskustelua työajan käytöstä työntekijöiden kanssa ja löytää työajan järjestelyihin liittyvät kompastuskivet sekä uudet mahdollisuudet työaikasuunnittelun lainmukaisuuden varmistamiseksi (Kolko 2012, Laakkonen 2019, Lappalainen 2011, Lindell 2017, Ståhle 2004).

2 Onko työaikalain uudistus pirullinen ongelma?

Pirullinen ongelma on ongelma, jota on vaikea tai mahdoton ratkaista. Se viittaa ajatukseen tai ongelmaan, jota ei voida korjata. Jotkut ongelmat vaikuttavat olevan ikään kuin resistenttejä ratkaisuille. Ikään kuin ongelmat olisivat tyystin erilaisia kuin normaalit ongelmat ts. pirullisia. Pirullisen ongelman käsitteen historia juontuu vuodelta 1971, jolloin Kalifornian yliopiston professorit Horst Rittel ja Melvin Webber esittivät että ”suhteellisen helposti ratkaistavat ongelmat on ratkaistu ja jäljelle jääneet itsepäisimmät tapaukset. Näihin pirullisiksi kutsuttuihin ongelmiin luetaan kuuluvaksi mm. sosiaaliset ongelmat ja ongelmat, joiden päätöksentekoon käytetään julkista valtaa ja politiikkaa.” (Lindell 2017, 29, Turnbull & Hoppe 2018, Wikipedia/Paha ongelma)

Pirulliset ongelmat voivat olla jopa pelottavia ja ylivoimaisia. Ongelman haastavuus voi olla siinä, että tarvitsemme uudenlaista ajattelua sen ratkaisemiseksi. Haastavuus voisikin johtua vain tavoistamme tarkastella ongelmia. Pirullinen ongelma on myös sosiaalinen tai kulttuurinen ja on vaikea tai mahdoton ratkaista monista syistä, esimerkiksi tiedon puutteesta ja päätöksentekijöiden monilukuisuudesta. Pirullinen ongelma käsittää monimutkaisia, jäljittämättömiä, lopputulokseltaan avoimia sekä ennustamattomia ongelmia. Tämän päivän pirulliset ongelmat nousevan erityisesti sosiaalisen maailman ja luonnon problematiikan kautta, kuten nanoteknologian turvallisuudesta tai pakolaisvirroista, jotka vyöryvät köyhemmistä maailmaosista hakeman parempaa tulevaisuutta vauraammista maista. (Alford & Head 2017, Colchester 2019, Kolko 2012)

Pirulliseksi luonnehdittua ongelmaa käsiteltäessä teoreettisista malleista löytyy ajattelua kehittäviä keinoja. Tässä työssä käsittelemme työaikalain uudistuksen myötä eteen nousevia haasteita työpaikalla, kun esimerkiksi perinteinen tapa nähdä ja suunnitella työvuoroluettelo joutuu muutokseen. Tämä haastaa työn johdon sekä työn konkreettiset suorittajat pohtimaan työn sisältöjä sekä juurisyytä sille, miksi työ on järjestäytynyt nykyisellä tavalla. Keskiössä tulisi pitää asiakkaiden hyvä suunnittelu ja toteutuminen, mutta työaikalain uudistus pakottaa miettimään työn perinteisiä järjestelymalleja uudelleen. Muutoksia työaikojen sisällölli-

sessä järjestelyssä voi tulla eteen, kun työvuorosuunnittelussa joudutaan keskittymään lepoaikojen mahdollistamiseen lain edellyttämällä tavalla. (Lindell 2017, Raisio 2011)

Tässä työssä tarkastelemme työn sisällöllistä kehittämistä kolmen teoreettisen viitekehyksen kautta, jotka lähdemateriaalin pohjalta tukevat pirulliseksi luonnehditun ongelman ratkaisemiseksi vaaditun uudenlaisen ajattelun kehittämistä. Työaikalain uudistus ei ole pelkästään hallinnollinen ongelma, vaan heijastusvaikutuksia voidaan nähdä läpi koko organisaation. Työaikalainmukainen toiminta vaikuttaa organisaatiossa toiminnan toteuttamiseen ja sitä kautta asiakkuuden laadullisiin kysymyksiin sekä palvelulupauksen lunastamiseen. (Lindell 2017, Raisio 2011)

2.1 Kompleksisuusteoria

Kompleksisuusteoriassa korostetaan kokonaisvaltaista ajattelua, jossa erilaisten ilmiöiden väliset riippuvuussuhteet nähdään osana yhteisöllisten ja taloudellisten järjestelmien toimintaa. Teoriassa painotetaan järjestelmän osien ominaispiirteiden sijaan järjestelmän osien välistä vuorovaikutusta. Kompleksisuusteoria on aihealue, joka tarjoaa meille tuoretta näkökulmaa moniin puhuttaviin asioihin kansantaloudessa, sosiaalisissa ympäristöissä sekä ihan arkielämässä. Kompleksisuutta syntyy, kun ensin on palasia, joista monimutkaisten, keskenään riippuvaisien, syy-seuraussuhteiden kautta muodostuu kokonaiskuva kompleksisesta todellisuudesta eli ratkaisu. Kompleksisuusteoreettinen ajattelu on saanut vahvistusta tieteen keinona ymmärtää pirullisiksikin luonnehdittuja ongelmia, jotka eivät ole lineaarisia, eivätkä ole ymmärrettävissä taikka ratkaistavissa perinteisin ongelma-keskeisin keinoin (Colchester 2016, s. 4-7, Wikipedia/Kompleksisuusteoria).

Kompleksiivisuusajattelua voidaan hyödyntää myös poliittisessa päätöksenteossa, jossa perinteiset ratkaisuyritykset eivät ole pystyneet vastaamaan monitahtoisien ongelmien haasteisiin. Kompleksisuusteoria tarjoaa poliittiseen päätöksentekoon uusia ajattelumalleja. Kompleksisuusteoria ei ole ratkaisuautomaatti vaan se mahdollistaa ajattelun kehittymisen ja käsittelyn monimutkaisia ongelmia

laajemmassa syy- seuraussuhteessa. Olemme siirtyneet pysyvyyden ihannoinnista jatkuvan epätasapainon, muutoksen ja epäjatkuvuuden sietämiseen. Kompleksisuus ja kaoottisuus voidaan nähdä kehityksen mahdollistajana, ei systeemin epätasapainotilana. Tutkimuksen keskiöön on siirtynyt ymmärrys muutoksesta, sen luonteesta ja kehittymisestä. Avaimet ratkaisuihin löytyvät interaktiivisesta vuorovaikutuksesta verkostoissa ja ongelman ympärillä (Mitleton - Kelly 2014, Stähle 2004).

2.2 Systeemiteoria

Ludvig von Bertalanffy esitti jo vuonna 1940 yleisen systeemiteoreettisen mallin biologian tutkimuksen tarpeisiin. Kirjassaan *General System Theory* (1969) Bertalanffy kuvasi systeemiteoreettisen ajattelun lähtökohtaa niin, että on yhtä merkityksellistä ymmärtää systeemin yksittäisten osa-alueiden lisäksi myös yksittäisten osa-alueiden keskinäiset vaikutussuhteet. Biologiassa on tärkeää ymmärtää yksittäisen solun sisäisen toiminnan lisäksi sen toiminnan vaikutukset ympäristöön, yhteiskuntatieteiden saralla samaa ajatusta voi käyttää pohtiessaan yksittäisen päätöksen vaikutusta koko toimintaympäristöön, syy-seuraussuhteisiin ja ilmiöihin, joita seuraa, kun todellisuutta muutetaan (Bertalanffy 1969, 19).

Nykypäivän tarpeisiin vastaava organisaation toiminnan kehittäminen vaatii laaja-alaista intressien, ihmisten ja organisaation yhteensovittamista. Organisaation menestystekijäksi nousee tätä kautta monimutkaisten kokonaisuuksien hallintakyky ja kyvykkyys erotella olennainen tieto epäolennaisesta ja kyky tuottaa innovaatioita. Muutosjohtaminen, systeemiteoreettisesta näkökulmasta, onnistuu jos organisaation eri osa-alueiden välinen vuorovaikutus toimii ja vuorovaikutuksen toimivuus on menestystekijä organisaatiossa (Laakkonen 2019, 30-31, Stähle 2004).

2.3 Deliberatiivinen demokratia

Deliberatiivinen eli puntaroiva demokratia on normatiivinen käsite, jolle ei ole kaikkien hyväksymää määritelmää. Se kuvaa sitä, millaista ihanteellinen demokraattinen päätöksenteko voisi olla. Käsitteen keskeisenä ajatuksena on, että demokraattisesti oikeutettu päätöksenteko edellyttää keskenään tasa-arvoisten ih-

misten käymää keskustelua. Puntaroivan demokratian, kehittäjänä politiikan tutkija ja professori John S. Dryzek:n (2000) mukaan puntaroivan demokratian käyttöalue on siellä missä voidaan käydä avointa ja tasa-arvoista keskustelua. Tällä keskustelulla pystytään vaikuttamaan päätöksentekoon. Puntaroiva demokratia vastaa päätöksenteon moderneihin demokraattisuuden ja avoimuuden haasteisiin, joissa päätöksenteko ei voi tapahtua vain ylhäältä alaspäin. Päätösten pohjaksi on saatava enemmistö ja tämä edellyttää vastavuoroisen ymmärtämisen ja oppimisen kaikilla päätöksentekoasteilla (Herne 2018, Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali).

Puntaroivassa politiikassa hyväksytään näkökulmien moninaisuus, kuunnellaan muiden näkemyksiä, selitetään omia kantoja ja ollaan valmiita muuttamaan niitä deliberaatioprosessissa. Osallistuvassa tai toiminnallisessa puntaroivassa politiikassa päätökset tehdään keskustelun ja reflektion pohjalta. Puntaroiva politiikka painottaa aktiivista keskustelua eri foorumeissa kansalaisten kesken. Vaikka ihmiset ovat eri mieltä, he voivat silti ratkoa erimielisyyksiään argumenteilla eikä voimakeinoin (Lappalainen 2011, 143).

3 Työaikalaki sosiaali- ja terveystalalla

Työaikalakia sovelletaan työsopimukseen sekä virkasuhteen perustella tehtävään työhön. Työajaksi luetaan se aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla. Lepoajat kuuluvat työaikaan ja ne säädellään työaikalaisissa (24§). Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä pidetä työsuorituksena. Työaika voi olla; säännöllinen yleistyöaika, säännöllinen vuorotyö sekä jaksotyö. Yötyö on työtä, jota tehdään kello 23:00 – 06:00 välisenä aikana (Työaikalaki 872/2019, Työsopimuslaki 55/2001).

Vuorokausilevosta säädetään uudistetussa työaikalaisissa (25§) niin, että jokaista työvuoroa pitää seurata vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, tarkalleen jokaisen työvuoron alusta seuraavan 24 tunnin aikana on oltava vähintään 11 tunnin lepoaika. Jos työssä ilmenneet poikkeustilanteet eivät mahdollista säädettyä lepoaikaa, niin se on järjestettävä korvaavana lepoaikana viipymättä, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Viikkolevosta säädetään 27§. Työntekijälle on järjestettävä seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin mittainen keskeytymätön

lepoaika. Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana, kuitenkin seitsemän päivän aikana on oltava vähintään 24 tuntia yhdenjakoisesti lepoaika. Jos viikkoleposäädöksestä joudutaan poikkeamaan 28§ esittämällä tavalla, on lepoaika korvattava viipymättä joko lyhentämällä säännöllistä työaika tai maksamalla rahallinen ylityökorvaus, jos työntekijä siihen suostuu (Työaikalaki 872/2019).

Työnantajan on ennakolta laadittava kirjallinen tasoittumissuunnitelma työajasta. Suunnitelmassa on ilmoitettava vähintään kunkin viikon työaika ja suunnitelma on tehtävä sille ajalle, jonka kuluessa työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, jossa ilmenee työvuorojen alkamis- ja päättymisajat. Työnantaja pitää arkistoitavaa kirjanpitoa tehdyistä säännöllisen työajan työtunneista, lisä-, yli- hätä- ja sunnuntaityötunneista sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunneista ja niistä suoritetuista korotusosista. Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa voidaan työaikalain säädöksiä lisäksi sopia työaikaan, työaikapankkiin ja lepoaikoihin liittyvistä yksityiskohdista. Käytössä voi olla myös paikallisia sopimuksia työaikaan liittyen. Paikallisia sopimuksia saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätyt osapuolet (Työaikalaki 872/2019).

3 Ikääntyneiden asumispalvelut

Yhä useampi ympärivuorokautista hoitoa tarvitseva ikääntynyt hoidetaan tehostetun palveluasumisen yksiköissä, laitoshoidon osuus vähenee koko ajan ja hoidossa siirrytään laitoshoidosta tehostettuun palveluasumiseen. Vuoden 2018 lopussa vanhainkotihoitossa oli 5339 asiakasta. Myös terveyskeskusten vuodeosastojen pitkäaikaishoidon ikääntyneiden asiakkaiden määrä on vähentynyt. Laitos- ja asumispalvelujen asiakkaiden kokonaismäärä on pysynyt kuitenkin lähes ennallaan. Kotihoitoa ja laitos- ja asumispalveluja sai vuoden 2018 lopussa yhteensä noin 20 prosenttia 75 vuotta täyttäneistä. Ympärivuorokautisessa hoidossa oli vuoden 2018 lopussa 9 prosenttia 75 vuotta täyttäneistä (Mielikäinen & Kuronen, 2019, 1).

3.1 Asumista ohjaava lainsäädäntö

Ikääntyneiden asumista ohjaavat esimerkiksi laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. Lain tarkoituksena on tukea ikääntyneen väestön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsestä suoriutumista. Lain tarkoitus on myös parantaa ikääntyneen väestön mahdollisuutta osallistua elinoloihinsa vaikuttavien päätösten valmisteluun ja tarvitsemiensa palvelujen kehittämiseen kunnassa, sekä parantaa iäkkään henkilön mahdollisuutta saada laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja sekä ohjausta muiden tarjolla olevien palvelujen käyttöön yksilöllisten tarpeittensa mukaisesti ja riittävän ajoissa silloin, kun hänen heikentynyt toimintakykynsä sitä edellyttää. Laki myös vahvistaa iäkkään henkilön mahdollisuutta vaikuttaa hänelle järjestettävien sosiaali- ja terveyspalvelujen sisältöön ja toteuttamistapaan, sekä osaltaan päättää niitä koskevista valinnoista (Finlex 2012).

