

Sirkka Honkonen

## **Työhyvinvointi vuorotyöntekijän kokemana**

Opinnäytetyö

Kevät 2017

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sairaanhoitaja AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sairaanhoidtaja AMK

Suuntautumisvaihtoehto: Hoitotyö

Tekijä: Sirkka Honkonen

Työn nimi: Työhyvinvointi vuorotyöntekijän kokemana

Ohjaaja: Mari Salminen-Tuomaala, TtT, lehtori ja Tiina Koskela, TtM, päätoiminen tuntiopettaja

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 45

Liitteiden lukumäärä: 1

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Kaskisten Metsä Boardin vuorotyöntekijöiden työhyvinvointia sekä sitä, miten vuorotyö vaikuttaa heidän terveyteensä. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla lokakuussa 2016. Kyselylomake lähetettiin 55:lle vuorotyöntekijälle. Täytetyn lomakkeen palautti 41. Vastausprosentti oli 75%. Aineisto analysoitiin SPSS-tilastointiohjelmalla.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että vuorotyöllä on suurin vaikutus työntekijän nukkumiseen. Tutkimuskohteena olevien työntekijöiden unta häiritsi yövuoron jälkeinen heikko unen laatu sekä aamuvuorojen aikaan univaje. Vatsavaivoja kärsivät monet ja tutkimuksen mukaan eniten ne, jotka ovat tehneet vuorotyötä kauimmin. Muuten tutkimuskohteena olevat työntekijät tuntuivat olevan pääosin ns. "perusterveitä", vähäistä korkeaa kolesterolia ja korkeaa verenpainetta lukunottamatta. Työhyvinvointia häiritsivät eniten melu sekä ilmapiirin laatu.

Työpaikan työhyvinvoinnin kehittämiseen annettiin niukasti vastauksia. Tähän avoimeen kysymykseen vastasi vain 19 työntekijää. Pääasiassa toivottiin kokeilumahdollisuutta 12-tuntiseen työvuoroon, parannusta johtamistyyliin, osaamisen ja ammattitaidon kehittämismahdollisuutta sekä enemmän positiivista palautetta työnjohdolta.

Kaikista vuorotyöhön liittyvistä haitoista huolimatta kyselyyn osallistuneet pitivät vuorotyötä parempana vaihtoehtona. Syynä tähän pidettiin lisääntynyttä vapaa-aikaa, arkivapaita sekä parempaa palkkaa.

Avainsanat: vuorotyö, työhyvinvointi, työkyky

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Nursing

Specialisation: Registered Nurse

Author/s: Sirkka Honkonen

Title of thesis: Well-being experienced by shift worker

Supervisor(s): Mari Salminen-Tuomaala, PhD, Senior Lecturer and Tiina Koskela, MNSc, Lecturer

Year: 2017

Number of pages: 45

Number of appendices: 1

---

The meaning of this thesis is to describe the well-being and the affects of shift working of the employees of Metsä Board Kaskinen. The material was collected with the help of a questionnaire in October 2016. The questionnaire was sent to 55 shift workers of which 41 returned it completed which means the response percentage was 75. The material was analyzed with SPSS-Statistics program.

The results of the research revealed that shift working has the biggest influence in one's sleep. The sleep of the researched workers was disrupted by its low quality after night shift and sleep deprivation during morning shifts, among other things. Many suffered from stomach ailments and especially the ones who have been working in shifts the longest. Otherwise the researched workers seem to be healthy despite some suffered from high cholesterol and blood pressure. Well-being at work was disrupted mostly by noise and quality of the atmosphere.

There were only a few answers for the question of how to improve the well-being at work. Most of them hoped for a chance to try out a 12-hour shift, improvement to a management style, a chance to improve one's skills and craftsmanship and to receive more positive feedback from the management.

Shift working was preferred despite all its disadvantages. A reason for this was increased spare time, day offs on weekdays and better salary.

Keywords: shift work, well-being at work, working ability

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1 Työkyky.....	8
2.2 Työhyvinvointi .....	9
2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi .....	10
2.2.2 Psykkinen työhyvinvointi .....	11
2.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi .....	12
3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN .....	13
4 VUOROTYÖ TYÖHYVINVOINNIN RISKINÄ.....	15
4.1 Vuorotyö.....	15
4.2 Vuorotyön fyysiset terveyshaitat.....	16
4.3 Vuorotyön psykkinen ja sosiaaliset terveyshaitat.....	19
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	22
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	23
6.1 Aineiston keruu .....	23
6.2 Aineiston analysointi .....	24
7 TUTKIMUSTULOKSET .....	25
7.1 Taustatiedot .....	25
7.2 Vuorotyön vaikutus terveyteen kyselyyn vastanneiden kokemana .....	27
7.3 Työntekijöiden antamia kehittämisaikajatuksia työpaikalle .....	35
8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ TUTKIMUSTULOKSISTA .....	36
9 POHDINTA.....	38
9.1 Tutkimuksen tarkastelu suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin.....	38
9.2 Opinnäytetyö eettisyys ja luotettavuus .....	38
9.3 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimushaasteita .....	39

LÄHTEET .....	42
LIITTEET .....	46

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Työkykytalo .....	40
Kuvio 1. Työntekijöiden ikäjakauma.....	26
Kuvio 2. Työmatkan pituus vs. säännöllinen työaika.....	27
Kuvio 3. Työntekijöiden työkyvyn muutos verrattuna vuoteen 2015.....	31
Kuvio 4. Työkyvyn muutos vs. vuorotyön kesto.....	32
Taulukko 1. Työntekijöiden kolesteroliarvot.....	28
Taulukko 2. Työntekijöiden verenpaine-arvot.....	28

# 1 JOHDANTO

Vuorotyötä tekevien ihmisten määrä Suomessa on koko ajan lisääntynyt. Syynä tähän voidaan pitää yhteiskunnan kasvavia vaatimuksia palveluiden saatavuudesta 24 tuntia vuorokaudessa, tuotannollisten vaatimusten lisääntymistä ja globalisaatiota. Eniten vuorotyötä Suomessa tehdään liikenteessä, teollisuudessa, maataloudessa, sosiaali- ja terveystalalla sekä kaupan alalla (Miettinen, 2008). Työ ja terveys -haastattelun mukaan vuonna 2009 metsäteollisuudessa vuorotyötä teki 50 %, säännöllistä päivätyötä 43 % sekä aamu- tai iltatyötä 7 % palkansaajista. (Työterveyslaitos, 2010).

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kirjallisuuskatsauksen sekä kyselytutkimuksen avulla, miten vuorotyö vaikuttaa ihmisen terveyteen. Tutkimuksen kohteena on Kaskisten Metsä Boardin vuorotyöntekijät. Tavoitteena on kuvata, miten vuorotyön mahdolliset terveyshaitat vaikuttavat miesvaltaisella teollisuustyöpaikalla. Samalla kartoitetaan työpaikan työhyvinvointia sekä haetaan ehdotuksia työpaikan työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Tutkimusten mukaan vuorotyön on todettu aiheuttavan monia terveysongelmia. Perinteisten kolmivuorotyön aiheuttamien terveysongelmien lisäksi haittaa voi aiheuttaa myös työympäristö. On todettu, että metsäteollisuuden työntekijät voivat altistua legionellalle ja muille hengitysteitse infektioita aiheuttaville ympäristöbakteereille jätevesien käsittelyssä ja mahdollisesti myös jäähdytystornien vesien, prosessivesien ja puhdistamolietteen välityksellä. (Työterveyslaitos, 2010.)

## 2 TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työkyky

Työkyky määriteltiin ennen siten, kuinka ihminen selviytyy nykyisessä työssään tällä hetkellä ja lähitulevaisuudessa erityisesti terveydellisiin voimavaroihinsa nähden. Nykykäsityksen mukaan työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen suhde (Työturvallisuuskeskus, 2013). Työkyvyn käsitettä käytetään ja on tutkittu ainakin lääketieteessä, sosiaalipolitiikassa, hallintotieteessä, kielitieteessä, psykologiassa, kasvatustieteessä ja sosiologiassa. Työkykyä voidaan tarkastella fyysiseltä, psyykkiseltä ja sosiaaliselta kannalta (Suonsivu, 2014).

Ihmisen elinaikana työkyvyssä tapahtuu paljon muutoksia mm. ihmisen vanhetessa. Työkyky voi tällöin huonontua fyysisten voimavarojen heiketessä. Samaan aikaan kuitenkin ihmisen osaamisen lisääntyminen sekä ammattitaidon kehittyminen vahvistavat työkykyä. Myös sopivasti haasteellinen ja mielekäs työ saattavat vahvistaa työkykyä. Työkyky voi kuitenkin heiketä, jos työ tuntuu pakonomaiselta tai se ei vastaa omia odotuksia. Näin voi käydä vaikka fyysisessä suorituskyvyssä ei tapahtuisikaan heikentäviä muutoksia. (Tela ry, 2016.)

Työhön liittyviä kuormitustekijöitä ovat työmäärä ja työtahti, työn aikataulutus (vuorotyö, epävakaous, ennustamattomuus, yövuorot, työtuntien määrä), työturvallisuus, arvostus, itsenäisyys ja mahdollisuus käyttää osaamistaan. Jos työpaikalla ilmenee ongelmia näillä alueilla, ne voivat aiheuttaa terveysongelmia, jotka vaikuttavat ihmisten työkykyyn. (Tamminen & Solin, 2014.)

Työkyky on siis tärkeä perusta työhyvinvoinnille. Jos työkyky heikkenee, samalla heikkenee myös työhyvinvointi.



## 2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa Työterveyslaitoksen mukaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdettussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos, 2014.) Työyhteisöjen työhyvinvoinnin perustana ovat terveet ja tasa-arvoiset työyhteisöt, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Tällaisessa työyhteisössä toteutuu sukupuolten tasa-arvo, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, eri-ikäisten huomioon ottaminen sekä eri kulttuuritaustoista tulleiden huomioiminen. (Suonsivu, 2014.)

Niin työnantajalla kuin työntekijälläkin on vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Työhyvinvoinnin johtamisessa ovat keskeisiä ulottuvuuksia henkilöstön osaamisen kehittäminen ja yksilölliset sekä työyhteisöpohjaiset ammatilliset kehittämissuunnitelmat toteutuksineen (Suonsivu, 2014). Työsuojeluhenkilöstö, luottamusmiehet sekä työterveyshuolto ovat myös tärkeitä kumppaneita työhyvinvoinnin ylläpitämisessä (Työterveyslaitos, 2014). Työhyvinvoinnin kehittäminen on kokonaisvaltaista työelämän laadun kehittämistä, jossa kehittämiskohteina ovat itse työ, työympäristö, työyhteisön toimivuus ja sosiaaliset suhteet, johtaminen ja yksilön omat elämäntavat ja ajattelu (Laine, 2013).

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan työoloissa on viime vuosina tapahtunut monessa asiassa myönteistä kehitystä ja työhyvinvointi on lisääntynyt. Jopa 86 prosenttia suomalaisista sanoo olevansa tyytyväisiä työhönsä. Silti työhyvinvointia on syytä kehittää edelleen. Sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien ja niihin liittyvien sairaanhoidon kustannukset ovat Suomessa 40 miljardia euroa vuodessa. Työhyvinvoinnin kehittämisellä voidaan vaikuttaa alentavasti näihin kustannuksiin. (Kauppinen ym. 2013.)

Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi yhdessä luovat työntekijän työkyvyn. Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluu työn, vapaa-ajan ja levon tasapaino. (Työturvallisuuskeskus, 2011.)

