



Autonominen työvuorosuunnittelu ja hyvinvointi

Niina Kivelä

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä(t) Niina Kivelä
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Autonominen työvuorosuunnittelu ja hyvinvointi
Sivu- ja liitesivumäärä 54+17
<p>Tässä tutkimuksessa selvitettiin lisäksi autonominen työvuorosuunnittelu työntekijöiden hyvinvointia. Tutkimuksen taustalla oli toimeksiantajan halu luoda toimiva malli autonomiseen työvuorosuunnitteluun myymälälle sekä tutkia tämän vaikutuksia hyvinvoinnissa.</p> <p>Teoreettinen viitekehys muodostuu työaikalain ja kaupan alan työehtosopimuksen asettamista reunaehdoista työvuorosuunnitteluun, työsopimuslain velvollisuuksista työntekijällä sekä työnantajalla ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.</p> <p>Tutkimuksessa on piirteitä sekä määrällisestä että laadullisesta tutkimuksesta. Tutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa organisaation yhdessä myymälässä ennen ja jälkeen autonomisen työvuorosuunnittelun käytön. Kysely sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Vastaajien määrä oli rajauksen takia pieni, joten tutkimuksen luotettavuutta täytyy arvioida tästä lähtökodasta käsin.</p> <p>Kyselyn tulokset osoittavat, että hyvinvointi hieman kehittyi autonomisen työvuorosuunnittelun myötä, jossa vaikuttavina tekijöinä olivat onnistuneempi vapaiden sijoittelu sekä myönteisesti kehittyneet tuntemukset työviihtyvyyttä kohtaan. Autonomisen työvuorosuunnittelun aikana hyvinvoinnin tunteet sekä hyvinvointiin vaikuttava toiminnot kehittivät, jolla oletetaan olevan vaikutusta palautumisen tunteen lisääntymiseen.</p> <p>Organisaatio noudattaa työehtosopimuksen sekä työaikalain ehtoja, sekä ottaa huomioon työntekijöiden työvuoro- ja työehtotoiveet vahvasti työvuorosuunnittelussa. Työvuoroihin vaikuttamisen tunne lisäsi työvuorotytyväisyyttä sekä onnistuneempaa vapaiden sijoittelua, joten tämä olisi hyvä huomioida tulevaisuudessa. Esimerkiksi mahdollistamalla työntekijöitä vaikuttamaan enemmän työvuorosuunnitteluun toiveiden ja työvuorosijoittelun kohdalla.</p>
Asiasanat työvuorosuunnittelu, hyvinvointi, palautuminen

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite.....	1
1.2	Tutkimuskysymykset	2
2	Lainalaisuudet kaupan alalla	3
2.1	Työaikalaki	3
2.1.1	Työaika	3
2.1.2	Ylityö.....	3
2.1.3	Päivittäiset tauot	4
2.1.4	Lepo- ja vapaa-aika	4
2.1.5	Työvuoroluettelo	4
2.2	Kaupan alan työehtosopimus	5
2.2.1	Työaika	5
2.2.2	Päivittäiset tauot	5
2.2.3	Ylityö.....	6
2.2.4	Lepo- ja vapaa-aika	6
2.2.5	Työvuoroluettelo	7
2.2.6	Työpaikkakohtaisesti sovittua.....	7
2.3	Työsopimuslaki	8
2.3.1	Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu	8
2.3.2	Työntekijän työturvallisuus sekä työkyky	9
2.3.3	Työntekijän velvollisuudet	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Hyvinvoinnin käsite.....	11
3.1.1	Organisaatioon kohdistuvat tekijät	12
3.1.2	Yksilöön kohdistuvat tekijät	13
3.2	Hyvinvointi ja työvuorosuunnittelu	14
3.2.1	Vaikuttavat tekijät työvuorosuunnittelussa.....	14
3.2.2	Tasapuolisuus työvuorosuunnittelussa.....	14
4	Autonominen työvuorosuunnittelu	15
4.1	Mallintaminen	15
4.1.1	Huomioitavat asiat kartoituksen pohjalta	16
4.1.2	Mallin rakentaminen	17
4.2	Käytön toteutus	18
4.2.1	Ohjeistuksen rakenne	18
4.2.2	Toteutuksen aikataulu.....	19

4.2.3	Toteutuksen seuranta	20
4.3	Toimivuuden analysointi	20
4.3.1	Toimivat osat	23
4.3.2	Toimivuuden haasteet	24
5	Tutkimusmenetelmät	25
5.1	Määrällinen tutkimus	25
5.2	Laadullinen tutkimus	25
5.3	Aineiston kerääminen	26
5.4	Aineiston analysointi	26
6	Työvuorosunnittelu ja hyvinvointi	27
6.1	Tyytyväisyys työvuoroihin	27
6.1.1	Työvuoro sijoittelu	29
6.1.2	Työyhteisö sekä työviihtyvyys	33
6.1.3	Avoimen palautteen analysointi	35
6.2	Hyvinvointi ja palautuminen	36
6.2.1	Hyvinvoinnin teot ja toiminnot	37
6.2.2	Palautumisen tuntemukset	38
6.2.3	Toiminnot vapaa-ajalla	39
7	Tyytyväisyyteen vaikuttamisen keinot	41
7.1	Vaikutus tyytyväisyyteen työvuoroissa	41
7.2	Työyhteisöön ja työviihtyvyyteen vaikutus	42
7.3	Hyvinvoinnin teot sekä tuntemukset	43
8	Johtopäätökset	45
8.1	Yhteenveto	45
8.2	Tutkimuksen luotettavuus	45
8.3	Kehittämissuhteet	46
8.3.1	Tyytyväisyys työvuoroihin ja tasapuolisuus	46
8.3.2	Käytön kehittäminen	47
8.4	Jatkotutkimusehdotus	49
8.5	Oman oppimisen sekä opinnäytetyöprosessin arviointi	49
	Lähteet	51
	Liitteet	55
	Liite 1. Saatekirje kysely vaihe 1	55
	Liite 2. Tutkimuskysely vaihe 1	56
	Liite 3. Saatekirje tutkimuskysely vaihe 2	65
	Liite 4. Tutkimuskysely vaihe 2	66

Liite 5. Korrelaatio mittaus	71
------------------------------------	----

1 Johdanto

Työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen ovat usein esiin nousevia puheenaiheita. On huoli, miten tilanteita saadaan korjattua, koska vaikuttavia tekijöitä on monia. Myös hyvinvointiin voidaan vaikuttaa monella tavalla, jossa työntekijä on itsekin merkittävässä roolissa. On havaittu, että eri ikäluokat suhtautuvat työelämään ja sen tuomaan kuormitukseen eri tavoin, lisäksi asenteet eroavat heidän keskuudessaan. Työelämän ikäluokat ovat 1945–1960 – lukuiset eli babyboomerit, 1960–1977- lukuiset eli X-sukupolvi, 1980–1995-lukuiset eli Y-sukupolvi, joka tunnetaan myös milleniaaleina sekä 1996–2025-luvulle kuuluva Z-sukupolvi eli zoomerit. (Ava-akatemia 15.2.2023)

Babyboomerit ovat eläköityneet tai eläköitymässä työelämästä. He ovat tottuneet työn rasitukseen ja vaatimukseen, ja näistäkin huolimatta suhtauduttiin työnantajaan vahvasti kunnioittaen. Nuoret kokevat erityisen tärkeäksi työn sisällön, mutta vielä tärkeämmäksi vapaa-ajan, koska työltä on jäävä aikaa kavereille, harrastuksille ja perheelle. Lisäksi palkan on heidän mielestään riitettävä kattamaan niin vapaa-ajan aktiviteetit kuin myös huoleton elämä. (Manka & Manka 2023, 14) Suhtautuminen työntekoon sekä siitä saatavaan palkkaan, ovat muuttuneet ikäpolvien myötä ja tämä luo työnantajille omanlaiset haasteensa. Organisaatioiden on muokkauduttava tyydyttämään erilaisia tarpeita, jotta työntekijät ovat tyytyväisiä sekä hyvinvoivia.

Kaupan alalla työskennellään vuorotyössä, joka saattaa aika ajoin kuormittaa työntekijää sekä vapaa-ajan sovittaminen työn kanssa saatetaan kokea haasteelliseksi. Kuormittavina tekijöinä ovat myös runsaat asiakaskontaktit, työn keskeytykset sekä raskaat nostot ja siirrot. Tasapainoa työn kuormitukselle tuovat voimavaratekijät. Tällaisina pidetään esimerkiksi kannustavaa palautetta, sosiaalista tukea työkavereilta sekä esihenkilöltä, selkeitä tavoitteita ja tehtäviä työssä, monipuolisia tehtäviä sekä vaikutusmahdollisuuksia.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Olen saanut toimeksiantona luoda toimintamallin autonomiselle työvuorosuunnittelulle, toteuttaa sen käytön aikarajoitetusti myymälässä sekä kartoittaa vaikuttaako käyttö myönteisesti työntekijän hyvinvointiin. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa vuorojen valinta on työntekijällä, joka lisää vaikutusmahdollisuutta sekä vastuuta ja ymmärrystä työvuorosuunnittelua kohtaan.

Tavoitteena on luoda toimiva malli autonomisesta työvuorosuunnittelusta myymälälle. Toimintamallin luomisessa on huomioitava käytössä oleva työvuorosuunnitteluohjelma ja sen toimivuudet sekä myymälän tarpeet vuorojen toimivuudessa. Lisäksi on huomioitava työaikalaki sekä kaupan alan työehtosopimus, jotka on tuotava työntekijöiden ymmärrykseen työvuorojen valintaan liittyen. Mallia on tavoite kokeilla vähintään yhdessä myymälässä, sekä seurata sen toimivuutta. Lisäksi on

kartoitettava autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Kartoitus on suoritettava tutkimuskyselyllä ennen käyttöönottoa sekä käyttöönoton jälkeen.

1.2 Tutkimuskysymykset

Lähtökohtana tutkimukselle on saatujen vastauksien perusteella analysoida työvuorosuunnittelu-
muutoksen vaikutusta vapaa-aikaan ja työntekijän hyvinvointiin sekä jaksamiseen työssä. Tutki-
muskysely on rajattu toteutukseen valittuun myymälään, jotta otanta on hallittu. Valittu myymälä on
kokoluokassaan pieni. Kysely on suoritettava anonymisti, jotta taataan vastaajien anonymius
sekä mahdollistetaan matalaa kynnystä osallistumiselle.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää tyytyväisyyttä työvuorosuunnittelua kohtaan sekä miten työ-
vuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Lisäksi tutkimuk-
sessa pyritään selvittämään tyytyväisyyden eroja perinteisen sekä autonomisen työvuorosuunnitte-
lun välillä. Tätä kautta on päätutkimuskysymykseksi muodostunut: Miten autonominen työvuoro-
suunnittelu vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin?

Taulukko 1. Tutkimuksen pääaiheet

Alaongelmat	Tietoperusta (luku)	Tulokset (luku)	Lomakkeen kysymykset (perinteinen)	Lomakkeen kysymykset (autonominen)
Tukiko työvuorosijoittelu hyvin- vointia?	2.2.5, 2.3.1, 3.1, 3.2, 3.2.1, 3.2.2	6.1, 6.1.1, 6.1.3, 6.2, 7.1	1, 5, 6, 7, 12	6
Kehittyikö työ- ja vapaa-ajan yh- teensovittaminen autonomisen työvuorosuunnittelun aikana?	2.2.4, 2.2.5, 3.1, 3.2.1,	6.1.1, 6.1.3, 6.2, 7.1	11	7
Miten työiihtyvyys muuttui auto- nomisen työvuorosuunnittelun aikana?	2.3.1, 3, 3.1, 3.1.1,	6.1.2, 7.2	13, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	7
Miten työntekijän kokema hyvin- vointi muuttui autonomisen työ- vuorosuunnittelun aikana?	3.1.2, 3.2,	6.2, 6.2.1, 7.2, 7.3	16, 26, 27, 28, 29, 30	7
Miten työntekijän palautumisen tunne ja teot kehittyivät autono- misen työvuorosuunnittelun ai- kana?	3.1, 3.1.2, 3.2.1,	6.2.2, 6.2.3, 7.2, 7.3	31, 32, 33	7, 8, 9

2 Lainalaisuudet kaupan alalla

Yritysten on kaupan alalla noudatettava työaikalakia kuten muidenkin alojen yritysten. Kaupan alalla on tämän lisäksi oma työehtosopimus, jonka ovat neuvotelleet työnantaja edustava Kaupan Liitto ry sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. (Kaupan liitto s.a.) Lainalaisuudet tukevat työntekijän oikeuksia sekä hyvinvointia. Tässä luvussa käydään läpi työvuorosuunnitteluun vaikuttavia tekijöitä.

2.1 Työaikalaki

Työaikalaki määrittelee ja säätelee tarkasti keskeisiä työsuhteeseen vaikuttavia seikkoja. Joita esimerkiksi ovat, mikä luetaan työaikaan kuuluvaksi ja mikä toiminta, joka tapahtuu työpäivän aikana jää varsinaisen työajan ulkopuolelle (kuten työmatkat ja taukoajat). Työtä, jota tehdään työehtosopimukseen perustuvana tai virkasuhteessa, sovelletaan työaikalakia. Joitakin poikkeuksia kuitenkin on ja nämä jäävät soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaisia ovat esimerkiksi henkilöt, jotka suorittavat kirkon tehtäviä, henkilöt, jotka työskentelevät johtotehtävien parissa sekä metsä- ja maataloudelliset työt. (Työaikalaki 5.7.2019/872)

2.1.1 Työaika

Työaikalain (5.7.2019/872) 3 §:n mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikaan ei lueta matkustamiseen käytettävää aikaa.

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa TAL 5 §:n mukaan. 11 §:n mukaan työntekijä ja työnantaja saattavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, jollei työssä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta sopimista koskevista määräyksistä muuta johdu. Enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana viikoittaisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi. Työaika saa viikossa olla enintään 48 tuntia.

TAL 6 §:n mukaan säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi. Tällöin vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja ennakolta sovituin ajanjaksoin muututtava. Säännölliseksi vaihtuvuudeksi vuoroissa katsotaan, kun sijalle tulleen vuoron kanssa vuoro jatkuu enintään yhden tunnin tai kun jää enintään yhden tunnin aika vuorojen väliin.

2.1.2 Ylityö

TAL 16 §:n mukaan yleistyöaika noudatettaessa ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista

ylityötä. Keskimääräistä säännöllistä työaikaä käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi.

TAL 17 §:ssä mainitaan, että ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen suostumuksensa. 18 §:n mukaan työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

2.1.3 Päivittäiset tauot

TAL 24 §:n mukaan työntekijän työajan ollessa yhtäjaksoisesti 6 tuntia pidempi, eikä työpaikallaolo työntekijällä ole työn jatkumisen kannalta välttämätön, on hänelle työvuoron aikana annettava säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko. Tänä aikana työntekijällä on mahdollisuus poistua työpaikaltaan. Työpäivän alkuun tai loppuun taukoa ei saa sijoittaa. Jos työehtosopimus ei estä, on työntekijällä ja työnantajalla mahdollisuus sopia lyhyemmästä, mutta kuitenkin vähintään 30 minuutin pituisesta tauosta. Työajan ylittäessä vuorokaudessa 10 tuntia, on työntekijällä oikeus pitää lisäksi enintään 30 minuutin tauko työskennellessään kahdeksan tuntia.

2.1.4 Lepo- ja vapaa-aika

TAL 25 §:n mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta.

TAL 27 §:n työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Mahdollisuuksien mukaan lepoaika on annettava sunnuntain yhteydessä. 14 vuorokauden ajanjakson aikana viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, kuitenkin niin, että vapaa-aika on vähintään 24 tuntia viikossa.

TAL 33 §:ssä todetaan, että kirkollisena juhlapäivänä tai sunnuntaina saa työtä teettää vain, jos työn laatu on sellaista, että sitä tehdään säännöllisesti kyseisinä päivinä. Sunnuntaityöstä voidaan sopia myös työehtosopimuksella tai työntekijän erillisellä suostumuksella.

2.1.5 Työvuoroluettelo

TAL 30 §:n mukaan jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja 24 §:ssä tarkoitettujen taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Sekä se on saatettava työntekijän tietoon kirjallisesti hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Työvuoroluetteloa saa tämän jälkeen muokata vain työntekijän suostumuksella sekä painavista syistä töiden järjestelyyn liittyen.

2.2 Kaupan alan työehtosopimus

Neuvotteluosapuolina kaupan alan työehtosopimuksessa ovat työnantajia edustava Kaupan liitto ry sekä työntekijöitä edustava Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Kaupan alan työehtosopimuksessa on sovittu kaupan alan töiden vähimmäisehdoista ja sitä noudatetaan yrityksessä, jonka toimialana on tukkukauppa, kioskikauppa, kaupan palvelu- ja tukitoiminta sekä konevuokraus. (PAM 11.11.2024)

2.2.1 Työaika

Kaupan alan työehtosopimuksessa todetaan, että keskimääräinen vähimmäisviikkotyöaika sovi-
taan työehtosopimuksessa. Jos työntekijällä on alle 37,5 tunnin työehtosopimus, mutta viikkotyöaika on pi-
dempi ilman perusteltua syytä, sopimuksen työaika sovi-
taan todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi. Vähintään puolen vuoden välein on tehtävä toteutuneiden tuntien vertailu työehtosopimuksen tunteihin. (PAM 11/2023/ 22)

Viikon jaksossa säännöllinen työaika työehtosopimuksen mukaan on enintään 9 tuntia vuorokau-
dessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa. Vuorokauden säännölliseksi työajaksi voidaan työpaikka-
kohtaisesti sopia enintään 10 tuntia. Asiasta sovi-
taan luottamushenkilön kanssa, jos työpaikalla on
tällainen. (PAM 11/2023, 22–23)

Työpaikalla voidaan laatia keskimääräisen vähimmäisviikkotyöajan toteuttamiseksi työajan tasoitu-
misjärjestelmä, joka tasaa viikkotyöajan enintään 37,5 tuntiin, mikäli ei ole käytössä säännöllistä
viikkotyöaikaa. Tällöin vuorokaudessa on enintään 9 tunnin työaika, sekä viikkotyöaika enintään 48
tuntia. Jos jakson kesto on 3 viikkoa, saa jakson aikana olla enintään 9 työpäivää, jotka kestävät yli
8 tuntia. Kokonaistyöaika, tasoittumisjakson pituus sekä jakson alkamis- ja päättymispäivä on tul-
tava ilmi tasoittumisjärjestelmästä. Luottamushenkilöä tulee kuulla, jos tasoittumisjärjestelmää
muutetaan. Mikäli luottamushenkilöä ei ole valittu, tulee työntekijöiden mielipidettä kuulla. (PAM
11/2023, 23)

2.2.2 Päivittäiset tauot

Työntekijällä on oltava tunnin ruokatauko säännöllisen työajan ollessa yhdenjaksoisesti yli 7 tuntia.
Mutta paikallisesti sopimalla voidaan ruokatauko lyhentää 30 minuuttiseksi tai jos työntekijä voi
ruokailla työaikana, voidaan se poistaa kokonaan. Ruokataukoa ei lueta työajaksi, jolloin työntekijä
saa poistua esteettömästi työpaikalta. Ruokatauon sijoittamista välittömästi työpäivän alkuun tai
loppuun ei suositella. (PAM 11/2023, 39)

Kahvitaukojen määrä määritellään työpäivän pituuden mukaan. Yhden kahvitauon pituus on 10 minuuttia ja kahvitauko on palkallisesti työaikaa. Jos kaksi kahvitaukoa hankaloittaa töiden järjestelyä, annetaan 1 pidempi kahvitauko. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijän on mahdollista pitää ruoka- ja kahvitaukonsa työpäivän aikana. (PAM 11/2023, 39)

Taulukko 2. Kahvitaukojen määrä (PAM 11/2023, 39)

alle 4 tuntia	ei kahvitaukoa
4 tuntia – alle 6 tuntia	1 kahvitauko
vähintään 6 tuntia	2 kahvitaukoa

2.2.3 Ylityö

Työ, joka ylittää viikossa 40 tuntia on ylityötä. Tasoittumisjärjestelmän ollessa käytössä, on ylityötä työ, joka keskimäärin ylittää 40 tunnin työajan viikossa. Työntekijän suostumus yli- ja lisätyöhön määräytyy työaikalain 17 §:n mukaan. (PAM 11/2023, 40)

2.2.4 Lepo- ja vapaa-aika

Kaupan alan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle tulee antaa jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös toisin, mutta vuorokausilevon on oltava vähintään 9 tuntia. Kertaluontoisesti voidaan kuitenkin poiketa niin, että levon pituus on vähintään 7 tuntia. (PAM 11/2023, 27)

Työaikalaissa määritellyn viikoittaisen yhtäjaksoisen 35 tunnin vapaa-ajan lisäksi työntekijällä on yksi vapaapäivä. Työpäiviä vapaapäivien välissä saa olla enintään 8 työvuoroluetteloa laadittaessa, mutta 10 kappaletta työpaikkakohtaisesti sopimalla. Kalenterivuodessa työntekijälle on annettava vähintään 20 peräkkäisen vapaapäivän yhdistelmää, joista vähintään 17 on annettava viikonloppuvapaana eli perjantai – lauantai, lauantai – sunnuntai tai sunnuntai – maanantai – vapaapäiväyhdistelmänä. Jos työntekijä ei työskentele ainoastaan viikonloppuisin, vähintään 9 viikonloppuvapaista annetaan lauantai – sunnuntai – vapaapäivä yhdistelmänä. Viikonloppuvapaiksi lasketaan myös ne viikonloput, jotka sijoittuvat vuosiloman ajalle. Peräkkäisiä vapaita sekä viikonloppuvapaita annetaan vastaavassa suhteessa työsuhteen keston nähden, jos työsuhde on kestänyt alle kalenterivuoden. Työstä vapaata sunnuntaita on työntekijälle kalenterivuoden aikana oltava vähintään 22 kappaletta, ja alle kalenterivuoden kestäneessä työsuhteessa vastaavassa suhteessa. Aattovapaista eli pääsiäislauantai, juhannusaatto, jouluaatto ja uudenvuodenaatto, vakinaisella työntekijällä tulee olla vapaana kaksi näistä. Jos aattopäivät sijoittuvat vuosilomalle lasketaan se saaduksi aattovapaaksi. (PAM 11/2023, 29–20, 37–38)

Sunnuntaityön teettämisestä todetaan samaa kaupan alan työehtosopimuksessa kuin työaika-laissa. Lisäksi kaupan alan työehtosopimuksessa todetaan, että sunnuntaityön teettämisessä noudatetaan tasapuolisuutta ottaen huomioon työntekijän ammattitaito, osaaminen ja soveltuvuus tehtävään. Tehdystä säännöllisestä työstä sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä maksetaan kaksinkertainen palkka. (PAM 11/2023, 46)

2.2.5 Työvuoroluettelo

Työnantaja laatii työvuoroluettelon, johon merkitään työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen, päivittäiset lepoajat sekä tasoittumisjakson jäljellä oleva viikkojen ja työtuntien määrä sekä keskimääräinen viikkotyöaika, joka on laskettu edellä mainituista. Laadittaessa työvuoroluettelo on kuultava työntekijää työvuorojen pituuden, työvuorojen sijoittelun, vapaapäivien ja vuosivapaiden antamisen suhteen. (PAM 11/2023, 25)

Työntekijöiden kesken työajan sijoittelun ja vapaapäivien tulisi vaihdella. Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulisi välttää työvuoroluettelo laadittaessa, eli työvuoron keston oltava vähintään 4 tuntia. Kertaluontoisesti tai perustellusta syystä voidaan kuitenkin poiketa ja työvuoro voi olla tätä lyhyempi, jos työntekijän kanssa näin sovitaan. (PAM 11/2023, 25)