Omaishoidon tuen lain tarkoitus on edistää hoidettavan edun mukaisen omaishoidon toteuttamista turvaamalla riittävät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut sekä hoidon jatkuvuus ja omaishoitajan työn tukeminen (Finlex 2005).

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto ovat antaneet iäkkäiden palvelujen laatusuosituksen vuonna 2017. Laatusuosituksissa terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen turvaaminen on tärkeimpiä varautumistoimia nopeasti ikääntyvässä Suomessa. Terve ikääntyminen tukee työurien pidentämistä, mahdollistaa iäkkäiden täysivaltaisen osallisuuden yhteiskunnassa, parantaa heidän elämänlaatuaan ja vähentää sosiaali- ja terveyspalvelujen tarvetta. Tätä kautta se myös vaikuttaa julkisen talouden kestävyYTEEN. Asiakas- ja palveluohjauksessa keskeistä on ns. yhden luukun periaate. Keskitetyn asiakas- ja palveluohjauksen tarkoituksena on helpottaa tukien ja palveluiden hakemista ja koordinoita ja sujuvoittaa palveluiden kohdentumista asiakkaiden arvioidun palvelutarpeen mukaan. Riittävä määrä osaavaa henkilöstöä on välttämätön edellytys turvallisen ja laadukkaan palvelun takaamiseksi iäkkäille henkilöille. Lisäksi sillä on suuri merkitys henkilökunnan työhyvinvoinnin, työturvallisuuden, oikeusturvan ja työssä pysyvyyden kannalta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017).

Henkilöstömitoituksesta iäkkäiden henkilöiden tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa säädetään jatkossa laissa. Tähän asti mitoitusta on ohjattu laatusuosituksella. Henkilöstömitoitus on siirtymäajan jälkeen vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti. Tasavallan presidentti vahvisti lain 9.7.2020 ja laki tulee voimaan 1.10.2020. Henkilöstömitoituksessa otetaan huomioon väli-töntä asiakastyötä tekevä henkilöstö. Tukipalveluihin on varattava erillinen re-surssi. Tällä halutaan varmistaa, että toimintayksiköissä on riittävä hoidosta ja huolenpidosta vastaava henkilöstö tehtävien huolelliseen toteuttamiseen (Sosi-aali- ja terveysministeriö 2020).

Laatusuosituksen mukaan ikäystävällinen palvelujen rakenne yhdistää asumisen ja palvelut uudella tavalla. Tavoitteena on lisätä iäkkään väestön kotona asumi-sen mahdollisuuksia. Jotta ikääntynyt väestö voi asua nykyistä pidempään ko-tona on investoitava terveen ja toimintakykyisen ikääntymisen edistämiseen sekä kuntoutuksen lisäämiseen ja monimuotoisuuteen. Myös teknologia voi luoda ai-ivan uusia mahdollisuuksia hyödynnettäväksi iäkkäiden henkilöiden asumisessa ja palveluissa. Robotiikan, automatiikan ja uudenlaisen teknologian hyödyntämi-sen lähtökohtana tulee olla iäkkään henkilön itsemääräämisoikeuden ja omatoi-misuuden tukeminen ja lisääminen, palvelun parantaminen ja henkilöstön työn kehittäminen ja vahvistaminen. Ikääntyneiden asiakkaiden hyvinvointia lisääviä teknologisia ratkaisuja ovat mm. sosiaalista toimintakykyä aktivoivat sovellukset, lääkemuistutusrannekkeet, videopuheluyhteydet, hyvinvointi -TV:t sekä monen-laiset arkielämää ja liikkumista helpottavat ratkaisut (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017).

3.2 Asumisen palvelurakenne

Nykyinen palvelurakenne on laitospainotteinen ja viisiportainen hoivajärjestelmä on tulevaisuuden kannalta taloudellisesti kestävä. Perinteinen malli on por-taittainen: kotihoito -> palveluasuminen -> tehostettu palveluasuminen -> van-hainkotihoito -> terveyskeskus, pitkäaikaishoito. Uusien rakennusten rakentami-nen nykyisessä laitospaikkasuhteessa ei todennäköisesti ole jatkossa enää mah-dollista. Perinteinen palvelujärjestelmä kaipaa uudistumista. Tulevan kysynnän sekä kustannusten nousun vuoksi kotiin vietävä hoito näyttäytyykin entistä mer-kittävämmältä tavalta järjestää ikäihmisten hoiva. Ikäihmisten asiakasprosesseja

työstävän asiantuntijatyöryhmän raportissa uudeksi palvelujärjestelmäksi tavoitellaan yksiportaisuutta. Ennaltaehkäisevä työ ja varhainen tuki ovat keskeisenä kehittämisen kohteena kotihoidon ja tavallisen palveluasumisen lisäksi. Varhaisen tuen palveluja olisivat mm. toimintakyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäminen / tukeminen, ennaltaehkäisevien palvelujen vahvistaminen, palvelutarpeen arvioinnin ja palveluohjauksen vahvistaminen, ohjauksen ja neuvonnan järjestäminen, riskiryhmiin kuuluvien palveluiden järjestäminen ja gerontologisen sosiaalityön kehittäminen. Uudessa mallissa laitoshoidossa olisi vain 1 % yli 75-vuotiaista (Ikäihmisten asiakasprosessityöskentelyn tuloksia 8/2015–5/2016).

Suomessa, kuten myös muualla maailmassa, ikääntyneiden määrä suhteessa koko väestöön tulee kasvamaan merkittävästi. Väestörakenteen muutos tulee muuttamaan myös yhteiskunnan rakenteita. Yhteiskunnassa joudutaan miettimään, missä kulkee oman varautumisen ja yhteiskunnan velvollisuuksien välinen raja, kun väestön hoivan tarve lisääntyy ja julkinen talous kiristyy. Yksityisen ja julkisen rahoituksen tulee tulevaisuudessa olla joustavasti yhdistettävissä. Kunnissa ikäihmisten hoivapalvelun tuottajat hakevat tänä päivänä kokonaisratkaisuja, jotta he pystyvät tulevaisuudessa vastaamaan lisääntyvään ikäihmisten hoivan tarpeeseen. Ratkaisuja haetaan muun muassa public-private partnership (PPP) -mallista, jossa julkinen ja yksityinen toimija sitoutuvat tietyksi ajaksi yhdessä kehittämään hyödykkeitä ja palveluja. Yhteistyössä korostuu kumppanuusajattelu ja pitkän aikavälin hyödyt. Tulevaisuuden ikäihmiset odottavat asumiselta vaivattomuutta, palvelujen läheisyyttä ja yhteisöllisyyttä. Palvelutarjonta vetää senioreita kaupunkien keskustoihin tai esimerkiksi kauppakeskusten läheisyyteen. Yhteisöllisyyden kaipuusta kertovat haaveet seniorikommuuneista ja muista yhteisasumisen muodoista, joko omien lähiomaisten tai muiden eri ikäisten ihmisten kanssa. Tämän lisäksi on otettava huomioon, että osa ikääntyvästä väestöstä tulee asumaan harvaan asutulla maaseudulla, jossa palvelujen järjestäminen luo omat haasteensa (Hämäläinen, Kojo, Lanne, Rytönen & Reisbacka 2013, 40 - 41).

Hoiva-ala on suuri työllistäjä. Ammattimaisten työntekijöiden riittävyys on yksi keskeisistä kysymyksistä tulevaisuudessa. Jo tällä hetkellä joillakin paikkakun-

nilla on puutetta ammattimaisista hoivatyöntekijöistä. Tulevaisuudessa maahanmuuttajat ovat merkittävä ryhmä, joka voi työllistyä hoiva-alalle. Samoin tulevaisuuden ikäihmisten joukossa on myös entistä enemmän maahanmuuttotautaisia henkilöitä, jotka eivät selviä suomen kielellä. Keskeisenä tavoitteena onkin parantaa maahanmuuttotautaisen hoivahenkilöstön työllistymistä hoiva-alalle. Tämä vaatii erilaisia ratkaisuja koulutukseen ja suomen kielen opetukseen (Hämäläinen ym. 2013, 42).

3.3 Toimintaympäristön ja toimijaverkon kuvaus

Kunnan tehtävänä on tukea kuntalaisten hyvinvointia rakentamalla toimiva infrastruktuuri sekä viihtyisiä ja laadukkaita asuin ympäristöjä, luomalla puitteet ihmisten tarvitsemille päivittäispalveluille sekä järjestämällä tarvittavat sosiaali- ja terveyspalvelut. Asuminen, asuin ympäristö ja palvelut muodostavat toisistaan riippuvan kokonaisuuden, jossa ihmisen hyvinvointi ja arjessa pärjääminen syntyvät kaikkien näiden tekijöiden yhteisvaikutuksena. Asuminen ja palvelut ovat kuitenkin perinteisesti olleet eri hallinnonalojen vastuulla. Tästä syystä nykyisessä järjestelmässä asumisen ja asuin ympäristöjen sekä palveluiden suunnittelu tapahtuvat lähtökohtaisesti omina prosesseinaan. Hyvinvointitoimiala, eli käytännössä sosiaali- ja terveyspalvelujen virkamiesjohto, vastaa kotona asumista tukevien palvelujen ja asumispalvelujen suunnittelusta. Asumisen ja asuin ympäristöjen suunnittelu on teknisen-/ympäristötoimialan eli kaavoituksen ja maankäytön sekä asuntotoimen ja kunnallisista vuokra-asunnoista vastaavien toimijoiden vastuulla (Tupala, Leskelä, Kaarna-Saari, Kajova, Kyrö, Peltokorpi & Määttä 2018, 19).

Ympäristöministeriö on käynnistänyt Ikääntyneiden asumisen toimenpideohjelman vuosille 2020 - 2022. Tavoitteena on tukea ikääntyneitä ja kuntia ennakoimaan asumisen muutoksia ja varautumaan niihin, lisätä ikäystävällisten asumisvaihtoehtojen tarjontaa sekä kehittää asuinalueita ikääntyneille sopiviksi. Ympäristöministeriö toteuttaa ohjelmaa yhdessä Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskuksen (ARA), kuntien, kuntayhtymien, Kuntaliiton sekä eläkeläis-, vanhus-, asunto- ja rakennusalan järjestöjen kanssa. Toimenpideohjelma on osa tulevaa poikkihallinnollista Ikäohjelmaa (Ympäristöministeriö 2020).

Ennusteiden mukaan vuonna 2040 yli neljäsosa suomalaisista on yli 65-vuotiaita. Kaikkein vanhimpien määrä kasvaa nopeimmin: yli 85-vuotiaiden määrään arvioidaan kaksinkertaistuvan seuraavan 20 vuoden aikana. Ikääntyneiden asumistarpeet ja -toiveet ovat erilaisia, joten tarvitaan monenlaisia toimia nykyisen asuntokannan korjaamisesta uudenlaisten asumisratkaisujen luomiseen sekä asuinalueiden kehittämiseen. Toimenpideohjelmassa avustetaan kuntien kehittämishankkeita. Niillä tuetaan ikääntyneiden kansalaisten sekä kuntien varautumista tuleviin asumisen tarpeisiin, edistetään asuntokannan korjaamista, luodaan uudenlaisia yhteisöllisempiä asumisratkaisuja sekä kehitetään asuinalueita ikäystävällisemmiksi. Ikäystävällinen asunto on esteetön ja turvallinen. Ikäystävällinen asuinalue on sellainen, jossa myös toimintakyvyltään heikentynyt henkilö voi liikkua ja osallistua. Tarvittavat palvelut ovat helposti saavutettavissa, ja ympäristö tukee yhteisöllisyyttä esimerkiksi sopivien kohtaamispaikkojen kautta. Ikäystävällisiksi suunnitellut asunnot ja asuinalueet sopivat kaikille (Ympäristöministeriö 2020).

3.4 Kymsoten ikääntyneiden asumispalvelut

Kymsoten ikääntyneiden asumispalvelujen kokonaisuuteen sisältyvät palveluasuminen, tehostettu palveluasuminen, laitoshoido ja lyhytaikainen asuminen. Asumispalvelua voidaan järjestää kuntayhtymän tai yksityisen palveluntuottajan tuottamana. Ikääntyneiden palveluasumisen ja tehostetun palveluasumisen järjestämisen vaihtoehtona asiakas voi valita palvelusetelin (Kymsote 2020).

Palveluasuminen on tarkoitettu henkilöille, jotka eivät tarvitse runsasta hoivaa ympärivuorokautisesti. Palveluasuja tarvitsee kuitenkin soveltuvan asunnon sekä hoivaa ja huolenpitoa. Palveluasumisessa asiakasta tuetaan selviytymään mahdollisimman omatoimisesti ja itsenäisesti asumiseen ja jokapäiväiseen elämään liittyvissä toiminnoissa. Tehostettua palveluasumista järjestetään ikääntyneille, joilla hoidon ja huolenpidon tarve on ympärivuorokautista. Toiminnan tavoitteena on, että asukas voi kokea elämänsä turvalliseksi, merkitykselliseksi ja arvokkaaksi. Hänellä on mahdollisuus osallistua mielekkääseen, hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan. Tehostetun palveluasumisen yksikössä palveluja järjestetään asiakkaan tarpeen mukaisesti ympärivuorokautisesti (Kymsote 2020).

Laitoshoito on ympärivuorokautisen hoidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä sosiaalihuollon toimintayksiköissä. Laitoshoito voi olla pitkäaikaista tai lyhytaikaista. Pitkäaikaista laitoshoidoa toteutetaan mm. vanhainkodeissa. Lyhytaikaisen asumisen tarkoituksena on tukea kotona selviytymistä. Lyhytaikaista asumista voidaan järjestää mm. intervallihoidona tai yhtenä vaihtoehtona omaishoidon tuen vapaan aikaisen hoidon toteuttamiseksi. Kotiutusyksiköt ovat yli 65-vuotiaille tarkoitettuja kotona asumisen tukemiseen ja toimintakyvyn eri osa-alueiden vahvistamiseen, apuvälineiden ja jatkohoidon tarpeen kartoitukseen keskittyviä lyhytaikaishoidon yksiköitä. Hoitajakson pituudesta sovitaan asiakaskohtaisen palvelutarpeen mukaisesti (Kymsote 2020).

