

VUOROTYÖTÄ TEKEVIEN
HOITOHENKILÖIDEN TYÖSSÄ
JAKSAMINEN

Kyselytutkimus Päijät-Hämeen keskussairaalan sisätautien osastoilla
31–32

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Syksy 2010
Sofia Koski
Maarit Mäntynen

Lahden ammattikorkeakoulu
Sairaanhoitaja AMK

KOSKI, SOFIA & MÄNTYNEN, MAARIT: Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksaminen, Kyselytutkimus Päijät-Hämeen keskussairaalan sisätautien osastoilla 31–32

Hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö, 45 sivua, 32 liitesivua

Syksy 2010

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö toteutettiin Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveystyöryhmän esittämän aiheen mukaisesti työelämäyhteistyönä. Opinnäytetyössä kartoitettiin Päijät-Hämeen keskussairaalan konservatiivisen puolen sisätautien osastojen 31–32 vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden (sairaanhoidtajien ja lähihoitajien) työssä jaksamista. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa työnantajalle ja sen avulla kehittää vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin kyselylomakkeella 12.4–25.4.2010. Kyselylomakkeen laatimisessa hyödynnettiin Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyä (2005). Kyselylomakkeita jaettiin 34 ja niitä palautettiin 19 eli vastausprosentti oli 56. Tutkimuksen aineistosta laadittiin havaintomatriisi Excel- taulukkolaskentaohjelmalla ja aineisto analysoitiin Tixel-tilastointiohjelmalla.

Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työssä jaksamisesta oli pääosin positiivinen. He kokivat itsensä terveiksi ja työkykyisiksi. Huomion arvoisena asiana tuloksista nousi kuitenkin esiin työntekijöiden nukkumiseen liittyvät ongelmat. Suurelle osalle vastaajista esimerkiksi aamuvuoroon herääminen oli vaikeaa. Vastaajista noin puolet koki, että työnkuva, esimiestyö ja työyhteisö edistivät heidän työssä jaksamistaan. Työtehtäviä pidettiin selkeinä ja vastuun saaminen työvuorossa koettiin riittävänä. Vastaajat kokivat, että esimies kohteli heitä oikeudenmukaisesti. Esimies antoi rakentavaa palautetta, tarjosi koulutusmahdollisuuksia ja otti huomioon työvuorotoiveet. Vastaajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työyhteisön toimintaan, he pystyivät kysymään neuvoa työyhteisön jäseniltä ja heidät otettiin huomioon työyhteisössä. Muutama vastaaja puolestaan koki, ettei tiedonkulku toiminut työyhteisössä ja ettei työyhteisöltä saanut rakentavaa palautetta. Jotkin vastaajat kokivat ongelmia myös perehdytyksessä. Työaikojen koettiin heikentävän työssä jaksamista. Noin puolet vastaajista koki, ettei työvuorojen eteneminen tukenut heidän työssä jaksamistaan.

Tutkimustulosten mukaan keskeisimmät kehittämisehdotukset ovat joustavat työaikajärjestelyt, perehdytyksen ja työilmapiirin kehittäminen. Jatkotutkimuksena voitaisiin tehdä seurantatutkimus kehittämistoimenpiteiden jälkeen.

Avainsanat: vuorotyö, työssä jaksaminen

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Nursing

KOSKI, SOFIA & MÄNTYNEN, MAARIT: The well-being at work of nursing staff working in shifts, Survey at the medical wards 31 and 32 of Päijät-Häme Central Hospital

Bachelor's Thesis in Nursing

45 pages, 32 appendices

Autumn 2010

ABSTRACT

The thesis was carried out together with Päijät-Häme Federation of Health and Social Care which presented the subject of this thesis. The purpose of the thesis was to survey the well-being at work of nursing staff working in shifts on the medical wards 31 and 32 of Päijät-Häme Central Hospital. The aim of the thesis was to get information for the employer and with that information to develop the wellbeing at work of nursing staff working in shifts.

The research was carried out by using the qualitative method and the data was collected with a questionnaire during 12.4. - 25.4. 2010. The shift work survey of Finnish Institute of Occupational Health (2005) was used in drafting the questionnaire. Altogether 34 questionnaires were sent out and 19 were returned so the response rate was 56%. The data was organized in a table using Excel spreadsheet application and the data was analyzed with Tixel application.

The results showed that almost all nurses working in shifts felt that their wellbeing at work is good. They felt healthy and able to work. The results also showed that the respondents had problems with sleeping. Most of the respondents had trouble waking up for the morning shifts. Half of the respondents felt that job description, supervisors and work community improved their wellbeing at work. They also felt their job descriptions were clear and they got enough responsibility. The respondents also felt that the head nurse treated them equally. The head nurse gave constructive feedback, offered possibilities for training and considered wishes for working hours. The respondents shared that they were able to affect their working environment, they could ask for advice from other nurses and they were also taken into account in the work community. However some respondents felt that communication did not work and they did not get constructive feedback. Orientation and guiding were also sometimes seen as a problem. The respondents felt that their working hours reduced their wellbeing at work. Approximately half of them felt that shifts did not support their wellbeing at work.

The results showed that the most important areas to be developed are self scheduling, the development of orientation and briefing and the working environment. After the developments are made, a monitoring survey could be conducted.

Key words: shift work, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	VUOROTYÖ JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	2
2.1	Vuorotyön määritelmä	2
2.2	Työssä jaksaminen	3
3	VUOROTYÖTÄ TEKEVÄN HYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	6
3.1	Vuorotyön vaikutus fyysiseen hyvinvointiin	6
3.2	Vuorotyön vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin	8
3.3	Vuorotyön vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin	9
3.4	Työnkuva ja työssä jaksaminen	10
3.5	Työajat ja työssä jaksaminen	11
3.6	Esimiestyö, työyhteisö ja työssä jaksaminen	12
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
5.1	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä	14
5.2	Tutkimusaineiston hankinta	16
5.3	Tutkimusaineiston analysointi ja käsittely	17
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	18
6	TUTKIMUSTULOKSET	20
6.1	Työntekijän oma kokemus työssä jaksamisesta	21
6.2	Työnkuvan merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen	22
6.3	Työaikojen merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen	24
6.4	Esimiestyön merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen	26
6.5	Työyhteisön merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen	28
6.6	Vuorotyötä tekevien työssä jaksamisen kehittäminen	30
7	POHDINTA	32
7.1	Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työssä jaksamisesta	33
7.2	Työnkuvan, työaikojen, esimiestyön ja työyhteisön merkitys vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen	34
7.3	Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamisen	

	kehittäminen	37
7.4	Tutkimustulosten johtopäätökset	38
7.5	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	39
LÄHTEET		41
LIITTEET		46

1 JOHDANTO

Sinivaaran (2008) mukaan sosiaali- ja terveysalalla henkinen ja fyysinen hyvinvointi ovat heikentyneet. Monet terveydenhuoltoalalla työskentelevät tekevät vuorotyötä. Vuorotyöllä on todettu olevan negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Suomessa tulee lähivuosina olemaan suuri pula hoitohenkilöstöstä sosiaali- ja terveysalalla, koska monet hoitotyöntekijät jäävät eläkkeelle tai heidän fyysinen ja henkinen hyvinvointinsa edellyttävät varhaiseläkkeelle siirtymistä. Tämän vuoksi työnantajan tulisi kehittää työssä jaksamista tukevia keinoja, ennaltaehkäistä varhaiseläkkeelle siirtymistä ja tarjota edellytykset työskennellä eläkeiän jälkeen. Lisäksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työnteko tulisi saada niin houkuttelevaksi, että työntekijät hakeutuisivat alalle jatkossakin. (Vahla 2008, 13.)

Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveisyhtymän, Päijät-Hämeen keskussairaalan konservatiivisen puolen sisätautien osastojen 31–32 vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista. Tutkimuksen tavoitteena on tutkimustulosten avulla kehittää vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista Päijät-Hämeen keskussairaalassa. Opinnäytetyö toteutettiin syksyn 2009 ja syksyn 2010 välisenä aikana.

Valitsimme opinnäytetyön aiheeksi työssä jaksamisen, koska työhyvinvointi on aiheena ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Vuorotyön näkökulma aiheeseen tuli Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveisyhtymän puolelta. Tulevina hoitotyön ammattilaisina saamme opinnäytetyömme kautta keinoja tunnistaa ja edistää omaa sekä työyhteisön työssä jaksamista.

2 VUOROTYÖ JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

2.1 Vuorotyön määritelmä

Vaatimusten myötä palveluiden saatavuus ympäri vuorokauden on kasvanut yhteiskunnassamme. Suomessa vuorotyötä tekee yli 30 % työntekijöistä. Lisäksi kolmannes vuorotyöläisistä tekee yötyötä. Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2006, 12) mukaan yötyötä vähintään kerran kuukaudessa tekee 17 % työvoimasta. Sosiaali- ja terveysalalla vuorotyötä tekee 38 %. Vuorotyötä on monenmuotoista: kaksi- ja kolmivuorotyötä, yötyötä tai jaksotyötä (Miettinen 2008, 113–116).

Työaika on määritelty työaikalaissa (605/1996). Työaika tarkoittaa sen mukaan työntekijän käyttämää työnteko-aikaa, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla tai työantajan käytettävissä. Työaikalain mukaan säännöllinen työaika Suomessa on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaika on kuitenkin sovittavissa lain ja työ- ja virkaehtosopimusten sallimissa rajoissa työpaikalla.

Työaikalain 27§:ssa vuorotyö on tarkoin määritelty. Vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja muuttuvat sovituin ajanjaksoin. Vuorot vaihtuvat säännöllisesti silloin, kun sama vuoro jatkuu enintään tunnin seuraavan työhön tulijan vuoron kanssa tai silloin, kuin vuorojen väliin jää enintään tunti aikaa. Työvuoroluettelon mukaan työntekijällä saa teettää enintään seitsemän yövuoroa peräkkäin. Yövuoron tulee sijoittua kello 23:n ja 6:n välille, ja sen tulee kestää vähintään kolme tuntia. (Työaikalaki 605/1996.)

Jaksotyö on joustava työaikajärjestely. Laissa on säädetty, että kolmessa viikossa työtuntimäärä on korkeintaan 120 tuntia ja kahdessa viikossa korkeintaan 80 tuntia. Työvuorojen välillä tulee olla vähintään yhdeksän tuntia ja ylitöitä saa teettää ainoastaan työntekijän suostumuksella. Ylitöitä saa teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. (Työaikalaki 605/1996.)

Päijät-Hämeen keskussairaalassa työntekijöillä on käytössä jaksotyöjärjestely. Työntekijöille tehdään työvuorot kolmen viikon listoissa. Työtuntimäärä on korkeintaan 120 tuntia kolmessa viikossa. Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveystyöryhmän strategiassa pyritään kuitenkin työntekijöille tarjoamaan joustavia työaikajärjestelyjä ikääntymisen ja työntekijän vaatimusten niin edellyttäessä. (Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveystyöryhmän strategia 2009–2015, 4.)

2.2 Työssä jaksaminen

Teollisuusmaissa koettiin voimakas taloudellinen kehitys 1950- ja 1960-luvuilla, jolloin monet sosiaaliset ongelmat lisääntyivät. Tästä yhteiskunnallisesta muutoksesta ja sen vaikutuksesta johtuen pyrittiin 1970-luvulla saamaan systemaattista tietoa työelämästä, sen olosuhteista ja vaikutuksista ihmisten työhyvinvointiin. Tohmo kuvaa pro gradu -tutkielmassaan Waltonin (1975) ja Cherns ja Davisin (1975) kehittämää työelämän laadun käsitettä, joka kehitettiin 1970-luvulla. Tuolloin nähtiin tärkeänä tukea työntekijän hyvinvointia ja nostaa organisaation laatua. Työelämän laadun käsitettä käytettiin hyvinvoinnin mittarina. (Tohmo 2007, 27.) Työelämän laadun käsite on muotoutunut 1970-luvulta lähtien, ja käsite on muokautunut moneksi eri lähikäsitteeksi, kuten työn ilo, työtyytyväisyys, työviihtyvyys, flow (virtaus), työssä jaksaminen, työhön sitoutuminen, työkyky, työssä koettu hyvinvointi, työn imu ja työhyvinvointi. (Tohmo 2007, 37.)

Työssä jaksamisen käsite tuli tutuksi paremmin 1980-luvulla, kun alettiin tarkastella työelämää ja siihen osallistuvia työntekijöitä suhteessa työympäristöön. Myös työntekijöiden hyvinvointiin, jaksamiseen ja terveyden tukemiseen kiinnitettiin enemmän huomiota. Työssä jaksamisen käsitteen myötä työntekijöiden arvostaminen organisaation voimavarojen tekijöinä kasvoi. (Tohmo 2007, 31.) Väänänen (2006, 26–28) mukaan silloin ymmärrettiin myös hyvinvoivan työntekijän merkitys organisaatiolle ja työyhteisölle.

Työssä jaksamisen käsite on erittäin laaja (Kellberg 1999, 9). Pelkistetysti työssä jaksaminen määritellään työssä jaksamattomuuden vastakohtaksi. Kuitenkin sii-

hen mielletään Bjerstedin (2001) mukaan myös työssä viihtymiseen liittyviä mielekkyyden ja sosiaalisen sopeutumisen kokemuksia, työsuojelullisia sekä työkyvyn säilyttämiseen liittyviä näkökohtia. (Tohmo 2007, 31.) Flinckin (2005, 64–65) mukaan työssä jaksamiseen vaikuttavat yksilön ominaisuudet, elämäntilanne ja työyhteisön työympäristö, työyhteisön toimintatavat, toiminnan luonne sekä yhteiskunnalliset tekijät.

Kalimo, Mutanen, Pahkin, ja Toppinen-Tanner tekivät vuonna 2001 tutkimuksen, jossa verrattiin uupuneiden ja jaksavien työntekijöiden eroja. Tutkimuksessa huomattiin, että työssä jaksamiseen vaikuttivat työn itsenäisyys, haasteellisuus, tyytyväisyys johtajuuteen, hyvä työyhteisö, saatu tuki ja palaute, hyvät henkilökohtaiset voimavarat ja myönteiset muutokset elämässä. (Kalimo, Mutanen, Pahkin & Toppinen-Tanner 2001, 77.) Vuonna 2004 myös Oravainen esitti työssä jaksamisen tukevia tekijöitä, joita olivat sosiaalisen tuen saaminen, luottamus, avoimet työelämän vuorovaikutussuhteet, palautteen saaminen ja antaminen, työn jaksamiseen liittyvät tekijät ja työkyvyn säilyttäminen eläkeikään asti. Lisäksi tukevia tekijöitä olivat työntekijän saama arvostus, vaikutusmahdollisuudet työhön ja palkitseminen. (Oravainen 2004, 19.)

Työntekijän työssä jaksamiseen vaikuttavat työntekijän työkyky, hänen työnsä ja työyhteisön yhteensopivuus. Panostamalla työntekijään, työhön ja työyhteisöön saadaan paras mahdollinen tulos hyvinvoinnin kannalta. Työntekijälläkin on oma vastuunsa työssä jaksamisesta. Voimavarojen vahvistamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 12–13.)

Työkyvyllä ei ole yhtenäistä määritelmää, vaan se määritellään monella eri tavalla ja eri tahojen näkökulmasta. Yleisemmin työkyvyllä kuitenkin tarkoitetaan työntekijän voimavaroja, työn yhteensopivuutta ja tasapainoa. (Tohmo 2007, 33.)

Työkyky ja sen ylläpitäminen on tärkeää, jotta työntekijä voi työskennellä eläkeikään asti. Hoitoalalla monien työntekijöiden työkyky heikkenee huomattavasti 40–44 ikävuosien aikana (Paukkonen, Pohjonen, Hakola, Lindholm, Sistonen & Simoila 2007, 7). Rauhalan, Kivimäen, Fagerströmin, Elovainion, Virtasen, Vahteran, Rainion, Ojaniemen ja Kinnusen (2007, 288–295) tutkimuksen mukaan

työkyvyn heikentyminen tarkoittaa sitä, että vuositasolla työntekijä pitää noin 12 ylimääräistä sairauspäivää. Työkykyyn liitetään myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, joiden avulla hän suoriutuu työn vaatimuksista (Koivuniemi 2004, 64).

Työkykyyn liittyvät ongelmat tulevat esille, kun työntekijän terveys ja toimintakyky eivät ole tasapainossa. Myös organisatoriset tekijät ovat yhteydessä työkykyyn vastuu- ja rooliepäselvyyksien, vaikutusmahdollisuuksien puutteen, ammatillisen kehittymisen estymisen ja johtajuuteen liittyvien ongelmien kautta. (Tohmo 2007, 34.) Työkykyyn liitettävät ongelmat ovat liitettävissä kaikenikäisten työntekijöiden työssä jaksamiseen (Donatella, Conway, van der Heiden, Estryn-Bhar, Consonni, Gould & Hasselhorn 2006, 550–552).

Sinivaaran, Kasasen, Koivumäen ja Hakolan (2007, 173) mukaan sosiaali- ja terveysalalla työssä jaksaminen on heikentynyt. Kuormitus ja stressi ovat lisääntyneet ja ne näkyvät lisääntyvinä poissaoloina. Vuosina 2006–2008 Itä-Uudenmaan Sosiaali- ja terveysalan osaamiskeskus Verson pitämässä työhyvinvointihankkeessa pyrittiin lisäämään työntekijöiden jaksamista, työnilon kokemista ja sitoutumista työhön sekä vahvistamaan työntekijöiden osaamistaan kehittämällä hyvinvointia edistäviä toimintamalleja. Kaikissa hankkeeseen osallistuvissa 32 työyhteisössä koettiin, että työhyvinvointi on tärkeää. Työssä jaksamista tulisi edistää jokaisessa työyhteisössä mahdollisimman monella eri tavalla, mm. hyvällä työllä, työympäristöllä, töiden järjestelyillä, osaamisen ja ammattitaidoin kehittämällä, työyhteisöjen ja työolosuhteiden parantamisella. (Tillgren & Mustonen 2008.)

Työssä jaksamista ylläpidetään ja edistetään työturvallisuuslailla (738/2002) ja työterveyshuoltolailla (1383/2001). Vuonna 2003 tuli voimaan uusi työturvallisuuslaki (738/2002), jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työntekijöiden työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi, ylläpitämiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. Jokainen työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Uudistettu työterveyshuoltolaki (1383/2001) tuli voimaan vuonna 2002. Lain mukaan työnantaja on velvollinen ehkäisemään työhön

liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistämään työ- ja työympäristön turvallisuutta ja terveyttä sekä toimintakykyä koko työurana aikana.

Tässä opinnäytetyössä työssä jaksaminen sisältää työntekijän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työssä jaksaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja jaksaa työssään. Käsittelemme lisäksi työnkuvaa, työaikoja, esimiestyötä ja työyhteisöä, koska nämä tekijät vaikuttavat oleellisesti työssä jaksamiseen.

