

# TYÖMARKKINAKONSULTTIKOULUTUS 2017

## KEHITYSHANKKEIDEN TIIVISTELMÄT

### Sisällys

Ammattiosaston toimintaympäristö-analyysi, toiminnan ja toimintaedellytysten vertailu ja tulevaisuudennäkymät, Junno Heli, Karttunen Nina .....	2
Hallitustyö paremmaksi Ammattiosaston hallituksen toiminnan arviointi ja kehittäminen, Komulainen Tuula .....	3
JYTY Espoon seutu ry, edunvalvontatoimikunnan työn kehittäminen ja luottamusmiehen käsikirja, Elina Nyman .....	4
Keskitetty henkilöstö-/ työvuorosuunnittelu - ajatukset ja seuranta, Sundstöm Eva-Maria .....	5
LEAN mahdollisuus terveystalouden kehittämisessä - VIPA vastaanotto, vakioidut toimintamallit, Santaharju Anne .....	6
Luottamusmies muutosviestinnän tukena, Salovaara Jaana .....	7
Onko säännöt samat kaikille? Tala Karoliina.....	8
Oriveden kaupungin työhyvinvointisuunnitelma, Lehti Minna .....	9
Tehyläisen luottamusmiehen käsikirja, Turun kaupunki, Kalves Annaliisa .....	10
Työaikaergonomiakokeilu Kemin kaupungilla, Työntekijöiden kokemuksia, Eklund Katja .....	11
Työhyvinvoinnin näkijät ja tekijät tekonivelsairaala Coxan vuodeosastolla, Helminen Pirjo .....	12
Uusi yhteinen työnantaja: Työnantajakohtaisen luottamusmiesjärjestelmän rakentaminen ammattiosaston puheenjohtajan näkökulmasta, Lehtimäki Kirsi-Maarit .....	13
Yhteistoimintamenettely käytännössä, Kenni Anna .....	14
Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöopas, Korhonen Arja .....	15
Yksityisyydensuoja työelämässä, henkilöstön poissaolo- ja yhteystietojen käsittely yksiköissä, Törrö Tiina .....	16

## Ammattiosaston toimintaympäristö-analyysi, toiminnan ja toimintaedellytysten vertailu ja tulevaisuudennäkymät, Junno Heli, Karttunen Nina

Tämän hanketyön tavoitteena on kahden Keski-Uudenmaan sote-valmisteluun kuuluvan työnantajan piirissä toimivien ammattiosastojen vertailu. Vertailua teemme toiminnan ja toimintaedellytysten näkökulmasta niin nykytilassa kuin oletettujen sote-muutosten myötä.

Tehyn Järvenpään ammattiosasto on niin sanottu seka-ammattiosasto jonka jäsenet työskentelevät Järvenpään kaupungin toimipisteissä terveyskeskuksessa, neuvoloissa, suunterveydenhuollon toimipisteissä ja varhaiskasvatuksessa sekä sosiaalityön piirissä. Järvenpään kaupungin ammattiosasto on yksi Uudenmaan pieneten kuntien ammattiosastoista.

Hyvinkään sairaalan ammattiosasto on niin sanottu yhden talon ammattiosasto, jolla on joitakin, lähinnä poliklinikka-toimipisteitä myös muualla Hyvinkään sairaanhoitoalueella. Tehyn Hyvinkään sairaalan ammattiosasto on osa Helsingin ja Uudenmaan Sairaanhoidopiirin (HUS) ammattiosastorakennetta. Molemmat ammattiosastot toimivat Tehyn Helsingin aluetoimiston toimialueella.

