

Atro Vartio

Vuorotyössä jaksamisen tukeminen turvallisuusalalla

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Tradenomi, turvallisuusalan koulutus

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Atro Vartio
Työn nimi	Vuorotyössä jaksamisen tukeminen turvallisuusalalla
Toimeksiantaja	Securitas Oy
Vuosi	2024
Sivut	30
Työn ohjaaja(t)	Petri Koistinen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä perehdyttiin turvallisuusalalla vuorotyössä jaksamiseen ja sen tukemiseen. Päättävänä oli selvittää ja tuoda esille keinoja, joilla työntekijä sekä työnantaja voivat tukea parhaalla mahdollisella tavalla vuorotyössä jaksamista. Tämän lisäksi pyrittiin tuomaan esille vuorotyön erityispiirteitä.

Keskeisin tutkimusongelma opinnäytetyössä oli, kuinka vuorotyötä voidaan tukea parhaalla mahdollisella tavalla. Turvallisuusalalla työvuorot määrittyvät asiakkaiden tarpeiden mukaan, jolloin hajanaisia työvuoroja joudutaan tekemään ja vuorokausirytmii vaihtelee useaan otteeseen työvuorolistan aikana. Tutkimuksessa myös selvitettiin keinoja hallita työvuorojen sisäisten ruuhkahetkiin vaikuttamista ja miten tätä voitaisiin tukea vuorotyössä.

Tutkimusmenetelminä käytettiin haastatteluita sekä teoretietoa, jota kerättiin aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista. Aihetta oli tutkittu aiemmin runsaasti ja tietoa jouduttiin karsimaan, jotta tutkimuksessa vastattiin tutkimuskysymyksiin. Haastatteluiden avulla selvitettiin, millaisena toimeksiantajan työntekijät kokivat vuorotyön ja sen tukemisen sekä asiantuntijan haastattelulla yleisiä vuorotyössä havaittuja ja tutkittuja aiheita.

Tulokset osoittavat, että työergonomian ja työvuorolistojen suunnittelu sekä työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuus ovat keskeisiä tekijöitä liittyen vuorotyön tukemisessa. Tämän lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että vuorotyön tukeminen on koko organisaation yhteistyön tulos, johon vaikuttaa työntekijät, henkilöt, työterveyshuolto sekä johto. Tutkimuksen pohjalta tulosta ei kuitenkaan voida pitää luotettavana toimeksiantajan kohdalla, johtuen haastateltavien määrästä.

Asiasanat: vuorotyön tukeminen, yhteistyö, työhyvinvointi, työturvallisuus

Degree title	Bachelor of business administration, Safety and security
Author (authors)	Atro Vartio
Thesis title	Supporting shift work in the security sector and the use of activities in the organisation
Commissioned by	Securitas Oy
Time	2024
Pages	30 + 2
Supervisor	Petri Koistinen

ABSTRACT

The thesis dealt with coping in the security sector and how to support it in shift work. The main objective was to identify and highlight ways in which both the employee and the employer can support the best possible way of coping at work while working shifts. In addition, the aim was to highlight the specific characteristics of shift work.

The main research problem was how shift work can be supported in the best possible way. In the security sector, shifts are determined by the needs of clients, resulting in fragmented shifts and a shift pattern that changes several times during the shift list. The study also explored ways to manage the impact of intra-shift peaks and how this could be supported in shift work.

The research methods used were interviews and theoretical information collected from the literature and previous studies on the topic. The topic had been studied extensively in the past and a lot of information had to be pruned in order to answer the research questions. Interviews were conducted to find out how the client's employees perceived shift work and its support, and an interview with an expert was conducted to find out about common issues observed and researched in shift work.

The results show that work ergonomics, the planning of shift lists and the possibility of influencing shifts are key factors in relation to supporting shift work. In addition, the study showed that shift work support is the result of cooperation between the whole organisation, involving employees, front-line staff, occupational health and management. However, the results of the study cannot be considered reliable for the client due to the number of interviewees.

Keywords: Supporting shift work, cooperation, well-being at work, safety at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Taustaa ja tavoitteet	7
1.2	Tutkimuskysymykset ja -menetelmät.....	7
2	VUOROTYÖN OMINAISPIIRTEET JA VAIKUTUKSET	8
2.1	Vuorotyön määritelmä ja tyypit.....	8
2.2	Fyysiset, psyykkiset sekä sosiaaliset vaikutukset.....	9
2.3	Vuorotyön suunnittelu ja joustavuus	11
3	VUOROTYÖN HAASTEET, NIIDEN TUNNISTAMINEN JA TUKEMINEN	12
3.1	Uni ja unirytmien häiriintyminen.....	12
3.2	Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	13
3.3	Työturvallisuus vuorotyössä	14
3.4	Ergonomiset ratkaisut ja työympäristön kehittäminen.....	16
3.5	Unen, levon ja palautumisen merkitys	17
3.6	Vuorotyöläisen ravinto ja liikunta	18
3.7	Psykologiset tukitoimet, henkilöstön tukipalvelut sekä työterveyshuollon rooli	20
4	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY	24
5	TUTKIMUSMENETELMÄ	25
6	HAASTATTELUT.....	26
6.1	Toimeksiantajan haastattelut	26
6.2	Asiantuntija haastattelu.....	27
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
7.1	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	30
8	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA OMAN TYÖN ARVIOINTI.....	31
	LÄHTEET.....	34

LIITTEET

Liite 1. Haastateltavalle asiantuntijalle esitetyt kysymykset

Liite 2. Toimeksiantajan edustajalle esitetyt kysymykset

1 JOHDANTO

Vuorotyö on työmuoto, joka on käytössä monilla eri aloilla. Vuorotyö mahdollistaa hyviä asioita, kuten joustavuutta työajoissa, opintojen ja työskentelyn yhdistämistä sekä lisääntyvää vapaa-aikaa. Työnantajan näkökulmasta toiminnan tuottavuutta voidaan lisätä vuorotyön avulla. Työvuoroja voidaan suunnitella siten, että ruuhkaisimpina aikoina työpaikalla on enemmän työntekijöitä. Vastaavasti rauhallisempina hetkinä sekä ruuhka-aikojen ulkopuolella henkilöstöä on paikalla vähemmän.

Vuorotyön työntekijä voi tuntea vuorotyössä saavansa enemmän vapaa-aikaa kuin päivätöissä käyvät henkilöt sekä hallinnan tunnetta päättäessä omista työvuoroistaan. Mikäli työntekijä päättää itse työvuoronsa, on kyseessä autonominen työvuorosuunnittelu-malli. Tässä tapauksessa työntekijät yhdessä päättävät, mitä vuoroja tekevät, minkä jälkeen esihenkilö tai työvuorosuunnittelija varmistaa työvuorolistojen olevan työehtosopimusten sekä lakien mukainen. Kirjoitan lisää aiheesta opinnäytetyön kohdassa 5.1, jossa käydään läpi vuorotyön suunnittelua ja joustoa.

Vuorotyö aiheuttaa samaan aikaan haasteita työntekijälle, kun muuttuvat päivärhythmit vaikuttavat työntekijän terveyteen. Vuorotyötä tekevilla on todettu muita enemmän haasteita fyysisessä sekä psyykkisessä terveydessä. Työterveyslaitos kertoo, että vuorotyötä tekevilla on korkeampi riski sairastua sydän- ja syöpäsairauksiin sekä diabetekseen. Lisäksi yötyötä tekevilla naisilla on havaittu enemmän raskauteen liittyviä ongelmia. (Työterveyslaitos, Vuorotyö, s.a.).

Vuorotyöhön liittyy myös kohonnut riski mielenterveysongelmiin. Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies meta-tutkimuksessa tutkitaan vuorotyön aiheuttamia mielenterveysongelmia. Tutkimuksessa on vertailtu vuorotyötä tekevien sekä päivätöitä tekevien ihmisten mielenterveyttä. Tutkimus on havainnut vertailussa vuorotyötä tekevilla henkilöillä 30 % korkeamman riskin huonoon mielenterveyteen sekä masennukseen. (Luciana Torquati, Gregore I. Mielke, Wendy J. Brown, Nicola W. Burton, and Tracy L. Kolbe-Alexander, 2019.)

1.1 Taustaa ja tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millä keinoilla työntekijä sekä työnantaja voivat parantaa sekä tukea vuorotyössä jaksamista. Tavoitteena on selvittää, millä konkreettisilla toimilla vuorotyössä jaksamista sekä siitä palautumista voidaan tukea ja parantaa. Turvallisuusalalla suurin osa tapahtuvasta työstä on vuorotyötä, minkä takia tehokkaiden tukitoimien selvittäminen on ajankohtaista. Vuorotyön vaikutuksia ihmisen jaksamiseen ja palautumiseen on tutkittu runsaasti viime aikoina ja aihe on ajankohtainen myös turvallisuusalalla.

Tutkimuksen aihe syntyi, kun useampi vuorotyötä tekevä kollega kertoi heillä olevan haasteita palautua vuorotyön tuomasta rasituksesta. Yleiseksi ongelmaksi koettiin tapa, jolla yksityisellä turvallisuusalalla työvuoroja joudutaan suunnittelemaan. Yksiköt joutuvat suunnittelemaan työvuorot asiakkaan tarpeiden mukaan, jotta toiminta säilyy kustannustehokkaana. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa työtä tekevä saattaa joutua kääntämään vuorokausirytmiaan useita kertoja työvuorolistan aikana.

Työvuorojen suunnittelu ulkopuolisten aikataulujen mukaan on hyvin yleistä yksityisen turvallisuusalan lisäksi ilmailuliikenteessä. Ilmailuliikenteessä joudutaan mitoittamaan työvuorojen määrä ja tarve lentojen mukaan. ATM Shift Management tutkimuksessa lähdettiin etsimään ja määrittelemään yhteisiä ratkaisuja vuorotyön hallintaan eurooppalaisessa ilmailuliikenteessä. Tutkimuksessa esitetään havaintoja ja ratkaisuja, jotka voisivat helpottaa joustavien työtapojen suunnittelua ja hallintaa turvallisuuden sekä tuottavuuden parantamiseksi ilmailuliikenteen turvallisuuskriittisessä vuorotyöympäristössä. (SkyBrary, 2006).

1.2 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Tutkimuskysymyksien avulla määritellään, mitä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää sekä mitä pyritään saavuttamaan. Tutkimuskysymykset vaihtelevat

tutkimuksen luonteen ja tavoitteen mukaan. Niiden avulla pyritään ohjaamaan tutkimusta oikeaan suuntaan sekä tarjoamaan lähestymistapa, jolla tuloksia tulkitaan ja analysoidaan.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat, miten työssä jaksamista voidaan parantaa työntekijän ja työnantajan toimesta sekä mitä tukitoimia voidaan käyttää vuorotyössä jaksamisen tukemisessa.

