

Reetta Väisänen

Työvuorosuunnittelun kehittäminen hoitotyön esimiehille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja
liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

1.12.2020

Tekijä(t) Otsikko	Reetta Väisänen Työvuorosunnittelun kehittäminen hoitotyön esimiehille
Sivumäärä Aika	23 sivua + 2 liitettä 1.12.2020
Tutkinto	Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto, YAMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan koulutus-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sairaanhoitaja, YAMK
Ohjaaja(t)	TtT lehtori Iira Lankinen

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on työvuorosunnittelun kehittäminen hoitotyön esimiehille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli ottaa käyttöön uusi työvuorosunnittelun toteutustapa kolmivuorotyöhön. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa yhtenäinen ja tehokas työvuorosunnittelun toteutustapa, joka tukee myös työntekijöiden työhyvinvointia.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Toteutus alkoi kartoittamalla työvuorosunnittelun toteutustapoja. Tiedonhaun lopputuloksena löytyi kaksi työvuorosunnittelun toteuttamistapaa, työaika-autonomia ja ergonominen työvuorosunnittelu.

Tämän jälkeen kutsuttiin koolle asiantuntijaryhmä. Heidän kanssaan arvioitiin eri työvuorosunnittelun toteutustapojen ominaisuuksia ja niiden käyttökelpoisuutta. Arviointityön apuna käytettiin aivoriihimenetelmää. Tärkeimmiksi kehittämiseksi valittiin toiminnan kannalta riittävä määrä ammatillisesti pätevää henkilökuntaa, työntekijöiden vaikutusmahdollisuus työvuoroihin ja esimiehen rooli.

Systemaattisen tiedonhaun ja asiantuntijaryhmän arvioinnin perusteella kehitettiin esimerkki uudelta työvuo-rosunnittelun toteutustavasta. Siinä ideoitiin mm. vapaapäivien määrää ja niiden sijoittelua kolmen viikon ajanjaksolle sekä työvuorojen pituutta ja työvuorojen alkamisajankohtaa.

Tämän kehittämistyön valmistuttua työntekijät otetaan mukaan yhteisen työvuorosunnittelun toteutustavan testaamiseen. Testauksen tarkoituksena on arvioida, miten uusi toteutustapa toimii käytännössä.

Avainsanat	Työvuorosuunnittelu, vuorotyö
------------	-------------------------------

Author Title	Reetta Väisänen Developing a Shift Scheduling Model for Nursing Supervisors
Number of Pages Date	23 pages + 2 appendices 1 December 2020
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Service and Business Management in Health Care and Social Services
Specialisation option	Health Business Management
Instructor	Iira Lankinen, Senior Lecturer
<p>The starting point of My final year project was to develop a shift scheduling model for nursing supervisors. The purpose of My final year project was to develop a new way shift scheduling model of three-shift work. The goal was to produce a coherent and effective way of shift scheduling model that also supports Employees well-being at work.</p> <p>My final year project as executed as a developmental study. It started by charting various ways of implementing shift scheduling model. As a result of the information retrieval, two ways of implementing shift planning was found. They were working time autonomy and ergonomic shift planning.</p> <p>After this, a group of experts were summoned. Various features and feasibility of the implementation methods were assessed in collaboration with the group. Brainstorming was used as the evaluation method. The most important development ideas were chosen. These were a large enough professionally competent staff, a possibility for employees to have an impact on the Shift planning process and the role of the Nurse supervisors.</p> <p>Based on The systematic information retrieval and assessments made by the group of experts, an example of a new way of implementing shift scheduling model planning was developed. A composition of the Numbers of day off and how they would be placed on a timeframe of A three week-time period as well as the lengths and starting times of shifts were carried out, among other things.</p> <p>When this developmental study will be finished in the future, the employees will be asked to participate in testing the way of implementing the coherent shift planning. The aim of the testing is to evaluate how the new way of shift planning functions in practice.</p>	
Keywords	work shifts, flexible scheduling

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	2
3	Opinnäytetyön tausta	2
4	Opinnäytetyön toteutus	4
5	Opinnäytetyön tulokset	5
	5.1 Työvuorosunnittelun toteutustavat	5
	5.1.1 Työaika-autonomia	5
	5.1.2 Ergonominen työvuorosunnittelu	6
	5.2 Asiantuntijaryhmän arviointi	7
	5.3 Uusi työvuorosunnittelun toteutustapa kolmivuorotyöhön	9
6	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	10
7	Pohdinta	11
	Lähteet	14
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedote tutkimuksesta	16
	Liite 2. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta	17

1 Johdanto

Suomessa hoitajien mahdollisuudet vaikuttaa työvuorosuunnitteluun vaihtelevat hoitotyön eri toimintaympäristöissä. Työn vaatimukset, johtamisen laatu ja mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin, kuten työvuoron vaihtoon, selittävät työtyytyväisyyttä työaikoihin. Ennustamattomat, epäsäännölliset työajat ja työvuorotoiveiden huomiotta jättäminen ovat johtaneet siihen, että hoitajat ovat alkaneet pohtia alan vaihtamista. Työajan hallinta ilmenee hoitajien mahdollisuuksina valita työajat ja vaikuttaa niiden toteutumiseen. (Hakola - Kalliomäki - Levanto 2010: 9-10.)

