



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Meeri Myllykangas ja Sara Parhiala

KOLMIVUOROTYÖN VAIKUTUS TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

Sosiaali- ja terveystieteiden
tutkimuskeskus

2013

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Meeri Myllykangas ja Sara Parhiala
Opinnäytetyön nimi	Kolmivuorotyön vaikutus työssä jaksamiseen
Vuosi	2013
Kieli	suomi
Sivumäärä	58 + 4 liitettä
Ohjaaja	Hans Frantz

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kolmivuorotyön vaikutusta työssä jaksamiseen. Tutkimus toteutettiin Vanhan Vaasan sairaalan mies- ja naispotilaiden hoito- ja kuntoutusosasto M3:lle. Vastaajina toimi osaston kolmivuorotyötä tekevä hoitohenkilökunta.

Tutkimuksen teoriaosuudessa on käytetty lähdemateriaalina alan kirjallisuutta sekä työhyvinvointiin että kolmivuorotyöhön liittyen. Työssä on huomioitu alaa koskeva lainsäädäntö sekä tarkasteltu aiheeseen liittyviä tutkimuksia. Opinnäytetyön tutkimusosa suoritettiin laadullisena tutkimuksena kyselylomakkeilla, jotka jaettiin osastolle hoitohenkilökunnan täytettäväksi työaikana. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

Vastauksista kävi ilmi erityisesti yövuorojen vaikutus työhyvinvointiin sekä kuormittavana että voimaannuttavana. Tärkeäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi osaston työntekijät mainitsivat työyhteisön tuen ja oman positiivisen asenteen työtä kohtaan. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin asioihin ja kokemus työn merkityksellisyydestä tuki työhyvinvointia.

Avainsanat Työssä jaksaminen, työhyvinvointi, kolmivuorotyö,
Vanhan Vaasan sairaala

ABSTRACT

Authors	Meeri Myllykangas and Sara Parhiala
Title	The Effect of Three – Shift Work in Coping at Work
Year	2013
Language	Finnish
Pages	58 + 4 appendices
Name of Supervisor	Hans Frantz

The purpose of this bachelor's thesis was to find out what the effect of three - shift work on coping at work is. The study was carried out at Vanha Vaasa hospital in the rehabilitation ward M3. The ward has both female and male patients. The respondents were the nursing staff who work in three shifts.

The theoretical part of the bachelor's thesis discusses the professional literature about wellbeing at work and about three shift work. The legislation of this field has been dealt with in the thesis as well as other researches about the subject. The research part of the thesis was completed as a qualitative research using questionnaires which were given to the nursing staff of the ward. The questionnaires were filled in during working hours and it was voluntary to answer the questionnaire.

The results indicated that night shifts had both burdening and empowering effects on wellbeing at work. The nursing staff of the ward stated the support of the work community and positive attitude towards the job as an important factor in coping at work. The possibility to influence issues concerning one's work and experiences of meaningfulness of the work supported wellbeing at work.

Keywords Coping at work, wellbeing at work, three-shift work, Vanha Vaasa hospital

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1. JOHDANTO	5
2. KOHDEORGANISAATIO	6
2.1 Psykiatrisen hoitotyön erityispiirteet	7
3. MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON	9
3.1 Näkökulmia työhyvinvoinnin osa-alueisiin.....	10
3.1.1 Työaika sekä perheen ja työn yhteensovittaminen osana työhyvinvointia	13
3.1.2 Työvuoroergonomia osana työhyvinvointia	14
4. KOLMIVUOROTYÖN MÄÄRITELMÄ JA SEN ERITYISPIIRTEET	20
4.1 Hanke hoitajien työaikoihin liittyen	21
5. KOLMIVUOROTYÖN VAIKUTUKSIA	22
5.1 Kolmivuorotyön vaikutus uneen	22
5.1.1 Elintapojen vaikutus unen laatuun	24
5.2 Kolmivuorotyön vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin	26
5.3 Kolmivuorotyön vaikutus henkiseen hyvinvointiin	26
5.4 Kolmivuorotyön vaikutus terveyteen	29
6. MUITA TUTKIMUKSIA AIHEESTA.....	30
6.1 Perheet 24/7-tutkimus.....	30
6.2 Työstressi ja uni- tutkimus	32
7. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	33
7.1 Aiheen valinta.....	33
7.2 Tutkimusmenetelmän valinta	34
7.3 Aineiston keruumenetelmät.....	35
7.4 Aineiston analysointi	35
7.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	36
8. TUTKIMUSTULOKSET	37
9. JOHTOPÄÄTÖKSET	49

10. POHDINTA.....	51
LÄHTEET.....	55
LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1.	Vastaajien koulutus	s. 37
Kuvio 2.	Vuodet kolmivuorotyössä	s. 38
Kuvio 3.	Työssäjaksaminen	s. 39
Kuvio 4.	Asenne kolmivuorotyötä kohtaan	s. 40
Kuvio 5.	Kolmivuorotyön vaikutus jaksamiseen työssä	s. 42
Kuvio 6.	Kolmivuorotyön vaikutus jaksamiseen työn ulkopuolella	s. 44
Kuvio 7.	Kolmivuorotyön vaikutus unen laatuun ja määrään	s. 46
Kuvio 8.	Kolmivuorotyön vaikutus terveyteen ja ajatteluun terveydestä	s. 47
Taulukko 1.	Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryh- män mukaan 2012 (%)	s. 12
Taulukko 2.	Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien työvuorojen järjestystä	s. 16
Taulukko 3.	Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien työvuorojen pituutta ja jakautumista	s. 17
Taulukko 4.	Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien työajan sijoittumista	s. 18
Taulukko 5.	Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien lyhytaikaisia poikkeamia työvuorojärjestelmästä	s. 19

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Kyselyn saatekirje**LIITE 2.** Kyselylomake**LIITE 3.** Vaasan ammattikorkeakoulun tutkimuslupa**LIITE 4.** Vanhan Vaasan sairaalan tutkimuslupa

1. JOHDANTO

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat kiinnostaneet meitä sekä tutkimuksellisesti näkökulmasta, että omien työkokemustemme kautta. Olemme opintojemme aikana saaneet huomata, että työ sosiaalialalla voi olla hyvinkin raskasta ja se, että työntekijä huolehtii omasta jaksamisestaan, on myös erittäin tärkeää.

Tutkimuksemme kohdeorganisaatio on Vanhan Vaasan sairaala, joka on Vaasassa toimiva THL:n alainen valtion mielisairaala. Sairaala tuottaa valtakunnallisia oikeuspsykiatrisia erityistason palveluita. Sairaalassa hoidetaan ensisijaisesti kriminaalipotilaita, mutta lisäksi myös ns. vaikeahoitoisia tai erittäin vaikeahoitoisia psykiatrisia potilaita, joiden hoito kunnallisissa psykiatrisissa yksiköissä ei ole tarkoituksenmukaista.

Opinnäytetyömme aihe on kolmivuorotyön vaikutus työssä jaksamiseen ja tutkimuksemme liittyvään kyselyyn vastasi Vanhan Vaasan sairaalan osasto M3:n hoitohenkilökunta. Valtion mielisairaala on otollinen kohde työssä jaksamiskyselylle, sillä työympäristö on vaativa monilta osin ja työ voi olla myös psyykkisesti raskasta. Kohdeorganisaation toiveiden mukaan rajasimme tutkimuksen koskemaan nimenomaan kolmivuorotyön vaikutuksia. Osastolle aiemmin teetetyn kyselyn mukaan työntekijät olivat nimenneet kolmivuorotyön työnsä kuormittavimmaksi osa-alueeksi. Tämä yhdessä oman kiinnostuksemme kanssa vakuutti meidät siitä, että haluamme tehdä tutkimuksen juuri tästä aiheesta.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää kokonaisvaltaisesti asenteita kolmivuorotyötä kohtaan sekä kolmivuorotyön vaikutuksia työssä jaksamiseen. Työmme teoriaosuudessa käsittelemme työhyvinvointia sekä määrittelemme kolmivuorotyön erityispiirteitä. Kerromme myös siitä, kuinka kolmivuorotyö vaikuttaa työntekijän elämän eri osa-alueisiin.

2. KOHDEORGANISAATIO

Vanhan Vaasan sairaala on Vaasassa toimiva THL:n alainen valtion mielisairaala. Sairaala tuottaa valtakunnallisia oikeuspsykiatrisia erityistason palveluita. Sairaalassa hoidetaan ensisijaisesti kriminaalipotilaita, mutta lisäksi myös ns. vaikeahoitoisia tai erittäin vaikeahoitoisia psykiatrisia potilaita, joiden hoito kunnallisissa psykiatrisissa yksiköissä ei ole tarkoituksenmukaista. Sairaalassa tehdään myös mielentilatutkimuksia, joiden tarkoituksena on selvittää, mikä on ollut syytetyn mielentila syytteenalaisen teon tai tekojen hetkellä. Tutkimuksessa selvitetään, onko tutkittava henkilö ollut rikoksen tehdessään syyntakeinen. (Vanhan Vaasan sairaala 2013.)

Suomessa toimii kaksi valtion mielisairaala: Vaasassa toimiva Vanhan Vaasan sairaala ja Kuopiossa toimiva Niuvanniemen sairaala. Nämä ovat sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen alaisia laitoksia, ja niiden tehtävät ovat tarkoin säädeltyjä eri lakien ja asetusten kautta. Valtion mielisairaaloista annettussa laissa (1292/87) ja asetuksessa (1293/87) sekä mielenterveyslaissa (1116/90) määritellään sairaaloiden tehtävät ja niiden toimintaa koskevat reunaehdot. Molemmat sairaalat tekevät yhteistyötä sairaanhoitopiirien kanssa ja potilaat tulevat sairaaloihin joko THL:n määräyksestä tai sairaanhoitopiirien aloitteesta. Potilaspaikkoja Vanhan Vaasan sairaalassa on 152, Niuvanniemessä vajaat 300. Sairaalat tekevät keskenään myös yhteistyötä, viime vuosina muun muassa After Care- tutkimuksen ja benchmarking-toiminnan merkeissä molempien sairaaloiden johtamis- ja sairaanhoitokäytäntöjen edistämiseksi. (Vanhan Vaasan sairaalan tulospöytäkirja 2012, 15; Niuvanniemen sairaala 2013.)

Sairaalan toimintaa ohjaavat lainsäädännön, kansallisten hoito- ja laatusuosituksen ja käypä hoito ohjeiden lisäksi sairaalan yhteiset arvot. Sairaalan arvoja ovat potilaslähtöisyys, ihmisarvon kunnioittaminen, yhdenvertaisuus, yksilöllisyys, ammatillisuus, yhteistyö ja kokonaistaloudellisuus. (Vanhan Vaasan sairaala 2013.) Vanhan Vaasan sairaalassa tehdään myös laajaa tieteellistä tutkimustyötä, joka painottuu hoidon sisällön ja laadun sekä oikeuspsykiatristen hoitokäytäntöjen kehittämiseen. (Vanhan Vaasan sairaala 2013.)

2.1 Psykiatrisen hoitotyön erityispiirteet

Vanhan Vaasan sairaalassa tehtävä hoitotyö on psykiatrasta erityistason hoitotyötä. Toivion & Nordlingin (2013, 19) mukaan psykiatria määritellään lääketieteen erikoisalaksi. Sen tehtävänä on mielenterveyden häiriöiden ja sairauksien tutkiminen sekä niiden hoito ja kuntoutus. Tavallisimpia psykiatrian piiriin kuuluvia tutkimuksen ja hoidon kohteita ovat masennustilat (depressio) ja muut mielialahäiriöt. Tähän kuuluvat myös sosiaaliset pelot, ahdistuneisuus, erilaiset riippuvuudet (addiktio), syömishäiriöt, pakko-oireet, mielen sairaudet (psykoosi) ja persoonallisuushäiriöt. (Toivio & Nordling 2013, 19–20.)

Psykiatrisessa hoidossa ja etenkin pakkohoidossa joudutaan välillä turvautumaan potilaan itsemääräämisoikeutta rajoittaviin toimintoihin. Kaikenlainen yksilön autonomiaan ja koskemattomuuteen liittyvä rajoittaminen voi herkästi provosoida aggressiivisuutta kohdehenkilössä. Vastentahtoiseen sairaalahoitoon joutuminen koetaan uhkaavana ja loukkaavana, koska henkilöllä ei ole sairaudentuntoa, toisinsanottuna hän ei ymmärrä tarvitsevänsä sairaalahoitoa. Psykiatrisissa sairaaloissa pettymystä ja turhautumista aiheuttavia tilanteita voi tulla eteen usein. Yleisimpiä niistä ovat tilanteet, joissa potilaan syömistä, juomista tai tupakanpoltoa joudutaan syystä tai toisesta rajoittamaan. Frustraationsietokyky on alhainen, ja tämän takia aggressiivisen käytöksen riski kasvaa. (Weizmann-Henelius 1997, 90–91.)

Kohonnut väkivallan uhka leimaa osaltaan psykiatrasta hoitotyötä ja se onkin yksi psykiatrisen hoitotyön erityispiirre. Työ, jossa työntekijä joutuu altistumaan sekä fyysisen että henkisen väkivallan vaaroille, aiheuttaa stressiä. Oireet voivat olla masennusta, kireyttä ja ärtyneisyyttä sekä välinpitämätöntä tai vihaista suhtautumista potilaisiin. (Weizmann-Henelius 1997, 136–137.)

Kolmivuorotyön tuomat erityispiirteet yhdistettynä psykiatriseen hoitotyöhön tuovat alalle entisestään lisää haastavuutta. Ilta-, aamu- ja yövuorojen vaihtelu voivat aiheuttaa väsymystä, ja vireystilan lasku saattaa vaikuttaa työntekijän kommunikointiin ja tiedostamattomaan elekieleen. Pahimmassa tapauksessa tämä voi aihe-

uttaa väärinymmärryksiä ja jopa aggressiivisen käyttäytymisen syntyä. (Weismann-Henelius 1997.)

Hoitotyötä tekevät ihmiset saavat työssään paljon itsenäistä vastuuta. Tätä pidetään usein yhtenä mielekkään työn tunnusmerkeistä, mutta se voi aikaansaada myös stressiä. Varsinkin terveydenhuollossa virheiden tekemistä koetetaan välttää kaikin keinoin, koska virheiden katsotaan vaarantavan potilasturvallisuutta. Kuitenkin ihmiset tekevät virheitä, sillä se on osa kaikkea inhimillistä toimintaa. Toisaalta työn positiivisena puolena hoitajilla on yleensä ympärillään myös työryhmä johon he kuuluvat. Ryhmäsolidaarisuudella tarkoitetaan sitä, että työtoveriin voi luottaa, ja haastavissa työtehtävissä häneltä saa tarvittaessa apua. Jos työryhmässä vallitsee hyvä yhteishenki ja siihen kuuluvat jäsenet kokevat, että ryhmässä on paljon ammatillista osaamista, uupumisen riski on pienempi kuin jos yhteishenki rakoilee tai ammattitaidon varmuutta ei ole. (Toivio & Nordling 2013, 124–125.)

3. MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON?

Työhyvinvointi on laaja käsite, joka syntyy arjen työssä pienistä osatekijöistä. (Mitä työhyvinvointi on?, 2013) Työhyvinvointia säätelee työturvallisuuslaki. Sen mukaan työ ja työolosuhteet eivät saa vaarantaa työntekijän terveyttä. Laissa määritellään muun muassa työnantajan velvollisuudet, työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, yötyötä ja työtä, jossa esiintyy väkivallan uhkaa. (L23.8.2002/738.)

Työhyvinvointi ymmärretään nykyisin hyvin laaja-alaisesti. Yksittäinen asia ei voi luoda työhyvinvoinnin kokonaisuutta. (Manka 2013, 7.) Yleisesti työhyvinvointi määritellään subjektiiviseksi kokemukseksi. Se on yksilöllistä, ja eri ihmisille se voi tarkoittaa eri asioita. Työhyvinvointi näkyy muun muassa haluna tehdä työtä. Hyvin järjestetty työ tuntuu sopivan haastavalta, siinä voi kehittyä ja oppia uutta. (Henkinen hyvinvointi työssä 2013.) Hyvinvointiin työssä vaikuttavat yritykseen, työyhteisöön ja yksilöön itseensä liittyvät tekijät. Työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, ammatillisesta osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja yrityksessä vallitsevasta myönteisestä toimintakulttuurista. (Manka 2013, 7.)

