

Nelli Heiska

AUTONOMINENTYÖVUOROSUUNNITTELU ATTENDO
LATOKARTANOSSA

Hoitotyön koulutusohjelma
2019

Heiska, Nelli
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Marraskuu 2019
Sivumäärä: 26
Liitteitä: 2

Asiasanat: Työvuorosuunnittelu, Työhyvinvointi, Autonominen työvuorosuunnittelu

Opinnäytetyön aiheena oli autonominen työvuorosuunnittelu ja sen käyttöönotto vanhusten hoitoyksikössä. Työn tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida koulutustilaisuus autonomisen työvuorosuunnittelun lähtökohdista. Koulutus tilaisuutta varten tehtiin kirjallisuuskatsaus aiheesta. Lisäksi tarkoituksena oli luoda kattava diaesitys. Opinnäytetyö aloitettiin kesällä 2019 ja tarkoituksena oli luoda mahdollisimman kattava ja tiivispaketti yksikön hoitohenkilökunnalle koskien autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa yksikössä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Attendo Oy:n Latokartanon yksikkö ja opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena projektina.

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä hoitohenkilökunnan tietoa autonomisesta työvuorosuunnittelusta, niin että jokainen hoitaja ymmärtää autonomisen työvuorosuunnittelun perustan. Tavoitteena oli myös kehittää yksikön työvuorosuunnittelua ja työn avulla parantaa työhyvinvointia yksikössä. Työlaatijan henkilökohtaisena tavoitteena oli koota mahdollisimman laaja-alainen systemaattinen kirjallisuuskatsaus autonomisen työvuorosuunnittelun pääperiaatteista ja tutkimustuloksista, joiden avulla voitiin koota opetustilanteen diaesitys.

Opinnäytetyö aloitettiin suunnitelman laadinnalla. Suunnitteluvaiheen jälkeen päästiin toteutus aloittamaan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen laadinnalla. Tutkimuksia työhön valikoitui yhteensä kahdeksan. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen valmistuttua kottiin koulutuspäivän materiaali diaesitykseksi systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ja yksikön omien toiveiden avulla. Koulutustilaisuuksia pidettiin yksikössä kaksi, samalla sisällöllä. Diaesityksessä käytiin aluksi läpi systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tuloksia. Koulutustilaisuuksissa saatiin hyvin aikaiseksi keskustelua. Toinen puolikas diaesityksessä koostui yksikön autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotosta sekä siihen liittyvistä asioista. Onnistumisen lähtökohtana oli tiivisyhteistyö yksikön kanssa sekä hyvin aikataulussa pysyminen.

Koulutuspäivistä saatu palaute oli positiivista ja enemmistö kyselyyn vastanneista piti koulutuspäiviä hyödyllisinä autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotossa. Suullinen palaute yksikön johtajalta oli myös positiivista. Kun autonominen työvuorosuunnittelu on saatu yksikössä käyntiin, voisi muutaman kuukauden jälkeen pitää uuden tilaisuuden, jossa voitaisiin pohtia pelisääntöjä autonomiseen työvuorosuunnitteluun systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ja työntekijöiden omien kokemusten avulla.

AUTONOMOUS WORK SHIFT PLANNING AT ATTENDO LATOKARTANO

Heiska, Nelli
Satakunta University of Applied Sciences
Nursing training Programme
November 2019
Number of pages: 26
Appendices: 2

Keywords: work shift planning, workplace wellbeing, autonomous shift planning

The thesis was subject to autonomous shift planning and its introduction in the Elderly care unit. The purpose of the work is to plan, implement and evaluate the training session on the starting points for autonomous shift planning. A literature review of the subject is made for the training opportunity. It also aims to create a comprehensive slideshow. The thesis was started in the summer of 2019 and was designed to create the most comprehensive and concentrated package unit for healthcare personnel regarding the introduction of autonomous shift planning in the unit. As a thesis sponsor, Attendo Oy Latokartano unit and thesis was implemented as a functional project.

The aim of the thesis is to increase medical staff knowledge of autonomous work shift planning, so that each nurse understands the basis of autonomous shift planning. The aim was also to develop the unit shift planning and work to help improve the occupational welfare unit. The personal aim of the employee was to gather as wide a systematic literature review as possible on the main principles of autonomous shift planning and the results of the research which could be used to compile a slideshow of the curriculum.

The thesis began with the drafting of the plan. After the design phase, implementation started with a systematic literature review. A total of seven studies were selected. After the completion of the systematic literature review, the material slideshow of the training day was baptized through a systematic literature review and the unit own wishes. Training sessions were held in singular two, with the same content. The slideshow first took the results of a systematic literature review. There was a very timely debate on the training sessions. The second half of the slideshow consisted of the introduction of an autonomous shift planning of the unit and related issues. The success was based on closer cooperation with the Unit and on a very prompt timely basis.

The feedback received from the training days was positive and the majority of respondents considered that training days were useful for the introduction of autonomous shift planning. Oral feedback from the unit director was also positive. Once the autonomous shift planning has been completed in the unit, a new opportunity could be considered after a few months to consider the rules of the game for autonomous shift planning in a systematic literature review and Through the employees' own experiences.

.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU	6
2.2	Autonominen työvuorosuunnittelu	8
2.3	Työaika.....	9
2.4	Työaikaergonomia työvuorosuunnittelussa	9
2.5	Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto.....	10
2.6	Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulokset.....	12
3	PROJEKTIMENETELMÄT	13
4	TARKOITUS JA TAVOITTEET	14
5	KOHDEORGANISAATIO.....	16
6	PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN.....	17
6.1	Projektin Suunnittelu	17
6.1.1	Projektin käynnistyminen	17
6.1.2	Kohderyhmä	17
6.1.3	Vaiheet ja aikataulu	18
6.1.4	Riskit ja resurssit	18
6.1.5	Arviointisuunnitelma	19
6.2	Projektin toteutus	20
6.3	Projektin arviointi & pohdinta	21
	LÄHTEET.....	26
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Hoitotyössä pääsääntöisesti työajat ovat epäsäännöllisiä ja vaikuttavat itse työntekijän terveyteen mutta myös potilaiden hyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Hoitajien tyytyväisyyteen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten riittävä henkilöstö mitoitus, johdon tuki ja arvostus sekä osallistuva suunnittelu. Tutkimuksissa on todettu, että työvuorojen suunnittelu ja hallinta lisää työntekijän työhyvinvointia. Tärkeiksi voimavaroiksi katsotaan mahdollisuus suunnitella työvuorot itse, jolloin omat työaikamieltymykset voidaan ottaa parhaiten huomioon. Hyvä työvuoro suunnittelu on joustavaa, tehokasta ja kehittävää. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010. 42.)

Työn tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida koulutustilaisuus autonomisen työvuorosuunnittelun lähtökohdista. Koulutus tilaisuutta varten tehtiin kirjallisuuskatsaus aiheesta. Lisäksi tarkoituksena oli luoda kattava diaesitys. Diaesitystä voidaan käyttää yksikössä myös uusien työntekijöiden perehdytyksessä koskien työvuorosuunnittelua. Autonominen työvuorosuunnittelu on tarkoitus ottaa yksikössä käytäntöön vuoden 2020 tammikuussa. Opinnäytetyö tehtiin yksilö työnä, tiiviissä yhteistyössä Latokartanon yksikön kanssa.

