



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

AUTONOMINEN TYÖVUO- ROSUUNNITTELU TYÖHY- VINVOINNIN TUKEMISEKSI

Ohje Työterapian yhdistys ry:lle

TEKIJÄ: Henna Korhonen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sairaanhoitajan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Henna Korhonen	
Työn nimi Autonominen työvuorosuunnittelu työhyvinvoinnin tukemiseksi, ohje Työterapinen yhdistys ry:lle	
Päiväys	09.10.2019
Sivumäärä/Liitteet	27/1
Ohjaaja(t) Sanna Heiskanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Työterapinen yhdistys ry / Johanna Ruotsalainen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat mielekäs työ turvallisessa ja terveellisessä ympäristössä ja työntekijän hyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan lisätä hyvällä johtamisella, työyhteisössä vallitsevalla ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla. Myös työn ja muun elämän yhteensovittamisella on suuri merkitys työntekijän työhyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin vaikutukset näkyvät muun muassa työntekijän työhön paneutumisessa ja sitoutumisessa, jotka puolestaan vaikuttavat koko organisaation toimintaan.</p> <p>Autonominen työvuorosuunnittelu tarkoittaa sitä, että työntekijät voivat itse suunnitella omat työvuoronsa. Suunnittelussa on otettava kuitenkin huomioon sekä työnantajan tarpeet, yhteisöllisyys, työaikalaki että voimassa oleva työehtosopimus. Nämä asiat yhdessä luovat raamit onnistuneelle autonomiselle työvuorosuunnittelulle. Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on työntekijän työhyvinvoinnin parantaminen ja työn sekä muun elämän yhteensovittaminen.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin kehittämistyönä ja sen tilaajana toimii Työterapinen yhdistys ry. Kehittämistyöni tarkoitus oli tehdä selkeä kirjallinen ohje, joka helpottaa autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä ja sen toteutusta. Kehittämistyöni tavoitteena oli edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja helpottaa esimiesten roolia työvuorojen suunnittelussa.</p> <p>Opinnäytetyöhön käytettiin luotettavaa ja laadukasta tutkimusnäyttöä työhyvinvoinnista ja autonomisen työvuorosuunnittelun merkityksestä siihen. Kehittämistyö tehtiin konstruktivisen mallin mukaisesti, jossa prosessi ja kaantuu seitsemään eri vaiheeseen. Vaiheet olivat aloitus-, suunnittelu-, esi-, työstö-, tarkistus- ja viimeistelyvaihe. Viimeisenä vaiheena oli valmis tuotos. Konstruktivisen mallin käyttö sopi kehittämistyölle siksi, koska tehtävänä oli luoda jokin konkreettinen tuotos, kuten tässä työssä ohje. Kehittämistyöni tuotoksen, eli ohjeen, sisältö rakennettiin työaikalain, yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen ja yhdistyksessä sovittujen asioiden pohjalta.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, vuorotyö, autonominen työvuorosuunnittelu, kehittämistyö, konstruktivinen malli	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Nursing			
Author(s) Henna Korhonen			
Title of Thesis Autonomous work schedule planning to support well-being at work. A guide for Työterapinen yhdistys ry			
Date	09.10.2019	Pages/Appendices	27/1
Supervisor(s) Sanna Heiskanen			
Client Organisation /Partners Työterapinen yhdistys ry/ Johanna Ruotsalainen			
<p>Abstract</p> <p>Workplace welfare is formed by pleasant work in a safe and healthy environment together with employees' well-being. Workplace welfare can also be increased by good management, atmosphere prevailing in the work community and the professional abilities of employees. The coordination between work and personal life also has a great significance for employees' workplace welfare. Impacts of workplace welfare show among other things in employees' commitment to work, which has an influence on the operation of the whole organization.</p> <p>Autonomous work schedule planning means that employees can plan their work schedules by themselves. In the planning, the employer's needs, communality, the regulation on working hours and the collective labor agreement must be taken into consideration. These things together provide the framework for successful autonomous work schedule planning. The goal of the autonomous work schedule planning is to improve employees' workplace welfare and the coordination between work and personal life.</p> <p>This thesis was conducted as a development work for Työterapinen yhdistys ry. The purpose of the development work was to make a clear textual guideline on shifting to autonomous work schedule planning and realizing it. The target of the development work was to improve employees' workplace welfare and facilitate supervisors' role in work schedule planning.</p> <p>The thesis is based on reliable and quality scientific facts about work place welfare and the role of autonomous work schedule planning in it. The development work was carried out using a constructive model in which the process is divided into seven different stages. The stages are beginning, planning, preliminary, processing, checking and finishing stage. The last stage is the finished product. The constructive model works in a development study because the target is to make a concrete product, as in this work the textual guideline. The product of the development work, the textual guideline, is based on the regulation on working hours, the collective labour agreement of non-governmental social services and the issues agreed together with Työterapinen yhdistys ry.</p>			
<p>Keywords Workplace welfare, autonomous work schedule planning, a development work, a constructive model</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU TYÖHYVINVOINNIN TUKENA	6
2.1	Työhyvinvointi	6
2.2	Autonominen työvuorosuunnittelu ja sen toteutus.....	6
2.3	Vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin, työnantajalle ja asiakkaille	7
2.4	Autonomisen työvuorosuunnittelun riskit	9
3	AUTONOMISTA TYÖVUOROSUUNNITTELUA OHJAAVAT LAIT JA SÄÄDÖKSET	11
3.1	Euroopan unionin työaikadirektiivi, työaikalaki ja työturvallisuuslaki.....	11
3.2	Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus.....	12
4	OHJEEN TOTEUTTAMINEN	13
4.1	Hyvän ohjeen tunnusmerkkejä.....	13
4.2	Ohje työntekijöille	13
5	KEHITTÄMISTYÖ OPINNÄYTETYÖNÄ	15
5.1	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite	15
5.2	Kehittämistyön vaiheet konstruktivisen mallin mukaisesti	15
6	POHDINTA.....	19
6.1	Kehittämistyön prosessin arviointi	19
6.2	Oppaan arviointi	19
6.3	Eettisyys ja luotettavuus.....	20
6.4	Ammatillinen kasvu ja kehittyminen	21
6.5	Hyödynnettävyys ja kehittämissideat	21
	LIITE 1: OHJE	25

1 JOHDANTO

Työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi rakentavat työhyvinvoinnin kokonaisuuden. Työhyvinvointia voidaan lisätä hyvällä johtamisella, työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla. (STM s. a.) Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän omaan elämään ja työhön liittyvät asiat sekä näiden onnistunut yhteensovittaminen. Työhyvinvointi näkyy työntekijän työhön paneutumisen ja toimivana yhteistyönä. Sen vaikutukset näkyvät puolestaan työn laadukkuutena, tuottavuuteena ja tuloksellisuutena. Näin ollen voidaan nähdä, että työhyvinvoinnilla on merkitys myös organisaation kilpailukykyyn, innovatiivisuuteen ja houkuttelevuuteen työnantajana. (Puttonen, Hasu, Pahkin 2016, 6.)

Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työntekijät osallistuvat itse työvuorojensa suunnitteluun ja sitä kutsutaan myös yhteisölliseksi työvuorosuunnitteluksi. Työaikalaki, työehtosopimukset ja organisaation toiminta asettavat kuitenkin vaatimukset, pelisäännöt ja reunaehdot autonomiselle työvuorosuunnittelulle. Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoite on muun muassa työhyvinvoinnin parantaminen ja työn sekä muun elämän yhteensovittaminen. Jotta autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotto onnistuu, vaatii se selvät pelisäännöt työvuorojen toteutukseen. Myös organisaation, esimiesten sekä työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen on tärkeää. (Hakola, Kalliomäki-Levanto 2010, 49-50.)

Opinnäytetyö on toteutettu työelämälähtöisenä kehittämistyönä. Käytän kehittämistyössäni konstruktivistista mallia, joka sopii käytettäväksi silloin kun kehittämistyön tehtävänä on luoda jokin konkreettinen tuotos, kuten tässä työssä ohje. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2014, 66). Kehittämistyön tilaajana toimii Työterapinen yhdistys ry, joka on kolmannen sektorin palvelun tarjoaja. Työterapinen yhdistys ry tuottaa tukiasumispalveluja mielenterveys- ja päihdeasiakkaille Kuopion ja Varkauden alueella. Yhdistyksen keskeisenä periaatteena on päihdeettömyyden tukeminen ja mielen-terveyden edistäminen. (Työterapinen yhdistys ry.) Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat yhdistyksen työntekijät ja esimiehet, jotka hyötyvät ohjeesta siirtyessään toteuttamaan autonomista työvuorosuunnittelua.

Kehittämistyön tarkoitus on tehdä selkeä kirjallinen ohje autonomisen työvuorosuunnittelun toteutukseen Työterapinen yhdistys ry:lle. Ohjeen avulla autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen onnistuisi helpommin. Tällä hetkellä autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön kahdessa yhdistyksen asumisyksikössä. Ohjetta voi jatkossa käyttää myös muissa asumisyksiköissä. Kehittämistyön tavoite on edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja helpottaa esimiesten roolia työvuorojen suunnittelussa. Oma tavoitteenani on ammatillinen kasvu ja kehittyminen sekä teorian tiedon lisääntyminen työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

2 AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työtä voidaan tehdä mielekkäästi ja sujuvasti turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä. Ne työntekijät, joilla on hyvä tasapaino sekä työn että muun elämän välillä, ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä. Työntekijöiden työhyvinvointi on myös työnantajalle taloudellisesti kannattavaa. Hyvinvoiva henkilöstö voi saavuttaa parhaan työtuloksen. Työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittaminen on yksi keino tukea työhyvinvointia. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6-8.)

