

Saana Kokkomäki

TYÖAIKA-AUTONOMIA JA MANSIKKAPAIKAN
PALVELUKOTIEN HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Terveyden edistämisen koulutusohjelma
2015

TYÖAIKA-AUTONOMIA JA MANSIKKAPAIKAN PALVELUKOTIEN HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Kokkomäki, Saana
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Terveystieteiden koulutusohjelma
joulukuu 2015
Ohjaaja: Hirvonen, Eila
Sivumäärä: 54
Liitteitä: 4

Asiasanat: työaika, autonomia, työssä jaksaminen, Delphi-menetelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää edelleen Rauman Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien käytössä olevaa työaika-autonomista työvuorosuunnittelua. Tavoitteena oli saada tietoa työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun hyvistä käytännöistä sekä tunnistaa mahdolliset kehittämistarpeet. Tavoitteena oli myös kuvata Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin Delphi-menetelmää. Aineisto hankittiin kolmella Delphi-kierroksella. Ensimmäinen Delphi-kierros oli nykytilaa kartoittava kyselytutkimus. Kyselytutkimuksen kohderyhmänä olivat Mansikkapaikan palvelukotien perus-, lähi- ja sairaanhoitajat (n=19). Aineisto kerättiin tätä tutkimusta varten laaditulla kyselylomakkeella, jossa oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten vastaukset kuvattiin frekvensseinä ja suorina jakaumina. Avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin sisällön erittelyllä.

Mansikkapaikan palvelukotien työaika-autonomian nykytilan kartoituksen tulokset osoittivat, että autonomiseen työvuorosuunnitteluun oltiin tyytyväisiä. Vain kaksi vastaajista (n=2) mainitsi, että kiertävä työvuorolista olisi parempi vaihtoehto. Nykytilan kartoituksesta nousi muutamia teemoja, kuten esimiehen rooli, työntekijöiden perehdyttäminen, listavastaavuus, tasapuolisuus sekä pelisäännöt ja reunaehdot, joihin lähdettiin hakemaan ratkaisua toisella Delphi-kierroksella.

Toinen ja kolmas Delphi-kierros olivat opinnäytetyön kehittämissosiota. Toisen kierroksen tavoitteena oli ensimmäisellä Delphi-kierroksella nousseiden teemojen käsittely työryhmässä. Toisella Delphi-kierroksella päivitettiin Mansikkapaikan palvelukotien työvuoroautonomian reunaehdot ja pelisäännöt. Lisäksi tehtiin kehittämissuosituksia perehdyttämiseen, työvuorosuunnittelun ohjaukseen ja listavastaavuuteen. Esimiehelle esitettiin toiveita, jotta listasuunnitelma toimisi entistä paremmin. Listapohjalla pitäisi aina olla jo palvelukotiin tullessa tiedossa sijaisten määrä sekä päivämäärä, jolloin listapohjan tulee olla valmis. Lisäksi toivottiin, että punaisia työvuoro-toiveita ei muutettaisi. Esimiehen roolin koettiin olevan lähinnä varmistaja, joka huolehtii, että henkilökuntamitoitus on riittävä jokaiseen vuoroon.

Tavoiteltu konsensus saavutettiin kolmannella Delfoi-kierroksella. Esimiehelle vietiin tiedoksi kehittämisideat sekä työaika-autonomian päivitetty pelisäännöt ja reunaehdot. Päivitetyt pelisäännöt ja reunaehdot sekä pienet muutokset työaika-autonomiassa tukevat Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien työssä jaksamista entistä paremmin.

AUTONOMY AT WORK AND THE NURSES' COPING AT WORK IN THE RESIDENTIAL HOMES OF MANSIKKAPAIKKA

Kokkomäki, Saana
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Health Promotion
December 2015
Supervisor: Hirvonen, Eila
Number of pages: 54
Appendices: 4

Keywords: work time, autonomy, coping at work, Delphi method

The purpose of this thesis was to develop shift scheduling in the residential homes of Mansikkapaikka, in Rauma. The residential homes use autonomous work time in shift scheduling. The aim was to collect data of the good practices of shift scheduling based on autonomous work time and to identify possible needs for development. Another aim was to find out how the nurses experience autonomous work time and how it helps coping at work.

The method of the thesis was the Delphi method. The data were collected in three Delphi cycles. The first cycle included a survey on the present situation. The target group consisted of the practical nurses and nurses (N=19) working in the residential homes of Mansikkapaikka. The data were collected with a questionnaire drawn up for this study and it included both structured and open questions. The responses of the structured questions were illustrated in frequencies and distributions. The open questions were analyzed by content analysis.

The results of the first cycle showed that the nurses were satisfied with the shift scheduling based on autonomous work time. Only two respondents mentioned that a circulating shift schedule would be better. However, some challenges were also detected, e.g. the role of the superior, initiation of workers and equality. The second cycle focused on finding solutions for these problems.

The second and the third Delphi cycles comprise the development part of this thesis. The aim of the second cycle was to solve the challenges detected in the first cycle. Accordingly, the challenges were discussed in a group. This resulted in the definition of the rules and preconditions of shift autonomy. In addition, development suggestions were made on how to improve initiation, guidance of shift scheduling and being in charge of the shifts. Some suggestions were also given to the superior to make the shift plan work better than before. The shift template should always include information of the number of substitutes and the date when the shift template should be completed. In addition, the nurses hoped that the wishes for shifts marked as red would not be changed. The nurses thought that the role of the superior was mainly to make sure that there is an adequate number of staff in each shift.

The desired consensus was achieved in the third Delphi cycle. The superior was informed of the ideas for development and the updated rules and preconditions. All these suggestions with minor changes in work time autonomy improve the nurses' coping at work in the residential homes of Mansikkapaikka.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	7
3	KIRJALLISUUSKATSAUS TYÖAIKA-AUTONOMIASTA.....	8
4	TYÖAIKA-AUTONOMIA JA HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	10
4.1	Työaikojen säätely.....	11
4.2	Autonomia käsitteen määrittely.....	12
4.3	Työvuorosuunnittelu.....	13
4.4	Työhyvinvointi.....	15
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	18
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUKSEN ERI VAIHEET.....	19
6.1	Kehittämistoiminta.....	19
6.2	Delfoi - tutkimusmenetelmänä.....	21
6.3	Ensimmäinen Delfoi- kierros; työaika-autonomian nykytila.....	23
6.3.1	Tutkimukseen osallistujat.....	23
6.3.2	Kysely aineistonkeruumenetelmänä.....	24
6.3.3	Aineistonkeruun toteutus.....	27
6.3.4	Aineiston analyysi.....	27
6.4	Toinen Delfoi-kierros; Learning Café.....	28
6.5	Kolmas Delfoi-kierros; kokoava kierros.....	29
7	DELFOI-KIERROSTEN TULOKSET.....	30
7.1	Nykytilan kuvaus: Ensimmäisen Delfoi-kierroksen tulokset kyselyn tulokset.....	30
7.2	Toisen Delfoi-kierroksen tulokset.....	41
7.3	Kolmannen Delfoi-kierroksen tulokset.....	43
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	44
8.1	Tulosten tarkastelu.....	44
8.2	Tulosten luotettavuus ja eettisyys.....	46
8.3	Tulosten merkitys kohdeorganisaatiolle.....	49
	LÄHTEET.....	51
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Mediassa ja yhteiskunnallisessa sekä poliittisessa keskustelussa on jonkin aikaa käyty keskustelua eläkeiän nostosta ja työurien pidentämisestä. Suomessa työikäisten määrä vähenee jatkuvasti, joten kaikkien työpanos on tärkeä. Jotta työurien pidentäminen onnistuisi, tulee erityisesti panostaa työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin. Hyvä terveys on pohja työssä jaksamiselle ja jatkamiselle. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2014.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsauksen 2014 (2014, 13) mukaan menestyvän yhteiskunnan perustana on toimintakykyinen, osaava ja hyvinvoiva väestö. Kansalaisten työkykyyn ja terveyteen investoiminen vahvistaa talouden kestävyyttä. Mitä terveempiä ja työkykyisempiä työntekijät ovat, sitä pidempiä ovat työurat ja työn tuottavuus on korkeampaa. Työhyvinvoinnin korkea taso kertoo motivoituneesta työyhteisöstä ja työn tuloksen laadukkuudesta.

Työ ja terveys Suomessa 2012 tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveyspalveluissa, etenkin vanhainkodeissa, työntekijöiden keskeisiä haasteita ovat henkiset ja fyysiset kuormitustekijät. Erityisesti kolmivuorotyötä tekevät hoitajat kokivat työn ja yksityiselämän yhtensovittamisen haasteellisena. Tämä osaltaan lisää hoitajien henkistä kuormitusta. (Laine & Kokkinen 2013, 202-204.)

Otala ja Ahonen (2003, 19-20) kuvaavat työhyvinvoinnin tarkoittavan ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus kokea työn iloa ja saada onnistumisen kokemuksia. Työn ilo, innostus sekä positiivisuus tarttuvat ja koko työyhteisöön tulee lisää energiaa. Työ on monelle yhä keskeisempi ja suurempi osa elämää, joten on tärkeää tarkastella ihmistä kokonaisuutena. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat henkinen ja fyysinen terveys, työympäristö, työolot ja työaikajärjestelyt (Sinivaara 2003, 148).

Osa työhyvinvointia on työn hallinta. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa työoloihin, työn sisältöön ja monipuolisuuteen sekä mahdollisuus osallistua omaa

työtä koskevaan päätöksentekoon. Työn hallinnan yksi osa-alue on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Työntekijöiden osallistumista omaan työvuorosuunnitteluun kutsutaan työaika-autonomiaksi. (Hakola & Kallio-Levanto 2010, 49.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää edelleen Rauman Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien käytössä olevaa työaika-autonomista työvuorosuunnittelua. Tavoitteena on saada tietoa työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun hyvistä käytännöistä sekä tunnistaa mahdolliset kehittämistarpeet. Tavoitteena on myös kuvata Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työssä jaksamiseen. Näitä kehittämistarpeita ja työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun heikkouksia käsitellään noin kuuden hoitajan ryhmässä ja laaditaan parannusehdotukset, jotka toimitetaan esimiehille.

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Mansikkapaikan palvelukodit

Palvelukeskus Mansikkapaikassa on kolme palvelukotia; Honkala, Tammela ja Koivula. Tehostetulla palveluasumisella tarkoitetaan ikäihmisten ympärivuorokautista asumista palvelutalossa, jossa henkilökunta huolehtii asukkaista yksilöllisen palvelutarpeen mukaan hoito- ja palvelusuunnitelman mukaisesti. Tämä asumismuoto on tarkoitettu ikäihmisille, jotka eivät enää selviydy kotona kotihoidon palveluiden turvin. (Rauman kaupungin www-sivut 2015.)

Mansikkapaikan kolmessa palvelukodissa on yhteensä 45 asukaspaikkaa. Henkilökunta palvelukodeissa koostuu hoitotyön ammattilaisista, sairaanhoitajista ja lähihoitajista. Mansikkapaikan jokaisessa yksikössä on kaksi sairaanhoitajaa ja yhdeksän lähihoitajaa. Lisäksi on palveluesimies sekä yhteinen vaatehuollon henkilökunta ja palvelupäällikkö Kaunisjärven vanhainkodin kanssa. (Saramo henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2015.)

Työaika-autonomia Mansikkapaikan palvelukodeissa

Mansikkapaikan palvelukodeissa on otettu työaika-autonomia käyttöön syyskuussa 2012. Jo vuonna 2011 henkilöstön alkukoulutuksessa oli autonominen työvuorosuunnittelu ollut esillä. Autonomisen työvuorosuunnittelun aloitus ajankohtaa ei silloin vielä yhdessä sovittu, koska uudessa palvelukodissa ja työyhteisössä oli paljon muitakin uusia asioita. Ensimmäiset harjoituslistat tehtiin huhtikuussa ja toukokuussa 2012. Kesän ajaksi työaika-autonomia jätettiin työntekijöiden pohdittavaksi. Harjoituslistojen jälkeen käytiin keskusteluja muun muassa siitä, että mitä kokemuksia oli autonomisesta työvuorosuunnittelusta sekä tarkennettiin yhteisiä reunaehtoja. (Hartikainen henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2015.)

Mansikkapaikan palvelukotien työaika-autonomian reunaehdot ja pelisäännöt

Tammelassa, Koivulassa ja Honkalassa on samanlaiset reunaehdot ja pelisäännöt. Listan suunnittelun järjestyksessä on hieman eroavaisuuksia. Pääsääntöisesti lista suunnitellaan tässä järjestyksessä: yövuorot, ehdottomat vuorotoiveet punaisella kynällä, viikonloppuvapaat, viikonlopputyövuorot ja sen jälkeen muut vuorot ja vapaapäivät. Lisäksi työvuorot suunnitellaan tasapuolisesti. Jokaiselle mahdollistetaan yksi viikonloppuvapaa, ilta ja yövuoroja tasapuolisesti. Perjantai- ja lauantai-iltavuoroja jokaiselle. Miehitys arki-aamussa on kolmesta neljään hoitajaa ja iltavuorossa kaksi. Viikonloppuisin aamuvuorossa on kolme hoitajaa ja iltavuorossa kaksi hoitajaa. Yövuorossa on aina kaksi hoitajaa. Yövuorot on jaettu kolmen palvelukodin kesken. Joten kaksi yöhoitajaa hoitavat kolmen palvelukodin yötyöt yhdessä. Jos ei tee yövuoroja, on yhteisesti sovittu, että iltavuoroja on silloin enemmän kolmen viikon listassa. (Saramo henkilökohtainen tiedonanto 20.11.2015.)

3 KIRJALLISUUSKATSAUS TYÖAIKA-AUTONOMIASTA

Kirjallisuuskatsaus on metodi ja tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Sen tavoitteena on koota aiempien tutkimuksien tuloksia, jotka

ovat perustana uusille tutkimustuloksille. Kuvaileva narratiivinen kirjallisuuskatsaus on metodisesti kirjallisuuskatsauksen kevyin muoto. Kuvailevalla narratiivisella kirjallisuuskatsauksella pyritään luomaan yleiskatsaus tietystä ilmiöstä yhdistämällä ja tiivistämällä aiempia tutkimuksia kuvailevan synteesin kautta. Tutkimusaineisto ei ole lähtökohtaisesti käynyt läpi erityisen systemaattista seulaa, mutta lopputuloksena on mahdollista päästä kirjallisuuskatsaukselle tyypillisiin johtopäätöksiin. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus sopii hyvin tutkimustiedon ajantasaistamiseen, mutta täysin analyttistä tulosta ei sen avulla saavuteta. (Salminen 2011, 4, 6-7.)