### 2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi koostuu riittävästä unesta, rentoutumisesta, terveellisestä ravinnosta ja ajankäytön hallinnasta. Siihen kuuluu myös fyysisen kunnan ylläpito ja parantaminen. Terveellisiin elintapoihin kuuluu myös tupakoimattomuus sekä kohtuullinen alkoholin käyttö. Varsinkin tupakoinnista aiheutuu suuri määrä sairastuvuutta, inhimillistä kärsimystä sekä kustannuksia terveydenhuollolle, yrityksille ja yhteiskunnalle. (Rauramo, 2008.)

Fyysiseen työhyvinvointiin sisältyvät myös työolosuhteet kuten melu, pöly ja lämpötila, työkuormitus ja työn ergonomisuus kuten työasennot (Virolainen, 2012). Yli miljoona työntekijää altistuu kemiallisille aineille tai työilman epäpuhtauksille. Sen sijaan melulle ja tärinälle altistuneiden määrä on vähentynyt. Heitäkin on kuitenkin yli puoli miljoonaa. Veto, kuiva ilma, tunkkainen ilma ja pöly ovat yleisimpiä sisäilmaongelmien aiheuttajia työpaikoilla. Huolestuttavaa on se, että fyysinen väkivalta ja sen uhka ovat lisääntyneet työpaikoilla (Työterveyslaitos, 2010). Fyysiseen raskavuuteen voidaan vaikuttaa ottamalla huomioon työn tekniseen suorittamiseen liittyvät kysymykset kuten työtilat, työpuvut ja työergonomia sekä kannustamalla työntekijöitä huolehtimaan terveydestään. Haitat ja ongelmat sekä niiden syyt tulee tunnistaa jatkuvalla seurannalla. Haitat tulee poistaa mahdollisimman nopeasti mm. työmenetelmiä ja – välineitä kehittämällä. (Suonsivu, 2014.)

Kaikkiin työolosuhteisiin työntekijä ei voi vaikuttaa, mutta huolehtimalla omasta fyysisestä kunnostaan hän parantaa omaa fyysistä työhyvinvointiaan ja jaksaa raskaassakin työssä paremmin. Hyvä fyysinen kunto vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Liikunnan avulla voidaan edistää fyysistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä tämän myötä työkykyä. Tärkeinä vaikuttajina ovat myös työn raskaus ja työstä palautumisen mahdollisuus (Manka, 2016). Liikunnalla on myös keskeinen rooli työ- ja toimintakykyä uhkaavien sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. Aktiivisella liikunnalla voidaan ehkäistä mm. sepelvaltimotautia, aikuisiän diabetesta ja osteoporoosia. Terveiden kannalta riittäväksi liikunnaksi katsotaan vähintään neljästi viikossa toteutunut vapaa-ajan liikunta. (Iivanainen & Syväoja, 2008.) Liikunta lisää myös työn tuottavuutta. Sen avulla tehdyn työn määrä lisääntyy, työn laatu ja yhteisöllisyys parantuvat sekä poissaolot, terveydenhuoltokustannukset ja työtapaturmat vähenevät. (Rauramo, 2008.)

## 2.2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Kaikkeen työhön liittyy henkisiä eli psyykkisiä tekijöitä. Työn vaativuus, ylityöt, määräaikaisten työsuhteiden, heikko taloustilanne ja irtisanomisen uhka ovat monilla työpaikoilla jatkuvasti esillä. Nämä tekijät vaikuttavat työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin. Parhaimmillaan työ voi olla hyvinvoinnin ja innostuksen lähde, pahimmillaan se kuluttaa loppuun voimavarat ja terveyden (Rauramo, 2008). Työssä tarvitaan psyykkistä kuormituskestävyyttä ja palautumiskykyä sekä henkistä vahvuutta (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008).

Psyykkinen hyvinvointi on tärkeä osa työhyvinvointia. Psyykkiseen työhyvinvointiin ja sen kuormitustekijöihin työssä vaikuttavat:

- johtaminen ja esimiestyö
- työtehtävät ja osaaminen
- työolosuhteet ja –välineet
- työyhteisö ja sen jäsenet

Psyykkinen hyvinvointi ilmenee työyhteisössä hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä sekä yhteistyön ja työtehtävien sujuvuutena. (Työturvallisuuskeskus, 2015.) Työhyvinvointiin vaikuttavat kaikki työyhteisön jäsenet. Hyvä työilmapiiri näkyy työnilona, hyvänä mielenä ja innostuksena. Silloin kun työ koetaan mielekkäänä, työtehtävät on hyvin organisoitu, työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja mahdollisuus kehittää itseään, luo se hyvän työilmapiirin ja auttaa pitämään huolta työntekijöiden psyykkisestä hyvinvoinnista.

Hyvän tilanteen merkki on, kun on työntekijä saavuttanut työrasitusta säätelevän suhtautumistavan. Tällöin hän ei ota vakavasti kaikkea mikä voisi rasittaa, osaa irrottautua työstä työpäivän päätyttyä ja on oppinut kiinnittämään huomiota kuormituksen purkamiseen. Työtahdin säätely onnistuu ja haasteellisuus tuntuu sopivalta. Tällöin on säilynyt tunne, että työstä saa itselleen iloa ja työhön tulo tuntuu miellyttävältä. (Kivistö ym. 2008.)

### **2.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi**

Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat mm. kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokaudenaika ja työajan säännöllisyys. Sosiaalinen työhyvinvointi koostuu ihmisten välisistä suhteista, se vaikuttaa niin yksin kuin ryhmässä työskentelyyn. Tiedonkulku, eri ammattiryhmien välinen tiimityö sekä esimiesten työskentely vaikuttaa ratkaisevasti sosiaaliseen työhyvinvointiin. Hyvä perehdytys työhön sekä säännölliset kehityskeskustelut tukevat työhyvinvointia. (Kantolahti & Tikander, 2010.) Luottamus, vastavuoroisuus, yhteiset arvot ja normit, suvaitsevaisuus ja oikeudenmukainen kohtelu parantavat sosiaalista työhyvinvointia. Näiden asioiden kehittämisessä voivat olla mukana esimiehet, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto sekä tietysti työntekijät itse. (Kantolahti & Tikander, 2010.)

### 3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden edellytyksenä on luottamushenkilöiden ja ylimmän johdon tuki. Työhyvinvoinnin kehittäminen on osa strategista johtamista. Päättäjät määrittävät organisaation yleiset tavoitteet, toiminnan suunnan sekä huolehtivat tarvittavista resursseista. Johdolla on vastuu siitä, että henkilöresurssit ovat oikeassa suhteessa työtehtävien määrän ja vaativuuden suhteen. Kun työhyvinvoinnin edellytykset ovat kunnossa, päättäjien asettamat tavoitteet voivat toteutua. Johtajien velvollisuus on olla esikuvana työhyvinvoinnin kehittämisessä ja pelisääntöihin sitoutumisessa. (Työturvallisuuskeskus, 2011.) Ylimmän johdon velvollisuus on myös huolehtia lakisääteisistä järjestelyistä kuten tapaturmavakuutuksista ja työterveyshuollosta. Keskijohdolla on toimintaa ohjaava ja valvova tehtävä. He huolehtivat, että lähiesimiehet toimivat yhteisesti sovitulla tavalla ja että esimiesten osaaminen työhyvinvoinnin ja turvallisuuden johtamisessa on ajan tasalla. (Työturvallisuuskeskus, 2011.)

Työpaikan hyvinvointia voidaan edistää kiinnittämällä huomiota perustehtävän eli ydintyön ja työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseen (esim. työnjako, muutoksenhallinta- koulutukset). Työyhteisöjen kehittämisessä ihmisten johtaminen tarkoittaa ratkaisukeskeisyyttä eli vahvuuksien etsimistä ja huomion kiinnittämistä niihin keinoihin, mitkä lisäävät työniloa ja innostusta (Suonsivu, 2014). Avoimuus ja luottamuksellisuus ovat tärkeitä rakennusaineita työpaikan työhyvinvoinnille. Miehenisyys luo turvallista pohjaa hyvien käytäntöjen kehittämiseksi. Kun saavutetaan hyvä lopputulos, niin se vahvistaa yhteistä tunneilmastoa ja uskoa yhteistyöhön. Tällöin myös yhteinen itseluottamus vahvistuu ja seurauksena on yksikön yhteisöllisyys ja työhyvinvointi kohenee. (Suonsivu, 2014.)

Työntekijöilläkin on oma velvollisuutensa työpaikan työhyvinvoinnin edistäjänä. Riittävän nopea ongelmiin puuttuminen ja niiden puheeksi ottaminen on jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus. Ongelmiin tarttuminen ja toinen toistensa tukeminen ovat osoitus välittävästä työkuulttuurista. (Suonsivu, 2014.) Työntekijöiden tehtävänä on ilmoittaa työhyvinvoinnin ongelmista esimiehelle. Esimiehen velvollisuus on pitää huolta ja tarjota tukea ongelmatilanteissa niin pian kuin mahdollista. Varhaisella puuttumisella ja tuella vaikutetaan asioihin, jotka myöhemmin voivat

johtaa työkyvyn tai työn hallinnan heikkenemiseen. Jokainen työntekijä huolehtii omalta osaltaan työympäristön kehittämisestä ja hyvien työolosuhteiden ylläpitämisestä. Työntekijä osallistuu vaarojen ja haittatekijöiden selvittämiseen ja arviointiin. On tärkeää että jokainen noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä. Tällä tavoin minimoidaan vaaratekijät. Työntekijän on huolehdittava siitä, ettei omalla toiminnallaan vaaranna omaa tai toisten turvallisuutta. Työntekijöiden ja työnantajan yhteistyöllä kehitetään vuorovaikutusta ja luottamusta. Samalla on tarkoitus varmistaa, että jokaisella työntekijällä on riittävät vaikutusmahdollisuudet työolojen kehittämiseksi. Tällaisia yhteistyötoiminnan muotoja ovat esim. tiimipalaverit, osastokokoukset, kehityskeskustelut ja työterveyskeskustelut.

## 4 VUOROTYÖ TYÖHYVINVOINNIN RISKINÄ

### 4.1 Vuorotyö

Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ennakolta sovituin ajanjaksoin (Tilastokeskus, 2016). Yleisimmät vuorotyömuodot ovat kaksi- ja kolmivuorotyö, joista kolmivuorotyöhön liittyy yleensä yötyötä. Yleensä vuorotyössä työvuorot seuraavat toisiaan välittömästi. Vuoroja ei tarvitse olla kaikkina viikonpäivinä samaa määrää, eikä niiden tarvitse alkaa päivittäin samaan kellonaikaan. Töiden tulee kaikissa vuoroissa olla samanlaista ja työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Vuorojen vaihtumisen tulee olla ennalta sovittu ja työntekijöiden on tiedettävä ennakolta vuoron kesto. (Työsuojelu, 2015.)

Työvuorojärjestelmän kuormittavuuteen vaikuttavat mm. kokonaistyöaika, vuorokierron suunta (eteenpäin/taaksepäin kiertävä vuorojärjestelmä), peräkkäisten työvuorojen määrä eli vuorokierron pituus, työvuorojen pituus, työvuorojen välinen palautumisaika, työmatkoihin kuluva aika sekä työntekijöiden yksilölliset tekijät. (Karhula ym., 2016.) Tärkeitä tekijöitä vuorojärjestelmissä ovat säännöllisyys, nopea ja myötäpäivään (päivä→ilta→yö) etenevä kiertosuunta sekä korkeintaan 8–10 tunnin vuorot. Työvuorojen välin olisi oltava vähintään 10–12 tuntia riittävän levon takaamiseksi. Vuorojen vaihtumisaikojen olisi kolmivuorotyössä oltava klo 06–07, 14–15 ja 22–23. Tärkeätä palautumisen ja perhe-elämän kannalta on vapaiden sijoittuminen ainakin ajoittain viikonloppuihin ja mahdollisimman yhtenäiset vapaajaksot. Yksilölliset vaikutusmahdollisuudet vuorojen ajoittumisessa ja suunnittelussa lisäävät työtyytyväisyyttä. (Hublin & Härmä, 2009.)

