



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JESSE SAARNI & TONI PELTOLA

Autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt Laitilan terveyskeskus- osastolle

OPINNÄYTETYÖRAPORTTI

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijät Saarni, Jesse & Peltola, Toni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2022
	Sivumäärä 33	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt Laitilan terveyskeskusosastolle		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyö		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt Laitilan terveyskeskusosastolle. Tavoitteena oli, että pelisäännöt auttavat autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisessa ja ohjaavat työvuorojen suunnittelua. Opinnäytetyö toteutettiin projektiluontoisena yhdessä Laitilan terveyskeskusosaston henkilökunnan kanssa. Projektiryhmän työntekijöitä olivat opinnäytetyöntekijät, osastonhoitaja ja kaksi työntekijää osastolta.</p> <p>Autonominen työvuorosuunnittelu on iso osa työssä jaksamista ja työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla. Huolella laaditut pelisäännöt tukevat autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumista. Työyhteisön sisällyttäminen mukaan autonomisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjen kehittämiseen jo suunnitteluvaiheessa edistää autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirtymistä. Tällöin työyhteisöllä on mahdollisuus vaikuttaa pelisääntöjen sisältöön.</p> <p>Projekti eteni vaiheittain. Ensimmäinen vaihe projektilla oli suunnitteluvaihe. Tämä vaihe kesti joulukuuhun 2021 asti. Tämän jälkeen siirryttiin projektin toteuttamisvaiheeseen. Toteuttamisvaiheeseen kuului projektiryhmien tapaamiset, kyselyn toteuttaminen ja käsittely sekä tapaaminen työyhteisön kesken, jolloin projektin tuotos valmistui. Projektin toteuttamisvaihe kesti maaliskuun 2022 loppuun asti. Sen jälkeen tuli projektin päätös eli opinnäytetyöraportin kirjoittamisvaihe, joka tapahtui huhtikuun 2022 aikana.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet saavutettiin. Pelisäännöt otetaan käyttöön autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton yhteydessä syyskuussa 2022. Projektin päättyä voitaisiin jatkotutkimuksena tutkia, miten pelisääntöjen noudattaminen toteutuu käytännössä ja miten ne vaikuttavat autonomisen työvuorosuunnittelun tekemiseen. Pelisääntöjen kehittämistä voitaisiin harkita lähitulevaisuudessa, mikäli ne koetaan puutteellisiksi, ne ovat liian tiukat tai niitä halutaan tarkastella tietyin väliajoin. Näin ne pysyvät myös ajankohtaisina. Lisäksi voitaisiin tutkia työaika-autonomian tuomia mahdollisia työhyvinvointia parantavia asioita. Työhyvinvointia parantavia asioita voitaisiin tutkia pitkäaikaisseurannalla, jossa toteutettaisiin kyselyitä tietyin väliajoin.</p>		
Avainsanat työaika-autonomia, työhyvinvointi, autonominen työvuorosuunnittelu, työaikalaki		

<p>Authors Saarni, Jesse & Peltola, Toni</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis</p>	<p>Date April 2022</p>
	<p>Number of pages 33</p>	<p>Language of publication: Finnish</p>
<p>Title of publication Autonomous shift plannings ground rules for Laitila health center ward</p>		
<p>Degree programme in Nursing</p>		
<p>The purpose of this thesis was to produce ground rules for autonomous shift planning for Laitila health center ward. The objective was that the ground rules help in the fulfillment of autonomous shift planning and guide the shift planning process. This thesis was done as a project together with Laitila health center wards personnel. The project group consisted of the thesis workers, the head nurse and two members of the personnel from the ward.</p> <p>Autonomous shift planning plays a major role in coping with work and well-being at work in health care. Carefully conducted ground rules support the realization of autonomous shift planning. Developing the ground rules together with the working community advances the move to autonomous shift planning. This way the personnel have a chance to affect the contents of the ground rules.</p> <p>The project included three phases. The first phase of the project was the planning phase lasting until December of 2021. The second, realization phase consisted of meeting with the project group, implementation of the survey and its processing and a meeting with the working community where the final output was decided. The realization phase of the project lasted until the end of March 2022. After that came the ending of the project, the phase of writing a thesis report which happened during April 2022.</p> <p>The purpose and the objectives of the project were achieved. The ground rules will be used along with the introduction of autonomous shift planning in September 2022. After the project has ended there could be further research into the compliance of the ground rules in practice and how they affect the realization of the autonomous shift planning. For the future it would be beneficial to re-evaluate the suitability of the ground rules when they have been part of the planning process for reasonable amount of time if they are considered inadequate or they are too strict or there is a desire to review them at certain intervals. This way they stay up to date. In addition, evaluating how the self-scheduling has affected the staff well-being at work would be beneficial. This could be studied with a long-term monitoring, with surveys being conducted at certain intervals.</p>		
<p>Keywords self-scheduling, well-being at work, autonomous shift planning, Working Time Act</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU.....	6
2.1 Työaika-autonomia työhyvinvoinnin lisääjänä	6
2.2 Työvuorosuunnittelu sosiaali- ja terveysalalla.....	8
2.3 Lainsäädäntö osana työvuorosuunnittelua	9
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	10
4 PROJEKTIN SUUNNITTELU.....	11
4.1 Projektin kohderyhmä	11
4.2 Projektin aikataulus	11
4.3 Projektin resurssit ja riskit.....	12
4.4 Arviointisuunnitelma.....	13
5 PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN	15
5.1 Kirjallisuushaku	15
5.2 Projektin toteutuksen aloittaminen.....	16
5.3 Henkilöstökyselyn toteuttaminen.....	16
5.4 Henkilöstökyselyn läpikäynti.....	16
5.5 Projektin tuotoksen valmistuminen.....	21
6 PROJEKTIN ARVIOINTI.....	22
6.1 Toteutuksen arviointi	22
6.2 Luotettavuuden arviointi	23
6.3 Resurssien ja riskien hallinnan arviointi	24
7 POHDINTA	25
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Autonominen työvuorosuunnittelu pohjautuu työaika-autonomiaan. Autonominen työvuorosuunnittelu tapahtuu käytännössä niin, että työntekijät saavat itse suunnitella omat työvuorolistansa yhdessä muun henkilökunnan kanssa. Sosiaali- ja terveysalalla se antaa mahdollisuuden työyhteisölle sovittaa omat menot työelämään. Monet yksiköt siirtyvät autonomiseen työvuorosuunnitteluun, koska siihen liittyy monia etuja mutta se voi tuoda myös joitain haittoja. Etuja työaika-autonomiassa ovat oman työajan hallinta ja suunnittelu, työhön sitoutuminen ja motivaatio. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun lähdetessä yhtenä haittana voi tulla uuden toimintatavan omaaminen työyhteisöön. Lisäksi se voi viedä työnteolta aikaa ja se voi vaatia lisäkoulutusta (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50.)

Autonomisen työvuorosuunnitteluun tarvittavien pelisääntöjen keksiminen työyhteisön kanssa auttaa työaika-autonomiaan siirtymistä ja sen toteuttamiseen. Autonominen työvuorosuunnittelun pelisäännöt koskevat jokaista työyhteisön jäsentä ja kaikkien tulee sitä noudattaa. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun lähdetessä työyhteisölle tulee uusi käytäntö työvuorosuunnitteluun. Uusi käytäntö määrittää miten ja milloin työvuorosuunnittelu tehdään. Pelisääntöjä suunnitellessa tulee huomioida, että ei ole kyse pelkästään omasta työajasta vaan se käsittää koko työyksikön toiminnan. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 52, 72.)

Hyvin tärkeää pelisääntöjen luomisessa on, että niitä kehittäessä olisivat mukana ne kaikki työntekijät, jotka tulevat niitä noudattamaan. Pelisääntöjen tavoitteena on, että ne niiden avulla työntekijät tietävät mitä tehdään ja miten niiden puitteissa toimitaan yhteisöllisesti autonomista työvuorosuunnittelua toteuttaessa (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 7). Autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön Laitilan terveyskeskuksen vuodeosastolla syksyllä 2022. Syynä toiminnallisen opinnäytetyön alkamiselle on työelämän tarve tilaajan yksiköstä sekä, että organisaatio johon työ tuotetaan, saa tarvittavat pelisäännöt autonomisen työvuorosuunnittelun tueksi. Pelisäännöt

auttavat autonomisen työvuorosuunnittelun onnistumisessa ja ne ovat työntekijöiden tukena sitä reilusti tehtäessä. Tilaajalle pelisääntöjen merkitys painottuu siihen, että valmiita työvuorolistoja tehtäessä työn määrä vähenee, kun työvuorosuunnittelu on tehty pelisääntöjä huomioiden.

Työ toteutetaan toiminnallisena opinnäytetyönä terveystieteiden osaston yksikössä. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus kestää vuoden 2021 huhtikuusta vuoden 2022 maaliskuuhun. Työhön sisältyy projektisuunnitelman tekeminen, projektiryhmän kanssa tapaamiset, joissa käydään läpi mitä kaikkea pelisääntöihin tarvitaan sekä mitä niiden tulee sisältää. Projektiin kuuluu myös kysely, jonka tarkoituksena on saada vastauksia kohdeyksikön työyhteisöltä liittyen autonomisen työvuorosuunnittelun pelisääntöihin. Työn tilaajana ja yhteyshenkilönä toimii Laitilan terveystieteiden osastonhoitaja Tanja Raisto-Elo.