Hanketyö perustuu Tehyn Järvenpään ammattiosastossa ja Tehyn Hyvinkään sairaalan ammattiosastossa tehtyihin toimintaympäristöanalyysiin, Keski-Uudenmaan sote valmistelusta saatuun tietoon ja näiden keskinäiseen vertailuun ammattiosastotoiminnan ja -toimijoiden sekä edunvalvonnan näkökulmasta. Valitsimme työmme aiheen mielenkiinnostamme tuoda esille seikkoja, jotka edistävät ja hankaloittavat ammattiosaston toimintaa ja toimintaedellytyksiä nyt ja mahdollisen sote-muutoksen jälkeen. Hanketyö koostuu kahdesta osasta: Ammattiosastoista tehdyistä toimintaympäristöanalyyseistä ja niiden vertailusta sekä tulevaisuuden näkymistä ja niiden vertailusta.

## Hallitustyö paremmaksi Ammattiosaston hallituksen toiminnan arviointi ja kehittäminen, Komulainen Tuula

Olen tässä hanketyössäni arvioinut Tehyn Lappeenrannan seudun ammattiosaston hallituksen toimintaa ja esittänyt kehittämissuhteita toiminnan parantamiseksi. Tehyn Lappeenrannan kaupungin ammattiosaston toimintaan tuli olennainen muutos, kun sosiaali- ja terveystoimen henkilöstö siirtyi vuonna 2009 Eksoten eli Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiriin palvelukseen. Ammattiosastoon jäivät Lappeenrannan ja ympäristökuntien lähinnä varhaiskasvatuksessa toimivat tehläiset.

Ammattiosaston hallitus katsoi tarpeelliseksi arvioida omaa toimintaansa, koska sitä ei ole vielä näiden seitsemän toimintavuoden aikana tehty. Tein alkukartoituksen kyselylomakkeen avulla, jonka annoin hallituksen 13 jäsenelle, täytettyjä lomakkeita minulle palautui 7 kappaletta.

Kehittämiskohteiksi kyselyn perusteella tulivat uusien jäsenten perehdyttämiseen.

## JYTY Espoon seutu ry, edunvalvontatoimikunnan työn kehittäminen ja luottamusmiehen käsikirja, Elina Nyman

Paikallisten ammattiyhdistysten luottamusmiesten toiminta on tärkeä osa Jytyn jäsenistön edunvalvontaa. Paikallisten yhdistysten luottamusmiestoiminta on oltava hyvin suunniteltua ja organisoitua, jotta jäsen saa parhaan mahdollisen avun sitä tarvitessaan. Tämän hanketyön pohja on Jyty Espoon Seutu ry:n edunvalvontatoimikunnan työn kehittäminen. Kehittämistyön pohjaksi kävin luottamusmiesten kanssa kehittämiskeskustelut.

Jyty Espoon Seutu ry:n jäsenistöstä suurin osa työskentelee Espoon ja Kauniaisten kaupungeissa ja Koulutuskuntayhtymä Omniassa. Työehtosopimukset ja lait antavat selkeän rungon luottamusmiesten avuksi edunvalvonnassa, mutta lisäksi jokaisella työnantajalla on paikallisia sopimuksia ja omia toimintatapoja. Jyty Liitolla on hyvä opas luottamusmiehille, mutta työnantaja kohtainen opas, jossa kerrotaan paikallisista sopimuksista ja erilaisista työnantajakohtaisista toimintatavoista, puuttuu. Osana hanketyötä ja Jyty Espoon Seutu ry:n kehittämistyötä tein tällaisen oppaan.

## Keskitetty henkilöstö-/ työvuorosuunnittelu - ajatukset ja seuranta, Sundstöm Eva-Maria

Keskitetyn henkilöstösuunnittelun malli - hajautetusta henkilöstösuunnittelusta keskitettyyn suunnitteluun

- keskitetyllä henkilöstösuunnittelulla tarkoitetaan moniosaamisen, työvuorosuunnittelun ja sijaistyövoiman käytön linjauksia.
- keskitetyllä työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan yhdessä paikassa esimiestyönä hoitohenkilökunnan työvuorosuunnittelua, työvuorotoiveiden pelisääntöjä, toteumien kirjaamista ja raportointia.