Tässä opinnäytetyössä kirjallisuuskatsaus toteutettiin kuvailevana narratiivisena kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuushaku tehtiin ensimmäisen kerran keväällä 2015 ja se uusittiin kerran. Uusintahaku tehtiin syksyllä 2015. Kirjallisuushaut tehtiin Medic, Melinda ja Finna tietokantoihin. Lisäksi käytettiin toisten tutkimusten lähdeluetteloita apuna. Kirjallisuushakua tehtiin hakusanoilla työaika autonomia, työaika* autonomia * ja työaika? autonomia?. Tutkimusartikkeleista luettiin abstraktit ja keskeisimmät tutkimustulokset. Tavoitteena oli löytää työaika-autonomiiaa koskevia kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia ja tutkimusartikkeleita. Lisäksi haluttiin saada ajantasaista tietoa ja siksi keskityttiin 2000-luvulla ilmestyneisiin julkaisuihin.

Tietokannat tuottivat yhteensä 188 viitettä, joista valittiin kahdeksan julkaisua. Kansallisten ja kansainvälisten julkaisujen valintakriteereinä oli, että julkaisu käsitteli autonomista tai joustavaa työvuorosuunnittelua, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työhyvinvointia. Lisäksi yhtenä kriteerinä pidettiin julkaisun tasoa. Julkaisun oli oltava vähintään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Teoreettisen viitekehyksen kannalta merkittävimmät tutkimukset ja tutkimusartikkelit ovat liitteessä neljä. Muita kirjallisuushaun tuloksia ei tähän taulukkoon huomioitu. Teoreettisessa viitekehyksessä on käytetty lisäksi työhyvinvointiin ja työvuorosuunnitteluun liittyvää kirjallisuutta. Tarkemmat tiedot opinnäytetyöhön hyväksytyistä tutkimuksista löytyvät Liitteestä neljä.

Taulukko 1. Kirjallisuushaun tulokset työaika-autonomiasta

Tietokanta	Hakusana	Haun tuloksia	Otsikoiden perusteella valitut	Lopulliset valinnat
Medic	työaika* autonomia*	167	8	3
Melinda	työaika? autonomia?	16	6	3
Finna	Työaika autonomia	5	3	2

Yhteenvedona voidaan todeta, että työaika-autonomiasta ja sen vaikutuksista hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin on vielä niukasti tutkimustietoa. Näistä kirjallisuuskatsaukseen lopulta valikoituneista tutkimuksista jo tulee ilmi se, että työaika-autonomialla on suuri merkitys työntekijälle (Ala-Mursula 2006, 32-33; Heikkilä 2006, 35). Työntekijöiden työssä jaksaminen parani, työn ja vapaa-ajan yhdistäminen helpottui, omiin työaikoihin oli mahdollista vaikuttaa sekä sairauspoissaolojen vähenivät (Ala-Mursula 2006, 33; Heikkilä 2014, 27; Immonen 2013, 35; Könönen 2013,46; Levo 2010, 35; Mäkiranta 2010, 37).

4 TYÖAIKA-AUTONOMIA JA HOITAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Suomessa neljäsosa palkansaajista tekee vuorotyötä tai noudattaa hyvin epäsäännöllisiä työaikoja. Epäsäännöllistä työaikaa tekevien määrä tulee todennäköisesti lisääntymään tulevaisuudessa entisestään. (Partinen 2012.) Euroopassa viidennes kaikista palkansaajista tekee jonkinlaista vuorotyötä (Harrington 2001, 68). Sosiaali- ja terveysalalla tehdään paljon epäsäännöllistä vuorotyötä. Epäsäännöllisillä työajoilla on vaikutusta sekä työntekijän terveyteen ja suoriutumiseen että potilaan hyvinvointiin. Hoitajien asenteisiin työtä ja työaikoja

kohtaan vaikuttavat sekä työn laadulliset että määrälliset ulottuvuudet. Laadullista on esimerkiksi mahdollisuus valita ja vaikuttaa omiin työvuoroihin ja määrällistä on esimerkiksi toteutunut työaika ja sen toteutuminen suhteessa omiin työaikamieltymyksiin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9.)

4.1 Työaikojen säätely

Sosiaali- ja terveysalalla työaikoja säätelevät työaikadirektiivi, työaikalaki ja alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset. Näiden lisäksi työvuorosuunnittelussa täytyy ottaa huomioon työsopimus- kuin myös työturvallisuus- ja työterveyshuoltolaki sekä toteuttaa vuorotyön ergonomiset suositukset mahdollisuuksien mukaan. Euroopan unionin jäsenvaltioita velvoittaa työaikadirektiivi 2003/88/EY, jonka pohjalta on säädetty kansalliset työaika koskevat lait. Työaikadirektiivi on vähimmäisdirektiivi, mikä tarkoittaa sitä, että kansallisen työaikalain pitää tuottaa direktiivin määräämä vähimmäissuoja työntekijöille. (Hakola & Kalliomäki- Levanto 2010, 13-14.)

Yleinen työaikalaki 9.8.1996/605 säätelee Suomessa työaika. Työaikalaisa on määritelty työajan yleissäännös ja jaksotyöaika. Jaksotyöaika on sallittu poikkeuksena tietyille erikseen määritellyille aloille. Valtaosa hoitohenkilökunnasta työskentelee kuntien palveluksessa, jolloin näihin hoitajiin sovelletaan Kunnallista yleistä virka – ja työehtosopimusta. Hoitajia työskentelee myös yksityissektorilla sekä valtion ja kirkon palveluksessa. Tällöin on käytössä näiden eri sopimusalojen omia virka- ja työehtosopimuksia. Lisäksi voi olla työpaikkakohtaisia tai paikallisia virka- ja työehtosopimuksia. (Hakola & Kalliomäki- Levanto 2010, 13-14.)

Vuorotyö

Työaikalain (605/1996, 27§) mukaan vuorotyö kuvataan siten, että työvuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennalta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen vaihtuminen säännöllisesti tarkoittaa sitä, että vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Vuoroja ei tarvitse olla kaikkina viikonpäiviä saman verran eikä

vuorojen pitää alkaa päivittäin samaan kellonaikaan. Töiden tulee olla samanlaista kaikissa vuoroissa ja työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Vuorojen vaihtuminen tulee olla ennalta sovittua ja työntekijöiden tulee ennalta tietää, kuinka pitkän aikaa kutakin vuoroa tehdään. Aluehallintovirasto voi myöntää poikkeamisluvan edellä mainituille vuorotyön rajoituksille. Aluehallintovirasto voi sallia esimerkiksi väljemmän määritelmän työvuorojen vaihtumiselle tai hyväksyä vuorotyöksi työaikajärjestelyn, jossa työvuorot eivät vaihdu joidenkin työntekijöiden osalta ollenkaan tai ainakaan ennalta sovituin ajanjaksoin. Vuorotyöpoikkeuslupa pitää hakea aluehallintovirastolta. Hakemus voi olla vapaamuotoinen ja siihen tulee liittää työntekijöiden edustajan lausunto. (Työaikalaki 605/1996, 27§; Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013.)

Yötyö

Työaikalaki määrittää yötyöksi työn, jota tehdään klo 23:n ja 06:n välillä. Yövuoro on työvuoro, josta vähintään kolme tuntia työskennellään kyseisten kellonaikojen välillä. Jaksotyössä saa teettää enintään seitsemän perättäistä yövuoroa. (Työaikalaki 605/1996, 26§-27§.) Yötyö on sallittua ainoastaan tietyissä tilanteissa ja töissä. Työajan sijoittamista koskevat määräykset virka- ja työehtosopimuksissa voivat rajoittaa tai laajentaa tilanteita, joissa yötyötä saa teettää. Nuorilta työntekijöiltä yötyö on yleensä kiellettyä. Yötyöhön liittyvät haitat on työnantajan selvitettävä ja huomioitava. Työnantajan on pyrittävä ennalta ehkäisemään ja vähentämään yötyöstä työntekijälle mahdollisesti aiheutuvia haittoja tai vaaroja. Yötyötä tekeville on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos sille voidaan välttää työntekijän terveydelle aiheutuva vaara. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2013.)

4.2 Autonomia käsitteen määrittely

Hintsala (2005, 20-21) on määritellyt autonomia-käsitettä useiden eri lähteiden avulla. Käsite autonomia on etymologinen termi, joka on alkujaan peräisin kreikan kielen sanoista autonomos ja nomos eli itse ja säännöt/lait. Hintsalan mukaan etymologiset sanakirjat määrittelevät autonomian käsitteen esimerkiksi ”omien lakien mukaan elävänä” tai vapautena käyttää omia lakejaan. Antiikin kreikan ajoista

lähtien autonomian käsite on kehittynyt, mutta se on edelleen vaikeatajuinen ja hyvin abstrakti käsite.

Autonomian kehitystä selvittävässä tutkimuksessa on havaittu usein toistuvien teemojen päällekkäisyyksiä, kuten järjestelmän itsejohtamisen periaatteet, pätevyys tai suorituskyky, päätöksenteko, kriittinen pohdinta, vapaus ja itsehillintä. Autonomia on kuitenkin enemmän kuin itsemäärääminen. Autonomia on itsenäisesti toimivan ihmisen kyvykkyyttä vaikuttaa ratkaisevasti omiin toimiinsa omien valintojen avulla niiden periaatteiden ja sääntöjen puitteissa, joihin on itse perehtynyt. Hoitotyön tutkimuksissa autonomian määrittelyn vaihtelevuus ilmenee siinä, että autonomia sekoitetaan usein ammatillisuuden, vallan, mielikuvan, valvonnan, vastuun, itsenäisyyden, määräysvallan ja hallinnan kanssa. Sen todellinen merkitys hoitotyön kirjallisuudessa on kuitenkin epämääräinen, vaikka sitä käytetään paljon. (Hintsala 2005, 20-21.)

4.3 Työvuorosuunnittelu

Työn hallinta on yksi osa työhyvinvointia. Siihen kuuluu työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työoloihin, työn sisältöön, monipuolisuuteen ja omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Työn hallinnan yksi osa on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Työntekijöiden osallistumista omaan työvuorosuunnitteluunsa kutsutaan työaika-autonomiaksi. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49.) Työaika-autonomialla tarkoitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, jossa jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa yhteisten, sovittujen pelisääntöjen ja reunaehtojen mukaan. Näitä pelisääntöjä ja reunaehtoja ovat työaikalaki, työehtosopimukset, paikalliset ja organisaation omat sopimukset. Työaika-autonomia antaa mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihin ja lisää omaa työaikojen hallintaa. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2010.)

Työaika-autonomiassa työvuorosuunnittelun lähtökohtana on toimiva työn organisointi ja töiden sisältö. Tavoitteena on muuan muassa tehokkuuden parantaminen mutta myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen epäsäännöllisistä työaikajärjestelyistä huolimatta. Koko työyhteisö on vastuussa yksikön toiminnan

sujuvuudesta ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta huomioimisesta. Osallistavan työvuorosuunnittelun edut ovat parempi työn hallinta, työntekijän sitoutuminen ja työmotivaatio. Osallistumista voidaan muutenkin pitää arvokkaana asiana. Haittapuolena työvuorosuunnittelu vie enemmän aikaa, kouluttautumista ja valmiuksien kehittämistä. Autonominen työvuorosuunnittelu saattaa olla kalliimpaa, mutta voi korvautua parempana laatuna ja toimivuutena. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.)

Osallistuvan työvuorosuunnittelun yhteydessä voi esiintyä ristiriitatilanteita, joiden ratkaisemiseksi on tehtävä kompromisseja yhteisymmärryksen saavuttamiseksi. Esimiehen tehtävänä on ohjata ja tukea henkilöstöään työvuorosuunnittelussa. Osallistuvan työvuorosuunnittelun onnistumisen edellytys on, että yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet ovat selvät ja johdon ja henkilöstön välillä vallitsee luottamus. Suunnittelulla tuotetaan ehdotus työvuoroluetteloksi, jossa työvuorot on suunniteltu henkilökunnan kesken osaston toiminnan tavoitteiden ja yhteisten pelisääntöjen mukaan. Tähän kuuluvat monet reunaehdot ja vaatimukset, jotka vaikuttavat ratkaisuihin. Mitä aiemmin vaatimukset tiedetään, sitä parempi on lopputulos ja sitä nopeammin siihen päädytään. Vastuu lopullisesta työvuoroluettelosta on aina esimiehellä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.)

Helsingin seudun yliopistollisen keskussairaalan, Jorvin sairaalan ja Espoon kaupungin vanhusten palvelujen kehittämis- ja tutkimushankkeessa haluttiin kehittää ja kokeilla erilaisia työaika-autonomisia työaikamalleja. Lisäksi arvioitiin niiden toimivuutta käytännössä ja tutkittiin uusien työaikamallien vaikutuksia työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointiin. Työaikojen kehittäminen on erittäin tärkeää, koska oman työajan hallinta vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Sopivilla työaika ratkaisulla helpotetaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja vähennetään stressiä. (Sinivaara & Aschan 101.)

Hyvinvointitutkimukset antoivat viitteitä siitä, että työaika-autonomia voisi olla ratkaisuna ehkäisemään psyykkistä rasittuneisuutta ja auttaa lähijohtamisen oikeudenmukaisuutta. Merkittävimmät tulokset olivat työajan hallinnan lisääntyminen ja vuorotyön haittojen väheneminen. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen helpottuivat ja työssä jaksaminen lisääntyivät. Tässä hankkeessa

lähdettiin työvuorosuunnittelun kehittämisestä, mutta hankkeen aikana nousi esille myös muita kehittämiskohteita. Hankkeen aikana muutettiin myös raportointikäytäntöjä sekä työntekijöiden työhön tulo- ja lähtöaikoja. (Sinivaara & Aschan 2008, 114.)

4.4 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos (2011) on määritellyt terveyttä edistävän työpaikan kriteerit. Työpaikoilla on monia terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Työntekijöiden työhyvinvointi muodostuu hyvistä johtamiskäytännöistä, työyhteisön toimivuudesta, töiden organisoinnista, henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja voimavaroista, työturvallisuudesta, työympäristöstä, yhteistyöstä eri tahojen kanssa sekä työterveyshuollosta strategisena kumppanina.

Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri näkökulmista riippuen tieteenalasta ja sovelletusta tieteellisestä teoriasta. Lähestymistavat poikkeavat toisistaan esimerkiksi sen suhteen, että painotetaanko työhyvinvoinnin rakentumisessa ensisijaisesti työtä, yksilön ominaisuuksia vai yksilön elämän kokonaisuutta. Myös sillä on merkitystä nähdäänkö yksilö keskiössä suhteessa yhteisöön vai yksilön teot osana yhteisöllistä toimintaa. Työtä ja hyvinvointia tarkasteltaessa painottuu usein negatiivinen ulottuvuus. Negatiivisella ulottuvuudella tarkoitetaan kuormituksen, stressin ja työuupumuksen käsitteitä. Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan käsitellä sen puuttumisen näkökulmastakin. (Partinen 2003, 42.)

