

**OPINNÄYTETYÖ**  
**MIKKO RÖNKKÖ 2012**

**VUOROTYÖN JA VAPAA-AJAN  
YHTEENSOVITTAMINEN  
MATKAILUALALLA**  
**Kyselytutkimus itäisen Pohjois-Suomen  
alueella**



**Rovaniemen  
ammattikorkeakoulu**  
University of Applied Sciences  
LUC

**MATKAILUN KOULUTUSOHJELMA**



ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

Matkailun koulutusohjelma

Opinnäytetyö

**VUOROTYÖN JA VAPAA-AJAN  
YHTEENSOVITTAMINEN MATKAILUALALLA  
Kyselytutkimus itäisen Pohjois-Suomen alueella**

Mikko Rönkkö

2012

Ohjaaja Tanja Maaninka

Hyväksytty \_\_\_\_\_ 2012 \_\_\_\_\_

Työ on kirjastossa lukusalikappale.

<b>Tekijä</b>	Mikko Rönkkö	<b>Vuosi</b>	2012
<b>Työn nimi</b>	Vuorotyön ja vapaa-ajan yhteensovittaminen matkailualalla – Kyselytutkimus itäisen Pohjois-Suomen alueella		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	46+7		

---

Opinnäytetyö toteutettiin itäisen Pohjois-Suomen majoitusliikkeissä tutkimuksena, jonka kohteena olivat vuorotyöntekijät. Opinnäytetyössä kartoitettiin vuorotyön vaikutuksia ihmissuhteisiin, vapaa-aikaan ja henkilökohtaiseen työhyvinvointiin sekä vuorotyöntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työaikoihinsa. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda kuvaa itäisen Pohjois-Suomen alueella toimivien matkailualan työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin kyselylomakkeilla 2.4.2012 - 11.4.2012. Kyselylomakkeen laatimisessa hyödynnettiin Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyä (2005). Kyselylomakkeita jaettiin 45, ja niitä palautettiin 21, joista jouduttiin hylkäämään 3. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 40. Vastaukset tarkastettiin ja käsiteltiin sekä analysoitiin Webropol-datan analysointi- ja kyselytyökalulla.

Työn teoriaosassa käsitellään työhyvinvointikäsitettä, ajankäyttöä arjessa ja työssä sekä vuorotyötä työmuotona. Näin saadaan syvyyttä aiheeseen ja teoriapohjaa opinnäytetyöhön.

Tutkimustuloksista nähdään vuorotyöllä olevan vaikutuksia ihmissuhteisiin ja vapaa-aikaan. Vastajat kokivat vuorotyön häiritsevät vaikutukset uneen ja vireyteen hyvin samansuuntaisina ja työssä jaksamiseen hiukan lievemmin häiritsevinä. Kaikkein vähiten vuorotyön koettiin häiritsevän yleistä terveydentilaa. Suurin osa vastaajista koki, ettei vuorotyö vaikuta työilmapiiriin. Työstä nousevina työhyvinvointia tukevinä tekijöinä nousivat esille ammatillisen kiinnostuksen ja työn haasteellisuuden merkittävä osuus nykyiseen työpaikkaan hakeutumisessa. Vuorotyöntekijöillä koettiin olevan mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa. Kysyttäessä työhyvinvoinnin kehittämisideoita päätulokseksi nousi työvuorojen välisten lepoaikojen tärkeys.

Uusien työvuorojärjestelmien tutkiminen ja kehittäminen voisivat olla jatkotutkimuksen aiheita. Tämänkaltainen tutkimus olisi mielenkiintoinen ajatellen matkailualan tulevaisuutta.

<b>Author</b>	Mikko Rönkkö	<b>Year</b>	2012
<b>Subject of thesis</b>	Shift Work-Life Balance in the Tourism Sector – Survey in Eastern North Finland Area		
<b>Number of pages</b>	46+7		

---

This thesis was carried out in eastern North Finland hotels as a survey which was targeted to their shift employees. The thesis studied the effects of shift work on relationships, leisure and personal well-being at work as well as the possibilities of employees to affect their working hours. The aim of the thesis was to create an insight of the eastern North Finland tourism employees' well-being at work.

The survey was carried out as a quantitative study and the data were collected by a questionnaire between 2.4.2012 - 11.4.2012. Shift work inquiry (2005) of Institute of Occupational Health was used for the drafting of the questionnaire. 45 questionnaires were distributed and 21 were returned, of which three had to be rejected; the response percentage was therefore 40. The answers were checked, processed and analyzed by the Webropol data analysis and query tool.

The theoretical part deals with the concept of well-being at work, use of time in everyday life and work and also shift work as a form of work. This gives depth to the topic and theory basis of the thesis.

The study results show that shift work has effects on relationships and leisure. The respondents felt the disturbing effects of shift work on sleep and vitality similarly and on coping at work a little less disturbingly. Shift work was felt to interfere with overall health the least. The majority of respondents felt that shift work did not affect the working atmosphere. Work related factors which supported well-being at work were a major reason to apply for the current job. These reasons were professional interest and challenges at work. Shift workers considered that they have opportunities to influence their working hours. When asked about well-being development ideas, the main result was the importance of rest periods between shifts.

Research and development of new shift work systems could be topics for further research. This kind of research would be interesting in regards of the future of tourism business.

Keywords: Coordination, leisure, shift work, time management, work welfare

## SISÄLTÖ

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO .....	1
1 JOHDANTO .....	2
2 TYÖHYVINVOINTI.....	4
2.1 TYÖHYVINVOINNIN TAUSTOJA .....	4
2.2 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN.....	6
3 AJANKÄYTTÖ ARJESSA JA TYÖSSÄ.....	9
3.1 AJANKÄYTÖN HISTORIAA .....	9
3.2 AJANKÄYTÖN VAIKUTUKSISTA HYVINVOINTIIN.....	10
4 VUOROTYÖ .....	14
4.1 TYÖAIKALAINSÄÄDÄNTÖ .....	14
4.2 VUOROTYÖ TYÖMUOTONA.....	15
4.3 VUOROTYÖHÖN SOPEUTUMINEN .....	18
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	21
5.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	21
5.2 TUTKIMUSMENETELMÄ.....	21
5.3 TUTKIMUSAINEISTON HANKINTA.....	22
5.4 TUTKIMUSAINEISTON ANALYSOINTI JA KÄSITTELY .....	23
5.5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	24
6 TULOKSET.....	26
6.1 TAUSTATIEDOT .....	26
6.2 VUOROTYÖKOKEMUS JA TYÖAJAN NYKYTILANNE.....	28
6.3 TYÖN IMU .....	29
6.4 TYÖVUOROJÄRJESTELYT VUOROTYÖSSÄ.....	31
6.5 VUOROTYÖN VAIKUTUKSET .....	33
6.6 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISIDEOITA .....	37
7 POHDINTA .....	39
LÄHTEET.....	43
LIITTEET.....	46