Työaikaergonomiaa tulisi suosia työvuorojen suunnittelussa, jos työvuorot sijoittuvat eri vuorokauden aikoihin. Työvuorojen suositeltava kiertosuunta on aamu-, päivä-, ilt- ja työvuoro. Vapaapäivää edeltävän työvuoron olisi hyvä olla aamuvuoro ja vapaapäivää seuraavan työvuoron iltavuoro, etenkin jos vapaapäivä on enemmän kuin yksi. (PAM 11/2023, 25)

Työvuoroluettelo on julkaistava vähintään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista, työpaikkakohtaisesti sovittuna viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista. Asiasta sovitaan luottamushenkilön kanssa, mikäli sellainen työpaikalla on. Asia sovitaan henkilöstöryhmän kanssa, mikäli luottamushenkilöä ei ole. Jos työajan tasoittumisjakson pituus on vähintään 19 viikkoa, julkaistaan työvuoroluettelo vähintään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista. (PAM 11/2023, 25)

2.2.6 Työpaikkakohtaisesti sovittua

Kun tapahtuu työpaikkatasolla sopimista esimerkiksi työsuhteen ehdoista tai näiden muuttamista, puhutaan paikallisesta sopimisesta. Sopijapuolina yleensä ovat työnantaja sekä pääluottamushenkilö, luottamushenkilö tai yksilö. Se, miten sopimus on neuvoteltavissa ja miten asiassa kuuluu toimia, on katsottava työehtosopimuksesta. Luottamushenkilötasolla sovitaan asiat, jotka koskevat koko henkilöstöä sekä asiat, joilla sovitaan pysyvistä määräyksistä. Paikallinen sopiminen voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. (PAM 29.1.2025) Työehtosopimuksen

kanssa ristiriidassa olevista ehdoista ei voida sopia paikallisesti eikä työsopimuksessa. (Työsuo-
jelu.fi 6.2.2025)

Toimeksianto yrityksessä on luottamushenkilöiden kanssa yhteistyössä sovittu päivittäisestä työ-
ajan maksimipituudesta, joka on enimmillään 10 tuntia. Lisäksi on sovittu lisätöiden tarjoamisen pe-
riaatteista ja lisätöitä koskevista tavoista sesonkiaikoina sekä äkillisissä tilanteissa. Myymälässä
lisätunteja voidaan tarjota suullisesti suoraan kyseisellä hetkellä työvuorossa oleville tai/ja Quinyxin
kautta. Lisäksi töitä voidaan sesonkiaikoina suunnitella suoraan työvuorolistoihin työntekijöille,
jotka ovat etukäteen kiinnostuksensa ilmaisseet. (Barsk 23.8.2024)

2.3 Työsopimuslaki

Työsopimuslaissa säännellään muun muassa työntekijän sekä työnantajan velvollisuuksia, työsopi-
muksen tekemistä, vähimmäisehtojen määräytymistä työsuhteessa, työsopimuksen päättämistä
sekä vahingonkorvausvelvollisuutta. (Hjelt 2017, 3)

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan sopimukseen, jolla sitoutu-
vat työntekijä ja työntekijä yhdessä työkuntana tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lu-
kuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Työsopimuslaki
26.1.2001/55)

2.3.1 Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu

TSL 2 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin
kuin keskinäisiä suhteita työntekijöiden kesken. Lisäksi on työnantajan velvollisuus huolehtia, että
jos kehitetään tai muutetaan tehtävää työtä, yrityksen toimintaa tai työmenetelmiä, voi työntekijä
myös tässä tilanteessa suoriutua työstään. Työntekijän mahdollisuuksia edetä työurallaan on myös
työnantajan edistettävä työntekijän kykyjen mukaan.

TSL 2 luvussa 2 §:ssä mainitaan, että työntekijöitä on työnantajan kohdeltava tasapuolisesti, jollei
työntekijöiden tehtävät ja asema poikkeustilanteessa ole perusteena. Myöskään työsopimuksen
kesto ei saa vaikuttaa työehtoihin epäedullisesti työsuhteissa, ellei asiallisista syistä tämä ole pe-
rusteltua. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädetään yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiel-
lostä. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa 609/1986) säädetään tasa-arvoa
ja sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta. (Työsopimuslaki)

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) 2 luvun 7 §:n mukaan syrjintäperusteet huomioon ottaen
työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työhönotossa. Jos työnan-
tajalla on töissä säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on yhdenvertaisuuden edistämiseksi

oltava suunnitelma tarvittavia toimenpiteitä varten. Alkuperän, iän, kielen, kansalaisuuden, mielipiteen, vakaumuksen, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan, terveydentilan, perhesuhteiden, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ei ketään saa syrjiä.

Laki naisten ja miestien välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) 6 §:ssä määritetään työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa. Työnantajan olisi huomioitava, että avointa tehtävää kohtaan kiinnostusta olisi naisilla sekä miehillä, työolot mahdollistaisivat molempien sukupuolten työskentelyn, mahdollisuus naisilla ja miehillä sijoittua erilaisiin tehtäviin, tasapuolinen palkkaus sekä helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista työjärjestelyiden kautta.

2.3.2 Työntekijän työturvallisuus sekä työkyky

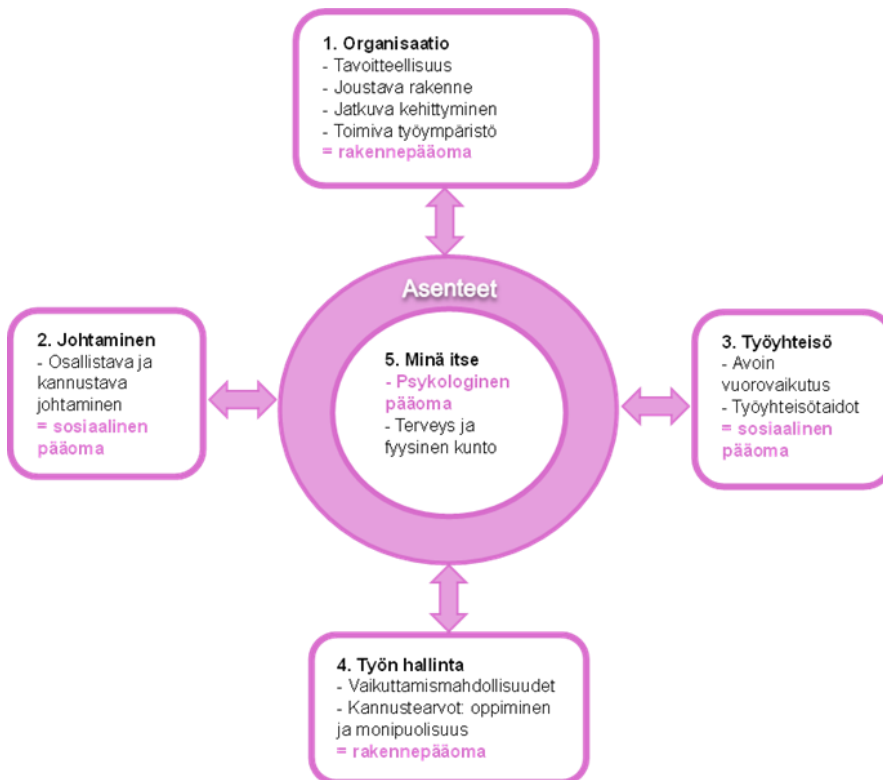
Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 1 luvun 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on työntekijöiden työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen sekä ennalta ehkäistä ja torjua ammattitauteja, tapaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden henkisen ja fyysisen terveyden haittoja parantamalla työolosuhteita ja työympäristöä. Lisäksi 14 §:n mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu opastaa työntekijät tiedostamaan ja tunnistamaan haitta- ja vaaratekijät työpaikalla.

2.3.3 Työntekijän velvollisuudet

TSL 3 luvun 1 §:ssä kerrotaan työntekijän velvollisuuksista tehdä työnsä huolellisesti noudattamalla määräyksiä, jotka työnantaja on antanut työn suorittamiseksi. Työturvallisuudesta 2 §:n mukaan työntekijän on huolehdittava, koskien huolellisuutta sekä varovaisuutta sekä vastattava myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta omalla toiminnallaan.

3 Työhyvinvointi

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, johon vaikuttavat jatkuva kehittymisen ja kilpailun tarve, maailman tilanteet kuten Ukrainan sota sekä erilaiset taudit. (Manka & Manka 2023, 13) Meidän täytyy organisaatioissa toimia aina tehokkaammin ja tuottoisammin, mutta laiminlyömättä työntekijöiden hyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä käsitellen tässä luvussa tarkemmin.



Kuva 1. Tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (mukaillen Manka & Manka 2023, 110)

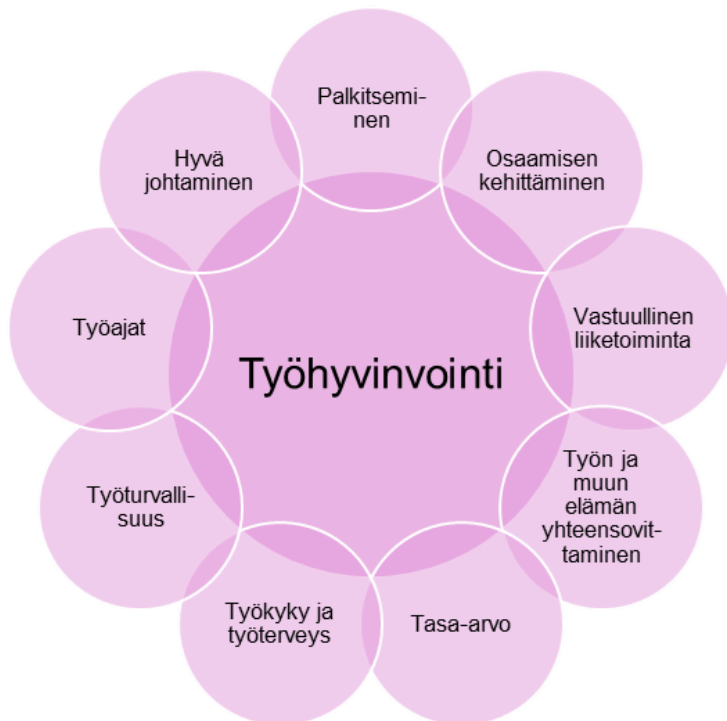
Työhyvinvointi koostuu eri pääomista, mutta ratkaisevana tekijänä on myös työntekijän asenne työtään kohtaan. Rakennepääoma kohdistuu itse työhön eli organisaatioon sekä työn hallinnan tunteeseen. Työyhteisö sekä johtaminen luovat sosiaalisen pääoman, jonka synnyttävät luottamus, yhteiset arvot ja normit, sosiaaliset suhteet, osallistaminen sekä vastavuoroisuus. Psykologisen pääoman rakentaa työntekijä itse, ja se vastaa kysymykseen "Kuka olet?". Ulottuvuuksina psykologisessa pääomassa ovat toiveikkuus, optimismi, sitkeys sekä itseluottamus. Tämä pääoma kehittyy ja muokkautuu elämän varrella. (Kuva 1.) Jokainen osa-alue on tärkeä, mutta itse työntekijä pystyy vaikuttamaan näihin myönteisesti luomalla vuorovaikutusta ja olemalla avoin kehitykselle. (Manka & Manka 2023, 113–125, 179, 205)

Työhyvinvointi on jatkuvaa työyhteisön ja työntekijöiden kehittämistä suuntaan, jossa kaikilla on mahdollisuus kokea onnistumista ja työn iloa, josta syntyy työn imu. (Kehusmaa 2011, 15–18)

Työn imu on se tekijä, joka sitouttaa työntekijän työhönsä sekä auttaa jaksamaan, koska työntekijä tuntee saavuttavansa työllään itselleen myönteisiä asioita ja tunteita.

3.1 Hyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi käsitteenä kattaa kokonaisvaltaisesti työntekijän hyvinvoinnin työssä eli työterveyden sekä työkyvyn. Työhyvinvointi ei pelkästään rajoitu fyysiseen terveyteen, vaan se sisältää myös sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin. Kun työntekijä kokee, että hänen omat psyykkiset ja fyysiset voimavaransa riittävät tai ylittävät työn vaatimukset, tällöin työhyvinvointi on myönteinen kokemus. Kun työntekijä voi hyvin, hän suoriutuu annetuista tehtävistään sekä tätä kautta edistää tavoitteiden saavuttamista organisaatiossa. (Työterveyslaitos s.a.)



Kuva 2. Työhyvinvointiin liitettävät tekijät (mukaihen Kauhanen 2012, 199)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, jotka ovat työnantajan vastuulla sekä velvollisuuksia (kuva 2). Työturvallisuuslain luku 5 sisältää työnantajan velvollisuuden huomioida työpaikalla ergonomisen työskentelyn mahdollisuudet, työn kuormitustekijät sekä niiden vähentäminen, välivälän uhan, häirinnän sekä erilaisia työpaikkaa koskevia rakenteellisia tekijöitä kuten valaistus sekä ilmanvaihto. (Työturvallisuuslaki)

Myös työntekijän on huomioitava omassa työssään hyvinvoinnin vaikutus sekä uskaltauduttava avoimesti puhumaan esihenkilölleen siihen negatiivisesti vaikuttavista asioista. Tällöin tilanteisiin pystytään mahdollisesti reagoimaan työhyvinvointia edistämällä. Työkykyä ylläpitäessä työnantajan

on tunnistettava työntekijöihin liittyvät työtä ja työolosuhteita kuormittavat tekijät, tällöin työpaikalla on hyvät valmiudet ennakoivasti tukea työntekijöiden työkykyä. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma 2/2022) Työn kuormittavuus vaikuttaa työstä palautumiseen ja tätä kautta työssä jaksamiseen. Lisäksi on tärkeää muistaa työntekijän vapaiden sekä työvuorojen sijoittelun merkitys työntekijän palautumisessa, ja tätä kautta mahdollistaa työn ja vapaa-ajan parempi yhteensovittaminen.

3.1.1 Organisaatioon kohdistuvat tekijät

Hyvinvoiva ihminen on hyödyksi niin itselleen, työkavereilleen kuin työnantajalleen. Työnantajalla on velvollisuus ylläpitää työntekijöiden hyvinvointia työterveyden nojalla. Työterveyslain 1 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon toteutumisesta ja sisällöstä. Kyseisen lain tarkoituksena on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistoiminnalla edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383) Työhyvinvointi on ylimmän johdon nähtävä enemmän investointina kuin kuluna. Työntekijöiden työhyvinvointiin investoimalla voidaan organisaatiossa vähentää sairaspotensiaaleja, työtapaturmia, eläkkeelle siirtymistä ennen aikaisesta sekä parantaa työtehoa ja työilmapiiriä. Kun nämä esitetään taloudellisina lukuina, on mahdollista havaita investoinnista aiheutuneiden kulujen hyöty organisaatiolle. (Kauhanen 2012, 200)

Työnantajaa velvoittavien lakien – kuten työaika-, työturvallisuus-, yhdenvertaisuus- sekä työsopimuslaki, lisäksi työhyvinvointiin liittyy monia tekijöitä organisaation näkökulmasta, jotka on hyvä huomioida. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi osallistaminen päätöksentekoon, ilmapiiri, johtaminen, työssä kehittyminen, osaaminen, työn hallinta, sisäinen viestintä, työympäristö ja työolosuhteet sekä työsuhteen laatu. (Kauhanen 2016, 29) Hyvinvoiva organisaatio on rakenteeltaan joustava, tavoitteellinen, kehittyvä sekä turvallinen toimintaympäristö työntekijälle. Strategia ja visio on tuotu selkeästi tukemaan tulevaisuuden näkemyksiä työntekijälle, ja luodaan selkeät raamit työlle, johon työntekijä pyrkii. Lisäksi johtamisella tuetaan tavoitteisiin pääsyä erilaisin keinoin. On tärkeää, että työntekijät tiedostavat työnsä etenemisen tilanteen ja saavat tukea kohti tavoitteita. (Manka & Manka 2023, 113–148)

Psykologinen turvallisuus on tärkeä työyhteisön ilmapiiriinkin vaikuttava tekijä, joka koostuu tunteesta ja kokemuksesta. Kokemuksena se tarkoittaa, että uskaltaa kertoa keskeneräisiä ajatuksia, tuoda uusia ideoita esiin, pyytää apua tarvittaessa, esittää kysymyksiä, varmistaa epäselviä asioita ja uskaltaa kertoa ja haastaa epäonnistumisista tarvitsematta pelätä, että siitä seuraa rangaistusta, nolausta tai joutuu suurennuslasin alle työyhteisössä. Monet tutkijat ovat tulkinneet psykologista

turvallisuutta ja sen on todettu sitouttavan työntekijää sekä lisäävän työyhteisön suoritus- ja oppimiskykyä. (Rinne 2021, 30–32)

3.1.2 Yksilöön kohdistuvat tekijät

Työn hallinta, elämänhallinta, uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen sekä hyvä työyhteisö vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Työn hallinnan tunteella tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee hyvää hallintaa yhdistyneenä työn korkeisiin vaatimuksiin. Tämä tunne johtaa työhön sitoutumiseen sekä vähentää poissaoloja. Edellytyksenä työn hallinnan tunteelle on, että työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työssään päätöksentekoon sekä työn monipuolisuuteen. Elämänhallintaa tarkastellessa, työntekijä uskoo voivansa vaikuttaa siihen mitä hänelle tapahtuu. Työntekijältä löytyy tällöin sosiaalista rohkeutta, hallitsevuutta, itseluottamusta sekä sitkeyttä, kuin myös myönteisiä ajattelu- ja toimintatapoja. Työntekijän jatkuva oppimisen ja kehittymisen halu luovat itseohjautuvuutta, kasvumotivaatiota sekä ammatillista kompetenssia eli ominaisuuksia ja käyttäytymistapoja. Hyväksytyöyhteisöksi koetaan kokonaisuutena toimiva ryhmä ja ilmapiiri, esihenkilön on oltava työntekijöitä osallistava sekä suoritukseen motivoiva, organisaatiolta toivotaan rakenteellista joustavuutta, joka luo työntekijöille kannustavat puitteet työn teolle. (Manka & Manka 2023, 109)

Kun puhutaan hyvinvoivasta työntekijästä, on työn imulla suuri merkitys voimavarojen ylläpidossa palautumisen sekä työuupumuksen välttämisen suhteen. Kun työntekijä kokee, että vastuu on oikea ja työ on mielekästä sekä häntä tuetaan työn tavoitteiden saavuttamisessa, on työn imu oikeanlaista ja työ on motivoivaa ja mielekästä. Työn imun vastakohtana on tullut esille uusi Quiet Quitting – ajattelumalli eli ”Hiljaiset loparit”. Tämä ajattelu ajaa työntekijän suhtautumaan työhönsä rennommin, tehdään vain omaan työnkuvaan määritellyt työtehtävät eikä yhtään enempää. Ilmiössä jokaiseen ylimääräiseen palvelukseen tai pyyntöön ei ole pakko suostua, vaan työntekijä keskittyy omaan hyvinvointiin ja esimerkiksi vapaa-aikaan. Taustalla on siis halu tervehtyttää työelämää, mutta ongelmana tässä on, että nämä ylimääräiset tehtävät saattavat olla juuri niitä asioita, mitkä motivoisivat työntekijää työssään. Eli työntekijä vähentää työhyvinvointiaan, vähentämällä tietoisesti innostustaan. (Manka & Manka 2023, 24)

Terveydellisistä tekijöistä puhuttaessa unella on suuri merkitys työntekijän hyvinvointiin sekä palautumiseen. Uni vaikuttaa muun muassa työntekijän vireyteen, stressin säätelyyn, tunteisiin sekä tiedonkäsittelyyn. Liian vähäinen uni altistaa muun muassa onnettomuuksille, lisää eri sairauksien riskiä sekä heikentää tiedonkäsittelytoimintoja. Myös unen laatu vaikuttaa yllä mainittuihin tekijöihin, ei ainoastaan määrää. (Aivoliitto 2022) Lisäksi terveyteen vaikuttavia tekijöitä ovat tupakointi, liiallinen alkoholin käyttö, vähäinen liikunta sekä epäterveellinen ruokavalio. Riittävä liikunta ja terveellinen ruokavalio edistävät työssä jaksamista sekä palautumista. (Työterveyslaitos s.a.)

3.2 Hyvinvointi ja työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Kaupan alalla työskennellään vuorotyössä, joka vaikuttaa työntekijöiden psyykkiseen, fyysiseen sekä sosiaaliseen hyvinvointiin. vuorotyö saattaa vaikuttaa vuorojen vaihtelevuuden kautta aamu- ja iltavuorojen välillä esimerkiksi unen määrään, ruoansulatukseen, tarkkaavaisuuteen sekä perhe-elämään negatiivisesti. (Työterveyslaitos s.a.)

Osallistavalla työvuorosuunnittelulla on todettu olevan vaikutusta sairaspotilaiden vähenemiseen. Mahdollinen vaikuttava tekijä on hallinnan tunne työvuoroissa sekä parempi unen laatu, koska työntekijä itse on vaikuttanut vuorojensa sijoitteluun sekä pituuteen. (Turunen ym. 12/2020)

3.2.1 Vaikuttavat tekijät työvuorosuunnittelussa

Työvuorosuunnitteluun vaikuttavat työaikalain sekä kaupan alan työehtosopimuksen ehdot, jotka muun muassa koskevat lepo- ja vapaa-aikaa sekä työaikaa. Näitä työnantajan on noudatettava työvuorosuunnittelua toteuttaessaan. Lisäksi on huomioitava tarvittaessa työntekijän vuoro- sekä vapaatoiveet mahdollisuuksien mukaan, sekä tarvittaessa neuvoteltava näistä työntekijän kanssa. Näiden lisäksi työnantajaa työvuorosuunnittelussa rajaavat organisaation tarpeet, työntekijöiden osaaminen vuoron tehtävien suhteen sekä tehokkuus.

Vuorotyössä on huomioitava myös ergonominen työvuorojen kierto. Huomioitavaksi asiaksi työvuorosuunnittelussa nostetaan työvuorojen takia muun muassa vuorokierto aamuvuorosta iltavuoroon ja iltavuorosta yövuoroon, yksittäisten työvuorojen sekä yksittäisten vapaiden sijoittelun välttäminen, peräkkäisten työvuorajaksojen enimmäispituus sekä perättäisten työpäivien enimmäismäärä, hankalien vuorojen peräkkäisyyden välttäminen sekä riittävät resurssit vuoroissa. Lisäksi on hyvä kiinnittää huomiota yksittäisten vuorojen pituuteen, koska liian lyhyet työvuorot sitovat työntekijää turhaan, sekä niistä saatava korvaus on suhteellisen pieni. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super s.a.)

3.2.2 Tasapuolisuus työvuorosuunnittelussa

Vuosittain Työ- ja elinkeinoministeriö toteuttaa työolobarometrin, joka on Suomen työelämän laatua koskevista tutkimuksista laajimpia. Tasapuolinen kohtelu on muodostunut yhdeksi neljästä ulottuvuudesta työelämän laadun käsitteiksi tämän barometrin taustalla. (Kehusmaa 2011, 15) Tasapuoliseen kohteluun voidaan sisältää laajasti työelämän asioita, mutta työvuorosuunnittelussa tämä voitaisiin kokea työvuorojen monipuolisuudessa, vapaiden sijoittelussa, toiveiden huomioimisessa sekä osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä.