Hoitohenkilökunnalle järjestettiin kaksi koulutustilaisuutta, joissa autonomisen työvuorosuunnittelun idea ja käytäntö esitettiin työntekijöille. Tavoitteena oli, että noin tunnin mittaisten esityksien jälkeen hoitohenkilökunnalla on käsitys siitä mitä autonominen työvuorosuunnittelu on, miten se toimii ja miten se käytännössä toteutetaan. Työn tavoitteena oli myös perehtyä autonomiseen työvuorosuunnitteluun sekä sen vaikutuksiin työhyvinvoinnissa mahdollisimman perusteellisesti, kirjallisuuskatsauksen avulla. Tilaisuuksiin osallistui myös yksikön johtaja Satu Soininen, jolloin työntekijöillä oli mahdollisuus esittää myös kysymyksiään sekä mielipiteitään koskien autonomista työvuorosuunnittelua yksikössä.

2 AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU

Tiedonhaku toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena, joka on tieteellinen tutkimusmenetelmä. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus perustuu itsenäiseen tutkimukseen, joka tavoittelee toistettavuutta ja virheettömyyttä. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on koota tieto mahdollisimman kattavasti käyttäen apuna aikaisempaa saatavalla olevaa tutkimustietoa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tulisi koostua laadukkaasta ja korkealaatuisista tutkimuksista. (Johansson, 2007. 4-5.)

Kirjallisuushaun sisäänottokriteereinä olivat korkeintaan kuusi vuotta vanhat tutkimukset, jotka olivat suomen kielisiä. Haussa hyväksyttiin vain täysin aiheeseen kuuluvat julkaisut. Lisäksi tavoitteena oli löytää kattavasti sekä aiheeseen liittyviä opin- näytetöitä, Pro-gradu ja sekä ylemmän amk:n opinnäytetöitä. Poissulkukriteerinä käytettiin yli kymmenen vuotta vanhoja teoksia sekä muulla kuin suomen kielellä toteutettuja teoksia.

Taulukossa on kuvattu käytetyt tietokannat, hakusanat sekä niiden avulla löytyneet tulokset. Tulokset on käyty läpi ja viimeiseen sarakkeeseen hyväksytyt julkaisut, joiden valinnassa on käytetty sisäänottokriteereitä. Valitut tutkimukset olivat mahdollisimman monipuolisia aiheeseen liittyen. Suppeampia, vain yhteen yksikköön kohdistuvia tutkimuksia valittiin mukaan vain muutama, jotta työhön saataisiin mahdollisimman laajaa tutkimustietoa. Lisäksi työaikaergonomiasta autonomisessa työvuorosuunnittelussa haluttiin oma tutkimus, jolloin työaikaergonomiasta pystyttiin avaamaan tarkemmin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen haluttiin myös tutkimuksia etenkin juuri suunnittelun käyttöönoton yhteydessä, mutta myös myöhemmästä vaiheesta käyttöönoton jälkeen. (LIITE 1)

Taulukko 1. Suomenkielinen kirjallisuushaku.

<i>Tietokanta</i>	<i>Hakusanat</i>	<i>Tulokset</i>	<i>Hyväksytyt</i>
<i>Samk Finna</i>	Työvuorosuunnittelu	109	15
	Autonominen AND työvuorosuunnittelu	5	3
<i>Google Scholar</i>	Autonominen AND työvuorosuunnittelu	266	6
	AND työhyvinvointi		
<i>Theseus</i>	Autonominen AND työvuorosuunnittelu	111	16
	Työaikaergonomia	31	2
	Työvuorosuunnittelu	601	10

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus jaetaan usein kolmeen vaiheeseen. Kirjallisuuskatsaus aloitetaan suunnittelu vaiheella, jossa määritellään tarve, miksi kirjallisuuskatsausta ollaan laatimassa. Toisessa vaiheessa tarkoitus on laatia itse katselma, joka aloitetaan tiedon haulla ja tutkimusten valitsemisella. Viimeisessä eli kolmannessa vaiheessa löydetyistä tutkimustiedoista kootaan raportti, jonka avulla tehdään johtopäätökset ja kootaan saatu tieto yhteen. (Kääriäinen & Lahtinen. 2006. 36-43.)

2.1 Työvuorosuunnittelu

Työvuoro suunnittelulla tarkoitetaan työnhallintaa, jolloin työntekijälle suunnitellaan työajat tietyn työn mukaisesti. Työvuorosuunnittelu pohjautuu Suomessa lakiin, joka ohjaa myös virka- ja työehtosopimuksia. Työvuoroja suunniteltaessa, myös työntekijällä itsellään tulee olla oikeus vaikuttaa omiin työvuoroihinsa, sekä työtä koskeviin päätöksiin. Työvuorosuunnittelulla on myös oma osansa työhyvinvointiin. Hyvä

työvuorosuunnittelun tulee ottaa huomioon henkilöstön terveys ja turvallisuus sekä henkilöstön omat tarpeet. Lisäksi hyvässä työvuorosuunnittelussa taloudelliset sekä tuotannolliset asiat otetaan huomioon. (Hakola ym. 2010. 49.) Päävastuu työvuorosuunnittelusta on aina työnantajalla, joka vastaa työn toimivuudesta. Työnantajan tulee vastata työn kehittämistä ja henkilöresurssien tehokkaasta käytöstä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010. 50.)

Oulun yliopistollisessa sairaalassa tehdyn laadullisen tutkimuksen mukaan oikeanlaisella työvuorosuunnittelulla voidaan turvata työntekijän jaksaminen sekä työhyvinvointi. Tutkimukseen osallistui yhdeksän eri vastuosaston työntekijää Oulun yliopistollisesta sairaalasta. Aineisto kerättiin ryhmähaastatteluna. Tutkimuksen mukaan henkilökohtaiset voimavaransa työntekijä tunnistaa parhaiten itse, jolloin työvuorosuunnittelun tulisi olla yksilöllistä. Tutkimuksessa työntekijät laativat itse omat työvuoronsa omien voimavarojensa mukaan. Työntekijöille painotettiin, ettei liian pitkiä työvuoroja ole suotavaa tehdä ja, että työntekijän tulisi huolehtia myös viikonloppupaistaan. Tutkimuksen tuloksista todettiin, että yksilöllinen työvuorosuunnittelu toi myös työntekijälle itselleen vastuuta. Työntekijän oli vuoroja suunniteltaessa huomioitava mahdolliset koulutukset sekä kokoukset. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu toimii vain yhteisten pelisääntöjen avulla, joita myös jokainen työntekijä sitoutuu noudattamaan. Tutkimus toteutettiin empiirisenä tutkimuksena ja aineisto työssä kerättiin teemahaastatteluiden avulla. (Kilpeläinen, 2014. 57-59.)

2.2 Autonominen työvuorosuunnittelu

Autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan työvuorosuunnittelua, joka toteutetaan työntekijöiden keskuudessa yhteisymmärryksessä muiden työntekijöiden kanssa. Autonomisesta työvuorosuunnittelusta puhutaan myös toiselta nimeltään yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta, joka sinällään kuvaa työvuorosuunnittelua paremmin. Suunnittelua ohjaa yhteiset pelisäännöt ja reunaehdot. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010. 47.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on parantaa tehokkuutta, sekä sovittaa epäsäännölliset työajat ja työntekijän henkilökohtainen elämä sopivaan tasapainoon.

Työntekijöillä itsellään on vastuu työvuorojen oikeudenmukaisuudesta sekä sujuvuudesta. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työyhteisöllä on itsemäärämisoikeus, jota kuitenkin rajaa työehtosopimukset ja lait. Autonominen työvuorosuunnittelu vaatii koko työyhteisön panostusta ja vastuullisuutta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010. 49)

2.3 Työaika

Työaika säätelee työaikalaki (1996/605). Tämä laki noudattaa EU:n työaikadirektiivejä (2003/88/EY). Työaikalaisissa säädetään säännökset vuorokausi levolle, yötyölle, keskimääräiselle viikkotyöajalle ja vuosilomalle (Härmä ym. 2015. 33-35). Työajalla tarkoitetaan aikaa, jonka työntekijä käyttää työntekemiseen ja on työnantajan määräyksestä työpaikalla työnantajan käytettävissä. Yksityisen sosiaalipalvelun TES:in mukaan säännöllinen työaika on enintään 38 tuntia ja 50 minuuttia viikossa ja enintään 10 tuntia vuorokaudessa, lukuun ottamatta yövuoroa, jonka pituus on maksimissaan 12 tuntia. Jaksotyössä työaika voidaan pidentää 15 tuntiin, kunhan työaika tasoitetaan tasoittumisjaksolla. Kolmen viikon jaksolla työaika ei kuitenkaan saa ylittää 126 tuntia. Viikoittainen työaika voidaan myös laskea niin, että se on keskimäärin 38 tuntia ja 50 minuuttia. Tämä kuitenkin edellyttää työvuorojen suunnittelua etukäteen, jolloin voidaan puhua 3-6 viikon tasoittamisjaksosta. (Yksityisen sosiaalipalvelun TES. 2018.)

