



Taru Pikkupeura
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan
ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)- diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2021

YHTEISÖLLINEN TYÖVUOROSUUNITTELU VIHERLAAKSON MUISTIPALVELUKESKUS- SESSA

TIIVISTELMÄ

Taru Pikkupeura

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu Viherlaakson muistipalvelukeskuksessa

Sivut 30 ja liitteet 2

Kevät, 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)- diakoniatyö

Opinnäytetyössä tutkittiin mitkä, asiat mahdollistivat tai olivat haasteina yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle. Työelämän yhteistyötahona toimi Viherlaakson muistipalvelukeskus, joka tuottaa ympärivuorokautista hoivaa espoolaisille muistisairaille hoiva- asumisen, lyhytaikashoidon ja päivätoiminnan palveluina. Opinnäytetyön aikana toteutettiin yhteistyötahon henkilöstölle kysely, tarkoituksena selvittää heidän käsityksiään tekijöistä, joita he pitivät yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollistajina ja haasteina. Kyseessä oli laadullinen tutkimus. Aineiston kerääminen toteutettiin kyselyllä. Kyselyn tulokset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysin menetelmällä. Kysely lähetettiin 55 henkilölle ja kyselyyn vastasi 17 vastaajaa. Vähäisen vastaaja määrän perusteella ei voida tehdä suoria johtopäätöksiä, mutta kyselyn vastaukset ovat suuntaa antavia.

Kyselyn vastaajat pitivät yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollistajina, työyhteisöä, tasapuolisuutta, joustavuutta sekä tiimityötaitoja. Haasteena vastaajat kuvasivat työyhteisön jäsenten joustamattomuutta sekä oikeudenmukaisuuden toteutumista yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. Esimiehen rooli nähtiin ohjaavana sekä opastavana. Esimiehen tulee vastaajien mielestä olla kannustava. Kyselyssä esimiehen roolista vastaajien vastauksissa oli eniten hajaannusta.

Työyhteisössä aloitetaan yhteisöllinen työvuorosuunnittelu. Tulosten perusteella työyhteisölle pidetään koulutuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja luodaan pelisäännöt. Ennen yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittamista tulee prosessia suunnitella ja siihen on varattava aikaa. Työntekijöiden tulee saada koulutusta ja pelisäännöissä tulee kiinnittää huomioita oikeudenmukaisuus toteutumiselle. Myös esimiehen roolista yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa tulee keskustella. Jatkotutkimus ehdotuksena on oikeudenmukaisuuden toteutuminen yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa.

Asiasanat: Kysely, Työyhteisö, Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu

ABSTRACT

Taru Pikkupeura

Communal shift planning in Memory Service Center

Pages 30 and appendices 2

Spring, 2021

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree program in Social Services

Bachelor of Social Services, Diaconal work

In this thesis, which issues serve as enablers and challenges for communal shift planning was studied. Work life co-operation partner was Viherlaakson muistipalvelukeskus, which provides 24-hour care for people with memory disorders. Survey to the working community was made. The survey's purpose was to find out worker's idea for enablers and challenges to the communal shift planning. This was a qualitative survey. Survey results were analysed using a data-based method of content analysis. The survey was sent to 55 people and 17 responded. With minimal answers, we cannot draw direct conclusions, but the survey answers were directional.

Survey respondents view communal shift planning enablers, work-community, equality, flexibility, and teamwork skills. The respondents described inflexibility of co-workers and fairness in shift planning a challenge. The role of the supervisor was seen as directional and guiding. According to the respondents, the supervisor should be encouraging. At supervisor's role survey's respondents were most apart.

Work life co-operation partner Viherlaakson muistipalvelukeskus starts Communal shift planning. Based on the survey's results, trainings on communal shift planning starts for the working community and game rules are created. Before starting communal shift planning working community must contemplate process and reserve time for it. When starting community shift planning, workers should be trained, and pay attention to the game rules how to guarantee fairness in the working community. The role of a supervisor in communal shift planning is also subject to discussion. Suggestion to follow-up research is fulfilled justice in communal shift planning.

Keywords: Communal shift planning, Survey, Work community

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 TYÖYHTEISÖ	5
2.1 Toimiva työyhteisö	5
2.2 Vuorovaikutus työyhteisössä.....	6
2.3 Esimiehen rooli työyhteisössä	7
3 TYÖVUOROSUUNNITTELU	9
3.1 Työaikalaki ja työvuorosuunnittelu	9
3.2 Työhyvinvointi ja vuorotyö.....	10
3.3 Työajaton työaika	11
4 YHTEISÖLLINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU	12
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	14
5.1 Opinnäytetyön tarve, tarkoitus ja tavoitteet	14
5.2 Viherlaakson muistipalvelukeskus	15
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	16
6.1 Menetelmät	16
6.2 Aineisto ja aineiston kerääminen	17
6.3 Aineiston analyysi	18
7 TULOKSET	19
7.1 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisen mahdollistajat.....	19
7.2 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisen haasteet.....	19
7.3 Esimiehen rooli yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa	20
8 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	21
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	23
10 POHDINTA	26
10.1 Seurakuntatyössä käytetty työajaton työaika	26
10.2 Opinnäytetyön prosessin arviointi	27
10.3 Oma ammatillinen kasvu ja kehitys.....	28

11 LÄHTEET.....	30
LIITE 1. Saatekirje kyselyyn.....	33
LIITE 2. Kyselyn kysymykset	34

1 JOHDANTO

Vuorotyössä työvuorolistoilla on iso rooli työntekijöiden elämässä. Työvuorolistat määrittävät työvuorot sekä vapaapäivät. Vuorotyötä tekevillä erilaisten menojen ja harrastusten sopiminen sekä virastoissa käyminen ovat haasteellisia vaihtuvien vuorojen takia. Vaihtuvien työvuorojen takia työntekijä voi joutua perumaan itselleen tärkeitä menoja. Vuorotyö vaikuttaa myös työntekijöiden perheen ja vapaa-ajan yhteen sovittamiseen.

Opinnäytetyöni aiheena ja tutkimuskohteena oli yhteisöllinen työvuorosuunnittelun mahdollistajat sekä haasteet. Opinnäytetyössä tutkin tekijöitä, jotka mahdollistavat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun sekä tekijöitä, jotka ovat haasteena yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle. Keräsin opinnäytetyöni aineiston laadullisena kyselynä, minkä avulla tarkastelin työntekijöiden käsityksiä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Tutkimalla työntekijöiden käsityksiä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta voidaan heille kohdentaa koulutusta.

Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta on tehty useita opinnäytetöitä sekä pro gradu-tutkielmia. Lisäksi aiheesta on tehty tutkimuksia, oppaita ja tieteellisiä artikkeleita. Yhteisöllistä työvuorosuunnittelua aihetta lähestytään usein yksittäisen työntekijän näkökulmasta sekä miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää yksilön työhyvinvointia. Työelämän kumppaninani toimi Viherlaakson muistipalvelukeskus, joka tarjoaa espoolaisille muistisairaille päivätoimintaa, lyhytaikaishoitoa sekä pitkäaikaishoitoa. Opinnäytetyöni aihe tuli yhteistyötaholta.

Valmistuttuani saan kelpoisuuden toimia sosionomina ja diakonina. Käsittelen työssäni myös seurakuntatyössä käytettyä työajatonta työaika. Vertailen miten yhteisöllisestä työvuorosuunnittelua ja työajatonta eroavat toisistaan. Seurakuntatyössä käytetty työajaton työaika antaa työntekijälleen vapautta hallita omaa työaikaansa, mutta kääntöpuolena voi olla päivien pirstaleisuus.

2 TYÖYHTEISÖ

2.1 Toimiva työyhteisö

”Työyhteisötaidot ja niiden kehittäminen ovat organisaation jokaisen jäsenen velvollisuus.” Työntekijän tulee haluta sitoutua organisaation tavoitteisiin sekä perustehtävään. Työyhteisössä on tärkeää huomioida jokaisen työntekijän oma rooli. Lisäksi jokaisen sen jäsenen tulee sitoutua arvostavaan vuorovaikutukseen sekä kohdella kaikkia arvostavasti. Työntekijöiden oman käytöksen ollessa asiallista ja vastuullista synnyttää se työyhteisössä luottamuksen ilmapiiriä. Jokaisen, niin esimiehen kuin työntekijöiden, tulee tehdä oma osuutensa työyhteisössä parantaakseen sen hyvinvointia mutta myös kehittääkseen sitä. (Laaksonen& Ollila, 2017, s.271.)

