

**YHTEISÖLLINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU
AKAAN TERVEYSKESKUSSAIRAALAN URJALAN OSASTOLLA**



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Visamäki, sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Kevät, 2018

Marika Berg

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Visamäki

Tekijä	Marika Berg	Vuosi 2018
Työn nimi	Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu Akaan terveyskeskussairaalan Urjalan osastolla	
Työn ohjaaja/t	Paula Vikberg-Aaltonen	

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä luotiin yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamalli Akaan terveyskeskussairaalan Urjalan osastolle. Siinä hoitotyöntekijät tekivät työvuorolistat yhdessä sovittujen pelisääntöjen (Liite 3) mukaisesti. Opinnäytetyössä kuvataan toimintamallin kehittämisprosessia ja pohditaan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun yhteyttä työhyvinvointiin, yhteisöllisyyteen ja työilmapiiriin.

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu antaa uudenlaisia mahdollisuuksia työvuorosuunnitteluun. Siinä yhdistyvät yksilön, yhteisön ja toiminnan tarpeet sekä hoitotyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemukset. Osallistava muutosjohtaminen näkyy esimiehen roolin muuttumisena työvuorosuunnittelijasta työvuorovalmentajaksi.

Opinnäytetyön tavoite oli luoda työvuorosuunnittelun toimintamalli, joka helpottaisi hoitotyöntekijöiden vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista. Lisäksi se olisi alku paremmalle työhyvinvoinnille Urjalan osastolla. Uuden työvuorosuunnittelun toimintamallin toivotaan olevan tulevaisuudessa eräänlainen kilpailuvaltti hoitajien etsiessä lähiseudulta työpaikkaa.

Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, ettei toimintamalli ole vielä valmis. Yli puolet hoitotyöntekijöistä kokee sen kuitenkin jo myönteisenä muutoksena. Jatkossa sitä tulee kehittää tasapuolisemmaksi kaikille. Lisäksi työyhteisössä tulee hoitotyöntekijöiden keskinäistä luottamusta ja rakentavaa keskustelua kehittää.

Avainsanat Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, työilmapiiri, muutosjohtaminen

Sivut 48 sivua, joista liitteitä 10 sivua

Master's degree in management and developing in social and healthcare
Visamäki

Author	Marika Berg	Year 2018
Subject	Communal shift planning in the Akaa's healthcare-centerhospital's unit in Urjala	
Supervisors	Paula Vikberg-Aaltonen	

ABSTRACT

In this master's thesis were created communal shift planning operating model in Akaa healthcare-centerhospital's unit in Urjala. The rules were made by together between employees (appendix 3). In this master's thesis are described the development process and discuss about the shift planning with in well-being at work, communality and the work atmosphere.

It is possible to give new possibilities by communal shift planning. You can combine in individual, organization, action and well-being together. In superior role you can see the change of management and how it changes the role.

The aim in this master's thesis was to create a shift planning which would help the work time and free-time with employees. It would be a new beginning for the better well-being in the unit in Urjala. With this new shift planning it is hoped that it's the one of kind things which the employees think when they are searching for a new workplace.

After the results of the inquiries you can note that operating model it's not ready. The matter with the employees saw the change as a positive change. In the future this shift planning will be improved so it is unbiased for all employees. This include the trust between employees in mutual and the discussion in the constructive way in the unit in Urjala.

Keywords Communal shift planning, well-being at work, work atmosphere, management of change

Pages 48 pages including appendices 10 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA.....	2
2.1	Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu.....	3
2.2	Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys	4
2.3	Työilmapiiri.....	6
2.4	Työaika- ja muutosjohtaminen	7
3	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	8
4	KEHITTÄMISPROSESSI.....	9
4.1	Toimintamallin valmistelu	10
4.2	Toimintamallin käyttö	11
4.3	Toimintamallin haasteet	12
4.4	Tutkimusaineiston keruu.....	13
5	HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TOIMINTAMALLEISTA.....	13
5.1	Ensimmäisen kyselyn tulokset	13
5.2	Toisen kyselyn tulokset	19
6	POHDINTA.....	33
	LÄHTEET	36

Liitteet

Liite 1	Kysely 1
Liite 2	Kysely 2
Liite 3	Pelisäännöt
Liite 4	Koulutusmateriaali

1 JOHDANTO

Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 on sosiaali- ja terveysministeriön 2011 vahvistama sosiaali- ja terveystalouden strategia. Siinä yhtenä tavoitteena on vähentää työn aiheuttamaa haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Strategiassa keskitytään moniin eri painopisteisiin, jotka kaikki ovat osaltaan yhteydessä työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011, 5-6.)

Työhyvinvointi koostuu useasta eri osa-alueesta. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on hyvän työpaikan tunnusmerkki. Tässä opinnäytetyössä luodaan toimintamalli, jonka toivotaan osaltaan parantavan työhyvinvointia ja helpottavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Tämä opinnäytetyö on tutkimusavusteinen kehittämisprosessi, joka pohjaa vahvasti työelämän tarpeisiin. Siinä suunnitellaan Akaan terveyskeskussairaalan Urjalan osaston hoitohenkilökunnan kanssa yhteisöllisen työvuorosunnittelun toimintamalli pelisääntöineen (Liite 3). Opinnäytetyöntekijä ohjaa hoitotyöntekijöitä käyttämään uutta toimintamallia sekä arvioi kyselyjen avulla toimintamallin mahdollisia vaikutuksia työyhteisöön.

Akaan terveyskeskussairaala koostuu kahdesta osastosta, joiden välinen etäisyys on noin 27 kilometriä. Hoitotyöntekijät työskentelevät kolmessa vuorossa, hoitaen yleislääketieteen potilaita. (Akaan kaupunki, n.d.) Haasteita hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja työilmapiiriin tuovat jatkuvat muutokset sekä epävarmuus tulevaisuudesta. Tässä opinnäytetyössä Akaan terveyskeskussairaalan Urjalan osastosta käytetään jatkossa nimitystä Urjalan osasto.

Urjalan osastolla oli aiemmin listavastaavan suunnittelemat perinteiset työvuorolistat. Tarve työaika-autonomian käyttöönotolle osana työhyvinvointia nousi ajoittain keskusteluihin. Työaika-autonomian sijaan opinnäytetyössä päädyttiin käyttämään yhteisöllisen työvuorosunnittelun termiä, sillä autonomia tässä yhteydessä oli harhaanjohtava termi.

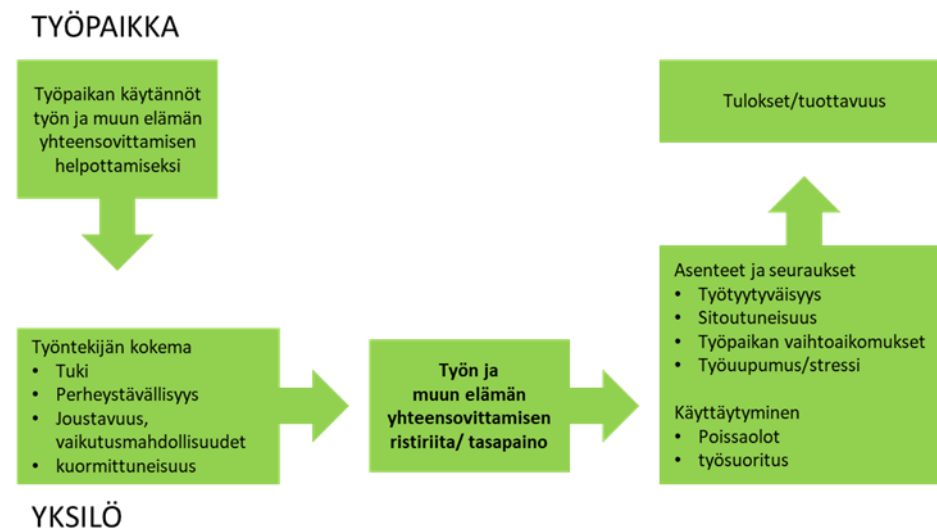
Tärkeänä osana yhteisöllistä työvuorosunnittelua ovat työaika- ja muutostohtaminen. Työaikajohtamisella huolehditaan siitä, ettei työntekijä kuormita itseään liikaa vapaiden tai muiden palkkioiden toivossa ja osaa irtautua työstään vapaa-aikana. (Uhmavaara, Niemelä, Melin, Mamia, Malo, Koivumäki & Blom 2005, 157–159.) Jotta uusi toimintamalli otettaisiin sujuvasti käyttöön ja siitä saataisiin työyhteisöön haluttu hyöty, nousee muutostohtamisen merkitys mukaan.

Opinnäytetyöntekijä toimi aluksi työyhteisössä sairaanhoitaja Akaan terveyskeskussairaalan Urjalan osastolla. Opinnäytetyön edetessä apulaisosastonhoitajana ja toisen kyselyn aikana jo osastonhoitajana. Työhyvinvointi sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ovat tärkeitä asioita johtamisessa. Tämän lisäksi työelämälähtöisyys ja työn konkreettisuus työyhteisössä nousivat tärkeiksi opinnäytetyön aihetta valitessa.

2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Tietoperustan luomisessa raja-alue osoittautui haastavaksi, jotta työn teorian osuuteen saatiin koottua juuri tämän työn kannalta merkityksellisimmät käsitteet. Lopulta tietoperusta koottiin kuudesta opinnäytetyön kannalta merkittävimmästä käsitteestä. Niitä olivat yhteisöllinen työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, yhteisöllisyys ja työilmapiiri. Johtamiskäsitteistä tietoperustassa päädyttiin avaamaan työaika- ja muutosjohtamisen käsitteet.

Alapuolella olevassa kuvassa (Kuva 1.) esitetään onnistuneen työn ja muun elämän yhteensovittamisen hyödyt. Kuva on käsitteellinen malli, jossa työpaikkakäytäntöjen myönteiset vaikutukset ulottuvat yksilön työhyvinvointiin kautta aina työpaikan tuottavuuteen asti. Mallin läpi menevästä vaikutuksesta ei ole juurikaan tutkimuksia. Sen sijaan yksittäisten vaikutussuhteiden kohdalta sitä on paljon. (Toppinen-Tanner, Bergbom, Friman, Ropponen, Toivanen, Uusitalo, Wallin & Vanhala 2016, 9.)



Kuva 1 Työpaikan käytännöt työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi heijastuvat yksilön hyvinvoinnin kautta takaisin työpaikalle (Kelly, Kossek, Hammer, Durham, Bray, Chermack, Murphy & Kaskubar, 2008)

Kohti yhteisöllistä työvuorosuunnittelua on malli, jossa osastolla siirrytään vaiheittain listavastaavan tekemästä listasta yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun neljän eri vaiheen kautta. Siirtymisaikaa vaiheesta yksi vaiheeseen neljä vaihtelee osastosta riippuen.

- Ensimmäisessä vaiheessa kartoitetaan henkilöstön työaikamieltyksiä.
- Toisessa vaiheessa osaaminen ja miehitystarve asettavat reunaehdot työaikamieltyysten toteuttamiselle sekä työvuorosuunnittelulle.
- Kolmannessa vaiheessa työntekijät laittavat omat vuoronsa työvuorolistaan itsenäisesti.
- Neljännessä vaiheessa työvuorot suunnitellaan yhteisesti. Siinä omia työvuoroja suunniteltaessa huomioidaan myös muiden työntekijöiden mieltymykset, osaaminen sekä miehitystarve. Tässä vaiheessa ei siis enää valita vuoroja vain omien mieltymysten pohjalta.

(Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 67.)

2.1 Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu

Ensimmäisen kerran yhteisöllistä työvuorosuunnittelua eli työaika-autonomiaa kokeiltiin Lontoossa 1963 tuloksetta. Suosioon se nousi kuitenkin vasta 1980-luvulla. (Hung 2002, 37.) Suomessa sen sijaan työvuorojen suunnittelu yhteisöllisesti on vielä melko tuoretta. Suomessa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS) on ollut tiennäyttäjänä. Työaika-autonomiahanke toteutettiin vuosina 2002–2005 ja tuotteistettiin käytäntöön HUS:n alueella vuosina 2005–2006.

Epäsäännöllinen työ hoitoalalla on psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti rasittavaa. Lisäksi työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on usein hankalaa. Vuorotyöllä on yhteyksiä monenlaisiin oireisiin ja sairauksiin. Epäsäännöllisyys usein myös koetaan hyvinvointia heikentäväksi, sillä muun muassa sosiaalinen elämä hankaloituu vuorotyön vuoksi. (Suomen lähi- ja perushoitajien liitto, n.d.) Aiempien opinnäytetöiden ja tutkielmien mukaan työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työvuorojärjestelyihin edistää työntekijän jaksamista, hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä (Kantoluoto 2009; Jokela-Ulenius 2009; Kallioniemi & Kinnunen 2009).

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu eli työaika-autonomia on yksi tapa suunnitella työvuorot. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on käsitteenä työaika-autonomiaa kuvaavampi, sillä kyseessä ei ole yhden ihmisen autonomia vaan työvuorot suunnitellaan yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa listavastaavan rooli muuttuu toteuttajasta työvuorolistan suunnittelua ohjaavaksi valmentajaksi.

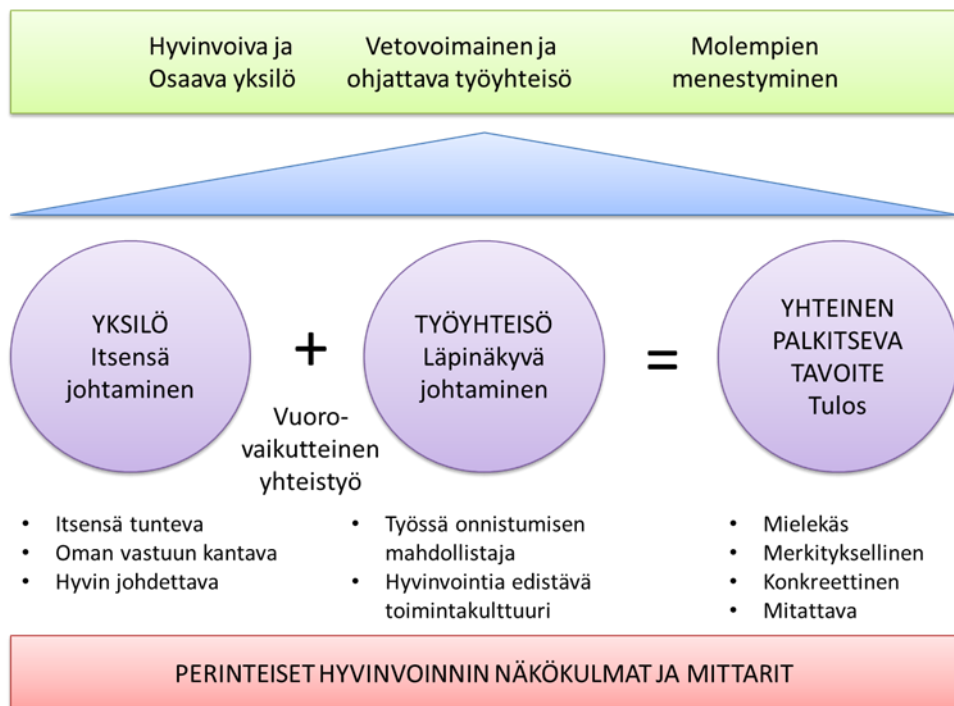
Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa työntekijät tekevät työvuorolistan yhdessä toistensa kanssa neuvotellen sekä reunaehdot ja yhteiset pelisäännöt huomioiden. Reunaehtoja yhteisölliselle työvuorosuunnittelulle ovat Työaikalaki 605/1996 (TAL), Kunnallinen virka- ja työehtosopimus

(KVTES) sekä paikalliset ja organisaation omat sopimukset. Yhteisöllisessä työvuorosunnittelussa työntekijällä on paras mahdollisuus vaikuttaa vuorojensa toteuttamiseen niin, että ne tukevat parhaiten työntekijän jaksamista ja hyvinvointia.