Työhyvinvointi tarkoittaa sekä yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa että koko työyhteisön yhteistä viretilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella työyhteisössä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Positiivinen asenne sitoutuminen ja innostus tarttuu. Tällä tavalla koko työyhteisöön syntyy lisää hyvää energiaa ja energialla luodaan menestystä. (Ojala & Ahonen 2003, 19-20.)

Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä, toiselle on tärkeää turvallisuus ja toiselle vapaus. Toisessa työyhteisössä on tärkeää seurata ihmisten terveyttä, kun

toisessa taas korostetaan innostusta ja tarkkaillaan työyhteisön ilmapiirin kehitystä. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin näillä kaikilla osa-alueilla. Työ on monelle yhä suurempi ja keskeisempi osa elämää, joten on entistä tärkeämpää tarkastella ihmistä kokonaisuutena työhyvinvoinnissakin. Ei voi eritellä yksityistä minua ja työ minua, vaan on yksi kokonainen minä. Esimerkiksi yksityiselämän muutokset heijastuvat myös työhön sairauspoissaolojen lisääntymisenä, terveyden ja suorituskyvyn heikentymisinä, psyykkisinä ongelmina ja epäterveellisinä elämäntapoina. (Ojala & Ahonen 2003, 20.)

Toimintakyky ja työkyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan sitä, että kuinka ihminen selviytyy päivittäisen elämän vaatimuksista. Työkyvyllä kuvataan sitä, että kuinka henkilökohtainen toimintakyky riittää työn vaatimuksiin. Henkilökohtaisen toimintakyvyn ja työkyvyn perustana on terveelliset elämäntavat, kuten riittävä liikunta, ravinto, lepo ja uni sekä sosiaalisista suhteista ja harrastamisesta huolehtiminen. Jokainen voi itse vaikuttaa arvioimalla ja tekemällä myönteisiä valintoja. Työpaikoilla on hyvät mahdollisuudet tukea henkilöstänsä suotuisaa kehitystä toimintakykyyn, motivaatioon, työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. On tärkeää antaa tukea hyviin valintoihin, koska silloin opitaan kiinnittämään huomiota työn turvallisuuteen, terveellisyyteen ja tuottavuutta edistäviin asioihin. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 31.)

Suomessa suurimmat työkyvyttömyyttä aiheuttavat sairaudet ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveyden häiriöt. Sairauspoissaoloista 33,1 prosenttia on tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvia ja 15,8 prosenttia mielenterveyden häiriöistä johtuvia. Jopa 10 prosenttia yrityksistä maksaa työkyvyttömyyseläkeläisestä yli 150 000 euroa ja yli 60 prosenttia yrityksistä 60 000 euroa. Joten ihmisen hyvän elämän, työpaikan menestymisen ja yhteiskunnan toimivuuden kannalta työkykyisyydestä kannattaa pitää huolta. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 31.) Kuntien sosiaali- ja terveystalouden henkilöstöstä vuoteen 2020 mennessä siirtynee eläkkeelle viidennes nykyisestä henkilöstöstä, joissakin ammateissa jopa kaksi viidesosaa. Sairaanhoidajista 13 prosenttia oli vuonna 2009 täyttänyt 55 vuotta. Lääkärit ovat hieman keskiarvoa nuorempia. Sairaala- ja

hoitoapulaisista sekä perhepäivähoitajista kaksi viidestä täyttää 67 vuotta vuoteen 2020 mennessä. (Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2009 2010, 4.)

Väestö ikääntyy ja se aiheuttaa lähivuosina palvelujen lisätarvetta työvoiman kuitenkin samanaikaisesti vähentyessä. Organisaatioiden tulee kiinnittää enemmän vetovoimaisuuteen etenkin sosiaali- ja terveysalalla. Vetovoimaisuutta lisäävät muun muassa oikeudenmukainen päätöksenteko, työn sopiva vaatimustaso, työn vaihtelevuus, työpaikan henki, hyväksi koetut työolot, palkitsevuus ja myönteiset työkokemukset sekä mahdollisuus tehdä laadukasta työtä. Vetovoimaisuutta lisää myös joustava työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Vetovoimaisuutta tulee kehittää ja ylläpitää, jotta työoloista tulisi mahdollisimman hyvät. (Meretoja & Koponen 2008, 11-16.) Joka neljäs nuori sairaanhoitaja on miettinyt alanvaihdosta. Yhtä selittävää tekijää ei ole vaan, syynä voi olla esimerkiksi huonot etenemismahdollisuudet, työn ja perheen yhteensovittaminen, liian kovat vaatimukset tai uupumus. (Flinkman 2014, 69,78.)

Merkittävästi työntekijöiden työssä jaksamiseen vaikuttavia asioita ovat työperäinen stressi ja epäsäännölliset työajat, joiden taustalla voivat olla yhteiskunnalliset ja teknologiset muutokset sekä työelämän uudet vaatimukset. Sosiaali- ja terveysalalla työ on vastuullista, psyykkiset vaatimukset ovat suuria, työntekijät ikääntyvät voimakkaasti sekä tehdään paljon vuorotyötä, joten työssä jaksamisen tukeminen olisi hyvin tärkeää. Hoitohenkilökunta kokee saavansa työstään paljon onnistumisen kokemuksia, vaikka kiirettäkin yhä koetaan. Työ on kuormittavaa ja vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä kohtaan on vähän. (Karhula ym. 2011, 7.)

Työn imu

Työn imu on yksi työhön liittyvää iloa ja innostumista kuvaava käsite. Se tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Henkilöstön työn imu ja työpaikan tuottavuus käsitteet kulkevat rinnakkain. Työn imu on yksi työhyvinvoinnin mittareista. Työn imun kokemus itsessään on jo tavoittelemisen arvoinen asia. Työn imua kokeva todennäköisemmin omaa myönteisen asenteen työtä ja työpaikkaa kohtaan, harkitsee vähemmän työpaikan vaihtamista, toimii aloitteellisesti ja vapaaehtoisesti työyhteisönsä hyväksi, suoriutuu tuloksellisesti ja hyvin työstään, on

motivoitunut oppimaan ja kehittämään itseään, on tyytyväinen elämään ja muun elämän rooleihin, kokee työn ja perhe-elämän toisiaan rikastuttavina sekä on terveempi. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

Työn imussa oleva työntekijä on uppoutunut, omistautunut, tarmokas, sinnikäs vastainkäymisissä ja ylpeä työstään ja kokee oman työnsä merkitykselliseksi, haastavaksi ja inspiroivaksi. Työn imua syntyy, kun työolosuhteet ovat siihen suotuisat ja työ mahdollistaa omien vahvuuksien käytön. Työn voimavarat, joita ovat työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön, työpaikalla koettu arvostus ja tuki, kannustava johtaminen, mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä, vahvistavat työn imua. Lisäksi työn imua vahvistavat yksilölliset voimavarat, palautuminen työn rasituksesta ja kodin voimavarat. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2015.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää edelleen Rauman Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien käytössä olevaa työaika-autonomista työvuorosuunnittelua.

Tavoitteena on saada tietoa työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun hyvistä käytännöistä sekä tunnistaa mahdolliset kehittämistarpeet. Tavoitteena on myös kuvata Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työssä jaksamiseen. Näitä kehittämistarpeita ja työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun heikkouksia käsitellään noin kuuden hoitajan ryhmässä ja laaditaan parannusehdotukset, jotka toimitetaan esimiehille.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat

1. Kartoittaa työvuorosuunnittelun nykytilanne Mansikkapaikan palvelukodeissa

2. Kuvata hoitajien kokemuksia työaika-autonomian vaikutuksesta työssä jaksamiseen
3. Tunnistaa työaika-autonomian heikot ja vahvat puolet
4. Tunnistaa työaika-autonomian kehittämistarpeet
5. Laatia kehittämis ehdotukset, jotka viedään esimiestasolle

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUKSEN ERI VAIHEET

6.1 Kehittämistoiminta

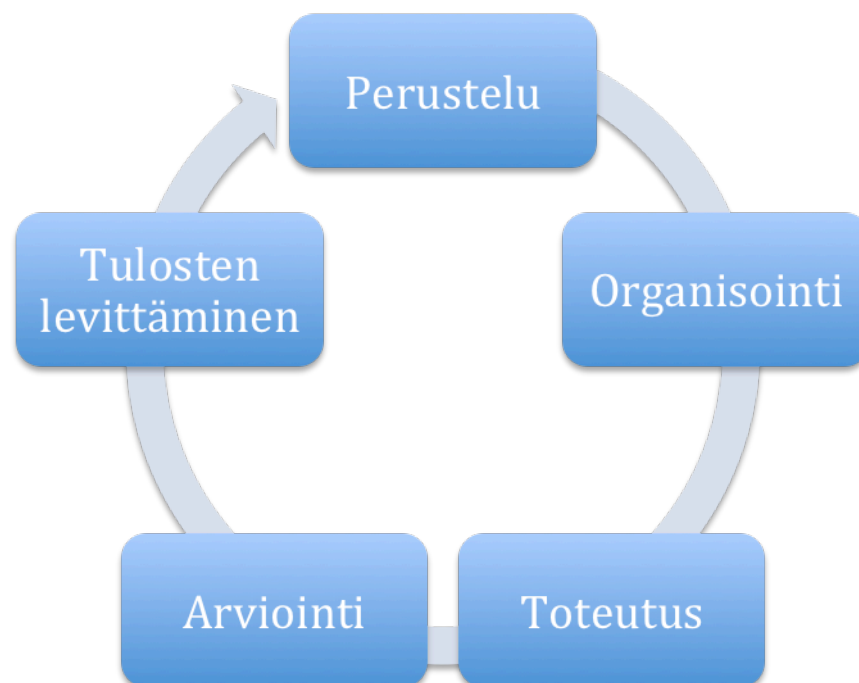
Kehittäminen määritellään usein konkreettiseksi toiminnaksi, jolla tähdätään jonkin selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Esimerkiksi projekti etenee systemaattisena prosessina, jonka onnistumista voidaan arvioida sen mukaan, kuinka hyvin alussa määritelty tavoite on saavutettu. Kehittämisen kohde, laajuus, organisointitapa ja lähtökohta voivat vaihdella huomattavasti. Kehittäminen voi olla yksikkökohtaista, jolloin tavoitellaan toiminnallisia ja rakenteellisia uudistuksia. Se voi pitää myös sisällään uusien ideoiden keksimistä sekä niiden levittämisen että vakiinnuttamisen. Ennen kaikkea kehittäminen on käytännöllisten asioiden korjaamista, parantamista ja edistämistä. Jos kehittäminen onnistuu, se voi levitä myös muidenkin organisaatioiden ja toimijoiden käyttöön. Kehittäminen on myös uuden taidon ja tiedon siirtoa. (Toikko & Rantanen 2009, 14,16.)

Kehittämistoiminnan lähtökohtana voivat olla nykyisen toiminnan tai tilanteen ongelmakohdat tai näky jostakin uudesta (Toikko & Rantanen 2009, 16). Erilaisia kehittämismenetelmiä on useita. Keskeistä tuloksellisille ja hallinnan tunnetta lisääville kehittämismenetelmille on se, että ne perustuvat ihmisten osallistumiselle, avoimelle ja luottamukselliselle vuorovaikutukselle sekä on tavoite saada palautetta omasta toiminnasta. (Juuti & Vuorela 2015, 74.)

Kehittämistyötä kuvataan usein prosessina. Se muodostuu erilaisista tehtäväkokonaisuuksista: perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten levittäminen. Kehittämistoiminta lähtee liikkeelle toiminnan lähtökohtien

määrittelyllä. Kehittämistoiminnan lähtökohtana voi olla nykytilanteessa oleva ongelma tai visio paremmasta tulevaisuudesta. Toiminnan organisointi perustuu hyväksytyyn tavoitteeseen. Kehittämistoiminta muuttuu viralliseksi, kun se saa joko rahoituksen tai johdon hyväksynnän. Käytännön toteutus suunnitellaan myös tässä vaiheessa. (Toikko & Rantanen 2009, 56-63.)

Kehittämistoiminnan toteutus muodostuu ideoinnista ja priorisoinnista. Tämän jälkeen toimintaa tai toimintoja kokeillaan ja mallinnetaan. Toteutuksen tarkoituksena on saavuttaa asetettu tavoite. Arvioinnin yksi tehtävistä on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan ohjata kehittämisprosessia. Arvioinnin tehtävänä on tuottaa tietoa kehitettävästä asiasta ja sen onnistumisesta. Arviointitieto on yksi keino osoittaa näyttöä kehitetyn asian toimivuudesta. Näyttöä tavoittelevalla tutkimuksella tavoitellaan tiedon siirrettävyyttä, mutta tällä tiedolla pyritään tukemaan myös asiantuntijoiden, organisaatioiden ja yhteiskunnallista päätöksentekoa. Tulosten levittämällä tarkoitetaan muun muassa asian juurruttamista. (Toikko & Rantanen 2009, 56-63.)



Kuvio 1. Kehittämisprosessin tehtävät (Toikko & Rantanen 2009, 56-62)

6.2 Delfoi - tutkimusmenetelmänä

Delfoi- menetelmä viittaa muinaiseen kreikkalaiseen oraakkeliinpaikkaan Delfoihin. Delfoissa ennustuspapitar Pythia vastasi neuvonhakijan kysymyksiin erilaisin vähän sekavin sanoin, joista papit muokkasivat järkeviä ja ymmärrettäviä vastauksia. Delfoi-menetelmän kehittäjä alun perin oli Otto Helmer (1967), jonka tavoitteena oli luoda ryhmän konsensukseen pyrkivä menetelmä. Menetelmän avulla pyrittiin luomaan asiantuntijoiden keskuudessa mielipiteiden yksimielisyys kyselykierrosten ja niiden palautteiden avulla. Nykyään Delfoin tavoitteena on saada mahdollisimman laaja ymmärrys asiantuntijoiden tutkittavaa asiaa koskevista mielipiteistä ja ajatuksista sekä niiden perustelusta. (Anttila 2006, 402-405.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää edelleen Rauman Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien käytössä olevaa työaika-autonomista työvuorosuunnittelua. Delfoin toiseen vaiheeseen nostetaan kyselystä nousseet mahdolliset ongelmakohdat ja kehittämiskohteet. Nämä esille nousseet asiat käsitellään ryhmätilanteessa Learning Café- menetelmää apuna käyttäen ja pyritään löytämään ryhmän konsensus asioista. Kolmannessa Delfoin vaiheessa ryhmän luoma konsensus viedään esimiehelle tiedoksi.