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	5
Kuvio 2. Hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen vaikuttavat tekijät.....	6
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessimalli.....	7
Kuvio 4. Aivojen pohjaosissa sijaitseva suprakiasmaattinen tumake.....	12
Kuvio 5. Vastaajien sukupuolijakauma.....	26
Kuvio 6. Vastaajien työsopimuksen muoto.....	26
Kuvio 7. Vastaajien työaikamuoto.....	27
Kuvio 8. Vastaajien työkokemus matkailualalla.....	27
Kuvio 9. Vastaajien vuorotyökokemus.....	28
Kuvio 10. Vastaajien tekemät ylityöt.....	29
Kuvio 11. Perusteita vuorotyössä työskentelyyn.....	30
Kuvio 12. Nykyiseen työpaikkaan hakeutumisen perusteet.....	30
Kuvio 13. Työvuorojärjestelyjen ongelmien esiintyvyys.....	31
Kuvio 14. Vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin.....	32
Kuvio 15. Vastaajien ennakkotietämys työvuoroista.....	33
Kuvio 16. Puolison suhtautuminen vuorotyöhön.....	35
Kuvio 17. Lasten suhtautuminen vuorotyöhön.....	36
Kuvio 18. Työhön keksittymisvaikeudet kotiasioiden vuoksi.....	36
Kuvio 19. Kotiasioiden laiminlyönti ansiotöiden vuoksi.....	37
Taulukko 1. Vuorotyön vaikutukset yksilöön frekvensseinä.....	34
Taulukko 2. Vuorotyön vaikutukset yksilöön prosentteina.....	34

## 1 JOHDANTO

Työtä pidetään yhtenä suurimpana osa-alueena ihmisen elämässä. Ajan myötä työn toimenkuva on muuttunut melkein joka alalla huomattavasti. Kiire ja tuloshakuisuuden tavoittelu ovat nykypäivää. Tämän vuoksi onkin tärkeää muistaa työntekijöiden työhyvinvoinnin tärkeys. Aihe vaikuttaa jokaiseen yhtiöön ja toimipisteeseen, riippumatta siitä, onko kyseessä suuri tai pieni elinkeinonharjoittaja. Jokaisen menestyvän yrityksen perustana ovat hyvinvoivat työntekijät ja työyhteisö. Työhyvinvointi lisää tuottavuutta, idearikkautta ja ennenkaikkea onnellisuutta. Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle, sekä teknologian loputon kehitys tuovat uusia haasteita hyvinvoinnille. Ihminen ei ole kykenevä kehittymään samaan tahtiin teknologian kanssa, vaan tarvitsee aikansa omaksuakseen muuttujan.

Työhyvinvoinnista ja ajankäytöstä on tehty lukuisia tutkimuksia. Yksi merkittävimmistä tutkijatahoista Suomessa on Työterveyslaitos, joka on tutkimustensa pohjalta laatinut muun muassa vuorotyökyselyn vuonna 2005. Tutkimusten merkitys tällä vuosituhanella on kuitenkin merkittävästi lisääntynyt. Yksilö ja työyhteisö ovat avainasemassa näitä laajoja käsitteitä pohdittaessa.

Matkailualalla toimintaympäristöt ja toimintatavat muuttuvat tiheään muun muassa yhtiöiden kansainvälistymisen ja laajentumisen seurauksena sekä asiakkaiden tottumus ja kysyntätilanteiden mukaan, lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Näin ollen onkin tärkeää saada tietoa heidän ajatuksistaan ja mielipiteistään työhyvinvoinnista vuorotyössä.

Tässä työssä tarkastellaan majoitusliikkeiden vuorotyöntekijöiden työhyvinvointia ja ajankäyttöä itäisen Pohjois-Suomen alueella. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi, mitä työhyvinvointi ja ajankäyttö sekä vuorotyö käsitteinä pitävät sisällään ja mitkä tekijät vaikuttavat niihin. Työssä pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Onko vuorotyöllä vaikutusta ihmissuhteisiin ja vapaa-aikaan?
- Millaisia vaikutuksia vuorotyöllä on henkilökohtaiseen työhyvinvointiin?
- Onko vuorotyöntekijöillä mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa?

Työni on kvantitatiivinen tutkimus, jossa hain itäisen Pohjois-Suomen majoitusliikkeiden vuorotyöntekijöiden kokemuksia ja vastauksia edellä mainituista työhyvinvoinnin osa-alueista. Työ on kohdistettu majoitusliikkeiden vuorotyöntekijöille sekä olemassa oleville ja tuleville esimiehille, jotta työhyvinvointiin ja vuorotyön vaikutuksiin kiinnitettäisiin enemmän huomiota. Aineistoni keruumenetelmänä kyselyssä käytin strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi yhden avoimen kysymyksen. Tällä tavoin sain vastaukset siinä muodossa missä halusin sekä annoin myös vastaajille mahdollisuuden oman mielipiteensä esittämiseen avoimen kysymyksen avulla.

Päädyin aiheeseen oman koulutuksen ja työkokemuksen, myös vuorotyökokemuksen, kautta. Henkilökohtainen mielenkiinto alaan ja halu saada selville toisten vuorotyötä tekevien kokemuksia asioista, joiden parissa olen itsekin työskennellyt, olivat syynä opinnäytetyöni aiheen valintaan. Vuorotyön tekeminen jo itsessään on huomattavasti rankempaa kuin normaali, säännöllinen päivätyö, eikä ikääntyminen helpota vuorotyöhön sopeutumista ollenkaan. Nuorena puolestaan tekemistä riittäisi muuhunkin kuin työn tekemiseen.



## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin taustoja

Yksi työhyvinvoinnin osa-alueista on psykososiaalinen työhyvinvointi, joka Otalan ja Ahosen (2005, 28) mukaan tarkoittaa jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa arjen kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat, mistä syntyy koko työyhteisöön lisää energiaa. Energialla puolestaan luodaan menestystä.