3 VUOROTYÖTÄ TEKEVÄN HYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Yksilön voimavarat muodostuvat fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Jokaisen työntekijän on löydettävä itselleen sopiva tapa, jolla pitää huolta itsestään. Omia voimavaroja voi vahvistaa omien tarpeiden ja lähtökohtien mukaisesti. Yksilön fyysisiä voimavaroja ovat terveys ja terveelliset elämäntavat. Psyykkisiä voimavaroja ovat vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus, myönteinen asenne, tunneäly, ammatillinen pätevyys ja monipuolinen stressinhallinta. Sosiaalisina voimavaroina voidaan pitää perhettä ja ystäviä, vuorovaikutustaitoja ja muita tärkeitä elämänalueita työn lisäksi. (Hakanen ym. 2009, 15.)

Fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen lisäksi monilla muillakin tekijöillä on merkitystä työssä jaksamiseen. Tässä opinnäytetyössä muilla tekijöillä tarkoitetaan työnkuvaa, työaikoja, esimiestyötä ja työyhteisöä. Mahdollisuuksilla vaikuttaa omaan työhönsä, työaikoihin ja työyhteisön toimintaan voidaan lisätä työtyytyväisyyttä, joka on yhteydessä työntekijän työssä jaksamiseen. Esimiestyö ja häneltä saatu tuki ja palaute ovat myös työssä jaksamisen merkittäviä osatekijöitä. (Härmä 2000, 33.)

3.1 Vuorotyön vaikutus fyysiseen hyvinvointiin

Vuorotyöhön on liitetty monenlaisia terveysriskejä (Chan 2008, 286). Vuorotyö ei sinänsä aiheuta sairastumista, mutta normaalin vuorokausirytmän häiriintymisellä on suuria vaikutuksia työntekijän terveyteen (Sinivaara ym. 2007, 175). Ensimmä-

mäisenä oireena vuorotyön kuormitukseen on liitetty unihäiriöt. Lisäksi vuorotyön tekeminen lisää riskiä sairastua verenpainetautiin, diabetekseen ja ruuansulatuskanavan sairauksiin (Chan 2008, 286; Ala-Mursula 2006, 23). Yötyötä tekevän riski sairastua sepelvaltimotautiin on 40 % korkeampi kuin päivätyötä tekevän (Miettinen 2008, 113–116).

Jokainen voi vaikuttaa omaan terveystensä terveellisten elintapojen avulla. Terveellisiksi elämäntavoiksi määritellään riittävä lepo ja uni, kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus sekä kohtuus alkoholin käytössä. (Rauramo 2008, 60.)

Riittävän pitkä ja hyvänlaatuinen uni on yksi hyvinvointimme perusedellytys. Aivot tarvitsevat valvetilan rasituksen jälkeen unta eli unen avulla aivot palautuvat. (Hakanen ym. 2009, 39.) Unenriistokokeiden tulokset tukevat oletusta, että unen vaikutukset kohdistuvat nimenomaan aivoihin (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 19). Jopa neljännes suomalaisista kärsii unihäiriöistä. Useimmissa tapauksissa unihäiriöt ovat työperäisiä ja ne johtuvat useimmiten ylitöistä tai poikkeavista työajoista. Työperäisiä unihäiriöitä ovat esimerkiksi kolmivuorotyöhön liittyvä unettomuus, pitkistä työjaksoista johtuva univaje ja epäsäännöllisiin työaikoihin liittyvät huonot nukkumistottumukset. (Rauramo 2008, 68.)

Vuorotyötä tekevien normaali uni lyhenee noin kaksi tuntia ja REM-unen osuus vähenee. Vuorotyön tekijöistä 25 % kärsii jatkuvasta väsymyksestä. Vuorotyötä tekevien tapaturmariski on myös suurempi johtuen työntekijän väsymyksestä, vireystilan laskusta, suorituskyvyn epätasaisuudesta, tarkkaamattomuudesta, motivoimattomuudesta ja arviointikyvyn heikkenemisestä. (Miettinen 2008, 113–116.)

Vuorotyö ja poikkeavat työajat asettavat erityisvaatimuksia työterveyshuollolle. Työterveyshuoltoon kuuluvat terveyshaittojen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy sekä sairauksien hoito ja terveysneuvonta. Työperäisiin unihäiriöihin tulee puuttua ajoissa ja vuorotyöntekijöiden terveyttä seurata. (Rauramo 2008, 68–70.)

3.2 Vuorotyön vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin

Huono psyykkinen hyvinvointi ilmenee voimattomuutena, väsymyksenä, jännittyneisyytenä, yllirasittumisena ja keskittymiskyvyn heikkenemisenä (Perkiö-Mäkelä 2006, 35). Eri tutkimusten mukaan psyykkinen suoriutuminen heikkenee 12 tunnin työvuorossa, mutta 8 tunnin työvuorossa heikkenemistä ei tapahdu. Pitkissä työvuoroissa väsymyksen ilmaantuminen vaikuttaa kykyyn vastaanottaa, käsitellä ja tuottaa tietoa. Psyykkisen suoriutumisen heikkeneminen vaikuttaa tarkkaavaisuuteen, mikä on suuri riskitekijä monissa työtehtävissä. (Hakola ym. 2007, 29–32.)

Terveyshuollon kehittämishankkeessa 2004–2006 kävi ilmi, että psyykkinen rasittavuus sosiaali- ja terveysalalla oli fyysistä rasitusta suurempi. Psyykkisesti rasittavana työtään piti 74 % vastanneista, kun taas vain 56 % piti työtään melko tai erittäin fyysisesti rasittavana. Kuormituksen lisääntyminen heikentää työntekijöiden työssä jaksamista. Psyykkistä kuormittuvuutta lisää jatkuva kiire työssä ja huonot mahdollisuudet pitää työvuoron aikana lyhyitäkin taukoja. Monet työntekijät joutuvat kiirehtimään työssään melko usein tai hyvin usein. (Kivimäki ym. 2006, 31–37.) Työntekijän tulisikin huolehtia psyykkisestä palautumisestaan. Palautuminen vaikuttaa työssä jaksamiseen, jolloin sietokyky paranee ja työssä suoriutuminen kohenee. Rasituksesta palautuminen on tärkeää, koska työntekijä palaututtuaan on seuraavana päivänä energisempi, hän pyrkii oppimaan uutta ja on aktiivinen. (Hakanen ym. 2009, 23.)

Palautumista voi hyödyntää jo työpäivän lomassa kahvi- ja lounastaukojen avulla. Tauoilla pyritään lisäämään niin psyykkisten kuin fyysisten toimintojen palautumista sekä sosiaalista kanssakäymistä. Lisäksi tauoilla lisätään työviihtyvyyttä. Tauot ovat erityisesti tärkeitä, mikäli työ on psyykkisesti ja fyysisesti väsyttävää tai työ tapahtuu poikkeuksellisina vuorokaudenaikoina tai työ sisältää pitkiä työvuoroja. Tärkeää on lähteä työpaikalta ajoissa, jolloin ajatukset saadaan irti työstä, eikä työntekoa jatketa kotona. Töiden jatkaminen ja ylityöt heikentävät palautumista. Levon lisäksi palautumiseen vaikuttavat edistävästi harrastukset, urheilu, oleskelu ja sosiaalinen toiminta. (Hakanen ym. 2009, 24–25, 58.)

3.3 Vuorotyön vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin

Vuorotyön suurimpana haittana pidetään perhe-elämän ja sosiaalisen toiminnan häiriintymistä. Vuorotyö rajoittaa vapaa-ajan viettämistä ja itsensä kehittämistä. (Sinivaara ym. 2007, 175; Kivimäki ym. 2006, 38.) Jaksotyö yleensä kolmen viikon työvuorolistoineen vaikeuttaa työntekijän sosiaalista hyvinvointia (Hakola ym. 2007, 41–42). Vuorotyöllä on suuri merkitys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Suomala & Laine 2007, 118).

Hoitajilla työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitojen on todettu olevan hyvin yleisiä. Ylikuormittuminen töissä ja epäsäännölliset työajat lisäävät kyseisiä ristiriitoja ja sen seurauksena hoitajien työtyytyväisyys ja halukkuus pysyä töissä vähenee. (Heponiemi, Sinervo, Vänskä, Halila & Elovainio 2009, 15.) Vuonna 2005 tehdyn kyselyn mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä työn ja muun elämän yhteensovittamisen koki usein vaikeaksi kolmivuorotyössä 24 %, yötyössä 19 %, kaksivuorotyössä 10 % ja päivätyössä 9 %. Joka neljäs vuorotyöntekijöistä pitää sosiaalisen elämän häiriintymistä vuorotyön merkittävimpänä haittana. Tutkimuksen tulosten mukaan lähes puolet vastaajista oli joutunut tinkimään usein ajasta ystävien, sukulaisten ja kumppanin kanssa sekä omista harrastuksista. (Suomala & Laine 2007, 118, 121.)

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on tärkeä asia, sillä se vaikuttaa sekä työelämän ja yhteiskunnan että yksilöiden ja perheiden kokonaisyhyvinvointiin. Työntekijöillä on työn ulkopuolella useita sosiaalisia rooleja. Perheen lisäksi niitä ovat parisuhde- ja vapaa-ajan roolit sekä opiskeluun ja erilaisiin yhteisöihin liittyvät roolit. Epätasapaino roolien välillä aiheuttaa stressiä, mikä puolestaan vaikuttaa terveyteen, hyvinvointiin ja suoriutumiseen sekä työssä että työn ulkopuolella. (Suomala & Laine 2007, 117; Kivimäki ym. 2006, 38.)

Tutkimusten mukaan työhön liittyvistä tekijöistä mm. pitkät työpäivät, epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö lisäävät työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuk-

sia. Positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen on oikeudenmukaisella johtamisella. (Heponiemi ym. 2009, 14–15.) Laadukas johtaminen, myönteisen ja avoimen työkuulttuurin luominen ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ovat keskeisiä asioita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa (Heponiemi ym. 2009, 20).

Organisaation työ-perhekulttuurissa tulisi näkyä myönteinen suhtautuminen mm. lasten hoitoon ja työaikajoustoihin. Kun työvuorot tiedetään riittävän aikaisin, on mahdollista suunnitella ajankäyttöä perheen ja ystävien kanssa. Jokaisen työntekijän elämäkokonaisuuden huomioiminen kohentaa työntekijöiden työssä jaksamista ja työpaikan ilmapiiriä ja parantaa näin myös työn tuloksellisuutta. (Suomala & Laine 2007, 118–119.)

3.4 Työnkuva ja työssä jaksaminen

Riittävän koulutuksen, ammattitaidon ja kokemuksen omaava terveydenhuollon ammattilainen voi toimia muissakin työtehtävissä, mikäli se on perusteltua työjärjestelyjen ja terveyspalveluiden tuottamisen kannalta (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että esimerkiksi sairaanhoitaja voi tehdä myös lähihoitajan työnkuvaan kuuluvia tehtäviä.

Hoitohenkilöiden työnkuva laajenee jatkuvasti esimerkiksi lääkäripulan vuoksi. Vuonna 2005 päättynyt HoLa-projekti keskittyi sairaanhoitajien työnkuvan laajentamiseen. Projektissa kävi ilmi, että kehittämällä työnkuvaa hoitohenkilöstön ammatti-identiteetti vahvistui sekä työssä jaksaminen parani. Selkeä työnjako ja perehdytys uusiin tehtäviin olivat tärkeitä työssä viihtyvyyden kannalta. Projektin myötä sairaanhoitajan työnkuvasta tuli monipuolisempi ja haasteellisempi. Lisäksi projektin tuloksissa kävi ilmi, että on erittäin tärkeää kouluttaa ja perehdyttää hoitohenkilöstöä uusiin työtehtäviin. (Haarala, Illikainen & Olli 2008, 2,16,43.)

Lepistön (2006, 28–29, 37–38, 43) tutkimuksen mukaan työssä jaksamista tukevat myös selkeät toimintamallit ja toimiva perehdytyskäytäntö, jotka ovat käytössä jokaisella työntekijällä. Selkeät vastualueet, toimenkuvat ja tehtäväjaot auttavat

jaksamaan ja saamaan tukea jaksamiseen. Pehdytys uusiin tehtäviin on tärkeää myös vanhoille työntekijöille. Selkeiden toimintamallien ja pehdytyskäytännön avulla luodaan yhteneväinen hoidon laatu.

3.5 Työajat ja työssä jaksaminen

Pitkät työajat ovat riski työntekijän hyvinvoinnille ja ne ovat työpaikoilla myös turvallisuusriski. Työajoilla on todettu olevan suuria vaikutuksia erilaisten sairauksien syntymiseen ja ne ovat yhteydessä sairauspoissaoloihin. Omiin työaikoihin vaikuttamalla voidaan parantaa vuorotyötä tekevän työssä jaksamista ja vähentämään sairauspoissaoloja. (Lallukka 2008, 16.)

Koivumäen, Aschanin, Kasasen, Sinivaaran ja Vihersalon (2005, 16–24) mukaan työntekijän työssä jaksamiseen vaikuttavat työajan säännöllisyys, kokonaistyöaika ja työskentelyn vuorokaudenaika. Työvuorojen laatimisen tulisi olla tasapuolista vaikka työyhteisön jäsenten elämäntilanteet olisivat erilaisia. Työaikoja laadittaessa tulisi huomioida työntekijän omat toiveet työaikojen suhteen, esimerkiksi jotkut työntekijät tekevät mielellään enemmän yövuoroja kuin toiset.

Hakolan ym. (2007) mukaan työaikojen toiveet vaihtelevat ihmisen elämänkaaren mukaan. Huomioimalla työntekijä yksilöllisesti voidaan tukea henkilöstön laaja-alaista osaamista ja jaksamista pidemmällä aikavälillä. Myös Työterveyslaitoksen tekemässä Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa kävi ilmi, että työajan säännöllisyys ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä hyvinvointiin. Vuorotyö ja epäsäännölliset työajat heikentävät työntekijän työssä jaksamista. (Elo & Ervasti 2006, 22.) Tutkimuksen mukaan työaikaan voidaan vaikuttaa esimerkiksi joustavilla työajoilla, osa-aikatyöllä, työtahdilla, työmäärällä ja työnkuormittavuudella. Tämä pidentää työntekijöiden työuraa ja vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen. (Perkiö-Mäkelä 2006, 36.)

Työajat tulisi suunnitella siten, että työntekijän terveys, toimintakyky ja hyvinvointi olisivat tasapainossa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työvuorot ovat ennakoitavissa ja käytetään kiertävää järjestelmää. Työvuorojärjestelmän ennakoit-

tuvuus helpottaa vuorolistan suunnittelua. Työvuorojen tulisi olla 8-10 tunnin mittaisia ja vuorojen välille tulisi jäädä 10–12 tuntia lepoaikaa. Viimeisen yövuoron jälkeen tulisi olla vähintään kaksi vapaapäivää ja kolmen viikon työvuorolistassa tulisi olla vähintään yksi viikonloppuvapaa. (Paukkonen ym. 2007, 7; Rauramo 2008, 68–70.)

Paukkosen ym. (2007, 18–22) tutkimuksen mukaan työaikojen suunnittelussa huonoina puolina pidettiin siirtymistä iltavuorosta aamuvuoroon, yhden päivän vapaita, viikonlopputöitä ja pitkiä työjaksoja.

3.6 Esimiestyö, työyhteisö ja työssä jaksaminen

Monien tutkimusten ja selvitysten mukaan esimiestyö ja työyhteisö vaikuttavat oleellisesti työssä jaksamiseen. Avainasemassa työssä jaksamisen edistämisessä ovat lähiesimiehet. (Vesterinen 2006, 140; Rauramo 2008, 146.) Tässä opinnäytetyössä esimiehellä tarkoitetaan vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden lähiesimiestä eli osastonhoitajaa.

Yksilön ja organisaation välinen vuorovaikutus vaikuttavat merkittävästi organisaation toiminnan tuloksellisuuteen, tehokkuuteen ja työelämän laatuun. Hyvä esimies-alaissuhde yhdessä oikeudenmukaisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen johtamisen kanssa ovat merkittävimpiä työssä jaksamisen taustatekijöitä. Esimiehen merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle on huomattava. (Rauramo 2008, 145–146.)

Esimiehen tehtävänä on tarttua epäkohtiin ja ratkaista esiin tulleita ongelmia (Lepistö 2006, 30). Esimiehen kuuluu myös tarkkailla työympäristöä, työyhteisöä ja työturvallisuutta (Rauramo 2008, 146). Esimiehen on huolehdittava selkeästä vastuunjaosta, yhteisistä pelisäännöistä ja puututtava epäasialliseen kohteluun (Vesterinen 2006, 83–84). Esimiehen hyviin johtamistaitoihin kuuluvat alaisten oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu sekä työyksikön jäsenten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen. Edellä mainitut asiat ovat merkit-

täviä työntekijöiden jaksamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta. (Rauramo 2008, 146.)

Työyhteisön hyvän johtamisen tunnuspiirteisiin kuuluu myös työtä koskevan palautteen antaminen. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. (Rauramo 2008, 152–153, Lepistö 2006, 35.) Positiivinen palaute kannustaa, samoin kuin rakentava, asiallinen palaute. Sitä vastoin asiaton, tunnepitoinen tai vähättelevä palaute koetaan kuormittavana. (Lepistö 2006, 35.) Palautteen myötä työntekijän on mahdollista arvioida omaa työtään, korjata virheitä ja kehittää työtään. Palaute mahdollistaa myös työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Työtyytyväisyyskyselyjen tuloksista ilmenee usein, että työntekijät pitävät saamaansa palautetta riittämättömänä. Työssä jaksamisen näkökulmasta ikävin tilanne on palautteen puuttuminen. Tällöin työntekijä kokee itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. (Rauramo 2008, 152–153.)

Työilmapiiri on kokonaisuus, joka muodostuu organisaatioilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja työyhteisöstä, jossa jokainen jäsen huomioidaan (Rauramo 2008, 124). Avoin, luottamuksellinen ja kannustava työilmapiiri on merkittävä työssä jaksamisen kannalta (Rauramo 2008, 130; Lepistö 2006, 37). On tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat sitoutuneet työolojen kehittämiseen (Rauramo 2008, 125). Jokainen työyhteisön jäsen voi oleellisesti vaikuttaa työyhteisön ongelmatilanteiden ratkaisuun ja niiden ennaltaehkäisyyn, sillä jokainen työyhteisön jäsen osallistuu ilmapiirin muodostamiseen ja ylläpitämiseen (Rauramo 2008, 131; Lepistö 2006, 37). Hyvän työilmapiirin piirteitä ovat mm. hyvät esimiesalaisuhteet, hyvä tiedonkulku, kehitys- ja etenemismahdollisuudet, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, yhteisöllisyys ja yhteishenki (Rauramo 2008, 126). Jaksamisen kannalta olisi myös tärkeää, että kaikilla olisi samat, selkeät toimintamallit, työnjako ja säännöt. (Lepistö 2006, 37–38.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Päijät-Hämeen keskussairaalan konservatiivisen puolen sisätautien osastojen 31–32 vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden sairaanhoitajien ja lähihoitajien työssä jaksamista. Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa työnantajalle ja sen avulla kehittää vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista.