2.1 Työhyvinvointi

Suomessa joka neljäs työkäinen tekee epäsäännöllistä työaika tai vuorotyötä, joka kuormittaa työntekijää niin henkisesti kuin fyysisestikin. Vuorotyö aiheuttaa usein sekä unihäiriöitä sekä väsymystä, jota voidaan vähentää hyvällä työvuorosuunnittelulla (Härmä, Karhula, Ropponen, Koskinen, Turunen, Ojajärvi, Vanttola, Puttonen, Hakola, Oksanen, Kivimäki 2019, 53.) Vähäinen unen määrä vaikuttaa kielteisesti moneen asiaan kuten terveyteen, hyvinvointiin ja työturvallisuuteen. (Simic, Milutinovic 2016, 187). On kuitenkin hyvin yksilöllistä, kuinka erilaiset työvuorot ja työaikataulut vaikuttavat ihmiseen. Yksilöllisiä eroja ovat muun muassa ikä, sukupuoli ja elimistön oma sisäinen vuorokausirytm. (Flo 2013, 80.) Hoitotyö vuorotyön ja yötyön lisäksi on vaativaa ja stressaavaa, joten riski terveydelle haitallisiin tuloksiin on kohonnut. (Von Treuer, Fuller-Tyszkiewicz, 2014, 459). Vuorotyötä tekeville ihmisillä on korkeampi riski sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin. Riskin on havaittu nousevan vasta viiden vuoden vuorotyön jälkeen ja riski kohoaa mitä kauemmin ihminen vuorotyötä tekee. (Torquati, Mielke, Brown, Kolbe-Alexander, 230.)

Hirvosen tekemä tutkimus työhyvinvoinnista vuorotyötä tekeville kunta-alan työntekijöille osoittaa, että yli puolet työntekijöistä ovat arvioineet sekä oman että työyhteisönsä työhyvinvoinnin hyväksi. Hoitajat kertoivat olevansa useammin kuin kolmena päivänä viikossa väsynyt, tehoton ja saamaton työvuoronsa jälkeen kotiin palatessa. Yli puolet hoitajista kokivat tarvitsevansa pidemmän vapaajakson töihin lähtiessään. Väsymystä ja heräämisongelmia hoitajat kokivat eniten aamuvuoroissa, kun taas nukahtamiseen liittyvät ongelmat liittyivät pääsääntöisesti ilta- ja yövuoroihin. (Hirvonen 2018, 39-40.) Karhulan (2015, 96) mukaan työstressi ja stressaavat tapahtumat työvuorossa aiheuttavat nukahtamisongelmia etenkin iltavuoron jälkeen.

2.2 Autonominen työvuorosuunnittelu ja sen toteutus

Autonominen työvuorosuunnittelu tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa omaan työaikaan, joka on osa työaikojen joustavuutta. Joustavuudella voidaan huomioida työntekijöiden yksilölliset työvuorotoiveet. Työpaikoilla tulee olla yhteneväiset ohjeet ja toimintatavat autonomista työvuorosuunnittelua varten, jotta voidaan saavuttaa työn ja muun elämän sekä työntekijän terveyttä tukevia vaikutuksia. Työaika-autonomia voidaan kutsua myös yhteisölliseksi työvuorosuunnitteluksi. (Toppinen-Tanner ym 2016, s.30.) Tutkimuksen mukaan työntekijät toivovat, että he pystyisivät osallistumaan itse työn kehittämiseen sekä työvuorosuunnittelun kehittämiseen (Parkkonen 2017, 92).

Immonen on tutkimuksessaan selvittänyt työntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutuksesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työvuoroautonomian toteutumisessa on tärkeää työntekijöiden, työyhteisön ja esimiehen aktiivisuus työyhteisön kehittämässä. Myös yhteisten pelisääntöjen laatiminen työvuorosuunnittelun tueksi koettiin erittäin tärkeäksi. Jotta tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus toteutui työvuorosuunnittelussa, yhteiset pelisäännöt on pohdittava työyhteisössä (Immonen 2013, 28.) Käytännöistä sopiessa työyhteisöltä vaaditaan ilmapiiriä, joka mahdollistaa asioista puheeksi ottamisen (Toppinen-Tanner ym 2016, 8).

Työn tilaaja käyttää tällä hetkellä työvuorojen suunnitteluun työvuoroVelho-ohjelmistoa. Työvuorolistoja suunniteltaessa ohjelman avulla voidaan tarkastella työvuorojen vahvuuksia, tällä voidaan varmistaa resurssien oikea määrä. TyövuoroVelho laskee listojen suunnitteluvaiheessa työtunnit, jotta ne ovat oikein. Ohjelmasta voidaan hakea kaikki tarvittavat tiedot palkanlaskentaa varten ja tarvittaessa tilitoimisto pystyy hakemaan tiedot sähköisesti. TyövuoroVelhossa onnistuu myös autonomisen työvuorosuunnittelun toteutus. (TyövuoroVelho s. a.)

2.3 Vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin, työnantajalle ja asiakkaille

Työtä tekevän ihmisen elämä koostuu työstä ja sen ulkopuolisesta elämästä. Ihmisen toimiva elämäkokonaisuus on hyväksi niin hänelle itselleen kuin työpaikallekin. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi voidaan tehdä työpaikoilla paljon. Mahdollisuudet yhteensovittamisesta tukevat työhyvinvointia. (Toppinen-Tanner ym 2016, 8.)

Tutkimuksen mukaan autonomisen työvuorosuunnittelun merkityksestä työhyvinvointiin on noussut kolme pääasiaa: työvuorosuunnittelun merkitys työhyvinvointiin, riittävä lepo sekä oman elämän- ja työnhallinta. Autonomisen työvuorosuunnittelun avulla työntekijät voivat vaikuttaa muun muassa riittävään lepoon ja unen määrään. Tutkimuksesta kävi ilmi, että hoitajien jaksamiseen eniten vaikuttava työvuoroyhdistelmä oli iltavuorosta suoraan aamuvuoroon tulo. Näitä vuoroyhdistelmiä työvuorosuunnittelulla voitiin suunnitella mahdollisimman vähän. Oman elämän- ja työnhallintaan autonomisen työvuorosuunnittelu vaikutti siten, että ihmiset pystyivät vaikuttamaan työvuoroihinsa hyvissä ajoin ja näin ollen suunnittelemaan myös vapaa-aikaansa paremmin. (Immonen 2013, 48.) Työterveyslaitoksen tutkimuksessa työntekijät ovat olleet tyytyväisiä autonomiseen työvuorosuunnitteluun myös siksi, että työvuoroja voi suunnitella enemmän omaan vuorokausirytmisiinsä sopivaksi. Omiin työvuoroihin vaikuttaminen mahdollistaa myös säännöllisiin vapaa-ajan harrastuksiin osallistumisen paremmin. (Härmä ym 2019, 53.)

Kuopion yliopistollisen keskussairaalan vauvateholla työskentelevän kättilön Randelinin (2019-08-29) mukaan autonominen työvuorosuunnittelu toimiessaan on erittäin hyvä asia työntekijän kannalta, koska vaikutusmahdollisuudet yksilöllisten työvuoro-otivaiden mukaan onnistuvat silloin hyvin. Hänen kokemuksensa mukaan osastonhoitajan tehdessä listat kokonaan, valmiin työvuorolistan saaminen

ilman suurempia vaikutusmahdollisuuksia tuntui haasteellisesta oman elämän yhteensovittamisen kanssa.

Työvuoroja voidaan suunnitella myös ergonomisten linjausten mukaan. Ergonomisen työvuorosuunnittelun tavoite on työntekijän hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja terveyden tukeminen sekä työssä että vapaa-aikana. Tämä edellyttää sitä, että työjaksojen väliin jää riittävä aika levolle. Ergonomisella työvuorosuunnittelulla tuetaan työntekijän palautumista työvuoron ja työjakson jälkeen. Tämä puolestaan mahdollistaa työntekijälle riittävän vapaa-ajan sekä unenmäärän. (Hakola, Kalliomäki-Levanto 2010, 25-27.)

Ergonomisen työvuorosuunnittelun piirteitä ovat säännöllisyys, nopea eteenpäin kiertävä kierto-suunta, 8-10 tunnin vuorot, vähintään 11 tunnin vapaa vuorojen välissä, enintään 48 tunnin työjaksot ja yhtenäiset vapaajaksot. Säännöllisyys tuo vuorotyöntekijälle ennakoitavuutta, joka helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Peräkkäisiä työvuoroja puolestaan rajaa nopeasti eteenpäin kiertävä järjestelmä, joka myös takaa työvuorojen väliin jäävää riittävä lepoaikaa. Eteenpäin kiertävässä järjestelmässä työvuorojen vaihtuvuus sopii paremmin ihmisen luonnollisen vuorokausirytmien kanssa. Ergonomisesti ajatellen vuorot olisivat aamu -ilta -yö, kutakin vuoroa kaksi peräkkäin. (Hakola, Kalliomäki-Levanto 2010, 25-26.)