Tuulenvire on Kymsoten ikääntyneiden asumispalveluiden ympärivuorokautinen tehostetun palveluasumisen yksikkö, Marjoniemen palveluasunnot 1:n puolella. Tuulenvireessä on 16 asukaspaikkaa. Asukkaat ovat iäkkäitä, monisairaita ja paljon hoivaa ja huolenpitoa vaativia. Monella asukkaalla on muistisairaus ja siihen liittyviä toimintakykyvajeita sekä käytösoireita. Asukkaat valitaan ikääntyneiden asumispalveluohjauksessa. Asukkaille nimetään vastuuhoitaja, joka tekee yhteistyössä asukkaan ja omaisten kanssa RAI-arviointiin pohjautuvan toteuttamissuunnitelman. Toteuttamissuunnitelmaan liitetään kuntoutussuunnitelma, jonka laatimisen apuna fysioterapeutti toimii. Fysioterapeutti käy Tuulenvireen yksikössä kerran viikossa. Lääkäripalvelut ostetaan ostopalveluna Terveystalolta ja lääkäri käy yksikössä kerran viikossa. Lääkkeet asukkaille toimittaa Kouvolan Uusi apteekki, käytössä on annosjakelupalvelu (Ulenius 2021).

Henkilöstövahvuus Tuulenvireessä on kaksi sairaanhoitajaa ja kahdeksan lähihoitajaa. Työvuoromitoitukset ovat 3 - 4 hoitajaa aamuvuorossa ja kolme hoitajaa iltavuorossa. Tällä hetkellä osastolla on määräaikainen osastoapulainen keittiövaate- ja jätehuollon tehtävissä ja hoiva-avustajaopiskelija oppisopimuksella. Henkilökunta suunnittelee työvuorot yhteisöllisen työvuorosuunnittelun periaatteiden mukaisesti sähköisen titaian avulla (Ulenius 2021).

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tarkastelemme Kymsoten Marjoniemen tehostetun palveluasumisen Tuulenviireen työvuorosuunnittelua.

- onko asumisyksikön työvuorosuunnittelua jouduttu muuttamaan, ja jos, niin miten?
- minkälaisia mukautuksia on tehty sen jälkeen, kun työaikalainmuutokset astuivat voimaan 1.1.2020?

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa työvuorosuunnittelun tueksi tarkistuslista I. check- list henkilökunnalle autonomisen työvuorosuunnittelun tueksi. Listassa huomioidaan palveluntarve, käytettävissä olevat resurssit sekä työaikalaki.

5 Kehittävä työntutkimus kehittämistyön menetelmänä

Kehittävä työntutkimus on ihmisten kulttuurisesti välittyneen toiminnan teoria, sekä tähän opinnäytetyöhön soveltuva menetelmä työn ja organisaation muutoksen tarkastelemiseksi. Kehittävä työntutkimus toimii kehyksenä tarkasteltaessa ja analysoitaessa toiminnan kokonaisuuksia. Kokonaisuuksista on puolestaan löydettävissä lainalaisuuksia, joista voidaan löytää kulttuurisidonnaisuuksia, historiallisiin toimintamalleihin liittyviä elementtejä ja professionaaliseen ajatteluun liittyvää sidonnaisuutta. Kehittävä työntutkimus menetelmänä antaa mahdollisuuden mallintaa muutosta ja huomioida muutoksen vaikutuksia yksilöiden tasolla mutta myös laajasti, jopa kulttuurihistoriallisella tasolla. (Engeström, 1998, 46, Foot, 2014, 6, 9-11). Opinnäytetyössämme tarkastelemme työaikalain uudistuksen vaikuttavuutta työn järjestelyihin ja työn sisällöllisiin elementteihin, joilla on pitkä käytännön työn sanelema perinne.

Kehittävässä työntutkimuksessa käytetään ekspansiivisen (suom. laajenemaan pyrkivä, laajenemishaluinen, -kykyinen, kasvuhakuinen) oppimissyklin mallia. Tehtävä työntutkimus vie vaiheittain oppimisen laajenevaa sykliä eteenpäin tutkijan tekemien väliintulojen (interventioiden) kautta. Väliintulotilanteessa tutkija tekee yhteenvetoa, sanoittaa sekä analysoi käsillä olevan syklin antia. Tutkija selittää ja käsitteellistää työyhteisölle olemassa olevaa tilannetta ja käy kehittävä

dialogia työryhmän kanssa. (Engeström 1998, 126-129, kts. myös Foot, 2014, 12, 19.)

Kehittävän työntutkimuksen käyttökelpoisuutta opinnäytetyössämme tukee työn jatkuvan kehittymisen tuoma haaste luoda muutokseen uudistettuja toimintamalleja nopeasti. Tuloksellisen kehittämisen taustalle tarvitaan vanhojen toimintatapojen ja -mallien tuntemus yhdistettynä keskustelevaan demokraattiseen johtamiseen työyhteisössä. Tätä kautta voidaan luoda vanhan toiminnan pohjalle kehityskykyistä työskentelyä ja sen johtamista (Niiranen & Lammintakanen 2014, 19, Niiranen, Joensuu & Kerkkänen 2014, 24).

Kristian Krogh (Aarhus University Hospital of Denmark) esitti puheenvuorossaan, Amee 2019 (an International Association for Medical Education) tilaisuudessa tuloksia tutkimuksesta, jossa kehittävää työntutkimuksellista ajattelua oli pyritty laajentamaan lääketieteen opiskelijoiden työssäoppimisen toimintamallista kollegiaalisen vertaisoppimisen malliksi ja lopulta ko. työpaikan jatkuvan oppimisen toimintatavaksi. Tutkimuksessa oli havaittu vertaispalautteen lisäävän merkittävästi ekspansiivista oppimista, kunhan ympäristö, keskustelulle varattu aika ja tila oli omaksuttu toimintaympäristöiksi ja keskustelun tyyli oli sisäistetty. Työn kehittämisen prosessi on yksilöllinen, organisaatiokeskeinen. Vastaavanlaiset työn kehittämisen prosessit voivat tuottaa eri organisaatioissa erilaisia kehittämistoimia ja uudistuksia. Prosessit eivät siten ole eri toimintaympäristöissä samankaltaisia tai yhteismitallisia vaan erityisiä (Joensuu 2014, 42). Saatuja kokemuksia voi soveltaa muihin toimintaympäristöihin ja rakentaa organisaatioon sopivat ja toimivat foorumit ekspansiivisen oppimisen alustoiksi.

Organisaatioissa toimintajärjestelmän osat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa nähden ja tilanne ei ole vakaa. Jatkuvassa syklisessä vuorovaikutuksessa toimintajärjestelmissä voi esiintyä ennakoimattomia ristiriitoja, joiden myötä uudistukset näyttäytyvät epäonnistuneilta ja jopa haittaavat organisaation toimintaa (Myllärinen 2014, 92-93).

Tässä työssä kehittävänä työntutkimuksena perehdyimme ikääntyneiden tehostetun asumispalveluyksikön Marjoniemen palveluasuntojen Tuulenvire -ryhmäkodin työvuorosuunnitteluun ennen ja jälkeen lakimuutoksen. Kuvailimme, miten asiat olivat ennen työaikalainmuutosta, ja mitkä ovat tämän hetkiset ongelmat.

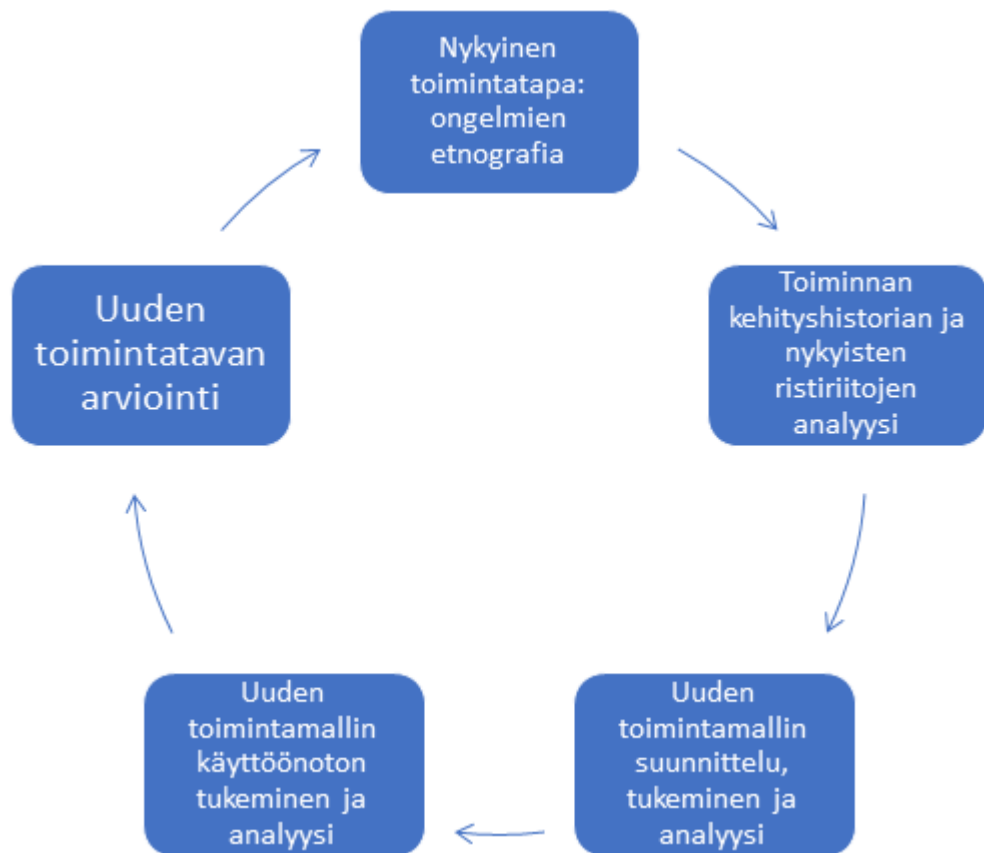
Haastattelimme Kymsoten Marjoniemen palveluasumisen Tuulenvireen henkilökuntaa ja havainnoimme yksikön toimintaa työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Tavoitteenamme oli löytää työvuorosuunnitteluun aiheutuneita ongelmia työaikalainmuutoksen jälkeen. Henkilökunnan kanssa pyrimme löytämään ratkaisuja esiintyneisiin ongelmiin. Käytimme tässä apuna kehittävän työntutkimuksen menetelmää. Kehittävä työntutkimus on sapluuna, jonka avulla jäsenämme toimintaa, löydämme ongelmakohtia ja kehitämme ratkaisuehdotuksia niihin.

6 Opinnäytetyön toteutus

Pirullinen ongelma on tutkimuksemme lähestymistapa. Perusajatus pirullisessa ongelmassa on, että toimintajärjestelmään tulee häiriötekijä, joka vaikuttaa järjestelmän eri osiin. Meidän tapauksessamme tämä häiriötekijä on työaikalaki-muutos.

Tässä opinnäytetyössämme perehdyimme Marjoniemen Tuulenvireen asumisyksikköön ja tapasimme asumisyksikön henkilökuntaa Teams-kokouksissa. Perehdyimme henkilökunnan kanssa työvuorosuunnitteluun, yksikön toiminta-ajatukseen sekä lähemmin päivittäisiin työjärjestelyihin. Käytimme Engeströmin (1998) ekspansiivisen oppimisen mallin mukaisesti seurantaa, havainnointia, interventiota ja sitä kautta mahdollistimme ekspansiivisen oppimisen mallin mukaisesti kehittyvää oppimista sekä työryhmälle että organisaatiolle. Tutkimusluvan saatuamme aloitimme yhteistyön henkilökunnan ja palveluesimiehen kanssa.

Kehittävän työntutkimuksen vaiheet Engeströmin (1998) mallia mukailleen:



Vaihe1: toimintatavan muutoksen etnografian taustoittaminen Engeströmin (1998) mallia mukailleen.

Tarkoituksemme oli alun perin tutustua Tuulenvireen asumisyksikön työvuoro-suunnitteluun vuoden 2019 syys - joulukuulta aina vuoden 2020 maaliskuulle asti. Tarkoituksena oli katsoa, miten työvuorot oli suunniteltu ennen työaikalain uudistusta ja kiinnittää huomiota siihen, missä vaiheessa työvuorosuunnittelussa lainsäädännön uudistus oli otettu käyttöön vuonna 2020. Seuraavaksi olisimme huomioineet työvuorojen välisiä lepoaikoja; minkä mittaisia lepoaikoja tyypillisesti työntekijälle oli suunniteltu vuonna 2019. Tämän jälkeen olisimme verranneet tekemiämme huomioita nykylainsäädännön mukaan laadittujen työvuorosuunnitelmien vastaaviin lepoaikoihin. Huomion kohteena olisivat olleet esimerkiksi pät-käämun käyttö tai miten työvuorosuunnitelmissa olleet säännönmukaisuudet

ovat muuttuneet työaikalain voimaantulon myötä. Esimerkiksi ilta- ja aamuvuorojen peräkkäinen määrä ja yksittäisten vapaapäivien sijoittelu kolmen viikon suunnitelmalistalle. Asumisyksikössä on struktuuri, jonka mukaisesti työvuorot suunnitellaan, jolloin henkilöstömitoitus ja palvelukuvauksen mukainen toiminta toteutuu. Tämä vaihe tutkimussuunnitelmasta ei toteutunut lopullisessa tutkimuksessa koronarajoituksista johtuen ja jouduimme muuttamaan tutkimuksen toteuttamista tältä osin.

Vaihe 2: etnografisen menetelmän syventäminen ja vuorovaikutussuhteen luominen Engeströmin (1998) mallia mukaillen.

Lähestyimme henkilökuntaa sähköpostitse, kerroimme kehittämistehtävästämme ja loimme yhteistyölle pohjan. Kerroimme henkilökunnalle ja palveluesimiehelle ennakkomateriaalin pohjalta tekemistämme huomioista työaikalain vaikutuksesta työvuorosuunnitteluun. Olimme laatineet tulevan Teams –kokouksen pohjalle kolme teemaa, joista keskustelimme henkilökunnan kanssa syvemmin. Kysyimme huomioidemme pohjalta ajatuksia ja mielipiteitä, tavoittelimme keskustelun synnyttämistä ja keskusteluyhteyden vahvistamista henkilökunnan kesken.