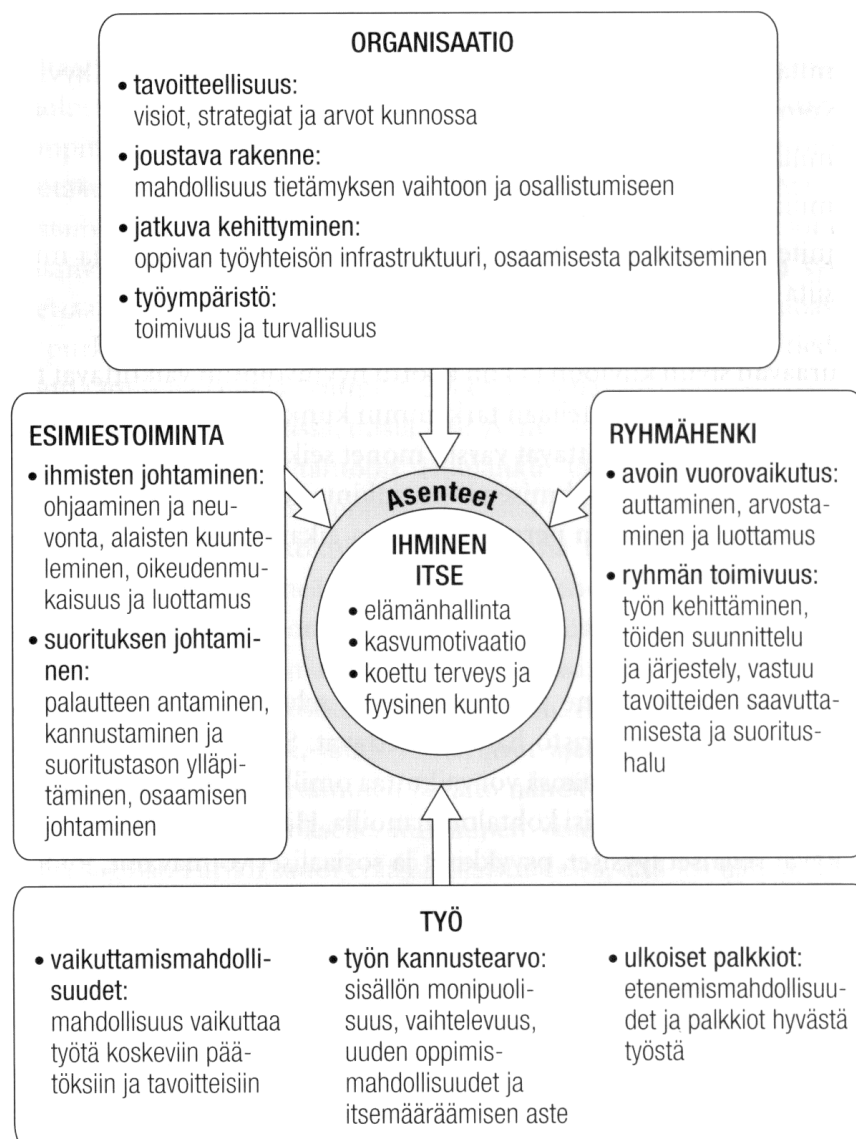
”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä” (Työterveyslaitos 2011a). Martimo–Antti-Poika ja Uitti (2010, 79–80) puhuvat puolestaan työn imusta. Sillä tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota ilmentävät tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Työn imulla on todettu myönteisiä vaikutuksia työn tuottavuuteen, työhyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn.

Työhyvinvointi on käsitteenä vaikea, koska se ei ole konkreettinen asia kuten käsin kosketeltavat ja silmin nähtävät objektit. Työhyvinvoinnin tarkoitus on myös eri ihmisille erinlainen; yksi arvostaa työpaikan varmuutta, toinen taas työn tekoon vaikuttavaa vapautta ja mielekkyyttä. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla näillä alueilla. Kun työ on monelle yhä suurempi ja keskeisempi osa elämää, on entistä tärkeämpää tarkastella työhyvinvoinnissakin ihmistä kokonaisuutena. (Ojala–Ahonen 2005, 28.)

Voidaan siis todeta, että työhyvinvointi käsitteenä on todella tärkeä osa jokaisen työpaikan päivittäistä elämää, sillä siitä johtavat asiat muodostavat työntekijän yleisen ”työpaikkakunnon”. Tällä termillä tarkoitan tuottavaa, iloista ja myönteistä suhtautumista työhön, asioita joilla saadaan työntekoon lisäpuhtia ja tätä kautta yhtiölle parempaa tulosta. Tähän luo pohjaa hyvä esimiestoiminta ja johtaminen työpaikalla sekä organisaatiokulttuuri, johon

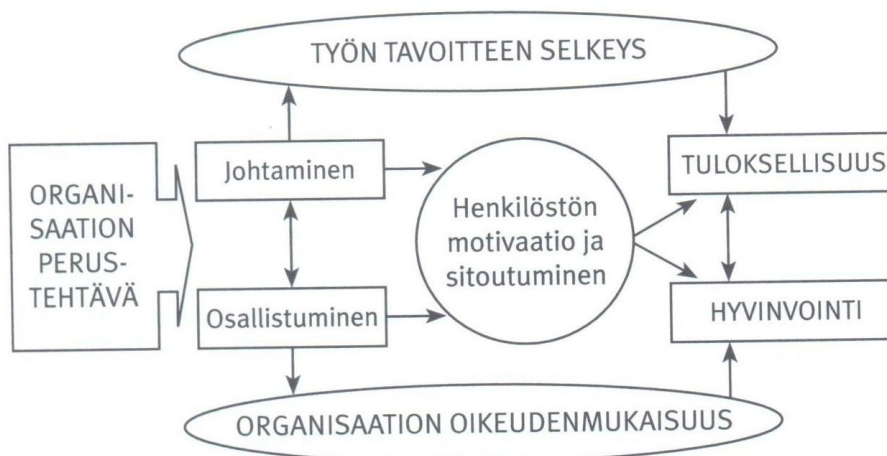
sisältyy tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittymisen mahdollisuus ja toimiva, turvallinen työympäristö (Manka 2006, 17–18).

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat Mankan (2006, 16) mukaan ihmisen itsensä lisäksi organisaatio, esimiestoiminta ja ryhmähenki sekä myös työntekijä itse ja hänen asenteensa (kuvio 1). Työaikojen suunnittelu on osa esimiestoimintaa, mutta työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksilla työaikoihinsa on suuri merkitys työhyvinvoinnin sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kannalta.



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2006, 16)

Organisaation tuottavuuden ja sen työntekijöiden hyvinvoinnin välinen yhteys on kiistaton. Tulosten mukaan henkilöstötyytyväisyydellä on kiinteät yhteydet asiakastyytyväisyyteen, johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja tuottavuuteen yhdessä esimiestoiminnan kanssa. Työyhteisön johtamisen ja osaamisen kehittämisellä päästään siis myös taloudellisesti eteenpäin. (Manka 2006, 75.) Elo ja Feldt (2005, 315) tuovat artikkelissaan esille samoja asioita, jotka on esitetty kuviossa 2.