Tutkimuksen mukaan nopeat vuoronvaihdot, kuten iltavuorosta aamuvuoroon tulo, lyhentävät uni-aikaa, aiheuttavat enemmän unihäiriöitä ja useammassa tapauksissa ovat lisänneet ilmoituksia uneliaisuudesta ja väsymyksestä. Nopeilla vuoronvaihdolla on myös havaittu haitallisia vaikutuksia työ- ja yksityiselämän tasapainoon. (Vedaa, Harris, Bjorvant, Waage, Sivertsen, Tucker, Pallesen 2016.) Työntekijän yksilölliset toiveet ja mieltymykset työvuoroihin voivat kuitenkin olla hyvinkin erilaiset, kuin ergonomisen työvuorosuunnittelun linjaukset. Näin ollen ergonominen työvuorosuunnittelu ei sovi kaikille. (Holmevaara 2019, 55.)

Vastuu työhyvinvoinnista on työntekijän itsensä lisäksi myös työnantajalla. He yhdessä voivat edistää ja kehittää työhyvinvointia työpaikoilla. Työhyvinvoinnilla on havaittu suuri vaikutus yritysten erilaisiin tulostuloksiin, kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (TTL, s a.b.)

Työaika-autonomia vastuuttaa myös itse työntekijää. Aihetta tutkittaessa osastonhoitajat ja muut työvuorosuunnittelusta vastaavat työntekijät ovat kokeneet autonomisen työvuorosuunnittelun vahvuutena sen, että työntekijät ottavat vastuuta työyksikön toiminnan sujumisesta ja huomioivat suunnittelussa paremmin toiveiden vaikutuksen osaston toimintaan. (Jääskeläinen 2013, 30.) Autonomisen työvuorosuunnittelun säästää myös esimiesten aikaa ja vapauttaa sitä muuhun esimiestyöhön (Härmä ym 2019, 52).

Mäkelä, Kähkönen ja Puoskari ovat tehneet laajan kehittämishankkeen, jonka yhtenä osana oli työaika-autonomian käyttöönotto yhdellä osastolla. Työaika-autonomia eli autonominen työvuorosuunnittelu oli tuonut taloudellista hyötyä, koska muun muassa lyhytaikaisten sijaisten sijaisuudet olivat

vähentyneet huomattavan paljon. Myös työvuorojen suunnitteluun aiemmin käytetty aika oli vähentynyt kolmanneksella. (Mäkelä ym. 2012, 21.)

Tutkimustuloksissa on havaittu, että tapaturmariski on kasvanut, jos edellisellä viikolla oli ollut useita työvuoroja tai lyhyitä työvuorovälejä. Tämä tutkimustulos viittaa siihen, että univajeella on merkitys tapaturmariskin kasvuun. (Härmä ym. 2019, 64.) On myös havaittu, että työuupumus on yksi potentiaalinen uhka terveydenhuollon henkilöstöllä. Työuupumuksella ja työtyytyväisyydellä on havaittu olevan merkittävä yhteys potilaiden tai asiakkaiden saaman hoidon laatuun. Tämän vuoksi työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota työtyytyväisyyden parantamiseen ja työuupumuksen ehkäisyyn. (Rosales, Labrague, Rosales 2013,1.)

2.4 Autonomisen työvuorosuunnittelun riskit

Muutokset työpaikoilla vaativat joustavuutta sekä organisaatiolta että työyksiköiltä. Muutos voidaan kokea yksilöllisesti joko myönteisenä tai kielteisenä asiana. Se voi olla uhka tai mahdollisuus, koska jokin uusi tulee entisen tilalle. Voidaan puhua myös muutosvastarinnasta, joka on hyvin luonnollinen osa ihmisen käyttäytymistä. Tällöin ihminen haluaa pitää kiinni jostakin entisestä, tutusta ja turvallisesta. Muutos tuo mukanaan usein kuitenkin mahdollisuuden parempaan työn ja elämän hallintaan. (Rauramo 2013, 3-13.)

Mehtosen (2011, 29-31) tutkimuksesta käy ilmi, että työntekijät ovat aluksi epäilleet kuinka autonominen työvuorosuunnittelu saadaan käytännössä toimimaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Kun autonomista työvuorosuunnittelua lähdetään toteuttamaan, vaatii se aluksi enemmän aikaa. Autonomisen työvuorosuunnittelun aloitus herättää usein epäilyksiä sen onnistumisesta niin työntekijöiden kuin työnantajankin puolelta ja tämä on ymmärrettävää. Jotta uusi suunnittelukäytäntö toteutuu edellyttää se selkeitä tavoitteita ja pelisääntöjä. Myös johdon ja työntekijöiden välinen luottamus on tärkeää. (Hakola ym. 2010, 50.) Komulaisen (2019-07-15) mukaan yksi työntekijöistä oli heti tuonut ilmi aiemman kokemuksen kautta, ettei autonominen työvuorosuunnittelu ole ollenkaan toimiva ratkaisu. Edellisessä työyksikössä autonominen työvuorosuunnittelu ei ilmeisesti ole onnistunut ja näin ollen kokemus koko autonomisesta työvuorosuunnittelusta on kielteinen.

Tärkeimpänä asiana työvuorojen suunnittelussa on koettu työyhteisön avoimuus keskustella työaikoihin liittyvistä asioista. Jokaisen tulisi tuoda ilmi omat tarpeet ja toiveet työvuorojen suhteen. Työntekijät kokivat myös ongelmalliseksi sen, että osa oli nopeampia suunnittelemaan vuorojansa. Tämän vuoksi hitaammat kokivat, että heidän oli vaikeaa suunnitella vuoroja omien toiveidensa mukaisesti. Esimiehen rooli koettiin myös tärkeäksi autonomisen suunnittelun alkuvaiheessa. Koettiin, että esimiehen tulisi olla aluksi seurata listan suunnittelua ja valvoa, että se toteutuu oikeudenmukaisesti. Tällöin myös esimies voi huomattuaan ohjeistaa työntekijöitä heti alkuun toimimaan oikealla yhdessä sovitulla tavalla. (Mehtonen 2011, 29-31.)

Jääskeläisen tekemän tutkimuksen mukaan autonomisen työvuorosuunnittelun suurin heikkous oli yhteisöllisyyden puuttuminen, joka näkyi muun muassa ristiriitoina työntekijöiden välillä sekä keskustelun puutteena. Työyhteisö ei pitänyt kiinni yhteisistä pelisäännöistä eikä asioista neuvoteltu. Osa työntekijöistä olivat myös ehdottomia omista työvuoroivoistaan. (Jääskeläinen 2013.)

3 AUTONOMISTA TYÖVUOROSUUNNITTELUA OHJAAVAT LAIT JA SÄÄDÖKSET

Kaikkien euroopan unionin jäsenvaltioiden on järjestettävä ja huolehdittava, että työajat järjestetään työaikadirektiivin määrittelemällä tavalla. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY). Työaikalaisissa on puolestaan (605/1996) työaikaa koskevat keskeiset säännökset ja sen pääasiallinen tarkoitus on työntekijöiden suojeleminen. Työaikalaki antaa kuitenkin työehtosopimuksille mahdollisuuden sopia työaikaa koskevista määräyksistä myös toisin. (Nieminen 2018, 58.) Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. (Laki työturvallisuudesta...2002, §738). Näin ollen työaikadirektiivin ja lakien lisäksi työvuorojen suunnitteluun vaikuttaa kulloinkin voimassa olevat työehtosopimukset. Työnantajan on siis suunniteltava työvuorot näiden, lain ja sopimusten, puitteissa. (TTL s. a.a.)

3.1 Euroopan unionin työaikadirektiivi, työaikalaki ja työturvallisuuslaki

Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat laatineet direktiivin, eu:n työaikadirektiivin (2003/88/EY), tiettyjen työaikojen järjestämistä koskevista seikoista. Jäsenvaltioiden kansalliset lait pohjautuvat työaikadirektiiviin. Tämän direktiivin tarkoitus on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä ja antaa vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY.)

Työaikalaki on yleislaki, joka määrittää työaikaa. Työajaksi katsotaan aika, joka kuluu työhön ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikallaan työnantajan käytettävissä. Työaikaan lasketaan päivittäin lepotauko ruokataukona. Työaikaan eivät kuulu työmatkat eikä varallaolo, ellei toisin ole sovittu. Varallaoloajasta työnantaja ja työntekijä voivat erikseen sopia, jos työntekijän tulee olla töihin kutsuttavissa ja samalla tulee sopia korvaus kyseiseltä ajalta. Varallaoloaika ei kuitenkaan saa kuormittaa työntekijän vapaa-aikaa kohtuuttomasti. (Laki työajasta...1996, §7.)

Vuorotyön määritelmä työaikalain mukaan on työ, jossa työaika vaihtuu säännöllisesti ja ennakolta. Jaksotyöajassa työaika voidaan järjestää siten, että kolmen viikon ajanjaksolla työaika on enintään 120 tuntia tai kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksolla enintään 240 tuntia. Kolmen viikon ajanjaksona säännöllinen työaika ei saa ylittää 128 tuntia. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle vähintään 9 tunnin mittainen keskeytymätön vuorokausilepo. Viikossa puolestaan keskeytymätöntä vuorokausilepoa tulee olla vähintään 24 tuntia, mutta mielellään 35 tuntia. Yötyö on työtä, jota tehdään klo 23-06 välisenä aikana. Yövuoroksi katsotaan vuoro, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu klo 23-06 väliin. Jaksotyössä peräkkäisiä yövuoroja saa työntekijällä teettää korkeintaan 7. (Laki työajasta...1996, §7.)