Toimivassa työyhteisössä jokainen jäsen tietää oman roolinsa ja työn johtaminen on selkeää. Tiimin jäsenet kannustavat ja tukevat toisiaan. Työyhteisön jokaisen jäsenen vastuualueet ovat selkeät ja työ on järjestetty hyvin sekä jaettu tasapuolisesti. Työilmapiirin ollessa hyvä jokainen yhteisön jäsen tuntee olevansa tervetullut ja jakavat toisilleen omaa osaamistaan. (Työturvallisuuskeskus, i.a. -a.) Toimivassa työyhteisössä jokaisella työntekijällä on työyhteisötaidot, jotka helpottavat työntekemistä. Työyhteisö taitojen lähtökohtina voidaan pitää oman sekä työ-kaverin roolin tuntemista, itsensä johtamisen taitoa sekä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. (Työturvallisuuskeskus, i.a. -b.) Työssään onnistuakseen työntekijöiden täytyy tietää, mitä heiltä odotetaan sekä mitkä ovat tavoitteet. Jotta työyhteisö saisi aikaan tuloksia, työntekijöiden perustehtävän täytyy olla selvä, organisaation sekä esimiehen täytyy tukea työntekoa sekä työyhteisössä on selkeät pelisäännöt. Jotta työyhteisö olisi tuloksellinen, siinä täytyy vallita avoin vuorovaikutus. (Laaksonen& Ollila, 2017, s. 262.)

2.2 Vuorovaikutus työyhteisössä

Työyhteisö muodostuu työntekijöistä, jotka ovat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa ja joilla on erilaiset käsitykset elämästä sekä työnteosta. Työyhteisön työntekijät voivat olettaa muiden jäsenten ajattelevan työyhteisöstä sekä työn tekemisestä samalla lailla kuin itse ja toimivan tämän olettamuksen mukaisesti. Koska jokaisella työntekijällä on omannäköinen todellisuus, on työyhteisössä haasteena toisten todellisuuksien ja tavoitteiden kohtaaminen. Työyhteisön jäsenten on kyettävä keskustelemaan ja tulemaan toistensa kanssa toimeen. Työkavereiden kanssa ei tarvitse olla ystäviä tai heistä ei tarvitse pitää, mutta työyhteisössä on kyettävä keskustelemaan yhteisistä asioista. Keskustelulla työyhteisössä saadaan työntekijöiden erilaisia käsityksiä esille, jonka jälkeen voidaan yrittää luoda työyhteisön yhteistä todellisuutta. Vuorovaikutuksella tarkoitetaan sitä, miten kaksi tai useampi ihminen ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja välittävät toisilleen viestiä. ”Oleellisia asioita vuorovaikutuksen onnistumisessa ovat, osaako toinen osapuoli lähettää sanoman ymmärrettävässä muodossa, kuunteleeko toinen osapuoli viestiä, kuuleeko hän sen ja miten se tulkitaan.” (Mäkisalo- Ropponen, 2012, s. 99.)

Menestyvän työyhteisön ilmapiiri on avoin, luottamuksellinen ja rehellinen. Työyhteisön jäsenet tuovat ilmi omia mielipiteitään ja asioista voidaan olla eri mieltä. Jäsenet kannustavat toisiaan ilmaisemaan mielipiteitään. Työyhteisö voi vaikuttaa omaan toimintaansa ja työhönsä. Termit luottamus, oikeudenmukaisuus, arvostus ja avoimuus liittyvät läheisesti toisiinsa. Luottamusta sekä avoimuutta työyhteisössä voidaan edistää. Tärkeää on, että sanat ja teot antavat saman viestin työyhteisössä. Esimiehen vuorovaikutuksessa se korostuu, koska hänen toimintansa antaa esimerkin siitä, minkälainen vuorovaikutus työyhteisöön syntyy. Työyhteisössä oikeudenmukaisuuden tunnetta lisää se, että työyhteisön jäsenet kokevat tullessa kuulluiksi omia asioita koskevissa asioissa. Päätökset työyhteisössä perustuvat sääntöihin ja ohjeisiin ja niiden perustelut ovat selkeät. Nämä seikat lisäävät oikeudenmukaisuuden tunnetta työyhteisössä. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 265.)

Tavoitteena työyhteisössä on keskustelukulttuuri, joka mahdollistaa arjessa opivan vuorovaikutuksen. Tällä tarkoitetaan jokaisen työntekijän velvollisuutta ja oikeutta puhua kaikkien kanssa työasioista asiallisesti loukkaamatta tai loukkaantumatta. Työyhteisössä palautteen antaminen ja vastaanottaminen vaativat työntekijältä taitoa mutta siinä voi kehittyä ja oppia. Ihmiset antavat asioille eri merkityksiä, mikä voi olla haaste työyhteisössä. (Mäkisalo- Ropponen, 2021, s. 100.)

2.3 Esimiehen rooli työyhteisössä

Toimivassa työyhteisössä esimiehellä on merkittävä rooli. Se, miten johdetaan, vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja ihmissuhteisiin. Johtamisen laadussa voi olla suuriakin eroja eri työyhteisöjen välillä. ”Hyvä johtaminen on jaettava.” Tällä tarkoitetaan, että työn tekijöillä on sama tavoite ja he pääsevät vaikuttamaan siihen. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 23–24.) Johtamiseen ja esimiehenä toimimiseen liittyy aina valta sekä vastuu. Johtamiseen liittyy aina vallankäyttöä, mutta se ei aina ole niin suoraviivaista. Lähiesimies ei usein tee päätöksiä yksin, vaan siihen liittyy prosessi, jonka lopullinen tulos johtaminen. Lähiesimiehen käyttämä valtaa voidaan tarkastella käskyvaltana, lakeina ja sopimuksina. Vaikuttaminen asioihin on myös vallankäyttöä. Valta auttaa esimiestä saavuttamaan halutun tuloksen työyhteisön kanssa. Esimiehen lisäksi myös työntekijöillä on valtaa, mikä vaikuttaa työympäristöön. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 140–142.) Yhteisöllisessä työvuorosunnittelussa korostuu esimiehen rooli sekä työyhteisön sisällä vallitseva ilmapiiri ja valta-asetelma (Sinivaara ym., 2007, s. 174). Esimiehellä on sosiaali- ja terveysalalla usein vastuu tehdä ja julkaista työvuorolista (Surakka, 2009, s. 93).

Jokaisen organisaation on luotava selkeä perustehtävä. Esimiehen rooli työyhteisössä on tämän perustehtävän kirkastaminen. Jos esimies ei perustehtävää työntekijöille kirkasta, niin jokaiselle työntekijälle voi muodostua oma käsitys perustehtävästä, mikä puolestaan voi olla ristiriidassa varsinaisen perustehtävän kanssa. Näissä tilanteissa esimies määrätietoisesti ohjaa työyhteisön toiminnan kohti perustehtävää. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 28–29.) Yksikön toiminnasta päävastuu on lähiesimiehellä. Hyvä hoito ja palvelu ohjaa yksikön toiminnan

suunnittelua. Esimiehellä tärkeä tehtävä on organisaation strategian jalkauttaminen käytäntöön. Tasaisin väliajoin, esimies keskustelee työyhteisön kanssa perustehtävästä ja mitä varten työtä tehdään. (Laaksonen& Ollilla, 2017, s.146–147.)

3 TYÖVUOROSUUNNITTELU

3.1 Työaikalaki ja työvuorosuunnittelu

Työaikalaki määrittää työajaksi seuraavasti ”Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä”. Työaikalaisissa vuorotyötekevä työaika tulee olla säännöllistä ja ennalta sovittua. Työvuorot tulevat olla kirjattuna mahdollisimman pitkälle ajalle mutta kuitenkin vähintään viikoksi. Työaikalaisissa on määritelty minkälaisissa tehtävissä voi esiintyä vuorotyötä. Työvuoroluetteloon tulee jokaiselle työntekijälle olla 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin lepoaika ja lisäksi seitsemän päivän aikana tulee olla yksi 35 tuntia keskeytyksetön lepoaika. (L872/2019.)

Työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan työaikalain määrittämän työvuoroluettelon laatimista. Työnantaja on velvollinen laatimaan työvuoroluettelon, josta käy ilmi työntekijän työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä lepoajat. Työvuoroluettelo tulee antaa työntekijöille kirjallisesti vähintään viikkoa aikaisemmin ennen työvuoroluettelon voimaan tuloa. (L872/2019.) Työvuorosuunnittelulle työaikalaki, työehtosopimukset ja paikalliset sopimukset antavat raamit, jotka tulee ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Usein esimies suunnittelee työvuorolistat tai yksiköstä nimetty työntekijä. Oikeanlaisella työvuorosuunnittelulla voidaan edistää työntekijöiden työssäjaksamista sekä työn ja vapaanajan yhdistämistä. Kun organisaation ja henkilöstön edut työaikaan liittyvissä asioissa ovat samat, tukee se organisaatiota sekä henkilöstöä. (Sinivaara ym., 2007, s.173.) Työvuorosuunnittelulla turvataan yksikön toimintaa. Työvuoroja suunnitellessa, tulee ottaa myös yksilön toiveet ja tarpeet huomioon. Työvuorosuunnittelu vaatii lähiesimieheltä taitoa ja tietämystä työvuoroihin liittyvistä kuormittavista tekijöistä ja niiden vaikutuksesta työntekijöiden terveyteen. Työvuorosuunnittelulla suunnitellaan, miten yksikön henkilöstöresurssit sijoitetaan hyödyttämään yksikön toimintaa. (Ahtela, 2015.)

3.2 Työhyvinvointi ja vuorotyö

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työtä ja työyhteisöä, jossa on terveellistä ja turvallista työolot, lisäksi työ on tuottavaa. Työtä tekevät ammattitaitoiset työntekijät, joita johtaa esimies. Työyhteisön työntekijät kokevat työnsä mielekkäänä sekä palkitsevana. Työ lisää heidän elämänhallintansa tunnetta. (Työterveyslaitos, i.a.) Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työaika sekä työhön liittyvät järjestelyt. Miten työntekijä saa sovitettua työn, perheen ja vapaa- ajan. Työhyvinvointi on työntekijän subjektiivinen kokemus omasta hyvinvoinnistaan. Työntekijällä on vastuu huolehtia omalta osaltaan omasta työhyvinvoinnista mutta työnantajan tulee huolehtia työolot sellaisiksi, jotta ne tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. (Surakka, 2009, s. 102–103.)

Työnhallinnan yksi osa- alue on mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan. Työnhallinta on työntekijän kokemus valta tai kyky hallita omaa työtään ja ympäristöään. Työntekijän mahdollisuudella vaikuttaa omaan työaikaan on hyviä vaikutuksia työntekijän kokemaan hyvinvointiin. Lisäksi työntekijän on helpompi sovittaa perhe-elämää ja vapaa- aikaa voidessaan vaikuttaa työvuoroihin. Vuorotyö kuormittaa niin fyysisesti kuin henkisesti, ja sillä voi olla työntekijälle terveydellisiä vaikutuksia. Vuorotyössä ei välttämättä vuorojen välissä ole riittävästi lepoaika, joka lisää myös työntekijän kokemaa kuormittavuutta. Lisäksi pitkät vuorot vaikuttavat jaksamiseen ja tuovat lisää stressiä. Vuorotyö mahdollistaa vaihtelevien työaikojen kautta perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mutta myös voi haittaa sitä. (Sinivaara ym., 2007, s. 174–175.) Vuorotyössä olevat työvuoroyhdistelmät iltavuorosta seuraavana päivänä aamuvuoroon voivat kuormittaa työntekijöitä. Työvuorojen väliin jää vähän lepoaika riittävään työstä palautumiseen. Vuorotyön vaihtelevat työajat mahdollistavat työntekijän arkivapaat, mikä mahdollista asioiden hoitoa myös arkisin. (Surakka, 2009, s. 93–94.)

Työyhteisö saattaa vaikuttaa heikentävästi työntekijän terveyteen. Työyhteisön vuorovaikutussuhteet voivat lisätä työntekijän viihtyvyyttä töissä tai lisätä työntekijän kokemaa stressiä. Työntekijän kokemus stressiä voi näkyä fyysisinä tai psyykkisinä oireina. Hänen on vaikea ottaa tietoa vastaan, päätöksentekokyky on alentunut, työteho laskee ja työpaikan vuorovaikutussuhteet ei tunnu

merkityksellisiltä. Työntekijä voi kokea muut hankalina tai kyseinen työntekijä koetaan haastavana. Stressi näkyy myös työyhteisön ilmapiirissä riitoina, ilmapiiriongelmina, välinpitämättömyytenä ja työntekijöiden tunteiden hallinta on vaikeutunut. Esimiehen ja työtovereiden antamalla tuella on merkitystä työntekijän kokemuksessa arvostettuna ja tärkeänä työyhteisön jäsenenä. Työviihtyvyyteen ja työn tuottavuuteen vaikuttaa työyhteisön hyvä työilmapiiri. (Sinokki, 2011, s. 174–175.)

3.3 Työajaton työaika

Työajattomalla työajalla tarkoitetaan hengellisen työntekijöitä, jotka ovat työaikalain ulkopuolella. Uskonnollisia toimituksia suorittavat viranhaltijat kuten papit ja kanttorit ovat työajattoman työajan piirissä. Myös seurakunnissa yleensä julistus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekevät työntekijät ovat työajattoman työnajan piirissä. Joidenkin suurempien seurakuntien ylin johto voi myös olla työajattoman työajan piirissä. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.- a.) Hengellisen työntekijän työtunteja ei ole määritelty etukäteen, mutta heille on määritelty viikoittaiset vuorokausivapaat. ”Heitä ei koske seuraavat työajan määritelmät: työvuoroluettelo, lepoajat ja työaikakorvaukset.” (Rantama, 2006, s. 41.) Työajattoman työajan yhteydessä työaikalaisissa puhutaan myös työaika-autonomiasta. Tällä termillä tarkoitetaan miten työntekijä voi itse määrittellä työaikansa eikä sitä valvota ja se ei ole ennalta määritelty. (Kannisto, 2020.)

Hengellisen työntekijällä ei välttämättä päivän alussa ole käsitystä siitä minkälainen työpäivä tulee olemaan. Päivän työtunnit voivat jakautua eri osiin jakautuen pitkin päivää. Vaikka hengellisen työntekijöille ei ole määritelty työtunteja on heille määritelty viikkoon kaksi vapaapäivää. Näistä vapaapäivistä tulee kirkkoherran laatia työntekijöiden vapaa- aikasuunnitelma, jossa näkyy myös vuosilomat, virkavapaat ja leirityöaikaohyvytykset. (Rantama, 2006, s. 44–45.)

4 YHTEISÖLLINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU

Erilaisilla työaikajärjestelyillä voidaan tukea työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamista. Työ ja vapaa-aika on merkittäviä asioita työntekijälle. Tasapainoilu työn ja perhe- elämän välillä voi luoda jännitettä näiden tekijöiden välille. Työaikaan liittyvät joustot vähentävät tätä jännitettä. (Putman, 2014.) Mahdollisuus vaikuttaa omiin vuoroihin lisää työajanhallinnan tunnetta ja sillä on positiiviset vaikutukset työn, vapaa- ajan ja perhe-elämän yhteensovittamiseen (Siniwaara ym., 2007, s. 177–178). Työn ja perhe- elämän yhteen sovittamisen haasteet usein ajatellaan koskevan lapsiperheitä, mutta se koskettaa myös lapsettomia tai pariskuntia, joiden lapset ovat aikuisia. Työntekijöillä voi olla myös hoitovelvoitteita sukulaisistaan. (Tammelin, 2009, s. 180–181.) Yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa yksittäisen työntekijän yksilöllisempien työvuorojen toteutumista (Surakka, 2009, s. 93).

Työyhteisön suunnitellessa yhdessä työvuoroja puhutaan yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta tai työaika-autonomiasta. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa työyhteisö suunnittelee yhdessä yksikkönsä työvuorot. Työyhteisölle on sovittu yhteiset pelisäännöt, jotka ohjaavat työvuorosuunnittelua lainsäädännön kanssa. Työyhteisen jokainen työntekijä on sitoutunut merkitsemään työvuoroja sekä suunnittelemaan niitä yhdessä. (Super, i.a.-a.) Tässä tutkimuksessa puhun yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta, koska työajattomasta työajasta puhuessa käytetään termiä työaika-autonomia. Lisäksi yhteisöllinen työvuorosuunnittelu kuvaa käsitteenä paremmin, miten työvuoroja suunnitellaan.

Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa koko työyhteisö on vastuussa työvuorojen kautta yksikkönsä toiminnan sujuvuudesta ja jokaisen yksilön tarpeet tulee huomioiduksi. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa esimiehellä ja organisatiolla on keskeinen rooli sen onnistumisessa. Työntekijän kokiessa toiminnan mielekkäänä ja sillä on merkitystä, hän sitoutuu siihen. Työterveyslaitoksen työ ja ihminen julkaisussa (2007) tutkittiin, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaikutti hoivatyössä hyvinvointiin. Tutkimuksessa työvuorojen suunnittelulla yhteisöllisesti oli positiiviset vaikutukset työhön ja vapaa- aikaan. Työajanhallinnalla

on positiiviset vaikutukset työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa oman työpäivänsä pituuteen vähentää hänen kokemaansa stressiä. (Sinivaara ym., 2007, s. 174, s. 176–178.)

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Työntekijän voidessa vaikuttaa omiin työvuoroihin sopivat ne paremmin heidän elämäntilanteeseensa. Työvuorotoiveet vaihtelevat elämänkaaren erivaiheissa. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin voi vähentää sairaspöissaoloja. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu vaatii työyhteisöltä siihen sitoutumista. Se on työyksikön kehitysprosessi, johon on riittävästi varattava aikaa. Ennen siirtymistä yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun tulee työyhteisössä käydä keskustelua mitä se tarkoittaa sekä kartoittaa työntekijöiden ajatuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. (Surakka, 2009, s. 93–97.)

Aila Immonen (2013) tutki pro- gradussa hoitotyöntekijöiden kokemuksia yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Tutkimuksessa haastateltiin 12 työntekijää. Hoitajat kokivat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollistavan yksilöllisempien työvuoro tarpeiden huomioimisen. Suunnitellessa yhteisöllisesti työvuoroja tulee, yksikön toiminta ottaa huomioon. Tähän hoitajat pystyivät työvuorojen kautta vaikuttamaan tarvittaessa esimerkiksi välivuorolla. (Immonen, 2013, s. 40.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

5.1 Opinnäytetyön tarve, tarkoitus ja tavoitteet

Työelämän yhteistyötahonani oli Viherlaakson muistipalvelukeskus. Opinnäytetyöni aihe tuli yhteistyötaholtani. Viherlaakson muistipalvelukeskuksessa työvuoroja suunnittelee palveluvastaava tai työyhteisöstä valittu työntekijä yhdessä palveluvastaavan kanssa. Työvuorosuunnittelulle on yhdessä sovittuja periaatteita esimerkiksi, kuinka monta viikonloppua tulee olla töissä työvuorolistalla. Työvuorot suunnitellaan kolmen viikon periodeissa. Lisäksi työntekijät ovat voineet esimiehen kanssa sopia työvuoroihin liittyvistä asioista, kuten siitä, milloin iltavuoro päättyy. Työyhteisössä työskennellään kolmessa vuorossa. Yksikössä on vakituiset työntekijät, jotka tekevät yövuoroja. Muut työntekijät työskentelevät kahdessa vuorossa. Työntekijöiltä on tullut palautetta esimiehelle, etteivät työvuorot tue heidän jaksamistaan. Lisäksi työyhteisössä on käyty keskustelua työvuorolistoista. Työntekijät ovat pohtineet, miksi heille on laitettu tietynlaisia vuoroja. Sekä, miksi heidän laittamiaan vuoroja toivepohjaan ei ole toteutettu niin kuin he ovat ne kirjoittaneet.

Opinnäytetyöni tavoite on tutkia, mitkä asiat työyhteisössä mahdollistaa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun, ja mitkä ovat mahdollisia haasteita yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle. Tutkin opinnäytetyössä, mitä työntekijät ajattelevat yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Työelämän yhteistyötahoni työyhteisössä aloitetaan yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten pohjalta koulutetaan henkilökuntaa ja tehdään suunnitelma, kuinka yhteisöllinen työvuorosuunnittelu aloitetaan työyhteisössä. Tutkimalla työntekijöiden ajatuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta voidaan heitä tukea prosessin aikana. Lisäksi saatujen tulosten pohjalta voidaan jo suunnitteluvaiheessa varautua mahdollisiin haasteisiin. Sekä, mitkä tekijät ovat mahdollistajia yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle.

Koska valmistun sosionomi-diakoniksi, käsittelen seurakuntatyössä käytettyä työajatonta työaika opinnäytetyön pohdinnassa. Tutkin, miten työajattoman

työaika vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja vertailen yhteisöllisestä työvuoro-suunnittelua sekä työajattoman työaikaa keskenään. Opinnäytetyössä opin tutkimuksen tekemistä ja saan valmiuksia toimia esimiehenä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä asioita työntekijät pitävät yhteisöllisen työvuoro-suunnittelun toteutumiseksi mahdollistajina?
2. Mitä asioita työntekijät pitävät haasteina yhteisöllisen työvuoro-suunnittelun toteutumiseksi?
3. Millaisen roolin esimiehellä toivotaan yhteisöllisessä työvuoro-suunnittelussa olevan?

5.2 Viherlaakson muistipalvelukeskus

Yhteistyökumppaninani toimii Espoon kaupungin hoivayksikkö Viherlaakson muistipalvelukeskus. Viherlaakson muistipalvelukeskuksessa on 48 hoiva-asumisen paikkaa. Lisäksi keskuksessa toimivat lyhytaikaishoidon- sekä päivätoiminnan yksiköt, jotka tukevat kotona asuvia muistisairaita sekä heidän omaisiin. Viherlaakson muistipalvelukeskuksen 48 hoiva-asumisen paikkaa on jaettu kahteen kerrokseen. Yksikössä työskentelee yhteensä 55 henkilöä. Henkilöstöön kuuluu eri ammattiryhmien edustajia, joita ovat sairaanhoitajat, lähihoitajat, hoivaavustajat, laitoshuoltajat, palveluohjaajat, palvelusihteeri, palveluvastaava sekä palveluesimies. Viherlaakson muistipalvelukeskus tuottaa ympärivuorokautista hoivaa. Vuorotyötä tekevät hoivahenkilöstö ja laitoshuoltajat. (Espoo, i.a.)

6 OPINNNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Menetelmät

Tutkimustapoja vertaillessani päädyin kvalitatiiviseen menetelmään, koska halusin ymmärtää työyhteisön käsityksiä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivisena tutkimusmenetelmänä auttaa hahmottamaan tutkittavaa kohdetta ja perustelemaan, miksi ja miten tutkittava ilmiö tapahtui. Aineisto on rajattu ja se pyritään tarkastelemaan tarkasti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään kohderyhmän ajatuksia ja asenteita tutkittavasta asiasta. Tutkimusmenetelmänä kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston kerääminen voidaan käyttää valmiita aineistoja tai tuottaa niitä itse haastatteluiden, ryhmäkeskusteluiden tai kyselyiden kautta. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusten aineistonkeräämistapojen välille ei voida tehdä selkeää rajaa. Usein Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto on kirjoitettua ja määrällisesti isompi kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä, 2008, s. 16–17.)

Aineiston keräämisen jälkeen kerätty aineisto analysoidaan, tulkitaan ja tehdään päätelmiä, joiden tekemiseen koko tutkimuksessa tähdätään. Aineistoa analysointivaiheessa selviää vastaako aineisto tutkimuskysymyksiin vai tulisiko tutkimuskysymykset asettaa toisella tavalla. Ennen aineistosta tehtävien johtopäätösten tekemistä tulee aineisto ensin järjestää ja tarkastaa aineisto. Tarvittaessa hylättävä esimerkiksi kyselyssä täytetty lomake, joka on jätetty vastaamatta. Aineiston tallentamista varten tulee se järjestää tutkimusstrategian mukaisesti. (Hirsijärvi yms., 2007, s.216–217.)