2.2 Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointi sisältää myös työntekijän jaksamisen sekä työtyytyväisyyden käsitteet. Nykypäivänä työntekijän hyvinvointi jää helposti huomaamatta, kun pitää säästää ja tehdä tulosta, jotta työyksikkö säilyy kilpailukykyisenä. Tosiasia kuitenkin on, että kilpailukyky paranee automaattisesti silloin, kun työntekijät voivat hyvin.

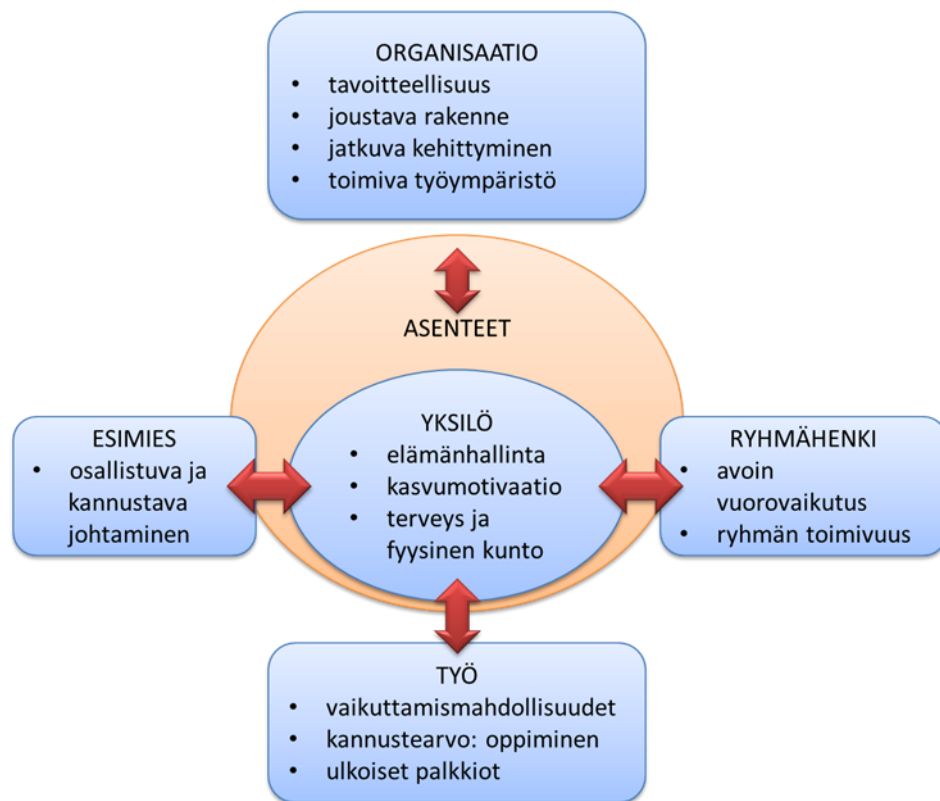
Tulevaisuudessa työyhteisön menestys ja vetovoimaisuus ovat kiinni juuri työhyvinvoinnista, jonka mahdollistaa sille suotuisa työyhteisön sisäinen kulttuuri (Leskinen & Hult 2010, 79). Alapuolella on Leskisen ja Hultin tekemä selkeä kuvaus (Kuva 2.) siitä mistä kaikesta hyvinvointi työssä koostuu parhaimmillaan. Siinä yksilön ja työyhteisön yhteinen hyvinvointi on edellytys hyvään tulokseen.



Kuva 2. Kokonaisvaltainen hyvinvointiohjelma (Leskinen & Hult).

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämönhallintaansa” (Työterveyslaitos n.d.). Rauramon (2012, 11) mukaan hyvinvointi koostuu seuraavista osa-alueista: persoonallisuus, arvot, vapaa-aika, tavoitteellinen toiminta, työ ja tarpeet.

Työhyvinvoinnista on monia melko samankaltaisia näkemyksiä. Seuraavassa Mankan, Kaikkosen & Nuutisen (2007, 7) näkemys työhyvinvoinnin tekijöistä (Kuva 3.). Kuten kuvasta näkee työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät ja aina vastavuoroisesti, joko toinen toistaan tukien tai heikentäen.

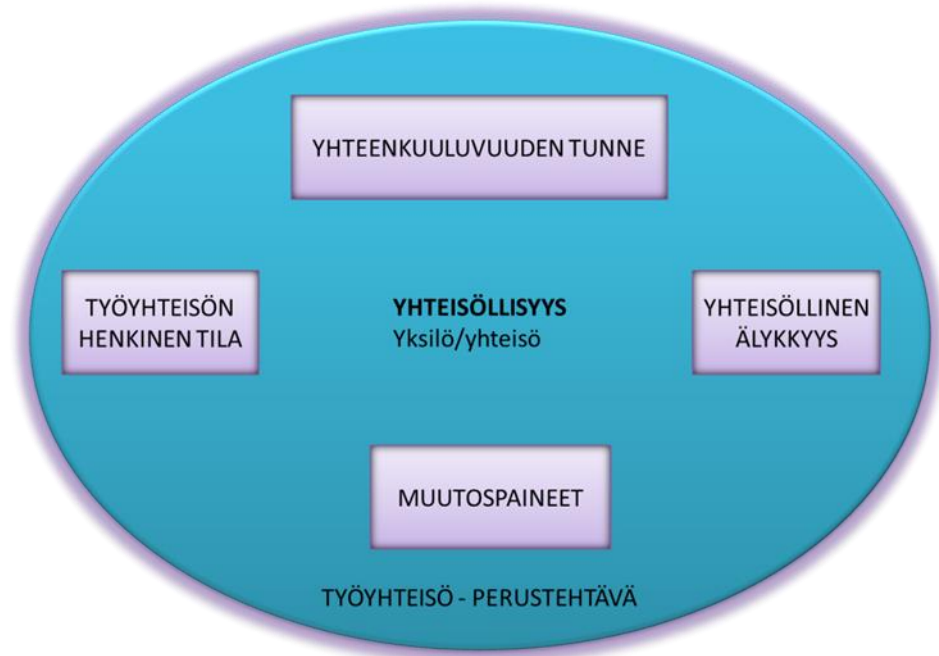


Kuva 3. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka ym. 2007, 7).

Yhteisöllisyys on käsitteenä laaja. Tässä opinnäytetyössä yhteisöllisyyttä tarkastellaan suppeammin eli työyhteisötasolla. Yhteisöllisyys kuvaa yleensä ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyömuotoja. Yhteisöllisyys ei kuitenkaan aina ole ihannetila, vaan se voi myös tukahduttaa yksilöitä ja kontrolloida heitä liikaa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11.)

Työyhteisön yhteisöllisyyteen vaikuttaa taustalla yhteisö- ja yksilönäkökulmat (Kuva 4.). Yhteisönäkökulma pitää sisällään kollegiaalisen asioiden hoidon sekä normien asettamisen. Yksilönäkökulmassa taas ovat yksilön omat asenteet ja motivaatio, tiedon jakaminen, auttaminen, jaksaminen sekä

yhteisen toimintalogiikan jakaminen. Nämä molemmat siis vaikuttavat paljon siihen millaiseksi on muodostunut työyhteisön yhteisöllisyys. Työyhteisön yhteisöllisyys pitää sisällään ihmisten välisen kanssa käymisen, toisista välittämisen, terveyden, hyvinvoinnin, työn ilon sekä oppimisen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 13.)



Kuva 4. Yhteisöllisyyden kehystekijät työyhteisössä (Paasivaara & Nikkilä 2010, 31).

Yhteisöllisyys kuvastaa työyhteisön henkistä tilaa. Yhteisöllisyys ei ole pysyvä tila vaan jatkuvassa muutoksessa. Yhteisöllisyyden tulee vastata vaatimuksiin, jotka kumpuavat jatkuvan uudistamisen ja muuntautumisen tarpeista nykypäivänä. Yhteisöllisyyden tulee antaa tilaa muutoksille ja toisaalta ymmärtää myös muutosvastarintaa. Yhteisöllisyys rakentuu työyhteisön omantahdon toteuttamisesta ja sitä ympäröivän sosiaalisen todellisuuden asettamista vaatimuksista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 30–33.)

2.3 Työilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri on osa työyhteisön jokapäiväistä toimintaa. Tässä opinnäytetyössä siitä käytetään nimitystä työilmapiiri. Hyvä työilmapiiri kertoo toimivasta työyhteisöstä, jossa sen jäsenet voivat hyvin ja työyhteisö menestyy. Työilmapiirin ollessa huono kertoo se usein siitä, että johtamisessa on puutteita tai työyhteisön sisäiset toimintatavat ovat kehittyneitä.

Työilmapiiri on yhteisöllistä ja sitä pystytään kehittämään. Työilmapiirin kehittämiseen tarvitaan johdon sitoutumista ja ohjausta. Lisäksi tarvitaan henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa työilmapiiriin. (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus, 2013.)

Työilmapiiri koostuu niin positiivisesti kuin negatiivisestikin vaikuttavista tekijöistä (Kuva 5). Työilmapiiriä kannattaa tarkkailla säännöllisesti ja toimia tulosten mukaan kehittäen sitä paremmaksi kuin aiemmin. Työilmapiirin kehittämistä voidaan seurata erilaisin keinoin. Näitä ovat yksilöiden ja ryhmien haastattelut, kyselymenetelmät sekä havainnointi. (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus, 2013.)



Kuva 5. Työilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus 2013).

2.4 Työaika- ja muutosjohtaminen

Työaikajohtamisen käsite terveydenhuollossa on vielä melko uusi, mutta varmasti kaivattu käsite, sillä työvuorot ja -ajat ovat koko ajan läsnä. Työaikajohtaminen tarkoittaa työntekijöiden hyvinvointia tukevaa johtamista. Työaikajohtamisen tavoitteena on turvata työntekijöiden työssä jaksaminen ja tukea työhyvinvointia. (Uhmavaara ym. 2005, 157–159.)

Kun työntekijällä on vastuu, vapaus ja valta omien työaikojen suunnittelussa saattaa se aiheuttaa myös ongelmia. Näihin tulee puuttua työaikajohtamisella. Vaarana voi olla liian suuri sitoutuminen työhön, jolloin työstä irtautuminen on vaikeaa ja vaarantaa siten myös työssä jaksamisen. (Uhmavaara ym. 2005, 157-159.)

Toisessa esimerkissä kuormittavia työaikoja suunnitellaan itselle, jotta saadaa vapaa-aikaa tai taloudellisia etuja korvaukseksi. Huomaamatta kuormittaminen saattaa lisätä terveysriskejä, joita työntekijä ei itse näe. Silloin työnantajan on puututtava työaikaohjauksella tilanteisiin (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 28–29).

Toinen erittäin tärkeä johtamisen muoto nykypäivänä ja tulevaisuudessa on muutosjohtaminen. Arto Hiltunen tiivistää muutosjohtamisen loistavasti: ”Pohjimmiltaan kaikki johtaminen on muutosjohtamista, muutokseen liittyvien reaktioiden hallinta on johtajan jokapäiväistä työtä.” (Hiltunen 2011, 108.) Muutosjohtamisessa johtajan on tärkeää saada työntekijät kokemaan muutos omakseen positiivisella tavalla, jolloin muutosvastarinta pienenee (Hiltunen 2011, 120).

Muutos voi aina olla mahdollisuus tai myös uhka. Osallistava muutosjohtaminen on suunniteltua, järjestelmällistä ja hallittua muutoksen läpivientiä ja sen toteuttaminen vaatii aikaa sekä ajatusten ja tunteiden käsittelyä muutoksen edetessä. Osallistaminen ja vaikutusmahdollisuuksien antaminen tekevät muutoksen omaksumisesta helpompaa ja takaa jatkuvan kehittämisen. (Lehtonen, Tuomivaara, Rantala, Käsälä, Mäkilä, Jokela, Könölä, Kaisti, Suomi, Ylitolva & Isomäki 2014.)

Hoitotyössä johtajilla on ainutlaatuinen tilaisuus lisätä työtyytyväisyyttä. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun on tutkittu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen. Tärkeää on se, miten johtaja tukee tuota positiivista ja joustavuutta lisäävää muutosta. (Koning, 2014, 34.)

3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamalli Urjalan osastolle lisäten näin osaltaan työhyvinvointia. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa hoitotyöntekijät tekevät työvuorolistat toistensa kanssa yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaisesti huomioiden työaikaa koskevat lait ja säännöt. Aiemmin listavastaava suunnitteli työvuorolistat työaikaergonomian mukaan, yrittäen huomioida hoitotyöntekijöiden toiveet.

Opinnäytetyön kehittämistehtävä:

- Luoda Urjalan osastolla yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamalli.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

- Kuvata yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollista yhteyttä työhyvinvointiin, yhteisöllisyyteen ja työilmapiiriin Urjalan osastolla
- Kuvata johtamistyylin mahdollista vaikutus uuden toimintamallin käyttöönottoon ja työvuorosuunnitteluun Urjalan osastolla

Opinnäytetyön tarkoitus on pyrkiä lisäämään Urjalan osaston hoitohenkilökunnan työhyvinvointia ja hoitotyöntekijän jaksamista yhteisöllisen työvuorosuunnittelun avulla. Toimintamallin oletetaan tukevan työhyvinvointia ja hoitotyöntekijän jaksamista lisäten oman elämänhallintaa sekä organisaation joustavuutta. Hoitotyöntekijöillä on monenlaisia elämäntilanteita sekä mieltymyksiä elämässään, jotka pystytään ottamaan huomioon yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla.

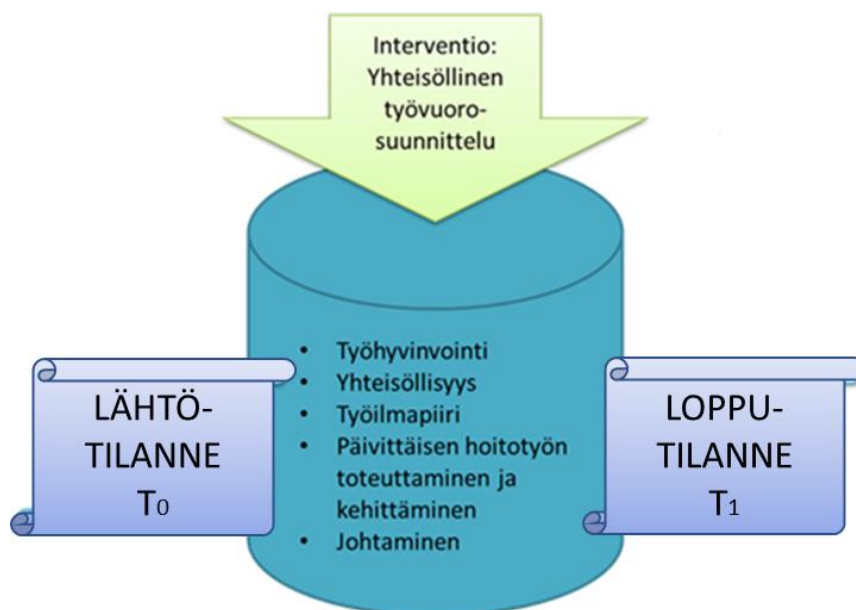
Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun oletetaan lisäävän hoitotyöntekijän oman elämän hallinnan tunnetta ja yhteisöllisyyttä. Lisäksi sen ajatellaan sitouttavan hoitotyöntekijä työhönsä. Uudistaminen ja muutoksessa mukana pysyminen ovat tänä päivänä osa arkea, johon Urjalan osastollakin on totuttava.

Palaan vielä Mankan ym. (2007, 7) työhyvinvoinnin tekijöihin (Kuva 3.). Siinä tuodaan selkeästi ilmi, miten monimuotoista työhyvinvointi on. Tästä johtuen sen muuttaminen parempaan suuntaan on haastavaa. Kaiken keskellä on yksilö eli työntekijä itse asenteineen. Organisaatio ja esimies voivat hänen työhyvinvointiaan lisätä tai heikentää, kuten myös työ ja työyhteisön ryhmähenki.

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on siis vain murto-osa työhyvinvointia. Siitä huolimatta se on merkittävä askel kohti parempaa työhyvinvointia Urjalan osastolla. Tässä opinnäytetyössä tehdyt kyselyt saattavat antaa hyvää tietoperustaa Urjalan osaston työhyvinvoinnin muistakin mahdollisista kehittämiskohteista, joihin jatkossa voidaan pureutua.