Epäsäännölliset työajat ovat hoitotyössä yleisiä ja vaikuttavat sekä potilaan että työntekijän hyvinvointiin. Esimiehet pystyvät omalla toiminnallaan lisäämään työntekijän työtyytyväisyyttä, työmotivaatiota, työhön sitoutumista ja työnhallinnan tunnetta. Kun työntekijän hyvinvointi lisääntyy työn tuottavuus ja tuloksellisuus sekä työhön sitoutuminen kasvavat. (Kanste 2005: 21–22; Peters – DeRikj – Engels – Heerkens – Nijhuis 2016: 22-23.)

Hoitajilla tyypillinen työaikamuoto on vuorotyö. Vuorotyössä työvuorot vaihtuvat säännöllisesti ja ne muuttuvat ennalta sovittuina ajanjaksoina. Mikäli työvuorojen väliin jää enintään yhdentoista tunnin aika, katsotaan vuorojen vaihtuvan säännöllisesti. (Työaikalaki 605/1996 § 27.) Tähän työaikamuotoon ollaan kuitenkin tyytymättömiä varsinkin, jos vuorotyö sisältää yötyötä (Hakola - Kalliomäki - Levanto 2010: 9-10).

Vuorotyöllä tarkoitetaan noin kahdeksan tunnin pituista työvuorojärjestelmää, jossa suurin osa työtunneista tehdään kello 8:00:n ja 17:00:n ulkopuolella. Yleisimmin vuorotyö toteutuu kaksi- tai kolmivuorotyönä, joista kolmivuorotyöhön liittyy yleensä yötyötä. (Järvelin - Pasanen 2014: 4; Hakola ym. 2007: 74.) Yövuorossa vähintään kolme tuntia siijoittuu kellonajalle 23:00–6:00 (Työaikalaki 605 /1996 § 27).

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on ottaa käyttöön uusi työvuoro-suunnittelun toteutustapa kolmivuorotyöhön. Tavoitteena on tuottaa yhtenäinen ja tehokas työvuoro-suunnittelun toteutustapa, joka tukee myös työntekijöiden työhyvinvointia. Kehittämistehtävä on implementoida uusi kolmivuorotyön toteutustapa.

3 Opinnäytetyön tausta

Hoitotyöntekijöiden työaikoja säätelevät työaikadirektiivi, työaikalaki ja alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset.

Työaika säädellään Suomen työaikalaisissa (Työaikalaki 872/2019) ja EU:ssa työaikadirektiivillä. EU:n jäsenvaltioiden työaika koskevat lait perustuvat EU:n työaikadirektiiviin, jonka tavoitteena on turvallisuuden ja terveyden parantaminen työssä. Lisäksi se määrittelee vähimmäisvaatimukset kansalliselle lainsäädännölle. (EU työaikadirektiivi 2003/88/EY)

Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Jaksotyö on joustava työaikajärjestely, jossa ei rajoiteta vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituutta. Jaksotyössä työaika järjestetään siten, että se on 3 viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia. (Työaikalaki 872/2019 § 7.)

Työaikalain 8 § rajoittaa peräkkäisten yövuorojen määrään viiteen jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä. Työntekijällä voi teetättää peräkkäin enintään viisi työvuoroa yötyötä, jonka jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhtäjaksoinen vapaa. Viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi saadaan teetättää lisä- tai ylityönä enintään kaksi yövuoroa työntekijän kutakin kertaa varten antamalla suostumuksella. (Työaikalaki 872/2019 §8.)

Työntekijän työaika, johon lasketaan myös ylityö, ei saa ylittää 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjaksolla. Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt työtunnit sisältäen säännöllisen työajan, lisätyön ja ylityön. Toisin kuin nykyisin enimmäismäärä sisältää myös hätätyön ja aloittamis- ja lopettamistyön. Säännös määrittää työajan enimmäismäärän, jota ei saa ylittää. (Työaikalaki 872/2019 § 18.)

Vuorokausilepoa koskeva säännös on muuttunut siten, että kaikissa työaikamuodoissa, jotka sisältävät myös jaksotyön, vuorokausilepo on 11 tuntia. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää 9 tuntiin. Lain perustelujen mukaan levon lyhentäminen 9 tuntiin ei kuitenkaan saa olla säännönmukaista. (Työaikalaki 872/2019 § 25 Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus.)

Työajan hallinnalla tarkoitetaan hoitajien mahdollisuuksia valita työajat ja vaikuttaa niiden toteutumiseen (Hakola ym. 2010: 9 - 10). Työajan hallinta edistää työntekijän jaksamista ja työtyytyväisyyttä sekä helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työajan hallinnalla työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työpäivän alku- ja päättymisajankohtiin, pituuteen ja työvuorojärjestelyihin. (Koivumäki – Aschan – Kasanen – Siniwaara – Vihersalo 2005: 1–7.)

Koivumäen ym. (2005: 26–27) hankkeessa tutkittiin, miten työntekijöiden hyvinvointia voidaan parantaa luomalla mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaan. Hankkeessa kehitettiin vuorotyöhön työaika-autonomiaan perustuva työvuorosuunnittelumalli. Työvuorosuunnitteluun liittyvää koulutusta järjestettiin koko henkilöstölle. Esimiehille järjestettiin johtamiseen, kehittämistyöhön ja tiimityöhön liittyvää koulutusta. Työvuorosuunnittelun kehittäminen ja kokeilu lähtivät aluksi työntekijän tasolta. Tämä edellytti yhteisten pelisääntöjen luomista. Parhaiten onnistuivat osastot, jotka varasivat riittävästi aikaa tapaamisille ja kokouksille. Tärkeä huomio oli, ettei mallia voida kopioida sellaisenaan osastolta toiselle. Jokaisen osaston on käytävä oma kehitysprosessinsa läpi ja tunnistettava mikä työvuorosuunnittelumalli sopii juuri sille osastolle.