Työaikalain mukaan työvuoroluettelo tulee olla laadittuna siten, että se on työntekijöiden nähtävillä viimeistään viikkoa ennen luettelossa näkyvien työvuorojen alkamista. Sen jälkeen luetteloa ei saa muuttaa kuin työntekijän suostumuksella tai painavan syyn vuoksi. (Laki työajasta...1996, §7.)

Työturvallisuuslain tarkoitus on myös ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita joko työstä tai työympäristöstä johtuvia haittoja. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen järjestelmällisesti selvittämään ja tunnistamaan työstä, työajoista, työympäristöstä tai muista olosuhteista aiheutuvia haittoja tai vaaratekijöitä. Jos edellä mainittuja ei voida poistaa, on työnantajan arvioita niiden vaikutusta työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. (Laki työturvallisuudesta...2002, §738.)

3.2 Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

Työterapinen yhdistys ry noudattaa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Sen mukaan säännöllinen jaksotyöaika saa olla ympärivuorokauden toimivissa asumis- ja hoitoyksiköissä pisimmillään vuorokaudessa 10 tunnin mittainen, yövuorossa 12 tunnin mittainen ja viikottain 38 tuntia 50 minuuttia. Alle 4 tunnin mittaisia työvuoroja tulee välttää, ellei työntekijän tarve tai työn luonne sitä vaadi. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007.)

Työvuoroluettelo tulee olla laadittu joko 3 tai 6 viikon mittaiseksi. Viikoittainen säännöllinen työaika tulee tasoittua tuona aikana. Työnantajan on pyrittävä järjestämään työntekijälle keskimäärin 5 päivän mittainen työviikko. Viikottainen lepoaika tulee olla yhtäjaksoisesti vähintään 35 tuntia. Työntekijällä on oikeus vähintään 20 minuutin ruokataukoon päivittäin. Tämä aika lasketaan työaikaan, jos työntekijän on oltava työpaikalla tauon ajan. Jos työntekijä saa vapaasti poistua työpaikaltaan ruokatauon ajaksi, aikaa ei lasketa työaikaan. Ruokatauot kuuluvat aina yli 5 tunnin mittaisiin työpäiviin. Alle neljän tunnin työvuoroja työpaikoilla tulee välttää. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2007.)

4 OHJEEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Hyvän ohjeen tunnusmerkkejä

Ohje auttaa ihmistä tekemään tai toimimaan tietyllä tavalla. Ohjeen tulee olla selkeärakenteinen ja siitä tulee käydä selväksi mitä tehdään ja missä järjestyksessä. Jos ohjeeseen liittyy vaiheittaista toimintaa, luettelon käyttö voi helpottaa lukijaa hahmottamaan pidempiä listoja. Ohjetta laatiessa tulee ottaa huomioon sekä ohjeen lukijan että tekijän näkökulma. Ohjattavasta toiminnasta on osattava tunnistaa olennaiset tiedot ja vaiheet, jotta ne saadaan ohjeeseen selkeästi ja ymmärrettävästi esille. Ohjeessa tulee käyttää imperatiivisiä eli käskymuotoa, jotta lukija hahmottaa mitä hänen kuuluu tehdä. Käskymuodon käyttäminen sopii ohjeisiin, koska yleensä ohjeen mukaan toimiminen on oman tavoitteen ja edun mukaista. Tästä syystä käskymuodon käyttö sopii myös virkateksteihin. (Kotimaisten kielten keskus.)

Uutistekstin kirjoittamisohje on ”tärkein ensin”, jota voi soveltaa myös muiden ohjeiden kirjoittamiseen. Tämä tapa on suositeltavaa muun muassa siksi, että vain alun lukevat saavat tiedon olennaisimmista asioista. Ohjeen luettavuuden kannalta otsikko ja väliotsikot ovat tärkeimmät osat. Hyvä pääotsikko herättää usein lukijan mielenkiinnon. Väliotsikoiden merkitys on jakaa teksti sopiviin osiin. Ohjeissa käytettävät kuvat voivat parhaimmillaan herättää sekä mielenkiintoa että lisätä ymmärrystä. Kuvien käyttäminen vain tyhjän tilan täyteenä ei suositella. Päinvastoin tyhjällä tilalla voidaan korostaa ohjeen rauhallista ilmettä ja antaa tilaa lukijan ajatuksille (Torkkola, Heikkinen, Tiainen 2002, 39-41.)

4.2 Ohje työntekijöille

Kun rakensin ohjetta, oli otettava huomioon työaikalaki, joka määrittää työaika. Työterapisella yhdistyksellä noudatetaan yksityisen sosiaalialan työehtosopimusta, joka vaikuttaa myös työvuorosuunnitteluun. Näiden lisäksi otin huomioon työnantajan tarpeet muun muassa siten, että henkilöstöä on työvuoroissa riittävästi. Ohje tulee palvelemaan työntekijöiden tarpeita sekä tukemaan työntekijöiden työhyvinvointia.

Keskustelin ohjeen rakenteesta Työterapinen yhdistys ry:n henkilöstöpäällikön ja kahden yksikön esimiehen kanssa. Työn tilaaja toivoi, että ohjeesta tulee mahdollisimman selkeä ja napakka, jotta työntekijöiden on helppo alkaa toteuttamaan autonomista työvuorosuunnittelua sen avulla.

Rakensin ohjeen tilaajan toiveen mukaisesti selkeäksi ja napakaksi. Kirjoitin ohjeeseen tärkeimmät asiat lyhyesti, mutta kuitenkin niin, että ohjeesta löytyvät tarvittavat tiedot helposti. Laatimaani ohjeeseen tuli selkeät raamit siitä, kuinka työntekijät voivat aloittaa työvuorojen suunnittelun ja kuinka työvuorot toteutuvat siten, että se vastaa sekä työntekijöiden että yhdistyksen tarpeita. Työaikalaki, yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus ja yhdistyksessä yleisesti käytössä olevat säännöt muodostavat ohjeeseen reunaehdot ja pelisäännöt. Päätimme tilaajan kanssa palaverissa

vastuut työvuorojen suunnitteluun. Näin sekä työntekijällä että esimiehillä on tiedossa oma tehtävänsä ja roolinsa. Työn tilaaja halusi, että autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön kuuden kuukauden kokeiluna. Tuona aikana heillä on tarkoitus nähdä kuinka kokeilu toimii ja tarvittaessa tehdä muutoksia toiminnan edistämiseksi. Kokeilu aika mainittiin kirjallisessa ohjeessa. Ohjeessa on myös ergonomisen työvuorosuunnittelun periaatteet, jotta työntekijät voivat halutessaan suunnitella itselleen työvuorot ergonomisesti.

Tein ohjeen word -tiedostoon, jonka lähetän tilaajalle ja he tallentavat sen sähköiseen järjestelmään. Yhdistys käyttää IMS-järjestelmää, johon he tallentavat lomakkeita, pöytäkirjoja ja ohjeita sähköiseen muotoon. Tällöin tärkeät asiat löytyvät yhdestä paikkaa ja muun muassa lomakkeiden ajantasolla pito on helpompaa. Ohjeen ulkoasusta tein yksinkertaisen, koska IMS-järjestelmässä lomakkeet tallennetaan pääsääntöisesti Työterapinen yhdistys ry:n omalle lomakepohjalle.

5 KEHITTÄMISTYÖ OPINNÄYTETYÖNÄ

Usein kehittämistyöllä pyritään luomaan uusia toimintatapoja, menetelmiä, tuotteita tai palveluja sekä ympäristön että omien tarpeiden pohjalta. Tutkimuksellinen kehittämistyö saakin usein alkunsa esimerkiksi organisaation kehittämistarpeista tai muutoksen halusta. Tarkoituksena on saada aikaan parannuksia tai kokonaan uusia ratkaisuja käytäntöihin. (Ojasalo ym. 2014, 11,19.)

Kehittämistyö usein kuvataan myös prosessina, jonka eteneminen tapahtuu toisiaan seuraavien vaiheiden kautta. Kehittäminen vaatii aikaa ja se koostuu usein selkeistä vaiheista. (Ojasalo ym. 2014, 22.) Kehittämistyön tulos on yleensä tuotos, joka sisältää uuden tiedon lisäksi esimerkiksi palvelun, tuotteen tai oppaan, joka on aikaisempaa parempi tai jopa kokonaan uusi. (Salonen 2013, 25). Jotta voidaan luoda jokin uusi rakenne tai malli, tarvitaan siihen jo olemassa olevaa teoreettista tietoa ja uutta käytännöstä kerättävää tietoa. (Ojasalo ym. 2014, 65.)

5.1 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Toteutin opinnäytetyöni kehittämistyönä. Työn tarkoituksena oli tehdä kirjalliset ohjeet Työterapinen yhdistys ry:lle, jotta osassa yhdistyksen yksiköissä pystytään siirtymään autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Työn tavoitteena oli edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja helpottaa esimiesten roolia työvuorosuunnittelun osalta.