4 KEHITTÄMISPROSESSI

Tutkimusavusteinen kehittämisprosessi toteutetaan Urjalan osastolla. Ennen mallin käyttöönottoa kartoitetaan lähtötilanne vakituisen hoitohenkilökunnan ja pitkäaikaisten sijaisten keskuudessa. Toimintamallin ollessa noin vuoden käytössä kartoitetaan lopputilanne. Lähtö- ja lopputilanteiden tuloksia vertaillaan, sekä arvioidaan uuden toimintamallin asiayhteyksiä mahdollisiin muutoksiin (kuva 6.).



Kuva 6. Kehittämisen toteutuksen kuvaus (Kananen 2012, 124.)

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka koostui seitsemästä väitteestä alakohtineen sekä näitä täydentävistä kahdesta avoimesta kysymyksestä. Samoihin väittämiin pohjaten tutkittiin hoitotyöntekijöiden kokemuksia ennen ja jälkeen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun. Kyselyn toisessa vaiheessa lomakkeeseen lisättiin kolme avointa täydentävää kysymystä.

Kehittämisen tutkimusosuudessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta. Tutkimusosuuden aineistoa kuvattiin taulukoiden ja pylvädiagrammien avulla. Kehittämisen tutkimusosuuden havaintoyksikön ollessa pieni ei tilastollisia analyysejä voitu käyttää. Niinpä kehittämisen tutkimusosuudessa tulokset olivat enemmän kuvaavia kuin jyrkkiä toteamuksia muutoksista.

4.1 Toimintamallin valmistelu

Keväällä ja kesällä 2016 tutustuttiin työaika-autonomiaan kirjallisuuden ja tutkimusten kautta. Lisäksi haastateltiin kahta listavastaavaa. Toisen haastateltavan hoitotyöntekijän työyksikössä työaika-autonomia oli jo vakiintunut käytäntö, kun taas toisen työyksikössä se oli juuri käyttöön otettu toimintamalli. Näin saatiin näkökulmia eri vaiheiden työaika-autonomiasta.

Haastattelujen lisäksi käytiin tutustumassa työyhteisöön, jossa työaika-autonomia toteutettiin jo muutaman vuoden kokemuksella. Siellä perehdyttiin työaika-autonomian pelisääntöihin ja käytäntöön. Lisäksi keskusteltiin aiheesta muutaman hoitotyöntekijän sekä listavastaavan kanssa.

Tämän alkuvalmistelun ja kirjallisuuden perusteella luotiin toimintamallin pelisäännöt. Näistä muovattiin Urjalan osastolla hoitotyöntekijöiden kanssa juuri kyseisen yksikön näköiset pelisäännöt (Liite 3). Valmiita kaikille sopivia sääntöjä ei pystytä luomaan, sillä jokainen työyhteisö on omansa.

Urjalan osastolla listavastaava kantaa vastuun siitä, että jokaisen hoitotyöntekijän työvuorolista etenee ajallaan seuraavaan vaiheeseen. Listavastaava täyttää työvuorolistan niiden hoitotyöntekijöiden osalta, jotka eivät määräaikaan mennessä ole työvuorolistaan vuorojansa merkinneet. Listavastaava ja viime kädessä työyhteisön esimies ovat vastuussa siitä, että työvuorolista saadaan ajallaan suunniteltua.

Tammikuussa 2017 Tehyn ammattiosaston pääluottamusmies kävi hoitotyöntekijöille kertomassa Kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen asettamista reunaehdoista listasuunnittelulle. Samalla katsottiin yhdessä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjä, joihin tehtiin muutamia sanamuotojen muutoksia. Tämän jälkeen otettiin harjoittelulista käyttöön.

Kyseinen työvuorolista ei siis vielä toteutunut vaan oli harjoitus. Tämä siksi, että harjoitteluun käytettiin enemmän aikaa kuin mitä listan tekoon voidaan jatkossa käyttää. Hoitotyöntekijät saivat rauhassa ilman kiirettä harjoitella listan tekemistä ja nähdä mitä kaikkea pitää ottaa huomioon vuoroja itselleen suunnitellessa.

Harjoituslistan aikana hoitotyöntekijät ilmaisivat tarvetta koulutukselle. Koulutusta aiheesta oli hankala löytää, sillä jokainen työyhteisö muovasi yhteisöllisen työvuorosuunnittelunsa oman näköisikseen. Työyhteisössä listavastaava eli opinnäytetyöntekijä oli eniten aiheeseen perehtynyt. Niinpä kaikille halukkaille taattiin hänen toimestaan koulutusta työvuorolistan tekemiseen, jotta toteutusvaiheen perusasiat sujuisivat helpommin. Koulutus toteutettiin PowerPoint -esityksenä (Liite 4), josta jokaiselle hoitotyöntekijälle jaettiin diamateriaali käyttöön.

Tulevaisuudessakin toimintamallin pelisäännöt tulevat varmasti muuttumaan edelleen. Jo nyt suunnitelmissa on tehdä muutoksia pelisääntöihin (Liite 3) niin, että työvuorosuunnittelu olisi tasapuolisempaa kaikille hoitotyöntekijöille. Tavoitteena on myös digitalisaation edetessä toteuttaa listasuunnittelua suoraan työvuorosuunnitteluohjelma Titaniaan ja joskus mahdollisesti jopa tehdä sitä kotonakin.

4.2 Toimintamallin käyttö

Alussa uusi toimintamalli herätti työntekijöissä muutosvastarintaa, joka kuuluu olennaisena osana kaikkiin muutoksiin. Osastolla työskentelevät nuoret hoitotyöntekijät ovat kuitenkin osaltaan pehmentäneet muutosvastarintaa kertoen avoimesti omista kokemuksistaan työyhteisössä sekä

neuvoen toisia yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteuttamisessa. Listavastaavan neuvoja tarvitaan työvaiheiden aikana selvästi vähemmän kuin alkuvaiheessa. Lähinnä, jos viikonloppuvapaat eivät toteudu tai työputki uhkaa muodostua liian pitkäksi joutuu listavastaava neuvomaan, miten työvuoroja kannattaa muuttaa.

Seuraavassa kappaleessa muutamia vastaan tulleita haasteita, jotka tullaan yhdessä hoitotyöntekijöiden kanssa ratkaisemaan. Toimintamallin hioutuessa muotoonsa aletaan havaita yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tuoma jousto. Toimintamallin käytön jatkuessa olisi toivottavaa, että hoitotyöntekijät alkaisivat enemmän hahmottaa työvuorolistan teossa oman edun sijaan koko työyhteisön edun.

4.3 Toimintamallin haasteet

Toimintamallin ollessa käytössä oli pelisääntöjä (Liite 3) jouduttu muuttamaan käytännön osoittamien haasteiden poistamiseksi. Muun muassa säännölliset yövuorojanat poistettiin, jolloin hoitotyöntekijät pystyivät vapaammin suunnitella juuri itselleen sopivan määrän öitä joko viikonlopulle tai arkeen, miten kunkin omaan elämään parhaiten sopii.

Etenkin lähihoitajilla aamuvuorojen runsaus oli muodostunut haasteeksi, joka tuli ratkaista. Suunnitelmissa on määrittää enimmäismäärä iltavuoroja lähihoitajille. Toinen haaste osaston lähihoitajilla oli yövuorojen määrä. Useampi lähihoitaja haluaisi tehdä enemmän yövuoroja kuin mitä listalla oli tarjolla. Tähän haasteeseen on suunniteltu ratkaisuksi yövuorojen enimmäismäärä listalla. Kun jokainen lähihoitaja on saanut yövuoronsa, jaetaan jäljelle jäävät yövuorot halukkaiden kesken. Näin tasapuolisuus toteutuisi nykyistä paremmin.

Kolmas eteen tullut haaste oli listan viimeistelyssä tapahtuva vuorojen vaihto, jotta työvuorojen miehitys olisi kunnossa. Tähän asti listavastaava kysyi erikseen jokaiselta, voiko vuoron vaihtaa, jolloin hänen työaikaansa kului runsaasti. Jatkossa pelisääntöjä (Liite 3) muutetaan niin, että listavastaavalla on toiveita lukuun ottamatta oikeus työntekijältä kysymättä vaihtaa suunnitteleman vuoroja, jotta vuoromiehitys saataisiin kuntoon.

Suurimpana haasteena oli työvuoroista neuvottelemisen hoitotyöntekijöiden kesken listasuunnittelun eri vaiheissa. Tähän ongelmaan lähdettiin hakemaan ratkaisua työpsykologin luennoilla neuvottelutaidoista syksyllä 2017 kehittämispäivien yhteydessä. Jatkossa listavastaavan tulee korostaa entistä paremmin jokaiselle hoitotyöntekijälle kokonaiskuvan hahmottamista sekä päätehtävän tarkoitusta eli saada potilaat hoidettua parhaalla mahdollisella miehityksellä jokaisessa työvuorossa. Aiemmissä tutkimuksissa aiheesta tämä ongelma on poistunut ajan kuluessa.

4.4 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin kohdejoukolta kyselylomakkeella, jonka alussa oli saatteena vastausohjeet sekä ohjeistus anonymiteetin säilyttämiseen. Samaa kyselylomaketta käytettiin ennen yhteisöllistä työvuorosuunnittelua ja uudelleen, kun yhteisöllistä työvuorosuunnittelua oli toteutettu noin vuoden ajan Urjalan osastolla.

Kyselylomakkeen oli alun perin suunnitellut Jaana Hyvönen Pro gradu tutkielmaansa. Kyselylomaketta tehdessään hän oli hyödyntänyt aiempaa tutkimustietoa työaika-autonomiasta (Hyvönen 2014). Hyvöseltä (nyk. Moskuvaara) kysyttiin lupa kyselylomakkeen käyttöön. Tässä opinnäytetyössä ei kyselylomaketta esitettävä, koska se oli testattu jo aiemmin Hyvösen toimesta. Alkuperäisen kyselylomakkeen muutaman väittämän alakohta jätettiin pois, sillä ne eivät soveltuneet tämän kehittämisprosessin kohdejoukolle.

5 HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET TOIMINTAMALLEISTA

Kehittämisprosessin tutkimusosuudessa kerättiin hoitotyöntekijöiden mielipiteitä kahdeksasta eri osa-alueesta. Tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun, oma jaksaminen, yhteisöllisyys, työilmapiiri, työnantajasta työvuorosuunnittelun mahdollistajana, johtamistyylin vaikutus sekä työvuorosuunnittelun vaikutus osaston toimintaan olivat kysymyksiä, joissa oli monia alakohtia. Työvuorosuunnittelun toimivuus kohdallasi sekä mitä muuta haluaisit työvuorosuunnittelusta tai yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta, sanoa olivat avoimet kysymykset.

Tutkimusosuudessa käytettiin ennen ja jälkeen asetelmaa eli sama kysely toteutettiin hoitohenkilökunnalle ennen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloitusta (Liite 1) sekä noin vuosi aloittamisen jälkeen. Toiseen kyselyyn (Liite 2) lisättiin kolme tarkentavaa avointa kysymystä. Kyselyjen aineistot syötettiin Microsoft Excel taulukkolaskentaohjelmaan ja havainnot mahdollisista muutoksista väittämiin tehtiin sen avulla.

5.1 Ensimmäisen kyselyn tulokset

Opinnäytetyön kohdejoukoksi Urjalan osaston hoitohenkilökunnasta otettiin vakituiset hoitajat sekä pitkäaikaiset sijaiset. Ensimmäisellä kyselykeralla kohdejoukkoon kuului 23 hoitajaa ($N_0=23$). Kysely toteutettiin heinäkuussa 2016 ja siihen vastasi kohdejoukosta 17 hoitajaa. Yksi vastauslomake oli hylättävä, sillä vastauksia ei voinut luotettavasti tulkita, näin lopulliseksi vastaajajoukoksi muodostui 16 hoitajaa ($T_0=16$). Vastausprosentiksi seitsemään ensimmäiseen pääkohtaan muodostui 69,6 %.

Vastauksia auki kirjoitettaessa vastausvaihtoehdot 5 (täysin samaa mieltä) ja 4 (samaa mieltä) laskettiin yhteen, samoin vastausvaihtoehdot 2 (eri mieltä) ja 1 (täysin eri mieltä). Taulukoissa jokainen vastausvaihtoehto eriteltiin tarkemmin. Taulukoissa eniten vastauksia saanut vastausvaihtoehto merkittiin punaisella. Ensimmäisen kyselyn toteutusajankohdassa Urjalan osastolla oli käytössä perinteinen työvuorosuunnittelu.

Ensimmäisessä pääkohdassa kartoitettiin työntekijöiden tyytyväisyyttä työvuorosuunnitteluun perinteisen työvuorosuunnittelun aikana (Taulukko 1.). Valtaosan mielestä kaikki työvuorosuunnittelussa oli tuolloin hyvin. Jopa viisitoista vastaajaa kuudestatoista oli tyytyväisiä perinteiseen työvuorosuunnitteluun. Neljätoista vastaajaa kuudestatoista koki saavansa tehdä sellaisia työvuoroja kuin halusi. Kaikki kuusitoista vastaajaa olivat sitä mieltä, että voivat itse vaikuttaa työvuoroihinsa.

Kymmenen vastaajaa kuudestatoista koki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen onnistuvan. Kysymykseen oliko työvuorosuunnittelu kaikkia kohtaan tasapuolista, tuli eniten hajontaa. Vain viisi vastaajaa kuudestatoista koki, että perinteinen työvuorosuunnittelu oli tasapuolista ja yhdeksän vastaajaa kuudestatoista ei ilmaissut kantaansa tähän kysymykseen. Joustavaksi perinteisen työvuorosuunnittelun koki kuudestatoista vastaajasta yksitoista. Innostuksen tulevaa työaika-autonomiahanketta kohtaan ilmaisia viisi vastaajaa kuudestatoista.

Taulukko 1. Tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun (T₀=16)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosuunnitteluun	4	11	-	1	-
Voin tehdä sellaisia vuoroja kuin haluan	5	9	2	-	-
Voin vaikuttaa omiin työvuoroihini	5	11	-	-	-
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu	1	9	4	2	-
Työvuorosuunnittelu on tasapuolista kaikkia kohtaan	-	5	9	2	-
Työvuorosuunnittelu on joustavaa	4	7	5	-	-
Olen innostunut työaika-autonomiahankkeesta	4	1	8	-	3

Toisen pääkohdan kysymykset koskivat työntekijän omaa jaksamista (Taulukko 2.). Kaksitoista vastaajaa kuudestatoista koki perinteisen työvuorosuunnittelun tukevan fyysistä jaksamista. Yhdeksän kuudestatoista koki sen tukevan myös henkistä jaksamista. Seitsemän vastaajaa kuudestatoista oli sitä mieltä, että perinteinen työvuorosuunnittelu tuki lisäksi sosiaalista jaksamista. Ilmeisesti jaksamista kysyttäessä fyysiseen jaksamiseen oli helpoin vastata, sillä en osaa sanoa -vastauksia tuli siihen vain kolme. Henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin seitsemän vastaajaa kuudestatoista vastasi en osaa sanoa.

Kymmenen vastaajaa kuudestatoista koki perinteisen työvuorosuunnittelun tukevan työssä ja vapaa-ajalla jaksamista. Puolet eli kahdeksan vastaajaa kuudestatoista koki perinteisen työvuorosuunnittelun lieventävän työn aiheuttamaa stressin tuntemusta. Seitsemän vastaajaa kuudestatoista ei ilmaissut kantaansa asiaan.

