



Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloitus ryhmäkodissa

Minna Helansuo, Anni-Mari Lämsä

2023 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloitus ryhmäkodissa

Minna Helansuo, Anni-Mari Lämsä
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2023

Minna Helansuo, Anni-Mari Lämsä

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloitus ryhmäkodissa

Vuosi

2023

Sivumäärä

38

Toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Riistavuoren seniorikeskuksen erään ryhmäkodin kanssa. Työn toiminnallisen osuuden tavoitteena oli perehdyttää ryhmäkodin henkilökunta yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutukseen ja luoda yhteiskehittämisen keinoin työyhteisön pelisäännöt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa varten. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää millaiset yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt tukevat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittamista ryhmäkodissa.

Työn teoreettisissa lähtökohdissa koottiin tietoa yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta, työhyvinvoinnista ja palvelumuotoilusta. Opinnäytetyön tuotoksena pidettiin ryhmäkodin henkilökunnalle kaksi samansisältöistä kehittämisiltapäivää. Ennen iltapäivien toteutusta henkilökunnalle järjestettiin kysely, jossa luotiin esiyymmärrystä aiheeseen ja josta nostettiin teemoja kehittämisiltapäivien työpajatyöskentelyyn. Iltapäivien sisältö jaettiin kahteen osuuteen. Ensimmäinen osuus sisälsi henkilökunnalle perehdytyksen yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun teoretiedon ja tutkimusten pohjalta. Toisessa osuudessa henkilökunta osallistui fasilitoituun työpajaan, jossa henkilökunta loi pelisäännöt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa varten.

Kehittämisiltapäivien tuotoksena saimme luotua työyhteisölle prototyyppi pelisäännöt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa varten. Pelisääntöjen kantavaksi teemaksi nousi tasapuolisuus ja yhteisöllisyys. Siirtyminen toteuttamaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua on kuitenkin työyhteisön pitkä kehittämisprojekti, joka alkaa tämän opinnäytetyön valmistuttua. Nyt valmistuneet pelisäännöt ovat prototyyppi säännöistä, joita työyhteisö lähtee testaamaan. Kokemuksen ja avoimen keskustelun myötä pelisäännöt muokkaantuvat juuri tämän työyhteisön yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tukeviksi.

Opinnäytetyön jatkona voisi järjestää henkilökunnalle jonkin ajan kuluttua uuden fasilitoidun työpajan, jossa nyt muodostettuja pelisääntöjä tarkasteltaisiin ja jatkokehittäisiin. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu oli uusi termi monelle henkilökunnan jäsenelle ja jonkin aikaa sitä toteutettuaan voisi nousta uusia näkökulmia aiheeseen ja näin syntyä myös uusia sääntöjä. Jatkossa olisi hyvä tarkastella henkilökunnan kokemuksia, onko yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisännyt yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia.

Asiasanat: yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, yhteiskehittäminen

The functional thesis was implemented in cooperation with the Riistavuori senior center's group home. The objective of the functional part of the work was to familiarize the group home staff with self-scheduling and to create rules for the working community to introduce self-scheduling by means of co-creation. The thesis aimed to examine what self-scheduling guidelines support the introduction of self-scheduling in a group home.

The theoretical framework of the thesis discussed self-scheduling, work well-being, and service design. As a result of the thesis, two development afternoons with the same content were organized for the group home staff. Before implementing the afternoons, a survey was conducted for the staff, which created a pre-understanding of the topic and from which themes were raised for the workshops of the development afternoons. The content of the afternoons was divided into two parts. The first part included familiarizing the staff with self-schedule based on theoretical knowledge and research. In the second part, the staff participated in a facilitated workshop, where the staff created the ground rules for the implementation of self-scheduling.

As a result of the development afternoons, prototype rules were created to introduce self-scheduling in the work community. Equality and a sense of community became the main themes of the rules. However, the transition to self-scheduling is a long-term development project, which will begin after the completion of this thesis. The rules that have now been completed are prototype rules that the work community will test. Through experience and open discussion, the rules were modified to support self-scheduling in this specific work community.

As a continuation of the thesis, a new facilitated workshop could be organized for the staff after some time, in which the rules that have now been formed would be reviewed and further developed. Self-scheduling was a new term for many staff members, therefore, after implementing it for a while, new perspectives on the subject could emerge and thus new rules could also be created. In the future, from the point of view of the staff's experiences, it would be useful to examine whether self-scheduling has increased the sense of community and well-being at work.

Keywords: self-scheduling, well-being at work, co-creation

Sisällys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto..... | 7 |
| 2 | Opinnäytetyön tausta ja tarkoitus | 8 |
| 3 | Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu | 8 |
| 3.1 | Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun reunaehdot | 9 |
| 3.2 | Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt | 10 |
| 3.3 | Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyödyt | 11 |
| 3.4 | Haasteet yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutuksessa | 11 |
| 3.5 | Työhyvinvointi | 12 |
| 3.6 | Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää työhyvinvointia | 13 |
| 4 | Henkilöstön osallistaminen yhteiskehittämishankkeeseen | 14 |
| 4.1 | Palvelumuotoilu | 15 |
| 4.2 | Asiakasymmärrys | 17 |
| 4.3 | Fasilitointi..... | 18 |
| 4.4 | Prototypointi..... | 19 |
| 5 | Toiminnallinen opinnäytetyö | 19 |
| 6 | Opinnäytetyön prosessi..... | 20 |
| 6.1 | Työyksikön esittely..... | 20 |
| 6.2 | Asiakasymmärryksen luominen | 21 |
| 6.3 | Kyselyn vastaukset | 22 |
| 6.4 | Kehittämisiltapäivän koulutuksellinen osuus | 22 |
| 6.5 | Työpaja työskentely | 23 |
| 6.6 | Työyhteisön luomat pelisäännöt | 26 |
| 7 | Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys..... | 28 |
| 8 | Pohdinta ja tulosten tarkastelu | 30 |
| 8.1 | Itsearviointi ja palaute | 31 |
| 8.2 | Jatkokehittämissuositukset | 32 |
| 9 | Lähteet | 33 |
| | Taulukot | 37 |
| | Kuviot | 37 |
| | Liitteet | 38 |

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuus ja työhyvinvoinnin parantaminen on yhteiskunnallisesti ajankohtainen aihe tällä hetkellä. Tärkeä tekijä hyvinvoinnin kannalta on työn hallinta. Yksi työn hallinnan osa-alue on työajan hallinta, joka tarkoittaa, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan. (Hakola & Kalliomäki 2010, 49, Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 17.)

Työvuorojen suunnittelutapaa, jossa työntekijät suunnittelevat itse omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa, kutsutaan yhteisölliseksi työvuorosuunnitteluksi. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa on tutkimusten mukaan todettu olevan monia hyötyjä sekä yksilön, työyhteisön, että työnantajan kannalta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49-50, Härmä ym. 2019, 52-53, Immonen 2013, 22.)

Riistavuoren seniorikeskuksen ryhmäkodin osastonhoitaja ehdotti meille opinnäytetyön aiheksi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittamista ryhmäkodissa, jonka esihenkilönä hän toimii. Kumpikin opinnäytetyöntekijöistä koki aiheen ajankohtaiseksi, kiinnostavaksi ja ammattillista osaamista kehittäväksi. Päätimme toteuttaa opinnäytetyönämme tämän kehittämissuunnitelman. Toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee ryhmäkodissa.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittaminen Riistavuoren seniorikeskuksen ryhmäkodissa, kehittämissuunnitelma pohjautuu jo tutkittuun tietoon. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirasto on julkaissut vuonna 2014 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun oppaan, jota hyödynsimme työssämme yhtenä lähteenä. Olemme kuitenkin hankkineet myös tuoreita aihetta käsitteleviä tutkimustuloksia.

Opinnäytetyön tavoitteena on perehdyttää ryhmäkodin henkilökunta yhteisöllisen työvuorosuunnittelun teoriaan ja toteutukseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ryhmäkodeille yhteisöllisen työvuorosuunnittelun malli luoda sinne yhteiset pelisäännöt yhteiskehittämisenä, joiden puitteissa yhteisöllistä työvuorosuunnittelua lähdetään siellä toteuttamaan.

2 Opinnäytetyön tausta ja tarkoitus

Riistavuoren seniorikeskuksen yhdessä ryhmäkodissa on tarkoitus siirtyä toteuttamaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua kevään 2023 aikana. Siirtyminen yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun on työyhteisön pitkä kehittämisprosessi, opinnäytetyön tarkoitus on toteuttaa prosessin ensimmäinen vaihe.

Opinnäytetyön tavoitteena on perehdyttää ryhmäkotien henkilökunta yhteisöllisen työvuorosuunnittelun teoriaan ja toteutukseen, jolloin heillä on tietoperustaa lähteä toteuttamaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua käytännössä. Työpajassa henkilökunta luo yhteisölle yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt, jotka ohjaavat työvuorosuunnittelua. Opinnäytetyön kehittämiskysymys on millaiset yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt tukevat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa Riistavuoren seniorikeskuksen ryhmäkodissa?

3 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu

Työvuorojen suunnittelutapaa, jossa työntekijät suunnittelevat itse omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa, kutsutaan yhteisölliseksi työvuorosuunnitteluksi. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa jokaisella työntekijällä on vapaus ja vastuu suunnitella omat työvuoronsa, huomioiden työntekijöiden yksilölliset tarpeet, työyksikön toiminta, yhteisesti sovitut pelisäännöt sekä muut työvuorosuunnittelun reunaehdot. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49-50.)

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu perustuu autonomiseen työvuorosuunnitteluun, näitä kahta termiä käytetäänkin kirjallisuudessa. Helsingin kaupungilla oppaan mukaan on päädytty käyttämään yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, koska se kuvaa paremmin, että se on koko työyhteisöön vaikuttava työvuorosuunnittelun muoto. (Helsingin kaupunki 2014,2.)

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijä voi tehdä sellaisen työvuorosuunnitelman kuin itse haluaa (Helsingin kaupunki 2014). Työvuorot suunnitellaan työyksikössä yhdessä sovittujen pelisääntöjen ja olemassa olevien reunaehtojen puitteissa, joita ovat KVTES, työaikalaki, paikalliset sopimukset ja yksikötoiminta. Yhteisöllisessäkin työvuorosuunnittelussa tulee huomioida, että lähtökohtana on aina yksikön toiminta. (Siniwaara & Aschan 2008, 102.)

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton edellytyksenä ovat keskusteleva työyhteisö sekä yhteisesti sovitut pelisäännöt. Pelisäännöt ohjaavat työvuorosuunnittelua ja niiden avulla turvataan tasapuolisuuden ja oikeuden mukaisuuden toteutuminen työvuorosuunnittelussa. (Hakola ym. 2010, 50-52, Härmä ym.2019, 52.) Siirryttäessä yhteisölliseen

työvuorosunnitteluun jokainen yksikkö käy läpi oman kehitysprosessinsa. On tärkeää, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa kehittämistyöhön. (Härmä ym. 2019, 52.)

Työyhteisön yhteisöllisyys on kiinteästi työhön liittyvää toimintaa, ja muodostuu ihmisten välille jokaisessa pidempään toimineessa työyhteisössä. Yhteisöllisyyttä edistävät niin kutsutut työyhteisötaidot, joita ovat esimerkiksi perustehtävän tekeminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen, reiluus ja kohteliaisuus, aktiivinen auttaminen, yhteistyö työkavereiden ja esimiesten kanssa, mielipiteen ilmaisu sekä myönteisen ilmapiirin edistäminen. Hyvinvoiva työyhteisö lisää työntekijöiden motivaatiota ja terveyden ja työhyvinvoinnin kasvamista. (Manka 2014, 94-95, Manka & Manka 2016, 123-133, Suonsivu 2011, 59.)