Delfoi-metodia voidaan käyttää uusien näkemysten, arvojen ja ideoiden tuomisessa suunnittelun ja päätöksenteon pohjaksi. Tämän tekniikan käyttö on perusteltua, jos tutkimusongelma on epämääräinen, eikä sitä voida tarkastella yhden täsmällisen analyttisen menetelmän avulla. Silti asiantuntijapaneelin arviointeja voidaan pitää hyödyllisinä. Delfoi-metodi on käyttökelpoinen esimerkiksi julkisen yhteisön toimintaympäristön arvioinneissa. Delfoin hyviä puolia ovat asiantuntijoiden anonymiteetti ja useat kierrokset, jolloin asiantuntijat voivat korjata kannanottojaan. (Kuusi 1999.)

Mansikkapaikan palvelukodeissa on ollut työaika-autonomia nyt jo kolme vuotta käytössä. Joten oli erittäin tärkeää tutkia, onko autonominen työvuorosuunnittelu nykyisessä muodossaan yhä toimiva käytäntö. Tavoitteena on löytää uusia näkemyksiä autonomiseen työvuorosuunnitteluun, jotta se tukisi vielä paremmin hoitajien työssä jaksamista.

Tyypillinen Delfoin prosessi eteneminen: 1. tutkimusongelman rajaus ja tutkimuksen tavoitteiden määrittely, 2. asiantuntijapaneelin valinta, 3. kyselylomakkeen laadinta, esitestaus ja mahdolliset korjaukset, 4. ensimmäinen kyselykierros, 5. ensimmäisen kyselykierroksen vastausten analysointi, 6. toinen kyselykierros, 7. Toisen kyselykierroksen vastausten analysointi ja 8. Raportti tutkimustuloksista. Kriittisiä vaiheita Delfoi-metodissa ovat asiantuntijaryhmän muodostaminen, eteneminen tutkimuskierrokselta toiselle ja raportin laatiminen. (Kuusi 1999.) Delfoi-kierroksia tulee olla vähintään kaksi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 148).

Delfoi- menetelmä sopii hyvin tähän opinnäytetyöhön, koska Delfoi-menetelmällä pyritään ennustamaan tulevaisuuden näkökulmia ja saamaan esiin asiantuntijoiden mielipiteet. Delfoi- menetelmä on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen lajeista. Kvalitatiivisille tutkimukselle on tyypillistä, että aineisto kootaan luonnollisissa tilanteissa, suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina, käsitellään aineistoa monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti, suositellaan aineiston hankinnassa menetelmiä, joilla tutkittavien äänet pääsevät esille sekä kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 160.) Opinnäytetyö toteutuu kolmen Delfoi-kierroksen mukaisesti, jotka esitellään kuviossa kaksi. Ensimmäinen kierros toteutetaan kyselylomakkeen avulla, jossa on avoimia sekä strukturoituja kysymyksiä. Kyselylomakkeessa on määrällisen ja laadullisen tutkimuksen piirteitä. Tällöin voidaan puhua triangulaatiosta (Hirsjärvi ym. 2008, 228). Toinen ja kolmas kierros ovat laadullisia eli kvalitatiivisia.



Kuvio 2: Delfoi-kierrokset opinnäytetyössä

6.3 Ensimmäinen Delfoi- kierros; työaika-autonomian nykytila

6.3.1 Tutkimukseen osallistujat

Opinnäytetyön tutkimusosiossa kartoitettiin Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien mielipiteitä työaika-autonomian merkityksestä työssä jaksamiseen. Tutkimus rajattiin koskemaan vakituisia hoitajia ja pitkäaikaisia sijaisia. Tutkimuksesta rajattiin pois vastaavat sairaanhoitajat, koska he tekevät pääsääntöisesti säännöllistä päivätyötä. Kyselylomake oli tarkoitus jakaa 30 hoitajalle vastattavaksi. Mansikkapaikan palvelukodeissa oli paljon henkilökuntamuutoksia, joten lopulta osastoille vietiin 21 kyselylomaketta vastattavaksi. Kyselyyn vastasi 19 hoitajaa ja vastausprosentiksi muodostui 90 %.

6.3.2 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Kyselylomakkeen lähtökohtana on aina tutkittava ongelma. Tutkimusongelma määritellään ja rajataan tarkasti. Varsinainen ongelma voidaan jakaa pienempiin osiin, jotka tarkentavat pääongelmaa. Tutkimuksen juoni eli rakenne tulisi löytää. Ongelma tai ongelmat muutetaan kysymyksiksi, joihin haetaan empiriasta eli tutkittavasta ilmiöstä vastaukset. (Kananen 2008, 14.)

Kyselylomake on olennainen osatekijä kysely- ja haastattelututkimuksissa. Kysymykset tulee suunnitella huolellisesti. Ennen lomakkeen suunnittelua tulee tutustua kirjallisuuteen, tutkimusongelmaa pohtia ja täsmentää, määritellä käsitteitä ja valita tutkimusongelmat. Aineiston käsittely tulee huomioida. Kyselylomakkeen laatijalla tulee olla tiedossa, mitä ohjelmaa tietojen käsittelyssä käytetään, miten tiedot syötetään ja millä tavalla tulokset raportoidaan. (Heikkilä 2014, 45.)

Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen suunnittelu alkoi kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin perehtymisellä. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite määritettiin. Näiden pohjalta luotiin kyselylomake tätä opinnäytetyötä varten. Tutkimussuunnitelmaa ja kyselylomaketta laatiessa oli mahdollista konsultoida kahta Mansikkapaikan palvelukotien edustajaa. Nämä edustajat eivät osallistuneet lopulliseen kyselyyn. Opinnäytetyön tekijä käytti tätä mahdollisuutta hyväkseen, jotta kyselylomake olisi hyvä ja vastaukset palvelisivat parhaalla mahdollisella tavalla Mansikkapaikan palvelukoteja.

Kyselylomakkeen laadinnassa tulee kiinnittää huomiota erilaisiin asioihin, jotta siitä tulisi mahdollisimman toimiva ja kysely onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Luo mahdollisimman selkeitä kysymyksiä ja vältä epämääräisyyttä. Rajaa kysymykset mahdollisimman hyvin. Lyhyet kysymykset toimivat pitkiä kysymyksiä paremmin, koska ne ovat helpommin ymmärrettävissä. Kysy aina vain yhtä asiaa kerrallaan. On tärkeää tarjota myös vastausvaihtoehto, että ei mielipidettä. Kaikilla ei aina ole mielipidettä kysyttävästä asiasta tai merkitys voi olla vieras. Käytä monivalintavaihtoehtoja, jotta lomakkeen laatija ei ohjaisi kyselyyn vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Harkitse kysymysten määrää ja niiden järjestystä. Kyselyn alkuun on hyvä sijoittaa helpompia kysymyksiä, jotta vastaaja ei heti

vaikeamman kysymyksen tullessa jättäisi vastaamatta. Ammattisanaston käyttöä tulisi välttää. (Hirsjärvi ym, 2008, 193,197-198.)

Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeessa oli selkeitä ja lyhyitä kysymyksiä. Joissakin kysymyksissä annettiin myös kysymyksen b-kohdassa mahdollisuus perustella omaa vastaustaan. Kaikissa strukturoiduissa kysymyksissä oli vastausvaihtoehto, että en osaa sanoa. Tällä tavalla tulee kunnioitettuja kaikkia vastaajia. Kyselylomake annettiin myös kommentoitavaksi sellaisille ihmiselle, jotka eivät työskentele hoitoalalla. Tämä oli epävirallinen esitelmä, jotta varmistettiin siitä, että kyselylomake ei sisällä esimerkiksi ammattisanastoa.

Kyselylomake voi sisältää sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä käytetään laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Avoimet kysymykset ovat helppoja laatia, mutta vastauksia on vaikea käsitellä. Vastauksista voidaan saada hyviä ideoita, joita ei ole etukäteen tiedostettu. Avoimien kysymysten avulla voidaan selvittää mieleenjohtumia, assosiaatioita ja spontaaneja mielipiteitä. Suljetut eli strukturoidut kysymykset sisältävät valmiit vastausvaihtoehdot. Niitä on tarkoituksenmukaista käyttää, kun tiedetään valmiiksi rajatut vastausvaihtoehdot. Suljettujen kysymysten etuna on nopea vastaaminen ja tulosten helppo tilastollinen käsittely. Vastausvaihtoehtojen tulee olla toisensa poissulkevia, mielekkäitä, järkeviä sekä kaikille vastaajille pitää löytyä sopiva vastausvaihtoehto. Suljettujen kysymysten haittana on se, että voidaan vastata harkitsematta ja vastausvaihtoehdot saattavat johdatella vastaajaa. Mielipidekyselyissä asenneasteikot ovat yleisesti käytössä eli kysytään asteikolla 1-5 ääripäästä ääripäähän (täysin samaa mieltä-täysin eri mieltä). Tavallisimmin on käytössä Likertin ja Osgoodin asteikot. (Heikkilä 2014, 47-52.)

Tässä opinnäytetyössä oli sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Avoimina kysymyksinä oli mielipidekysymyksiä ja suljettuja kysymyksiä tarkentavia kysymyksiä. Kysymykset laadittiin siten, että saataisiin mahdollisimman hyvä kuvaus työaika-autonomian nykytilanteesta. Ensimmäisen Delfoi-kierroksen hyvä toteutuminen helpottaa seuraavaan vaiheeseen siirtymistä. Jokainen Delfoi-kierros on yhtä tärkeä. Erityisesti ensimmäisen Delfoi-kierroksen kysely oli tärkeässä asemassa tässä opinnäytetyössä, koska sen pohjalta luotiin teemat seuraavalle kierrokselle.

Kyselylomake tulee aina esitestata. Esitestauksella arvioidaan ja parannetaan kyselylomakkeen kysymysosioita muodon ja järjestyksen suhteen. Myös kysymysten homogeenisuutta voi esitestauksen aikana tutkia. Kysymyksiä voi lisätä tai poistaa, muokata annettuja ohjeita ja testata saatujen vastausten tarkoituksenmukaisuutta. Esitestauksella pyritään parantamaan tutkimuksen reliabiliutta ja validiutta. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 24.)

Ennen ensimmäistä Delfoi-kierrosta kyselylomakkeen testasi kaksi sairaanhoitajaa ja yksi perushoitaja, jotka työskentelevät myös yksiköissä, joissa on käytössä työaika-autonomia. Jokainen heistä työskentelee saman organisaation eri yksiköissä, joten tällä tavalla saadaan mahdollisimman paljon eri näkökulmia kyselylomakkeesta. Esitestaajilta pyydettiin palautetta kyselyn pituudesta, sisällöstä ja ulkoasusta. Esitestauksen jälkeen muutamaa kysymystä tarkennettiin ja kaksi kysymystä lisättiin vielä kyselyyn.

Tutkimuslomakkeen mukana tulee toimittaa myös saatekirje. Saatekirje voidaan joissakin tapauksissa korvata saatesanoille ennen kysymyksiä. Saatekirjeen tehtävänä on motivoida vastaamaan kyselyyn ja selventää kyselyn taustaa. Saatekirje voi olla ratkaiseva tekijä, että vastataanko kyselyyn. Kirjeen tulee olla vastaajaa kunnioittava, eikä se saa olla liian pitkä. (Heikkilä 2014, 59.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto kerättiin ensimmäisellä Delfoi-kierroksella paperisella kyselylomakkeella. Kyselylomake laadittiin tätä opinnäytetyötä varten. Delfoi-menetelmän mukaisesti kyselylomakkeessa ei käytetty taustamuuttujia, jotta vastaajien anonyymiyys säilyisi. Kohdejoukko on pieni ja lisäksi opinnäytetyön tekijä työskentelee kohdeorganisaatiossa, joten on vielä tärkeämpää, että tunnistamattomuus säilyisi.

6.3.3 Aineistonkeruun toteutus

Opinnäytetyötä varten haettiin ja saatiin tutkimuslupa Rauman kaupungin tutkimuslupakäytäntöjä noudattaen. Alun perin oli suunnitelmassa laittaa 30 kyselylomaketta (n=30) vastattavaksi. Kesän 2015 jälkeen tuli Mansikkapaikan tehostetun palveluasumisen yksiköissä paljon henkilökuntamuutoksia, joten tutkimuksen koko otos olisikin (n=21).

Ensimmäisen Delfoi-kierroksen kyselylomake saatekirjeineen (LIITE 2) vietiin Honkalaan, Koivulaan ja Tammelaan 17.8.2015 ja vastausaikaa annettiin 31.8.2015 asti. Ensimmäisen kyselykierroksen määräajan umpeutumispäivänä vastauksia oli tullut 12 kappaletta. Kyselyyn vastausaikaa jatkettiin 7.9.2015 asti. Tämän uuden määräajan umpeuduttua vastauksia oli tullut yhteensä 19 kappaletta.

Ensimmäisen Delfoi-kierroksen kyselylomakkeen (LIITE2) kysymyksiä peilattiin opinnäytetyön tavoitteisiin. Ensimmäinen kyselykierros oli lähinnä kartoittava, nykytilaa selvittävä. Tarkoitus oli myös kuvata palvelukotien hoitajien kokemuksia työaika-autonomian vaikutuksesta työssä jaksamiseen sekä tunnistaa työaika-autonomian heikot ja vahvat puolet.

6.3.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi aloitetaan tietojen tarkastuksella. Tässä vaiheessa tarkistetaan, että kyselylomakkeisiin on vastattu asianmukaisesti. Toisena vaiheena on tietojen täydentäminen. Kyselylomakkeita voi karhuta ja tarvittaessa voi täydentää saatua aineistoa vielä haastattelun tai kyselyn avulla. Kolmannessa vaiheessa aineisto järjestetään tiedon tallennusta ja analyysiä varten. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistosta muodostetaan muuttujia ja aineisto koodataan laaditun muuttujaluokituksen mukaisesti. Koodaaminen eli jokainen havaintoyksikkö (tapaus eli tutkittava kohde) saa jonkin arvon jokaisella muuttujalla. Kvalitatiivinen aineisto taas litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi. (Hirsjärvi ym. 2008, 216-217.)

Suljettujen kysymysten arvojen lukumäärät eli frekvenssit on määritelty taulukkomuotoisesti (Heikkilä 2014, 83). Aineistosta laskettiin ainoastaan frekvenssit. Vastausprosentteja ei määritelty, koska otos (n=19) oli pieni. Kyselylomake on liitteenä (Liite 2).