Työntekijöiden ammatillinen osaaminen muodostaa suuren osan sekä toiminnan menestyksekkyydestä että työhyvinvoinnista. Työturvallisuudesta huolehtiminen, työnkuvan monipuolisuus, työntekijöiden osaamisen ylläpito ja arviointi sekä perehdytys ja kehityskeskustelut ovat merkityksellisiä asioita ja vaikuttavat työhyvinvoinnin syntyyn. Hyvinvointiin työssä vaikuttaa merkittävästi myös kokemus siitä, että jokainen huomioidaan yksilönä ja työntekijän tarpeitaan kuunnellaan. Siksi muun muassa työterveyshuollon toimivuus ja sairauspoissaolojen toimiva käsittely vaikuttavat kokemukseen työhyvinvoinnista. (Mitä työhyvinvointi on? 2013)

Työhyvinvointi perustuu hyvään johtamiseen (Manka 2013, 9). Työnantajan rooli työhyvinvoinnin luomisessa on suuri, mutta myös työntekijän vastuulle jää lukuisia asioita, joilla hän voi joko edistää tai heikentää omaa työhyvinvointiaan. Ter-

veelliset elämäntavat, stressinhallinta, riittävä lepo ja mielekkään vapaa-ajan ylläpitäminen työn ohella ovat työntekijän vastuulle jääviä seikkoja, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. (Mitä työhyvinvointi on? 2013)

3.1 Näkökulmia työhyvinvoinnin osa-alueisiin

Kirsti Kehusmaa esittää kirjassaan Työhyvinvointi kilpailuetuna (2011, 19–20) erilaisia näkökulmia työhyvinvointiin. Kirjassa nostetaan esille useita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät jokaisen työntekijän arkeen alasta tai työnantajasta riippumatta. Myös Elinkeinoelämän keskusliitto EK listaa työelämän laatuun ja sitä kautta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä joita ovat muun muassa työajat, työturvallisuus, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työkyvyn ja työterveyden ylläpitäminen. EK:n mukaan työhyvinvointiin ja työelämän laatuun ei vaikuta myöskään pelkästään ongelmien poiston tehokkuus, vaan myös voimavarojen vahvistaminen on erittäin tärkeässä osassa. Esimerkiksi innovatiivinen ja kannustava työyhteisö, palaute ja arvostus sekä luottamus ja hyvä tiedonkulku ovat asioita, joiden kukoistus työpaikalla vaikuttavaa työelämän laatuun ja työhyvinvointiin positiivisesti. (Kehusmaa 2011, 22–25.)

Työhyvinvointi on mitattavissa oleva käsite. Hyvinvoinnin kokonaisuuden muodostaa johtamisen strategisella, taktisella ja operatiivisella tasolla tehtävä vastuuhenkilöiden yhteistyö. Organisaatioiden strateginen johtaminen on ylimmän johdon vastuualuetta ja tehtävien menestyksellinen hoitaminen pitkällä aikavälillä on kiinni tästä. Tavoitteena on muodostaa työyhteisöön sellaiset toimintatavat, jotka sekä edistävät organisaation tavoittelemaa strategista muutosta että luovat ihmisille edellytyksiä tehokkuuteen, oppimiseen ja hyvinvointiin. (Seuri & Suominen 2010, 184–185.)

Niin kuin mitä tahansa muutakin osaa työyhteisön toiminnasta, myös työhyvinvointia voidaan kehittää. Erinomaiset organisaatiot eroavat keskinkertaisista organisaatioista kenties selvimmin juuri siinä, miten ne lähtökohtaisesti suhtautuvat mittaamiseen. Mittaamisen näkeminen keskeisenä tekijänä sekä strategisen että operatiivisen onnistumisen mahdollistajana on erinomaisen organisaation tunnuspiirre. Erinomaiset organisaatiot mittaavat toimintansa tuloksia kokonaisvaltaises-

ti ja näin varmistavat suorituskykyään sekä pyrkivät kehittämään sitä. Keskinertaisissa organisaatioissa mittaamiselle ei anneta painoarvoa tai sitä jopa vähätellään tai pelätään. (Seuri & Suominen 2010, 188–189.)

Työhyvinvointikonsepti *Work goes happy* on Suomessa toimiva työhyvinvointia monipuolisesti käsittelevä ja välittävä verkosto, joka pyrkii tavoittamaan ja tuomaan yhteen työhyvinvoinnin asiantuntijat ja palveluntarjoajat ja välittää työhyvinvoinnin tärkeää sanomaa innostavalla tavalla, joka saa ihmiset vaikuttamaan ja kiinnostumaan asiasta. Kauden 2012 kiertueen järjestäjä Rose-Marie Backström ja työterveyslaitoksen Anneli Leppänen korostavat työntekijän omaa vastuuta työhyvinvoinnistaan. Heidän mukaansa työhyvinvointiin voi jokainen itse vaikuttaa varsin tehokkaasti, koska jokainen itse tietää parhaiten, mikä hänelle on tärkeää ja mikä vaikuttaa hyvinvointiin. He eivät suinkaan kiellä johdon vastuuta, mutta kehoittavat työntekijöitä auttamaan osaltaan. Bäckström vertaa työpaikkaa sänkyyn, molemmissa vietetään päivittäin pitkät ajat ja molempien viihtyvyyteen pitäisi panostaa. Bäckström myös muistuttaa, että jokainen kuuluu osaltaan työympäristöön ja oma viihtyminen vaikuttaa siis muiden viihtymiseen ja työympäristöön. (Ylen aamu 2012.)

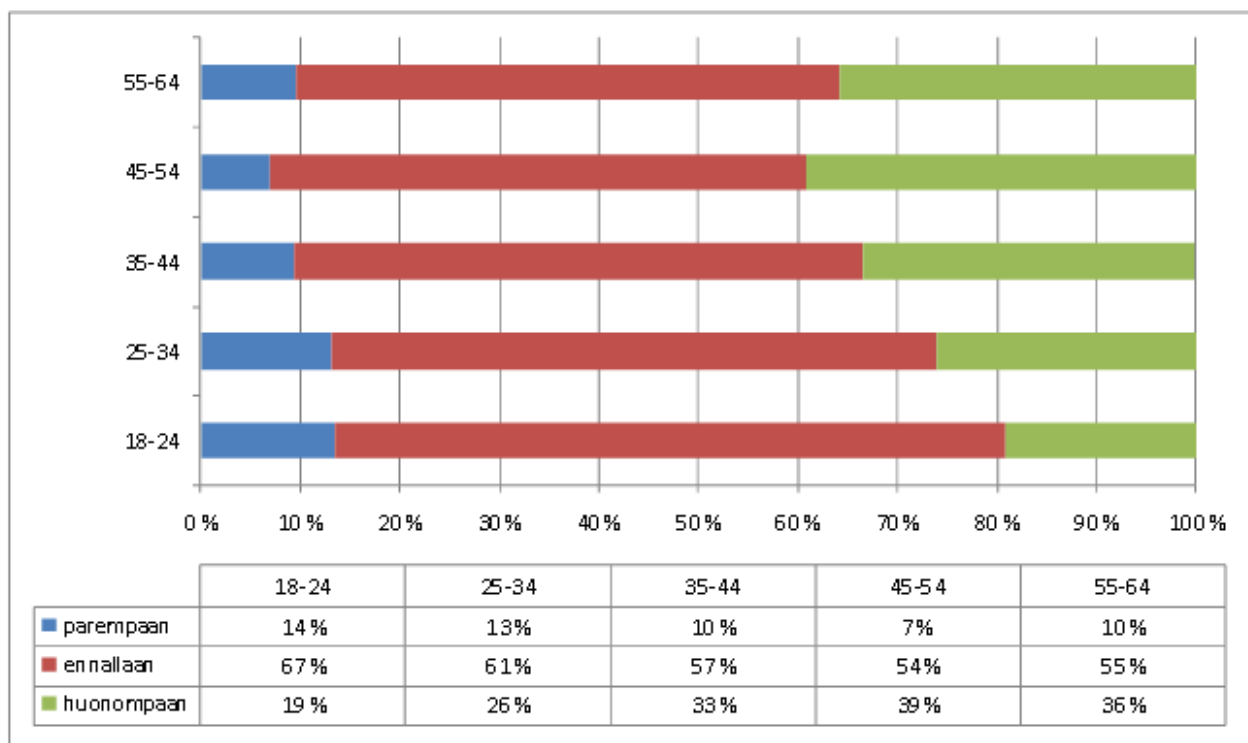
Oman työyhteisön työhyvinvointitoiminnan laaja-alaisuutta ja toimivuutta voi arvioida esimerkiksi käyttämällä arviointimenetelmää, jossa työhyvinvointi jaotellaan viiteen portaaseen (Rauramo 2008, sit. Kehusmaa 2011, 19–20). Työhyvinvoinnin portaiden malli perustuu Maslow'n 1940-luvulla julkaisemaan tarvehierarkiaan. Siinä ihmisen hyvinvointi rakentuu seuraavista osista, jotka arviointimenetelmässä on myös nimetty työhyvinvoinnin portaiksi: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Oma sekä organisaation toimintaa arvioidaan pisteyttämällä se 1-5 pisteeseen useiden eri alakomponenttien kohdilla. (Kehusmaa 2011, 16–18.)

Edellisen tyyppiset arvioinnit auttavat tekijäänsä oppimaan organisaationsa toiminnassa ilmeneviä puutteita ja vahvuuksia. Työntekijä huomaa myös työhyvin-

voinnin käsitteen kokonaisvaltaisuuden ja sen, kuinka monesta eri osa-alueesta työhyvinvointi koostuu. (Kehusmaa 2011, 16–18.)

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 alkaen ja sen avulla mitataan suomalaisen työelämän laadun muutoksia palkansaajien näkökulmasta katsoen. Vuoden 2012 alustavassa arviossa esitetään tuloksista tehty taulukko, joka kertoo työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmittäin suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Taulukosta 1 selviää, että kaikissa tarkastelluissa ikäryhmissä suurempi osa vastaajista uskoo työolojen muuttuvan huonompaan suuntaan paremman sijaan.

Taulukko 1. Arviot työn mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta ikäryhmän mukaan 2012 (%).



3.1.1 Työaika sekä perheen ja työn yhteensovittaminen osana työhyvinvointia

Eri organisaatioiden työaikajärjestelyt voivat vaihdella toisistaan hyvinkin paljon. Päälinjat määrittelee kyseessä oleva ala ja työn vaatimukset, esimerkiksi onko kyseessä vuorotyötä vai päivätyötä käyttävä organisaatio. Perhe ja työ voivat olla toisiaan tukevia elämän osa-alueita, mutta joskus niiden vaatimukset voivat olla ristiriidassa keskenään. Vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan yli puolet työssäkäyvistä ihmisistä arvioi, etteivät kotiasiat häiritse juuri koskaan työhön keskittymistä. Saman tutkimuksen mukaan lähes puolet vastaajista koki, ettei ansiotyö vaikeuta koti-elämää tai aiheuta tuntemuksia laiminlyönneistä juuri koskaan. (Työn ja perheen yhteensovittaminen 2013.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet tulevat ajankohtaiseksi ihmisille eri tavoilla, kun elämäntilanteet vaihtuvat. Yhden elämänpiirin muutokset heijastuvat muillekin osa-alueille ja horjuttavat kokonaisuuden tasapainoa. Toisaalta ihanteellisessa tapauksessa elämänpiirit voivat myös tukea toisiaan, kun ihminen etsii tasapainoa tilanteeseen. (Sundblad 2007, 80.)

Keskeisimmät käännekohdat sekä perhe- että työelämässä tapahtuvat usein päällekkäin. Sundblad (2007, 80) kertoo tutkimuksesta, jonka tulosten mukaan niin kutsuttuina ruuhkavuosina eli 30 ja 40 ikävuoden välillä osoitetaan työorientoitunutta elämäntapaa ja haaveillaan urakehityksen noususta, mutta toisaalta perustetaan samaan aikaan perhettä. Näitä molempia elämän osa-alueita pidetään tärkeinä, ja halu panostaa niihin luo ymmärrettävästi stressiä ja paineita.

Tasapainoilussa työn ja perheen välillä ilmenee kuitenkin myös työn mielekkyys. Työelämän jatkuvasti koventuvat haasteet, kuten nopeatahtisuus ja kokonaisvaltaisuus saavat kääntöpuolekseen myös työtehtävien monipuolistumisen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen. Ihmiset viihtyvät töissä ja sitoutuvat siihen, tämä näkyy muun muassa tehtyinä ylityötunteina. Rajojen asettaminen työn ja perheen väliin nähdään tärkeänä. Hyvä työnantajaorganisaatio osallistuu työnteki-

jöidensä hyvinvoinnin ylläpitämiseen muun muassa tarjoamalla joustoa työajoissa. (Sundblad 2007, 80.)

Vuorotyöllä saattaa olla vaikutusta myös mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health (1995–2005) kertoi sivuillaan Englannissa teetetystä tutkimuksesta, jonka tulosten mukaan vuorotyötä tai yötyötä tekevien ihmisten sukupuolella saattaa olla merkitystä, kun tarkastellaan työn vaikutusta mielenterveyteen. Tutkimuksessa ilmeni, että yli neljä vuotta yötyötä tehneet miehet raportoivat mielenterveyshaitoista huomattavasti useammin, kuin miehet jotka eivät koskaan olleet tehneet yötyötä. Vaihtelevaa vuorotyötä tekevät miehet sen sijaan eivät raportoineet muita enemmän mielenterveysongelmista. Naiset taas raportoivat, ettei yötyö ollut vaikuttanut heidän mielenterveyteensä. Sen sijaan vaihtelevaa vuorotyötä yli kaksi vuotta tehneet naiset kertoivat mielenterveysongelmien ilmenemisestä merkittävästi useammin kuin naiset, jotka eivät koskaan olleet tehneet vuorotyötä. Tutkimukseen vastasi ihmisiä kaikista ammattikunnista. Aiemmin pelkästään sairaanhoitajille suunnatussa kyselyssä naiset olivat raportoineet yötyön vaikuttavan negatiivisesti heidän mielenterveyteensä. Tämänkertaiseen tutkimusaineistoon kuului noin 10 000 iältään 21–73-vuotiaista ihmistä ja tiedot ovat vuosilta 1995–2005. (Working shifts and mental health – findings from the British Household Panel Survey (1995–2005), Scandinavian Journal of Work 2009.)

3.1.2 Työvuoroergonomia osana työhyvinvointia

Kirjassa Toimivat ja terveet työajat (Hakola, Tarja ym. 2007, 73) esitellään ergonominen työvuorojärjestelmä, jolla vuorotyön haittoja voidaan pyrkiä vähentämään tai ehkäisemään. Työaikalaki ja työehtosopimukset asettavat omat raaminsa työvuorojen suunnittelulle, mutta ergonomiseen työvuorojärjestelmään pyrkimisellä voi olla suurin merkitys työhyvinvointiin. Työvuorojärjestelmää suunniteltaessa on kuitenkin otettava huomioon myös organisaation tarpeet ja työntekijöiden toiveet, eikä kaikkia ergonomisia suosituksia voida toteuttaa yhdessä työvuorojärjestelmässä.

Knauth & Hornberger (2003, 110–112) esittelivät artikkelissaan joukon ohjeita, joiden avulla ergonomista työvuorojärjestelmää voi ryhtyä suunnittelemaan. Se, miten uuden työvuorojärjestelmän käyttöönotto markkinoidaan henkilökunnalle, on yhtä tärkeää kuin itse muutoksen sisältö. Työntekijöille on oleellista välittyä kokemus ja tieto siitä, että heidän mielipiteitään on kuultu muutoksia tehdessä. Taulukossa 2 esitellään yö-, aamu- ja iltavuoroihin, vuorojen kiertoon sekä niiden järjestykseen liittyviä ehdotuksia, joilla olisi Knauth & Hornbergin mukaan positiivisia muutoksia työntekijän elämän useille eri osa-alueille. Muutokset vastaavat todellisiin havaittuihin ongelmiin, joita kolmivuorotyötä tekevät työntekijät ovat raportoineet. Kolmivuorotyöstä väistämättä aiheutuvia seurauksia, kuten unirytmien epäsäännöllisyyttä tai jonkinasteisia ongelmia sosiaalisen elämän ylläpitämisessä ehdotukset eivät poista, mutta pystyvät lieventämään niiden määrää tai vaikutusta työntekijän elämässä. Taulukossa 3 Knauth & Hornberg käsittelevät peräkkäisten työpäivien määrää, työvuorojen pituutta, sekä aikaa joka suositeltaisiin olevan työvuorojen välissä. Taulukossa 4 käsitellään työvuorojen alkamis- ja loppumisaikoja sekä viikonloppuisin työskentelyä ja taulukossa 5 suosituksia koskien lyhytaikaisia poikkeamia työvuorojärjestelyistä sekä työntekijän pyynnöstä tehtyjä muutoksia.

Taulukko 2. Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien työvuorojen järjestystä.

Suosituksen aihe	Suositus	Odotettavissa oleva seuraus
Yövuorot	<ul style="list-style-type: none"> Korkeintaan 3 yövuoroa peräkkäin Jatkuvaa yötyötä vältettävä 	<ul style="list-style-type: none"> Vuorokausirytmien sopeutumisongelmat vähenevät Univajetta kertyy vähemmän Sosiaaliset kontaktit paranevat Mahdolliset terveystaitat vähenevät Univajetta kertyy vähemmän Sosiaaliset kontaktit paranevat
Aamuvuorot	<ul style="list-style-type: none"> Korkeintaan 3 aamuvuoroa peräkkäin 	<ul style="list-style-type: none"> Univajetta kertyy vähemmän
Iltavuorot	<ul style="list-style-type: none"> Korkeintaan 3 iltavuoroa peräkkäin 	<ul style="list-style-type: none"> Sosiaaliset kontaktit paranevat
Vuoron kierto	<ul style="list-style-type: none"> Eteenpäin kulkeva työvuorokierto 	<ul style="list-style-type: none"> Vuorokausirytmien sopeutumisongelmat vähenevät
Vuorojen järjestys <ul style="list-style-type: none"> Y-A Y-Y -A-I-Y- 	<ul style="list-style-type: none"> Yövuorojen jälkeen oltava vähintään kaksi vapaapäivää Vältettävä Y-Y Vältettävä yksittäisiä vapaapäiviä työvuorojen välillä 	<ul style="list-style-type: none"> Univaje ennen aamuvuoroa vähenee Vuorokausirytmien sopeutumisongelmat vähenevät Pidemmät yhtenäiset vapaat

A= aamu; I= ilta; Y= yö; - = vapaa

Taulukko 3. Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien työvuorojen pituutta ja jakautumista.