Jaksotyöhön osuvat arkipyhät kuten joulupäivä, loppiainen, uudenvuodenpäivä, helatorstai ovat ylimääräisiä vapaapäiviä. Jos työnluonne huomioon ottaen ei vapaapäivää ole mahdollista toteuttaa on tasoittumisjakson aikana ylimääräinen vapaapäivä pidettävä, jollei työnantajan kanssa asiasta ole muuta sovittu. (Yksityisen sosiaalipalvelun TES. 2018.)

2.4 Työaikaergonomia työvuorosuunnittelussa

Työaikaergonomia toimii työvuorosuunnittelun lähtökohtana. Työaikaergonomialla tuetaan työntekijän vuorokausirytmiiä. Jos työaikaergonomiaa ei huomioida voi työntekijä uupua ja hänelle voi ilmetä erilaisia psyykkisiä ja fyysisiä ongelmia. Vuorotyön

on tutkittu kuormittavan työntekijää fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti epäsäännöllisten työaikojen vuoksi. Työaikaergonomiaa voidaankin tukea ergonomisella työvuorosuunnittelulla. Ergonomisen työvuorosuunnittelun avulla voidaan siis lisätä työntekijän voimavaroja ja työhyvinvointia. (Ala-Mursula ym. 2011. 36.)

Ergonomisen työvuorosuunnittelun pääpiirteinä toimivat työvuorojen säännöllisyys, 8-10 tunnin työvuorot, vähintään 11 tunnin vapaa vuorojen välillä, enintään 48 tunnin työpäivä, yhtenäiset vapaajaksot sekä nopea ja eteenpäin kiertävä järjestelmä. Työvuorojen suunnittelu jaksotyössä hyviä työaikaergonomian periaatteita noudattaen toki haastavaa. Työaikaergonomiset periaatteet kuitenkin lisäävät työhyvinvointia sekä työntekijän jaksamista työssään. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010. 15-16.)

Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan työajoilla on vaikutusta työntekijän uni- ja valvetilaan, työterveyteen ja -turvallisuuteen, työn tuottavuuteen sekä työelämään osallistumiseen. Tutkimus toteutettiin yhdessä usean kohdeorganisaation kanssa ja tutkimuksen aineisto perustui työvuorosuunnittelu ohjelman laatimaan dataan useammalta vuodelta. Tutkimuksen mukaan työntekijän vireystila laskee huomattavasti aikaisten aamuvuorojen ja yövuorojen aikana. Tutkimuksessa kuvataan, kuinka heikolla unen laadulla ja määrällä on suora yhteys kykyyn oppia uutta, keskittyä ja itseohjautua. (Härmä ym, 2018. 28-30.)

Samaisessa työhyvinvointilaitoksen laatimassa tutkimuksissa selvisi, että työntekijän mahdollisuus vaikuttaa ja suunnitella omia työvuorojaan vähensi pitkiä työvuoropakkeja, mutta lisäsivät viikonlopputyötä. Työntekijöiden sairaspöissaot vähenivät n. 6-10%, kun työntekijällä oli mahdollisuus suunnitella työvuoronsa yhteisöllisesti, vastaavasti tutkimuksessa todettiin, ettei autonomisella työvuorosuunnittelulla ole selkeää yhteyttä uni-valvetilaan eri työvuoroissa. (Härmä ym. 2018. 58.)

2.5 Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto

Vuorotyön organisointi tuo haastetta myös työvuorosuunnitteluun. Työvuoroja suunniteltaessa on otettava huomioon henkilöstömitoitus ja sen riittävyys. Henkilökunnan

ammattitaitoa on pidettävä yllä ja työntekijöille on tarjottava mahdollisimman monipuolisesti yksikön töitä. (Hakola, ym. 2010. 16-20.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto vaatii suunnitelmallisuutta, jossa otetaan huomioon työaika ohjaavat lait ja säädökset sekä henkilökunta resurssi ja mitoitukset. Esimiehen tuki muutos vaiheessa on tärkeää ja sekä esimiehen että työntekijöiden asennoituminen muutokseen on oltava avoin ja muutoshaluinen. Työvuorosuunnittelua voidaan kehittää käyttökokemusten mukaan ja suunnittelun arviointia onkin tärkeä tehdä. Arvioinnin avulla voidaan löytää ongelma kohtia sekä löytää uusia parannusehdotuksia. (Ristikangas, 2017, 34.)

Kokkonen (2019. 27) toteaa organisaation tuen olevan suuressa asemassa autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotossa. Kokkonen laatimassa systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa todetaan pidemmällä aikavälillä autonomisen työvuorosuunnittelun avulla voivan säästää myös henkilöstö kuluissa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tehtiin osana ISLAB:in autonomisen työvuorosuunnittelun kehittämistä.

Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotossa henkilöstön ohjaus ja koulutus ovat tärkeässä asemassa. Työntekijöiden tulee ymmärtää lait ja asetukset, jotka ohjaavat työvuorosuunnittelua autonomisesta työvuorosuunnittelusta huolimatta. Kouluttamalla työntekijät hyvin voidaan työntekijöiden taitotasoa kasvattaa, jolloin myös yhteisöllinen työvuorosuunnittelu on sujuvampaa. Työvuorosuunnittelu alkaa yhteisten pelisääntöjen luomisella. Ilman pelisääntöjä ei työvuorosuunnittelun pohjaa ole valettu ja suunnittelu ei autonomisesti onnistu. Pelisäännöt tulee luoda yhdessä henkilökunnan kanssa ja ne luodaan juuri kyseisen yksikön tarpeiden mukaisesti. (Kokkonen, 2019. 28-29.) Vuonna 2016 tehdyssä projektiluontoisessa opinnäytetyössä ilmeni loppukyselyssä kehittämissuhteiksi allekirjoittaa yksikössä sovitut pelisäännöt, jolloin jokaisen työntekijän tulisi myös konkreettisesti sitoutua noudattamaan pelisääntöjä. Projekti toteutettiin hoiva-alan yksikössä, jossa autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut jo hetken käytössä. (Varis, 2016. 35.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa varten tulee luoda myös aikataulu, jonka avulla toteutus saadaan käytäntöön. Aikataulussa edetään vaihe kerrallaan pienin askelin. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto ei tapahdu käden

käänteessä. Työvuorosunnittelulle tulee myös löytyä aluksi tarpeeksi aikaa, jotta jokainen työntekijä saa rauhassa paneutua työvuorosunnitteluun. Autonomista työvuorosunnittelua ei voida aloittaa suunnittelemalla kaikkia vuoroja kerralla, vaan suunnittelu aloitetaan esimerkiksi suunnittelemalla yksikön yövuorot aluksi. (Kokkonen, 2019. 24-25.)