Tutkimusongelmat;

1. Millainen on vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työssä jaksamisesta?
2. Millainen merkitys työnkuvalla, työajoilla, esimiestyöllä ja työyhteisöllä on vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen?
3. Millainen on vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työnkuvasta, työnajoista, esimiestyöstä ja työyhteisöstä?
4. Miten vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista voitaisiin kehittää työntekijän näkökulmasta?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi yhden avoimen kysymyksen.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisintä ovat aineiston keruun suunnitelmat ja havaintoaineiston soveltuminen numeeriseen mittaamiseen. Keskeistä on myös tutkittavien henkilöiden valinta ja otantasuunnitelmat, jolloin määritellään perusjoukko, josta otetaan otos. Muuttujat ja aineisto on saatava tilastollisesti käsiteltävään muotoon, jotta päätelmät ja havainnot voidaan analysoida esimerkiksi pro-

senttitaulukoiden ja frekvenssien avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 140.)

Aineisto kerättiin kyselylomakkeella (liite 1). Kyselylomake on menetelmänä tehokas ja tutkimuksesta saatava aineisto saadaan nopeasti käsiteltävään ja analysoitavaan muotoon, mikä mahdollistaa aineiston analysoinnin tietokoneen avulla (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Tämän opinnäytetyön kyselylomake on pääosin strukturoitu, mutta sisältää yhden avoimen kysymyksen. Kyselylomake koostuu viidestä osasta: taustatiedot (kysymykset 1-4), työntekijän kokemus työssä jaksamisesta (kysymys 5), työnkuvan merkitys työntekijän työssä jaksamiseen (kysymykset 6-7), työaikojen merkitys työntekijän työssä jaksamiseen (kysymykset 8-9), esimiestyön merkitys työntekijän työssä jaksamiseen (kysymykset 10–11), työyhteisön merkitys työntekijän työssä jaksamiseen (kysymykset 12–13) ja yksi avoin kysymys työssä jaksamisen kehittämisestä (kysymys 14). Yhdeksässä kysymyksessä käytetään 5- portaista Likertin asteikkoa. Likertin mielipideasteikko muodostuu tavallisimmin 5- tai 7-portaisesta asteikosta, ja vaihtoehdot muodostavat nousevan tai laskevan skaalan (Hirsjärvi ym. 2009, 195).

Opinnäytetyössä on neljä tutkimusongelmaa. Kysymys viisi vastaa opinnäytetyön ensimmäisen tutkimusongelmaan, kysymykset 6–13 vastaavat toiseen ja kolmanteen tutkimusongelmaan ja kysymys 14 neljänteen tutkimusongelmaan.

Kyselylomake testattiin etukäteen viidellä sairaanhoitajalla. Kyseiset sairaanhoitajat eivät työskennelleet tutkimukseen osallistuvalla osastolla. Jokaisen sairaanhoitajan mielestä kyselylomake oli looginen ja kysymykset olivat ymmärrettäviä. Kaikki viisi sairaanhoitajaa olivat vastanneet jokaiseen kysymykseen. He antoivat palautetta kyselylomakkeen muodosta: esimerkiksi kysymysten muotoilu ja sanamuodot. Palautteiden pohjalta kyselylomaketta muokattiin nykyiseen muotoonsa.

Kyselylomakkeen laatimisessa hyödynnettiin vuonna 2005 laadittua Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyä (liite 2). Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyssä tutkitaan vuorotyön vaikutusta fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyn tulosten avulla voidaan tunnistaa ja siten vähentää vuorotyöstä aiheutuvia haittoja. Kysely koostuu viidestä osiosta: taustatiedot, työ ja työajat, työolot ja työyhteisö, uni ja vireys sekä työ ja perhe. (Työterveyslaitos 2005.) Opinnäytetyössä käytetty kyselylomake sisältää samantapaisia teemoja kuin Työterveyslaitoksen vuorotyökysely.

5.2 Tutkimusaineiston hankinta

Opinnäytetyön aihe saatiin Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveysyhtymän osoittamasta aihepankista. Opinnäytetyön tekijät ottivat yhteyttä ko. organisaation Työhyvinvointiryhmän vastaavaan hallintoylihoitajaan ja sopivat yhteistyöstä opinnäytetyön toteuttamiseksi. Tutkimussuunnitelma ja tutkimuslupa (liite 3) lähetettiin vastaavalle hallintoylihoitajalle syyskuussa 2009 ja tutkimuslupa saatiin 31.3.2010. Tutkimuksen kohderyhmäksi määräytyi Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveysyhtymän toimesta Päijät-Hämeen keskussairaalan sisätautien konservatiivisen puolen osastot 31–32.

Kyselyyn osallistuivat Päijät-Hämeen keskussairaalan sisätautien vuodeosastojen 31–32 vuorotyötä tekevä hoitohenkilöstö. Kyselyn toteuttamisen hetkellä osastoilla työskenteli 34 hoitohenkilöä. Vuodeosasto 31 on erikoistunut hematologiaan ja päiväpolikliniseen toimintaan. Hematologisella osastolla diagnosoidaan ja hoidetaan pahanlaatuisia veri- ja imukudossairauksia. Vuodeosasto 32 on erikoistunut kardiologiaan. Kardiologian osastolla hoidetaan sydänsairauksia ja arvioidaan hoidon tarve. (Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveysyhtymä. 2010.)

Tutkimusluvan saamisen jälkeen opinnäytetyöntekijät ottivat yhteyttä sisätautien vuodeosastojen 31–32 osastonhoitajaan ja sopivat tapaamisesta. Tapaamisen yhteydessä osastonhoitajalle selvitettiin opinnäytetyön tarkoitus ja toteutussuunnitelma. Samalla vietiin osastolle kyselylomakkeet ja niihin kuuluvat saatekirjeet. Kyselyn ajankohdaksi sovittiin 12.4.–25.4.2010. Vastausaikaa oli varattu kaksi viikkoa.

Osastolle toimitettiin yhteensä 34 kyselylomaketta, jokaiselle osaston hoitotyöntekijälle. Kyselylomakkeisiin liitettiin saatekirje. Saatekirjeessä (Liite 4) oli ohjeet kyselylomakkeen täyttämiseen ja tietoa opinnäytetyöstä sekä opinnäytetyöntekijöiden yhteystiedot mahdollisia lisäkysymyksiä varten. Saatekirjeen tarkoituksena oli motivoida osaston henkilökuntaa osallistumaan tutkimukseen. Saatekirjeessä painotettiin, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Lisäksi kirjeessä tuotiin esille, että tätä aineistoa käytetään luottamuksellisesti vain tähän opinnäytetyöhön.

Täytetyt kyselylomakkeet tuli palauttaa suljettuun laatikkoon taukotilaan. Kun vastausaikaa oli kulunut viikko, osastonhoitajalle lähetettiin sähköpostitse muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta. Sähköpostiviestissä pyysimme osastonhoitajaa muistuttamaan hoitohenkilökuntaa vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn vastaamista motivoitiin lisäksi ilmoituksella, että vastaajien kesken arvotaan hyvinvointia edistävän palvelun lahjakortti. Kyselyyn vastanneet jättivät erilliseen laatikkoon omat yhteystietonsa arvontaa varten.

5.3 Tutkimusaineiston analysointi ja käsittely

Kyselylomakkeiden käsittely ja analysointi alkoi lomakkeiden tarkastamisella ja numeroinnilla. Kyselylomakkeet järjestettiin satunnaiseen järjestykseen ja numeroitiin numeroilla 1 – 19 (vastaaja 1 – vastaaja 19), mikä mahdollistaa alkuperäisen vastauksen tunnistamisen analyysin eri vaiheissa. Jokainen kyselylomake luettiin huolellisesti läpi ja varmistettiin, että jokaiseen kysymykseen oli vastattu. Jokainen palautetuista kyselylomakkeista oli asianmukaisesti täytetty, eikä yhtäkään palautetuista kyselylomakkeista jouduttu hylkäämään. Kyselylomakkeita jaettiin 34 ja palautettuja lomakkeita oli 19 (N=19). Tutkimuksen vastausprosentti oli 56.

Jokaisen kyselylomakkeen vastaukset syötettiin Microsoft Excel- ohjelmaan ja aineistosta tehtiin havaintomatriisi Excel- taulukkolaskentaohjelmalla ja aineisto analysoitiin Tixel -tilastointiohjelmalla. Saaduista vastauksista muodostettiin yksiuotteinen jakauma (liite 5), jota käytettiin tulosten analysoinnin pohjana. Avoin

kysymys analysoitiin jaottelemalla saadut vastaukset kategorioihin. Kategoriat jaoteltiin kolmeen ryhmään tärkeysjärjestyksessä ja vastaukset ryhmiteltiin yhdistävän tekijän mukaan samaan luokkaan. Tämän jälkeen vastaukset taulukoitiin.

Opinnäytetyön tuloksia on kuvailtu frekvensseinä sanallisesti ja havainnollistettu kuvioin ja taulukoin. Kyselylomakkeessa käytettiin 5-portaista Likertin asteikkoa. Analysointi vaiheessa Likertin asteikon vastausvaihtoehtoja yhdistettiin, jotta tulosten tarkastelu ei olisi hajanaista. Kaksi positiivista asteikon vastausvaihtoehtoa yhdistettiin yhdeksi luokaksi. Samoin kaksi negatiivista asteikon vastausvaihtoehtoa yhdeksi yhdistettiin luokaksi.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekeminen on monella tavalla sidoksissa tutkimusetiikkaan eli hyvään tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tutkimusetiikka kulkee tutkimusprosessin mukana ideointivaiheesta aina tutkimustulosten tiedottamiseen asti. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijat noudattavat eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tutkijan on noudatettava rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tutkimustulosten esittämisessä. (Vilka 2005, 29–30; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 23–24.)

Ihmisoikeudet muodostavat ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan. Tutkijan on ymmärrettävällä tavalla selvitettävä tutkittaville tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. Tutkimukseen osallistumisen on oltava vapaaehtoista. Tutkittavalla on oltava oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää mukanaolo tutkimuksen aikana ja kieltää jälkikäteen itseään koskevan aineiston käyttö tutkimusaineistona. Tutkimustietojen on oltava luottamuksellisia. Tutkimuksessa saatuja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille, eikä tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. Tutkimukseen osallistuneiden on jäätävä anonymiksi. Tutkimukseen osallistujilla on oikeus odottaa, että tutkija noudattaa lupaamiaaan sopimuksia. (Tuomi 2008, 145–146.)

Opinnäytetyömme tutkimus toteutettiin tutkimuksen eettisten ohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyön toteuttamiseksi anottiin tutkimuslupa Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveystieteiden ohjeiden mukaisesti. Saatuaamme luvan otimme yhteyttä osastonhoitajaan ja selvitimme hänelle henkilökohtaisesti, mitkä ovat kyselytutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet sekä toimitimme hänelle tutkimussuunnitelman. Jokaiseen kyselylomakkeeseen liitettiin saatekirje, josta kävi ilmi opinnäytetyön tutkimuksen vapaaehtoisuus ja vastausten luottamuksellinen käsittely. Lisäksi kirjeessä mainittiin, että tietoja ei luovuteta eteenpäin. Vastausten analysoinnin ja opinnäytetyön raportin hyväksymisen jälkeen kyselylomakkeet tuhoataan asianmukaisesti. Valmis opinnäytetyö toimitetaan yhteistyöorganisaatiolle ja osastolle.

Määrällisessä tutkimuksessa mittauksen luotettavuutta kuvataan käsitteillä validiteetti (pätevyys) ja reliabiliteetti (luotettavuus). Näistä käsitteistä muodostuu mittarin kokonaisluotettavuus. Validiteetin mukaan voidaan selvittää, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat saattaneet käsittää monet kysymykset aivan toisin kuin tutkija on ajatellut. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ajattelekaan, kuten tutkija oletti. Validius liittyy aina tutkimuksen teoriaan ja käsitteisiin. Kyselytutkimuksessa tämä tarkoittaa sitä, miten onnistuneita kyselylomakkeen kysymykset ovat olleet eli saadaanko niiden avulla ratkaisu tutkimuskysymyksiin. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta eli kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tämä tarkoittaa sitä, että toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla, saadaan täsmälleen sama mitaustulos riippumatta tutkijasta. (Tuomi 2008, 149–150; Hirsjärvi ym. 2008, 226; Vilka 2005, 161.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta voidaan tarkastella mittarin luotettavuudella. Alkuperäinen mittari on Työterveyslaitoksen vuorotyökysely ja tämän mittarin luotettavuutta on tarkasteltu ja tarkennettu huolellisesti, koska mittari on ollut käytössä niin kansallisesti kuin kansainvälisesti hyväksytysti. Tämän opinnäytetyön kyselylomake on laadittu kyseisen luotettavan mittarin pohjalta. Kyselylomakkeen kysymykset on valittu ja muokattu vastaamaan tämän opinnäytetyön tarkoitusta ja tutkimuskysymyksiä.

Opinnäytetyön tulosten pysyvyys voidaan kyseenalaistaa, koska vastaajia on vain 19 henkilöä eikä opinnäytetyön tuloksia voida yleistää. Huonoa vastausprosenttia selittänee organisaatiossa toteutetut useat aikaisemmat tutkimukset viime vuosien aikana eli tutkimusväsymys. Osallistumiseen saattoi vaikuttaa heikentävästi myös työntekijöiden talvilomien ajankohtaisuus. Vastaajien motivoimiseksi järjestetty arvonta on tutkimuseettisesti arveluttava, mikä kannatta aina pohtia etukäteen. Arvonta on voinut lisätä vastaajien määrää, jolloin vastaaminen on tavallaan ollut vain ”sivuseikka”. Toisaalta taas vastaajat ovat voineet pitää kyselyä tärkeänä siihen liittyvän palkinnon vuoksi.

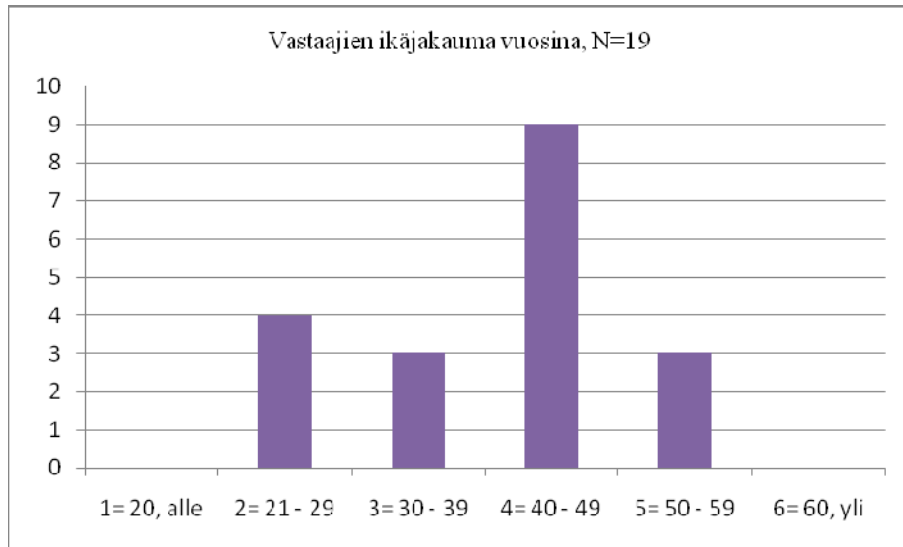
Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisää huolellinen opinnäytetyön raportointi tutkimuksen suorittamisesta, aineiston hankinnasta ja analysoinnista.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena. Kyselylomakkeita jaettiin 34 ja palautettuja lomakkeita oli 19 (N=19). Tutkimuksen vastausprosentti oli 56.

Taustatiedoissa kysyttiin vastaajien ikää, sukupuolta, ammattinimikettä ja vuoro-työn mallia (kysymykset 1-4). (Liite 1) Vastaajista naisia oli 18 (f=18) ja yksi (f=1) vastaajista oli mies. Vastaajista 18 (f=18) oli sairaanhoitajia ja yksi (f=1) vastaajista oli lähihoitaja. Kaksivuorotyötä teki yksi (f=1) vastaaja, pelkästään yötyötä teki yksi (f=1) vastaaja ja kolmivuorotyötä teki 17 (f=17) vastaajaa.

Vastaajista neljä (f=4) oli 21–29 -vuotiaita, kolme (f=3) vastaajaa oli 30–39 -vuotiaita, yhdeksän (f=9) vastaajaa oli 40–49 -vuotiaita ja kolme (f=3) vastaajaa oli 50–59 -vuotiaita. (Kuvio 1.) Vastaajien keski-ikä sijoittui ikäluokkaan 40–49 vuotta. Aineiston moodi eli tyyppiarvo oli ikäluokka 40–49 vuotta ja aineiston keskiluku eli mediaani oli ikäluokassa 40–49.



KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma

6.1 Työntekijän oma kokemus työssä jaksamisesta

Työntekijöiden kokemusta omasta jaksamisestaan kysyttiin kysymyksellä 5 (Liite 1). Kysymyksessä oli 12 väittämää (kohdat a - l), joihin vastaajat vastasivat oman kokemuksensa mukaisesti; täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. (Taulukko 1.) Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä yhdistettiin yhdeksi luokaksi: samaa mieltä. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä yhdistettiin luokaksi: eri mieltä.

Väittämistä ”tunnen itseni terveeksi” ja ”tunnen itseni työkykyiseksi” oli samaa mieltä 16 vastaajaa (f=16). Vastaajista kolme (f=3) oli väittämästä eri mieltä. Vastaajista kahdeksan (f=8) vastasi olevansa samaa mieltä väittämästä ”herään helposti aamuvuoroon” ja 11 vastaajaa (f=11) oli eri mieltä. Väittämästä ”nukahdan helposti iltavuoron jälkeen” vastaajista seitsemän (f=7) oli samaa mieltä kun taas 12 (f=12) vastaajaa oli eri mieltä. Vastaajista 11 (f=11) oli samaa mieltä väittämästä ”valvominen yövuorossa ei tuota ongelmia” ja vastaavasti kahdeksan (f=8) vastaajaa oli väittämästä eri mieltä. Väittämästä ”vapaapäivinä unirytmieni on normaali” oli samaa mieltä 14 (f=14) vastaajaa ja eri mieltä 4 (f=4) vastaajaa. Yksi (f=1) vastaaja vastasi väittämään, ettei osaa sanoa.

Vastaajista 18 (f=18) oli samaa mieltä väittämästä ”työni on kiinnostavaa” ja yksi (f=1) vastaaja oli väittämästä eri mieltä. Kaikki eli 19 vastaajaa olivat samaa mieltä väittämistä ”työni on haasteellista” ja ”työni on mielestäni tärkeää”. Vastaajista 16 (f=16) oli samaa mieltä väittämästä ”minulla on hyvä stressinhallintakyky” ja kaksi (f=2) vastaajaa oli väittämästä eri mieltä. Yksi vastaaja (f=1) vastasi väittämään, ettei osaa sanoa. Väittämästä ”pystyn keskittymään työntekoon” oli samaa mieltä 17 (f=17) vastaajaa ja eri mieltä kaksi (f=2) vastaajaa. Vastaajista 15 (f=15) oli samaa mieltä väittämästä ”minulla on työni lisäksi aikaa perheelle ja ystäville” ja neljä (f=4) vastaajaa oli väittämästä eri mieltä.