Suosituksen aihe	Suositus	Odotettavissa oleva seuraus
Peräkkäisten työpäivien enimmäismäärä	<ul style="list-style-type: none"> • Korkeintaan 5-7 työpäivää peräkkäin 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaksaminen paranee
Vuorojen pituus	<p>Yli kahdeksan tunnin vuorot sallittuja ainoastaan, jos..</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työn luonne ja laatu ovat siihen soveliaat • Taukoja on riittävästi • Vuorojärjestelmä on suunniteltu minimoimaan väsymisen kertyminen • Sijaisjärjestelyt ovat riittävät • Ylityötä ei lisätä • Vaarallisille aineille altistuminen on rajoitettua • Työnjälkeinen palautuminen on mahdollistettu 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaksaminen paranee • Onnettomuudet vähenevät • Mahdolliset pitkäaikaiset terveysvaikutukset vähenevät
Vuorojen välinen vapaa	<ul style="list-style-type: none"> • Vuorojen välillä tulee olla riittävä lepoaika, vähintään 11 tuntia 	<ul style="list-style-type: none"> • Univajetta kertyy vähemmän

Taulukko 4. Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien työajan sijoittumista.

Suosituksen aihe	Suositus	Odotettavissa oleva seuraus
Aamuvuoron alkaminen	<ul style="list-style-type: none"> Ei liian aikaisin (mieluummin 06:30 kuin 06:00, 06:00 mieluummin kuin 05:00 jne.) 	<ul style="list-style-type: none"> Univajetta kertyy vähemmän
Iltavuoron loppuminen	<ul style="list-style-type: none"> Mahdollisimman aikaisin Erytistapauksissa työvuoron aikainen loppuminen (esimerkiksi lauantaisin klo 18:00) 	<ul style="list-style-type: none"> Univajetta kertyy vähemmän Sosiaaliset kontaktit paranevat
Yövuoron loppuminen	<ul style="list-style-type: none"> Mahdollisimman aikaisin 	<ul style="list-style-type: none"> Yöllä nukuttujen tuntien määrä lisääntyy
Työskentely viikonloppuisin	<ul style="list-style-type: none"> Viikonlopputyötä vältettävä Jos työ vaatii myös työskentelyä viikonloppuisin, tulisi olla myös täysin vapaita viikonloppuja 	<ul style="list-style-type: none"> Sosiaaliset kontaktit paranevat Sosiaaliset kontaktit paranevat

Taulukko 5. Knauth & Hornberger (2003): Ergonomiset suositukset koskien lyhytaikaisia poikkeamia työvuorojärjestelmästä.

Suosituksen aihe	Suositus	Odotettavissa oleva seuraus
Lyhytaikaiset poikkeamat vuorojärjestelmässä <ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan aloitteesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Lyhytaikaisia poikkeamia vältettävä • Selkeät säännöt etukäteen ilmoittamisesta ja kompensatiosta • Mahdollisuus järjestää työaika itsenäisesti ja vastuunotto siitä, että työt tehdään ajallaan (työaika-autonomia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vapaa-ajan suunnittelu paranee • Vapaa-ajan suunnittelu paranee • Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen helpottuu
<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän pyynnöstä 	<ul style="list-style-type: none"> • Joustavuuden mahdollistaminen (Joustavuus työajoissa, vuorojen vaihtamisen mahdollistaminen, työaika-autonomia...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen helpottuu

4. KOLMIVUOROTYÖN MÄÄRITELMÄ JA SEN ERI- TYISPIIRTEET

Työaikalaki (9.8.1996/605) määrittää työajaksi työhön käytetyn ajan sekä sen ajan, jonka työntekijä veloitetaan viettämään työpaikalla ja olemaan työnantajan käytettävissä. Päivittäisiä lepoaikoja, jolloin työntekijä saa poistua työpaikalta, ei lueta työaikaan. Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Työaikalain 6. luvun 28§:ssa ja 29§:ssa määritellään myös päivittäiset lepoajat sekä vuorokausilepo. Lain mukaan ”jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.”

Kolmivuorotyöllä tarkoitetaan kolmessa vuorossa tapahtuvaa, vuorokauden ympäri tapahtuvaa työskentelyä. Työskentely jakaantuu aamu-, ilta-, ja yövuoroihin. Kolmivuorotyö voi olla keskeytyvää tai keskeytymätöntä. Keskeytyvä kolmivuorotyö tarkoittaa, että esim. tuotanto keskeytyy työpaikalla viikonlopuiksi. Keskeytymätön vuorotyö tarkoittaa työskentelyä seitsemänä päivänä viikossa. Työaikalaki määrittelee yötyöskentelyn. Yötyötä on työ, jota tehdään klo 23 ja 6 välillä. Yötyö on sallittua ainoastaan työaikalain 26 §:ssä olevassa luettelossa mainituissa töissä ja tilanteissa. (Kolmivuorotyö.2013.)

Koska kolmivuorotyön luonteeseen kuuluu, että työtä teetetään sekä päivisin, iltaisin että öisin, työntekijä saa ilta- ja sunnuntaitunteina tehdystä työstä lisäkorvausta. Työntekijä joutuu usein työskentelemään viikonloppuisin sekä sellaisina juhlapäivinä ja yleisinä vapaapäivinä, jolloin säännöllistä päivätyötä tekevät ihmiset ovat vapaalla. Työaikalain 6. luvun 33§:ssä säädetään sunnuntaityöstä seuraavasti:

”Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.”

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös 22

tai 23 §:n mukaan määräytyvä korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Työaikalain 6. Luvun 31 §:ssa säädetään myös viikoittaisesta vapaa-ajasta seuraavasti:

”Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.”

4.1 Hanke hoitajien työaikoihin liittyen

Helsingin kaupungin terveyskeskuksen Terveet työajat -kehittämisen ja tutkimushankkeella on haluttu tuottaa terveellisempiä työvuorojärjestelyjä kolmivuorotyötä tekeville hoitajille sekä mitata työvuorojärjestelyihin tehtyjen muutosten vaikutusta. Hankkeen loppuraportissa ilmenee ns. nopeiden siirtymisten (iltavuorosta suoraan aamuvuoroon) vähentämisen positiiviset vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijät raportoivat terveellisempien työvuorojärjestelyiden positiivisista vaikutuksista mm. uneen ja vireyteen sekä tunteeseen työn kuormittavuudesta, vaikkei työnkuva muuttunut tutkimuksen aikana muutoin kuin työvuorojen järjestelyn osalta ja työmäärä pysyi samanlaisena kaikissa vuoroissa. (Paukkonen, Pohjonen, Hakola, Lindholm, Sistonen & Simoila 2007, 2.)

Hankkeeseen osallistuneet hoitajat iästä riippumatta raportoivat myös, että heillä jäi enemmän aikaa harrastuksille ja vapaa-ajalle, joka vaikutti positiivisesti myös heidän yleiseen jaksamiseensa. Joka neljännellä vastaajalla hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto ei kuitenkaan riittänyt suositellulle tasolle. (Paukkonen, Pohjonen, Hakola, Lindholm, Sistonen & Simoila 2007, 2.)

5. KOLMIVUOROTYÖN VAIKUTUKSIA

Työajat määrittävät kestollaan ja ajoituksellaan sekä sosiaalista elämää sekä elintoimintoja. Sen myötä niillä on myös vaikutus terveyteen ja psykososiaaliseen hyvinvointiin. Suuri vaikutus epäsäännöllisillä työajoilla on myös uneen. Pitkät päivät ja työajat, joihin työntekijä ei itse voi vaikuttaa, voivat aiheuttaa myös stressioireita. Vuorotyössä on kuitenkin myös monia hyviä puolia, esimerkiksi erityiskorvaukset. Kaikille ihmisille ei elämäntilanteesta johtuen ole ihanteellista työkennellä virka-aikana, ja heille kolmivuorotyö voi olla sopivampi vaihtoehto. (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 17.)

5.1 Kolmivuorotyön vaikutus uneen

Artikkelin ”Nukuitko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä” (Härmä ym. 2012, 79–82) mukaan unettomuus on lisääntynyt Suomessa viimeisten vuosikymmenten aikana työtä tekevillä miehillä ja naisilla. Yleisimmin juuri työ onkin syynä työkäisten unettomuuteen. Työstressi aiheuttaa sopeutumisunihäiriöitä, vuorotyö unihäiriöitä ja työstä johtuva riittämätön uni univajetta. Unenpuutteella on haitallisia vaikutuksia toimintakyvylle ja terveydelle ja siihen tulisi suhtautua vakavasti. Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä ja niihin vaikuttaa esimerkiksi ikä, sukupuoli, elintavat ja useat sairaudet. Samat seikat vaikuttavat myös ihmisen unentarpeeseen. Mikäli unen tarvetta ei täytetä, kertyy univelkaa. Univelalla on negatiivinen vaikutus aivojen toiminnan lisäksi erityisesti elimistön vastustuskykyyn ja aineenvaihduntaan. Myös muun muassa muisti, mielialan säätely ja keskittymiskyky kärsivät univelasta. Laskeneella vireydellä on todettu usein olleen yhteyttä liikenne- ja työtaturmiin.

Ihminen soveltuu luonnostaan parhaiten työskentelemään päivällä ja nukkumaan öisin jo elimistön biologisen rytminkin puolesta. Tästä huolimatta noin neljännes palkansaajista työskentelee vuorotyössä tai työssä, jossa työaika vaihtelee suuresti. Tulevaisuudessa epäsäännöllistä työaika tekevien määrä tulee nousemaan entisestään, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Ihmisten vuorokausirytmien sopeutumisessa on yksilöiden kesken suuria eroja ja toisille ihmisille aamuvuorot sopivat luonnostaan ja toisille iltavuorot. Yleisesti ottaen iltatyypiset ihmiset tot-

tuvat paremmin yötyöhön. Iltatyypinen ihminen saattaa muuttua aamutyypiseksi ikääntymisen myötä. Samalla myös epäsäännöllisiin työaikoihin mukautuminen vaikeutuu ja yövuorojen jälkeen voi olla hankalampaa nukahtaa. (Duodecim. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. 2012.)

Härmä & Sallinen (2004, 75–76) toteavat vuorokausirytmien sopeutumisen yövuoroihin tapahtuvan vaiheviiveellä. Esimerkiksi niin, että ruumiinlämmön minimi, joka yleensä ajoittuu kello viiteen aamulla, alkaa viivästyä, jos yövuoroja on useampi peräjälkeen. Merkittävää elimistön rytmien sopeutumista tapahtuu kuitenkin vain noin kolmasosalla vuorotyöläisistä. Nopeasta sopeutumisesta voi olla haittaa, sillä palautuminen normaaliin vuoro-kausirytmiiin kestää kauemmin, jos muutokset vuorokausirytmisissä ovat tapahtuneet nopeasti.

Vaikeampia ovat tilanteet, jolloin työntekijä joutuu aamuvuoroon liian nopeasti yö- tai iltavuoron jälkeen. Myöhäisiin vuoroihin sopeutuminen hankaloittaa nukahtamista ja aiheuttaa uneliaisuutta vuorojen aikana. Myös unen rakenne muuttuu vuorotyöläisillä; nukahtamisvaikeuksia on kolmasosalla ja alle puolet nukkuu päivisin katkeamatonta unta. Myös unen laatu on puutteellista, vain puolet tuntee olonsa kunnolla levänneeksi ja neljäsosa tuntee itsensä jatkuvasti väsyneeksi. (Härmä & Sallinen 2004, 75–76.)

Artikkelin ”Nukuitko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä” (Härmä ym. 2012, 82–84) mukaan noin 20 prosenttia työkäisistä suomalaisista kärsii mielestään unenpuutteesta. Vuorotyössä unettomuutta aiheuttaa elimistön kyvyttömyys mukauttaa vuorokausirytmiiän ja elintoimintojaan vaihteleviin työaikoihin. Myös työstressi aikaan saa univajetta ja lievää unettomuutta. Työstressiä voi aiheuttaa esimerkiksi henkisesti raskas työ ja tunne siitä, ettei voi vaikuttaa asioihin töissä. Työstressistä kärsivä miettii työasioita tyyppillisesti nukkumaan mennessä, mikä vaikeuttaa nukahtamista. Työstressillä on haitallinen vaikutus myös unen kokonaispituuteen ja laatuun.

Yövuoroissa jaksaminen vaatii siis vuorokausirytmien sopeutumista, johon voi vaikuttaa unirytmien ja valon avulla. Kirjassa Hyvinvointia vuorotyöhön (2011, 4–5) todetaan erityisesti auringonvalolla olevan suuri vaikutus elimistön biologiseen

kelloon, jota vuorokausirytmä seuraa. Biologisen kellon toimintaa voi manipuloida altistamalla valolle tai nukkumalla oikeaan aikaan. Muutaman yövuoron vuoksi sopeutumista kannattaa estää ja enemminkin pitää kiinni normaalista päivärhythmistä mahdollisimman paljon. Se onnistuu yksinkertaisesti altistamalla aamulla kirkkaalle valolle töissä ja kotimatalla ja menemällä kotona heti nukkumaan. Myös nokosten välttäminen ennen yövuoroa sekä yöllä kevyesti syöminen ovat hyödyksi.

Jos peräkkäisiä yövuoroja on useampi, sopeutuminen sen sijaan on työntekijälle hyödyllistä ja sitä voi edistää altistamalla valolle yövuorajakson alussa yöllä ja välttämällä valoa aamulla. Yövuorojaksojen aikana nukkuminen kannattaa ajoittaa niin myöhäiseksi kuin mahdollista tai vaihtoehtoisesti nukkua vähän heti työvuoron jälkeen ja lisää mahdollisimman lähellä seuraavan työvuoron alkua. Viimeisen yövuoron jälkeen rytmin normalisoinnissa auttaa esimerkiksi aamuauringon valolle altistuminen, jolloin valo alkaa ikään kuin työntää päivärhythmiä oikeaan suuntaan. On myös hyödyllistä nukkua ensin vain muutaman tunnin päiväunet ja sen jälkeen pysytellä hereillä seuraaviin yöuniin saakka. (Härmä, Kandolin, Sallinen, Laitinen & Hakola 2011, 6-9.)

Vireyteen yövuorojen aikana on myös mahdollista vaikuttaa esimerkiksi työn suunnittelulla ja tauoilla. Työntekijän kannattaa ennen ensimmäistä yövuoroa ottaa 1-2 tunnin nokoset ennen töihin tuloa. Itse vuorossa on järkevää esimerkiksi tehdä vuoron yksitoikkoisimmat tehtävät jo vuoron alussa, vaihdella työtehtäviä vuoron aikana sekä, jos mahdollista, ottaa pienet nokoset tauon aikana. Pahimpaan väsymykseen auttaa työtilan tuuletus, työkaverin kanssa jutustelu ja vaikkapa musiikin kuuntelu. (Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin 2013.)

5.1.1 Elintapojen vaikutus unen laatuun

Tutkimusten mukaan liikunnalla, ravinnolla ja ihmissuhteilla on selvä vaikutus uneen. Kirjan Hyvä uni - hyvä työ mukaan liikunnan ja ravinnon kanssa on syytä olla kohtuullinen, liian rankka liikunta tai raskas ateriat voivat vaikuttaa uneen negatiivisesti. Ihmissuhteiden tärkeys suhteessa uneen näkyy siinä, että mahdolli-

suus jakaa mieltä painavat asiat vähentää stressiä ja se puolestaan vähentää univaikeuksia (Härmä & Sallinen 2004, 89–90.)

Jos nukahtaminen aiheuttaa ongelmia, voi sitä helpottaa muutamalla yksinkertaisella toimenpiteellä. Vaikka pieni määrä alkoholia voikin helpottaa unen saantia, ei sitä kannata nauttia vain pariin tuntiin ennen nukkumaan menoa. Kahvin ja muiden kofeiinipitoisten juomien kanssa taukoa olisi hyvä pitää 4-5 tuntia, kuten myös tupakoinnin kanssa. (Unettomuus 2013.)

Nukahtamiseen voivat auttaa myös viileähkö makuuhuone ja lämpimät sukat, joiden avulla jalkojen pintaveren kierto lisääntyy ja elimistön lämpötila laskee. Vuoteeseen ei myöskään tulisi mennä ennen kuin olo on oikeasti väsynyt ja jos uni ei tule puolessa tunnissa, kannattaa vuoteesta nousta vaikkapa lukemaan, kunnes olo alkaa tuntua uneliaalta. (Unettomuus 2013.)