Kyselyn kohteena olevassa sellutehtaassa on tehty vuoden 2016 alusta Työterveyslaitoksen suosittamaa lyhyttä työaikamuotoa eli ns. sheemaa. Tässä nopeasti kiertävässä 8 tunnin vuorojärjestelmässä tehdään kaksi aamuvuoroa (06.00–14.00), kaksi iltavuoroa (14.00–22.00) ja kaksi yövuoroa (22.00–06.00). Tämän kierron perään on neljä vapaapäivää jonka jälkeen kierto alkaa alusta. Metsäteollisuuden työehtosopimuksessa on mahdollisuus myös hitaasti kiertävään 8 tunnin vuoroon sekä 12 tunnin vuoroon. Työtehtävät ovat samanlaisia joka vuorossa ja

työntekijöitä tarvitaan joka vuorossa sama määrä. Metsä Group ja UPM eivät ole toistaiseksi sallineet 12- tunnin työvuoron käyttöä.

Karhulan, Ropposen, Härmän ym. tekemässä Työterveyslaitoksen loppuraportissa (2016) on vertailtu 8 ja 12 tunnin työvuorojen vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksessa kävi ilmi, että nopeasti kiertävässä 12 tunnin vuorojärjestelmässä väsymyksen aiheuttamat riskit ovat mahdollisesti vähäisempiä kuin useita peräkkäisiä yövuoroja sisältävissä järjestelmissä. 12 tunnin vuoroon siirtyneet olivat tyytyväisiä pitempiin vapaajaksoihin ja siihen, että työpäivät ja vuorovaihdot vähenivät, työmatkat ja kustannukset vähenivät ja unen laatu parani vuorojen välillä. Myös stressitasojen sanottiin olevan matalampia 12 tunnin vuorojärjestelmässä kuin 8 tunnin vuorojärjestelmässä. 12 tunnin työvuorojen mahdollisiksi haitoiksi lueteltiin heikentynyt vireys ja väsymys, virheet työssä, heikentynyt työturvallisuus ja se, että ikääntyvien työntekijöiden työhön sitoutuminen saattaa heikentää siirryttäessä pidempiin työvuoroihin. Myös sijaisen saaminen äkillisten poissaolojen korvaajaksi on haastavampaa. Erityisesti myös pitkien yövuorojen jälkeen liikenneonnettomuusriski kohoaa. Pitemmät vapaat voivat myös aiheuttaa riskin alkoholin liikakäytölle.

## **4.2 Vuorotyön fyysiset terveyshaitat**

Vuorotyön terveysvaaroista on tehty useita tutkimuksia ja opinnäytetöitä (esim. Lindholm. 2013). Hakolan ym. (2007) mukaan vuorotyö on haitallisempaa terveydelle kuin päivätyö ja vuorotyöhön liittyy useita terveysriskejä. Myös neurologian erikoislääkäri Partisen (2012) mukaan pitkään jatkuva vuorotyö on terveysriski. Kun ihminen tekee vuorotyötä, aivojen ja kehon toiminnoissa ilmenee sekä ohimeneviä että pysyvämpiä muutoksia terveydessä (Työterveyslaitos, 2016). Yötyön terveysvaaraa on seurattava, yötyötä tekeville on tehtävä terveystarkastukset työnantajan kustannuksella työn alkaessa ja tämän jälkeen määräajoin (Työsuojelu, 2015). Säännölliset terveystarkastukset toimivat terveyshaittojen ennaltaehkäisijänä. Määräajoin tehtävillä terveystarkastuksilla kartoitetaan työntekijän altistumista terveysvaaralle ja tuetaan työntekijän työkykyä. Työnantajan on lakisääteisesti järjestettävä terveydentilan säännöllinen seuranta työterveyshuollossa työn-



tekijöille, jotka altistuvat erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavalle tekijälle työssä kuten yötyölle. (Finlex, 2001.)

Ihmisen toimintakyky heikkenee vuorotyön aiheuttaman väsymyksen myötä ja sen myötä työtapaturmia sattuu enemmän yövuorossa kuin päivävuorossa (Työterveyslaitos, 2014). Tämä johtuu väsymyksestä, vireystilan laskusta, tarkkaavaisuuden herpaantumisesta, suorituskyvyn epätasaisuudesta, arviointikyvyn heikkenemisestä, motivoitumattomuudesta ja aineenvaihdunnallisista syistä (Miettinen, 2008). Väsymyksen vaikutus työssä suoriutumiseen on yhteydessä työntekijän ikään, ja ikääntyneet myös tuntevat useammin väsymyksen vaikuttavan työssä selviytymiseen. Tutkimukset osoittavat onnettomuusriskin, väsymyksen ja vuorokauden ajan välisen yhteyden sekä liikenneonnettomuusriskin suurentumisen vuorotyöntekijöillä yövuorosta kotiin palattaessa (Hublin & Härmä 2009).

Vuorotyö lisää riskiä sairastua verenpainetautiin verenkiertoelimistön epänormaalien stressiaktivoitumisen kautta. Todettu verenpainetauti voi myös pahentua ja sydämen vajaatoiminnan kehittymisen riski kasvaa. Myös kammioperäisiä lisälyönnejä esiintyy enemmän vuorotyötä tekeillä. Vuorotyöläisen riski sairastua sepelvaltimotautiin on jopa yli 40 % suurempi kuin päivätyötä tekevällä. On tutkittu, että vuorotyö on syynä 7 %:ssa sepelvaltimotautitapahtumissa eli vuorotyö voidaan katsoa siinä merkittäväksi itsenäiseksi riskitekijäksi. Riski on suurempi, jos henkilö sairastaa diabetesta tai korkeaa kolesterolia, on ylipainoinen tai jos henkilö tupakoi. (Miettinen, 2008.) Myös Hublin`n & Härmän (2009) mukaan univaje ja vuorokausirytmien häiriintyminen ovat todennäköisimmin vuorotyöntekijöiden kohonneen sydän- ja verisuonitautiriskin taustalla.

Ruoansulatuskanavan oireista kärsii 25–75 % vuorotyötä tekevistä henkilöistä (Miettinen, 2008). Ruoansulatuselimistön toiminta noudattaa säännöllistä vuorokausirytmia, jolloin yöaikaan suolen sileän lihaksiston aktiviteetti vähenee, ruoansulatusentsyymien erittyminen suoleen hidastuu ja ruoan imeytyminen käy vaikeammaksi. Vuorotyössä on vaikea pitää yllä säännöllisiä ja terveellisiä ruokatottumuksia. On todettu, että noin puolella yötyötä tekevistä on usein, tai jopa jatkuvasti, ruoansulatuselimistön oireita kuten ilmavaivoja, vatsakipuja ja närästystä. (Hublin & Härmä 2009.) Tutkimusten mukaan suolistosyöpää esiintyy vuorotyötä teke-

villä enemmän joten vatsavaivojen syyt tulee aina selvittää yli 50-vuotiailla (Miettinen, 2008).

Työ- ja elinympäristön muuttuessa myös työperäisten syöpien aiheuttajat ovat muuttuneet. Työperäistä syöpää aiheuttavien asbestoosin, bentseenin, nikkelin, puupölyn ja passiivisen tupakoinnin rinnalle ovat nousseet vuorotyö, stressi ja epä-terveelliset elintavat. Kansainvälinen syöpätutkimuslaitos IARC julisti vuonna 2007 vuorotyön todennäköisesti karsinogeeniseksi tekijäksi. Vuorotyön yhteydestä rint-, eturauhas- ja peräsuolisyöpään on saatu myös tutkimustuloksia (Härmä, 2009). Vuorotyöllä näyttäisi olevan myös yhteys non-Hodgkinin lymfoomaan (Lahti ym. 2008).

Rintasyöpäriski on vuorotyötä tekevillä naisilla jopa 50 % korkeampi kuin päivätyötä tekevillä (Wang ym. 2011). Myös IARC:n tutkimuksen mukaan vuorotyö lisää rintasyöpää ainakin pitkän, jopa 20–30 vuotta kestäneen altistumisen seurauksena. Korkeamman rintasyöpäriskin oletetaan perustuvan siihen, että estrogeenin erityis lisääntyy etenkin yöllä työskenneltäessä ja toisaalta melatoniiniin erityis laskee yöllisen valoaltistuksen takia. Vuorotyöläisillä on huomattu pysyvää melatoniinin kokonaiserityksen vähenemistä. (IARC, 2010.) On todettu, että estrogeenin erityksellä on suora yhteys rintasyöpään ja taas melatoniinilla on suora syövän kasvua estävä vaikutus (Miettinen, 2008). Koska kehittyneissä maissa jopa 20 % palkansaajista altistuu vuorotyölle, on vähäinenkin syövän lisäriski kansanterveydellisesti merkittävää (Härmä, 2009).

Vuorotyö lisää riskiä sairastua tyypin 2 eli aikuisiän diabetekseen. Samoin se voi myös heikentää jo todetun diabeteksen hoitotasapainoa. Varsinkin öisin valvottaessa lisääntyy vapaiden rasvahappojen määrä elimistössä, tämä johtaa insuliiniresistenssin nousuun ja sen seurauksena elimistön glukoosinsieto heikkenee. Sokeritasapainoon vaikuttaa myös vuorotyön aiheuttama vaihtelu stressihormonien eli kortisolin erityksessä. (Miettinen, 2008.) Vuorotyöläisen voi olla myös vaikea noudattaa säännöllistä ruokailurytmiä tai terveellistä dieettiä.

Ruotsalaisessa tutkimuksessa (Karlsson ym., 2001) todetaan myös, että metabolinen oireyhtymä eli keskivartalolihavuus, korkea triglyseridien määrä, kohonnut veren sokeripitoisuus ja alhainen HDL-kolesteroli ovat yleisempiä vuorotyöntekijöil-

lä kuin päivätyöntekijöillä. Metaboliseen oireyhtymään taas liittyy selvästi suurentunut valtimotaudin riski. Henkilöillä, joilla on todettu metabolinen oireyhtymä, keskimääräinen sydän- ja verisuonisairauksien vaara on 2 - 3 kertaa suurempi kuin terveillä (Mustajoki, 2016).

### **4.3 Vuorotyön psyykkiset ja sosiaaliset terveyshaitat**

Unihäiriöt ovat usein ensimmäisiä oireita vuorotyön aiheuttamasta kuormituksesta. Unihäiriöitä alkaa esiintyä lisääntyvässä määrin 40 ikävuoden jälkeen. Unen tarve vaihtelee kuudesta yhdeksään tuntiin yksilöllisesti. Vuorotyön tekeminen lyhentää normaalia unta noin kaksi tuntia ja vähentää myös REM-unen osuutta. Näin ollen kaikilla vuorotyötä tekevillä esiintyy vähintään lyhytaikaista unettomuutta ja väsymystä. (Miettinen, 2008.)

Suomen Unitutkimusseuran tekemän tutkimuksen mukaan uni-valvehäiriöt ovat vuorotyötä ja muuta epäsäännöllistä työtä tekevillä selvästi yleisempiä kuin päivätyötä tekevillä. Unettomuus suurentaa monien sairauksien ja tapaturmien riskiä, heikentää toimintakykyä ja huonontaa elämänlaatua. Naiset kärsivät vuorotyöhön liittyvistä unihäiriöistä enemmän kuin miehet, mutta myös yksilöllinen alttius on vaihtelevaa. Yli 40–50 –vuotiailla näyttää esiintyvän enemmän vuorotyöhön liittyviä uniongelmia kuin nuoremmilla vuorotyöntekijöillä. Ikääntyminen saattaa siis heikentää sopeutumista yötyöhön ja yövuoron jälkeistä nukkumista. Näin ollen ikääntymisen on arvioitu heikentävän ihmisen kykyä sopeutua yötyötä sisältävään vuorotyöhön. (Lagerstedt, 2015.) Vuorotyöunihäiriöstä on kyse silloin kun unettomuus tai väsymys sekä unen pituuden lyhentyminen tulee esiin vuorotyötä tehtäessä (Järnefelt, 2015).