TAULUKKO 1. Työntekijöiden kokemus työssä jaksamisesta (N=19)

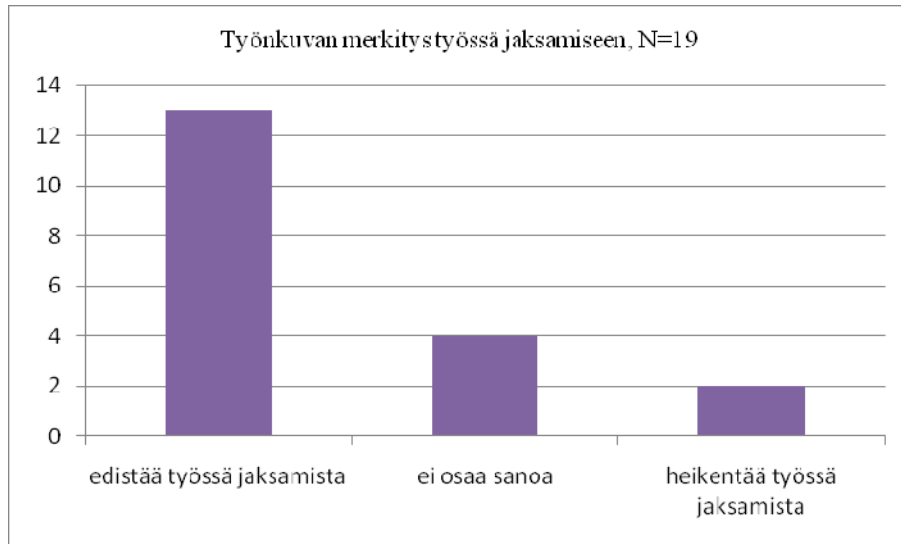
Kokemus työssä jaksamisesta	Samaa mieltä	Ei osaa sanoa	Eri mieltä	N = 19
a) tunnen itseni terveeksi	16	0	3	19
b) tunnen itseni työkykyiseksi	16	0	3	19
c) herään helposti aamuvuoroon	8	0	11	19
d) nukahdan helposti iltavuoron jälkeen	7	0	12	19
e) valvominen yövuorossa ei tuota ongelmia	11	0	8	19
f) vapaapäivinä unirytmieni on normaali	14	1	4	19
g) työni on kiinnostavaa	18	0	1	19
h) työni on haasteellista	19	0	0	19
i) työni on mielestäni tärkeää	19	0	0	19
j) minulla on hyvä stressinhallintakyky	16	1	2	19
k) pystyn keskittymään työntekoon	17	0	2	19
l) minulla on työni lisäksi aikaa perheelleni ja ystävilleni	15	0	4	19

6.2 Työnkuvan merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Työnkuvan merkitystä vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen kysyttiin kysymyksellä 6 (Liite 1). Kysymyksessä pyydettiin valitsemaan sopivin vastausvaihtoehto seuraavista; edistää työssä jaksamistani, edistää jonkin verran työssä jaksamistani, en osaa sanoa, heikentää jonkin verran työssä jaksamistani, heikentää työssä jaksamistani. Edistää työssä jaksamistani ja edistää jonkin verran työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: edistää työssä jaksamista. Hei-

kentää jonkin verran työssä jaksamistani ja heikentää työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: heikentää työssä jaksamista. (Kuvio 2.)

Vastaajista 13 (f=13) oli sitä mieltä, että työnkuva edisti työssä jaksamista. Vastaajista kaksi (f=2) oli sitä mieltä, että työnkuva heikensi työssä jaksamista ja neljä (f=4) vastaajaa ei osannut sanoa.



KUVIO 2. Työnkuvan merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Kysymyksessä 7 selvitettiin vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemusta työnkuvasta. Kysymyksessä oli kuusi väittämää (kohdat a – f) työnkuvasta, joihin vastaajat vastasivat oman kokemuksensa mukaisesti; täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. (Taulukko 2.) Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä yhdistettiin yhdeksi luokaksi: samaa mieltä. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä yhdistettiin luokaksi: eri mieltä.

Vastaajista 16 (f=16) oli samaa mieltä väittämästä ”työtehtävät ovat selkeät” ja kolme (f=3) vastaajaa oli väittämästä eri mieltä. Väittämästä ”tiedän omat vastuualueeni työvuorossa” oli samaa mieltä 18 (f=18) vastaajaa ja yksi (f=1) vastaaja oli eri mieltä. Väittämästä ”työnkuva/työtehtävät ovat selkeät eri ammattiryhmien välillä” oli samaa mieltä 17 (f=17) vastaajaa ja kaksi (f=2) vastaajaa oli eri mieltä.

Kaikki eli 19 vastaajaa olivat samaa mieltä väittämästä ”saan vastuuta työvuorossa”. Vastaajista 15 (f=15) oli samaa mieltä väittämästä ”saan perehdytystä uusiin asioihin/työtehtäviin ja neljä (f=4) vastaajaa oli väittämästä eri mieltä. Väittämästä ”toimintamallit ovat yhteneväiset” oli samaa mieltä (f=13) vastaajaa, eri mieltä väittämästä oli neljä (f=4) vastaajaa ja kaksi (f=2) vastaajaa vastasi väittämään, ettei osaa sanoa.

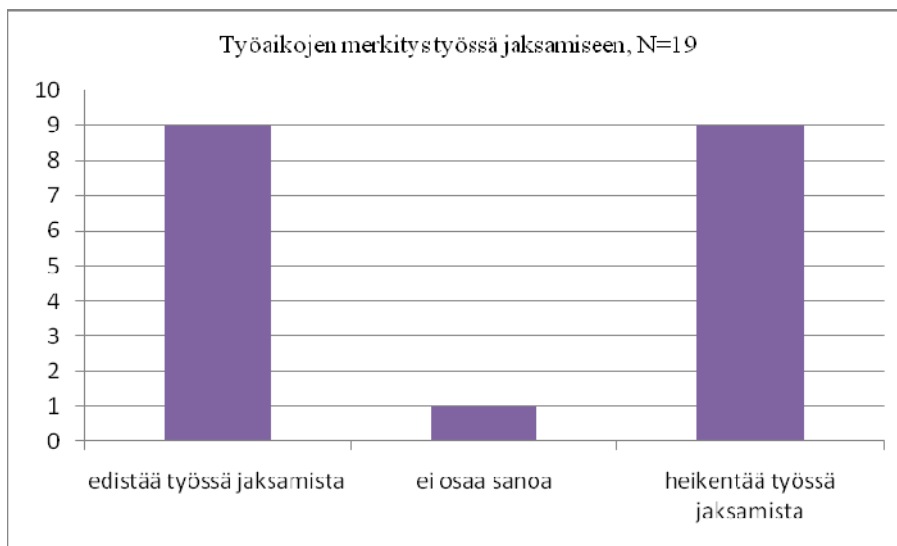
TAULUKKO 2. Työntekijöiden kokemus työnkuvasta (N=19)

Työnkuva väittämät	Samaa mieltä	Ei osaa sanoa	Eri mieltä	N = 19
a) työtehtävät ovat selkeät	16	0	3	19
b) tiedän omat vastualueeni työvuorossa	18	0	1	19
c) työtehtävät ovat selkeät eri ammattiryhmien välillä	17	0	2	19
d) saan vastuuta työvuorossa	19	0	0	19
e) saan perehdytystä uusiin työtehtäviin	15	0	4	19
f) toimintamallit ovat yhteneväiset	13	2	4	19

6.3 Työaikojen merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Työaikojen merkitystä vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen kysyttiin kysymyksellä 8 (Liite 1). Kysymyksessä pyydettiin valitsemaan sopivin vastausvaihtoehto seuraavista; edistää työssä jaksamistani, edistää jonkin verran työssä jaksamistani, en osaa sanoa, heikentää jonkin verran työssä jaksamistani, heikentää työssä jaksamistani. Edistää työssä jaksamistani ja edistää jonkin verran työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: edistää työssä jaksamista. Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani ja heikentää työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: heikentää työssä jaksamista. (Kuvio 3.)

Vastaajista yhdeksän (f=9) oli sitä mieltä, että työajat edistivät työssä jaksamista. Vastaajista yhdeksän (f=9) oli sitä mieltä, että työajat heikensivät työssä jaksamista ja yksi (f=1) vastaaja ei osannut sanoa.



KUVIO 3. Työaikojen merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Kysymyksessä 9 selvitettiin vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemusta työajoista. Kysymyksessä oli viisi väittämää (kohdat a – e) työajoista, joihin vastaajat vastasivat oman kokemuksensa mukaisesti; usein, melko usein, en osaa sanoa, harvoin ja ei koskaan. (Taulukko 3.)

Kaikki eli 19 (f=19) vastaajaa vastasi väittämään ”minulla on vähintään yksi viikonloppu vapaa kolmessa viikossa” vaihtoehdon usein tai melko usein. Väittämään ”kahden peräkkäisen työvuoron väliin jää vähintään 11 tuntia lepoaikaa” vastaajista 16 (f=16) vastasi vaihtoehdon usein tai melko usein. Vastaajista kaksi (f=2) vastasi väittämään vaihtoehdon harvoin tai ei koskaan ja yksi (f=1) vastaajista vastasi, ettei osaa sanoa. Kaikki eli 19 (f=19) vastaajaa vastasi väittämään ”jakson viimeisen yövuoron jälkeen on vähintään kaksi vapaapäivää” vaihtoehdon usein tai melko usein.

Vastaajista kymmenen (f=10) vastasi väittämään ”työvuorot etenevät säännöllisesti jaksamistani tukien” vaihtoehdon usein tai melko usein. Vastaajista seitsemän (f=7) vastasi väittämään vaihtoehdon harvoin tai ei koskaan ja kaksi (f=2) vastaajaa vastasi, ettei osaa sanoa. Väittämään ”teen 12 tuntia tai enemmän kestäviä työvuoroja” vastaajista yhdeksän (f=9) vastasi vaihtoehdon usein tai melko usein ja vastaajista kymmenen (f=10) vastasi vaihtoehdon harvoin tai ei koskaan.

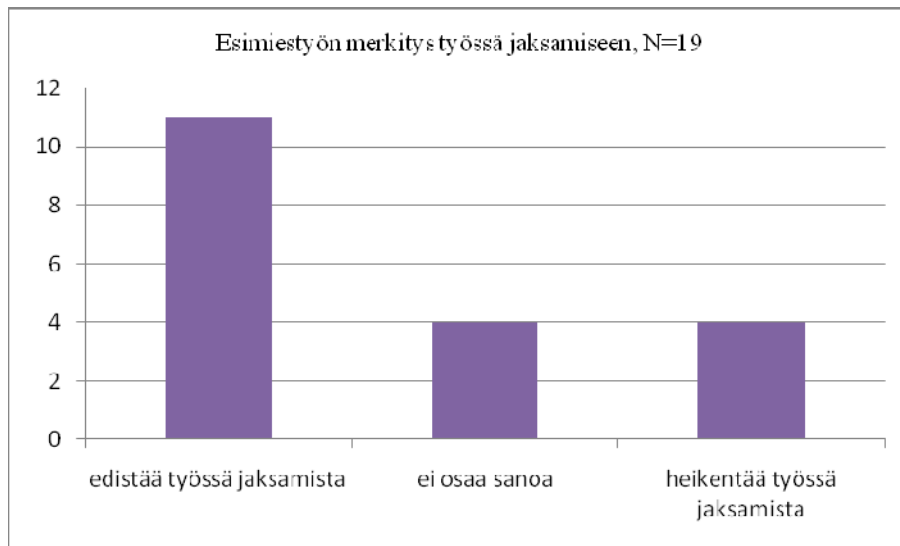
TAULUKKO 3. Työntekijöiden kokemus työajoista (N=19)

Työaika väittämät	Usein, melko usein	Ei osaa sanoa	Harvoin, ei kos- kaan	N = 19
a) minulla on vähintään yksi viikonloppu vapaa kolmessa viikossa	19	0	0	19
b) kahden peräkkäisen työvuoron välille jää vähintään 11 tuntia lepoaikaa	16	1	2	19
c) jakson viimeisen yövuoron jälkeen on vähintään kaksi vapaapäivää	19	0	0	19
d) työvuorot etenevät säännöllisesti jaksamista tukien	10	2	7	19
e) teen 12 tuntia tai enemmän kestäviä työvuoroja	9	0	10	19

6.4 Esimiestyön merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Esimiestyön merkitystä vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen kysyttiin kysymyksellä 10 (Liite 1). Kysymyksessä pyydettiin valitsemaan sopivin vastausvaihtoehto seuraavista; edistää työssä jaksamistani, edistää jonkin verran työssä jaksamistani, en osaa sanoa, heikentää jonkin verran työssä jaksamistani, heikentää työssä jaksamistani. Edistää työssä jaksamistani ja edistää jonkin verran työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: edistää työssä jaksamista. Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani ja heikentää työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: heikentää työssä jaksamista. (Kuvio 4.)

Vastaajista 11 (f=11) oli sitä mieltä, että esimiestyö edisti työssä jaksamista. Vastaajista neljä (f=4) oli sitä mieltä, että esimiestyö heikensi työssä jaksamista ja neljä (f=4) vastaajaa ei osannut sanoa.



KUVIO 4. Esimiestyön merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Kysymyksessä 11 selvitettiin vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemusta esimiestyöstä. Kysymyksessä oli viisi väittämää (kohdat a–e) esimiestyöstä, joihin vastaajat vastasivat oman kokemuksensa mukaisesti; täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. (Taulukko 4.) Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä yhdistettiin yhdeksi luokaksi: samaa mieltä. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä yhdistettiin luokaksi: eri mieltä.

Vastaajista kaikki 19 (f=19) olivat samaa mieltä väittämästä ”esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti”. Väittämästä ”esimieheni arvostaa minua” oli samaa mieltä 18 (f=18) vastaajaa. Vastaajista yksi (f=1) vastasi väittämään, ettei osaa sanoa. Vastaajista 17 (f=17) oli samaa mieltä väittämästä ”saan esimieheltäni rakentavaa palautetta”. Vastaajista yksi (f=1) oli väittämästä eri mieltä ja yksi (f=1) vastasi, ettei osaa sanoa.

Väittämästä ”minulle tarjotaan koulutusmahdollisuuksia kehittyäkseni työssäni” oli samaa mieltä 16 (f=16) vastaajaa ja eri mieltä oli kaksi (f=2) vastaajaa. Yksi (f=1) vastaaja vastasi väittämään, ettei osaa sanoa. Vastaajista 17 (f=17) oli samaa mieltä väittämästä ”henkilökohtaiset toiveeni otetaan huomioon työvuoroja laadittaessa” ja vastaajista kaksi (f=2) oli väittämästä eri mieltä.

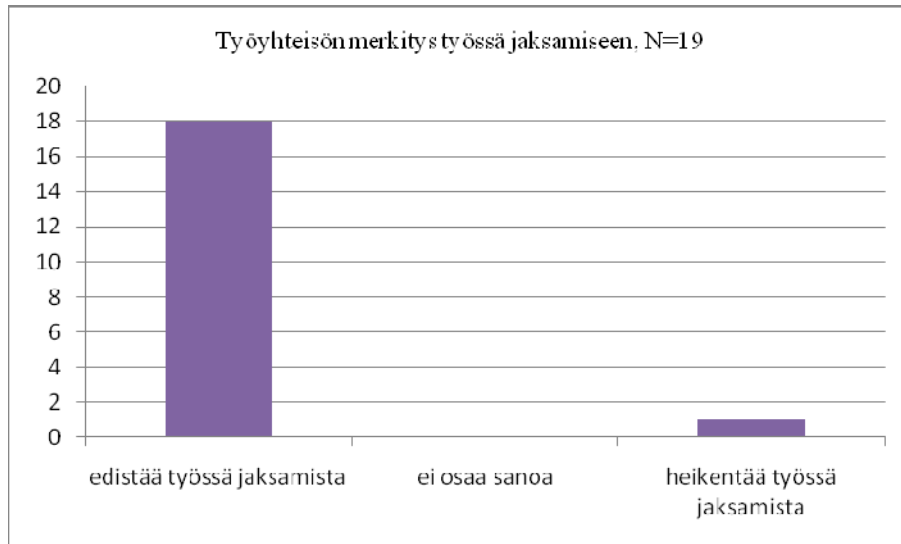
TAULUKKO 4. Työntekijöiden kokemus esimiestyöstä (N=19)

Esimiestyön väittämät	Samaa mieltä	Ei osaa sanoa	Eri mieltä	N = 19
a) esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti	19	0	0	19
b) esimieheni arvostaa minua	18	1	0	19
c) saan esimieheltäni rakentavaa palautetta	17	1	1	19
d) minulle tarjotaan koulutusmahdollisuuksia kehittyäkseen työssäni	16	1	2	19
e) henkilökohtaiset toiveeni otetaan huomioon työvuo- roja laadittaessa	17	0	2	19

6.5 Työyhteisön merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Työyhteisön merkitystä vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen kysyttiin kysymyksellä 12 (Liite 1). Kysymyksessä pyydettiin valitsemaan sopivin vastausvaihtoehto seuraavista; edistää työssä jaksamistani, edistää jonkin verran työssä jaksamistani, en osaa sanoa, heikentää jonkin verran työssä jaksamistani, heikentää työssä jaksamistani. Edistää työssä jaksamistani ja edistää jonkin verran työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: edistää työssä jaksamista. Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani ja heikentää työssä jaksamistani yhdistettiin yhdeksi luokaksi: heikentää työssä jaksamista. (Kuvio 5.)

Vastaajista 18 (f=18) oli sitä mieltä, että työyhteisö edisti työssä jaksamista. Vastaajista yksi (f=1) oli sitä mieltä, että työyhteisö heikensi työssä jaksamista.



KUVIO 5. Työyhteisön merkitys vuorotyötä tekevän työssä jaksamiseen

Kysymyksessä 13 selvitettiin vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemusta työyhteisöstä. Kysymyksessä oli kahdeksan väittämää (kohdat a - h) työyhteisöstä, joihin vastaajat vastasivat oman kokemuksensa mukaisesti; täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. (Taulukko 5.) Täysin samaa mieltä ja osittain samaa mieltä yhdistettiin yhdeksi luokaksi: samaa mieltä. Osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä yhdistettiin luokaksi: eri mieltä.

Vastaajista 16 (f=16) oli samaa mieltä väittämästä ”pystyn vaikuttamaan työyhteisöni toiminnan kehittämiseen” ja kaksi (f=2) vastaajaa oli eri mieltä. Yksi (f=1) vastaajista vastasi väittämään, ettei osaa sanoa. Väittämästä ”voin kysyä neuvoa työyhteisöni jäseniltä” oli samaa mieltä 18 (f=18) vastaajaa ja yksi (f=1) vastaaja oli eri mieltä. Väittämästä ”tiedonkulku toimii työyhteisössämme” oli samaa mieltä 15 (f=15) vastaajaa ja eri mieltä neljä (f=4) vastaajaa. Vastaajista 18 (f=18) oli samaa mieltä väittämästä ”minut otetaan huomioon työyhteisössä” ja yksi (f=1) vastaaja oli eri mieltä.

Vastaajista 14 (f=14) oli samaa mieltä väittämästä ”työyhteisössämme on hyvä yhteishenki/ilmapiiiri” ja neljä (f=4) vastaajaa oli eri mieltä. Yksi (f=1) vastaaja vastasi väittämään, ettei osaa sanoa. Vastaajista 18 (f=18) oli samaa mieltä väit-

tämästä ”tulen toimeen työyhteisöni työntekijöiden kanssa” ja yksi (f=1) vastaaja oli eri mieltä. Väittämästä ”tauoilla on mahdollisuus puhua muistakin kuin työasioista” oli samaa mieltä 18 (f=18) vastaajaa ja yksi (f=1) vastaaja oli eri mieltä. Väittämästä ”saan työyhteisöltäni rakentavaa palautetta” oli samaa mieltä 14 (f=14) vastaajaa ja neljä (f=4) vastaajaa oli eri mieltä. Yksi (f=1) vastaaja vastasi väittämään, ettei osaa sanoa.