Yhteisöllisen työvuorosunnittelun toteutuksessa tärkeänä asiana nousee aikaisemmissa tutkimuksissa työyhteisön kaikkien jäsenten sitoutuminen ja osallistuminen työvuorojen suunnitteluun. Muina tärkeinä asioina on noussut toisten huomioon ottaminen, joustavuus ja vuoroista yhdessä sopiminen. Työntekijöiden täytyy kyetä asettumaan toisen asemaan ja ymmärtää omien toiveiden vaikutus kokonaisuuteen. Työyhteisön yleisen ilmapiirin merkitys, avoimuus, vuoropuhelu ja neuvottelutaidot edistävät yhteisöllisyyttä. Kaikilla näillä tekijöillä edistetään mahdollisimman tasapuolisen työyhteisön muodostumista, mikä vaikuttaa yhteisöllisen suunnittelun toteutumiseen myönteisesti. (Immonen 2013, 29-30, Veteläinen 2016, 89, Härmä 2019, 51-52.)

3.1 Yhteisöllisen työvuorosunnittelun reunaehdot

Hyvässä ja joustavassa työvuorosunnittelussa on tavoitteena, että työajat on suunniteltu tehtävän työn tarpeista lähtöisin sekä työhön on suunniteltu oikeat työntekijät. Työvuorosunnittelussa tulee lisäksi huomioida lait, työehtosopimukset sekä taloudelliset näkökulmat. Myös työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioiminen sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät asiat tulee ottaa huomioon. (Hakola ym. 2010, 49.)

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus määrittelee, että työnantaja on lain mukaan velvollinen laatimaan työntekijöille työvuoroluettelon. Työvuoroluettelon tulee olla työntekijän tiedossa viimeistään viikkoa ennen työvuorolistan alkua. Tämän jälkeen työvuoroihin voi tehdä muutoksia vain työntekijän suostumuksella. Työnantaja voi muuttaa vuoroja ilman suostumusta vain painavasta syystä. (KVTES 2020-2021, 81.) Yhteisöllisessä työvuorosunnittelussa esihenkilön rooli muuttuu, mutta hän on kuitenkin vastuussa työvuorosunnittelusta. (Helsingin kaupunki 2014,2).

Ryhmäkodin henkilökunta, joka siirtyy toteuttamaan yhteisöllistä työvuorosunnittelua, on jaksotyöaikaamuodon piirissä. Suunnittelumuotona on kolmen viikon jakso, jossa suunnittelu-
raja on 114 tuntia ja 45 minuuttia. Työvuoro voi minimissään olla 4 tuntia ja KVTES:n mukaan

maksimipituus työvuorolle on 10 tuntia. (KVTES 2020-2021.) Helsingin kaupungilla on tehty paikallinen sopimus työvuorojen pituudesta, jolloin työntekijät voivat halutessaan tehdä myös niin sanottuja pitkiä vuoroja, jolloin tehdään aamu- ja iltavuoro.

Uusityöaikalaki määrittää vuorokausilevon vähimmäismääräksi työvuorojen välissä 11 tuntia (TAL 872/2019, §25). Työntekijä on kuitenkin voinut halutessaan tehdä työnantajan kanssa sopimuksen, että vuorokausilepoaikaa voi lyhentää. (Helsingin kaupunki, 2014.) Työaikalaisa säädetään myös, että jaksotyössä työntekijä voi tehdä peräkkäin enintään viisi yövuoroa (TAL 817/2019, §8). KVTES sisältää määräykset työvuorojen pituuksista, lepoajoista ja muista asioista, jotka työntekijän on huomioitava omia työvuorojaan suunnitellessaan. (KVTES, 2020.)

3.2 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt

Onnistuneen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton edellytyksiä ovat keskusteleva työyhteisö sekä yhteisesti sovitut suunnittelua tukevat pelisäännöt. Pelisäännöt tulisi luoda aina uuden toiminnan alkaessa, ja määritellä uudelleen toiminnan vakiinnuttua. (Immonen 2013, 23.)

Pelisäännöissä sovitaan yhdessä tärkeiden toiveiden ja viikonlopputöiden määrästä sekä listanteon aikataulusta ja miehitystiedoista. Sääntöihin voidaan sisällyttää lainsäädännöstä tulevia vaatimuksia sekä osaamistietojen huomioimista. Sääntöihin on hyvä kirjata myös, miten toimitaan ristiriitatilanteissa sekä mitä seuraa, jos rikkoo pelisääntöjä. Listavastaavan tehtävän sisältö ja oikeudet tehdä muutoksia on hyvä sisällyttää myös pelisääntöihin. (Merilä 2021, 12-13.)

Pelisäännöt koskevat koko työyhteisöä. Niissä sovitaan yhteiset toiminta periaatteet esimerkiksi kommunikoinnista, ongelmatilanteista, vuorotoiveiden lukumäärästä, tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta sekä lomalla olijoiden huomioimisesta. Lisäksi täytyy sopia muun muassa suunnittelu-aikataulusta, viikonlopputöiden määrästä ja yksilöllisten tarpeiden huomioinnista. (Hakola ym. 2010, 52, Härmä 2019, 51.)

Pelisääntöjä noudatetaan parhaiten, jos joku valvoo niiden toteutumista. Pelisääntöjä on myös hyvä päivittää aina, kun organisaatiossa tulee muutoksia, jotka vaikuttavat työvuoroihin. (Immonen 2013, 24.) Yhteisöllistä työvuorosuunnittelua toteutettaessa on hyvä nimetä yksikössä listavastaavat. Listavastaavien tehtävä on seurata ja muistuttaa, että työvuorosuunnitelma valmistuu sovitussa aikataulussa. Huolehtia, että sovittuja pelisääntöjä noudatetaan. Auttaa ja tukea työvuorojen suunnittelussa. Listavastaavan tehtävä voi olla kiertävä. (Härmä ym. 2019, 51.)

3.3 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyödyt

Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta on tutkimusten mukaan todettu olevan monia hyötyjä sekä työntekijän, työyhteisön että työnantajan kannalta. Työntekijän kannalta hyötyjä ovat kokemus oman elämän hallinnan paranemisesta, kun työn ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan yhdistäminen helpottuu (Immonen 2013, 22.) Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun on todettu lisäävän työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa (Härmä ym. 2019, 47.) Kun työntekijällä on vapaus suunnitella itselleen sopivia vuoroja, tuo se myös vastuun omien vuorojen lisäksi muiden vuoroista. Lisääntynyt vastuu antaa tunteen osallisuudesta ja vaikutusmahdollisuuksista ja lisää näin työntekijän motivaatiota. (Kokkonen 2019, 30.)

Työyhteisön näkökulmasta yhteisöllinen työvuorosuunnittelun on todettu edistävän positiivista ilmapiiriä. Lisääntynyt yhteisöllisyys lisää koko työyhteisön hyvinvointia lisäämällä esimerkiksi vuorovaikutusta ja avoimuutta. (Immonen 2013, 22.) Työpaikan vetovoimaisuuden on todettu lisääntyneen toimivan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun myötä. Se saattaa olla jopa tärkein syy pysyä nykyisellä työnantajalla. (Härmä ym. 2019, 47.) Immosen (2013, 35-36) mukaan tutkimuksen mukaan toimiva yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää myönteistä ilmapiiriä ja keskustelukulttuuria, avoimuutta, vaikeista asioista puhumista, joustavuutta työvuorojenvaihdossa sekä vastuun ottoa työyhteisön toimivuudesta huolehtimisessa.

3.4 Haasteet yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutuksessa

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esiin useita tilanteita, jotka hankaloittavat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumista. Haasteeksi voi muodostua, jos kaikki työntekijät ei sitoudu noudattamaan yhteisiä pelisääntöjä tai eivät halua osallistua työvuorojen suunnitteluun ollenkaan. Osa työntekijöistä voi kokea säännöt epäoikeudenmukaisiksi. Sääntöjen tavoitteena on tasapuolisuus, mutta yksilöllisyys saattaa silloin kärsiä. (Parkkonen 2017, 64-70.)

Itsekkyys ja joustamattomuus vaikeuttaa myös yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Jos halutaan tehdä vain tiettyjä vuoroja tai valitaan ensin parhaat vuorot. Jos toiset työntekijät jyräävät vuorojen valinnassa, eivätkä vuorot jakaudu tasaisesti. Hyvinvointi saattaa myös kärsiä tavoiteltaessa omiin menoihin vuoroja tai pitkiä vapaita oman jaksamisen kustannuksella. (Immonen 2013, 33.)

Yhteistyön ja neuvottelun puute ja toisten huomioimattomuus on myös noussut yhteisöllisen työvuorosuunnittelun esteeksi. Jos työntekijät varaavat itselleen rahakkaimmat vuorot, tavoitellen vain omaa etuaan. Ongelmana voi myös olla, että samoja vuoroja laitetaan päällekkäin ja kaikkiin vuoroihin ei ole halukkuutta. Viimeisenä vuoroja laittava voi myös kokea saavansa vain huonoimmat vuorot. (Veteläinen 2016,42.)

Osa työntekijöistä voi myös kokea vaikeaksi suunnitella omat vuoronsa, tai kokee vastuun olevan liian suuri. Tietämättömyys työaika säätelevistä laeista ja työehtosopimuksista voi myös vaikeuttaa realististen työvuorosuunnitelmien tekemistä. (Immonen 2013, 22-23.) Listavastavaan tehtävä on myös koettu haasteelliseksi, jos listaan joutuu tekemään paljon muutoksia ja muutoksissa tulisi huomioida myös tasapuolisuus. (Veteläinen 2016, 90.)

3.5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa yli sata vuotta. Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisetä stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Ennen 2000-lukua työhyvinvointiin liitettiin käsitteet työkyky ja työtoiminta. (Manka & Manka 2016, 64.) Työhyvinvoinnin käsite on muotoutunut Suomessa 2000-luvun alussa. Työntekijöiden työkyky on työhyvinvoinnin käsitteessä keskeinen. 2010-luvulla organisaatioissa käytettiin käsitettä työkyvynhallintaa. Työkyvynhallinta tarkoittaa työntekijän näkökulmasta aktiivista otetta työkyvyn ylläpitoon, jossa vastuu on työntekijällä. Organisaation näkökulmasta työhyvinvointi on osa organisaation johtamista ja organisaation strategiaa. (Kauhanen 2016, 26-28.)

Työhyvinvointi käsitteenä on maailmalaaajuisesti tarkasteltuna poikkeuksellinen. Maailmalla työhyvinvointikäsite liittyy lähinnä työterveyshuoltoon ja työkykyyn. Suomessa työhyvinvoinnin käsite sisältää ajatuksen työn sujumisesta arjessa. Käsite on näin ollen laaja-alainen ja kattava. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa, johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijät. (Manka ym. 2016, 75.)

Työhyvinvointi voidaan jakaa useaan osa-alueeseen, joilla kaikilla on vaikutusta työhyvinvoinnin tasoon. Työhyvinvoinnin osa-alueet ovat: työntekijän terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet, työ, työnmitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä johtaminen ja tiedonkulku. (Kauhanen 2016, 32.) Opinnäytetyösämme työhyvinvoinnin osa-alueet painottuvat vahvasti työn mitoituksen ja organisoinnin alueille.

Työhyvinvoinnin lähtökohta on tasa-arvoinen ja terve työyhteisö. Tämän kaltaisissa työyhteisöissä toteutuu oikeudenmukaisuus, syrjimättömyys ja osallisuus. Näiden asioiden ollessa kunnossa työyhteisössä toteutuu sukupuolten tasa-arvo, eri-ikäisten huomioonottaminen, eri kulttuuritaustoista tulleiden huomioiminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. (Kujansivu 2014, 168-169.)

Hoitotyöntekijöiden työhyvinvoinnin on todettu olevan yhteydessä päivittäiseen johtamiseen, potilashoittoon sekä kokemukseen laadukkaasta hoitotyön toteuttamisesta. (Häggman-Laitinen 2013, 302). Useampi suomalainen organisaatio on asettanut työhyvinvoinnin strategisen johtamisen keskipisteeksi ja tärkeäksi osaksi lähijohtamista. Johtajan ja henkilöstön yhteistyö vaikuttaa työntekijän ammatilliseen tukeen, joka vaikuttaa vahvasti organisaation

tehokkuuteen. Organisaation näkökulmasta työhyvinvointia voidaan pitää voimatekijänä. (Laschinger, Borgogni, Consiglio, Read 2015, 1089, Terkamo-Moisio & Häggman-Laitila 2019, 40-41.) Työhyvinvointia pidetään myös organisaation keskeisenä vetovoimatekijänä, joka edellyttää uudenlaista suuntautumista ja uusia työkaluja johtamisen tueksi. (Terkamo-Moisio & Häggman-Laitila 2019, 40-41.)