Suomen mielenterveysseuran mukaan uni palauttaa elimistön räsityksestä ja väsymyksestä ja tasapainottaa hermoston toimintaa. Se myös vahvistaa vastustuskykyä aktivoitessaan sairauksien ja tulehdusten torjuntamekanismeja elimistössä. Uni vaikuttaa myös muihin elimistön säätelyjärjestelmiin, kuten hormoneihin. Mieli ja aivot siis tarvitsevat unta joka poistaa väsymyksen, palauttaa vireyden ja havaintokyvyn sekä ylläpitää hyvää mielialaa. (Suomen mielenterveysseura, 2016.) Riittävä uni on välttämätöntä aivojen toiminnoille ja toimii dementian estohoitona.

Aivojen fysiologia ei siedä yli 10-tuntisia työpäiviä. Jatkuva yötyö on haitallista terveydelle. Työperäisiin unihäiriöihin tulee puuttua ajoissa ja varsinkin vuorotyöntekijöiden terveyttä tulee seurata tarkasti. (Rauramo, 2008.)

Mielenterveyden häiriöt ovat Suomessa suurin työkyvyttömyyden aiheuttaja. Noin joka neljäs sairauslomapäivä perustuu mielenterveyteen liittyviin syihin. Mielenterveysongelmien kustannuksista valtaosa muodostuu menetetyistä työvuosista. (Tamminen & Solin, 2014.) Psykosomaattisia oireita on todettu vuorotyöntekijöillä enemmän kuin päivätyöntekijöillä. Näitä oireita ovat mm. krooninen väsymys, hermostuneisuus ja masentuneisuus. On todettu, että vuorotyöntekijöillä on suurempi mahdollisuus sairastua vaikeisiin psykiatrisiin sairauksiin kuten depression. (Hakola ym. 2007.) On tietysti mahdollista, että osa psyykkisistä oireista voi johtua myös vuorotyön aiheuttamasta sosiaalisen elämän puutteesta ja sitä kautta ihmisen eristäytymisestä muusta maailmasta.

Stressi on yksi suurimmista työelämän ongelmista. Sen vaikutus on sitä suurempi, mitä vastuullisemmasta työstä on kysymys. Työpaikkaan liittyvä stressi on yleinen työterveysongelma ja se vaarantaa psyykkisen hyvinvoinnin voimakkaasti (Tamminen & Solin, 2014). Stressi on parhaimmillaan positiivinen voima, joka panee liikkeelle ja yllyttää huippusuoritukseen. Pitkäkestoisena stressi kuitenkin lisää sydänsairauksien riskiä. Myös aikuisiän diabeteksen ja stressin välillä on löydetty yhteyksiä varsinkin riskiryhmillä. Stressi ei varsinaisesti aiheuta syöpää, mutta voi aiheuttaa kroonisen tulehduksen joka voi edesauttaa syövän syntyä. Lisäksi stressi pitkään jatkuneena aiheuttaa muisti- ja unihäiriöitä ja aiheuttaa masennusta. (Manka, 2016.) Terveys ja energisyys, myönteiset uskomukset, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot ovat henkilökohtaisia stressiä vähentäviä voimavaroja. Hyvä työ tukee mielenterveyttä ja työntekijän psyykkistä vointia ja työkykyä silloin, kun sen vaatimukset ovat osaamiseen ja muihin voimavaratekijöihin nähden kohtuulliset ja johon työntekijä pääsee itse vaikuttamaan. (Suonsivu, 2014.)

Suomessa noin 90 % työikäisestä väestöstä käyttää alkoholia. Työikäisistä miehistä noin 40 % ja naisista 20 % on riskikäyttäjiä. Vuorotyön katsotaan olevan päihdeongelmille altistava työolo koska työvuorot haittaavat merkittävästi sosiaalista elämää. Pitkät vapaat lisäävät alkoholinkäytön riskiä, kuten myös tehdastyöyhteisöjen miehinen päihdekulttuuri. Alkoholin riskikäyttöä esiintyy kaikissa työntekijä-

ryhmissä. Liiallinen alkoholinkäyttö tuo mukanaan useita ongelmia työpaikalle mm. epäasiallista käyttäytymistä, lisääntyneitä poissaoloa, vaaratilanteita, tapaturmia, lisääntyviä työterveyskustannuksia, ristiriitoja sekä vahinkoja yrityksen maineelle. (Työterveyslaitos, 2013.)

Alkoholi aiheuttaa monia haittoja työntekijän terveydessä. Näitä ovat mm. verenpainetauti, ruuansulatuselimistön syövät, rintasyöpä, maksatulehdus ja maksakirroosi, haimatulehdus, hormonihäiriöt, impotenssi, keskushermoston rappeumasairaudet, masentuneisuus, ahdistuneisuus, unihäiriöt ja alkoholipsykoosi. (Seppä, 2006.)

Ihmissuhteille, harrastuksille ja erilaisiin tapahtumiin osallistumisille voi olla vuorotyöläisen vaikea löytää aikaa. Varsinkin ilta- ja viikonloppuvuorot merkitsevät eritahtisuutta perheen ja muun sosiaalisen toiminnan kanssa. Vuorotyön ollessa epäsäännöllistä ja vuorolistojen ollessa tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin, on vaikea suunnitella yhteistä aikaa perheen ja ystävien kanssa. Tämä tapa on usein käytössä mm. hoitoalalla. Tutkimuksen kohteena olevassa tehtaassa on käytössä säännöllinen kolmivuorotyö ja työvuorokalenteri on tiedossa koko vuodeksi eteenpäin. Näin on helpompi suunnitella omat menonsa kun tietää milloin on töissä, milloin vapaalla.

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyöhön kuuluvan kyselytutkimuksen tarkoituksena on kuvata Kaskisten Metsä Boardin vuorotyöntekijöiden näkemyksiä epäsäännöllisten työaikojen vaikutuksista omaan hyvinvointiin. Tuotettua tietoa voidaan käyttää hyväksi tehtaan työntekijöiden työhyvinvointiohjelmassa.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Millä eri tavoin vuorotyö vaikuttaa työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin?
- Miten kyselyyn vastanneet kokevat vuorotyön vaikuttavan omaan terveyteensä?
- Miten esimerkiksi työntekijän ikä, terveydentila, perhe tai työmatkan pituus vaikuttaa vuorotyössä viihtymiseen?
- Minkälainen työaikamuoto olisi paras vaihtoehto?

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä karotettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä (Heikkilä, 2014).

Tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena eli jokaiselle vuorotyötä tekevälle lähetettiin kyselylomake. Kyselylomake oli pääosin strukturoitu lomakekysely (suljetut kysymykset), jossa oli mukana myös avoimia kysymyksiä. Kyselylomake on kuvattu liitteessä 1.

Tutkimuksen kohteena oli 55 Metsä Boardin Kaskisten tehtaan vuorotyöntekijää. Metsä Boardin Kaskisten BCTMP-tehdas (Bleached chemical thermo mechanic pulp) aloitti toimintansa Kaskisissa vuonna 2005. Tehdas valmistaa kartonkituotteisiin soveltuvaa sellua. Lisäksi tehtaalla toimii alueen jätevesipuhdistamo sekä voimalaitos. Tehdas työllistää tällä hetkellä noin 80 työntekijää, joista vuorotyötä tekee 55 henkilöä. Metsä Board on osa Metsä Group –konsernia (Metsäteollisuus ry, 2016). Kyselyn tekoon on saatu lupa Kaskisten yksikön päälliköltä sekä Metsä Groupin hyvinvointikoordinaattorilta.

Työntekijöille lähetettiin kyselylomakkeet vuoro-esimiehien kautta lokakuussa 2016. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Vastauslomakkeet sai palauttaa suljetussa kirjekuoressa oman vuoronsa esimiehelle. Tehtaan käyttöpäällikkö keräsi vastauskuoret esimiehiltä ja toimitti suljetut vastauskuoret tutkijalle. 55 työntekijästä kyselyyn vastasi 41 henkilöä, vastausprosentin ollessa näin lähes 75.

## 6.2 Aineiston analysointi

Kyselyyn vastasi 41 vuorotyötä tekevää työntekijää 55:stä, vastausprosentti oli 75%. Kyselyn vastaukset syötettiin IBM SPSS Statistics 22 – tilastointiohjelmaan (Statistical Package for Social Sciences). SPSS – ohjelma on tilastotieteelliseen analyysiin suunniteltu ohjelmisto. Ohjelma vaatii käyttöoikeuden. (Heikkilä, 2014.) Tässä opinnäytetyössä tulokset analysoitiin SPSS Statistics 22-tilasto-ohjelmalla ja havainnollistettiin frekvensseinä ja prosentteina. Avoimet vastaukset käsiteltiin erikseen.

Vastausprosentti oli suhteellisen hyvä, kuitenkin osa vastaajista ei ollut vastannut lomakkeen kaikkiin kysymyksiin. Tämä voi aiheuttaa pientä tulosten vääristymää.



## 7 TUTKIMUSTULOKSET

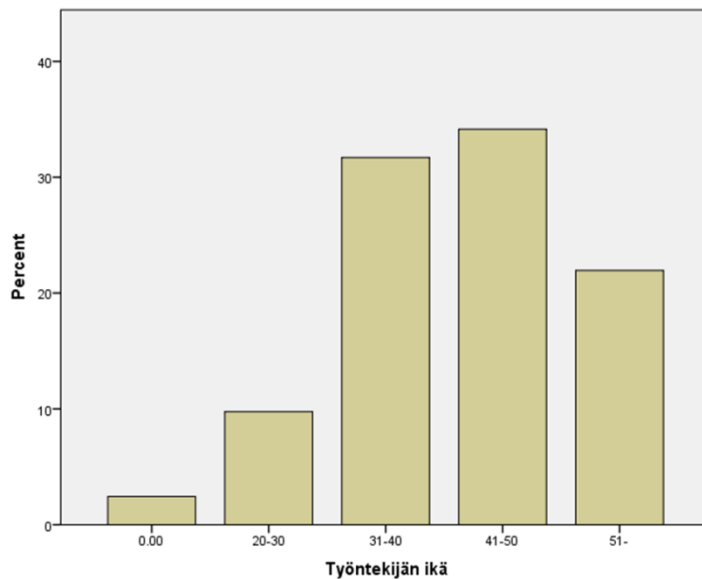
Tutkimuksen kohteena olevat työntekijät kokivat vuorotyön vaikuttavan omaan terveyteensä ja hyvinvointiinsa. Esimerkiksi univaikeuksia ja vatsavaivoja oli monella. Kuitenkaan suurin osa, eli 70 % vastanneista, ei vaihtaisi vuorotyötä säännölliseen työaikaan. Vastanneista lähes puolet haluaisi kokeilla 12 tunnin työvuoroa, jos työnantaja siihen suostuisi. Vastanneista ikäryhmässä 31–40 vuotiaat näyttäisi olevan eniten vaikeuksia toipua vuorotyön haitoista. Tutkimuksen mukaan heillä on muihin verrattuna eniten lapsia kotihoidossa (15 %), päivähoitossa (23 %) sekä koululaisia (15 %). Tämän perusteella voisi päätellä, että perheellisen, jolla on lapsia kotona, on vaikeampi sopeutua vuorotyön vaatimuksiin.