Vuorotyö voi olla kaksi-, kolmivuoro-, yö- tai jaksotyötä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupan alalla. (Miettinen 2008.)

Epäsäännöllinen vuorotyö aiheuttaa haasteita omasta itsestä ja ihmissuhteista huolehtimiselle. Tähän voidaan vaikuttaa hyvällä työvuorosuunnittelulla. Työntekijä voi itse eh-

käistä ja vähentää vuorotyön haittoja mm. elämäntavoilla ja erilaisilla stressinhallintakeinoilla. Tavoitteena on ongelmien ennakointi ja niiden ehkäisy motivoimalla vuorotyöntekijä terveellisiin elämäntapoihin. (Hakola - Hublin - Härmä - Kandolin – Laitinen - Sallinen 2007: 121.)

Vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittaminen on helpompaa, kun pystytään ajoissa suunnittelemaan vapaiden viikonloppujen ja iltavuorojen määrää. On tärkeää, että työntekijä pystyy itse vaikuttamaan vuorojen pituuteen ja kuinka monta samaa vuoroa on peräkkäin. Eri elämänvaiheissa olevien työntekijän toiveet on tärkeää ottaa huomioon. (Hakola ym. 2007: 122–123.)

4 Opinnäytetyön toteutus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä (Ojasalo - Moilanen - Ritalahti 2015). Toteutus alkoi työvuorosuunnittelun toteutustapojen kartoittamisella, jonka tekeminen edellytti systemaattista tiedonhakuja. Aineistoa haettiin Medic- ja Cinhal-tietokannoista. Hakusanoja olivat *työvuorosuunnittelu*, *vuorotyö*, *work shifts* ja *flexible scheduling*. Tiedonhaun lopputuloksena löytyi kaksi työvuorosuunnittelun toteuttamistapaa, työaika-autonomia ja ergonominen työvuorosuunnittelu. Nämä esitellään tarkemmin luvussa 5.

Työvuorosuunnittelun toteutustapojen kartoittamisen jälkeen kutsuttiin koolle asiantuntijaryhmä. Ryhmä koostui viiden eri hoivakodin esimiehestä. Heidän kanssaan arvioitiin eri työvuorosuunnittelun toteutustapojen ominaisuuksia ja niiden käyttökelpoisuutta omaan työyksikköön. Ryhmä kokoontui kaksi kertaa. Toisella tapaamiskerralla asiantuntijaryhmä muodosti konsensuksen uudenlaisesta, työyksikköön soveltuvasta työvuorosuunnittelun toteutustavasta.

Arviointityössä käytettiin apuna aivoriihimenetelmää. Aivoriihessä työstettiin yhdessä uutta työvuorosuunnittelun toteutustapaa. Tavoitteena oli saada aikaan mahdollisimman paljon kehittämisideoita. Aivoriihityöskentelyn etuna on saada nopeasti tietoa usealta henkilöltä yhtä aikaa. Samalla yleensä saadaan monia mielipiteitä, jotka joudutaan perustelemaan. Ryhmä vie keskustelua eteenpäin ja käyttää aiheesta arkikieltä. Aivoriihessä hyödynnettiin kyseisen menetelmän eri vaiheita: esivaihe, lämmittelyvaihe, ideointivaihe ja valintavaihe. (Ojasalo 2015: 42–44.)

Aivoriihityöskentelyn perusteella valittiin työvuorosuunnittelun toteutustapa, joka sopii kehittämistyön kohteena olevaan organisaatioon. Työvuorosuunnittelun toteutustavan valinnassa otettiin huomioon työaikalaki (872/2019) § 27, joka säätelee työvuorosuunnittelua.

5 Opinnäytetyön tulokset

Seuraavaksi esitellään työvuorosuunnittelun toteutustapoja, jotka perustuvat systemaattiseen tiedonhakuun. Sen jälkeen kuvataan asiantuntijaryhmän arviointia työvuorosuunnittelun toteutustapojen ominaisuuksista ja niiden käyttökelpoisuudesta omaan työyksikköön. Lopuksi kuvataan uuden työvuorosuunnittelun toteutusta käytännössä.

5.1 Työvuorosuunnittelun toteutustavat

Työvuorosuunnittelun toteutustapoja ovat työaika-autonomia ja ergonominen työvuorosuunnittelu.

5.1.1 Työaika-autonomia

Työaika-autonomialla (self-scheduling), jossa työvuorot suunnitellaan itsenäisesti, on pitkät perinteet hoitotyössä. Sitä on käytetty jo vuonna 1963 englantilaisessa sairaalassa Lontoossa. (Bailyn – Collins – Song 2007: 72-75.) Tänäkin päivänä hoitoalalla yhtenä ratkaisuna työn ja työajan hallinnassa nähdään työaika-autonomia. Työaika-autonomian käytännön toteuttaminen on kuitenkin haastavaa vaatien esimeheltä valmennustaitoa ja henkilöstöltä osallistumista. (Hakola - Kalliomäki - Levanto 2010: 7.)

Työaika-autonomiassa työntekijöillä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa. (Työaikalain 605/1996 § 27) ja virka- ja työehtosopimukset sekä organisaation toiminta asettavat rajat itsenäiselle työvuorosuunnittelulle. Työvuorosuunnittelun lähtökohtana on työn organisoinnin toimivuus ja tehokkuus. Lisäksi se edellyttää työn ja muun elämän yhteensovittamista epäsäännöllisistä työaikajärjestelyistä huolimatta. (Hakola - Kalliomäki - Levanto 2010: 49-50.)