Terkamo-Moision (2019, 41) artikkelin mukaan suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle työelämän suurimman ryhmän muodostavat Y- ja X-sukupolvien edustajat. X-sukupolven edustajilla tarkoitetaan vuosina 1965-1976 ja Y-sukupolvella 1977-1997 syntyneitä henkilöitä. X- ja Y-sukupolvien lisäksi tunnistetaan BB-sukupolvi, he ovat syntyneet vuosina 1945-1964 sekä Z-sukupolvi, jonka edustajat ovat syntyneet 1998 jälkeen. Keskeisimmiksi sukupolvien väliseksi eroiksi on luonnehdittu seuraavaa: BB-sukupolvea leimaa voimakkaasti vahva työkeskeisyys, X-sukupolven edustajat nauttivat työstä ja sen merkityksellisyydestä, mutta samalla he vaativat työn ja perheen tasapainoista suhdetta sekä Y-sukupolven riippuvuus teknologiaan. (Järven-sivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 35.)

X- ja Y-sukupolvien edustajat toivovat työelämältä esimerkiksi yksilöllisiä työaikoja, mielenkiintoisia ja innostavia työtehtäviä, kollegoilta saatavaa tukea sekä asiantuntevaa ja hyvää johtamista. Näihin asioihin työhyvinvoinnin tulee organisaatioissa tulevaisuudessa perustua. Työn suuri vaikutus yksityiselämään sekä voimakkaat ristiriidat työyhteisöissä tai työn- ja yksityiselämän välillä vaikuttaa vahvimmin työstä lähtemistä näiden sukupolvien kohdalla. Nämä tekijät eivät ole merkityksellisiä eläkeikää lähestyville työntekijöille, joita kuvataan uskollisina työnantajalleen. (Terkamo-Moisio & Häggman-Laitinen 2019, 40-41.)

Tulevaisuudessa johtaminen tulee muuttumaan kokonaisvaltaiseksi. Hyvä johtaminen on yhteydessä organisaation suorituskykyyn, tuloksellisuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin. (Manka ym. 2016, 140.) Tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalalla johtamisen tärkeimmäksi elementiksi muodostuu ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden varmistaminen. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön eläköitymisen lisäksi joka neljäs sairaanhoitaja on harkinnut ammatin vaihtamista. Hoitotyön johtajilta ja esimiehiltä odotetaan tulevaisuudessa vaikuttamista osaamisen uudistamiseen sekä näyttöön perustuvan toiminnan vahvistamiseen osaamisellaan, henkilökohtaisella toiminnallaan sekä organisaatiokulttuuria uudistamalla. Koulutuksella vahvistetaan sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuutta sekä kiinnostavuutta, henkilöstön työhyvinvointia sekä asiakas- ja potilastyön vaikuttavuutta. (Terkamo-Moisio ym. 2019, 41.)

3.6 Yhteisöllinen työvuorosunnittelu lisää työhyvinvointia

Työterveyslaitoksen tutkimuksen tavoitteena ”Työaikojen kehittäminen kunta-alalla” oli tuottaa tietoa työaikojen kuormittavuudesta jaksotyössä. Tutkimuksessa selvitettiin työaikojen vuorotyösuunnitteluun liittyvien toimintamallien vaikutuksia työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen (Härmä ym. 2019, 14-15.) Tutkimuksessa kävi ilmi, että kaksi- ja kolmivuorotyötä

tekevillä oli useammin vaikeuksia yhdistää työ ja muu elämä kuin päivätyötä tekevillä. Tutkimustulokset osoittivat sen, että työntekijät, joilla oli hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työaikasunnitteluun, kokivat vähemmän työn ja muun elämän yhteensovittamisvaikeuksia. Tutkimuksen perusteella yhteisöllisen työaikasunnittelun käyttöönotossa korostui työyhteisön kyky yhteisölliseen toimintaan ja kyky keskustella pelisäännöistä ja oikeudenmukaisuuden toteutumista työvuoroja laadittaessa. Tutkimuksessa myös havaittiin, että yhteisöllinen työaikasunnittelu vähensi 6-10 % lyhyitä sairauspoissaoloja. (Härmä ym. 2019, 63-69.) Tutkimustulosten perusteella voidaan tulkita, että yhteisöllinen työvuorosunnittelu tukee vuorotyössä työskentelevien työhyvinvointia.

Opinnäytetyössämme työhyvinvointi on keskeinen käsite. Opinnäytetyössä käyttämämme lähteet tukevat sitä, että hoitotyöntekijöiden siirtymistä yhteisölliseen työvuorosunnitteluun tulee suosia, koska tutkimusten mukaan se parantaa hoitotyö tekijöiden työhyvinvointia sekä mahdollisuutta sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aikaa. Ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden turvaaminen sosiaali- ja terveysalalla tulee olemaan tulevaisuudessa keskeinen merkitys, tähän voidaan vaikuttaa huomioimalla työhyvinvointiin liittyvät asiat. Lisäksi alan vetovoimaisuuden turvaamiseksi työhyvinvoinnilla on merkittävä rooli.

4 Henkilöstön osallistaminen yhteiskehittämishankkeeseen

Osallisuudesta käytettävässä käsitteellisessä keskustelussa on erotettu kolme siihen viittaavaa, mutta erisältöistä käsitettä: osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen. Käsitteet liittyvät toisiinsa, mutta niillä on merkityseroja. Osallisuuden käsite kuvaa yksilön kiinnittymistä yhteisöön tai mukanaoloon ja yhteisöllisesti tärkeissä prosesseissa. Osallistuminen on yleisesti käytetty käsite kansalaisten demokraattisesta roolia koskevassa keskustelussa. Osallistumisen käsite liittyy osallisuutta konkreettisemmin kansalaisten oikeuksiin ja velvollisuuksiin itseään ja lähipiiriään koskevassa päätöksenteossa. (Närhi, Kokkonen & Matthies 2014, 232-233.)

Osallistamisessa pyritään tukemaan demokratiaa, tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta, vapautta ja elämän edistämistä (Kivipelto 2008, 24). Osallistamisen käsitteellä tarkoitetaan yleensä hallinnon tai päätöksentekijöiden aktiivista pyrkimystä saada kansalaiset osallistumaan (Närhi ym. 2014, 233). Osallistamisessa on tyypillistä kysyminen ja kuunteleminen, jossa eri toimijat analysoidaan ja heitä osallistetaan eri menetelmillä. Osallistamisessa nousee tärkeään rooliin dialogi, jossa toimijat vertailevat näkökantoja ottamalla kaikki huomioon. Ihanteellisena lopputuloksena löydetään uusia toimintatapoja ja malleja kehittämistyöhön. (Kivipelto 2008, 24.)

Osallistamisen tavoitteena on, että kehittämistä toteutetaan yhdessä eri osapuolten kanssa. Luodaan raamit kehittämiselle, jossa ratkaisuja ei luo vain suunnittelijat, vaan ne syntyvät

yhdessä tekemisen kautta. Henkilöstön osallistaminen on yhteiskehittämisen kannalta onnistumisen edellytys. Osallistamisessa pyritään saamaan kaikki yhteisön jäsenet innostuneesti mukaan kehitystyöhön, sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja näin ollen muutosten läpivienti, on helpompaa. Osallistamisen tarkoitus on hakea vuoropuhelua kehittäjien ja käyttäjien välille. Lisäksi on erittäin tärkeää luoda ymmärrystä eri osapuolten tarpeista. (Innanen, 2018.)

Työyhteisöjen moninaisuutta voidaan kehittää monella eri tavalla. Yhteiskehittämisen tavoitteena on, että mahdollisimman moni työntekijä osallistuu kehittämisprojektiin ja pääsee mukaan osallistumaan kehittämiseen. Tämä mahdollistaa henkilöstön sitoutumisen kehittämisen tavoitteisiin. (Komulainen 2018, Tuulaniemi 2016, 117.)

Yhteiskehittämistä voidaan toteuttaa kaikilla aloilla. Yhteiskehittämisessä voidaan käyttää eri menetelmiä eri sidosryhmien kanssa. (Aro 2018,10). Yhteiskehittäminen on palvelumuotoilua. Palvelumuotoilun yksi keskeinen ajatus on palvelujen eri osapuolten osallistaminen palvelun kehittämiseen. Yhteiskehittämisessä on tärkeä ottaa huomioon, että kaikki palveluun liittyvät asiat ja näkökulmat tulevat mahdollisimman kattavasti ja monipuolisesti huomioiduksi tiedon keräämis- ja analysointivaiheessa. (Tuulaniemi 2016, 116.) Opinnäytetyömme yhteiskehittämisen tavoite on luoda työyksikölle pelisäännöt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa varten.

4.1 Palvelumuotoilu

Palvelumuotoilu on kehittämismenetelmä, jossa pyritään tarpeiden, tavoitteiden, motivaation sekä kokemusten kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen. Palvelumuotoilun tavoitteena on tuottaa ja innovoida uusi palvelumuoto tai kehittää olemassa olevia palveluita. (Ahonen 2017, 36.) Palvelumuotoilulle on tyypillistä kokonaisvaltainen lähestyminen kehitettävään palveluun. Palveluun vaikuttavista elementeistä muotoutuu kokonaisuus, ja se pidetään koko suunnittelun ajan kirkkaana mielessä. Toimintamallissa palvelu jaetaan pienempiin osakokonaisuuksiin. Nämä osakokonaisuudet jaetaan vielä yksittäisiin osatekijöihin, jotta niitä voidaan helpommin muokata tavoitteiden mukaisesti. (Tuulaniemi 2016, 27.)

Palvelumuotoilun etu ja ero muihin käytössä olevaan menetelmiin on sen tehokas ja dynaaminen skaalautuminen. Palvelumuotoilun prosessi toimii erinomaisesti pienissä kuin suurissa projekteissa. Palvelumuotoilun avulla saadaan näkyviin ja tasavertaisiksi niin ”kovat” ja ”pehmeät” arvot. Toimintatapa sovittaa näiden arvojen painoarvot samaan suhteeseen. Tässä kehittämisen mallissa yhdistyvät yksityiskohtainen ja analyttinen sekä intuitiivinen ajattelu-tapa. (Ahonen 2017, 34, Tuulaniemi 2016, 95.) Palvelumuotoiluprosessissa määritellään lisäarvo, joka prosessissa pitää syntyä palvelun tuottajalle. Lisäarvo voi olla rahaa tai arvojen korostamista. Lisäarvon määrittelee taho, joka palvelumuotoilun tilaa ja haluaa lisäarvoa omalle toiminnalleen. (Ahonen, 2017, 50.)

Palvelumuotoilun prosessi etenee vaiheittain prosessimallin mukaan. Prosessissa asiat toteutetaan hallitussa järjestyksessä ja työskentely on tavoitteellista. Prosessi etenee iteratiivisesti eli toistaen uudelleen prosessin osia, joiden tulokseen ei olla tyytyväisiä. Systemaattisen toiminnan avulla kehittäminen saa raamit ympärilleen ja toimivan struktuurin. (Ahonen 2017, 45.)

Kokonaisvaltainen näkemys ja visuaaliset työmenetelmät sekä toistuva eli iteratiivinen kehittäminen mahdollistavat isojen kokonaisuuksien tehokkaan ja samanaikaisen kehittämisen yhteiskehittämisen keinoin. Iteratiivinen kehittäminen tarkoittaa prosessimallia, jossa ongelman tunnistaminen ja toiminta vuorottelevat: ratkaisua ja vastausta parannetaan jatkuvasti kehittämällä, kunnes ollaan lopputulokseen tyytyväisiä ja voidaan edetä kehittämisprosessissa eteenpäin. Toistuvan eli iteratiivisen kehittämisen ajatuksena on se, että mikään työvaihe ei ole prosessin aikana täysin valmis, vaan jokaiseen vaiheeseen voidaan palata tarpeen mukaisesti. (Ahonen 2017, 55-56.)