Opinnäytetyössämme tarkastelemme autonomista työvuorosuunnittelua työaikalain, työhyvinvoinnin, työvuorosuunnittelun ja työaika-autonomian teorian kautta. Näin saamme kuvaa mitä pelisääntöissä tulee ottaa huomioon. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa autonomisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjä Laitilan terveystieteiden osastolle. Tavoitteena on, että pelisääntö auttavat autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisessa ja ohjaavat työvuorojen suunnittelua.

2 AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU

2.1 Työaika-autonomia työhyvinvoinnin lisäajana

Työntekijöiden omaa osallistumista työvuorosuunnitteluunsa, kutsutaan työaika-autonomiaksi. Työvuorosuunnittelun lähtökohta on, että työntekijät suunnitellaan työhön, mitä ollaan tekemässä, ja työntekijöille, jotka tekevät sitä työtä. Valmiita malleja työvuorosuunnitteluun ei välttämättä ole. Työn hallinta kuuluu työhyvinvointiin. Siihen kuuluu keskeisesti työntekijän oma mahdollisuus vaikuttaa omiin työoloihin ja työn sisältöön sekä sen monipuolisuuteen että mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan

päätöksentekoon. Työn hallintaan sisältyy työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, 12–13.) Työntekijöiden henkilökohtaisten tarpeiden sekä työn ja vapaa-ajan sovittamisen yhteen huomioiminen työvuorosunnittelussa on haastavaa, mutta työaika-autonomia antaa siihen mahdollisuuden. Tämä on myös rekrytoimisen kannalta tärkeää, sillä tämän on koettu tulevaisuudessa vaikuttavan suuresti uusien työntekijöiden saamiseen. Nuorille työntekijöille on myös tutkitusti todettu työn ja vapaa-ajan sovittamisen olevan erityisen tärkeää työn lisäksi. Nuoremmat työntekijät myös nykyään odottavat työantajiltaan omiin tarpeisiin vastaamista, jonka työaika-autonomia mahdollistaa. (Utriainen, Ala-Mursula, Vironkannas 2011.) Työaika-autonomia tuo mukanaan työhyvinvointia edistäviä näkökulmia. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on myönteinen vaikutus tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden pienempään vaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu aina työyhteisön yhteistyönä. Työhyvinvoinnilla on monta eri tekijää. Se syntyy työn lomassa, eikä sitä saavuteta terveystempauksilla vaan sitä työhyvinvointia edistävät asiat ovat pitkäjänteisiä. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tulokseen ja maineeseen. Hyvä investointi työhyvinvointiin voi maksaa itsensä moninkertaisena takaisin. (Työterveyslaitos, 2021.)

Sosiaali- ja terveysalalla oli vuonna 2018 yhteensä 399 492 henkilöä. Heistä 69,0 % oli töissä julkisen sektorin työpaikoissa. Puolestaan yritysten työllistämiä heistä oli noin 23,7 % sekä järjestöissä oli töissä 7,3 %. Sosiaali- ja terveydenhuollossa alan ammattinimikkeellä oli töissä 338 775 henkilöä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2022.) Suomessa perinteisesti etenkin kuntasektorilla jaksotyötä toteutetaan eniten sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Liian pitkät työvuorot lisäävät erityisesti terveysriskejä sekä niiden lisäksi vaikeuttavat muun elämän yhteensovittamista työhön etenkin sote-alalla. Ylipitkiä työjaksoja kuten 48 tuntia pituisia tulee välttää, koska jaksotyössä ei erikseen määrät viikossa tehtävien työtuntien määrää. Järkevintä olisi suunnitella kahden vapaan välille 40 pituiseksi. (Työterveyslaitos 2021.) Tämä on toisaalta hankalaa etenkin sosiaali- ja terveysalalla, koska tarjolla on usein ylityötä sekä ylimääräisiä vuoroja. Terveyden kannalta turvallisinta olisi välttää yli 10 tuntia kestäviä työvuoroja. Liian lyhyet vuorot kuten alle neljä tuntia kestävät toisaalta kasvattavat työhön sidonnaisuutta. Liian pitkien työvuorojen keskeisiä haittavaikutuksia ovat tapaturmariskin kasvu, potilasturvallisuuden vaarantaminen sekä väsyminen. Työvuorosunnittelussa toisaalta on usein hyvin hankala tehdä työvuoroja niin, että ne eivät sisällä

ylikuormitusta. Lisäksi säännöllisesti paljon yövuoroja tekevät, kokevat ylikuormitusta enemmän. Vuorotyöhön sopeutumisen vaikeus voi johtaa liian monien yövuorojen tekemiseen. Toisaalta jos tekee jatkuvaa yövuoroa, voidaan ylikuormitus hyväksyä, koska se on säännöllistä. (Työterveyslaitos 2021.)

Työaika-autonomiassa työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa, mutta työaikalaki ja virka- ja työehtosopimukset sekä organisaation toiminta asettavat omat rajoituksensa itsenäiselle työvuorojen suunnittelulle. Osallistuvalla suunnittelulla on tapana tuoda toiminnan vaatimukset sekä työn ja muun elämän yhdistämisen näkökulmat esille. Toimiva yhteistoiminta vaatii suunnitteluprosessin jäsentämistä niin, että osallistuminen on mahdollista. Mukaan tarvitaan myös menetelmiä, joiden avulla yhteistä suunnittelua voi toteuttaa. Työaika-autonomiassa lähtökohtana on työn organisoinnin toimivuus ja sen sisältö. Tavoitteena on tehokkuuden nostaminen sekä työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisistä työaikajärjestelyistä huolimatta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, 12–13.) Kaikki työyhteisössä ovat vastuussa oman yksikön toiminnan sujuvuudesta ja työntekijöiden tarpeiden tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta huomioimisesta. Esimiehen tarvittaessa tukee ja ohjaa henkilöstöä työvuorosuunnittelussa. Työaika-autonomia ei ole vuorojen valikointia eikä sanelua. Työaika-autonomialle selkeä onnistumisen edellytys on, että tavoitteet ja pelisäännöt ovat selvillä ja johdon ja henkilöstön luottamus on kunnossa. Työvuorosuunnittelulla tuotetaan työntekijöiden kesken työvuoroluettelo, jossa työvuorot on jaettu henkilöille osaston tavoitteiden ja yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaan. Vastuu lopullisesta työvuoroluettelosta on aina työnantajan edustajalla. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, 12–13.)

2.2 Työvuorosuunnittelu sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysalalla kolmivuorotyö epäsäännöllisyyksineen vaikeuttaa usein työntekijöiden oman elämän ja työntekemisen yhteensovittamisen, jolloin jommastakummasta pitää karsia, usein omasta elämästä. Autonomisen työvuorosuunnittelun tavoitteena on yleisesti työneon tehokkuuden nousun lisäksi työn ja oman henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50). Työvuorosuunnittelussa tärkeää on se, että otetaan huomioon työaikaergonomia.

Työaikaergonomia itsessään pitää sisällään monia asioita, jotka tukevat työvuorosuunnittelua, sekä sitä toteuttavien työntekijöiden hyvinvointia. Vuorotyön kuormittavuus tulee keskeisesti huomioida siis työvuorosuunnittelussa, koska työaikaergonomialla pystytään ehkäisemään sairauspoissaoloja. (Ala-Mursula, L. Utriainen, K. & Vironkannas, H. 2011. 36.) Työergonomiassa työvuorosuunnittelussa on muun muassa liian pitkien työputkien tekemisen välttäminen, tarpeeksi pitkien lepoaikojen huomioiminen sekä vapaapäivien järkevä sijoittelu. Työergonomian tarkoituksena on siis työvuorosuunnittelun toteuttaminen työntekijän hyvinvointi huomioon ottaen. (Härmä & Salminen 2008, 77–78.)

Työvuorosuunnittelulla on iso osa osaston toiminnan kokonaissuunnittelussa: työn etenemisen suunnittelu on hoidon- ja tiedon jatkuvuutta sekä varasuunnitelmia muutoksia varten. Hoidon jatkuvuutta voidaan suunnitella esimerkiksi hoitolistan ja vastuuhoidajaperiaatteen tuella. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, 14–15.) Työvuorosuunnittelussa on useita vaiheita, jotka ovat: 1) osastonhoitaja tekee alustavan listan yksin, 2) listaa tekemässä on osastonhoitajan lisäksi 1–2 muuta ”listavastaavaa”, 3) itsenäisessä vaiheessa jokainen merkitsee omat toiveensa listaan, 4) yhteisen suunnittelun vaiheessa kaikki huomioivat omien toiveidensa lisäksi myös muiden toiveet, kun listaa tehdään. Jokaisessa vaiheessa tulee ottaa huomioon omien toiveiden ja mieltymysten ohessa myös osaston osaamis- ja miehitystarpeet sekä suunnittelun tukena olevat tasapuolisuus- ja oikeudenmukaisuusperiaatteet. (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, 16.)

2.3 Lainsäädäntö osana työvuorosuunnittelua

Työaikalaki on vahvasti sidoksissa autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja seuraavat esitellyt lakipykälät tulee huomioida sitä tehtäessä ja pelisääntöjä suunnitellessa. Työaikalaki (872/2019) astui voimaan 1.1.2020 korvaten vuonna 1996 voimaan tulleen työaikalain (605/1996). Työaikalain tarkoituksena on säännellä sekä päivittäinen työaika että viikoittainen enimmäistyöaika. Työaikalain avulla määritellään myös ylityö, lepoaika työvuorojen välillä sekä työaikakirjanpitovelvoite. Työaikalakia yhdessä eri alojen työehtosopimusten kanssa tulee noudattaa myös työaikaa määriteltäessä liukuvan työajan sekä työaikojen tasaamisessa, määritellyn aikajakson aikana.