5.2 Kehittämistyön vaiheet konstruktiivisen mallin mukaisesti

Kehittämistyö voidaan toteuttaa konstruktiivisen mallin mukaisesti, jolloin prosessi jaetaan seitsemään eri vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on aloitusvaihe, jolloin saadaan idea kehittämistyölle. Tässä vaiheessa tuodaan ilmi kehittämistarve, sen tavoite ja toimintaympäristö, toimijat sekä heidän osallistumisestaan ja sitoutumisestaan työhön. (Salonen 2013, 17-19.) Mielenkiintoinen kehittämis-kohte löytyi omalta työnantajalta. Kehittämiskohteena autonominen työvuorosuunnittelu työhyvinvoinnin tukemiseksi oli ajankohtainen ja yhdistystä palveleva aihe. Työvuorojen suunnittelu on herättänyt keskustelua työntekijöiden keskuudessa pidemmän aikaa. Työhyvinvointi aiheena on kiinnostanut minua aina, joten jo koulutuksen alkumetreillä heräsi ajatus opinnäytetyön liittämistä tähän itseä kiinnostavaan aiheeseen. Kun sain idean autonomisen työvuorosuunnittelun yhdistämisestä työhyvinvointiin, esitin ideani yhdistyksen aikaisemmalle henkilöstöpäällikölle. Hän oli aiheesta innostunut ja näin idea työstä lähti liikkeelle. Yhdistyksen yhdessä yksikökössä oli vuosia sitten kehitetty autonomista työvuorosuunnittelua, mutta käytäntöön pysyväksi kokeilu ei ollut jäänyt. Opinnäytetyön muodoksi valikoitui kehittämistyö, jonka tuotoksena syntyisi ohjeet autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Aloitin työn tekemisen opiskelukaverin kanssa ja aloitimme työstämään kehittämistyötä yhdessä.

Toinen vaihe on suunnitteluvaihe, jolloin kehittämistyöstä tehdään kirjallinen suunnitelma, kuten esimerkiksi työsuunnitelma. Työsuunnitelmassa tulee näkyä työn tavoitteet, toimijat, ympäristö, eri tiedonhankintamenetelmät ja työhön liittyvät dokumentointitavat. Tässä vaiheessa myös selvitetään

tekijöiden vastuut ja tehtävät. On kuitenkin syytä huomioida, että näiden kahden ensimmäisen vaiheen aikana tekijät eivät kykene tarkasti suunnittelemaan työn kulkua. Tässä vaiheessa on siis hankala vielä sanoa suunnitelman vaiheiden onnistumista tarkasti, vaan ne selkiytyvät työn edetessä. (Salonen 2013, 17.) Työsuunnitelmaa yhdessä tehtäessä huomasimme, että työskentely yhdessä opiskelukaverin kanssa oli haastavaa aikataulu- ja vuorovaikutusongelmien vuoksi. Päädyimme ohjaavan opettajan kanssa yhteistyössä siihen tulokseen, että jatkan kehittämistyön tekemistä yksin. Tässä vaiheessa moni asia tuli mieltä uudelleen, koska olinkin yhtäkkiä tekemässä kehittämistyötä yksin. Pidimme palaveria ohjaavan opettajan kanssa ja suunnittelimme työn jatkoa. Olin myös yhteydessä työn tilaajaan asian tiimoilta. Olin etsinyt teorian tietoa internetistä käyttäen eri tietokantoja, tustustunut aihetta koskeviin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen monipuolisesti kevään 2019 aikana, joten sain työsuunnitelmani valmiiksi loppukevään aikana. Kun työn tilaaja ja ohjaava opettaja olivat hyväksyneet työsuunnitelman, aloin rakentamaan raporttia ja suunnittelemaan ohjetta.

Kolmas vaihe on esivaihe, jonka aikana kehittämistyöntekijät siirtyvät ympäristöön, jossa kehittämistyö tullaan tekemään. Ajallisesti vaihe voi olla lyhyt, jonka aikana esimerkiksi käydään läpi suunnitelman kulkua. (Salonen 2013, 17.) Työskentelin pääasiassa itsenäisesti tietokoneella. Kirjoitin raporttiani word onlineen, josta ohjaava opettaja pystyi seuraamaan ja kommentoimaan työtäni reaaliajassa. Olin yhteydessä ohjaavaan opettajaan ja työn tilaajaan sähköpostitse työn edetessä.

Neljäntenä vaiheena on työstövaihe, joka nähdään toiseksi tärkeimpänä koko kehittämistyöprosessin kuluksa. Tällöin tapahtuu käytännön toteutus eli työskentely kohti tavoitetta ja tuotosta. (Salonen 2013, 18.) Suunnitteluvaiheessa olin kerännyt teorian tietoa jo paljon eri lähteistä, joten ohjeen rakentaminen tuntui helpommalta, kun tarvittavaa tietoa oli tarpeeksi kasassa. Käytin työssäni myös suullisia tiedonantaja. Raportin kirjoittaminen oli melko pitkä ja haastavakin osuus. Tässä vaiheessa olin kaivannut kaveria, jonka kanssa jakaa ajatuksia ja mieltä yhdessä raportin rakennetta. Pidimme kuitenkin ohjaavan opettajan kanssa palaveria, jossa sain tukea ja ohjausta työn jatkamiseen.

Ohjetta suunnitellessa tutustuin aiempiin samankaltaisiin ohjeisiin sekä etsin teorian tietoa ohjeen tekemisestä. Ohjeen rakentamisen aikana vaihdoimme sähköpostia työn tilaajan kanssa sekä pidimme palavereita. Ohje muuttui ja tarkentui ajan kuluessa useaan otteeseen. Rakensin ohjeen runkoa itse ja kävimme läpi sen sisältöä palavereissa ja sähköpostitse. Palaverihin osallistui yhdistyksen henkilöstöpäällikkö ja niiden yksiköiden esimiehet, joissa autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön ensimmäisenä. Ohjeen reunaehdot ja pelisäännöt nojautuvat työaikalakiin, käytössä olevaan työehtosopimukseen ja palavereissa yhdessä päätettyihin asioihin. Reunaehdoissa olevat asiat kirjattiin ohjeeseen lakien ja yhdistyksessä käytössä olevien käytänteiden näkökulmasta.

Ohjeen pelisäännöt muodostuivat osittain yhdistyksen nykyisten käytäntöjen mukaisesti ja osittain pelisääntöjä laadittiin yhdessä palavereissa. Työajat merkittiin kuten ne ovat tähänkin asti toteutuneet, myös työvuorojen merkinnät tapahtuvat samalla tavalla kuin aiemmin. Työn tilaaja toivoi, että pelisäännöissä tulee selkeästi esille juuri esimerkiksi työajat ja vapaatoiveet. Pelisääntöihin merkittiin myös se, että työvuorot tulee suunnitella tasapuolisesti. Kolmivuorotyössä aamu-, ilta- ja yövuorojen

toivotaan toteutuvat ja jakatuvat tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Koska yhdistyksessä työvuojen tasoittumisjakso on kuusi viikkoa, päätimme yhdessä aikataulun, jonka mukaan työvuorojen suunnittelu toteutuu. Suunnittelu alkaa yövuorojen suunnittelulla, jolle varataan kaksi viikkoa. Seuraavan kahden viikon aikana suunnitellaan muut vuorot. Kahden viimeisen viikon aikana esimiehellä on mahdollisuus tarkistaa ja hyväksyä listat. Tällä jaksotuksella työvuorojen suunnittelun aikataulun katsottiin olevan sopivan väljä ja suunnittelulle jää jokaisessa vaiheessa hyvin aikaa. Pelisääntöihin merkittiin myös, että jokaisella työntekijällä on velvollisuus suunnitella omat työvuoronsa. Jos syystä tai toisesta on estynyt suunnittelun aikana, tällöin vuorojen suunnittelu on esimiehen tehtävä. Ohjeen loppuun merkittiin vielä sekä työntekijän että esimiehen vastuut työvuorojen suunnittelussa.

Raportissa valmiina ollut teoretieto ohjeen rakenteesta sekä työn tilaajan tarve ohjeen sisällöstä auttoivat ohjeen valmistumisessa. Aluksi oli tarkoitus, että autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön jokaisessa Työterapinen yhdistys ry:n yksikössä. Työn tilaaja näki kuitenkin parhaaksi ja tässä vaiheessa ajankohtaiseksi, että ohje viedään nyt kahteen yksikköön. Rakensin ohjeen siten, että se palvelee juuri niitä kahta yksikköä. Työn tilaajalla on jatkossa oikeus käyttää ohjetta myös muissa yksiköissä ja tarpeen mukaan muokata sitä.

Viides vaihe on tarkistusvaihe, jolloin arvioidaan syntynyttä tuotosta. Tässä vaiheessa tuotos voidaan tarvittaessa siirtää takaisin työstövaiheeseen tai siirtää eteenpäin kuudenteen vaiheeseen eli viimeistelyvaiheeseen. Tarkistusvaihe, toisin sanoen arviointivaihe, voidaan ajatella myös kuuluvaksi jokaiseen työn vaiheeseen. (Salonen 2013, 18.) Aina kun jatkoin kehittämistyöni työstämistä, arvioin sitä. Onko rakenne hyvä ja selkeä, mihin sijoitan mitään, tarvitsenko lisää teoretietoa vai onko sen hetken tieto riittävää. Lähetin ohjeen työn tilaajalle sähköpostitse pariin otteeseen, jotta he pystyivät arvioimaan ja kommentoimaan ohjetta. Heiltä tulleen palautteen ja tarkennuksien perusteella jatkoin ohjeen työstämistä, jotta se saatiin valmiiksi.