Sisällön erittely on tutkimustekniikka, jonka avulla voidaan kerätä tietoja sanallisessa muodossa, sanallisina ilmaisuina tai määrällisessä muodossa, luokiteltuina ja tilastoituina. Sisällön erittelyssä ei lasketa pelkästään sanojen esiintymistiheyksiä, vaan päähuomio on sanojen ja sanontojen yhteyksissä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 106-107.) Avoimia kysymyksiä kyselylomakkeessa oli yhteensä 11. Kyselylomakkeen kysymykset kirjoitettiin auki ja niistä etsittiin yhteneväisyyksiä. Näistä ja suljettujen kysymyksien vastauksista nousi toiselle Delfoi-kierrokselle teemat.

6.4 Toinen Delfoi-kierros; Learning Café

Learning Café eli oppimiskahvila on menetelmä, jossa ideoidaan valittua teemaa eri näkökulmista useissa erillisissä pöytäryhmissä. Menetelmä vaatii vähintään 12 osallistujaa. Kussakin pöytäryhmässä keskustellaan eri näkökulmasta kehitettävään teemaan liittyen. Syntyneet ideat kirjoitetaan ylös paperille. Osallistujat vaihtavat pöytäryhmää tietyn ajan kuluttua. Vain kunkin pöytäryhmän vetäjä jää omaan pöytänsä. Kun uusi ryhmä tulee, ryhmän vetäjä tiivistää edellisen ryhmän keskustelun ja tämän tiivistyksen jälkeen aloittaa ryhmä ideoinnin teemasta. Ryhmät kiertävät kaikki pöytäryhmät. (Ojasalo ym. 2014, 162.)

Tässä opinnäytetyössä sovelletaan Learning Café – menetelmää. Ryhmässä on neljästä kuuteen osallistujaa. Yhden teeman sijasta on monta teemaa, mitkä ovat nousseet ensimmäisellä kyselykierroksella. Tarkoituksena on saada jokaisesta teemasta useita eri ideoita ja yhdessä valita paras mahdollinen idea, joka viedään esimiestasolle. Ryhmän koostuu eri palvelukotien hoitajista. Toiveena on saada mahdollisimman monipuolinen ryhmä. Ryhmän kokoamisessa auttaa palvelukotien esimies, jotta henkilökuntaresurssit riittävät joka palvelukodissa. Toiveena

palvelukotien esimiehelle ryhmästä esitetään, että olisi ainakin yksi sairaanhoitaja, yksi kokenut lähihoitaja ja yksi lähihoitaja, jonka valmistumisesta olisi vain vähän aikaa. Ryhmän jäsenien valinta täytyy perustua myös vapaaehtoisuuteen.

Toisen Delfoi-kierroksen työryhmä kokoontui Mansikkapaikan palvelukoti Tammelan taukokuoneessa 24.11.2015 klo 13.15-14.30. Läsnä oli yksi sairaanhoitaja ja kaksi lähihoitajaa sekä tutkimuksen tekijä. Aluksi esittelin opinnäytetyön aiheeni ja tutkimuksen menetelmät. Työryhmää varten oli tulostettu opinnäytetyöstä nousseet käsiteltävät teemat jokaiselle työryhmäläiselle. Sekä yhteisesti tutkittaviksi nykyiset reunaehdot ja pelisäännöt. Toisella Delfoi-kierroksella, Learning Caféssa keskusteltiin ensimmäisellä Delfoi-kierroksella nousseista teemoista: autonomisen työvuorosuunnittelun ohjaus, perehdyttäminen, reunaehdot, listavastaavan tarpeellisuus, tasapuolisuus, esimiehen rooli, kuuden viikon lista sekä muista asioista, mitkä nousevat ryhmässä esille.

Aluksi työryhmäläiset saivat muutaman minuutin pohdiskella teemoja ja tehdä myös tarvittaessa merkintöjä keskustelun tueksi teemapaperiin. Teemoista keskusteltiin kohta kohdalta. Keskustelu oli vapaata ja tutkimuksen tekijä toimi puheenjohtajana sekä sihteerinä. Yhdessä luotiin uudistetut reunaehdot ja pelisäännöt. Sovitut asiat kirjoitettiin käsin muistiin. Tutkija kirjoitti työryhmän jälkeen käsitellyt asiat puhtaaksi ja vei seuraavana päivänä ne kommentoitavaksi työryhmän jäsenille. Työryhmän jäsenet palauttivat viimeistään 30.11.2015 kommentoidut lomakkeet takaisin tutkimuksen tekijälle.

6.5 Kolmas Delfoi-kierros; kokoava kierros

Kolmas Delfoi-kierros on kokoava kierros eli arviointi- ja kommenttikierros.

Toisen Delfoi-kierroksen tulokset raportoitiin Mansikkapaikan palvelukotien esimiehelle. Esimiehen kanssa sovittiin yhteinen palaveri opinnäytetyön tekijän kanssa 4.12.2015 klo 10. Esimiehelle esitettiin muokatut työaika-autonomian pelisäännöt ja reunaehdot sekä vietiin tiedoksi muutkin työryhmässä esille nousseet asiat. Tarkoituksena oli, että toisella Delfoi-kierroksella nousseet keskeiset kehittämissuhteet tulisivat Mansikkapaikan palvelukotien esimiehen tietoon.

Esimies sai esittää arvioita ja kommentteja uusista reunaehdoista ja pelisäännöistä sekä antaa vastine muille kehitysideoille. Tavoitteena on saavuttaa konsensus eli yhteinen näkemys työryhmän esittämistä muutostiedoista ja esimiehen vastineesta. Näiden arvioiden ja kommenttien perusteella voisi Mansikkapaikan palvelukodeissa ottaa käyttöön päivitetyt, yhteiset työaika-autonomian reunaehdot ja pelisäännöt.

7 DELFOI-KIERROSTEN TULOKSET

7.1 Nykytilan kuvaus: Ensimmäisen Delfoi-kierroksen tulokset kyselyn tulokset

Työaika-autonomia toteutui yhdentoista (n=11) vastaajan mielestä hyvin ja kuuden vastaajan (n=6) mukaan huonosti. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että työaika-autonomia toteutui melko huonosti ja yksi vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Kukaan ei vastannut, että työaika-autonomia olisi toteutunut erittäin hyvin.

Taulukko 3. Työaika-autonomian toteutuminen

1. Työaika-autonomian toteutuminen työyksikössä	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	1
melko huonosti	6
en osaa sanoa	1
hyvin	11
erittäin hyvin	0
Kaikki yhteensä	19

Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä ohjauksen saamiseen ja yhdentoista (n=11) mukaan ohjaus oli toteutunut erittäin hyvin tai hyvin. Neljä (n=4) kertoi, että

työvuorosuunnittelun ohjauksen saanti oli toteutunut melko huonosti. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että ohjauksen saanti olisi toteutunut huonosti. Neljä (n=4) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään.

Taulukko 4. Työvuorosuunnittelun ohjauksen saaminen

2.Työvuorosuunnittelun ohjauksen saaminen	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	0
melko huonosti	4
en osaa sanoa	4
hyvin	8
erittäin hyvin	3
Kaikki yhteensä	19

Päällimmäisenä ohjauksen tarpeena oli yövuorojen sijoittelu ja konkreettisia esimerkkejä ”hyvästä” työvuorolistasta. Hyvällä työvuorolistalla tarkoitettiin tasapuolista ja ergonomista työvuorolistaa.

”miten yövuorot kannattaisi sijoittaa viikonloppuina, jotta miehitys riittää”

”selkeämmät säännöt esim. yövuorojen sijoittelusta”

Seitsemän vastaajista (n=7) oli sitä mieltä, että työntekijät perehdytetään huonosti tai erittäin huonosti autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja seitsemän (n=7) vastasi, että hyvin. Viisi vastaajista (n=5) ei osannut määritellä autonomisen työvuorosuunnittelun perehdytyksen onnistumista. Kukaan ei valinnut vaihtoehtoa, että perehdytys sujuisi erittäin hyvin.

Taulukko 5. Työntekijöiden perehdytys autonomiseen työvuorosuunnitteluun

3.Työntekijöiden perehdytys autonomiseen työvuorosuunnitteluun	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	3
melko huonosti	4
en osaa sanoa	5
hyvin	7
erittäin hyvin	0
Kaikki yhteensä	19

Yhteisiä pelisääntöjä pidettiin hyvänä ja tärkeänä asiana. Reunaehdot auttavat siinä, että yövuorot, iltavuorot ja juhlapyhät jakaantuvat työntekijöiden kesken tasapuolisesti. Muutama vastaaja oli maininnut, että jotkut työkavereista lipsuvat työvuorosuunnittelun järjestyksestä. Yhdessä on sovittu, että yövuorot ja viikonloput laitetaan ensin, mutta toisinaan joku täyttää koko oman rivin kerrallaan. Yhteiset pelisäännöt mahdollistavat myös jokaiselle yhden viikonloppuvapaan kolmen viikon listassa. Jokaisella on mahdollisuus laittaa myös kolme punaista vuoroa. Nämä vuorot ovat sellaisia, että niitä ei saa muuttaa ilman keskustelua kyseisen työntekijän kanssa.

”jotkut hoitajat eivät välitä listan toimivuudesta”

”samat työntekijät saavat esim. viikonloppuvuorot/vapaat, aattovapaat. Välillä ollaan enemmän kiinnostuneita toisten työvuoroista kuin omista”

”pelisäännöt on hyvä olla, näin taataan kaikille tasapuoliset vuorot”

”pidän yhteisiä pelisääntöjä tärkeänä”

Vastaajista yksi (n=1) oli sitä mieltä, että yhteiset pelisäännöt toteutuvat huonosti ja kuusi (n=6) oli sitä mieltä, että melko huonosti. Jopa yhdentoista (n=11) vastaajan

mielestä yhteiset pelisäännöt toteutuvat hyvin. Kukaan ei vastannut, että erittäin hyvin toteutuvat yhteiset pelisäännöt.

Taulukko 6. Yhteisten pelisääntöjen toteutumisesta

5.Yhteisten pelisääntöjen toteutuminen	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	1
melko huonosti	6
en osaa sanoa	1
hyvin	11
erittäin hyvin	0
Kaikki yhteensä	19

Suurin osa vastaajista (n=13) oli tyytyväisiä, että omiin työvuoroihin on saanut hyvin tai jopa erinomaisen hyvin vaikutettua. Kolme vastaajista (n=3) ei osannut sanoa, että miten on saanut vaikutettua omiin työvuoroihin. Kolmen vastaajan (n=3) mielestä on saanut melko huonosti vaikutettua omiin työvuoroihinsa. Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että olisi huonosti saanut vaikutettua omiin työvuoroihinsa.

Taulukko 7. Omiin työvuoroihin vaikuttaminen

6.Omiin työvuoroihin vaikuttaminen	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	0
melko huonosti	3
en osaa sanoa	3
hyvin	12
erittäin hyvin	1
Kaikki yhteensä	19

Pääsääntöisesti työvuorotoiveet oli huomioitu hyvin, jopa neljätoista (n=14) vastasi, että hyvin tai erittäin hyvin. Kukaan ei valinnut huonosti vaihtoehtoa. Kaksi (n=2) vastaajista ei osannut sanoa. Kolmen (n=3) vastaajan mielestä omat työvuorotoiveet toteutuivat huonosti.

Taulukko 8. Omien työvuorotoiveiden toteutumisesta

7.Työvuorotoiveiden huomiointi	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	0
melko huonosti	3
en osaa sanoa	2
hyvin	13
erittäin hyvin	1
Kaikki yhteensä	19

Yhdentoista vastaajan (n=11) mielestä oma työvuorosuunnitelma toteutuu hyvin tai erittäin hyvin. Kuitenkin kahdeksan vastaajan (n=8) mielestä huonosti tai ei osaa sanoa toteutuuko oma työvuorosuunnitelma hyvin vai huonosti. Yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa, että huonosti toteutuu oma työvuorosuunnitelma.

Taulukko 9. Työvuorosuunnittelun toteutumisesta

8. Oman työvuorosuunnitelman toteutuminen	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	0
melko huonosti	4
en osaa sanoa	4
hyvin	10
erittäin hyvin	1
Kaikki yhteensä	19

Suurimman osan (n=13) mielestä listan suunnittelu yhdessä kollegoiden kanssa sujui hyvin. Neljä (n=4) ei osannut sanoa mielipidettään. Kahden (n=2) mielestä listan suunnittelu yhdessä kollegoiden kanssa sujui melko huonosti, mutta kukaan ei valinnut huonosti vaihtoehtoa.

Taulukko 10. Listan suunnittelu yhdessä kollegoiden kanssa

9. Listan suunnittelu yhdessä kollegoiden kanssa	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	0
melko huonosti	2
en osaa sanoa	4
hyvin	12
erittäin hyvin	1
Kaikki yhteensä	19

Vain yksi vastaajista (n=1) oli sitä mieltä, että listan suunnittelusta ei keskustella kollegoiden kanssa. Kahdeksantoista (n=18) vastasi, että listasta keskustellaan yhdessä. Listan tekemisestä keskustellaan yhdessä tauoilla ja työn lomassa. Mietitään yhdessä ongelmakohtia ja tehdään ehdotuksia työkavereille, jotta listahahmotelma lähtisi mahdollisimman valmiina esimiehelle. Jokaisen työntekijän vapaasta viikonlopusta pidetään huolta. Työvuoron vaihtoja ei tehdä listasuunnitelmaan työkaverilta kysymättä. Kaikki tietävät, millainen listan pitäisi olla, mutta joistakin tuntuu, että vain kiltit uhrautuvat. Myös niin sanottuja nopeat syövät hitaat –tilanteita on aina välillä. Jos joutuu tyytymään esimerkiksi jäljellä oleviin yövuoroihin, määrittää se todella paljon koko kolmen viikon kokonaisuutta.

”työn lomassa ja tauoilla keskustellaan”

”vaikeista kohdista keskustellaan”

”hienosäätö tökkii”

Taulukko 11. Listasta keskustelu yhdessä kollegoiden kanssa

10. Listasta keskustelu yhdessä	
	Vastaajien lukumäärä
ei	1
kyllä	18
Kaikki yhteensä	19

Neljätoista vastaajista (n=14) olisi sitä mieltä, että aikaa työvuorolistan suunnitteluun on riittävästi ja viisi (n=5) vastaajista oli sitä mieltä, että aikaa ei ole riittävästi. Listapohjan osastolle tuloon oltiin tyytyväisiä. Välillä listapohja on tullut osastolle muutaman hoitajan mielestä liian myöhään, jollain ei ole jäänyt aikaa suunnitella omia työvuoroja. Muutamit hoitajat kokivat, että välillä on liiankin kanssa aikaa. Pääsääntöisesti oltiin tyytyväisiä listapohjan tuloon osastolle.