Kuvio 1 Palvelumuotoilun prosessi (Erkkilä, 2017, 5.)

4.2 Asiakasymmärrys

Palvelumuotoilun ytimessä on asiakasymmärrys. Asiakasymmärryksessä tavoitellaan sitä, että asiakkaan ajatukset, motivaatio ja tarpeet ymmärretään ilman, että niitä tarvitsee selittää. Asiakasymmärrys huomioidaan koko kehittämisprosessin ajan, koska palvelumuotoilu perustuu yhteiskehittämiseen. (Ahonen 2017, 51.) Asiakasymmärrystä pyritään luomaan käyttäjän tarpeesta ja motiiveista, ymmärrystä laajennetaan käyttäjän arkielämän motiiveja ja tarpeita arvioimalla ja analysoimalla. Asiakastieto on joko määrällistä tai laadullista tai molempia. (Tuulaniemi 2016, 142.)

Kysely on toimiva ja tehokas tapa saada nopeasti laaja-alainen kartoitus tiettyyn asiaan. Se ei anna perusteellista tietoa palvelukokemukseen liittyen. Se auttaa kuitenkin ymmärtämään käyttäjäkokemusta ja tunnistamaan parannusmahdollisuuksia. Kyselyyn tarvitaan edustava otos, jotta tulokset ovat yleistettävissä koskemaan koko käyttäjä yhteisöä. Kyselyä voidaan käyttää kehittämisprojektin alussa ja muutosten soveltamisen jälkeen, jolloin saadaan vertailukohta uudistusten vaikutusten mittaamiseksi. (Erkkilä 2014, 13-14.)

Kyselyn toteuttamisessa valitaan ensin palvelu, josta halutaan saada tietoa. Palvelu jaetaan 5-6 tyypillisimpään palvelutapahtumaan, jotka käyttäjä käy läpi käyttäessään palvelua. Kokeumus pohjaisessa kyselyssä palvelutapahtumia pyydetään arvioimaan niiden herättämien tunteiden pohjalta. (Erkkilä 2014, 14.)

Erkkilä (2014) mukaan jo kyselyä suunniteltaessa on hyvä huomioida, että kysymykset ovat selkeitä ja keskittyvät yhteen asiaan kerrallaan. Kysymykset eivät sisällä olettamuksia. Kyselyn muoto on hyvä miettiä niin, että se tavoittaa mahdollisimman monta käyttäjää. Kyselystä informoiminen ja selkeät ohjeet ovat tärkeitä. Myös kyselyn täyttämisen vaivattomuuteen kannattaa kiinnittää huomiota. On tärkeää myös tiedottaa kyselyn vastauksista projektiryhmälle ja kaikille vastaajille. (Erkkilä 2014, 14.)

Teemoitus on työkalu tutkimustiedon luokitteluun ja jäsennykseen. Sillä voidaan etsiä yhden näköisyyksiä, eroja ja yhtymäkohtia asioiden välillä. Kaavojen tunnistamisella kerätystä tiedosta muodostuu kokonaisvaltainen kuva tutkimuksen fokuksista. Kokonaisvaltainen kuva tutkimuksen kohteesta paljastaa erilaiset käyttäytymismallit ja asioiden väliset vuorovaikutussuhteet. (Erkkilä 2014, 22.)

Kehittämistoiminnassa laadullista aineistoa tarkastellaan kehittämisen kysymyksenasettelusta käsin, eli ei ole tarkoiteuksenmukaista analysoida kaikkea aineistoon sisältyvää informaatiota, ja kehittämisaineistojen analyysit ovat usein pinnallisempia kuin perinteiset tutkimusanalyysit. (Toikko & Rantanen 2009, 104.)

Aineistosta nousseiden teemojen perusteella rakennetaan suunnittelutyökaluksi samankaltaisuuskaavio. Tutkimustiedon järjestämistä helpottaa samankaltaisuuskaavio. Tulokset, jotka liittyvät toisiinsa ryhmitellään ja järjestellään aiheittain. Ryhmittelyn avulla teemoista nousee esille käyttäjille olennaisia ja tärkeitä teemoja. Samankaltaisuuskaavion avulla voidaan samanaikaisesti huomioida kaikki käyttäjille merkitykselliset aiheet. Tätä työvaihetta kutsutaan asiakas ymmärrykseksi. (Tuulaniemi 2013, 154-156.)

4.3 Fasilitointi

Henkilöstön osallistamisessa ja yhteiskehittämishankkeissa työpajoja voidaan kehittää fasilitoiduissa työpajoissa. Fasilitointitermi tulee latinan kielen sanasta *facil*, joka tarkoittaa helpoa. Fasilitoinnin työkaluksi on kehitetty paljon erilaisia menetelmiä. Fasilitoidut työpajat ovat välineitä yhteiskehittämiseen, joissa moninaisuutta johdetaan ja kehitetään. Fasilitoinnilla tarkoitetaan ryhmälähtöistä työskentelyä. Fasilitoinnin tarkoituksena on tehdä ryhmien työskentelystä helppoa, edistää ryhmän luovuutta ja saada kaikkien asiantuntemus käyttöön. tavoitteena on myös ajan tehokas hyödyntäminen, tuloksellisuuden varmistaminen sekä onnistunut lopputulos. (Summa & Tuominen 2009, 8-10.)

Fasilitoinnin perustus ajatus on, että ryhmä on itsessään paras asiantuntija. Fasilitaattori on puolueeton osapuoli, hänen tehtävänänsä on keskittyä ryhmän prosessiin ja auttaa ryhmää ideoimaan uusia vaihtoehtoja, johdatella ryhmää tekemään päätöksiä ja ratkaisemaan ongelmia. Fasilitaattorin on varmistettava kaikkien ideoiden ja ehdotusten tasapuolisen käsittely sekä sitouttaminen yhdessä luotuihin ja kehitettyihin ehdotuksiin ja päätöksiin. (Summa & Tuominen 2009, 8-10.)

Fasilitointi menetelmäksi valitsimme Minä-Me-Kaikki- toteutuksen, jossa on kuusi vaihetta. Ensin ryhmälle kerrotaan aihe ja tavoite. Toisessa vaiheessa jokainen työpajan jäsen kirjaa aiheeseen liittyviä ideoita paperille. Kolmannessa vaiheessa työpajan jäsenet jaetaan pienryhmiin. Ryhmät keskustelevat aiheesta ja yhdistelevät ideansa. Ryhmät valitsevat kolmesta viiteen ideaa ja kirjaavat ne post-it lapuille. Yksi idea yhdelle lapulle. Neljännessä vaiheessa ryhmät tuovat idealaput yhteiselle seinälle. Jokainen ryhmä esittelee omat ideansa muille. Kun kaikki ideat on esitelty, keskustellaan vapaasti ideoista ja keskustelun kautta luodaan yhteisymmärrys. Näiden vaiheiden jälkeen voidaan esimerkiksi äänestää mitä ideoita otetaan käyttöön. Työpajan tehtävänä on tuottaa ideoita ja toimenpiteitä. Työpajan jälkeen sovitaan vallituilla asioilla aikataulu ja vastuhenkilö. (Heiniö & Niemi 2020.)

4.4 Prototyypointi

Prototyypointi on palvelun testausta (Tuulaniemi 2013, 190). Prototyypin luonteeseen kuuluu kokeileminen. Kokeilun perusteella voidaan havainnoida muutoksen vaikutuksia. Prototyypin voidaan tehdä pienimuotoisesti kokeilujen avulla oikeassa kontekstissa. Ensimmäinen prototyyppi voi olla nopea ja karkea. Prototyypin prosessi alkaa tyypillisesti karkealla palvelunkuvauksella, kuten luonnoksilla. Näitä työstetään konkreettisempaan muotoon asteittain. (Erkkilä 2014, 37.) Asiakasrajapinnassa työskentelevä henkilöstö on usein näköalapaikalla huomaamaan toimintamallien puutteet. He näkevät oman työnsä käytännön kautta mikä toimii ja mikä voisi toimia paremmin. (Erkkilä 2014, 37.) Tätä työvaihetta kutsutaan konseptoinniksi (Tuulaniemi 2013, 190-196).

Palvelu on prosessi ja jatkuvaa kehittämistä, tuotteet eli palvelut eivät ole koskaan valmiit. Tämä vaihe on tuotantoon saattaminen. (Tuulaniemi 2013, 232.) Prosessin viimeinen osio on käyttöönotto. Tuote jalkautetaan käytännön toimintaan. Menetelmän keinona voidaan esimerkiksi laatia kirjalliset ohjeet palvelun tilaajalle. Tätä vaihetta kutsutaan jalkauttamiseksi. (Tuulaniemi 2013, 234.)

5 Toiminnallinen opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulussa tutkimuksellinen opinnäytetyö voidaan tehdä toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotetaan alan mukaan ammatilliseen käyttöön ohje, ohjeistus, opastus ym. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on, että opiskelija pystyy kehittämään ajatteluaan ja ammatillista osaamistaan niin, että siitä jää tapa työstää samantyyppisiä hankkeita työelämässä tutkinnon suorittamisen jälkeenkin. Kyse on toiminnallisesta oppimisestä. (Salonen 2013, 5.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tietoperusta, toimijat, menetelmät, materiaalit ja aiheet sekä tuotos. Se etenee loogisesti samansuuntaisesti aihevalinnan, rajauksen, työskentelyn suunnittelun ja organisoimisen sekä tuotoksen kautta arviointiin. (Salonen 2013, 17.)

Salosen (2013) mukaan toiminnallinen opinnäytetyö etenee vaiheittain, eri vaiheet on hyvä huomioida jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa.

1. Aloitusvaiheessa ilmaistaan kehittämistehtävä, toimintaympäristö sekä toimijat. Tässä vaiheessa linjataan opinnäytetyön suunta.
2. Seuraavaksi siirrytään suunnitteluvaiheeseen, jossa tehdään kirjallinen opinnäytetyösuunnitelma. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei voi kaikkia asioita suunnitella tarkasti, on vaikeaa sanoa etukäteen, mikä onnistuu ja toimii. Tärkeää on kuitenkin, että toiminta on mahdollisimman huolellisesti suunniteltu.

3. Työstövaihe on toiseksi tärkein vaihe suunnitteluvaiheenjälkeen. Työstämisessä aktivoituvat monet ammatilliset kvalifikaatiot: suunnitelmallisuus, vastuullisuus, itsenäisyys, vuorovaikutteisuus, epävarmuuden sieto, sitkeys ja itsensä kehittäminen.
4. Tarkistusvaihe voi sisältyä opinnäytetyön kaikkiin vaiheisiin. Toimijat arvioivat tuotosta ja palauttavat sen tarvittaessa työstövaiheeseen.
5. Viimeistelyvaiheessa viimeistellään tuotos ja opinnäytetyöraportti, jotka yhdessä muodostavat toiminnallisen opinnäytetyön. Raportti on kirjallinen esitys hankkeesta, jonka tuloksena on syntynyt itsenäinen tuotos. Raportti on siis enemmän kuin tuotos.
6. Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena syntyy yleensä jokin konkreettinen tuote.

Toiminnallisen opinnäytetyön raportista tulee ilmi, mitä, miksi ja miten työprosessi on edennyt ja millainen se on ollut. Siitä selviää myös se, millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty. Raportissa tulee myös ilmetä kirjoittajan arviointia prosessista, tuotoksesta sekä oppimisesta. Raportin perusteelle lukijan on mahdollista päätellä, miten kirjoittaja on opinnäytetyössään onnistunut. (Vilka & Airaksinen 2003, 65.)

6 Opinnäytetyön prosessi

Tammikuussa 2022 palautimme aiheanalyysin opinnäytetyöstämme ja aloitimme näin opinnäytetyön tekemisen. Osallistuimme tiedonhaun työpajaan ja olemme sen jälkeen hakeneet lisää lähdemateriaali opinnäytetyötämme varten yhteisöllistä- ja autonomista työvuorosuunnittelua sekä työhyvinvointia käsitteleviä tutkimuksia. Keväällä ja kesällä teimme opinnäytetyösuunnitelmaa ja suunnittelimme kyselylomakkeen ja koulutuksellisen osuuden kehittämisiltapäivään.