Artikkelissa ”Nukuitko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä” (Härmä ym. 2012, 86-87) tuodaan esiin ruokailutottumusten vaikutus vuorotyöläisen hyvinvointiin, terveyteen ja uneen. Valvominen lisää tutkitusti ruokahalua ja väsyneenä ihminen on taipuvainen syömään makeaa ja rasvaista ruokaa, eikä annoskokoihinkaan välttämättä jakseta kiinnittää huomiota. Yövuoron aikana nautittu raskas ruoka ja kofeiinipitoiset juomat saattavat aiheuttaa ruoansulautusvaivoja ja hankaloittaa nukahtamista työvuoron jälkeen. Vähäinen uni puolestaan vaikuttaa syömisen hormonaaliseen ja tunnesäätelyyn ja painon kertymiseen erityisesti vyötärölle.

Hyvinvointia vuorotyöhön kirjan mukaan säännöllinen liikunta vaikuttaa positiivisesti vireyteen päivisin, nukahtamiskykyyn ja unen laatuun. Vuorotyöläisen onkin hyvä etsiä itselleen sellainen harrastus, jota epäsäännöllinen työrytmi ei haittaa. Esimerkiksi kävelyn, hölkän tai uinnin harrastamisella 20–60 minuuttia kerrallaan 2-5 kertaa viikossa on todistetusti positiivinen vaikutus hyvinvointiin. Liikunnalla voi tosin olla negatiivinen vaikutus unen laatuun, mikäli se tapahtuu liian lähellä nukahtamista. Hyvä uni - hyvä työ kirjassa on liikunnan lisäksi todettu myös musiikin kuuntelun, kylpemisen ja muiden myönteisiä tunteita aiheuttavien aktiviteettien vähentävän stressiä ja sen myötä väheni myös ahdistuneisuus-

desta johtuva unettomuus. (Härmä, Kandolin, Sallinen, Laitinen & Hakola 2011, 20-21; Härmä & Sallinen 2004, 93.)

5.2 Kolmivuorotyön vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin

Kirjassa toimivat ja terveet työajat pohditaan vuorotyön hyötyjä ja haittoja sekä yhteyttä hyvinvointiin. Työajan säännöllisyys, kokonaistyöaika ja se, mihin vuorokauden aikaan työvuoro sijoittuu, vaikuttavat kaikki työntekijöiden hyvinvointiin. Tärkeäksi tekijäksi nousee myös mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin. Työn vastapainoksi tarvitaan joutenoloa, harrastuksia ja aikaa ihmissuhteille. Vuorotyössä ilta- ja viikonloppuvuorot aiheuttavat sen että työntekijä on ikään kuin eri tahdissa ympäristönsä kanssa, eikä pysty usein osallistumaan sosiaaliseen elämään tarpeeksi. Vuorojen epäsäännöllisyys ja niiden tietäminen vain muutama viikon kerrallaan vaikeuttaa sosiaalisen elämän suunnittelua. Jos vuoroihin ei ole mahdollista vaikuttaa ja ne ovat täysin joustamattomia, aiheutuu työntekijöille usein stressiä. (Hakola ym. 2007, 40.)

Vuorotyötyöntekijöiden kerrotaan arvioivan työnsä hyvien sekä huonojen puolien koskevan perhettä ja muuta sosiaalista elämää kirjassa Toimivat ja terveet työajat. Positiivisena nähdään vapaa-ajan määrä ja sen sijoittuminen, esimerkiksi arkivapaiden ansiosta vuorotyöntekijän on helppo hoitaa asioita virastoihin, käydä ostoksilla tai lääkärissä. Toisaalta vuorotyön vuoksi he joutuvat usein tekemään töitä viikonloppuisin ja juhlapyhinä, mikä vaikeuttaa erityisesti perhe-elämää. Usein myös tiettyyn iltaan sijoittuvat harrastukset ovat vuorotyöläiselle mahdottomia. Useat vuorotyöläiset nostavatkin perhe-elämän ja sosiaalisen elämän häiriintymisen uni- ja terveyshäiriöitä suuremmaksi haitaksi vuorotyössä. (Hakola ym. 2007, 40-41.)

5.3 Kolmivuorotyön vaikutus henkiseen hyvinvointiin

Psyykinen stressi on seuraus tilanteesta, jossa yksilön kyvyt ja voimavarat ovat riittämättömät suhteessa ympäristön vaatimuksiin. Artikkelin ”Ovatko työstressin juuret lapsuudessa?” mukaan työympäristössä nämä vaatimukset ovat esimerkiksi aikataulun aiheuttamia paineita, työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta.

Työntekijän keinoja hallita näitä vaatimuksia ovat työympäristöön ja hänen persoonallisuuteensa liittyvät voimavarat sekä sosiaaliset resurssit. Hallintakeinot ovat usein vajavaiset suhteessa vaatimuksiin ja tästä aiheutuu stressiä useille työntekijöille. Usein työssä tuntuu olevan myös epäsuhta työn vaativuuden ja palkitsevuuden välillä, mikä on myös tutkimuksien mukaan stressin osatekijä. (Hintsa & Hintsanen, 2012, 49.)

Työstressi vaikutus terveyteen on todistettu useissa eri tutkimuksissa. Yhteyksiä on löydetty esimerkiksi sepelvaltimotaudin ja yleisen huonon terveyden välillä. Stressin negatiiviset vaikutukset lisääntyvät pitkittyessään ja fysiologisiin vaikutuksiin voi sisältyä esimerkiksi immuunijärjestelmän häiriöitä ja stressihormonien lisääntynyttä erittymistä. Myös henkinen pahoinvointi kuten ahdistus ja masennus voivat lisääntyä, samoin päihteiden käyttö. Stressaantuneella henkilöllä on myös taipumus vähentää liikuntaa osana jokapäiväistä elämää. (Hintsa & Hintsanen, 2012, 49-50.)

Kolmivuorotyön epäsäännöllisellä työajalla on työntekijää rasittava ja stressiä aiheuttava vaikutus. Stressin oireita ovat esimerkiksi huolestuneisuus, hermostuneisuus ja kireys. Stressinhallintakeinoja on useita, mutta pitkäaikaisimman avun antavat keinot, joissa stressin aiheuttavaan asiaan etsitään muutosta. Mahdollisuus työolojen ja työmenetelmien kehittämiseen on erittäin hyvä stressin hallinta keino, sillä siitä on hyötyä sekä organisaatiolle että työntekijöille. Stressiä voi helpottaa myös perheen kanssa työajoista jutteleminen, on tärkeää, että perheen jäsenet ymmärtävät esimerkiksi vuorotyöläisen levon tarpeen. Avoin keskustelu työtovereiden kanssa antaa vertaistukea ja oloa voi helpottaa, kun ymmärtää muidenkin kärsivän työstressistä. Esimiehen tuki ja hyvät keskusteluyhteydet hänen kanssaan vähentävät stressiä, kuten myös vapaa-ajalla harrastaminen ja riittävä lepääminen. (Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin 2013.)

Pitkittynyt työstressi voi johtaa voimavarojen loppumiseen ja lopulta työuupumukseen. Yksilöllisillä tekijöillä on suuri vaikutus siinä kuka sairastuu työuupumukseen, mutta myös työolosuhteilla on merkitystä. Työuupumusriskiä lisäävät työntekijän tunnollisuus ja kunnianhimoisuus, työolosuhteet, joissa työn vaati-

muksia on vaikeaa tai mahdotonta täyttää ja puutteelliset selviytymiskeinot konfliktitilanteissa. Vaikka kunnossa oleva henkilökohtainen elämä voi auttaa jaksamaan töissä, se ei yksin voi estää työuupumusta. Ongelmat siviilielämän puolella eivät myöskään aiheuta työuupumusta, mutta voivat osaltaan vaikuttaa työuupumuksen kehittymiseen. (Työuupumus 2013.)

Työuupumus voi kehittyä huomaamatta. Työntekijän voimavarat voivat kulua pikkuhiljaa loppuun jopa kymmenen vuoden pituisessa prosessissa. Työuupumus on henkisen puolen väsymistä, joka ei mene ohitse parin päivän levolla, vaan toipuminen, kuten sairastuminenkin, voi viedä vuosia. Työuupumus koostuu kolmesta osa-alueesta, jotka usein myös seuraavat toisiaan järjestyksessä. Ensin työntekijä väsymystä, joka ei mene ohi levon avulla. Aamulla jo herätessä olo tuntuu väsyneeltä ja raskaalta, eikä työhön lähdössä tunnu olevan mitään positiivista. Väsymystä voi seurata kyynistyminen, mikä onkin työuupumisen toinen osa-alue. Kyynisyydellä työntekijä rakentaa muurin itsensä ja työn väliin, etteivät työn vaatimukset pääse vaivaamaan. Liiallinen kyynistyminen kuitenkin johtaa siihen, ettei työntekijä pysty toimimaan kokonaisvaltaisena persoona työssään, mikä on kuitenkin työhyvinvoinnin edellytys. (Luukkala 2011, 53-55.)

Väsymyksen ja kyynisyyden voimistuessa työuupumuksen kolmas osa-alue, ammatillisen itsetunnon lasku on väistämättä edessä. Tämä johtaa voimakkaaseen huonommuuden tunteeseen ja itsensä epäilyyn. Ennen yksinkertaiset päätökset tuntuvat työntekijästä vaikeilta ja niiden tekoa lykätään. Kun päätös on vihdoin saatu tehtyä, tuntuu se väärältä. Lopulta työntekijän ammatillinen itsetunto alkaa heiketä heikkenemistään ja lopulta se voi jopa romahtaa täysin. (Luukkala 2011, 55.)

Työuupumuksesta toipuminen vie aikaa ja vaatii muutoksia työntekijän toimintaa ja ajattelutavassa sekä työolosuhteissa. Tilanteen vakavuus asettaa raamit sille kuinka perusteellisia muutosten tulee olla. Muutoksista keskustellaan yhdessä työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon edustajan kanssa. Toipuminen työuupumuksesta tapahtuu vaiheittain, aivan kuten siihen sairastuminenkin. Toipuminen alkaa ristiriidan myöntämisestä ja työntekijän tavoitteiden ja tunnollisuu-

den järjeistämistä. On myös hyvä selvittää, mitä muutoksia toimintatapoihin ja ajattelutapaan tulisi tehdä hyvinvoinnin lisäämiseksi ja lopulta suunnitellaan muutokset työoloihin ja toteutetaan ne. (Työuupumus 2013)

5.4 Kolmivuorotyön vaikutus terveyteen

Vuorotyön, yötyön ja epäsäännöllisen työajan haittoja on tutkittu laajasti. Tutkimusten mukaan vuorotyö voi aiheuttaa työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen hankaluuksia, mutta tämän lisäksi sillä on myös vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Myös tapaturmariski kohoaa, kun vuorotyöntekijä on väsynyt ja hänen vireystilansa on laskenut. (Kehusmaa 2011, 195.)

Suomessa vuorotyön tekeminen ei ole harvinaista. Noin joka neljäs työntekijä on vuorotyössä. Vuorotyön haittoja on havaittu tutkimusten mukaan lukuisia. Voidaankin sanoa, että pitkään jatkuva vuorotyö on jo itsessään terveysriski. Muun muassa masennusoireiden, vatsaoireiden ja sepelvaltimotautien riski on kohonnut vuorotyötä tekevällä ihmisellä. Myös kohonnut rintasyöpäriski on yhdistetty kolmivuorotyöhön. Tutkimusten mukaan yötyö on vuorotyöstä haitallisinta, ja se on jopa enneaikaisen kuoleman riskitekijä. Muun vuorotyön vaikutus terveyteen ei ole yhtä yksiselitteinen. Yksilölliset erot ovat suuria niin palautumisen kuin haittojenkin kanssa. (Vuorotyön haitat torjuttavissa 2011) Ihmisen vanhentuessa kyky palautua heikkenee, ja sopeutuminen vuorotyöhön näyttää heikkenevän 45-ikävuoden jälkeen. Myös unensaanti yövuorojen jälkeen voi olla vanhemmalla iällä vaikeampaa kuin aikaisemmin. (Unettomuus 2013.)

Yli 17 tunnin yhtäjaksoisen valvomisen on todettu heikentävän suorituskykyä saman verran kuin 0,5 promillen humalatilan. Tämän takia vuorojen suunnittelu on erittäin tärkeä osa työntekijöiden terveyden ja jaksamisen kannalta. Kolmivuorotyöntekijän pääuniaika lyhenee noin kahdella tunnilla myöhäisestä iltavuorosta aamuvuoroon siirryttäessä. Lisäksi vuorotyöhön liittyy muitakin terveydellisiä tekijöitä kuten ravitsemus ja sosiaalisen elämän ylläpitämiseen liittyvät haitat. (Unettomuus 2013.)

6. MUITA TUTKIMUKSIA AIHEESTA

Tässä osiossa esitellään kaksi tämän työn aihetta sivuavaa tutkimusta. Ensimmäinen tutkimus on Perheet 24/7-tutkimus, joka on Suomen, Iso-Britannian ja Hollannin yhteinen tutkimusprojekti. Toinen esiteltävä tutkimus on kokoonpanon Karhula, Puttonen, Vuori, Sallinen, Hyvärinen, Kalakoski ja Härmä laaja työhyvinvointia monesta eri näkökulmasta käsittelevä tutkimus. Tutkimustulokset käsittelevät työstressiä ja unta hoitotyössä ja kertovat tutkimusryhmän havainnoista työstressiin ja työaikajärjestelyihin liittyen.

6.1 Perheet 24/7-tutkimus

Jyväskylän ammattikorkeakoulun (2012–2013) hallinnoima Perheet 24/7-tutkimus on Suomen, Iso-Britannian ja Hollannin yhteinen tutkimusprojekti, jossa tutkittiin ja verrattiin epätyypillisinä aikoina työskentelevien ja säännöllistä päivätyötä tekevien vanhempien kokemuksia työstä, perheestä ja hyvinvoinnista. Suomessa tutkimusta hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulun hyvinvointiyksikkö yhteistyökumppaneinaan Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos sekä Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Muita yhteistyötahoja olivat Manchesterin yliopisto Iso-Britanniasta ja Utrechthin yliopisto Hollannista. Tutkimus oli Suomen Akatemian rahoittama ja sen aineisto koottiin marraskuun 2012 ja tammikuun 2013 välisenä aikana. Tutkimus on edelleen käynnissä ja lopulliset tulokset julkaistaan vuonna 2014, mutta Jyväskylän ammattikorkeakoulu on julkaissut raportin kyselyn tuloksista.

Raportissa kävi ilmi, että Suomessa syy epäsäännölliseen työaikaan on yleensä työpaikan aukioloajat, kun taas Iso-Britanniassa ja Hollannissa syynä on se, ettei työajalla ehditä tehdä kaikki työtehtäviä. Lastenhoidon järjestäminen aiheutti ongelmia suurelle osalle tutkimuksen vanhemmista Iso-Britanniassa (45%) ja Suomessa (31%). Hollannissa ongelmia oli vain kahdeksalla prosentilla. Hollannissa vanhempien työaikamuodolla ei myöskään ollut vaikutusta lasten hoitojärjestelyihin.

Raportissa kävi ilmi, että kaikissa kolmessa maassa tyytyväisyyttä ja huolta aiheuttavat samat asiat, mutta Hollannissa asioihin oltiin yleisesti ottaen tyytyväisempiä kuin tutkimuksen muissa maissa. Yhteiset ilon aiheet olivat lapsen terveys, turvallisuus ja lapsen käytös, kehitys ja oppiminen. Huolta taas aiheuttivat vastuun kantaminen yksin, oma jaksaminen ja liian vähäinen perheaika. Lisäksi Suomessa ja Iso-Britanniassa huolta aiheuttivat muun muassa lasten pitkät hoitopäivät ja koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta. Raportissa kävi myös ilmi, että Iso-Britanniassa ja Suomessa vanhemmat kokivat enemmän haasteita koskien lasten käytöstä kuin Hollannissa ja että vanhempien epäsäännöllinen työaika lisäsi näitä haasteita.

Suomessa epätyypillisen työajan takana olivat yleensä työpaikan aukioloajat tai vuorotyö, mutta joskus syynä ovat työkiireet ja lastenhoitojärjestelyt. Useimmiten työaikoihin ei ole juurikaan mahdollisuutta vaikuttaa, vaan työnantaja määrittelee ne. Raportin mukaan Suomessa puolisoilla tapaa olla samankaltaiset työajat eli säännöllisessä päivätyössä olevien puoliso työskenteli myös päivätyössä ja sama koski myös epätyypillistä työaika. Tämä selittää osataan sen, että vaikka suurin osa vastaajista kertoi perheen ja työn vaatimusten sopivan hyvin yhteen, oli se epätyypillistä työaika tekevillä hankalampaa.