(Työsuojeluhallinto, 2022). Työaikalakia (872/2019) sovelletaan lähes kaikkeen työ- ja virkasuhteessa tehtyyn työhön poikkeuksena työ, johon muualla laissa säädetään. Esimerkiksi nuorten alle 18-vuotiaiden tekemää työtä säädellään tämän lain lisäksi nuorista työntekijöistä annetusta laista (998/1993).

Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. (Työaikalaki 872/2019, 3§.) Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. (Työaikalaki 6§.) Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. (Työaikalaki 25§.) Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana. (Työaikalaki 27§.)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt Laitilan terveyskeskusosastolle. Tavoitteena oli, että pelisäännöt auttavat autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisessa ja ohjaavat työvuorojen suunnittelua.

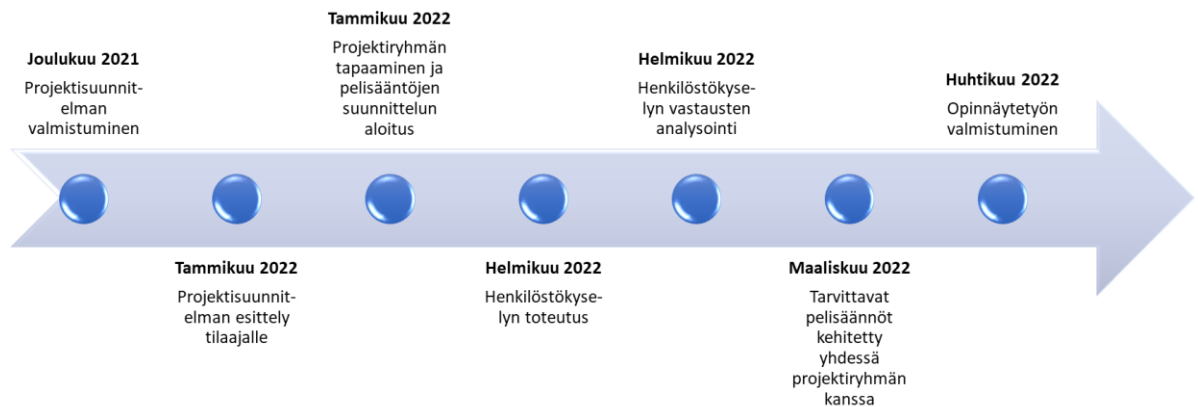
4 PROJEKTIN SUUNNITTELU

4.1 Projektin kohderyhmä

Opinnäytetyön kohdeyksikkö on Laitilan kaupungin terveyskeskusosasto, jossa on 23 potilaspaikkaa ja lisäksi yksi kriisipaikka. Osasto tuottaa terveyskeskustasoista hoitoa alueen asukkaille. Yksikkö toimii Laitilan terveyskeskuksen yhteydessä. Projektin kohderyhmänä on Laitilan terveyskeskusosaston henkilökunta, jonka käyttöön autonominen työvuorosuunnittelu tulee. Yksikössä tehdään kolmivuorotyötä, jota tekevät sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Henkilökuntaan kuuluu 8 sairaanhoitajaa, jonka lisäksi osastonhoitaja lasketaan myös vahvuuteen. Osastonhoitaja tekee päivätyötä, joten hän ei osallistu työvuorosuunnittelun tekemiseen samalla tavalla, kuin muu henkilökunta. Osastonhoitaja kuitenkin lasketaan osaston vahvuuteen aamuvuoroissa, joten se tulee huomioida vahvuudessa työvuorosuunnittelussa. Lähihoitajia on 10 vakituista ja 2–3 sijaista. Sijaisten osallistuminen osastolla työvuorosuunnitteluun riippuu sijaisuuden pituudesta.

4.2 Projektin aikataulus

Kuviossa 1 jossa avataan opinnäytetyön aikataulu, luotiin suunnitelman tekovaiheessa ja sitä jouduttiin useaan kertaan muokkaamaan sopivammaksi tälle toiminnalliselle opinnäytetyölle. Aikataulun luominen tälle opinnäytetyölle oli haastavaa tekovaiheessa, koska siinä piti ottaa huomioon tekijöiden muut opinnot sekä projektiryhmään kuuluvien työaikataulut. Kuvio 1 kuvastaa opinnäytetyösuunnitelman valmistumisen yhteydessä sovittua aikataulua, joka todettiin realistiseksi ennalta sovittujen tapaamisten ja tuotoksen valmistumisen aikataulun kanssa. Aikataulu kuvattiin kuukauden tarkkuudella, jolloin vältettiin päivän tarkkuudella toimiminen. Tämä mahdollisti projektitapaamisten sopimisen niin, että niihin pystyivät osallistumaan kaikki projektiryhmän työntekijät. Myös kyselyn pitäminen onnistui suhteellisen nopealla aikataululla edellä mainitusta syystä.



Kuvio 1. Opinnäytetyön aikataulu

4.3 Projektin resurssit ja riskit

Tämän projektin resursseihin kuuluivat tärkeimminkin henkilöt, jotka osallistuivat tarvittavien pelisääntöjen luomiseen. Projektipäällikköinä toimivat opinnäytetyön tekijät. Tämä myös tarkoittaa sitä, että olimme vastuussa projektin toteutumisesta ja sen onnistumisesta. Projektiryhmään osallistui myös opinnäytetyön tilaaja ja yhteyshenkilö. Tilaajan rooli oli tuoda esille koko työyksikön tarpeita pelisääntöjä suunniteltaessa. Hänen lisäksi projektiryhmään osallistui Laitilan terveyskeskusosastolta kaksi työntekijää; yksi sairaanhoitaja ja yksi lähihoitaja. Kumpikin edusti omaa ammattiryhmiensä projektin toteutuksessa ja heidän vastuullaan oli omien ammattiryhmiensä etujen valvominen. Heidän roolinsa projektiryhmässä oli tuoda esille henkilökunnan ajatuksia ja ehdotuksia projektin tuotoksen tekemisessä.

Usein riskinä on projektibudjetti, joka rajoittaa resurssien käyttöä. Monissa projekteissa taistellaan myös liian pienen tekijäresurssien ongelman kanssa. Projektille ei aina löydy tekijöitä, jotka omaavat oikeaa osaamista. Joissain tapauksissa ongelma on juuri osaamiseen liittyvät seikat. (Kettunen, 2003, s. 148.) Tässä projektissa projektibudjettia ei ollut, joten se ei niinkään rajoittanut käytettäviä resursseja eikä näkynyt riskin muodossa projektia tehdessämme. Tekijäresurssin ongelmaa pyrimme minimoimaan käyttämällä hyväksi projektiryhmässä mukana olleita työntekijöitä ja heidän työpanostaan. Osaamiseen liittyvät riskit tulivat suurimmaksi osaksi opinnäytetyöntekijöiltä, koska emme olleet työskennelleet tarpeeksi ja sitä kautta tutustuneet

autonomiseen työvuorosuunniteluun ja sen kanssa tarvittaviin pelisääntöihin. Tätä riskiä pyrimme minimoimaan perehtymällä omassa työssämme työvuorosuunnitteluun ja yksiköittemme pelisääntöihin. Tähän saimme myös apua omilta työpaikoiltamme, jossa saimme tarkasteltavaksi autonomisen työvuorosuunnittelun pelisääntöjä. Myös projektien parissa työskentely ja projektin toteuttaminen oli varsin uutta, mutta tämänkin riskin tuottamiin ongelmiin varauduimme teorian tietoon tutustumisella.

Tämän projektin riskien hallintaa oli se, että me huomioimme kuvaamamme riskit ja pyrimme huomioimaan niitä koko projektin toteutuksen aikana. Pieniltä tuntuvat mahdolliset ongelmat voivat johtaa aikataulujen venymisiin ja ylityksiin ja se vaatii riskien hallintaa, joka on menettely, jonka avulla voidaan todeta, että ongelmat ja projektiin kohdistuvat riskit on huomioitu ja tarvitaan toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai vaikutusten minimoimiseksi. (Ruuska, 2005, s. 222). Projektin riskeiksi pohdimme olevan projektiryhmän keskeinen kommunikaatio sekä aikataulussa pysyminen. Kommunikaation koimme olevan mahdollinen riski, koska yhteydenpito projektin kaikkien osallisten välillä ei ole suoraa lukuun ottamatta muutamia sovittuja ajankohtia, jolloin projektiryhmä kokoontuu. Aikataulussa pysymisen tunnistimme mahdolliseksi riskiksi, koska ongelmia voi tulla opinnäytetyösuunnitelman ja -raportin arviointien saamisen vuoksi tai projektiin osallistuvien henkilöiden työ ja opiskelukiireiden takia. Toisaalta aikataulu oli päivän tarkkaan mietittynä hyvin joustava. Joka mahdollisti joustavamman työtahdin.