4 Autonominen työvuorosuunnittelu

Sain toimeksiantona tehtäväkseni kehittää toimivan mallin autonomiselle työvuorosuunnittelulle sekä toteuttaa toimintamallin myymälään kokeiluun. Tarkoituksena oli selvittää vaikuttaako työvuorosuunnittelun muutos myönteisesti työntekijöiden hyvinvointiin.

Autonominen työvuorosuunnittelu antaa työntekijälle vastuuta ja vapautta suunnitella omat työvuoronsa työpaikalla, mutta yhdessä luotujen pelisääntöjen, työaikalain ja kaupan alan työehtosopimuksen sekä myymälän toiminnan ehtojen mukaisesti. Pelisäännöillä pyritään takaamaan toiminnan sujuminen sekä työvuorosuunnittelun tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus. Työntekijä siis pystyy vaikuttamaan esimerkiksi työvuorojen sijoitteluun aamu- ja iltavuorojen suhteen sekä vapaiden ryhmittelyyn eli vapaa-aikansa sijoitteluun. (Super s.a.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun tarkoituksena on mahdollistaa työntekijälle parempi työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että valitaan parhaat työvuorot, vaan on huomioitava kaikkien työntekijöiden mieltymykset sekä toiveet tasapuolisesti. Vuorotyö on kuormittavaa, ja autonomisen työvuorosuunnittelun on tutkimuksissa todettu parantavan hyvinvointia työssä ja täten työntekijän jaksamista. Lopullisen hyväksynnän työvuorosuunnittelussa työvuorojen sijoittelusta tekee kuitenkin myymäläpäällikkö, ja hän myös vastaa asianmukaisesta työvuorosuunnittelusta. (Super s.a.)

Pelkän vastuun ja vapauden lisäämiseksi tämä toimintamalli tuo työntekijälle myös ymmärrystä miten työvuorosuunnittelu toimii. Tämän avulla on mahdollista kehittää tietoisuutta siitä, miten esimerkiksi vuorot suunnitellaan toimiviksi erilaisen osaamisen kannalta, työvuorojen määrien perusteet viikko- ja päivätasolla sekä tasapuolisuuden merkitys. (S-ryhmä 22.4.2024) Tämän avulla lisätään työntekijän ymmärrystä tehtyihin ratkaisuihin sekä muiden huomioimista työvuorosuunnittelussa. Onnistuminen autonomisessa työvuorosuunnittelussa saattaa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin sekä työnteon kulttuuriin. Pystytäänkö yhteen hiileen puhaltamalla takaamaan toimivat vuorot sekä välillä ottamaan epämiellyttäviä vuoroja oma-aloitteisesti, jotta taataan toimivuus työpäivään?

4.1 Mallintaminen

Lähtökohtana mallintamiselle oli hakea muiden organisaatioiden kokemuksia sekä toteutustapoja autonomiselle työvuorosuunnittelulle. Löysin kehittämisprojektin, joka oli toteutettu Turun yliopistollisessa keskussairaalan päivystysröntgenissä. Siellä autonominen työvuorosuunnittelu otettiin käyttöön, ja pystyin hyödyntämään hieman muokkaamalla samaa toimintamallia runkona myös itselleni. Työvuorosuunnittelun käyttöönottoa pohjustamaan kehittämisprojektissa Tyksissä oli pidetty työpaja, jossa keskusteltiin vaadittavista asioista toimivuuden takaamiseksi, joka myös itselläni

nousi tarvittavaksi vaiheeksi mallintamisen osana. Työpajassa Tyksissä esille selkeästi nousivat tiedostaminen vaikuttavista tekijöistä, kuten työaikalaista, tasapuolisuudesta työvuorojen sijoittelun suhteen, vapaatoiveiden huomioinnista, käytetystä ajasta työvuorojen valintaan, toimipaikan toimivuudesta vuorojen suhteen, viestinnästä vuoroihin liittyen, työvuorojen julkaisu ajasta sekä esihenkilön päävastuusta työvuorosuunnittelusta. (Drugg & Rouhelo 8.12.2022) Ennen kartoituspalaveria koostin itse omat näkemykseni tulevista haasteista autonomiselle työvuorosuunnittelulle, sekä pyrin kehittämään näihin toimivuutta parantavia ratkaisuja. Tämän avulla oli helpompi keskustella esiin nousevista haasteista myymälässä.

Tärkeänä huomioitavana seikkana mallintamisessa oli käytettävissä oleva työvuorosuunnittelujärjestelmä, Quinyx. Ohjelman ominaisuudet ja toiminnot sekä työntekijöiden oikeudet rajasivat hieman kokeilun toimintatapoja. Ohjelma tarjosi kuitenkin mahdollisuuden työntekijälle vaikuttaa työvuoroihin jo ilman autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönottoa, esimerkiksi rajaamalla käytävyyttä, varaamalla vuoroja tai esittämällä työvuorotoiveita. (Quinyx s.a.)

Tasapuolisuudesta esille nousivat oman kokemukseni kautta viikonloppujen sekä ilta- ja aamuvuorojen tasapuolinen jakautuminen työntekijöille. Näihin vuoroihin oli luotava toimiva työnkiertomalli myymälässä. Esille nousi myös työntekijöiden ymmärrys sopimustuntiensa ja valittujen vuorojen keskinäisestä suhteesta. Lisäksi työntekijöiden kokema tasapuolisuus vuorojen valinnassa oli tärkeää. Tämän takia työntekijöille arvottiin valintajärjestys. Jos kokeilu olisi ollut pidempi, olisi työntekijän ollut hyvä tiedostaa myös tasoittumisjärjestelmän toimivuuden merkitys hänen kohdallaan, sekä tätä kautta esiin tulevat lisätyöt.

Kartoitus toimivuudesta myymälään tehtiin yhdessä myymäläpäällikön kanssa, joka oli keskustellut työntekijöiden kanssa alustavasti kokeilun mahdollisuudesta. Tätä kautta saatiin palautetta ja ajatuksia myös työntekijöiden näkökulmasta käyttöönoton vaatimuksiin sekä epäilyä aiheuttaviin asioihin. Näitä esiin nousseita asioita pyrittiin huomioimaan mallinnuksessa. Lisäksi kartoituksessa käytiin läpi työvuorosuunnitteluun käytettävä mallipohja eli minkälaisia työvuoroja oli tarjolla, mitkä tekijät vaikuttivat vuoroihin, voisivatko kaikki tehdä kaikkea, osaamistason vaikutus myymälässä sekä miten taattiin toimivuus valintojen suhteen vuoroissa.

4.1.1 Huomioitavat asiat kartoituksen pohjalta

Jokainen myymälä eroaa hieman toisistaan, mutta pääperiaatteet toiminnassa ovat kuitenkin samanlaisia. Poikkeavuutta tuovat esimerkiksi henkilöstön osaamisen tasot, työvuoroihin sisältyvät tehtävät sekä sijoittelut myymälän toiminnan takaamisessa, resurssit vuoroissa sekä aukiolot. Lisäksi myymälä koostuu erilaisista työntekijöistä, jotka luovat myymälään yksilöllisen ilmapiirin, joka on huomioita mallintamisessa vaatimusten ja tasapuolisuuden tunteen suhteen.

Kokeiluun valitun myymälän kartoitus osoitti, että myymälä ei tarvitse suurta tukea käyttönotossa, koska myymäläpäällikkö tuntee henkilöstönsä tarpeet hyvin. Keskustellessani myymäläpäällikön kanssa huomasin, että ilmapiiri myymälässä oli vuorovaikutteinen, osaaminen sekä toimivuus vuoroissa olivat hyvällä tasolla. Työntekijöiden ymmärrys tasapuolisuudesta sekä vuoroon vaikuttavista tekijöistä tuntuivat olevan haasteena eli oli tuotava esille työaikalaki sekä kaupan alan TES selkeästi ja ymmärrettävästi sekä oli luotava tasapuolisuuden tunne käytettäessä autonomista työvuorosuunnittelua. (Lunki 4.12.2024)

4.1.2 Mallin rakentaminen

Autonomisen työvuorosuunnittelun mallin rakentaminen alkoi hahmottamalla ensin huomioitavat asiat, kuten työvuorosuunnitteluohjelma Quinyxin toimivuuden myymälän käyttöön, tasapuolisuuden takaaminen myymälässä työnkierron kohdalla sekä työvuorosuunnitteluun vaadittavien tekijöiden kuten TES:n sekä työaikalain ehtojen vaikutus sekä näiden näkyminen työntekijöille.

Kaupan alan TES:n sekä työaikalain ehtojen näkymisen puute vuorojen valintaa tehdessä työntekijöille, vaikutti siihen, että ne oli tuotava muulla tavoin selkeästi tietoisuuteen ja nähtäville. Tein materiaalin, jossa oli tuotu esille työvuorojen valintaan vaikuttavat ehdot sekä Quinyxissä näkyvä virheellisen vuorovalinnan ilmoitus. Näin myymäläpäälliköllä olisi neuvotteluihin tukea, jos vuorojen valintaan oli puututtava näiden asioiden suhteen.

Viikko:	4		5		6		7		8		9		10		11		12		
Työntekijä	la	su	la	su	la	su	la	su	la	su	la	su	la	su	la	su	la	su	
	x	x	x				x	x					x	x	x				
	x	x	x				x	x					x	x	x				
			x	x	x				x	x	x				x	x			
			x	x	x				x	x	x				x	x			
						x	x	x				x	x	x				x	x
						x	x	x				x	x	x				x	x
Laina 15	x								x									x	
Myymäläpäällikkö	x								x									x	

Kuva 3. Viikonloppujen kierto myymälään

Lisäksi loin tukimateriaalin auttamaan haastavien työvuorojen valinnan suhteen, joiksi korostuivat viikonloput. Viikonloppujen kohdalle luotiin tasapuolisesti kiertävä malli (kuva 3). Tämän toteutukseen tarvittiin vuorojen sekä työntekijöiden määrät myymälästä, jonka pohjalta laskin työntekijöiden vuorojen kohdentumisen viikonloppuihin. Tässä oli kuitenkin huomioitava, että toiveiden ja vuosilomien vaikutus sekä jatkuva identtisyys pakottavat välillä muokkaamaan kiertoa esimerkiksi vaihtamalla vuorojen sijaintia viikkojen välillä toimivuuden takaamiseksi vuoroissa. Työntekijöille oli mahdollista määritellä sopimustunteihin kohdentuva iltavuorojen määrä viikotasolla, joka taikaisi

tasapuolisuuden valintoja tehtäessä. Myymälässä kuitenkin todettiin, että monipuoliset vuorovalinnat eivät olleet haaste, joten tätä ei otettu käyttöön.

Työvuorojen valinnan tasapuolisuuden takia valittavista vuoroista poistettiin myymäläpäällikön työvuorot ennen työvuorojen näkymistä työntekijöille. Tällä tavalla tuettiin esihenkilötyön toimivuutta myymälässä. Lisäksi avoimista vuoroista poistettiin työntekijöiden vuorot, jotka työskentelivät toisissa myymälöissä kokeilu myymälän lisäksi. Tällä estettiin päällekkäisyydet toisen myymälän vuorojen kanssa. Lisäksi työntekijöille annettiin kaikkiaan käytettäväksi 2 viikkoa työvuorojen valintojen suorittamiseen. Eli 7 henkilöllä valinta aikaa oli 1–2 päivää aikaa suorittaa valinta, jonka etenemistä myymäläpäällikkö myös valvoi. Valvonta tapahtui vuorojen kohdennuksen kautta, joka suoritettiin päivittäin.

4.2 Käytön toteutus

Käyttöönotto suoritettiin myymälän kartoituspalaverin pohjalta tehdyn kartoituksen kautta, jolloin sovittiin aikataulu toteutuspalaverille sekä käyttöönotolle ja kesto käytölle. Käyttöönoton opastus suoritettiin palaverissa, jossa olivat myymäläpäällikön lisäksi paikalla kaikki myymälän työntekijät. Palaverissa tuotiin esille autonomisen työvuorosuunnittelun perusteet sekä käytön tarkoitus eli lisäisikö autonomisen työvuorosuunnittelun käyttö hyvinvointia työntekijöissä. Palaverissa käytiin läpi, miten työntekijä valitsee työvuoronsa, sekä mitkä tekijät oli huomioitava valintoja tehdessä. Lisäksi palaverissa arvottiin työntekijöille valintanumerot sekä käytiin avointa keskustelua tunteuksista ja ajatuksista toteutuksen suhteen. Lisäksi kannustettiin avoimeen mieleen kokeilun suhteen.

4.2.1 Ohjeistuksen rakenne

Ohjeistuksesta luotiin mahdollisimman lyhyt ja yksinkertainen, jotta materiaali olisi selkeä sekä aikaa jäisi mahdolliselle avoimelle keskustelulle annetusta ajasta, joka oli tunti. Lisäksi myymälään luotiin lisämateriaali työaikalain sekä kaupan alan työehtosopimuksen keskeisistä ehdoista, jotka vaikuttivat työntekijöiden vuorojen valintaan sekä sijoitteluun käytön aikana.

Ohjeistuksen alussa kerroin käyttöönoton syitä eli tutkitaan vaikuttaako kokeilu myönteisesti työntekijän hyvinvointiin sekä vapaa-ajan sijoitteluun. Tarkoituksena oli myös lisätä työntekijöille tietoisuutta työvuorosuunnittelusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi painotettiin, ettei työvuorosuunnittelun toimivuuden lopullinen vastuu poistu myymäläpäälliköltä, vaan hänellä oli neuvottelu-oikeus vuorojen suhteen toimivuuden takaamiseksi myymälässä.

Käytännön toteutus esiteltiin tuomalla esiin valintajärjestyksen käyttö, avoimien vuorojen näkyminen, vuorojen valinnan tapa sekä miten vuorot kohdennetaan valintojen pohjalta. Lisäksi esitettiin

toiveena monipuolisten vuorojen valinta perustellusti aamujen sekä iltojen suhteen. Poikkeuksena kokeilun ajan ohjeistettiin vapaatoiveiden esilletuonti kaikille vapaatoiveviikkoon, johon ei tarvinnut perustella vuorotoiveen syitä, vaan sen tiesi ainoastaan myymäläpäällikkö, mutta näkyvyys oli näin kaikilla.

Huomioitaviksi asioiksi nostettiin työaikalain sekä kaupan alan työehtosopimuksen työvuorosuunnittelua koskevat ehdot. Myymälän suppeat aukiolot, työvuorojen sijoittelu sekä viikonloppuvuorojenkierto vaikuttivat ehtojen vähäisempään huomioimisen tarpeeseen. Lähinnä painotettiin vuoro-kausilepoa sekä yhtenäisten työpäivien määrää ohjeistuksessa.

Tutkimuskysely tuotiin esille, jotta työntekijät osaisivat varautua niihin. Työntekijöille korostettiin, että kyselyt suoritettiin anonymisti myös sisällön osalta. Tällöin osallistuminen koettiin myönteisemmäksi, ja tätä kautta he saattoivat myös vaikuttaa työvuorosuunnitteluun omilla näkemyksillään avoimemmin.

Avoimeen keskusteluun jätettiin aikaa noin puoli tuntia, jota kautta ohjeistusta voitiin kerrata uudelleen tarvittaessa sekä keskustella haasteita, joita koettiin nousevan esiin. Työntekijöille arvottiin valintanumerot sekä kerrottiin aikaraamat, jotka heillä oli käytössä vuorojen valinnan suorittamisessa. Myös ohjeistettiin, miten he voivat vuorojen valinnan suorittaa esimerkiksi kahvitaun jälkeen, jolloin he olivat oikeutettuja 10 minuutin käyttämiseen tähän.

4.2.2 Toteutuksen aikataulu

Toteutuksen aikataulu oli joulukuusta 2024 helmikuuhun 2025, mutta vaatisi pidempää kokeiluaikaa, jotta tuloksista saataisiin luetettavampia. Lisäksi aikataulu hieman muuttui toisen tutkimuskyselyn kohdalla. Jouduin aikaistamaan kyselyn julkaisua, koska myymälän myymäläpäällikkö oli vaihtumassa viikolla 8, joten kysely suoritettiin jo viikolla 7.

Tehtävä:	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Myymäloiden kartoitukset ja palaverit																		
Luodaan lopullinen toimintamalli																		
Jalkautetaan toimintamalli myymälään																		
Suoritetaan tutkimuskysely																		
Ensimmäinen lista henkilökunnan vastuulle																		
Autonominen työvuorosuunnittelu käytössä																		
Suoritetaan kysely autonomisen vaikutuksesta																		

Kuva 4. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöönoton aikataulu

Aikataulu oli luotu tukemaan toiminnan aloitusta ja käyttöä. Käyttöönotto alkoi myymälässä käytössä kartoituspäivästä, jonka kautta rakennettiin lopullinen toimintamalli autonomiselle työvuorosuunnittelulle myymälään. Lopullinen toimintamalli esitettiin myymäläpäällikölle ennen henkilökunnalle esittämistä, jotta siitä saatiin toimiva malli. Myymälään toimeenpanolle varattiin aikaa 3

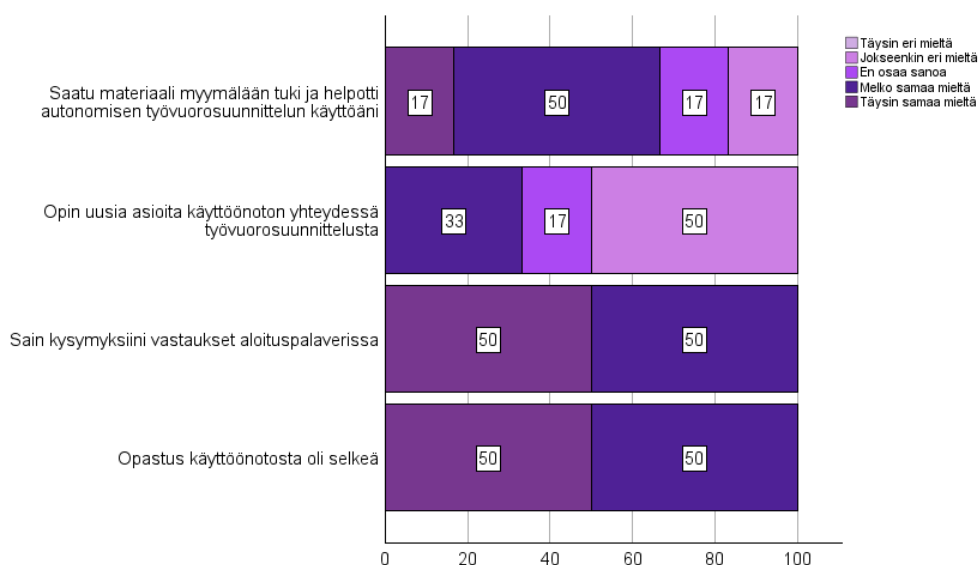
viikkoa, vaikka virallisesti oli sovittu myymäläpäällikön kanssa yhdestä päivästä. Mutta mahdollistettiin uudelleen käynti tarvittaessa, jos vaatisi asioiden tarkennusta tai mallin muokkaamista toimivuudessa. Ennen varsinaista käyttöönottoa suoritettiin tutkimuskysely käytössä olevasta työvuorosuunnittelusta ja sen vaikutuksesta hyvinvointiin. Vuorojen valintaan työntekijöille annettiin aikaa kaksi viikkoa, jotta saisivat ensimmäisessä kokeilussa tehdä valinnat rauhassa. Autonominen työvuorosuunnittelu oli käytössä 5 työvuorolistan ajan. Käytön jälkeen suoritettiin kysely autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutuksesta hyvinvointiin. (Kuva 4.)

4.2.3 Toteutuksen seuranta

Seurasin toteutusta Quinyxissä sekä tiedustelin myymälän ajatuksia ja kokemuksia käytöstä aika ajoin. Kommunikoin myymäläpäällikön kanssa, jotta tiedostin haasteet ja onnistumiset kokeilun aikana sekä sen jälkeen, ja mahdollisesti tuomaan tukea toimivuuden takaamiseksi. Seuranta toteutettiin myymälässä kommunikoimalla puhelimitse, sähköpostilla sekä henkilökunnan kesken luodun Whatsapp ryhmän kautta.

4.3 Toimivuuden analysointi

Toimivuutta analysoitiin yleisellä tasolla aktiivisuudella vuorojen valinnassa sekä valintojen toimivuutta neuvottelutarpeen kautta. Lisäksi toimivuutta analysoitiin tutkimuskyselyn avulla sekä myymäläpäälliköiltä saadulla avoimella palautteella.



Kuva 5. Vastanneiden kokemukset käyttöönotosta ja aloituspalaverista, prosenttia

Autonomisen työvuorosuunnittelun loppupuolella suoritetussa tutkimuskyselyssä kysyttiin autonomisen työvuorosuunnittelun aloituspalaverin sisällöstä, materiaalista sekä käytöstä. Kaikki kokivat opastuksen käyttöönoton olleen selkeää, mutta materiaalin suhteen vain 67 % koki sen tukevan ja

helpottavan käyttöä. Lisäksi kaikki kokivat, että aloituspalaverissa kaikki saivat tarvittavat vastaukset kysymyksiinsä eli tämä oli hyvä huomioida sisällössä ja antaa aikaa palaverin lopussa avoimelle keskustelulle. Vastanneista 33 % oli sitä mieltä, että oppi uusia asioita työvuorosuunnittelusta autonomisen työvuorosuunnittelun myötä. (Kuva 5.) Mahdollinen vähäiseen osuuteen vaikuttava seikka oli, että henkilökunnasta suurin osa oli kauan talossa ollutta.

Avoimena kysymyksenä pyydettiin tarkentamaan, jos kertoi oppineensa uusia asioita, että mitä ne olivat. Tähän oli tullut yksi avoin vastaus:

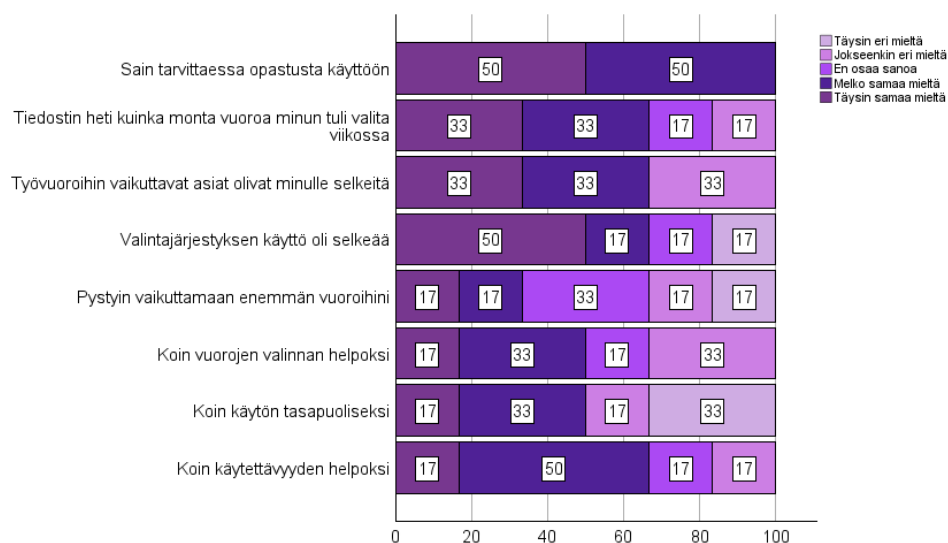
”Pitää ottaa monenlaisia asioita huomioon.”

Oli siis mahdollista, että työntekijät eivät tiedosta mitä kaikkea työvuorosuunnittelussa myymäläpäällikön on otettava huomioon. Tämä kokeilu oli tässä mielessä myönteinen, että opittiin ymmärtämään monipuolisemmin työvuorosuunnittelua ja siihen vaikuttavia asioita. Tosin uskon, että paljon jäi myös ymmärtämättä tästä kokonaisuudesta tällä aikavälillä.