Työaika-autonomian on todettu lisäävän työaikojen hallintaa ja työntekijöiden hyvinvointia. Työaikojen hallinta puolestaan vähentää vuorotyössä koettuja haittoja sekä helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Siinä tulee kuitenkin huomioida työn toteutuminen ja henkilökunnan riittävyys jokaisessa työvuorossa. Työntekijä voi suunnitella omia työvuorojaan, se kuitenkin edellyttää ottamaan vastuuta työvuorosuunnitelman vaikutuksista. Se edellyttää myös yhteisöllisyyttä sekä kykyä neuvotella erilaisista yksilö- ja yhteisötason sekä työn edellyttämien vaatimusten yhteensovittamisesta. Työntekijöiltä odotetaan myös kykyä työyhteisön kehittämiseen. Sen edellytyksenä ovat yhteiset ajattelumallit ja tavoitteet. Työntekijöille annetaan mahdollisuus vaikuttaa työvuorojen aloitus- ja päättymisaikoihin, työvuorojen rytmitykseen sekä vapaapäivien ja lomien suunnitteluun. (Hakola ym. 2007: 122; Hakola ym. 2010: 50-53; Koivumäki ym. 2005: 17 –26.)

5.1.2 Ergonominen työvuorosuunnittelu

Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa päämääränä on tukea työntekijän hyvinvointia, toimintakykyä ja terveyttä. Riittävä palautuminen töiden jälkeen sekä mahdollisuus riittävään vapaa-aikaan koetaan tärkeänä. Työn ja arjen yhteensovittaminen on helpompaa, kun työntekijä tietää vuorot säännöllisesti etukäteen. Työntekijälle on myös tärkeää, että hän tietää, kuinka monta samaa työvuoroa on peräkkäin. Ergonomian kannalta on tärkeää, ettei suunnitella montaa peräkkäistä samaa työvuoroa, esimerkiksi yövuorojen kohdalla suositaan kolmea yövuoroa. (Hakola ym.2010; 24 - 25.)

Riittävään palautumisaikaan vaikuttaa se, miten työvuorot sijoittuvat toisiinsa nähden ja kuinka pitkäksi jää lepoaika. Ihmisen luonnolliseen vuorokausirytmiiin sopivat paremmin myötäpäivään vaihtuvat vuorot. Vapaa-aika vuorojen välissä jää tarpeeksi pitkäksi, jonka pitää olla vähintään 24 tuntia. Kiertävien vuorojen on todettu vähentävän fyysisiä, sosiaalisia ja psykologisia ongelmia. (Hakola ym. 2010: 26.)

Työvuorojen pituus voi olla 6–10 tuntia. Vapaata vuorojen välissä tulisi olla vähintään 11 tuntia. Työvuorojen pituudella on merkitystä kokonaistyöajan täyttymisessä. Säännöllisen kolmivuorotyön tulisi kiertää myötäpäivään aamu-, -ilta- ja yö vapaa. Yövuoroista aamuvuoroihin siirtyminen on hankalaa, ja siksi yövuorojen jälkeen tulisi olla vapaapäiviä. Säännöllisen yötyöntekeminen tulisi olla mahdollisimman vähäistä eikä peräkkäisiä yövuoroja saisi olla kahta tai kolmea yövuoroa enempää. Yövuorojen jälkeen pitäisi turvata riittävä aika työstä palautumiseen, ainakin kaksi vapaapäivää. (Hakola ym. 2010:

32, 37; Järvelin - Pasanen 2014: 6.) Työjaksot tulee suunnitella noin 40 tunnin mittaisiksi. Hoitoalalla suositellaan vähintään kolme päivävuoroa peräkkäin, ja enintään neljä yövuoroa peräkkäin, kun työvuorot ovat 12 tunnin mittaisia. Päivävuoron jälkeen vähimmäispalautumisaika on 24 tuntia ja yövuorojen jälkeen 48 tuntia ennen seuraavaa vuoroa. (Hakola ym. 2010: 30 - 38.)

5.2 Asiantuntijaryhmän arviointi

Asiantuntijaryhmän tehtävänä oli arvioida aivoriihimenetelmällä eri työvuorosuunnittelun toteutustapojen ominaisuuksia ja niiden käyttökelpoisuutta omaan työyksikköön. Aivoriihityöskentelyssä kaikkien ryhmän jäsenten mielipiteet otettiin huomioon. Vetäjä piti huolen sääntöjen noudattamisesta, prosessin etenemisestä ja rytmityksestä sekä ohjasi ryhmän työskentelyä. (Ojasalo - Moilanen - Ritalahti 2015: 160 -162.)

Ensimmäisellä tapaamiskerralla (esivaihe) esittelin tutkimuksellisen kehittämistyöni tarkoituksen. Lämmittelyvaiheessa kerroin toimintaperiaatteet, miten aivoriihityöskentelyssä edetään. Ideointivaihe toteutettiin vapaasti keskustelemalla ja ideoimalla työaika-autonomian ja ergonomisen työvuorosuunnittelun ominaisuuksista ja niiden mahdollisesta yhdistämisestä. Tapaamisen lopuksi kerrattiin vielä mitä olimme keskustelleet ja tein siitä yhteenvedon itselleni. Toisen tapaamiskerran aluksi kerrattiin ensimmäisessä tapaamisessa esille tulleet kehittämisideat. Asiantuntijat toivat esille, että molempia työvuorosuunnittelun toteutustapoja yhdistelemällä voisi saada aikaan hyvän tuloksen (valintavaihe). Ryhmässä keskusteltiin, kuinka monta työvuorosuunnitteluun liittyvää kehittämisideaa otetaan mukaan jatkokehittämistä varten. Vetäjänä ehdotin kolme eri ideaa, mitkä otetaan huomioon työvuorosuunnittelua tehdessä. Tärkeimpinä kehittämisideoina valittiin toiminnan kannalta riittävä määrä ammatillisesti pätevää henkilökuntaa, työvuorosuunnittelu ja työntekijän vaikutusmahdollisuus työvuoroihin sekä esimiehen rooli.