Autonominen työvuorosunnittelu tuo mukanaan usein myös haasteita. Yleisin haaste on työyhteisön muutosvastarinta, joka koostuu negatiivisesta asenteesta muutoksiin. Työvuorotoiveiden huomioiminen voidaan myös aluksi kokea raskaana. Yhteiset pelisäännöt voivat tuottaa ongelmia etenkin alku vaiheessa, pelisäännöt ovat kuitenkin koko suunnittelu prosessin pohja. Työvuorosunnittelusta voi myös koitua stressiä työntekijöille, mikäli heille ei mahdollisteta tarpeeksi aikaa työvuorosunnitteluun. (Kokkonen, 2019. 29.)

Porin Perusturvassa tehdyssä tapaustutkimuksessa tarkasteltiin esimiesten ajatuksia ja kokemuksia autonomisesta työvuorosunnittelusta eri yksiköissä. Tutkimuksissa ilmeni, että henkilökunnan tiedon puute on yksi suurimmista haasteista autonomisessa työvuorosunnittelussa. Työntekijät usein unohtavat mikä on autonomisen työvuorosunnittelun idea ja miten sen kuuluisi olla yhteisöllistä, eikä niinkään omien työvuorojen toivomista. Myös työntekijöiden sitouttamattomuus on kokemusten mukaan heikentänyt työvuorosunnittelua. Suunnitteluun sitoutumattomuus on ilmennyt mm. vajaina listoina, jolloin joihinkin vuoroihin ei ole yhtään hoitajaa ilmoittautunut. (Rantamäki, 2016. 37-38.)

2.6 Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulokset

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen yhteenvedona kasattiin diaesitys yksikön koulutustilaisuuteen. Tuloksien mukaan on tärkeää luoda yhteiset pelisäännöt, jotta autonominen työvuorosunnittelu saadaan toimimaan työyhteisössä mahdollisimman joustavasti. Aluksi suunnittelu vaatii työntekijöiltä enemmän aikaa ja heille tulee myös antaa mahdollisuus perehtyä uuteen työvuorosunnitteluun.

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa oli myös tarkoitus perehtyä autonomisen työvuorosuunnittelun ongelma kohtiin. Kirjallisuuskatsauksessa selvisi, että suureksi ongelmaksi koettiin kommunikoinnin heikkous sekä liialliset vuoroivoit. Kommunikoinnin heikkous näkyy muun muassa väärin ymmärryksiä yksiköissä. Perehdytystä autonomiseen työvuorosuunnitteluun pidettiin myös tutkimuksissa tärkeänä asiana. Mitä enemmän työntekijöitä oli perehdytetty ja valmisteltu autonomiseen työvuorosuunnitteluun, sitä paremmin suunnittelu toteutui. Monissa tutkimuksissa työyksiköissä oli laadittu pelisäännöt, joita jokaisen työntekijän tuli noudattaa. Kohdeorganisaatioissa ei kuitenkaan ollut vielä kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta, joten yhteisten pelisääntöjen luominen jätettiin myöhemmäksi, kun autonominen työvuorosuunnittelu on lähtenyt yksikössä alkuun. Lisäksi koulutustilaisuuteen osallistuneet hoitajat olivat sitä mieltä, ettei turhia sääntöjä kannata luoda ennen kuin ongelmakohdat ovat yksikössä selvillä.

Autonominen työvuorosuunnittelu liitettiin myös tutkimuksissa osaksi työhyvinvointia. Työaikaergonomia taas on osana työhyvinvointia. Autonomisella työvuorosuunnittelulla todettiin olevan positiivinen vaikutus työhyvinvointiin sekä sairaslomien vähenemiseen. Autonomisella työvuorosuunnittelulla on saatu aikaa työaikaergonomiaa siinä määrin, että työvuorot sijoittuvat ergonomisesti sopivan pitkillä vapaa- ja lepojaksoilla. Työntekijät ovat kokeneet, että autonomisen työvuorosuunnittelun avulla on ollut helpompaa yhdistää perhe/vapaa-aika osaksi epäsäännöllistä vuorotyötä.

3 PROJEKTIMENETELMÄT

Erilaisia projektimenetelmiä on lukuisia ja useat niistä ovat melko saman tyyliä. Projektimenetelmää valittaessa tulee miettiä mm. Miten monimutkainen projekti on? Mitä riskejä projektilla on? Kuinka iso projekti on? Ja mitä tavoitteita projektilla on? (Pulkkänen 2016.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin systemaattista kirjallisuuskatsausta, jossa tarkoituksena on perehtyä mahdollisimman laajasta jo tutkittuun tietoon. Katsaukseen

hyväksytään vuonna 2013 tai sen jälkeen valmistuneet tutkimukset ammattikorkeakouluista tai ylemmiltä tahoilta.

Kirjallisuuskatsauksessa kerätään kattavasti alkuperäistutkimustietoa. Alkuperäistutkimusten laatu arvioidaan, jonka perusteella voidaan olla varmoja laadukkaasta työstä. Tutkimustulosten yhdistämisessä pyritään selkeään tulkintaan sekä tehokkaaseen hyödyntämiseen. Tutkimuksia voidaan hakea eri hakukoneiden kautta, jolloin tutkimuksia voidaan rajata esimerkiksi niiden toteutusiän mukaan (Mäkelä, Varonen & Teperi, 2016. 12.)

Projektissa käytettiin myös opettamisen eri menetelmiä. Tarkoituksena on pitää kaksi keskustelevaa luentoa, jossa myös kuulijoita osallistetaan opetustilanteessa kertomaan omia mietteitään sekä kommenttejaan.

Keskustelevan luennon tarkoituksena on lisätä keskustelua myös yleisön puolella. Luennoitsija voi esimerkiksi pyytää kuuntelijoita pohtimaan jotakin asiaa tai antaa kuuntelijoille keskustelutehtävän. Luennoitsija kannustaa myös kuulijoita keskeyttämään luentoa ja esittämään kysymyksiä luennon aiheeseen liittyen. Luennoitsija voi myös kärjistää asioita saadakseen keskustelua aikaiseksi kuulijoissa, jolloin kuulijat voivat myös kritisoida esitettyä asiaa (Helsingin yliopiston [www-sivut](http://www.sivut).)

4 TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäyte työn tarkoitusta voi luonnehtia neljällä eri piirteellä. Tutkimusta voi kuvailla kartoittavaksi, kuvailevaksi, selittäväksi ja ennustavaksi. Kartoittava etsii uusia näkökulmia ja kehittää hypoteeseja. Selvittävä etsii selitystä tilanteille tai ongelmaan. Kuvaileva etsii tarkkoja kuvauksia henkilöistä ja tapahtumista. Ennustava sananmukaisesti ennustaa tapahtumia tai ihmisten toimintoja. Opinnäytetyön tarkoitus kannattaa pitää selkänä, sillä kaikkea ei voi yhdessä opinnäytetyössä selvittää. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 135-135)

Työn tarkoituksena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida koulutustilaisuus autonomisen työvuorosuunnittelun lähtökohdista. Koulutus tilaisuutta varten tehtiin kirjallisuuskatsaus aiheesta. Lisäksi tarkoituksena oli luoda kattava diaesitys. Diaesitystä voidaan käyttää yksikössä myös uusien työntekijöiden perehdytyksessä koskien työvuorosuunnittelua. Koulutustilaisuus toteutettiin marraskuun alussa, jolloin hoitohenkilökunnalle esitettiin diaesitys autonomisesta työvuorosuunnittelusta, sen toteutuksesta yksikössä sekä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tuloksista. Palaverissa mukana on myös yksikön johtaja Satu Soininen ja tarkoituksena oli, että hoitajat voivat esittää myös kysymyksiä sekä omia kommenttejaan työvuorosuunnittelusta.

Projektille ominainen piirre on saavuttaa jokin haluttu tavoite. Projekti on selkeä kokonaisuus, jonka avulla saatu kokemus voidaan hyödyntää tulevaisuudessa. Projektin tarkoitus määritellään aina projektin tilaajan mukaan, eikä kahta samanlaista projektia ole olemassakaan. Projektille ominaisia piirteitä ovat muuttuvat tekijät, joita voivat olla esimerkiksi ihmiset tai laitteet (Rahkola, 2018. 5-7.)