Opinnäytetyössä käydään tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset läpi. Opinnäytetyön tavoitteena on vastata tutkimuskysymyksiin. Työssä pyritään tuomaan esille myös konkreettisesti erilaisia keinoja, joilla vuorotyön tekijät sekä työnantaja voivat tukea työskentelyä.

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, joka koostuu teemahaastatteluista, aiheen kirjallisuudesta sekä aiemmista tutkimuksista ja artikkeleista. Teoriaosio koostuu aiheen kirjallisuudesta, aiemmista tutkimuksista sekä artikkeleista, joilla pyritään kartoittamaan vuorotyötä tukevia toimia.

2 VUOROTYÖN OMINAISPIIRTEET JA VAIKUTUKSET

Tässä osiossa käsitellään vuorotyön ominaispiirteitä sekä vaikutuksia työntekijän henkilökohtaiseen elämään. Osio jakautuu vuorotyön määritelmiin ja tyyppeihin, jonka jälkeen edetään vuorotyön aiheuttamiin fyysisiin, psyykkisiin sekä sosiaalisiin vaikutuksiin. Tavoitteena on selventää, mitä vuorotyö on ja millaisia vuorotyön malleja käytetään sekä tuoda esille vuorotyön lisäämiä terveyshaasteita ja -riskejä.

2.1 Vuorotyön määritelmä ja tyypit

Vuorotyöksi määritellään työ, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ennakolta sovituin ajanjaksoin. Henkilön tehdessä vain yhtä vuoroa samaa vuoroa, ei häntä luokitella vuorotyötä tekeväksi. (Tilastokeskus, s.a.)

Suomessa säännöllistä vuorotyötä tekee 27 % naisista ja 19 % miehistä. Suomalaisista 14 % työskentelee säännöllisesti öisin. Jatkuvaa yötyötä tekee 1 %

palkansaajista ja usein toistuvaa yötyötä 17 % miehistä ja 12 % naisista (Duodecim terveyskirjasto, 2023.)

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi. Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika (Työaikalaki 3. Luku 6§.)

Jaksotyöaika määritellään Työaikalain 3. luvun 7 §:ssä seuraavasti: *Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia.*

Opinnäytetyön toimeksiantaja käyttää työvuorosuunnittelussaan jaksotyöaika, joka on mahdollista vartioimistehtävissä. Jaksotyöaika mahdollistaa vuorojen suunnittelun asiakkaiden tarpeen mukaan ja työntekijöiden mitoittamisen ajankohdan mukaan oikein. Jaksotyössä voidaan käyttää osa-aikaisia sopimuksia täyttämään mahdollisia tyhjiä vuoroja, jolloin sopimusehdoista asiakkaan kanssa saadaan pidettyä kiinni.

Vartiointialan työehtosopimus määrittää, että työvuorot saavat kestää vähintään 5 h ja enintään 12 h. Poikkeuksena on enintään 16 tunnin mittaiset työvuorot. Mikäli kyseessä on pysyvä poikkeus, tulee asiasta sopia aina pääluottamusmiehen kanssa. Tilapäisissä poikkeuksissa riittää, että työntekijän kanssa sovitaan työvuoron pituudesta. Poikkeuksen syynä voivat olla vuoron vaihtuminen hankalaan vuorokaudenaikaan, vartijoiden tilapäinen puute, poikkeuksellisen pitkä työmatka tai vuorojen välisten vapaa-aikojen saaminen taroituksenmukaisiksi. (Palvelualojen ammattiliitto, 2023.)

2.2 Fyysiset, psyykkiset sekä sosiaaliset vaikutukset

Fyysisten sairauksien sekä onnettomuuksien riskien on havaittu lisääntyvänä vuorotyötä tehdessä. Työterveyslaitos kertoo verkkosivuillaan väsymyksen

heikentävän tarkkaavaisuutta, työntekijän oman toimintakyvyn arvioinnin heikentymistä sekä riskinoton kynnyksen madaltuvan. (Työterveyslaitos, Vuorotyö, s.a.)

Mikäli vuorotyöhön on sisällytetty yötyön tekemistä on tämän havaittu lisäävän mahdollisuutta sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin esimerkiksi sepelvaltimotautiin, verenpainetautiin tai aivohaveriin. Yötyö lisää sairastumisen riskiä ja jokaisen 5 vuoden lisääntymisen on arvioitu lisäävän riskiä kokonaisuudessaan 7 %. (Duodecim, 2023.)

Vuorotyö aiheuttaa terveydellä useita eri haasteita. Näitä ovat muun muassa kohonnut unihäiriön riski, uni-valvontavaiheen häiriöt, uniapnea, narkolepsia, diabetes, ylipainoisuus, ruuansulatuskanavan häiriöt, sydän- ja verisuonitaudit sekä syöpä. Artikkelissa todetaan myös vähäisestä kohonneesta mielenterveysongelmien riskistä (Shift-work: a review of the health consequences, 2020.)

Työterveyslaitos kertoo, että vuorotyöllä on havaittu olevan yhteys myös psyykkisiin sairauksiin. Työterveyslaitoksen mukaan vuorotyöntekijöillä on havaittu stressiä, hermostuneisuutta sekä kroonista väsymystä enemmän kuin päivävuoroa tekevillä henkilöillä (Työterveyslaitos, vuorotyö, s.a.).

Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies meta-analyysissä tutkittiin vuorotyön vaikutuksia mielenterveyteen. Tutkimus toteutettiin 28 431 osallistujalle. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko vuorotyöllä vaikutuksia mielenterveyteen sekä onko miesten ja naisten välillä eroja. Tutkimuksessa todettiin vuorotyötä tekevillä henkilöillä olevan kohonnut riski mielenterveysongelmiin. Tutkimuksessa havaittiin, että vuorotyötä tekevillä henkilöillä on 30 % korkeampi riski sairastua mielenterveys-sairauksiin, kuten masennukseen. Lisäksi tutkimuksessa käy ilmi, että vuorotyötä tekevillä naisilla on 70 % suurempi riski sairastua masennukseen kuin päivätyötä tekevillä naisilla. (Torquati, ym. 2019.)

Vuorotyö aiheuttaa sosiaalisia haasteita työntekijälle. Vuorotyöntekijä saattaa toimenkuvastaan riippuen työskennellä aikoina, kun muut viettävät vapaa-aikaa. Tämä johtaa tilanteeseen, jolloin vuorotyöntekijä ei pysty osallistumaan

tapahtumiin, harrastuksiin tai muihin aktiviteetteihin. Vastapainoksi vuorotyöntekijän vapaa-aika saattaa sijoittua ajalle, jolloin muut käyvät töissä. Tämä johtaa vuorovaikutusten vähenemiseen sekä sosiaalisen elämän rajoittumiseen. Vuorovaikutusten vähetessä ja sosiaalisen elämän rajoituksessa ihminen voi tuntea olonsa eristäytyneeksi sekä jäävänsä ulkopuolelle sosiaalisista tapahtumista (Työterveyslaitos, vuorotyö, s.a).

Vuorotyön fyysisissä ja psyykkisissä vaikutuksissa oli listattu (Kohta 2.2) erilaisia sairauksia ja haasteita, joita vuorotyö aiheuttaa. *Aivojen ja mielen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen* -konsensuslausulmassa on listattu aivojen- ja mielenterveyden keskeisiksi riskitekijöiksi samoja sairauksia ja haasteita, joita vuorotyö aiheuttaa työntekijälle. Riskitekijöiksi aivoterveysteen on kerrottu muun muassa kuormittava stressi, ylipaino, masennus sekä unihäiriöt. Suojatekijöiksi on merkattu muun muassa riittävä lepo, terveellinen ruokavalio sekä sosiaalinen pääoma. Edelle mainittujen suojatekijöiden toteuttaminen vuorotyötä tehdessä on haastavaa vaihtuvan unirytmien, ruokailutottumusten ja aikojen vaihtelun sekä sosiaalisten suhteiden vähentymisen takia. (Konsensus, 2020.)

2.3 Vuorotyön suunnittelu ja joustavuus

Työvuorojen suunnitteluun on useita eri malleja. Mitä mallia työpaikalla käytetään, riippuu pitkälti työnkuvasta, toimialasta sekä työnantajan tarpeista.

Otta.fi-sivustolla (2024) kerrottiin blogissa vuorotyön suunnittelusta ja sen malleista. Sivustolla kerrotaan perinteiseksi työvuorosuunnittelun malliksi työvuorojen suunnittelu lähiesimiehen toimesta, jolle työntekijät kertovat vapaa- ja työtoiveensa. Tämän jälkeen lähiesimies julkaisee työvuorolistat. Keskitetyssä työvuorosuunnittelun mallissa työvuorojen ja vapaiden suunnittelu on keskitetty yhteen paikkaan, jossa työvuorojen suunnittelusta vastaa erikseen siihen nimetty työntekijä tai henkilö. Tällöin puhutaan työvuorosuunnittelijasta, jonka vastuulla on työvuorojen suunnittelu lakien sekä työehtosopimuksen mukaan. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työvuorot suunnitellaan työyhteisön sisällä yhdessä työpaikan työyhteisön toimesta. Tämä mahdollistaa jokaisen pääsevän vaikuttamaan työvuoroihin sekä vapaatoiveisiin. Autonomi-

nen malli on yleisesti käytössä sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla. Ergonomisessa työ-vuorosuunnittelussa työvuorojen suunnittelu tapahtuu mahdollisimman hyvään työaikaergonomiaan keskittyen. Tavoitteena ergonomisessa työvuorosuunnittelussa on mahdollisimman hyvä sekä laadukas palautuminen työvuoroista. Tätä mallia pyritään hyödyntämään aloilla, joissa työvuoron aikainen fyysinen rasitus on suuri, kuten teollisuuden aloilla.

Vuorotyön suunnittelussa voi hyödyntää työterveyslaitoksen julkaisemaa VIRE-sovellusta. Sovellus on suunniteltu poikkeavaa vuorotyötä tekevien viireysvaikutusten arviointiin ja sen kerrotaan soveltuvan kaikille toimialoille. Sovelluksessa hyödynnetään liikennevalo-mallia, jossa vihreä väri merkkää matalan uneliaisuuden riskiä. Punainen väri merkkää suurta uneliaisuuden riskiä. Tämän avulla voidaan vertailla vaihtoehtoisia työaikajärjestelyitä, huomioiden työaikojen viireysvaikutukset sekä tarkastella pidemmän aikavälin viireysvaikutusten kehitystä. Sovelluksen suunnittelussa on ollut mukana Työterveyslaitos, Tukholman yliopisto (Stressforskningsinstitutet), Liikenteen turvallisuusvirasto ja Portin Productions AB.