Taulukko 2. Oma jaksaminen (T₀=16)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työvuorosuunnittelu tukee omaa fyysistä hyvinvointiani	1	11	3	1	-
Työvuorosuunnittelu tukee omaa henkistä hyvinvointiani	2	7	7	-	-
Työvuorosuunnittelu tukee omaa sosiaalista hyvinvointiani	3	4	7	2	-
Työvuorosuunnittelu tulee työssä jaksamistani	2	8	5	1	-
Työvuorosuunnittelu tukee vapaa-ajalla jaksamistani	1	9	6	-	-
Työvuorosuun. lieventää työn aih. stressin tuntemustani	-	8	7	1	-
Työvuorosuun. lisää työn aih. stressin tuntemustani	-	4	7	4	1

Kolmannessa pääkohdassa kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä yhteisöllisyydestä (Taulukko 3.). Kymmenen vastaajaa kuudestatoista koki voitavansa ilmaista mielipiteensä töissä avoimesti. Seitsemän vastaajaa kuudestatoista koki, että työyhteisössä hyväksytään ihmisten erilaisuus. Kuusi vastaajaa kuudestatoista koki, että yksilöllisyyttä kunnioitettiin ja saman verran vastaajista ei ilmaissut mielipidettään.

Hätkähdyttävä ja puuttumisen arvoinen asia oli työyhteisön jäsenten kesken vallitseva luottamus. Ensimmäisessä kyselyssä vain neljä vastaajaa kuudestatoista koki, että jäsenten kesken vallitsi luottamus. Yhdeksän vastaajaa kuudestatoista ei ilmaissut kantaansa tähän.

Kysyttäessä annetaanko työntekijöiden kesken rakentavaa palautetta kuusi vastaajaa kuudestatoista vastasi myöntävästi. Puolet vastaajista eli kahdeksan kuudestatoista vastasi työyhteisön jäsenten antavan myönteistä palautetta ja yhdeksän kuudestatoista vastasi työyhteisön jäsenten antavan ylipäättään palautetta toisilleen. Työyhteisössä jäsenet kertoivat arvostavansa ja kannustavansa toisiaan yhdeksän vastaajan mukaan kuudestatoista.

Taulukko 3. Yhteisöllisyys (T₀=16)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työyhteisössäni voin ilmaista mielipiteeni avoimesti	1	9	2	4	-
Työyhteisössäni hyväksytään ihmisten erilaisuus	-	7	5	4	-
Työyhteisössäni kunnioitetaan yksilöllisyyttä	-	6	6	4	-
Työyhteisöni jäsenten kesken vallitsee luottamus	-	4	9	3	-
Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen rakent. palautetta	-	6	4	6	-
Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen myönt. palautetta	-	8	6	2	-
Työyhteisöni jäsenet antavat palautetta toisilleen	-	9	4	3	-
Työyhteisöni jäsenet arvostavat toisiaan	-	9	3	4	-
Työyhteisöni jäsenet kannustavat toisiaan	-	9	5	2	-

Neljännän pääkohdan aiheena oli työilmapiiri (Taulukko 4.). Kuten edellisen pääkohdan keskinäisessä luottamuskysymyksessä jatkui työilmapiiri kohdassa linja, josta voisi tulkita asioiden olevan huonommin kuin osastolla oli oletettu. Kymmenen vastaajaa kuudestatoista koki perinteisellä työvuorosunnittelulla olevan vaikutusta työilmapiiriin ja työviihtyvyyteen. Yksitoista vastaajaa kuudestatoista kertoi perinteisen työvuorosunnittelun vaikuttavan työmotivaatioon ja työntekijöiden keskinäisiin väleihin. Seitsemän vastaajaa kuudestatoista koki, että työyhteisössä työvuoroista valittaminen oli jatkuvaa.

Huolta herättivät seuraavat vastaukset. Vain viisi kuudestatoista vastaajasta koki voivansa keskustella työvuoroista rakentavassa hengessä ja, että työyhteisössä vallitsi oikeudenmukaisuus. Saman verran vastauksia tuli siihen, että työyhteisöä ohjaa yhteinen päämäärä. Vain neljä vastaajaa kuudestatoista vastasi, että työyhteisössä vallitsi suvaitsevainen ilmapiiri. Aihe ei ole tämän opinnäytetyön aihe. Varmasti aihetta kannattaa osastolla työstää jatkossa, jotta työilmapiiriä saataisiin muuttamaan parempaan suuntaan.

Taulukko 4. Työilmapiiri (T₀=16)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työilmapiiriin	3	7	6	-	-
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työviihtyvyyteen	2	8	6	-	-
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työmotivaatiooni	4	7	5	-	-
Työvuoroista valittaminen on jatkuvaa työyhteisössäni	3	4	4	5	-
Työvuoroista keskustellaan rakentavassa hengessä	1	4	8	3	-
Työvuorosuun. vaik. työntekijöiden keskinäisiin väleihin	-	11	4	1	-
Työyhteisössäni vallitsee suvaitsevainen ilmapiiri	-	4	9	2	1
Työyhteisössäni vallitsee oikeudenmukaisuus	-	5	7	3	1
Työyhteisössäni toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä	-	5	10	1	-

Viides pääkohta käsitteli työnantajaa perinteisen työvuorosuunnittelun mahdollistajana (Taulukko 5.). Jopa yksitoista vastaajaa kuudestatoista vastasi tietävänsä voimassa olevat työaikalait. Kymmenen kuudestatoista vastasi tietävänsä perinteisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt.

Kolmetoista vastaajaa kuudestatoista oli jo ennen yhteisöllistä työvuorosuunnittelua sitä mieltä, että heidän työvuorotoiveensa otettiin huomioon. Seitsemän vastaajaa kuudestatoista oli sitä mieltä, että perinteiseen työvuorosuunnitteluun oli riittävästi aikaa. Kuuden vastaajan mukaan kuudestatoista perinteiseen työvuorosuunnitteluun oli varattu paikka.

Taulukko 5. Työnantaja työvuorosuunnittelun mahdollistajana (T₀=16)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tiedän voimassa olevat työaikalait	1	10	1	3	1
Tiedän työvuorosuunnittelun pelisäännöt	2	8	4	2	-
Työvuorotoiveeni otetaan huomioon	8	5	3	-	-
Työvuorosuunnitteluun on riittävästi aikaa	2	5	9	-	-
Työvuorosuunnittelua varten on varattu paikka	2	4	8	2	-

Johtamistyyliä kartoitti kuudes pääkohta viidellä alakysymyksellä (Taulukko 6.). Yhdeksän vastaajaa kuudestatoista oli sitä mieltä, että osastonhoitaja kannustaa työntekijöitään. Yksitoista vastaajaa kuudestatoista koki osastonhoitajan arvostavan työntekijöitään ja puolet eli kahdeksan vastaajaa kuudestatoista koki työvuorosuunnittelun täten olevan tasapuolista.

Vain yksi vastaaja koki, että perinteinen työvuorosuunnittelu oli vallan käyttöä. Yhdeksän vastaajaa kuudestatoista koki perinteisellä työvuorosuunnittelulla olevan vaikutusta työyhteisön kehittämiseen. Tämän pääkohdan kysymykset, ehkä herättivät suurimman pelon vaikuttaako vastaukset työvuorosuunnitteluun jatkossa, sillä kaikissa kysymyksissä mieliteensä jätti ilmaisematta moni (viidestä - kahdeksaan vastaajaa kuudestatoista).

Taulukko 6. Johtamistyylin vaikutus (T₀=16)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Osastonhoitaja kannustaa työntekijöitään	2	7	6	1	-
Osastonhoitaja arvostaa työntekijöitään	2	9	5	-	-
Työvuorosuunnittelu on tasapuolista	-	8	7	1	-
Työvuorosuunnittelu on vallankäyttöä	1	-	8	2	5
Työvuorosuunnittelulla on vaikut. työyhteisön kehittämiseen	1	8	7	-	-

Seitsemännessä pääkohdassa kysyttiin periteisen työvuorosuunnittelun vaikutuksesta osaston toimintaan (Taulukko 7.). Kahdentoista vastaajan mukaan kuudestatoista perinteisellä työvuorosuunnittelulla oli vaikutusta päivittäisen hoitotyön toteuttamiseen ja myös potilaisiin. Yhdeksän vastaajan mukaan kuudestatoista perinteisellä työvuorosuunnittelulla oli vaikutusta myös työn kehittämiseen. Yksitoista vastaajaa kuudestatoista koki periteisen työvuorosuunnittelun mahdollistavan oman ammatillisen kehittymisen. Ja kolmentoista vastaajan mukaan kuudestatoista perinteisellä työvuorosuunnittelulla oli vaikutusta hoitotyön laatuun.

Taulukko 7. Työvuorosuunnittelun vaikutus osaston toimintaan (T₀=16)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta päivittäisen hoitotyön toteuttamiseen	2	10	4	-	-
Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta työn kehittämiseen	2	7	5	2	-
Työvuorosuun. mahd. omaa ammatillista kehittymistä	2	9	4	1	-
Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta potilaisiin	1	11	4	-	-
Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta hoitotyön laatuun	2	11	3	-	-

Kahdeksas pääkohta oli avoin kysymys, jossa kysyttiin vastaajien mielipidettä periteisen työvuorosuunnittelun toimivuuteen juuri omalla kohdalla. Tähän tuli yhteensä yhdeksän vastausta, jotka olivat kaikki positiivisia. Vastauksista tuli ilmi muun muassa, että toiveita kuunneltiin ja äkillisetkin muutokset mahdollistettiin hyvin.

Myös yhdeksäs pääkohta oli avoin kysymys. Siinä kysyttiin mitä muuta työvuorosuunnittelusta ja työaika-autonomiasta vastaaja halusi kertoa. Tähän kysymykseen tuli neljä vastausta. Vastauksissa toivottiin, että työyhteisö ottaisi työaika-autonomian hyvin vastaan. Joku oli jopa arvellut, että työvuorolistat olisivat jatkossa siistimpiä, kun niin sanotut turhat vuoronvaihdot jäisivät pois.

Ensimmäisessä kyselyssä perinteiseen työvuorosuunnitteluun lähes kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä. Työnantaja koettiin periteisen työvuorosuunnittelun mahdollistajana. Ja johtamistyyli positiivisena puhuttaessa perinteisestä työvuorosuunnittelusta. Myös oman jaksamisensa työssä vastaajat kokivat hyväksi. Avoimista kysymyksistäkin kävi ilmi, että työntekijät olivat periteisen työvuorosuunnittelun toimivuuteen tyytyväisiä.

Periteisen työvuorosuunnittelun koettiin vaikuttavan osastolla päivittäisen hoitotyön toteuttamiseen, työn kehittämiseen, ammatilliseen kehittämiseen, potilaisiin ja hoitotyön laatuun. Edellisten vastausten perusteella voidaan päätellä, että perinteinen työvuorosuunnittelu vaikutti kyseisiin toimintoihin osastolla myönteisesti. Vastausten mukaan kaikki vaikutti olevan listasuunnittelun kannalta osastolla melko hyvin ennen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamallia.

Ensimmäisen kyselyn vastaukset herättivät kuitenkin myös huolta osastosta. Yhteisöllisyydestä kysyttäessä etenkin luottamuskysymyksen vastaukset olivat huolestuttavan negatiiviset. Samoin työilmapiirikohdan suvaitsevaisuus ja oikeudenmukaisuus koettiin osastolla huonoiksi. Ihmetystä herätti myös se, että vain viisi kuudestatoista koki tietävänsä mikä on osastoa ohjaava yhteinen päämäärä ja jopa kymmenen kuudestatoista eivät osanneet sanoa mitään kysymykseen.

5.2 Toisen kyselyn tulokset

Toinen kysely toteutettiin maaliskuussa 2018. Tuolloin yhteisöllinen työvuorosuunnittelu oli jo vakiintunut toimintamalli Urjalan osastolla. Myös toisessa kyselyssä kohdejoukkona olivat Urjalan osaston vakituiset hoitajat sekä pitkäaikaiset sijaiset. Kohdejoukkoon kuului tuolloinkin 23 hoitajaa ($N_1=23$). Toiseen kyselyyn vastasi kohdejoukosta 13 hoitajaa. Kaksi vastauslomaketta oli hylättävä, sillä vastauksia ei voinut luotettavasti tulkita, näin lopulliseksi vastaajajoukoksi muodostui 11 hoitajaa ($T_1=11$). Vastausprosentiksi seitsemään ensimmäiseen pääkohtaan muodostui 47,8 %.

Vastauksia auki kirjoitettaessa vastausvaihtoehdot 5 (täysin samaa mieltä) ja 4 (samaa mieltä) laskettiin yhteen, samoin vastausvaihtoehdot 2 (eri mieltä) ja 1 (täysin eri mieltä). Taulukoissa jokainen vastausvaihtoehto eriteltiin tarkemmin. Taulukoissa eniten vastauksia saanut vastausvaihtoehto merkittiin punaisella.

Ensimmäiseksi kartoitettiin taas tyytyväisyyttä työvuorosuunnittelua kohtaan (Taulukko 8.). Seitsemän vastaajaa yhdestätoista oli tyytyväisiä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamalliin. Lisäksi he kokivat voivansa vaikuttaa omiin työvuoroihinsa ja olivat innostuneita edelleen hankkeesta. Kuusi vastaajaa yhdestätoista koki saavansa tehdä sellaisia vuoroja, kun halusi ja että työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu sekä on joustavaa. Vain kolme yhdestätoista vastaajasta koki yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tasapuolisena ja edelleen en osaa sanoa -vastausten määrä oli suuri.

Taulukko 8. Tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun ($T_1=11$)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosuunnitteluun	5	2	1	1	2
Voin tehdä sellaisia vuoroja kuin haluan	2	4	1	3	1
Voin vaikuttaa omiin työvuoroihini	3	4	2	2	-
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu	1	5	3	2	-
Työvuorosuunnittelu on tasapuolista kaikkia kohtaan	-	3	3	4	1
Työvuorosuunnittelu on joustavaa	3	3	3	2	-
Olen innostunut työaika-autonomiahankkeesta	3	4	3	1	-

Toisessa kohdassa kartoitettiin omaa jaksamista (Taulukko 9.). Viisi vastaajaa yhdestätoista koki yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tukevan fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Neljä yhdestätoista ei osannut sanoa mielipidettään näihin kysymyksiin. Kuusi yhdestätoista koki yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tukevan jaksamista niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Kysyttäessä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aiheuttamasta stressin tuntemuksesta vastauksia tuli tasaisesti kaikille vastausvaihtoehdoille.

Taulukko 9. Oma jaksaminen (T₁=11)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työvuorosuunnittelu tukee omaa fyysistä hyvinvointiani	2	3	4	-	2
Työvuorosuunnittelu tukee omaa henkistä hyvinvointiani	2	3	4	1	1
Työvuorosuunnittelu tukee omaa sosiaalista hyvinvointiani	2	3	4	1	1
Työvuorosuunnittelu tulee työssä jaksamistani	2	4	3	-	2
Työvuorosuunnittelu tukee vapaa-ajalla jaksamistani	2	4	3	-	2
Työvuorosuun. lieventää työn aih. stressin tuntemustani	2	1	5	1	2
Työvuorosuun. lisää työn aih. stressin tuntemustani	3	1	2	2	3

Kolmannen kohdan kysymykset koskivat yhteisöllisyyttä (Taulukko 10.). Tähän ryhmään lisättiin myös yksi avoin kysymys. Kuusi vastaajaa yhdestätoista koki, että työyhteisössä voitiin ilmaista mielipiteitä avoimesti ja työyhteisön jäsenet antoivat toisilleen palautetta sekä kannustivat toisiaan. Viisi vastaajaa yhdestätoista koki annettavan palautteen olevan myönteistä ja työyhteisön jäsenten kannustavan toisiaan.

Vain neljä yhdestätoista vastaajasta koki, että työyhteisössä hyväksyttiin ihmisten erilaisuus, kunnioitettiin yksilöllisyyttä ja annettiin rakentavaa palautetta. Huolestuttavimmat vastaukset olivat keskinäisen luottamuksen kysymyksessä. Siinä vain kolme vastaajaa yhdestätoista koki luottamuksen vallitsevan ja viisi koki, ettei luottamusta ollut. Myös tähän kysymyssarjaan tuli runsaasti en osaa sanoa -vastauksia.