Kokemukset vanhemmuuden hyvistä ja haastavista piirteistä olivat hyvin samankaltaiset. Helpointa oli hyväksynnän ja lohdutuksen osoitus ja vaikeinta rajojen asettaminen. Vanhemmuus koettiin kautta linjan iloa tuottavana asiana, mutta epätyypillistä työaika tekevät vanhemmat kokivat usein olevansa yksin vastuun kanssa. Epätyypillisen työajan koettiin myös haittaavan lasten läksyissä auttamista ja harrastuksia.

Kaikki tutkimukseen haastatellut vanhemmat kokivat parisuhteen tuovan heille iloa ja tyytyväisyyttä. He tunsivat myös saavansa tukea vanhemmuuteen puolisoltaan. Epäsäännöllistä työaika tekevillä oli säännöllistä päivätyötä tekeviä useammin kokemus siitä, ettei yhteistä aikaa ollut riittävästi.

Epätyypillistä työaika tekevät vanhemmat kokivat useammin haasteita päivähoitoa koskien ja joutuivat useammin turvautumaan ystävien ja sukulaisten apuun

lastenhoidossa. Pääosin lasten koettiin voivan hyvin, vaikka epätyypillistä työ-aikaa tekevillä olikin huoli siitä miten epäsäännöllinen hoitorytmi vaikuttaa lapseen.

6.2 ”Työstressi ja uni”- tutkimus

Työterveyslaitoksen julkaisussa Työstressi ja uni hoitotyössä (Karhula ym. 2011, 34) kerrotaan tutkimusryhmän tuloksista koskien tutkimusta työstressin ja työ-aikajärjestelyiden vaikutuksesta uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Liki kolmasosa tutkimukseen osallistuneista hoitoalan ammattilaisista kärsi univajeesta.

Tutkimustuloksissa ilmeni aivojen tietojenkäsittelyn heikkenemistä kohdehenkilön altistuessa jatkuvasti stressaavalle työympäristölle. Stressi myös heikensi nukahtamista tietyissä kuormittavissa tilanteissa, kuten ilta-aamuvuorojen välissä sekä ennen yövuoroja. Kun työntekijät altistuivat pitkäaikaisesti korkealle työstressille, se näytti aiheuttavan myös epäedullisia muutoksia stressin hallintakeinoissa; esimerkiksi ratkaisuvaihtoehtojen suunnittelu ja toteutus heikkenivät. (Karhula ym. 2011, 36.)

Tutkimuksen tulokset viittasivat siihen, että erityisesti työn liian suuri kuormittavuus suhteessa vaikutusmahdollisuuksiin työssä laukaisivat työntekijöissä erilaisia stressimekanismeja. Vuosien kuluessa havaitut yhteydet työstressin, sydän- ja verisuonisairauksien ja mielenterveyden häiriöiden välillä voivat selittyä osin näiden stressimekanismien vaikutuksella. (Karhula ym. 2011, 36.)

7. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen kohdeorganisaatio on Vanhan Vaasan sairaala ja tutkimuksen kohteena osasto M3:n hoitohenkilökunta. M3 osasto on mies- ja naispotilaiden hoito- ja kuntoutusosasto, jossa työskentelee 17 hoitajaa. Koska tutkimuksen aiheena oli kolmivuorotyön vaikutus työssä jaksamiseen, jaettiin kyselylomake ainoastaan niille henkilökunnan jäsenille, jotka tekevät kolmivuorotyötä.

Kysymyslomake jaettiin kaikille 17 hoitajille osastolla 19.7.2013 ja vastausaikaa annettiin noin kolme viikkoa. Osastolle vietiin sinetöity laatikko, johon työntekijät saivat palauttaa lomakkeensa ne täytettyään. Kyselyyn vastaajilla oli myös mahdollisuus osallistua arvontaan erillisessä saatekirjeessä olleella arvontalipukkeella. Arvonnassa palkintona oli hyvinvointia edistävä lahjakortti. Vastaukset kyselyyn jätettiin kuitenkin nimettömänä.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselylomake sisälsi sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä. Osassa strukturoiduista kysymyksistä vastaajaa pyydettiin perustelevaan vastauksensa.

7.1 Aiheen valinta

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat mielenkiintoinen ja ajankohtainen aihe sekä tutkimuksellisesta näkökulmasta, että tutkijoiden omien kokemusten perusteella. Aikuissosiaalityö voi olla hyvinkin raskasta ja on erittäin tärkeää, että työntekijä huolehtii myös omasta jaksamisestaan. Vanhan Vaasan sairaala vaikutti kiinnostavalta tutkimusympäristöltä hoitohenkilökunnan haasteellisen työnkuvan vuoksi. Tutkimuksen tekijät ottivat yhteyttä sairaalaan ja selvittivät olisiko sairaalalla tarjota sopivaa osastoa tutkimuskohteeksi. Yhdessä sairaalan henkilökunnan kanssa päädyttiin siihen tulokseen, että tutkimuksen kohteena olisi osasto M3:n hoitohenkilökunta.

Koska työhyvinvointi on laaja käsite, oli aihetta syytä rajata. Osastolle oli teetetty viimeaikoina työhyvinvointia ja työkuormittavuutta käsitteleviä tutkimuksia, jonka vuoksi myös he toivoivat tämän tutkimuksen aihetta rajattavan tarkemmin. Ai-

heeksi valikoitui kolmivuorotyön vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä ja arjessa jaksamiseen. Päätös perustui muun muassa siihen, että osastolle aikaisemmin teetetyin kuormittavuuskyselyn tuloksissa kolmivuorotyö nousi yhdeksi haastavimmista työhön vaikuttavista asioista.

7.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työntekijöiden kokemus ja mielipide työssä jaksamisesta sekä kolmivuorotyön merkitys työhyvinvointiin työssä ja arjessa. Kyselyllä halutaan saada vastauksia seuraavankaltaisiin aihealueisiin: millaisena työntekijät kokevat oman työssäjaksamisensa, miten kolmivuorotyö vaikuttaa jaksamiseen työssä ja vapaa-ajalla, mitkä asiat auttavat työntekijää jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla.

7.3 Tutkimusmenetelmän valinta

Tässä työssä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata todellista elämää ja tehdä se mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että tieto kerätään haastatteluilla, jolloin tutkija voi samalla tehdä havaintoja tilanteesta. Tutkimuksessa halutaan tutkia luonnollisia tilanteita ja tarkoituksena on löytää yllättävää tietoa, eikä vain vahvistaa olemassa olevia väittämiä. Tämän vuoksi tutkija ei saa tukeutua liikaa hypoteesiin, vaan havainnoida sitä, mikä tutkimuksessa osoittautuu tärkeäksi. Tutkimuksen kohderyhmän merkitys on suuri, eikä joukkoa voida valita sattumanvaraisesti. Tyypillistä on myös se, ettei tutkimuksella pyritä saamaan yleispätevää tietoa, vaan tieto koskee vain tutkimuksen kohteena ollutta kohderyhmää ja se on syytä huomioida aineistoa tulkitessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007,157–160.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston koko ei ole ratkaisevassa roolissa. Tutkimuksen tavoitteena on saada parempi ymmärrys tutkimuskohteesta, ei löytää yleistettävää tietoa. Niinpä esimerkiksi nuorison elämäntapaa tutkittaessa on luonnollista haastatella olemassa olevan nuorisoryhmän jäseniä. Vaikka aineistosta ei tehdä yleistyksiä, on kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuitenkin käsitys siitä,

että mikä ilmiössä nousee tarkan analyysin jälkeen merkittäväksi yksittäisessä tapauksessa, toistuu myös yleisemmällä tasolla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 176–177.)

7.4 Aineiston keruumenetelmät

Kyselylomakkeilla on mahdollista kerätä tietoa tutkittavan ryhmän edustajien näkemyksistä, mielipiteistä ja kokemuksista. Lomake mahdollistaa sen, että tiedot kerätään kaikilta samalla tavalla, eivätkä keräystavan vaihtelut pääse vaikuttamaan vastauksiin. Kyselylomakkeet sopivat useimpien tutkimuksien tiedonkeruumenetelmäksi joko ainoana käytettävänä menetelmänä tai osana useamman menetelmän ryhmää. Sen, kuinka hyvin kyselylomake sopii tutkimuksen toteutustavaksi, sanelee teoreettinen viitekehys, tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset. (Vanhala, 2005,17.)

Tutkimus toteutettiin kohdeorganisaation toiveesta lomakemuotoisena, koska esimerkiksi haastatteluihin olisi voinut olla hankala löytää vapaaehtoisia haastateltavia. Koska haastattelut olisi myös toteutettu työntekijöiden työajan puitteissa, olisi niille voinut olla hankala löytää sopivaa ajankohtaa. Lisäksi valitulla menetelmällä saatiin ehkä todenmukaisempia vastauksia koska vastaajat pysyivät anonyymeinä. Alkuperäisen suunnitelman mukaan kysely olisi toteutettu sähköisessä muodossa, mutta osastonhoitajan kanssa käydyn keskustelun jälkeen päädyttiin paperiversioon. Näin varmistettaisiin, että kysely on helposti ja varmasti kaikkien hoitajien saatavilla.

7.5 Aineiston analysointi

Vastaajien palautettua kyselylomakkeensa, alkaa tutkimuksen seuraava osa; aineiston analysointi. Tässä vaiheessa tutkija ei vielä pysty hahmottamaan kerättyä aineistoa, vaan pala palalta syventyessään aineistoon tutkija saa käsitystä siitä, mitä aineisto pitää sisällään ja millaisia jatkotoimenpiteitä ja työskentelymalleja tutkimuksen analysointivaiheessa tulee käyttää. Erilaisia analysointitapoja on useita ja tutkija joutuu aina puntaroimaan, kuinka valita paras tapa analysoida aineisto ja tuottaa tutkimus. (Eskola, 2007, 159-160.)

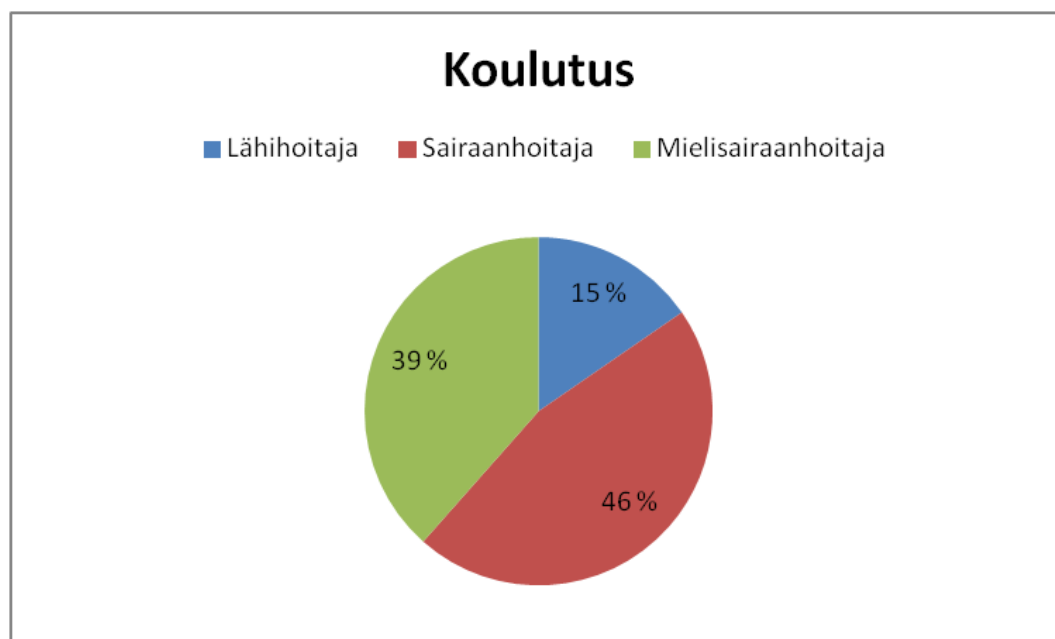
Tärkeä kysymys on, miksi tutkimusaineisto on kerätty. Tutkijalla on voinut olla taustakysymys ja hypoteesi, jota on tahtonut testata. Kerätyn aineiston tehtävänä voi kuitenkin olla myös hypoteesin keksiminen, ei sen todentaminen. Aineistojen tulisikin auttaa tutkijaa löytämään uusia näkökulmia, ei pelkästään todentaa ennestään oletettua. Laadullisen tutkimuksen tekijä joutuu itse aktiivisesti työstimään aineistoa analyysin edetessä saadakseen siitä oman tulkintansa esiin. Analyysin ensimmäisen läpikirjoitetun version valmistuttua on edessä vielä paljon editointia, tarkistamista ja hiomista. (Eskola, 2007, 160-162.)

7.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reabiliteetin käsittein. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 136.) Laadullisen tutkimuksen validiteetti toteutuu, jos tutkimuksella on saatu tietoa tarkasteltavasta aiheesta. Tutkimuksen eettinen hyväksyttävyys, luotettavuus ja tulosten hyväksyttävyys edellyttävät, että tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuksen eettinen arviointi Suomessa, 2006, 3). Tämä tarkoittaa muun muassa rehellisyyden, yleisen huolellisuuden ja tarkkuuden noudattamista tutkimustyössä, tulosten käsittelyssä sekä niiden esittämisessä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien käyttäminen tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti ja se, että tuloksien julkaisemisessa noudatetaan tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta. (Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003.) Tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut ovat täysin sidoksissa toisiinsa ja siksi niiden toteutuminen tieteellisen tutkimuksen kannalta on erittäin tärkeää. Ensisijainen vastuu oman työnsä eettisyydestä on lopulta aina tutkijoilla. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 132; Tutkimuksen eettinen arviointi Suomessa, 2006, 4).

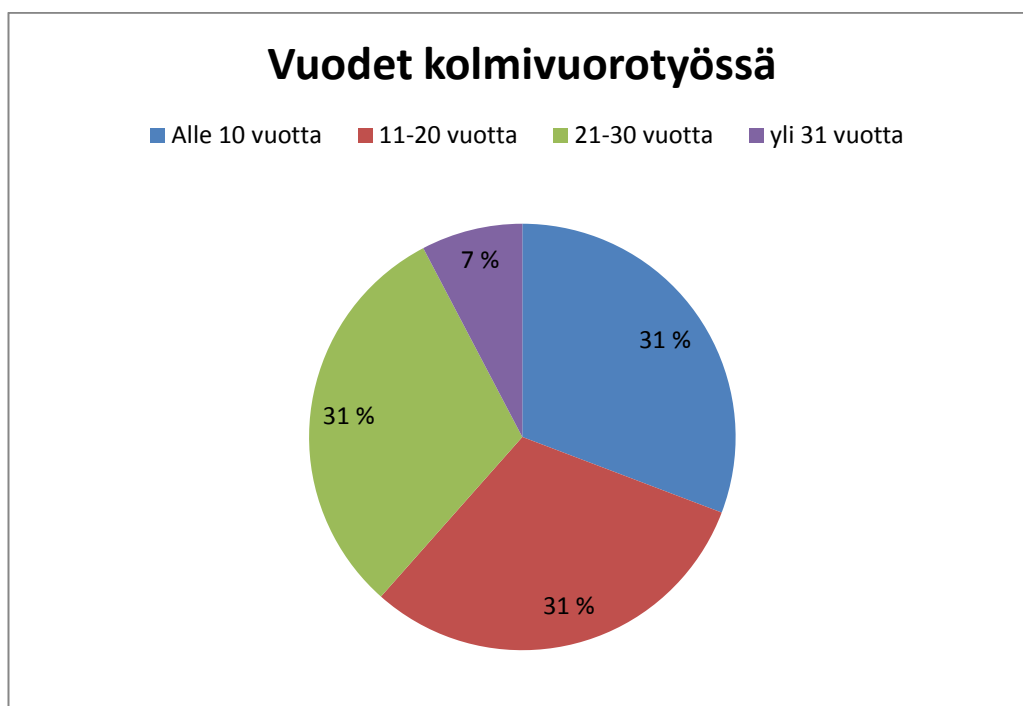
8. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksen kohteena olevalla osasto M3:lla työskentelee 17 vakituista hoitajaa. Koska kyselyn aihe on kolmivuorotyön vaikutus työssä jaksamiseen, jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle muu henkilökunta ja kysely jaettiin vain niille henkilökunnan jäsenille, jotka osastolla tekevät kolmivuorotyötä. Kysymyslomakkeen palautti yhteensä 13 vastaajaa, eli vastausprosentti oli 76,5 %. Vastaajista 61,5 % eli 8 kpl oli naisia ja 5 kpl eli 38,5 % oli miehiä. Vastaajat olivat iältään 27-57-vuotiaita. Näin perustietojen jälkeen lomakkeessa kysyttiin vastaajan koulutusta. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti; lähihoitajia 2 kpl (15 %), sairaanhoitajia 6 kpl (46 %) ja mielisairanhoitajia 5 kpl (39 %). Kuviossa 1 näkyy vastaajien koulutusjakauma.