Taulukko 12. Listan suunnitteluun riittävästi aikaa

11. Listan suunnitteluun riittävästi aikaa	
	Vastaajien lukumäärä
ei	5
kyllä	14
Kaikki yhteensä	19

*”listapohja tulee aina hyvissä ajoin, että jokainen kyllä ehtii oman listansa tehdä”
 ”uuden listapohjan tulo osastolle on vaihdellut”*

Seitsemän (n=7) ei osannut sanoa mielipidettään. Vain kuusi (n=6) vastaajista vastasi, että tehtävät on hoidettu hyvin. Melko huonosti vastasi (n=6). Kukaan ei vastannut, että erittäin hyvin tai huonosti. Työvuoroautonomian alkaessa oli nimetyt listavastaavat. Perusteluissa todettiin, että muutama aktiivinen hoitaja on listahahmotelmasta huolehtinut. Nimetyt listavastaavat koettiin huonona asiana, koska usein osuu loma tai muu listavastaavana toimimista haittaava seikka juuri omalle vuorolle. Yksi vastaajista ehdotti, että jokainen huolehtii omalta osaltaan listavastaavan tehtävästä eli tietää reunaehdot ja pelisäännöt, katsoo listan toimivuutta, joustaa tarvittaessa ja käy keskusteluja työkavereiden kanssa.

Taulukko 13. Listavastaavan tehtävien hoitamisesta

12. Listavastaavan tehtävien hoitaminen	
	Vastaajien lukumäärä
huonosti	0
melko huonosti	6
en osaa sanoa	7
hyvin	6
erittäin hyvin	0
Kaikki yhteensä	19

”ei ole listavastaavia”

”toimii hyvin ilman listavastaaviakin”

”jokainen voisi toimia listavastaavana ja tutkailla listan toimivuutta”

Suurin osa piti autonomista työvuorosuunnittelua tasapuolisena. Muutama hoitaja nosti esille asian, että joku työkavereista pitää omista suunnittelemissa vuoroistaan kiinni, eikä ole valmis joustamaan niistä. Lisäksi nostettiin esille juhlapyhien, iltojen, viikonloppujen ja öiden tasapuolinen jakaantuminen. Reunaehdot koettiin hyväksi asiaksi myös tasapuolisuutta vahvistamaan. Reunaehdot auttavat myös hiljaisempia hoitajia työvuorosuunnittelussa, että eivät jää päälle päsmärin jalkoihin. Toiveena esitettiin mahdollisuutta siihen, että sama/samat henkilöt eivät aina saisi aloittaa työvuorosuunnittelua.

”aikuiset ihmiset ymmärtää, että aina ei voi olla niin kuin itse ajattelee listan... ainakin melkein kaikki”

”juhlapyhät katsotaan ja jutellaan, ettei aina sama henkilö ole töissä”

”aina samat ihmiset joustavat”

”ei toteudu, ilta- ja yövuorojen määrä”

”pe- ja la-iltojen välttäminen”

”pelisäännöt ja reunaehdot auttavat tasapuolisuudessa”

Vain kaksi vastaajista (n=2) oli vastannut, että tukea on ollut hyvin. Kaksitoista (n=12) vastaajaa on vastannut että huonosti tai erittäin huonosti. Viisi vastaajista (n=5) ei osannut sanoa mielipidettään. Kukaan ei vastannut, että erittäin hyvin.

Taulukko 14. Esimiehen tuki työvuorosuunnittelussa

14. Esimiehen tuki työvuorosuunnittelussa	Vastaajien lukumäärä
huonosti	2
melko huonosti	10
en osaa sanoa	5
hyvin	2
erittäin hyvin	0
Kaikki yhteensä	19

Esimiehen vaihtamiin työvuoroihin oltiin pettyneitä, kun osastolta oli lähtenyt valmis lista, jossa miehitykset oli katsottu riittäviksi. Myös esimiehen puuttuminen punaisiin työvuorotoiveisiin ja vapaapäivien siirtely koettiin huonona asiana. Osa hoitajista mainitsi, että joskus saattaa olla tarkoituksella tehty lista, jossa on monta työpäivää peräkkäin tai muuten poikkeuksellinen lista. Esimiehen roolin koettiin olevan lähinnä viimevaiheessa varmistaja, joka katsoo, että miehitys riittää sekä auttaa ongelmatilanteissa. Yötyön aikahyvityksistä ja lyhennetystä työajasta toivottiin jo suunnitteluvaiheessa tulevat työtuntimäärät. Esimiehen toivottiin myös puuttuvan, jos joku hoitajista ei suunnittele työvuorosuunnitelmaa reunaehtojen mukaan.

”esimies on vaihtanut punaisia toiveita”

”varmistaa joka vuoron miehityksen”

”eipä ole paljonkaan puuttunut, vaan onko paljon me häneltä vaadittukaan”

”ymmärrän, jos miehitys ei ole kunnossa, niin esimiehen tarvitsee muuttaa/korjata listaa”

Työaika-autonomialla koettiin olevan suuri merkitys työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Jokainen tietää itselle parhaiten sopivan töiden rytmityksen, esimerkiksi jollekin ei sovi iltavuorosta aamuvuoroon tulo ja joku toinen taas ei koe iltavuorosta aamuvuoroon tulemisella kovin suurta merkitystä. Hoitajista tuntui myös siltä, että

autonomisen työvuorosuunnittelun avulla pääsee vaikuttamaan johonkin itselle tärkeään asiaan. Vapaa-ajan menojen ja harrastusten yhteensovittaminen vuorotyöhön koettiin työaika-autonomian vuoksi olevan helpompaa. Myös työaika-autonomia helpotti perheen yhteisen vapaa-ajan järjestämistä. Esille nostettiin myös se, että työvuoroja täytyy harvoin vaihtaa työkaverin kanssa, kun on itse saanut työvuoronsa suunnitella.

”auttaa jaksamaan paremmin, sillä jokainen tietää oman jaksamisen rytmityksen parhaiten”

”voi suunnitella työlistaa harrastuspäivien mukaan. Tässä elämävaiheessa ei niin muuta merkitystä”

”sillä on todella suuri merkitys työhyvinvoinnille”

”pystyy paremmin suunnittelemaan yhteisen ajan perheen kanssa”

”voi ennakoida menoja”

”saa vaikuttaa itse paljon omiin työvuoroihin”

Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nostettiin tasapuolisuuden toteutuminen, reunaehtojen noudattaminen ja punaisten toiveiden toteutuminen. Yövuorojen valintaan toivottiin tasapuolisuutta. Sama hoitaja ei saisi aina aloittaa yövuorojen valintaa. Esimiehen rooli selkeämmäksi. Jokainen täyttää itse työvuorotoiveensa ja toimii ”listavastaavana”. Eli sovittaa ja vaihtaa keskustellen vuoroja suunnittelemaansa listaan, joustaa tarvittaessa. Mahdolliset sijaiset olisi hyvä tietää jo listan tullessa osastolle ja selvästi merkintä tekeekö koko listan vai osittain. Lisäksi pitäisi muistaa, että sijaiset ja lomien tekijät ovat samalla viivalla vakihenkilökunnan kanssa työvuorosuunnittelussa.

Aluksi työvuorosuunnittelu oli tuntunut haastavalta ja vaikealta, mutta nyt on jo miellyttävä tapa suunnitella omia vuoroja. Joskus voisi kokeilla kuuden viikon listan suunnittelua. Työajan lyhennykset myös mietityttivät. Vain kaksi vastaajista mainitsi kiertävän listan, että se tuntuisi mieluisammalta vaihtoehdolta.

”Esimies voisi enemmän keskustella haluaako lyhennettyä päivää/pätkä + yötä tehdä yms.”

”Hyvin suunniteltu lista tuo työhyvinvointia. Kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin”

Toiselle Delfoi-kierrokselle nostettiin teemat ensimmäisen Delfoi-kierroksen kysymyksien vastauksista. Teemat nousivat kyselyyn vastanneiden nostamista epäkohdista tai kehitettävistä asioista. Toisella Delfoi-kierroksella, Learning Caféssa keskustellaan autonomisen työvuorosuunnittelun ohjauksesta, perehdyttämisestä, reunaehdoista, listavastaavan tarpeellisuudesta, tasapuolisuudesta, esimiehen roolista, kuuden viikon listasta sekä muista asioista, mitkä nousevat ryhmässä esille.

7.2 Toisen Delfoi-kierrokset tulokset

Työryhmässä käsitellyt teemat koottu taulukkoon 15.

Taulukko 15. Teemat toiselle Delfoi-kierrokselle

Toisen Delfoi-kierroksen teemat
Uusien työntekijöiden perehdyttäminen
Työvuorosuunnittelun ohjaus
Listavastaavuus
Esimiehen rooli
Tasapuolisuus
Kuuden viikon lista
Reunaehdot ja pelisäännöt
Muut esille nousevat asiat

Perehdytys

Esimiehen toivottiin perehdyttävän uudet työntekijät ja sijaiset työaika-autonomiaan ja Mansikkapaikan palvelukotien reunaehtoihin sekä pelisääntöihin. Jos esimiehen ei ole mahdollista perehdyttää, toivottiin, että vastaava sairaanhoitaja toimisi näissä tilanteissa perehdyttäjänä. Työryhmässä päivitettiin reunaehdot ja pelisäännöt. Ohjausta/koulutusta kaivattiin erityisesti yövuorojen sijoittelusta. Olisi hyvä kerrata kaikkien kanssa, miten on järkevintä yövuorot jakaa hoitajien kesken. Erillistä listavastaavaa ei nähty tarpeellisenä, vaan jokainen ottaa siitä vastuun.

Listapohjan rakenne

Esimieheltä toivottiin, että listapohjat tulisivat ajoissa palvelukoteihin ja niissä olisi päivämäärä valmiina, jolloin lista haetaan pois. Lisäksi toivottiin sijaisten lukumäärä esille listapohjaan ja tieto, että tekeekö sijainen täyden listan. Tämä helpottaa listan suunnittelua. Lisäksi sijaiset suosivat tasapuolisesti osallistua listan suunnitteluun. Listapohjassa olisi hyvä olla myös kokonaistyötunnit esillä, jos tekee esimerkiksi lyhennettyä työaika, listalla on loma, palkattomia tai muita kokonaistyöaikaan vaikuttavia asioita. Punaiseen toiveisiin esimies ei saisi puuttua ilman työntekijän lupaa. Ja jos palvelukodista lähtee valmis lista, jossa on mitoitus kohdillaan, toivottiin, ettei esimies tekisi turhia muutoksia. Esimiehen roolin koettiin olevan varmistaja, joka loppu viimein tekee listan valmiiksi ja tarkistaa vielä miehitykset. Esimiehen tulisi olla myös tukena listasuunnittelun ongelmakohtissa.

Keskustelu työvuorosuunnittelusta

Enemmän saisi olla avointa keskustelua palvelukodeissa työvuorosuunnittelusta. Pitäisi ottaa rohkeasti puheeksi, jos on viimeisenä suunnittelemassa omaa listaansa. Ei tarvitse tyytyä jäljellä oleviin vuoroihin, vaan pitää neuvotella työkavereiden kanssa vuoromuutoksista. Hyvänä asiana tasapuolisuutta ajatellen pidettiin sitä, että esimies tuo vanhat listat juhlapyhistä. Ongelmakohtissa voi turvautua niihin, jos ei juhlapyhiin löydy muuten vapaaehtoista tekijää. Kuuden viikon työvuorolistan suunnittelu koettiin hyvänä asiana jouluna ja juhannuksena, muuten ei sitä nähty tarpeellisena.

Toisella Delfoi-kierroksella saatiin työryhmän kanssa laadittua ehdotukset uusiksi reunaehdoiksi ja pelisäännöiksi. Vanhoihin reunaehtoihin ja pelisääntöihin tuli vain hieman hienosäätöä, lähinnä autonomisen työvuorosuunnittelun järjestykseen. Ensin suunnitellaan yövuorot, sitten ehdottomat vuorotoiveet punaisella värillä, viikonloppuvapaa jokaiselle, viikonloppuvuorot ja sen jälkeen muut vuorot. Viikonloppuvuoroksi lasketaan jo perjantain iltavuoro.

Lisäksi sovittiin, että listaa suunniteltaessa tulee huomioida listan tasapuolinen toteutuminen työkavereiden kesken. Jokainen tekee tasapuolisesti perjantai ja lauantai iltoja. Iltavuorojen määrä riippuu siitä, että tekeekö yövuoroja. Iltavuoroja

on vähemmän niillä, jotka tekevät kolmivuorotyötä ja kaksivuorotyötä tekeillä on iltavuoroja hieman enemmän. Yöt pitäisi jakaantua tasapuolisesti eri hoitajien kesken. Myös nostettiin esille asia, että toisten työvuorolistoja ei saa suunnitella ilman lupaa. Ja jokaisen pitäisi toimia listavastaavana. Jokaisen pitäisi jatkossa huolehtia, että omalta osaltaan noudattaa reunaehtoja ja pelisääntöjä sekä seuraa listan toimivuutta, joustaa tarvittaessa ja keskustelee avoimesti listasta työkavereiden kanssa.

7.3 Kolmannen Delfoi-kierroksen tulokset

Taulukko 16. Esimiehen vastine

Toisen Delfoi-kierroksen teemat	Esimiehen vastine
Uusien työntekijöiden perehdyttäminen	Sovittiin, että palveluesimies huolehtii asiasta.
Työvuorosuunnittelun ohjaus	Kaikille ohjausta seuraavassa työpaikkakokouksessa. Ulkopuolinen luennoitsija tulee.
Listavastaavuus	Ei koettu olevan tarvetta.
Esimiehen rooli	Esimies voisi jatkossa laittaa sijaisten työtunnit jo listapohjaan valmiiksi. Punaisiin työvuorotoiveisiin ei saisi puuttua. Listapohjaan päivämäärä, mihin mennessä pitää olla työvuorosuunnitelma valmiina. Esimiehen mielestä oli hyvä, että käytiin työntekijöiden toiveita läpi ja toiveet tuntuivat toteutettavilta.
Tasapuolisuus	Puhuttiin siitä, että avointa keskustelua tulisi olla kollegoiden kesken enemmän. Juhlapyhistä esimiehen toivottiin tuovan vanhat listapohjat palvelukoteihin nähtäväksi. Esimies asiasta samaa mieltä.
Kuuden viikon lista	Ei koettu olevan tarvetta. Ei myöskään esimiehen mielestä

Reunaehdot ja pelisäännöt	Päivitys opinnäytetyön liitteenä kolme. Yksi lause muutettiin esimiehen toiveesta. Pelisäännöt ja reunaehdot lähtevät palvelukoteihin lausunnolle.
Muut esille nousevat asiat	Työpaikkakokouksesta puhuttiin ja ulkopuolisesta luennoitsijasta.