Lisäksi kysyttiin miten aloituspalaveria ja toteutuksen aloitusta voisi kehittää, johon saatiin yksi potentiaalinen vastaus:

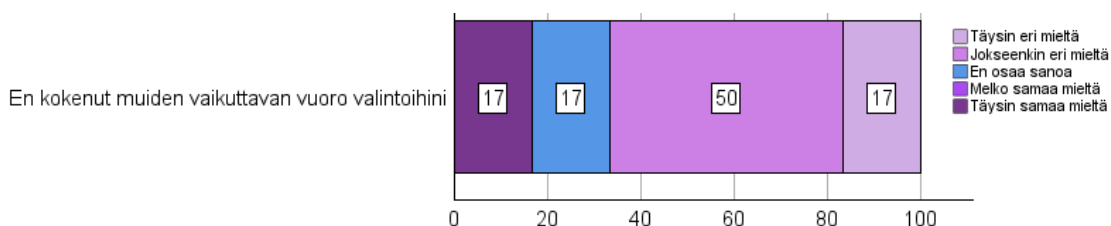
”Oli ihan hyvä, mutta selkeni vasta silloin kun pääsi tekemään sitä.”

Yleensä käytännössä tullut oppi on parempi useammalle, kuin teoreettinen tiedon saanti. Tarkoitetaan, että kokemuksen kautta opittiin tässä kokeilussa sisäistämään uusia asioita paremmin. Lisäksi aiemmin ei työntekijän ole tarvinnut miettiä omien työvuorojen sijoittelua sekä vaikutusta myymälän toimintaan.



Kuva 6. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttö, prosenttia

Tarkastellessa uusien asioiden oppimista sekä kokemuksia käytöstä huomattiin, että vuorojen määrän sekä vuoroihin vaikuttavien asioiden suhteen opittiin uusia asioita. Vuorojen määrän suhteen jopa 34 % ei tiennyt tai ei osannut sanoa kuinka monta vuoroa hänen tuli viikossa valita. Jopa 33 % koki, ettei osaa sanoa työvuoroihin vaikuttavien asioiden olleen selkeitä. Vastanneet kokivat, että saivat hyvin käyttöön opastusta. Itse käytettävyyden vuorojen varausmenettelyllä osa (17 %) koki haasteelliseksi, mutta suurin osa (67 %) koki käytettävyyden helpoksi. Valintajärjestyksen käytön koki 67 % selkeäksi ja 50 % koki vuorojen valinnan helpoksi. Tasapuoliseksi käytön koki 50 %, johon mahdollisesti myös vaikutti lyhyt käyttöaika autonomisella työvuorosuunnittelulla. (Kuva 6.)



Kuva 7. Muiden vaikutus vuorojen valintaan, prosenttia

Vain 16,7 % vastanneista koki, etteivät muut vaikuttaneet vuorojen valintaan. Jopa 66,7 % koki muiden vaikuttaneen valintoihin. (Kuva 7.) Oliko tuntemuksen takana mahdollisesti valintajärjestys? Koettiin, että viimeisimpänä valitsijana vaikutus oli suurta, koska jouduttiin tyytymään ”jämiin”. Eikä ajateltu, että siirryttäisiin valintajärjestyksen kärkipäähän tulevaisuudessa, jolloin vietäisiin ”herkut”.

Avoimena kysymyksenä oli; mitä olisit toivonut, jotta käyttö oli ollut mielestäsi helpompaa. Vastauksia tähän saatiin 4 kappaletta.

”Valinnat jäivät aina jumittamaan jonkun kohdalle. En halunnut valita etukäteen, ettei tarvitsisi veivata niitä vuoroja, mutta välillä oli pakko, kun joillain kesti monia päiviä syöttää valinnat.”

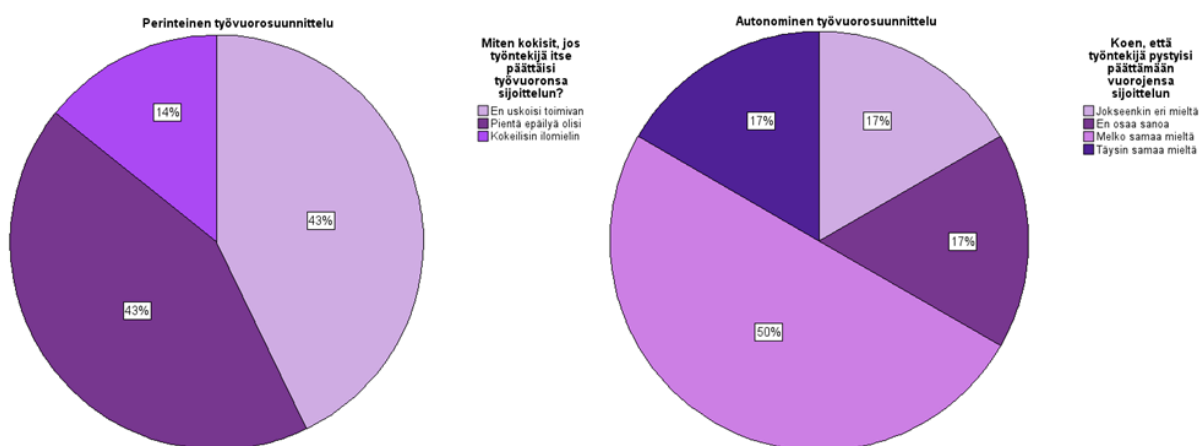
”Nopeampaa vuorojen valinnassa, piti odottaa liikaa omaa vuoroa. Järjestyslistassa oleva, kun ei pitänyt kiirettä valitsemisessa.”

”Malliesimerkin työvuorojen valinnasta.”

”Esim. aikaikkuna edellisellä varaajalla, mm kerran sai 4 !!! pv roikkua ja odottaa edellisen tyyppin varauksia.”

Avoimen palautteen pohjalta havaittiin, että selvästi valintaan käytetty aika koettiin haasteeksi. Eli tähän olisi pitänyt tehdä jokin aikarajoite, jonka jälkeen esimerkiksi valinnan tekemättä jättänyt henkilö siirtyisi valintajärjestyksessä viimeiseksi. Kuitenkin huomioiden mahdolliset vapaapäivät valintajärjestyksen aikaraameissa. Hyvänä huomiona myös esimerkki työvuorojen valinnasta. Yleisesti oli luovuttu paperisista työvuorolistoista, niin hahmotus vuorojen sijoitteluun ei selkiydy tällöin kaikille mahdollisesti niin hyvin, joka olisi hyvä huomioida.

Muuttuiko vastanneiden mielipide työntekijöiden vastuunsiirrosta vuorojen valintaan autonomisen käytön jälkeen?



Kuva 8. Jakautuneisuus vuorojen valinnan vastuun ollessa työntekijällä, prosenttia

Perinteisen työvuorosunnittelun aikana vastanneista vain 14 % uskoisi työntekijän voivan itse päättää työvuorojen sijoittelun, ja 43 % ei uskonut sen toimivan ollenkaan. Autonominen työvuorosunnittelun jälkeisessä kyselyssä 67 % uskoi, että työntekijä pystyisi päättämään työvuorojensa sijoittelun. Mielipide muuttui myönteisemmäksi, kun koettiin itse, miltä tuntui päättää työvuorojensa sijoittelu. (Kuva 8.)

4.3.1 Toimivat osat

Työntekijät olivat innokkaita kokeilemaan uutta, jonka kautta kokeilu myymälässä oli onnistunut. Vuorojen valintaa ei haluttu pääosin suorittaa työaikana, vaan työntekijät suorittivat valinnat vapaa-ajallaan, koska tällöin he saivat paremmin keskittyttyä valintojen tekoon. Työntekijät valitsivat monipuolisesti erilaisia vuoroja eli aamu- ja iltavuoroja. Lisäksi viikonlopun suunnittelu kiertäväksi toimi hyvin valintojen suhteen. Epäselvissä tilanteissa työntekijät kysivät neuvoa myymäläpäälliköltä, joten kommunikaatio toimi opastuksen suhteen. Kehittyi myös näkemys tehdä vuoroviikoin aamua ja iltaa. Eli koettiin hyvinvointia edistäväksi tehdä tiettyä vuorotyyppiä koko viikon ajan.

Vuorojen valinta suoritettuna varaamalla osoittamattomista Quinyx ohjelmassa, oli selkeä toimintatapa valintajärjestyksen kanssa. Myymäläpäällikkö teki itselleen listauksen vuorojen valintajärjestyksestä, jonka avulla hän tiedotti edellisen työntekijän vuorojen kohdentamisen jälkeen seuraavalle valinnan suorittamisesta.

4.3.2 Toimivuuden haasteet

Suurin toimivuuden haaste oli itse käytettävä ohjelma eli Quinyx, joka tässä kokeilumuodossa loi lisätyötä myymäläpäällikölle. Mutta oli huomioitava, että itse työvuorolistan tekoon käytetty aika oli pois häneltä viikkotasolla. Eli toimiessaan hyvin, tämä ei aiheuta juurikaan lisätyötä ajallisesti. Lisäksi tämä auttoi luomaan vastuunsiirron vuorojen valinnasta työntekijöille. Haasteita syntyi viimeisen viikon aikana työvuorojen valinnassa, koska työntekijät valitsivat valintavuorostaan huolimatta aktiivisemmin päällekkäin vuoroja, joka aiheutti vuoroneuvotteluja ensimmäisen kerran työntekijöiden keskuuteen.

Työntekijöiden valinnan nopeus haastoi malttamattomampia työntekijöitä. Eli valintaan käytettävää aikaraamia ei luotu tarpeeksi selkeäksi, lisäksi olisi huomioitava vapaiden vaikutus valinnan suorittamiseen paremmin. Heräsi myös kysymys, että kestikö valinnoissa kauemmin, koska ne suoritettiin kotona, jolloin neuvoja ja tukea ei ollut saatavilla.

5 Tutkimusmenetelmät

Tarkoituksena oli tutkia työvuorosuunnittelun vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Tutkimus suoritettiin määrällisenä ja laadullisena tutkimuksena menetelmänsä takia, jolloin analysointi tuki myös menetelmien käyttöä. Vain otannan suuruus ei tue määrällisen tutkimusmenetelmää, koska otannan pienuus aiheuttaa heikentynyttä luottamusta tuloksen analysoinnissa ja toistettavuudessa.

5.1 Määrällinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on menetelmäsuuntaus tieteellisessä tutkimuksessa, joka perustuu kohteen tulkitsemiseen ja kuvaamiseen numeroiden ja tilastojen avulla. (Jyväskylän yliopisto s.a.) Kohteiksi tutkimusaineiston keräämisen tavasta riippumatta soveltuvat ihmiset ja kulttuurituotteet, joita ovat ihmisen kaikki tuottamat teksti- ja kuva-aineistot. Kyselylomake, valmiiden rekisterien ja tilastojen käyttö tai systemaattinen havainnointi on valittavissa tutkimusaineiston keräämiseen. Joista tavallisin käytetty aineiston keräämistapa on kyselylomake. (Vilka 2021 alaluku Määrällinen tutkimusmenetelmä käytännössä) Määrällisen tutkimuksen käytettäviä tapoja ominaisuuksien välisten suhteiden ja erojen tutkimiseen ovat selittävä tutkimus, vertaileva tutkimus, kuvaileva tutkimus, kartoittava tutkimus ja ennustava tutkimus. (Vilka 2021, alaluku Määrällinen tutkimus)

Tässä tutkimuksessa otanta oli valikoituna toimeksiantajan avustamana tiettyyn myymälään, joten otanta oli rajattu tällä keinolla. Myymälän työntekijöille oli teetetty kysely, jossa oli myös numeerisesti mitattavia kysymyksiä. Haasteellisen tästä määrällisestä tutkimusmenetelmästä teki se, että otanta on pieni. Valikoitumisharhaa kyselyssä ei ole, koska otanta oli tarkoin määritelty myymälään.

5.2 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tutkimustavaltaan tulkintaan perustuva. Laadullista tutkimusta voidaan tarkastella esimerkiksi yhteisöjen ja henkilöiden ilmiötä koskevilla kokemuksilla tai käsityksillä ja niiden merkityksillä. Jotta ymmärrät tutkittavan ilmiön subjektiivisen kokemuksen, on tiedettävä missä kontekstissa eli asiayhteydessä, miksi ja miten tutkittavalle ilmiö on merkityksellinen. Lisäksi on ymmärrettävä millä tavalla, missä ja miksi tutkittavaa asiaa koskevat kokemukset tutkittavan näkökulmasta tulevat merkityksellisiksi. (Vilka 2021, alaluku Laadullinen tutkimus)

Laadullisen tutkimuksen piirteinä tässä tutkimuksessa olivat tietty kohderyhmä sekä tietty organisaatio. Lisäksi pyritään tuomaan erilaisia näkökulmia esille työssä kohdentuen työvuorosuunnitteluun sekä hyvinvointiin. Avoimet kysymykset käsitellään tukeutuen Likertin asteikon mukaisesti

vastaaviin kysymyksiin ja niiden tuloksiin vertaillen. Sekä näiden kautta pyrittiin laajentamaan Likertin asteikon kysymysten näkökulmaa.

5.3 Aineiston kerääminen

Tutkimusaineisto kerättiin kyselyillä (liite 2 ja 4), jotka suoritettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen kysely suoritettiin pohjautuen alun perin käytössä olevaan työvuorosuunnitteluun ja kysely suoritettiin joulukuussa 2024. Toisen vaiheen tutkimuskysely suoritettiin helmikuussa 2025, jolloin autonominen työvuorosuunnittelu oli ollut valintojen suhteen käytössä yli kaksi kuukautta, sekä työntekijöiden tekemät listat noin kuukauden ajan. Kyselytutkimus tehtiin Microsoft 365 Forms lomakkeella, ja lähetettiin Quinyxin Qmailin kautta työntekijöille. Kysely suoritettiin anonymisti, jolla taattiin, ettei henkilötietoja käsitellä tässä opinnäytetyössä.

Tutkimukseen osallistui 1 myymälä, jossa kyselyyn osallistujia oli 7. Vastaajia kyselyn ensimmäisessä vaiheessa oli 7, eli vastaajien osuus oli 100 %. Toiseen vaiheeseen vastauksia saatiin 6, eli vastaajien osuus oli 86 %.

5.4 Aineiston analysointi

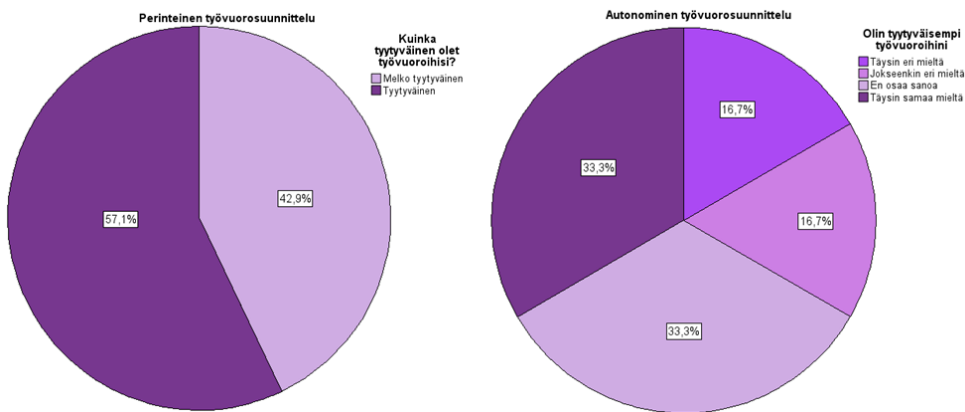
Aineisto muokattiin Excel taulukkoon numeeriseksi, ja tätä analysoitiin IBM SPSS:n avulla. Analysointiin käytettiin tilastografiikkaa, Spearmanin korrelaatiokertoimen tarkastelua sekä taulukointia. Aineiston suhteen muutoksien syitä tutkittiin Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla, josta selvitettiin tyytyväisyyden eriasteisia riippuvuuksia, ja tätä kautta tulkittiin mahdollisia syitä muutoksille. (Tilastokeskus s.a.)

6 Työvuorosunnittelu ja hyvinvointi

Tässä luvussa käydään läpi kyselyiden tuloksia, joiden avulla selvitetään valikoidun myymälän kohdalla työvuorosunnittelun muutoksen vaikutusta tyytyväisyyteen sekä hyvinvointiin. On hyvä huomioida, että rajauksen takia otanta oli hyvin pieni.

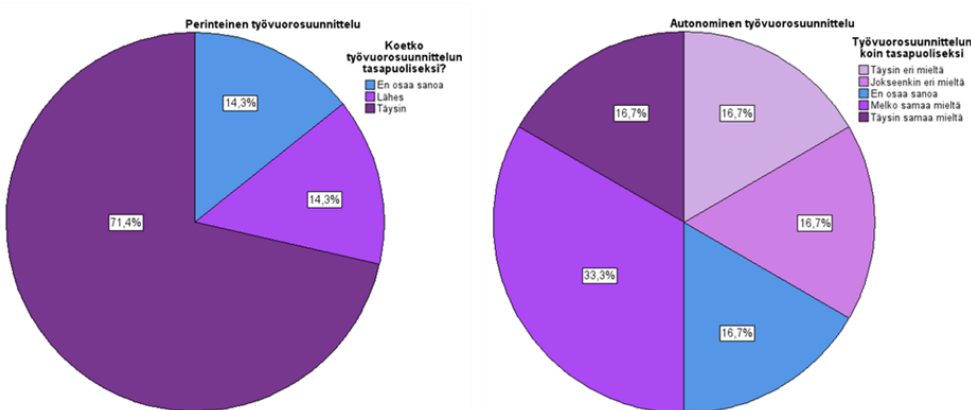
6.1 Tyytyväisyys työvuoroihin

Aloitetaan tarkastelu tyytyväisyyden tunteen muutoksilla työvuorosunnittelumallien välillä työvuorosijoittelussa. Tähän sisältyvät yleinen tyytyväisyys työvuoroihin, tasapuolisuuden tunteeseen, työvuorosijoitteluun sekä vapaapäiviin.



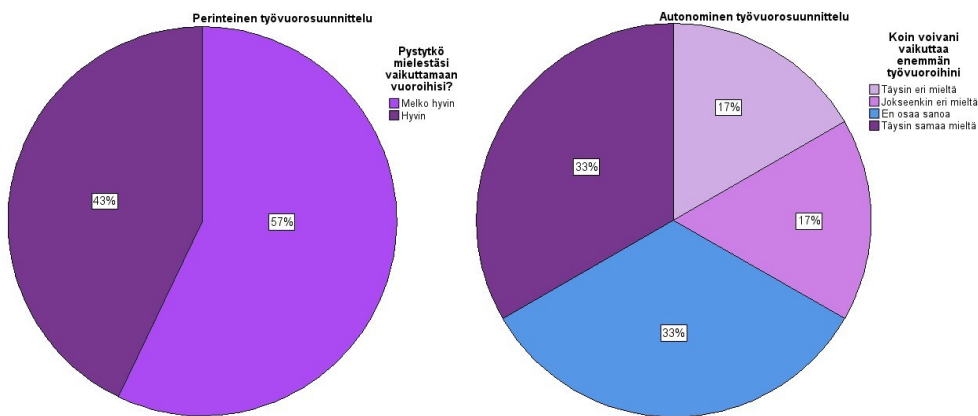
Kuva 9. Tyytyväisyys työvuoroihin, prosenttia

Autonomisessa työvuorosunnittelussa 33,3 % oli vielä tyytyväisempiä työvuoroihinsa, mutta 33,4 % oli tyytymättömpiä. Tyytyväisyys työvuoroihin laski autonomisen työvuorosunnittelun aikana. (Kuva 9.) Miten tasapuolisuuden tunteen kokeminen työvuorosunnittelua kohtaan muuttui perinteisen ja autonomisen työvuorosunnittelun välillä?



Kuva 10. Tasapuolisuuden tunne, prosenttia

Perinteisen työvuorosuunnittelun kohdalla 85,7 % koki työvuorosuunnittelun tasapuoliseksi. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa 50 % koki työvuorosuunnittelun tasapuoliseksi ja 33,4 % ei kokenut tasapuoliseksi. Tasapuolisuuden tunne työvuorosuunnittelua kohtaan laski autonomisessa työvuorosuunnittelussa. (Kuva 10.) Mahdollisena vaikuttavana tekijänä oli tunne muiden vaikutuksesta työvuorojen valinnan suhteen (kuva 7). Lisäksi autonomisen työvuorosuunnittelun aikana huomioitiin tarkemmin toisten työntekijöiden vuorojen valintoja, jolloin viimeisinä valintavuoroissa olleet saattoivat kokea epätasa-arvoa valitessaan epämieluisia työvuoroja itselleen.

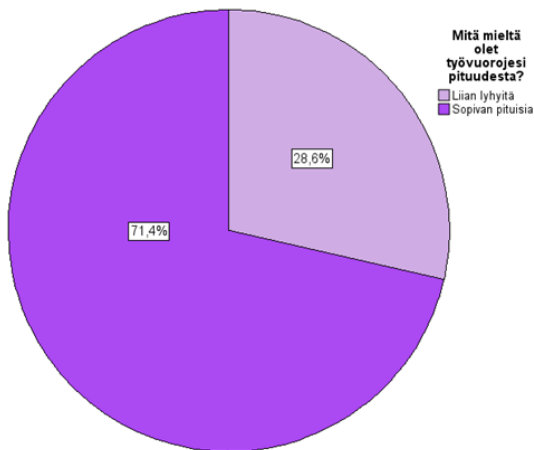


Kuva 11. Vuoroihin vaikuttaminen, prosenttia

Vastanneet kokivat jo perinteisen työvuorosuunnittelun aikana pystyvänsä hyvin vaikuttamaan työvuoroihinsa. Autonomisen työvuorosuunnittelun aikana tuntemukset jakautuivat laajemmin. Vastanneista 34 % koki, ettei voinut vaikuttaa enempää vuoroihinsa verrattuna perinteiseen työvuorosuunnitteluun. Vain 33 % koki voivansa vaikuttaa enemmän vuoroihinsa. (Kuva 11.) Valinnan vaikutuksen tunteeseen saattoi vaikuttaa vuorovalintajärjestys, sekä vapaatoiveiden toteutumisen aste perinteisen työvuorosuunnittelun aikana. Työvuorotoiveiden toteutusaste perinteisen työvuorosuunnittelun aikana oli hyvä, joka saattoi toiveiden määrän suhteen aiheuttaa negatiivisia tunteita autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. Muut valitsijat saattoivat kokea muiden työvuorotoiveilla olevan rajoittavia vaikutuksia heidän työvuoro valintojensa monipuolisuuteen.