Opinnäytetyön tavoite ilmaisee opinnäytetyön hyödyn toimeksiantajalle. Opinnäytetyö voi esimerkiksi lisätä tuotteen markkinointia ulkomaille ja opiskelija itse kehittyä ammatillisessa kehityksessä kohti asiantuntijuutta. Tavoite kertoo kenelle ja millaista tietoa, hyötyä tai osaamista opinnäytetyön avulla saadaan. (Hirsjärvi ym. 2008. 16.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä hoitajien tietoa autonomisesta työvuorosuunnittelusta, niin että jokainen hoitaja ymmärtää autonomisen työvuorosuunnittelun perustan. Lisäksi tavoitteena on kehittää yksikön työvuorosuunnittelua ja tämän avulla parantaa työhyvinvointia yksikössä. Työlaatijan henkilökohtaisena tavoitteena oli mahdollisimman laaja-alainen kirjallisuuskatsaus autonomisen työvuorosuunnittelun pääperiaatteista ja tutkimustuloksista, joiden avulla voitiin koota opetustilanteen diaesitys.

5 KOHDEORGANISAATIO

Attendo Oy on vuonna 2000 Suomeen rantautunut hoiva-alan yritys. Yrityksen tarkoituksena on kehittää ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Laadukkaasti ja kustannustehokkaasti (Attendo Oy www-sivut.) Attendo Latokartano on syyskuussa vuonna 2015 valmistunut ikäihmisten hoivakoti. Hoivakodissa on neljä ryhmäkotia, jossa kussakin on 15 asukashuonetta. Henkilökunta työskentelee yksikössä ympärivuorokautisesti. (Attendo Oy www-sivut.) Hoivakodin johtajan mukaan hoivakodissa toimii yksikön johtajan lisäksi tiimivastaava, kaksi sairaanhoitajaa, fyysioterapeutti, lähihoitajia sekä perushoitajia ja hoiva-avustajia. Yhteensä yksikössä on noin 30 vakituista työntekijää sekä noin 10 vakituista sijaista. Lisäksi yksikössä työskentelee myös keikkatyöntekijöitä.

Yksikön työvuorosuunnittelu on aina ollut yksikön johtajan vastuulla. Yksikön johtaja on laatinut työvuorot itsenäisesti, hoitajien toiveiden pohjalta. Sairaanhoitajat ovat yksikössä suorittaneet jo eräänlaista autonomista työvuorosuunnittelua kesästä 2019 alkaen. Yksikössä toimii vain kaksi - kolme sairaanhoitajaa, jotka tekevät pääsääntöisesti aamuvuoroja. Heillä on ollut käytössä yhdessä suunniteltu työvuorolista, niin että jokaiselle tulee myös viikonloppu vuoroja tasapuolisesti.

Nykyinen tilanne Latokartanossa kuormittaa yksikön johtajaa. Hoitajilta tulee jonkin verran toiveita ja työvuorosuunnittelu vie paljon aikaa. Työvuorot tulee olla valmiina, aina edellisen viikon perjantaina ennen uuden työvuorolistan alkua. Listat yksikössä suunnitellaan aina kuudeksi viikoksi kerrallaan.

6 PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN

6.1 Projektin Suunnittelu

6.1.1 Projektin käynnistyminen

Projektin suunnittelu aloitettiin tarvekartoituksella yksikössä. Idea opinnäytetyön aiheesta tuli hoivakodin yksikön johtajalta. Yksikön johtaja oli jo aikaisemmin ajattelut uudistaa yksikön työvuorosuunnittelun autonomiseksi. Johtajan mukaan hoitohenkilökunnalle oli tarve saada koulutustilaisuus autonomisesta työvuorosuunnittelusta.

Opinnäytetyön tekijä kävi palaverin yhdessä yksikön johtajan kanssa, mitä tarkalleen ottaen koulutustilaisuuteen halutaan. Autonominen työvuorosuunnittelu oli yksikön työntekijöille suurimmaksi osaksi vieras käsite. Sen sijaan yksikön johtaja on hyödynttänyt autonomista työvuorosuunnittelua jo aikaisemmin työelämässään. Johtajan kanssa saatiin helposti yhteinen näkemys, miten koulutustilaisuus saataisiin onnistumaan luontevasti.

Projektissa hyödynnettiin systemaattista kirjallisuuskatsausta, jonka avulla saatiin mahdollisimman luotettavaa ja ajantasaista tietoa autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Lisäksi projektissa kuunneltiin yksikön johtajan kokemuksia ja ajatuksia koskien autonomista työvuorosuunnittelua sekä koulutustilaisuutta.

6.1.2 Kohderyhmä

Potentiaalinen kohderyhmä voi muodostua esimerkiksi työntekijöistä, asiakkaista, yhteistyökumppaneista, osakkaista tai omistajista. Kohderyhmä tulee määrittää tarkasti ja se tulee myös huomioida tuotoksessa. Kohderyhmä tulisi saada innostumaan ja kiinnostumaan asiasta, jotta he haluavat tehdä yhteistyötä. (Häyrinen & Vallo. 2012. 19-23.)

Projektilta odotetaan käytettävyyttä työyksikössä. Kohderyhmänä toimii Attendo Oy Latokartanon yksikön hoitohenkilökunta. Lisäksi myös Latokartanon uudet työntekijät

kuuluvat osaksi kohderyhmää. Yksikössä työskentelee n. 30 vakituista hoitotyöntekijää, sekä 10 vakituista sijaista. Yksikön työntekijöistä osa tekee työtä vain keikkaluontoisesti.

6.1.3 Vaiheet ja aikataulu

Työ aloitettiin elokuussa 2019 aiheen valinnalla ja tarvekartoituksella. Kun aihe ja tarve saatiin täsmennettyä, laadittiin projektisuunnitelma. Projektin suunnitelma tehtiin mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Projektisuunnitelman hyväksymisen jälkeen laadittiin osapuolien kesken opinnäytetyön sopimus, jonka allekirjoittivat projektin tekijä, ohjaava opettaja, hoivakodin johtaja sekä osaamisalan johtaja. (LIITE 1)

Sopimuksen allekirjoitusten jälkeen aloitettiin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen laatiminen ja tutkimustietoon tarkemmin perehtyminen. Opinnäytetöitä aiheesta löytyi paljon, myös gradu ja ylemmän amk:n tutkimuksia oli saatavilla kohtalaisesti. Syyskuun puolella välissä yksikön johtajan kanssa käytiin keskustelu koulutuspäivistä, jotka valikoituvat marraskuun alkuun. Päädyttiin pitämään kaksi koulutuspäivää, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan koulutustilaisuuteen. Koulutustilaisuuteen varattiin tunti aikaa. Samaisessa palaverissa kuultiin myös yksikön johtajan toiveita powerpoint-esityksen sisällöstä koskien koulutustilaisuuksia. Yksikön johtajan toiveena oli, että työntekijöille tuotaisiin esille aiemmin esiintyneitä ongelmakohtia ja riskejä koskien autonomistatyövuorosuunnittelua.