6.2 Aineisto ja aineiston kerääminen

Tutkimukseen aineisto on kerätty kyselytutkimuksena, jonka kysymykset on laadittu teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymysten pohjalta. Kysely toteutettiin Viherlaakson muistipalvelukeskuksessa sähköisellä kyselylomakkeella (LIITE 2), joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Kyselyn etuna voidaan pitää, että sen avulla voidaan tavoittaa useampia henkilöitä sekä huolellisesti laadittu lomake myös helpottaa aineiston analysointia. Mahdollista alhaista vastaamisprosenttia voidaan pitää haittana. Kyselyä käytettäessä aineiston keräämiseen voidaan arvioida melko tarkasti siihen tarvittavaa aikaa ja kustannuksia. Kyselytutkimuksen heikkoutena voidaan pitää aineiston pinnallisuutta sekä tutkimuksen teoreettisuus voi olla vaatimaton. Posti- tai verkkokyselyä toteuttaessa on huomioita, etteivät kaikki vastaa kyselyyn. Korkeamman vastausprosentin saamiseksi on hyvä muistuttaa vastaajia vastaamaan kyselyyn. Yleensä kyselyn vastaajia muistutetaan vastaamaan kaksi kertaa, jolloin heille lähetään sama kyselylomake uudelleen. Muistuttaminen nostaa yleensä vastaamisprosenttia. Kyselylomakkeen kysymysten muotoilulla ja huolellisella laatimisella voidaan edesauttaa tutkimuksen onnistumisessa. Kyselytutkimuksessa voidaan kysymykset voivat olla avoimia kysymyksiä tai monivalintakysymyksiä. (Hirsijärvi yms., 2007, s. 190–191, s.193.)

Koska työntekijät tekevät vuoroja kolmessa vuorossa, ovat he parhaiten tavoitettavissa sähköpostilla. Yhteistyötaholta tuli toive toteuttaa kysely, millä voidaan saada tietoa työntekijöiden käsityksistä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta. Lisäksi kysely oli koronasta johtuvien rajoitusten ja nopeasi muuttuvien ohjeiden takia haastattelua turvallisempi tapa toteuttaa opinnäytetyön aineiston kerääminen. Ennen kyselyn toteuttamista haettiin tutkimuslupaa, minkä jälkeen yksikön esimiehelle lähetettiin saatekirje (LIITE 1) kyselytutkimukseen ja kyselyä koskeva linkki. Yksikön esimies jakoi kyselytutkimuslinkin koko henkilöstölle, vaikka alun perin tarkoituksena oli lähettää kysely vain vuorotyötä tekeville työntekijöille. Kysely toteutettiin Webropol- kyselytyökalun avulla sekä täysin anonyyminä. Henkilöstöä muistutettiin kyselyyn vastaamisesta kolme kertaa sähköpostilla kyselyn ollessa auki. Kyselyyn vastasi 17 työntekijää. Kyselyn kysymykset olivat avoimia kysymyksiä ja lisäksi työntekijöillä oli mahdollisuus lopuksi kirjoittaa omia

ajatuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta (LIITE2). Kyselyssä oli kolme kysymystä, johon kertyi 16 vastausta ja loppuun omia ajatuksia jätti 8 vastaajaa.

6.3 Aineiston analyysi

Kyselyyn vastaajien kokonaismäärä oli 17 kappaletta. Aineiston analysointiin käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysimenetelmää. Sisällönanalyysin menetelmällä tavoitteena on saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus. Menetelmän aineisto on kirjoitetussa muodossa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä ensimmäisenä määritellään analyysiyksikkö, jolla tarkoitetaan sanaa, lausetta tai ajatuskokonaisuutta. Analyysiyksikön valintaa ohjaa tutkimustehtävä sekä aineiston luonne. Analyysiyksiköistä muodostetaan alakäsitteistä ja lopulta muodostetaan pääluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Saadusta aineistosta tutkija koodaa ja tekee tunnisteita, jolla hän nimeää ja tunnistaa aineistosta sisällöllisiä elementtejä. Tekstissä kyseessä voi olla yksittäiset sanat tai pidemmät tekstipätkät. Koodaukselle pyritään siihen, että tekstiä voidaan analysoida sekä vertailla. Koodaus on analyysin yksi työvaihe, joka ei suoraan anna analyysiä, jota voidaan tutkimuksessa hyödyntää. (Vuori, 2021.)

Kysely toteutettiin Webropol- kyselytyökalun avulla. Webropol- työkalusta sai kaikki vastaukset ryhmiteltynä mitä vastaajat olivat vastanneen tiettyyn kysymykseen. Analysoin vastaukset tutkimalla, minkälaisia ominaisuuksia vastaajat ovat vastanneet ja listasin ne ylös kunkin kysymyksen mukaan. Katsoin, minkälaisia sanoja tai mielteitä toistettiin vastauksissa ja kirjoitin nämä ylös. Webropol- työkalussa on avointen vastausten analysointiin Text mining- työkalu, jolla saa vastauksista luotua sanapilviä ja työkalu laskee kuinka montaa kertaa mitäkin sanaa on vastauksissa käytetty. Tätä käytin hyödykseni luodessani sanoista ja teemoista Excel- tiedoston, jonka avulla laskin kuinka monta kertaa jonkin tietty teema tai sana nousi esille. Näistä teemoista muodostin ajatuskartan, jonka avulla luokittelin teemat, sen mukaan mihin ne liittyivät. Ajatuskartan muodostamiseen käytin teoretietoista nousseita käsitteitä. Ajatuskartan avulla näin, mihin vastaajien vastaukset painottoivat ja mitä he pitivät merkityksellisinä. Tuloksia kirjoittaessa auki huomion, mitä teemoja oli toistettu ja kuinka monta vastaajaa oli kirjoittanut tietyistä teemoista

7 TULOKSET

7.1 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisen mahdollistajat

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, mitä asioita työntekijät pitävät yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle mahdollistajina. Vastaajista kuusi näkivät, että tasapuolisuus on yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollistaja, kun vuorot jakautuvat tasaisesti työntekijöiden kesken, kaikilla on saman verran toiveita sekä työvuoroissa otetaan muiden tarpeet huomioon. Yksi vastaajista vastasi, että vuorotyöhön tulee myös sitoutua. 13:sta vastaajan vastauksissa oli kirjoitettu työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Hyvän työyhteisön ilmapiirin nosti 4 vastaajaa esille. Vastaajien mielestä myös työyhteisössä on oltava joustavuutta, kykyä keskustella ja hyvät tiimityötaidot. Kaksi vastaajaa kirjoitti, miten yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää työhyvinvointia.

Työntekijöiltä kysyttäessä, mitkä asiat he näkevät mahdollistavan yhteisöllistä työvuorosuunnittelun. Kolme vastaajaa vastasi, että yhteisölliselle työvuorosuunnittelulle on varattava riittävästi aikaa, työyhteisön tulee keskustella toistensa kanssa ja työntekijöiden tulee olla joustavia. Lisäksi myös kolme vastaajaa vastasi, että työyhteisössä on toimiva vuorovaikutus työntekijöiden kesken ja he tekevät yhteistyötä keskenään. Kaksi vastaajaa pohti vastauksissaan erinäkökulmista pelisääntöjä. Vastaajista kaksi pohtivat, minkälainen rooli pelisäännöillä on yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. Vastaajat kertovat pelisäännöistä, että niitä tulee noudattaa, ne tulee yhteisesti hyväksyä sekä niistä tulee olla tietosia ja ne on oltava kaikkien näkyvillä.

7.2 Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisen haasteet

Toinen tutkimuskysymykseni oli, että mitä asioita työntekijät pitävät haasteina yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle. Vastaajien eniten käyttämä sana tätä kysyttäessä oli joustamattomuus, mitä käytti yhteensä 4 vastaajaa. Myös

useampi vastaaja kuvasi tilanteita, joissa työyhteisössä ollaan joustamattomia mutta eivät käyttäneet kyseistä sanaa.

Yhdeksän vastaajan vastauksissa kerrottiin yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle haasteena oikeudenmukaisuuden toteutumisen. Kolme vastaajaa kirjoitti haasteena vuorojen jakautumisen epätasaisesti. Sekä kaksi vastaajaa kirjoitti haasteena, miten työntekijöiden vapaa- aika luo rajoitteita työvuorosuunnitteluun. Myös vastauksissa vastattiin haasteina toivomusten ristiriita ja suunnitelmassa vuoroja ei huomioida muita. Ajankäyttö myös nousi vastauksissa esille. Neljä vastaajaa kirjoitti ajankäyttöön liittyvissä asioita, kuten ettei yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun varata aikaa riittävästi tai sitä ei ole. Myös yksi vastaaja nosti sitoutumisen vuorotyöhön ja yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun haasteena.