Alkusyksyllä vielä viimeistelimme suunnitelmaa ja syyskuun lopussa haimme tutkimuslupaa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan Lännen palvelualueelta. Saimme tutkimusluvan marraskuun alussa (liite 4.). Toteutimme kyselyn henkilökunnalle 18.11. - 28.11.2022 välisenä aikana. Kyselylomakkeet saatekirjeen kanssa olivat saatavilla jokaisen kerroksen toimistossa. Kyselylomakkeen mukana oli myös kirjekuori, johon vastauksen sai sulkea, jolloin vastaukset tulivat vain opinnäytetyön tekijöiden tietoon. Suljetun kuoren sai jättää palautusta varten olleeseen erilliseen suureen kirjekuoreen.

6.1 Työyksikön esittely

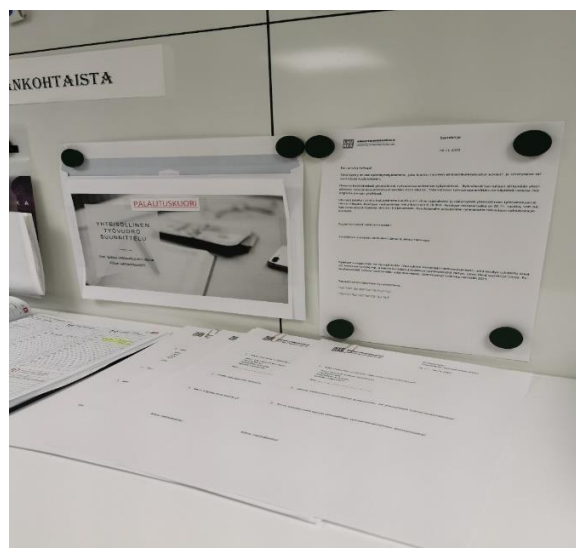
Ryhmäkodissa työskentelee osastonhoitaja, vastaavasairaanhoitaja, viisi sairaanhoitajaa ja lähihoitajia, hoiva-avustajia, fysioterapeutti ja sosiaaliohjaaja. Yhteisöllistä työvuorosuunnittelua alkavat toteuttamaan sairaanhoitajat, lähihoitajat sekä hoiva-avustajat. Fysioterapeutti ja sosiaaliohjaaja tekevät päivätyötä eivätkä tule yhteisöllisen työvuorosuunnittelun piiriin.

Ryhmäkoti on tiloiltaan kolmessa kerroksessa, erikerroksien tilat ovat identtiset. Jokaisessa kerroksessa on oma toimisto. Jokaisessa kerroksessa toimii omat tiimit, mutta kerrokset tekevät yhteistyötä ja auttavat tarvittaessa toisiaan. Hallinnollisesti kaikki kolme kerrosta on yksi ryhmäkoti ja niillä on yksi työvuorolista. Työvuorojen suunnittelu on tähän asti toiminut niin, että toimiston seinällä on toivelista, johon jokainen työntekijä voi laittaa toiveet seuraavalle työvuorolistalle. Osastonhoitaja suunnittelee työvuorolista ottaen huomioon henkilökunnan toiveet.

6.2 Asiakasymmärryksen luominen

Kyselylomakkeella oli kolme kysymystä, kaksi avointa ja yksi strukturoitu kysymys, Kysymysten tarkoituksena oli kartoittaa, millaisia odotuksia henkilökunnalla on yhteisöllisestä työvuorosuunnittelua kohtaan. Vastaaminen tapahtui anonyymisti ja oli vapaaehtoista. Kysely toteutettiin ajalla 18.11.- 28.11.2022. Tavoitteena oli, että mahdollisimman monella henkilökunnan jäsenellä oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Vastauksia kyselyyn tuli 13 kappaletta.

Opinnäytetyön tekijät lukivat kaikki vastaukset läpi ja tämän jälkeen tekivät vastauksista yhteenveton. Strukturoidun kysymyksen vastaukset laskettiin ja avoimen kysymyksen vastaukset käsitelimme teemoitus työkalun avulla. Teemoituksen toteutimme Espoon sivistystoimen työkalupakki palvelumuotoiluun (2014) ohjeistuksen mukaan. Kirjoitimme kaikki löydökset Post-it lapuille ja kiinnitimme ne seinälle. Valitsimme yhdessä 5 mielenkiintoisinta löydöstä. Ryhmittelimme nämä asiat uudelle taululle teemoittain. Otsikoimme jokaisen teeman. Keskustelimme teemoista ja työstimme niitä, kunnes olimme samaa mieltä teemoista, jotka nousevat kyselyn vastauksista. Lopuksi teimme yhteenveto dokumentin kyselyn vastauksista. (Erkkilä 2014, 20-21.)



Kuva 1. Kyselyn toteutus toimistossa

6.3 Kyselyn vastaukset

Kyselyn ensimmäinen kysymys kartoitti mitä henkilökunta pitää tärkeänä työvuorosuunnittelussa. Vastauksissa korostui kaksi asiaa: omien työvuorotoiveiden toteutuminen ja tasapuolisuus. Vastauksiin oli myös lisätty omana tekstinä ”*oma jaksaminen kaikkein tärkeintä, mutta jos jokainen ajattelee vain itseään ei hommasta tule mitään.*”

Toisessa kysymyksessä halusimme tietää, onko henkilökunnalla kokemusta aikaisemmin autonomisen- tai yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutuksesta. Selkeä enemmistö vastasi, että heillä ei ole kokemusta. Noin kolmasosalla vastaajista oli aikaisempaa kokemusta, vapaana tekstinä oli kahteen vastaukseen lisätty, että kokemus ollut positiivinen ja hyvä.

Kolmannessa kysymyksessä henkilökunta sai kertoa mitä odotuksia heillä on yhteisöllisen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä. Vastaukset teemoitettiin ja niistä nousi viisi teemaa, jotka olivat:

1. Tasapuolisuus
2. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen
3. Työvuorotoiveiden toteutumisen
4. Yhteisöllisyys
5. Ei odotuksia

6.4 Kehittämisiltapäivän koulutuksellinen osuus

Järjestimme yhteistyössä ryhmäkodin osastonhoitajan kanssa henkilökunnalle kaksi samansisältöistä kehittämisiltapäivää, tavoitteena oli, että koko henkilökunta pääsee osallistumaan iltapäiviin. Iltapäivät järjestettiin Seniorikeskuksen kokoustila Rusakossa 17.1. ja 19.1. klo 13-15. Ryhmäkodin toimistojen ilmoitustaululle tehtiin kutsu, jossa henkilöstöä pyydettiin ilmoittautumaan kumpaan kehittämisiltapäivään, haluaa osallistua, tällöin miehitys ryhmäkodissa myös varmistettiin.

Aloitimme kehittämisiltapäivät koulutuksellisella osuudella. Esittelimme ensin itsemme ja kerroimme opinnäytetyöstämme. Olimme valmista Power Point -esityksen yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta, jossa kerroimme yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutuksesta, aikaisempien tutkimusten tuloksista ja hyödyistä henkilökunnalle ja näin pohjustimme iltapäivän työpaja työskentelyä, jossa oli tavoitteena tehdä ryhmäkotien omat pelisäännöt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutukseen.

Esityksessä kävimme läpi työvuorosuunnittelun reunaehdot, jotka jokaisen yhteisöllistä työvuorosuunnittelua toteuttavan työntekijän on hyvä tiedostaa. Koulutus osuuden sisältö on esitelty kokonaisuudessaan taulukossa 1. Varasimme tilaa myös kysymyksille ja keskustelulle,

mutta samalla huolehdimme, että pysymme aikataulussa. Koulutuksellisen osuuden toteutukseen varasimme tunnin, joka riitti hyvin. Koulutus osuuden jälkeen pidimme puolentunnin mittaisen tauon, jonka aikana joimme kahvit ja oli aikaa vapaaseen keskusteluun.

Taulukko 1 koulutusosuuden sisältö

| <u>Käsiteltävät aiheet</u> | <u>Sisältö</u> | <u>Toteutus</u> |
|---|--|---------------------------|
| Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu | Helsingin kaupungin ohjeistus | Powerpoint |
| Hyödyt henkilökunnalle | tutkimustuloksia | Powerpoint ja keskustelua |
| Mitä yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ei ole | tutkimustuloksia | keskustelua |
| Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun reunaehdot | työaikalaki, KVTES | Powerpoint |
| Suunnittelu työkalu | Exel-taulukon esittely | Exel-taulukko |
| Pelissäännöt, miten käyttöönotto etenee | malli pelisääntöjä muista yksiköistä, tutkimustuloksia | Powerpoint, keskustelua |
| Kyselyn tulokset | yhteenvedo tuloksista | Powerpoint, keskustelua |

6.5 Työpaja työskentely

Työpaja työskentelyn tukena käytimme Minä-Me-Kaikki fasilitointi menetelmää. Aloitimme työpajan kertomalla osallistujille lyhyesti, miksi työpaja järjestetään. Työpajan tavoitteena oli luoda työyhteisön yhteiset pelisäännöt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa varten. Pelisääntöjen tavoitteena on ohjata työvuorosuunnittelua. Kyselyn perusteella nousi neljä teemaa, jotka muokkasimme lausemuotoon tukemaan työpaja työskentelyä.

Teemat olivat:

1. Työaikaergonomian huomioiminen työvuorotoiveissa.
2. Kuinka monta omaa toivetta hyväksytään työvuorolistalle.
3. Miten viikonloppujen työvuorot jaetaan ja kuinka tasapuolisuus huomioidaan.
4. Yhteisöllisyyden huomioiminen työvuorotoiveissa.

Aloitimme työpajan jakamalla osallistujille A4- paperin ja kynän. Pyysimme jokaista osallistujaa pohtimaan itsenäisesti 5 minuutin ajan, mitä asioita pelisäännöissä tulisi huomioida työaikaergonomiaan liittyen. Seuraavaksi pyysimme osallistujia pohtimaan, kuinka työvuorotoiveiden tasapuolisuus huomioidaan työvuorosuunnittelussa. Kolmantena aiheena oli tasapuolisuus ja esimerkiksi viikonloppu töiden tasapuolinen jakautuminen. Viimeisenä teemana oli, miten yhteisöllisyys huomioidaan työvuorotoiveissa. Jokaisen teeman jälkeen osallistujat kirjoittivat enintään viidestä kuuteen ajatusta aiheeseen liittyen. Toinen fasilitaattoreista ohjeisti selkokielisesti asiakerrallaan, mitä pitää tehdä sekä vastasi henkilöstön esittämiin kysymyksiin ja toinen huolehti, että pysytään aikataulussa.

Seuraavassa vaiheessa pyysimme ryhmää muodostamaan parit. Molemmissa työpajoissa muodostui 6 paria. Parit syntyivät helposti ryhmän sisällä. Parit saivat keskustella vapaasti omista ajatuksistaan teema kerrallaan. Jokaisen teeman käsittelyyn oli aikaa viisi minuuttia. Keskustelun jälkeen jaoinme pareille post-it-lappuja sekä tussit. Parit saivat kirjoittaa lapuille yhdessä valitsemansa kolmesta viiteen sääntöä tai ajatusta annettuihin teemoihin liittyen. Ohjeistimme, että yhdelle lapulle tuli kirjoittaa yksi sääntö tai ajatus. Toinen fasilitaattori keskittyi ryhmän ohjeistamiseen ja toinen huolehti aikataulutuksesta.



Kuva 2. Työpajatyöskentelyä



Kuva 3. Teema ja sääntöjä

Olimme merkinneet koulutustilan seiniin jokaisesta teemasta oman alueen. Esittelimme ryhmälle eri teema-alueet ja jokainen pari toi kyseistä teemaa käsittelevät post-it laput teeman kohdalle. Tämän jälkeen koko ryhmä kokoontui ensimmäisen teeman luokse, jokainen pari esitteli omat tuotoksensa. Tarvittaessa fasilitaattori kysyi tarkentavia kysymyksiä ja herätti keskustelua aiheesta. Jokainen teema käytiin läpi samalla tavalla ja teemoista keskusteltiin yhdessä. Toinen fasilitaattori kävi tämän jälkeen ryhmittelemässä samantyyppiset säännöt ryhmiksi. Seuraavassa vaiheessa osallistujat saivat tutustua rauhassa seinällä oleviin sääntöihin ja keskustella aiheesta.