Ensimmäisestä kehittämisideasta, toiminnan kannalta riittävä määrä ammatillisesti pätevää henkilökuntaa, asiantuntijat keskustelivat, miten toiminta määrittelee työvuorosuunnittelua käytännössä. Asiantuntijaryhmän mielestä on tärkeää olla oikea määrä lähi- tai sairaanhoitajia, jotta kaikki työt saadaan tehtyä. Joka työvuorossa on siis tärkeää olla riittävästi ammatillisesti pätevää henkilöstöä. Asiantuntijoiden kokemusten perus-

teella työvuorossa voi olla kaksi hoiva-avustajaa, eikä heitä voi velvoittaa tekemään esimerkiksi haavahoitoa, koska he eivät ole saaneet koulutusta sellaiseen työtehtävään. Tärkeää on myös huomioida se, että jokaisessa työvuorossa on yksi lääkeluvallinen hoitaja, jotta lääkehoito toteutuu suunnitellulla tavalla. Näin pyritään varmistamaan ammattitaitoinen osaaminen. Toiminnan sujuvuuden turvaamiseksi on siis oltava riittävä miehitys jokaisessa työvuorossa. Miehitys on laskettu jokaisen osaston asukasmäärän mukaan. Hoitajamitoituksen on oltava vähintään 0,5 työntekijää asukasta kohden. Tämän avulla lasketaan, kuinka monta hoitajaa kussakin vuorossa on oltava.

Toinen kehittämisidea, työvuorosuunnittelu ja työntekijän vaikutusmahdollisuus työvuoroihin herätti paljon keskustelua. Työaikalaki määrittää osaltaan työvuorosuunnittelua, suunnittelussa voidaan lisäksi huomioida ergonomisen ja autonomisen työvuorosuunnittelun antamat mahdollisuudet. Asiantuntijoiden mielestä työvuorojen pituudella on väliä työn sujuvuuden takia, esimerkiksi etteivät kaikki työntekijät ole lähdössä samaan aikaan pois työvuorosta, koska seuraavalle työvuorolle tulee antaa raportti. Asiantuntijat muistuttivat, että työaikalakia on noudatettava toiminnan puitteissa, ettei työntekijöille tule liian pitkiä työvuoroja ja heidän riittävä lepoaikansa turvataan vuorojen välillä. Työntekijöille ei voi myöskään suunnitella liian montaa vuoroa peräkkäin. Ergonomisessa työvuorosuunnittelussa on otettu huomioon työvuorojen kulkusuunta aamu-ilta -yö-kierto, johon suunnittelussa olisi pyrittävä. Autonominen työvuorosuunnittelu on koettu hyväksi, kunhan työntekijät ovat siihen tarpeeksi paneutuneet ja työvuorosuunnittelulle on annettu aikaa. Työntekijät voivat vaikuttaa tässä mallissa hyvin omiin työvuoroihinsa ja toiveisiinsa. Työvuorosuunnittelussa on otettava huomioon tasapuolisuus työntekijöiden välillä sekä työntekijöiden omat henkilökohtaiset toiveet ja elämäntilanteet.

Aivoriihessä keskusteltiin myös, mitä tasapuolisuus merkitsee työntekijöille, esimerkiksi onko tasapuolista, ettei laiteta vain aamuvuoroja yhdelle samalle työntekijälle, vaan työntekijä tekee tasapuolisesti kaikkia vuoroja. Tästä tuli paljon keskustelua eikä päästy oikein lopputulokseen mitä tasapuolisuus kenellekin merkitsee.

Kolmas kehittämisidea, esimiehen rooli työvuorosuunnittelussa koettiin tärkeäksi. Aivoriihessä keskusteltiin autonomisesta työvuorosuunnittelusta, joka on nykyään tullut yleisemmäksi. Autonomisen työvuorosuunnittelun kulttuurin luominen vie aikaa. Asiantuntijaryhmän mielestä hyvän työvuorosuunnittelun tuloksena tiimin yhteishenki paranee, kun autonomia toimii. Esimiehen työ helpottuu ja työntekijöiden yhteishenki paranee. Toisilla

esimiehillä oli kokemusta siitä, että autonomista työvuorosuunnittelua on kokeiltu, mutta tulos on ollut huono. Työntekijät eivät ole halunneet sitoutua kokeiluun ja esimiehen tuki ei ole ollut riittävää. Aikaa ei ole annettu tarpeeksi paljon, jotta se olisi onnistunut. Asiantuntijaryhmä korosti, että esimiehen tehtävänä on huolehtia, että työvuorolista on toiminnan kannalta hyvin suunniteltu. Esimieheltä vaaditaan valmentavaa työtettä, jotta toiminnan kannalta työvuorot tehty oikein.