Taulukko 10. Yhteisöllisyys (T₁=11)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työyhteisössäni voin ilmaista mielipiteeni avoimesti	2	4	4	1	-
Työyhteisössäni hyväksytään ihmisten erilaisuus	1	3	6	1	-
Työyhteisössäni kunnioitetaan yksilöllisyyttä	1	3	6	1	-
Työyhteisöni jäsenten kesken vallitsee luottamus	1	2	3	5	-
Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen rakent. palautetta	1	3	3	4	-
Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen myönt. palautetta	1	4	3	3	-
Työyhteisöni jäsenet antavat palautetta toisilleen	1	5	2	3	-
Työyhteisöni jäsenet arvostavat toisiaan	3	2	4	2	-
Työyhteisöni jäsenet kannustavat toisiaan	4	2	3	2	-

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin millä keinoin yksilöllisyyden kunnioittamista voitaisiin työyhteisössä lisätä. Tähän kysymykseen vastasi neljä yhdestätoista. Kaikki ehdotukset olivat hyviä. Osastolla tulee keskustella yksilöllisyyden kunnioittamisesta enemmän ja osastokokouksissa esimiehen toimesta käydä keskustelua aiheesta säännöllisesti.

Neljäs kysymys kartoitti työilmapiiriä (Taulukko 11.) ja kysymyssarjaa täydennettiin myös yhdellä avoimella lisäkysymyksellä. Kahdeksan yhdestätoista vastaajasta koki yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla olevan vaikutusta työilmapiiriin. Seitsemän vastaajaa yhdestätoista koki yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan työviihtyvyyteen ja työyhteisön toimintaa ohjaavan yhteisen päämäärän. Jopa kymmenen yhdestätoista vastasi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan työmotivaatioon.

Viisi vastaajaa yhdestätoista koki työvuoroista valittamisen olevan edelleen jatkuvaa ja yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan hoitotyöntekijöiden keskinäisiin väleihin. Tästä huolimatta myös viisi yhdestätoista koki työyhteisössä vallitsevan ilmapiirin suvaitsevaiseksi. Suurimmaksi huolenaiheeksi tämän ryhmän vastauksissa nousi työvuoroista keskustelu rakentavassa hengessä. Sen koki positiiviseksi vain kolme yhdestätoista ja jopa viisi yhdestätoista negatiiviseksi. Myös vain neljä koki työyhteisön tällä hetkellä oikeudenmukaiseksi. Edelleen en osaa sanoa -vastauksia oli runsaasti.

Taulukko 11. Työilmapiiri (T₁=11)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta työilmapiiriin	1	7	3	-	-
Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta työviihtyvyyteen	4	3	4	-	-
Työvuorosuunnittelulla on vaikutusta työmotivaatioon	4	6	1	-	-
Työvuoroista valittaminen on jatkuvaa työyhteisössäni	1	4	2	3	-
Työvuoroista keskustellaan rakentavassa hengessä	-	3	3	4	1
Työvuorosuun. vaik. työntekijöiden keskinäisiin väleihin	1	4	4	1	1
Työyhteisössäni vallitsee suvaitsevainen ilmapiiri	-	5	4	2	-
Työyhteisössäni vallitsee oikeudenmukaisuus	-	4	4	3	-
Työyhteisössäni toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä	-	7	4	-	-

Avoimessa lisäkysymyksessä kysyttiin minkä koet työyhteisön toimintaa ohjaavaksi yhteiseksi päämääräksi. Tähän saatiin yhteensä seitsemän vastausta. Näistä vastauksista viisi kohdentui potilaiden mahdollisimman hyvään, kunnioittavaan ja tasapuoliseen hoitoon. Kahdessa vastauksessa taas yhteiseksi päämääräksi koettiin hoitotyöntekijöiden tasa-arvoisuus, toistensa kunnioitus ja yhteisistä pelisäännöistä kiinni pitäminen.

Viidennessä kohdassa kysymykset koskivat työnantajaa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollistajana (Taulukko 12.). Kaikki yksitoista vastaa-

jaa koki tietävänsä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt. Kahdeksan yhdestätoista vastaajasta koki tietävänsä myös työaikalait sekä koki, että yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun oli varattu paikka. Seitsemän vastaajaa yhdestätoista koki, että työvuorotoiveet otettiin huomioon ja, että yhteisölliselle työvuorosuunnittelulle oli riittävästi aikaa. Tähän kysymys ryhmään en osaa sanoa -vastauksia tuli todella niukasti.

Taulukko 12. Työnantaja työvuorosuunnittelun mahdollistajana (T₁=11)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tiedän voimassa olevat työaikalait	1	7	1	2	-
Tiedän työvuorosuunnittelun pelisäännöt	3	8	-	-	-
Työvuorotoiveeni otetaan huomioon	2	5	2	1	1
Työvuorosuunnitteluun on riittävästi aikaa	3	4	1	3	-
Työvuorosuunnittelua varten on varattu paikka	3	5	1	2	-

Kuudennessa kohdassa kartoitettiin taas johtamistyylin vaikutusta (Taulukko 13.). Lähes kaikki eli kymmenen yhdestätoista vastaajasta koki osastonhoitajan kannustavan ja arvostavan työntekijöitään. Saman verran vastaajista koki, ettei työvuorosuunnittelu ollut vallan käyttöä.

Kuusi yhdestätoista koki yhteisöllisen työvuorosuunnittelun olevan tasapuolista ja viisi, että sillä oli vaikutusta työyhteisön kehittämiseen. Myös tähän ryhmään en osaa sanoa -vastauksia tuli niukasti. Lukuun ottamatta kysymystä, oliko yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla vaikutusta työyhteisön kehittämiseen, johon jopa viisi yhdestätoista vastasi en osaa sanoa.

Taulukko 13. Johtamistyylin vaikutus (T₁=11)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Osastonhoitaja kannustaa työntekijöitään	3	7	1	-	-
Osastonhoitaja arvostaa työntekijöitään	3	7	1	-	-
Työvuorosuunnittelu on tasapuolista	1	5	1	2	2
Työvuorosuunnittelu on vallankäyttöä	-	-	1	5	5
Työvuorosuunnittelulla on vaikut. työyhteisön kehittämiseen	2	3	5	1	-

Työvuorosuunnittelun vaikutuksia osaston toimintaan kysyttiin seitsemännessä alakohdassa (Taulukko 14.) ja myös tätä täydennettiin yhdellä avoimella kysymyksellä. Kuusi vastaajaa yhdestätoista koki yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla olevan vaikutusta päivittäisen hoitotyön toteuttamiseen. Viisi yhdestätoista koki sillä olevan vaikutusta työn kehittämiseen, omaan ammatilliseen kehittymiseen ja hoitotyön laatuun. Vain neljä yhdestätoista vastaajasta koki työvuorosuunnittelulla olevan vaikutusta myös potilaisiin. Tässä ryhmässä en osaa sanoa -vastauksien määrä oli todella runsas.

Taulukko 14. Työvuorosunnittelun vaikutus osaston toimintaan (T₁=11)

	Täysin samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta päivittäisen hoitotyön toteuttamiseen	2	4	4	1	-
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työn kehittämiseen	1	4	5	1	-
Työvuorosuun. mahd. omaa ammatillista kehittymistä	3	2	4	2	-
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta potilaisiin	2	2	5	2	-
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta hoitotyön laatuun	3	1	5	2	-

Täydentävänä avoimena kysymyksenä kysyttiin, koetko hoitotyön laadun osastolla muuttuneen yhteisöllisen työvuorosunnittelun käyttöönoton myötä. Tähän saatiin yhteensä viisi vastausta, jotka olivat keskenään osin ristiriitaisia. Ristiriitaisuus kertoo mielestäni siitä, että jokainen hoitotyöntekijä kokee ja tuntee asioita omalla tavallaan.

Kaksi viidestä taas koki työssä jaksamisen parantuneen ja hoitotyöntekijöiden olevan levänneempiä kuin ennen. Yksi viidestä koki hoitotyöntekijöiden olevan väsyneitä ja se heijastaa heikentävästi hoitotyön laatuun. Yksi viidestä ei kokenut sillä olevan vaikutusta ja yksi vastaajista ei vielä osannut sanoa kantaansa.

Kahdeksas kohta oli avoin kysymys, jossa kysyttiin, miten yhteisöllinen työvuorosunnittelu on toiminut juuri vastaajan kannalta. Tähän saatiin vastauksia yhteensä yhdeksän. Vastauksista positiivisia oli kuusi ja negatiivisia kolme. Nämä vastaukset kertovat toimintamallissa olevan edelleen hiottavaa.

Viimeisessä kohdassa kartoitettiin, mitä muuta vastaajat halusivat kertoa yhteisöllisestä työvuorosunnittelusta. Tähän vastauksia tuli kuusi. Vastaukset olivat lähes kaikki myönteisiä. Pääsääntöisesti jokaisessa vastauksessa kävi ilmi, että toimintamallia tulee kuitenkin vielä hioa ja panostaa myös hoitotyöntekijöiden vastavuoroiseen keskusteluun, jonka kautta myös yhteisöllisyys ja yhteinen päämäärä saadaan kirkastumaan.

Toisessa kyselyssä tyytyväisyys työvuorosunnitteluun oli vähäisempää kuin ensimmäisessä kyselyssä. Samoin oma jaksaminen koettiin heikommaksi. Osittain influenssakauden huippu saattaa selittää vastauksia, osaltaan liian vähäinen listavastaavan tuki muutoksessa. Myös toimintamallin hienosäätö toimivaksi on edelleen kesken, joka saattaa heijastaa tuloksiin.

Näistä muutoksista huolimatta työnantaja koettiin edelleen työvuorosunnittelun mahdollistajana. Samoin johtamistyyliä kaikki vaikutti kysymysten mukaan olevan hyvin, kun puhuttiin yhteisöllisestä työvuorosunnittelusta. Tässä kyselyssä vastaajat eivät kokeneet yhteisöllisen työvuorosunnittelun vaikuttavan yhtä merkittävästi osaston toimintaan.

Yhteisöllisyys koettiin edelleen heikoksi. Etenkin yksityisyyden kunnioittaminen nousi tässä kohdassa esiin ja siinä toivottiin esimiehen käyvän enemmän keskustelua osastokokouksissa aiheesta. Myös työilmapiiristä kysyttäessä suvaitsevaisuus ja oikeudenmukaisuus koettiin edelleen heikoksi. Samoin keskustelu työvuoroista koettiin heikoksi. Positiivisena muutoksena työilmapiiri kohdassa oli, että useampi vastaaja koki tietävänsä yhteisen päämäärän. Työvuorosuunnittelun ei siis tällä hetkellä koeta toimivan toivotulla tavalla.

5.3 Tulosten vertailu

Vastauksia vertailtaessa ja taulukoita muodostettaessa vastausvaihtoehdot 5 (olen täysin samaa mieltä) ja 4 (olen samaa mieltä) ovat yhdistetty samoin kuin 2 (olen erimieltä) ja 1 (olen täysin erimieltä). Näin ollen vastaukset käsiteltiin kolmessa kategoriassa; samaa mieltä, en osaa sanoa ja erimieltä. Positiiviset ja negatiiviset vastausvaihtoehdot päädyttiin yhdistämään pienen tutkimusaineiston vuoksi. Näissäkin taulukoissa on punaisella merkitty eniten vastauksia saaneet vastausvaihtoehdot.

Verrattaessa kohdan yksi eli tyytyväisyys työvuorosuunnitteluun vastauksia keskenään voidaan havaita niissä muutosta. Vastauksia vertailtaessa saadaan tulos, jonka perusteella voidaan olettaa hoitotyöntekijöiden olevan tyytyväisempiä perinteiseen kuin yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Tulos saattaa viitata myös siihen, ettei toimintamalli ole vielä hioutunut valmiiksi.

Myös lisääntynyt hoitotyöntekijän vapaus listasuunnittelussa voi kuvastaa vastauksia. Vielä ei hahmoteta kuin omat toiveet, tarpeet ja mieltymykset. Yleispäätelmästä huolimatta toisessa kyselyssä yhä useampi vastaajista oli innostunut yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Niinpä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mallin kehittämistä aiotaan jatkaa Urjalan osastolla.

Taulukko 15. Tyytyväisyys työvuorosunnitteluun

	Kesä 2016 (T0=16)	Kevät 2018 (T1=11)
Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosunnitteluun		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	15	7
En osaa sanoa	0	1
Eri mieltä ja Täysin eri mieltä	1	3
Voin tehdä sellaisia vuoroja kuin haluan		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	14	6
En osaa sanoa	2	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	4
Voin vaikuttaa omiin työvuoroihini		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	16	7
En osaa sanoa	0	2
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	2
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	10	6
En osaa sanoa	4	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	2	2
Työvuorosunnittelu on tasapuolista kaikkia kohtaan		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	5	3
En osaa sanoa	9	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	2	5
Työvuorosunnittelu on joustavaa		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	11	6
En osaa sanoa	5	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	2
Olen innostunut työaika-autonomiahankkeesta		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	5	7
En osaa sanoa	8	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	3	1

Kohdassa kaksi vertailtiin vastauksia liittyen hoitotyöntekijän omaan jaksamiseen. Tässä aihealueessa ei hajontaa tullut yhtä selkeästi kuin edellä. Molemmissa kyselyissä hoitotyöntekijät kokivat työvuorosunnittelun tukevan fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

Työvuorosunnittelun koettiin molemmissa kyselyissä tukevan työssä ja vapaa-ajalla jaksamista. Toisessa kyselyssä koettiin ehkä yhteisöllisen työvuorosunnittelun hieman lisäävän stressin tuntemusta. Tämä saattaa kertoa siitä, ettei uusi toimintamalli vielä ole rutiiniksi muodostunut käytäntö.

Taulukko 16. Oma jaksaminen

	Kesä 2016 (T0=16)	Kevät 2018 (T1=11)
Työvuorosunnittelu tukee omaa fyysistä hyvinvointiani		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	12	5
En osaa sanoa	3	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	2
Työvuorosunnittelu tukee omaa henkistä hyvinvointiani		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	9	5
En osaa sanoa	7	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	2
Työvuorosunnittelu tukee omaa sosiaalista hyvinvointiani		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	7	5
En osaa sanoa	7	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	2	2
Työvuorosunnittelu tulee työssä jaksamistani		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	10	6
En osaa sanoa	5	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	2
Työvuorosunnittelu tukee vapaa-ajalla jaksamistani		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	10	6
En osaa sanoa	6	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	2
Työvuorosuun. lieventää työn aih. stressin tuntemustani		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	8	3
En osaa sanoa	7	5
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	3
Työvuorosuun. lisää työn aih. stressin tuntemustani		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	4	4
En osaa sanoa	7	2
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	5	5

Kolmannessa kohdassa vertailtiin vastauksia, jotka koskivat yhteisöllisyyttä. Molemmissa kyselyissä etenkin hoitotyöntekijöiden välinen luottamus koettiin heikoksi. Lisäksi toisessa kyselyssä esiin nousivat myös yksilön kunnioittaminen ja erilaisuuden hyväksyminen.

Taulukko 17. Yhteisöllisyys

	Kesä 2016 (T0=16)	Kevät 2018 (T1=11)
Työyhteisössäni voin ilmaista mielipiteeni avoimesti		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	10	6
En osaa sanoa	2	4
Eri mieltä ja täysin samaa mieltä	4	1
Työyhteisössäni hyväksytään ihmisten erilaisuus		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	7	4
En osaa sanoa	5	6
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	4	1
Työyhteisössäni kunnioitetaan yksilöllisyyttä		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	6	4
En osaa sanoa	6	6
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	4	1
Työyhteisöni jäsenten kesken vallitsee luottamus		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	4	3
En osaa sanoa	9	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	3	5
Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen rakent. palautetta		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	6	4
En osaa sanoa	4	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	6	4
Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen myönt. palautetta		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	8	5
En osaa sanoa	6	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	2	3
Työyhteisöni jäsenet antavat palautetta toisilleen		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	9	6
En osaa sanoa	4	2
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	3	3
Työyhteisöni jäsenet arvostavat toisiaan		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	9	5
En osaa sanoa	3	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	4	2
Työyhteisöni jäsenet kannustavat toisiaan		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	9	6
En osaa sanoa	5	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	2	2

Neljännän kohdan kysymykset koskivat työilmapiiriä. Kysyttäessä vaikuttaako työvuorosuunnittelu työmotivaatioon vastasi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aikana tehdyssä kyselyssä kymmenen yhdestätoista kysymykseen myöntävästi. Vastaajat kokivat myös, ettei yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aikana työvuoroista keskusteltu enää rakentavassa hengessä.