Palaverin jälkeen laadimme konkreettisen intervention sekä työvuorosuunnitteluun että vuorokuvauksiin. Tämä interventio voi olla esimerkiksi tarkennus autonomiseen työvuorosuunnitteluun henkilökunnalle “Mitä jos kokeillette...”.

Vaihe 3: toiminnan pohdiskeleva analysointi, suunnittelu ja sen tukeminen Engeströmin (1998) mallia mukaillen.

Osallistuimme toiseen Teams -kokoukseen. Kysyimme henkilökunnalta ajatuksia ja kokemuksia interventioista. Tavoitteenamme oli löytää muutoksen uhat ja mahdollisuudet henkilökunnan kokemana. Palveluesimieheltä kysyimme hänen kokemuksiaan työvuorosuunnittelun haasteista. Laadimme näiden keskustelujen pohjalta yhteenvedon, jossa interventiona nostimme esiin mahdollisia uusia toteuttamisideoita, joita voisi viedä käytäntöön.

Vaihe 4: pohdiskeleva ja analysoiva työskentely ja sen tukeminen Engeströmin (1998) mallia mukaillen

Osallistuimme kolmanteen Teams –kokoukseen. Toimme huomiomme esiin ja esitimme havaitsemamme muutoksen ja sitä kautta vahvistimme henkilöstön kykyä nähdä oman työn suunnittelun tuoma hyvä muutos työn suorittamiseen. Tuimme tässä interventiossa hyvää ajattelun muutosta esimerkiksi rinnastamalla sitä omavalvontasuunnitelman kuvaukseen yksikössä tehtävästä laadukkaasta ja yksilöllisestä työstä. Palveluesimiehelle voimme tässä vaiheessa tuoda keräämämme informaation positiivisena palautteena.

Pyrimme käymään palaverissa pohdiskelevaa keskustelua ja edesauttaa pohdiskelevaa keskustelun kulttuuria. Pohdimme työryhmän ja palveluesimiehen kanssa havaintojamme ja ajatuksiamme työvuorosuunnittelusta ja sen kehittämisestä. Saimme myös konkreettista materiaalia check- listan laatimiseksi henkilökunnalle työvuorosuunnittelun pohjaksi.

Vaihe 5: ideoiden esittely, uuden toimintatavan arviointi, asioiden systemaattinen käsittely ja ideoiden työstäminen Engeströmin (1998) mallin mukaisesti.

Aloitimme opinnäytetyömme raportin kirjoittamisen ja valmiin raportin jaamme sähköpostitse henkilökunnalle ja palveluesimiehelle jatkotyöskentelyn pohjaksi.

7 Tulokset

7.1 Aineiston keruu ja analysointi

Opinnäytetyön toteutuksen suunnitteluvaiheessa tarkoituksemme oli perehtyä ennalta laajemmin työyksikön toimintaan ja toimintatapojen taustoihin. Päädyimme luopumaan tästä toteutuksemme vaiheesta kokonaan koska koronapandemian johdosta minkäänlainen kasvokkain tapahtuva toiminta ei ollut mahdollista ja toteutus piti muuttua etäyhteyksin toteutettavaksi. Tämä aikatauluun ja toimintaympäristöön tullut muutos vaikutti toteutustapaamme kaventavasti. Aikataulullisesti ei ollut järkevää odottaa mahdollista koronatilanteen kohentumista. Muutimme suunnitelmaamme vastaamaan etätoteutusta ja hyväksyimme sen, että esimerkiksi kehittävän työntutkimuksen vaiheista taustoittaminen jäi ohueksi ja Teams -kokouksissa ammentamamme informaation varaan.

Kehittävän työntutkimuksen tiedonhankinnan välineeksi siis valikoitui Teams- sovelluksen kautta toteutetut työryhmän ja palveluesimiehen ryhmähaastattelut. Teams -kokouksissa oli mukana vaihteleva määrä yksikön edustajia, ensimmäisessä kokouksessa mukana oli toinen opinnäytetyön tekijä sekä osa henkilökuntaa. Toisessa kokouksessa mukana olivat molemmat opinnäytetyön tekijät, palveluesimies sekä henkilökunnan edustajia. Kolmannessa kokouksessa mukana oli molemmat opinnäytetyön tekijät sekä henkilökunnan edustajia.

Koronapandemian johdosta ei ollut mahdollista tavata henkilöstöä tai palveluesimiestä kasvokkain. Tämä toi mukanaan teknisiä haasteita, koska vastapuolella ei ollutkaan joka kerta käytössä Teams-kokoukseen tarvittavia välineitä kuten mikrofonia tai kameraa. Teams-kokouksia oli työryhmän mukaan käytetty ennen tätä prosessia, mutta ensimmäiseen Teams -kokoukseen ei Teamsin vaattimia välineitä saatu. Toisessa kokouksessa palveluesimiehellä oli käytössä välineistö mutta henkilökunnalla ei, joten kommunikaatiohaasteet olivat tässä kokouksessa mittavat. Haastattelijat kuuluivat kaikki kokouksen osapuolet mutta kaikki osapuolet eivät kuulleet toisiaan. Kolmannessa Teams kokouksessa työryhmä oli saanut käyttöönsä konferenssikaiuttimen ja vuoropuhelu sujui vaivattomammin. Kokousten tallentaminen ei ollut näissä olosuhteissa mahdollista, joten kokousten dokumentointi on tehty muistiinpanojen pohjalta.

Teams -kokouksissa toteutimme Engeströmin (1998) ekspansiivisen oppimisen mallin mukaisesti seurantaa, havainnointia, interventiota ja sitä kautta pyrimme mahdollistamaan ekspansiivisen oppimisen mallin mukaisesti kehittyvää oppimista sekä työryhmälle että organisaatiolle.

Seurantaa toteutuksessamme oli kolmen kokouksen jatkumo. Seurantavaiheessa pääsimme kuulemaan työryhmän kokemuksia laajasti, vaikkakin haastattelujen kohderyhmä oli jokaisessa kokouksessa täysin sattumanvarainen. Kuvaamme kokousten kulkua ja sisältöjä tarkemmin myöhemmin raportissamme.

Havainnointia toteutimme jokaisessa kokouksessa tehden muistiinpanoja ja tekemämme havaintojen pohjalta edistimme keskustelua kulloisessakin kokouksessa. Teimme tarkentavia kysymyksiä ja johdattelimme keskustelua pysymään annetussa teemassa. Havaintojemme pohjalta laadimme aina seuraavaan kokoukseen alustukseksi kysymyksiä, jotka lähetimme sähköpostitse työryhmälle ja palveluesimiehelle eräänlaisena herätteenä. Pidimme tämän minimalistisena koska oletus oli, ettei työryhmällä ja palveluesimiehellä ole runsasta aikaa paneutua ennalta tilaisuuteen.

Interventiota toteutimme toisen ja kolmannen kokouksen herätteen kautta. Näiden kahden kokousten herätteet oli juonnettu suoraan edellisen kokouksen anista. Intervention lailla pääsimme johdattamaan keskustelun seuraavalle “tasolle” huolimatta muuttuvasta osallistujaryhmästä. Interventio tuotti keskusteluun joka kerta syvempää kokemuspohjaista tietoa.

Ekspansiivinen oppiminen jäi näin lyhyessä toteutuksessa orastavalle tasolle. Työryhmä ja palveluesimies olivat halukkaita keskusteluun ja tällaisen keskustelualustan pysyväisluonteisuus tuottaisi laajenevaa ymmärrystä. Toisessa kokouksessamme olivat läsnä sekä työryhmän edustus että palveluesimies ja siinä kokouksessa jakautui informaatiota laajasti. Palveluesimiehen kokemukset kohetasivat työryhmän kokemukset.

7.1.1 Teams 1

Ensimmäisen kokouksen herätteeksi olimme sähköpostitse lähettäneet Tuulenvireen työryhmälle ja palveluesimiehelle opinnäytetyömme tutkimuskysymykset (LIITE 1).

Aloitimme ensimmäisen Teams -kokouksen sovituksi 11.1.2021. Paikalle oli päässyt 3 - 4 työntekijää. Kokouksen kokoonpano jäi hieman epäselväksi, koska Teams toteutettiin suunnitellusta poiketen kaiutinpuheluna ja toinen haastattelija ei päässyt mukaan kokoukseen. Kokouksen aloitus ei ollut hallittu ja jäsenely vaan enemmänkin ratkaisu tilanteeseen, jossa työryhmällä ei ollut käytössä Teamsin käyttöön tarvittavia välineitä. Tämä kävi ilmi, kun kokousta yritettiin käynnistää Teams-sovelluksessa.

Tilaisuuden alussa käytiin tilaisuuden tarkoitusta läpi ja tutustuttiin. Palautettiin mieleen sähköpostitse tarjottu pohjustus ja tutkimuskysymykset. Keskustelu avautui paikalla olleen työryhmän edustajien kanssa hyvin.

Työryhmän edustajat kuvasivat työvuorosuunnittelun nykytilaa ja työvuorosuunnitelman laatimisen prosessia työpaikallaan. Työryhmä kertoi, että heillä on ollut autonominen listasuunnittelu käytössään jo pitkään. Ovat tehneet listasuunnitelman paperiselle pohjalle mm. kahvitauoillaan vuorosuunnitelmasta keskustellen. Kokemukset autonomisesta listasuunnittelusta olivat lähtökohteisesti hyvät ja suurempia hankauksia ei ollut esiintynyt. Sittemmin olivat siirtyneet sähköiselle alustalle tekemään listasuunnitelmaansa ja kokivat että suunnitelman teossa oli jäänyt jotain yhteisöllisyyteen ja yhteiseen ymmärtämiseen liittyvää pois. Sähköisellä alustalla jokainen tekee omaa työvuorolistaansa sen mukaan, miten sähköiselle pohjalle on työvoiman tarve määritelty. Osittain tämä on johtanut yhteisen ymmärryksen ohentumiseen ja tunteeseen siitä, että autonomisesta listasuunnittelusta olisi menetetty jotain.

Työryhmällä oli vahva ymmärrys siitä, miten ja miksi työaikalain muutos estää jotain työvuorokombinaatioita kuten iltavuorosta aamuvuoroon tulemisen ja se miksi itse suunniteltu työvuorolista saattaa palautua tiimivastaavan ja palveluesimiehen kautta muuttuneena takaisin työntekijälle. Tämä kuitenkin vaikuttaa, työryhmän keskustelua seurattaessa, vieneen jotain merkittävää pois autonomisesta

listasuunnittelusta ja luo työaikalain uudistuksen hyvälle tarkoitukselle negatiivisen kaiun. Tulee kokemuksia siitä, että työn ja oman elämän yhteensovittaminen ei ole yhtä helppoa kuin ennen lepoaikojen määrittämistä lakiuudistuksen kautta. Palasimme tässä vaiheessa keskustelemaan lisää opinnäytetyömme otsikosta ja pirullisen ongelman määritelmästä.

Työryhmä kuvasi myös niitä työvuoroihin tehtyjä mukautuksia, joita on lepoaikojen täyttymiseksi tehty. Tässä yksikössä oli päädytty käyttämään pidennettyjä vuoroja kuten esimerkiksi klo 7:00-17:00 sekä pätkäamun lisäksi pidennettyä yövuoroa, jossa yövuoro alkaa klo 18:15 ja jatkuu klo 7:00. Yövuoron yhteydessä on edelleen käytössä myös ns. pätkäamu, jossa tehtävien työtuntien määrä on vähennetty, jotta lepoaika täytyy ennen yövuoroon tuloa. Työhöntuloaikoja on niin ikään porrastettu lepoaikojen täyttymiseksi. Työryhmässä on ymmärrys, että näin työvuorosuunnittelu on lainmukaista, mutta pohdintaa on herättänyt se, että erilaiset porrasteiset järjestelyt rikkovat työvuoron rutiinia ja raportointiaikaa.

Työtehtävien toteuttamiseen työvuoroissa on jouduttu kiinnittämään huomiota myös ja kokouksen osallistujien mukaan pätkäamussa on "samat työt tehtävä lyhyemmässä ajassa". Työtehtävien jakaminen muuttuneiden työvuorojen mukaisesti ei ensimmäisessä kokouksessa vaikuttanut onnistuneen. Mukautukset tulevat työvuoroissa eteen pakosti tilanteissa, joissa työn tekemisen olosuhteet muuttuvat yhtäkkisesti eikä ns. normaalin rutiinin suorittaminen olekaan mahdollista. Työtehtäviä hoitajalla on viikonloppuisin arkea enemmän, sillä silloin keittiöllä ei ole oma henkilökunta paikalla, ja hoitajat huolehtivat ruokahuollon tehtävät hoitotyön lisäksi. Asukkaiden määrä on sama arkena ja viikonloppuna. Yövuoroissa kahden osaston hoitajat huolehtivat yhteistyössä asukkaista ja tekevät parityötä tarvittaessa.

Ensimmäiseen kokoukseen varattu tunti kului nopeasti ja keskustelu eteni polveillen aiheen ympärillä tarjoten kuitenkin vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Keskustelualustana Teams ei ollut vakuuttava, mutta yhteisen aiheen äärellä keskustelemisen merkityksellisyys kuitenkin kävi selväksi.

7.1.2 Teams 2

Interventio: Ensimmäisen Teams -kokouksen pohjalta olimme laatineet toisen kokouksen (ensimmäiseksi interventioksi) keskustelun teemat; työvuorosuunnittelun kokonaisuuden ymmärryksen lisäämisestä ja miten vuoropuhelua työntekijöiden ja esimiehen välillä voisi vahvistaa. Herätteenä lähettämämme sähköposti sisälsi nämä teemat, jotka olivat nousseet ensimmäisen kokouksen annista.

Toisessa kokouksessa 1.6.2021 oli mukana Tuulenvireen henkilökuntaa sekä palveluesimies. Teamsin tavoite keskusteluyhteyden vahvistamisesta kariutui suurelta osin teknisiin haasteisiin, koska Teams jouduttiin pitämään kaiutinpuheluna henkilökunnan kanssa ja vain palveluesimiehen kanssa saimme kuva- ja ääniyhteyden. Teams -kokous käynnistyi kysymysten pohjalta ja koska paikalla oli eri kokoonpano kuin ensimmäisessä Teamsissa, polveili keskustelu osittain samojen teemojen parissa.