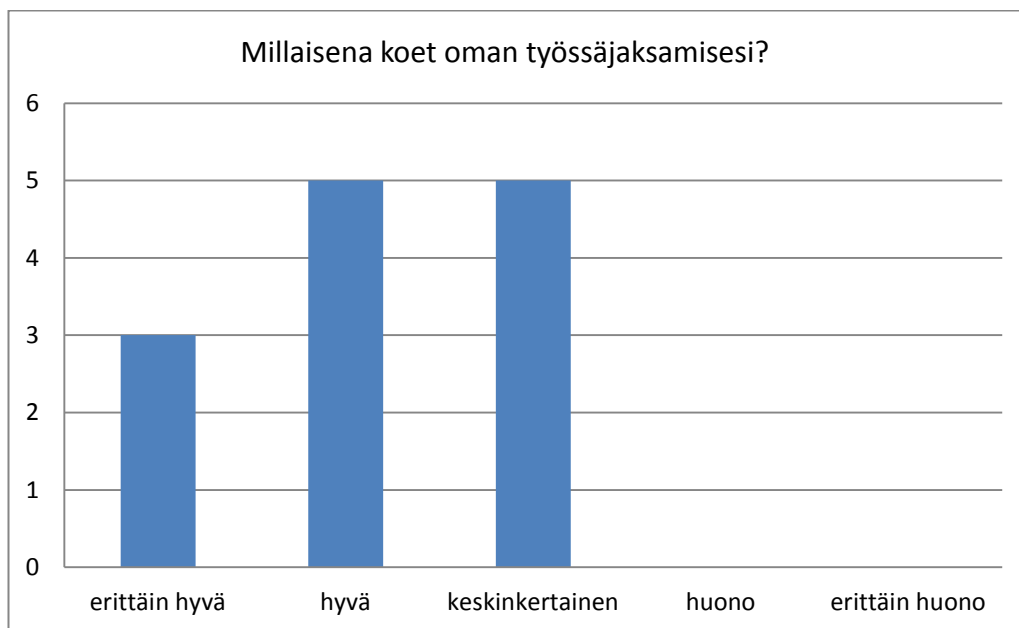
Kuvio 1. Vastaajien koulutus.

Kaikki vastaajat kertoivat tekevänsä tällä hetkellä kolmivuorotyötä. Lomakkeessa vastaajalta kysyttiin, kuinka kauan hän on tehnyt kolmivuorotyötä. Vastaukset vaihtelivat 5 vuodesta 36 vuoteen. Vastaajista neljä oli työskennellyt kolmivuorotyössä alle 10 vuotta, 4 työntekijää 11-20 vuotta, 4 työntekijää 21-30 vuotta ja 1 työntekijä yli 31 vuotta. Kuviossa 2 esitetään vastaajien vuodet kolmivuorotyössä.



Kuvio 2. Vuodet kolmivuorotyössä.

Kysyttäessä vastaajilta, millaisena he kokevat oman työssäjaksamisensa, merkittävää oli, ettei yksikään vastaaja määritellyt työssäjaksamistaan huonoksi tai erittäin huonoksi. Sen sijaa kolme vastaajaa kertoi työssäjaksamisensa olevan erittäin hyvä. Viisi vastaajaa määritteli työssäjaksamisensa hyväksi ja viisi keskinkertaiseksi. Kuviossa 3 näkyy vastausten jakautuminen vastausvaihtoehtojen kesken.



Kuvio 3. Työssäjaksaminen.

Seuraava kysymys lomakkeessa oli, millainen asenteesi on kolmivuorotyötä kohtaan. Suurin osa kyselyyn vastanneista kertoi asenteensa kolmivuorotyötä kohtaan olevan positiivinen (4 vastaajaa) tai erittäin positiivinen (4 vastaajaa). Positiivisina asioina nähtiin arkivapaat, kolmivuorotyön mukanaan tuoma vaihtelu ja palkkatason nousu.

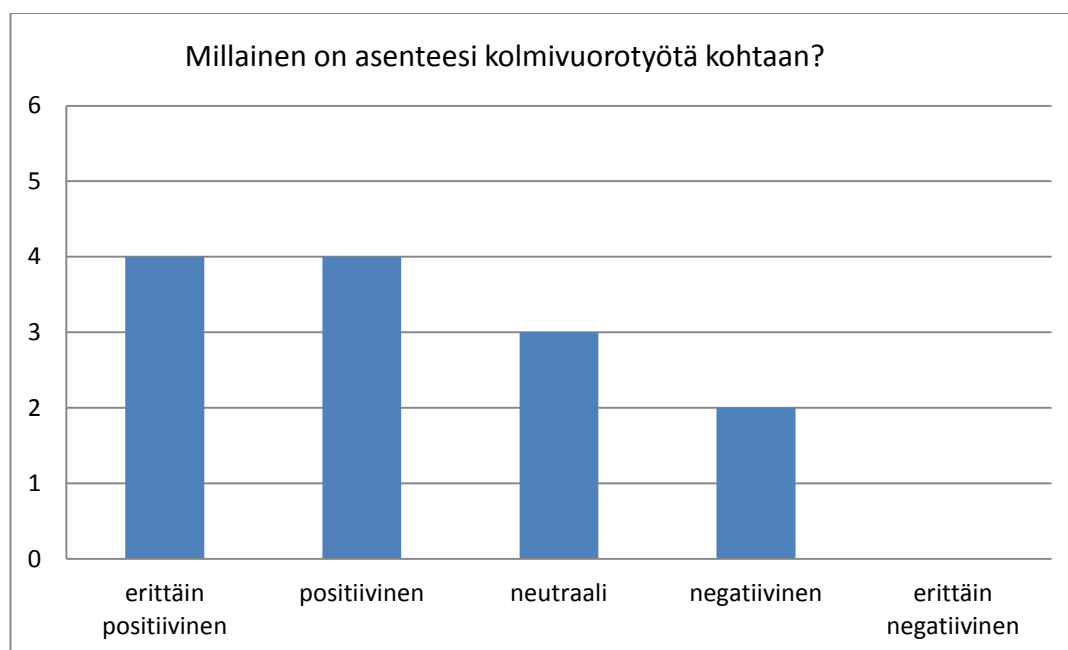
”Sisältää vaihtelua, joka lisää työssä jaksamista”

Vastauksissa ilmeni myös kolmivuorotyön negatiivisia puolia, kuten liian pitkät yövuoroputket. Myös Knauth & Hornberg esittävät ehdotuksen yövuorojen peräkkäisestä määrästä. Tämän ehdotuksen mukaan yövuoroja olisi peräkkäin maximissaan kolme kappaletta jolloin vuorokausirytmän sopeutumisongelmat vähentäisivät. Samassa Knauth & Hornbergin taulukossa (Taulukko 2.) suositellaan, että yövuorojen jälkeen olisi listassa vähintään kaksi vapaapäivää ja että yksittäisiä yövuoroja pyrittäisiin välttämään.

”...Yövuoroja saisi olla harvemmin ja vain max 2 yötä kerrallaan”

Toisaalta yövuorojen katsottiin tuovan vaihtelua työrutiineihin, sillä yötyö eroaa huomattavasti päivätyöstä. Erään vastaajan mielestä viikonloppuja joutuu viettämään turhan usein töissä ja vapaita viikonloppuja on liian vähän. Samaan asiaan Knauth & Hornberg (2003) ovat kiinnittäneet huomiota ja ehdottavatkin (Taulukko 4.) työaikojen muutosta niin, että viikonlopputöitä olisi mahdollisimman harvoin ja toisaalta kokonaan vapaita viikonloppuja olisi työvuorolistassa mahdollisimman usein.

Neutraalin suhtautumisen kolmivuorotyöhön valitsi kolme vastaajaa. Perusteiksi he kertoivat epäsäännöllisen työrytmin aiheuttaman ajoittaisen väsymystilan. Arkipauiden katsotaan kuitenkin tasapainottavan tilannetta. Vastaajista kaksi kertoo asenteensa kolmivuorotyötä kohtaan olevan negatiivinen, koska kolmivuorotyö vaikeuttaa perheen ja työn yhteensovittamista sekä työn ulkopuolella olevan sosiaalisen elämän suunnittelua. Kuitenkaan yksikään vastaaja ei ilmoittanut asenteensa kolmivuorotyötä kohtaan olevan erittäin negatiivinen. Kuviossa 4 ilmenee valittujen vastausvaihtoehtojen määrät.



Kuvio 4. Asenne kolmivuorotyötä kohtaan

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin kolmivuorotyön hyviä puolia sekä myös sen kuormittavia tekijöitä. Kolmivuorotyön parhaiksi puoliksi vastaajat nimesivät lähes yksimielisesti arkivapaat.

”Mahdollisuus ”unen tasaamiseen” iltavuoroihin tullessa”

”Vapaat arkena. Pystyy hoitamaan mm. pankkiasioita. Saa viettää lapsen kanssa arkivapaita”

Kolmivuorotyön yleisolemuksen koetaan tuovan toivottua vaihtelua työelämään ja sen katsottiin myös nostavan palkkatasoa. Yksi vastaajista ei kokenut kolmivuorotyössä olevan mitään positiivista.

Lähes kaikki (10 vastaajaa) olivat yhtä mieltä siitä, että kolmivuorotyön kuormittaviin tekijöihin kuuluvat erilaiset uniongelmat. Hieman alle puolet (5 vastaajaa) ilmoitti sosiaalisten ongelmien ja työvuorojen suunnittelusta aiheutuvien hankaluuksien olevan osa kolmivuorotyön haastavuutta. Kolmasosa vastaajista kertoi yövuorojen tekevän työstä raskaampaa.

”Yövuorot rasittavat, päivisin nukkuminen ei vastaa öisin nukkumista. Hankaloittaa perhe-elämää, harrastuksia, muuta sosiaalista elämää.”

Kysyttäessä työntekijöiltä keinoja selvitä kolmivuorotyön kuormittavista tekijöistä, löytyi keinoja useita. Useimmat (6 vastaajaa) ilmoittivat levon olevan avainasemassa työssäjaksamisensa suhteen. Terveelliset elämäntavat, joihin kuuluu liikunta ja terveellinen syöminen, olivat myös tärkeitä hyvinvoinnin edistäjiä. Yhteensä viisi vastaajaa kertoi näiden vaikuttavan jaksamiseensa. Muutamat vastaajat ilmoittivat harrastukset ja lemmikit jaksamisensa perusteeksi. Kolme vastaajaa nimesi perheen ja muut ihmissuhteet merkittävimmäksi tekijäksi ja kolme ihmistä mainitsi asenteen työtä ja elämää kohtaan tärkeäksi. Pari vastaajaa piti tärkeänä myös mahdollisuutta joustaa työvuoroissa.

”Pidän kolmivuorotyöstä kaikesta huolimatta.”

”Positiivinen asenne ja fyysisen kunnon ylläpitäminen auttavat jaksamaan.”

Kysyttäessä kolmivuorotyön vaikutusta työssä jaksamiseen, useimmat hoitajat valitsivat vastausvaihtoehdon ”heikentää jaksamistani jonkin verran”. Perusteena yleisin oli uniongelmat.

”Yleensä ilta-aamu-vuoron välinen yö menee vähillä unilla, yövuorojen aikoina nukkuminen huonoa.”

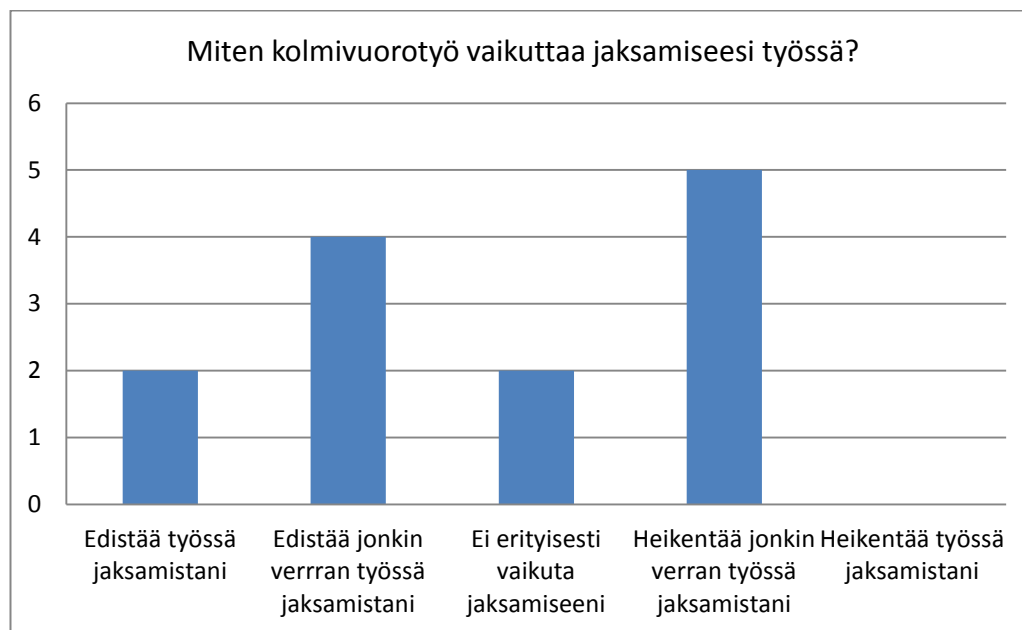
Toiseksi eniten vastauksia tuli kohtaan ”edistää jonkin verran jaksamistani”. Vastaajat kertoivat arvostavansa vaihtelua, eivätkä he pitäisi työstä pelkästään virka-aikaan.

”Inhoan 8.00 – 16.00 vuoroja. On joskus niitäkin kokeiltu.”

Kohtiin ”edistää työssä jaksamistani” ja ”ei erityisesti vaikuta jaksamiseen” vastasi molempiin kaksi henkilöä. Työn vaihtelevuus edisti vastausten mukaan työssä jaksamista. Neutraalin kannan ottaneet vastaajat näkivät työssä sekä positiivisia että negatiivisia puolia ja kokivat niiden olevan tasapainossa.

”Toisaalta kolmivuorotyö on ajoittain raskasta, mutta pitkät vapaat ja valvontavapaat edesauttavat työssä jaksamista.”

Yksikään vastaaja ei nähnyt kolmivuorotyön suoranaisesti heikentävän työssä jaksamistaan. Kuviossa 5 esitetään diagrammilla vastaukset kolmivuorotyön vaikutukseen työssä jaksamisessa.

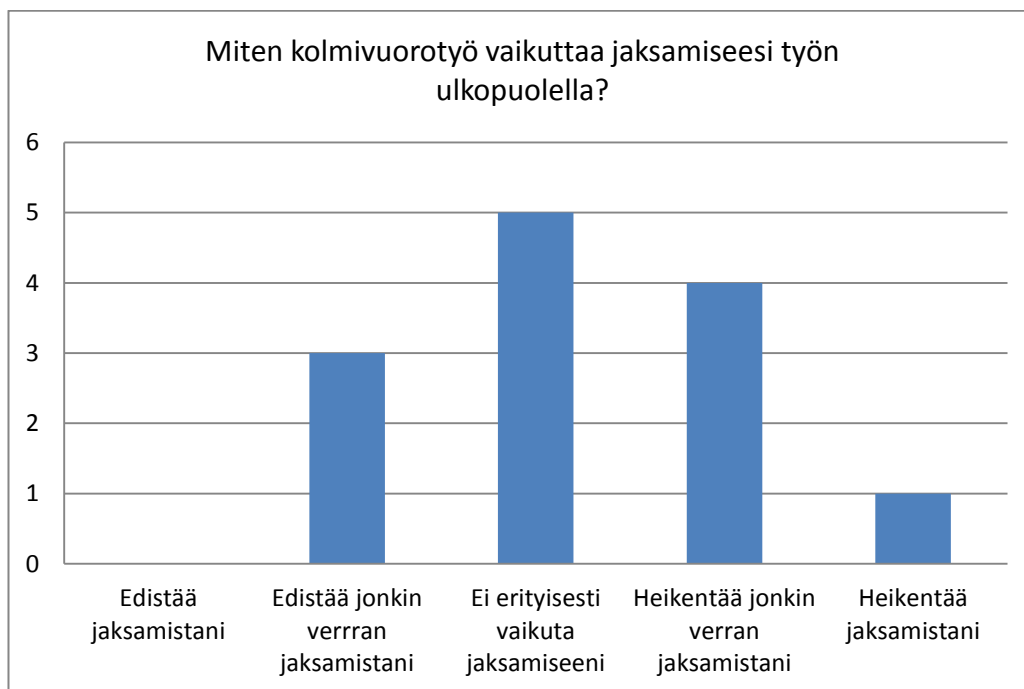


Kuvio 5. Kolmivuorotyön vaikutus jaksamiseen työssä.

Kysymyksessä kolmivuorotyön vaikutuksesta jaksamiseen työn ulkopuolella, vastaajamäärät jakautuivat lähes tasan kahden vastausvaihtoehdon välillä. Viisi vastaajaa koki, ettei kolmivuorotyö erityisesti vaikuta heidän jaksamiseensa työn ulkopuolella, ja neljä vastaajaa kertoi sen heikentävän jaksamistaan jonkin verran. Neutraaleimman vaihtoehdon ”ei erityisesti vaikuta jaksamiseeni” valinneet vastaajat kokivat ajoittaisen väsymyksen olevan luonnollinen osa kolmivuorotyötä. He myös kertoivat listan suunnittelun vaikuttavan yleiseen jaksamiseen.