6.1.4 Riskit ja resurssit

Resurssit voidaan jaotella seuraaviin ryhmiin: henkilöt, raha, koneet ja materiaalit. Tärkein resurssi projekteissa on yleensä raha. (Pelin, 2011. 146.) Resurssissa on kyse koko projektin hallinnasta, sekä siitä, miten hallitsee epävarmuuden ja vaihtelevat olosuhteet. Kyse on siis riskien hallinnasta. (Ruuska, 2012. 248.) Riskit jaetaan toiminnan-, kustannus-, ulkoisiin-, aikataulu- ja tekniikkariskeihin. Yhdessä edellä mainitut muodostavat riskilistan, joka on projekteissa otettava huomioon projektin onnistumiseksi. (Paasivaara ym. 2008. 129.) Riskien hallinnalla tarkoitetaan varautumista

odottamattomiin tilanteisiin, sillä pienetkin ongelmat saattavat johtaa lisäkuluihin tai aikataulun ylitykseen. Riskien hallinta koostuu riskien analysoinnista, riskilistan laa-
timisesta ja ylläpidosta, sekä toimenpiteiden sopimisesta ja seurannasta. (Ruuska, 2012. 250.)

Projektin onnistumisen kannalta aika oli suurena riskinä. Työn aikataulu oli tiukka ja työ sinällään vaatii jonkin verran aikaa toteutuakseen. Myös yksin tekeminen tuo työhön oman riskinsä. Aikataulussa tulisi pysyä ja työn edetä eteenpäin hyvällä tasaisella vauhdilla.

Työstä ei suunniteltu tulevan aineistokuluja, sillä tarkoituksena oli käyttää vain ilmaisia materiaaleja, hyödyntäen Satakunnan Ammattikorkeakoulun kirjastoa sekä internetistä löytyviä lähteitä. Resurssiksi muodostui lähinnä aika työn tekemiseen. Yksikkö oli entuudestaan tuttu, joten siihen perehtymiseen ei juurikaan kulunut resursseja.

6.1.5 Arviointisuunnitelma

Projektin määrittelyn ja onnistumisen arviointi ei aina ole kovin yksiselitteistä. Projektille asetetut tavoitteet ovat erilaisia ja usein projektin arvioinnissa näkökulmia on monia. Huonosti tehty projektisuunnitelma voi aiheuttaa tilanteen, jossa projektin tilaaja ei olekkaan tyytyväinen projektin tuotokseen esimerkiksi liian vähäisen resurssin vuoksi. Projektin tekijöiden osaaminen ja ammattitaito ovat projektin onnistumisen kannalta avain asemassa. Projektin arviointiin tarvitaan aina enemmän kuin yhden henkilön mielipide. (Rahkola, 2018. 53.)

Projektin eri vaiheissa tulisi saada palautetta tekstistä. Palautteessa tulisi saada näkökulmaa etenkin sisällön merkityksellisyydestä sekä järkevyydestä. Palautteen tulee olla rakentavaa, mutta kriittistä ja keskusteluakin herättävää. Vastuu palautteen saamisesta on myös kirjoittajalla itsellään. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007. 49-52.)

Opinnäytetyön arviointi suunniteltiin tapahtuvan itsearviointina, jolloin tarkastellaan projektin tavoitteiden täyttymistä sekä tarkoituksen saavuttamista. Lisäksi työelämän taholta arviointi tapahtui suullisesti yksikön johtajalta. Koulutustilaisuuteen

osallistuneilta henkilöiltä suunniteltiin kerättävän vapaaehtoista palautetta heti palaverin loputtua pienen arviointilomakkeen avulla. LIITE 2.

6.2 Projektin toteutus

Suunnitteluvaiheen jälkeen aloitettiin toteuttamaan työtä. Työ toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksen, jonka pohjalta järjestettiin kaksi saman sisältöistä koulutustilaisuutta Latokartanon hoitohenkilökunnalle.

Koulutustilaisuuden materiaali kerättiin yksikön johtajan toiveiden mukaisesti. Yksikön johtajan toiveena oli saada diaesitykseen kirjallisuuskatsauksen tuloksia, etenkin autonomisen työvuorosuunnittelun riskeihin liittyen. Lisäksi tarkoituksena oli keskustella koulutustilaisuuteen osallistuneiden kanssa aikaisemmista kokemuksista sekä ajatuksista työaika-autonomiaan liittyen. Kun diaesitys oli koottu kirjallisuuskatsauksen osalta, käytiin yksikön johtajan kanssa palaveri, jossa pohdittiin juuri kyseiseen yksikköön liittyviä asioita autonomista työvuorosuunnittelua koskien.

Yksikön osalta diaesitykseen kerättiin olennainen tieto koskien yksikköä. Tarkoituksena oli, että työvuorot suunnitellaan yksikössä paperillisena versiona aina ryhmäkoti kohtaisesti. Lisäksi diaesityksessä esiteltiin aikataulu, jolla työvuoroja suunnitellaan sekä miehitys, joka jokaisessa vuorossa tulisi täyttyä. Pelisäännöt yksikössä laaditaan ryhmäkoti kohtaisesti, sen jälkeen, kun työvuorosuunnittelu on saatu käyntiin.

Koulutustilaisuudet järjestettiin marraskuun ensimmäisellä viikolla. Tilaisuudet järjestettiin yksikössä tunnin mittaisina koulutuksina. Koulutustilaisuudet aloitettiin kertomalla, miksi kyseinen koulutustilaisuus on järjestetty ja mikä tarkoitus koulutuksella on. Koulutukset etenivät diaesityksen avulla, jolloin saatiin myös kuulijakuntaa osallistettua keskusteluun. Koulutuksien alussa kartoitettiin kuulijoiden aiempi kokemus liittyen autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Kartoituksessa selvisi, ettei ensimmäisessä koulutustilaisuudessa kukaan kuulijoista ole aiemmin toteuttanut autonomista työvuorosuunnittelua tai ole juurikaan perehtynyt siihen. Toisessa koulutuspäivässä autonomista työvuorosuunnittelua oli aiemmin toteuttanut neljä osallistujaa. Yksikössä kuitenkin oli jo mietitty joulun pyhien työvuoroja ryhmäkoti kohtaisesti yhdessä

tiiminä, joka sinällään oli jo eräänlaista autonomista työvuorosuunnittelua hieman pienemmässä mittakaavassa.

Koulutukseen osallistui ensimmäisellä kerralla 10 henkilöä, toisessa koulutuspäivässä osallistujia oli kuusitoista työntekijää yksiköstä. Lisäksi paikalla oli molempina päivinä yksikön johtaja, jolta työntekijöiden oli mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä liittyen juuri yksikön autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Koulutuksien lopuksi kuulijoilta kerättiin kirjallinen nimetön palaute koskien koulutuksen hyödyllisyyttä, sekä koulutuksen pitäjän artikuloitua ja esiintymistaitoa. Viimeisen koulutustilaisuuden jälkeen esitys lähetettiin yksikön johtajalle, joka jalkautti esityksen paperiversioidina ryhmäkoteihin. Lisäksi yksikön johtajan kanssa käytiin palautekeskustelu koskien koulutuspäiviä.

Arviointia toteutettiin koko projektin ajan, sillä projekti toteutettiin tiiviissä yhteistyössä yksikön kanssa. Projektin toteutuksessa kuunneltiin tarkasti projektin tilaajan toiveita sekä ajatuksia koskien projektia. Projektin tiimoilta järjestettiin palaveri ennen projektin suunnitelman laadintaa, jolloin käytiin läpi ajatuksia projektista sekä toteutusideoita. Suunnitelman laadinnan aikana käytiin useampi sähköposti keskustelu vielä suunnitelmaan liittyen. Projektin edetessä toteutettiin puhelin palaveri yksikön johtajan kanssa, jossa selvitettiin, miten projekti etenee ja milloin koulutuspäivä yksikössä järjestetään?

Loppuarviointi pidettiin yksikön johtajan kanssa koulutus tilaisuuksien jälkeen kasvotusten. Koulutustilaisuuksissa kerättiin myös osallistujilta nimetön kirjallinen palaute koulutuksesta. Työnohjaajan oma itsearviointi toimi osana loppuarviointia myös.