Tuulenvireen työryhmä kertoi, että paperisen työvuorosuunnitelman tekeminen olisi helpompaa koska suunnitelma voitaisiin pitää kaiken aikaa työryhmän käsiteltävänä ja yhteinen suunnitelma olisi kokonaisuutena paremmin hahmotettavissa. Tämä yhteinen suunnitteluprosessi on koettu aiemmin toimivammaksi kuin nykyinen sähköinen alusta. Yhteinen suunnitelman tekeminen on pitänyt paremmin yllä keskustelua ja on ollut helpompaa tehdä vuorojen vaihtoja ja keskustelua työvuorojen asettelusta syntyi enemmän.

Nyt suunnittelu siis tehdään tietokoneella sähköiselle alustalle, jossa jokainen tekee suunnitelmaansa itsekseen, omista lähtökohdista keskustelematta työryhmän kanssa esimerkiksi jonkun tietyn työvuoron merkityksellisyydestä oman elämän tilanteiden kanssa. Jokainen työntekijä laittaa omat vuoronsa sähköiselle alustalle ja on mahdollista, ettei pääse keskustelemaan mahdollisista työvuorovaihdoksista työkaverin kanssa. Sähköinen alusta ei mahdollista muutosten tekemistä toisen työntekijän suunnitelmaan, vaan muutoksen voi tehdä vain kyseinen työntekijä itse. Työvuorosuunnitelman niin kutsuttu "eläminen" suunnitteluvaiheessa on tuntunut kankealta. Tuulenvireen työryhmä on mielestään sisäistänyt hyvin työaikalain tarkoituksen. Keskustelua herätti se, ettei työaikalain vaatimukset lepoajasta aina tunnu tukevan työntekijän jaksamista. Syynä tähän on se,

etteivät omat työvuorotoiveet aina mene yhteen työaikalain vaatimusten kanssa kuten esimerkiksi aamuvuorosta vapaapäiville pääseminen ja vapaapäiviltä ilta- vuoroon saapuminen.

Palveluesimies kuvasi omaa rooliaan niin ikään haasteelliseksi. Hänen tehtäväkseen jää hyvin valmiin suunnitelman tarkastaminen, resurssien riittävyyden varmistaminen ja työaikalain toteutuminen. Palveluesimiehen on viime kädessä tehtävä muutoksia ja korjauksia, jotta suunnitelma on lain mukainen. Palveluesimies vastaa myös julkaistun listan aikaisista työvuoromuutoksista ja niissä lainmukaisuuden toteutumisesta. Aina äkilliset muutokset eivät mahdollista täydellistä työaikalain noudattamista, ylityötäkin tulee tilanteissa, joissa tämä viimesijainen keino on jouduttu ottamaan käyttöön. Palveluesimies kertoi, että työntekijä useimmiten valitsee näissä tilanteissa ylityön maksamisen rahallisena korvauksena kuin muut järjestelyt. Akuuteissa tilanteissa ei korvaavan vapaan järjestäminen välttämättä onnistuisikaan. Palveluesimiehen kautta kulkevat myös työntekijöiden omat ja keskenään tehtäväksi toivotut työvuorovaihdokset ja niiden osalta ei työaikalaki välttämättä toteudu.

Tuulenvireessä työntekijät sekä palveluesimies tiedostavat, että on menossa vasta "harjoitteluvaihe" sähköisen alustan kanssa. Koska se on ollut käytössä vasta vähän aikaa käyttöön tottumista ajatellen. Työryhmä ja palveluesimies tarvitsevat vielä aikaa uuden toimintamallin hiomiseen. Oman hankaluutensa työvuorolistojen suunniteluun tuo myös se, että usein sijaisilla ei ole aiempaa kokemusta työvuorosuunnittelusta, eikä heillä ole välttämättä ymmärrystä työaikalain vaatimuksista. Heillä ole aina käyttäjätunnuksiakaan sähköiseen asiointiin. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että joko toiset työntekijät tai palveluesimies vie heidän työvuoronsa sähköiselle alustalle.

Työryhmä kertoi myös, että aiemmin yksikössä on ollut erikseen nimetty listavastaava eli työryhmässä nimetty jäsen, joka vastaa työvuorosuunnitelman laadinnasta, aikataulusta ja ohjaa suunnitelman tekoa oikeaan suuntaan. Nyt siitä on luovuttu, ja työryhmällä on työvuorosuunnitteluun ennalta laaditut pelisäännöt, jotka ovat kaikkien tiedossa. Työryhmän tiimivastaava toimii työntekijöiden tekemän listasuunnitelman kokoajana ja tarkastettuaan listan hän toimittaa sen palveluesimiehelle.

7.1.3 Teams 3

Interventio Kolmannen 22.6.2021 pidetyn Teams-kokouksen herätekysymykset lähetimme sähköpostitse työryhmälle ja palveluesimiehelle. Teemoiksi olivat nousseet työvuorosuunnittelun roolitus ja vastuualueiden syvempi käsittely.

Teams -kokouksessa oli tällä kertaa mukana vain Tuulenvireen työryhmän edustajia. He eivät olleet osallistuneet kahteen aikaisempaan Teamsiin ja aloitimme kokouksen palaamalla aikaisempiin aiheisiin, herätesähköpostin teemoihin ja kerroimme prosessin kulusta.

Nyt paikalla olleet työryhmän edustajat olivat myös sitä mieltä, että yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on paperisena helpompaa ja yhteisessä keskustelussa tuli huomioitua työvuorosuunnittelun lainalaisuuksia paremmin. He kertoivat, että työntekijöiden vahvuus vuoroissa on kolme aamuvuorossa sekä kolme iltavuorossa. Yövuorossa on hoidettavana yhteensä 34 asukasta. Tarvittaessa yöhoitaja saa apua viereiseltä osastolta.

Työntekijät kertoivat, että eivät omasta mielestään tunne riittävän hyvin alalla käytössä olevaa kunnallista yleistä työ- ja virkaehtosopimusta (KVTES), jota tässäkin työpaikassa on noudatettava.

Työaikalain 7 §:ssä tarkoitettussa työssä, jossa työaika on järjestetty jaksotyöksi, säännöllinen täysi työaika on 2 viikon pituisena työaikajaksona enintään 76 tuntia 30 minuuttia, 3 viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 tuntia 45 minuuttia ja 4 viikon pituisena työaikajaksona enintään 153 tuntia. Kunta/kuntayhtymä valitsee sen työaikajärjestelmän, joka kunnan/ kuntayhtymän toiminnan ja virkatehtävien/työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaisin. Jaksotyössä vuorokautista ja viikoittaista työaika ei ole määritelty eikä vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön erottelemisen ole mahdollista (KVTES).

Työvuorosuunnittelun prosessi on työryhmän kokemana jo parantunut sen ajan kuluessa, jota sähköistä alustaa on käytetty. Sähköinen alusta kuitenkin koetaan haasteellisena ja oppiminen tapahtuu ajan kanssa.

Roolitus ja vastuut listasuunnittelun osalta koetaan selkeäksi. Työntekijöillä on oma roolinsa suunnittelussa ja oma vastuunsa siitä, että huomioivat koko ajan

paremmin kokonaisuutta tehdessään omaa listasuunnitelmaansa sähköiselle alustalle. Työaikalain vaatimukset tulevat kokemuksellisen oppimisen kautta tutuiksi ja kokemuksen kautta alkaa pohtimaan omaa listasuunnitteluaan laajemmasta näkökulmasta ja osaa itsekin huomioida lepoajat työvuorojen välillä.

Tiimivastaavalla on oma roolinsa, joka vaikutti olevan työryhmälle ja tiimivastaavalle itselleen selkeä. Tuulenvireessä on nimetty tiimivastaava, joka tarkastaa työntekijöiden laatiman työvuorosuunnitelman. Tiimivastaavalla ei ole erikseen suunniteltua työaikaa työvuorolistan muokkaamiseen vaan hän tarkastaa sen muun työn ohessa. Tiimivastaavalla on kuitenkin merkittävä rooli listasuunnitelman valmistumisessa, hän käsittelee suunnitelman ennen kuin lähettää sen palveluesimiehelle. Tiimivastaava keskustelee jonkin verran työryhmän kanssa niistä muutoksista suunnitelmaan, jotka on tehtävä ennen kuin suunnitelma etenee palveluesimiehelle. Työaikalain vaatimuksen lepoajan toteutumisesta on yksi keskeinen tiimivastaavan huomion kohde.

Palveluesimiehen rooli on myös työryhmälle selkeä, tosin epäkiitollinen. Palveluesimiehen tehtävän on tehdä lopulliset muutokset suunnitelmaan ja tarkistaa suunnitelman oikeellisuus ennen sen julkaisemista. Tämä rooli tiedostetaan haastavaksi koska joskus muutokset ovat isoja.

7.2 Yhteenveto tuloksista

Kehittävän työntutkimuksen menetelmällä toteutettujen Teams-kokousten tuloksia käsittelemme tutkimuskysymysten kautta. Miten yksikön työvuorosuunnittelua on jouduttu muuttamaan ja minkälaisia mukautuksia työpaikalla on tehty työaikalain muutoksen seurauksena.

Onko asumisyksikön työvuorosuunnittelua jouduttu muuttamaan, ja jos, niin miten?

Tuulenvireessä oli käytössä autonominen listasuunnittelu jo ennen tarkasteluaikaa ja listasuunnittelu oli viety sähköiselle alustalle. Sähköiselle alustalle suunnittelu vieminen ei ollut liittynyt työaikalain uudistukseen vaan muihin työn järjestelyyn syihin.

Tuulenvireessä on tehty muutoksia listasuunnittelussa lepoaikojen toteutumisen johdosta. Nämä muutokset ovat liittyneet työaikoihin niin, että työhöntuloajat ovat porrastettuja ja niin ikään työstä lähdetään porrastetusti, lepoajat määrittelevät työvuorojen kulun työvuorosuunnitelmassa. Lepoaikojen merkitys on korostunut työvuorosuunnitelman laillisuuden takaamisen johdosta ja tästä työvuorosuunnitelman hienosäädöstä palveluesimiehellä on merkittävä vastuu. Hän tekee viime kädessä tarvittavat muutokset työvuorosuunnitelmaan. Työntekijän näkökulmasta tämä on tarkoittanut sitä, että työvuorot noudattavat enemmän ergonomisen työvuorosuunnittelun ajattelua, jossa vapaapäivälle lähdetään iltavuorosta ja työhön palataan aamuvuoroon vapaapäivän jälkeen.

Tuulenvireen työvuorosuunnittelu on edelleen autonominen, mutta sähköiselle alustalle siirtyminen ja työaikalain uudistus on tuonut työvuorosuunnitteluun eräänlaisen välivaiheen, jossa autonomiasta on jouduttu tilapäisesti luopumaan. Syynä tähän on se, että työaikalain tuomat uudistustarpeet ovat haasteellisia ja työntekijöillä on vielä haasteita työvuorosuunnittelussaan ottaa huomioon riittävästi työaikalakia vaatimuksineen. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa työntekijöillä on tunnetta autonomisen listasuunnittelun säröilemisestä ja siitä, että ei pysty vaikuttamaan omaan työvuorosuunnitteluunsa. Palveluesimiehelle tämä on puolestaan tarkoittanut, tässä muutosvaiheessa sitä, että vastuu työvuorosuunnitelman lainmukaisuudesta korostuu ja palveluesimiehen on viime kädessä tehtävä muutoksia työntekijöiden työvuorolistoille, jotta palveluesimies voi julkaista laillisen työvuorosuunnitelman.

Syntynyt tilanne on ollut hankala, työntekijöillä on syntynyt tunne, ettei työvuorosuunnittelu ole autonomista ja työaikalain vaatimus lepoajasta tuottaakin enemmän hankaluuksia oman elämän ja työelämän yhteensovittamisesta. Perinteinen tapa on vielä niin tuoreessa muistissa, että sen rinnastaminen nykytilanteeseen tuottaa mieliharmia. Työryhmän ja palveluesimiehen yhteinen näkemys olikin keskustelun edetessä se, että tarvitaan vielä lisää aikaa ja harjoittelua, muutokset työaikalaisissa ja listasuunnittelun tekemisessä sähköiselle alustalle ovat isoja muutoksia, joihin ei vielä olla täysin sopeuduttu.

Muutokset Tuulenvireen työvuorosuunnittelussa ovat olleet nopeita ja haaste työjärjestelyjen uudelleen miettimiseen on keskeistä ja siihen ei välttämättä ole vielä

ollut riittävästi aikaa. Yhteinen keskustelualusta ts. palaverikäytännöt ovat olleet koronatilanteen johdosta pois käytöstä ja yhteinen keskustelu on jäänyt vähälle työn kiireisyyden johdosta. Kuten (Lindell 2017, Raisio 2011) kuvaavat, on työaikalain uudistuksen tuomat haasteet käsiteltävä juurisyitä myöten ja tarkasteltava sitä tapaa miten työ tehdään asiakkuutta kunnioittaen muuttuneessa tilanteessa. Tämä pohdinta vaatii yhteistä keskustelua työn vaatimuksista ja siitä, miten päästään lepoaikoja painottavasta ja työvuoroja sirpaloittavasta työvuorosuunnittelusta uudenlaiseen ajatteluun, jossa työjärjestelyin on lepoaikojen toteutumisesta tullut luontevampaa, eikä lepoaikojen tunnillinen laskeminen ole työn järjestelyjen suhteen ainoa painopiste. Perinteinen työn tekemisen rutiini voi olla vaikea murtaa, siinä tarvitaan uudenlaista ajattelua kuten pirulliseksi luonnehditun probleeman ratkaisemiseksi tarvitaan. Alford & Head (2017), Colchester (2019) ja Kolko (2012) kuvaavat pirullista ongelmaa jopa pelottavaksi ja ylivoimaiseksi, tämä haastavuus saattaa johtua tavoistamme tarkastella ongelmia taustoja vasten ja uudenlainen ajattelu vaatii ajattelun irrottamista perinteisestä tavasta.

Minkälaisia mukautuksia on tehty sen jälkeen, kun työaikalainmuutokset astuivat voimaan 1.1.2020?