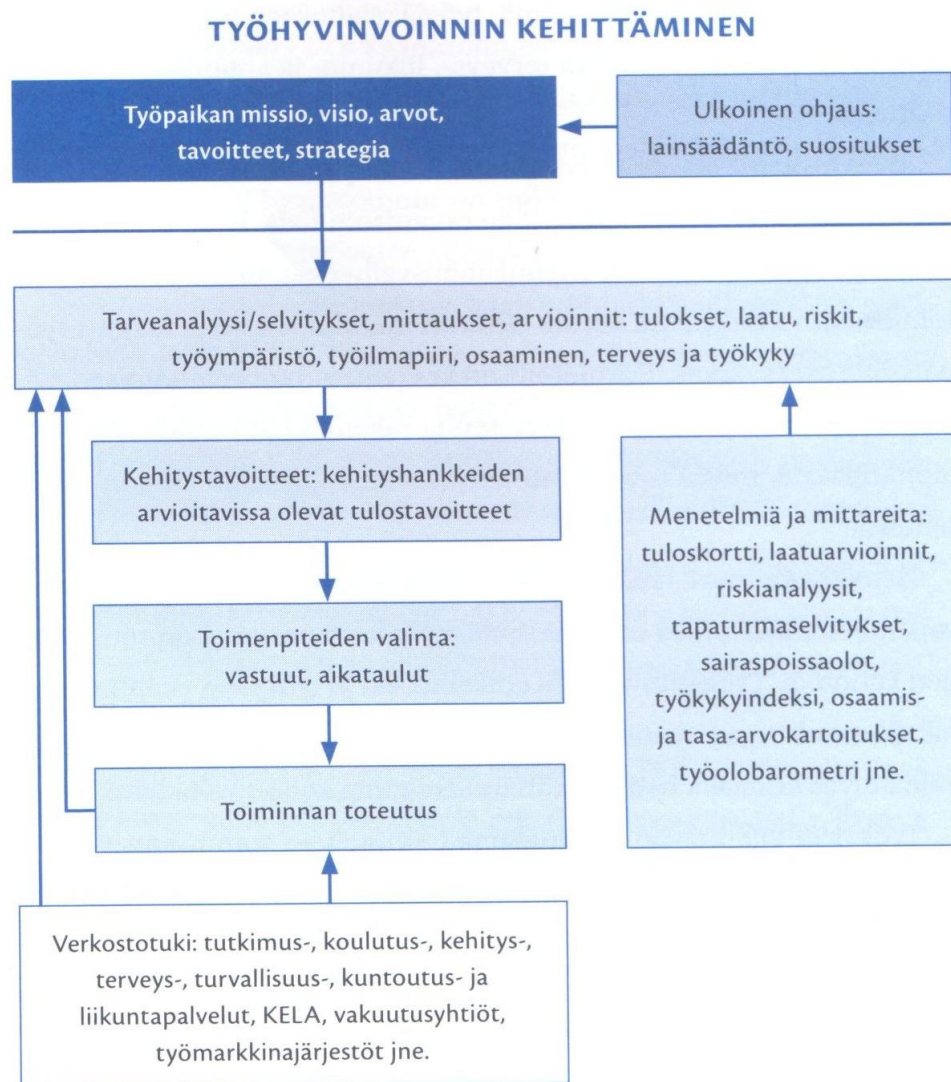
KUVIO 2. Hyvinvointiin ja tuloksellisuuteen vaikuttavat tekijät organisaatiossa (Elo–Feldt 2005, 315)

## 2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen on kannattavaa, koska sillä vaikutetaan yrityksen ja työn tuottavuuteen, tuloksellisuuteen ja laatuun. Sillä saadaan aikaan kustannussäästöjä ja toiminnalla täytetään lain asettamia velvollisuuksia. Toiminnassa huomioidaan yhteiskuntavastuuseen, inhimillisyyteen ja eettisyyteen liittyviä näkökohtia. Lisäksi ylläpidetään ja parannetaan työnantajakuvaa. (Rauramo 2008, 18.)

Työpaikalla työhyvinvointi koostuu toimista, joilla voidaan vaikuttaa organisaation toimintatapoihin ja kulttuuriin, johtamiseen, työn sisältöön, työympäristöön, osaamiseen ja työyhteisöön. Kehittämistyön prosessimalli on kuvattu seuraavalla sivulla (kuvio 3). Myös jokaisen yksilön asenteilla, näkemyksillä ja erilaisilla suhtautumistavoilla on vaikutusta työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Edellä mainittuihin asioihin panostamalla edistetään työhyvinvointia ja työssä onnistumisen edellytyksiä. (Pakka–Räty 2010, 6.)

Onnistunut työhyvinvoinnin kehittämistoiminta perustuu ennenkaikkea yhteistyöhön, jossa työnantajalla ja työntekijällä on oma roolinsa. Yhteistyötä tarvitaan niin organisaation sisällä kuin ulkopuolella osana jokapäiväistä työtä. (Rauramo 2008, 24–25.)



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin kehittämisen prosessimalli (Rauramo 2008, 26)

Työhyvinvointiin liittyvä tutkimus luo pohjaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Rauramon (2008, 16) mukaan siihen liittyvä tutkimus ja julkinen keskustelu painottuvat kuitenkin erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin. Organisaatiotasolla näitä ovat esimerkiksi töiden ulkoistaminen ja työpaikkojen siirtyminen halvemmän työvoiman maihin, työn epävarmuuden lisääntyminen, vuokratyön yleistyminen, massiiviset irtisanomiset.

Yksilötasolla puolestaan masennus, stressioireet, työuupumus, työkyvyttömyys ja sairauspoissaolot ovat yleisesti toistuvia termejä ja tutkimuksen kohteita. Tähän ovat vaikuttaneet työelämän lukuisat muutokset ja kasvaneet vaatimukset, jotka ovat usein merkinneet lisääntyntä uhkaa työntekijöiden terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille.

Ongelmiin keskittyvä lähestymistapa antaa kuitenkin yksipuolisen kuvan hyvinvoinnista työssä, eikä se kuvaa työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Julkisessa keskustelussa sekä työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä on tärkeää keskittyä jatkossa myös työn myönteisiin vaikutuksiin. Tarvitaan tutkimusta ja kuvausta hyvinvointia ylläpitävistä ja edistävästä asioista menestyneissä organisaatioissa. (Rauramo 2008, 16.)

Työterveyslaitos tekeekin merkittävää työhyvinvoinnin tutkimus- ja kehittämistyötä muun muassa toimivien työaikamallien osalta. Esimerkkinä tästä on Hakolan ja Härmän (Hakola ym. 2007, 85) vuonna 2001 tekemä tutkimus, jossa terästehtaalla kokeiltiin vuoden ajan työvuorojärjestelmän muutosta, jossa raskaaksi koettu hitaasti taaksepäin kiertävä järjestelmä (iii-aaayyy- - - -) muutettiin henkilökunnan aloitteesta nopeasti eteenpäin kiertäväksi (aaiiyy- - - -) malliksi. Tulosten perusteella uni ja vireys sekä työssä jaksaminen ja koettu terveys paranivat, erityisesti vanhemmilla työntekijöillä.