Aiemmin oli tavallista, että työyhteisön eri yksiköt ja osastot laativat sekä henkilöstö- että työvuorosuunnitelmat riippumatta muiden yksiköiden tarpeista tai toiminnasta. Nyt ovat työnantajat ryhtyneet uudistamaan ajatteluaan ja pyrkivät suuntautumaan kohti keskitetympää henkilöstö-/ työvuorosuunnittelua.

Kun tälle tielle lähtee ja toivoo muutosprosessin onnistuvan, on tärkeää, että henkilöstö otetaan heti alusta lähtien mukaan suunnitteluun. Tähän keskitettyyn henkilöstö-/ työvuorosuunnitteluun olemme menossa siksi, että nykyinen työvuorosuunnittelu ei ole ollut kustannustehokasta, se on vienyt paljon aikaa ja sen laatu vaihtelee.

## LEAN mahdollisuus terveystalveluiden kehittämisessä - VIPA vastaanotto, vakioidut toimintamallit, Santaharju Anne

Olen ollut kehittämässä HUS/Porvoon sairaalan psykiatrian yksikön kutsumana potilaan hoidontarpeen arviointia psykiatrisen potilaan hoitoprosessissa. Tähän kehittämistyöhön on osallistunut Hus/ Porvoon psykiatrian yksikkö, Sipoon ja Porvoon perusterveydenhuollon mielenterveys- ja päihdepalvelut. Työ on toteutettu työryhmätyöskentelynä ja minulla on ollut vastuu VIPA -Vakiointiryhmän vetäminen. Hankkeessa on kehitetty uusia vakioituja toimintamalleja potilaan hoidon tarpeen arviointiin. Käytössä on ollut Lean menetelmä.

Olen ottanut tähän työhön vain yhden osan esiteltäväksi koko muutoshankkeesta. Kerron hankkeen Lean-periaatteet ja esittelen vakioituja toimintamalleja, joita otetaan käyttöön perusterveydenhuollon vastaanottotoiminnassa v.2018 aikana.

Lean on uudenlainen kehittämisen ja jatkuvan muutoksen malli. Kehitetty aluksi teollisuudelle ja sittemmin otettu myös laajasti käyttöön terveydenhuollon kehittämässä.

Erään määritelmän mukaan Lean on organisaatiokulttuuri, joka on sitoutunut jatkuvasti kehittämään moniammatillisia toimintamalleja ja toimimalla niiden mukaan saavuttamaan enemmän lisäarvoa potilaille (asiakkaille). Terveystalveluolto on muutoksen edessä ja jatkuva kehittämisen tarve on valtava.

Vireillepano (VIPA) on aloitettu Loviisan terveystalveluksessa kiireellisen hoidon yksikössä toukokuussa 2017. VIPA on vireillepanosta alkava potilaan hoidontarpeen arviointi saman päivän aikana. Käyttöön otetaan vakioituja toimintamalleja/työkaluja joita jokainen vastaanottotyötä tekevä voi käyttää potilaan hoidon tarpeen arviointiin.