Tuulenvireessä on tehty mukautuksia työvuorojen aloitus- ja lopetusaikoihin. Vapaapäivien alkaminen iltavuorosta ja vapaapäivien päättyminen aamuvuoroon on muodostunut tyypilliseksi. Työvuoroissa on tehty mukautuksia, joiden kautta työhöntuloajat on porrastettuja, samoin kuin työstä pois lähteminen tapahtuu porrastetusti. Huomion keskiössä on lepoaika ja sen toteutuminen. Tuulenvireessä on käytössä uusi työvuoro, joka on klo 7:00-17:00 ja tällä mahdollistetaan yövuoroon tulijan tuleminen nk. pätkäiltaan, jolloin yövuoro alkaa klo 18:15 ja jatku klo 7:00 aamuun. Tuulenvireessä on käytössä perinteinen pätkäaamu työvuorona, jolloin työntekijä tulee klo 7:00-11:00 työvuoroon aamuksi ja lepoajan täytyttyä palaa takaisin työpaikalle yövuoroon. Työn sisällöllisissä järjestelyissä ei vielä ole tapahtunut uudenlaista ajattelua, vaan perinteiset työtehtävät tehdään muuttuneen työajan puitteissa.

Työvuoroissa ei uuden työaikalain toteutumisen takaamiseksi voi tehdä työvuoroja "oman mielen mukaan" ja tämä on muuttanut perinteistä aamuvuorosta vapaapäiville pääsemistä niin, että vapaapäiville lähdetäänkin iltavuorosta ja työhön

palataan vapaapäivien jälkeen aamuvuoroon. Työntekijöillä on kokemus, että ei itse pysty vaikuttamaan työvuorojen kulkuun vaan työvuorojen kulun sanelee lepoaikojen toteutuminen. Tämä näkökulman ja painopisteen siirtyminen lepoaikojen tunnilliseen laskemiseen on työntekijöiden mielestä ollut mukautuksena käänne jopa huononpaan suuntaan työssäjaksamista ajatellen.

Lindell (2017) ja Raisio (2011) mukaan työaikalain uudistus ei ole pelkästään hallinnollinen ongelma, vaan heijastusvaikutuksia voidaan nähdä läpi koko organisaation. Työaikalainmukainen toiminta vaikuttaa organisaatiossa toiminnan toteuttamiseen niin hyvää kuin se tarkoittaakin, voivat heijastevaikutukset konkretisoitua jopa negatiivisina. Tuulenvireen henkilökunnan keskustelusta nousi esiin myös ajatuksia, joissa työaikalain hyvä tarkoitus on konkretisoitunut sellaisena työvuorosuunnitteluna, joka ei ole tyydyttävä tai toiveen mukainen. Nousi esiin kokemuksia, joissa lepoaikojen toteutuminen estää jotain hyvää toteutumasta oman elämän ja työelämän yhteensovittamisessa.

Työvuorosuunnittelun ja työaikalain yhteensovittamisessa vaikutteita voisi ottaa kompleksisuusteoreettisesta ajattelusta (mm. Colchester 2016), jossa tarkastelun alle päätyisi kokonaisvaltainen keskinäisten riippuvuussuhteiden arviointi ja pystyttäisiin pohtimaan syy-seuraussuhteita tunneköyhästi ja analyttisesti. Kompleksisuusteoreettisessa ajattelussa toimintaympäristön todellisuus pyritään ajattelemaan osina, joita tarkastelemalla löydetään syy-seuraussuhteita, joilla on keskinäisiä riippuvuussuhteita. Näitä syy-seuraussuhteita tarkastelemalla voidaan saavuttaa uudenlainen kokonaiskuva todellisuudesta, jossa toimintaa toteutetaan ja sitä kautta uudenlaisia ratkaisuja. Kompleksisuusteoreettisen syy-seuraussuhteen työstämiseksi tarvitaan yhteistä aikaa vuoropuhelulle ja näkemysten vaihtamiselle puntaroivan (deliberatiivisen) demokratian periaatteen mukaisesti. John S. Dryzek:n (2000) mukaan puntaroivan demokratian käyttöalue on siellä missä voidaan käydä avointa ja tasa-arvoista keskustelua. Puntaroiva demokratia vastaa päätöksenteon moderneihin demokraattisuuden ja avoimuuden haasteisiin, joissa päätöksenteko ei voi tapahtua vain ylhäältä alaspäin. (Herne 2018, Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali). Työn suunnitteluun ja uudenlaisen ajattelun syntymiseen tarvitaan vuorovaikutusta hallinnon eri portailla. Laakkonen (2019) sekä Stähle (2004) kuvaavat vuorovaikutuksen merkitystä

niin, että nykypäivän tarpeisiin vastaava organisaation toiminnan kehittäminen vaatii laaja-alaista intressien, ihmisten ja organisaation yhteensovittamista. Muutosjohtaminen, systeemiteoreettisesta näkökulmasta onnistuu, jos organisaation eri osa-alueiden välinen vuorovaikutus toimii ja vuorovaikutuksen toimivuus on menestystekijä organisaatiossa (Laakkonen 2019, 30-31, Stähle 2004).

8 Check-list

Tarvittavat tunnukset Titania -sähköiseen asiointiin. Titania sähköisessä asiointissa työntekijä pääsee omaan listaansa työvuoromuutokset, laittamaan työvuorotoiveita, tulostamaan oman suunnitelmalistansa sekä hyväksymään toteumalistansa työvuorolistan valmistuessa. Toteutuneet työvuorolistat arkistoidaan sähköisen asiointin kautta. Esimies hakee nämä tunnukset uudelle työntekijälle. Saatuaan tunnukset työntekijä perehdytetään ohjelman käyttöön ja sähköiseen listapohjaan. Työntekijä perehdytetään työvuorosuunnitelman tekemisen prosessiin, jossa on määritelty roolit ja vastuut työvuorosuunnitelman valmistumiseksi.

Työvuorosuunnitelman roolituksessa työntekijän rooli on keskustelun käyminen listan suunnittelun edistämiseksi, mitoituksen hahmottaminen, oman listasuunnitelman luominen niin että se edistää listasuunnitelman toteutumista. Tiimivastaavan rooli on työvuorosuunnitelman aikatauluttaminen, kokonaisuuden tarkastelu ja mahdollisten muutosten tarpeesta keskusteleminen työntekijöiden kanssa, jotta työvuorosuunnitelma olisi toteuttamiskelpoinen ja toiminta toteutuisi palvelukuvauksen mukaisesti. Esimiehen rooli on työvuorosuunnitelman lainmukaisuuden varmistaminen, tarpeellisten muutosten tekeminen ennen valmiin työvuorosuunnitelman julkaisemista aikataulussa.

Lomat ja muuta ennalta tiedetyt poissaolot, kuten koulutukset ja muut työvapaat, työntekijä pääsee laittamaan SAPHR-järjestelmän kautta Titanian sähköiseen asiointiin. Tätä kautta esimiehen hyväksymät poissaolomerkinnät nousevat Titanian sähköiseen asiointiin ja työvuorosuunnitelman pohjaksi. Työvuorojen tarkoituksenmukaisuus ja niiden tarkoituksenmukainen sijoittelu listasuunnitelmaan on jokaisen vastuulla. Tiimivastaava oman roolinsa mukaisesti seuraa työvuorojen tarkoituksenmukaisuutta ja henkilöstömitoituksen toteutumista jokaiseen vuoroon.

Autonomisen listasuunnittelun aloittamiseen on Kymsotella perusohje, joka voidaan yksilöidä kunkin yksikön tarpeisiin. Yleisohjeessa ohjataan työvuorojen asettamisjärjestys, esimerkiksi että yövuorot laitetaan lomien jälkeen listapohjalle. Yövuorot vievät henkilöstöresurssia paljon. Yövuorojen jälkeen listalle laitetaan toiveet ja perättäiset vapaajaksot ko. listan osalta. Pohjan valmistuttua työntekijät asettavat omat työvuoronsa sen mukaisesti, miten resurssitarve on kyseisessä yksikössä määritelty. (Kymsote Intra, Titania, 2021).

Titania ohjelma on käytössä Kymsotella työajan hallintajärjestelmänä. Titaniassa voi hoitaa sähköisesti työvuorosuunnittelun, työajan seurannan, tilastoinnin ja työvuorototeumien arkistoinnin. Esimiehen käytössä on Titania ohjelman työvuorosuunnittelu ja työvoiman kohdistamiseen liittyvät osiot, palkanmaksuun johtavat työvuorojen toteumatietojen ajaminen palkkalaskentaan sekä toteutuneiden työvuorosuunnitelmien arkistointi sähköisessä muodossa. Työntekijän käytössä on osiot, joissa voi muokata omaa työvuorosuunnitelmää mahdollisten poikkeamien osalta, esimerkiksi työvuoro vaihtuu kokonaan tai työvuoroon tulee pidentyksiä tai lyhennyksiä kesken kauden joko työntekijän omasta aloitteesta tai työnantajan tarpeesta (Kymsote Intra, Titania, 2021)

Työvuorosuunnittelun ja työajan hallinnan pohjalla Titaniassa on työehtosopimus, työaikalaki, paikalliset sopimukset sekä yksikkökohtaiset toimintaan liittyvät sopimukset. Titanian sähköisessä asiointissa voidaan toimia myös yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mukaisesti, jos se ominaisuus on otettu käyttöön. Osa Kymso-ten yksiköistä käyttää autonomisen listasuunnittelun käytäntönä paperista suunnittelualustaa, mutta sähköinenkin alusta voidaan ottaa käyttöön ja perehdyttää henkilöstö sen ominaisuuksiin. Sähköisessä yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa jokaisella työntekijällä on oma käyttöliittymä, jonka kautta työntekijä pääsee asettamaan omat työvuoronsa alustalle sovittujen ja lain määrittämien reunaeh-
tojen mukaisesti. Titania ohjelmiston pohjalle asetetut ehdot ohjaavat työntekijää ja esimiestä huomaamaan esimerkiksi kuormittavat työvuoroyhdistelmät. Titania mahdollistaa myös yhteisöllisen työvuorosuunnittelun ohjelman käyttämisen niin, että nähdään toisten tekemät työvuorosuunnitelmat ja yksikön valmiuksien puit-

teissa voidaan käyttöönottaa erityinen ilmoitustaulu, jonka kautta voi käydä vuoropuhelua/kommunikoida työryhmän ja esimiehen välillä. (Kymsote Intra, Titania, 2021).

Jatkuva keskustelu työvuorosuunnitelman tekemisen eri vaiheissa on keskeistä hyvän listasuunnitelman valmistumisen prosessissa ja yhteisessä oppimisen prosessissa. Työvuorosuunnitelman laatiminen on jatkuva prosessi, jossa jokaisessa vaiheessa voi aina huomata uutta ja oppia välttämään virheitä. Näitä huomioita on hyvä jakaa työryhmässä.

9 Pohdinta

Onko työaikalain uudistus pirullinen ongelma? Työaikalain uudistuksen tarkoitus on ollut taata työntekijän riittävä lepoaika työvuorojen välillä. Kolmivuorotyötä tekevälle työntekijälle lepoajan takaaminen lainsäädännön kautta on ollut sellainen ratkaisu, jolla on varmistettu lepoajan toteutuminen tasapuolisesti. Se, mitä lepoaikojen toteuttaminen on tuottanut käytännön tasolle, on seuraus tehdystä ratkaisusta. Pirulliseksi tämän asian tekee se, että käytännön toimilla, joilla lepoaikoja on lain edellyttämällä tavalla toteutettu, onkin johtanut erinäisiin mukautuksiin ja uudistuksiin työvuorosuunnittelussa. Näiden tehtyjen mukautusten vaikutus näyttäytyy haasteena sekä työntekijöille että palveluesimiehelle.

Työtehtävän tekeminen Tuulenvireessä edellyttää sitä, että työvuorossa on hoitajia hoitamassa ja auttamassa asukkaita perusasioissa kuten puhtaus, lääkehoito ja ravinto. Tämä tarkoittaa, että on oltava aamuvuorossa työntekijöitä auttamassa aamutoimissa sekä päivällä päivätoimissa ja illalla iltatoimissa. Tavoitteena pitää yllä hyvää ja normien mukaista elämänlaatua ja elämänrytmiä. Työntekijöiden työvuorojen suunnittelulla mahdollistetaan asukkaille hyvä ja normien mukainen elämänlaatu ja elämänrytmi. Työntekijän työvuoro suunnitellaan siihen missä on todellinen tarve. Lepoaika vaikuttaa Tuulenvireessäkin siihen, että lepoajan täyttymiseksi työntekijän on tehtävä tietynkaltaisia tai tietyn sisältöisiä työvuoroja ja mukautuksena tähän on tehty erinäisiä porrastuksia työvuoroon tuloaikoihin, sekä välivuoroja. Nämä muodostavat työn tekemiselle haasteita, koska

työ on monelta osin sidottu kellonaikaan (aamiainen, aamulääkitys jne). Porrastettu työhöntulo tarkoittaa samalla porrastettua aamutyötehtäviin saapumista. Tarkoittaako tämä samalla kiireen lisääntymistä työtehtävän suorittamiseksi?

Työvuorojen mukauttaminen vastaamaan lainsäädännön vaatimusta on palveluesimiehen tehtävä. Porrastetut työvuorot ovat ratkaisu, joka mahdollistaa lainmukaisen työvuorosuunnitelman. Työvuorolistojen lainmukaisuuden varmistamiseksi palveluesimiehen on seurattava tunnilleen työvuorojen kulkua listalla ja ratkaistava itsenäisesti ne tilanteet, joissa autonominen suunnitelma ei noudata lain kirjainta. Tämä tapahtuu useimmiten tilanteissa, joissa ei ole aikaa käydä pohdiskelevaa keskustelua työntekijöiden kanssa työn sisällöllisistä vaatimuksista, vaan työvuorojen lainmukaisuus on taattava ja autonomisesti suunnitellut työvuorot muuttuvat sen johdosta.

Pirullisuutta tässä työaikalain uudistuksessa on myös se, että koronatilanne on vähentänyt ihmisten kohtaamisia palavereissa ja yhteinen pohdiskeleva keskustelu jää kiireen jalkoihin. Kokonaisuuden hallinta ja kokonaisuuden uudelleen järjesteleminen vaatisi aikaa ja yhteistä tilaa keskustella ilmiöistä, jotka arjessa näkyy sekä perustyössä että se johtamisessa. Pirulliseksi luonnehditun ongelman ratkaisuthan eivät löydy perinteisistä toiminta- ja ajatusmalleista vaan uudenlaisesta näkökulmasta.