3 VUOROTYÖN HAASTEET, NIIDEN TUNNISTAMINEN JA TUKEMINEN

Tässä osiossa kerrotaan vuorotyön tuomista haasteista sekä miten niitä olisi mahdollista tunnistaa.

3.1 Uni ja unirytmien häiriintyminen

Vuorotyötä tekevästä noin 10 % kärsii vuorotyöunihäiriöstä. Tämä tarkoittaa, että normaaliin nukkumisaikaan ilmenee poikkeavaa väsymystä tai toistuvaa unettomuutta. Vuorotyöunihäiriön oireita ei ilmene lomien aikana (Duodecim, 2023.)

Vuorotyöunettomuus on uni-valverytmien häiriö, jonka on havaittu olevan erityisesti sidoksissa epäsäännölliseen työaikaan sekä kolmivuorotyön yövuoroihin. Vuorotyöunettomuudessa henkilöllä on sisäisen kuskellonsa ja työvuorojen ulkopuolisten aikataulujen kanssa epätahtia. Hoito- ja ehkäisykeinoina pide-

tään sopivaa työvuorosuunnittelua ja elämäntapoja sekä erilaisia stressinhallintakeinoja. Itsehoitoa pidetään myös yhtenä vaihtoehtona. Lähtökohtaisesti vaivaan käytetään lääkkeettömiä hoitoja (Duodecim, 2023.)

Hoitokeinoksi vuorotyöunettomuuteen neuvotaan selkeän työvuorosuunnittelun lisäksi kirkasvaloa. Kirkasvalon käyttöä suositellaan käytettäväksi työvuorojen alkupuolella. Toiseksi hoitokeinoksi nähtiin nokosten ottaminen työvuorojen aikana. Tarvittaessa vuorotyöunettomuutta voidaan hoitaa unettomuuteen keskittyvällä kognitiivisella käyttäytymisterapialla (CBT-i) (Duodecim, 2023).

Uni on yksi terveyden peruspilareista ja sitä voidaan pitää yhtenä parhaiten palautumista edistävänä toimenä. Unta voidaan pitää keskeisimpänä hyvinvointia ylläpitävänä arjen toimintona. (Tuomilehto, H. 2019.)

Unen lisäksi keskeisiä hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat riittävä sekä laadukas ravinto ja liikunta. Unen merkityksen on havaittu korostuvan tukevissa toimitissa. Mikäli ruokavalio ei ole kunnossa ja on puutteellinen, voidaan hyvinvointia edesauttaa liikunnalla. Liikunnan ollessa syystä tai toisesta mahdotonta, voidaan terveellisellä ruokavaliolla tukea sekä edesauttaa jaksamista. Liian vähäisen unen seurauksena ihmisen energia ei riitä liikkumiseen ja terveellisten ruokailutottumusten noudattaminen muodostuu haastavammaksi (Psykologinen palautuminen, 2022.)

3.2 Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Työturvallisuuskeskus esittelee verkkosivuillaan hyviä käytäntöjä työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, ottaen huomioon erilaiset tarpeet, toiveet ja elämäntilanteet. Työpaikoilla tulisi olla yhteiset toimintamallit ja perehdytys niihin, sekä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu työntekijöille. Joustavuus on myös keskeinen elementti. Sivustolla käsitellään sekä välineellistä että emotionaalista tukea: välineellisessä tuessa työntekijät ja työnantajat voivat hyödyntää joustoja ja vapaita, kun taas emotionaalinen tuki rohkaisee näiden mahdollisuuksien käyttöä. Hyviä käytäntöjä ovat myös työ-sopimusehto-

jen selkeä viestintä, johon kuuluu jousto- ja vapaamahdollisuudet, sekä positiivisten käytäntöjen ja roolimallien esiin nostaminen ja levittäminen työyhteisössä. Viimeisenä hyvänä käytäntönä mainitaan monimuotoisuuden edistäminen organisaatiossa, jolloin sen sukupuoli- ja ikärakenne olisi monipuolinen (Työturvallisuuskeskus, s.a.).

Onnistunut irtautuminen työstä ja työ- ja vapaa-ajan erottaminen vaatii usein selkeitä rajoja. Teknologian kehitys voi helposti sekoittaa nämä kaksi, ja työt saattavat kulkeutua kotiin. Joillakin työntekijöillä ei ole määriteltyä työaika, kun taas yrittäjät kokevat usein työnsä jatkuvana. Rajoja asetettaessa on tärkeää miettiä, mikä itselle parhaiten sopii. Joillekin vakituinen 8–16 työaika on erinomainen ratkaisu, kun taas toiset saattavat tarvita joustavampaa työaika, kuten liukuvaa työaika, jossa tehdään esimerkiksi aamulla muutama tunti ja jatketaan illalla. (Psykologinen palautuminen, 2022.)

Anniina Virtanen jakaa kirjassaan *Psykologinen palautuminen* (2022) hyödyllisiä neuvoja työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Ensinnäkin on tärkeää määritellä selkeästi, milloin olet töissä ja milloin vapaalla. Työyhteisössä kannattaa myös sopia tavoitettavuudesta, jotta työviestintää ei hoideta vapaa-aikana, mikä auttaa pitämään rajat selvinä. Jos käytät työpuhelinta, muista asettaa se äänettömälle työpäivän päätyttyä ja miettiä, tarvitsetko työsähköpostia henkilökohtaisessa puhelimesi. Etätyön aikana on hyvä luoda tilallisia rajoja, kuten valita tietty nurkkaus, joka on varattu vain työskentelyyn. Mikäli työpäivät venyvät usein, sovi jokin tapaaminen tai harrastus heti työpäivän jälkeen; tämä auttaa sinua päättämään työpäivän ajallaan ja erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan.

3.3 Työturvallisuus vuorotyössä

Uniongelmien, väsymyksen, onnettomuusriskin ja vuorokaudenajan välillä on selkeä yhteys, mikä ilmenee sekä työtapaturmien että liikenneonnettomuuksien tilastoista. Erityisesti vuorotyössä, joka sisältää yötyötä, tapaturmariski kasvaa 1,36-kertaiseksi verrattuna normaaliin päivätyöhön. Huonosti nukkuvalla henkilöllä tarkkaavaisuus heikkenee, keskittymiskyky kärsii, ja sekä uu-

sien asioiden oppiminen että vanhojen muistaminen vaikeutuvat. Lisäksi huomiokyky kapenee, reaktiot hidastuvat ja henkilö saattaa olla ärtyisempi. (Duodecim, 2023.)

Väsymys heikentää kykyä arvioida sekä omaa että muiden toimintaa, mikä nostaa riskinoton kynnyistä ja heikentää tarkkaavaisuutta. Yövuoroissa sattuu enemmän työtaturmia kuin päivävuoroissa, ja erityisesti peräkkäiset yövuorot lisäävät tapaturmariskejä. Nukahduksesta johtuvat onnettomuudet ovat yleisimpiä kello 2–6 sekä kello 13–17. (Duodecim, 2023.)

Kun puhutaan perinteisiin turvallisuuskäsityksiin perustuvista käytännöistä, niiden merkitys työtaturmatilastojen parantamisessa voi olla rajoittunut. Esimerkiksi riskienhallinta on yksi näistä perinteisistä käytännöistä. Vaikka yleinen trendi osoittaa työtaturmien vähentyneen, monet työpaikat raportoivat, että tapaturmataajuus on jäänyt niin sanotulle vakiotasolle, eikä kehitysaskelia ole tullut seuraavaksi. (Ihminen turvallisuuden tekijänä, 2023.)

Inhimillisiä virheitä ei voida täysin eliminoida, mutta niiden rajoittaminen on mahdollista. HF Tool kehitettiin lennonvarmistusorganisaatiossa, nykyisessä Finaviassa, ja sen tarkoituksena on tukea inhimillisten tekijöiden osaamista ja jäsentelyä alalla. HF Toolin tavoitteena on jäsentää ja tarjota käsitteistö inhimillisten tekijöiden kokonaisuudesta, ihmisen toimintaa kuvaavien ja siihen vaikuttavien osa-alueiden ja tasojen ymmärtämisestä, sekä näihin liittyvien yksityiskohtien ja niiden yhteyksien hahmottamisesta. Työkalu myös auttaa sanoittamaan ihmisen toimintaa monipuolisesti, kehittämään henkilöstön inhimillisten tekijöiden osaamista ja tuomaan esille ihmisen toiminnan positiivisia ja toimivia puolia. HF Toolin perustamisessa hyödynnettiin sosioteknistä lähestymistapaa, joka huomioi toiminnan sekä sosiaaliset että tekniset ulottuvuudet. (Työterveyslaitos, HF Tool, s.a.)

Työturvallisuutta edistääkseen työntekijät voivat tehdä useita toimia vireystilansa parantamiseksi. Kofeiinin käyttö ennen työvuoroa tai työvuoroin väsyttävimpinä hetkinä on tehokasta. Tämän on todettu lisäävän valppautta sekä tehokkuutta työvuorossa. Huonoina puolina kofeiinin käytössä nähdään jokaisen yksilön toleranssi ja sietokyky. Paljon kofeiinia käyttävien sietokyky kasvaa ja

vaikutukset lieventyvät. Nokosten tai lyhyiden unien ottaminen ennen työvuo-
roa tai työvuoron aikana on havaittu tuovan samoja hyötyä esille kuin kofeiinin
käytössä. Negatiivisina vaikutuksina kuitenkin nähdään nokosten jälkeinen
tokkuraisuus, jonka johdosta vaativien tai valppautta vaativien työtehtävien te-
keminen tulisi siirtää 15-30 minuutin päähän nokosilta heräämisen jälkeen
(Gurubhagavatula, I. ym, 2021).

3.4 Ergonomiset ratkaisut ja työympäristön kehittäminen

Suomen ergonomiayhdistys kertoo sivuillaan (2019), että ergonomia jaetaan
perinteisesti kolmeen osa-alueeseen. Näitä osa-alueita ovat fyysinen ergono-
mia, kognitiivinen ergonomia sekä organisatorinen ergonomia.

Fyysisessä ergonomiassa keskitytään sopeuttamaan fyysisiä toimintoja ihmi-
sen anatomiaan ja fysiologisiin ominaisuuksiin. Tämä näkökulma on keskei-
nen työpaikoilla, kun suunnitellaan ja toteutetaan työpisteitä, -ympäristöjä, -vä-
lineitä sekä -menetelmiä (Suomen ergonomiayhdistys, 2019.)