Viimeistelyvaiheessa viimeistellään sekä tuotos että kehittämistyöraportti. Tähän vaiheeseen kuuluu myös muun muassa tuotoksen esittelyn käyttäjille. (Salonen 2013, 18). Tuotoksen eli ohjeen viimeistely tapahtui viimeisen tilaajan kanssa käydyn palaverin jälkeen. Sain ohjeen valmiiksi ja lähetin sen tilaajalle vielä hyväksyttäväksi. Esittelin ohjeen kahdessa Työterapinen yhdistys ry:n asumisyksikössä, joissa oli paikalla henkilökuntaa sekä yksiköiden vastaavat ohjaajat. Työntekijöillä oli ollut mahdollisuus tutustua ohjeeseen jo aiemmin ja näin ollen ohjeen läpikäynti oli helpompaa. Työntekijöillä oli kysymyksiä aiheeseen liittyen, joita kävimme yhdessä keskustellen läpi. Huomasin, että autonominen työvuorosuunnittelu oli herättänyt monenlaisia tunteita, mikä on tyyppillistä muutostilanteissa. Osalle työntekijöistä autonominen työvuorosuunnittelu oli täysin vierasta, joten teoretiedon kertominen oli tärkeää. Myös vaikutukset ja kehittämistyön tavoite kiinnostivat työntekijöitä. Yksiköt olivat suunnitelleet, että he harjoittelevat käytännössä yksien listojen tekoa yhdessä ennen kuin siirtyvät kokonaan suunnittelemaan listat autonomisesti. Tämä varmasti auttaa työntekijöitä ja esimiehiä, jotta heillä tulee harjoitusta ja sitä kautta varmuutta listojen suunnitteluun yhteisöllisesti ja autonomisen työvuorosuunnittelun ohjeiden mukaisesti.

Kehittämistyöraportin kirjoittaminen on ollut pitkä prosessi. Syksyllä alkaneet valinnaiset teoriaopinnot ovat olleet haastavakin yhtälö yhtä aikaa raportin kirjoittamisen kanssa. Olen kuitenkin pysynyt aikataulussa hyvin ja saanut raportin tehtyä. Kun jäin keväällä yksin tekemään opinnäytetyötäni, urakka tuntui melko haastavalta. Koen kuitenkin ylpeyttä siitä, että olen saavuttanut tavoitteet sekä kehittämistyöraportin että ohjeen tiimoilta.

Viimeisessä vaiheessa tuotos on valmis, jolloin sitä voidaan esittää ja levittää. (Salonen 2013, 18.) Olen lähettänyt ohjeen työn tilaajalle, henkilöstöpäällikölle ja kahdelle vastaavalle ohjeejalle. He jakavat ohjeen työntekijöiden sähköpostiin. Työn tilaaja lataa ohjeen myös sähköiseen järjestelmään.

6 POHDINTA

6.1 Kehittämistyön prosessin arviointi

Kehittämistyö kokonaisuudessaan on ollut mielekäs, mutta myös haastava projekti. Aihe on itseä kiinnostava, joten tiedon etsiminen ja siihen perehtyminen oli mielenkiintoista ja antoisaa. Tiedon etsimiseen ja yhdistämiseen kului aikaa. Koska aloitin tiedon etsimisen jo alkuvuonna 2019 työsuunnitelmaa tehdessä, teorian tietoa kertyi kevään aikana hyvin. Työsuunnitelmaan sain kasattua tärkeimmät tiedot ja lähdin sen jälkeen vielä syventämään ja laajentamaan tietoa kehittämistyön raporttia varten. Koska työn aikana tuli odottamattomia muutoksia, aikataulu meni myös uusiksi. Olin suunnitellut työstäväni työtä jo kevään 2019 aikana enemmän. Sain kuitenkin koottua tietoa kesän ja alkusyksyn aikana siten, että pysyin tavoitteessani suhteellisen hyvin. En ollut missään vaiheessa ajatellut, että tekisin opinnäytetyöni yksin. Päätin kuitenkin jatkaa työn tekemistä yksin, vaikka se alkuun hieman pelottikin. Sain kuitenkin uskoa ja luottoa yksin tekemiseen ohjaavalta opettajalta. Tosin prosessin aikana tuli useasti tunne, että olisi mukava jakaa ajatuksia toisen kanssa enemmänkin.

Opinnäytetyönä kehittämistyö oli luonteva valinta itselle, koska huomasin kehittämistarpeen omalla työnantajallani. Minua motivoi se, että kehittämistyölläni on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Itse vuorotyötä tehneenä minulla oli myös kokemusta siitä, kuinka suuri vaikutus työvuoroilla on yksilön jaksamiseen ja hyvinvointiin. Se, että perehdyin aiheeseen, lisäsi tietoa työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työntekijöiden työssä jaksamiseen ja vaikutukset ovat hyvin laaja-alaiset. Ne eivät rajoitu pelkästään työhön, vaan vaikuttavat työntekijän terveyteen ja työajan ulkopuoliseen elämään.

6.2 Oppaan arviointi

Kehittämistyöni tuotoksena syntyi ohje autonomisen työvuorosuunnittelun käytöstä Työterapinen yhdistys ry:lle. Sain tehtyä ohjeen sellaiseksi kuin olin ajatellutkin. Ohjeeseen tuli tärkeimmät asiat tiiviissä muodossa, tätä myös työn tilaaja toivoi. Aluksi ajatuksena oli, että autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön kaikissa tilaajan Kuopion asumisyksiköissä, mutta pitämässämme palaverissa tilaaja kertoi, että käyttöönotto tulee aluksi vain kahteen yksikköön. Jatkossa heillä on mahdollisuus käyttää ja muokata ohjetta siten, että se palvelee myös muita yksiköitä.

Ohjeen ensimmäisellä sivulla kerroin autonomisesta työvuorosuunnittelusta ja sen tavoitteista, kerroin miksi ja mihin lakeihin pohjautuen ohje on rakennettu sekä kuinka se Työterapiseilla yhdistyksellä otetaan käyttöön. Reunaehdot ohjeessa perustuvat sekä työaikalakiin että yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen. Yhteiset pelisäännöt puolestaan ovat yhdistyksen omat säännöt, jotka nojautuvat edellä mainittuihin lakeihin myös. Ohjeessa on myös lueteltu sekä työntekijöiden että esimiehen vastuut ja tehtävät työvuorojen suunnittelussa. Viimeisellä sivulla on tietoa ergonomisesta työvuorosuunnittelusta ja kuinka sitä voi toteuttaa.

Ohjetta tehdessä pohdin tekstin asettelua ja asioiden esittämistä siten, että se olisi mahdollisimman helppolukuista ja informatiivista. Vaikka ohje perustuu lakeihin, sain mielestäni tekstin käyttäjäystävälliseksi. Käytin myös esimerkkejä ymmärrettävyyden parantamiseksi. Kokonaisuudessaan ohje onnistui mielestäni hyvin.

6.3 Eettisyys ja luotettavuus

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK, on tehnyt ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyksien käsittelemisestä. Tämän ohjeen tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä ja ennaltaehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä kaikissa tutkimuksia tekevissä organisaatioissa, kuten yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Hyvän tutkimuseettisen keskeisimpiä asioita ovat muun muassa rehelliset ja luotettavat toimintatavat, käytettävien lähteiden ja tutkimusten arvostus sekä työn suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin vaiheet säilytetään ja tallennetaan asianmukaisesti. (TENK 2012, 4-6).

Eettisyyttä kuvaa opinnäytetyöprosesseissa tapa, jolla työn tekijä ja ohjaaja suhtautuvat työhön, sen kysymyksenasetteluun ja muihin työssä mukana oleviin henkilöihin. Kriittinen asenne tarjolla olevia tietolähteitä kohtaan on osa eettisyyttä, mutta se kuuluu myös yleisten rehellisyyden periaatteisiin. Savoniassa opinnäytetyöt tarkistetaan plagioinnin vuoksi Turnitin- ohjelmistolla. (Savonia 2017.)

Kehittämistyöni eettisyyttä kuvaa tapa, jolla olen itse suhtautunut sen tekemiseen. Vaikka toinen tekijä jäi prosessin ulkopuolelle, halusin itse viedä työni loppuun. Sitouduin tekemään kehittämistyöni parhaani mukaan ja tavoitteena oli koko ajan se, että ohjeesta tulee hyvä ja tilaajaa palveleva. Kunnioitin näin tilaajan edustajaa, jonka kanssa kehittämistyöstä oli jo sovittu. Informoin heitä työni vaiheista, jotta heillä oli myös ajantasainen tieto saatavilla. Tilaajan kanssa käydyt palaverit ja tiedonvaihto sähköpostitse olivat tärkeitä, jotta pystyimme vaihtamaan ajatuksia ohjeen sisällöstä ja heidän toiveistaan tasa-arvoisesti. Ohjaavan opettajan kanssa yhteistyö on toiminut luontevasti käyttäen eri yhteydenottotapoja. Olen tallentanut työni word onlineen, jotta työni eteneminen on ollut ohjaavan opettajan näkyvillä koko kehittämistyön prosessin ajan.