Kuva 4. Tutustumista sääntöihin



Kuva 5. Tutustumista sääntöihin



Kuva 6. Äänestysvaihe



Kuva 7. Ääntenlasku

Teemojen alle kootuista ehdotuksista valittiin sääntöihin nostettavat aiheet äänestämällä. Jokaisella osallistujalla oli kolme ääntä yhtä teemaa kohden, äänet merkittiin plus merkillä. Äänestyksen jälkeen käytiin koko ryhmän kanssa läpi jokainen teema ja katsottiin mitkä säännöt olivat saaneet eniten ääniä. Säännöistä vielä keskusteltiin yhdessä ja niitä tarkennettiin tarvittaessa.



Kuva 8. Keskustelua äänestyksen tuloksesta

Valitsimme eniten ääniä saaneet säännöt ryhmäkodin pelisääntöihin. Kerroimme osallistujille, että yhdistämme molempien työpajojen pelisäännöt ja niistä muodostuu ryhmäkodin yhteiset pelisäännöt. Tämän jälkeen pelisäännöt esitellään yksikköpalaverissa ja hyväksytään siellä, ja tämän jälkeen niitä päästään testaamaan. Jatkossa yhteisöllinen työvuorosunnittelu on esityslistan aiheena jokaisessa yksikköpalaverissa, ja sääntöjen toimivuudesta keskustellaan ja niitä muokataan tarpeen mukaan. Nyt syntyneet pelisäännöt ovat prototyyppisäännöt.

Molemmat työpajat sujuivat suunnitelman mukaan. Työpajoihin osallistuneet henkilöt olivat aktiivisesti mukana työskentelyssä. Keskustelu työpajoissa oli vilkasta ja positiivissävyistä.

6.6 Työyhteisön luomat pelisäännöt

Kokosimme työpajojen pohjalta ryhmäkodin henkilökunnan luomat yhteisöllisen työvuorosunnittelun pelisäännöt. Luodut pelisäännöt ovat prototyyppi pelisäännöistä. Pelisäännöt tulevat muokkautumaan toiminnan mukaan ja niitä kehitetään sekä tarkennetaan vastaamaan työvuorosunnittelun ja henkilöstön tarpeita vastaaviksi. Prototyyppi pelisääntöjä lähdetään seuraavassa vaiheessa testaamaan käytännössä.

Kyselyn perusteella henkilöstölle nousi tärkeimmiksi teemoiksi **1. työaikaergonomian huomioiminen työvuorotoiveissa, 2. kuinka monta omaa toivetta hyväksytään työvuorolistalle, 3. miten viikonloppujen työvuorot jaetaan ja kuinka tasapuolisuus huomioidaan** sekä **4. yhteisöllisyyden huomiointi työvuorotoiveissa.**

Taulukko 2 Työpajan teemat

| TEEMA (kyselystä nousseet teemat) | SÄÄNTÖ (prototyyppi säännöistä) |
|---|--|
| Työaikaergonomian huomioiminen työvuorotoiveissa. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Vältetään iltavuorosta aamuvuoroon siirtymiä. 2. Pyritään suunnittelemaan 5 päivää työtä ja 2 vapaapäivää tai 3-4 päivää töitä ja 1 vapaapäivä. 3. Listan vaihdon yhteydessä pyritään huomioimaan edellisen listan työvuorot. |
| Kuinka monta omaa toivetta hyväksytään työvuorolistalle. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Työvuorolistalle hyväksytään kolme omaa toivetta. 2. Huomioidaan mahdollisuuksien mukaan yksilölliset työvuorot mieltymykset. <i>Esimerkiksi jos joku haluaa tehdä paljon aamuvuoroja, iltavuoroja tai yövuoroja.</i> 3. Viikonlopun työvuorotoiveet (<i>lauantai ja sunnuntai</i>) on 1 toive. |
| Miten viikonloppujen työvuorot jaetaan ja kuinka tasapuolisuus huomioidaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Viikonloppu työ tarkoittaa lauantaina ja sunnuntaina työvuoroa, ei vain lauantaina tai sunnuntaina työvuoroa. <i>Tällöin pyhätyökorvaus jakautuu tasapuolisesti.</i> 2. Viikonlopun työvuorotoiveet jaetaan työntekijöiden kesken tasaisesti. Pääsääntöisesti 1 viikonloppuvapaata ja 2 viikonloppua töitä kolmen viikon työvuorolistassa. |
| Yhteisöllisyyden huomioiminen työvuorotoiveissa. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Työkaverit vuoroissa vaihtelevat. Aina ei voi olla samat henkilöt samassa työvuorossa. 2. Avoin keskustelu ilmapiiri työntekijöiden kesken. |

7 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Ammattikorkeakoulussa tehtävät opinnäytetyöt ovat pääosin työelämälähtöisiä, jolloin aito yhteistyö työelämän kanssa on keskeistä koko opinnäytetyöprosessin ajan. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset, 2019, 21.) Ennen opinnäytetyön aloittamista olemme tehneet yhteistyö sopimukset toimeksiantajan kanssa. Koska opinnäytetyömme kohteena on organisaatio ja sen edustajat, on hyvän tutkimustavan mukaista pyytää organisaatiolta tutkimuslupa. Saimme tutkimusluvut 4.11.2022.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan toimittaessa opinnäytetyö suunnitellaan huolellisesti ja raportoidaan laadukkaasta. Huolellisesti tehty opinnäytetyösuunnitelma on osa hyvää tieteellistä käytäntöä. On aina eettisempää viitata alkuperäiseen tekstiin, kuin toisen jo viittaamiin lähteisiin. (Vilka 2021, 42-44, 201.) Lähteitä valitessamme huomioimme niiden iän. Olemme suosineet alle kymmenen vuotta vanhoja lähteitä, sillä mitä tuoreempaa tietoa, sitä käyttökelpoisempaa se on. (Hakala 2004, 93). Lähteiden merkinnässä noudatamme Laurea ammattikorkeakoulun ohjeistusta.

Opinnäytetyösuunnitelma ja raportti on tehtävä teoreettisen toistettavuuden periaatteen mukaan, ne tulee kirjoittaa tarkasti, täsmällisesti ja rehellisesti. Opinnäytetyöntekijöiden suhde kohteeseen on myös hyvä avata raportissa. (Vilka 2021, 45-46.) Toinen opinnäytetyöntekijöistä on opinnäytetyön kohteena olevan työyhteisön jäsen.

Hyvä opinnäytetyö noudattaa aina hyvää tieteellistä käytäntöä. Siihen kuuluvat eettiset periaatteet kuten normit, arvot ja hyveet. Tekijöiden tulee huomioida ne kysymysten asettelussa, tavoitteissa, aineiston keräämisessä ja käsittelyssä, tulosten esittämisessä ja aineiston säilytyksessä. Missään vaiheessa prosessia ei saa loukata kohderyhmää, tiedeyhteisöä, eikä hyvää tieteellistä tapaa. Tekijät ovat aina vastuussa oman työnsä valinnoista ja niihin liittyvistä perusteista. (Vilka 2014, 89-90.)

Opinnäytetyön teossa tulee myös noudattaa hyvän tieteellisen käytännön mukaista avoimuutta. Työ tulee olla julkisesti nähtävillä ja siitä tulee myös tiedottaa. (Vilka 2021,201.) Opinnäytetyömme julkaistaan Laurea ammattikorkeakoulun käytännön mukaan, kun se on hyväksytty.

Opinnäytetyössä tulee huolehtia eettisyyden lisäksi myös sen luotettavuudesta. Kehittämistyössämme käytimme laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereistä. Luotettavuus on tieteellisen tiedon tunnusmerkki ja laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään usein vakuuttavuuden käsitettä. Kehittämistoiminnassa luotettavuus taas tarkoittaa ennen kaikkea käyttökelpoisuutta, eli syntyvän tiedon tulee olla hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009, 121-122.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereinä voidaan käyttää esimerkiksi uskottavuutta, vahvistettavuutta, refleksiivisyyttä ja siirrettävyyttä (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Siirrettävyys tarkoittaa pohdintaa siitä, voisivatko tutkimustulokset olla mahdollisia jossakin toisessa tutkimusympäristössä ja voisiko aihetta tutkia siellä uudelleen (Aaltio & Pusa 2020, 172.)

Opinnäytetyömme luotettavuutta ja uskottavuutta lisää se, että vastaavanlainen prosessi voidaan toistaa myös muissa Riistavuoren seniorikeskuksen yksiköissä. Koulutusmateriaalia voidaan hyödyntää henkilöstön perehtyessä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun teorian tietoon. Laatimaamme kyselyä voi käyttää hyväksi henkilöstön esiyymmärryksen luomisessa. Teemoittelun apuna voi hyödyntää Espoon sivistystoimen työkalupakki palvelumuotoilun (2014) teemoitus työkalua. Minä-Me-Kaikki fasilitoitua työpajaa voi hyödyntää tai käyttää soveltaen muiden yksiköiden henkilöstön kanssa luodessa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjä.

Opinnäytetyö prosessissa luotujen prototyyppi sääntöjen avulla voisi mahdollisesti kehittää yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjä jokaisessa Riistavuoren yksikössä. Pohdimme lisäksi, että opinnäytetyömme prosessia voidaan siirtää myös muihin sosiaalialan ryhmä- ja hoivakoteihin, joissa henkilöstö siirtyy yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Tosin tällöin koulutusosuus pitää muokata yksikön työehtosopimus vaatimuksien mukaiseksi. Kyselylomaketta voi hyödyntää esiyymmärryksen luomisessa sekä käyttää fasilitoitua työpajaa pelisääntöjen luomisen apuna. Opinnäytetyössämme käytetty prosessi on varsin käyttökelpoinen myös muissa työyhteisöissä, joissa siirrytään yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun.

Opinnäytetyön uskottavuuteen vaikuttaa myös se, että henkilöstö oli aktiivisesti pelisääntöjen luomisprosessissa mukana osallistuen aktiivisesti koulutustilaisuuteen sekä työpajaan. Fasilitoidussa työpajassa kaikki saivat ehdottaa omia ajatuksia tai ideoita, myös työyhteisön hiljaisimmat henkilöt.

Olemme pyrkineet toteuttamaan sekä kirjoittamaan opinnäytetyöprosessin erivaiheet selkeästi ja totuudenmukaisesti raporttiin. Molemmilla opinnäytetyöntekijöillä oli jonkin verran tietoa yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Meillä ei kuitenkaan ollut kokemusta yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun siirtymisestä tai siitä, kuinka palvelumuotoilun avulla voidaan osallistaa henkilöstöä yhteiskehittämään. Opinnäytetyön aihe oli varsin arkinen, mutta heittäydymme rohkeasti kokeilemaan meille vierasta toiminta- ja työskentelytapaa.

8 Pohdinta ja tulosten tarkastelu

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe ja ajankohtaisuus on vain korostunut samaan aikaan, kun olemme tehneet opinnäytetyötämme. Sosiaali- ja terveysalan ongelmat ovat olleet runsaasti esillä mediassa ja juuri hoitajien työhyvinvoinnin kannalta. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on yksi keino, joka hyvin toimiessaan, on tutkimusten mukaan lisännyt hoitajien työhyvinvointia.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka teimme Riistavuoren seniorikeskuksen ryhmäkotiin. Suunnittelimme ja toteutimme tiiviissä yhteistyössä yksikön esihenkilön kanssa kaksi kehittämisiltapäivää ryhmäkodin henkilökunnalle, joissa yhteiskehittämisen keinoin loimme ryhmäkodille pelisäännöt yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa varten. Fasilitoidun työpajan tavoitteena oli, että jokainen työyhteisön jäsen pääsee sanomaan oman mielipiteensä, ryhmät olivat pieniä, jolloin myös hiljaisemmat työntekijät saivat oman mielipiteensä kuuluviin. Pelisäännöt ovat juuri tämän työyhteisön luomat ja tavoitteena on, että jokainen työyhteisön jäsen pystyy sitoutumaan niihin.