### 7.1 Taustatiedot

Vastaajien ikäjakauma:

- 20–30 vuotiaita oli 10 %
- 31–40 vuotiaita oli 32 %
- 41–50 vuotiaita oli 34 %
- 51 vuotiaita tai yli oli 23 %

Työntekijöiden ikäjakaumaa havainnollistetaan kuviossa 1.

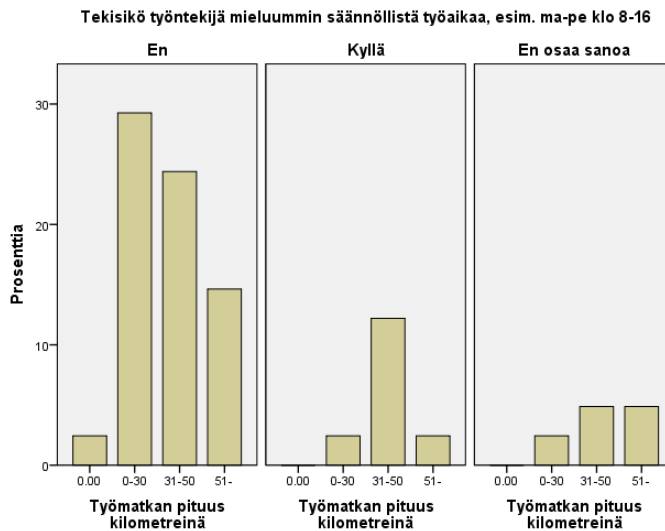


Kuvio 1. Työntekijöiden ikäjakauma

Toisen asteen koulutus oli yli 70 %:lla. Ammattikorkeakoulun oli käynyt alle 20 % ja joku muu koulutus oli 5 %:lla (esim. teknikko).

Työmatkat olivat pitkiä, 0-30 kilometrin matka oli 35 %:lla, 31–50 kilometriä 42 %:lla ja yli 51 kilometriä 22 %:lla. Osa pitkän matkan kulkijoista kulkee kimppakyydillä samaan vuoroon tulevan kanssa. Muutama ei halunnut ilmoittaa matkansa pituutta. Työmatkan pituudesta huolimatta suurin osa vastaajista ei haluaisi muuttaa työaikaansa säännölliseksi työajaksi. Vain 13 % niistä, joiden työmatka oli 31–50 kilometriä, tekisi mieluummin säännöllistä ma-pe klo 8.00–16.00 työaika.

Työmatkan pituus verrattuna säännölliseen työaikaan havainnollistetaan kuviossa 2.



Kuvio 2. Työmatkan pituus verrattuna säännölliseen työaikaan

Työntekijöistä 93 % asui omassa asunnossa, 7 % ilmoitti asuvansa vuokralla. Lapsia oli 75 %:lla työntekijöistä.

Vuorotyötä vastaajista oli tehnyt:

- 0-5 vuotta 15 %
- 6-10 vuotta 7 %
- 11-15 vuotta 44 %
- yli 15 vuotta 35 %

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli tehnyt vuorotyötä jo yli 10 vuotta.

## 7.2 Vuorotyön vaikutus terveyteen kyselyyn vastanneiden kokemana

Vastanneista 58 %:lla oli todettu jokin lääkitystä vaativa sairaus. Vastauksista ilmeni, että kuitenkin vain 38 % käytti jotain lääkitystä säännöllisesti ja satunnaisesti saman verran. Vastaajista 24 % ilmoitti, ettei käytä lääkkeitä koskaan. Kolesteroliarvot olivat koholla 30 %:lla, 8 % ei tiennyt omia kolesteroliarvojaan. Yllättäen ikäryhmä 20–30 vuotiaat ilmoittivat että 50 %:lla heistä on kolesteroliarvot koholla. Työntekijöiden kohonneita kolesteroliarvoja havainnollistetaan taulukossa 1.

Taulukko 1. Työntekijöiden kolesteroliarvot

		Onko työntekijän kolesteroliarvot koholla		
		Ei ole	Kyllä	En tiedä
20–30	Määrä	1	2	1
	% Työntekijän ikä	25,0 %	50,0 %	25,0 %
31–40	Määrä	8	4	1
	% Työntekijän ikä	61,5 %	30,8 %	7,7 %
41–50	Määrä	9	4	1
	% Työntekijän ikä	64,3 %	28,6 %	7,1 %
51-	Määrä	6	2	1
	% Työntekijän ikä	66,7 %	22,2 %	11,1 %

Kyselyyn vastanneista 75 % ilmoitti, ettei heidän verenpaineensa ole koholla, 22 %:lla verenpaine oli koholla. Kuudesta kymmeneen vuotta työssä olleet ilmoittivat, ettei heidän verenpaineensa ole koholla, huonoiten verenpainearvonsa tiesivät alle viisi vuotta vuorotyötä tehneet. Työntekijöiden kohonneita verenpainearvoja havainnollistetaan taulukossa 2.

Taulukko 2. Työntekijöiden verenpainearvot

		Onko työntekijän verenpaine- arvot koholla			Total	
		Ei ole	Kyllä	En tiedä		
Kuinka kauan tehnyt vuorotyötä	0-5	Count	4	1	1	6
		% Kuinka kauan tehnyt vuorotyötä	66,7 %	16,7 %	16,7 %	100,0 %
	6-10	Count	3	0	0	3
		% Kuinka kauan tehnyt vuorotyötä	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
	11–	Count	14	3	1	18
	15	% Kuinka kauan tehnyt vuorotyötä	77,8 %	16,7 %	5,6 %	100,0 %
	15-	Count	9	5	0	14
		% Kuinka kauan tehnyt vuorotyötä	64,3 %	35,7 %	0,0 %	100,0 %

Erilaisista vatsavaivoista kärsii joskus 64 % ja usein 10 % vastanneista. Jatkuvista vatsavaivoista kärsii 4 % vastanneista. Vuorotyön vaikutuksesta ravitsemukseen vastattiin mm. näin:

”Rasvaista ruokaa tekee mieli yövuoron jälkeen”

”Yöllä väärä ruokavalio, syöminen epäsäännöllistä”

Säännöllistä ruokavaliota on vaikea noudattaa varsinkin yövuoroissa. Vuorotyön takia ei aina jakseta tai viitsitä laittaa terveellistä evästä. Varsinkin yövuoron jälkeen voi tehdä mieli sokeria ja rasvaista syötävää.

”Syön kun on nälkä, eli ei haittaa”

”Säännöllinen ruokailu vuorotyön takia joskus hankala”

”Yövuorossa satunnaisia vatsavaivoja”

Toisilla ei ole mitään ongelmaa ruokailun kanssa mutta tutkimustuloksissa kävi ilmi, että mitä vanhempi työntekijä, sitä helpommin saa vatsavaivoja varsinkin yövuorojen jälkeen. Eniten vatsavaivoista kärsivät 6-10 vuotta vuorotyötä tehneet ja taas jatkuvista vatsavaivoista kärsii eniten yli 15 vuotta vuorotyötä tehneet vastaajat.

Vastauksista ilmeni, että suurin vaikutus vuorotyöllä on nukkumiseen. Aamuvuoroihin mentäessä vastaajat kertoivat, että yöuni jää liian lyhyeksi. Aikaiset herätykset johtuvat osin pitkästä työmatkasta, mutta myös aamuvuoron varhaisesta alkamisajankohdasta.

”Aamuvuoroon herätys jo klo 4.15 eli liian aikaisin”

”Aamuherätykset rasittavat”

Yksi vastaajista ilmoitti käyttävänsä nukahtamislääkkeitä nukkumisvaikeuksien takia. Vastauksesta ei käy ilmi kauanko hän on niitä käyttänyt. Ongelma näyttää olevan unen laadussa varsinkin yövuorojen jälkeen.

”On nukkumisvaikeuksia joihin määrättiin unilääkkeet”

”Yövuoron jälkeen unta n. 3-4 tuntia”

”Yövuoron jälkeen uni ei levollista”

Joidenkin mielestä vuorotyö ei vaikuta nukkumiseen mitenkään. Nämä vastaajat olivat yleensä alle 30- vuotiaita.

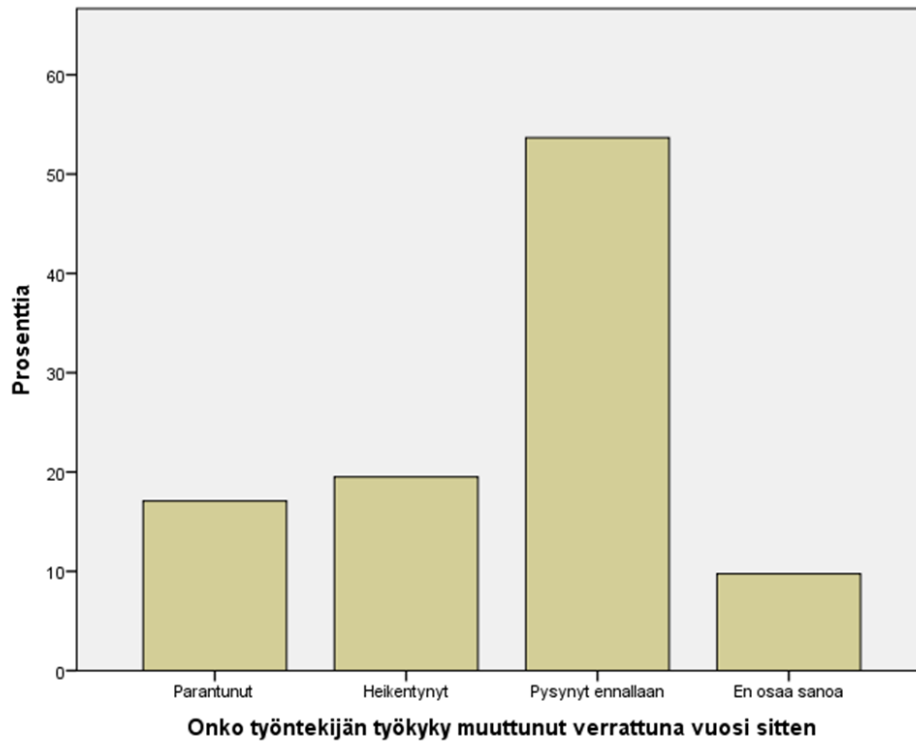
”Ei vaikuta mitenkään”

”Ei ole nukkumisvaikeuksia”

Lyhyeen kiertoon siirtyminen on helpottanut joidenkin rytminkääntöä ja nukkumista.