Kolmannella Delfoi-kierroksella esimies sai antaa kommentit ja arviot työryhmän esittämistä asioista. Reunaehdot ja pelisääntöjä muokattiin yhden lauseen osalta. Mansikkapaikan palvelukotien päivitetty reunaehdot ja pelisäännöt lähtevät seuraaviksi palvelukoteihin hyväksyttäväksi. Sen jälkeen olisi tarkoitus alkaa juurruttaa päivitettyjä ohjeita käytäntöön. Muista työryhmän esittämistä työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyvistä asioista myös keskusteltiin esimiehen kanssa. Nämä esille otetut asiat olivat lähinnä hienosäätöä jo olemassa oleviin käytäntöihin. Työvuorosuunnittelun ohjaus nousi yhtenä isoimpana asiana opinnäytetyön kyselyn vastauksista. Tähän esimies ehdotti työpaikkakokousta, johon tulisi ulkopuolinen kouluttaja pitämään työvuorosuunnittelusta koulutusta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien käytössä olevaa autonomista työvuorosuunnittelua. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa työaika-autonomian hyvistä käytännöistä ja tunnistaa mahdolliset kehittämistarpeet. Tavoitteena oli lisäksi kerätä hoitajien kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työssä jaksamiseen. Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutettiin eli ensin selvitettiin työaika-autonomian nykytilanne ja hoitajien kokemukset työaika-autonomian vaikutuksesta työssä jaksamiseen kyselyn avulla. Vastauksista tunnistettiin työaika-autonomian heikot ja vahvat puolet. Työryhmässä keskityttiin vastauksista nousseisiin ongelmallisiin kohtiin ja pohdittiin niihin kehittämisehdotukset. Kyselyn ja työryhmän perusteella laadittiin esimiehelle

ehdotus mahdollisista muutettavista asioista sekä päivitettiin Mansikkapaikan palvelukotien työaika-autonomian reunaehdot ja pelisäännöt.

Mansikkapaikan palvelukodeissa työaika-autonomian toteutumiseen oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Ohjausta tarvittaisiin ergonomisesta työvuorosuunnittelusta ja järkevästä yövuorojen sijoittelusta. Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen pitäisi jatkossa enemmän kiinnittää huomiota. Reunaehdot ja pelisäännöt koettiin tärkeiksi, jotta työvuorosuunnittelu pysyisi jollakin tavalla tasapuolisena. Työvuorosuunnittelusta pystyttiin osastoilla juttelemaan keskenään ja erillistä listavastaavaa ei koettu tärkeäksi. Esimiehelle haluttiin esittää muutamia parannusehdotuksia nykytilaan verrattuna, jotta työvuorosuunnittelu olisi vieläkin jouhevampaa.

Työaika-autonomian koettiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. Jokainen hoitaja tietää itselle parhaiten sopivan vuorojen rytmityksen. Toinen hoitaja haluaa jäädä iltavuorosta vapaalle ja toinen hoitaja voi tulla iltavuorosta aamuvuoroon ilman sen suurempia jaksamisongelmia. Työvuoroautonomia mahdollistaa myös sen, että joskus voi tehdä useamman työpäivän peräkkäin, jotta saisi pidemmän vapaan. Tämä on työssä jaksamista lisäävä seikka. Autonominen työvuorosuunnittelu mahdollistaa omaan työhön vaikuttamisen ja sillä koettiin olevan erittäin suuri merkitys. Ala-Mursula (2006, 69) on todennut, että työaikojen joustavuus lisää työntekijöiden hyvinvointia. Työhyvinvointia vahvistamana asiana koettiin mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin (Heikkilä 2014, 32; Harikkala 2013, 37; Jääskeläinen 2013, 111; Levo 2010, 34; Heikkilä 2006, 46).

Työaika-autonomian heikkona puolena pidettiin sitä, että listaa suunnitellaan vain vähän eteenpäin. Eli ei voi suunnitella muutaman kuukauden päähän omia menojaan. Kiertävä lista mahdollistaisi tämän. Yhdeksästätoista vastaajasta kuitenkin vain kaksi vastaajaa nosti esille sen, että kiertävä lista olisi parempi vaihtoehto. Mansikkapaikan palvelukodeissa on käytössä ehdottomat toiveet, mitkä merkataan punaisella työvuorosuunnitelmaan. Kuitenkin kaikki vuorot ovat omia toiveita, koska jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa, toki jokainen joustaa vuorotellen, jos tarvetta. Vahvana puolena pidettiin sitä, että voi yhdistää paremmin työn ja vapaa-ajan. Voi suunnitella omien harrastusten mukaan työvuoroja. Saa soviteltua paremmin perheen kanssa yhteistä aikaa. Myös se nostettiin esille, että harvoin pitää

vaihtaa työvuoroja työkavereiden kanssa. Flinkmanin (2014, 32) väitöskirjassa tutkittiin nuorten sairaanhoitajien aikomusta lähteä ammatistaan. Nämä sairaanhoitajat toimivat määräaikaisina sijaisina ja olivat kokeneet epäoikeudenmukaisuutta organisaation ja johdon taholta, jolloin sen koettiin häiritsevän myös perhe-elämää. Työaika-autonomia oli erityisesti lapsiperheille merkittävä asia, koska se mahdollistaa jouston työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa (Immonen 2013, 33).

Tärkeimmiksi kehittämisehdotuksista lähes joka vastauslomakkeessa nostettiin tasapuolisuuden toteutuminen. Myös Mäkiranta (2010, 39) on todennut, että työaika-autonomian yksi kehitettävä asia olisi tasapuolisempi työvuorosuunnittelu. Reunaehto- ja pelisääntöjen päivittäminen voi omalta osaltaan auttaa tasapuolisuuden paremmassa toteutumisessa jatkossa. Könösen (2013, 38) mukaan työaika-autonomiassa pitää olla yhteiset reunaehdot ja pelisäännöt. Lisäksi työryhmässä esitettiin toiveita esimiehelle. Sijaisten määrä tulisi tietää jo listapohjan tullessa osastolle ja tekevätkö sijaiset koko listan vai osittain. Listapohjassa pitäisi olla aina valmiina se päivämäärä, jolloin se haetaan palvelukodista pois. Jos joku hoitajista tekee poikkeuksellisen työvuorolistan, olisi hyvä, että työtunnit olisi valmiiksi laskettu jo listapohjalle.

8.2 Tulosten luotettavuus ja eettisyys

”Satakunnan korkeakoulut ovat sitoutuneet noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä” (Satakorkea 2012). Tieteellistä tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana sekä sen tuloksia uskottavina vain, jos tutkimus on tehty hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Kuulan (2006, 32) mukaan Suomessa hyvän tieteellisen käytännön vaaliminen on viime kädessä jokaisen yksittäisen tutkijan vastuulla.

Hyvä tieteellinen käytäntö vaatii, että tutkija ja tieteelliset asiantuntijat ovat rehellisiä tutkimuksen alusta aina tulosten julkaisuun asti. Tutkimusmenetelmien täytyy täyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerit. Toisten tutkijoiden saavutukset ja työt on otettava

huomioon asianmukaisella tavalla. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkimusryhmän jäsenten asema, velvollisuudet, oikeudet, vastuut sekä tutkimustulosten omistajuutta koskevat kysymykset ja aineiston säilyttämistä koskevat asiat on määritetty ennen tutkimuksen aloittamista ja kaikki osapuolet ovat sen myös hyväksyneet. Tutkimuksen suorittamiseen liittyvät sidonnaisuudet ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tuloksia julkistaessa. (Hirsjärvi ym. 2008, 23-24.) Tässä opinnäytetyössä tutkimuseettisiä periaatteita noudatettiin jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa.

Tutkimukselle hankitaan tarvittavat tutkimusluvut (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Jo tutkimusaiheen valinta on yksi eettisistä ratkaisuista. Tutkimuksessa täytyy kunnioittaa ihmisarvoa. Jokaisen tutkimukseen osallistuvan on itse saatava päättää osallistumisestaan ja on myös annettava mahdollisuus keskeyttää tutkimus halutessaan. (Hirsjärvi ym. 2008, 24-25.)

Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma hyväksyttiin ensin Kaunisjärvi-Mansikkapaikan palvelupäälliköllä. Opinnäytetyön tutkimuslupa anottiin Rauman sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen protokollaa noudattaen sosiaali- ja terveystieteiden johtaja Parpolta. Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin ja tutkimuslupa myönnettiin.

Tutkimukseen osallistuvien Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien informointi tapahtui tässä opinnäytetyössä kyselyyn laaditun saatekirjeen välityksellä (Liite 2) sekä palvelukotien vastaavien sairaanhoitajien tietoisuudella. Saatekirjeessä oli tietoa opinnäytetyön tekijästä, tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä tutkimustietojen käyttötavasta. Saatekirjeessä oli tieto tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin, että kyselyn vastaukset ovat ainoastaan opinnäytetyön tekijän tiedossa ja opinnäytetyön valmistuttua kyselylomakkeet hävitetään asianmukaisella tavalla. Vastaajien anonymiteettiä korostettiin.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön liittyy tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti eli toistettavuus ja validiteetti eli pätevyys ovat saaneet erilaisia tulkintoja. Nämä termit liittyvät kvantitatiiviseen tutkimukseen,

mutta kuitenkin kaikkien tutkimuksien luotettavuutta ja pätevyyttä pitää arvioida. Laadullisessa tutkimuksessa ydinasioita ovat henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset. Validius tarkoittaa kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. Eli sopiiko selitys kuvaukseen ja onko selitys luotettava. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi ym. 2008, 226-227.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin tätä tutkimusta varten luotua kyselylomaketta. Kyselylomake esitettiin ja tarvittavat muutokset tehtiin ennen tutkimusluvan hakemista. Esitestauksen suoritti kaksi sairaanhoitajaa ja yksi perushoitaja. Muutamaa kysymystä tarkennettiin esitestauksen jälkeen ja kaksi kysymystä lisättiin vielä kyselylomakkeeseen. Esitestaajien tehtävä on miettiä onko kyselylomakkeessa turhia kysymyksiä tai onko jotain olennaista jäänyt kysymättä (Heikkilä 2014, 58). Aina tutkimustulosten yleistettävyyks ei ole tärkein lopputulos. Yhtä tärkeänä asiana voidaan pitää sitä, että tutkimuksen tarkoituksena on vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja tajunnan laajentaminen. (Alasuutari 2011, 234.) Tässä opinnäytetyössä kohdejoukko oli pieni (n=19), joten tutkimustulokset eivät ole yleistettäviä. Tulokset ovat päteviä vain Mansikkapaikan palvelukodeissa.

Sekä määrällisessä että laadullisessa tutkimuksessa voidaan tutkimuksen validiutta tarkentaa käyttämällä useita tutkimusmenetelmiä. Tutkimusmenetelmien yhteiskäytöstä käytetään nimitystä triangulaatio. Triangulaatio voidaan luokitella neljällä eri tavalla. Eri triangulaation tapoja ovat metodologinen triangulaatio, tutkijatriangulaatio, teorettinen triangulaatio ja aineistotriangulaatio. (Hirsjärvi ym. 2008, 228.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty aineistotriangulaatiota. Eli samaan ongelmaan on haettu erilaisilla aineistoilla ratkaisua.

Alun perin oli suunnitelmissa laittaa 30 kyselylomaketta (n=30) vastattavaksi. Kesän 2015 jälkeen tuli Mansikkapaikan palvelukodeissa paljon henkilökuntamuutoksia, joten tutkimuksen koko otos olisikin (n=21). Kvalitatiivisessa tutkimuksen aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. Tarkoituksena on kuitenkin se, että yksittäistä tapausta tarkasti tutkimalla saadaan näkyville myös se, mikä on merkittävää ja toistuu usein tarkasteltaessa ilmiötä yleisemmällä tasolla. (Hirsjärvi ym. 2008, 177.)

Tutkimuksen toistettavuus eli reliiäbelius tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli on kertoa mitä ovat tutkimuksessa tehneet ja mitä tuloksia ovat saaneet. (Hirsjärvi ym. 2008, 226-227.) Tämän opinnäytetyön ensimmäinen Delfoi-kierros on toistettavissa, koska kyselylomake on saatavilla opinnäytetyön liitteenä. Seuraavia Delfoi-kierroksia ei voi toistaa, koska niiden aiheet kumpuavat aina edelliseltä Delfoi-kierrokselta.

8.3 Tulosten merkitys kohdeorganisaatiolle

Tulosten käyttökelpoisuudella tarkoitetaan kehittämisprosessissa syntyneiden tulosten hyödynnettävyyttä. Olennaista on esittää aineistojen pohjalta selkeitä toimintasuosituksia käytännön toimintaan. Kehittämistoiminnan arvioinnin tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla prosessi voi edetä. Toimintatavat ja tavoitteet voivat muuttua toiminnan edetessä. Siksi on tärkeää arvioida kehittämisen perustelua, organisointia ja toteutusta. Arvioinnin tehtävänä on tuottaa tietoa kehitettävästä asiasta. Yksinkertaisin arviointi on analysoida sitä, onko kehittämisen saavuttanut tarkoituksensa. Arviointi voi olla joko sisäistä tai ulkoista. Sisäisen arvioinnin vahvuutena on kohteen hyvä tuntemus, mahdollisuus saada monipuolista aineistoa sekä parempi mahdollisuus hyödyntää saatua tietoa toiminnan kehittämisessä. (Toikko & Rantanen 2009, 61-62, 125.)

Lähtöolettamuksena tässä opinnäytetyössä on, että työaika-autonomia lisää työssä jaksamista. Yhtenäiset reunaehdot ja pelisäännöt tukevat työaika-autonomista työvuorosuunnittelua. Kuitenkin jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa kaikkiin omiin työvuoroihin, jotta työvuorosuunnittelu tukisi jokaisen työssä jaksamista parhaalla mahdollisella tavalla. Opinnäytetyö piti alun perin toteuttaa toisessa vanhuspalvelun yksikössä. Opinnäytetyön tekijä työskentelee itse tehostetun palveluasumisen yksikössä, joten oli luontevaa viedä opinnäytetyö omalle työpaikalle. Mansikkapaikan palvelukodeissa oli jo kuitenkin autonomista työvuorosuunnittelua toteutettu lähes kahden vuoden ajan, joten oli juuri sopiva ajankohta tutkia työaika-autonomian vaikutusta palvelukotien hoitajien työssä jaksamiseen.