4.4 Arviointisuunnitelma

Projektilla voi olla erilaisia tavoitteita, ja projektityön laatua tulee arvioida sekä lopputuloksen että tuotantoprosessin kohdalla. Kaikilla projekteilla on sisällöllisiä, toteutuksellisia tavoitteita ja ajallisia tavoitteita. Tilaajalle tärkeää on aikataulujen ja kustannusarvioiden pitävyys, kun taas käyttäjiä kiinnostaa työn tuloksena syntyvä tuotos ja sen ominaisuudet. Usein sanotaan, että projektissa onnistuessa saavutetaan valmiiksi asetetut tavoitteet ennalta suunnitellun aikataulun ja kustannusarvion mukaisesti. Projektin onnistumista arvioidaan verraten sitä projektisuunnitelmaan ja jos siihen kohdistetut odotukset eivät täyty, kyseessä on joko projektisuunnitelmassa tai toteutusprosessissa esiintyneet puutteet. (Ruuska, 2006, s.250–251.) Projektin onnistumisen

mittaaminen on vaikeaa monesta eri syystä. Mittaavia tavoitteita on yleensä useita, suureet ovat sekä määrällisiä että laadullisia, valmista mittaristoa ei yleensä ole, onnistumiskriteerien tärkeysjärjestys ja painoarvo vaihtelevat, projektiin odotukset ovat ristiriitaisia ja projektista saatavien hyötyjen toteutuminen voi kestää jonkin aikaa. Onnistumisen arvioinnissa tulee huomioida sekä projektin luonne että toimeksiannon ehdot. (Ruuska, 2006, s. 253, 255, 258.)

Tarkastaessa pelisääntöjä tulee myös esille työyhteisön aktiivisuus. Ne työyhteisöt, joissa on nimetyt vastuuhenkilöt ja työaika-autonomiaa kehitettiin aktiivisesti, yritettiin tarkistaa ja päivittää pelisääntöjä noin kerran vuodessa. Myös ne yksiköt, joissa työaika-autonomia oli ollut käytössä yli kaksi vuotta, kokivat tarpeelliseksi tarkistaa pelisäännöt. (Immonen 2013, 24.)

Koimme järkeväksi, että tuotoksen arvioinnin tulee lähteä työyhteisöstä, johon pelisäännöt tuotetaan. Syynä tälle oli, että autonominen työvuorosuunnittelu otetaan käyttöön vasta pelisääntöjen valmistumisen jälkeen, joka tarkoittaa, että opinnäytetyöntekijöiden valmistumisaikataulujen vuoksi emme voi jäädä arvioimaan pelisääntöjen toimivuutta. Yhtenä syynä arvioinnin jäämiselle työyhteisöön on, että pelisäännöt voivat muuttua projektin päättämisen jälkeen ja niitä voidaan työyhteisön sisällä kehittää, mikäli jokin osa ei toimikkaan pitkässä juoksussa. Näin arviointi jäisi työyhteisölle itselleen ja he voivat tilaajan kanssa arvioida toimivuutta ja sopivuutta. Tämä tarkoittaa meidän työssämme, että kehitämme niin hyvät pelisäännöt työyhteisön kanssa kuin voimme, jolloin yksikkö pystyy jatkokehittämään niitä omien tarpeidensa mukaan. Jatkokehityksessä emme tule olemaan itse mukana vaan toivomme työn teoriapohjan ja projektiryhmässä olleiden työntekijöiden auttavan osaston henkilökuntaa siinä. Pelisääntöjä tarkistellaan ja tarpeen tullen muutetaan vastaamaan työyhteisön sen hetkisiä tarpeita. Arvioimme yhdessä työn tilaajan kanssa projektin onnistumista, kun projekti on valmis. Projektiamme pidämme onnistuneena, kun työn tavoite ja tarkoitus on saavutettu eli pelisäännöt oli tuotettu tilaavaan yksikköön autonomisen työvuorosuunnittelun avuksi. Arviointisuunnitelmasta sovittiin tilaajan kanssa viimeisessä yhteispalaverissa ja sen olisi tarkoitus tapahtua 6–12 kuukauden kuluttua autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönotosta. Arviointia emme voineet itse jäädä toteuttamaan, koska tuotettujen pelisääntöjen käyttöönotossa kestää noin kuusi kuukautta niiden

luomisesta. Yhdessä tekijöiden ja tilaajan kanssa sovittiin kuitenkin arvioinnin tapahtuvan kyselyn muodossa.

5 PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN

5.1 Kirjallisuushaku

Etsimme sopivaa kirjallisuutta ja tutkittua tietoa lähdeviitteelliseen tekstiimme kirjallisuushakuna. Kirjallisuushaussa käytimme apunamme SAMK Finnan, Theseuksen ja Google Scholarin tietokantoja. Rajasimme kirjallisuushakumme koskemaan pääsääntöisesti vain hoitotyöhön ja sosiaali- ja terveysalaan liittyviä lähdemateriaaleja. Kirjallisuushaku toteutettiin suurimmilta osin manuaalisena hakuna, joka tarkoitti, että haimme kirjallisuutta käsin etsimällä. Etsimme kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia aiheestamme käyttämällä opinnäytetyömme aiheen keskeisiä käsitteitä, jotka olivat: työvuorosuunnittelu, työaikalaki ja työaika-autonomia. Vaikka kirjallisuushakumme oli lyhyehkö, löysimme paljon aiheesta tehtyjä AMK opinnäytetöitä, YAMK opinnäytetöitä sekä pro graduja ja joitain kirjoja. Näitä tuotoksia tarkastelemalla löysimme paljon aiheeseemme liittyvää luotettavaksi todettua lähdemateriaalia, jota lähdimme itsessään tarkastelemaan. Useissa löytämissämme lähteissä työaika-autonomiasta ja työvuorosuunnittelusta puhuttiin yleisesti eikä suoraan sosiaali- ja terveysalaan viitaten, vaikka tutkimukset ja tuotokset olivat tehty sosiaali- ja terveysalaan liittyen.

Tarkastellessamme aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia huomasimme Hakolan & Kalliomäki-Levannon (2010) kirjan Työvuorosuunnittelu hoitoalalla olleen vahvimmin käytössä. Jokaisessa tarkastelemassamme AMK ja YAMK opinnäytetyössä sekä pro gradussa oli käytetty edellä mainittua kirjaa lähdemateriaalina jossain määrin. Tarkastellessamme aiheemme kirjallisuutta huomasimme sen olleen myös ainoita suoraan hoitoalalle tehtyjä kirjoja työvuorosuunnittelusta. Lehtiartikkeleita sosiaali- ja terveysalan erilaisiin julkaisuihin työaika-autonomiasta oli jonkin verran tehty ja näistä saimme myös lähdemateriaalia teoriataustamme. Lainsäädäntöä opinnäytetyömme teoriaan

haimme suoraan Finlexin sivuilta. Näin saimme suoraan luotettavasta lähteestä ajantasaista lakia työhömmen teorian tueksi.

5.2 Projektin toteutuksen aloittaminen

Projektin toteuttaminen aloitettiin, kun suunnitteluvaihe päättyi hyväksytyyn projektisuunnitelmaan. Ensimmäisestä projektiryhmän kokoontumisesta sovittiin tilaajan kanssa ja se sijoittui tammikuulle 2022. Ensimmäisessä projektiryhmän tapaamisessa oli mukana opinnäytetyön tekijät, tilaaja sekä projektiryhmään määrätty kaksi kohdeyksikön työntekijää. Ensimmäisessä tapaamisessa käytiin läpi projektiryhmän jäsenten rooleja, aikatauluja ja keskusteltiin autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöistä ja siitä mitä niiden tulee sisältää. Tapaamisessa käytiin läpi osaston miehitystarpeita jokaisessa vuorossa, listavastaavia sekä asioita, joita pelisäännöissä tulee ehdottomasti olla.

5.3 Henkilöstökyselyn toteuttaminen

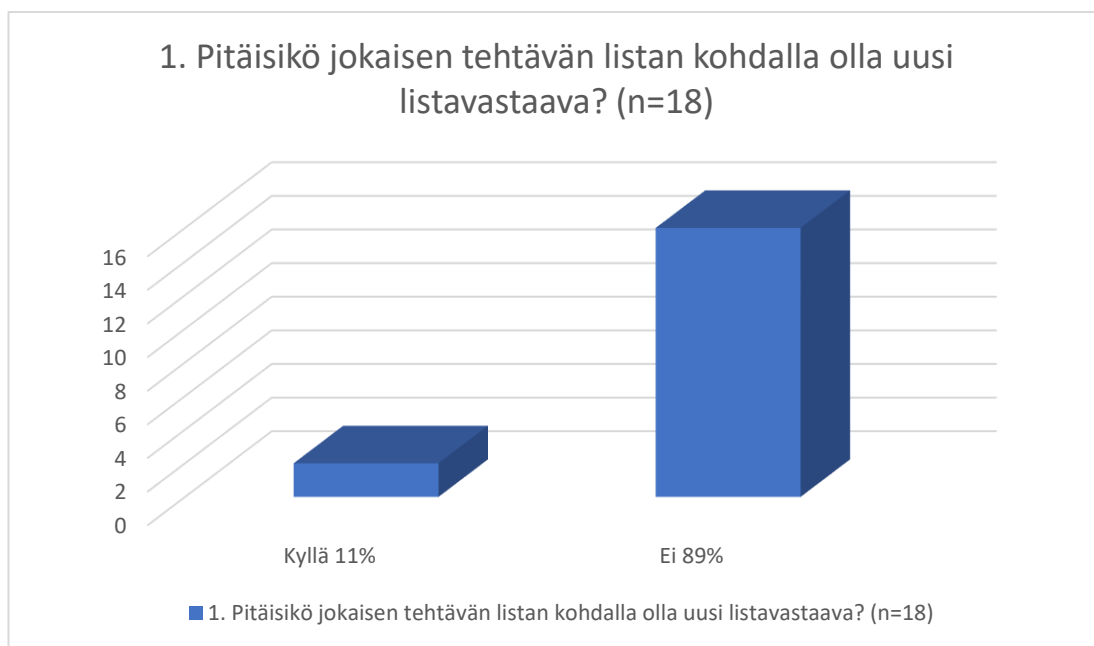
Projektiryhmän kesken päätettiin toteuttaa kysely (LIITE 1) osaston työntekijöille, jotta epäselviin asioihin saataisiin mielipide autonomista työvuorosuunnittelua toteuttavalta henkilökunnalta ja koko työyhteisö saataisiin mukaan projektin toteuttamiseen. Kyselyssä kysyttiin mielipiteitä listaneuvottelijan tehtävistä, yövuoroista ja mahdollisista kiertävistä yövuorolistoista, sijaisten osallistumisesta autonomiseen työvuorosuunnitteluun sekä autonomisen työvuorosuunnittelun täyttö järjestykseen. Kysymyksistä päätettiin yhdessä projektiryhmän kanssa, koska he osasivat kertoa henkilökunnan kannalta tärkeistä asioista, joita tulee selvittää pelisääntöjä kehittäessä. Vastausaikaa kyselylle annettiin 2 viikkoa, jonka jälkeen opinnäytetyön tekijöille jäi 1 viikko vastausten läpi käymiseen. Tapaamisessa sovittiin seuraava projektiryhmän kokoontuminen, joka sijoittui helmikuulle 2022.