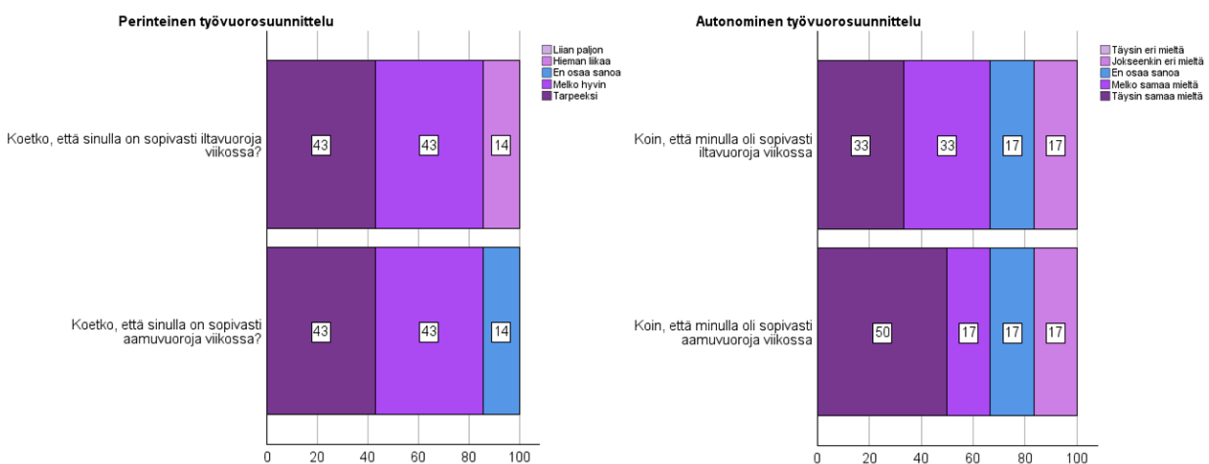
6.1.1 Työvuoro sijoittelu

Tarkastellaan tässä osiossa, miten työvuorojen sekä vapaiden sijoittelu vaikuttivat vastanneiden tuntemuksiin työvuorosuunnittelumallien välillä. Työvuorojen pituutta ei muokattu perinteisen ja autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. Tähän vaikuttivat annetut tuntikehykset, työntekijöiden määrä sekä sopimustunnit, jotka myymälällä olivat käytettävissä ja määriteltyinä.



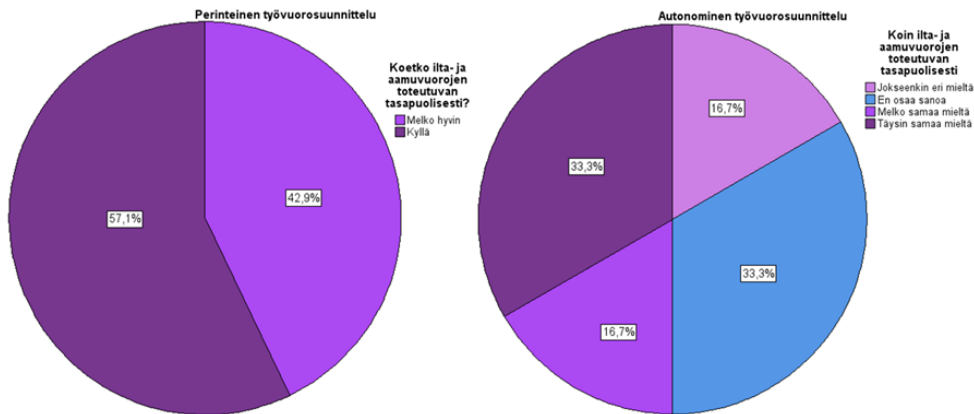
Kuva 12 Tyytyväisyys työvuorojen pituuteen, prosenttia

Vastanneista 71,4 % oli tyytyväisiä vuorojen pituuteen, mutta 28,6 % koki, että työvuorot ovat liian lyhyitä (kuva 12). Kokiko työntekijä tällöin, että ei ehdi tekemään kaikkia työtehtäviä työvuoronsa aikana? Alati kesken jäävät työt saattavat pitkällä aikavälillä vaikuttaa palautumisen ja työssä jaksamisen tunteeseen heikentävästi. Olisi siis hyvä huomioida aikataulullisesti realistiset tavoitteet tehtäville sekä henkilökunnan tiedostaa työn jatkumo toisessa vuorossa tai toisella työntekijällä, jolloin työstä irrottautuminen olisi helpompaa vapaa-ajalla.



Kuva 13. Tyytyväisyys ilt- ja aamuvuoroihin, prosenttia

Vastanneet kokivat tyytyväisyyden laskua ilta- ja aamuvuorojen suhteen. Aamuvuorojen suhteen oli kuitenkin havaittavissa pientä tyytyväisyyden vahvistumista, mutta määrällistä tyytyväisyyden laskua kuitenkin oli havaittavissa. (Kuva 13.)



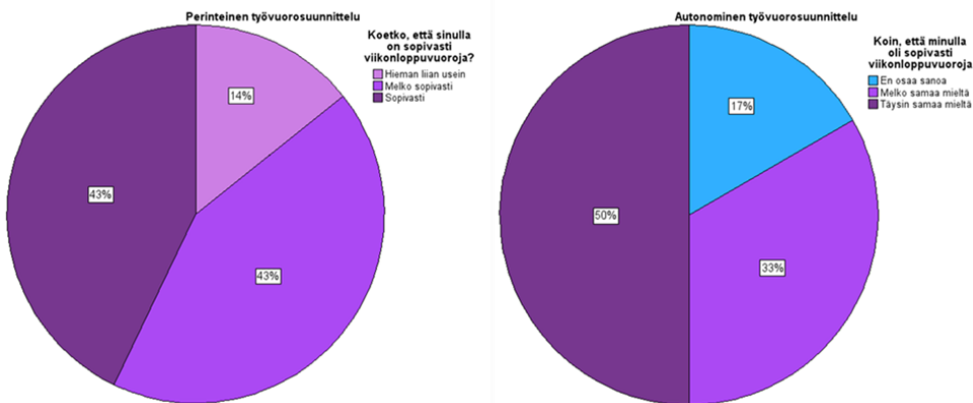
Kuva 14. Tasapuolisuuden tunne vuorojen sijoittelun suhteen, prosenttia

Oli havaittavissa, että tasapuolisuuden tunne laski autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. Jopa 16,7 % koki, etteivät ilta- ja aamuvuorot toteudu tasapuolisesti, 33,3 % ei osannut sanoa. Vain 50 % vastanneista koki autonomisen työvuorosuunnittelun aikana vuorojen toteutuvan tasapuolisesti, kun perinteisen työvuorosuunnittelun aikana luku oli 100 %. (Kuva 14.)

Tunteeseen saattoi vaikuttaa, että huomio kohdistui enemmän siihen, millaisia työvuoroja toiset työntekijät valitsivat. Autonomisen aikana huomiota kiinnitetään enemmän siihen, miten muut ovat työvuoroja valinneet, koska ne ovat itseltä valinnasta pois. Perinteisen työvuorosuunnittelun aikana huomio kiinnittyi enemmän siihen, kenen kanssa olet työvuorossa sekä miten itselle oli vuorot sijoitettu. Lisäksi luotiin tapa tehdä vuoroviikoin aamu- ja iltavuoroa, jolloin vuorokausirytmiksi pysyi tasaisempana työntekijällä. Tämä saattoi aiheuttaa myös tasapuolisuuden tunteen laskua, koska nähtiin vain kyseisen viikon työvuorot, eikä huomioitu, että toisella viikolla hän tekisi aamuvuoron sijaan koko viikon iltavuoroa. Eli tällä tavoin toteutettuna vuorosijoittelussa olisi hyvä tuoda avoimella keskustelulla esille käytetty työvuorosijoittelumalli, jos huomataan eriarvoisuuden tunteen nousua työyhteisössä.

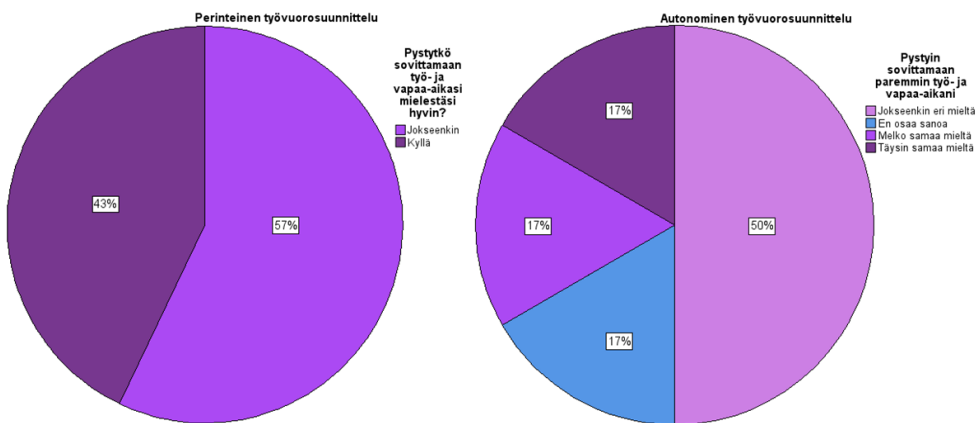
Tarkastellaan, miten tyytyväisyys viikonloppuvuorojen suhteen muuttui, koska käytössä oli viikonloppujen kiertomalli, jota kaikki noudattivat autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. Perinteisessä työvuorosuunnittelussa vastanneista 43 % koki, että viikonloppuja oli sopivasti ja 43 % koki niitä olevan melko sopivasti. Hieman liian usein niitä koki olevan 14 %. Autonomisessa työvuorosuunnittelussa täysin tyytyväisiä viikonloppujen määrään oli 50 % ja melko tyytyväisiä 33 %. Vastanneista 17 % ei osannut sanoa oliko tyytyväinen viikonloppujen määrään. (Kuva 15.) Eli viikonloppuvuorojen määrässä oli tapahtunut myönteinen kehitys työvuorosuunnittelumallien välillä.

Viikonloppujen kierron avulla työntekijän oli mahdollista myös huomioida paremmin työstä vapaat viikonloput.



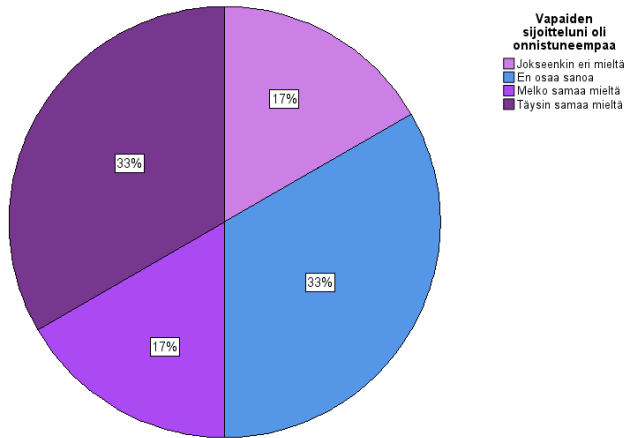
Kuva 15. Tyytyväisyys viikonloppuihin, prosenttia

Vaikuttiko viikonloppukierto myönteisesti tyytyväisyyteen työ- ja vapaa-ajan yhdistämisessä? Perinteisen työvuorosunnittelun aikana, koettiin että työ- ja vapaa-aika pystyttiin hyvin tai jokseenkin hyvin sovittamaan yhteen. Autonomisessa työvuorosunnittelussa 50 % vastanneista koki, että työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen oli heikentynyt ja 34 % vastanneista koki sen parantuneen. Vastanneista 17 % ei osannut sanoa oliko muutosta tapahtunut. Pientä tyytyväisyyden kehittymistä oli havaittavissa vastaajilla. (Kuva 16.)



Kuva 16. Tyytyväisyys työ- ja vapaa-ajan yhdistämisessä, prosenttia

Vapaiden sijoittelun koetaan olevan merkittävä tekijä palautumisen sekä jaksamisen kohdalla. Miten onnistunutta vapaiden sijoittelun koettiin olevan autonomisessa työvuorosuunnittelussa?

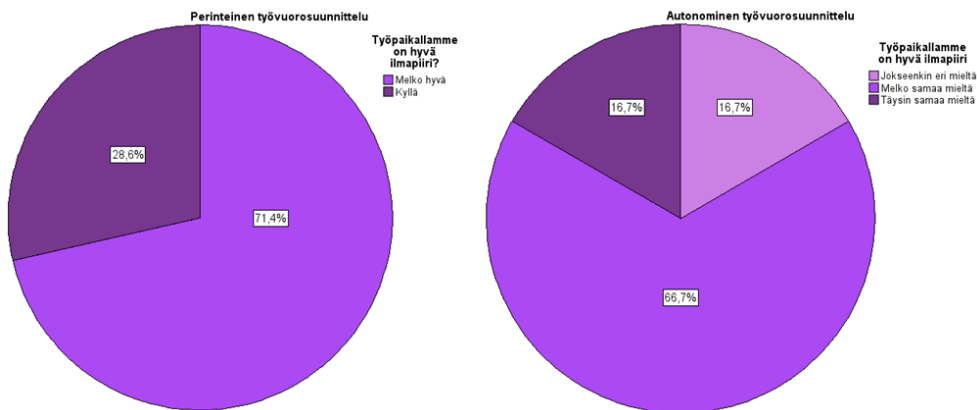


Kuva 17. Vapaiden sijoittelu autonomisessa työvuorosuunnittelussa, prosenttia

Vastanneista 50 % koki vapaiden sijoittelun parantuneen. Vastanneista 33 % ei osannut sanoa, ja 17 % koki, ettei vapaiden sijoittelu juurikaan ollut parempaa. Eli vapaiden sijoittelun voidaan todeta parantuneen autonomisen työvuorosuunnittelun aikana ainakin osittain. (Kuva 17.) Oliko mahdollisena vaikuttavana tekijänä myös se, että niistä saatiin mieluisia sekä peräkkäisiä vapaita oli enemmän? Viikonloppuvapaiden arvo on suurempi kuin viikkovapaiden, koska tällöin suurin osa ihmisistä on vapaalla ja tavattavissa. Työviikolle sijoittuvat vapaat mahdollistavat enemmän niin sanottua omaa aikaa, perheestä irtiottoa, jos lapset ovat koulussa ja toinen vanhemmista töissä. Viikonloppukierto siis toi mahdollista ennakoitavuutta vapaiden suhteen, joka lisäsi tyytyväisyyttä. Lisäksi yleisesti on hyvä huomioida, että kauan vuorotyössä ollut työntekijä, oppii elämään vuorotyön mukaan. Eli hän on muokkautunut suunnittelemaan vapaa-ajan käyttönsä työvuorojensa ympärille.

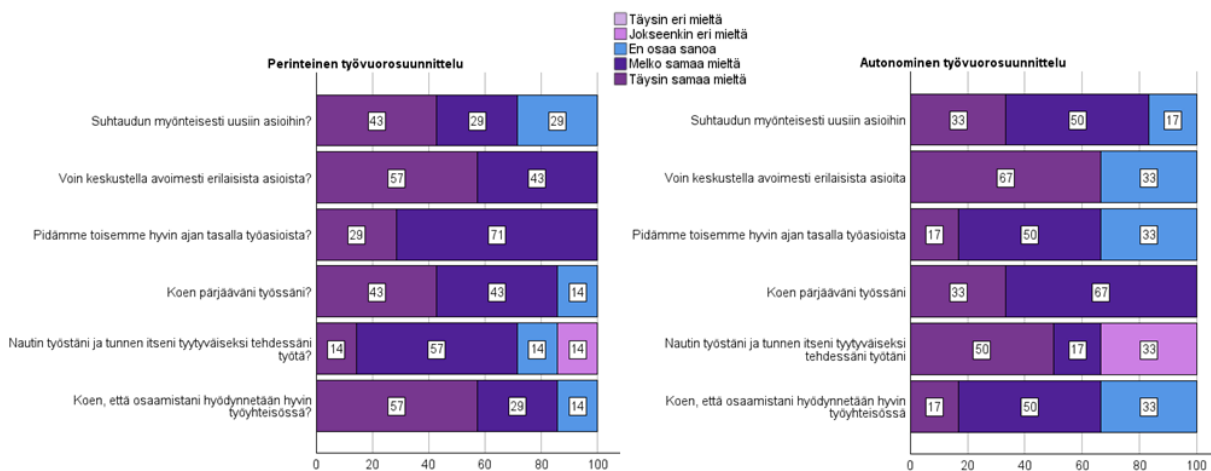
6.1.2 Työyhteisö sekä työiihtyvyys

Tarkastellaan myymälän ilmapiiriä sekä yhteisöllisyyttä, jotka ovat yhteydessä tyytyväisyyteen työssä. Avoin sekä hyvä viestintä yleensä lisäävät tyytyväisyyttä työvuorosuunnitteluun tehtyjen ratkaisujen suhteen, kuten myös ymmärrykseen ratkaisujen teossa. Lisäksi autonominen työvuorosuunnittelu vaatii käytössä avoimuutta, ymmärrystä ja joustavuutta työntekijöiltä.



Kuva 18. Millaiseksi työntekijät kokivat ilmapiirin, prosenttia

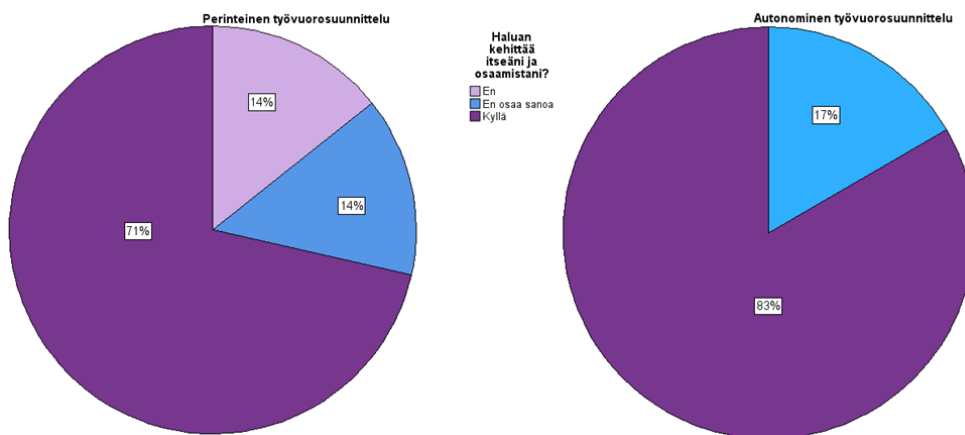
Perinteisen työvuorosuunnittelun aikana ilmapiiriin koettiin olevan hyvä. Autonominen työvuorosuunnittelun aikana 83 % koki ilmapiiriin olevan työpaikalla hyvä. Vastaajista 17 % oli jokseenkin eri mieltä. (Kuva 18.) Suurimpina tekijöinä mahdollisesti olivat vuorojenvalintaan käytetty aika osalla työntekijöistä, sekä tunne muiden vaikuttamisesta vuorojen valintaan. Tässä lieventävänä tekijänä olisi ollut kokeiluajan pidentäminen, jolloin käytöstä olisi tullut rutiininomaista ajallisesti sekä muiden vaikutus vuoroihin olisi valintajärjestyksen kohdalla tasaantunut.



Kuva 19. Tuntemusten ja suhtautumisten muutokset työvuorosuunnittelujen välillä, prosenttia

Havaittavissa oli tyytyväisyyden vahvistumista sekä epävarmuuden tunteen kehittymistä työtä sekä työyhteisöä kohtaan. Kehitystä tapahtui uusiin asioihin suhtautumisessa sekä työssä pärjäämisessä autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. Tyytyväisyyden vahvistumista tapahtui työstä nauttimisen sekä itsensä tyytyväiseksi tuntemisessa työtä tehdessään sekä avoimesta keskustelusta. Tuntemukset heikentyivät osaamisen hyödyntämisen sekä toistensa ajan tasalla pitämisen suhteen. (Kuva 19.)

Osaamisen merkitys työvuoron sijoittelussa on merkittävässä osassa, koska vuorot sisältävät tiettyjä tehtäviä. Onko mahdollista, että autonomisen työvuorosuunnittelun kautta olisi herätty siinä, etteivät kaikki tiedosta toistensa taitoja? Perinteisessä työvuorosuunnittelussa tiedostetaan osaamisen tasot työntekijöillä, mutta suhteutettuna tehokkuuteen, saatetaan jokin työntekijä jättää harvinnallisesti käyttämättä kyseisessä työvuorossa. Tiedostettu tilanne on haasteellinen työvuorosuunnittelijalle, koska tällöin tasapuolisuus jää toteutumatta työvuorosuunnittelussa. Miten itsensä kehittämisen halu kehittyi työvuorosuunnittelumallien välillä?



Kuva 20. Itsensä kehittämisen halun muutokset, prosenttia

Perinteisen työvuorosuunnittelun aikana 28 % ei halunnut tai ei osannut sanoa haluaako kehittää itseään ja osaamistaan, ja 71 % halusi kehittää itseään ja osaamistaan. Autonomisen työvuorosuunnittelun jälkeen vain 17 % koki, ettei osannut sanoa haluaako kehittää itseään ja osaamistaan. Vastanneista 83 % koki haluavansa kehittää itseään ja osaamistaan. (Kuva 20.)

Oliko vaikuttavana tekijänä itsensä kehittämisen halussa ymmärrys osaamisensa hyödyntämisen heikentyminen vai halu tehdä monipuolisemmin työvuoroja? Valitettavan usein työntekijät on lokeeroitu tiettyihin työvuoroihin työyhteisössä. Saattaa olla kehittynyt esimerkiksi tietyt kassahenkilöt, purkuvuoron tekijät tai iltavuoron esillepanon korjaajat, joka hidastaa monipuolisen osaamisen kehittymistä työntekijöillä. Autonomisen työvuorosuunnittelun myötä motivaatio kehittää itsensä ulos lokeroista oli saattanut syntyä, jota kautta halu tehdä monipuolisempia työvuoroja oli kehittynyt.

6.1.3 Avoimen palautteen analysointi

Analysoidaan avoimet vastaukset ennen kuin siirrytään hyvinvoinnin muutoksien tarkasteluun. Perinteisen työvuorosuunnittelun aikana suoritetussa kyselyssä kysyttiin, miten työvuorosuunnittelussa voitaisiin mielestäsi enemmän huomioida jaksamista ja hyvinvointia? Esiin nousivat vapaiden sijoittelu, työvuorojen pituus, tasapuolisuus vuorojen suhteen työntekijöiden välillä sekä työvuoroergonomia.

”Minun mielestäni tämänhetkinen työvuorosuunnittelu toimii erinomaisesti, ilman ylimääräistä ”häslinkiä” ja tasapuolisesti. Suunnittelussa huomioidaan henkilökunnan vapaatoiveet ja vuorojen vaihto on nopeaa. Tämä metodi on kaikista helpoin ja ”stressittömin”.

”Myymläpäällikkö voisi itsekkin tehdä iltaa ja viikonloppua niin ei muulle johtoryhmälle osuisi niin paljon viikonlopputöitä. Kahden päivän vapaat pitäisi olla säännöllisiä eikä vain silloin tällöin. Myymäläpäällikön suhtautumisen ihmisten jaksamiseen pitäisi muuttua eikä toisten pidempiä vapaita pitäisi kommentoida kettumaiseen sävyyn. MP on sitä mieltä, että työntekijöille riittää yhden päivän vapaat, vaikka itsellään on joka viikonloppu vapaa. Tämä ei ole tasapuolista ja fiksua ajattelua.”

”Mielestäni on ollut ihan ok, en osaa sanoa miten voisi huomioida enemmän.”

”Itse haluaisin tehdä pitkiä työpäiviä, tuntuu että saa kunnolla työstä kiinni. Jos on vapaata, toivoisin sen olevan viikonloppuisin, niin näkisin perhettä ja ystäviä. En väsy aamuvuoroista (voisin olla loputtomiin töissä), iltavuorot ovat raskaita. Olisi kiva, jos voitaisiin huomioida aamu ja iltaihmissä. Jotkut ovat tehokkaimmillaan aamuisin, jotkut iltaisin. Tykkään tehdä paljon töitä ja päästä kunnolla työhön kiinni. Lyhyet työvuorot (varsinkin iltavuorot) ovat lannistavia.”

”Vapaapäivän laitossa.”