Ensimmäisen Delfoi-kierroksen kyselylomakkeita piti alun perin jättää 30 lomaketta vastattavaksi. Henkilöstömuutosten vuoksi kyselyjä jätettiin kentälle 21 kappaletta. Lopulta kyselyyn vastasi 19 hoitajaa. Toiselle Delfoi-kierrokselle suunniteltiin aluksi kuuden hoitajan ryhmää. Toinen Delfoi-kierros käytiin kolmen hoitajan ja opinnäytetyön tekijän voimin. Jokaisesta palvelukodista oli oma edustajansa. Ryhmän yksi jäsenistä on sairaanhoitaja ja kaksi muuta ovat lähihoitajia. Vaikka ryhmä oli pieni, silti eri ammattiryhmät ja palvelukodit olivat hyvin edustettuina. Työryhmässä päivitettiin Mansikkapaikan palvelukotien työvuorosuunnittelun reunaehdot ja pelisäännöt. Lisäksi pohdittiin yhdessä, mitä kehittämissuhteita halutaan viedä esimiehen tietoon. Saatujen tulosten perusteella voidaan kehittää Mansikkapaikan palvelukotien autonomista työvuorosuunnittelua siten, että se tukee yhä paremmin hoitajien työssä jaksamista. Delfoin kolmannella kierroksella vietiin esimiehelle tiedoksi tutkimuksesta esiin nousseet asiat. Yhteistuumin päädyttiin siihen, että autonomisesta työvuorosuunnittelusta tulisi järjestää koulutusta. Koulutus työvuorosuunnittelusta tulee olemaan yksi aiheista seuraavassa työpaikkapalaverissa.

LÄHTEET

- Ala-Mursula, L. 2006. Employee worktime control and health. Academic dissertation. University of Oulu. Viitattu 2.10.2015.
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514282183/isbn9514282183.pdf>
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs, uudistettu painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. 2.painos. Hamina: Akatiimi Oy. Artefakta 16.
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses` intent to leave the profession in Finland – a mixed- method study. Doctoral thesis. University of Turku. Viitattu 2.10.2015.
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2>
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harikkala, L. 2013. Työaika-autonomiamalli TYKS Vakka-Suomen sairaalan yhteispäivystykseen. Ylempi AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.12.2015.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57087/Harikkala_Laura.pdf?sequence=1
- Harrington, J. M. 2001. Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational & Environmental Medicine* 58: 68-72. Viitattu 19.9.2015.
<http://oem.bmj.com/content/58/1/68.full.pdf+html>.
- Hartikainen, R. 2015. Vastaava sairaanhoitaja, Palvelukeskus Mansikkapaikka. Rauma. Henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2015.
- Heikkilä, A. 2006. Yhteisöllisyys työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Pro gradu –tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 2.10.2015.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93583/gradu01178.pdf?sequence=1>
- Heikkilä, H. 2014. Työaika-autonomialla ergonomiata ja itseohjautuvuutta työvuorosunnitteluun. Röntgenhoitajien kokemuksia autonomiseen työvuorosunnitteluun siirtymisestä kolmivuorotyötä tekevässä yksikössä. Ylempi AMK- opinnäytetyö. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hintsala, A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä. Nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua päätöksenteosta, pätevydestä, työn

tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä. Väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 19.9.2015. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-27-0068-9/urn_isbn_951-27-0068-9.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13. -14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskuvaus 2014. 2014. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:13. Viitattu 3.8.2015. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116799/URN_ISBN_978-952-00-3522-8.pdf?sequence=1

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro gradu – tutkielma. Itä-Suomen Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 2.10.2015. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 29.11.2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89.

Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen H K., Kalakoski, V. & Härmä, M. Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen Raporttisarja. NRO 63. Viitattu 23.2.2015. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyostressi_ja_uni.pdf

Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2009. 2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kuusi, O. 1999. Osmo Kuusi: Delfoi-metodi. Viitattu 3.3.2015. <https://metodix.wordpress.com>

Könönen, K. 2013. Työaika-autonomialla työhyvinvointia osastolla 2103. Ylempi AMK -opinnäytetyö. Savonia.

Laine, M. & Kokkinen, L. 2013. Terveys- ja sosiaalipalvelut. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila- Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere: Tammerprint, 202-204. Viitattu 26.1.2015.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf

Levo, M. 2010. Työaika-autonomialla työhyvinvointia. Ylempi AMK –opinnäytetyö. Diakonia ammattikorkeakoulu.

Meretoja, R. & Koponen, L. 2008. Vetovoimainen sairaala. Teoksessa L. Koponen & H. Hopia (toim.) Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto.

Mäkiranta, M. 2010. Työaika-autonomisen työvuorosunnittelun arviointi. Ylempi AMK –opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö. EKONOMIA.

Partinen, R. 2003. Lainsäädäntö ja työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa A. Peiponen, T. Koivisto, S. Muurinen & E. Rajalahti (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2004. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 42.

Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Viitattu 1.5.2015. <http://terveyskirjasto.fi>

Rauman kaupungin www-sivut. 2015. Viitattu 29.1.2015. <http://www.rauma.fi>

Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 1.10.2015. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Johda_tuottavasti.pdf

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? - Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 12.5.2015. <http://www.uva.fi>

Saramo, M-L. 2015. Palveluesimies, Palvelukeskus Mansikkapaikka. Rauma. Henkilökohtainen tiedonanto 5.2.2015.

Saramo, M-L. 2015. Palveluesimies, Palvelukeskus Mansikkapaikka. Rauma. Henkilökohtainen tiedonanto 20.11.2015.

Satakorkea. 2012. Viitattu 5.12.2015. <http://www.satakorkea.fi/tutkimusetiikka>

Sinivaara, M. 2003. Työaika-autonomia työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa A. Peiponen, T. Koivisto, S. Muurinen & E. Rajalahti (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2004. Hoitotyön johtaminen ja työhyvinvointi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 147.

Sinivaara, M. & Aschan, H. 2008. Työaika-autonomia – Yhteisöllinen työvuorosuunnittelumalli. Teoksessa L. Koponen & H. Hopia (toim.) Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto, 101,116.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Viitattu 5.12.2015.
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työaikalaki.1996. L 9.8.1996/605.

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2013. Viitattu 19.9.2015. <http://tyosuojelu.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2010. Viitattu 29.1.2015. <http://www.ttl.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2011. Viitattu 1.10.2015. <http://www.ttl.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2014. Viitattu 28.12.2014. <http://www.ttl.fi>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2015. Viitattu 1.10.2015. <http://www.ttl.fi>

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:20.

RAUMAN KAUPUNKI
Sosiaali- ja terveysvirasto
Sosiaali- ja terveysjohtaja

PÄÄTÖSPÖYTÄKIRJA
13.8.2015

124/2015

Muut asiat
/0//0

Opinnäyte-/tutkimuslupahakemus

Tutkimuslupa myönnetään seuraavin ehdoin:

- tutkija sitoutuu tietojen käsittelyssä ja suojaamisessa noudattamaan henkilötietolain määräyksiä
- tutkimuksessa mahdollisesti syntyvät yksittäisten henkilöiden tietoja koskevat tutkimusrekisterit hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla
- tutkimusraportista ei ole yksilöitävissä tutkimuksen piiriin tai otantaan kuulunutta henkilöä
- mahdollisesti tarvittaessa suostumusasiakirjassa tulee ilmetä ao henkilön lupa käyttää häntä koskevia tietoja, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja henkilöiden mahdollisuus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen heti niin halutessa.

Opinnäytetyö/tutkimus:


Työaika-autonomian merkitys Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien työssä jaksamiseen

Hakija: Saana Kokkomäki

Päätös Hyväksyn tutkimuslupa-anomuksen.

Liitteet Hakemus

Päätöksen allekirjoitus


Antti Parpo
Sosiaali- ja terveysjohtaja

Pöytäkirja nähtävillä 19.8.2015

Tiedoksi Hakija, yhteyshenkilö

Tiedoksianto asianosaiselle

Tämä päätös on
[x] lähetetty tiedoksi mainituille

Tämä päätös on
[] annettu tiedoksi mainituille Päiväys 13.8.2015

Tiedoksiantaja

Terttu Grönvall

Otto-oikeus Päätös voidaan panna täytäntöön, ellei siihen käytetä kuntalain mukaista otto-oikeutta.

Oikaisuvaatimus-ohjeet

Oikaisuvaatimusviranomainen
Sosiaali- ja terveyslautakunta
PL 283
26101 Rauma

ARVOISA TYÖAIKA-AUTONOMIA KYSELYYN VASTAAJA,

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Terveyden edistämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää edelleen Rauman Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien käytössä olevaa työaika-autonomista työvuorosuunnittelua. Tavoitteena on saada tietoa työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun hyvistä käytännöistä sekä tunnistaa mahdolliset kehittämistarpeet. Tavoitteena on myös kuvata Mansikkapaikan palvelukotien hoitajien kokemuksia työaika-autonomian merkityksestä työssä jaksamiseen. Näitä kehittämistarpeita ja työaika-autonomisen työvuorosuunnittelun heikkouksia käsitellään noin kuuden hoitajan ryhmässä ja laaditaan parannusehdotukset, jotka toimitetaan esimiehille. Opinnäytetyötäni ohjaa Satakunnan ammattikorkeakoulusta yliopettaja Eila Hirvonen.

Kyselyn avulla kartoitetaan työaika-autonomian nykytilanne sekä tunnistetaan heikot ja vahvat puolet. Vastauksista tunnistetaan lisäksi myös kehittämistarpeet. Kysymyksiin ei ole oikeita eikä vääriä vastauksia. On tärkeää saada jokaisen vastaajan kokemukset työaika-autonomiasta selville. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Vastaa jokaiseen kysymykseen. Mikäli vastaustila avoimissa kysymyksissä ei riitä, jatka paperin kääntöpuolelle ja merkitse kysymyksen numero ennen vastausta. Kyselylomakkeeseen vastaat nimettömästi. Palauta suljetussa kuoressa kyselylomake oman osaston kansliassa olevaan isompaan kirjekuoreen 31.8.2015 mennessä. Toivon, että myös mahdolliset tyhjät kyselylomakkeet palautuisivat samaan isoon kirjekuoreen määräpäivään mennessä.

Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja vastaajan henkilöllisyys ei tule ilmi. Ainoastaan opinnäytetyön tekijä näkee vastaukset ja opinnäytetyön valmistuttua kyselylomakkeet hävitetään asianmukaisesti. Tulokset raportoidaan ylemmän ammattikorkeakoulututkintoni opinnäytetyössä. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-

kirjastossa, Rauman kaupunki saa kaksi loppuraporttia sekä Suomen terveydenhoitajaliiton materiaalipankkiin on luvattu valmis työ.

Vastauksesi työaika-autonomia kehittämiskyselyyn on tärkeä ja arvokas, siksi toivonkin sinun osallistuvan kyselyyn.

Avustasi kiittäen,

Saana Kokkomäki

Terveydenhoitaja(amk), Sairaanhoitaja(amk), YAMK-opiskelija Satakunnan ammatikorkeakoulu

saana.m.kokkomaki@student.samk.fi

KYSELYLOMAKE MANSIKKAPAIKAN PALVELUKOTIEN HOITAJILLE

Tämä kysely liittyy työaika-autonomiaan ja työssä jaksamiseen. Toivon, että vastaat kaikkiin kysymyksiin. Kaikki vastaukset ovat yhtä tärkeitä, eikä ole oikeita ja vääriä vastauksia. Jos tila avoimissa kysymyksissä loppuu kesken, laita paperin kääntöpuolelle kysymyksen numero ja jatka vastaustasi. Voit toki vastata myös tietokoneella ja tulostaa vastaukset. Muista tällöin myös numeroida vastaukset. Merkitse vastauksesi joko ympyröimällä lähinnä omaa mielipidettäsi oleva vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

TYÖAIKA-AUTONOMIA JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

1. Miten mielestäsi työaika-autonomia toteutuu työyksikössäsi?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

2. A. Oletko saanut riittävästi ohjausta työvuorosuunnitteluun?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

B. Jos koet, ettet ole saanut ohjausta, millaista ohjausta olisit kaivannut?

3. Miten uudet työntekijät perehdytetään autonomiseen työvuorosuunnitteluun?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

4. Mitä mieltä olet yhteisistä pelisäännöistä/reunaehdoista? Kerro hyvistä ja huonoista puolista.

5. Toteutuvatko yhteiset pelisäännöt/reunaehdot?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
huonosti	2
melko huonosti	1

6. Voitko vaikuttaa riittävästi omiin työvuoroihin?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

7. Miten sinun työvuorotoiveesi on huomioitu?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

8. Toteutuuko oma työvuorosuunnitelmasi?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

9. Miten toteutuu yhdessä listan suunnitleminen kollegoiden kanssa?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

10. A. Keskustellaanko listan tekemisestä yhdessä?

kyllä	2
ei	1

B. Perustele vastauksesi

11. A. Onko listan suunnitteluun riittävästi aikaa?

kyllä	2
ei	1

B. Perustele vastauksesi

12. A. Miten listavastaavan tehtävät hoidetaan?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

B. Jos vastasit, että listavastaavan tehtävät hoidetaan huonosti, voit kirjoittaa tähän kehittämisideoitasi.

13. Mitä mieltä olet autonomisen työvuorosuunnittelun tasapuolisuudesta?

14. Miten esimies tukee työvuorosuunnittelua?

erittäin hyvin	5
hyvin	4
en osaa sanoa	3
melko huonosti	2
huonosti	1

15. Kuvaile omin sanoin esimiehen roolia työvuorosuunnittelussa

16. Mitä merkitystä autonomisella työvuorosuunnittelulla on omaan työhyvinvointiisi?

17. Miten autonominen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen?

18. Mitkä ovat mielestäsi kolme tärkeintä kehittämiskohdetta autonomista työvuorosuunnittelua ja työhyvinvointia ajatellen? Tärkeysjärjestyksellä ei ole väliä.

1. _____

2. _____

3. _____

19. Mitä muita ajatuksia sinulla on autonomisesta työvuorosuunnittelusta ja työhyvinvoinnista

KIITOS VASTAUKSISTA

MANSIKKAPAIKAN PALVELUKOTIEN REUNAEHDOT JA PELISÄÄNNÖT
TYÖVUOROSUUNNITTELUUN

Listat suunnitellaan aina seuraavassa järjestyksessä

- Yövuorot ja niiden jälkeiset vapaapäivät
- Punaiset, ehdottomat toiveet (max 3 kpl/lista)
- Viikonloppuvapaat (1/lista)
- Viikonloppuvuorot (perjantai iltavuorosta lähtien sunnuntai iltaan asti)
- Muut vuorot

Lisäksi huomioidaan listaa suunnitellessa, että

- Perjantai ja lauantai illat sekä muutkin iltavuorot jakautuvat tasapuolisesti kaikkien hoitajien kesken
- Yöt tasapuolisesti
- Ei suunnitella toisten työvuoroja ilman lupaa
- Jokainen toimii listavastaavana. Huolehtii, että omalta osaltaan noudattaa reunaehtoja ja pelisääntöjä. Seuraa listan toimivuutta, joustaa tarvittaessa ja keskustelee avoimesti listasta työkavereiden kanssa.