Työpajatyöskentelyyn nostimme teemoja, joita nousi henkilökunnalle tehdyssä kyselyssä. Teemat olivat myös yhteneväisiä yhteisöllistä työvuorosuunnittelua toteuttavien työyhteisöjen pelisääntöjen teemoihin. Jätimme työpajassa myös tilaa sille, että henkilökunnasta nousee tärkeitä asioita, joista juuri tässä työyhteisössä olisi hyvä sopia.

Tiedostamme, että opinnäytetyömme on vasta pitkän kehittämisprosessin ensimmäinen vaihe. Nyt luodut säännöt ovat ensimmäinen prototyyppi säännöistä, joita lähdetään testaamaan ja tämän jälkeen muokkaamaan paremmin toimiviksi. Testausvaiheessa huomataan varmasti myös uusia asioita, joista on hyvä sopia ja luoda näin myös uusia sääntöjä. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu onkin kohtana esityksillä tulevilla yksikköpalaverissa, jolloin yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja pelisäännöistä keskustellaan säännöllisesti, luodaan uusia sääntöjä ja käytössä olevia hiotaan tarpeen mukaan.

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on toimintatapa, joka vaatii uudenlaisia ajattelutapoja myös sen toteuttajilta. Työyhteisöltä vaaditaan avointa keskustelua ja vastuunottoa. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaatii työyhteisöltä yhteisöllisyyttä, mutta hyvin toimiessaan myös lisää sitä. Yksittäisen työntekijän tulee perehtyä reunaehtoihin, joiden mukaan työvuorosuunnittelua tehdään, käsitelimme esityksestämme työaikalain, työehtosopimuksen ja työsuojelun vaatimukset työvuorosuunnittelulle. Myös työnantaja ohjeistaa työvuorosuunnittelua. Kerroimme myös haasteista, joita tutkimusten mukaan on esiintynyt työyhteisöissä, joissa on toteutettu yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Mielestämme on hyvä tiedostaa myös mahdolliset haasteet, jotta niihin on helpompi puuttua.

Yhteisöllisessäkin työvuorosuunnittelussa työvuorosuunnittelun lähtökohtana on yksikön toiminnan turvaaminen. Työpajassa luodut säännöt käsittelevät teemoiltaan tasapuolisuutta ja yhteisöllisyyttä, teemat nousivat henkilökunnalle tehdyn kyselyn pohjalta. Pelisääntöihin on hyvä kuitenkin jatkossa lisätä joitakin sääntöjä, jotka ovat työvuorosuunnittelua ohjaavista laeista, työehtosopimuksesta ja työnantajan ohjeistuksista, työvuorolista on juridinen asiakirja ja sen suunnittelussa tulee näitä kaikkia noudattaa. Työvuorolista myös hyväksyy aina osastonhoitaja työnantajan edustajana.

Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyömme kehittämismenetelmäksi yhteiskehittämisen palvelumuotoilun keinoin. Ahosen (2017, 34) mukaan palvelumuotoilun avulla palveluista tavoitellaan toimivia, laadukkaita ja aidosti kestäviä. Tarkoituksena on tuottaa lisäarvoa palvelua käyttävälle asiakkaalle, palvelun tuottajalle ja tarjoajalle. Lisäarvo on määritelty ryhmäkodin osastonhoitajan toimesta. Lisäarvo on ryhmäkodin henkilökunnan joustava siirtyminen toteutamaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua.

Opinnäytetyömme edetessä meille vahvistui käsitys, siitä miten tärkeää on saada henkilöstö mukaan kehittämään heitä koskevia asioita. Jokaisen työntekijän on helpompi sitoutua yhteisöllistä työvuorosuunnittelua tukeviin pelisääntöihin, koska jokainen työyhteisön jäsen on ollut itse luomassa sääntöjä ja ne ovat yhdessä sovittuja. Työnantajan näkökulmasta hyvinvoiva ja innostunut työntekijä on voimavara työyhteisössä, joka heijastuu myös asiakastyöhön. Fasilitoidun työpajan järjestäminen työyhteisössä loi kokemuksemme mukaan yhteisöllisyyden tunnetta henkilöstön keskuudessa. Tuulaniemi (2016, 116) mukaan yhteiskehittämisessä on tärkeää, että kaikki palvelun osapuolet osallistuvat aktiivisesti kehittämiseen.

8.1 Itsearviointi ja palaute

Opinnäytetyön aihetta ehdotettiin meille työelämästä ja sille oli aito tarve. Oli mielenkiintoista ja motivoivaa tehdä aito kehittämisprojekti. Aihe oli alusta asti molemmille opinnäytetyöntekijöille kiinnostava ja motivoiva.

Työmme edistyi suunnitelman mukaisesti ja sen tekemiseen kaikkineen meni noin vuosi. Teimme työn kokonaan etäyhteyksillä, pitkän välimatkan vuoksi. Haimme tietoa yhdessä soittamalla työnjaon mukaan ja kirjoitimme tekstiä yhteiseen tiedostoon vuorotellen. Tapa-simme säännöllisesti Teams-palavereissa, joissa keskustelimme yhdessä työstä ja mietimme pulmakohtia. Yhteistyömme sujui joustavasti ja saumattomasti suunnitelmamme mukaan. Ai-noat tapaamiset työskentelyn aikana olivat kehittämisiltapäivissä.

Kehittämisiltapäivien suunnittelu oli meille uusi kokemus. Teoriaosuutta kootessamme saimme hyvän kuvan yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun monesta näkökulmasta. Koimme, että osasimme vastata työyhteisön kysymyksiin aiheesta. Myös työpajatyöskentely sujui suunnitelmamme mukaan ja työyhteisön jäsenet osallistuivat aktiivisesti siihen. Vaikka olimme

suunnitelleet iltapäivän kulun ja aikataulutaneet sen, jos toteuttaisimme uuden iltapäivän, tekisimme vielä tarkemman suunnitelman.

Kyselyssä nousseet teemat käsittelivät tasapuolisuutta, joka nousikin kantavaksi teemaksi myös luoduissa säännöissä. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa juuri tasapuolisuuden takaaminen on koettu pelisääntöjen tärkeimmäksi tehtäväksi. Työyhteisöt ja niiden jäsenet ovat erilaisia ja näin eri työyhteisöjen säännöissä korostuu eri asiat. Kerroimme esitysosuudessa, että sääntöihin on hyvä nostaa myös asioita, jotka ohjaavat työvuorosuunnittelua lakien ja työehtosopimuksen ja työnantajan ohjeistusten mukaan. Näitä asioita emme kuitenkaan käsitelleet työpajassa, koska kyselynkin vastausten mukaan juuri tasapuolisuuden turvaaminen ja siitä keskusteleminen on mielestämme tärkeää.

Saimme työyksiköltä positiivisen palautteen kehittämisiltapäivistä. Yhteistyö työelämän edustajan kanssa on sujunut hyvin, olemme käyneet avointa keskustelua koko prosessin ajan. Iltapäivät onnistuivat hyvin. Kehittämisiltapäivien koulutuksellinen osuus oli juuri työyhteisön tarpeita vastaava ja asiat esitettiin selkokielellä ja osallistujat saatiin hyvin mukaan kehittämistyöhön.

8.2 Jatkokehittämis ehdotukset

Jatkokehittämisaiheena olisi mielenkiintoista jatkaa palvelumuotoilun prosessia työyhteisössä ja jatkokehittää työyhteisön kanssa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjä. Yhteisöllisyys ja yhteisöllinen työvuorosuunnittelu oli osalle työyhteisönjäsenistä uusi käsite. Toteuttamalla yhteisöllistä työvuorosuunnittelua jonkin aikaa työyhteisölle aukeaa termit uudella tavalla. Näkemys mistä asioista pelisäännöissä on tarve sopia, ilmenee testauksen kautta. Myös työyksikön tarpeet muuttuvat ja näin sääntöihin tulee muutoksia. Olisi mielenkiintoista myös tutkia kokeeko henkilökunta yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin lisääntyneen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton myötä.

9 Lähteet

- Ahonen, T. 2017. Palvelumuotoilu sotessa. Palvelumuotoilun käsikirja sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittämiseen. Painokiila Oy: Nummela.
- Hakala, J.T. 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. 2. painos. Gaudeamus: Helsinki.
- Hakola, T., Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Helsingin kaupunki. 2014. Yhteisöllisen työvuorosunnittelun opas. Sosiaali- ja terveysvirasto: Helsinki.
- Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Korkkinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivijärvi, M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Juvenes Print Oy: Tampere.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. 1.painos. Helsingin seudun kauppakamari.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print Oy: Jyväskylä.
- Suonsivu, K. 2014. työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2.painos. Helsinki.
- Tuulaniemi, J. 2013. Palvelumuotoilu. 2.painos. BALTO Print: Liettua.
- Tuulaniemi, J. 2016. Palvelumuotoilu. 3.painos. BALTO Print: Liettua.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kirjoita. 5.painos. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Sähköiset

Arene. 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 2.2.2022. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent. Viitattu 13.3.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:TY\(\(d6\)ILMAPIIRI\(\(20\)KUNTOON\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:TY((d6)ILMAPIIRI((20)KUNTOON((20)

Erkkilä, K. 2014. Sivistystoimen työkalupakki palvelumuotoiluun. Espoon kaupunki. Viitattu 19.5.2022. https://peda.net/jao-ammattillinen/jamsa/yrittajyys/tuotteistaminen/materiaalit/pt:file/download/d022f8992574c804db9ace5df3b20748818218c8/Sivistystoimen_tyokalupakki_palvelumuotoiluun2.pdf

Heiniö, M. & Niemi, M. 2020. Fasilitointiin menetelmiä. Työterveyslaitos. Viitattu 14.3.2022. <https://docplayer.fi/220359511-Fasilitointiin-menetelmia-miira-heinio-ja-mervi-niemi.html>

Häggman-Laitila, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus. Hallinnon tutkimus 32 (4) 301-310. Viitattu 12.3.2022. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847>

Laschinger, HK., Borgogni, L., Consiglia, C. & Reas, E. 2015. The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses burnout and mental health: A cross-sectional study. International Journal on Nursing Studies 52(6), 1080-1089. Viitattu 1.4.2022. <https://www.sciencedirect-com.nelli.laurea.fi/science/article/pii/S0020748915000644>

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Itäsuomen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro gradututkielma. Viitattu 5.5.2022. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12427/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (toim.) 2015. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen university press. Viitattu 14.4.2022. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Kilpeläinen, M. 2014. Vastuullisella työvuorosuunnittelulla kohti työhyvinvointia. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradututkielma. Viitattu 14.4.2022. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60919/Kilpel%c3%a4inen.Marja.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Kivipelto, M. 2008. Osallistava ja valtaistava arviointi. Johdatus periaatteisiin ja käytäntöihin. Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Viitattu 13.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75668/T17-2008-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- KVTES 2020-2021. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. Viitattu 15.5.2022. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021>
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. E-kirja. Edita. <https://juu.finna.fi/Record/jykdok.1041107>
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Talentum Pro. [https://verkkokirja-hyllu-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirja-hyllu-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b0)
- Naavalinna, R. 2014. Henkilöstöä osallistava työvuorosuunnittelu. Turun ammattikorkeakoulu. Terveysala sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö YAMK. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/75631/Naavalinna_Riikka.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Närhi, K., Kokkonen, T & Matthies, A-L. 2014. Asiakkaiden osallisuus ja työntekijöiden harkintavalta palvelujärjestelmässä. Janus vol 22(3). 2014. 227-244. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 15.4.2022. <https://journal.fi/janus/article/view/51212>
- Summa, T & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin käsikirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Viitattu 4.4.2022. <https://globaalikasvatus.fi/wp-content/uploads/sites/6/2021/08/fasilitaattorin-tyokirja-menetelmia-sujuvaan-ryhmatyoskentelyyn.pdf>
- Terkamo-Moisio, A. & Häggman-Laitila, A. 2019. Koulutus vastauksena sosiaali- ja terveysalan johtamisen haasteisiin. Tutkiva Hoitotyö 17 (2), 40-41. <https://www.proquest.com/docview/2299745839?parentSessionId=WY7fnWF1NqEo6K53gLwBvne3JKOgQ1T%2BZK%2Bik1uXXAI%3D&pq-origsite=primo&accountid=12003>
- Työaikalaki. L2019/872. Finlex. Lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- Veteläinen, E. 2006. Työaika-autonomia ja ergonominen työaikasunnittelu hoivayksikössä- Oulun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/107141/THESEUS_VERSION_ELISA_VETELAINEN-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Julkaisemattomat

Innanen, P. 2018. Parempien palveluiden puolesta. Blogikirjoitus. Viitattu 12.3.2022.
<https://www.palvelumuotoilupalo.fi/blogi/palvelumuotoilun-menetelma-asiakaskuvaukset/>

Komulainen, M. 2018. Yhteiskehittämisellä moninaisuuden johtamiseen. Metropolia ammatti-
korkeakoulu. Viitattu 12.3.2022. <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2018/06/19/yhteiskehittamisella-moninaisuuden-johtamiseen/>

Taulukot

Taulukko 1 Koulutusosuuden sisältö

Taulukko 2 Työpajan teemat

Kuviot

Kuvio 1 Palvelumuotoilun prosessi

Liitteet

Liite 1: Saatekirje

Liite 2: Kyselylomake

Liite 3: Ryhmäkodin yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt

Liite 4: Tutkimuslupa

18.11.2022

Hei, arvoisa kollega!