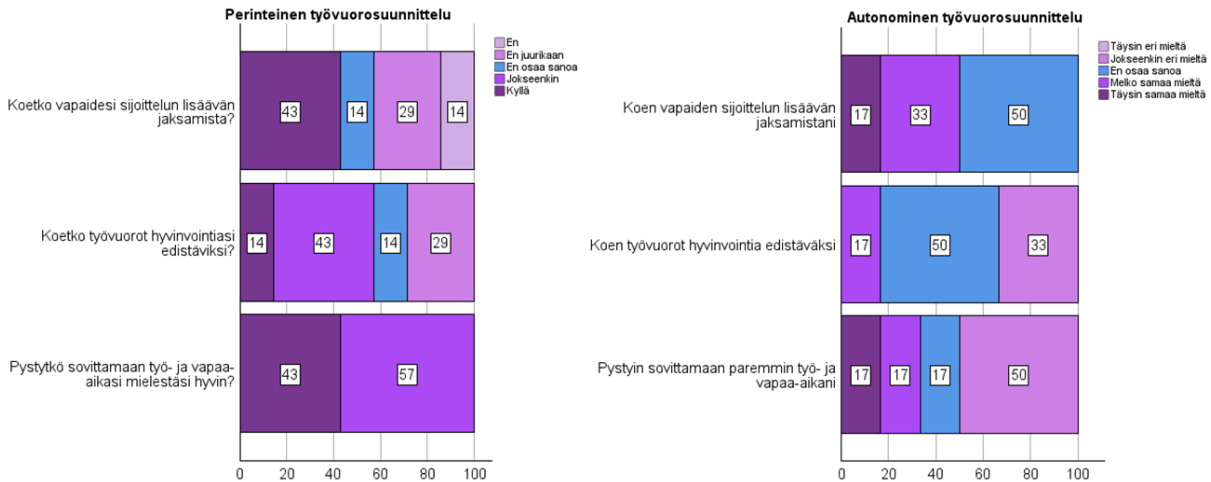
”Tässä kyselystä puuttui kokonaan aamu/iltavuoroja ja liian vähän vaihtoehto! Itse koen kuormittavaa illasta aamuun vuorot. Mielelläni tekisin iltoja ja aamuja jaksoittain, illasta aamuun.”

Vastauksista oli nostettavissa esille, että toivottiin pidempiä työvuoroja, jotta työhön olisi enemmän aikaa työtehtävien suhteen. Lisäksi vapaiden sijoitteluun sekä eritoten viikonloppuvapaisiin toivottiin parannusta, joten tämä tuki vuorokierron tyytyväisyyden nousua viikonloppuvuoroissa (kuva 15). Lisäksi työvuoroergonomia nousi huomioitavaksi tekijäksi eli toivottiin vuorosijoittelun muutosta viikkotasoisesti jakotettavaksi ilta- ja aamuvuorojen suhteen. Koettiin siis uuvuttavaksi siirtyä iltavuorosta aamuvuoroon, jolloin lepoaika jäi vähäisemmäksi. Yhtenä tekijänä oli myös tasapuolisuuden tunne, joka välittyy työvuorojen tasapuolisena sijoitteluna työnimikkeestä riippumatta.

Tasapuolisuuden toteutuminen myymäläpäällikön työvuorojen suhteen on haasteellista, koska hänen työnsä painopiste kohdistuu niin sanottuun toimisto aikaan eli 8–17 välille. Mutta vuorojen erilaisuuden sekä toimivuuden tukemisen suhteen hänen on kuitenkin tehtävä tietyissä raameissa ilta- sekä viikonloppuvuoroja.

6.2 Hyvinvointi ja palautuminen

Tässä osuudessa tarkastellaan, miten työvuorosuunnittelun koetaan vaikuttavan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Miten vastanneet kokivat työvuorojen vaikuttavan hyvinvointiin sekä jaksamiseen?



Kuva 21. Tuntemukset työvuorojen suhteen, prosenttia

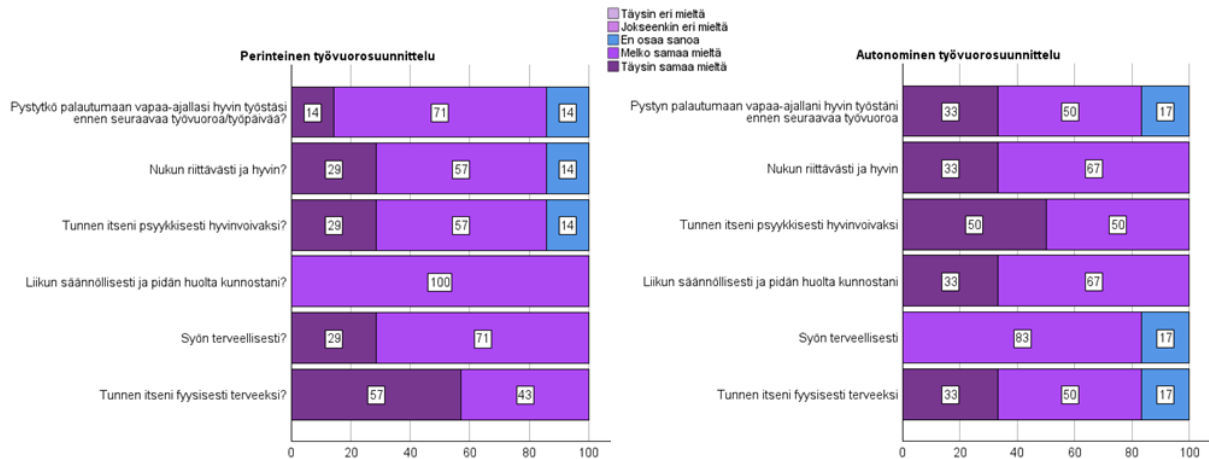
Vastanneista 43 % koki perinteisen työvuorosuunnittelun aikana vapaiden sijoittelun lisäävän jaksamista ja vapaiden sijoittelun ei kokenut lisäävän jaksamista 43 %. Autonomisen työvuorosuunnittelun aikana 50 % koki vapaiden sijoittelun lisäävän jaksamista ja 50 % ei osannut sanoa. Huomiona kuitenkin, että autonomisen työvuorosuunnittelun aikana vapaiden koettiin lisäävän jaksamista tai ei osattu sanoa lisäksi jaksamista. Perinteisen aikana koettiin, etteivät vapaat lisääneet jaksamista. (Kuva 21.)

Työvuorot hyvinvointia edistäväksi koki perinteisen työvuorosuunnittelun aikana vastanneista 57 %, mutta autonomisen työvuorosuunnittelun aikana vain 17 %. Yleisesti voitiin todeta, että työvuorojen ei koettu edistävän hyvinvointia juurikaan autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. (Kuva 21.)

Perinteisen työvuorosuunnittelun kohdalla kaikki kokivat pystyvänsä sovittamaan työ- ja vapaa-aikansa hyvin yhteen, mutta autonomisen työvuorosuunnittelun aikana vain 34 % vastanneista. Puolet vastanneista koki, etteivät pystyneet autonomisen työvuorosuunnittelun aikana yhdistämään paremmin työ- ja vapaa-aikansa verrattuna perinteiseen työvuorosuunnitteluun. (Kuva 21.)

6.2.1 Hyvinvoinnin teot ja toiminnot

Työntekijän itsensä tekemät hyvinvointia edistävät teot ja toiminnot ovat vaikuttavina tekijöinä jaksamisessa, palautumisessa sekä yleisessä hyvinvoinnissa. Tarkastellaan miten työntekijät toimivat näiden suhteen työvuorosuunnittelumallien välillä.



Kuva 22. Hyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavat tekijät, prosenttia

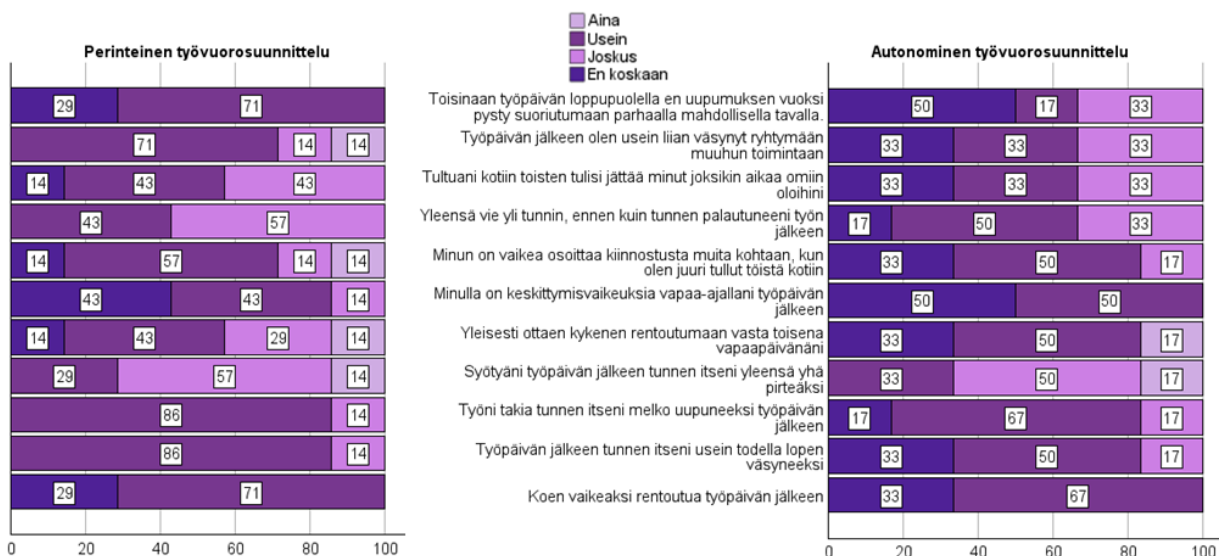
Kehitystä oli tapahtunut unen laadussa ja määrässä, psyykkisen hyvinvoinnin tuntemuksessa sekä säännöllisessä liikkumisessa ja kunnostaan huolta pitämisessä. Vastanneista 100 % koki nukkuvansa riittävästi ja hyvin autonomisen työvuorosuunnittelun aikana, kun perinteisen työvuorosuunnittelun aikana 86 % vastanneista koki nukkuvansa hyvin ja riittävästi. Itsensä psyykkisesti hyvinvoivaksi kokeminen kehittyi myös 86 %:sta 100 %:n. (Kuva 22.)

Negatiivista kehitystä oli tapahtunut terveellisessä syömisessä sekä itsensä fyysisesti terveeksi tuntemisessa. Autonomisen työvuorosuunnittelun aikana itsensä fyysisesti terveeksi koki 83 % vastanneista, luvun ollessa perinteisen työvuorosuunnittelun aikana 100 %. Täysin vastaavanlainen lasku tapahtui terveellisessä syömisessä. (Kuva 22.)

Autonomisen työvuorosuunnittelun aikana oli havaittavissa työssä pärjäämisen tunteen sekä työstä nauttimisen ja työssä viihtymisen tunteiden kehittymistä (kuva 19), joka viittaa työn imun tunteen kasvamiseen, koska myös itseään ja osaamistaan haluttiin kehittää (kuva 20). Olivatko nämä mahdollisesti kehittävinä tekijöinä unen paranemisessa sekä psyykkisen hyvinvoinnin kehittymisessä?

6.2.2 Palautumisen tuntemukset

Tarkastellaan seuraavaksi työntekijöiden palautumisen tuntemuksia perinteisen sekä autonomisen työvuorosunnittelun välillä. Esille oli kuitenkin noussut, että tyytyväisyys laski autonomisessa työvuorosunnittelussa. Lisäksi oli huomioitava, että perinteisen työvuorosunnittelun aikana kysely suoritettiin sesongin alussa eli joulukuun alkupuolella, joka oli saattanut hieman vaikuttaa vastaus-
ten laatuun heikentävästi. Autonomisen työvuorosunnittelun kokeilun aikana ei vielä talvilomia pidetty.



Kuva 23. Palautumisen tunteet, prosenttia

Palautumisen tunne oli yleisesti hieman parantunut autonomisen työvuorosunnittelun aikana. Autonomisen työvuorosunnittelun suhteen havaittavissa oli, että tuntemus jaksamisesta työpäivän viimeisillä tunneilla oli heikentynyt. Puolet koki, ettei heillä ole keskittymisvaikeuksia työpäivän jälkeen, joka muuttui myönteisesti. Kehitystä oli tapahtunut myös väsymisen tunteen vähentymisenä työpäivän jälkeen autonomisessa työvuorosunnittelussa. (Kuva 23.)

Palautumisen tunne on yleisesti yhteydessä riittävään ja laadukkaaseen uneen, liikuntaan, vapaa-aikaan, tyytyväisyyteen työhön sekä työstä nauttimisen tunteeseen. Autonomisen työvuorosunnittelun kohdalla liikunta sekä kunnostaan huolehtiminen, riittävä ja hyvä uni, työssä pärjäämisen tunne, työstään nauttiminen ja työssään viihtyminen olivat kehittyneet. Joten saattoivatko nämä olla vaikuttavia tekijöitä palautumisen tunteen kehittämisessä?

Tarkastellaan paremmin keskiarvon avulla, miten palautumisen tuntemukset muuttuivat työvuorosunnittelumallien välillä. Kuvasta 24 oli havaittavissa, että tuntemukset olivat kehittyneet autonomisen työvuorosunnittelun aikana keskiarvallisesti. Eli palautumisen tunne oli kehittynyt yleisesti.

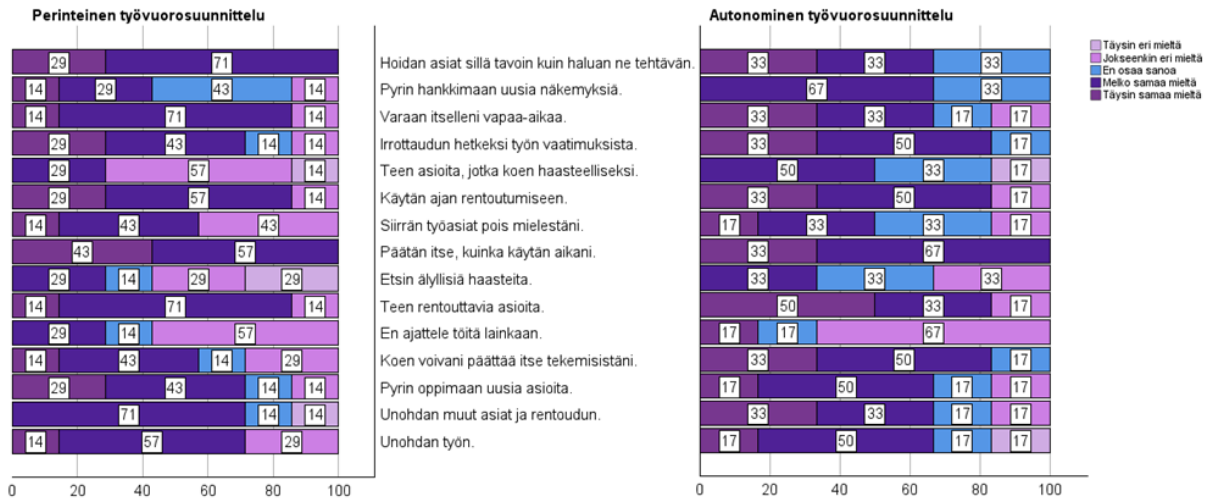
Suurimmat kehitykset olivat tapahtuneet lähinnä kiinnostuksessa muita kohtaan työpäivän jälkeen sekä palautumisen tunteeseen käytetyssä ajassa.

Työstä palautumiseen liittyvät tuntemukset	Autonominen työvuorosuunnittelu	Perinteinen työvuorosuunnittelu
Syötyäni työpäivän jälkeen tunnen itseni yleensä yhä pirteäksi	2,2	2,1
Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni työn jälkeen	2,8	2,4
Työni takia tunnen itseni melko uupuneeksi työpäivän jälkeen	3,0	2,9
Yleisesti ottaen kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänäni	3,0	2,6
Tultuani kotiin toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini	3,0	2,7
Työpäivän jälkeen olen usein liian väsynyt ryhtymään muuhun toimintaan	3,0	2,6
Työpäivän jälkeen tunnen itseni usein todella lopen väsyneeksi	3,2	2,9
Toisinaan työpäivän loppupuolella en uupumuksen vuoksi pysty suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla.	3,2	3,3
Minun on vaikea osoittaa kiinnostusta muita kohtaan, kun olen juuri ollut töistä kotiin	3,2	2,7
Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen	3,3	3,3
Minulla on keskittymisvaikeuksia vapaa-ajallani työpäivän jälkeen	3,5	3,3

Kuva 24. Palautumiseen liittyvät tuntemukset, keskiarvo

6.2.3 Toiminnot vapaa-ajalla

Tarkastellaan vastaajan ajatuksia ja toimintoja vapaa-ajalla. Aloitetaan tarkastelu vertailemalla tuntemuksia perinteisen sekä autonomisen työvuorosuunnittelun välillä prosentuaalisesti.



Kuva 25. Toimintojen ja ajatusten vertailu vapaa-ajalla, prosenttia

Myönteistä muutosta oli havaittavissa uusien asioiden oppimisessa, kokemuksessa voida itse päättää tekemisistään, rentouttavien sekä haasteellisten asioiden tekemisessä, irrottautumisesta työn vaatimuksista hetkellisesti sekä uusien näkemysten hankinnassa. Negatiivista kehitystä oli havaittavissa vapaa-ajan varaamisessa itselle, työasioiden mielestä siirtämisessä sekä töiden

ajattelussa vapaa-ajalla. Haasteeksi koettiin työn unohtaminen vapaa-ajalla, joka mahdollisesti heikentää myös tunnetta varata itselle vapaa-aikaa. (Kuva 25.)

Vapaa-ajan toiminnot	Autonominen työvuorosunnittelu	Perinteinen työvuorosunnittelu
En ajattele töitä lainkaan	2,7	2,7
Etsin älyllisiä haasteita	3,0	2,4
Teen asioita, jotka koen haasteellisiksi	3,2	2,4
Unohdan työn	3,5	3,6
Siirrän työasiat pois mielestäni	3,5	3,3
Pyrin oppimaan uusia asioita	3,7	3,9
Pyrin hankkimaan uusia näkemyksiä	3,7	3,4
Unohdan muut asiat ja rentoudun	3,8	3,4
Varaan itselleni vapaa-aikaa	3,8	3,9
Käytän ajan rentoutumiseen	4,0	4,0
Hoidan asiat sillä tavoin kuin haluan ne tehtävän	4,0	4,3
Koen voivani päättää itse tekemisistäni	4,2	3,4
Teen rentouttavia asioita	4,2	3,9
Irrottaudun hetkeksi työn vaatimuksista	4,2	3,9
Päätän itse, kuinka käytän aikani	4,3	4,4

Kuva 26. Tyytyväisyys vapaa-ajan toimintoihin sekä tekoihin, keskiarvo

Keskiarvallisesti oli havaittavissa selkeämmin, että laskua autonomisen työvuorosunnittelun aikana oli tapahtunut päättämässä, miten käyttää aikansa, asioiden hoitamisessa kuten haluaa ne tehtävän, itselleen vapaa-ajan varaamisessa, pyrkimyksessä oppia uusia asioita sekä työn unohtamisessa vapaa-ajalla. Merkittävää kehittymistä oli tapahtunut siinä, miten kokee voivansa päättää tekemisistään, työn vaatimuksista irrottautumisessa, rentouttavien asioiden tekemisessä, muiden asioiden unohtamisessa ja rentoutumisessa, haasteellisten asioiden tekemisessä sekä älyllisten haasteiden etsimisessä. (Kuva 26.)

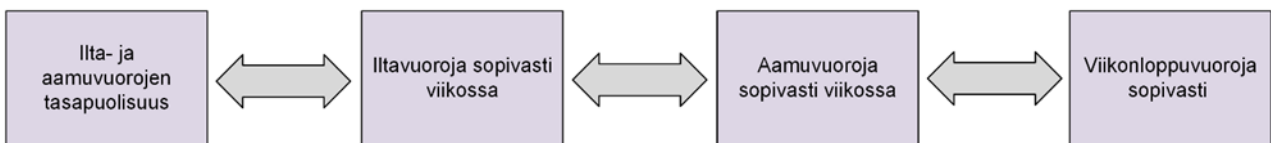
Vapaa-ajan toiminnoissa ja ajatteluissa kehitystä tapahtui lähinnä rentoutumisen lisääntymisenä, haasteellisten asioiden tekemisen lisäyksenä sekä työn vaatimuksista irrottautumisena (kuva 26). Eli pystyttiin irrottautumaan työstä paremmin vapaa-ajalla verrattuna perinteiseen työvuorosunnitteluun. Tähän mahdollisesti vaikutti onnistuneempi vapaiden sijoittelu sekä viikonloppuvuorojen kierto, joka mahdollisti suunnitelmallisuutta.

7 Tyytyväisyyteen vaikuttamisen keinot

Tarkastellaan, miten tyytyväisyyteen voitaisiin vaikuttaa myönteisesti, mitkä tekijät nousivat esille tutkimuksen kautta. Tähän käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, jota käytetään järjestysasteikollisten muuttujien välisen lineaarisen riippuvuuden mittaamiseen. (Tilastokeskus s.a.)

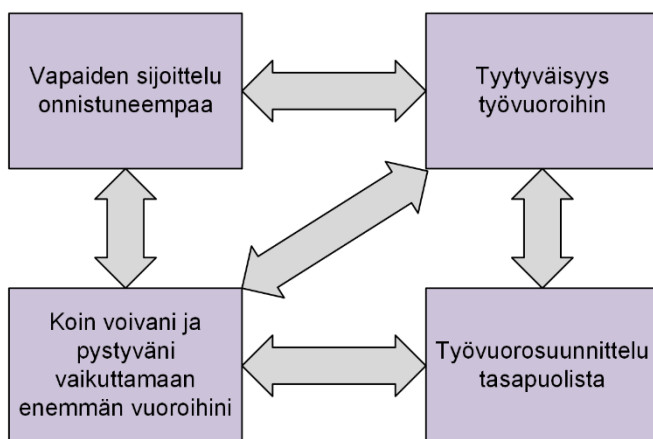
7.1 Vaikutus tyytyväisyyteen työvuoroissa

Yleisesti tyytyväisyys tasapuolisuuden tunteesta työvuorosuunnitteluun, työvuoroihin sekä työvuorojen sijoitteluun laskivat autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. Millä tekijöillä tyytyväisyys mahdollisesti saataisiin kehittämään?



Kuva 27. Työvuoroissa vaikuttava tyytyväisyys

Vastaaja, joka oli tyytyväinen iltavuorojensa määrään, koki iltaja- ja aamuvuorojen sijoittelun tasapuoliseksi sekä tyytyväisyyttä aamuvuorojen määrään. Aamuvuorojen määrään tyytyväinen vastaaja oli tyytyväinen myös viikonloppuvuorojen määrään. Iltavuorojen määrään tyytyväinen koki tyytyväisyyttä myös aamuvuorojen määrään sekä iltaja- ja aamuvuorojen tasapuolisuuteen. (Kuva 27.) Iltavuorot koetaan yleensä negatiivisemmiksi kuin aamuvuorot, koska tällöin päivässä ei koeta olevan vapaa-aikaa. Aika ennen iltavuoroa käytetään kellon seurantaan, eikä pystytä rentoutumaan kunnolla. Olisiko tähän mahdollista vaikuttaa tasapuolisuudella vuorojen suhteen työntekijöillä sekä mahdollisesti viikotason kierrolla. Eli toinen viikko tehtäisiin iltavuoroa ja toinen aamuvuoroa, jolloin vuorokausirytmisi olisi pysyvämpi pidemmän aikaa vuorotyötä tekevällä.