### 3 AJANKÄYTTÖ ARJESSA JA TYÖSSÄ

#### 3.1 Ajankäytön historiaa

Ihmiskunnalla on aina ollut tarve hahmottaa ajan kulku. Jo muinaiset egyptiläiset jakoivat ajan tunteihin, aluksi kahteentoista ja myöhemmin 24 tuntiin, kun myös yöllistä, valoisan ajan välissä olevaa aikaa alettiin mitata. Egyptiläisillä oli kuitenkin eräs merkittävä ero tämän päivän ajan mittaukseen. Jopa niinkin pitkälle kuin keskiajan loppuun, 1300-1400 -luvulle asti tuntien pituudet vaihtelivat sen mukaan, kuinka pitkään valoisa aika kesti. Kesällä tunnit olivat pidempiä, kun taas talven tunnit olivat lyhyempiä. Tuntien laskeminen ja ajan määrittäminen olivat entisaikaan hyvin paljon riippuvainen luonnosta ja vuodenajasta. Aika esimerkiksi Suomessa oli täysin eri kuin Egyptissä, missä valoisa aika riitti huomattavasti enemmän talvella, kun taas Suomen kesäinen yötön yö oli päivänvalopituudessaan aivan toista luokkaa kuin Egyptissä. (Oja 2010, 72.)

Kellon keksiminenkään ei vielä tuonut elämään nykyajan sääntillisyyttä. Ensimmäiset kellot kun kulkivat omaa luonnonmukaista tahtiaan. Tiimalaseissa tietyn ajanjakson pituus riippui siitä, miten kostea ilma oli ja aurinkokellosta näki vain, jos aurinko sattui paistamaan. Vesikello eli klepsydra kertoi ajan, jos vesi ei sattunut jäätymään. Erilaisista ajan mittaamiseen kehitetyistä laitteista huolimatta ihmiset elivät elämänsä pitkälti luonnon ehdoilla. Valoisaa aikaan tehtiin ne työt, joihin tarvittiin valoa. Pimeään aikaan lähinnä nukuttiin. Kellot kävivät omaa aikaansa ja ihmiset omaansa. (Ylikännö 2011, 17.)

Jos verrataan nykyajan yhteiskuntaa aurinko- ja vesikellojen aikaan, eli noin 3500-5500 vuotta sitten (Bellis 2012), on työn suhteen moni asia muuttunut. Ympäri vuorokautinen yhteiskunta on nykypäivää, palveluita pitää olla saatavilla mihin kellon aikaan hyvänsä, muuten asiakkaan vie joku toinen. Työtunnit eivät enää määräydy päivänvalon mukaan vaan esimerkiksi palveluiden kysynnän ja tiukkojen budjettilaskelmien perusteella.

Koska ajankäyttöä voidaan tarkastella hyvin monesta eri näkökulmasta, päästään sen avulla kiinni moninaisiin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Esimerkiksi teollisen vallankumouksen aiheuttamat muutokset näkyvät vahvasti siinä, miten ja missä ihmiset nykypäivänä käyttävät aikaansa. Voidaan väittää, että teollistuminen ja kaupungistuminen muuttivat ajankäytön rakenteen hyvin erilaiseksi ja että muutos jatkuu yhä. Agraariyhteiskunnassa elämää elettiin ja työtä tehtiin pääasiassa kotona. Ajankäyttö oli vahvasti sukupuolittain eriytynyt: naiset hoitivat kodin ja lastenkasvatuksen, kun taas miehet vastasivat perheen elatuksesta. Nykyaikana on tyypillistä, että sekä miehet että naiset käyvät töissä kodin ulkopuolella. (Ylikännö 2011, 18.)

Jos katsotaan ajassa taaksepäin ja verrataan sen aikaista eloa nykypäivään, voidaan olettaa niin kotitöiden kuin ansiotöidenkin tasapainottuneen naisten ja miesten kesken. Silti nykyaikana voi olla harvinaista, että mies jää kotiin hoitamaan lapsia naisen ollessa ansiotyössä. Syynä tähän voi olla nimenomaan entisaikojen perinteet ja sukupuolien roolimallien eroavaisuudet.

Varsinaisen ajankäyttötutkimuksen tai aikabudjettitutkimuksen, kuten sitä aluksi kutsuttiin, voidaan katsoa alkaneen 1900-luvun alussa. Tällöin sekä Venäjällä että Isossa-Britanniassa alettiin toteuttaa päiväkirjamerkintöihin perustuvaa ajankäyttötietojen keräämistä. (Gershuny 2000, 106; Pääkkönen 2010, 25.)

### **3.2 Ajankäytön vaikutuksista hyvinvointiin**

Työelämässä oleva ihminen elää aikataulujen mukaisesti ja työ säätelee merkittävässä määrin hänen elämänryhtiään. Sen mukaisesti ihminen järjestee esimerkiksi harrastuksiin, sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä lepoon ja nukkumiseen käyttämänsä ajan. Ajankäytöllä työn ja vapaa-ajan arjessa voi olla ihmisen hyvinvoinnille myönteisiä ja/tai kielteisiä vaikutuksia. Lampikoski (2009, 89) puhuu kirjassaan rooliryhdistä, jolla hän tarkoittaa sitä, että ihminen ottaa kaikki tärkeät elämänalueensa tasapainoisesti huomioon. Hänellä on ryhtiä toimia arvojensa mukaisesti, eli tehdä arvojensa ja sanojensa mukaisia valintoja käytännössä.

Nykyaikaa hallitsevalle kiirekulttuurille on tyypillistä nopeutuva elämänrytmi. Ihmisen on vaikea hiljentyä ja olla tekemättä mitään. Hän omaksuu elämän nopean tempon ja tuntee syyllisyyttä, jos hän ei ole tehokas työpaikalla ja vapaa-aikana esimerkiksi kotona ja harrastuksissa. Moni pyristelee päivittäin oravanpyörässä, jossa aikataulut, muiden toiveet, odotukset ja erilaiset rutiinit hallitsevat ajankäyttöä. Kiire on jatkuvaa ja siinä elävillä ihmisillä on tunne, että he eivät hallitse aikaansa vaan aika hallitsee heitä. (Lampikoski 2009, 14.) Tämä jatkuva kiire yhdistettynä epäsäännöllisiin työaikoihin ja univajeeseen voi aiheuttaa väsymystä ja stressiä, jotka saattavat johtaa pidemmällä aikavälillä vaikeuksiin ihmissuhteissa ja jopa terveydellisiin ongelmiin. Hakola ym. (2007, 32) luokittelevat vuorotyön vaikutukset terveyteen kahteen ryhmään.

-Ryhmä 1; vahvan näytön ryhmään kuuluvat vuorotyön aiheuttama unihäiriö, sydän- ja verisuonisairaudet, ruoansulatuselimistön sairaudet ja lihavuus.