”Ei vaikuta, vapaa-aika suunnitellaan työn mukaan ja nukun tarpeeksi.”

Vaihtoehdon ”heikentää jonkin verran” valinneet vastaajat mainitsivat syiksi väsymyksen ja kokivat raskaaksi sen, että työ vaikuttaa vapaa-ajan suunnitteluun. Kolme vastaajaa kertoi kolmivuorotyön edistävän jaksamistaan työn ulkopuolella jonkin verran. Vaikuttaviksi tekijöiksi arvioitiin rahan mieltä rauhoittava vaikutus ja säännöllisestä työajasta poikkeavat vapaat. Yksi vastaajista koki kolmivuorotyön heikentävän jaksamistaan työn ulkopuolella ja kertoi esimerkiksi muistamisen vaikeutuvan yövuorojen aikana. Kuviossa 6 näkyy, miten vastaukset jakaantuivat kysyttäessä, miten kolmivuorotyö vaikuttaa jaksamiseen työn ulkopuolella.



Kuvio 6. Kolmivuorotyön vaikutus jaksamiseen työn ulkopuolella.

Kysyttäessä mitkä työhön liittyvät asiat auttavat jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla, vastaajat löysivät useita erilaisia jaksamistaan tukevia asioita. Vastaukset olivat jaoteltavissa neljään ryhmään sisältönsä puolesta. Suuri osa vastauksista koski työilmapiiriin ja työtovereiden positiivista vaikutusta jaksamiseen. Yhdeksän vastaajan mielestä tämä vaikuttaa merkittävästi heidän jaksamiseensa. Usea vastaaja koki saavansa työtovereilta vertaistukea jota verrattiin jopa työnohjaukseen. Kuiden vastaajan jaksamiseen myötävaikuttivat erilaiset työnantajaan liittyvät positiiviset elementit kuten työnohjaus, informaation hyvä kulku, lähiesimiehen tuki ja mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin.

”Hyvä työilmapiiri ja työtoverit. Kaiken kaikkiaan hyvä työpaikka.”

Yksittäiset vastaajat olivat myös sitä mieltä, että heidän jaksamiseensa vaikuttaa oma asenne joka ylläpitää motivaatiota työhön. Myös työn kokeminen merkityksellisenä sekä tunne siitä, että on aidosti avuksi potilaille, oli tärkeää.

”Tunne työn merkityksellisyydestä, mahdollisuudesta auttaa ja kykenemisestä vaikuttaa asioihin.”

Kolmen vastaajan kohdalla työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen nousi tärkeäksi tekijäksi. Palkka mahdollistaa mieluisan vapaa-ajanvieton, muun muassa matkustamisen ja harrastukset.

Myös vapaa-ajan vietolla on vaikutusta yleiseen jaksamiseen. Kysyttäessä mitkä vapaa-aikaan liittyvät asiat auttavat työntekijää jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla, vastaukset pystyttiin jakamaan kolmeen ryhmään aiheidensa perusteella. Harrastukset, liikunta ja kulttuuri mainittiin vastauksissa kymmenen kertaa sekä perhe ja ihmissuhteet yhdeksän kertaa. Viidessä vastauksessa mainittiin levon ja rentoutumisen olevan tärkeitä jaksamisen edellyttäjiä. Näin vastanneet ihmiset kertoivat vapaa-ajallaan muun muassa suunnittelevansa tulevia lomia ja nukkuvansa mahdollisesti kertynyttä univajetta pienemmäksi. Yhdeksälle vastaajalle perhe ja muut ihmissuhteet sekä se, että kotiasiat olivat kunnossa, olivat apuna jaksamisessa. Kymmenessä vastauksessa erilaiset harrastukset, suosituimpana liikunta, mainittiin jaksamisen osatekijänä.

Kysyttäessä kolmivuoron mahdollisista vaikutuksista unen laatuun ja määrään, kaksi vastaajista ei kokenut vaikutuksia lainkaan. Kaikki vaikutuksia kokeneet eivät nähneet niitä myöskään haitallisina.

”Epäsäännöllinen unirytm, jota en silti koe kovin negatiiviseksi.”

Kuitenkin lähes kaikki vastaajat kertoivat kolmivuorotyön heikentäneen unen laatua ja määrää. Suurimpia vaikeuksia kerrottiin aiheuttavan tilanteen, jossa iltavuoroa seurasi välittömästi aamuvuoro. Yksi vastaaja mainitsi tärkeäksi sen, että saa nukuttua yövuorojen aikaan päivällä hyvin. Kaksi vastaajaa toi myös esiin ikään-tymisen merkityksen; vanhemmiten nukkuu huonommin ja toipuminen valvonnan jälkeen kestää pidempään. Kuvio 7 esittää, kuinka moni vastaaja koki kolmivuorotyön vaikuttaneen unen laatuun ja määrään.



Kuvio 7. Kolmivuorotyön vaikutus unen laatuun ja määrään.

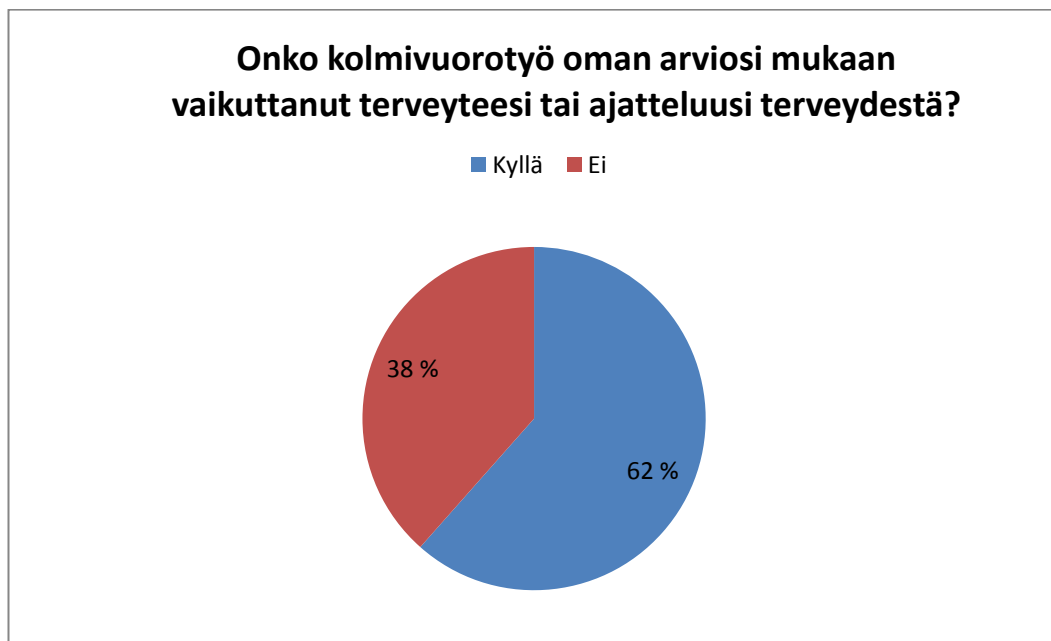
Kyselyssä haluttiin myös saada selville, onko kolmivuorotyö vastaajien arvion mukaan vaikuttanut heidän terveyteensä tai ajatteluunsa terveydestä. Viisi vastaajaa ilmoittaa, ettei kolmivuorotyöllä ole heidän arvionsa mukaan ollut vaikutusta asiaan. Kaksi vastaajaa kertoi havainneensa kolmivuorotyöstä aiheutuneita terveydellisiä haittoja. Muut vastaajat tiedostivat sen, että kolmivuorotyöllä saattaa olla vaikutuksia terveyteen ja olivat hankkineet aiheesta tietoa tutkimusten kautta.

”Ei ole vaikuttanut terveyteen, mutta kun on lukenut tutkimuksia valvomisen haitoista, miettii valvomisen vaikutusta terveyteen pidemmällä aikavälillä.”

He eivät kuitenkaan kertoneet kokevansa terveydellisiä haittoja. Jotkut vastaajat kertoivat kiinnostavansa tutkimustulosten vuoksi erityistä huomiota elintapoihinsa ja terveyteensä.

”Terveydestä/elintavoistaan pidettävä parempaa huolta, koska väsymys kuormittaa monella tavalla.”

Kuviossa 8 näkyy työntekijöiden arvio siitä, onko kolmivuorotyö vaikuttanut heidän terveyteensä tai ajatteluunsa terveydestä.



Kuvio 8. Kolmivuorotyön vaikutus terveyteen ja ajatteluun terveydestä.

Kysyttäessä hoitajilta, mitkä muutokset nykyisiin työoloihin vaikuttaisivat positiivisesti jaksamiseen kolmivuorotyössä, suurin osa vastauksista liittyi työvuorojärjestelyihin. Vastaajat toivoivat muun muassa mahdollisimman vähän iltavuoroa seuraavia aamuvuoroja listoihinsa. Jotkut vastaajista toivoivat mahdollisimman pitkälle etukäteen suunniteltua, säännöllistä listaa ja toiset joustavaa listaa johon muutosten tekeminen olisi mahdollista.

Knauth & Hornbergin (2003) esittämässä taulukossa (Taulukko 3.) työvuorojen ergonomian parantamisesta esitetäänkin ehdotus, jossa työvuorojen väliin jäisi kunnollinen lepoaika joka taulukossa määritellään vähintään 11 tunnin pituiseksi

jaksoksi. Tämä mahdollistaisi riittävän levon työvuorojen välillä ja vähentäisi syntyvää univajetta. Ehdotus on linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa, koska vastaajat esittivät sekä toiveita ilta-aamu-yhdistelmän välttämiseksi että kertoivat havainneensa erilaisia ongelmia uneen liittyen etenkin yövuorojen ja lyhyiden työvuorojen välisten vapaajaksojen aikaan.

”Ns. ergonominen työlista olisi hyvä. Ei olisi ilta-aamu-yhdistelmiä lainkaan.”

Vastaajista kaksi toivoi, että hoitajan sanalla olisi enemmän painoarvoa työyhteisön sisällä. Kolme vastaajista ei osannut antaa mitään parannusehdotuksia nykyisiin työoloihinsa.

”Se, että hoitajaa kuunneltaisiin enemmän. Esim. jos ehdottaa asioita, niin siihen otettaisiin kantaa.”

Viimeisessä kysymyksessä pyydettiin vastaajia kuvittelemaan itsensä kymmenen vuoden päästä ja kertomaan, millaisena silloin mahdollisesti kokee kolmivuorotyön. Seitsemän vastaajaa ilmoitti, etteivät näe itseään tekemässä kolmivuorotyötä enää tuolloin. Kolme heistä kertoi syyksi eläkkeelle jäämisen ja kahden vastaajan toiveissa on, että elämäntilanne on silloin täysin eri. Kaksi vastaajaa ei vain näe tekevänsä kolmivuorotyötä enää silloin. Itsensä yhä kolmivuorotyössä kymmenen vuoden päästä näkevät arvelevat työn tuntuvan tuolloin raskaammalta ja palautumisen yövuoroista vievän entistä enemmän aikaa. Esiin nousi myös huoli kolmivuorotyön vaikutuksesta perhe-elämään.

”Pyrin tekemään kolmivuorotyötä myös jatkossa niin kauan kun jaksan.”

9. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimustuloksia ja niiden merkityksiä. Tutkimuksen alussa oletettiin vastauksissa ilmenevän jonkinasteisia ongelmia työssäjaksamisessa ja kolmivuorotyön olevan yhtenä merkittävänä osatekijänä niiden taustalla.

Kyselymme vastausprosentti oli 76,5, eli täytetyn kyselylomakkeen palautti 13 vastaaja 17:sta henkilökunnan jäsenestä. ”Vastausprosentti on eräs tutkimuksen luotettavuuden ilmaisin. Tyypilliset kyselytutkimuksen vastausprosentit lienevät nykyisin alle 50%:n suuruisia.” (Vehkalahti 2008,44.) Saamamme vastausprosentti vahvistaa omalta osaltaan tutkimuksen luotettavuutta.

Kolmivuorotyön vaikutuksesta unen laatuun ja määrään löytyi paljon aikaisempaa tutkimustietoa ja tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää oliko kyselyyn vastaajilla samanlaisia kokemuksia. Kyselyn useissa eri kohdissa vastaajat toivat esille kolmivuorotyöstä aiheutuvan väsymyksen ja lisääntyneen levon tarpeen. Kuitenkin kysyttäessä kolmivuorotyön vaikutuksesta unen laatuun ja määrään kaksi vastaajaa kertoi, etteivät koe kolmivuorotyöllä olevan vaikutusta asiaan. Mielenkiintoista oli myös se, että nämä kaksi vastaajaa edustivat ääripäitä paitsi ikänsä puolesta, myös siinä, kuinka kauan he olivat tehneet kolmivuorotyötä.

Samat vastaajat kuuluivat siihen joukkoon, jotka eivät kokeneet kolmivuorotyön vaikuttaneen terveyteensä tai ajatteluunsa terveydestä. Tutkimuksen tuloksista pystyy päättelemään, että vastaajien iällä ei ollut merkitystä siinä, kuinka he kolmivuorotyön kokivat, vaan tärkeämpää oli, millaisia keinoja vastaajat olivat kehittäneet kompensoidakseen työn kuormittavuutta.

Ikääntymisen vaikutus työssäjaksamiseen on noussut useissa eri lähteissä tärkeäksi tekijäksi. Tästä syystä haluttiin selvittää vastaajien iän taustakysymyksissä ja verrata vastauksia kiinnittäen erityishuomiota ikään ja sen merkitykseen suhteessa työssäjaksamiseen. Huomioitaessa vain yli 46-vuotiaat vastaajat oman työssäjaksamisensa erittäin hyväksi arvioi yksi vastaajista, hyväksi kaksi vastaajaa ja keskinkertaiseksi kolme vastaajaa. Huomattavaa on kuitenkin se, että kaksi kuudesta iäkkäämmästä vastaajasta arvioi asenteensa kolmivuorotyötä kohtaan olevan posi-

tiivinen ja kolme vastaajaa kertoi sen olevan erittäin positiivinen. Tämä vahvistaa tutkijoille muodostunutta käsitystä siitä, että positiivinen asenne työtä kohtaan auttaa ikääntynyttäkin työntekijää jaksamaan kolmivuorotyössä.

Jatkuvuuden käsite on nykyajan työyhteisöissä pinnalla oleva asia. Työuria pyritään pidentämään ja samaan aikaan työura eläkepäiviin asti samassa organisaatiossa on yhä harvinaisempaa. Tämän vuoksi haluttiin kartoittaa, millainen mielikuva vastaajilla tällä hetkellä on jaksamisestaan kolmivuorotyössä kymmenen vuoden kuluttua.

Vaikka monien vastaajien työssäjaksamiseen vaikutti positiivisesti hyvä työilmapiiri ja työkavereiden tuki, yli puolet vastaajista ei nähnyt itseään kymmenen vuoden päästä kolmivuorotyössä. Osalla asiaan vaikuttaa eläkkeelle siirtyminen. Ne vastaajat, jotka näkivät itsensä tekemässä kolmivuorotyötä kymmenen vuoden kuluttua, arvioivat työn tuntuvan silloin raskaammalta ja palautumisen olevan vaikeampaa. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että kyselyn tulosten mukaan iäkkäämpien työntekijöiden koettu työssäjaksaminen oli parempi kuin koko ryhmällä keskimäärin. Ero oli vielä suurempi tarkasteltaessa asennetta kolmivuorotyötä kohtaan; vastausten perusteella iäkkäämpien vastaajien asenne oli positiivisempi kuin nuoremmilla kollegoilla.

Lähdeaineistossa näkyi työntekijöille annettujen vaikutusmahdollisuuksien merkitys työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Siksi vastaajilta haluttiin kysyä, mitä he haluaisivat muuttaa nykyisissä työoloissaan positiivisempaan suuntaan. Eräs vastaaja tiivistääkin, että toivoisi saavansa työskennellä osastolla, jossa viihtyy ja kokee itsensä hyödylliseksi. Tämä vahvistaa myös tutkijoiden käsitystä siitä, että on myös työnantajan edun mukaista antaa hoitajille enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhön liittyvissä järjestelyissä sillä tämä luultavasti vaikuttaa motivaatioon ja sitoutumiseen positiivisesti.

10. POHDINTA

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat kiinnostaneet meitä sekä tutkimuksellisesta näkökulmasta, että omien työkokemustemme kautta. Olemme opintojemme aikana saaneet huomata, että aina kun työntekijän persoona on yksi työvälisestä, on jaksamisesta huolehtiminen erittäin tärkeää. Idea opinnäytetyön aiheesta oli kehittymässä jo vuoden 2012 loppupuolella ja otimme yhteyttä Vanhan Vaasan sairaalaan ja sieltä löytyi osasto, jonka työntekijät osoittivat kiinnostusta tutkimukseemme osallistumiseen.