Asiantuntijaryhmässä tuotiin esille, että suunnittelu ei ole pelkästään tekninen suoritus vaan suunnittelussa tarvitaan kokonaisvaltaista ajattelua. Suunnittelu ei ole ainoastaan työaikalain ja toiminnan ohjaamaa vaan huomioon on otettava myös työntekijöiden toiveet. Ryhmässä toivottiin, että voisit tulevaisuudessa ottaa yhden osaston pilotiksi, jonka kanssa veisit tätä työvuorosuunnittelutavan kehittämistä eteenpäin.

5.3 Uusi työvuorosuunnittelun toteutustapa kolmivuorotyöhön

Systemaattisen tiedonhaun ja asiantuntijaryhmän arvioinnin perusteella opinnäytetyön tekijä kehitti esimerkin uudelta työvuorosuunnittelun toteutustavasta kehittämis-kohteena olevaan organisaatioon.

Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida, että työtuntien määrä on 114 tuntia 45 minuuttia kolmessa viikossa. Vapaapäiviä tulee uudessa työvuorosuunnittelun toteutustavassa jokaiselle työntekijälle seitsemän. Aiemmin työvuorolistoissa vapaapäivien määrä on ollut kuusi, mutta työntekijöiden toiveiden mukaan lisättiin yksi vapaapäivä. Normaali työpäivän pituus on aiemmin ollut 8 tuntia päivävuorossa, mutta nyt tuntimääräksi lisättiin 9 tuntia. Tällä toiminnalla takaamme tarpeellisen määrän työntekijöitä vuorossa. Lisäksi toimintaa voidaan suunnitella eri tavalla, kun työntekijöitä on töissä jo kello 12 eikä niin, että iltavuoro alkaa vasta kello 14. Iltavuoron alkamisajankohta on kello 12 ja loppumisajankohta joko kello 20 tai 21. Aamuvuorot alkavat kello 7 ja loppuvat joko kello 14 tai 15. Yövuorojen alkamisajankohta on puolestaan kello 20.30 ja se loppuu 07.15. Aiempaan verrattuna muutosta työvuorojen alkamiskohdassa tapahtuu iltavuoroissa, jotka alkavat uuden työvuorosuunnittelun toteutustavan mukaan kello 12.

Työvuorosuunnittelussa huomioitiin, ettei yhden päivän vapaita olisi liikaa kolmen viikon aikana. Uuden työvuorosuunnittelutavan mukaan kolmessa viikossa on seitsemän vapaapäivää ja tämä voidaan huomioida entistä paremmin. Toiminnan kannalta on myös

hyvä, että kello 12 on useampi työntekijä vuorossa, koska lounasaikaan tarvitaan enemmän hoitajia vuoroon, jos osastolla on ruokailussa apua tarvitsevia asiakkaita paljon. Iltapäivisin voidaan myös sopia erilaisia muita toimintoja, kuten esimerkiksi asiakkaiden suihkuun viemistä ja ulkoilua.

6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tässä työelämälähtöisessä kehittämistyössä tavoitteet olivat korkean moraalien mukaisia, työ tehtiin rehellisesti ja tarkasti ja työn tulosten katsotaan olevan käytäntöä hyödyttäviä. Kehittämistyössä on kyse inhimillisestä toiminnasta, jolloin hankkeessa toimivien mahdolliset rajoitteet ovat samalla koko hankkeen rajoituksia. (Ojasalo - Moilanen - Ritalahti. 2015: 48.)

Tässä opinnäytetyössä korostuvat kehittämistehtävän, tietoperustan ja kehittämisprosessin tarkka kuvaaminen ja uudenlaisen kolmivuorotyöhön tarkoitettun työvuorosuunnitelun toteutustavan arviointi. Opinnäytetyön raportoinnin avulla käytännön työelämä tietoa pyritään tuomaan yleiseen keskusteluun ja saamaan tieto tulevien kehittäjien ja tutkijoiden käyttöön. (Ojasalo - Moilanen - Ritalahti. 2015:47.)

Tässä opinnäytetyössä huolehdittiin siitä, että osallistujat tietävät tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkoituksen, tavoitteet, menetelmät sekä oman roolinsa toiminnan kehittämisessä. Lisäksi heidän tulee tietää osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja anonymiteetin turvaamisesta. Jokaisen on ymmärrettävä oma osuutensa tutkimuksessa ja pysyttävä tekemään järkeviä ja kypsiä arviointeja. Tutkimukseen osallistujat saivat tiedotteen tutkimuksesta (liite 1) ja allekirjoittivat suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta (liite

2). Tässä opinnäytetyössä vältettiin epärehellisyyttä, toisten tekstien plagiointia, toisten tutkijoiden vähättelyä, tulosten kritiikitöntä yleistämistä sekä harhaanjohtavaa ja puutteellista raportointia. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti. 2015:48-50.)

Opinnäytetyöprosessin kaikissa eri vaiheissa noudatettiin rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta soveltamalla tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointi menetelmiä. Työssä toteutettiin avoimuutta ja vastuullista viestintää opinnäytetyön tuloksia julkaistaessa. Samoin opinnäytetyössä kunnioitettiin muiden tutkijoiden tekemää työtä viittaamalla heidän julkaisuihinsa

asianmukaisella tavalla ja antamalla niille kuuluva arvo ja merkitys omassa tutkimuksessa ja tuloksia julkaistaessa. (TENK 2012.)

Opinnäytetyöhön saatiin asianmukaiset tutkimusluvut Kirkkonummen kunnan Perusturvasta. Ennen tutkimuksen aloittamista sovittiin kaikkien osapuolten, eli työnantajan, vastuullisen opinnäytetyön tekijän ja asiantuntijaryhmän jäsenten kanssa tekijän oikeuksia koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet sekä asiantuntijaryhmästä saadun tiedon säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. (TENK 2012.)