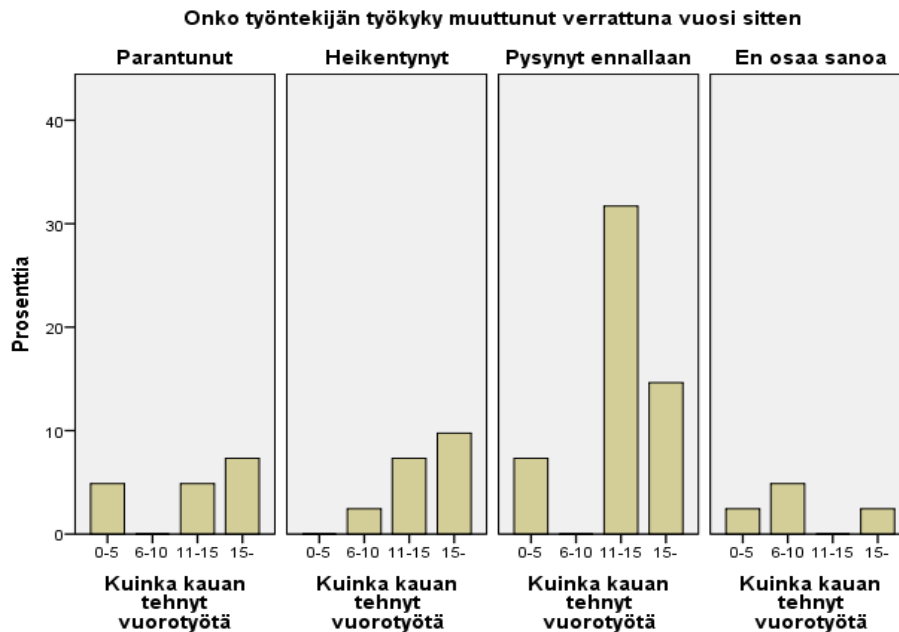
”Yövuorojen aikana tosi vaikeata nukkumisen kanssa, lyhyt kierto helpottaa jonkin verran”

Kuitenkin kaikista vuorotyön haitoista huolimatta 54 % vastaajista ilmoitti, että heidän työkykynsä on pysynyt ennallaan verrattuna vuoden takaiseen, jolloin vuorotyöntekijät siirtyivät pitkästä kierrosta lyhyeen kiertoon. Vastaajista 17 % sanoo työkykynsä parantuneen ja 20 % taas heikentyneen kierron vaihdon jälkeen. Työntekijöiden oma kokemus työkyvyn muuttumisesta edellisvuoteen havainnollistetaan kuviossa 3.



Kuvio 3. Työntekijöiden työkyvyn muutos verrattuna vuoteen 2015

Seuraavassa pylväikössä näkyy vastaajien työkyvyn muutos verrattuna siihen, kuinka kauan he ovat tehneet vuorotyötä. Taulukossa näkyy, että ne jotka ovat olleet vuorotyössä yli 10 vuotta, ovat eniten sitä mieltä, että työkyky on säilynyt ennallaan. Huonoiten työkykynsä säilymiseen osasivat vastata 6-10 vuotta vuorotyötä tehneet. Työntekijöiden työkyvyn muutos verrattuna siihen, kuinka kauan he ovat tehneet vuorotyötä, havainnollistetaan kuviossa 4.



Kuvio 4. Työkyvyn muutos vs. vuorotyön kesto

Yli kolmannes (36%) vastaajista ilmoitti, että työasiat pyörivät mielessä joskus myös vapaa-ajalla, 10 % oli sitä mieltä, että työasiat pyörivät mielessä usein. Suurimmalla osalla (54%) työasiat eivät kuitenkaan häirinneet vapaa-aikaa.

Vastaajilta kysyttiin, mikä vuorotyökierto olisi heidän mielestään paras. Vaihtoehtoina olivat: lyhyt kierto, pitkä kierto sekä 12 tunnin vuoro. Nykyisen lyhyen kierron kannalla oli 30 % vastanneista, entisen pitkän kierron kannalla 17 % ja 12 tunnin kierron kannalla 48 % vastanneista. Vastanneista 5 % ei halunnut esittää kantansa.

Seuraavassa lainauksia niiden vastauksista, jotka kannattavat 12 – tunnin työvuo-  
ron kokeilua:

”Lyhyt kierto liian nopea koko ajan rytmin vaihto. Vähemmän vapaa-aikaa koska vuodessa tulee 16 nukkumapäivää enemmän kuin esim. pitkässä” (pitkä tai 12 h vuoro)

”En ole saanut kokeilla tätä, mutta osaan sanoa kokeilematta, että tämä olisi paras niin ruumiille, omalle hyvinvoinnille, vapaa-ajalle. Ihminen voi paremmin töissä jo pelkkien tutkimuksien perusteella” (12 h kierto)



”Pitkän työmatkan johdosta työpäiviä olisi vähemmän. Vähemmän töihin lähtöjä, vähemmän liikenteessä alttiina onnettomuuksille” (12 h kierto)

Näiden vastaajien mielestä 12-tunnin vuoro olisi parempi, koska heidän laskelmiensa mukaan siinä tulisi enemmän vapaapäiviä vuodessa. Perusteluna oli myös, että näin heillä olisi vähemmän työmatkoja ja sitä kautta pienempi mahdollisuus liikenneonnettomuuksille. Lisääntynyt vapaa-aika tuntui olevan toisille tärkein kriteeri siirtyä 12- tuntiseen työvuoroon.

”Vuodessa enemmän vapaapäiviä” (12 h kierto)

”Samalla menisi pidempikin aika töissä kun sinne on lähdetty ja vapaa olisi pidempi” (12 h kierto)

”Enemmän vapaata, eikä työmatkoja niin paljon” (12 h kierto)

Pitkän kierron kannattajakin vielä löytyi. Heidän mielestään lyhyt kierto kiertää liian nopeasti. Rytmii pysyy paremmin kun on monta samaa vuoroa peräkkäin ja vuoron vaihdon välissä on vapaapäivä. Pitkän kierron päätteeksi on kuuden päivän vapaa. Suurin osa pitkän kierron kannattajista olisi myös valmis kokeilemaan 12 – tunnin vuoroa.

”Lyhyt liian nopea, koko ajan rytmi käännettävä, 12 h kierto voisi olla mukava, mutta kun kokemusta siitä ei ole niin valinta pitkäkierto” (pitkä kierto)

”Pitkä kierto, rytmi pysyy paremmin ja pitkä vapaa on riittävän pitkä. 12 h, en ole kokeillut mutta olisi luultavasti paras” (pitkä kierto, 12 h kierto)

”12 tunnin kiertoa ei ole testattu, mutta olisin valmis kokeilemaan. Pitkä kierto parempi kuin lyhyt. Pitkässä kierrossa hyvää 4 päivän välein vapaapäivä ja lopuksi pitkä vapaa, 6 päivää!” (12 h vuoro)

Kyselyä tehtäessä työntekijät olivat tehneet lyhyttä vuoroa vajaan vuoden. Vastaa-  
jista moni piti lyhyttä kiertoa parhaana, koska siinä palautuminen on nopeampaa.  
Myös se, että neljän päivän vapaa tulee aina kuuden työpäivän jälkeen miellyttää.

”Palautuminen nopeaa, vain 2 aamua” (lyhyt kierto)

”Kierto menee nopeasti, yövuorot eivät jää päälle.” (lyhyt kierto)

”Lyhyt kierto huomattavasti kevyempi kropalle ja mielelle” (lyhyt kierto)

Näistäkin vastaajista löytyy 12- tunnin kannattajia, mutta he ovat tyytyväisiä myös  
lyhyeen kiertoon. Lyhyen kierron kannattajat eivät haluaisi palata uudelleen pit-  
kään kiertoon sen raskauden takia.

”Haluaisin kokeilla 12 tuntista, mutta nyt lyhyt tuntuu huomattavasti  
paremmalta, lyhyempi työjakso, useampi vapaajakso” (lyhyt kierto)

”Lyhyt vuorokierto, menee nopeasti työvuorot. 12 h kiertoa olis hyvä  
päästä kokeilemaan, en osaa sanoa kun en ole kokeillut. Pitkä kierto  
tosi paha, neljä aamua ja neljä yötä on liikaa” (lyhyt kierto)

”Nopearytmisen kierto auttaa jaksamaan. Pitkä kierto tosi uuvuttavaa.”  
(lyhyt kierto)

Työkykyä heikentäviä asioina työpaikalla vastaajien mielestä pidettiin eniten melua  
(37 %). Työilmapiirissä olisi parantamisen varaa 17 %:n mielestä. Pölyn mainitsi  
vain 3 % vastaajista. Kuitenkin 33 % vastaajista ilmoitti, ettei työpaikalla ole työky-  
kyä heikentäviä asioita. Eräs vastaajista mainitsi kohdassa – joku muu, mikä, vaih-  
toehdossa jätevesilaitoksen altistukset, koska työnantaja ei työntekijöiden mukaan  
huolehdi tarpeellisista rokotuksista.

### 7.3 Työntekijöiden antamia kehittämisajatuksia työpaikalle

Kyselylomakkeen viimeisessä kohdassa olevaa työkykyä ei vastauksissa juuri-kaan kommentoitu. Yksi vastaajista totesi kuitenkin, että ”*Jos kaikki on kunnossa talon sisällä niin hyvä*”. Oman osaamisen arvostamista sekä palautteen antoa toivottiin lisää, myös työhyvinvointiin kaivattiin kehittämistä. Viestintää ja tiedonkulkua työpaikalla moitittiin tehottomaksi.

”Oman osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen → parantaisi motivaatiota”

”Työpaikallamme ei panosteta tarpeeksi/ollenkaan työhyvinvointiin. Ei tarjota palkkaa, ainoastaan keppiä”

”Osaamista ja arvostusta lisäämällä. Asenteet kuntoon. Palautteen saaminen on heikkoa → parantamista”

”Viestintä paremmaksi. Onnistumisista iloitsemisiä lisää!”

Melkein puolet vastaajista toivoi 12- tunnin työvuoron kokeilumahdollisuutta. Samat vastaajat toivat asian esille useissa kyselylomakkeen vastauskohdissa.

”Kokeilu 12 tunnin kierrosta tulisi järjestää”

”12-tuntinen kierto, saisi edes kokeilla sitä, mutta johto on päättänyt sen meidän puolesta, että se on huono asia meille vaikei sitä olla edes kokeiltu. En ymmärrä tätä asiaa!”

”Terveys ja hyvinvointi →12- tunnin vuorokierto → parempi motivaatio”

Työn johtamisessa katsottiin olevan ongelmia. Johtamista pidettiin esim. liian hierarkkisenä ja porrasteisena. Työntekijöiden mielestä johtamisessa ei ole säännönmukaisuutta.

”Johtaminen on suuri heikkous työpaikassamme, hierarkkinen johtaminen pois. Huono poukkoileva johtaminen vaikuttaa suuresti työntekijöiden motivaatioon. Vuorojen yhteiset illanvietot parantaisivat kummasti työyhteisön henkeä”

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ TUTKIMUSTULOKSISTA

Tutkimukseen vastanneista suurin osa oli yli 30- vuotiaita toisen asteen koulutuksen saaneita. Suurin osa oli myös tehnyt vuorotyötä yli 10 vuotta. Pääosalla oli myös vakiintunut perhe-elämä, lapsia ja oma asunto. Työmatkat olivat pitkiä, 42 %:lla 31–50 km ja 22 %:lla yli 50 km. Aamuvuoroihin herääminen rasitti eniten juuri niitä, joilla oli pitkä työmatka. Jos aamuvuoroon joutuu heräämään jo klo 4.15, jää yöuni valitettavan lyhyeksi. Nukahtamisen avuksi on joillekin määrätty unilääkkeitä, koska yövuoron jälkeen uni ei ole levollista ja uni kestää vain muutamia tunteja. Yövuoron jälkeinen uni ja rytminkääntö aiheuttivat eniten ongelmia. Tätä tukevat myös aikaisemmat tutkimukset (Lagerstedt, 2015). Toisille nukkuminen ei kuitenkaan tuota mitään ongelmaa. Kyselyn perusteella kävi ilmi, että yli 40-vuotiaat kärsivät enemmän unihäiriöistä kuin nuoremmat. Tämänkin tukee tutkimuksia joiden mukaan vuorotyö aiheuttaa eniten ongelmia yli 40-vuotiaille, siis mitä vanhempi työntekijä, sitä enemmän on nukkumisvaikeuksia (Miettinen, 2008). Lyhyeen kiertoon siirtyminen on auttanut joitakin palauttamaan unirytmien normaaliin. Univaikeudet saattavat aiheuttaa myös psyykkisiä ongelmia sekä verenpaineen nousua. Monien toivoma 12- tuntinen työvuoro ei sovi kaikille, koska myös tutkimusten mukaan aivojen fysiologia ei siedä yli 10-tuntisia työpäiviä (Rauramo, 2008).