Aihe tarkentui sairaalan edustajien ja opinnäytetyön ohjaajamme kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella alkuvuodesta 2013. Epävarmuutta projektin etenemisestä aiheutti meille annettu tieto siitä, että rakennus, jossa kohdeosastommekin sijaitsee, oli mahdollisesti menossa remonttiin keväällä/kesällä 2013. Remontin aikataulu oli pitkään epäselvä ja se omalta osaltaan vaikeutti tutkimuksemme aikataulun laatimista. Remontin siirtyminen myöhempään ajankohtaan mahdollisti kuitenkin työn aloittamisen.

Koska työhyvinvointi on laaja käsite, totesimme, että aihetta tulisi rajata koskemaan vain tiettyä aspektia. Kun kohdeorganisaatio oli valittu ja osastoksi valikoitunut osasto M3, keskustelimme tarkemmasta tutkimuksen aiheesta osaston edustajien kanssa. Keskustelussamme kävi ilmi, että osastolle oli teetetty viimeaikoina jo useampi työhyvinvointia ja työkuormittavuutta käsittelevä tutkimus. Tutkimuksemme aiheeksi valikoitui kolmivuorotyön vaikutus työhyvinvointiin, joka näin ollen palvelee myös kohdeorganisaation tarpeita.

Olemme myös itse tehneet kolmivuorotyötä ja kokemuksemme mukaan se vaikuttaa vireystilaan monin eri tavoin. Tämä antoi erinomaiset lähtökohdat tutkimukselle, koska olimme aidosti halukkaita selvittämään, kuinka asia on säännöllistä kolmivuorotyötä tekevien kohdalla. Meitä kiinnostivat myös kolmivuorotyön terveysvaikutukset, vaikkei niiden tarkempi käsittely olekaan tarkoituksenmukaista tällaisessa tutkimuksessa.

Yhteisestä sopimuksesta osaston kanssa tutkimuksemme toteutettiin kyselynä. Pohdimme ensin mahdollisuutta suorittaa tutkimus haastatteluiden muodossa, mutta osastonhoitajan käsitys oli, että se olisi vaikeaa toteuttaa. Kvalitatiiviselle tutkimukselle henkilöhaastattelut ovat kuitenkin tyypillisiä ja haastatteluiden aikana tapahtuva havainnointi on osa tutkimusta. Haastattelu olisi antanut mahdollisuuden kysyä tarkentavia kysymyksiä puolin ja toisin, mikä lomakkeen avulla tehdyssä kyselyssä ei ole mahdollista. Tutkimusta analysoidessa eteemme tuli tilanteita, joissa lisäkysymysten esittäminen olisi tullut tarpeen. Esimerkiksi tulevaisuudennäkymiä kysyessämme jotkin vastaukset olisivat kaivanneet tarkennusta; liittykö vastaus kohdeorganisaatioon vai kolmivuorotyöhön itsessään. Myös tutkimuksen fokus olisi voinut muuttua henkilöhaastattelussa mahdollisesti esiin tulevien uusien näkökulmien myötä.

Koska kohdeorganisaatiomme oli mielisairaala, oletimme työympäristön erityispiirteiden tulevan esiin kyselyn vastauksissa. Oletimme, että työntekijät olisivat tuoneet vastauksissa esille haasteellisen työympäristön vaikutusta jaksamiseensa siitä huolimatta, että kysely varsinaisesti käsitteli kolmivuorotyötä. Ehkä asia ei tullut merkittävästi esiin, koska työssä jaksamiseen positiivisesti vaikuttavia asioita löytyi huomattavan paljon. Työssä viihtyminen luultavasti vaikuttaa siihen, ettei asiaa tuotu esille spontaanisti, vaikka todennäköisesti suoraan siitä kysyttäessä työntekijät olisivat saattaneet eritellä sen yhdeksi työn raskaista puolista. Ulkopuolisille mielisairaala työympäristönä saattaa vaikuttaa keskivertoa haastavammalta, mutta työntekijöille on kehittynyt taito suoriutua haastavistakin tilanteista ja toleranssi työn erityispiirteitä kohtaan.

Vaikka vastauksista kävi ilmi, että yövuorot tekevät vuorokausi- ja unirytmistä epäsäännöllistä, ilmaisivat monet työntekijät pitävänsä niitä tervetulleena vaihteluna. Päättelimme tämän johtuvan siitä, että päiväsaikaan osastolla suoritettavat työtehtävät eroavat huomattavasti yövuorojen tehtävistä. Sellaisissa työpaikoissa, joissa työtehtävät pysyvät samanlaisina vuorosta riippumatta, yövuoroilla ei ole positiivista vaihtelua tuovaa vaikutusta. Tällaisissa paikoissa esiin tulee vain yövuorojen kuormittava vaikutus, kun taas Vanhan Vaasan sairaalassa ne tietyllä tapaa vähentävät kuormitusta antamalla hengähdystauon arjen työrutiineista.

Useissa saamissamme vastauksissa kommentoitiin työvuoroergonomiaa. Saimme vastauksista sen kuvan, että työvuorolistojen suunnittelusta on vuorotellen vastuussa useampi eri ihminen, eikä selkeää yhtenäistä linjaa vuorojen rytmittämiseen ole. Suurin osa vastaajista mainitsi osasyynä uniongelmiin ilta-aamu-vuorojen peräkkäisyydet. Työssämme esiteltyt ergonomiset ohjeistukset koskien työvuorojen suunnittelua voisivat olla avuksi etsittäessä toimivaa ratkaisua työntekijöiden esiin nostamaan ongelmaan. Yksi omista ehdotuksistamme on, että työvuorolistat noudattaisivat samaa kaavaa niin, että työntekijän on helppo selvittää vuorojen toteutuminen etukäteen. Tämäkään vaihtoehto ei kuitenkaan olisi kaikille työntekijöille mieleinen, sillä jotkut vastaajista kertoivat liian kaavamaisen työvuorosuunnittelun vaikeuttavan vuoroissa joustamista.

Vastaajien kommentit herättivät meissä paikoin lisäkysymyksiä, joita emme harmiksemme päässeet esittämään asian selventämiseksi. Tästäkin syystä tutkimusmateriaalin kerääminen haastatteluiden avulla olisi voinut antaa meille osin tarkempaa informaatiota kuin mitä nyt kyselylomakkeiden kautta saimme. Työtä viimeistellessä mieleemme nousikin useita jatkotutkimusideoita. Tutkimukseemme osallistuneet yli 46-vuotiaat hoitajat olisivat mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde, sillä useat havaintomme kulminoituivat tavalla tai toisella tähän ikäryhmään. Heidän positiivinen asenteensa työtä kohtaan sekä keskimääräistä parempi kokemus omasta työssäjaksamisestaan olisi ehdottomasti hyvä jatkotutkimuksen aihe.

Olisi myös mielenkiintoista vertailla Vanhan Vaasan sairaalassa useille eri osastoille tehtyjä samankaltaisten tutkimusten tuloksia. Sairaalan eri osastoilla saattaa olla hieman toisistaan poikkeavia käytäntöjä esimerkiksi työvuorojen suunnittelun suhteen. Osastojen välinen keskustelu toteutustavoista voisi olla lähtökohta uusien työvuororatkaisujen löytämiselle. Joko toimivaksi tai raskaaksi puolin ja toisin todettuja käytäntöjä olisi hyvä vertailla osastojen kesken kaikista mieluisimpien käytäntöjen löytämiseksi ja yhtenäistämiseksi. Kuten johtopäätöksistämme ilmeekin, hoitajien vastauksista välittyi useiden työntekijöiden kokemus siitä, kuinka vuorojen rytmittämällä on suuri merkitys. Ilta-aamu-vuorot koetaan kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia haittaavana tekijänä ja ne vaikuttavat useiden vas-

taajien kohdalla esimerkiksi unen laatuun ja määrään. Tämä havainto nivoutuu yhteen toisen myös muissa tutkimuksissa esiin tulleen tuloksen kanssa; työntekijöille annetut vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat merkittävästi työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työntekijöiden kokemus siitä, että heidän mielipiteitään asioiden päättämisessä kuunnellaan aikaansa todennäköisemmin motivoitunutta ja työhönsä sitoutunutta henkilökuntaa kuin jos heidän työskentelynsä merkittävästi vaikuttavat päätökset sanellaan ylemmältä taholta välittämättä hoitajien mielipiteistä.

LÄHTEET

- Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Duodecim terveyskirjasto. 2012. Viitattu 26.9.2013.
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_osio=&p_teos=dlk&p_artikkeli=dlk01013
- Eskola, J. 2007. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat, laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, 159-163. uud.painos. Toim. Aaltola, J., Valli, R. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2. uud. painos. Vammala. Työterveyslaitos.
- Henkinen hyvinvointi työssä, 2013. Työsuojeluhallinto. Viitattu 17.10.2013.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>
- Hintsa, T. & Hintsanen, M. 2012. Ovatko työstressin juuret lapsuudessa? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 79-91.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P 2007. Tutki ja kirjoita. 13. Painos. Helsinki: Tammi.
- Härmä, M., Hublin, C., Kukkonen-Harjula, K., Kronholm, E., Paunio, T., Puttonen, S & Stenberg, T 2012. Nukuitko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 79-91.
- Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön. 10. uud. painos. Helsinki. Printservice Oy.
- Härmä, M. & Sallinen, M. 2004. Hyvä uni- hyvä työ.1. painos. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen, H., Kalakoski, V., Härmä, M. .2011. Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Helsinki. Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 63.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki. Kauppakamari.
- Knauth, P. & Hornberger, S. 2003. Preventive and compensatory measures for shiftworkers. In-depth Review: Shift work. Occupational Medicine 53 (2), 109 - 116.
<http://ocmed.oxfordjournals.org/content/53/2/109.full.pdf+html?sid=01805b3b-c33a-45db-ba5c-df056c943dfe>

Kolmivuorotyö. 2013. Tilastokeskus. Viitattu 24.9.2013.
<http://www.stat.fi/meta/kas/kolmivuorotyö.html>

L 9.8.1996/605. Työaikalaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 1.10.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

L 31.12.1987/1292. Laki valtion mielisairaaloista. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 1.10.2013
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19871292>

L 14.12.1990/1116. Mielenterveyslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 1.10.2013.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116?search\[type\]=pika&search\[pika\]=mielenterveyslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116?search[type]=pika&search[pika]=mielenterveyslaki)

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 1.10.2013.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki)

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - hyvinvointitaitojen kirja. Helsinki. Tammi.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2012. Työolobarometri – syksy 2012. Viitattu 15.9.2013.
http://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf

Manka, M., Hakala, L., Nuutinen, S., Harju, R. 2013. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille, 7-9. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Kuntoutussäätiö, Tampereen yliopisto.

Mitä työhyvinvointi on? Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera. 2013. Viitattu 17.10.2013. <http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat>

Niuvanniemen sairaala 2013. Viitattu 24.9.2013. <http://www.niuva.fi/>

Paukkonen, M., Pohjonen, T., Hakola, T., Lindholm, H., Sistonen, H. & Simoila, R. 2007. Terveet työajat- kehittämis- ja tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Helsingin kaupungin terveystakeskus, Helsingin kaupungin terveystakeskuksen raportteja. 1459-9112

Perheet 24/7. 2012-2013. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2014. Viitattu 30.9.2013. <http://www.jamk.fi/tutkimus/projekteja/perheet24>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita.

Seuri, M., Suominen, R. 2010. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin. 2013. Työterveyslaitos. Viitattu 30.10.2013.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen_epatyypillisiin_tyoaikoihin/sivut/default.aspx

Sundblad, M. 2007. Tasapainoilua ja vuorovaikutusta elämänviivojen rajapinnalla: Vaativissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden työuran ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet ja strategiat eri elämänvaiheissa. Teoksessa Anna-Maija Castrén (toim.) Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 80.

Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet. 2003.

Toivio, T. & Nordling, E. 2013. Mielenterveyden psykologia. 19-20, 124-125. Uud.painos. Porvoo. Bookwell Oy.

Tutkimuksen eettinen arviointi Suomessa. 2006. Kirjapaino Keili Oy. Vantaa. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta ETENE.

Työn ja perheen yhteensovittaminen. 2013. Työterveyslaitos. Viitattu 26.9.2013. http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen/sivut/default.aspx?snb_adname=poim8

Työuupumus. Työterveyslaitoksen Internet-sivut, 2013. Viitattu 29.10.2013. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx>

Unettomuus. 2013. Duodecim terveyskirjasto. Viitattu 30.10.2013. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00534&p_haku=uni

Vanhala, T. 2005. Kyselylomakkeet käytettävyytutkimuksessa. Teoksessa Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyytutkimuksen menetelmät. Tampere: Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteidenlaitos, 17–36.

Vanhan Vaasan sairaala. 2013. Viitattu 24.9.2013. <http://www.vvs.fi/>

Vanhan Vaasan sairaalan tulossopimus, 2012.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki. Tammi.

Vuorotyön haitat torjuttavissa. 2011. Työterveyslaitos. Viitattu 26.9.2013. http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Vuorotyon_haitat_torjuttavissa.aspx

Weizmann-Henelius, G. 1997. Väkivaltaisen ihmisen kohtaaminen. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Working shifts and mental health – findings from the British Household Panel Survey (1995–2005), Scandinavian Journal of Work. 2009. Viitattu 26.9.2013. http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1344

Ylen aamu 2012. Työhyvinvointiin pystyy vaikuttamaan itse. Viitattu 7.12.2012.
<http://areena.yle.fi/tv/1695486>

Hyvä M3 osaston työntekijä!

Olemme kaksi Vaasan Ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijaa ja teemme lopputyön aiheesta kolmivuorotyön vaikutus työssä jaksamiseen. Tekemänne työ on monin tavoin vaativaa ja kolmivuorotyö antaa siihen omat haasteensa. Nykyään työuria pyritään myös pidentämään, joten työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin merkitys korostuvat. Aihe on meille tulevana sosiaalialan ammattilaisina myös näistä syistä tärkeä ja siksi toivommekin teidän vastaavan tähän kyselyyn. Tarkoituksena on selvittää juuri teidän kokemuksenne, ja toivomme teidän vastaavan kyselyyn huolellisesti ja ajan kanssa. Jos vastaustila ei tunnu riittävän, voitte jatkaa vastauksianne paperin kääntöpuolelle. Täytetyn lomakkeen voitte jättää osastolta löytyvään palautuslaatikkoon. Palauttakaa halutessanne laatikkoon myös ohessa oleva nimilappu, jolla osallistutte hyvinvointia edistävän lahjakortin arvontaan!

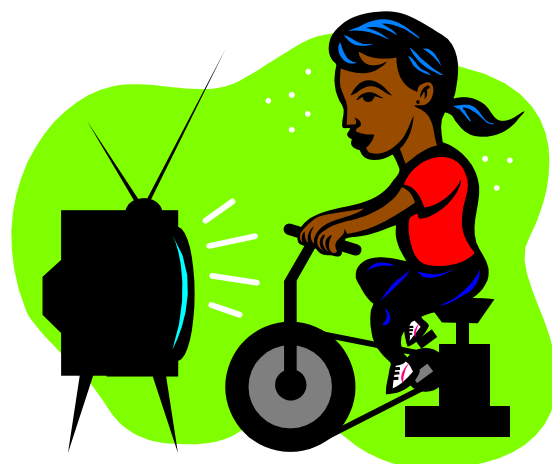
Allekirjoittaneet ovat ainoita vastaustenne käsittelijöitä ja saatuja tietoja tullaan käyttämään vain tämän opinnäytetyön tekemiseen. Tulemme myös esittämään valmiin työme Vanhan Vaasan sairaalassa ja toimitamme kirjallisen version osastollenne.

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

Terveisin,
Meeri Myllykangas ja Sara Parhiala

Haluan osallistua hyvinvointia edistävän lahjakortin arvontaan!

Nimi:



11. Miten kolmivuorotyö vaikuttaa jaksamiseesi työssä? Perustele vastauksesi.

- a) Edistää työssä jaksamistani
- b) Edistää jonkin verran työssä jaksamistani
- c) Ei erityisesti vaikuta jaksamiseen
- d) Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani
- e) Heikentää työssä jaksamistani

Perustelusi

12. Miten kolmivuorotyö vaikuttaa jaksamiseesi työn ulkopuolella? Perustele vastauksesi.

- a) Edistää jaksamistani
- b) Edistää jonkin verran jaksamistani
- c) Ei erityisesti vaikuta jaksamiseen
- d) Heikentää jonkin verran jaksamistani
- e) Heikentää jaksamistani

Perustelusi

si

13. Mitkä työhön liittyvät asiat auttavat sinua jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla?

14. Mitkä vapaa-aikaan liittyvät asiat auttavat sinua jaksamaan työssä ja vapaa-ajalla?

15. Koetko kolmivuorotyön vaikuttaneen unesi laatuun tai määrään?

Kyllä ___ Ei ___

Jos kyllä, niin millä tavoin? _____

Onko kolmivuorotyö oman arviosi mukaan vaikuttanut terveyteesi tai ajatteluusi terveydestä?

Kyllä ___ Ei ___

Jos kyllä, niin millä tavoin? _____

Mitkä muutokset nykyisiin työoloihisi vaikuttaisivat positiivisesti jaksamiseesi kolmivuorotyössä?

Kuvittele itsesi kymmenen vuoden päästä, millaisena mahdollisesti koet kolmivuorotyön tuolloin?