6.3 Projektin arviointi & pohdinta

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen osalta arviointi tapahtuu lähinnä opinnäytetyön tekijän itsearviointina. Tietenkin diaesityksen arvioiden pohjaltaan voitiin myös itse opinnäytetyötä arvioida. Koko opinnäytetyön prosessin ajan työnohjaaja toteutti itsearviointia tekstin sisällöstä sekä diaesityksen ulkonäöstä. Lisäksi suullista palautetta

saatiin opinnäytetyön ohjaavalta opettajalta sekä yksikön johtajalta, etenkin koskien diaesityksen sisältöä.

Koulutustilaisuuksien jälkeen kuulijoilta kerättiin nimetön kirjallinen palaute, jonka avulla saatiin laajemmin arviointia koskien koulutustilaisuutta. Arviointilomake koostui kolmesta väittämästä sekä avoimesta kommentti kentästä. Väittämiä oli mahdollisuus arvioida asteikolla 1-5, jossa 5 oli täysin samaa mieltä ja 1 täysin erimieltä.

Koulutustilaisuuksista saatu palaute oli hyvää. Ensimmäisessä väittämässä kysyttiin kuulijan saamaa hyötyä koskien autonomisen työvuorosuunnittelunperehdytystä. Ensimmäisen koulutustilaisuuden palautteista käy ilmi, että kahdeksan kuulijaa kymmenestä oli täysin samaa mieltä koulutuksen hyödystä perehdytykseen. Loput kaksi vastaajaa olivat antaneet arvosanan neljä. Toisen koulutuspäivän arvioinnin mukaan kahdeksan kuulijaa olivat täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja loput kahdeksan olivat lähes samaa mieltä väittämän kanssa.

Toinen väittämä koski kouluttajan artikulointia ja sen selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. Ensimmäisen koulutuspäivän arvioinnin tuloksissa kahdeksan vastaajaa kymmenestä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Kaksi vastaajista oli vastannut arvosanalla 4. Toisen koulutuspäivän arviointeja tarkastellessa kuulijoista 13 oli väittämän kanssa samaa mieltä ja loput kolme lähes samaa mieltä.

Kolmannessa väittämässä väitettiin koulutuksen olevan tiivis ja sisältävän olennaisen tiedon. Ensimmäisenä päivänä kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Toisessa koulutuksessa hajontaa oli hieman enemmän. Vastaajista viisi oli lähes samaa mieltä väitteen kanssa ja loput 11 vastaajaa täysin samaa mieltä.

	Täysin samaa mieltä	Lähes samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Lähes eri-mieltä	Täysin eri-mieltä
Koulutuksesta oli hyötyä autonomisen työvuoro-suunnitelun perehdytyksessä	16	10			
Kouluttajan artikulointi oli selkeää ja helposti ymmärrettävää	21	5			
Koulutus oli mielestäni tiivis ja sisälsi olennaisen tiedon	21	5			

Taulukko 2. Koulutustilaisuuksien kyselyn tulokset

Avoimessa kommentti kentässä palaute oli hyvää. Koulutustilaisuuksien kerrottiin olevan kattava ja monipuolinen. Koulutuksen kerrottiin myös olevan hyödyllinen eikä ”ollenkaan pitkästyttävä”. Palaute oli kaiken kaikkiaan positiivista. Koulutustilaisuuksien jälkeen pyydettiin yksikön johtajalta avoin palaute koskien koulutuksia ja niiden luontevuutta sekä itse esityksen sisältöä. Yksikön johtaja oli tyytyväinen tuotokseen sekä koulutustilaisuuksiin. Esitys oli looginen ja koottu selkeästi.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda koulutusmateriaali yksikön hoitohenkilökunnalle koskien yksikössä aloitettavaa autonomista työvuoro-suunnittelua. Projekti toteutettiin aiemmin laaditun suunnitelman mukaisesti ja lopputuloksena saatiin koulutusmateriaali sekä koulutustilaisuudet Attendon Latokartanon hoitohenkilökunnalle.

Koulutusmateriaalia varten tehtiin systemaattinen kirjallisuuskatsaus suunnitelman mukaisesti. Tietoa saatiin kasattua hyvin ja kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet aiemmat tutkimukset täyttivät laaditut sisäänottokriteerit. Kirjallisuuskatsaus vei aikaa yllättävän paljon ja tutkimusten läpi käyminen oli suhteellisen työläsprosessi, sillä tutkimuksia aiheesta löytyi melko paljon.

Koulutusmateriaalin kasaaminen sujui hyvin kirjallisuuskatsauksen pohjalta, lisäksi yhteistyö projektin tilaajan kanssa oli mutkatonta ja melko helppoa, vaikka fyysistä keskusteluaikaa ei aikaiseksi yhteistyötahon kanssa saatu sovittua työn edetessä, vaan kommunikointi tapahtui puhelimen ja sähköpostin välityksellä. Powerpoint-esitys olisi voinut olla ulkonäöltään visuaalisempi, mutta työn laatijan taito powerpoint-esityksen

hallinnassa oli melko rajallinen. Powerpoint – esitys hyväksyttiin yksikön johtajalla ennen esitystä. Muutamia korjauksia tehtiin ennen varinaista esitystä mm. yksikön oma aikataulu työvuorosuunnitteluun lisättiin vielä esitykseen johtajan toiveesta.

Aikataulu oli melko tiukka ja kirjallisuuskatsauksen laatimiseen aikaa oli vain noin kuukauden verran. Powerpoint-esitys kasattiin kolmessa viikossa. Aikataulu kuitenkin toteutui suunnitellusti ja kiirettä työn valmistumiseen ei tullut. Työ oli valmiina vajaa viikkoa ennen ensimmäistä koulutuspäivää. Koulutuspäivät sujuivat aikataulun mukaisesti ja kumpikin koulutus kesti tunnin verran. Tila sekä diaprojektori saatiin käyttöön yhteistyötahon kautta. Eikä työstä koitunut aineistokuluja työntekijälle suunnitelman mukaisesti.

Työn tavoite saavutettiin ja koulutukseen osallistujien palautteiden mukaan he kokivat koulutuksen hyödylliseksi osaksi työaika-autonomiaan siirtymisessä. Yksikön työvuorosuunnittelu kehittyi pikkuhiljaa eteenpäin ja työhyvinvointia voidaan autonomisen työvuorosuunnittelun pohjalta mitata vasta kun autonominen työvuorosuunnittelu on saatu kunnolla käyntiin yksikössä. Työn laatijan henkilökohtainen tavoite laajasta ja monipuolisesta systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta toteutui, mutta kirjallisuuskatsauksesta kasattu diaesitys olisi voinut olla vielä hieman laajempi, toki koulutukseen varattu aika oli rajallinen.

Koulutusmateriaali jäi yksikön omaan käyttöön. Työn laatija ei sinällään koulutusmateriaalia voi hyödyntää, mutta kirjallisuuskatsausta on mahdollista hyödyntää myös tulevassa työelämässä. Tarkoituksena on, että yksikkö jatkaa autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa yksikön johtajan johdolla.

Koulustilaisuudessa olisi ollut hyödyllistä esitellä jo työvuorosuunnittelua käytännössä, mutta materiaalia ei tässä kohtaa ollut vielä valmiina hoitajille esitettäväksi. Sikäli koulutuksissa olisi ollut enemmän aikaa olisi osallistujat voineet suunnitella leikkimieliset työvuorot viikoksi. Tällöin hoitajat olisivat saaneet käytännön harjoittelua sekä päässeet testaamaan ryhmätyötaitojaan.

Jatkossa voitaisiin tutkia, miten autonominen työvuorosuunnittelu on vaikuttanut yksikön työhyvinvointiin. Yksikön työhyvinvointia voitaisiin tarkastella vielä ennen

autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä ja uusi tutkimus voitaisiin toteuttaa esimerkiksi ensi vuonna samaan aikaan, jolloin autonominen työvuorosuunnittelu olisi ollut jo lähes vuoden yksikön käytössä.