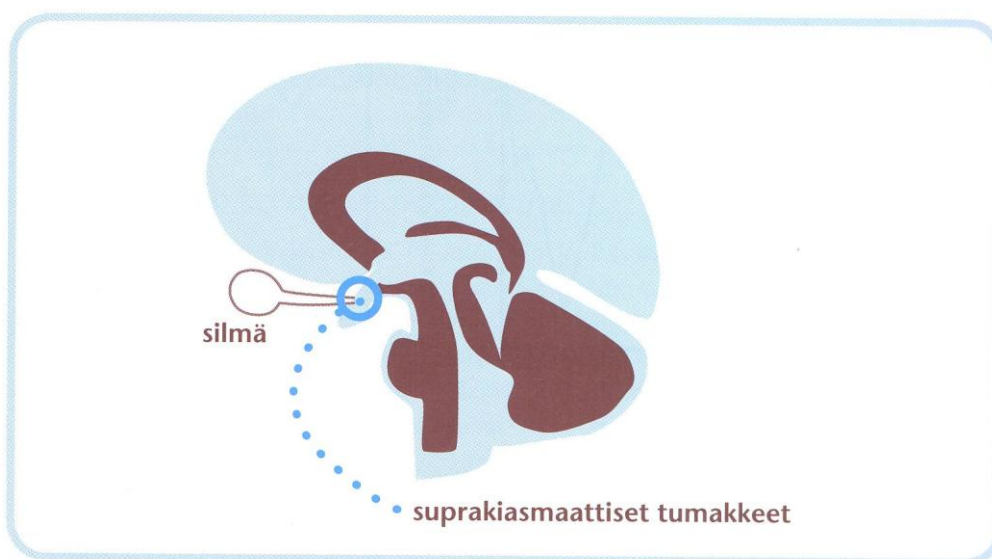
-Ryhmä 2; melko vahvan näytön ryhmään kuuluvat tapaturmat, lisääntymisterveyden häiriöt, rintasyöpä sekä metabolinen syndrooma ja diabetes.

Martimo ym. (2010, 127–128) mainitsevat nämä samat vuorotyön haitalliset vaikutukset terveyteen. Vuorotyölle ja siihen rinnastettaville terveysvaikutuksille on siis selvästi näyttöä.

Martimon ym. (2010, 125–126) mukaan kaikilla eliöillä lepo ja aktiiviteetti vaihtelevat sykleittäin. Käytännössä kaikissa soluissa oleva kronobiologinen järjestelmä ("kellokoneisto") pyrkii optimaaliseen ulkoisen maailman ja solun tai elimistön sisäisen ympäristön yhteensovittamiseen. Ihmisellä tahdistus perustuu pääsääntöisesti ympäristön säännöllisen valo-pimeärytmin eli auringonvalon vaikutukseen. Noudattaessa säännöllistä vuorokausirytmää (uni-valverytmiä), elimistön sisäinen päätahdistaja (aivojen pohjaosissa sijaitseva suprakiasmaattinen tumake, kuvattu kuviossa 4) kykenee "alistamaan" ihmiskehon sadat rytmit ja synkronoimaan ne toimintakyvyn kannalta optimaaliseksi kokonaisuudeksi. Vuorokausirytmien muuttuessa



äkillisesti enemmän kuin 1-2 tuntia, ei sisäinen päätahdistaja enää pysty hallitsemaan kokonaisuutta, vaan monet solut, elimet tai elinjärjestelmät karkaavat kontrollista ja alkavat toimia oman rytminsä mukaan.



KUVIO 4. Aivojen pohjaosissa sijaitseva suprakiasmaattinen tumake (Hakola ym. 2007, 22)

Univajeeseen johtavia syitä voi olla monia. Yksi merkittävimmistä tekijöistä tänä päivänä on riittämätön nukkumiseen käytetty aika. Työterveyslaitoksen selvitysten mukaan, työssä olevista joka neljäs ei nuku mielestään riittävästi, vaikka heillä ei esiinnykkään vaikeuksia nukahtaa tai ylläpitää unta. Yleisimpiä syitä tähän ovat vaikeudet saada mahtumaan työkiireet, perhe-elämä ja harrastukset päivään, jolloin houkutus vähentää nukkumiseen käytettävää aikaa kasvaa. (Hakanen–Ahola–Härmä–Kukkonen–Sallinen 2009, 40–41.)

Väsymys vaikuttaa lisäksi ihmisen suorituskykyyn, joka voi ilmetä esimerkiksi tiedon vastaanottamisessa, käsittelyssä ja tuottamisessa. Kynnys ottaa riskejä alenee ja mieliala laskee, mikä voi ilmetä ärtyisyytenä tai lievänä masentuneisuutena. Väsymyksen lisääntyessä on tyypillistä, että henkisestä suoriutumisen taso saattaa yhtäkkiä heikentyä ja palata sitten taas hetkellisesti lähelle normaalia tasoaan. (Martimo ym. 2010, 127.)

Vältyäkseen edellä mainituilta kielteisiltä ajankäytön vaikutuksilta, ihmisen tulisi jakaa ajankäyttönsä kutakuinkin tasaisesti elämän eri osa-alueilla. Näitä

osa-alueita ovat työ, koti, terveys, elämykset, talous, harrastukset, perhe, ihmissuhteet, itsensä kehittäminen ja muut toiminnot (Lampikoski 2009, 82). Hakanen ym. (2009, 23) vertaavat työstä/rasituksesta palautumista akkujen latautumiseen, joka on sekä kehollista että mielensisäistä toimintaa. Päivittäisen palautumisen onnistuessa, koettu hyvinvointi paranee, sietokyky kasvaa ja työssä suoriutuminen kohenee. Myönteiset kokemukset työtä kohtaan lisääntyvät, työntekijä on palaututtuaan aikaansaavampi, aktiivisemmin asioihin tarttuva ja oppivaisempi uusia asioita kohtaan.

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tukee tietynlainen ajankäyttösuunnitelma. Tarve korostuu, mikäli ihminen elää jatkuvassa aikapaineessa. Yksinkertaisimmillaan suunnitelma voi olla sitä, että suunnittelet esimerkiksi kaupassa käynnin ajankohdan työssäkäynnin yhteyteen. Työelämässä mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin on tärkeä hyvinvointia tukeva tekijä. (Kandolin–Tilv-Lindström–Vartia–Ketola 2009, 38.)

## 4 VUOROTYÖ

### 4.1 Työaikalainsäädäntö

Työaikalaki (TAL 1996) on työaikoja säätelevä yleislaki. Sen säätämiseen vaikutti merkittävästi Euroopan Yhteisön työaikadirektiivi 93/104/EY, joka määrittelee työaikojen enimmäisrajat ja vähimmäislepoajat. Työaikalaki koskee lähes kaikkia työnantajia ja työntekijöitä. Työaikasäännösten työsuojelullisen merkityksen johdosta niiden noudattamista on tehostettu työnantajaan kohdistuvalla rangaistusuhalla. (Koskinen–Ullakonoja 2009, 135–136.)