7.3 Esimiehen rooli yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa

Viimeinen tutkimuskysymykseni oli, että millaisen roolin esimiehellä toivotaan yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa olevan. Esimiehen roolia kysyttäessä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta vastauksissa käytettiin seitsemän kertaa sanaa ”ohjata” tai ”opastaa”. Viiden vastaajan vastauksissa, esimiehen on tärkeä olla kannustava. Kolmen vastaajan mielestä, esimiehen rooli on pelisääntöjen valvominen ja pelisääntöjen kertominen. Neljän vastaajien mielestä, jos työyhteisöllä on haasteita yhteisöllisen työvuorosuunnittelun kanssa ja he eivät pysty itse tekemään työvuoroja, on esimiehen tehtävä. Esimiehen on tärkeää olla tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kolmen vastaajan mielestä. Vastaajien vastauksissa yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa yksittäisissä vastauksissa nousi esille, miten esimiehen tulee ymmärtää yhteisöllisen työvuorosuunnittelun merkitys. Vastauksissa käytettiin sanoja kuten esimiehen tulee puuttua ongelmien ilmaantuessa, kouluttaa ja perehdyttää uusia työntekijöitä.

8 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Olen suunnitellut työvuorolistoja ja tuolloin huomannut yhteisöllisen työvuoro-suunnittelun tärkeyden ja sen tuomat mahdollisuudet. Opinnäytetyössä tarkastellaan yhteisöllistä työvuoro-suunnittelua, sen tuomien mahdollisuuksien ja mahdollisten haittojen kautta työyhteisössä. Opinnäytetyössä toteutettiin kysely yhteistyötahon työyhteisössä. Vastaajat ovat työssäkäyviä aikuisia. Espoon kaupunki on linjannut, että sosiaali- ja terveystalalle tehtävät tutkimukset sekä opinnäytetyöt, joihin liittyy kyseisen toimialan asiakkaat tai työntekijät vaativat tutkimusluvan. Kysely toteutettiin tutkimusluvan saatua. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaaminen anonyymia.

Tutkittavan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa ja antaa mahdollisuus valita osallistuuko tutkimukseen. Tätä päätöstä varten heidän tulee saada riittävästi tietoa tutkimuksesta. (Kuula, 2011.) Itsemääräämisoikeus ei rajaudu vain siihen osallistuuko tutkimukseen vai ei. Osallistuja voi haastattelun aikana valita mihin kysymykseen hän vastaa. Osallistuminen tutkimukseen tulee olla vapaaehtoista. Tutkimuseettisen neuvottelukunta on laatinut ihmistieteille eettiset periaatteet, jotka jaotellaan kolmeen kokonaisuuteen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja. (Ranta & Kuula-Luumi, 2017.)

Olen työskennellyt kesätyöissä työyhteisössä, joten vastaajat voivat ajatella kirjoittavansa minulle eikä osallistuvansa opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn. Mahdollisesti vastaajat saattoivat jättää joitakin tekijöitä kirjoittamatta vastauksissaan, koska kyselyn toteuttaja oli heille tuttu. Olin juuri aloittanut harjoittelun kyseisessä työyhteisössä ja henkilöstöä oli vaihtunut paljon kesätyöni loputtua. Kysely toteutettiin heti harjoittelun alussa.

Varmistaakseni kyselyyn vastaajien anonyymiteettiä lähetin nettilinkin yksikön esimiehelle ja hän jakoi sen eteenpäin. Kyselyn mukana tuli saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksesta. Lisäksi kyselyn alussa oli lyhyesti määritelty, mitä yhteisöllinen työvuoro-suunnittelulla tarkoitettiin. Webropol- kyselytyökalulla tulostin

raportin, jossa näkyi vastaajien vastaukset, mutta ei ole tunnistettavissa, mitä yksittäinen vastaaja on vastannut. Myöskään raporttiin ei ole kirjoitettu vastaajien suoria vastauksia, koska vastaaja määrän ollessa pieni voidaan niistä tunnistaa yksittäinen työntekijä.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta on keskusteltu pidemmän aikaa sosiaali- ja terveysalalla. Tästä esimerkkinä käyttämäni lähde Tuula Surakan (2009) Hyvä työpaikka hoitoalalla. Vaikka aiheesta on puhuttu pidemmän aikaa, siitä tuotetut tutkimustiedot ovat opinnäytetöitä ja pro gradu- tutkielmia. Yhteisöllisestä työvuorosuunnittelua on hyvä tutkia erinäkökulmista, kuten miten varmistetaan oikeudenmukaisuus yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa. Kartoittamalla työntekijöiden näkemyksiä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollistajista ja haasteista, voidaan heille kohdentaa koulutusta ja luoda työyhteisöön pelisäännöt, johon he ovat voineet vaikuttaa. Pelisäännöissä näkyvät heille tärkeitä teemoja. Perinteisestä työvuorosuunnittelusta, jossa yksikön esimies suunnittelee työvuorolistat siirtyminen kohti yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, on työyhteisön kehitysprosessi. Siihen on varattava aikaa ja suunniteltava, miten lähdetään toteuttamaan. Ennen aloittamista on selvitettävä työntekijöiden ajatuksia yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta ja koulutettava henkilökuntaa työvuorosuunnitteluun sekä siihen liittyvään lainsäädäntöön. Näiden pohjalta laaditaan työyhteisössä pelisäännöt, jolla yhteisöllistä työvuorosuunnittelua toteutetaan. (Surakka, 2009, s.96–98.)

Kysyttäessä, mitkä mahdollistavat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun melkein kaikkien vastauksissa oli jossain muodossa, että työvuorosuunnittelu tulee tehdä yhdessä. Työyhteisön toimivuus on tärkeässä roolissa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu lisää työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työn- ja vapaa- ajan yhteensovittamiseen. Helpottamalla työn ja muun elämän yhteensovittamista voidaan keventää vuorotyöstä johtuvaa raskautta. (Surakka, 2009, s. 95.) Kyselyn vastauksissa kaksi vastaajaa kertoi myös yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyödyistä. Vastauksissa keskityttiin tarkastelemaan työyhteisöä ja sen toimivuutta. Työhyvinvoinnista ja vuorotyön vaikutukset eivät näkyneet työntekijöiden vastauksissa. Kouluttaessa henkilökuntaa on tärkeää puhua yhteisöllisen työvuorosuunnittelun hyödyistä ja vaikutuksista niin työyhteisöön kuin työssä jaksamiseen. Kyselyn vastausten perusteella voidaan heidän näkevän yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollistajina työyhteisön sekä työyhteisössä vallitsevan avoimen vuorovaikutuksen.

Haasteena yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle voidaan pitää työntekijöiden mielestä joustamattomuutta, sekä epäoikeudenmukaisuutta. Epäoikeudenmukaisuuden tunteeseen vaikuttaa työvuorojen jakautuminen epätasaisesti, toivomusten ollessa ristiriidassa keskenään ja työntekijöiden työvuoroihin liittyvät rajoitteet. Työvuorojen tasainen jakautuminen työntekijöiden kesken on tärkeää, koska sillä on merkitystä työntekijän palkkaan. ”Kuntasektorilla palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, mahdollisesti maksettavista henkilökohtaisesta lisästä, työkokemuslisästä sekä tulospalkkiosta.” (Super, i. a.-b). Tämän lisäksi työehtosopimus määrittelee maksamaan peruspalkan päälle erilliset korvaukset ilta, yö, lauantai, sunnuntai sekä arkipyhiltä (Tehy, i. a.). Kolmivuorotyössä lisät ovat merkittävä osa palkkaa.

Työyhteisössä tiettyjen työntekijöiden saadessa arkipyhiä ja viikonloppuja aiheuttaa se epäoikeudenmukaisuuden tunnetta muissa työntekijöissä. Pelisääntöjä luodessa on tärkeä käydä keskustelua työyhteisössä, miten turvataan työvuorojen oikeudenmukainen jakautuminen työyhteisössä. Oikeudenmukaisuutta on työyhteisössä tärkeä miettiä jo pelisääntöjä laadittaessa, jotta niihin voidaan palata, jos tulee epäselvyyksiä. Immosen (2013) tekemässä tutkimuksessa haastateltavat kuvasivat pelisääntöjen olevan tärkeitä yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle. Niiden suunnitteluun tulee jokaisella työntekijällä olla mahdollisuus osallistua, niin silloin työyhteisö sitoutuu niihin paremmin. (Immonen, 2013, s. 40.)