Tämä kysely on osa opinnäytetyötämme, joka kuuluu Laurean ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden koulutukseen.

Olemme kehittämässä yhteisöllistä työvuorosuunnittelua työyksikössä. Ryhmäkodeissa tullaan siirtymään yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun kevään 2023 aikana. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on käytössä useassa Helsingin kaupungin yksikössä.

Oheisen kyselyn avulla haluaisimme kuulla juuri sinun ajatuksiasi ja näkemyksiä yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun liittyen. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5-10 min. Kyselyyn vastaamisaika on 28.11. saakka ja kyselylomake palautetaan ryhmäkodin toimistoon palautuskirjekuoreen.

Suuret kiitokset vastaamisestasi!

Ystävällisin terveisin Anni-Mari Lämsä & Minna Helansuo

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti, eikä kyselyn tuloksista sinua voi tunnistaa vastaajaksi. Aineisto kerätään ainoastaan opinnäytetyötä varten, johon tämä saatekirje liittyy. Kyselylomakkeet tullaan hävittämään asianmukaisesti. Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2023.

Vastaamme mielellämme kysymyksiinne.

anni-mari.lamsa@student.laurea.fi

minna.helansuo@student.laurea.fi

liite 2.

31.10. - 6.11.2022

1. Mikä mielestäsi on tärkein asia työvuorosuunnittelussa?

Omat työvuorotoiveet toteutuvat

Tasapuolisuus

Työyksikön toiminta

Työaika ergonomia

Muu: _____

2. Oletko aikaisemmin toteuttanut autonomista- tai yhteisöllistä työvuorosuunnittelua?

3. Kerro lyhyesti mitä odotat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittamiselta?

Kiitos vastauksesta!

Nämä säännöt ovat työntekijöiden ehdottamia. Työyhteisö on yhdessä päättänyt äänestäen säännöistä.

1. *TYÖVUOROLISTALLE HYVÄKSYTÄÄN 3 OMAA TOIVETTA.*
2. *VIIKONLOPUN TYÖVUOROTOIVEET (lauantai ja sunnuntai) ON 1 TOIVE.*
3. *VIIKONLOPUN TYÖVUOROTOIVEET JAETAAN TYÖNTEKIJÖIDEN KESKEN TASAISESTI. PÄÄSÄÄNTÖISESTI 1 VIIKONLOPPU VAPAATA JA 2 VIIKONLOPPUA TÖITÄ KOLMEN VIIKON TYÖVUOROLISTASSA.*
4. *VIIKONLOPPU TYÖ TARKOITTAU LAUANTAINA JA SUNNUNTAINA TYÖVUOROA, EI VAIN LAUANTAINA TAI SUNNUNTAINA TYÖVUOROA. Tällöin pyhätyökorvaus jakautuu tasapuolisesti kaikille.*
5. *AVOIN KESKUSTELU ILMAPIIRI TYÖNTEKIJÖIDEN KESKEN.*
6. *HUOMIOIDAAN MAHDOLLISUUKSIEN MUKAAN YKSILÖLLISET TYÖVUORO MIELTYMYKSET. Esimerkiksi jos joku haluaa tehdä paljon aamuvuoroja, iltavuoroja tai yövuoroja.*
7. *VÄLTETÄÄN ILTAVUOROSTA AAMUVUORON SIIRTYMIÄ.*
8. *LISTAN VAIHDON YHTEYDESSÄ PYRITÄÄN HUOMIOIMAAN EDELLISEN LISTAN TYÖVUOROT.*
9. *PYRITÄÄN SUUNNITTELEMAAN 5 PÄIVÄÄ TYÖTÄ JA 2 VAPAAPÄIVÄÄ TAI 3-4 PÄIVÄÄ TÖITÄ JA 1 VAPAPÄIVÄ.*
10. *TYÖKAVERIT VUOROSSA VAIHTELEVAT. AINA EI VOI OLLA SAMAT HENKILÖT SAMASSA TYÖVUOROSSA.*



Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveystoimiala
Sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelut -
palvelukokonaisuus
Lännen palvelualue

Pöytäkirjanote

1 (3)

04.11.2022

Palvelualueen johtaja

Anni-Mari Lämsä
Tumppi 1 C
02400 Kirkkonummi

16 §

Tutkimuslupa tutkimukseen "Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittaminen ryhmäkodissa"

HEL 2022-012446 T 13 02 01

Päätös

Lännen palvelualueen johtaja myönsi tutkimusluvan Anni-Mari Lämsän ym. tutkimuslupahakemukselle "Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittaminen ryhmäkodissa" (amk-opinnäytetyö). Yhteyshenkilö on osastonhoitaja Anu Immonen. Tutkimuslupa on voimassa 31.3.2023 saakka.

Tutkimuslupaun sovelletaan seuraavia ehtoja:

Tutkimusraportista ei saa olla tunnistettavissa tutkimukseen osallistuneita henkilöitä.

Tutkimuksesta ei tule koitua kustannuksia sosiaali- ja terveystoimelle.

Tutkija sitoutuu noudattamaan EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen, tietosuojalain (1050/2018) sekä muiden lakien ja asetusten tutkijalle asetamia vaatimuksia.

Tutkija saapuu pyydettyä maksutta esittelemään tutkimuksen tuloksia Helsingin sosiaali- ja terveystoimeen.

Sähköinen tutkimusraportti tai sen osoite toimitetaan sosiaali- ja terveystoimialan käyttöön osoitteella: tutkimusluvut.sote@hel.fi. Valmiit tutkimukset ovat henkilökunnan käytettävissä sosiaali- ja terveystoimen intrasivuilla.

Päätöksen perustelut

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on perehdyttää ryhmäkodin henkilökunta yhteisöllisen työvuorosuunnittelun teoriaan, reunaehtoihin ja toteuttamistapoihin. Työpajassa henkilökunta tuottaa työyhteisölle

Postiosoite
PL 6000
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
sosiaalijaterveys@hel.fi

Käyntiosoite
Toinen linja 4 A
Helsinki 53
www.hel.fi/sote

Puhelin
+358 9 310 5015
Faksi
+358 9 310 42504

Y-tunnus
0201256-6

Tilinro
FI1880001200052430
Alv.nro
FI02012566



04.11.2022

Palvelualueen johtaja

yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt, jotka ohjaavat työvuorosuunnittelua.

Opinnäytetyön aineisto kerätään kahdessa vaiheessa ryhmäkodin henkilökunnalta ja osallistuminen perustuu suostumukseen. Lyhyellä kyselyllä ryhmäkodin henkilökunnalle kartoitetaan, millaisia odotuksia henkilökunnalla on yhteisöllistä työvuorosuunnittelua kohtaan. Paperisena toteutettavaan kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastaukset palautetaan suljetussa kuoressa yksikössä olevaan vastauslaatikkoon. Kyselyn vastaukset analysoidaan teemoittelemalla esiyymmärryksen luomiseksi.

Toisessa vaiheessa ryhmäkodin henkilökunnalle järjestetään työpaja, jonka koulutuksellisessa osuudessa käydään läpi tarvittavat tiedot yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta, jonka jälkeen laaditaan yksikön omat pelisäännöt toteutukseen. Työpajassa hyödynnetään palvelumuotoilun menetelmiä ja työskentelyä dokumentoidaan valokuvoin. Työpajaan osallistuvat antavat kirjallisen luvan valokuvaukseen. Toiminnallinen prosessi raportoidaan opinnäytetyönä. Opinnäytetyön tekijät hävittävät hallussaan olevan aineiston opinnäytetyön raportin valmistuttua.

Sosiaali- ja terveyslautakunnan päätöksen 8.5.2018 § 134 mukaan sosiaalihuollon asiakirjojen ja terveydenhuollon potilasasiakirjojen antamisesta päättää lännen palvelualueen johtaja (lännen palvelualueita koskevat tutkimukset).

Lisätiedot

Mari Riila, erityissuunnittelija, puhelin: 310 46595
mari.riila(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Tutkimuslupahakemus, 23.9.2022 (Salassa pidettävä, JulKL (621/1999) 24.1 § 21 k)
- 2 Tutkimuslupahakemus, 23.9.2022, liite, opinnäytetyösuunnitelma (Salassa pidettävä, JulKL (621/1999) 24.1 § 21 k)
- 3 Tutkimuslupahakemus, liite, valokuvauslupa

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, sosiaali- ja terveyslautakunta

Otteet

Ote
Hakija

Yhteyshenkilö

Otteen liitteet

Oikaisuvaatimusohje, sosiaali- ja terveyslautakunta
Liite 1
Liite 2
Liite 3



Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveystoimiala
Sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalvelut -
palvelukokonaisuus
Lännen palvelualue

Pöytäkirjanote

3 (3)

04.11.2022

Palvelualueen johtaja

Pöytäkirjanote on lähetetty asianosaiselle 9.11.2022.

Palvelualueen johtaja

Jaana Heikkuri
va. palvelualueen johtaja

117241 Posti

221107

(1)

2211071109CLARZT 113UTFMM

191

C1/1

3/6

Postiosoite
PL 6000
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
sosiaalijaterveys@hel.fi

Käyntiosoite
Toinen linja 4 A
Helsinki 53
www.hel.fi/sote

Puhelin
+358 9 310 5015
Faksi
+358 9 310 42504

Y-tunnus
0201256-6

Tilinro
FI1880001200052430
Alv.nro
FI02012566



MUUTOKSENHAKUOHJEET

OHJEET OIKAISUVAATIMUKSEN TEKEMISEKSI

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen)
- kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimuksen on saavuttava Helsingin kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Mikäli päätös on annettu tiedoksi postitse, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Mikäli päätös on annettu tiedoksi sähköisenä viestinä, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmen päivän kuluttua viestin lähettämisestä.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusaajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveyslautakunta.

Oikaisuvaatimusviranomaisen asiointiosoite on seuraava:

Sähköpostiosoite: helsinki.kirjaamo@hel.fi
Postiosoite: PL 10



Käyntiosoite: 00099 HELSINGIN KAUPUNKI
Puhelinnumero: Pohjoisesplanadi 11-13
09 310 13700

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 08.15–16.00.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisena. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava

- päätös, johon oikaisuvaatimus kohdistuu
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella päätöstä halutaan oikaistavaksi
- oikaisuvaatimuksen tekijä
- millä perusteella oikaisuvaatimuksen tekijä on oikeutettu tekemään vaatimuksen
- oikaisuvaatimuksen tekijän yhteystiedot

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä lähetetään pyynnöstä. Asiakirjoja voi tilata Helsingin kaupungin kirjaamosta.