Luotettavuus on tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki. Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta arvioitaessa huomioitiin tutkimusprosessi, käytetyt tutkimusmenetelmät ja tutkimustulosten käyttökelpoisuus. (Toikko, Rantanen. 2009: 121-122.) Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön tulokset saadaan hyödynnettyä, kun uusi työvuoron toteutustapa kolmivuorotyöhön otetaan käyttöön kehittämiskohteenä olevassa organisaatiossa.

7 Pohdinta

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä tuotettu työvuorosuunnittelun toteutustapa mahdollistaa hoitajien vaikuttamisen omiin työvuoroihin ja sitä kautta voi lisätä myös hoitajien työtyytyväisyyttä. (Hakola - Kalliomäki - Levanto 2010: 9-10.) Se voi myös helpottaa hoitajien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Koivumäki – Aschan – Kasanen – Sinivaara – Vihersalo 2005: 1–7.)

Tämän opinnäytetyön tarve nousi työelämästä. Omassa työssäni olen tehnyt työvuorolistoja jo vuosien ajan. Henkilökunnan mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihin ovat kasvaneet ajan myötä. Nykyään työvuoroihin pystyy paremmin vaikuttamaan ja se on iso osa työhyvinvointia.

Esimiehille uusi työvuorosuunnittelun toteutustapa tuo myös omaan työhön sujuvuutta. Työvuorosuunnitelmaa pystyisi helposti muuttamaan tilanteen vaatiessa. Esimerkiksi jos joku haluaa tehdä väliaikaisesti vain pelkkää aamuvuoroa, niin työvuorosuunnitelmaa pystyy muokkaamaan sen pohjalta. Vastaavasti voidaan sopia joidenkin työntekijöiden kanssa, että he tekevät ilta -ja yövuoroja tietyn jakson enemmän, jotta saadaan jollekin työntekijälle pelkkää aamuvuoroa. Valmiissa työvuorosuunnitelmassa olisi sama määrä yövuoroja kaikille, mikä toisi tasapuolisuutta työvuoroihin.

Aivoriihityöskentelyssä huomasi, että uusia asioita ei tullut esille vaan keskustelussa nousi esiin samoja asioita, mitä on keskusteltu jo aiemmin, mitä pitää ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Kaiken kaikkiaan keskustelua syntyi paljon ja joistain asioista oltiin myös erimieltä. Esimerkiksi toivottiin kiertävää listaa, jossa on selkeästi määritelty montako aamua, iltaa ja yötä työntekijällä teetetään. Osa asiantuntijaryhmän jäsenistä oli enemmän autonomisen työvuorosuunnittelun kannalla, jossa työntekijällä on suurempi vaikutusmahdollisuus omiin vuoroihin. (Hakola - Kalliomäki - Levanto 2010: 49-50.) Keskustelua syntyi myös siitä, että osa työntekijöistä seuraa toisten työvuoroja, mikä tuo huonoa ilmapiiriä tiimiin. Mielestäni tällaisesta päästään eroon siten, että keskustellaan tiimissä työvuorosuunniteluun liittyvistä asioista ja sitä kautta saadaan yhteinen ymmärrys. Esimiehen rooli ja tuki on tärkeää. Esimiehellä täytyy olla aikaa paneutua tarpeeksi tiimin asioihin ja sitä kautta myös tutustua eri työntekijöihin ja heidän tarpeisiinsa.

On iso merkitys, kun työntekijä saa itse vaikuttaa omien vuorojensa suunnitteluun ja sitä myötä työntekijän innostus työhön kasvaa ja työhyvinvointiin paranee. Riittävä lepo työvuorojen välillä auttaa jaksamaan raskasta kolmivuorotyötä paremmin. Lisäksi kynnyksen jäädä pois töistä madaltuu ja sitä myötä poissaolojen määrä pienenee. Työmotivaatio tiimin sisällä kasvaa ja sillä on vaikutusta ilmapiiriin positiivisesti. On hyvä fiilis tulla töihin ja työt sujuvat toisten työntekijöiden kanssa hyvin. (Hakola ym. 2007: 122; Hakola ym. 2010: 50-53; Koivumäki ym. 2005: 17 –26.)

Esimiehen rooli on olla kannustava ja ottaa huomioon koko tiimi työvuorosuunnittelussa. On tärkeää yhdessä työntekijöiden kanssa ratkoa ongelmia, joita tulee eteen ja ohjata heitä oikeaan suuntaan. Työntekijöiden on helpompi tulla keskustelemaan esimiehen kanssa eri asioista, kun luottamus on kohdallaan. On iso merkitys sillä, miten esi-

mies ottaa työntekijän asiat huomioon ja välittyykö se, että heitä kuunnellaan. Huomioimalla työntekijöitä yksilöllisesti heidän toiveidensa ja tarpeidensa suhteen työhyvinvoinnin merkitys nousee suuremmaksi. Iso merkitys on sillä, että työntekijä voi itse vaikuttaa työvuorosuunnitteluun!

Asiantuntijaryhmässä tuli myös esille esimiesten erilainen tyyli tehdä työvuorosuunnittelua. Joku voi aloittaa suunnittelun yövuorovuoroista, kun taas toinen suunnittelee ensin päivävuorot. Tämä vaikuttaa esimerkiksi sijaisten hankkimiseen taloudellisesta näkökulmasta. Yötyöntekijät ovat kalliimpia verrattuna päivätyöntekijöihin. Kannattaisi siis suunnitella kaikki yövuorot omille vakituisille työntekijöille, koska sekin toisi säästöä sijaismäärärahoihin.