Etsiessäni tieteellistä ja luotettavaa materiaalia työhöni, olen tarkistellut niiden lähteitä ja luotettavuutta koko kehittämistyöni ajan. Käyttäessäni tutkimuksia ja eri lähteitä, olen merkinnyt lähdeviitteet tarkasta tekstiin sekä tarkemmat tiedot lähteiden saatavuudesta lähdeluetteloon. Olen käyttänyt työssäni myös kansainvälisiä tutkimuksia. Niiden kohdalla haasteeksi nousi vieraskielisen tiedon oikeintulkitseminen. Käytin asianmukaisia sanakirjoja oman kielitaitoni varmistamiseksi. Ohjetta tehdessäni käytin sopivaa kehittämistyön menetelmää, johon perehdyin saadakseni parhaan mahdollisen tuloksen eli sopivan ohjeen. Työn alkuvaiheessa ajatuksena oli kysellä työntekijöiden mielipiteitä autonomisesta työvuorosuunnittelusta ja sen toteutuksesta. Päädyin kuitenkin siihen, etten kyselyä järjestä, koska se olisi laajentanut työtä paljon.

6.4 Ammatillinen kasvu ja kehittyminen

Opinnäytetyö kuuluu ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin. Sen avulla opiskelijalla on mahdollisuus kehittää ja soveltaa omaa tietoa ja taitoa sekä syventää omaa ammatillista osaamistaan valitsemansa aiheen tiimoilta. (Savonia ammattikorkeakoulu, 2019.) Teoriatiedon hankkimisen, tiedon syventämisen ja soveltamisen kautta sain paljon tietoa sekä työhyvinvoinnista että autonomisen työvuorosuunnittelun merkityksestä työhyvinvointiin. Työn tekemisen aikana luotettavan teoriatiedon etsiminen ja tunnistaminen kehittyivät.

Kehittämistyön tuotoksen eli ohjeen kehittäminen yhdessä tilaajan kanssa vahvisti sekä yhteistyötaitoja että teoriatiedon soveltamista palvelemaan tilaajan tarpeita. Ohjeen rakentaminen yhdessä tilaajan kanssa kehitti ammatillista osaamistani siten, että pystyin kehittämään täysin uuden tuotoksen, ohjeen, tilaajalle.

Kehittämistyöni aikamatkalla on tapahtunut paljon muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet työni tekemiseen merkittävästi. Aloitin työni tekemisen yhdessä toisen opiskelijan kanssa, mutta erinäisten syiden vuoksi jatkoin työstämistä yksin loppukevään 2019 aikana. Kehittämistyön tekeminen vaatii sitoutumista, aikaa ja pitkäjänteisyyttä. Koen, että kaikkia näitä olen prosessin aikana oppinut. Kaikki muutokset työn aikana ovat kasvattaneet omaa ammatillista osaamista, suhtautumista ja itsevarmuutta omaan osaamiseen. Kun huomaa, ettei asiat suju tai jokin asia vaatii suunnitelmien muuttamista, on tartuttava tähän ja toimittava siten, että asiat etenevät suunnitelman mukaisesti. Se vaatii rohkeutta ja vastuullisuutta, jotka myös osaltaan ovat kehittäneet ammatillista kasvuani.

6.5 Hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Olen kerännyt työhöni luotettavaa ja tutkittua tietoa autonomisesta työvuorosuunnittelusta työhyvinvoinnille. Teoriatiedon pohjalta olen rakentanut työn tilaajan kanssa ohjeen autonomisen työvuorosuunnittelun toteutukseen. Työni tulee siis hyödyntämään Työterapinen yhdistys ry:tä siirtymisessä autonomiseen työvuorosuunnitteluun.

Koska työni oli kehittää ohjeistus eikä tutkia asiaa, olisi mielenkiintoista jatkossa tietää, kuinka autonominen työvuorosuunnittelu on onnistunut ja onko se tukenut työhyvinvointia. Ennen tutkimuksen tekoa olisi kuitenkin hyvä, että autonomista työvuorosuunnittelua olisi ehditty jo käyttää hyvä aika, jotta vaikutukset olisivat luotettavia. Tutkimusideana olisi myös mielenkiintoista tietää, kuinka paljon työaika kuluu työvuorojen suunnitteluun niin työntekijöillä kuin esimiehilläkin.

Koska autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön nyt yhdistyksen kahdessa yksikössä, toivon, että käyttäjäkokemukset sekä vaikutukset ovat sellaiset, että autonominen työvuorosuunnittelu jalkautuu muihinkin yksiköihin. Tilaaja saa oikeuden muuttaa ja päivittää ohjetta, joten jatkossa on mahdollista päivittää ohje palvelemaan jokaista yksikköä heidän käytänteihin sopiviksi.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2003/88/EY. [Viitattu 2019-11-08] Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FI:HTML>

FLO, E. 2013. Sleep and Health in Shift Working Nurses. [Viitattu 2019-05-30] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/259234807_Sleep_and_Health_in_Shift_Working_Nurses

HAKOLA, T, KALLIOMÄKI-LEVANTO, T 2010. Työterveyslaitos. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Vammalan kirjapaino.

HIRVONEN, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2019-05-31] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20180148/urn_nbn_fi_uef-20180148.pdf

HOLMEVAARA S. 2019. Esimiesten kokemuksia ergonomisesta työvuorosuunnittelusta terveydenhuoltoalalla. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2019-09-27] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190147/urn_nbn_fi_uef-20190147.pdf

HÄRMÄ, M. KARHULA, K. ROPPONEN, A. KOSKINEN A. TURUNEN, J. OJAJÄRVI A. VANTTOLA P. PUTTONEN S. HAKOLA T. OKSANEN T. KIVIMÄKI M. 2019. Työterveyslaitos. Työaika- ja kehittämisinterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Tampere: Juvenes Print. [Viitattu 2019-05-31] Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/H%C3%A4rm%C3%A4_ym_2019_Ty%C3%B6aika- ja_kehittämisinterventtioiden_vaiikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y

IMMONEN, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2019-01-14.] Saatavissa: epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf

JÄÄSKELÄINEN, M. 2013. Työvuorosuunnittelukäytännön ja ergonomisten työaika- ja kehittämisinterventtioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen työaika-autonomiassa Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2019-02-08.] Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130104/urn_nbn_fi_uef-20130104.pdf

KARHULA, K. 2015. Association of job strain with sleep and psychophysiological recovery in shift working health care professionals. Finnish institute of occupational health. Helsinki. [Viitattu 2019-09-30] Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153231/associat.pdf?sequence=1>

KOMULAINEN, T. 2019-07-15. Patakukkulan palvelukeskuksen vastaava ohjaaja. [Suullinen tiedonanto.] Kuopio: Työterapinen yhdistys ry, Patakukkulan palvelukeskus.

KOTIMAISTEN KIELTEN KESKUS, s. a. Vinkkejä ohjetekstin tekijöille. [Viitattu 2019-03-19] Saatavissa: https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieli/ohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille

LAKI TYÖAJOISTA. L 1996/605. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-01-09] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>

LAKI TYÖTURVALLISUUDESTA. L 2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-11-09] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

- MEHTONEN, A. 2011. Autonomisen työvuorosunnittelun käyttöönotto kokemuksia Siilinjärven terveyskeskuksen päivystyspoliklinikalta. Ylempi AMK-tutkinto. [Viitattu 2019-07-18] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32047/Mehtonen_Anu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MÄKELÄ M., KÄHKÖNEN K., PUOSKARI O. 2012. Kohti ergonomisia ja autonomisia työvuoroja. Pro terveys vol 40. no.6.
- NIEMINEN, K. 2018. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2019. Helsinki: Alma talent oy.
- OJASALO, K, MOILANEN, T & RITALAHTI, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- PARKKONEN, O. 2017. Henkilöstön osallisuus työvuorosunnittelussa. Vaasan yliopisto. Filosofian tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2019-02-10.] Saatavissa: <http://www.tritonia.fi/download/gradu/7821https>
- PUTTONEN S, HASU M, PAHKIN K. 2016. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Tampere: Juvenes print. [Viitattu 2019-09-20] Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Randelin, O. 2019-08-29. Vastasyntyneiden teho-osaston sairaanhoitaja. [Suullinen tiedonanto.] Kuopio: Kuopion yliopistollinen keskussairaala vastasyntyneiden teho-osasto.
- RAURAMO, P. 2013. Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi muutostilanteissa. [Viitattu 2019-09-17] Saatavissa: https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf
- ROSALES, R, LABRAGUE, L, ROSALES, G. Nurses' Job satisfaction and Burnout: Is there a connection? International journal of advanced nursing studies. [Viitattu 2019-05-30.] Saatavissa: <https://pdfs.semanticscholar.org/62dd/0b1aec1114a8dd7cbffbd03c7d5ff45f5538.pdf>
- SALONEN, K. 2013. Turun ammattikorkeakoulu puheenvuoroja 72. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. [Viitattu 2019-09-01] Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- SAVONIA 2019a. Opinnäytetyöt. AMK-tutkinnot. [Viitattu 2019-09-09] Saatavissa: <https://reppu.savonia.fi/opinnaytetyo/amktutkinnot/Sivut/default.aspx>
- SAVONIA 2019b. Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus. [Viitattu 2019-09-17] Saatavissa: <https://reppu.savonia.fi/opinnaytetyo/amktutkinnot/Sivut/eettisyys-ja-luotettavuus.aspx>
- SIMIC, S, MILUTINOVIC, D 2016. Health effects of sleep deprivation on nurses working shifts. Scandinavian journal of work, environment & health. [Viitattu 2019-05-31] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/303900426_Health_effects_of_sleep_deprivation_on_nurses_working_shifts
- STM s. a. Työelämä. Työhyvinvointi [verkojulkaisu]. [Viitattu 2019-01-09] Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyhen käsittely Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. [verkojulkaisu]. [Viitattu 2019-09-11] Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

TOPPINEN-TANNER, Salla ym, 2016. Työterveyslaitos. Työ@elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki. [Viitattu 2019-02-10] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Työ%20ja%20elämä.pdf?sequence=1>

TORKKOLA, S. HEIKKINEN, H. TIAINEN, S. 2002. Potilasohjeet ymmärrettäviksi. Opas potilasohjeiden tekijöille. Tampere: Tammer-paino Oy.