Kyselyn vastauksissa esimiehen rooli nähdään ohjaavana ja opastavana. Esimiehelle kuuluu myös työvuorolistojen tarkastaminen ja tekeminen, jos työyhteisö ei itse sitä pysty tekemään. Muuten vastaajien vastaukset esimiehen roolista hajaantuivat. Kysyttäessä mahdollistajia ja haasteita vastaajien kysymykset painottuivat samojen sanojen ja teemojen ympärille. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa esimiehen rooli on varmistaa yhdessä sovittujen pelisääntöjen toteutuminen ja olla henkilöstön tukena. Myös Immosen (2013) tekemässä tutkimuksessa esimiehellä nähtiin tärkeä rooli tukemassa ja kannustamassa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisessa. Kouluttaessa ja luodessa pelisääntöjä on tärkeä myös sanoittaa, mikä on esimiehen rooli yhteisöllisessä

työvuorosunnittelussa. Esimies nähdään taustalla vaikuttavana, johon voidaan tukeutua, jos tuntee siihen tarvetta. (Immonen, 2013.)

Onnistuin tavoitteessa saada työyhteisöstä näkökulmia tekijöistä, jotka mahdollistavat ja ovat haasteina yhteisöllisen työvuorosunnittelun toteutumiselle sekä esimiehen roolista. Kyselyn vastausten perusteella työyhteisössä voidaan aloittaa keskustelua yhteisöllisestä työvuorosunnittelusta ja luoda pelisäännöt yhdessä työyhteisön kanssa. Jatkossa olisi tärkeää tutkia, miten yhteisöllisessä työvuorosunnittelussa oikeudenmukaisuus toteutuu ja miten se turvataan.

10 POHDINTA

10.1 Seurakuntatyössä käytetty työajaton työaika

Yhteistä työajattomassa työssä ja yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa on, että kummassakin yksittäisellä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin vuoroihinsa. Yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työyhteisön sitoutuneisuuteen. Työajattomassa työajassa työntekijä suunnittelee autonomisesti omat vuorot. Työajattomassa työssä työntekijä voi valita kuinka kauan hän käyttää minkäkin työtehtävän hoitamiseen aikaa. Työntekijä voi kokea huonoa omatuntoa siitä onko hän riittävästi tehnyt töitä työpäivän aikana. Nämä tuntemukset lisäävät työstä johtuvaa kuormitusta. Joillakin seurakunnilla on ollut hengellisen työn työaikakokeiluja. Haasteena työajattomassa työajassa pidetään työajanhallintaa. Työajattomassa työssä tulee vapaa päivistä sopia esimiehen kanssa. (Rantama, 2016.)

Työyhteisön suunnitellessa yhdessä vuoroja voidaan parantaa työhyvinvointia. Työajattomassa työssä korostuu oman työajan hallinta, koska päivät voivat olla hyvin hajanaisia, josta syntyy heikentäviä vaikutuksia työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Työajattoman työaikaan voidaan tietyiltä osin soveltaa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun periaatteita. Työyhteisössä voidaan sopia vapaita yhdessä ja miten työntekijät ovat juhlapyhinä töissä. Isoin ero näiden kahden välillä on se, että työajattomassa työssä työntekijät suunnittelevat omien tarpeiden mukaan työaikansa ja heidän ei tarvitse huomioida muita työntekijöitä. Työajattomassa työajassa työntekijällä tulisi olla työaika- autonoma. Työaika- autonomia mahdollistaa työn ja vapaa- ajan yhteen sovittamisen. Päällisin puolin työntekijöillä on mahdollisuus joustaa työajoissa mutta, työn sisällä työntekijällä voi olla pakko olla tiettyyn aikaan töissä (Ukkola, 2018, s.128). Ollessani seurakuntaharjoittelussa diakoniatyöntekijöillä oli työajaton työaika mutta päivystyksissä kaikkien diakoniatyöntekijöiden tuli olla paikalla sekä palavereissa.

Etsiessäni lähteitä opinnäytetyöhöni löysin blogikirjoituksen, jossa käsiteltiin työajallista ja työajattoman työajan tukemassa työntekijän jaksamista (Kärri, 2020). Jäin pohtimaan tekstin luettuani ja seurakuntaharjoittelussa oltuani miten työajattomassa työajassa työntekijä voi varmistua, että on tehnyt riittävästi työtä palkkansa eteen. Aihetta tutkiessani eniten pohdin miten työaika- autonomia todella toteutuu työajattomassa työajassa. Voiko se toteutua silloin, jos työntekijää veloitetaan olemaan paikalla tiettyinä päivinä tiettyinä kellonaikoina.

Työajaton työaika antaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omaan työaikaan. Toisille tällainen työaika sopii, jossa he voivat säännöstellä omaa työaikaansa ja se tukee heidän työssä jaksamistaan. Itselläni kokemukseni työajattomasta työajasta on seurakuntaharjoittelusta. Pohdin silloin, että työajattomassa työajassa työn ja perheen yhdistäminen on haasteellista, koska aina ei voilla varma monelta pääsee kotiin. Toki tämä on yksittäisten työntekijöiden tapa toteuttaa työajatonta työaikaan. Seurakuntatyössä on totuttu, että tietyt ammattiryhmät kuuluva työajattoman työajanpiiriin automaattisesti mutta kysymykseni on, onko se välttämätöntä?

10.2 Opinnäytetyön prosessin arviointi

Kyselyn vastausprosentti oli 30,9 prosenttia. Kyselyn aikana vastaajia muistuttiin kyselyyn vastaamisesta kolme kertaa sähköpostilla. Sähköpostiin tulevat kyselyt saattavat jäädä muiden sähköpostien joukkoon. Keskusteltaessa työelämän yhteistyötahon esimiehen kanssa hän toivoi kyselyn olevan mitoitettu niin, ettei sen vastaaminen vie ajallisesti pitkään. Vastausprosentti saattaisi olla suurempi, jos ennen kyselyn toteuttamista olisi henkilöstölle pidetty esittely opinnäytetyöstä sekä yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta.

Jos voisin tehdä toisin niin vastausaika olisi pitempi ja kertoisin saatekirjeessä, kuinka paljon ajallisesti vastaaminen vie. Myös kyselykaavakkeen testaaminen olisi voinut nostaa vastausprosenttia. Kyselystä sain tutkimuskysymyksiini vastauksia. Valitsin kyselyyn kolme kysymystä, jotka olivat avoimia kysymyksiä. En

halunnut liian tarkoilla kysymyksillä johdatella vastaajia heidän vastauksissaan vaan heidän kertoa omia ajatuksiaan esitetystä kysymyksestä.

10.3 Oma ammatillinen kasvu ja kehitys

Valitsin aiheeksi yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun, koska koin aiheen tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Olen itse tehnyt vuorotyötä sekä suunnittelut työvuorolistoja. Tehdessäni vuorotyötä huomasin vuorotyön haasteen vapaa-ajan ja työn yhdistämiseen sekä miten vuorotyö vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Tuolloin työyhteisönä mietimme keinoja, joilla jokainen voi vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Tuolloin tutustuin ensimmäisen kerran yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun.

Työelämän yhteistyökumppanin sekä aiheen löydyttyä aloitin opinnäytetyön kirjoittamisen. Tutkimuksen tekeminen ja kirjoittaminen oli täysin uutta. Mielenkiintoista oli perehtyä tutkimusmenetelmiin ja tutkimuksen tekemiseen. Kaiken ollessa uutta vei paljon aikaa perusasioiden tekeminen ja etsiminen. Suunnitelman kirjoittaminen vei eniten aikaa, mutta koko prosessin kannalta näin jälkeen päin ajateltuna tuo vaihe oli tärkeä. Käsikirjoitusta oli helppo lähteä työstämään suunnitelman pohjalta. Käsikirjoituksen kirjoittamisen haasteena oli tiukka aikataulu. Alkuperäinen aikataulu piti muokata, koska suunnitelman tekemiseen meni odotettua pidempää. Prosessissa tärkeitä olivat ohjaavan opettajan kanssa käydyt keskustelut sekä seminaarit, joissa sai muiden palautetta. Nämä ovat oppisen näkökulmasta olleet tärkeitä. Myös toisten töiden opponointi toi omaan työhön myös uudenlaista näkökulmaa.