Kognitiivisessa ergonomiassa keskitytään järjestelmien ja käyttöliittymien so-
peuttamiseen ihmisten tiedonkäsittelyn ominaisuuksiin. Tämä näkyy työpai-
koilla tiedon esittämistapojen sekä järjestelmien ja käyttöliittymien, kuten näyt-
töjen ja ohjainten, suunnittelussa (Suomen ergonomiayhdistys, 2019.)

Organisatorisessa ergonomiassa pyritään yhdistämään tekniset ja sosiaaliset
järjestelmät. Tämä näkyy esimerkiksi henkilöstön, työprosessien, työkokonai-
suuksien ja työaikajärjestelyjen suunnittelussa. Lisäksi organisatorista er-
gonomiaa sovelletaan tuotannon ja palveluiden kehittämisessä, ja sen tavoit-
teena on edistää henkilöstön yhteistyötä (Suomen ergonomiayhdistys, 2019.)

Työterveyslaitos kertoo sivuillaan artikkelissa työympäristön kehittäminen, että
työtilan toimivuus vaikuttaa merkittävästi henkilöstön työhyvinvointiin ja -suori-
tukseen sekä terveyteen. Työtilojen suunnittelun tulisi olla käyttäjälähtöistä ja
osallistavaa sekä vastata nykyisiä ja muuttuvia vaatimuksia. Lisäksi suunnitte-
lussa tulisi huomioida virtuaalinen työympäristö ja sen tarpeet. (Työterveyslai-
tos, s.a.)

Työtilojen suunnittelun lähtökohtana ovat organisaation strategiset tavoitteet, työprosessien vaatimukset, ennakoitujen muutokset työskentelytavoissa sekä eri käyttäjäryhmien tarpeet. Työtilojen kehittäminen toteutetaan eri tahojen yhteistyönä. On suositeltavaa ottaa mukaan suunnitteluun ja osallistamiseen tilojen käyttäjät, suunnittelijat, työsuojelun edustajat, asiantuntijat sekä työterveyshuolto. Tilojen hahmottaminen esimerkiksi kuvien avulla konkretisoi suunnitelmat ja antaa mahdollisuuden esittää parannusehdotuksia. Tilojen toimivuutta on tärkeää seurata toteutuksen jälkeen, jotta mahdollisiin puutteisiin voidaan puuttua (Työterveyslaitos, s.a.)

Työterveyslaitoksen työympäristön kehittäminen artikkelin mukaan työympäristön muutoksissa keskeisiä hyviä käytäntöjä ovat johdon sitoutuminen muutoksen läpivientiin, selkeiden tavoitteiden asettaminen, muutosvalmiuden vahvistaminen ja aktiivinen johtaminen. Lisäksi tärkeitä ovat aktiivinen viestintä, henkilöstön osallistaminen, yhteisten toimintatapojen kehittäminen sekä käyttäjäkokemusten seuranta ja jatkuva kehittämisvalmius. (Työterveyslaitos, s.a.)

3.5 Unen, levon ja palautumisen merkitys

Noin 28–33 % väestöstä kokee ajoittain epätavallista väsymystä, mikä ilmenee esimerkiksi nukahtamisena tilanteissa, joissa ei tavallisesti nukahdeta. Tämän tilan taustalla on usein univaje tai huonolaatuinen yöuni, jotka heikentävät toimintakykyä. Tavallisin syy on yksinkertaisesti unenpuute. Pitkäaikaisesta epänormaalista väsymyksestä kärsii noin 5 % ihmisistä, mikä tarkoittaa, että henkilö on poikkeuksellisen väsynyt vähintään kolmena päivänä viikossa vähintään kolmen kuukauden ajan (Lääkärikirja Duodecim, 2023.)

Unella on merkittävä osa jaksamisen tukemisessa. Unta pidetään terveysmitarina. Fyysisesti ja psyykkisesti rasittavat tekijät häiritsevät unta, jonka seurauksena yöuni voi lyhentyä tai pidentyä normaalista. Uni-valverytmin häiriöt näkyvät unettomuutena tai liikaunisuutena. Häiriö syntyy, kun ihmisen sisäisen kellon synnyttämä vuorokausirytmii ja ympäristön noudattama ulkoinen aika-tahti ovat ristiriidassa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2014).

Lyhentynyt ja pidentynyt yöuni ovat molemmat epäterveellisiä ja lisäävät 2-tyypin diabeteksen sekä sydän- ja verisuonisairauksien riskiä. Kyvyttömyydestä nukkua puhutaan unettomuutena. Tällöin henkilöllä on vaikeuksia nukahtaa, pysyä unessa tai hän herää kesken unen, vaikka hänellä olisi mahdollisuus riittävään uneen ja lepoon. Tällöin henkilö kärsii väsymyksestä, sillä ei pysty virkistymään unesta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2014).

Liikaunisuus tarkoittaa poikkeavaa uneliaisuutta ja ilmenee jatkuvana liiallisena väsymyksenä. Vaikka liikauninen nukkuu pidempään kuin tavallisesti, uni ei tuo virkistystä. Arviolta 3 % aikuisista ja 15 % nuorista kärsii tästä ongelmasta. Liikaunisuudesta kärsivistä 47 % on myös mielenterveyshäiriöitä, kuten masennus. Lisäksi kaamosmasennuksesta kärsivistä 76 % kokee liikaunisuutta, jolloin pitkät yöunet eivät silti virkistä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2014).

Palautuminen rasituksesta on kehollista sekä mielensisäistä toimintaa. Palautunut työntekijä saa työssään sekä vapaa-ajallaan enemmän aikaiseksi, on oma-aloitteisempi ja pystyy oppimaan uutta. Työpäivän aikana ihminen pystyy palautumaan taukojen aikana. Palautumisen laadun varmistamiseksi töistä tulisi lähteä ajoissa pois, irrottaa ajatukset työnteosta ja olla tekemättä töitä kotona. Palautumista voi edistää liikunnalla, ystävien tapaamisella, harrastuksilla tai rauhallisella olemisellä (Työterveyslaitos, työelämä ja mielenterveys, s.a).

Kirkasvalon on havaittu lisäävän virkeyttä ennen aikaisia työvuoroja sekä yövuoroissa. Kirkasvalon oikea ajoittaminen työrytmiin auttaa biologisen kellon siirtymisen työrytmiin, joka nähdään positiivisena vaikutuksena. Väärin ajoitettuna kirkasvalo voi pahentaa vuorokausivirheitä ja univalverytmiä sekä aiheuttaa näköhaittoja (Gurubhagavatula, I. ym, 2021).

3.6 Vuorotyöläisen ravinto ja liikunta

Vuorotyötä tehdessä elämä on säännöllisen epäsäännöllistä. Vuorotyöhön liittyy paljon tekijöitä, joihin työn tekijä ei voi vaikuttaa. Nämä altistavat painon nousulle ja vaikeuttavat painon pudotusta. Ruokahalua lisäävien hormonien

eritys kasvaa univajeen aikana ja liikuntaharrastuksiin sitoutuminen on haastavaa työvuorojen aikataulujen takia (Työterveyslaitos, s.a.)

Pitkät ateriavälit voivat johtaa siihen, että syödään kerralla liikaa. Työpäivän aikana olisi suositeltavaa syödä noin 3–4 tunnin välein, jotta ateriarytmi pysyy tasaisena, annoskoot hallinnassa ja vireystila parempana. Keho ilmoittaa, milloin on nälkä, milloin kylläinen ja milloin on syönyt liikaa. Sopivan ruokamäärän tulisi välttää ähkyn tunnetta. (Salmi Anne ym. 2011).

Virkeänä ratissa -hanke (Salmi Anne ym. 2011) suosittelee vuorotyöntekijöille sydänystävällistä ruokavaliota, jossa painotetaan runsasta kuidun saantia, vähäistä suolan käyttöä ja kohtuullista määrää pehmeitä kasvivasvoja eläinrasvojen sijaan. Säännöllinen ateriarytmi on tärkeää; työntekijän olisi hyvä syödä lämmin ateria ennen puolta yötä ja sen jälkeen pieni ateria noin 3–4 tunnin välein. Eväät kannattaa valmistaa lautasmallin mukaan, jolloin niihin sisältyy lihaa, kanaa tai kalaa, maitotuotteita, kasviksia sekä leipää ja kasvimargariinia. Yöllä kannattaa välttää raskaita ruokia, kuten pikaruokaa, ja suosia kevyitä annoksia, kuten kotiruokaa, keittoja, kasviksia tai puuroa. Tämä helpottaa aamun nukahtamista työvuoron jälkeen, ja tukevammin syödään vasta herättyä. Nesteytyys on myös tärkeää, mutta kofeiinipitoisia juomia tulisi nauttia vain alkuyöstä, sillä ne voivat häiritä aamulla nukahtamista.

Motivaation säilyttämiseksi aktiivista elämäntapaa kohtaan tulee liikunnan olla miellyttävää itselleen. On tärkeää löytää itselle sopiva ja mieluisa tapa liikkua, sillä vaihtoehtoja on runsaasti. Ryhmässä harjoittelu tarjoaa myös sosiaalista kanssakäymistä. Hyötyliikuntaa kannattaa hyödyntää arjessa, kuten valitsemalla portaat hissin sijaan tai tekemällä kävelylenkkejä. Kotitöissä, kuten nurmikun leikkaamisessa tai imuroimisessa, voi myös lisätä liikuntaa päivään. Liikunnasta huolehtiminen on yhtä lailla tärkeää, ja työpäivän aikana säännölliset venyttelyt ja taukojumpat voivat auttaa palautumisessa. (Salmi Anne ym. 2011).

Liikunta nähdään tukevana tekijänä vuorotyön jaksamisen ja sen tukemisen kannalta. Liikunta tulisi ajoittaa ennen työvuoroa ja työvuorojen aikana tehty liikunta virkistää ja parantaa valppautta. Ennen nukkumaanmenoa harrastettu

liikunta voi kuitenkin haitata unen saantia ja näin ollen lepoaika lyhentyy (Gurubhagavatula, I. ym, 2021).

Pohjoismaisen ravitsemussuosituksen mukaan päivittäisessä ruokavaliossa tulisi nauttia monipuolisesti 500–800 grammaa vihanneksia, juureksia, hedelmiä ja marjoja. Lisäksi täysjyväviljaa tulisi saada vähintään 90 grammaa. Suositus rasvattomille ja vähärasvaisille maitovalmisteille on 3,5–5 desilitraa päivässä, ja kasviöljyjä sekä pähkinöitä ja siemeniä tulisi käyttää noin 25–30 grammaa. Viikossa on suositeltavaa syödä kalaa 350–400 grammaa, kun taas punaista lihaa enintään 350 grammaa. Ruokavalioon kannattaa sisällyttää merkittävässä määrin myös palkokasveja ja perunoita. (NNR2023 Pohjoismaiset ravitsemussuositukset, 2023).