## Luottamusmies muutosviestinnän tukena, Salovaara Jaana

Hanketyöni aiheen valintaan vaikutti oma kokemus henkilöstöedustajan tehtävistä sekä näkemykseni organisaation viestinnästä ja erityisesti sen merkityksestä muutostilanteessa. Toimivan ja vastavuoroisen viestinnän myötä henkilöstö tulee kuulluksi ja on sitä kautta osallisena itseään ja työtään koskevassa päätöksenteossa, käytännössä usein edustajansa eli luottamusmiehen kautta. Toimiva viestintä on mielestäni peruselementti myös organisaation yhteistoiminnassa ja sitä kehitettäessä. Yhteistoiminta on osa henkilöstöjohtamista, joka perustuu luottamukseen ja siksi haluan sekä omassa tehtävässäni henkilöstöedustajana sekä tässä työssäni korostaa sen merkitystä. Hyvä yhteistoiminta edellyttää jatkuvaa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstöedustajan välillä. Henkilöstöedustajan kuulluksi tuleminen ja mukanaolo organisaatiota sekä sitä kautta henkilöstöä koskevassa päätöksenteossa on ensiarvoisen tärkeää. Hyvä yhteistoiminta tulisi ymmärtää huomattavasti laajempaan kokonaisuuteen sekä yleistä työhyvinvointia edistävänä tekijänä sen sijaan, että se rajoittuisi käsittämään ainoastaan lakisääteisen yt-menettelyn. Organisaation hyvinvoiva henkilöstö tuottaa suurella todennäköisyydellä myös hyvää asiakaskokemusta ja heillä on lähtökohtaisesti enemmän valmiuksia sitoutua kulloinkin vallitseviin muutoksiin, mikä osaltaan mahdollistaa onnistuneen muutoksen läpiviennin.

Organisaation muutostilanteessa johtamisella on suuri merkitys. Toimiva ja muutoksen vaiheisiin nähden reaaliaikainen viestintä on avainasemassa puolestaan henkilöstön sitouttamisessa muutosprosessiin. Luottamusmies on henkilöstöedustaja ja tämän rooli on toimia viestinviejänä sekä vuorovaikuttajana molempiin suuntiin kirkastaen muutostarvetta ymmärrettävästi. Voidaan todeta, että muutos on jatkuvaa vaikkakin ajoittain eriasteista ja sen tosiasian valossa viestinnän merkitykseen sekä sen suunnitelmalliseen jatkuvuuteen tulisi organisaatiossa kiinnittää erityistä huomiota kehittäen sitä tietoisesti osaksi toimivaa henkilöstöpolitiikkaa.

Työssäni tarkastelen muutosta ja sen vaiheita sekä viestintää yleisellä tasolla peilaten samalla omiin näkemyksiini ja kokemuksiini luottamusmiehenä Carean organisaatiossa sosiaalipalveluiden vastuualueella.

Työssäni tuon lyhyesti esille myös Carean sosiaalipalveluiden Etelä-Kymenlaakson kolmen uuden asumisyksikön valmistelua henkilöstöedustajan näkökulmasta henkilöstövalinnoista aina yksiköiden käynnistymiseen asti.

## Onko säännöt samat kaikille? Tala Karoliina

Tämä hanketyö on ennen kaikkea kuvaus luottamusmiehen arjesta työpaikalla. Samalla se on kasvutarina uuteen tehtävään pitkän hoitajataustan jälkeen. Tapaukset, joiden selvittelyissä olen ollut mukana, herättävät monenlaisia ajatuksia. Oikeudenmukaisuus ja yhdenvertainen kohtelu ovat itselle erityisen tärkeitä asioita. Asiat eivät saa henkilöityä. Molemminpuolisen luottamuksen merkitys korostuu asioiden hoidossa. Kaikki tekevät virheitä, niin pätevätkin kuin epäpätevätkin. Virheiden myöntäminen, asian pahoittelu tai anteeksipyyntö palauttavat luottamusta. Tärkeätä on, että virheistä opitaan ja ettei samanlainen toimintatapa toistu.



## Oriveden kaupungin työhyvinvointisuunnitelma, Lehti Minna

Oriveden kaupungin työhyvinvointisuunnitelman kokoamisessa on lähdetty liikkeelle työntekijöille tehdystä työhyvinvointikyselystä. Lisäksi on käyty läpi Oriveden kaupungin Varhaisen tuen malli, Työsuojelun toimintaohjelma, Tasa-arvosuunnitelma, TYHY-suunnitelma sekä kaupunkistrategia.

Näiden tietojen perusteella on koottu ehdotelma Oriveden kaupungin työhyvinvointisuunnitelmasta. Suunnitelman pohjana on Oriveden kaupungin valmistuva kaupunkistrategia ja Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteeksi merkitty viiden portaan työhyvinvointimalli. Työhyvinvoinnin kannalta suunnitelmaan olen tehnyt alustavan vuosikellon, joka täydennettynä antaisi hyvä viitekehyksen työhyvinvoinnin vuositöiminnälle.