Ammatillisen kasvun osalta työ opetti esiintymistaitoja sekä toi rohkeutta ja varmuutta yleisölle esiintymiseen. Lisäksi työ toi kehittämistä työkenttelemiseen, eikä kehittämisideoiden esille tuominen ole enää niin vaikeaa ja haastavaa. Työ vaati syventymistä sekä perehtymistä asioihin ja ennen kaikkea työelämän kanssa tehtävä yhteistyö teki työstä merkityksellisen.

LÄHTEET

Attendo Oy:n www-sivut. 2019. <https://www.attendo.fi/> Viitattu 20.9.19.

Ala-Mursula, L. Utriainen, K. & Vironkannas, H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö, 9, 36.

Hakola, T. & Kallionmäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy. Sastama

Heiskanen, E. 2014. Kutsu ja logo tapahtuma markkinoinnin välineenä – Suomen cp-liitto. AMK- Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.10.19. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014100914609>

Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan www-sivut. <https://www.helsinki.fi/teol>. Viitattu: 9.9.2019.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Härmä, M. Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Orajarvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2018. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Viitattu 24.9.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:9789522618368>

Häyrinen, E. & Vallo, H. 2012. Tapahtuma on tilaisuus tapahtumamarkkinointi ja tapahtuman järjestäminen. Helsinki.

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteuttamisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro-Gradu tutkielma. Itä-Suomen Yliopisto. Viitattu 23.10.19. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20130549>

Johansson, K. 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Digipaino, Turku.

Kilpeläinen, M. 2014. Vastuullisella työvuorosuunnittelulla kohti työhyvinvointia. Pro gradu – tutkielma. Oulun yliopistollinen sairaala. Viitattu 25.9.2019. <https://core.ac.uk/download/pdf/30083178.pdf>

Kokkonen, A. 2019. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto työyhteisössä. YAMK- Opinnäytetyö. Metropolian ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.9.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019052913225>

Kääriäinen, M. & Lahtinen, M. 2006. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä. Hoitotiede 18. 37-45.

Mäkelä, M., Varonen, H. & Teperi, J. 2016. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tiedon tiivistäjänä. Duodecim.

- Naavalinna, R. 2014. Henkilöstöä osallistava työvuorosuunnittelu. YAMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.9.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405198480>
- Omondi, H. & Rehn, M. 2014. Työhyvinvointi Terveysalalla – Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. YAMK- Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205158313>
- Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä J. 2008. Innostavat projektit. Suomen sairaanhoitajaliitto ry
- Pulkkanen, A. 2016. Projektityön digiopas. Viitattu 5.9.2019. <https://www.agendium.com/projektinhallinta/menetelmat-projektityohon>
- Rantamäki, M. 2016. Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen. YAMK-Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.10.19. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605229051>
- Ristikangas, M. 2014. Terveet vai sairaat työajat? HR viesti Henkilöstöosaamisen ammattilehti. 34. Viitattu 25.9.2019. <https://view.joomag.com/hr-viesti-2-2014/0824664001399371650/p38?short>
- Ruuska, K. 2012. Pidä projekti hallinnassa. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- SOSTES 2018-2019. Viitattu 20.9.2019. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/5018/sostes2018_2020.pdf
- Varis, J. 2016. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto. 2016. YAMK-opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu. Viitattu 26.9.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201701231579>

Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimukset

Tekijä/-t, vuosi, maa	Tutkimuksen tarkoitus	Kohderyhmä	Käytetyt mittarit/aineiston keruu	Keskeiset tulokset
Immonen, A. 2013. Suomi	Kuvata hoitohenkilökunnan kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta sekä siihen liittyvistä tekijöistä.	Kahden eri organisaation seitsemän sairaanhoitajaa.	Teemahaastattelu	Johtamisen merkitys nousi tärkeäksi vahvuudeksi teemahaastattelussa. Lisäksi aktiivisuus kehittämiseen ja kehittämismyönteisyys koettiin vahvuuksina autonomisessa työvuorosuunnittelussa.
Härmä, M., Karhula, K., Roppo- nen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Ok- sanen, T. & Kivimäki, M. 2019 Suomi	Tuottaa tutkimustietoa työaika- kuormittavuuden arvioimiseksi sekä eri toimintamallien vaikutusten arviointi työhyvinvoinnissa.	Hankkeeseen osallistuneiden kohdeorganisaatioiden työntekijät.	Laadullinen tutkimus	Työaikaergonomian huomiointi on tehokkainta autonomisen työvuorosuunnittelun yhteydessä. Yövuorojen ja aikaisten aamuvuorojen koettiin kuormittavan työntekijöitä eniten.
Omondi, H. & Rehn, M. 2012. Suomi	Terveysalan työntekijöiden työhyvinvointia edistävien menetelmien ja työhyvinvoinnin parantamisen keinojen kartoitus	Sairaanhoitajat	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Joustavilla työaika käytännöllä voidaan vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin yhdessä vertaistuen kanssa.
Naavalinna, R. 2014. Suomi	Helpottaa henkilöstön työvuorosuunnittelua toteutetuilla välineillä.	Kohdeorganisaation 98 Sairaahoitajaa	Webropol- kysely. Analysointi tapahtui tilastollisesti sisältöanalyysinä.	Työaika autonomian koettiin vaikuttaneen työyhteisössä positiivisesti. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koettiin olevan helpompaa.

Kokkonen, A. 2019 Suomi	Teoreettisen tiedon tuominen kohdeorganisaation työntekijöille autonomisesta työvuorosuunnittelusta.	ISLAB:in työntekijät	Kirjallisuuskat- saus	Autonominen työvuorosuunnittelu tulee olla oikeuden mukaista ja siihen on laadittava pelisäännöt joita kaikki työntekijät ovat velvoitettuja noudattamaan.
Rantamäki, M. 2016. Suomi	Esimiesten kokemukset autonomisen työvuorosuunnittelun toteutuminen.	Porin perusturvan yksiköiden esimiehet.	Laadullinen sekä määrällinen.	Esimiesten kokemukset olivat pääasiassa positiivisia. Kouluttaminen lisääminen autonomiseen työvuorosuunnitteluun pidettiin tärkeänä.
Varis, J. 2016. Suomi	Kehittää työvuorosuunnittelua kohdeyksikössä sekä autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto yksikössä.	Kohdeyksikön työntekijät	Systemaattinen kirjallisuuskat- saus	Laaditut pelisäännöt koettiin hyödyllisinä. Haasteeksi koettiin pelisääntöjen noudattaminen ja omaksuminen.
Kilpeläinen, M. 2014. Suomi	Kuvata mitä vastuullinen työvuorosuunnittelu on ja miten vastuullinen työvuorosuunnittelu vaikuttaa työhyvinvointiin. Kuvata malli vastuullisesta työvuorosuunnittelusta.	Oulun yliopistollisen sairaalan yhdeksän eri vastuuyksikön työntekijät	Laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin ryhmähaastatteluna.	Vastuullisella työvuorosuunnittelulla koettiin olevan positiivinen vaikutus työntekijän omaan jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Autonomialla koettiin olevan myös motivoiva vaikutus työntekeymiseen.

Palautekysely Autonomisen työvuorosuunnittelun koulutustilaisuudesta

1. Koulutuksesta oli hyötyä autonomisen työvuorosuunnittelun perehdytyksessä

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

Täysin erimieltä

Täysin samaa mieltä

2. Kouluttajan artikulointi oli selkeää ja helposti ymmärrettävää.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

Täysin erimieltä

Täysin samaa mieltä

3. Koulutus oli mielestäni tiivis ja sisälsi olennaisen tiedon.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5

Täysin erimieltä

Täysin samaa mieltä

4. Avoin kommentti