Tuulenvireessä on yhteinen keskustelu-aika vähentynyt koronatilanteen ja koontumisrajoitusten johdosta. Se on mahdollistanut työvuorosuunnittelun osalta sen, että on koettu pettymyksiä, kun suunniteltu lista ei palaudu samana kuin on suunniteltu, vaan vuorot ovat toisenlaisia. Autonomisen listasuunnittelun perusidea on se, että se mahdollistaa paremmin työntekijän oman elämän ja työn yhdistämisen. Autonominen listasuunnittelu mahdollistaa oman elämän suunnittelua ja vähentää työvuorojen vaihtamisen tarvetta. Autonominen listan tarkoitus on lisätä työhyvinvointia tuomalla itsemääräämisoikeutta listasuunnitteluun.

Autonomisen listasuunnittelun onnistumisen edellytys on luottamus prosessiin sen eri vaiheissa. Tästä luottamusteemasta Tuulenvireen palveluesimies puhui toisessa Teams-kokouksessamme. Luottamus tarkoittaa kokonaisuudessa sitä, että työntekijä laatii työvuorosuunnitelmansa ajatellen kokonaisuutta ja huomioi

omassa suunnitelmassaan jo sen, mitä laki edellyttää työnantajan huomioivan julkaistun työvuorolistan suhteen. Lähtökohtaisesti pyrkimyksenä tulisi olla se, että työntekijä itse jo laatii sellaisen suunnitelman, jonka palveluesimies voi hyväksyä. Tällöin luottamus vahvistuu, koska tehtyyn suunnitelmaan ei tarvitse tehdä muutoksia. Keskusteluyhteyden vahvistaminen listasuunnittelun eri vaiheissa tukee kokonaisuuden onnistumista. Keskustelun kautta (kts puntaroiva demokratia) prosessin eri vaiheissa voidaan oppia jotain uutta ja luoda uudenlaisia mahdollisuuksia tilanteissa, joissa perinteinen ajattelu ei tuo ratkaisua.

Keskustelu tuottaa myös tilaisuuksia jakaa tietoa esimerkiksi työaikalainsäädännön vaatimuksista palveluesimieheltä työryhmälle sekä työntekijältä toiselle. Eri-tyisesti Tuulenvireen työryhmä mainitsi uudet työntekijät ja sen, ettei heillä välttämättä ole mitään kokemusta työvuorosuunnittelusta. He tarvitsevat kokeneempien kollegoiden tukea oppimisprosessissaan. Uuden työntekijän perehdytysprosessiin voisi varata aikaa lainsäädännön kertaamiseen ja sen prosessoidun tiedon kertomiseen joka pitkäaikaisessa työryhmässä on jo olemassa.

Opinnäytetyömme aiheeseen liittyen on kiintoisaa se, että sosiaali- ja terveydenhuollon uusi työ- ja virkaehtosopimus astuu voimaan 1.9.2021. SOTE-sopimus (sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus) pitää sisällään joitain sellaisia muutoksia KVTES:n määräyksiin lepoajoista, jotka kiintoisesti vastaavat Tuulenvireen henkilökunnan toiveisiin työvuorosuunnittelun joustavuuden ja työntekijälähtöisyyden palauttamiseksi. SOTE-sopimuksen työaikaluvun 9§ 5momentissa on lepoaikojen lyhentämisestä yhdeksään tuntiin tehty muutos, jossa *“Työn järjestelyistä liittyvistä syistä jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin lyhentää yhdeksään tuntiin.”* (Yleiskirje 6/2021)

Nythän Tuulenvireessä on tehty mukautuksia lepoaikojen toteutumiseksi niin että joitain työvuoroja on pidennetty ja työhöntuloaikoja on porrastettu, jotta mahdollistetaan lepoaika työvuorojen välillä. Voimaan astuva SOTE-sopimus tulee mahdollistamaan paikallisten sopimusten ja työntekijän kassa tehtävän kirjallisen sopimuksen kautta sen, että työvuoroja voidaan järjestää enemmän työntekijälähtöisesti ja se osaltaan mahdollistaa, työntekijän omasta toiveesta, eräänlaista paluuta entiseen. Kymssotessa ei vielä ole ohjeistettu paikallista sopimuksista tai mi-

ten työntekijän kanssa tehty sopimus lepoaikojen lyhentämisestä tullaan toteuttamaan. Tämä tulee todennäköisesti vaikuttamaan myös Tulenvireessä henkilökunnan kokemukseen työvuorosunnittelusta ja työn ja oman elämän yhteensovittamisesta. Kiintoisa jatkotutkimuksen aihe, miten innokkaasti tämä lepoaikojen lyhentämisen mahdollisuus on haluttu ottaa käyttöön (Yleiskirje 6/2021).

9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvä tutkimuskäytäntö edellyttää, että tutkittavilta saadaan tutkimukseen osallistumisestaan asiaan perehtyneesti annettu suostumus, millä pyritään estämään tutkittavien manipulointi. Perehtyneisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkittavalle kerrotaan kaikki oleellinen tieto siitä, mitä tutkimuksen kuluessa tulee tapahtumaan, ja että tutkittava on informaation ymmärtänyt. Tutkimukseen osallistuvia henkilöitä tulee informoida selkeästi; Kuunsillan työntekijöille lähetimme saatekirjeen, jossa kerroimme tutkimuksen tarkoituksesta, käytettävästä tutkimusmenetelmästä ja tutkimuksen tavoitteesta. Tutkijoiden tulee tarkoin kertoa, mitä tutkimukseen lupautuminen tarkoittaa ja mitä seurauksia siitä on, jotta tutkittava voisi perusteella tehdä rationaalisia arviointeja tutkimukseen osallistumisesta ja että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Kehittämistyön aikana saatujen tulosten tallentamisessa ja esittämisessä tulee noudattaa tiedeyhteisön hyväksymiä käytäntöjä. (KvaliMOTV).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointi ja luotettavuuden arviointi on jatkuvaa tutkimuksen edetessä. Tutkimuksen aikana tutkijat ovat pohtineet tekemiään ratkaisuja analyysin suhteen työn luotettavuuden näkökulmasta. Teoriatiedon hallitseminen on auttanut erottamaan aineiston painopisteet ja välttämään toissijaisen tiedon (Eskola & Suoranta 2014, 209).

Tutkimukseen osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista, kuitenkin niin, että kaikki työvuorossa olleet ja työtehtävien niin mahdollistettaessa osallistuivat. Tutkimustietojen käsittelyssä kaksi keskeistä käsitettä ovat luottamuksellisuus ja anonymiteetti. Myös tietoja julkistettaessa pidetään huolta luottamuksellisuuden säilyttämisestä ja anonymiteettisuojausta. Tuloksia julkistettaessa on huolehdittu siitä, ettei tutkittavien henkilöllisyys paljastu (KvaliMOT).

Tämän tutkimuksen aineistoa on säilytetty asianmukaisesti, eikä niitä ole käytetty tai luovutettu muuta kuin tämän kehittämistyön edesauttamiseen. Kehittämistyön aineiston anonymiteetistä on huolehdittu ja kehittämistyön päättymisen jälkeen kerätty aineisto on hävitetty asianmukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7).

Tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä Opetusministeriön tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti. Ohjeissa nousee esille rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen ja tulosten arvioinnissa ja kirjauksissa sekä avoimuus tuloksia julkaistaessa. Muiden saavutukset ja tutkimukset on otettu huomioon asianmukaisesti. Tutkimus ei ole saanut ulkopuolista rahoitusta ja tutkimuksen tuloksista ilmoitetaan tutkimukseen osallistuneille tutkimuksen valmistuttua. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 23-25.).

Tutkimuksen eettisiin näkökulmiin kuuluu pohtia, miksi juuri kyseinen asia on perusteltua tutkia, huomioon ottaen tutkittavien erityislaatuisuus. Toiseksi eettisessä arvioinnissa on mietittävä tutkimusmenetelmät, eli valittava oikea aineistonkeruumenetelmä varmistaaksemme tavoiteltava tieto. Aineisto on analysoitu niin, että haastateltavien oikea henkilöllisyys ei paljastu ja tutkimuksen raportointi on ollut rehellistä ja tarkkaa, mutta samalla tutkittavia suojelevaa. Tutkimuksessa on kuvattu analyysiprosessi tarkasti ja kuvattu, miten tulokset on saatu. Koko tutkimusprosessi on tehty mahdollisimman läpinäkyväksi (KvaliMOT).

Opinnäytetyön aiheen valinta on eettinen kysymys. Työssämme käsitelimme työaikalain uudistuksen vaikutuksia säännöllisen vuorotyön järjestämisen näkökulmasta. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2010) toteavat, että peruskysymykset etiikassa ovat oikeasta ja väärästä sekä hyvästä ja pahasta. Ihmiset ovat eri mieltä, siitä mikä on hyvää ja pahaa ja mikä on sallittua ja mikä ei. Olemme ottaneet nämä asiat huomioon (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 23-25.) Aihetta on tutkittu vähän opinnäytetyönaiheen näkökulmasta, johtuen uuden työaikalain voimaantulosta vuoden 2020 alusta.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa tulevan kehittämistyön sisältöön. Henkilöstö osallistui viikkopalaveriin, joissa he saivat tuoda julki omia aja-

tuksiaan ja kokemuksiin tutkijoiden huomioiden lisäksi ja tueksi. Työvuoro-suunnitteluun perehtyminen, vertailu ja analysointi ennen ja jälkeen uuden työaikalain lisää tulosten luotettavuutta. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää työvuorolistojen todennettavuus.

Kymsoten opinnäytetyöohjeen mukaan laadimme ensin hankkeistussopimuksen, jonka allekirjoitti Tuulenvireen palveluesimies. Sen jälkeen laadimme tutkimussuunnitelman, jonka hyväksyimme oppilaitoksessa ja hankkeistussopimuksen allekirjoittaneella henkilöllä ennen tutkimusluvan hakemista. Tutkimusluvan myönsi sosiaalityön palvelujohtaja. Eettisen toimikunnan lausuntoa ei tarvittu, koska tutkimus ei käsitellyt potilas-/omaistutkimusta. Opinnäytetyön ja tutkimuksen laatu turvattiin siten, että noudatimme niitä periaatteita, jotka on luotu ohjaamaan kaikkea tieteellistä tutkimustoimintaa (Kymsote 2020).

Opiskelijoina vastasimme siitä, että osallistujien antamia tietoja käsiteltiin luottamuksellisesti ja, että kerätty aineisto on vain meidän käytössämme. Toteutimme aineistonkeruun tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen. Aineiston hävitimme tutkimuksen valmistuttua asianmukaisella tavalla. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujilla oli mahdollisuus kieltäytyä tai keskeyttää tutkimukseen osallistumisen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa (Kymsote 2020).

Tiedotimme tutkittavaa yksikköä Tuulenvirettä opinnäytetyön suorittamisesta ja siihen liittyvistä käytännön asioista suunnitelman laatimisen yhteydessä sovitulla tavalla. Kirjoitimme opinnäytetyöstä raportin oppilaitoksen ohjeiden mukaisesti ja huolehdimme, että tutkimusluvan myöntäjällä ja työelämän ohjaajalla oli mahdollisuus tutustua tutkimusraporttiin ennen sen julkaisemista. Valmistuneesta opinnäytetyöstä tulee julkinen sen hyväksymisen jälkeen. Opinnäytetyö toimitetaan ja siitä tiedotetaan sopimuksessa sovitulla tavalla. Lisäksi voidaan sopia muusta tiedottamisesta (alueelliset koulutukset, henkilöstölehti) (Kymsote 2020).

Tutkimuksen luotettavuutta lisää uskottavuuden tarkastelu, eli tutkijat ovat tarkastelleet vastaavatko tutkimuksen tulokset ja tulkinnat tutkittavien käsityksiä. Eskola & Suorannan mukaan ei ole kuitenkaan varmaa, että tutkimuksen uskottavuutta

voitaisiin lisätä viemällä tutkimustulokset tutkittavien arvioitaviksi. Tutkittavat voivat olla sokeita omille kokemuksilleen ja tutkimuksen aikaiselle tilanteelleen (Eskola & Suoranta 2014, 212).

Tutkimuksen merkittävyyttä lisää tutkittavien aktiivinen osallistuminen aineiston tuottamiseen. Analyysin kattavuus on varmistettu niin, että tulkinnat eivät perustu satunnaisiin poimintoihin aineistosta, vaan analyysissä on käytetty koko aineistoa parhaan taidon mukaan. Kuitenkin kannattaa pitää mielessä, että aineisto on koottu ja kertoo vain tästä rajatusta tapauksesta (Eskola & Suoranta 2014, 215-216).

Tutkimuksen lukija pystyy seuraamaan tutkijoiden päättelyä, joka tarkoittaa sitä, että tutkimus on arvioitavissa. Tutkimuksen tulkinnat on esitetty niin yksiselitteisesti kuin mahdollista, eli toinen tutkija voisi tehdä samat tulkinnat aineistosta (Eskola & Suoranta 2014, 217).

9.2 Jatkotutkimus- ja kehittämissuositukset

Voisiko työryhmälle ja palveluesimiehelle olla hyödyksi sähköinen alusta, jolla voisi käydä keskustelua? Se voisi olla sähköisen listasuunnitelman yhteydessä oleva keskustelualusta kuten esimerkiksi Teams -sovelluksessa.

Sote-sopimuksen mukana tuomat mahdollisuudet autonomiselle listasuunnittelulle ja työntekijän oman toiveen parempi kuuluminen.

Lähteet

Aaltio Iiris: Case-tutkimus metodisena lähestymistapana. 1999. <https://metodix.fi/2014/05/19/aaltio-marjosola-casetutkimus/>. Luettu 29.2.2020.

Alford, J., Head, B. 2017. Wicked and less wicked problems: typology and contingency framework. Artikkelilehdessä Policy and Society 36:3, 397 – 413.

Bertalanffy, L., 1969. General System Theory –Foundations, Development, Applications. Copyright Ludvig von Bertalanffy 1968.

Colchester, J. 2016. Complexity Theory. Systems + Complexity. An Overview, Joss Colchester 2016 .

Colchester, J. 2019. Viheliäisten ongelmien ratkaiseminen systeemiajattelulla. Artikkelin suomennos Sitra Lab – verkkojulkaisussa. Saatavilla: <https://www.sitra.fi/blogit/viheliaset-ongelmat-systeemiajattelu/>. Luettu 13.2.2020.

Engeström, Y. 1998. Kehittävä työntutkimus - perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Edita.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Finlex 2012. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>. Luettu 5.9.2020.

Finlex 2005. Laki omaishoidon tuesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050937>. Luettu 5.9.2020.