TAULUKKO 5. Työntekijöiden kokemus työyhteisöstä (N=19)

Työyhteisön väittämät	Samaa mieltä	Ei osaa sanoa	Eri mieltä	N = 19
a) pystyn vaikuttamaan työyhteisöni toiminnan kehittämiseen	16	1	2	19
b) voin kysyä neuvoa työyhteisöni jäseniltä	18	0	1	19
c) tiedonkulku toimii työyhteisössämme	15	0	4	19
d) minut otetaan huomioon työyhteisössä	18	0	1	19
e) työyhteisössämme on hyvä yhteishenki/ilmapiiri	14	1	4	19
f) tulen toimeen työyhteisöni työntekijöiden kanssa	18	0	1	19
g) tauoilla on mahdollisuus puhua muistakin kuin työasioista	18	0	1	19
h) saan työyhteisöltäni rakentavaa palautetta	14	1	4	19

6.6 Vuorotyötä tekevien työssä jaksamisen kehittäminen

Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamisen kehittämiseksi pyydettiin kysymyksessä 14 (Liite 1) vastaajia kirjaamaan kolme kehitettävää tekijää tärkeysjärjestyksessä. Kysymys oli avoin ja tulosten yhteenvedossa vastaukset on jaettu kolmeen kategoriaan tärkeysjärjestyksen mukaisesti:

1. Työssä jaksamisen kehittäminen / I tärkeimmät tekijät
2. Työssä jaksamisen kehittäminen / II tärkeimmät tekijät
3. Työssä jaksamisen kehittäminen / III tärkeimmät tekijät

Kohtaan 1 (Taulukko 6.1.) vastasi 18 (f=18) vastaajaa, yksi (f=1) vastaaja jätti vastaamatta. Kohtaan 1 mainittiin tärkeimmiksi kehitettäviksi tekijöiksi seuraavat asiat: järkevät listat (f=4), lisää työvoimaa (f=4), huomioidaan työvuorotoivomuk-

set (f=3), esimies ottaa huomioon (f=2), oikea asenne (f=1), lyhyempi työaika vanhemmille työntekijöille (f=1), työnohjaus (f=1), työilmapiiri (f=1) ja työaika-autonomia (f=1).

TAULUKKO 6.1. Työssä jaksamista kehittää / I tärkeimmät tekijät

Työssä jaksamista kehittää / I tärkeimmät tekijät	Lkm
järkevät listat	4
lisää työvoimaa	4
huomioidaan työvuorotoivomukset	3
esimies ottaa huomioon	2
oikea asenne	1
työaika-autonomia	1
lyhyempi työaika vanhemmille työntekijöille	1
työnohjaus	1
työilmapiiri	1
tyhjä	1
Yhteensä	19

Kohtaan 2 (Taulukko 6.2.) vastasi 17 (f=17) vastaajaa, kaksi (f=2) vastaajaa vastaamatta. Kohtaan 2 mainittiin toiseksi tärkeimmiksi kehitettäviksi tekijöiksi seuraavat asiat: työaika-autonomia (f=4), työyhteisön hyvinvointi (f=3), vapaapäivät peräkkäin (f=3), järkevät listat (f=2), koulutus (f=1), alhainen kuormitus (f=1), tasa-arvoisuus (f=1), osaavat sijaiset, (f=1) ja työaikajoustot (f=1).

TAULUKKO 6.2. Työssä jaksamista kehittää / II tärkeimmät tekijät

Työssä jaksamista kehittää / II tärkeimmät tekijät	Lkm
työaika-autonomia	4
työyhteisön hyvinvointi	3
vapaapäivät peräkkäin	3
järkevät listat	2
koulutus	1
alhainen kuormitus	1
tasa-arvoisuus	1
osaavat sijaiset	1
työaikajoustot	1
tyhjä	2
Yhteensä	19

Kohtaan 3 (Taulukko 6.3.) vastasi 14 (f=14) vastaajaa, viisi (f=5) vastaajaa jätti vastaamatta. Kohtaan 3 mainittiin kolmanneksi tärkeimmiksi kehitettäviksi teki-

jöiksi seuraavat asiat: järkevät listat (f=4), työhyvinvointiin kiinnitettävä huomio (f=3), työaika-autonomia (f=2), työnkierto (f=1), työaika lyhennykset (f=1), henkisen stressin poistaminen (f=1), huomioidaan työvuorotoiveet (f=1) ja toimenkuva (f=1).

TAULUKKO 6.3. Työssä jaksamista kehittää / III tärkeimmät tekijät

Työssä jaksamista kehittää / III tärkeimmät tekijät	Lkm
järkevät listat	4
työhyvinvointiin kiinnitettävä huomio	3
työaika-autonomia	2
työaika lyhennykset	1
henkisen stressin poistaminen	1
työnkierto	1
huomioidaan työvuorotoiveet	1
toimenkuva	1
tyhjä	5
Yht.	19

7 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä kartoitettiin Päijät-Hämeen keskussairaalan konservatiivisen puolen sisätautien osastojen 31–32 vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden (sairaanhoitajien ja lähihoitajien) työssä jaksamista. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa työnantajalle ja sen avulla kehittää vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista. Opinnäytetyö toteutettiin syksyn 2009 ja syksyn 2010 välisenä aikana. Opinnäytetyön tutkimusongelmat olivat;

1. Millainen on vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työssä jaksamisesta?
2. Millainen merkitys työnkuvalla, työajoilla, esimiestyöllä ja työyhteisöllä on vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen?
3. Millainen on vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työnkuvasta, työnajoista, esimiestyöstä ja työyhteisöstä?
4. Miten vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista voitaisiin kehittää työntekijän näkökulmasta?

7.1 Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työssä jaksamisesta

Tämän tutkimuksen mukaan suurin osa vuorotyötä tekevistä hoitohenkilöistä koki itsensä terveeksi ja työkykyiseksi. Kuitenkin kolme vastaajaa koki, etteivät he ole terveitä ja työkykyisiä. Sinivaaran ym. (2007) mukaan normaalin vuorokausirytmien häiriintymisellä on huomattavia vaikutuksia työntekijän terveyteen. Chanin (2008) ja Ala-Mursulan (2006) mukaan ensimmäinen oire on unihäiriöt. Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksista nousi esiin vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden nukkumiseen liittyvät ongelmat. Vastaajista vain noin kolmannes koki heräävänsä helposti aamuvuoroon ja nukahtavansa helposti iltavuoron jälkeen. Vastavasti yli puolet vastaajista koki ongelmia heräämisessä ja nukahtamisessa. Rauramon (2008) mukaan jopa neljännes suomalaisista kärsii unihäiriöistä ja useimmiten ne ovat työperäisiä. Työperäisiä unihäiriöitä ovat mm. kolmivuorotyöhön liittyvä unettomuus ja huonot nukkumistottumukset. Miettisen (2008) mukaan vuorotyöntekijöistä 25 % kärsii jatkuvasta väsymyksestä.

Melkein kaikki vastaajat kokivat työnsä kiinnostavaksi. Kaikki vastaajat kokivat työnsä haasteelliseksi ja tärkeäksi. Vastaajista suurin osa koki, että heillä oli hyvä stressinhallintakyky ja he pystyivät keskittymään työntekoon. Hakasen ym. (2009) mukaan yhtenä tärkeimpänä psyykkisenä voimavarana voidaan pitää monipuolista stressinhallintakykyä.

Suurimmalla osalla vastanneista oli työn lisäksi aikaa perheelle ja ystäville. Kuitenkin neljä vastaajaa koki, ettei heillä ollut työn lisäksi aikaa perheelle ja ystäville. Sinivaaran ym. (2007) ja Kivimäen ym. (2006) mukaan vuorotyön suurimpana haittana pidetään perhe-elämän ja sosiaalisen toiminnan yhteensovittamista. Suomalan ja Laineen (2007) tutkimuksen mukaan joka neljäs vuorotyöntekijöistä pitää sosiaalisen elämän häiriintymistä vuorotyön merkittävimpänä haittana. Tässä tutkimuksessa noin joka viides vastaaja koki vuorotyön haittaavan sosiaalista elämää.

Suomalan ja Laineen (2007) ja Kivimäen ym. (2006) mukaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen on tärkeä asia, sillä se vaikuttaa sekä työelämän ja yhteiskunnan että yksilöiden ja perheiden kokonaisyhyvinvointiin. Heponiemi ym.

(2009) korostavat, että oikeudenmukaisella, laadukkaalla, myönteisellä ja avoimella johtamisella on positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen ja tätä kautta sillä on vaikutus myös työntekijän työssä jaksamiseen. Suomalan ja Laineen (2007) tutkimuksen mukaan organisaation työ-perhekuultuurissa tulisikin näkyä myönteinen suhtautuminen mm. lasten hoitoon ja työaikajoustoihin. Suomalainen ja Laine (2007) korostavatkin työntekijän elämäntilanteen huomioon ottamista työelämässä.

7.2 Työnkuvan, työaikojen, esimiestyön ja työyhteisön merkitys vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamiseen

Tämän tutkimuksen mukaan vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että työnkuva edisti heidän työssä jaksamistaan. Haaralan, Illikaisen ja Ollin (2008) mukaan työnkuvan kehittäminen vahvistaa ammatti-identiteettiä ja tätä kautta parantaa työssä jaksamista.

Haaralan ym. (2008) mukaan selkeä työnjako ja perehdytys uusiin tehtäviin ovat tärkeitä työssä viihtyvyyden kannalta. Myös Lepistön (2006) mukaan työssä jaksamista tukevat selkeät toimintamallit ja toimiva perehdytyskäytäntö. Selkeät vastualueet, toimenkuvat ja tehtäväjaot auttavat jaksamaan ja saamaan tukea jaksamiseen. Selvitettäessä vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemuksia työnkuvasta suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työtehtävät olivat selkeitä. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että työtehtävät olivat epäselviä. Työvuorossa vastuuta saivat kaikki vastaajat. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että he olivat saaneet perehdytystä uusiin työtehtäviin. Kuitenkin neljä vastaajaa koki, etteivät he olleet saaneet perehdytystä uusiin työtehtäviin. Tämä on huomattava tulos, sillä perehdytys on työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus työturvallisuuden takaamiseksi. Lisäksi perehdytys vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen, sillä toimivan perehdytyskäytännön avulla työntekijä tietää ja hallitsee tehtävänsä. Perehdytyksen kehittäminen olisi kehittämiskohteenä merkityksellinen työntekijän työssä jaksamisen kannalta.

Tämän tutkimuksen mukaan vastaajista puolet oli sitä mieltä, että työajat edistivät heidän työssä jaksamistaan ja vastaavista puolet oli sitä mieltä, että työajat heikensivät heidän työssä jaksamistaan. Elo ja Ervasti (2006) toteavatkin, että vuoro-työ ja epäsäännölliset työajat heikentävät työntekijän työssä jaksamista.

Kaikilla vastaajilla oli usein tai melko usein vähintään yksi viikonloppu vapaa kolmessa viikossa. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että kahden peräkkäisen työvuoron väliin jäi usein tai melko usein vähintään 11 tuntia lepoaika. Paukkonen ym. (2007) ja Rauramo (2008) toteavat, että kahden työvuoron välille tulisi jäädä 10–12 tuntia lepoaika ja, että kolmen viikon työvuorolistassa tulisi olla vähintään yksi viikonloppuvapaa.

On huomattavaa, että vastaajista vähän alle puolet oli sitä mieltä, että työvuorot etenivät harvoin tai ei koskaan säännöllisesti jaksamista tukien. Koivumäen ym. (2005) mukaan työaikoja suunniteltaessa ja laadittaessa tulisi ottaa huomioon työntekijän työaikamieltymykset. Paukkosen ym. (2007) ja Rauramon (2008) mukaan työajat tulisikin suunnitella siten, että työntekijän terveys, toimintakyky ja hyvinvointi olisivat tasapainossa. Noin puolet vastaajista teki usein tai melko usein 12 tuntia tai enemmän kestäviä työvuoroja. Lallukka (2008) toteaa, että pitkät työajat ovat riski työntekijän hyvinvoinnille ja ne ovat työpaikoilla myös turvallisuusriski. Paukkosen ym. (2007) ja Rauramon (2008) mukaan työvuorojen tulisi olla kestoaltaan 8–10 tuntia.

Vesterisen (2006) ja Rauramon (2008) mukaan monissa tutkimuksissa ja selvityksissä on tullut esiin esimiestyön vaikutus työssä jaksamiseen. Avainasemassa työssä jaksamisen edistämiseksi ovat lähiesimiehet. Tämän tutkimuksen mukaan noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että esimiestyö edisti heidän työssä jaksamistaan. Neljä vastaajaa oli asiasta eri mieltä.

Kaikki vastaajista kokivat, että esimies kohteli heitä oikeudenmukaisesti ja arvosti heitä. Rauramo (2008) toteaaakin, että hyvä esimies-alaissuhde yhdessä oikeudenmukaisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen johtamisen kanssa ovat merkittävimpiä työssä jaksamisen taustatekijöitä. Yhden vastaajan mielestä esimies ei antanut

rakentavaa palautetta, kun taas muut vastaajat kokivat saaneensa rakentavaa palautetta. Rauramo (2008) ja Lepistö (2006) korostavatkin työtä koskevan rakentavan palautteen antamisen tärkeyttä, koska se on työssä jaksamisen kannalta tärkeää.

Rauramon (2008) mukaan esimiehen hyviin johtamistaitoihin kuuluu työntekijöiden osallistumis- ja etenemismahdollisuuksista huolehtiminen tarjoamalla mm. koulutuksia. Tutkimustulosten mukaan suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heille tarjottiin riittävästi koulutusmahdollisuuksia, joskin kaksi vastaajaa oli asiasta eri mieltä. Vastaajista suurin osa oli myös sitä mieltä, että heidän henkilökohtaiset toiveet otettiin huomioon työvuoroja laadittaessa, kun taas kaksi vastaajaa oli asiasta eri mieltä. Lallukan (2008) mukaan omiin työaikoihin vaikuttamalla voidaan parantaa vuorotyötä tekevän työssä jaksamista ja näin vähentää sairauspoissaoloja.

Vesterisen (2006) ja Rauramon (2008) mukaan monissa tutkimuksissa ja selvityksissä on tullut esiin työyhteisön vaikutus työssä jaksamiseen. Tämän tutkimuksen mukaan vastaajista lähes kaikki olivat sitä mieltä, että työyhteisö edisti heidän työssä jaksamistaan. Yksi vastaaja oli asiasta eri mieltä.

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että he pystyivät vaikuttamaan työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että he pystyivät kysymään neuvoa työyhteisön jäseniltä, heidät otettiin huomioon työyhteisössä, he tulivat toimeen työyhteisön jäsenten kanssa ja, että tauoilla heillä oli mahdollisuus puhua muistakin kuin työasioista. Rauramon (2008) ja Lepistön (2006) mukaan avoin, luottamuksellinen ja kannustava työilmapiiri on merkittävä kokonaisuus työssä jaksamisen kannalta.

Tutkimustulosten mukaan neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että tiedonkulku ei toiminnut heidän työyhteisössään. Myös neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään ei ollut hyvä yhteishenki/ilmapiiri. Rauramon (2008) mukaan hyvän työilmapiirin tunnuspiirteitä ovat mm. hyvä tiedonkulku, yhteisöllisyys ja yhteishenki. Samoin neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että he eivät saaneet rakentavaa pa-

lautetta työyhteisöltä. Rauramon (2008) mukaan palautteen myötä työntekijän on mahdollista arvioida omaa työtään, korjata virheitä ja kehittää työtään. Palaute mahdollistaa myös työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemuksen. Rauramo (2008) ja Lepistö (2006) toteavat, että jokainen työntekijä voi oleellisesti vaikuttaa työyhteisön ongelmatilanteiden ratkaisuun ja niiden ennaltaehkäisyyn, sillä jokainen työntekijä osallistuu työilmapiirin muodostamiseen ja ylläpitämiseen. Työyhteisön työssä jaksamista voidaan edistää Tillgrenin ja Mustosen (2008) mukaan monella tavalla, esimerkiksi hyvällä työn kokonaisuudella, työympäristöllä, töiden järjestelyillä, osaamisen ja ammattitaidon kehittämisellä, työyhteisöjen ja työolosuhteiden parantamisella.

7.3 Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamisen kehittäminen

Vastaajat kirjasivat heidän mielestään kolme tärkeintä tekijää, joita tulisi kehittää, jotta vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksaminen paranisi. Tutkimustuloksista tärkeimmiksi kehitettäviksi tekijöiksi nousivat esiin työaikoihin, esimiestyöhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät. Työaikoihin liittyvät kehitettävät asiat olivat kaikissa kolmessa kohdassa eniten ehdotettuja kehittämiskohteita. Työaikoihin liittyviä kehitettäviä asioita olivat mm. järkevät listat, työvuorotoiveiden huomioiminen ja työaika-autonomia. Esimiestyöhön liittyviä kehitettäviä asioita olivat mm. työvoiman lisääminen, työntekijöiden huomioon ottaminen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin huomioiminen. Työyhteisöön liittyviä kehitettäviä asioita olivat mm. työyhteisön hyvinvoinnin huomioiminen ja työilmapiiri. Asiasisällöt olivat vastaajien kesken melko samanlaisia, joskin tärkeysjärjestys vaihteli vastaajien kesken.

Opinnäytetyön tulosten mukaan kehitettävät asiat eli työajat, esimiestyö ja työyhteisö painottuivat esimiestyön kehittämiseen. Rauramo (2008) kuitenkin korostaa, että kaikkien työyhteisön jäsenten sitoutuminen työolojen kehittämiseen on tärkeää. Esimies on kuitenkin yleensä se, joka suunnittelee ja laatii työvuorolistat eli esimies pystyy vaikuttamaan työaikojen toimivuuteen. Rauramon (2008) mukaan esimiehen on tarkkailtava työyhteisöä sekä huolehdittava vastuunjaosta ja yhteisistä pelisäännöistä. Esimiestyöllä on näin ollen suuri vaikutus myös työyhteisön

toimivuuteen ja työilmapiiriin. Jotta työaikoja, esimiestyötä ja työyhteisöä voitaisiin kehittää, asioista tulisi keskustella työyhteisön jäsenten kanssa sekä henkilökohtaisella tasolla että työyhteisötasolla. Esimiehellä on loppujen lopuksi päätösvalta siihen, minkä kehittämissuunnan yksikkö valitsee, joskin siihen vaikuttavat organisaation toimintalinjat ja henkilöstön kannanotot.