Työaikalakia sovelletaan työsopimussuhteessa tehtävään työhön. Työsopimus on sopimus, jossa toinen osapuoli (työntekijä) sitoutuu tekemään toiselle (työnantajalle) työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Hietala–Kaivanto 2008, 8.) Työsopimus pohjautuu työsopimuslakiin, jonka toisen luvun neljännessä pykälässä selvitetään työnteon keskeiset ehdot (TSL 2001).

Työaika on se aika, jonka työntekijä käyttää sopimuksen mukaisten työtehtävien suorittamiseen eli työntekoon. sekä se aika, jonka hän on velvollinen muutoin olemaan työpaikalla tai työnantajan käytettävissä. Työskentelypaikalla ei ole ratkaisevaa merkitystä. Työpaikalla tarkoitetaan tässä yhteydessä myös paikkaa, jossa työnantaja on työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella määrännyt työntekijän olemaan työn tekemistä varten. (Hietala–Kaivanto 2008, 38.)

Säännöllinen työaika matkailu- ja ravintola-alalla on enintään 111 tuntia kolmessa viikossa. Osa-aikatyöntekijän työaika on vähemmän kuin keskimäärin 111 tuntia kolmessa viikossa, tällöin työnantaja ja työntekijä sopivat joko kiinteästä tai keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta. Työehtosopimuksessa (2010, 16–17, 24–38) on lisäksi säädöksiä kokoaikatyöntekijöiden erityisistä työaikamuodoista, näihin kuuluvat:

- tasoittumisjärjestelmä
- paikalliseen sopimiseen perustuva työajan tasoittumisjärjestelmä
- paikalliseen sopimiseen perustuva vuosityöaikajärjestelmä (niin sanottu työaikapankki)
- säännöllinen yötyö ja kolmivuorotyöhön rinnastettava työ

Työaikalain lepoaikasäätely muodostuu päivittäisestä lepoajasta (ruokatunti), vuorokausilevosta ja viikottaisesta vapaa-ajasta. Lyhyemmistä tauoista työpäivän aikana on määräyksiä työehtosopimuksissa. (Koskinen–Ullakonoja 2009, 151.) Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa (2010, 18) on määritelty päivittäinen vähintään puolen tunnin pituinen aterioimisaika, jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia. Työvuorojen väliseksi lepoajaksi on määritelty vähintään kahdeksan tuntia. Peräkkäisinä päivinä teetettyjen vähintään kymmenen tunnin työvuorojen väliin on jäätävä vähintään kymmenen tunnin lepoaika. Viikoittainen vapaa-aika koostuu kahdesta vapaapäivästä, joista toinen on vähintään 30-tuntinen viikkolepopäivä ja toinen vähintään 24-tuntinen lisävapaapäivä, mikäli työviikko on viisipäiväinen.

Työaikalain pääsäännön mukaan lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Esteetön poistumisoikeus ei tarkoita sitä, että hänen tulisi poistua työpaikalta. Lepoaika luetaan työaikaan, jos poistuminen työpaikalta ei ole mahdollista tai työntekijän kanssa on sovittu, että hän esimerkiksi ruokailee työnteon yhteydessä työpaikalla poistumatta sieltä. (Hietala–Kaivanto 2008, 42–43.)

Työaikalain toisen luvun neljännen pykälän (TAL 1996) mukaan matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantaja päättää työnjohto-oikeuden perusteella luetaanko matka-aika työajaksi (Hietala-Kaivanto 2008, 43).

#### **4.2 Vuorotyö työmuotona**

Työaikalain viidennen luvun 27:n pykälän (TAL 1996) mukaan vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Mikäli vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle

tulleen vuoron kanssa, tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika, katsotaan sen vaihtuvan säännöllisesti. Vuorotyöstä voidaan sopia toisin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. (Koskinen–Ullakonoja 2009, 149.)

Vuorotyötä on esimerkiksi kaksivuorotyö, kolmivuorotyö ja säännöllinen iltai- tai yötyö (Hakola ym. 2007, 74). Säännöllinen päivätyö on työskentelyä pääosin kello 6-18 välillä (Kandolin ym. 2009, 36). Iltatyölisää maksetaan kello 18-24 välillä tehdystä työstä (Työehtosopimus 2010, 43). Martimon ym. mukaan (2010, 125) yötyöksi määritellään vähintään kolmen tunnin työskentely kello 23-06. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa (2010, 44) yötyölisää maksetaan kuitenkin kello 24-6 tehdystä työstä.

Työterveyslaitoksen vuonna 2008 tekemän palvelualojen työolot ja hyvinvointi -tutkimuksen mukaan, matkailu- ja ravintola-alalla säännöllistä päivätyötä teki 34 prosenttia, vaihtelevaa työaikaa ilman yötyötä teki 47 prosenttia ja yötyötä sisältävää työtä teki 19 prosenttia kyselyyn vastanneista. Vastaaajista 66 prosenttia teki siis vaihtelevaa vuorotyötä. (Kandolin ym. 2009, 36.)

Kokoaikatyötä, eli työtä vähintään 37 tuntia viikossa, kun ylityötä ei lasketa mukaan, matkailu- ja ravintola-alalla teki 44 prosenttia kyselyyn vastanneista. Vastaaajista 30, 5-37 tuntia viikossa teki 33 prosenttia, 20-30 tuntia 19 prosenttia ja alle 20 tuntia viisi prosenttia kyselyyn vastanneista. (Kandolin ym. 2009, 37.)

Rahana tai vapaana korvattavaa ylityötä teki matkailu- ja ravintola-alalla harvemmin kuin kuukausittain 38 prosenttia, ei ollenkaan 33 prosenttia ja kuukausittain 29 prosenttia kyselyyn vastanneista (Kandolin ym. 2009, 38).

Työajoissa tuotannollista joustoa (työtehtävien tai esimiehen vaatimuksesta) matkailu- ja ravintola-alalla oli viikoittain 32 prosentilla, harvemmin kuin kuukausittain 31 prosentilla, kuukausittain 25 prosentilla, päivittäin kahdeksalla prosentilla ja ei koskaan neljällä prosentilla kyselyyn vastanneista (Kandolin ym. 2009, 39).

Yksilöllistä työaikajoustoa eli mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihin tai työvuorolistoihin oli matkailu- ja ravintola-alalla jossain määrin 37 prosentilla, melko paljon 24 prosentilla, erittäin paljon 18 prosentilla, melko vähän 11 prosentilla ja erittäin vähän kymmenellä prosentilla kyselyyn vastanneista (Kandolin ym. 2009, 39).

Kotiasioiden laiminlyönnin tunnetta ansiotyön vuoksi koki matkailu- ja ravintola-alalla harvoin tai ei koskaan 40 prosenttia, melko harvoin 23 prosenttia, silloin tällöin 20 prosenttia, melko usein 11 prosenttia ja hyvin usein viisi prosenttia kyselyyn vastanneista (Kandolin ym. 2009, 31).