5.4 Henkilöstökyselyn läpikäynti

Toisessa projektiryhmän tapaamisessa käsiteltiin kyselyn (LIITE 1) vastauksia, sekä käytiin läpi edellisen kerran tapaamisen jälkeen heränneitä kysymyksiä liittyen

yksikön käytäntöihin nykyisestä työvuorosuunnittelusta sekä tulevasta autonomisesta työvuorosuunnittelusta. Kyselyn vastauksista saatiin hieman selkoa siitä mitä työyhteisö itse haluaa ja odottaa autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöiltä.

Kuvioissa 2 & 3 listaneuvottelijoita koskevissa kysymyksissä kysyttiin listaneuvottelijoiden vaihtumisesta. Kyselyssä selvisi, että jokaisen listan kohdalla ei tulisi olla uutta listaneuvottelijaa mutta toisessa kysymyksessä puolet olivat sitä mieltä, että listaneuvottelijoiden ei tulisi olla aina sama ja toinen puolikas sitä mieltä, että listaneuvottelijat olisivat aina samat. Tässä päädyttiin kysely huomioiden projektiryhmän kanssa siihen, että listaneuvottelija vaihtuu 6 kuukauden välein. Myös henkilökunnalta kysyttäessä suurin osa ei osannut kuitenkaan vastata tarkalleen aikaa eivätkä he erityisesti olleet halukkaita ottamaan tätä tehtävää itselleen.



Kuvio 2. Listaneuvottelijoiden vaihtuminen jokaisen listan kohdalla



Kuvio 3. Listaneuvottelijoiden pysyminen samoina

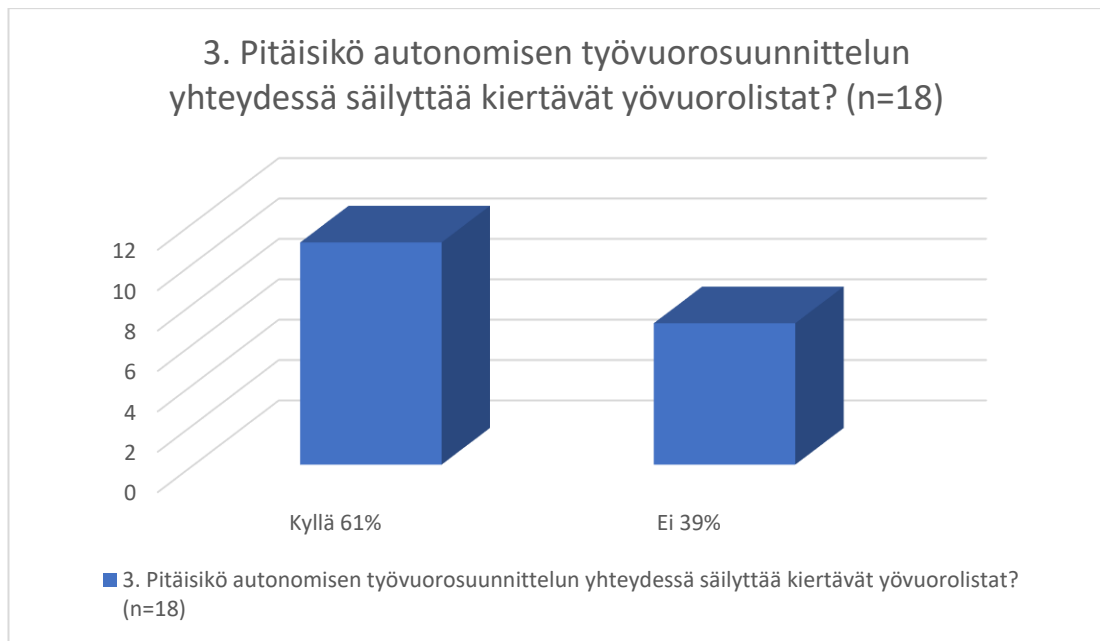
Kysymys sijaisten sisällyttämisestä osaksi autonomista työvuorosuunnittelua koettiin enemmän negatiivisesti 61 %. Toisaalta moni kyselyyn vastannut oli ilmaissut kyselyn ”vapaa-sana” kohdassa olleensa suostuvaisia pitkäaikaisten sijaisten osallistumisesta. Epäselvää oli kuinka pitkään sijaisen pitää olla töissä, jotta hän saisi osallistua autonomisen työvuorosuunnittelun toteuttamiseen. Osastonhoitajan mukaan pitkäaikaiseksi sijaiseksi lasketaan sellainen työntekijä, joka on yli kuukauden työsuhteessa.

Kyselyssä kysimme myös lomalla olevien työvuorosuunnitteluun koskevista asioista. Yhtenä kysymyksenä kysimme pitäisikö lomalla olevien huolehtia työvuorotoivomuksensa listavastaavalle. Tähän kysymykseen enemmistö (82 %) vastasi niin, että lomalla olevat lähettävät itse työvuorotoivomuksensa listaneuvottelijalle, joka täyttää ne työvuorosuunnitteluun. Toisessa lomalaisten työvuoroja koskevassa kysymyksessä halusimme selvittää, pitäisikö lomalla olevien työvuorot suunnitella listaneuvottelijoiden tai osastonhoitajan toimesta. Tähän kysymykseen vastanneista vähemmistö (29 %) oli sitä mieltä, että osastonhoitaja täyttää lomalla olevien työvuorosuunnittelun heidän puolestaan. Kyselyn tuloksista päätellen työntekijät halusivat itse lähettää työvuorotoiveensa listaneuvottelijalle lomalla ollessaan eivätkä he halunneet työvuoroja tehtäväksi heidän puolestaan sinä aikana. Projektiryhmässä oltiin myös sitä mieltä, että lomalaiset huolehtisivat työvuoronsa osastonhoitajalle, joka laittaa ne

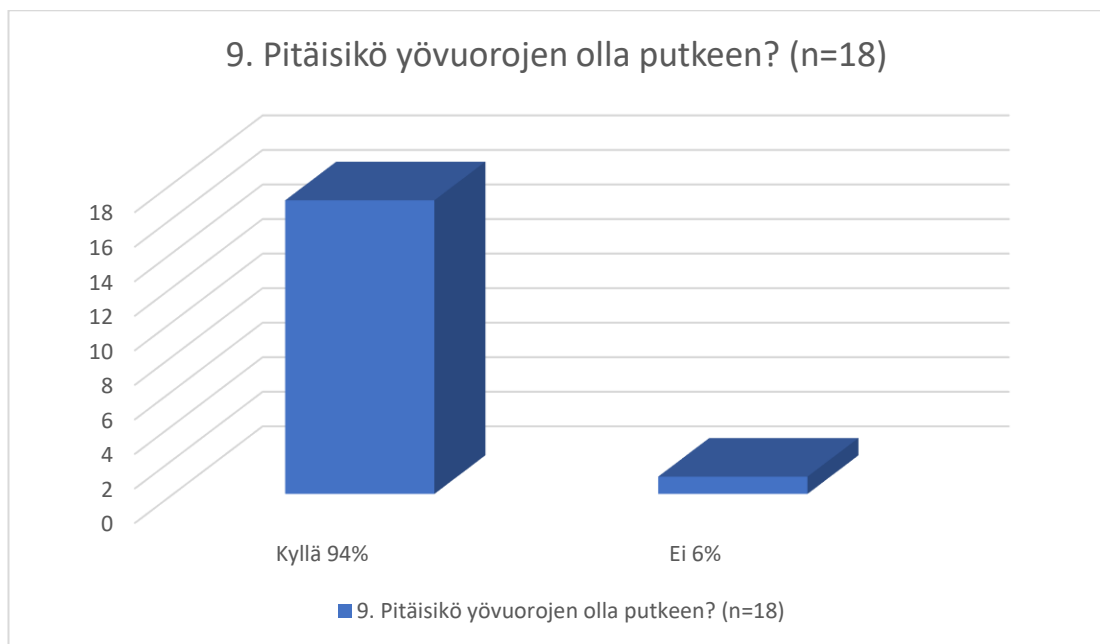
työvuorosunnittelu listaan. Osastonhoitaja kuitenkin ilmaisi, tämän olevan listaneuvottelijan tehtävä, joten se kirjataan listaneuvottelijan tehtäviin pelisäännöissä.