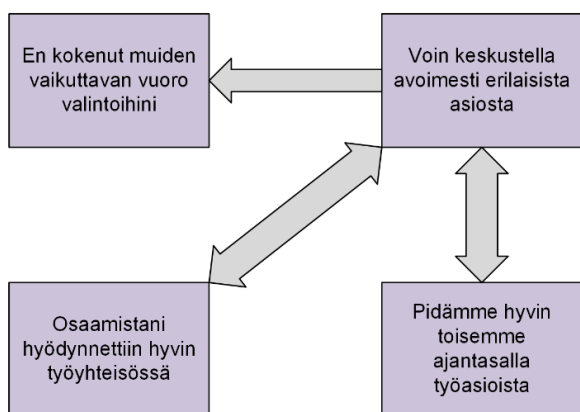
Kuva 28. Työvuoro tyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät

Työvuoroihinsa tyytyväinen vastaaja koki vapaiden sijoittelun onnistuneemmaksi, työvuorosuunnittelun tasapuolisemmaksi sekä koki pystyvänsä vaikuttamaan enemmän työvuoroihinsa. Tasapuolisuutta työvuorosuunnittelussa kokenut vastaaja pystyvänsä ja koki voivansa vaikuttamaan enemmän vuoroihinsa sekä koki tyytyväisyyttä työvuoroihinsa. Kokiessaan voivansa ja pystyvänsä vaikuttamaan enemmän vuoroihinsa, koettiin työvuorosuunnittelu tasapuoliseksi, oltiin tyytyväisiä työvuoroihin sekä koettiin vapaiden sijoittelu onnistuneemmaksi. Voidaan myös todeta, että kokieksaan vapaiden sijoittelun olleen onnistuneempaa, oltiin tyytyväisempiä työvuoroihin sekä koettiin voivansa ja pystyvänsä vaikuttamaan enemmän vuoroihinsa. (Kuva 28.)

Työvuoroja suunnitellessa olisi hyvä huomioida vapaiden sijoittelu työntekijöillä. Eli pyritään sijoittamaan vapaapäivät peräkkäin sekä luomaan tällä tavalla pidempiä aikoja palautumiselle työstä. Yksittäisten vapaiden aikana työntekijä ei irrotaudu työstään täysin, vaan valmistautuu jo henkisesti seuraavaan työpäivään.

7.2 Työyhteisöön ja työiihtyvyyteen vaikutus

Ilmapiirin sekä työasioiden suhteen tiedonkulun koettiin laskeneen autonomisen työvuorosuunnittelun aikana. Työssä pärjäämisen tunne sekä työstä nauttimisen ja viihtymisen tunteen kehittyivät. Miten tyytyväisyyttä työyhteisöön voitaisiin kehittää autonomisen työvuorosuunnittelun kokemusten kautta?



Kuva 29. Avoimen keskustelun vaikutus työyhteisössä

Kun koettiin voitavan keskustella avoimesti kaikista asioista, koettiin etteivät muut vaikuttaneet vuorojen valintaan. Lisäksi koettiin, että osaamista hyödynnettiin hyvin työyhteisössä sekä tiedonkulkua työasioiden suhteen oli hyvällä tasolla. (Kuva 29.) Johtiko hyvä tiedonkulkua työasioista tunteeseen, että voidaan keskustella avoimesti erilaisista asioista, jota kautta koettiin, että osaamista hyödynnettiin paremmin työyhteisössä? Avoimella työilmapiirillä on myönteinen vaikutus tiedonkulle sekä osaamisen hyödyntämisen tunteelle työyhteisössä. Työntekijän uskaltautuessa

ilmaisemaan mielipiteensä tai mieltään askarruttavan asian, on tällä myönteinen vaikutus työssä viihtyvyyteen sekä työhön sitoutumiseen.

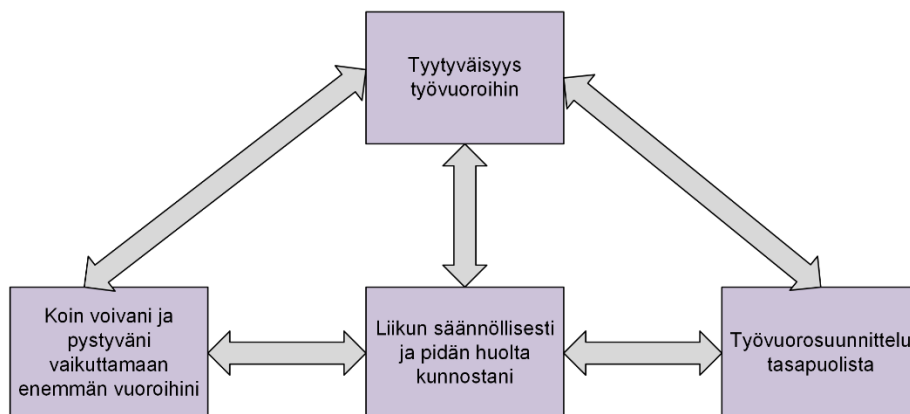


Kuva 30. Työssään pärjäämisen sekä nauttimisen ja viihtymisen tunteen vaikutus

Työssään pärjännyt koki pystyvänsä palautumaan paremmin vapaa-ajallaan ennen seuraavaa työpäiväänsä. Lisäksi koettiin itsensä fyysisesti terveeksi. Vapaa-ajallaan palautumaan pystyvä koki pärjäävänsä työssään. Itsensä fyysisesti terveeksi tunteva koki pärjäävänsä työssään. Työssään viihtyvä ja siitä nauttiva, koki itsensä psyykkisesti hyvinvoivaksi. Psyykkisesti hyvinvoiva koki nauttivansa ja viihtyvänsä työssään. (Kuva 30.) Voidaan todeta, että psyykkisellä hyvinvoinnilla on vaikutusta työn imun tunteeseen, joka vaikuttaa myös itsensä kehittämisen haluun sekä työhön sitoutumiseen. Fyysisellä terveydellä tuntui olevan enemmän vaikutusta palautumiseen eli vapaiden sijoittelun tärkeyteen. Joka painottaa jälleen huomioimaan vapaiden peräkkäisyyden.

7.3 Hyvinvoinnin teot sekä tuntemukset

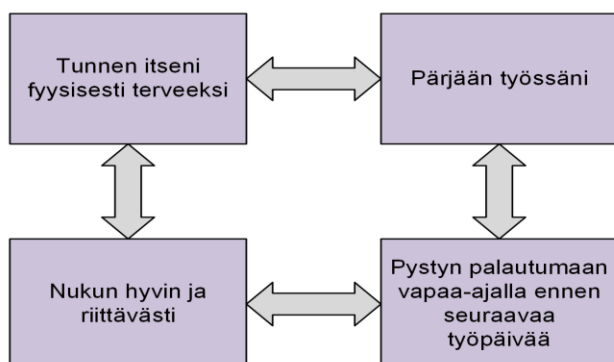
Autonomisen työvuorosuunnittelun aikana terveellisesti syöminen sekä itsensä terveeksi tunteminen laskivat. Tarkastellaan miten hyvinvoinnin tekoihin ja tuntemuksiin voidaan vaikuttaa.



Kuva 31. Liikunnan ja kunnostaan huolehtimisen vaikutus

Kuvassa 31 on havaittavissa monipuolisen vaikutuksen suhde tekijöillä. Säännöllisesti liikkuva ja kunnostaan huolta pitävä koki työvuorosuunnittelun tasapuoliseksi, oli tyytyväinen työvuoroihinsa sekä koki voivansa ja pystyvänsä vaikuttamaan enemmän työvuoroihinsa (kuva 31). Yleisesti voidaan todeta, että työvuorotyytyväisyydellä on monipuolinen vaikutus, joka vaikuttaa myös kunnosta

huolehtimiseen. On siis tärkeää korostaa tunnetta vuoroihin vaikuttamisessa, joka mahdollistaa vapaiden oikeanlaista sijoittelua, joka taas mahdollistaa palautumisen vapaa-ajalla työntekijällä.



Kuva 32. Unen riittävyyden sekä laadun merkitys

Riittävällä ja hyvällä unella oli merkitystä fyysiseen hyvinvointiin sekä palautumisen tunteeseen vapaa-ajalla, jolloin koettiin pärjäävän paremmin työssään. Työssä pärjäämisen tunne taas lisäsi fyysisen hyvinvoinnin tunnetta, jota kautta kehittyi parempi ja riittävämpi uni. (Kuva 32.) Kokonaisuudesta voidaan päätellä, että hyvällä unella on laajat vaikutukset työssä pärjäämisen tunteeseen fyysisestikin. Painopisteeksi korostan jälleen vapaiden peräkkäisyyden merkityksen, joka kehittää palautumisen tunnetta.

8 Johtopäätökset

Tässä luvussa pohditaan tutkimuksen lopputuloksia, pätevyyttä ja luotettavuutta. Tuodaan esille kehittämissuhteita sekä pohditaan mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia. Lisäksi reflektoidaan omaa oppimista sekä opinnäyttöprosessia.

8.1 Yhteenveto

Voidaan todeta, että autonomisen työvuorosuunnittelun aikana palautuminen sekä vapaa-ajan toiminnot paranivat, mutta syynä tähän eivät olleet varsinaisesti työvuorojen sijoittelu (aamu- ja ilta- vuorot) eikä tyytyväisyys työvuoroihin, vaan kehittynyt työn imu sekä omasta hyvinvoinnistaan huolehtimisen kasvaminen. Jonka saattoi mahdollistaa paremmaksi koettu vapaiden sijoittelu.

Uuden toimintamallin kokeileminen sekä itselleen vastuun lisääminen mahdollisesti loivat työntekijöille halua kehittää itseään, sekä myönteisempää suhtautumista uusiin asioihin. Tiedostettiin vahvemmin mitä tietyn työvuoron valinta edellytti vuoron toimivuuden kannalta. Tätä tukee epäily käytettävyydestä perinteisen työvuorosuunnittelun aikana, ennen varsinaista autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöä, jossa mielipide vuorosijoittelun vastuun siirtämisestä työntekijälle muuttui myönteisemmäksi.

Autonominen työvuorosuunnittelu saattoi haastaa myymälän ilmapiiriä, mutta tyytyväisyys avoimen keskustelun suhteen parani. Eli kommunikointi työntekijöiden keskuudessa kehittyi sekä oletan opastuksen saamisella myymäläpäälliköltä olevan suurta merkitystä avoimuuden tunteen lisäämiseen työyhteisössä.

Tarkastelussa havaittiin, että vastaaja, joka koki pystyvänsä enemmän vaikuttamaan vuoroihinsa, oli tyytyväisempi työvuoroihinsa ja koki työvuorosuunnittelun tasapuolisemmaksi sekä koki vapaiden sijoittelun olleen onnistuneempaa. Tasapuolisuuden tunteeseen vastaajilla vaikutti kokemus voivansa vaikuttaa enemmän työvuoroihinsa.

Tarkastelussa havaittiin, että vastaajan kokiessa myönteistä kehitystä työssä pärjäämisessä, kehittyi fyysisen terveyden tuntemus sekä pystyttiin paremmin palautumaan vapaa-ajalla työstä. Työstä nauttivan ja työssään viihtyvän todettiin kokevan psyykinen hyvinvointi paremmaksi.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen kannalta pätevyys (validiteetti) tarkoittaa sitä, mittasiko suoritettu tutkimus sitä mitä sillä oli tarkoituskin mitata. Kohdentuivatko kysymyslomake sekä mitattavien ajatukset tarkoituksen mukaisesti. Tutkimuksen luotettavuus (reliabiliteetti) tarkoittaa tutkimuksen

toistettavuutta sekä saadun tuloksen tarkkuutta. Eli tutkimuksen toistamisessa saadaan vastaava tulos kuin aiemminkin. (Vilka 2025, alaluku Määrällisen tutkimuksen arviointi)

Arvioinnista laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen ei ole yksiselitteistä ohjetta. Laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä luotettavuuden kriteeri on itse tutkija sekä hänen rehellisyytensä. Koska tutkijan tekemät valinnat, teot ja ratkaisut ovat arvioinnin kohteena. Tutkimuksen luotettavuutta on tutkijan arvioitava siten jokaisen tehdyn valinnan kohdalla. Tutkijan on myös kyettävä perustelemaan tekemänsä valinnat, miksi ja miten niihin on päädytty. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan tutkimuksen kohteen, materiaalin sekä niiden tulkintojen yhteensopivuudella. (Vilka 2025, alaluku Laadullisen tutkimuksen arviointi)

Opinnäytetyön tutkimusta ja sen tuloksia voidaan mielestäni pitää luotettavina. Tutkimus on toteutettu luotettavasti, eettisesti ja uskottavasti. Koko prosessin ajan tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin. Aikataulullisia haasteita syntyi, joka aiheutti hetkellisen pysähdyksen, mutta sen todettiin olevan enemmän hyödyksi kuin haitaksi saatujen tuloksien kannalta.

Tutkimusmenetelmien valinta oli selvä jo alkuvaiheessa, koska otosjoukko oli tarkasti rajattu sekä aihe oli näille sopiva. Määrälliseen tutkimukseen päädyttiin tutkittavan aiheen takia, joka tuki myös kyselylomakkeen käyttöä sekä sen sisältöä. Analysointia suoritettiin numeerisesti, jota tuki laadullinen menetelmän käyttö. Laadulliseen tutkimukseen päädyttiin, koska tutkittiin asioiden merkitystä yksilöiden näkökulmasta. Oma kokemukseni sekä löydetty teoria liittyen aiheeseen, tukivat analysointia. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville autonomisen työvuorosunnittelun vaikutus tyytyväisyyteen sekä hyvinvointiin.

Teoriaosuuden sisältö valittiin tarkoin ja niitä otettiin monipuolisesti. Teorialähteisiin tutustuttiin ennen kyselylomakkeen luomista, sekä siihen tuotiin mukaan tutkijan omaa kokemusta työvuorosunnittelusta sekä hyvinvoinnista. Teorialähteet myös tukivat analysoinnin suorittamista.

8.3 Kehittämisehdotukset

Kehitysideat nojautuvat käytettävyyden parantamiseen sekä ilmenneisiin tyytymättömyyden laskuihin työvuorosunnittelussa perinteisen sekä autonomisen työvuorosunnittelun välillä.

8.3.1 Tyytyväisyys työvuoroihin ja tasapuolisuus

Tyytyväisyyteen selvästi vaikuttivat tasapuolisuuden tuntemukset työvuorosunnitteluun liittyvissä tekijöissä kuten vuorojen sijoittelussa sekä vuorovalintoihin vaikuttamisessa. Viikonloppuvuorojen kohdalla tyytyväisyys kehittyi myönteisesti ja tähän syynä oli tasapuolisuus viikonloppujen suhteen, joka tuli tehdyn viikonloppuvuorojen mallin avulla. Eli tämän pohjalta voitaisiin suunnitella

viikkotasolla olevat kiintiöt aamu- ja iltavuoroille nojautuen sopimustunteihin. Mahdollistettaisiin myös vaihtoehtona tehdä viikko aamuvuoroa ja toinen viikko iltavuoroa, jolloin tasapuolisuus säilyisi. Kiintiöiden avulla kohdennettaisiin myös ei halutut työvuorot työntekijöille, koska niiden valinnalla on pakottava syy.

Vuorojen valinnan tasapuolisuuteen vaikuttaa suurena tekijänä käytön kokeilu-aika. Eli käyttöajan pidentäminen loisi tunteen tasapuolisuudesta, koska vuorojen valitsija olisi useammin valinnoissa ensimmäisenä ja viimeisenä. Lisäksi pitkä käyttöaika loisi tyytyväisyyttä vuoroihin, koska ensimmäiset valintavuorot toistuisivat useammin, jolloin vuoroihin vaikuttamisen tunne kasvaisi.

Työvuorojen pituutta ei ole mahdollisuutta muokata, mutta työtehtävien oikeanlainen aikataulutus sekä vuorovaikutteisuuden lisääminen työyhteisössä kehittäisivät työn mielekkyyttä sekä palautumista työstä. Poikkeavien tehtävien, kuten sesonki muutoksen merkitseminen työvuoroihin työntekijöille aikataulullisesti loogisesti, ei laske työn tehokkuutta vaan lisää työn iloa, kun tiedetään että tehtävälle on annettu riittävästi aikaa. Ja se voidaan unohtaa työpäivän päätteeksi, vaikka se olisi jäänyt kesken, koska sen tiedetään jatkuvan seuraavana päivänä.

Työvuorojen valinnan nopeus nousi haasteeksi, joten tarkempi aikarajaus käytettävissä olevaan aikaan olisi hyvä olla tiedossa. Haasteena kuitenkin tulevat vapaapäivät, mutta tästäkin voitaisiin neuvottelemalla joustaa. Jos esimerkiksi halutaan tehdä valinnat vapaapäivän aikana, voitaisiin sopia rahallinen korvaus 15 minuuttia vastaavasta työajasta, joka merkittäisiin työvuoron yhteyteen. Lisäksi hyvä huomioida, että aikaa valinnoille on annettava riittävästi esimerkiksi kaksi viikkoa, jotta mahdollistetaan rauhallinen valintojen suorittaminen sekä työvuorolistan tarkistaminen.

8.3.2 Käytön kehittäminen

Autonomisen työvuorosuunnittelun haasteeksi nousi pääosin vuorojen valinta sekä niiden kohdentaminen. Tässä ratkaisuna olisi oikeuksien muokkaaminen käyttäjillä, jolloin näkymä vuorojen valinnassa vastaisi työvuorosuunnittelijan näkymää eli kaikki vuorot sekä työvuoro-aiheet nähtäisiin. Mahdollisena rajaavana tekijänä voisi olla, että työntekijä ei pääse muokkaamaan muiden työntekijöiden kohdentamia vuoroja. Tällä oikeuden nostolla vapaatoiveiden esittäminen Quinyxiin palautuisi käytetyn vapaatoivelehtiön sijaan.

Vuorosijoittelussa esille huolena nousivat tehokkuus sekä osaaminen työvuoroissa. Tähän olisi mahdollisuutena kohdentaa työvuoroille työtehtävät tai taidot. Työtehtävien sisällyttäminen edellyttäisi työntekijöiden tietoon saattamista mitä ne ovat, jotta hallitsevat oikeanlaisen valinnan. Esimerkiksi mitä sisältää työvuorolistassa oleva sulkuvuoro tai kassavuoro. Tällöin oman osaamisen kautta vuorojen valinta olisi rajattua, mutta mahdollisesti loisi halua kehittää osaamistaan ja lisätä vuorojen laajuutta valinnoissa. Toisena vaihtoehtona on yhdistää taidot, jotka ovat Quinyxissä

vuorojen valittavuuteen. Tällöin esihenkilö kohdentaa taidot kuten esimerkiksi salku, saldohuolto, kassa, päiväys tai lippaiden lasku työntekijälle. Nämä taidot olisivat yhdistettyinä työvuorolistan työvuoroihin, jotka näkyisivät työntekijälle taitoihin pohjautuen. Eli hän voisi valita vuorot, joiden osaamisen hän hallitsee. Tässä haasteena on, että taitojen kirjaaminen nojautuu vain esihenkilön näkemykseen henkilöstä.

Osaamisen kehittäminen olisi mahdollista yhdistää jo perehdytys vaiheessa autonomiseen työvuorosuunnitteluun ja vuorojen näkyvyyteen. Jos järjestelmään olisi mahdollista yhdistää perehdytysohjelman sisältö, joka yhdistyisi vaadittaviin taitoihin työvuorosuunnittelussa. Tällöin työntekijän olisi perehdytys vaiheessa mahdollista hyväksyä osaamisen edetessä perehdytysohjelman kohtia, kuten esimerkiksi kassatyöskentely, verkkokauppaan liittyvät asiakastilauksen saavutus sekä luovutus, kassapalautuksen hallinta, suoratoimituksen saavutus ja päiväysprosessin hallinta. Toiminto voisi vastata aikakirjauksen hyväksyntää, jolloin myös esihenkilö hyväksyy taidon. Esihenkilön hyväksynnän suorittamisen jälkeen taito mahdollisesti muokkaisi työvuorojen näkyvyyden laajuutta, siltä osin kuin taito vuoroihin on sisällytetty.

Työntekijän kokiessa hallitsevansa tehtävän, hän kuittaa sen hyväksytyksi järjestelmään. Tästä hyväksynnästä tulisi ilmoitus esihenkilölle, joka todetessaan osaamisen todeksi hyväksyy myös osaltaan taidon hallituksi. Tämä toiminto voisi olla vastaavanlainen kuten työvuoron työaikakirjauksen hyväksyntä. Tämän jälkeen järjestelmä yhdistää hyväksytyt taidon työvuoroihin ja toisi näkyviin taitoa vastaavat työvuorot. Työvuoroissa on yhdistettynä useampi taito, joten näkyvyys laajenee taitojen karttuessa. Tämä kannustaisi työntekijöitä kehittämään osaamistaan.

Organisaatiolla on käytössään keskitetty työvuorosuunnittelu, jossa tehdään työvuorojen kohdennus viikoittain, ja tämän hyväksyy julkaistavaksi tarkistuksen jälkeen myymälän esihenkilö. Tätä hyödyntämällä voitaisiin käyttää myös autonomista työvuorosuunnittelua eli valintavastuu olisi työntekijöillä, toimivuutta valvoisi keskitettytyövuorosuunnittelija ja lopullisen hyväksynnän työvuorolistalle tekisi myymälän esihenkilö, jolloin valvontaan ja toimintaan käytetty aika vapautuisi esihenkilöltä myymälän muihin toimintoihin.

Autonomisen työvuorosuunnittelun voisi toteuttaa myös kevennettyinä mallina, mutta mahdollistaa kuitenkin työntekijän vaikutus työvuoroihin. Tällöin luotaisiin työvuoropohja esimerkiksi kuuden viikon ajalle, jossa näkyisivät kaikki valittavissa olevat työvuorot. Työntekijöillä olisi ymmärrys mitä kukin vuoro vaatisi tehtävien ja taitojen kannalta, mutta vuorojen näkyvyyttä ei rajata. Tai vuorot rajataan taitojen ja tehtävien kannalta työntekijöille näkyviksi. Näkyvien vuorojen pohjalta työntekijä valitsee itselleen haluamansa työvuorot, ja esittää niistä työvuorotoiveet järjestelmään eli varaa vuoron itselleen. Näiden varausten pohjalta luodaan työvuorojen kohdennus, ja ennen lopullista työvuorolistojen lukitusta ilmoitetaan mahdollisesti aiheutuneet työvuorojen muutokset työntekijälle.

Perusteluna esimerkiksi suuri määrä varauksia työvuorolle, toisen työntekijän vapaatoive tai työtyöaikalain tai työehtosopimuksen ehdot, joiden nojalla vuoroa on muutettu. Vuorojen kohdentamisen haasteesta jäisi pois työaikalain sekä työehtosopimuksen ehdot, jos nämä toiminnot estyneestä vuoron valinnasta näkyisivät myös työntekijöillä. Tällä toimintatavalla työntekijä pääsisi vaikuttamaan työvuorosuunnitteluun ja saamaan toivomiaan työvuorosijoitteluja. Tätä toimintamallia voitaisiin käyttää niin, että työvuorojen sijoittelua käytettäisiin vuositasolla, ja valinnat suoritettaisiin vuosittain uudestaan.

8.4 Jatkotutkimusehdotus

Tätä tutkimusta on mahdollista hyödyntää ilman autonomisen työvuorosuunnittelun toteutusta vaiheen 1 kyselylomakkeella. Tällöin saadaan kartoitettua tyytyväisyyttä työvuorosuunnittelua kohtaan sekä sen mahdollista vaikutusta hyvinvointiin. Kysymysmuotoilu olisi parempi luoda vaiheen 2 tapaiseksi.