7.4 Tutkimustulosten johtopäätökset

Lähes kaikkien vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden kokemus työssä jaksamisesta oli pääosin positiivinen. He kokivat itsensä terveiksi ja työkykyisiksi. Vastaajat kokivat työnsä tärkeäksi, kiinnostavaksi ja haasteelliseksi. Lisäksi he kokivat, että heillä oli hyvä stressinhallintakyky. Heillä oli työn lisäksi aikaa perheelle ja ystäville. Huomattavana asiana tutkimustuloksista nousi kuitenkin esiin hoitohenkilöiden nukkumiseen liittyvät ongelmat. Hoitohenkilöt voivat vaikuttaa nukkumisongelmiin mm. muuttamalla nukkumistottumuksiaan. Myös työaikajärjestelyillä voidaan vaikuttaa edellä mainittuihin asioihin.

Tutkimustulosten mukaan yli puolet vuorotyötä tekevistä hoitohenkilöistä koki, että työnkuva edistää heidän työssä jaksamistaan. Vaikka kokemukset työnkuvasta olivat pääsääntöisesti positiivisia, on otettava huomioon ne, jotka kokivat, etteivät saa perehdytystä uusiin työtehtäviin ja ne joiden mielestä toimintamallit eivät olleet yhteneväiset. Perehdytys on työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus ja siten perehdytyksen kehittäminen olisi helpoin ja nopein tapa puuttua kielteisiin kokemuksiin työyhteisössä. Perehdytys mahdollistaisi työtehtävien tietämisen ja osaamisen, mikä puolestaan parantaisi työssä jaksamista.

Tutkimuksessa ilmeni, että noin puolet vastaajista koki työaikojen heikentävän heidän työssä jaksamistaan. Tätä asiaa puolsivat hoitohenkilöiden kokemukset työajoista. Noin puolet vastaajista koki, että työvuorojen eteneminen ei tukenut heidän työssä jaksamistaan. Samoin puolet vastasi tekevänsä 12 tuntia tai yli kesäviä työvuoroja usein tai melko usein. Opinnäytetyön tutkimustulosten mukaan tulisi miettiä, miten työvuoroja voitaisiin kehittää ja samalla ehkäistä väsymystä.

Työajat tulisi suunnitella siten, että työvuorot olisivat ennakoitavissa ja käytettäisiin kiertävää, ergonomista järjestelmää.

Tutkimustulosten mukaan noin puolet vuorotyötä tekevästä hoitohenkilöstä koki, että esimiestyö edisti heidän työssä jaksamistaan. Joidenkin vastaajien mukaan esimiestyö heikensi heidän työssä jaksamistaan. Hoitohenkilöiden kokemukset esimiestyöstä olivat puolestaan pääosin positiiviset. Ainoastaan muutama vastaaja oli sitä mieltä, ettei heille tarjottu koulutusmahdollisuuksia, eikä heidän työvuorotoiveita otettu huomioon. Vaikka hoitohenkilöiden kokemukset esimiestyöstä olivat pääosin positiivisia, kehittämissuhteissa nousi esille esimiestyöhön liittyviä asioita. Suurin osa koki, että heidän työvuorotoiveitaan kuunnellaan, mutta silti kehittämissuhteissa nousi esiin työaikoihin liittyvät asiat.

Tuloksista ilmeni, että lähes kaikkien vastaajien mielestä työyhteisö edisti heidän työssä jaksamistaan. Hoitohenkilöiden kokemukset työyhteisöstä olivat myös suurelta osin positiiviset. On kuitenkin huomioitava, että joidenkin vastaajien mielestä tiedonkulku ei toiminut työyhteisössä. Jotkin vastaajaa koki myös, etteivät saa työyhteisöltä rakentavaa palautetta. Työyhteisössä tulisi ottaa nämä tutkimustulokset esille ja pohtia yhdessä ja avoimesti mistä ongelma johtuu. Niiden, jotka kokevat työyhteisön toimivuudessa ongelmia, työssä jaksaminen on vaarassa. Työyhteisön tulisi yhdessä kehittää työpaikan ilmapiiriä, sillä jo muutaman työyhteisön jäsenen huonovointisuus vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin ja jaksamiseen. Myös osastonhoitajan tulisi löytää keinoja innostaa ja motivoida työyhteisön jäseniä työilmapiirin kehittämiseen.

7.5 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

1. Joustavat työaikajärjestelyt

Jokainen työntekijä suunnittelisi omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Joustavien työaikajärjestelyjen avulla työntekijä pystyisi vaikuttamaan työvuoroihinsa ja tätä kautta edistämään omaa työssä jaksamistaan.

2. Perehdytyksen kehittäminen

Perehdytystä voitaisiin kehittää uudistamalla ja täydentämällä perehdytyskansiot siten, että tiedot ovat ajan tasalla. Lisäksi voitaisiin kirjata ja päivittää perehdytysaineisto osaston tietojärjestelmään. Perehdytystä voitaisiin tehostaa suunnittelemalla perehdytysaikataulu ja perehdytysohjaaja – kokonaisuus.

3. Työilmapiirin kehittäminen

Työilmapiirin kehittäminen edellyttäisi yhteistä tavoitetta, avointa keskustelua sekä tilaa ja aikaa toiminnalle. Näitä keinoja ja tilanteita voisivat olla esimerkiksi kehityskeskustelut, osastopalaverit, tyky-päivät, asiantuntijat ja mahdolliset yhteiset harrastukset.

4. Jatkotutkimus

Vaikka tämä tutkimus ei ole yleistettävissä, tulokset antavat suuntaviivaa osaston hoitohenkilöiden työssä jaksamisesta. Edellä esitettyjen kehittämistoimenpiteiden toteuttamisen jälkeen työssä jaksamisen seurantatutkimus olisi aiheellinen kahden – kolmen vuoden kuluttua. Seuranta mahdollistaisi pitkäjänteisen kehittämistyön ja siten työntekijöiden työssä jaksamisen jatkuvan tukemisen. Seurantatutkimusta varten kysymyksien asettelu kannattaisi harkita huolellisesti, jotta kysymysten antama tieto olisi riittävän laadukasta.

LÄHTEET

- Ala-Mursula, L. 2006. Employee worktime control and health. University of Oulu. Faculty of Medicine, Department of Public Health Science and General Practice. Academic Dissertation.
- Chan, M. 2008. Factors associated with perceived sleep quality of nurses working rotating shifts. *Journal of Clinical Nursing*. Vol 18 (2), 285-293. Blackwell Publishing Ltd.
- Donatella, C., Conway, M., van der Heijden, B., Estry-Behar, M., Consonni, M., Gould, D. & Hasselhorn, H-M. 2006. Low-perceived work ability, ageing and intention to leave nursing: a comparison among 10 European countries. *Journal of Advanced Nursing*. Vol 56 (5), 542–552.
- Elo, A-L. & Ervasti, J. 2006. Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Ervasti, J., Huuhtanen, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Lindström, K., Manninen, P., Mikkola, J., Reijula, K., Riala, R., Salminen, S., Toivanen, M. & Viluksela, M. Työ ja terveys- haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. 21–24.
- Flinck, M. 2005. Itse teossa. Toimintatutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työssä jaksamisen kehittämishankkeesta vuosilta 2000–2002. Turun yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C222.
- Haarala, S., Illikainen, K. & Olli, R. 2008. Hoitajien toimenkuvan laajentaminen. HoLa-projekti- loppuraportti. Vieskan terveydenhuoltoyhtymä. Saatavissa: www.kalliopp.fi
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: Työvoimavarojen Abc. 6., uudistettu painos. Työterveyslaitos: Helsinki.

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2. uudistettu painos. Työterveyslaitos: Helsinki.

Heponiemi, T., Sinervo, T., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. 2009. Lääkäri-en ja sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet. Teoksessa Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 1/2009. 14–22. Sosiaalilääketieteen yhdistys.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Tammi: Helsinki.

Härmä, M. 2000. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos: Helsinki.

Kalimo, R., Mutanen, P., Pahkin, K. & Toppinen-Tanner, S. 2001. Työssä jaksamisen voimavarat. Työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajina. Teoksessa Lehtinen Satu (toim.). Työ ja ihminen. Työympäristöntutkimuksen aikakauskirja 2:2001. 73–82. Vammalan Kirjapaino Oy: Vammala.

Kellberg, M-L. 1999. Hoitotyössä jaksaminen ja siihen liittyvät tekijät. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Opinnäytetutkielma.

Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön: Terveystieteiden kehittämisshanke 2004–2006. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Koivumäki, M., Aschan, H., Kasanen, R., Sinivaara, M. & Vihersalo, M. 2005. Työaika-autonomialla kohti työhyvinvointia: Tutkimus- ja kehittämisshanke HYKS, Jorvin sairaala ja Espoon kaupungin vanhusten palvelussa. Loppuraportti.

Koivuniemi, T. 2004. Henkilöstövoimavarojen moninaisuus, muutos ja johtaminen kuntasektorilla. Henkilöstötilipäätöksillä ja kehittämisshankkeilla hyvää henkilöstötyötä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559

Lallukka, T. 2008. Associations among working conditions and behavioral risk factors: The Helsinki Health Study with International Comparisons. Faculty of Medicine of the University of Helsinki. Academic Dissertation.

Lepistö, S. 2006. Hoitotyön johtajan työssä jaksamiseen saama tuki. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.

Miettinen, J. 2008. Vuorotyö ja terveys. *Duodecim* 2008;26(2): 113–116.

Oravainen, T. 2004. Ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen. Yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki jaksamisen apuna. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden- ja talouden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Paukkonen, M., Pohjonen, T., Hakola, T., Lindholm, H., Sistonen, H. & Simoila, R. 2007. Terveet työajat- kehittämis- ja tutkimushankkeen loppuraportti. Helsingin kaupungin terveystieteiden raportteja 2007:7.

Perkiö-Mäkelä, M. 2006. Terveiden tila ja koettu työkyky. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Ervasti, J., Huuhtanen, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Lindström, K., Manninen, P., Mikkola, J., Reijula, K., Riala, R., Salminen, S., Toivanen, M. & Viluksela, M. Työ ja terveys- haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. 34-36.

Päijät-Hämeen Sosiaali- ja terveystieteiden strategia 2009–2015.

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystieteiden. 2010. [Viitattu 10.2.2010] Saatavissa: www.phsotey.fi

Rauhala, A., Kivimäki, M., Fagerström, L., Elovainio, M. Virtanen, M., Rainio, A., Ojaniemi, K. & Kinnunen, J. What degree of work overload is likely to cause

increased sickness absenteeism among nurses? Evidence from the RAFAELA patient classification system. *Journal of Advanced Nursing* 2007. Vol 57 (3): 288-295.

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

Sinivaara, M., Kasanen, R., Koivumäki, M. & Hakola, T. 2007. Työaika-autonomia lisäsi hyvinvointia hoitotyössä. Teoksessa Leppänen Anneli & Takala Esa-Pekka (toim.). Työ ja ihminen. *Kuormittuneisuus 2:2007*. Helsinki: Työterveyslaitos. 173–181.

Suomala, T. & Laine, M. 2007. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kolmi-vuorotyötä tekevillä hoitajilla. Teoksessa Leppänen Anneli & Takala Esa-Pekka (toim.). Työ ja ihminen. *Kuormittuneisuus 2:2007*. Helsinki: Työterveyslaitos. 116–128.

Tillgren, E. & Mustonen, N. 2008. Itä- Uudenmaan ja Päijät-Hämeen työhyvinvointihanke 2006–2008. Helsinki: Terveyden edistämiskeskus.

Tohmo, E. 2007. Ajassa kehittyvä työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin käsitteen teoreettista tarkastelua. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Pro gradu -tutkielma.

Tuomi, J. 2008. Tutki ja lue – Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. 2. painos. Tammi: Helsinki.

Työterveyslaitos. 2005. Työterveyslaitoksen vuorotyökysely. Helsinki.

[Viitattu 18.1.2010] Saatavissa: http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/FC1FA085-75C4-4D3C-84A2-B98916949BB5/0/vuokys2_aa_4.pdf

Työaikalaki 605/1996

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Työturvallisuuslaki 738/2002

Vahla, L. 2008. Näkökulmia työhyvinvointiin. Sairaanhoidaja 4/2008, 12–13.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WSOY.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Tammi:Helsinki.

Väänänen, A. 2006. Fysiologiasta voimavarojen tutkimiseen. Teoksessa Ahola K., Kivistö, S. & Vartia, M. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos. 19–29.

LIITTEET

LIITE 1

OHJEET VASTAAJALLE

Olkaa hyvä ja vastatkaa huolellisesti kyselylomakkeessa esitettyihin kysymyksiin ympyröimällä sopivin vastausvaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun kohtaan.

TAUSTATIEDOT

- | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
| 1. Ikänne | 1. 20 vuotta tai alle | 3. 40–49 vuotta | |
| | 2. 21–29 vuotta | 4. 50–59 vuotta | |
| | 2. 30–39 vuotta | 5. 60 vuotta tai yli | |
| 2. Sukupuolenne | 1. mies | | |
| | 2. nainen | | |
| 3. Ammattinimikkeenne | 1. sairaanhoitaja | | |
| | 2. lähihoitaja | | |
| 4. Minkälaista vuorotyötä teette? | | | |
| 1. kaksivuorotyötä | 2. kolmivuorotyötä | 3. pelkästään yötyötä | 4. päivätyötä |

TYÖNTEKIJÄN KOKEMUS OMASTA TYÖSSÄ JAKSAMISESTA

5. Vastatkaa seuraaviin väittämiin rastittamalla Teille sopivin vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) tunnen itseni terveeksi					
b) tunnen itseni työkykyiseksi					
c) herään helposti aamuvuoroon					
d) nukahdan helposti iltavuoron jälkeen					
e) valvominen yövuorossa ei tuota ongelmia					
f) vapaapäivinä unirytmini on normaali					
g) työni on kiinnostavaa					
h) työni on haasteellista					
i) työni on mielestäni tärkeää					
j) minulla on hyvä stressinhallintakyky					
k) pystyn keskittymään työtehtävään					
l) minulla on työni lisäksi aikaa perheelleni ja ystäväilleni					

TYÖNKUVAN MERKITYS VUOROTYÖTÄ TEKEVÄN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

6. Työnkuvan merkitys työssä jaksamiseeni on seuraava:

Ympyröi Teille sopivin vaihtoehto.

1. Edistää työssä jaksamistani
2. Edistää jonkin verran työssä jaksamistani
3. En osaa sanoa
4. Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani
5. Heikentää työssä jaksamistani

7. Vastatkaa seuraaviin väittämiin rastittamalla Teille sopivin vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Osoittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osoittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) työtehtävät ovat selkeät					
b) tiedän omat vastualueeni työvuorossa					
c) työnkuva/ työtehtävät ovat selkeät eri ammattiryhmien välillä					
d) saan vastuuta työvuorossa					
e) saan perehdytystä uusiin asioihin/ työtehtäviin					
f) toimintamallit ovat yhteneväiset					

TYÖAIKOJEN MERKITYS VUOROTYÖTÄ TEKEVÄN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

8. Työaikojen merkitys työssä jaksamiseeni on seuraava:

Ympyröi Teille sopivin vaihtoehto.

1. Edistää työssä jaksamistani
2. Edistää jonkin verran työssä jaksamistani
3. En osaa sanoa
4. Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani
5. Heikentää työssä jaksamistani

9. Vastatkaa seuraaviin väittämiin rastittamalla Teille sopivin vaihtoehto.

	Usein	Melko usein	En osaa sanoa	Harvoin	Ei koskaan
a) minulla vähintään yksi viikonloppu vapaa kolmessa viikossa					
b) kahden peräkkäisen työvuoron välille jää vähintään 11 tuntia lepoaikaa					
c) jakson viimeisen yövuoron jälkeen on vähintään kaksi vapaapäivää					
d) työvuorot etenevät säännöllisesti jaksamista tukien					
e) teen 12 tuntia tai enemmän kestäviä työvuoroja					

ESIMIESTYÖN MERKITYS VUOROTYÖTÄ TEKEVÄN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

10. Esimiestyön merkitys työssä jaksamiseeni on seuraava:

Ympyröi Teille sopivin vaihtoehto.

1. Edistää työssä jaksamistani
2. Edistää jonkin verran työssä jaksamistani
3. En osaa sanoa
4. Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani
5. Heikentää työssä jaksamistani

11. Vastatkaa seuraaviin väittämiin rastittamalla Teille sopivin vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti					
b) esimieheni arvostaa minua					
c) saan esimieheltäni rakentavaa palautetta					
d) minulle tarjotaan koulutusmahdollisuuksia kehittyäkseni työssäni					
e) henkilökohtaiset toiveeni otetaan huomioon työvuoroja laadittaessa					

TYÖYHTEISÖN MERKITYS VUOROTYÖTÄ TEKEVÄN TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

12. Työyhteisön merkitys työssä jaksamiseeni on seuraava:

Ympyröi Teille sopivin vaihtoehto.

1. Edistää työssä jaksamistani
2. Edistää jonkin verran työssä jaksamistani
3. En osaa sanoa
4. Heikentää jonkin verran työssä jaksamistani
5. Heikentää työssä jaksamistani

13. Vastakkaa seuraaviin väittämiin rastittamalla Teille sopivin vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) pystyn vaikuttamaan työyhteisöni toiminnan kehittämiseen					
b) voin kysyä neuvoa työyhteisöni jäseniltä					
c) tiedonkulku toimii työyhteisössämme					
d) minut otetaan huomioon työyhteisössä					
e) työyhteisössämme on hyvä yhteishenki/ilmapää					
f) tulen toimeen työyhteisöni työntekijöiden kanssa					
g) tauoilla on mahdollisuus puhua muistakin kuin työasioista					
h) saan työyhteisöltäni rakentavaa palautetta					

14. Miten vuorotyötä tekevien työssä jaksamista voitaisiin kehittää? Mainitse kolme kehitettävää tekijää tärkeysjärjestyksessä.

1. _____

2. _____

3. _____

KIITOS VASTAUKSESTANNE!

TYÖTERVEYSLAITOKSEN VUOROTYÖKYSELY

Työterveyshuollon käyttöön

OHJEET VASTAAJALLE

Vuorotyökyselyn avulla tutkitaan vuorotyön vaikutusta fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Tuloksia voidaan käyttää vuorotyön haittojen vähentämiseksi.

Täyttäkää kyselylomake huolellisesti ympyröimällä oikea vaihtoehto tai kirjoittamalla tarvittaessa vastauksenne sille varattuun kohtaan.

Esimerkki vastaamisesta:

- 3.1 Miten nukutte öisin sen jälkeen, kun olette nukahtanut?
- | | |
|--------------------------|---|
| hyvin levottomasti..... | 1 |
| melko levottomasti..... | 2 |
| en osaa sanoa..... | 3 |
| melko rauhallisesti..... | 4 |
| hyvin rauhallisesti..... | 5 |

Jos nukutte melko rauhallisesti, rengastakaa numero 4.