Autonomisen työvuorosunnittelun täyttöjärjestystä koskevassa kysymyksessä henkilökunnan keskuudessa haluttiin varsin suurella enemmistöllä 81 % kyselyn mukaan toteuttaa autonominen työvuorosunnittelu niin, että jokainen saa merkitä listaan vuoronsa, vaikka viimeisenä vaikka hänen haluamansa vuorot olisivat jo täynnä työvuorolistan täyttämiseen merkittyyn viimeiseen päivään asti. Toinen vaihtoehto oli niin sanottu ”nopeat syövät hitaat muoto” johon vastattiin kyselyn mukaan 100 % ei. Autonomisen työvuorosunnittelun tekojärjestystä jäimme pohtimaan projektiryhmässä ja sovimme, että asiaa käydään vielä läpi koko työyhteisön kanssa yhteisessä tapaamisessa.

Kuviossa 9 kiertävät yövuorolistat haluttiin säilyttää kyselyn mukaan autonomisessa työvuorosunnittelussa. Kiertävät yövuorolistat ovat olleet käytössä yksikössä ennen työaika-autonomiaa, joten vanhoja listoja voidaan hyödyntää. Kuvioissa 10 & 11 kyselyssä kysyttiin, myös miten yövuoroja saa tehdä autonomisessa työvuorosunnittelussa. Kysymyksen yhdeksän ja kymmenen mukaan suuri enemmistö oli sitä mieltä, että yövuoroja saa tehdä putkeen tai yksittäin. Kysymyksessä, joka koski kiertävien yövuorolistojen säilyttämistä tekee kuvioden 9 ja 10 kysymyksistä turhia, koska kiertävien yövuorolistojen ollessa käytössä ei ole tarvetta rajoittaa yövuorojen sijoittelua listaa tehdessä.



Kuvio 9. Pitäisikö säilyttää kiertävät listat työaika-autonomiaan siirryttäessä



Kuvio 10. Yövuorojen tekeminen putkeen



Kuvio 11. Yksittäisten yövuorojen tekeminen

5.5 Projektin tuotoksen valmistuminen

Maaliskuussa 2022 Kolmanteen ja viimeiseen projektiryhmän tapaamiseen matkustimme Laitilan terveyskeskukseen, jossa pidimme lähes koko vuodeosaston henkilökunnan kanssa yhteisen palaverin pelisäännöistä. Yhteispalaverissa pidimme pienen esittelyn autonomisesta työvuorosuunnittelusta henkilökunnalle. Yhteispalaverissa kävimme läpi jo aikaisemmissa projektiryhmän tapaamisissa käytyjä asioita läpi ja esittelimme aikaisemmin sovittuja pelisääntöjä. Yhdessä henkilökunnan kanssa kävimme avointa keskustelua pelisäännöistä ja johdattelimme heitä itse keksimään pelisääntöjä. Reunaehdot määriteltiin työyksikön paikallisten sopimusten perusteella ja henkilökunta hyväksyi ne. Yhdessä henkilökunnan kanssa käytiin läpi ja määriteltiin listaneuvottelijan vastuut ja sovittiin listaneuvottelijoiden vaihtumisesta 3 kuukauden välein. Lisäksi keksittiin yhdessä pelisäännöt, joiden avulla autonomista työvuorosuunnittelua lähdetään toteuttamaan syksyllä 2022.

Yhteistapaamisessa valmistui pelisäännöt (LIITE 2) yhdessä työryhmän ja työyhteisön kanssa ja kaikki paikalla olevat työntekijät saivat vaikuttaa niiden keksimiseen. Tämän jälkeen pelisäännöt tulevat käyttöön autonomisen työvuorosuunnittelun yhteyteen, kun se otetaan käyttöön syksyllä 2022. Yhdessä sovittiin myös, että autonominen

työvuorosunnittelu etenee käytännössä niin, että lista tulee työntekijöille täytettäväksi tiettyyn päivään asti, jonka jälkeen listaneuvottelijat ja viime kädessä osastonhoitaja tarkistaa ja hyväksyy sen. Valmiit pelisäännöt toimitettiin yksikköön ja jokainen työntekijä luki ja hyväksyi ne. Projektin päätyttyä listaneuvottelijat ovat vastuussa pelisääntöjen kehittämisestä tulevaisuudessa. He tarvittaessa järjestävät palavereja työyhteisön kesken ja neuvottelevat mahdollisista muutoksista, mikäli pelisäännöt niitä kaipaavat jatkossa.

6 PROJEKTIN ARVIOINTI

6.1 Toteutuksen arviointi

Tarkastelimme opinnäytetyön sujuvuutta koko työn keston aikana. Tämä tarkoittaa, että olemme tarkastelleet projektin aikataulua, etenemistä, eettisiä kysymyksiä, luotettavuutta ja omaa toimintaamme sekä projektin lopputulosta koko opinnäytetyön tekemisen aikana. Arvioinneilla lähes poikkeuksetta pyritään selvittämään projektia koskevien seikkojen onnistumiseen ja muutosta tuottaviin tekoihin sekä selventämään projektin vaiheista kertovaa informaatiota. Usein arvioinnissa merkittävänä tekijänä on projektin tuloksen merkityksen selvittäminen ja sen aikana tehtyjen toimintojen ja saatujen tulosten tarkastelua projekteihin, joita on samanlaisista aiheista tehty aikaisemmin. Projektin lopuksi arvioidaan lopputuloksen merkitys ja sen vaikutus muokattavaan toimintaan. Tärkeintä jokaisen työn arvioinnille on, että asiakkaan toiveet ja tarve on toteutettu. Projektin voidaan katsoa onnistuneeksi, kun se on otettu käyttöön työyksikössä ja se on jäänyt käyttöön. (Paasivaara ym. 2008, 144–145.) Opinnäytetyösuunnitelman tekemisen koimme koko opinnäytetyö prosessin haastavimmaksi vaiheeksi. Tähän vaiheeseen myös meni eniten aikaa koko opinnäytetyön tekemisessä. Ongelmaksi tässä vaiheessa muodostui selkeän projektisuunnitelman luominen. Kokemusta projektien parissa työskentelemisestä ei aikaisemmin ollut, jolloin emme osanneet valita sopivia menetelmiä suunnitelmassa. Suunnitelman valmistumisen jälkeen kuitenkin opinnäytetyön toiminallinen osuus lähti etenemään sulavasti. Projektitapaamisten sopiminen onnistui lähes ongelmitta ja osasimme melko vaivattomasti

ohjata projektiryhmää tapaamisissa. Omiin rooleihimme projektin vetäjinä sopeudimme hyvin ja tiesimme mitä meiltä vaadittiin opinnäytetyön tuotoksen valmistamisessa. Projektin tuotoksen valmistumista päättämistä varten matkustimme paikan päälle kohdeyksikköön, jossa pidimme tapaamisen lähes koko kohderyhmän kanssa. Koemme ohjanneemme tapaamista sujuvasti myös paikan päällä ja saimme osallistettua melko hyvin kohderyhmää pelisääntöjen luomisessa sekä keskusteluun osallistumisessa. Opinnäytetyön raportin kirjoittamista emme kokeneet yhtä haastavaksi kuin suunnitelman tekemistä, joka saattaa kertoa omasta kehityksestämme opinnäytetyön tekemisen aikana. Projekti päättyi, kun opinnäytetyöraportti on kirjoitettu ja arvioitu.

6.2 Luotettavuuden arviointi

Totuuden etsimistä ja tiedon luotettavuutta käsittelevät normit ohjaavat tieteellisen tutkimuksen menetelmien käyttämisessä ja tuottamaan luotettavia tuloksia, joiden luotettavuus on tiedeyhteisön tarkistettavissa. Tutkimusaineistojen kerääminen, käsittely ja oikea arkistointi ovat olennaisin osa tiedon luotettavuudessa ja tarkistettavuudessa. (Kuula 2011, 24.) Opinnäytetyön luotettavuuden ja projektin uskottavuuden turvaamiseksi käytimme luotettavia lähteitä, mahdollisimman tuoreita tutkimuksia ja eettisesti hyväksytyjä menetelmiä. Opinnäytetyön aihe käsittelee autonomiaa, yhteisöllisyyttä ja tasa-arvoa, joten otamme opinnäytetyön tekijöinä vastuuta aihealueen rajaamisesta ja näkökulmista. Keräämämme aineiston tuli olla luotettavaa ja ajankohtaista. Määrittellessämme eettisiä ongelmia ja ratkaisuja, kiinnitimme huomiota työyhteisön osapuolten velvollisuuksiin, vastuisiin ja oikeuksiin autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöissä. Samalla otimme huomioon vaihtoehtoiset pelisäännöt ja niiden mahdolliset seuraukset työvuorojen tasa-arvoiseen toteutumiseen. Osastolla käyttöön otettavat pelisäännöt mukautuivat yhteistyössä projektiryhmän kanssa tekemämme taustatyön ja tutkimuksien avulla. Opinnäytetyön projektissa toteutettiin osana kysely (LIITE 1). Kyselyn luotettavuutta tarkastellessa teimme huomioita kyselyn aikataulusta, vastausmääristä ja sen tuloksista.