Yli puolella on jokin lääkitystä vaativa sairaus. Noin kolmanneksella oli kolesteroliarvot koholla ja korkeat verenpaine-arvot vain reilulla 20 %:lla. Vatsavaivoista kärsi suurin osa jonkin verran, jotkut harvemmin, toiset useammin. Näyttäisi olevan, että mitä kauemmin on tehnyt vuorotyötä, sitä useammin kärsii vatsavaivoista. Tätä tukevat myös monet tutkimukset liittyen vuorotyön haitalliseen vaikutukseen ruuansulatuselimistölle (Hublin & Härmä, 2009). Vatsavaivojen syyksi mainittiin huono ruokavalio varsinkin öisin sekä terveellisten ruokatottumusten ylläpidon vaikeus vuorotyön takia.

Yli puolet (54 %) vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työkykynsä on pysynyt ennallaan verrattuna edellisvuoteen (vuoteen 2015). Vuoden 2015 lopulla Kaskisten Metsä Board siirtyi työntekijöiltä saamansa palautteen perusteella pitkästä kierrosta lyhyeen kiertoon. Suurin piirtein tasapeli tuli niiden vastausten kanssa, jotka olivat sitä mieltä että heidän työkykynsä oli joko parantunut (17 %) tai heikentynyt

(20 %). Parhaiten työkykynsä omasta mielestään olivat säilyttäneet yli 10 vuotta vuorotyötä tehneet.

Kysyttäessä parasta vaihtoehtoa vuorotyön kierroksi 48 % vastaajista kannatti 12 tunnin kiertoa. Varsinkin ne, joilla oli pitkä työmatka, toivoivat 12 tunnin työvuoron kokeilua. Nykyisen lyhyen kierron kannalla oli 30 % vastaajista. Osa vastaajista kertoi unen, työstä palautumisen sekä työhyvinvoinnin parantuneen lyhyeen kiertoon siirtymisen jälkeen. Osalla oli jopa pelko siitä, että palataan takaisin pitkään kiertoon. Kuitenkin myös pitkän kierron kannalla oli 17 % vastanneista, 5 % ei tuonut ilmi omaa kantaa siitä, mikä vuoro olisi paras.

Työhyvinvointia häiritseviä asioita ei ollut työpaikalla paljon. Eniten häiritsi melu (37 %), toisena tuli työilmapiiri (17 %) ja kolmantena pöly (3 %). Valo tai sen puute häiritsi pientä osaa työntekijöistä, työhyvinvoinnin kehittämättömyys yhtä työntekijää. Myös henkilöstön määrä oli mainittu yhdessä vastauksessa, kuitenkin ei selvinnyt oliko vastaajan mielestä henkilöstöä liikaa vai liian vähän.

## 9 POHDINTA

### 9.1 Tutkimuksen tarkastelu suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin

Opinnäytetyön tutkimustulokset tukivat paljolti aikaisempien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan vuorotyö on suurempi riski terveydelle kuin päivätyö (mm. Partinen, 2012, Hakola ym., 2007). Vuorotyö todella vaikuttaa ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, valitettavasti yleensä negatiivisesti. Suurimpana ongelmana todettiin olevan nukkuminen varsinkin yövuorojen aikoina. Suomen mielenterveysseuran (2016) mukaan riittävä uni on välttämätöntä aivojen toiminnolle ja näin myös ihmisen toimintakyvylle. Kyselyn kohteena olevan tehtaan työntekijät ovat alttiina myös erilaisille ympäristöbakteereille johtuen työskentelystä jätevesilaitoksella. Työterveyslaitoksen vuonna 2010 tekemän tutkimuksen mukaan jätevesien käsittelyssä ollaan alttiina mm. legionellalle.

Yhtä paljon kuin työntekijän terveydellä, on myös työntekijän työhyvinvoinnilla merkitystä työssä jaksamiseen. Tammisen ja Solin`n (2014) mukaan työn kuormitustekijöihin liittyvät ongelmat, esim. jos ei ole mahdollisuutta käyttää työssä omia kykyjään, voivat aiheuttaa terveysongelmia ja täten heikentää työntekijän työkykyä. Myös Suonsivun (2014) mukaan työyhteisöjen työhyvinvoinnin perustana ovat terveet ja tasa-arvoiset työyhteisöt, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Opinnäytetyön kyselyssä tuli ilmi, että mahdollisuus kehittää itseään ja käyttää kykyjään on huomioitu huonosti kyseisellä työpaikalla.

### 9.2 Opinnäytetyö eettisyys ja luotettavuus

Kaskisten Metsä Boardin vuorotyöntekijöille tehtyyn kyselyyn saatiin lupa tehtaan johtajalta sekä Metsä Groupin hyvinvointikoordinaattorilta. Kysely oli vapaaehtoinen ja siihen sai osallistua nimettömänä. Kyselyssä ei kysytty sukupuolta, koska tehtaalla työskentelee vuorossa vain muutama nainen. Näin vastauksista ei voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä. Myös työmatkan pituus rajattiin alkamaan 0-30 kilometriin. Lyhyempi matkaehdotus olisi voinut paljastaa lähellä asuvat vastaajat.

Täytetyt vastauslomakkeet sai palauttaa suljetussa kirjekuoressa oman vuoronsa esimiehelle joka toimitti kuoret tehtaan käyttöpäällikölle. Tutkija sai koko vastauskuorinipun käyttöpäälliköltä. Näin estettiin myös vuorokohtainen paljastuminen. Kuoret avasi ja tulokset kirjasi SPSS-ohjelmaan opinnäytetyön tekijä itse. Opinnäytetyön kirjoittamisen ajan vastauslomakkeet säilytettiin niin, ettei niihin ollut pääsyä muilla kuin tutkijalla itsellään. Opinnäytetyön valmistuttua vastauslomakkeet tuhottiin asianmukaisesti.

Osa vastaajista jätti vastaamatta joihinkin kysymyksiin mm. ikään ja työmatkan pituuteen. Nämä tyhjät kohdat lomakkeissa voivat aiheuttaa vähäistä tulosten vääristymää. Muuten vastausten luotettavuus perustuu vastaajien haluun vastata todenmukaisesti. Pienellä osalla työntekijöistä on äidinkielenä ruotsi. Tämä on voinut vaikuttaa kysymysten oikein ymmärtämiseen. Kuitenkin tehtaan työkielenä käytetään suomea, joten tutkija ei katsonut tarpeelliseksi kääntää kysymyksiä ruotsin kielelle. Työntekijät saivat vastata kysymyksiin työajalla, tilanteesta riippuen se saattoi myös olla luotettavuutta heikentävä tekijä, varsinkin jos töissä oli kiirettä tai vastaamiseen ei ole löytynyt rauhallista paikkaa. Työntekijät olivat työskennelleet vasta varsin lyhyen aikaa ns. lyhyessä kierrossa. Minkälaisia vastauksia esim. työvuorokiertojen nopeudesta saataisiin myöhemmin? Ehkä uuteen kiertoon siirtymisestä oli kulunut vielä liian vähän aikaa ja se voi vaikuttaa työntekijöiden mielipiteeseen. Tai sitten ne, jotka eniten haluaisivat tehdä 12-tuntista vuoroa, olivat ahkerimpia vastaajia kyselyssä.

### **9.3 Kehittämisehdotuksia ja jatkotutkimushaasteita**

Kyselyn viimeisenä kohtana oli antaa kehittämisajatuksia, joilla voitaisiin parantaa työhyvinvointia vastaajien työpaikalla. Apuna ehdotusten teossa oli kuva työkykytalosta (kuva 1). Työkykytalo kokoaa yhteen kaikki keskeiset tekijät, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat sekä työkykyyn että työhyvinvointiin. Professori Juhani Ilmarinen (2006) kuvaa työkyvyn symbolisesti talon muotoon. Työkykytalossa on neljä kerrosta: kaksi alimmaista kuvaavat yksilön voimavaroja, kolmas yksilön ja työn suhdetta, neljäs kerros työtä, työoloja, työyhteisöä ja johtamista. Työkykytalon ympäristönä ovat perhe ja lähiyhteisö.



Kuva 1. Työkykytalo (Ilmarinen, 2006).

Työpaikan työhyvinvoinnin kehittämisajatuksia tuli niukasti. Kyselyyn vastanneista 19 eli vain 46 % antoi ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Päällimmäisenä toivomuksena oli saada kokeilla 12 tunnin työvuoroa. Osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä sekä niiden hyödyntämistä toivottiin useammassa lomakkeessa. Johtaminen koettiin ongelmaksi, siinä koettiin heikkoutta ja hierarkiassa oli työntekijöiden mielestä jotain vikaa. Tämä huonontaa työntekijöiden mielestä motivaatiota tehdä työtä. Viestintään ja tiedottamiseen toivottiin parannusta, samoin palautteen antoon. Varsinkin positiivisen palautteen annon todettiin olevan heikkoa, toivottiin kepin sijasta mieluummin porkkanaa. Asenteiden parantaminen olisi niin työntekijöiden kuin johdonkin kehittämisen kohteena.

Työpaikalla vallitseva ilmapiiri vaikuttaa sekä organisaation toimintaan että jokaiseen työpaikalla työskentelevään ihmiseen. Mikäli työpaikalla on hyvä työilmapiiri, on työpaikalla helppo viihtyä ja työtkin tulevat silloin paremmin tehdyiksi. Mikäli työilmapiiri on puolestaan huono, on siitä haittaa sekä organisaation toiminnalle että työpaikalla työskenteleville henkilöille. Työpaikan työilmapiirin kehittäminen kannattaa siis ottaa huomioon tulevaisuudessa.

Työpaikan työhyvinvointia voisi kehittää luomalla enemmän yhteisiä käytäntöjä. Näitä voisi olla molemminpuolinen avoimuus, asioista tiedottaminen ja palautteen anto. Kannustamista terveellisiin elintapoihin tulisi lisätä esim. tupakoinnin lopettamisessa. Yhteisten tapahtumien järjestäminen, johon myös koko perheen on mahdollisuus osallistua, lisäisi yhteenkuuluvuuden tuntua. Myös työvuoron kesken



järjestettyjä vapaaehtoisia tapaamisia voisi lisätä. Näillä asioilla on hyvä lähteä parantamaan työpaikan työhyvinvointia. Mutta siinä on oltava kaikki mukana, niin johdon kuin työntekijöidenkin. Vain yhdessä avoimesti toimien voidaan asioita parantaa.

Tulevaisuudessa on hyvä jatkaa työhyvinvointikyselyjä säännöllisin väliajoin. Näin voi poissulkea myös sen mahdollisuuden, että hiljattain vaihtunut työaikamuoto olisi tässä tutkimuksessa vaikuttanut työtyytyväisyyteen. Nähdäkseni työaikamuodon vaihdos on kuitenkin eräänlainen elämänmuutos ja jokainen muutos ihmisen elämässä vaikuttaa siihen joko positiivisesti tai negatiivisesti.

Työnantajan on jatkossa hyvä ottaa huomioon vuorotyön aiheuttamat terveydelliset haasteet ja työhyvinvointia ylläpitävät toiminnot.