Työterveyslaitos
TTL Työaikapalvelu
Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki

1. Taustatiedot

- 1.1 Ikäanne..... vuotta
- 1.2 Sukupuolenne: mies..... 1
 nainen..... 2
- 1.3 Painonne: kg
- 1.4 Pituutenne: cm
- 1.5 Ammattinne: _____
- 1.6 Kuinka kauan olette ollut työssä yhteensä? vuotta ____ kuukautta
- 1.7 Kuinka kauan olette ollut vuorotyössä?..... vuotta ____ kuukautta
- 1.8 Kuinka kauan olette ollut nykyisessä vuorojärjestelmässä? ____ vuotta ____ kuukautta

2. Työaikoihin liittyvät kuormitustekijät
--

A) Kysymykset kaikille

- 2.1 a) Kuinka monta tuntia työaikanne on keskimäärin viikossa?
- normaali työaika ilman ylityötä tuntia
- rahana korvattava ylityö..... tuntia
- työ, jota ei korvata rahana eikä vapaana ____ tuntia
- b) Voitteko itse säädellä työpäivänne pituutta (esim. liukumat tai tuntien tekeminen toisena päivänä yms.)?
- erittäin tai melko paljon..... 1
- jonkin verran 2
- melko tai erittäin vähän..... 3
- 2.2 Mikä on suurin viikkotuntimääränne vuodessa ja kuinka usein se esiintyy?
- _____ tuntia / viikko ja se esiintyy ____ kertaa / vuosi.

2.3 Kuinka monena viikonloppuna *kuukaudessa* keskimäärin työskentelette (vähintään 2 tuntia) joko lauantaina, sunnuntaina tai molempina päivinä?

_____ viikonloppuna *kuukaudessa*.

2.4 Kuinka monesta erillisestä jaksosta työpäivänne muodostuu ja kuinka usein?

Yhdestä jaksosta (esim. klo 9–17)1
 Kahdesta tai useammasta jaksosta
 (esim. klo 9–12 ja klo 16–19)2 _____ päivänä / viikko

B) Lisäkysymykset niille, jotka tekevät muuta kuin säännöllistä päivätyötä (työtä tehdään klo 06–18 ulkopuolella).

Kuinka usein työssänne esiintyy seuraavia työaikoja? Arvioi tapausten esiintyvyyttä keskimäärin yhden tasoitusjakson tai yhden vuoden aikana ja suhteuttakaa se kysytyyn ajanjaksoon.

2.5 Kahden peräkkäisen työvuoron välinen aika on vähemmän kuin 11 tuntia _____ kertaa / viikko.

2.6 a) Onko vuorojärjestelmänne säännöllinen? kyllä1
 ei2

b) Säännöllisessä vuorotyössä peräkkäisiä yövuoroja on _____ kpl
 (kello 23 ja 06 välinen aika, jaksotyössä vähintään kolme tuntia ko. aikana).

2.7 Yövuorojen jälkeisen vapaajakson pituus on alle 28 tuntia _____ kertaa / viikko.

2.8 Ennen klo 6.00 alkavia aamuvuoroja on _____ kertaa / viikko.

2.9 Kahden vuorojakson välissä on yksittäinen vapaapäivä _____ kertaa / viikko.

2.10 Pisimmän työvuoron kesto on _____ tuntia ja se esiintyy _____ kertaa / viikko.

2.11 Suurin peräkkäisten työvuorojen (ei vapaapäiviä työpäivien välissä)

lukumäärä on _____ ja se esiintyy _____ kertaa vuodessa.

2.12 Miten paljon työssänne esiintyy työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia?

ei lainkaan 1
 vain vähän 2
 jonkin verran 3
 melko paljon 4
 hyvin paljon 5

2.13 Voitteko vaikuttaa näiden ongelmien ratkaisemiseen?

- en koskaan..... 1
vain harvoin 2
joskus..... 3
melko usein 4
aina/ lähes aina..... 5

2.14 Voitteko vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentelette?

- en lainkaan..... 1
vain vähän 2
jonkin verran 3
melko paljon..... 4
täysin 5

2.15 Miten hyvin henkilökohtaiset toivomuksenne otetaan huomioon työvuorolistaa laadittaessa?

- ei lainkaan..... 1
vain harvoin 2
silloin tällöin 3
melko usein 4
aina 5

2.16 Miten nykyinen työvuorojärjestelmänne yleensä vaikuttaa

	häiritsee paljon	häiritsee jonkin verran	ei häiritse eikä helpota	helpottaa jonkin verran	helpottaa paljon
a) uneen ja vireyteen valveilla ollessa	1	2	3	4	5
b) työssä jaksamiseen	1	2	3	4	5
c) yleiseen terveydentilaan	1	2	3	4	5
d) sosiaaliseen elämään, ystävien, tuttavien ja sukulaisten tapaamiseen	1	2	3	4	5
e) perheenne kiinteyteen, siihen aikaan, jonka haluaisitte viettää puolisonne ja/tai lastenne kanssa	1	2	3	4	5
f) vapaa-ajan harrastuksiinne	1	2	3	4	5
g) työpaikan ilmapiiriin	1	2	3	4	5

2.17 Mitkä ovat nykyisen vuorojärjestelmänne parhaat puolet (tärkeysjärjestyksessä)?

1) _____

2) _____

3) _____

2.18 Mitkä ovat nykyisen vuorojärjestelmänne huonoimmat puolet (tärkeysjärjestyksessä)?

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

3. Työolot ja työyhteisö

3.1 Onko työnne ruumiillisesti rasittavaa? Täytä itsellesi soveltuvat vaihtoehdot.

	ei lainkaan	melko kevyttä	jokin verran rasittavaa	melko rasittavaa	hyvin rasittavaa
a) aamuvuorossa	1	2	3	4	5
b) iltavuorossa	1	2	3	4	5
c) yövuorossa	1	2	3	4	5

3.2 Onko työnne henkisesti rasittavaa?

	ei lainkaan	melko kevyttä	jokin verran rasittavaa	melko rasittavaa	hyvin rasittavaa
a) aamuvuorossa	1	2	3	4	5
b) iltavuorossa	1	2	3	4	5
c) yövuorossa	1	2	3	4	5

3.3 Minkälaiset ovat työtovereiden välit työpaikallanne?

työtovereita ei ole	0
huonot (kireät, kaunaiset tms.)	1
hiukan ongelmalliset	2
ei hyvät mutta ei huonotkaan.....	3
kohtalaisen hyvät	4
erittäin hyvät.....	5

3.4 Saatteko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltänne?

erittäin vähän	1
melko vähän	2
jonkin verran	3
melko paljon	4
erittäin paljon.....	5

4 Uni ja vireys

- 4.1 Nukun keskimäärin noin _____ tuntia ja _____ minuuttia vuorokaudessa.
- 4.2 Kuinka monta tuntia unta tarvitsette vuorokaudessa (kuinka monta tuntia nukkuisitte, jos voisitte nukkua niin pitkään kuin haluatte)? Toisin sanoen, kuinka pitkän unen tarvitsette ollaksenne seuraavana päivänä virkeä ja hyvässä työvireessä?

Tarvitsen noin _____ tuntia ja _____ minuuttia unta vuorokaudessa.

- 4.3 Mihinkin aikaan yleensä nukahdatte ja heräätte:

	nukahdan klo:	herään klo:
a) peräkkäisten aamuvuorojen välillä	_____	_____
b) peräkkäisten iltavuorojen välillä	_____	_____
c) päivällä, ennen ensimmäistä yövuoroa	_____	_____ en yleensä nuku päivällä ennen ensimmäistä yövuoroa
d) peräkkäisten yövuorojen välillä	_____	_____
e) viimeisen yövuoron jälkeen	_____	_____
f) peräkkäisinä vapaapäivinä	_____	_____
g) yli kahden viikon lomalla	_____	_____

- 4.4 Oletteko illanvirikku tai aamunvirikku?

olen selvästi illanvirikku 1
 olen jonkin verran illanvirikku 2
 en ole kumpaakaan 3
 olen jonkin verran aamunvirikku 4
 olen selvästi aamunvirikku 5

- 4.5 Kuinka todennäköistä on, että torkahdatte tai nukahdatte seuraavissa tilanteissa vastakohtana sille, että vain tunnette itsenne väsyneeksi? Tämä koskee tavanomaista elämäntapaanne viime aikoina. Vaikkakaan ette olisi tehnyt joitakin alla kuvatuista asioista äskettäin, yrittäkää arvioida miten ne olisivat vaikuttaneet teihin. Käyttäkää seuraavaa asteikkoa valitaksenne sopivimman vaihtoehdon numero kuhunkin tilanteeseen. Asteikko (vastausvaihtoehdot):

0 = en koskaan torkahtaisi
 1 = pieni todennäköisyys torkahtaa
 2 = kohtalainen todennäköisyys torkahtaa
 3 = suuri todennäköisyys torkahtaa

	ei koskaan	pieni	kohtalainen	suuri
a) Istun lukemassa	0	1	2	3
b) Katson TV:tä	0	1	2	3
c) Istun passiivisena julkisessa paikassa (esim. teatterissa tai esitelmätalauudessa).	0	1	2	3
d) Matkustajana autossa keskeytyksettä tunnin ajan	0	1	2	3
e) Lepäämässä makuuasennossa iltapäivällä olosuhteiden sen salliessa	0	1	2	3
f) Istun puhumassa jonkun kanssa	0	1	2	3
g) Istun kaikessa rauhassa alkoholittoman lounaan jälkeen	0	1	2	3
h) Autossa sen pysähtyttyä liikenteessä muutamaksi minuutiksi	0	1	2	3

Seuraavissa kysymyksissä merkitkää vastauksenne niiden vuorojen kohdalle, jotka ovat käytössä omassa vuorjärjestelmässänne.

4.6 Kuinka usein teillä on ollut vaikeuksia herätä viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	harvoin/ ei koskaan	melko harvoin	melko usein	usein/ jatkuvasti
a) aamuvuorojen yhteydessä ...	1	2	3	4
b) iltavuorojen yhteydessä	1	2	3	4
c) yövuorojen yhteydessä.....	1	2	3	4
d) vapaapäivien yhteydessä.....	1	2	3	4
e) yli kahden viikon lomalla	1	2	3	4

4.7 Kuinka usein teillä on ollut vaikeuksia nukahtaa viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	harvoin/ ei koskaan	melko harvoin	melko usein	usein/ jatkuvasti
a) aamuvuorojen yhteydessä ...	1	2	3	4
b) iltavuorojen yhteydessä	1	2	3	4
c) yövuorojen yhteydessä.....	1	2	3	4
d) vapaapäivien yhteydessä.....	1	2	3	4
e) yli kahden viikon lomalla	1	2	3	4

4.8 Kuinka usein teillä on ollut vaikeuksia nukahtaa uudestaan herättyänne kesken unen viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	harvoin/ ei koskaan	melko harvoin	melko usein	usein/ jatkuvasti
a) aamuvuorojen yhteydessä ...	1	2	3	4
b) iltavuorojen yhteydessä	1	2	3	4
c) yövuorojen yhteydessä.....	1	2	3	4
d) vapaapäivien yhteydessä.....	1	2	3	4
e) yli kahden viikon lomalla	1	2	3	4

4.9 Kuinka usein teillä on ollut voimakasta väsymystä työssä viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	harvoin/ ei koskaan	melko harvoin	melko usein	usein/ jatkuvasti
a) aamuvuorojen aikana	1	2	3	4
b) iltavuorojen aikana	1	2	3	4
c) yövuorojen aikana	1	2	3	4

4.10 Kuinka usein väsymys omasta mielestänne on vaikuttanut työsuoritukseenne viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	harvoin/ ei koskaan	melko harvoin	melko usein	usein/ jatkuvasti
a) aamuvuorojen aikana	1	2	3	4
b) iltavuorojen aikana	1	2	3	4
c) yövuorojen aikana	1	2	3	4

Kliiniset unihäiriöt

4.11 Omasta mielestäni nukahtamiseeni, uneeni tai heräämiseeni

ei liity mitään poikkeavaa 1

liittyy silloin tällöin poikkeavuutta 2

liittyy jatkuvaa poikkeavuutta 3

4.12 Omasta mielestäni vireyteeni työssä tai vapaa-aikana

ei liity mitään poikkeavaa 1

liittyy silloin tällöin poikkeavuutta 2

liittyy jatkuvaa poikkeavuutta 3

4.13 Kuinka usein teillä on ollut unettomuutta tai unen laadun heikkenemistä viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana?

ei kertaakaan/harvemmin kuin kerran kuussa..1

harvemmin kuin kerran viikossa2

1-2 päivänä viikossa.....3

3-5 päivänä viikossa.....4

päivittäin/ lähes päivittäin.....5

4.14 Kuorsaatteko nukkuessanne? (Kysykää muilta, jos ette tiedä varmasti)

kerran kuussa tai harvemmin1

harvemmin kuin kerran viikossa2

1-2 vuorokautena viikossa3

3-5 vuorokautena viikossa4

joka päivä tai lähes joka päivä.....5

- 4.15 Millaista kuorsauksenne on laadultaan? (Kysykää muilta, jos ette tiedä varmasti)
- en kuorsaa 1
 kuorsaan hiljaa ja tasaisesti 2
 kuorsaan tasaisesti mutta melko äänekkäästi 3
 kuorsaan tasaisesti mutta niin äänekkäästi, että se kuuluu jopa viereiseen huoneeseen 4
 kuorsaan hyvin äänekkäästi ja epätasaisesti (välillä on hengityskatkoja, jolloin ei kuulu ääntä ja välillä kuuluu kovaa korahtelevaan kuorsausta), muiden on hyvin vaikea nukkua samassa huoneessa 5
- 4.16 Onko teillä tai ovatko muut huomanneet, että teillä on hengityskatkoja (apneoita, hengityspysähdyksiä) nukkuessanne
- ei koskaan tai harvemmin kuin kerran kuussa 1
 harvemmin kuin kerran viikossa 2
 1-2 päivänä viikossa 3
 3-5 päivänä viikossa 4
 joka päivä tai lähes joka päivä 5
- 4.17 Jos kuorsaatte ainakin 1-2 kertaa viikossa, kuinka monta vuotta olette kuorsannut (kysykää tarvittaessa muilta).
 Olen kuorsannut noin _____ vuotta. Olin arviolta noin _____ -vuotias alkaessani kuorsata.
- 4.18 Oletteko kärsinyt levottomista jaloista viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana?
- ei kertaakaan/harvemmin kuin kerran kuussa 1
 harvemmin kuin kerran viikossa 2
 1-2 päivänä viikossa 3
 3-5 päivänä viikossa 4
 päivittäin/ lähes päivittäin 5
- 4.19 Oletteko narskuttanut hampaita nukkuessanne (kysykää tarvittaessa muilta) viimeisen kolmen kuukauden aikana?
- ei kertaakaan/harvemmin kuin kerran kuussa 1
 harvemmin kuin kerran viikossa 2
 1-2 päivänä viikossa 3
 3-5 päivänä viikossa 4
 päivittäin/ lähes päivittäin 5

5. Työkyky ja terveys

- 5.1 Oletetaan, että työkykyenne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisitte nykyiselle työkyvyllenne? (0 tarkoittaa sitä, ettette nykyisin pysty lainkaan työhön)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
täysin työkyvytön										työkyky parhaimmillaan

5.2 Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä ammatissanne kahden vuoden kuluttua?

- tuskin..... 1
 en ole varma 2
 melko varmasti 3

5.3 Kuinka usein teillä on ollut seuraavia oireita tai tuntemuksia viimeisen kolmen kuukauden aikana?

	ei kertaakaan/ harvemmin kuin kerran kuussa	harvemmin kuin kerran viikossa	1-2 päivänä viikossa	3-5 päivänä viikossa	päivittäin / lähes päivittäin
a) ruokahaluttomuutta	1	2	3	4	5
b) närästystä tai vatsa- kipuja	1	2	3	4	5
c) ilmavaivoja	1	2	3	4	5
d) ummetusta tai ripulia	1	2	3	4	5
e) sydämen tykytystä tai rintakipua	1	2	3	4	5
f) silmien ärtymisyyttä tai väsymystä	1	2	3	4	5
g) päänsärkyä	1	2	3	4	5
h) alaselän kipuja	1	2	3	4	5
i) niska-hartiaseudun kipuja	1	2	3	4	5

5.4 Oletteko ollut pois töistä sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana

- en lainkaan0
 kyllä.....1 _____ päivää

5.5 Seuraavassa kuvaillaan joitakin oireita ja tuntemuksia, jotka saattavat toisinaan vaivata ketä tahansa.

Onko teillä viime aikoina ollut tällaisia tuntemuksia?

a) Onko teidän vaikeaa keskittyä ja koota ajatuksianne?

- jatkuvasti..... 1
 melko usein..... 2
 silloin tällöin..... 3
 melko harvoin..... 4
 ei koskaan 5

- b) Oletteko viime aikoina ollut aktiivinen ja energinen?
 jatkuvasti..... 1
 melko usein..... 2
 silloin tällöin..... 3
 melko harvoin..... 4
 en koskaan 5
- c) Oletteko mielestänne suoriutunut hyvin päivittäisistä toimistanne viime aikoina?
 jatkuvasti 1
 melko usein..... 2
 silloin tällöin..... 3
 melko harvoin..... 4
 en koskaan 5
- 5.6 Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikeaa nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetteko nykyisin tällaista stressiä?
 en lainkaan 1
 vain vähän 2
 jonkin verran..... 3
 melko paljon 4
 erittäin paljon..... 5
- 5.7 Stressi ja henkinen paine voivat johtua eri asioista. Miten paljon seuraavat asiat aiheuttavat teille stressiä ja henkistä painetta?
- | | ei juuri
lainkaan | jonkin
verran | paljon |
|--|----------------------|------------------|--------|
| a) riidat / epäsopu kotona | 1 | 2 | 3 |
| b) perheenjäsenen sairaus | 1 | 2 | 3 |
| c) perheenjäsenen työttömyys | 1 | 2 | 3 |
| d) omaan työhösi liittyvä työttömyyden tai pakkoloman uhka | 1 | 2 | 3 |
| e) uhka siirtymisestä toiselle osastolle | 1 | 2 | 3 |
| f) rahahuolet | 1 | 2 | 3 |
| g) oma terveytesi | 1 | 2 | 3 |
| h) työvuorojärjestelmäsi | 1 | 2 | 3 |
| i) kiire työssä | 1 | 2 | 3 |
| j) työn vastuullisuus | 1 | 2 | 3 |
| k) epäselvät tai ristiriitaiset toimintaohjeet työssä | 1 | 2 | 3 |
| l) yhteistyö työtovereiden kanssa | 1 | 2 | 3 |
| m) esimiehen johtamistapa | 1 | 2 | 3 |
| muu, mikä?..... | | | |
| | | | |

6. Työ ja perhe

6.1 Talouteenne kuuluvien henkilöiden lukumäärä..... .. _____

6.2 Kotona asuvien lasten lukumäärä: ei lapsia..... 0
 alle 7-vuotiaita ____ lasta
 7–17 -vuotiaita ____ lasta

6.3 Miten omat työaikanne sopivat yhteen puolisonne työaikojen kanssa?

6.4 Miten puolisonne suhtautuu siihen, että teette vuorotyötä?
 ei puolisoa 0
 erittäin kielteisesti 1
 melko kielteisesti 2
 jokseenkin välinpitämättömästi .. 3
 melko myönteisesti 4
 erittäin myönteisesti 5

6.5 Miten lapsenne suhtautuvat siihen, että teette vuorotyötä?
 ei lapsia 0
 erittäin kielteisesti 1
 melko kielteisesti 2
 jokseenkin välinpitämättömästi .. 3
 melko myönteisesti 4
 erittäin myönteisesti 5

6.6 Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteensovittavien vaatimusten kohteeksi.
 Onko teillä vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden takia?
 ei juuri koskaan 1
 harvoin 2
 silloin tällöin 3
 melko usein..... 4
 erittäin usein 5

6.7 Kuinka usein tunnette laiminlyöväanne kotiasioiden ansiotyön vuoksi?
 ei juuri koskaan 1
 harvoin 2
 silloin tällöin 3
 melko usein..... 4
 erittäin usein 5

LIITE 3

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon
kuntayhtymä

LUPAHAKEMUS
AMK- ja toisen asteen
OPINNÄYTETYÖ tai KEHITTÄMISHANKE

Hakemus toimitetaan luvan myöntäjälle. Lupaa opinnäyte- ja tutkimustyöhön ei pääsääntöisesti myönnetä potilaisiin tai asiakkaisiin kohdistuviin tutkimuksiin eikä rekisteritutkimuksiin, jotka kohdistuvat PHSOTEY:n salassa pidettäviin potilas / asiakasrekisteritietoihin. (Ks. ohjeet tutkimusluvan hakemiseksi, kohta 4).