3.7 Psykologiset tukitoimet, henkilöstön tukipalvelut sekä työterveys- huollon rooli

Maailman terveysjärjestö luokittelee mielenterveyden hyvinvoinnin tilaksi, jossa pystytään tunnistamaan omat kyvyt, selvittää normaaleista elämään kuuluvista paineista sekä pystytään työskentelemään tuloksellisesti ja olemaan osa yhteisönsä toimintaa. Kyseessä on siis psyykkistä tasapainoa sekä hyvinvointia. Mielenterveys on kokonaisvaltaisempi käsite, kuin pelkästään mielenterveyden häiriötä tai psyykkisiä oireita. (WHO, 2014)

Liikunta- ja tukielin sairauksien ohella mielenterveyden häiriöt ovat suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä. Työtä ja mielenterveyttä käsitellessä on huomioitava miten työ vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä miten mielenterveys vaikuttaa kykyyn työskennellä (Työterveyslaitos, työelämä ja mielenterveys, s.a.)

Mielenterveyttä voidaan vahvistaa työpaikalla arjen käytänteillä. Tärkeitä käytäntöjä ovat muun muassa oikeudenmukaisuus johtamisessa ja esihenkilötyöskentelyssä, arvostuksen antaminen tehdystä työstä sekä työtehtävien hyvä organisointi ja mitoitus. On myös tärkeää, että työntekijöiden tehtävät koetaan mielekkäiksi ja heidän osaamisensa varmistetaan. Organisaation

muutostilanteissa tulisi erityisesti huomioida hyvinvoinnin näkökulma ja puuttua epäasialliseen kohteluun. (Työterveyslaitos, s.a.)

Mielenterveyttä työssä voidaan vahvistaa useilla toimenpiteillä. Näihin kuuluvat psykoterapia, liikunnan edistäminen, osasairauspäiväraha, työuravalmennus sekä työn muokkaaminen. Nämä toimenpiteet voivat merkittävästi parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä. (Työterveyslaitos, s.a.)

Mielenterveyttä työpaikalla voidaan vahvistaa myös muilla toimenpiteillä. Työterveyslaitoksen sekä sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa *Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn (2018)* käydään läpi työn muokkauksen keinoja mielenterveyden häiriön vaikuttaessa työkykyyn.

Työn muokkaamisessa pyritään sovittamaan työtehtävät työntekijän työkykyyn. Tuki- ja soveltamisratkaisuina voidaan sopia poikkeavista työajoista, räätelöidyistä työtehtävistä, kollegan tarjoamasta tuesta tai työtilojen muutoksista. Työn muokkaamisen aloitteen voi tehdä työnantaja, työterveyshuolto tai työntekijä itse. Kaikkien osapuolten sitoutuminen on tärkeää muokkaamisprosessissa. Työn muokkaaminen voi olla joko väliaikaista tai pysyvää (Mattila-Holappa ym, 2018).

Valtioneuvoksen julkaisussa *Tavoitteena hyvä työkyky ja terve mieli työpaikoilla (2023)* Sosiaali- ja terveysministeriö kertoo, että Suomen hallitus on aloittanut hankkeen, jonka tavoitteena on tukea työkykyä ennakoidusti. Tuki-toimet on tarkoitus toteuttaa Suomen Kestävä kasvuohjelmaan kuuluvassa Mielenterveys ja työkyky työllisyyden ja tuottavuuden edellytyksenä-kokonaisuudessa. Hankkeen taustalla on hallitusohjelmaan kirjatut tavoitteet, joilla on tarkoitus tukea mielenterveyttä.

Kokonaisuus jakautuu neljään eri hankkeeseen. Ensimmäisenä hankkeena Työterveyslaitos tarjoaa Mielenterveyden työkalupakin, joka on ilmainen sähköinen palvelu. Palvelu tarjoaa työkaluja sekä materiaalia, joilla voidaan kehittää esihenkilötyötä, muutostilanteita työyhteisössä sekä työkaluja arvioimaan omaa työhyvinvointia sekä palautumista työkuormituksesta.

Toisessa hankkeessa Digi ja väestötietovirasto tarjoavat Työkyvyn digioppaan työnantajille ja esihenkilöille. Oppaaseen kerätään työpaikoille tarkoitettuja työkykyä tukevia sähköisiä palveluita. Palvelu on suunnattu työnantajille, mutta siinä on huomioitu työterveyshuollon asiantuntijat, työsuojelu- ja luottamusmiehet sekä työntekijät. Palvelu on saatavilla Suomi.fi-palvelussa.

Kolmannessa hankkeessa Silta ry:n toteuttamassa Mielihyvin duunissa-hankkeessa tarjotaan mielenterveyttä vahvistavaa tukea matalalla kynnyksellä nuorille. Lisäksi hanke tarjoaa esihenkilöille työkaluja ja osaamista miten nuoria työntekijöitä voidaan tukea. Kohderyhmä hankkeessa on nuoret, jotka ovat siirtymässä työelämään sekä heidän esihenkilönsä. Hankkeen yksi tavoitteista on työelämätaitojen vahvistaminen.

Neljäs hanke on Kestävää työelämää-hanke, joka on suunnattu julkiselle sektorille. Hankkeen toteuttajana on Kuntien eläkevakuutus Keva. Tavoitteena on julkisella alalla työskentelevien työkyvyn vahvistaminen sekä vähentää työkyvyttömyyttä ja sen kustannuksia. Toiminta perustuu verkostotyöskentelyyn ja asiakaspilotit on tarkoitus toteuttaa sote-, opetus-, valtion turvallisuusalan ja kirkollisalan työnantajien kesken yhteistyössä. Suoritettavissa toimenpiteissä kiinnitetään huomiota strategiseen työjohtamiseen sekä tiedolla johtamisen perustan vahvistamiseen.

Turvallisuusalalla käytetään usein jaksotyöaika, josta määrää työaikalain 3. luvun 7 §. Laki mahdollistaa työn järjestämisen kolmen viikon jaksossa, jolloin työaika kolmea viikkoa kohden on enintään 120 tuntia tai kahden viikon jaksossa, jolloin työaika on enintään 80 tuntia kahdessa viikossa.

Henkilöstön tukipalvelut korostuvat vuorotyötä tekevien keskuudessa. Psykososiaalinen tuki, ravitsemus- ja liikuntapalvelut sekä palautumisen ja unen tukeminen korostuvat työpaikoissa, joissa vuorotyötä tehdään.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu kertoo sivuillaan, että psykososiaalisiin kuormitustekijöihin tulee puuttua aikaisessa vaiheessa. Sivulla kerrotaan arviointiprosessista, jonka avulla voidaan tunnistaa sekä hallita psykososiaalisia riskejä. Ensimmäinen vaihe on tunnistaa kuormitustekijät, joita työpaikalla on.

Näitä voivat olla jatkuvat haastavat asiakaspalvelutilanteet. Toisena on kuormitustekijöiden arviointi sekä riskien asettaminen tärkeysjärjestykseen. Kolmantena toteutetaan toimet, joilla kuormitustekijöitä voidaan vähentää. Neljäntenä on tilanteen seuraaminen ja toimien vaikutusten arviointi. Verkkosivuilla kehoitetaan ottamaan työterveyshuolto osalliseksi prosessiin toimimaan asiantuntija tahona, jonka avulla haitallinen työkuormitus voidaan saada hallintaan.

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki, 21.12.2001/1383).

Työterveyshuoltopalvelut työnantaja voi järjestää itse tai hankkia ne hyvinvointialueelta, yksityiseltä lääkäriasemalta tai muulta palveluntuottajalta (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024)

Suomessa on pitkäjänteisesti panostettu työturvallisuuteen ja työolojen terveellisyyteen, mutta tarve vähentää työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työperäisiä sairauksia ja terveydelle haitallista kuormitusta on edelleen olemassa. Riskiä arvioitaessa ja hallitessa on tärkeää ottaa huomioon kattavasti erilaiset riskit, kuten kemialliset, fysikaaliset, biologiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Työpaikkatasolla työterveyden ja työhyvinvoinnin kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen ja työkykyyn (Mattila, P. 2024, 17.).

Työnantajan on järjestettävä lakisääteinen työterveyshuolto kaikille työntekijöille, joita työturvallisuuslaki koskee. Työterveyshuolto on järjestettävä kesätyöntekijöille, osa-aikaisille työntekijöille, määräaikaisille työntekijöille työsuhteen kestosta riippumatta, työharjoittelijoille sekä siviilipalvelusta suorittaville. Vuokratyöntekijöille tulee järjestää työterveyshuolto, josta vastaa työvoimaa luovuttava työnantaja (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2024).

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon sisältyy työpaikan terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset, terveysvaarojen selvittäminen työpaikkaselvitysten

avulla, toimenpide-ehdotuksia työolojen parantamiseksi ja työkyvyn edistämiseksi, neuvontaa ja ohjausta sekä tietojen antamista työolojen kehittämistä ja työntekijöiden terveydestä, työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistumista, työntekijän terveyden seuraamista työkyvyn heiketessä, työssä selviytymisen edistämistä, kuntoutusneuvontaa ja kuntoutukseen ohjaamista sekä työpaikan ensiapuvalmiuden ohjaamisen. Vaikka työnantajan palveluksessa olisi vain yksi työntekijä, tulee työterveyshuolto järjestää (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2024).

4 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Securitas Oy. Securitas toimii yksityisellä turvallisuusalalla, jonka osaamisaluetta ovat vartiointi-, mobile patrol- sekä etäpalvelut. Lisäksi yritys tarjoaa palo ja pelastus- ja kodin turvallisuuspalveluita, turvallisuustekniikan ratkaisuja, sekä yritysten riskienhallintapalveluita. Yritys on osa ruotsalaista konsernia Securitas Ab, jonka kotipaikka on Tukholma. Toimeksiantajan liikevaihto oli vuonna 2023 206,9 miljoonaa euroa, josta tilikauden tulokseksi laskettiin 17,3 miljoonaa euroa. Yrityksen toimitusjohtajana on Jarmo Mikkonen ja hän toimii myös hallituksen puheenjohtajana. Yhtiöllä oli 3070 työntekijää 12/2023 päättyneellä tilikaudella, joka oli 1,3 % vähemmän kuin edellisellä tilikaudella. Maailman laajuisesti konserni työllistää noin 345 000 eri henkilöä 47 eri maassa. (Securitas, s.a.)