Sosiaalialalla myös tehdään paljon vuorotyötä. Tutkimuksen tekeminen on antanut ymmärrystä siitä mitä yhteisöllisen työvuorosuunnittelu on, miten se vaikuttaa työyhteisössä. Opinnäytetyö on antanut valmiuksia toimiseen esimiehenä. Sosionomi koulutuksen kompetensseissa sosionomin valmistuttua hänellä täytyy olla valmiudet toimia lähiesimiehenä. Talouden ja strategisen johtamisen merkityksen tunnistaminen on myös sosionomille tärkeää. Hänellä täytyy olla kyky itsensä johtamiseen sekä oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen. Lähiesimiehen roolissa hänen täytyy tuntea työlainsäädäntö sekä edistää työturvallisuutta.

(Diakonia- ammattikorkeakoulu, 2016.) Tämän opinnäytetyön aikana olen tutkinut työyhteisöä, työyhteisön vuorovaikutusta, työaika, esimiehen roolia työyhteisössä sekä miten työajat vaikuttavat työhyvinvointiin. Tutkimukseni pohjalta pystyn suunnittelemaan, toteuttamaan sekä arvioimaan yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittamista työyhteisössä.

Opinnäytetyön aikana olen pohtinut myös, minkälainen olen tutkijana. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittaminen työyhteisössä on työyhteisön kehitysprosessi. Opinnäytetyö on antanut valmiudet suunnitella, toteuttaa ja arvioida kehittämishankkeita. Sosionomin kompetensseissa valmistuvalla sosionomin tulee osata suunnitella, toteuttaa sekä arvioida kehittämishankkeita (Diakonia- ammattikorkeakoulu, 2016).

Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvauksessa on nostettu yhdeksi osa-alueeksi vuorovaikutusosaaminen. Lisäksi ydinosaamiskuvauksessa tulee diakonia-työntekijän tunnistaa kuormittavuustekijöitä ja kykyä huolehtia omasta työhyvinvoinnista. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.- b.) Pohdin työssäni työajattoman työajan vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Työni käsittelee ihmisen yleishyvinvointia niin työelämässä, kuin työelämän ulkopuolella hyvinvoinnin tasolla. Työelämän säännöksen säätelevät ihmisen yhtä hyvinvoinnin osa-alueita ja työelämän tukea ihmiselle. Työhyvinvointi vaikuttaa ihmisen läheisiin ja perheenjäseniin.

11 LÄHTEET

- Ahtela, J. (2015). Kello raksuttaa mennyttä aikaa- Työaikasääntelyn nykytila ja kehittämistarpeet. *Sitra*. <https://media.sitra.fi/2017/02/23220550/Selvityksia87.pdf>
- Diakonia- ammattikorkeakoulu. (2016). *Sosionomi(AMK)- koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit*. Saatavilla 4.3.2021 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/#2996085d>
- Espoon kaupunki. (i.a.). *Viherlaakson muistipalvelukeskuksen omavalvontasuunnitelma*. Saatavilla 28.10.2020 [file:///C:/Users/tarup/Downloads/Viherlaakson%20muistipalvelukeskuksen%20omavalvontasuunnitelma%202020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/tarup/Downloads/Viherlaakson%20muistipalvelukeskuksen%20omavalvontasuunnitelma%202020%20(1).pdf)
- Heikkilä, T. (2008). Tilastollinen tutkimus (7. uud. p.). Edita
- Hirsijärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (toim.). (2007). Tutki ja kirjoita (13. uud. p.). Tammi.
- Immonen, A. (2013). *Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika- autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen*. [Pro gradu- tutkielma, Itä- suomen yliopisto]. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/12427>
- Juuti, P., & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (5. uud. p.). PS- kustannus.
- Kannisto, M. (23.9.2020). Uuden työaikalain soveltaminen. *Dinolehti*. <https://dinolehti.fi/2020/09/uuden-tyoaikalain-soveltaminen/>
- Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.
- Kärri, A. (23.9.2020). Miksi työaika? *Dinolehti*. <https://dinolehti.fi/2020/09/miksi-tyoaika/>
- L872/ 2019. Työaikalaki 5.7.2019/872. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
- Laaksonen, H., & Ollila, S. (2017). Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa (3. uud. p.). Edita.
- Mäkisalo- Ropponen, M. (2012). *Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla*. Sanoma Pro Oy.

- Putnam, L., Myers, K., & Gailliard, B. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human relations*, 67 (4), 413- 440.
- Ranta, J.& Kuula-Luumi, A. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino
- Rantama, M. (2016). Taivaallinen työaika. Edita.
- Sinijärvi, M., Kasanen, R., Koivumäki, M., & Hakala, T. Työaika- autonomia lisäsi hyvinvointia hoitotyössä. *Työ ja Ihminen*, 21(2), 173- 181. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134580/Tyojaihminen_2_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sinokki, S. (2011). Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys. *Työelämän tutkimus*, 9 (2), 174- 179. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87345/46269>
- Suomen ev.lut. kirkko (i.a.- a). Työaika. Saatavilla 26.9.2020 <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/palvelussuhde/tyoaika>
- Suomen ev.lut. kirkko (i.a.- b). Kirkon ydinosaamiskuvaukset. Saatavilla 25.4.2021 <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammatit/kirkon-tyontekijan-ydinosaaminen>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer (i.a.-a). Työaika- autonomia. Saatavilla. 14.10.2020. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/tyoaika-autonomia/>
- Suomen lähi- ja perushoitajienliitto SuPer (i. a.-b) Palkat. Saatavilla 25.4.2021 <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyossa-kuntasektorilla/palkat>
- Surakka, T. (2009). *Hyvä työpaikka hoitoalalla*. Tammi.
- Tammelin, M. (2009). Työaika ja perheen aika- Poisjättäytymistä vai ulosheittämistä? *Janus*, 17 (2), 176- 183. <https://journal.fi/janus/article/view/50516>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (uud.p.). Tammi
- Työturvallisuuskeskus. (i.a. -a). *Toimiva työyhteisö*. Saatavilla 28.10.2020 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso

Työturvallisuuskeskus. (i.a. -b). *Työyhteisötaidot*. Saatavilla 28.10.2020

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot

Työturvallisuuslaitos. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 15.12.2020

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Ukkola, S. (2018). Työaikojen ajallisuuksien moninaisuus ja vaihtelevan työajan malli. *Työelämän tutkimus*, 16 (2), 126- 132. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85243/44229>

Vuori, J. (2021). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Tehy (i. a.). Lisät peruspalkan päälle. Saatavilla 25.4.2021

<https://www.tehy.fi/fi/apua/palkka/lisat-peruspalkan-paalle>

LIITE 1. Saatekirje kyselyyn

Hei,

Opiskelen Diakonia- ammattikorkeakoulussa kolmatta vuotta sosionomi- diakoniksi. Opinnäytetyöni aiheena on yhteisöllinen työvuorosuunnittelun mahdollisuudet ja haasteet. Tutkin opinnäytetyössäni, mitkä asiat henkilöstö näkee yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollisuuksina ja haasteina sekä vertailen näitä tietoja tutkimustiedon kanssa.

Tutkielmani aineiston kerään kyselytutkimuksella. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista eikä henkilötietoja kerätä. Kyselyyn voi vastata ajalla 8.-21.2.21. Toivottavasti olet halukas vastaamaan kyselyyn ja osallistumaan näin tutkimukseeni. Opinnäytetyöni valmistuu toukokuussa 2021 ja se julkaistaan valmiina Theseus-sivustolla. Jos sinulla tulee kysymyksiä kyselyyn liittyen, voit lähettää minulle sähköpostia. Pääset vastaamaan kyselyyn alla olevan linkin kautta, jos et pääse alla olevaa linkkiä klikkaamalla niin kopion linkki selaimen.

Terveisin

Taru Pikkupeura

LIITE 2. Kyselyn kysymykset

Yhteisöllinen työvuorosuunnittelun mahdollisuudet ja haasteet

Työyhteisöisen suunnitellessa yhdessä yksikkönsä työvuorot sovittujen pelisääntöjen mukaisesti puhutaan yhteisöllisestä työvuorosuunnittelusta tai työaika- autonomiasta. Jokainen yksikön työntekijä on sitoutunut suunnittelemaan yhteisöllisesti työvuoroja.

1. Mitkä asiat mahdollistavat yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumisen?

2. Mitkä asiat ovat haasteena yhteisöllisen työvuorosuunnittelun toteutumiselle?

3. Minkälaisen roolin koet esimiehellä olevan yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa?

4. Voit vielä tähän kirjoittaa, jos mieleesi tulee asioita liittyen yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun.

--