Saapumispäivä

31.03.2010

PHSOTEY Dnro TUTKIMUS: <i>25/2010</i>	PHSOTEY sisäisen laskutuksen SL-koodi: -
--	---

Opiskelija/tutkija täyttää ja vastaa allekirjoitusten hankkimisesta

1 Toteutuspaikka: tulosryhmä ja tulosityksikkö

<input type="checkbox"/> Ensihoito ja päivystyskeskus	<input checked="" type="checkbox"/> Keskussairaala	<input type="checkbox"/> Kuntoutuskeskus
<input type="checkbox"/> Lääketieteellisten palvelujen keskus	<input type="checkbox"/> Peruspalvelukeskus	<input type="checkbox"/> Tukipalvelukeskus
<input type="checkbox"/> Yhtymähallinto	<input type="checkbox"/> Ympäristöterveyskeskus	

Tulosityksikkö: *Diisäntautien osastot 31-32 PHS: 210*

2. Opinnäytetyön/kehittämishankkeen tiedot

Oppilaitos, koulutusohjelma ja suuntautumisvaihtoehto <i>Lahten AMK, Sosiaali- ja terveysala, Hoitotyön koulutusohjelma, Sairaanhoidtaja AMK</i>	
Oppilaitoksen osoite ja muut yhteystiedot <i>Hoitajankatu 3, 15850 Lahti puh. (03)82819 vaihde</i>	
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen nimi ja lyhytnimi <i>Vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksaminen</i>	
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen alkamispvm <i>09/2009</i>	Opinnäytetyön/kehittämishankkeen arvioitu päättymispvm <i>09/2010</i>
Opinnäytetyön luonne <input type="checkbox"/> Kehittämishanke <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimus	
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen tavoitteet ja lyhyt kuvaus toteutuksesta (esim. aineiston keruu, kohderyhmä) <i>Kts. liite tutkimussuunnitelma</i>	

3. Hakija/hakijat

Luvanhakija/yhteyshenkilö: <i>Maarit Mäntynen</i>	Osoite: <i>Hämmeenkatu 23 C 47 15110 Lahti</i>	Sähköposti: <i>maarit.mantynen@lpt.fi</i>	Puhelin: <i>0456304583</i>
Opinnäytetyön/kehittämishankkeen tekijöiden nimet: <i>Maarit Mäntynen</i>	<i>kts. yllä</i>		
<i>Sofia Salminen</i>	<i>Tulikallionkatu 4 B 47 15170 Lahti</i>		<i>0409669537</i>

4. Opinnäytetyön/kehittämishankkeen kustannuksista vastaa

<input checked="" type="checkbox"/> opiskelija/tutkija	<input type="checkbox"/> joku muu, mikä:
<input type="checkbox"/> PHSOTEY:n tulosityksikkö, josta sovittu (pvm ja nimi):	

5. Opinnäytetyön raportointi

<input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyö/raportti toimitetaan luvan myöntäjälle	<input type="checkbox"/> Raportti toimitetaan julkaisusarjan toimituskunnalle
<input type="checkbox"/> Opinnäytetyöstä/raportista pidetään osastokokous/koulutus	
<input type="checkbox"/> Jokin muu tapa, mikä	

Opinnäytetyön tekijällä on opinnäytetyöhönsä tekijänoikeus, mikäli toimeksiantosopimuksessa ei toisin sovita. Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä saa opinnäytetyöhön käyttöoikeuden omassa toiminnassaan. Käyttöoikeudesta ei suoriteta palkkiota.

6. Allekirjoitukset

Oppilaitos	
Pvm ja ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys 31.3.10 <i>Sari L. Sari Leinonen</i>	Puhelin/sähköposti SARV.LEINONEN@LANKK.FI
Tutkimus	
Pvm ja ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys 31.3.10 <i>Sari L. Sari Leinonen</i>	Puhelin/sähköposti SARV.LEINONEN@LANKK.FI
Pvm ja osastonhoitajan/esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys	Puhelin/sähköposti
Pvm ja hakija allekirjoitus ja nimenselvennys 31.3.2010 <i>Maarit Mäntynen</i> Maarit Mäntynen	

7. Luvan myöntäjän viranhaltijapäätös

<input checked="" type="checkbox"/> Myönnetty lupa opinnäytetyöhön/kehittämishankkeeseen hakemuksen mukaisesti	
<input type="checkbox"/> Lupa edellyttää eettisen toimikunnan käsittelyn	<input type="checkbox"/> Pyydetään tarkennusta/lisäselvityksiä
<input type="checkbox"/> Hakemus hylätty	
Perustelu/pyydettyt lisäselvitykset <i>Tutkimus ei vauhti eettistä ennakkoarviointia.</i>	
Aika ja paikka <i>Helsinki 31.3.2010</i>	
Allekirjoitus ja nimenselvennys, arvo/tehtävänimike <i>Mैया Merasto MERJA MERASTO HALL. YH.</i>	
Tulosryhmä/Tulosalue/Yhteystiedot <i>Keskussairaala, Keskussairaalankatu 7, 15850 Lahti</i>	
8. Pyydetty lisäselvitykset toimitettu	
Aika ja paikka	
Allekirjoitus ja nimen selvennys, arvo/tehtävänimike	
Tulosryhmä/Tulosalue/Yhteystiedot	

9. Liitteet päivättyinä: Tutkimuslupahakemus rekisteröidään skannaamalla, päiväykset merkittävä liiteluetteloon

<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma tai hankesuunnitelma
<input type="checkbox"/> Opinnäyte toimeksiantosopimus
<input type="checkbox"/> Selvitys tutkimuksen kustannuksista ja rahoituksesta (tutkimussuunnitelmassa tai erillisellä liitteellä)
<input checked="" type="checkbox"/> Muut liitteet, mitkä: <i>Sähköpostikirjeenvahto Salminen/Mäntynen / Merasto 31.3.2010; Savolainen 7.5.2010</i>

Luvan myöntäjä toimittaa hakemuksen/päätöksen eettisen toimikunnan sihteerille.
Kopio myönnetystä luvasta lähetetään:
1) tutkimusluvan hakijalle 2) yksikön osastonhoitajalle/esimiehelle 3) rekrytointikoordinaattorille (HEN)

LIITE 4

LIITE 4

Saatekirje

8.4.2010

Hyvä tutkimukseen osallistuja,

Olemme kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa Lahden ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamisesta. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa Päijät-Hämeen keskussairaalan osaston 31–32 vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien sekä lähihoitajien työssä jaksamista. Tavoitteena on saada tietoa, jonka avulla työnantaja voi kehittää vuorotyötä tekevien hoitohenkilöiden työssä jaksamista.

Tämän tutkimuksen on hyväksynyt hallinnonylihoitaja Merja Merasto. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja kyselyjen tulokset julkaistaan yleisellä tasolla. Kyselylomakkeen täyttämiseen on varattu aikaa kaksi viikkoa (12.4–25.4.2010). Kyselylomakkeen voitte palauttaa osastolla sijaitsevaan lomakkepalautuslaatikkoon. Kyselytutkimuksessa olemme käyttäneet tarkoituksenmukaisia osia Työterveyslaitoksen vuorotyökyselystä 2005. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua syksyllä 2010.

Vastauksenne on meille tärkeä tutkimuksen onnistumisen kannalta ja toivomme, että vastaatte kyselyymme, joka vie aikaa noin 20 minuuttia.

Yhteistyöterveisin

Sofia Salminen
sofia.salminen@lpt.fi
040 866 95 97

Maarit Mäntynen
maarit.mantynen@lpt.fi
045 630 45 89

LIITE 5

1

Yksiolotteinen jakauma Hoitohenkilöstö

1.Ikä

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= 20, alle	0	0	0	0
2= 21-29	4	21	4	21
3= 30-39	3	16	7	37
4= 40-49	9	47	16	84
5= 50-59	3	16	19	100
6=60, yli	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

2.Sukupuoli

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= mies	1	5	1	5
2= nainen	18	95	19	100
Yht.	19	100	19	100

3.Ammatti

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= sh	18	95	18	95
2= lh	1	5	19	100
Yht.	19	100	19	100

4.Vuorotyön muoto

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= 2 vt	1	5	1	5
2= 3 vt	17	89	18	95
3= yötyö	1	5	19	100
4= pvätyö	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

5a.tunnen itseni terveeksi

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin s.m.	9	47	9	47
2= osittain s.m.	7	37	16	84
3 = en osaa s.	0	0	16	84
4= osittain e.m.	3	16	19	100
5= täysin eri m.	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

5b. tunnen itseni työkykyiseksi

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	11	58	11	58
2	5	28	16	84
3	0	0	16	84
4	3	16	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

5c. herään helposti aamuvuoroon

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	3	16	3	16
2	5	26	8	42
3	0	0	8	42
4	9	47	17	89
5	2	11	19	100
Yht.	19	100	19	100

5d. nukahdan helposti iltavuoron jälkeen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	5	26	5	26
2	2	11	7	37
3	0	0	7	37
4	8	42	15	79
5	4	21	19	100
Yht.	19	100	19	100

5e. valvominen yövuorossa ei tuota ongelmia

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	9	47	9	47
2	2	11	11	58
3	0	0	11	58
4	3	16	14	74
5	5	26	19	100
Yht.	19	100	19	100

5f. vapaapäivinä unirytmieni on normaali

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin s.m.	7	37	7	37
2= osittain s.m.	7	37	14	74
3= en osaa s.	1	5	15	79
4= osittain e.m.	2	11	17	89
5= täysin eri m.	2	11	19	100
Yht.	19	100	19	100

5g.työni on kiinnostavaa

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
1= täysin	15	79	15	79
2	3	16	18	95
3	0	0	18	95
4	1	5	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

5h.työni on haasteellista

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
1= täysin	15	79	15	79
2	4	21	19	100
3	0	0	19	100
4	0	0	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

5i.työni on mielestäni tärkeää

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
1= täysin	18	95	18	95
2	1	5	19	100
3	0	0	19	100
4	0	0	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

5j.minulla on hyvä stressinhallintakyky

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
1= täysin	9	47	9	47
2	7	37	16	84
3	1	5	17	89
4	2	11	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

5k.pystyn keskittymään työtököön

	Lkm	%	Kum.	
			lkm	Kum-%
1= täysin	12	63	12	63
2	5	26	17	89
3	0	0	17	89
4	2	11	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

4

5I.minulla on työni lisäksi aikaa perheelleni ja ystäväilleni

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	7	37	7	37
2	8	42	15	79
3	0	0	15	79
4	4	21	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

6.Työnkuvan merkitys työssä jaksamiseen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= edistää työssä jaksamista	7	37	7	37
2= jonkin verran	6	32	13	68
3= eos	4	21	17	89
4= jnk heikentää	2	11	19	100
5= heikentää	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

7a.työtehtävät ovat selkeät

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin s.m.	8	42	8	42
2= osittain s.m.	8	42	16	84
3 = en osaa s.	0	0	16	84
4= osittain e.m.	3	16	19	100
5= täysin eri m.	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

7b.tiedän omat vastualueeni työvuorossa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	14	74	14	74
2	4	21	18	95
3	0	0	18	95
4	1	5	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

7c.työnkuva/työtehtävät ovat selkeät eri ammattiryhmien välillä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	9	47	9	47
2	8	42	17	89
3	0	0	17	89
4	2	11	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

7d.saana vastuuta työvuorossa

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin	16	84	16	84
2	3	16	19	100
3	0	0	19	100
4	0	0	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

7e.saana perehdytystä uusiin asioihin / työtehtäviin

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin	7	37	7	37
2	8	42	15	79
3	0	0	15	79
4	2	11	17	89
5	2	11	19	100
Yht.	19	100	19	100

7f.toimintamallit ovat yhteneväiset

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin	4	21	4	21
2	9	47	13	68
3	2	11	15	79
4	2	11	17	89
5	2	11	19	100
Yht.	19	100	19	100

8.Työaikaisten merkitys työssä jaksamiseen

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= edistää työssä jaksamista	8	42	8	42
2= jonkin verran	1	5	9	47
3= eos	1	5	10	53
4= jnk heikentää	6	32	16	84
5= heikentää	3	16	19	100
Yht.	19	100	19	100

9a.minulla on vähintään yksi viikonloppu vapaa kolmessa viikossa

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1=usein	11	58	11	58
2= melko usein	8	42	19	100
3=eos	0	0	19	100
4=harvoin	0	0	19	100
5= ei koskaan	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

9b. kahden peräkkäisen työvuoron välille jää vähintään 11 tuntia lepoaikaa

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1=usein	4	21	4	21
2= melko usein	12	63	16	84
3=eos	1	5	17	89
4=harvoin	2	11	19	100
5= ei koskaan	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

9c. jakson viimeisen yövuoron jälkeen on vähintään kaksi vapaa päivää

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1=usein	3	16	3	16
2= melko usein	16	84	19	100
3=eos	0	0	19	100
4=harvoin	0	0	19	100
5= ei koskaan	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

9d. työvuorot etenevät säännöllisesti jaksamista tukien

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1=usein	3	16	3	16
2= melko usein	7	37	10	53
3=eos	2	11	12	63
4=harvoin	5	26	17	89
5= ei koskaan	2	11	19	100
Yht.	19	100	19	100

9e. teen 12 tuntia tai enemmän kestäviä työvuoroja

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1=usein	6	32	6	32
2= melko usein	3	16	9	47
3=eos	0	0	9	47
4=harvoin	9	47	18	95
5= ei koskaan	1	5	19	100
Yht.	19	100	19	100

10. Esimiestyön merkitys työssä jaksamiseen

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= edistää työssä jaksamista	9	47	9	47
2= jonkin verran	2	11	11	58
3= eos	4	21	15	79
4= jnk heikentää	3	16	18	95
5= heikentää	1	5	19	100
Yht.	19	100	19	100

7

11a.esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin s.m.	13	68	13	68
2= osittain s.m.	6	32	19	100
3 = en osaa s.	0	0	19	100
4= osittain e.m.	0	0	19	100
5= täysin eri m.	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

11b.esimieheni arvostaa minua

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	12	63	12	63
2	6	32	18	95
3	1	5	19	100
4	0	0	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

11c. saan esimieheltäni rakentavaa palautetta

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	8	42	8	42
2	9	47	17	89
3	1	5	18	95
4	1	5	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

11d.minulle tarjotaan koulutusmahdollisuuksia kehittyäkseni työssäni

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	6	32	6	32
2	10	53	16	84
3	1	5	17	89
4	1	5	18	95
5	1	5	19	100
Yht.	19	100	19	100

11e. henkilökohtaiset toiveeni otetaan huomioon työvuoroja laadittaessa

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	11	58	11	58
2	6	32	17	89
3	0	0	17	89
4	0	0	17	89
5	2	11	19	100
Yht.	19	100	19	100

12. Työyhteisön merkitys työssäjaksamiseen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= edistää työssä jaksamista	13	68	13	68
2= jonkin verran	5	28	18	95
3= eos	0	0	18	95
4= jnk heikentää	1	5	19	100
5= heikentää	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

13a. pystyn vaikuttamaan työyhteisöni toiminnan kehittämiseen

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin s.m.	5	26	5	26
2= osittain s.m.	11	58	16	84
3 = en osaa s.	1	5	17	89
4= osittain e.m.	2	11	19	100
5= täysin eri m.	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

13b. voin kysyä neuvoa työyhteisöni jäseniltä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	15	79	15	79
2	3	16	18	95
3	0	0	18	95
4	1	5	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

13c. tiedonkulku toimii työyhteisössäni

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	4	21	4	21
2	11	58	15	79
3	0	0	15	79
4	4	21	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

13d. minut otetaan huomioon työyhteisössä

	<i>Lkm</i>	<i>%</i>	<i>Kum. lkm</i>	<i>Kum-%</i>
1= täysin	9	47	9	47
2	9	47	18	95
3	0	0	18	95
4	1	5	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

13e.työyhteisössämme on hyvä yhteishenki / ilmapiiri

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin	5	26	5	28
2	9	47	14	74
3	1	5	15	79
4	3	16	18	95
5	1	5	19	100
Yht.	19	100	19	100

13f.tulen toimeen työyhteisöni työntekijöiden kanssa

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin	12	63	12	63
2	6	32	18	95
3	0	0	18	95
4	1	5	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

13g.tauoilla on mahdollisuus puhua muistakin kuin työasioista

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin	11	58	11	58
2	7	37	18	95
3	0	0	18	95
4	1	5	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

13h.saan työyhteisöltäni rakentavaa palautetta

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= täysin	4	21	4	21
2	10	53	14	74
3	1	5	15	79
4	4	21	19	100
5	0	0	19	100
Yht.	19	100	19	100

14a. Työssä jaksamista kehittää 1.

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= esimies ottaa huomioon	2	11	2	11
2=järkevät listat	4	21	6	32
3= huomioidaan työvuoroivomukset	3	16	9	47
4= lisää työvoimaa	4	21	13	68
5= oikea asenne	1	5	14	74
6= tyhjä	1	5	15	79
7= lyhyempi työaika vanhemmille työntekijöille	1	5	16	84
8= työnohjaus	1	5	17	89
9= työilmapiiri	1	5	18	95
10= työaika-autonomia	1	5	19	100
Yht.	19	100	19	100

14b. Työssä jaksamista kehittää 2.

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= työaika-autonomia	4	21	4	21
2= työyhteisön hyvinvointi	3	16	7	37
3= vapaapäivät peräkkäin	3	16	10	53
4= tyhjä	2	11	12	63
5= koulutus	1	5	13	68
6= kuormitus alhainen	1	5	14	74
7= tasa-arvoisuus	1	5	15	79
8= osaavat sijaiset	1	5	16	84
9= työaikajoustot	1	5	17	89
10= järkevät listat	2	11	19	100
Yht.	19	100	19	100

14c. Työssä jaksamista kehittää 3.

	Lkm	%	Kum. lkm	Kum-%
1= tyhjä	5	26	5	26
2= työnkierto	1	5	6	32
3= työhyvinvointiin kiinnitettävä huomio	3	16	9	47
4= työaika lyhennykset	1	5	10	53
5= henkisen stressin poistaminen	1	5	11	58
6= järkevät listat	4	21	15	79
7= huomioidaan työvuoroiveet	1	5	16	84
8= työaika-autonomia	2	11	18	95
9= toimenkuva	1	5	19	100
Yht.	19	100	19	100