Kysely tehtiin lyhyessä noin. kahden päivän ajassa, joka myös näkyi sen suppeudessa. Kyselyn vastausmäärä oli hyvä, koska vain kaksi työyhteisön 20 työntekijästä jätti vastaamatta kyselyyn kokonaan. Muutaman kysymyksen kohdalla vastaajat eivät

olleet ilmeisesti ymmärtäneet kysymystä, joka selvisi kyselyn ”vapaa sana” osiosta. Epäselvyyttä aiheuttaneita kysymyksiä koskivat sijaisten sisällyttämistä autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja autonomisen työvuorosuunnittelun täyttöjärjestystä. Samalla myös selvisi kyselyn ”vapaa sana” kohdasta, jossa työntekijät saivat ilmaista mielipiteensä ja ajatuksensa pelisäännöistä, että opinnäytetyön tekijöiden tulee vieraila kohdeyksikössä Laitilan terveyskeskuksen vuodeosastolla ja pitää työyhteisölle yhteinen tapaaminen, jossa keskustellaan ja viimeistellään pelisäännöt. Näin koimme tapaamisessa saavamme pelisäännöistä työelämälähtöiset. Sovimme yhteishenkilön kanssa sopivan ajankohdan työyhteisön keskeiselle tapaamiselle ja kasasimme tähän mennessä sovitut pelisäännöt esitettäväksi henkilökunnalle.

6.3 Resurssien ja riskien hallinnan arviointi

Mielestämme projektin riskien ja resurssien hallinta onnistui hyvin tekijöiden vähäiseen kokemukseen projektien parissa verrattuna. Aikaisempaa kokemusta autonomisesta työvuorosuunnittelusta opinnäytetyöntekijöillä ei ollut, koska olimme työnteko vaiheessa olleet vain erilaisissa sijaisuuksissa, joissa emme päässeet juuri toteuttamaan itse autonomista työvuorosuunnittelua. Myös tämä projekti oli ensimmäinen, jossa olemme olleet projektinvetäjän rooleissa. Emme kokeneet autonomisen työvuorosuunnittelun kokemuksen puutetta merkittäväksi tekijäksi opinnäytetyötä tehdessämme, koska aiheesta oli runsaasti tutkittua tietoa saatavilla. Toisaalta haastavaksi koimme projektin parissa toimimisen etenkin aikataulujen suhteen. Projektin alkuvaiheessa aikataulumme eivät olleet lainkaan realistisia ja jouduimme muokkaamaan niitä useaan otteeseen suunnitteluvaiheessa. Projektin edetessä ja suunnitteluvaiheen lopussa alkoi vasta selkeytymään, mikä oli projektille oikea valmistumisaikataulu ja pystyimme vieämään projektin maaliin sen puitteissa. Aikataulussa pysymisen vaikeus ei johtunut niinkään tekijöiden laiskuudesta vaan kokemattomuudesta projektien parissa. Tämän projektin tärkeimpien resurssien eli henkilöiden hallinta oli odotettua haasteellisempaa, koska projektiryhmässä mukana olleiden henkilöiden odotukset erosivat projektin toteutuksen alkuvaiheessa suuresti siitä mitä olimme opinnäytetyön tekijöinä kykeneväisiä toteuttamaan. Myös projektiryhmässä mukana olleet kaikki henkilöt eivät olleet halukkaita ottamaan isoja vastuita liittyen projektiin ja sen jatkokon. Ensimmäisen tapaamisen aikana saimme kuitenkin selkeytettyä projektiin liittyviä odotuksia, ja

projektin valmistumiseen asti asiat sujuivat jokseenkin sulavasti. Jatkoa ajattelen uskomme listaneuvottelijoiden roolin omaksumisen mahdollisesti aiheuttavan jonkinlaisia vaikeuksia, koska se vaatii työntekijöiltä itseohjautuvuutta työvuorosuunnittelun kokonaistarkastelussa. Tämän uskomme kuitenkin ratkeavan ajan kanssa sen jälkeen, kun autonominen työvuorosuunnittelu on omaksuttu työyhteisöön käytäntöön.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt Laitilan terveystieteiden osastolle. Tavoitteena oli, että pelisäännöt auttavat autonomisen työvuorosuunnittelun toteutumisessa ja ohjaavat työvuorojen suunnittelua. Projektin tarkoitus saavutettiin ja projektin tuotoksena valmistui autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöt kohdeyksikölle. Työn tavoitteen saavuttamisen tarkastelu on haasteellista, mutta toisaalta mietittynä tavoitteet saavutettiin, koska kehitetyt pelisäännöt on suunniteltu niin, että ne auttavat ja ohjaavat työvuorojen suunnittelussa. Kehitetyt pelisäännöt jäävät yksikön käyttöön ja he saavat muokata ja arvioida niiden toimivuutta tarvittaessa.

Pelisääntöjen tekeminen työvuorosuunnittelun yhteyteen ja sen tueksi on hyvin tärkeää. Pelisääntöjen avulla pyrittiin turvaamaan työvuorosuunnittelun tasapuolinen ja oikeudenmukainen toteutuminen, sekä sen takia pelisääntöjen laatiminen yhdessä työyhteisön kanssa koettiin tärkeäksi. Pelisääntöjen keksiminen toteutui yhteisissä palaverissa keskustelemalla. Pelisääntöihin (LIITE 2) kirjattiin esimerkiksi yövuorojen ja viikonloppuvapaiden määrä työvuorolistassaan, suunnittelujärjestys, poikkeavien vuorojen määrä ja ehdottomien vapaiden merkitseminen. Mikäli pelisäännöt olivat jääneet kesken, näkyi se myös työvuorosuunnittelussa pelisääntöjen noudattamatta jättämisinä. Pelisäännöissä on mukana reunaehdot, joita tulee noudattaa toteuttaessaan työvuorosuunnittelua. Hoitohenkilökunnan yhdessä sopimia työvuorosuunnitteluun reunaehtoihin kuuluivat työaikalaki ja paikalliset sopimukset. (Immonen 2013, 23–24.) Pelisääntöjä työstettiin kunnes, kaikki työyhteisön nostamat huolet autonomisesta työvuorosuunnittelusta oli selvitetty pelisäännöissä. Pelisääntöihin kirjattiin

reunaehdot, joita kaikki paikalla olleet työntekijät suostuivat noudattamaan toteuttaessaan autonomista työvuorosuunnittelua.

Edellä mainitut reunaehdot sisältävät työaikalainsäädäntöä ja olivat erityisen tärkeää ottaa huomioon pelisääntöjä tehtäessä, koska autonomista työvuorosuunnittelua toteuttaessa nämä pykälät tulee jokaisen huomioida suunnitellessaan työvuoroja itselleen. Nämä tulevat myös listaneuvottelijoille sekä listan tarkistajalle tärkeänä, koska heidän tehdessä muutoksia listaan pitää erityisesti huolehtia, että työaikalakia noudatetaan. Erityisen tärkeää on huomioida lepoaika työvuorolistojen vaihtuessa, ettei työntekijöille tule vahingossa esimerkiksi pahimmillaan listan vaihtuessa 12 päivän työputkea, jolloin työaikalakia rikotaan.

Autonomiseen työvuorosuunnitteluun siirryttäessä tulee tärkeimmin huomioida työkaaverien ja kollegoitten toiveet ja työvuoromieltymykset. Kommunikaation ja yhteistyön avulla kaikki saavat oman äänensä ja omat toiveensa esille. Työvuorosuunnittelun onnistumiseen vaikuttaa vallitseva työilmapiiri sekä työntekijöiden valmiudet ja suhtautuminen. Autonomiseen työvuorosuunnitteluun sopeutuminen onnistuu hyvin työyksiköissä, joissa työyhteisö on vakiintunut ja työporukalla on omat rutiinomaiset tavat yhdessä tekemiseen ja päättämiseen. Mikäli koko henkilökunta ei voi osallistua autonomiseen työvuorosuunnitteluun, tulee päätöksenteon olla luottamuksellista, tasapuolista ja oikeudenmukaista. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 53–54.) Uskomme autonomisen työvuorosuunnittelun toimivan hyvin kohdeyksikössä, koska työntekijät ovat suurimmaksi osaksi vakituista henkilökuntaa, jolla on vakiintuneet tavat toteuttaa asioita.

Projektin toteuttamiseen liittyy aina eettisiä kysymyksiä, joita meidän tulee ottaa huomioon toteuttaessamme projekteja. Yleisesti hyväksytyjä tutkimuseettisiä periaatteita ovat teorian ja tiedonhankintaan sekä projektin julkaisemiseen liittyvät. Eettisten periaatteiden avulla toimiminen ja niistä tietäminen on meidän vastuullamme tutkimusta ja projektia tehdessämme. Eettisesti hyvä projekti vaatii, että tutkimuksen tekemisessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 23.) Mielestämme projektin eettisiä ongelmia olivat projektin tuotoksen eli pelisääntöjen sopiminen työyhteisölle ja projektissa niiden suunnittelussa mukana olevien vaikutus pelisääntöjen muovautumiseen. Koska projektin työryhmään osallistui suoraan

työyhteisöstä vain 3 henkilöä, joista 2 on tulevaa autonomista työvuorosuunnittelua käyttävää ei koko työyhteisö tule täysin edustetuksi. Edellä mainittuun ongelmaan vaikutimme, toteuttamalla kyselyn pelisäännöistä kohdeyksikössä johon työyhteisö sai vastata sekä viimeinen projektiryhmän tapaaminen toteutettiin lähes koko työyhteisön kesken paikan päällä kohdeyksikössä, jossa lopulliset pelisäännöt päätettiin. Näin lähes koko työyksikkö pääsi vaikuttamaan projektin lopputulokseen eli pelisääntöihin.