Securitas kertoo tavoitteekseen olla kumppani älykkäissä turvallisuuspalveluissa. He ovat jakaneet toimintansa neljään painopistealueeseen, joihin lukeutuvat sitoutuneet asiakkaat, innovatiivisuus ja tehokkuus, turvallisuuspalveluiden johtajuus sekä motivoituneet työntekijät.

Yrityksen verkkosivuilla kerrotaan luottamuksen olevan liiketoiminnan perusta. Securitas haluaa kantaa kaikissa toimissaan taloudellisen, sosiaalisen sekä ympäristönvastuun. Mahdollistaakseen terveen yrityskulttuurin Securitas on ottanut käyttöön rehellisyyslinjan, jonne ihmiset voivat käydä ilmoittamassa huoli-ilmoituksiaan. Palvelu on käytössä 24/7, jossa ne huomioidaan ja suoritetaan jatkotoimenpiteet asiaan kuuluvalla tavalla. (Securitas, s.a.)

Securitaksen arvot ja etiikka-ohjeessa yrityksen arvoiksi kerrotaan valppaus, rehellisyys ja avuliaisuus. Rehellisyydellä tarkoitetaan kunniallista ja eettistä toimintatapaa ja vaaditaan ehdotonta rehellisyyttä ja totuudenmukaisuutta. Valppaudella yritys tarkoittaa aktiivista tarkkaavaisuutta, jolla mahdollistetaan jatkuva ympäristön arviointi ja asiakkaan palvelu sekä Securitaksen edustamien arvojen ja etiikan suojelu. Avuliaisuudella yritys haluaa korostaa palveluhenkisyttä sekä apua tarvitsevien toiveiden mukaista toimintaa. Yrityksessä myös ihmisoikeudet tuodaan esille Securitaksen arvot ja etiikka-ohjeessa, korostaen niiden tärkeyttä jokapäiväisissä toimissa. (Securitas, 2019.)

Opinnäytetyössä keskityttiin laaja-alaisesti koko yhtiön toimintaan. Yhtiön palveluksessa työskentelevät ihmiset tekevät paljon vuorotyötä, joka on välttämättömyyttä yrityksen tarjoamien palveluiden toteuttamiseksi.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimuksessa hyödynnettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, joka sisältää teemahaastattelut, aiheen kirjallisuuden sekä aiemmat tutkimukset ja artikkelit. Teoriaosuus pohjautuu kirjallisuuteen, aikaisempiin tutkimuksiin, artikkeleihin sekä verkkojulkaisuihin, joiden avulla pyritään kartoittamaan vuorotyötä tukevia toimintatapoja.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksinä olivat seuraavat:

Miten työssä jaksamista voidaan parantaa sekä tukea työntekijän ja työnantajan toimesta?

Mitä tukitoimia voidaan käyttää vuorotyössä jaksamisen tukemisenä?

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksessa hyödynnettiin toimeksiantajan edustajan sekä asiantuntijan haastatteluita, joilla hankittiin empiiristä tietoa aiheesta. Tätä tietoa voitiin analysoida ja vertailla aiemmin hankittuun teoretiseen tietoon, joka mahdollisti johtopäätösten muodostamisen. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, jonka tavoitteena on ymmärtää syvällisesti tutkittavan ilmiön laatua, ominaisuuksia sekä merkitystä. (Jyväskylän yliopisto, s.a.)

Tutkimuksessa käytettiin teemahaastatteluita. Tämä mahdollistaa haastateltaville henkilöille tilaisuuden kertoa aiheesta vapaammin sekä lisäkysymyksien esittämisen, mikäli niitä haastattelun aikana ilmenee. Haastatteluihin suunniteltiin kysymykset, joiden avulla haluttiin tarkastella toimia joilla vuorotyötä voidaan tukea, ergonomisten ratkaisujen merkitystä, työterveyshuollon roolia sekä vuorotyön erityispiirteitä.

Valittu tutkimusmenetelmä oli tutkimusta tarkastellessa sopiva vaihtoehto, jolla saatiin kattavasti tietoa aiheesta sekä pystyttiin syventymään aiheeseen. Tutkimuksessa ei olisi määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä toiminut, sillä toimeksiantajalla on hyvin erilaisia työvuoroja ja työmuotoja. Määrällistä tutkimusmenetelmää käyttämällä tiedonhankinnasta ei olisi saatu muodostettua järkevää kokonaisuutta.

6 HAASTATTELUT

Tämä luku sisältää tutkimuksen haastattelut. Haastattelukutsut lähetettiin 3 eri tahon edustajalle. Ryhmä koostui Työterveyslaitoksen asiantuntijasta, toimeksiantajan vuorotyösuunnittelijasta sekä linjaesimiehestä. Haastattelukutsuihin vastasivat Työterveyslaitoksen asiantuntija sekä linjaesimies. Toinen haastattelu järjestettiin kasvotusten ja aikaa haastatteluun varattiin tunti. Pyynnöstä kysymykset lähetettiin sähköpostilla toiselle haastateltavalle, joka vastasi mieluummin kirjallisesti. Ennen haastattelua ja kysymysten lähettämistä haastateltaville kerrottiin tutkimuksesta, tietojen säilytyksestä, rekisterin ylläpidosta sekä haastatteluiden tapahtuvan anonyymisti.

6.1 Toimeksiantajan haastattelut

Toimeksiantajan haastattelu lähetettiin pyynnöstä sähköpostilla. Haastateltava toivoi, että voi vastata kirjallisesti.

Vastaukset lähettänyt henkilö toimii päivävuoron esimiehenä, jolla on erityisvastuu yhden asiakkuuden päivystyksen hoidosta. Hänellä on työkokemusta

turvallisuusosalta kenttätyöstä sekä teknologiaosaston hälytys- ja palvelukeskustyöstä 40 vuoden ajan.

Vastauksista selvisi työn olevan psyykkisesti sekä fyysisesti kuormittavaa. Työ sisältää useamman tietojärjestelmän käyttöä samanaikaisesti, työntekijöiden opastusta ja ongelmatilanteiden selvittämistä. Epäsäännöllinen työrytmi koettiin lisäävän rasitusta sekä palautuminen haastavaksi. Niin sanottua univelkaa syntyi 3 viikon työvuorolistassa säännöllisesti. Vapaa-ajan yhteensovittaminen työvuorojen kanssa koettiin myös hankalaksi. Työvuorojen väliin jäävä aika koettiin liian lyhyeksi, jolloin palautuminen ja harrastuksiin osallistuminen koettiin hankalaksi. Vastauksista heräsi kehitysehdotus, jossa pohdittiin mahdollisia 4–5 viikon mittaisia työvuorolistoja, jossa vuorot olisivat 12–14 tuntia. Työvuorosuunnittelussa tämä mahdollistaisi useamman vapaapäivän sovittamisen yhtäjaksoisesti.

Työpaikan ergonomiasta kerrottiin, että uusiin tiloihin siirtyessä oli ergonomiaa helpompi suunnitella ja oli työsuojelun kannalta välttämätöntä. Vastauksessa tuotiin esille työnantajan uskallus ryhtyä yhteistyöhön sekä taloudellinen asema, jotka vaikuttavat työergonomian kehittämiseen. Vastauksessa tuotiin myös esille, ettei turvallisuusosalalla ole tapana kehittää ergonomiaa tai työviihtyvyyttä ilman työsuojelun puuttumista asiaan.

Työilmapiirin merkitys koettiin kasvavan tehtävien vaatimustason kasvaessa. Työilmapiiri koettiin tärkeäksi osaksi yhteistyön toimivuuden kannalta. Ohjeistus nostettiin myös esille sekä työtehtävien tasainen jakaantuminen. Työvuorosuunnittelussa nousi esille lomakusien sekä äkillisten sairaslomien paikkaukset. Tilapäisen työvoiman ammattitaidon ylläpitämistä pidettiin tärkeänä, jotta kriittiset vuorojen paikkaukset ovat mahdollisia. Vastauksista selvisi, että ensisijainen vastuu vuorotyössä jaksamisen tukemisessa on työntekijällä itsellään. Vastauksessa nostettiin esille epäkohdista ja kehitysehdotuksista kertominen, jolloin työvuorosuunnittelu voisi tukea vuorotyössä jaksamista.

6.2 Asiantuntija haastattelu

Haastateltava henkilö on tutkinut vuorotyötä ja toiminut asiantuntijana Työterveyslaitoksella.

Fyysisistä sekä psyykkisistä riskeistä esille nousivat erilaiset sydän- ja verisuonisairaudet sekä syöpäriski, joita erilaisissa tutkimuksissa on havaittu. Riskit todettiin lieviksi, mutta tilastollisesti merkittäviksi. Vaikka riski oli kohonnut, niin kokonaisuutta katsellessa se oli kuitenkin vähäistä. Vaikuttavaksi tekijäksi arvioitiin vuorotyöstä pois jääminen, mikäli se ei sovi henkilölle.

Sosiaalisista vaikutuksista todettiin, että vuorotyö hankaloittaa perhe-elämän ja vapaa-ajan yhdistämistä, mutta nostettiin esille myös positiivisia puolia. Positiivisina puolina nähtiin mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin, työskentely aikoihin sekä pidemmät vapaat.

Vapaa-aikana harrastuksiin pääseminen havaittiin vaikeammaksi, mikäli ne olivat aikaan ja paikkaan sidottuja. Liikunnan harrastaminen muutoin oli mahdollista. Esille nousi vuorotyönsuunnitteluja ja kuinka pitkälle tulevat työvuorot on nähtävissä.

Väsymyksestä aiheutuneet työturvallisuusriskit ja läheltä piti-tilanteista tulisi olla selkeä raportointi ja ilmoitus protokolla, joka ei leimaisi työntekijää tapahuneesta tilanteesta. Työn muokkaaminen nähtiin yhtenä vaihtoehtona ennalta ehkäistä vaaratilanteita, jolloin kaikista haastavimpia työtehtäviä ei tehtäisi väsyttävimmissä työvuoroissa. Toinen vaihtoehto olisi työn tauottaminen, jolloin työntekijä voisi tarpeen tullen ottaa nokoset. Olosuhteet vaikuttavat myös väsymykseen, jonka takia esimerkiksi huoneen lämpötila ja valaistus vaikuttavat vireyteen.

Ravinnosta kysyttäessä haastateltava toi esille verensokerin pysymisen tasapainossa. Yöaikaan työpaikkaruokala saattaa olla kiinni, joten välipala-automaatti, josta saisi ravintorikasta energiaa olisi hyvä olla.

Työvuoroergonomia nähtiin keskeisenä osana vuorotyössä jaksamista. Työpaikkaergonomia nähtiin työturvallisuuteen liittyvänä tekijänä, kun työntekijät työskentelevät erilaisissa olosuhteissa.