Finlex – säädöstietokanta. Työaikalaki 872/2019.

Foot, K., 2014. Cultural –Historical Activity Theory: Exploring a Theory to Inform Practice and Research. Department of Communication University of Washington.

Author's Original Manuscript of an article in the Journal of Human Behavior in Social Environments.

Head, B. 2019. Forty years of wicked problems literature: forging closer links to policy studies. Artikkelelehdessä Policy and Society 38:2, 180 – 197.

Herne, K. 2018. Mitä on deliberatiivinen demokratia? Artikkelelehdessä PALO Research – verkkojulkaisussa. Saatavilla: <http://paloresearch.fi/blogs/mita-on-deliberatiivinen-demokratia/> Luettu 13.2.2020.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. - 16. painos. Helsinki. Tammi. Luettu 25.10.2020.

Hämäläinen, P., Kojo, H., Lanne, M., Rytönen, A. & Reisbacka A. 2013. Ikäihmisten tulevaisuuden asuminen. Kirjallisuuskatsaus. VTT. Espoo. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2013/T79.pdf>. Luettu 5.9.2020.

Ikäihmisten asiakasprosessityöskentelyn tuloksia 8/2015–5/2016. Ikäihmisten tulevaisuuden palvelukokonaisuudet kotona asumista tukemassa. http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/seniorikaste/vanhustyon-johtajat/ikaihminen_tulevaisuuden_palvelukokonaisuudet_100616_asiakasprosessityoskentely. Luettu 5.9.2020.

Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Artikkelelehdessä: Deliberatiivinen demokratia: John S. Dryzek. Jyväskylän Yliopiston verkkojulkaisu. Saatavilla: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/deliberatiivinen-demokratia-john-s-dryzek> Luettu 13.2.2020.

Joensuu M. 2014. Tutkimukseen osallistuneet organisaatiot. Teoksessa Niiranen, V., Joensuu, M., Lammintakanen J. & Kerkkänen M. (toim.) 2014. Johtajana muutoksissa. Acta 253. Kuntaliitto, Itä- Suomen yliopisto, Tekes. Kuntatalon paino Helsinki 2014.

Kolko, J. 2012. Wicked Problems; Problems Worth Solving. Artikkelin lehdessä Stanford Social Innovation Review. Julkaistu verkossa 6.3.2012. Saatavilla: https://ssir.org/books/excerpts/entry/wicked_problems_problems_worth_solving#

Krogh, K., Nielsen, S., Mossin, R., Söndergaard, P., Skipper, M. 2019. An International Association for Medical Education, AMEE 2019. Abstract Book, 196: A Feedback Initiative, Changing the Culture of Learning.

Kuntatyönantajat. KVTES. 2020. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/luku-3-tyoaika/saannolliset-tyoajat#saannollisen-soveltamisohje>. Luettu 10.7.2021.

KvaliMOTV. Hyvä tutkimuskäytäntö. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html. Luettu 29.2.2020.

KvaliMOTV. Tapaustutkimus. 2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html. Luettu 29.2.2020.

Kymsote 2020. Ikääntyneiden asumispalvelut. <https://www.kymsote.fi/fi/Palvelut/lk%C3%A4%C3%A4ntyneiden-palvelut/lk%C3%A4%C3%A4ntyneiden-asumispalvelut/p/asumispalvelut-ikaantyneiden-palvelut>. Luettu 5.9.2020.

Kymsote. Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen. 2020. <https://www.kymsote.fi/media/Ohjeita-opinn-ytety-n-tekemiseen-www.pdf?context=bWFzdGVyfHBkZi1hdHRhY2htZW50c3w5NTA0M3xhcHBsaWNhdGlvb3wZGZ8aG-VmL2gyNi84ODcwODM1MjkwMTQyL09oam-VpdGEtb3Bpbm7DpHI0ZXR5w7ZuLXRla2VtaXNIZW4td3d3LnBkZnw3NzJkOD-hjYjg3NTE0ZDUyN2ZjZjVjZDA2NDU1MjdkMjg3YmVjYzRiNWU3MGQ4MzFmNTlkYzEyM2Q0N2I0MTMy>. Luettu 29.2.2020.

Kymsote Intra Titania ohjeita. Luettu 6.9.2021

Kymsote yleisohje autonomisen listasuunnittelun pohjaksi. Tekstiedosto.

Laakkonen, R. 2019. Co- Creation ja muutoksen johtaminen kokeilujen kautta. Diplomityö. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.

Lappalainen, P. 2011. Deliberatiivinen kansalaistoiminta. Kansalaisyhteiskunnan tutkimuksen seura.

Lindell, J. 2017. Muutosjohtajuuden pirallinen puoli. Vaasan Yliopisto, Väitöskirja.

Mielikäinen, L. & Kuronen, R. 2019. Tilastoraportti 4/2019. Kotihoito ja sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138808/Tr41_19.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Luettu 31.5.2020.

Mitleton – Kelly, E. 2014. Kompleksisuusteorian avulla ymmärrystä haastaviin ongelmiin. Pääpuheenvuoro Hallinnon Tutkimuksen Päivät 2014. Saatavilla: http://www.uva.fi/nostyle/news/ht_paivat_2014/. Luettu 13.2.2020.

Myllärinen T. 2014. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen tulevaisuuden haasteet. Teoksessa Niiranen, V., Joensuu, M., Lammintakanen J. & Kerkkänen M. (toim.) 2014. Johtajana muutoksissa. Acta 253. Kuntaliitto, Itä- Suomen yliopisto, Tekes. Kuntatalon paino Helsinki 2014.

Niiranen V. 2014. Johtamistyön sisältö ja johtamisen moniulotteisuus. Teoksessa Niiranen, V., Joensuu, M., Lammintakanen J. & Kerkkänen M. (toim.) 2014. Johtajana muutoksissa. Acta 253. Kuntaliitto, Itä- Suomen yliopisto, Tekes. Kuntatalon paino Helsinki 2014.

Niiranen V., Joensuu M. & Kerkkänen M 2014. Johtamistutkimuksen lähtökohdat ja toteutus Teoksessa Niiranen, V., Joensuu, M., Lammintakanen J. & Kerkkänen M. (toim.) 2014. Johtajana muutoksissa. Acta 253. Kuntaliitto, Itä- Suomen yliopisto, Tekes. Kuntatalon paino Helsinki 2014.

Niiranen V. & Lammintakanen J. 2014. Teoksessa Niiranen, V., Joensuu, M., Lammintakanen J. & Kerkkänen M. (toim.) 2014. Johtajana muutoksissa. Acta 253. Kuntaliitto, Itä- Suomen yliopisto, Tekes. Kuntatalon paino Helsinki 2014.

Peters, B. Guy. 2017. What is so wicked about wicked problems? A conceptual analysis and research program. Artikkelinä lehdessä Policy and Society 36:3, 385 – 396.

Raisio, H. 2011. Artikkelit väitöskirjasta Embracing the Wickedness of Health Care: Essays on Reforms, Wicked Problems and Public Deliberation. Helsinki : Kunnallistieteiden yhdistys, 2011. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 39 (2011) : 1, s. 87-90

Salomaa, J. 2018. Systeemiajattelu johtamisessa. Kandidaatintyö. Tampereen teknillinen yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2017. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017–2019. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:6. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 5.9.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Vanhuspalvelulain muutos vahvistettu – henkilöstömitoitus ympärivuorokautiseen hoitoon. <https://stm.fi/-/vanhuspalvelulain-muutos-vahvistettu-henkilostomitoitus-ymparivuorokautiseen-hoitoon>. Luettu 5.9.2020.

Stähle, P. 2004. Itseuudistumisen dynamiikka – systeemiajattelu kehitysprosessien ymmärtämisen perustana. Artikkelit Researchers.net – verkkojulkaisussa. Julkaistu 1.1.2004. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/230792093_Itseuudistumisen_dynamiikka_-_systeemiajattelu_kehitysprosessien_ymmartamisen_perustana. Luettu 13.2.2020.

Tupala, T., Leskelä, R., Kaarna-Saari, A., Kajova, M., Kyrö, R., Peltokorpi, A. & Määttä, O. 2018. Maakuntien ja kuntien yhteistyö ikääntyneiden ja erityisryhmien asumisessa ja asumispalveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 18/2018. Valtioneuvoston kanslia. <https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/18-2018-Maakuntien+ja+kuntien+yhteisty%C3%B6+ik%C3%A4ntyneiden+ja+erityisryhmien+asumisessa+ja+asumispalveluissa.pdf/c2ae92a6-4ea8-4fb5-8ad6-ec4bd6ba8eaf?version=1.0>. Luettu 5.9.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu 25.10.2020.

Turnbull, N., Hoppe, R. 2019. Problematizing "wickedness": a critique of the wicked problems concept, from philosophy to practice. Artikkelin lehdessä Policy and Society 38:2, 315 – 337.

Ulenius, R. 2021. Palveluesimies Kymssote. Kouvola. Sähköposti 11.8.2021.

Wikipedia/Kompleksisuusteoria. Saatavilla: <https://fi.wikipedia.org/wiki/Kompleksisuusteoria> 0. Luettu 27.1.2020.

Wikipedia/Paha ongelma. Saatavilla: https://en.wikipedia.org/wiki/Wicked_problem. Luettu 27.1.2020.

Yleiskirje 6/2021. Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus voimaan 1.9.2021. <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2021/6/Sosiaali-ja-terveydenhuollon-tyo-ja-virkaehtosopimus-voimaan-1.9.2021>. Luettu 20.7.2021

Ympäristöministeriö 2020. Uusi ohjelma panostaa ikääntyneiden asumiseen. Ikääntyneiden asumisen toimenpideohjelma 2020-2022. https://www.ym.fi/fi-FI/Asuminen/Ohjelmat_ja_strategiat/Ikaantyneiden_asumisen_toimenpideohjelma. Luettu 5.9.2020.

Liitteet

LIITE 1

Hei!

Opiskelemme LAB-ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamista ja kehittämistä (ylempi AMK). Opinnäytetyönämme paneudumme työaikalain uudistuksen tuomaan muutokseen perinteisessä työvuorosuunnittelussa.

Työmme teoreettiseen viitekehykseen valikoitui teorioita ja käsitteitä, joiden tavoitteena on ohjata päätöksentekoa ja ongelmien ratkaisua. Työssämme käsit-

telemme työaikalain uudistuksen vaikutuksia säännöllisen vuorotyön järjestämisen näkökulmasta. Perinteiset tavat suunnitella työvuoroja ja työskentelyä ovat muutoksessa työaikalain tuoman lepoaikamuutoksen johdosta. Jotta työvuorosuunnittelu olisi edelleen asiakaslähtöistä ja työvuorojen sijoittelu tarkoituksenmukaista, on hyvä käydä keskustelua työajan käytöstä työntekijöiden kanssa ja löytää työajan järjestelyihin liittyvät kompastuskivet sekä uudet mahdollisuudet työaikasuunnittelun lainmukaisuuden varmistamiseksi.

Tässä työntutkimuksessa perehdymme ikääntyneiden tehostetun asumispalveluyksikön Marjoniemen palveluasuntojen Tuulenvire -ryhmäkodin työvuorosuunnitteluun ennen ja jälkeen lakimuutoksen. Laadimme kuvauksen siitä, miten asiat olivat ennen työaikalainmuutosta, kuvailemme tämänhetkiset ongelmat ja ristiriidat sekä teemme tutkimusrajan. Tulosten pohjalta suunnittelemme uuden toimintamalliehdotuksen.

Haastattelemme teitä, Marjoniemen Tuulenvireen henkilökuntaa, havainnoimme yksikön toimintaa työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Tavoitteenamme on löytää työvuorosuunnitteluun aiheutuneita ongelmia työaikalainmuutoksen jälkeen. Teidän kanssanne pyrimme löytämään ja nimeämään ratkaisuja esiintyneisiin ongelmiin. Käytämme tässä apuna kehittävän työntutkimuksen menetelmää.

Kutsumme teidät ensimmäiseen, kolmesta suunnitellusta, Teams-kokouksesta 11.5.2021 klo 13:30. Linkin kokoukseen lähetämme myöhemmin sähköpostinne. Tähän ensimmäiseen tapaamiseen pyydämme teitä miettimään ennalta kahta teemaa ja lähettämään ajatuksenne sähköpostitse meille 10.5.2021 mennessä:

1. Onko asumisyksikön työvuorosuunnittelua jouduttu muuttamaan, ja jos, niin miten?
2. Minkälaisia mukautuksia on tehty sen jälkeen, kun työaikalainmuutokset astuivat voimaan 1.1.2020?

Osallistumalla tähän tutkimukseen, olet mukana tärkeässä kehittämistyössä.

Yhteistyöterveisin

Sari Hietala sari.hietala@kymsote.fi

Leena Oksanen leena.oksanen@kymsote.fi

LIITE 2

Check List

- Esimies hakee sähköiselle listapohjalle vuosilomat, koulutukset, poissaolot ja toiveet
- Yövuorot laitetaan ensin listapohjalle. Enimmillään viisi yövuoroa yhtäjaksoisesti.
- Vapaapäivät sijoitetaan tarkoituksenmukaisesti, vältetään pitkiä työputkia. Erityishuomiota tulee kiinnittää listojen vaihteeseen mahdollisesti muodostuvaan pitkään työputkeen. Työvuoroja voi peräkkäin olla enintään seitsemän.
- Vahvuuksien mukaisesti työvuorojen asettelu listapohjalle.
- Vastavuoroinen keskustelu tilanteissa, joissa työvoiman tarve ko. vuorossa on jo täynnä. Ei laiteta ylimääräiseksi vaan keskustelemalla pyritään löytämään ratkaisu.
- Työaikalain vaatimus 11 tunnin lepoajasta työvuorojen välillä.
- KVTES mukaisesti työn ja vapaan jaksotus kolmen viikon listalla. Vältetään yksittäisiä vapaapäiviä mutta samalla muistetaan, että niitä voi listalle muodostua. Jokaiselle kuitenkin tulisi suunnitella yksi kahden päivän yhtäjaksoinen vapaa listalle.
- Vastuun kantaminen itse listasuunnittelun eri vaiheissa, ei jätetä vastuuta esim. tiimivastaavalle.
- SOTE-sopimus astuu voimaan 1.9.2021 ja vaikuttaa listasuunnittelussa lepoaikaan. Kymsote antaa erillisen ohjeen sopimuksen tultua voimaan.