Näistä huolimatta yhteisöllisen työvuorosunnittelun aikana tehdyn kyselyn aikana koettiin työyhteisössä vallitsevan suvaitsevamman ilmapiirin. Useammalle vastaajalle oli myös selkeänä yhteinen päämäärä. Tämän kohdan vastausten ristiriitaisuutta olisi hyvä pohtia ja mahdollisesti tutkia tarkemmin työyhteisössä.

Taulukko 18. Työilmapiiri

	Kesä 2016 (T0=16)	Kevät 2018 (T1=11)
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työilmapiiriin		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	10	8
En osaa sanoa	6	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	0
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työiihtyvyyteen		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	10	7
En osaa sanoa	6	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	0
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työmotivaatiooni		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	11	10
En osaa sanoa	5	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	0
Työvuoroista valittaminen on jatkuvaa työyhteisössäni		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	7	5
En osaa sanoa	4	2
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	5	3
Työvuoroista keskustellaan rakentavassa hengessä		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	5	3
En osaa sanoa	8	3
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	3	5
Työvuoroisuun. vaik. työntekijöiden keskinäisiin väleihin		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	11	5
En osaa sanoa	4	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	2
Työyhteisössäni vallitsee suvaitsevainen ilmapiiri		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	4	5
En osaa sanoa	9	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	3	2
Työyhteisössäni vallitsee oikeudenmukaisuus		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	5	4
En osaa sanoa	7	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	4	3
Työyhteisössäni toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	5	7
En osaa sanoa	10	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	0

Viidennessä kohdassa vertailtavat vastaukset olivat aihealueesta työnantaja työvuorosuunnittelun mahdollistajana. Tässä aihepiirissä molempiin kyselyihin saatiin positiivisia vastauksia. Toisessa kyselyssä kaikki kokivat tietävänsä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt.

Tästä huolimatta useampi vastaaja koki toisessa kyselyssä, ettei työvuoro-toiveita otettu huomioon yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa, kuten aiemmin perinteisen työvuorosuunnittelun aikana. Tulos jättää miettimään eikö vastaajat enää muistaneet, että perinteisessä työvuorosuunnittelussa toiveet oli rajattu kolmeen. Toisaalta toiveet toteutuivat tuolloin myös helpommin, kun niitä oli vähemmän. Toisessa kyselyssä koettiin, että yhteisölliselle työvuorosuunnittelulle oli varattu oma aika ja paikka selkeämmin kuin perinteisen työvuorosuunnittelun aikaan.

Taulukko 19. Työnantaja työvuorosuunnittelun mahdollistajana

	Kesä 2016 (T0=16)	Kevät 2018 (T1=11)
Tiedän voimassa olevat työaikalait		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	11	8
En osaa sanoa	1	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	4	2
Tiedän työvuorosuunnittelun pelisäännöt		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	10	11
En osaa sanoa	4	0
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	2	0
Työvuoro-toiveeni otetaan huomioon		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	13	7
En osaa sanoa	3	2
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	2
Työvuorosuunnitteluun on riittävästi aikaa		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	7	7
En osaa sanoa	9	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	3
Työvuorosuunnittelua varten on varattu paikka		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	6	8
En osaa sanoa	8	1
Eri mieltä ja täysin samaa mieltä	2	2

Kohdassa kuusi vertailtiin vastauksia, jotka koskivat johtamistyylin vaikutusta työvuorosuunnitteluun. Tässä kohdassa selkeä muutos oli en osaa sanoa -vastausten määrässä joita oli vähemmän yhteisöllisen kuin perinteisen työvuorosuunnittelun aikaan. Johtajan koettiin kannustavan ja arvostavan hoitotyöntekijöitä molemmissa kyselyissä, joskin hieman enemmän yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aikana. Vastaajat kokivat, ettei yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ole esimiehen vallankäyttöä.

Sen sijaan perinteinen työvuorosunnittelu koettiin yhteisöllistä työvuorosunnittelua tasapuolisemmaksi. Tämä kertonee myös osaltaan siitä, että toimintamallia tulee edelleen työstää tasapuolisemmaksi kaikkia hoitotyöntekijöitä kohtaan. Huomion arvoista oli myös se, että perinteisen työvuorosunnittelun aikana koettiin työvuorosunnittelulla olevan selvästi enemmän vaikutusta työyhteisön kehittämiseen.

Taulukko 20. Johtamistyylin vaikutus

	Kesä 2016 (T0=16)	Kevät 2018 (T1=11)
Osastonhoitaja kannustaa työntekijöitään		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	9	10
En osaa sanoa	6	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	0
Osastonhoitaja arvostaa työntekijöitään		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	11	10
En osaa sanoa	5	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	0
Työvuorosunnittelu on tasapuolista		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	8	6
En osaa sanoa	7	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	4
Työvuorosunnittelu on vallankäyttöä		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	1	0
En osaa sanoa	8	1
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	7	10
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työyhteisön kehittämiseen		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	9	5
En osaa sanoa	7	5
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	1

Seitsemännessä kohdassa vertailtiin vastauksia, jotka koskivat työvuorosunnittelun vaikutusta osaston toimintaan. Yhteisöllisen työvuorosunnittelun aikana vastaajat kokivat, ettei työvuorosunnittelulla ollut niin suurta merkitystä päivittäisen hoitotyön toteuttamiseen. Samoin he kokivat myös, ettei työvuorosunnittelulla ollut vaikutusta työn kehittämiseen tai ammatilliseen kehittymiseen.

Yhteisöllisen työvuorosunnittelun aikana tehdyssä kyselyssä näihin kysymyksiin en osaa sanoa -vastausten määrä myös lisääntyi. Perinteisen työvuorosunnittelun aikana kyselyyn vastanneet kokivat työvuorosunnittelun vaikuttavan huomattavasti enemmän potilaisiin kuin yhteisöllisen työvuorosunnittelun aikana vastanneet hoitotyöntekijät. Samoin työvuorosunnittelun koettiin vaikuttavan enemmän hoitotyön laatuun perinteisen kuin yhteisöllisen työvuorosunnittelun aikana.

Taulukko 21. Työvuorosunnittelun vaikutus osaston toimintaan

	Kesä 2016 (T0=16)	Kevät 2018 (T1=11)
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta päivittäisen hoitotyön toteuttamiseen		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	12	6
En osaa sanoa	4	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	1
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työn kehittämiseen		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	9	5
En osaa sanoa	5	5
Eri mieltä ja täysin samaa mieltä	2	1
Työvuorosuun. mahd. omaa ammatillista kehittymistä		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	11	5
En osaa sanoa	4	4
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	1	2
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta potilaisiin		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	12	4
En osaa sanoa	4	5
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	2
Työvuorosunnittelulla on vaikutusta hoitotyön laatuun		
Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä	13	4
En osaa sanoa	3	5
Eri mieltä ja täysin eri mieltä	0	2

Kahdeksannessa kohdassa vertailtiin vastauksia kysymykseen, miten työvuorosunnittelu on toiminut omalla kohdallasi. Molemmissa kyselyissä saatiin tähän yhtä paljon vastauksia. Perinteisen työvuorosunnittelun aikana tehdyssä kyselyssä kaikki vastaukset olivat positiivisia, kun taas yhteisöllisen työvuorosunnittelun aikana vastauksista vain kuusi oli positiivisia. Tämä kertoo siitä, ettei toimintamalli suinkaan ole vielä valmis.

Yhdeksännessä kohdassa vastaajat saivat kertoa mitä muuta halusivat sanoa yhteisöllisestä työvuorosunnittelusta. Perinteisen työvuorosunnittelun aikana kysymykseen saatiin neljä vastausta jotka, olivat kannustavia. Yhteisöllisen työvuorosunnittelun aikana kysymykseen vastauksia saatiin kuusi. Näissä vastauksissa oli sekä kritiikkiä toimintamallia kohtaan, että selkeitä parannusehdotuksia.

Hoitotyöntekijöiden keskinäinen luottamuspuola nousi esiin molemmissa kyselyissä ja tähän on syytä jatkossa kiinnittää huomiota. Samoin keskustelua yksilön kunnioittamisesta ja erilaisuuden hyväksymisestä tulee osastolla käydä jatkossa. Oman haasteensa esimiehelle tuo myös se, miten hoitotyöntekijät saadaan keskustelemaan työvuorosunnittelusta rakentavassa hengessä keskenään.

Yhteenvedona tuloksista voidaan sanoa, että toimintamallia tulee edelleen hioa ja kehittää. Näin pyritään lisäämään yhteisöllisen työvuorosuunnittelun tasapuolisuutta sekä työvuorotoiveiden parempaa toteutumista. Toisaalta uusi toiminta malli on otettu hyvin vastaan, mutta edelleen sen parissa tulee työskennellä.

5.4 Tutkimusosuuden luotettavuus

Kehittämisen prosessin tutkimusosuuden kohde- ja vastaajajoukon ollessa melko pienet ei tuloksien tulkinnassa voida jyrkästi todeta asioiden muutoksia. Vastauksiin on saattanut vaikuttaa moni asia, jotka karsiutuisivat pois, jos kohde- tai vastaajajoukko olisivat olleet suurempia. Esimerkiksi päivän tapahtumat töissä voisi olla eräs vastauksiin vahvasti vaikuttava tekijä. Näin ollen tulokset tässä tutkimusavusteisessa kehittämissuunnitelmassa ovat ennemminkin kuvailevia eli asioilla saattaa toisiinsa olla syy-yhteyksiä.

Käytettävää kyselylomaketta ei tässä opinnäytetyössä esitetä, sillä se on aiemminkin jo ollut käytössä. Muutama kohta kyselylomakkeesta poistettiin. Ne eivät soveltuneet juuri tähän kohdejoukkoon tai olivat jonkun muun kysymyksen toisintoa.

Tutkimuksen luotettavuutta kuvastaa reliabelius eli tutkimuksen kyky antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja sen toistettavuus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216). Ennen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun alkua toteutettavaa kyselyä ei pysty enää tässä yhteisössä toistamaan. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aikana tehtyä kyselyä sen sijaan voidaan toistaa useamman kerran. Reliabeliutta voidaan tulkita, kun verrataan tuloksia toiseen samankaltaiseen tutkimukseen (Hirsjärvi ym. 2004, 216).

Luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksen validius. Sillä tarkoitetaan kyselylomakkeen kykyä mitata juuri sitä mitä on tarkoituskin (Hirsjärvi ym. 2004, 216). Tutkimuksen validius tulee myös pitää koko ajan mielessä tutkimustuloksia ja havaintoja tehdessä. Kun tutkija on mukana samassa työyhteisössä hän saattaa herkästi antaa omien tuntemusten ja kokemusten vaikuttaa tuloksiin varsinkin näin pienen kohdejoukon kohdalla. Myös tutkijan ennako-olettamus tuloksista täytyy muistaa pois sulkea tuloksia tarkkailtaessa.

5.5 Tutkimusosuuden eettisyys

Helsingin julistus vuodelta 1964 turvaa tutkimuksen eettisyyttä ja on kansainvälisesti hyväksytty tutkimusetiikan ohjeistus. Lisäksi myös American Nurses Association (ANA) vuonna 1995 julkaisemia hoitotieteellisen tutkimuksen eettisiä ohjeita ohjaa opinnäytetyön eettisyyttä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 173–176.) Haastavaa on kirjoittaa tutkimuksen tulokset niin, etteivät tutkijan omat mielipiteet ja ennakoasenteet heijastu vastauksiin tutkija ollessa yksi työyhteisön jäsenistä.

Kohdejoukon ollessa pieni ja tutkijan samassa työyhteisössä tulee tutkimusetiikkaan ja tutkijan ammattietiikkaan kiinnittää huomiota. Tutkimus on pyritty toteuttamaan niin, että vastaajien anonymiteetti säilyy myös tutkijalle. Tässä tutkimuksessa tutkija kuitenkin saattaa tietää vastaajan henkilöllisyyden, mutta se ei saa tulla ilmi tutkimuksen tuloksien julkaisussa. Tutkimukseen vastaaminen on perustunut ja perustuu täysin vapaaehtoisuuteen.

Opinnäytetyösopimus on tehty Akaan terveyskeskussairaalan Urjalan osaston osastonhoitajan kanssa. Hänelle on esitelty sopimusliitteenä opinnäytetyön ideapaperi. Opinnäytetyön tilaaja eli Akaan terveyskeskussairaalan Urjalan osasto edellyttää, että aineisto käsitellään luottamuksellisenä. Tutkimussuunnitelma seminaarin jälkeen haettiin virallinen tutkimuslupa Akaan terveyskeskuksen ylihoitajalta.

Tämän opinnäytetyön edetessä opinnäytetyön tekijä on ollut työyhteisössä useassa roolissa. Ensimmäisen kyselyn aikana opinnäytetyöntekijä oli yksi hoitotyöntekijöistä. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aikana opinnäytetyön tekijän toimenkuva vaihtui sairaanhoitajasta apulaisosastonhoitajaksi. Toisen kyselyn opinnäytetyöntekijä toimi osastonhoitajana Urjalan osastolla. Opinnäytetyön tekijän roolin muutos on syytä ottaa huomioon tuloksia pohtiessa.

6 POHDINTA

Tutkimustuloksia ja opinnäytetyön tekijän tekemiä havaintoja peilattiin Kohti yhteistä työvuorosuunnittelua -malliin. Niiden perusteella voitiin todeta Urjalan osaston työvuorosuunnittelun olevan vaiheessa kolme. Vaiheessa kolme työntekijät laittoivat omat vuoronsa työvuorotaulukkoon itsenäisesti, mutta eivät vielä osanneet huomioida muiden työntekijöiden mieltymyksiä, osaamista tai miehitystarvetta. Matkaa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mallin omaksumiseen oli siis vielä jäljellä. Hakola & Kalliomäki-Levanto (2010, 67) toteavatkin teoksessaan, että vaiheesta yksi vaiheeseen neljä siirtyminen saattoi viedä kaksikin vuotta.

Edelleen listavastaavan rooli toimintamallissa on siis suuri. Tulevaisuudessa hänen merkitystään työvuorosuunnittelun toteutuksessa tulee läheteä suunnitelmallisesti pienentämään ja hoitotyöntekijöiden merkitystä lisäämään. Tämä johtopäätös ei pohjaa kyselyiden tuloksiin, vaan havaintoihin joita opinnäytetyöntekijä on tehnyt toimintamallin käyttöä seuratesaan ja listatessaan toimintamallin haasteita.

Tutkimustuloksista löytyi myös Kellyn ym. (2008) kuvaus (Kuva 1.) siitä, miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen heijastuivat yksilön hyvinvoinnin kautta takaisin työpaikalle. Tuloksissa oli selkeästi havaittavissa,

miten osa hoitotyöntekijöistä koki yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mallin toimivan ja helpottavan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Lisäksi tutkimustuloksista nousi esiin hoitotyöntekijät joiden työn ja muun elämän yhteensovittaminen eivät olleet tasapainossa vaan niissä oli selvästi havaittavissa ristiriitaisuutta. Näihin ristiriitoihin opinnäytetyöntekijän tulee puuttua hioessaan toimintamallia paremmaksi.

Opinnäytetyöntekijä samoin, kun eräs ensimmäisen kyselyn vastaajista epäilivät yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikuttavan työvuorolistojen siisteyteen. Olettamuksena oli, että vuoronvaihdot työntekijöiden kesken jäisivät pois yhteisöllisen työvuorosuunnittelun myötä. Tämä olettaus piti paikkaansa ja vuoroja ei juurikaan vaihdeltu listan julkaisun jälkeen.

Toisena opinnäytetyöntekijän olettamuksena oli yhteisöllisen työvuorosuunnittelun vaikutus lyhyisiin sairauspoissaoloihin vähentäen niitä. Näin lyhyellä aika välillä tätä olettamusta ei kuitenkaan lähdetty tarkistelevaan. Toimintamallin hioutuessa täysin toimivaksi voitaisiin tätä olettamusta vasta realistisesti tarkkailla.