Työhyvinvointisuunnitelman pohjalta olen selvittänyt kyselyssä esille tulleiden haasteiden taustoja, sekä etsinyt niihin ratkaisuja. Esimerkiksi esimiestyöskentelyn tärkeys työhyvinvoinnin osana. Lisäksi työhyvinvoinnin jalkauttamisen haasteita käsitellään pohdintaosiossa.

## Tehyläisen luottamusmiehen käsikirja, Turun kaupunki, Kalves Annaliisa

Ajatus tämän "käsikirjan" tekemiseen lähti puhtaasti tarpeesta.

Turun kaupungissa Tehyn luottamusmiehissä on tapahtunut paljon muutoksia kuluvan kauden aikana.

Moni on ns. tullut mukaan remmiin lyhyelläkin varoitusajalla. Tällöin ei ole ollut mahdollisuutta saada perehdytystä kyseiseen tehtävään edeltäjältään. On kiusallista kysyä koko ajan neuvoa muilta ja yrittää etsiä tietoa välttämättä löytämättä sitä.

Työssäni käyn läpi mahdollisimman selkeästi eri asioita, joita uusi luottamusmies mahdollisesti tulee kohtaamaan jo ensimmäisen vuoden aikana. Käyn läpi luottamusmiesjärjestelmää ja sen tarkoitusta. Koulutus on tärkeä osa luottamusmiestoimintaa. Jotta pystyy hoitamaan edustettavan asioita parhaalla mahdollisella tavalla, on luottamusmiehen koulutettava itseään koko ajan.

Käyn läpi Turun kaupungin organisaatiota, aina työpaikkatasolle saakka, jotta kokonaiskuva hahmottuisi mahdollisimman hyvin. Luottamusmiehellä on monia eri yhteistyötahoja, joihin hän joutuu olemaan yhteydessä.

Erilaisia ja erityyppisiä neuvotteluja käydään jatkuvasti, joten luottamusmiehellä tulee luottamustehtävässään tarvittamaan hyviä neuvottelutaitoja. Käsikirjassa käyn myös läpi yhteistoiminta- ja työsuojelu organisaatioita ja niiden toimintaa Turun kaupungissa.

## Työaikaergonomiakokeilu Kemin kaupungilla, Työntekijöiden kokemuksia, Eklund Katja

Kemin kaupungin hoitolaitoksissa on käytössä jaksotyöaika, jota on toteutettu siten, että yövuoroja edeltävästi on ollut ns. pätkävuoro ja lisäksi työvuorojen kierto ei ole eteen päin kiertävää. Iltavuoroa on yleisesti seurannut aamuvuoro, joka on jaksotyössä tarkoittanut vain 9 tunnin lepoaikaa työvuorojen välillä.

Kaupunginhallitus päätti Työsuojelutoimikunnan aloitteesta aloittaa työaikaergonomiakokeilun Sauvosaaren sairaalassa ja edellytti kokeilun tulosten raportointia vuoden 2017 lopussa. Tämän työn tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia työaikaergonomiakokeilusta Sauvosaaren sairaalan osasto 2:lla.

Kyselyn tulosten mukaan työntekijöiden kokemuksen työaikaergonomiakokeilusta jakautuivat kahtia. Noin 30 % työntekijöistä oli tyytymättömiä työaikaergonomiaan ja noin 50 % oli tyytyväisiä. Kaikki vastaajat kokivat työaikaergonomiakokeilun huonona puolena iltavuorosta vapaapäivälle jääntiä ja vapaalta aamuvuoroon palaamista. Tämä koettiin negatiivisena sekä yhtämittaisen lepoajan lyhentymisen, että työn jatkuvuuden heikkenemisen kannalta. Lähes yhtä voimakkaasti työaikaergonomiakokeilun positiivisina puolina tuotiin esille ns. pätkävuoron poistumista ja eteenpäin kulkevia työvuoroja ja ilta-aamu-ilta työvuorojen poistumista.