Työturvallisuuskulttuurissa esille nousi ilmailuala, jossa työturvallisuus on suuressa roolissa. Erilaisten työvuorosuunnittelu sekä turvajärjestelmien sekä

protokollien avulla varmistetaan työturvallisuus myös vuoroissa, joissa työntekijät ovat eniten väsyneitä.

Vuorosuunnittelussa nähtiin kaksi tärkeää näkökulmaa. Työvuorosuunnittelun tulisi olla tutkimuksiin perustuvien ergonomisten suositusten mukaista ja vaikutusmahdollisuuksien. Työvuorosuunnittelussa tulisi huomioida kuinka pitkäksi aikaa työvuorot voi suunnitella ja välttää useita vuoroja kestäviä haastavia työvuoroja. Esille nousi myös työvuorojen pituus, jonka olisi hyvä kestää korkeintaan 9 tuntia ja työvuorojen välissä olisi hyvä olla 11 tuntia. Vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin ja niiden sopeuttaminen omaan rytmiin nähtiin tärkeänä. Ongelmalliseksi havaittiin työkohteet, joissa kolmas osapuoli määrittää palvelun tarpeen ja työvuorot tulee suunnitella niiden pohjalta.

Vuorotyössä jaksamisessa vastuu nähtiin olevan työntekijällä. Keskustelussa ilmeni, että vaikka työnantaja huolehtisi työergonomiasta ja muista jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä, vastuu jää työntekijälle ja hänen valinnoilleen. Elämän rytmittäminen, liikunta, lepo sekä ruokavalio nähtiin tärkeinä asioina vuorotyössä jaksamisen tukemisena.

Työterveyshuollon rooli vuorotyössä jaksamisessa on haastattelun perusteella tärkeä osa kokonaisuutta. Aiemmin työterveyshuolto on haastateltavan näkemysten mukaan ollut tiiviimpää, kun työterveyshuolto oli integroitu osa työpaikkaa. Terveystarkastukset sekä neuvonta ja valistus nähtiin tärkeinä, jotka tulisi räätälöidä henkilön työvuorojärjestelmään. Työterveyshuolto nähdään työn kehittäjänä ja voi toimia työvuorojärjestelmän kehittäjänä ja arvioijana terveydellisessä näkökulmassa.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimuksen tulokset ja kerrotaan kehitysehdotukset, joita toimeksiantaja voi käyttää toiminnassaan tukeakseen vuorotyössä jaksamista. Tuloksissa vertaillaan teoriamateriaalia sekä tutkimuksessa tehtyjä haastatteluja. Näiden pohjalta tuodaan esille johtopäätökset sekä kehitysehdotukset.

7.1 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimuksessa työvuorolistojen epäsäännöllisyys koettiin haastavaksi ja häiritsevänä palautumista eniten. Työvuorolistat suunnitellaan asiakkaiden tarpeiden mukaan, joka aiheuttaa hajanaisia vuoroja. Tutkimuksen mukaan työvuorosuunnittelun ergonomiaan sekä vaikutusmahdollisuuksien lisääminen tuottaisivat työntekijöille paremmat mahdollisuudet palautua työstä sekä helpottaisi työ- ja vapaa-ajan yhteen sovittamista. Tutkimuksessa selvisi, että positiivisena asiana nähtiin pitkät vapaat, joita vuorotyö mahdollistaa.

Työtä tehdään sykleissä, jolloin työmäärä ei työvuoron aikana jakaudu tasaisesti. Tämän koettiin aiheuttavan psyykkistä sekä fyysistä kuormitusta työvuoron aikana. Toimeksiantajan työvuoroissa vuoron sisällä tapahtuvista hälytyksistä ja ruuhkista johtuen työn jakautuminen tasaisesti ei ole mahdollista. Tähän kerrottiin helpotusta tuovan resurssien oikea mitoitus sekä tuntisopimuksella työskentelevien henkilöiden käyttäminen työvuoroissa ruuhka-aikoina.

Tutkimuksessa tuotiin esille työpaikkaergonomia sekä sen kehittäminen. Haastatteluiden perusteella työpaikkaergonomialla on suuri vaikutus vuorotyössä jaksamisen tukemiseen. Tutkimuksessa selvisi, että työpaikkaergonomian kehittämisen ja ylläpidon koetaan jäävän turvallisuusalalla yleisesti liikaa työntekijöiden vastuulle ja työnantajan osallistuminen tähän vähäisenä. Kunnollinen valaistus, toimitilojen siisteys sekä välipala-automaatit nähtiin ratkaisuina, miten työnantaja voisi tukea vuorotyössä jaksamista.

Työterveyshuollon rooli vuorotyössä jaksamisessa koettiin suureksi. Työterveyshuollon terveystarkastuksien lisäksi ilmeni, että valistuksella ja neuvonnalla, jossa huomioidaan vuorotyötä tekevien henkilöiden erityistarpeet, olisi merkitystä vuorotyössä jaksamiseen ja sen tukemiseen. Työterveyshuollon integroimisen yritykseen nähtiin luovan tiiviimmän yhteistyön työnantajan sekä työterveyshuollon välillä.

Tutkimuksen perusteella kehitysehdotuksina voidaan pitää työergonomian aktiivinen kehittäminen ja sen johtaminen. Teoriamateriaalin ja haastatteluiden pohjalta työergonomia ja työolot ovat suuressa roolissa liittyen työntekijöiden

jaksamisen tukemiseen. Työpaikan ergonomian kehittäminen luo viihtyvyyttä työpaikalla, joka on yhteys työntekijöiden jaksamisen tukemisessa vuorotyötä tehdessä.

Vuorojen ollessa pitkiä ja niiden sijoituessa ympäri vuorokauden, tutkimuksen perusteella olisi työntekijöiden jaksamista tukeva tekijä välipala-automaatit. Näistä olisi mahdollista saada terveellistä ravintoa työvuoron aikana, kun poistuminen työpisteeltä ei ole mahdollista ja työpaikkaruokala ei ole käytössä.

Työvuorosuunnittelulla havaittiin olevan suurta merkitystä vuorotyössä jaksamiseen ja sen tukemiseen. Tukevia keinoja vuorotyön suunnittelussa ovat sen paikallistaminen ja yksikön sisäisten sopimusten teko. Eri turvallisuuspalveluita tarjottaessa asiakkaiden tarpeet ovat erilaisia, jolloin työvuoroista sopiminen paikallisesti olisi mahdollista. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttö pienemmissä yksiköissä nähdään tutkimuksessa toimivana sekä työntekijää tukevana ratkaisuna. Suuremmissa yksiköissä työntekijöiden määrän ollessa suurempi keskitetty työvuoro suunnittelu toimii tutkimuksen mukaan parhaiten. Tämä mahdollistaa työntekijöiden työ- ja vapaatoiveiden huomioimisen.

Toimien jalkauttamiseksi yritykseen yleisellä sekä yksikkötasolla tulisi tehdä kattava suunnitelma. Suunnitelmasta tulisi käydä ilmi, miten toimia voidaan kustannustehokkaasti jalkauttaa jokaisen yksikön tarpeet sekä työnkuva huomioiden. Suunnitelmaa toimien jalkauttamiseksi tehdessä tulisi tuoda esille toimien tavoitteet, taustatiedot, konkreettiset vaiheet ja toimenpiteet sekä aikataulu. Suunnitelmassa tulisi ottaa huomioon myös toimien jalkauttamiseen käytössä olevat resurssit sekä suunnitelmaan osallistuvien vastuut. Vastuiden jakautuessa selkeästi suunnitelman johtaminen ja toteuttaminen voidaan tehdä määrätietoisesti sekä kustannustehokkaasti.

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA OMAN TYÖN ARVIOINTI

Puusa ja Juuti (2020) kertovat kolmeksi kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta koskevaksi käsitteeksi eettisyyden, uskottavuuden sekä luotettavuus-

den. Eettisyydellä tarkoitetaan, että tutkija on koko tutkimuksen ajan noudattanut tutkimuksen eettisiä periaatteita, jolloin tutkimuksesta ei saa aiheutua haittaa tutkimukseen liittyville tai osallistuneille osapuolille. Uskottavuudella tarkoitetaan, että tutkimusta lukevat hyväksyvät lopputuloksen ja luottavat tutkijan käyttämiin menetelmiin aineistoa kerätessä. Luotettavuudella tarkoitetaan, että tutkija on kyennyt valitsemaan tutkimukselleen sopivimmat tutkimusmenetelmät ja lähestymistavat sekä pystyy perustelemaan päätöksensä.

Tutkimuksessa keskityttiin luotettavuuteen heti tutkimusprosessin alusta saakka. Tutkimuksessa arkaluontoista sekä salassa pidettävää materiaalia kiinnitettiin erityistä huolta, jottei tämä materiaali päädy ulkopuolisten tarkasteltavaksi. Tutkimusprosessi ja sen vaiheet kuvattiin tarkasti, jotta tietojen oikeellisuus sekä toiminta- ja lähestymistavat pysyivät tutkimuksen kannalta oleellisina ja tehokkaina. Teemahaastattelut koettiin tutkimuksen kannalta toimivaksi ratkaisuksi, sillä tällöin saatiin perusteellinen käsitys ongelmakohdista, joita tutkimuksessa pyrittiin ratkaisemaan. Teemahaastattelut mahdollistivat myös ulkopuolisen asiantuntijan haastattelun, jonka perusteella tutkimukseen voidaan luoda uskottavuutta. Näissä haastatteluissa korostuu haastateltavan oman äänen kuuleminen, mikä voi tuoda esiin yksilöllisiä ja monipuolisia näkökulmia, joita strukturoitu haastattelu ei välttämättä tavoita.

Teemahaastattelut ovat puolistrukturoituja haastatteluita, joissa tutkija tutkii ennalta määriteltyjä teemoja tai aihealueita, mutta jättää tilaa haastateltavan omille näkemyksille ja kokemuksille. Toisin kuin täysin strukturoitu haastattelu, teemahaastattelu ei noudata tarkkaa kysymyslistaa, vaan etenee vapaasti teema kerrallaan, mikä antaa haastattelijalle mahdollisuuden syventyä haastateltavan vastauksiin ja mukauttaa kysymyksiä tarpeen mukaan. (KvaliMOTV, s.a.)

Vaikka tutkimuksessa kiinnitettiin luotettavuuteen huomiota, ei lopputuloksia voida pitää luotettavina. Haastateltaessa yhtä toimeksiantajan edustajaa ei voida tutkimuksesta luoda selkeitä johtopäätöksiä tai olettaa ongelmakohtien koskevan koko toimeksiantajaa. Tutkimukseen kysyttiin useampaa toimeksiantajan edustajaa, mutta vastaukset saatiin vain yhdeltä. Tämän perusteella

tutkimuksen lopputuloksien luotettavuutta ja uskottavuutta voidaan kyseenalaistaa.