Esimiehen näkökulmasta uusi työvuorosuunnittelun toteutustapa ilmenee parhaimmillaan työntekijöiden työhön liittyvän motivaation lisääntymisenä. Tämä toivottavasti vaikuttaa myös asukkaiden saaman hoidon laatuun. Toivon, että tämäkin asia tulisi enemmän näkyviin uuden työvuorosuunnittelun toteutustavan myötä.

Jatkokehittämisehdotuksena asiantuntijaryhmältä saadun ehdotuksen mukaisesti voisi yhden osaston ottaa pilotiksi ja edelleen kehittää tässä opinnäytetyössä kehitettyä työvuorosuunnittelun toteutustapaa. Jatkokehittämisessä on hyvä ottaa huomioon työvuorosuunnitteluun liittyvän koulutuksen järjestäminen koko henkilöstölle. Työvuorosuunnittelun kehittäminen ja kokeilu lähtee aluksi työntekijän tasolta. Onnistuminen edellyttää yhteisten pelisääntöjen luomista. Osastot, jotka varaavat riittävästi aikaa tapaamisille ja kokouksille onnistuvat parhaiten. Esimiehen sitoutuminen ja tuki on ratkaisevaa onnistumiselle. (Koivumäki 2005: 15 -17.)

Tämän kehittämistyön valmistuttua työntekijät otetaan mukaan yhteisen työvuorosuunnitteluun ja testaamiseen. Testauksen tarkoituksena on arvioida, miten uusi toteutustapa toimii käytännössä. Työvuorosuunnittelutapaa kokeillaan esimerkiksi kolmen viikon suunnittelussa ja sen jälkeen kysytään työntekijöiden kokemuksia työvuorolistasta, miten se toimi käytännössä. Sen myötä työvuorosuunnittelutapaa voidaan saadun palautteen perusteella edelleen kehittää.

Lähteet

Bailyn, Lotte – Collins, Robin – Song, Yang. 2007. Self-scheduling for hospital nurses: An attempt and its difficulties. *Journal of Nursing Management* 15 (1).

Hakola, Tarja - Kalliomäki - Levanto, Tiina. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla: ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hakola, Tarja – Hublin, Christer -Härmä, Mikko – Kandolin, Irja – Laitinen, Jaana –Sallinen, Mikael. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan kirjapaino.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Järvelin - Pasanen, Susanna 2014. Työajat ja sykevälivaihtelu opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla. Kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikkö Lääketieteen laitos, Terveystieteiden tiedekunta, väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio

Kanste, Outi 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos, väitöskirja. Oulun yliopisto. Oulu

Koivumäki, Minna – Aschan, Hanna – Kasanen, Raija – Sinivaara, Maria – Vihersalo, Merja. 2005. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia. Tutkimus- ja kehittämishanke HYKS, Jorvin sairaalassa ja Espoon kaupungin vanhusten palvelussa. Loppuraportti. Julkaisuja, Sarja B 03/2005. Espoo

Miettinen, Jaana. 2008. Vuorotyö ja terveys; http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526. Luettu 25.3.2020

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo. 2015. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy

Peters, Velibor – DeRikj, Angelique – Engels, Josephine - Heerkens, Yf – Nijhuis, Fap. 2016. A new typology of work schedules: Evidence from a cross-sectional study among nurses working in residential elder care 54 (1).

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen Yliopistopaino Oy

HTK – Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö; <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>. Luettu 15.1.2020

Työaikalaki (872/2019) 27§.

Liite 1**TIEDOTE TUTKIMUKSESTA**

Työvuorosuunnittelun kehittäminen esimiehille

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan työvuorosuunnittelun toteutustapaa kolmivuorotyöhön. Tavoitteena on yhtenäinen ja tehokas työvuorosuunnittelun toteutustapa, joka tukee myös työntekijöiden työhyvinvointia. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumusta tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voitte keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuminen toteutetaan käyttämällä työvuorosuunnittelun kehittämiseen aivoriihimenetelmää. Aivoriihimenetelmän avulla pyritään saamaan aikaan mahdollisimman paljon ideoita työvuorosuunnittelun toteuttamiseksi, jotka kirjataan ylös. Sen jälkeen niistä valitaan yksikköön parhaiten soveltuva menetelmä. Tutkimus toteutetaan siten, että tapaamiskertoja on 2-3 kertaa. Tapaamiset kestävät noin 1 tunnin kerrallaan.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö julkaistaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden mukaisesti Theseus - järjestelmässä. Opinnäytetyön tulokset esitellään omassa organisaatiossa.

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Reetta Väisänen

Puh. 044-3312235

Sähköposti: reetta.vaisanen@kirkkonummi.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: TtT Lehtori

Nimi: Iira Lankinen

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Terveystieteiden osasto

Puh. 040-5196089

Sähköposti: iira.lankinen@metropolia.fi

Liite 2

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Tutkimuksen nimi: Työvuorosuunnittelun kehittäminen esimiehille

Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Reetta Väisänen, 044-3312235, reetta.vaisanen@kirkkonummi.fi. Ohjaaja Iira Lankinen, 040-5196089, iira.lankinen@metropolia.fi

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on ottaa käyttöön uusi työvuorosuunnittelun toteutustapa kolmivuorotyöhön. Tavoitteena on yhtenäinen ja tehokas työvuorosuunnittelun toteutustapa, joka tukee myös työntekijöiden työhyvinvointia.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteenä jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteenä ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