TORQUATI L. MIELKE GI, BROWN WJ, KOLBE-ALEXANDER T. 2017. Shift work and the risk of cardiovascular disease. A systematic review and meta-analysis including dose-response relationship. Scandinavian journal of work, environment & health. [Viitattu 2019-09-27] Saatavissa: http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3700

TTL s. a.b. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. [verkkójulkaisu]. [Viitattu 2019-02-10] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

TTL, s. a.a. Työvuorojen suunnittelu ja kehittäminen. [Viitattu 2019-02-10] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/palvelu/tyovuorojen-suunnittelu-ja-kehittaminen/>

TYÖTERAPINEN YHDISTYS RY s. a. Erytisryhmien asumispalveluja. [verkkójulkaisu] [Viitattu 2019-09-18] Saatavissa: <http://www.tyoterapinen.net/>

TYÖVUOROVELHO, s. a. Työvuorosuunnittelu. [Viitattu 2019-02-24] Saatavissa: <https://tyovuorovelho.com/tyovuorosuunnittelu/>

VON TREUER, K., FULLER-TYSSZKIEWICZ, M, 2014. The Impact of Shift Work and Organizational Work Climate on Health Outcomes in Nurses. Journal of occupational health psychology. [Viitattu 2019-06-02] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/264987301_The_Impact_of_Shift_Work_and_Organizational_Work_Climate_on_Health_Outcomes_in_Nurses

VEDAA Ø., HARRIS A., BJORVANT B., WAAGE S., SIVERTSEN B., TUCKER B., PALLECEN S., 2015. Ergonomics, Vol 59. Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. Ergonomics. [Viitattu 2019-08-03] Saatavissa: <file:///C:/Users/HENNA-MARIA/Downloads/Systematicreviewoftherelationshipbetweenquickreturnsinrotatingshiftworkandhealth-relatedoutcomes.pdf>

YKSITYISEN SOSIAALIPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS, 2007. [Viitattu 2019-09-04] Saatavissa: <https://docplayer.fi/1329495-Yksityisen-sosiaalipalvelualan-tyoehtosopimus.html>

LIITE 1: OHJE

Ohjeet autonomiseen työvuorosuunnitteluun

Työterapinen yhdistys ry:lle

➤ **Autonominen työvuorosuunnittelu Työterapinen yhdistys ry:llä**

Autonominen työvuorosuunnittelu tarkoittaa sitä, että työntekijät suunnittelevat omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa.

- Työvuoroja suunniteltaessa on otettava huomioon yhdessä sovitut pelisäännöt sekä lait että sopimukset
- Tarkoitus on parantaa työntekijöiden työhyvinvointia sekä ylläpitää ja tukea heidän voimavarojaan.

Työterapinen yhdistys ottaa autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönsä. Jotta autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen olisi helpompaa ja työvuorot toteutuvat tasapuolisesti, on tätä varten tehty kaikille yhteneväiset ohjeet.

Työaikalaki on yleislaki, joka määrittää työaikaamme ja tuo reunaehdot työvuorojen suunnitteluun. Työterapisella yhdistyksellä noudatetaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta.

Työterapiselle yhdistykselle on luotu yhteiset pelisäännöt noudattaen sekä työaikalakia että työehtosopimusta, jotta työvuorojen suunnittelu toteutuisi yhteisöllisesti ja tasapuolisesti.

Automisen työvuorosuunnittelun käyttö vaatii aluksi aikaa, opettelua ja ajan kuluessa käyttö muokkaantuu.

- Aloitamme autonomisen työvuorosuunnittelun käytön 6kk:n kokeiluna, jonka aikana voidaan arvioida sen sujuvuutta ja tehdä mahdollisia muutoksia sen edistämiseksi.

➤ Reunaehdot

- Säännöllinen jaksottainen työaika viikoittain 38 tuntia ja 50 minuuttia.
 - Työaika 6 viikon listassa 233h. Työaika voi tasoittua 6 viikon aikana. Esimerkiksi ensimmäisen kolmen viikon aikana työtunteja kertyy 121h. Toisen kolmen viikon jaksossa työtunteja kertyy 112h =233h/6vkoa
- 9 tunnin keskeytymätön vuorokausilepo
- Viikkolepoaika 35 tuntia
- Peräkkäisiä yövuoroja korkeintaan 7
 - 1.1.2020 alkaen peräkkäisiä yövuoroja korkeintaan 5
 - Yövuoroja suunniteltaessa tulee huomioida viikkolepoaika (35h). Käytännössä tarkoittaa esim. että yövuorot eivät voi alkaa sunnuntai iltana ja päättyä seuraavan vkon su aamuna. Tällöin viikoittainen lepoaika ei toteudu.
- Työvuoroluettelo tulee olla laadittuna viimeistään viikkoa ennen luettelossa näkyvien vuorojen alkamista
- Alle 4 tunnin mittaisia työaikoja tulee välttää
- Yli 9 tunnin työvuoroja tulee välttää

➤ Yhteiset pelisäännöt Työterapisella yhdistyksellä

○

- Työvuorojen merkintä suunnittelussa:
 - Aamuvuoro: 7:00-14:46
 - Iltavuoro: 13:20-21:00
 - Yövuoro: Patakukkula:20:45-7:45, Inkilänkoti 20:45-7:15
 - Välivuoro: 9.00:16:46, 10.00-17:46

- Vuosilomat merkitään VL ja koulutuspäivät keston mukaisesti

- Työajanlyhennykset otetaan päivittäin, ei kokonaisina vapaapäivinä.
 - Päivittäinen työaika 7h46min/vrk

 - 2 vapaata viikonloppua kuudessa viikossa. Työyksiköissä voidaan kuitenkin yhteisesti sopia, jos joku haluaa tehdä esim. joka listalla 4 vkl töitä ja toiselle riittää 2vkl.

- Työvuorot tulee suunnitella tasapuolisesti
 - Yövuoroja tulee tasaisesti kaikille niitä tekeville toiveiden salliessa. Muistetaan kuitenkin, että työtilanne huomioon ottaen kaikki ovat sitoutuneet tekemään 3vuorotyötä
 - Viikonloput ja aamu-/iltavuorot tasapuolisesti
 - Muistetaan, että vaikka saadaan suunnitella omat vuorot, otetaan huomioon työkaverit. Itse suunnitellut vuorot eivät välttämättä aina toteudu, vaan välillä ollaan valmiita tekemään kompromisseja

- Työvuorot suunnitellaan suoraan Työvuorovelhoon 6 viikoksi kerrallaan

- Työvuorojen suunnittelu: aloitetaan yövuorojen suunnittelulla
 - Yövuorojen suunnittelu alkaa heti edellisten listojen julkaisemisen jälkeen ja aikaa suunnittelulle 2 VIIKKOA
 - Sen jälkeen, kun yövuorot suunniteltu, aloitetaan muiden vuorojen suunnittelu
 - muiden vuorojen suunnittelulle aikaa 2 VIIKKOA
 - Listat oltava 2 VIIKKOA ennen listavastaavalla/esimiehellä hyväksyttävänä

- Mahdolliset vapaatoiveet merkitään siten, että 2 vapaatoivetta/6vkoa. Näihin kahteen toiveeseen voidaan merkitä lisätieto esimerkiksi lääkärikäynti, juhlat jne. Toive voi olla myös aamu- tai iltavuoro, johon voi laittaa lisätiedon, miksi juuri sen vuoron toivoo.

- Jokainen työntekijä suunnittelee työvuorolistansa itse
 - Työntekijän ollessa estynyt on esimiehellä velvollisuus suunnitella työntekijän työvuorot

➤ Vastuu työvuorojen suunnittelusta

- Työntekijät:
 - suunnittelevat omat vuoronsa yhdessä sovitun aikataulun mukaisesti ja tasapuolisesti
 - tarvittaessa tekevät kompromisseja työvuorojen vaihdoista suunnitteluvaiheessa
 - suunnittelevat työvuorot yhteisöllisesti
- Esimiehet:
 - tarkistavat riittävän miehityksen vuoroihin
 - hyväksyvät listat
 - muuttavat listoja tarpeen vaatiessa
 - merkitsevät raporttivastaavan vuorot
 - merkitsevät työajanlyhennykset
 - merkitsevät mahdollisesti puuttuvat työajanlyhennykset
 - sopivat tasoitusvapaista työntekijöiden kanssa, kun vahvuus suunnitteluvaiheessa riittävä