Vaikka tutkimuksen tulosta voidaan tässä tapauksessa pitää epäluotettavana, voidaan siinä tulleita kehitys- ja ongelmakohtia silti tarkastella. Ongelmakohtia tarkastellessa voidaan havaita, että tutkimuskysymyksiin olisi saatu paremmin vastauksia mikäli haastatteluihin olisi saatu enemmän vastauksia ja haastattelut suoritettu laajemmalla otannalla. Tutkimuksesta on hyötyä toimeksiantajalle sen kehittäessä omaa toimintaansa sekä tukiessaan työntekijöiden jaksamista työssään.

Vaihtoehtoisena toimintatapana tutkimuksen suorittamiseen olisi voinut käyttää kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, jolloin olisi voitu saada laajemmin vastauksia yrityksen sisältä. Tämä olisi mahdollistanut kaikkien toimeksiantajan edustajien vastaamisen sekä syvemmän ymmärryksen eri yksiköiden toimintamalleista liittyen vuorotyössä jaksamisen tukemiseen. Kvantitatiivinen tutkimustapa olisi mahdollistanut suuremman yleisön tavoittamisen, mutta opinnäytetyön kannalta tutkimusmenetelmä ei olisi ollut toimiva. Securitaksen työllistäessä suuren määrän ihmisiä, olisi vastauksien määrä ollut liian iso työhön nähden eikä näin ollen tarkoituksenmukaista. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän käyttö oli parempi ratkaisu toimeksiantajan sekä opinnäytetyön kannalta.

Tutkimus olisi voitu kohdistaa koko yrityksen sijaan tiettyyn yksikköön, jolloin kvantitatiivinen tutkimus olisi ollut mahdollista sopivan vastaajamääränä puolesta. Jatkotutkimuksia ajatellen työn kohdistaminen tiettyyn yksikköön ja sen toimintamalleihin toisi paremmin esille mitä keinoja työnantajalla on vuorotyön tukemiseen kyseisessä yksikössä.

LÄHTEET

ATM Shift Management. Skybrary Aviation safety. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://skybrary.aero/articles/atm-shift-management> [Viitattu 2.5.2024]

Duarte, J. & Torres, J. Shift-work: a review of the health consequences. 2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/346487892_Shift-work_a_review_of_the_health_consequences [Viitattu 5.7.2024]

Gurubhagavatula, I., Barger, L. K., Barnes, C. M., Basner, M., Boivin, D. B., Dawson, D., Drake, C. L., Flynn-Evans, E. E., Mysliwiec, V., Patterson, P. D., Reid, K. J., Samuels, C., Shattuck, N. L., Kazmi, U., Carandang, G., Heald, J. L., & Van Dongen, H. P. A. Guiding principles for determining work shift duration and addressing the effects of work shift duration on performance, safety, and health: Guidance from the American Academy of Sleep Medicine and the Sleep Research Society. 2021. Sleep Research Society. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1093/sleep/zsab161> [Viitattu 1.11.2024]

HF Tool. Työterveyslaitos. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/en/services/risks-and-safety-of-the-work-environment/human-factors-in-safety-hf-tool> [Viitattu 20.7.2024]

Kokonaisvaltainen ergonomia. Työterveyslaitos. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia> [Viitattu 20.7.2024]

Konsensus 2020, Aivot ja mieli. 2020. Lääkäriseura Duodecim. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2020/03/Konsensuslausuma-versio-1.6-3.pdf> [Viitattu 3.6.2024]

Laadullinen tutkimus. s.a. Jyväskylän yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Mattila-Holappa, P., Selinheimo, S., Valtanen, E., Vilen, J., Sauni, R., Vastamäki, J. Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. 2018. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136021/Ty%c3%b6n%20muokkauksen%20keinot%2c%20kun%20mielenterveyden%20h%c3%a4iri%c3%b6%20vaikuttaa%20ty%c3%b6kykyyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Viitattu 23.7.2024]

Mental Health Atlas. 2014. World Health organization. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/178879/9789241565011_eng.pdf?sequence=1 [Viitattu 12.6.2024]

Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. s.a. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.6.2023. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat> [Viitattu 14.7.2024]

Securitas. s.a. Toimimme maailmanlaajuisesti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.securitas.fi/yrityksemme/securitas-konserni/> [Viitattu 23.9.2024]

Securitas. 2019. Arvot ja etiikka. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://securitasmedia.com/securitas-epi/Arvot%20ja%20eettinen%20ohje%2010.12.2019.pdf> [Viitattu 23.9.2024]

Tuomilehto, H. 2019. Nukkumalla menestykseen. Helsinki. Tammi. [Viitattu 14.7.2024]

Työelämä ja mielenterveys. Työterveyslaitos. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys> [Viitattu 12.6.2024]

Partonen, T. 2023. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013> [Viitattu 3.6.2024]

Partonen, T. 2023. Uni-valverytmin (unirytmien) häiriöt. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00535/uni-valverytmin-unirytmien-hairiot> [Viitattu 3.6.2024]

Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki. Gaudeamus. Saatavissa: <https://finna.fi/Record/3amk.282689> [Viitattu 20.8.2024]

Qi-Jun W. ym. 2022. Shift work and health outcomes: an umbrella review of systematic reviews and meta-analyses of epidemiological studies. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34473048/> [Viitattu 14.6.2024]

Sallinen, J. 2024. Vuorotyö ja ravitsemus. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01266/vuorotyö-ja-ravitsemus> [Viitattu: 19.6.2024]

Salmi, A., Sallinen, J., Rahkonen, F., Korhonen, E., Kemppainen, S., Nevanperä, N & Laitinen, J. 2011. Virkeänä ratissa -käsikirja. Julkari. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132084/Virke%C3%A4n%C3%A4%20ratissa%20k%C3%A4sikirja.pdf> [Viitattu 15.7.2024]

Silva, Ana, Silva, André, Duarte, J. & Torres da Costa, J. International journal of occupational and environmental safety 2020-11, Vol.4 (2), S.48-79. 2024. Verkkojulkaisu. Saatavissa: https://ijooes.fe.up.pt/index.php/ijooes/issue/view/2184-0954_008.002 [Viitattu 20.6.2024]

Tavoitteena hyvä työkyky ja terve mieli työpaikoilla. 2023. Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tavoitteena-hyva-tyokyky-ja-terve-mieli-tyopaikoilla> [Viitattu 20.6.2024]

Teemahaastattelu. s.a. KvaliMOTV. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html [Viitattu 7.9.2024]

Torquati, L., Mielke, G., Brown, W., Burton, N. & Kolbe-Alexander, T. Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. 2019. National library of medicine. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pub-med.ncbi.nlm.nih.gov/31536404/> [Viitattu 12.6.2024]

Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille: Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030: Toimeenpanosuunnitelma vuosille 2024–2027. 2024. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165815#:~:text=Linjaukset%20t%C3%A4sment%C3%A4v%C3%A4t%20sosiaali-%20ja> [Viitattu 30.9.2024]

Työaika. Työturvallisuuskeskus. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoaika/#vuorotyoyoty> [Viitattu 23.6.2024]

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työelämä ja mielenterveys. Työterveyslaitos. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys> [Viitattu 12.6.2024]

Työympäristöjen kehittäminen. Työterveyslaitos. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyon-tyoymparisot/tyoymparisotjen-kehittaminen> [Viitattu 16.7.2024]

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vuorotyö. Tilastokeskus. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stat.fi/meta/kas/vuoroty.html> [Viitattu 3.6.2024]

Vuorotyö. Työterveyslaitos. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty> [Viitattu 22.6.2024]

Työvuorosuunnittelu ja työvuorosuunnitelman tekeminen. 2024. Otta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.otta.fi/blogi/tyovuorosuunnittelu-ja-tyovuorosuunnitelma> [Viitattu 15.8.2024]

Liite 1.

1. Esittely ja taustojen kertominen
2. haastattelun tarkoitus ja nauhoituksesta kertominen
3. haastateltavan taustojen kertominen ja suhde vuorotyöhön, kokemukset aiheesta
4. Millaisia fyysisiä sekä psyykkisiä vaikutuksia tiedät vuorotyön aiheuttavan? Meta tutkimus aiheesta syventävä kysymys
5. Millaisia sosiaalisia vaikutuksia näet vuorotyössä olevan tai aiheuttavan?
6. Vuorotyön haasteena työ ja vapaa yhteensovittaminen. Millaisia haasteita näet tässä olevan?
7. Unirytmien häiriytyessä työturvallisuusriskit kasvavat. Mitkä näet parhaina keinoina ehkäisemään työturvallisuusriskejä työpaikoilla joita väsymys voi aiheuttaa? Millaisella mallilla voitaisiin
8. Ravitsemuksen merkitys?
9. Millaisia ergonomisia sekä työympäristön kehittämistä työnantaja voi harjoittaa, jolla saisi parannettua vuorotyössä jaksamista?
10. Työilmapiirin vaikutus? Millaisilla keinoilla vaikuttaa positiivisesti työilmapiirin kehitykseen ja onko tällä merkitystä vuorotyössä jaksamisessa?
11. Vuorotyön suunnittelu ja joustavuus tukevat jaksamista. Millaisia malleja ja toimintoja työnantaja voi ottaa huomioon tässä?
12. Työntekijän vastuu vuorotyössä jaksamisessa ja sen tukemisessa?
13. Millaisia tukevia tekijöitä työntekijä voi tehdä tukeakseen?
14. Mikä on työterveyshuollon rooli?

Liite 2.

1. Esittelisitkö itsesi, roolisi organisaatiossa ja suhteestasi vuorotyöhön?
2. Millaisia fyysisiä sekä psyykkisiä vaikutuksia koet vuorotyön aiheuttavan?
3. Millaisia sosiaalisia vaikutuksia koet vuorotyössä olevan?
4. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat haasteet vuorotyön ja vapaa-ajan yhteen sovittamisessa?
5. Mitkä näet parhaina keinoina ehkäistä työturvallisuusriskejä, joita vuorotyön aiheuttama väsymys synnyttää?
6. Millä ergonomisilla sekä työympäristön kehittämisen keinoilla työnantaja voisi tukea vuorotyössä jaksamista?
7. Millainen mielestäsi on työilmapiirin vaikutus vuorotyössä jaksamisen kannalta?
8. Millaisia malleja ja toimintoja työnantaja voisi ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa ja sen joustavuudessa?
9. Millaisena näet työntekijän vastuun vuorotyössä jaksamisen tukemisessa?