Kyselyjen tulokset eivät täysin vastanneet opinnäytetyöntekijän alkuoletuksia yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamallista ja sen vaikutuksista Urjalan osaston hoitotyöntekijöihin. Opinnäytetyöntekijän alkuoletukset pohjautuivat haastatteluihin, aiempien tutkimusten tuloksiin sekä omiin toiveisiin. Toimintamallin vaikuttavuuteen saattoi vaikuttaa monikin asia. Suurin vaikuttaja saattoi olla opinnäytetyöntekijän roolin muuttuminen työyhteisössä olennaisesti tutkimuksen aikana. Tästä johtuen esimerkiksi alkuvaiheessa suunniteltu tuki hoitotyöntekijöille jäi aiottua vähäisemmäksi.

En osaa sanoa -vastauksia tuli molempiin kyselyihin runsaasti. Syitä tähän saattoi olla monia. Esimerkiksi haluttomuus ilmaista oma mielipide, kiire tai vaikka pelko mielipiteen vaikutuksista esimiehen silmissä. Myös tuo opinnäytetyöntekijän roolin muuttuminen osastolla saattoi olla osa syynä vastauksiin. Lisäksi luottamuksen puute osaston hoitohenkilökunnan kesken saattoi olla syy, miksi omaa mielipidettä ei tuotu esiin.

Toiseen kyselyyn vastattiin ensimmäistä kyselyä vähemmän. Toinen kysely ajoittui kiireisimpään influenssakauteen, joka saattoi näkyä vastausten määrässä. Samoin opinnäytetyöntekijän roolin muutos osastolla saattoi vaikuttaa vastausten määrään.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamalli pohjaa tällä hetkellä vahvasti yhdessä luotuihin pelisääntöihin (Liite 3). Toisen kyselyn tulokset kertovat siitä, että edelleen pelisääntöjä (Liite 3) tulee muuttaa. Näin toimintamalli saadaan toimimaan paremmin ja tasapuolisemmin. Tasapuolisuus, toisten kunnioittaminen ja yhteisen päämäärän tavoittelu vaativat osastolla säännöllistä keskustelua. Pelisääntöjen (Liite 3) lisäksi toimintamallia ryhdyttävä listavastaavan asettamat työvaiheiden määrääjat.

Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamallin luomisen tavoitteena oli helpottaa hoitotyöntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tämän lisäksi tavoitteena oli lisätä työssä yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia sekä parantaa työilmapiiriä. Osittain tavoitteet saavutettiin, mutta edelleen asioissa oli parannettavaa Urjalan osastolla.

Jälkeenpäin ajateltuna vuosi kyselyjen välillä saattoi olla liian lyhyt aika. Tässä kohdassa tulee muistaa myös Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 11) teoria yhteisöllisyydestä, jonka mukaan yhteisöllisyys voi tukahduttaa tai kontrolloida hoitotyöntekijöitä liikaa. Toisille ihmisille yhteisöllisyys siis on negatiivinen asia. Joten vuosien päästäkin toistettuna kysely saattaa antaa joidenkin vastaajien kohdalla negatiivisia tuloksia.

Kyselyjen vastauksista löytyi Mankan ym. (2007, 7) työnhyvinvoinnin tekijöitä (Kuva 3.). Kuvassa kaiken keskellä oli yksilö asenteineen. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toimintamallissa hoitotyöntekijä oli asenteineen. Toiset yksilöt sopeutuivat malliin eri tavalla ja eri aikaan, kuin toiset. Kyselyjen vastausten perusteella voitiin kuvasta arvioida esimiehen olevan paikallaan positiivisena ilmiönä samoin osittain ainakin organisaation. Puhuttaessa Urjalan osaston työhyvinvoinnista voitiin kyselyiden perusteella ajatella työn ja etenkin ryhmähengen olevan muutosta vaativia kohteita.

Kilpailu osaavasta ja ammattitaitoisesta henkilökunnasta kiristyy tulevaisuudessa. Silloin suuri merkitys on sillä, miten hyvin hoitotyöntekijät voivat ja miten he voivat vaikuttaa omaan työskentelyynsä. Ammatilliset hakeutuvat hyvinvoivaan työyhteisöön mieluummin kuin sellaiseen, joka on jäänyt käytänteiltään menneisyyteen. Näin ollen tämä tutkimus saattaa antaa arvokasta tietoa myös tulevaisuuteen, kun kilpailu osaavista hoitajista kiristyy. Kun epäkohtia löydetään ja niihin puututaan, saadaan työhyvinvointi kilpailuvalttina kasvamaan.

Selkeitä jatkotutkimuksen ja kehittämisen aiheita nousi muutama esiin opinnäytetyön aikana. Niitä olivat työilmapiirin parantaminen, rakentavan keskustelun opettelu työyhteisössä sekä luottamuksen lisääminen. Kaikki nämä aiheet vaativat jonkinlaista toimintatutkimusta tai uuden toimintamallin luomista Urjalan osastolla.

Haastavin ja kattavin näistä on rakentavan keskustelun opettelu. Tässäkin opinnäytetyössä siihen on haettu apua työpsykologin luennolta, mutta tästä huolimatta se koettiin heikoksi toisenkin kyselyn aikana. Oletettavaa on myös, että luottamus lisääntyy ja työilmapiiri paranevat, kun hoitotyöntekijät osasivat keskustella työvuoroista suunnitteluvaiheessa rakentavasti keskenään ilman listavastaavan jatkuvaa läsnäoloa.

LÄHTEET

Akaan kaupunki (n.d.). *Vuodeosastojen esittely*. Haettu 26.2.2017 osoitteesta <http://www.aka.fi/terveys-ja-perusturva/terveyspalvelut/vuodeosastot/>

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. (2010). *Työvuorosuunnittelu hoitoalalla*. 1.-2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hiltunen, A. (2011). *Johtamisen taito: elämänmittainen matka*. 3. painos. Sanoma Pro Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2004). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hung, R. (2002). A Note on Nurse Self-Scheduling. *Nursing Economics*. Vol. 20, Iss 1, (Jan/Feb 2002): 37-9. Haettu 12.4.2018 osoitteesta <https://search.proquest.com/open-view/efa15ea2bb34d08df88221d53e9e314f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=30765>

Hyvönen, J. (2014). *Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana*. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Itä-Suomen yliopisto. Haettu 2.10.2016 osoitteesta http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141426/urn_nbn_fi_uef-20141426.pdf

Jokela-Ulenius, K. (2009). *Työaika-autonomia – kehittämishankkeen alkuvaiheet vastasyntyneiden teho-osastolla*. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. Haettu 3.2.2017 osoitteesta <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6382/TAA.pdf?sequence=1>

Kallioniemi, T. & Kinnunen, A. (2009). Vaikuta ja voi hyvin hoitotyössä, työaika-autonomian kehittämishanke osaprojekti 1 -Kartoitus osaston K3 hoitohenkilökunnan työaika-autonomiaan liittyvistä kokemuksista Peijaksen sairaalassa 2007- 2009. Opinnäytetyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Laurea ammattikorkeakoulu. Haettu 3.2.2017 osoitteesta <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4876/Ask%20Kinnunen.pdf?sequence=1>

Kananen, J. (2012). Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2009). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kantoluoto, M. (2009). *Autonominen työvuorosuunnittelu – kehittämishanke Päijät-Hämeen keskussairaalan osastoilla 43–44*. Opinnäytetyö (YAMK). Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Lahden ammattikorkeakoulu. Haettu 31.1.2017 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/7216/Kantoluoto_Marjut.pdf?sequence=1

Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L. A. & Kaskubar, D. (2008). Getting There from Here: Research on the Effects of Work–Family Initiatives on Work–Family Conflict and Business Outcomes. *HHS Public Access*. 2008(2), 305-349. DOI: 10.1080/19416520802211610

Koning, C. (2014) *Does Self-scheduling Increase Nurses' Job Satisfaction? An Integrative Literature Review*. The Degree of Masters of Nursing. School of Nursing Faculty of Human and Social Development. University of Victoria. Haettu 10.4.2018 osoitteesta http://dspace.library.uvic.ca/bitstream/handle/1828/5243/Koning_Clare_MN_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lehtonen, T. Tuomivaara, S., Rantala, V., Käsälä, M., Mäkilä, T., Jokela, T., Könnölä, K., Kaisti, M., Suomi, S., Ylitolva, M. & Isomäki, M. (2014). *Su-lautettujen järjestelmien ketterä käsikirja*. Haettu 5.4.2018 osoitteesta <http://trc.utu.fi/embedded/kasikirja/2/3/>

Leskinen, T. & Hult, H-M. (2010). *Kokonaisvaltainen hyvinvointi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. (2007). *Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. Haettu 1.3.2017 osoitteesta <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. (2010). *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia*. Helsinki: Kirjapaja.

Pohjois-Karjalan kansanterveydenkeskus (2013). Yrityksen työhyvinvoinnin info. 6. Työilmapiiri. Haettu 5.3.2017 osoitteesta <http://www.xn--tyhyvinvoinninarvio-r6b.fi/yrityksen+tyohyvinvoinnin+info/tyoyhteiso/6+ilmapiiri/>

Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta*. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2011). *Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. Haettu 11.4.2018 osoitteesta <http://docplayer.fi/1287-Sosiaali-ja-terveysministerion-julkaisuja-2011-13-tyoympariston-ja-tyohyvinvoinnin-linjaukset-vuoteen-2020.html>

Suomen lähi- ja perushoitajienliitto Super (n.d.). *Ergonominen työaikajärjestelmä*. Haettu 15.2.2017 osoitteesta <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyoajat/ergonominen-tyoaikajarjestelma/>

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016). *TYÖ & ELÄMÄ opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu 14.4.2018 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%C3%B6ja%20el%C3%A4m%C3%A4.pdf?sequence=1>

Työterveyslaitos (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu 1.3.2017 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. (2005). *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus*. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö, Helsinki. Haettu 27.2.2017 osoitteesta http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2005%20Joustaako%20ty%C3%B6.pdf

KYSELYLOMAKE 1

Yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla pyritään helpottamaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja lisäämään työhyvinvointia. Tämä sama kysely tehdään sinulle nyt sekä noin vuosi yhteisöllisen työvuorosuunnittelun alkamisen jälkeen.

Ole hyvä ja vastaa seuraaviin väittämiin ja kysymyksiin. Vastattuasi tulosta vastauksesi ja laita kulumastaan yhteen niitatut sivut kanslian ilmoitustaulun kirjekuoreen.

ÄLÄ MISSÄÄN NIMESSÄ TALLENNA VASTAUSTASI KONEELLE, TULOSTAT VAIN!

Näin lomake on käytettävissä seuraavallakin vastaajalla.

Valitse väittämistä näkemystäsi kuvaava kohta asteikolta ja laita sitä kuvaava numero väittämän perään. (5= täysin samaa mieltä, 4= samaa mieltä, 3= en osaa sanoa, 2= erimieltä, 1= täysin eri mieltä)

1. TYYTYVÄISYYS TYÖVUOROSUUNNITTELUUN

- 1.1. Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosuunnitteluun.
- 1.2. Voin tehdä sellaisia vuoroja kuin haluan.
- 1.3. Voin vaikuttaa omiin työvuoroihini.
- 1.4. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu.
- 1.5. Työvuorosuunnittelu on tasapuolista kaikkia kohtaan
- 1.6. Työvuorosuunnittelu on joustavaa.
- 1.7. Olen innostunut työaika-autonomiahankkeesta.

2. OMA JAKSAMINEN

- 2.1. Työvuorosuunnittelu tukee omaa fyysistä hyvinvointiani.
- 2.2. Työvuorosuunnittelu tukee omaa henkistä hyvinvointiani.
- 2.3. Työvuorosuunnittelu tukee omaa sosiaalista hyvinvointiani.
- 2.4. Työvuorosuunnittelu tukee työssä jaksamistani.
- 2.5. Työvuorosuunnittelu tukee vapaa-ajalla jaksamistani.
- 2.6. Työvuorosuunnittelu lieventää työn aiheuttamaa stressin tuntemustani.
- 2.7. Työvuorosuunnittelu lisää työn aiheuttamaa stressin tuntemustani.

3. YHTEISÖLLISYYS

- 3.1. Työyhteisössäni voin ilmaista mielipiteeni avoimesti.
- 3.2. Työyhteisössäni hyväksytään ihmisten erilaisuus.
- 3.3. Työyhteisössäni kunnioitetaan yksilöllisyyttä.
- 3.4. Työyhteisöni jäsenten kesken vallitsee luottamus.
- 3.5. Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen rakentavaa palautetta.
- 3.6. Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen myönteistä palautetta.
- 3.7. Työyhteisöni jäsenet antavat palautetta toisilleen.
- 3.8. Työyhteisöni jäsenet arvostavat toisiaan.
- 3.9. Työyhteisöni jäsenet kannustavat toisiaan.

4. TYÖILMAPIIRI

- 4.1. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työilmapiiriin.
- 4.2. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työviihtyvyyteeni.
- 4.3. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työmotivaatiooni.
- 4.4. Työvuoroista valittaminen on jatkuvaa työyhteisössäni.
- 4.5. Työvuoroista keskustellaan rakentavassa hengessä.
- 4.6. Työvuorosunnittelu vaikuttaa työntekijöiden keskinäisiin väleihin.
- 4.7. Työyhteisössäni vallitsee suvaitsevainen ilmapiiri.
- 4.8. Työyhteisössäni vallitsee oikeudenmukaisuus.
- 4.9. Työyhteisössäni toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä.

5. TYÖNANTAJA TYÖVUOROSUUNNITTELUN MAHDOLLISTAJANA

- 5.1. Tiedän voimassa olevat työaikalait.
- 5.2. Tiedän työvuorosunnittelun pelisäännöt.
- 5.3. Työvuorotoiveeni otetaan huomioon.
- 5.4. Työvuorosunnitteluun on riittävästi aikaa.
- 5.5. Työvuorosunnittelua varten on varattu paikka.

6. JOHTAMISTYYLIN VAIKUTUS

- 6.1. Osastonhoitaja kannustaa työntekijöitään.
- 6.2. Osastonhoitaja arvostaa työntekijöitään.
- 6.3. Työvuorosunnittelu on tasapuolista.
- 6.4. Työvuorosunnittelu on vallan käyttöä.
- 6.5. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työyhteisön kehittämiseen.

7. TYÖVUOROSUUNNITTELUN VAIKUTUS OSASTON TOIMINTAAN

- 7.1. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta päivittäiseen hoitotyön toteuttamiseen.
- 7.2. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työn kehittämiseen.
- 7.3. Työvuorosunnittelu mahdollistaa omaa ammatillista kehittymistäni.
- 7.4. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta potilaisiin.
- 7.5. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta hoitotyön laatuun.

8. MITEN TYÖVUOROSUUNNITTELU ON SINUN KANNALTASI TOIMINUT?**9. MITÄ MUUTA HALUAISIT KERTOA TYÖVUOROSUUNNITTELUSTA/ TYÖAIKA-AUTONOMIASTA?**

KYSELYLOMAKE 2

Yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla pyritään helpottamaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ja lisäämään työhyvinvointia. Tämä sama kysely tehtiin sinulle noin vuosi sitten.

Ole hyvä ja vastaa seuraaviin väittämiin ja kysymyksiin. Lomakkeeseen on lisätty kolme avointa lisäkysymystä. Vastattuasi tulosta lomake ja laita kanslian ilmoitustaulun kirjekuoreen.

ÄLÄ MISSÄÄN NIMESSÄ TALLENNA VASTAUSTASI KONEELLE, TULOSTAT VAIN!

Näin lomake on käytettävissä seuraavallakin vastaajalla.