Projektin päättyttyä tulevaisuudessa yksikössä voitaisiin tutkia, miten kehitetyt pelisäännöt toteutuvat käytännössä ja miten ne vaikuttavat autonomisen työvuorosuunnittelun tekemiseen. Työaika-autonomian tuomia mahdollisia työhyvinvointia parantavia asioita voitaisiin myös tutkia. Pelisääntöjen kehittämistä voitaisiin, myös miettiä lähitulevaisuudessa, mikäli niissä todetaan puutteita tai niitä halutaan käsitellä tietyin väliajoin, jotta ne pysyvät ajankohtaisina.

Koemme opinnäytetyön tekijöinä oppineemme paljon projektin parissa toimimisesta ja koemme saaneemme lisää työelämässä tarvittavia taitoja etenkin erilaisten kehittämistehtävien parissa työskentelyyn. Uskomme myös itsevarmuutemme omiin kykyihimme kasvaneen ja ymmärtäneet työelämässä tehtäviin muutoksiin vaikuttamisen mahdollisuutemme. Ammatillisen kasvun suhteen koemme saaneemme lisää varmuutta omiin kykyihimme asiantuntijoina ja kehittyneemme tieteellisten tutkimusten tarkastelussa. Koemme myös saaneemme paljon työkaluja oman tekemisen arvioimiseen ja sen kehittämisen jatkuvaan tarkasteluun. Koska sairaanhoitajan ammatissa etenemismahdollisuudet ovat rajalliset, koemme osaamisemme ja erilaisten työympäristöjen kehittämisen olevan hyvin tärkeää. Myös omien voimavarojemme järkevän käytön suhteen olemme tämän opinnäytetyön tekemisen aikana osanneet paremmin kiinnittää huomioita. Opinnäytetyömme aiheen ollessa läsnä myös omassa työssämme, olemme saaneet uusia näkökulmia autonomista työvuorosuunnittelua itse toteuttaessamme ja osaamme jatkossa ottaa oman työhyvinvointimme mukaan työvuoroja suunnitellessamme. Olemme myös oppineet koko opinnäytetyöprosessin aikana tuomaan omia mielipiteitämme paremmin esille ja perustelemaan niitä tarvittaessa asianmukaisella tavalla.

LÄHTEET

Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Porvoo: Bookwell Oy.

Härmä, M. & Sallinen, M. 2008. Hyvä uni - Hyvä työ. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.

Immonen, A. 2013. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Pro gradu. Itä-Suomen Yliopisto. Viitattu 7.3.2020. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef20130549/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf

Kettunen, S. 2003. Onnistu projektissa. Juva:WS Bookwell Oy.

Paasivaara, L., Suhonen, M & Nikkilä J. 2007. Innostavat projektit. Sipoo: Silverprint.

Ruuska, K. 2006. Terveysthuollon projektinhallinta. Mallit, työkalut, ihmiset. Helsinki: Talentum.

Ruuska, K. 2005. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2022. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2018. <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-resurssit/terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto>

Työaikalaki 872/2019 muutoksineen. www.finlex.fi

Työterveyslaitos 2021. Työaikojen kuormittavuuden arviointi. Viitattu 30.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi>

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 15.3.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työsuojeluhallinto 2022. Työaika. Viitattu 29.3.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoaika>

Utriainen K, Ala-Mursula L, Vironkannas H. 2011. Näkökulmia sairaanhoitajien työhyvinvointiin. Tutkiva hoitotyö, 9 (1), 36.

Kysely autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöistä

Tämän kyselylomakkeen avulla me opinnäytetyön tekijät pyrimme selvittämään työyhteisön ajatuksia ja osallistamaan pelisääntöjen luomiseen.

1. Pitäisikö jokaisen tehtävän listan kohdalla olla uusi listavastaava?
Kyllä Ei
2. Pitäisikö listavastaavien olla aina samat?
Kyllä Ei
3. Pitäisikö autonomisen työvuorosuunnittelun yhteydessä säilyttää kiertävät yövuorolistat?
Kyllä Ei
4. Pitäisikö sijaiset sisällyttää autonomiseen työvuorosuunnitteluun? Kysymys koskee esim. kesäsijaisia tai mahdollisia pitkäaikaisia sijaisia
Kyllä Ei
5. Pitäisikö lomalla olevien huolehtia työvuorotoivomuksensa listavastaavalle?
Kyllä Ei
6. Pitäisikö lomalaisten työvuorosuunnittelu toteuttaa listavastaavien/osastonhoitajan toimesta?
Kyllä Ei
7. Pitäisikö autonomisen työvuorosuunnittelun toteuttaminen tapahtua ”nopeat syövät hitaat” muodossa
Kyllä Ei
8. Pitäisikö työvuorolista täyttää niin, että jokainen saa merkitä listaan vuoronsa, vaikka viimeisenä vaikka hänen haluamansa vuorot olisivat jo täynnä työvuorolistan täyttämiseen merkittyyn viimeiseen päivään asti.
Kyllä Ei
9. Pitäisikö yövuorojen olla putkeen?
Kyllä Ei
10. Pitäisikö sallia yksittäiset yöt?
Kyllä Ei

11. Vapaa sana/ Kysymyksiä autonomisen työvuorosuunnittelun pelisäännöistä

AUTONOMISEN TYÖVUOROSUUNNITTELUN PELISÄÄNNÖT

1. HOITAJA VAHVUUDET VUOROISSA

-MA-PE Aamuvuoro: 2 sairaanhoitajaa & 4 lähihoitajaa

-MA-SU Iltavuoro: 1 sairaanhoitaja & 2 lähihoitajaa

-LA-SU aamuvuoro: 1 sairaanhoitaja & 4 lähihoitajaa tai 2 sairaanhoitajaa & 3 lähihoitajaa

-MA-SU yövuoro: 1 sairaanhoitaja & 1 lähihoitaja

-Arkipyhät viikonloppu mitoituksella

2. REUNAEHDOT

Työvuorojen minimi- ja maksimipituus. 15 h tai 9 h lepoaika.

Jokaisessa listassa on 3 toivetta, jotka saa ehdottomasti pitää. Nämä vuorot ympyröidään työvuorosuunnittelussa. Listassa myös vähintään 6 vapaata.

Joka listassa 1 viikonloppu vapaata.

Vahvuudet täyttyvät jokaisessa listassa.

Listantäyttöjärjestys toteutuu neljässä eri ryhmässä, sairaanhoitajat ja lähi- ja perushoitajat ammattikunnittain.

Työvuorot täytetään järjestyksessä: YÖT => VKLP vuorot => Loput vuorot.

Muut vuorot täytetään vasta kun yövuorot on täytetty ja tarkistettu.

3. LISTANEUVOTTELIJAN VASTUUT

Tarkastavat listan ennen suunnitteluun menemistä.

Tarkistaa vahvuudet ja neuvottelee vajavuudet.

Palauttaa listat osastonhoitajalle.

Huolehtii lomalaisten toiveet tehtävään listaan.

Listaneuvottelijat vaihtuvat 3 kuukauden välein. 2 listaneuvottelijaa kerrallaan.

4. PELISÄÄNNÖT

- 1) Listaneuvottelijat ovat 2 kpl kerrallaan ja vaihtuvat 3 kk välein kiertävän listan mukaan.**
- 2) Jokaisessa listassa on vähintään 1 viikonloppu vapaa.**
- 3) Sairaanhoidajilla on kiertävä yövuorolista. Perus- ja lähihoitajat saavat merkata yövuoronsa vapaasti.**
- 4) Jokainen työntekijä täyttää listan määräaikaan mennessä.**
- 5) Sijaiset eivät ole mukana autonomisen työvuorolistan suunnittelussa, mutta saavat esittää toiveita listavastaavalle.**
- 6) Lomalla olevat laittavat työvuorotoiveensa listaneuvottelijalle.**
- 7) Mikäli työntekijä ei suunnittele työvuorojaan, osastonhoitaja tekee ne itse.**
- 8) Mikäli listaneuvottelijat eivät saa järjesteltyä vuoroja, osastonhoitaja tekee sen itse.**
- 9) Esimies hyväksyy listan ja varmistaa tuntien tasauksen.**
- 10) Pelisäännöt ovat tarvittaessa muokattavissa osaston tarpeiden mukaan.**
- 11) Joustamisista pidetään kirjaa vihkosessa, josta ne huomioidaan seuraavan listan tekemisessä.**
- 12) Jokainen huomioi vapaaehtoisen lepoajanlyhennys itse työvuorosuunnittelussa.**
- 13) Työntekijän oma vastuu on listan täyttäminen ajoissa, jokainen täyttää omansa määräaikaan mennessä.**
- 14) Työvuorosuunnittelu toteutetaan paperiversiona, työvuorosuunnittelulista ei poistu huoneen ulkopuolelle.**