Suurin osa työntekijöistä oli halukkaita jatkamaan ergonomista työvuorosuunnittelua. Kokeilun aikana työvuorolistojen suunnittelijat vaihtuivat ja sen koettiin heikentäneen työaikaergonomian toteutumista. Jatkotoimenpiteenä on ryhdytty kehittämään työvuorosuunnittelua saatujen palautteiden pohjalta ja uusille esimiehille on suunnitteilla perehdytystä ja koulutusta.

## Työhyvinvoinnin näkijät ja tekijät tekonivelsairaala Coxan vuodeosastolla, Helminen Pirjo

Hanketyöni tarkoituksena oli selvittää, miten Coxan vuodeosaston sairaanhoitajat ylläpitävät omaa ja työyhteisön työhyvinvointia. Ja millaisena he kokevat työhyvinvoinnin tällä hetkellä vuodeosastolla olevan. Tavoitteena oli saada selville, mitkä asiat vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin.

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimukseen osallistui 20 sairaanhoitajaa, jotka valikoituivat arpomalla.

Työntekijän omaan työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti liikunta ja sosiaalinen elämä. Työyhteisön työhyvinvointiin parhaiten vaikutti avoimuus, ystävällisyys ja positiivinen asenne. Kaikki vastaajat kokivat työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla. Työhyvinvointia heikentävinä seikkoina nousi kuppikunnat ja pelisääntöjen noudattamatta jättäminen.

## Uusi yhteinen työnantaja: Työnantajakohtaisen luottamusmiesjärjestelmän rakentaminen ammattiosaston puheenjohtajan näkökulmasta, Lehtimäki Kirsi-Maarit

Kehittämistyössä haluan kuvata tehyläisestä näkökulmasta yhteistyötä, jonka kautta rakensimme uuden luottamusmiesorganisaation ja selvisimme muutoksessa.

Päijät-Hämeessä sote- ja maakuntauudistukseen valmistautuminen on tuonut muutoksia ammattiosastotoimintaan ja luottamusmiesten edunvalvontatyöhön. Vuosina 2016 ja 2017 neljän tehyläisen ammattiosaston oli nopealla aikataululla rakennettava yhteinen työnantajakohtainen luottamusmiesorganisaatio. Alueen sosiaali- ja terveyden huollon palvelut siirrettiin Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän järjestettäväksi. Muutos kosketti noin kolmea tuhatta tehyläistä. Kunnat päättivät hyvinvointikuntayhtymän perustamisesta kesällä 2016 ja uusi yhtymä aloitti toimintansa 1.1.2017. Uusi yhtymä perustettiin aikaisemman Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymän (Phsotey) pohjalle. Lahden kaupungin ja peruspalvelukeskus Oivan työntekijät siirtyivät liikkeenluovutuksella uuden yhtymän työntekijöiksi.

Phsoteyn työntekijöillä muuttui työnantajan nimi.

Emme tehneet muutoksia ammattiosastorakenteeseen. Muutokset olisivat edellyttäneet virallisia päätöksiä rekisteröidyissä yhdistyksissä. Tiivistimme ammattiosastojen yhteistyötä. Muutoksessa oli huomioitava myös kuntiin jäävien tehyläisten edunvalvonta. Vuonna 2018 muutos jatkuu ammattiosastorakenteen uudistamisen osalta.

## Yhteistoimintamenettely käytännössä, Kenni Anna

Hanketyö käsittelee yhteistoimintamenettelyä käytännön esimerkein sekä muutaman esimerkin oikeustapauksista. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnista astui voimaan 1.9.2007. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä ja työyhteisöä koskevien päätösten valmisteluun ja toiminnan kehittämiseen. Työssäni tuon esimerkkitapauksia, miten yhteistoimintaa tulisi toteuttaa oman työpaikkani ohjeistuksen ja oman ammattiliittoni oppaan mukaan.

## Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöopas, Korhonen Arja

Kuvaan tässä hanketyössäni prosessia kuinka yhteisöllisen työvuorosuunnittelu oppaan tekeminen eteni. Käsikirja on tärkeä koska siitä saadaan tietoa yhteisöllisen työvuorosuunnittelun käyttöön otosta.

Yhteisöllisellä työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan työvuorojen suunnittelukäytäntöä, jossa jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa.

Työpaikallani Kuopion Yliopistollinen sairaalan (KYS) teho-osastolla yhteisöllinen työvuorosuunnittelu aloitettiin toteuttamaan syksyllä 2016 perushoitajien osalta. Sairaanhoidajat eivät aloittaneet työvuorosuunnittelua vielä samaan aikaan. Kaikki yhteensä 12 perushoitajaa osallistuivat yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun alusta alkaen.

Aloite yhteisöllisen työvuorosuunnittelun aloittamisesta tuli esimiehiltä. Osastonhoitaja toi esille yhteisöllisen työvuorosuunnittelun lisäävän työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista. Tavoitteena olisi koko hoitohenkilökunnan siirtyminen yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun jossakin vaiheessa.

Tiedottaminen tapahtui osastokokouksessa, jonka jälkeen perushoitajat kokoontuivat esimiesten kanssa neuvottelemaan yhteisistä pelisäännöistä. Kokouksia pidettiin alkuvaiheessa säännöllisin väliajoin, ja jatkossa olemme kokoontuneet tarpeen mukaan. Tarpeen mukaan kokoontuminen on ollut hyvä siksi, että silloin on voinut keskustella mieltään askarruttavista asioista. Koulutus tapahtui myös näissä osastokokouksissa.

Kuvaan tässä hanketyössäni prosessia kuinka yhteisöllisen työvuorosuunnittelu oppaan tekeminen eteni. En ole koskaan aikaisemmin tehnyt hanketyötä, joten tämä on ensimmäinen työni. Työn aloittaminen tuntui hankalalle koska olin suunnitellut haastattelujen pohjalta kokoavani käsikirja. Haastattelusta luovuin koska lupien hakeminen vaikutti niin vaikealta ja byrokraattiselta.

Asioihin perehtyminen ja kirjallisuuden hankkimiseen on mennyt jonkin aikaa.

Tämän prosessin aikana opin tuntemaan itseäni paremmin. Minulle sopii parhaiten aikataulutus, joten työn aloittamisen suhteen täytyy aikataulut tehdä selkeästi.

## Yksityisyydensuoja työelämässä, henkilöstön poissaolo- ja yhteystietojen käsittely yksiköissä, Törrö Tiina

Hanketyöni tarkoituksen on ollut tutkia yksityisyyden suojan toteutumista, kun käsitellään henkilöstön yksityisyyteen liittyviä tietoja. Idea työlle lähti Kainuun sote kuntayhtymän henkilöstön ja esimiesten edustajilta, jotka kaipasivat ohjeita ja yhteisiä toimintatapoja.

Terveydenhuollon toiminnassa korostuu potilaiden ja asiakkaiden yksityisyyden suojaaminen ja vaikka henkilöstön yksityisyyden suojaa määrittävät samat lait ja asetukset. Henkilöstön yksityisyyden suojaamiseksi ei aina löydy selkeitä ohjeita tai määräyksiä.

Ohjeistusten tarve on ilmeinen ja tämän hanketyön tuloksena syntyi kaksi työhjetta. Työhjeiden jatkotyöstämistä voidaan jatkaa työnantajan osalta ja saattaa ne sellaiseen muotoon, että ne velvoittavat yhtenäistämään toimintamallit vastaamaan lakeja ja asetuksia.