Valitse väittämistä näkemystäsi kuvaava kohta asteikolta ja laita sitä kuvaava numero väittämän perään. (5= täysin samaa mieltä, 4= samaa mieltä, 3= en osaa sanoa, 2= erimieltä, 1= täysin erimieltä)

1. TYYTYVÄISYYS TYÖVUOROSUUNNITTELUUN

- 1.1. Olen tyytyväinen nykyiseen työvuorosuunnitteluun.
- 1.2. Voin tehdä sellaisia vuoroja kuin haluan.
- 1.3. Voin vaikuttaa omiin työvuoroihini.
- 1.4. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu.
- 1.5. Työvuorosuunnittelu on tasapuolista kaikkia kohtaan
- 1.6. Työvuorosuunnittelu on joustavaa.
- 1.7. Olen innostunut työaika-autonomiahankkeesta.

2. OMA JAKSAMINEN

- 2.1. Työvuorosuunnittelu tukee omaa fyysistä hyvinvointiani.
- 2.2. Työvuorosuunnittelu tukee omaa henkistä hyvinvointiani.
- 2.3. Työvuorosuunnittelu tukee omaa sosiaalista hyvinvointiani.
- 2.4. Työvuorosuunnittelu tukee työssä jaksamistani.
- 2.5. Työvuorosuunnittelu tukee vapaa-ajalla jaksamistani.
- 2.6. Työvuorosuunnittelu lieventää työn aiheuttamaa stressin tuntemustani.
- 2.7. Työvuorosuunnittelu lisää työn aiheuttamaa stressin tuntemustani.

3. YHTEISÖLLISYYS

- 3.1. Työyhteisössäni voin ilmaista mielipiteeni avoimesti.
- 3.2. Työyhteisössäni hyväksytään ihmisten erilaisuus.
- 3.3. Työyhteisössäni kunnioitetaan yksilöllisyyttä.
- 3.4. Työyhteisöni jäsenten kesken vallitsee luottamus.
- 3.5. Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen rakentavaa palautetta.
- 3.6. Työyhteisöni jäsenet antavat toisilleen myönteistä palautetta.
- 3.7. Työyhteisöni jäsenet antavat palautetta toisilleen.
- 3.8. Työyhteisöni jäsenet arvostavat toisiaan.
- 3.9. Työyhteisöni jäsenet kannustavat toisiaan.
 - Millä keinoin yksilöllisyyden kunnioittamista voitaisiin mielestäsi työyhteisössä lisätä?

4. TYÖILMAPIIRI

- 4.1. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työilmapiiriin.
- 4.2. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työviihtyvyyteeni.
- 4.3. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työmotivaatiooni.
- 4.4. Työvuoroista valittaminen on jatkuvaa työyhteisössäni.
- 4.5. Työvuoroista keskustellaan rakentavassa hengessä.
- 4.6. Työvuorosunnittelu vaikuttaa työntekijöiden keskinäisiin väleihin.
- 4.7. Työyhteisössäni vallitsee suvaitsevainen ilmapiiri.
- 4.8. Työyhteisössäni vallitsee oikeudenmukaisuus.
- 4.9. Työyhteisössäni toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä.
 - Minkä koet työyhteisön toimintaa ohjaavaksi yhteiseksi päämääräksi?

5. TYÖNANTAJA TYÖVUOROSUUNNITTELUN MAHDOLLISTAJANA

- 5.1. Tiedän voimassa olevat työaikalait.
- 5.2. Tiedän työvuorosunnittelun pelisäännöt.
- 5.3. Työvuorotoiveeni otetaan huomioon.
- 5.4. Työvuorosunnitteluun on riittävästi aikaa.
- 5.5. Työvuorosunnittelua varten on varattu paikka.

6. JOHTAMISTYYLIN VAIKUTUS

- 6.1. Osastonhoitaja kannustaa työntekijöitään.
- 6.2. Osastonhoitaja arvostaa työntekijöitään.
- 6.3. Työvuorosunnittelu on tasapuolista.
- 6.4. Työvuorosunnittelu on vallan käyttöä.
- 6.5. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työyhteisön kehittämiseen.

7. TYÖVUOROSUUNNITTELUN VAIKUTUS OSASTON TOIMINTAAN

- 7.1. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta päivittäiseen hoitotyön toteuttamiseen.
- 7.2. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta työn kehittämiseen.
- 7.3. Työvuorosunnittelu mahdollistaa omaa ammatillista kehittymistäni.
- 7.4. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta potilaisiin.
- 7.5. Työvuorosunnittelulla on vaikutusta hoitotyön laatuun.
 - Koetko hoitotyön laadun osastolla muuttuneen yhteisöllisen työvuorosunnittelun käyttöönoton myötä? Jos koet niin miten?

8. MITEN TYÖVUOROSUUNNITTELU ON SINUN KANNALTASI TOIMINUT?**9. MITÄ MUUTA HALUAISIT KERTOA TYÖVUOROSUUNNITTELUSTA/ TYÖAIKA-AUTONOMIASTA?**

YHTEISÖLLISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN PELISÄÄNNÖT

- ✓ Suunniteltava työvuorotaulukko on kahvihuoneen ilmoitustaululla. Listavastaava siirtää valmiin listan Titaniaan.
- ✓ Kaikki työvuoromerkinnot tehdään **lyijykynällä**.
- ✓ Listavastaava jättää suunniteltavan listan viereen ohjeen listan etenemisestä seuraavaan vaiheeseen.
- ✓ Listasuunnittelun pelisäännöt pidetään ilmoitustaululla listan vieressä, josta on helppo tarkistaa mieltä askarruttava kohta.

YÖVUOROT JA TOIVEET:

- Listan suunnittelu aloitetaan yövuoroilla ja toiveilla.
- Pääsääntöisesti tehdään 2/3 yötä peräkkäin. Kun kaikilla halukkailla on 2/3 yötä jaetaan jäljelle jäävät yöt kiertävän listan mukaisesti halukkaiden yöhoitajien kesken jaksaminen huomioiden.
- Toiveet **ympyröidään** suunniteltavaan listaan.
- Jos samanlaisia toiveita osuu monta samalle päivälle, pyritään asia ratkaisemaan neuvottelemalla.

VAPAAT:

- Seuraavaksi listaan suunnitellaan vapaat.
- Jokaisen nimen perässä on vapaapäivien määrän.
- Vapaat tulee sijoittaa listaan siten, että päivän miehitys ok.
- Minimimiehitys arkena (aamu+ilta) 11 ja viikonloppuna 9.
- Tässä vaiheessa listavastaava tarkistaa miehityksen ja tarvittaessa neuvottelee vapaapäivien siirtämisestä, jotta minimimiehitys toteutuu.

ILLAT JA AAMUT:

- Viimeisenä laitetaan listaan illat ja aamut.
- Jokainen pyrkii suunnittelemaan itselleen vähintään 5 aamuvuoroa/lista ellei toisin ole sovittu. Aamuja saa tehdä enemmänkin, tämä minimi, jotta kaikille halukkaille riittää iltoja ja öitäkin.
- Lopuksi listavastaava tarkistaa, että jokaisessa työvuorossa on oikea miehitys. Listavastaavalla on tässä vaiheessa oikeus muuttaa ympyröimättömiä työvuoroja työntekijältä kysymättä, jos miehitykset sitä edellyttää.

JUHLAPYHÄT:

- Halukkaat työntekijät merkitsevät vuoronsa ensimmäisenä.
- Jos halukkaita ei löydy tarpeeksi niin neuvotellaan, katsotaan edellisen vuoden työvuorolistaa.

LOMAT JA PITKÄT SAIRASLOMAT:

- Jokainen poissaolija voi valmiiksi miettiä miten haluaa työvuo-ronsa ja jättää asiasta tiedon listavastaavalle esimerkiksi puheli- mitse ennen kuin jää lomalle tai ilmoittaa tiedot sairauslomal- taan.

KVTES-ASIAT

- Listaansa saa suunnitella max. 7 peräkkäistä työpäivää.
- Kerran viikossa pitää olla vähintään 35h yhtäjaksoista vapaata. Tai vastaavasti 24h viikossa edellyttäen, että seuraavalla viikolla on yhtäjaksoista vapaata vähintään 46h.

VUOROJEN VAIHDOT:

- Elettävän listan työvuoroja saa vaihtaa, kuten tähänkin asti. Ne pitää kuitenkin edelleen ilmoittaa osastonhoitajalle/apulaisosast- onhoitajalle/listavastaavalle.
- Tarvittaessa osastonhoitajalla/apulaisosastonhoitajalla/listavas- taavalla on oikeus perustellusta syystä vaihtaa työntekijän työ- vuoroa, tästä kuitenkin työntekijän kanssa neuvotellen.
- Työvuoron alettua ei vuoroa voi vaihtaa ilman työntekijän suostu- musta asiaan.

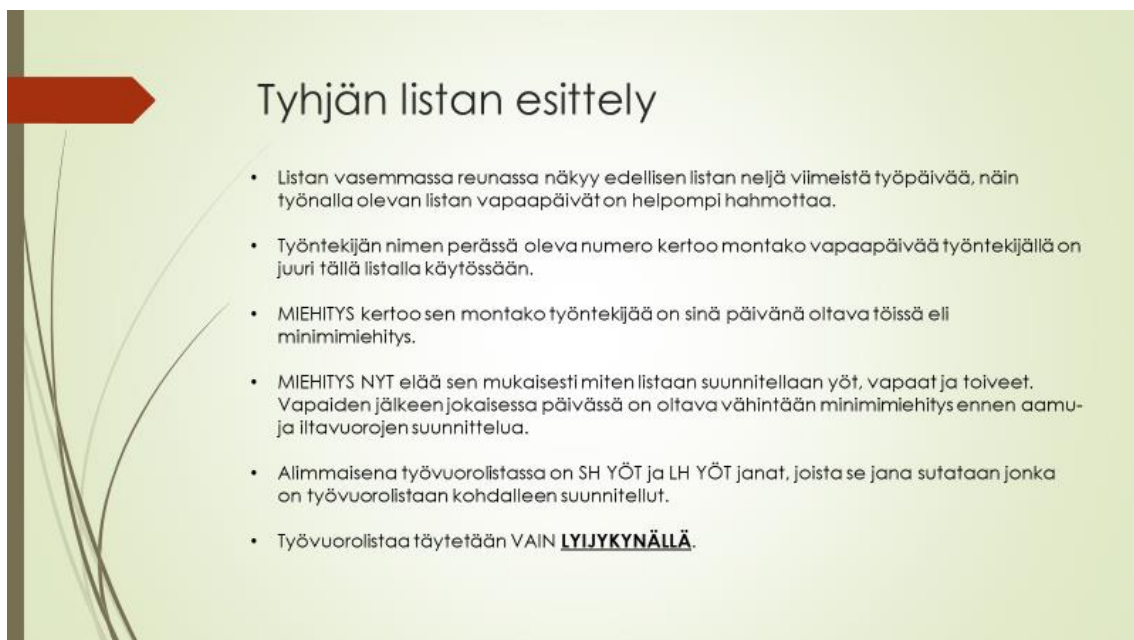
PELISÄÄNTÖJEN NOUDATTAMINEN:

- Tasapuolisuus toimii, kun kaikki noudattavat pelisääntöjä.
- Jos joku ei tee ajallaan omaa listaansa, hän saa listavastaavan suunnitteleman listan.

TYÖAJAT:

- A= 7-15
- J= 13:45–21:30
- I= 13:45–21
- O= 7-15
- Y= 21-7
- E= 7:30–15:30
- U= 7:30–15:30

**JOTTA OIKEUDENMUKAISUUS JA TASAPUOLISUUS
TOTEUTUU,
ON KAIKEN POHJANA KESKUSTELU JA JOUSTO!!!**



VAIHE 1: yövuorot

- Yövuorojensa kohdalta jokainen vähentää yhden MIEHITYS NYT kohdasta.
- Suunnitelman alaosassa kulkevat yövuorojanat, joista otetaan itselle sopiva pätkä työvuorolistaan ja sutataan jana alhaalta käytetyksi.
- Sairaanhoidajilla ja lähihoitajilla on omat jansa.
- Yövuorot koostuvat kahden ja kolmen yön janoista. Janoja ei saa rikkoa.
- Jos haluaa tehdä enemmän kuin kaksi tai kolme yötä on mahdollista ottaa esim. kaksi kahden yön janaa tai kahden ja kolmen yön jana.
- Janojen ei tarvitse olla putkeen vaan halutessaan työntekijä voi valita kaksi eri janaa samalta listalta (esim. ensimmäiseltä ja kolmannelta viikolta)
- Tällä hetkellä lähihoitajista moni pitää yötyöstä, joten lähihoitajat saavat ottaa enintään neljä yötä ellei ole kolmikantaneuvotteluissa toisin päätetty.

VAIHE 2: vapaapäivät ja toiveet

- Kun molemmat yövuorojanat on käytetty siirrytään laittamaan listalle vapaapäivät ja toiveet.
- Vapaapäivältään jokainen vähentää yhden MIEHITYS NYT kohdasta.
- Vapaapäiviä suunnitellessaan tulee huomioida että työputki saa olla max. seitsemän päivän pituinen.
- Jokaisella on tarkoitus olla väh. yksi viikonloppuvapaa työvuorolistassaan.
- Kerran viikossa pitää olla yhtäjaksoista vapaata väh. 35h tai 24h edellyttäen että seuraavalla viikolla yhtäjaksoista vapaata on 46h.
- Myös miehitystä tulee laskea vapaapäiviään suunnitellessa, jotta minimimiehitys ainakin säilyy joka päivässä.
- Toiveet ympyröidään työvuorolistaan. Toiveita saa työvuorolistaan merkitä max. kolme. Jos on tarvetta useammalle toiveelle esim. matka tms. niin siitä kerrottava listavastaavalle tai osastonhoitajalle.

VAIHE 3: aamu- ja iltavuorot

- Kun yövuorot, vapaapäivät ja toiveet on merkitty työvuorolistaan ja jokaisessa päivässä MIEHITYS NYT kohdassa on vähintään minimimiehitys siirrytään työvuorolistan täytön viimeiseen vaiheeseen.
- Tässä vaiheessa laitetaan aamu- ja iltavuorot.
- Enää ei tarvitse muuttaa MIEHITYS NYT kohtaa kun merkitsee itselleen vuoroja.
- Koko kolmen viikon työvuorolistaansa ei voi tehdä kerralla vaan edetä vähitellen täyttäen.
- Aluksi kannattaa merkitä ne työvuorot jotka kokee itselleen esim. harrastusten vuoksi hyväksi mutta niiden toteutuminen ei ehdotonta (eli ei ympyröity toive)

VAIHE 4: listan hienosäätö ja tulostus

- Kun työvuorolista on täytetty taululla valmiiksi listavastaava ajaa sen titaniaan.
- Kikyn mukanaan tuoma työajan pidennys huomioidaan listan hienosäädössä.
- Titania saattaa herjata esim. viikkolevon puutumisesta. Näissä tapauksissa listavastaava tai osastonhoitaja neuvottelee työntekijän kanssa mitä tehdään asialle.
- Listavastaava tai osastonhoitaja tarkkailee jokaisen vaiheen toteutumista ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä.
- Listavastaava tai osastonhoitaja täyttää työvuorolistan niiden työntekijöiden kohdalta, jotka eivät määräaikaan mennessä ole omaa vaihettaan suunnitelleet



Yleisiä ohjeita

- Elettävän vaiheen työvuorolistasta tietää työvuorolistan yläpuolella olevasta ohjelapusta.
- Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt pidetään ilmoitustaululla suunnitelmalistan vieressä.
- Listavastaava tai osastonhoitaja tarkkailee jokaisen vaiheen toteutumista ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä ja jättää tarvittaessa ohjeita muutoksiin tarralapulla.
- Listavastaava tai osastonhoitaja täyttää työvuorolistan niiden työntekijöiden kohdalta, jotka eivät määräaikaan mennessä ole omaa vaihettaan suunnitelleet
- Ollessaan sairaana tai lomalla voi työntekijä jättää toiveensa listasuunnitelmaan listavastaavalle tai osastonhoitajalle tekstiviestillä tai sähköpostitse.
- Tasapuolisuus ja yhteisöllisyys edellyttää pelisääntöjen noudattamista. Välillä joudutaan muuttamaan jo itse suunniteltu vuoroa, jotta työvuorolista voidaan toteuttaa lakien ja reunaehtojen rajoissa.
- Listavastaavan poissa ollessa osastonhoitaja vastaa listasta.