Autonomista työvuorosuunnittelua olisi ollut mahdollista tutkia vielä tarkemmin suorittamalla uudeleen perinteisen työvuorosuunnittelun jatkuttua hetken aikaa, uusi kysely henkilökunnalle myymälään. Tällöin tuloksien vertailua olisi voinut suorittaa vaiheen 1 ja vaiheen 2 tuloksiin. Mahdollisesti analysoinnilla saada tietoon, miten autonomisen työvuorosuunnittelun käyttökokemus muokkasi työntekijöiden ajatuksia työvuorojen sekä tyytyväisyyden suhteen työvuorosuunnittelumallien välillä.

Tiedossani on, että työvuorosuunnitteluun on tulossa yrityksessä muutoksia vuoden aikana, jolloin perinteisestä myymälään sijoittuvasta työvuorosuunnittelusta ollaan luopumassa, ja suunnittelu keskitetään HR:n alaisuudessa oleville työvuorosuunnittelijoille. Tämän muutoksen tapahtuessa olisi hyvinvoinnin kannalta hyvä suorittaa tutkimuskysely, miten keskitetty työvuorosuunnittelu vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin työvuorosijoittelusta ja hyvinvoinnista. Tapahtuuko näissä mahdollisesti muutoksia?

8.5 Oman oppimisen sekä opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyön teko oli alkujaan hyvin palkitsevaa ja monipuolista. Opinnäytetyöhön liittyvät käynnit ja opinnäytetyön työstäminen suoritettiin kokopäivätyön sekä muiden opintojen ohella, joten aikataulutuksen luominen osoittautui tärkeäksi tekijäksi työn etenemiselle. Oli myös huomioitava muutuvat tilanteet, joita työ aiheutti ajoittain. Oman kokemuksen sekä näkemysten tuominen työhön olivat merkittävässä roolissa, ja ne kehittyivät työn edetessäkin. Lisäksi yrityksen toimintamallien tunteminen sekä käytetyn ohjelman hallitseminen tukivat opinnäytetyön tekemistä.

Opinnäytetyöni käytännössä eteni niin, että syksyllä 2024 aiheen saatuani lähdin kartoittamaan itselleni toimintamallin haasteita, ja luomaan näihin ratkaisuja. Tämän jälkeen perehdyin hyvinvoinnin käsitteisiin sekä siihen vaikuttaviin tekijöihin erilaisten lähteiden kautta. Näiden pohjalta loin kyselylomakkeen. Aihe kaikkiaan oli hyvin mielenkiintoinen ja monipuolinen. Harmillista oli vain ajallinen rajallisuus itselläni. Olisin toivonut voivani käyttää aiheeseen ja tutkimuksen toteuttamiseen vielä enemmän aikaa, jotta kysely olisi tukenut vielä enemmän käyttöönottoon liittyviä tuntemuksia monipuolisemmin.

Olisin toivonut laajempaa osallistujakantaa tutkimukseen, joka olisi tuonut luotettavamman analysoinnin saaduille tuloksille. Mutta olin tyytyväinen saadessani opinnäytetyön kautta tutustua uuteen myymälään ja upeaan työyhteisöön. Vaikka työ oli vapaa-aikaa kuluttava, kokemus oli kuitenkin kokonaisuutena positiivinen.

Lähteet

Aivoliitto. 2022. Vaikutustavoite: Jokaisella on mahdollisuus virkistävään ja palauttavaan uneen.

Luettavissa: <https://www.aivoliitto.fi/kansallinenavoterveysohjelma/tavoitteet/uni/> Luettu:

11.2.2025.

Ava-akatemia. 15.2.2023. X-, Y- ja Z-sukupolvet työelämässä – mitä ottaa huomioon eri ikäisiä johdettaessa? Ava-akatemian blogi. Luettavissa: <https://akatemia.fi/blogi/x-y-ja-z-sukupolvet-tyoelamassa-mita-ottaa-huomioon-eri-ikaisia-johdettaessa/> Luettu: 14.1.2025.

Barsk, S. 23.8.2024. Tokmannin paikalliset sopimukset. Tokmanni Intranet. Luettu: 15.12.2024.

Drugg, A-M. & Rouhelo, A. 8.12.2022. Työaika-autonomialla osallisuutta työvuorosuunnitteluun.

Talk. Luettavissa: <https://talk.turkuamk.fi/hyve/tyo aika-autonomialla-osallisuutta-tyovuorosuunnitteluun/> Luettu: 5.1.2025.

Hjelt, J. 2017. Työsopimuslaki – Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Työ- ja

elinkeinoministeriö 2017. Valtioneuvosto. Luettavissa: [https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-](https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf)

[d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf](https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf) Luettu: 10.2.2025.

Jyväskylän yliopisto. s.a. Määrällinen tutkimus. Luettavissa: <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus> Luettu: 14.2.2025.

Karhula, K., Turunen, J., Hakola, T., Ojajärvi, A., Puttonen, S., Ropponen, A., Kivimäki, M. & Härmä, M. 12/2020. The effects of using participatory working time scheduling software on working

hour characteristics and wellbeing: A quasi-experimental study of irregular shift work. ScienceDi-

rect. Luettavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748920301802?via%3Dihub> Luettu: 26.12.2024.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Talentum Media Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 15.12.2024.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijä – Kehittämisohjelman laatiminen.

Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 26.12.2024.

Kauppan liitto. s.a. Työsuhde ja TES – Perustietoa työsuhhteista uusille työnantajille. Luettavissa:

<https://kauppa.fi/palvelut-ja-tietopankki/tyosuhde-ja-tes/perustietoa-tyosuhhteista-uusille-tyonantajille/> Luettu: 14.12.2024.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Helsinki. E-kirja. Luettu: 28.1.2025.

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. 2/2022. Palveluala ja työkyky – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormittamisen hallintaan kaupan alalle sekä majoitus- ja ravitsemisalalle. Luettavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta---palveluala.pdf> Luettu: 19.12.2024.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Lunki, R. 4.12.2024. Myymäläpäällikkö. Tokmanni Oy. Haastattelu. Salo.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu. 5.12.2024.

PAM. 11/2023. Kaupan työehtosopimus 1.2.2023-31.1.2025. Luettavissa: https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/11/Taitto_TES_kauppa2023_PAM.pdf Luettu: 26.11.2024.

PAM. 11.11.2024. Kaupan alan työehtosopimus. Luettavissa: <https://www.pam.fi/tes/kaupan-ala-tyoehtosopimus/> Luettu: 26.11.2024.

PAM. 29.1.2025. Paikallinen sopiminen. Luettavissa: <https://www.pam.fi/tyoehtosopimukset/neuvottelut-tyoehdoista/paikallinen-sopiminen/> Luettu: 9.2.2025.

Quinyx. s.a. Työajanhallinta. Luettavissa: https://www.quinyx.com/fi/ty%C3%B6ajanhallinta?_gl=1*16bgxea*_up*MQ..*_gs*MQ..&qclid=CjwKCAiA1eO7BhATEiwAm0Ee-GgC7FxfkINHE9UuFBwF5WJ5c2hnN_quXt7ljZ4_oZ6_JxbJ7VfGO6RoCQPsQAvD_BwE Luettu: 5.1.2025.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu: 14.3.2025.

S-ryhmä. 22.4.2024. S-ryhmässä pilotoidaan työvuorosuunnittelua, jonka puikoissa on henkilöstö itse: ”Työn merkityksellisyys ja tyytyväisyys on selvästi kasvanut”. Luettavissa: <https://s-ryhma.fi/uutinen/s-ryhmassa-pilotoidaan-tyovuorosuunnittelua-jonka-7sIYUVaPDmaltaLhBqq4ub> Luettu: 6.1.2025.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. s.a. Ergonominen työaikajärjestelmä. Luettavissa: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/ergonominen-tyoaikajarjestelma/> Luettu: 26.12.2024.

Super. s.a. Työaika-autonomia. Luettavissa: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/tyo aika-autonomia/> Luettu: 5.1.2025.

Tilastokeskus. s.a. Spearmanin järjestyskorrelaatio. Luettavissa: https://stat.fi/meta/kas/spearman_jarj_k.html Luettu: 10.5.2025.

Turunen, J., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Hakola, T., Puttonen, S., Hämäläinen, K., Pehkonen, J. & Härmä, M. 12/2020. The effects of using participatory working time scheduling software on sickness absence: A difference-in-differences study. ScienceDirect. Luettavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748920302029?via%3Dihub> Luettu: 27.12.2024.

Työaikalaki 5.7.2019/872

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojelu.fi. 6.2.2025. Paikallinen sopiminen. Luettavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehdosopimus/paikallinen-sopimus> Luettu: 9.2.2025.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työterveyslaitos. s.a. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi> Luettu: 12.2.2025.

Työterveyslaitos. s.a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnintiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi> Luettu: 20.12.2024.

Työterveyslaitos. s.a. Vuorotyö. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö> Luettu: 27.12.2024.

Työterveyslaitos. s.a. Yhteenveto keskeisistä WOW-suosituksista. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/en/summary-key-wow-recommendations> Luettu: 27.12.2024.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 14.2.2025.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 14.2.2025.

Vilka, H. 2025. Tutki ja kehitä. 6. uudistettu painos. Santalahti-kustannus. Jyväskylä. E-Kirja. Luettu: 10.5.2025.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Liitteet

Liite 1. Saatekirje kysely vaihe 1

Tutkimustiedote

Opinnäytetyön nimi: Autonominen työvuorosuunnittelu

Opiskelijan nimi ja yhteystiedot: Niina Kivelä, bgy148@myy.haaga-helia.fi

Toimeksiantaja: Tokmanni Oy

Aineiston keruun tavoite: Selvittää miten työvuorosuunnittelu vaikuttaa hyvinvointiin

Aineiston keruun toteuttamistapa ja vaiheet: Kysely Quinyxin Qmailin kautta Forms-lomakkeella, analysoidaan tammi-helmikuussa ja koostetaan yhteenvedoksi maaliskuussa raportiksi henkilöstöpäällikölle.

Osallistuminen kesto: noin 10 minuuttia

Etukäteisvalmistautuminen: Osallistuminen tutkimukseen ei vaadi etukäteisvalmistautumista.

Osallistumisen hyöty tutkittavalle tai hänen edustamalleen organisaatiolle: Tutkimme vaikuttaisiko autonominen työvuorosuunnittelu myönteisesti työntekijän hyvinvointiin sekä vapaa-ajan ja työn yhdistämiseen.

Aineiston käsittely, säilytys, luovutustahot ja hävittäminen: aineiston käsittelyyn ja analysointiin käytetään Haaga-Helian tarjoamia tallennuspalveluita ja analysointiohjelmiä. Kyselyssä ei kysytä henkilötietoja. Aineisto hävitetään viimeistään 31.5.2025.

Tuloksista tiedottaminen: Opinnäytetyöraportti julkaistaan Theseus-verkkopalvelussa.

Lisätiedot: Niina Kivelä, bgy148@myy.haaga-helia.fi

Vapaaehtoisuus ja suostumuksen peruuttaminen: Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista.

Suostumuksen voi peruuttaa ilmoittamalla asiasta omalle esihenkilölle.

Edellä mainittu tutkimustiedotteen sisältö kertoo ymmärrettävästi, mitä tutkimus koskee, mitä osallistuminen tarkoittaa, mihin dataa käytetään ja miten sitä säilytetään. Tutkittaville on annettu yhteystiedot ja mahdollisuus esittää kysymyksiä ja saada vastauksia kysymyksiin.

Liite 2. Tutkimuskysely vaihe 1

Työvuorosuunnittelu ja hyvinvointi

Kyselytutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa miten työvuorosuunnittelu vaikuttaa hyvinvointiin. Voidaanko työvuorosuunnittelulla vaikuttaa hyvinvointiin. Kysely suoritetaan anonymisti.

Työvuorosuunnittelu

Tämän osuuden kysymykset kohdistuvat työvuorosuunnitteluun.

1. Kuinka tyytyväinen olet työvuoroihisi?
 - Tyytyväinen
 - Melko tyytyväinen
 - En osaa sanoa
 - Melko tyytymätön
 - Tyytymätön

2. Koetko työvuorosuunnittelun tasapuoliseksi?
 - Täysin
 - Lähes
 - En osaa sanoa
 - En juurikaan
 - En ollenkaan

3. Pystytkö mielestäsi vaikuttamaan vuoroihisi?
 - Hyvin
 - Melko hyvin
 - En osaa sanoa
 - En juurikaan
 - En ollenkaan

4. Koetko ilta- ja aamuvuorojen toteutuvan tasapuolisesti?
 - Kyllä
 - Melko hyvin
 - En osaa sanoa
 - Melko huonosti
 - Huonosti

5. Koetko, että sinulla on sopivasti aamuvuoroja viikossa?

- Tarpeeksi
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Hieman liikaa
- Liian paljon

6. Koetko, että sinulla on sopivasti iltavuoroja viikossa?

- Tarpeeksi
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Hieman liikaa
- Liian paljon

7. Koetko, että sinulla on sopivasti viikonloppuvuoroja?

- Sopivasti
- Melko sopivasti
- En osaa sanoa
- Hieman liian usein
- Liian usein

8. Mitä mieltä olet työvuorojesi pituudesta?

- Sopivan pituisia
- Liian lyhyitä
- Liian pitkiä
- En osaa sanoa

9. Kuinka hyvin sinulle on perusteltu työvuorojesi sijoittelu?

- Hyvin
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Melko huonosti
- Huonosti

10. Miten työvuorosuunnittelussa voitaisiin mielestäsi enemmän huomioida jaksamista ja hyvinvointia?

Hyvinvointi

Tämä osuus painottuu hyvinvointiin ja työstä palautumiseen.

11. Pystytkö sovittamaan työ- ja vapaa-aikasi mielestäsi hyvin?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Melko huonosti
- Huonosti

12. Koetko työvuorot hyvinvointiasi edistäviksi?

- Kyllä
- Jokseenkin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

13. Koetko, että pystyt osaamisesi kannalta tekemään kaikkia tarjolla olevia työvuoroja?

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

14. Toivoisitko voivasi enemmän vaikuttaa työvuoroihisi?

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

15. Miten kokisit, jos työntekijä itse päättäisi työvuoronsa sijoittelun?

- Kokeilisin ilomielin
- Pientä epäilyä olisi
- En osaa sanoa
- En uskoisi toimivan
- Kokisin ahdistusta

16. Koetko vapaittesi sijoittelun lisäävän jaksamista?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Ei juurikaan
- Ei

17. Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

18. Koen, että osaamistani hyödynnetään hyvin työyhteisössä?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Ei juurikaan
- Ei

19. Haluan kehittää itseäni ja osaamistani?

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

20. Nautin työstäni ja tunnen itseni tyytyväiseksi tehdessäni työtä?

- Kyllä
- Useimmiten
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En ollenkaan

21. Koen pärjääväni työssäni?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

22. Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri?

- Kyllä
- Melko hyvä
- En osaa sanoa
- Ei juurikaan
- Ei

23. Pidämme toisemme hyvin ajan tasalla työasioista?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Ei juurikaan
- Ei

24. Voin keskustella avoimesti erilaisista asioista?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- Melko huonosti
- Huonosti

25. Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

26. Tunnen itseni fyysisesti terveeksi?

- Kyllä
- Melko terveeksi
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

27. Syön terveellisesti?

- Kyllä
- Melko terveellisesti
- En osaa sanoa
- En oikeastaan
- En

28. Liikun säännöllisesti ja pidän itsestäni huolta?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

29. Tunnen itseni psyykkisesti hyvinvoivaksi?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

30. Nukun riittävästi ja hyvin?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

31. Pystytkö palautumaan vapaa-ajallasi hyvin työstäsi ennen seuraavaa työvuoroa/työpäivää?

- Kyllä
- Melko hyvin
- En osaa sanoa
- En juurikaan
- En

32. Kuinka usein koet seuraavia työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia?

	En koskaan	Joskus	Usein	Aina
Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän jälkeen tunnen itseni todella lopen väsyneeksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni takia tunnen itseni melko uupuneeksi työpäivän jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syötyäni työpäivän jälkeen tunnen itseni yleensä yhä pirteäksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleisesti ottaen kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keskittymisvaikeuksia vapaa-ajallani työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on vaikea osoittaa kiinnostusta muita kohtaan, kun olen juuri tullut töistä kotiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni työn jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tultuani kotiin toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän jälkeen olen usein liian väsynyt ryhtymään muuhun toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisinaan työpäivän loppupuolella en uupumuksen vuoksi pysty suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Alla on kuvattu joitakin mahdollisia työpäiväsi jälkeisiä ajatuksia ja toimintoja. Ole hyvä ja arvioi, missä määrin ne kuvaavat omaa vapaa-aikaasi.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Unohdan työn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unohdan muut asiat ja rentoudun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin oppimaan uusia asioita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen voivani päättää itse tekemisistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ajattele töitä lainkaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen rentouttavia asioita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin älyllisiä haasteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päätän itse, kuinka hyvin käytän aikani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siirrän työasiat pois mielestäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän ajan rentoutumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen asioita, jotka koen haasteellisiksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irrottaudun hetkeksi työn vaatimuksista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varaan itselleni vapaa-aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin hankkimaan uusia näkemyksiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoidan asiat sillä tavoin kuin haluan ne tehtävän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 3. Saatekirje tutkimuskysely vaihe 2

Tutkimustiedote

Opinnäytetyön nimi: Autonominen työvuorosuunnittelu

Opiskelijan nimi ja yhteystiedot: Niina Kivelä, bgy148@myy.haaga-helia.fi

Toimeksiantaja: Tokmanni Oy

Aineiston keruun tavoite: Selvittää miten autonominen työvuorosuunnittelu vaikutti myymälässä sekä vaikuttiko se hyvinvointiin

Aineiston keruun toteuttamistapa ja vaiheet: Kysely Quinyxin Gmailin kautta Forms-lomakkeella helmikuussa, analysoidaan helmi-maaliskuussa ja koostetaan yhteenvedoksi maaliskuussa raportiksi henkilöstöpäällikölle.

Osallistuminen kesto: noin 15 minuuttia

Etukäteisvalmistautuminen: Osallistuminen tutkimukseen ei vaadi etukäteisvalmistautumista.

Osallistumisen hyöty tutkittavalle tai hänen edustamalleen organisaatiolle: Tutkimme autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutusta työntekijän hyvinvointiin sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen.

Aineiston käsittely, säilytys, luovutustahot ja hävittäminen: aineiston käsittelyyn ja analysointiin käytetään Haaga-Helian tarjoamia tallennuspalveluita ja analysointiohjelmiä. Kyselyssä ei kysytä henkilötietoja. Aineisto hävitetään viimeistään 31.5.2025.

Tuloksista tiedottaminen: Opinnäytetyöraportti julkaistaan Theseus-verkkopalvelussa.

Lisätiedot: Niina Kivelä, bgy148@myy.haaga-helia.fi

Vapaaehtoisuus ja suostumuksen peruuttaminen: Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista.

Suostumuksen voi peruuttaa ilmoittamalla asiasta omalle esihenkilölle.

Edellä mainittu tutkimustiedotteen sisältö kertoo ymmärrettävästi, mitä tutkimus koskee, mitä osallistuminen tarkoittaa, mihin dataa käytetään ja miten sitä säilytetään. Tutkittaville on annettu yhteystiedot ja mahdollisuus esittää kysymyksiä ja saada vastauksia kysymyksiin.

Liite 4. Tutkimuskysely vaihe 2

Työvuorosuunnittelu ja hyvinvointi; Autonominen työvuorosuunnittelu

Kyselytutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, miten autonominen työvuorosuunnittelu kokeiluna on vaikuttanut hyvinvointiin. Voidaanko työvuorosuunnittelulla vaikuttaa hyvinvointiin. Kysely suoritetaan anonyymisti.

Autonominen työvuorosuunnittelu

Tässä osiossa kartoitetaan autonomisen työvuorosuunnittelun toimivuus sekä mahdolliset vaikutukset.

1. Autonominen työvuorosuunnittelu

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Opastus käyttöönotosta oli selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain kysymyksiini vastaukset aloituspalaverissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opin uusia asioita käyttöönoton yhteydessä työvuorosuunnittelusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saatu materiaali myymälään tuki ja helpotti autonomisen työvuorosuunnittelun käyttöäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Jos opin uusia asioita työvuorosuunnittelusta, niin mitä nämä asiat olivat?

3. Miten kehittäisit aloituspalaveria ja jalkautusta?

4. Autonomisen työvuorosuunnittelun käyttö

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koin käytettävyyden helpoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin käytön tasapuoliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin vuorojen valinnan helpoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin vaikuttamaan enemmän vuoroihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valintajärjestyksen käyttö oli selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroihin vaikuttavat asiat olivat minulle selkeitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedostin heti, kuinka monta vuoroa minun tuli valita viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain tarvittaessa opastusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mitä olisit toivonut, jotta käyttö olisi ollut mielestäsi helpompaa?

6. Työvuoroihin vaikutus

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koin voivani vaikuttaa enemmän työvuoroihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olin tyytyväisempi työvuoroihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorosuunnittelun koin tasapuoliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin ilta- ja aamuvuorojen toteutuvan tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin, että minulla oli sopivasti aamuvuoroja viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin, että minulla oli sopivasti iltavuoroja viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koin, että minulla oli sopivasti viikonloppuvuoroja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaiden sijoittelu oli onnistuneempaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En kokenut muiden vaikuttavan vuoro valintoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hyvinvointi

Tämä osuus painottuu hyvinvointiin sekä työstä palautumiseen.

7. Autonomisen työvuorosuunnittelun vaikutus

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Pystyin sovittamaan paremmin työ- ja vapaa-aikani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työvuorot hyvinvointia edistäviksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorosuunnittelun koin tasapuoliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työntekijä pystyisi päättämään vuorojensa sijoittelun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen vapaiden sijoittelun lisäävän jaksamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että osaamistani hyödynnetään hyvin työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kehittää itseäni ja osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nautin työstäni ja tunnen itseni tyytyväiseksi tehdessäni työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen pärjääväni työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidämme toisemme hyvin ajan tasalla työasioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskustella avoimesta erilaisista asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni fyysisesti terveeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Syön terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni psyykkisesti hyvinvoivaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi ja hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn palautumaan vapaa-ajallani hyvin työstäni ennen seuraavaa työvuoroa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Kuinka usein koet seuraavia työstä palautumiseen liittyviä tuntemuksia?

	En koskaan	Joskus	Usein	Aina
Koen vaikeaksi rentoutua työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän jälkeen tunnen itseni usein todella loppu väsyneeksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn takia tunnen itseni melko uupuneeksi työpäiväni jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syötyäni työpäivän jälkeen tunnen itseni yleensä yhä pirteäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleisesti ottaen kykenen rentoutumaan vasta toisena vapaapäivänäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keskittymisvaikeuksia vapaa-ajallani työpäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on vaikea osoittaa kiinnostusta muita kohtaan, kun olen juuri tullut töistä kotiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleensä vie yli tunnin, ennen kuin tunnen palautuneeni työn jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tultuani kotiin toisten tulisi jättää minut joksikin aikaa omiin oloihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän jälkeen olen usein liian väsynyt ryhtymään muuhun toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisinaan työpäivän loppupuolella en uupumuksen vuoksi pysty suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Alla on kuvattu joitakin mahdollisia työpäiväsi jälkeisiä ajatuksia ja toimintoja. Ole hyvä ja arvioi, missä määrin ne kuvaavat omaa vapaa-aikaasi.

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Unohdan työn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unohdan muut asiat ja rentoudun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin oppimaan uusia asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen voivani päättää itse tekemisistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ajattele töitä lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen rentouttavia asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin älyllisiä haasteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päätän itse, kuinka käytän aikani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siirrän työasiat pois mielestäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän ajan rentoutumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen asioita, jotka koen haasteellisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Irrottaudun hetkeksi työn vaatimuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varaan itselleni vapaa-aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyrin hankkimaan uusia näkemyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoidan asiat sillä tavoin kuin haluan ne tehtävän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