## LÄHTEET

- Finlex, 2001. Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. 1485/2001. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.3.2017]. Saatavana: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011485?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=terveystarkastus%20>
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2.uud. painos. Vammala.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Hublin, C. & Härmä, M. 2009. Epätyypillisten työaikojen vaikutukset terveyteen. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Saatavana: [http://libts.seamk.fi:2053/dtk/tyt/koti?p\\_artikkeli=tte00058&p\\_haku=vuoroty%C3%B6](http://libts.seamk.fi:2053/dtk/tyt/koti?p_artikkeli=tte00058&p_haku=vuoroty%C3%B6) [Viitattu 25.9.2016].
- Härmä, M. 2009. Vuorotyö ja syöpä. [Verkkoartikkeli]. Työterveyslaitos. [Viitattu 6.1.2017]. Saatavana: <http://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/ttl100664>
- IARC, World health organization international agency for research on cancer. 2010. IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans. Volume 98. Painting, firefighting and shiftwork. Lyon, France. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 6.1.2017]. Saatavana: <https://monographs.iarc.fr/ENG/Monographs/vol98/mono98.pdf>
- Iivanainen, A & Syväoja, P. 2008. Hoida ja kirjaa. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Järnefelt, H. 2015. Työterveyshuollossa toteutetun ryhmämuotoisen kognitiivisen käyttäytymisterapian tuloksellisuus pitkäkestoisen unettomuuden hoidossa. Työ ja ihminen, Työterveyslaitoksen tutkimusraportti 44. Tampere.
- Kantolahti, T & Tikander, T. 2010. toim. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki.
- Karhula, K. Ropponen, A. Härmä, M. Hakola, T. Pylkkönen, M. Sallinen, M. Puttonen, S. (toim.). 2016. 12 tunnin vuorojärjestelmien turvallinen ja työhyvinvointia edistävä toteuttaminen teollisuudessa. Työterveyslaitoksen tutkimushankkeen n:o 114114 loppuraportti Työsuojelurahastolle. Helsinki.
- Karlsson, B., Knutsson, A. & Lindahl, B. 2001. Is there an association between shift work and having a metabolic syndrome? [Viitattu 18.10.2016]. Saatavana: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1740071/pdf/v058p00747.pdf>

- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy. Tampere
- Kivistö, S., Kallio, E., Turunen, G., 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 13.2.2017]. Saatavana: <http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/tervemiel-2.pdf>
- Lagerstedt, R. 2015. Vuorotyöhön liittyvät uniongelmat ikääntyessä. [Verkkoartikkeli]. Helsinki. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Käypä hoito suositus. [Viitattu 16.10.2016]. Saatavana: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=nix02236&suositusid=hoi50067#NaN>
- Lahti, T., Partonen, T., Kyyrönen, P., Kauppinen, T. ja Pukkala, E. 2008. Night-time work predisposes to non-Hodgkin Lymphoma. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 6.1.2017]. Saatavana: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ijc.23566/full>
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Väitöskirja. [Verkkajulkaisu]. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteiden laitos. [Viitattu 22.12.2016]. Saatavana: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>
- Lindholm, H. Physiological determinants and assessment of stress and recovery among media workers. 2013. [Verkkajulkaisu]. Helsinki. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta. Kliininen laitos. [Viitattu 27.9.2016]. Saatavana: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm\\_dissertation.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm_dissertation.pdf?sequence=1)
- Manka, M. 2016. Työhyvinvointi - murroksesta selviytymisen keino. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 2.1.2017]. Saatavana: [http://www.suomentyonohjaajat.fi/sites/default/files/kotisivut/osviitta/artikkelit/ww\\_osviitta\\_4-11.pdf](http://www.suomentyonohjaajat.fi/sites/default/files/kotisivut/osviitta/artikkelit/ww_osviitta_4-11.pdf)
- Metsä Group. 2016. [Verkkosivu]. Saatavana: <http://www.metsagroup.com>. [Viitattu 25.9.2016].
- Metsäteollisuus ry. 2016. [Verkkosivu]. Saatavana: <http://www.metsateollisuus.fi/metsateollisuus-ry>. [Viitattu 25.9.2016].
- Miettinen, J. 2008. Vuorotyö ja terveys. [Verkkoartikkeli]. Turku. Työterveyslaitos. [Viitattu 14.10.2016]. Saatavana: [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=tll00526](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=tll00526)

- Mustajoki, P. 2016. Metabolinen oireyhtymä MBO. [Verkkoartikkeli]. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 18.10.2016]. Saatavana: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00045](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00045)
- Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 27.9.2016]. Saatavana: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013)
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Seppä, K. 2006. Alkoholi ja perusterveydenhuolto. Riskikulutuksen varhainen tunnistaminen ja mini-interventio- hoitosuosituksen yhteenveto. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö; Alkoholiohjelma. [Verkkajulkaisu] Saatavana: [http://phekaisevatyo.pbworks.com/w/file/attach/74071844/Alkoholi\\_perusterveydenhuolto\\_verkko%5B2%5D.pdf](http://phekaisevatyo.pbworks.com/w/file/attach/74071844/Alkoholi_perusterveydenhuolto_verkko%5B2%5D.pdf) [Viitattu 25.11.2016].
- Suomen mielenterveysseura. 2016. [Verkkosivu]. [Viitattu 2.1.2017]. Saatavana: <http://www.suomenmielenterveysseura.fi>
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.
- Tamminen, N & Solin, P. (toim.) 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere.
- Tilastokeskus. 2016. Helsinki. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.10.2016]. Saatavana: <http://www.stat.fi/meta/kas/vuorotyö.html>
- Tela ry. Työeläkevakuuttajat. 2016. Helsinki. [Verkkosivu]. [Viitattu 2.1.2017]. Saatavana: <http://www.tela.fi/tela>
- Työsuojelu. 2015. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.9.2016]. Saatavana: <http://www.tyosuojelu.fi>
- Työterveyslaitos. 2014. Mitä työkyky on? [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 25.9.2016]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/työkykytoiminta/mita\\_on\\_työkyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/työhyvinvointi/työkykytoiminta/mita_on_työkyky/sivut/default.aspx)
- Työterveyslaitos. 2013. Päihdeohjelmaopas. Malli päihdeohjelman tekoon työpaikalla. [Verkkajulkaisu]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/paih\\_ohj\\_nettil.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/paih_ohj_nettil.pdf) [Viitattu 25.11.2016].
- Työterveyslaitos. 2016. Vuorotyö. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 17.12.2016]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/työntekija/työaika/vuorotyö/>

- Työterveyslaitos. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 13.2.2017]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2009.pdf>
- Työturvallisuuskeskus. 2013. Elintarvikealojen työalatoimikunta. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 20.12.2016]. Saatavana: [http://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia\\_kaikille\\_sukupolville.pdf](http://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf)
- Työturvallisuuskeskus. 2015. Metallialan työalatoimikunta. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 20.12.2016]. Saatavana: [http://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](http://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf)
- Työturvallisuuskeskus. 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 9.1.2017]. Saatavana: [https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia\\_yhteistyolla.pdf](https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf)
- Valtari, M. 2006. SPSS-perusteet. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Tieto- ja viestintäteknikka. Helsinki.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. BoD- Books on Demand GmbH.
- Wang, X-S., Armstrong, M.E.G, Cairns, B.J, Key, T.J, Travis, R.C. Shift work and chronic disease: the epidemiological evidence. 2011. Cancer Epidemiology Unit, University of Oxford, Oxford, UK. [Verkkootikkeli]. [Viitattu 16.10.2016]. Saatavana: <http://occm.oxfordjournals.org/content/61/2/78.full.pdf+html>

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

**LIITE 1**

Hyvä vuorotyöntekijä

Olen sairaanhoitajaopiskelija Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäyte-työtä ja tarkoitukseni on tutkia vuorotyön vaikutuksia työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin.

Pyytäisin, että voisitte vastata muutamiin kysymyksiin koskien tutkimusta. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn vastataan nimettömänä. Valmiit vastaukset voitte palauttaa suljetussa kirjekuoressa vuoromestarille.

Toivon aktiivista osallistumista!

Kiitos,

Sirkka Honkonen

## Taustakysymykset

## 1. Mihin ikäryhmään kuulut?

- 1) 20 – 30
- 2) 31 – 40
- 3) 41 – 50
- 4) 51 →

## 2. Koulutus

- 1) toisen asteen koulutus (ammattikoulu/lukio)
- 2) ammattikorkeakoulu
- 3) muu, mikä? \_\_\_\_\_

## 3. Mikä on työmatkasi pituus yhteen suuntaan?

- 1) 0-30 km
- 2) 31–50 km
- 3) 51 km →

## 4. Asutko?

- 1) yksin
- 2) yhdessä puolison kanssa
- 3) yhdessä puolison ja lapsen/lasten kanssa
- 4) lapsen/lasten kanssa

## 5. Onko sinulla lapsia?

- 1) on
- 2) ei



6. Onko lapsesi? (voi vastata useampaan kohtaan)

- 1) alle kouluikäinen ja kotihoidossa
- 2) alle kouluikäinen ja päivähoitossa
- 3) koulussa
- 4) opiskelee
- 5) muuttanut jo kotoa pois

7. Asutko?

- 1) vuokralla
- 2) omassa asunnossa

8. Kuinka kauan olet tehnyt vuorotyötä?

- 1) 0-5 vuotta
- 2) 6-10 vuotta
- 3) 11–15 vuotta
- 4) yli 15 vuotta

9. Käytätkö jotain lääkkeitä?

- 1) satunnaisesti
- 2) säännöllisesti
- 3) en koskaan

10. Onko sinulla todettu jotain lääkitystä vaativaa sairautta?

- 1) kyllä
- 2) ei

11. Ovatko kolesteroliarvossi koholla?

- 1) ei ole
- 2) kyllä
- 3) en tiedä

12. Onko verenpainearvossi koholla?

- 1) ei ole
- 2) kyllä
- 3) en tiedä

13. Onko sinulla ollut vatsavaivoja (näristystä, ummetusta, ilmavaivoja)?

- 1) ei ole
- 2) joskus
- 3) usein
- 4) jatkuvasti

Vuorotyön vaikutukset (kerro lyhyesti omin sanoin)

14. Miten koet että vuorotyö vaikuttaa?

- 1) nukkumiseen? (onko ollut nukkumisvaikeuksia ym.)
- 2) terveyteesi?
- 3) ravitsemukseesi?

- 4) vapaa-aikaan?
- 5) sosiaaliseen elämään?
- 6) perheeseen?
- 7) työssä jaksamiseen?

15. Pyörivätkö työasiat mielessäsi myös vapaa-ajalla?

- 1) ei
- 2) joskus
- 3) usein

16. Onko sinun hankala sopeutua vaihtuviin työaikoihin?

- 1) ei ole
- 2) joskus
- 3) usein

17. Tekisitkö mieluummin säännöllistä työaikaa (esim. ma-pe klo 8-16)?

- 1) en
- 2) kyllä
- 3) en osaa sanoa

Miksi?

18. Mikä vuorotyökierto on mielestäsi paras?

- 1) lyhyt kierto (2 aamua, 2 iltaa, 2 yötä ja 4 vapaata)
- 2) pitkä kierto (4 aamua, 4 iltaa, 4 yötä ja 6 vapaata)
- 3) 12 tunnin kierto

Perustele vastauksesi

19. Onko työkykysi muuttunut verrattuna vuosi sitten?

- 1) parantunut
- 2) heikentynyt
- 3) pysynyt ennallaan
- 4) en osaa sanoa

Jos on muuttunut niin miten?

20. Mitkä ovat mielestäsi työkykyä heikentäviä asioita työpaikallasi?

- 1) melu
- 2) valo tai sen puute
- 3) pöly
- 4) työilmapiiri
- 5) joku muu, mikä \_\_\_\_\_
- 6) ei työkykyä heikentäviä tekijöitä



21. Minkälaisia kehittämissajatuksia sinulla on joilla voitaisiin parantaa työhyvinvointia työpaikallasi?

(vinkkejä voit saada yllä olevasta kuvasta)

**Kiitos vastauksistasi!**