Vuorotyö tarjoaa elämäntilanteesta riippuen työntekijälle etuja muun muassa lisääntyneen vapaa-ajan ja rahallisten lisäkorvausten muodossa. Vuorotyöhön liittyvät muutokset unessa ja uni-valve rytmissä voivat kuitenkin vaikuttaa haitallisesti sosiaaliseen elämään ja epäsäännöllinen työ kuormittaa elimistöä tavallista enemmän. Aivojen ja kehon toiminnoissa ilmenee ohimeneviä muutoksia mutta myös pysyvämpiä muutoksia terveyden eri osa-alueilla. Jaksamisen ja terveyden kannalta olennaisia ovat riittävä uni, säännölliset ja terveelliset ateriat, liikunta ja muut terveelliset elämäntavat. Säännölliset terveystarkastukset saattavat toimia terveyshaittojen ennaltaehkäisijänä. (Työterveyslaitos 2011b.) Onkin tärkeää muistaa, että ihmiskeho tarvitsee vastapainoa työn asettamille vaatimuksille. Rentoutuminen on erittäin tärkeää etenkin vuorotyötä tekeväälle henkilölle, koska työvuorojen epäsäännöllisyys aiheuttaa ihmiselle stressiä, ainakin tiedostamatonta.

Vuorotyöhön liittyviä terveydellisiä haittoja on tutkittu runsaasti, ja voidaan sanoa, että keskimäärin pitkään jatkuva vuorotyö on jossain määrin terveysriski. Ihmisten erot ovat suuria, ja joillekin vuorotyö soveltuu hyvin ilman merkittäviä terveyshaittoja. Heilläkin tosin yötyöhön liittyy lisääntynyt virheiden vaara väsymyksen ja tarkkaavuuden huononemisen takia. Raskaana olevan naislääkärin ennenaikaisen synnytyksen riski on kaksinkertainen, ja raskausmyrkytyksen vaara on vuorotyötä tekevillä päivystävillä naislääkäreillä myös kaksinkertainen verrokkeihin verrattuna.

(Terveyskirjasto 2012.) Vuorotyöhön liittyvistä terveyshaitoista on kerrottu myös luvussa 3.2, sivulla yhdeksän ja kymmenen.

### **4.3 Vuorotyöhön sopeutuminen**

Haluttaessa vähentää vuorotyön haittoja, keskeisiä työpaikalla käytettäviä keinoja ovat työvuorojen suunnittelu ja työn organisointi, työterveyshuollon järjestämä säännöllinen terveysseuranta, koulutus ja tiedottaminen. Yhtälailla tärkeitä ovat kuitenkin myös ne keinot, joiden avulla jokainen työntekijä voi itse helpottaa sopeutumistaan vuorotyöhön. Näitä keinoja ovat muun muassa päivällä nukkuminen, ateriointi vuorotyössä, liikunnan harrastaminen ja vireystilan ylläpito. (Härmä–Kandolin–Sallinen–Laitinen–Hakola 2011, 2.) Tässä luvussa käsittelen pelkästään yksilötason keinoja.

Yövuoron jälkeiseen päivällä nukkumiseen tulee suhtautua kuten normaaliin yöuneen. Nukkumista varten olisi hyvä varata säännöllinen ja riittävän pitkä ajanjakso, sekä järjestää nukkumisympäristö mahdollisimman rauhalliseksi esimerkiksi kytkemällä puhelin äänettömälle, puhelinvastaaja päälle ja ovikello pois päältä. Lisäksi olisi hyvä selvittää perheelle, tuttaville ja naapureille milloin ja miksi sinun on saatava nukkua päivällä rauhassa. Unilääkkeiden käyttöä vuorotyössä ei suositella. Ne on tarkoitettu vain väliaikaiseen unettomuuteen, esimerkiksi harvinaisten yövuorojen tai hankalien vuoroyhdistelmien (esimerkiksi iltavuoron jälkeinen aamuvuoro) yhteydessä käytettäväksi. Unilääkkeet eivät myöskään aina paranna nukkumisen jälkeistä vireyttä (Härmä ym. 2011, 10, 17.)

Vuorotyöntekijän ravitsemuksen tavoitteena on taata kulutukseen nähden sopiva energian ja eri ravintoaineiden saanti, turvata hyvä ravitsemustila, ehkäistä vatsavaivoja ja väsymystä, taata mahdollisimman hyvä ja pitkä uni, ehkäistä lihavuuden ja tyypin kaksi diabeteksen kehittymistä, ehkäistä sydän- ja verisuonitautien riskitekijöiden kehittymistä. Ruokavalion tulisi sisältää paljon kuituja, vähän rasvaa, suolaa ja kolesterolia, kasvirasvan suosiminen olisi suotavaa. (Työterveyslaitos 2011c.)

Aikaisessa aamuvuorossa (kello 3-6) suositellaan syömään aamiainen vasta töissä. Iltavuorossa ateria tulisi nauttia ennen iltavuoroa tai iltavuoron alussa

ja syödä myöhemmin kevyesti. (Härmä ym. 2011, 15.) Yövuoroissa voi yrittää pitää väsymystä kurissa sijoittamalla pääateria työvuoron alkupuolelle. Vireyden kannalta parhaita ovat määrältään pienet mutta monipuoliset ja säännölliset ateriat. Kofeiinipitoiset juomat virkistävät. Pelkkää kofeiinin nauttimista tehokkaampaa on yhdistää nokoset ennen yövuoron alkua ja kofeiini työvuoron alkupuolella. Runsasta kofeiinin käyttöä tulisi välttää etenkin vuoron loppupuolella, jos on tarkoitus nukkua vuoron jälkeen ja on muistettava että väsymyksen lievitys kofeiinilla on vain tilapäinen ratkaisu eikä se poista riittävän unen tarvetta. (Työterveyslaitos 2011c.) Huomioitavaa on myös, että alkoholi (yli kaksi annosta) huonontaa unen laatua (Härmä ym 2011, 16). Kylmien juomien nauttiminen, jääpalojen imeskely tai kevyt syöminen voivat auttaa. Riittävä nesteiden nauttiminen on tärkeää. (Työterveyslaitos 2011c.)

Säännöllisellä liikkumisella on väestötutkimuksissa todettu olevan positiivinen yhteys unen koettuun laatuun, nukahtamiskykyyn ja päiväaikaiseen vireyteen myös vuorotyössä (Hakola ym. 2007, 140). Kohtuullista liikuntaa tulisi harrastaa kaksi-viisi kertaa viikossa, 20-60 minuuttia kerrallaan (esimerkiksi kävely, hölkkä, uinti, jumppa). Hyötyliikuntaa tulisi harrastaa mahdollisimman paljon (esimerkiksi työmatkaliikuntaa ja portaiden kävelyä). Raskasta liikuntaa tulisi kuitenkin välttää kaksi-neljä tuntia ennen nukkumaan menoa, sillä elimistö kaipaa riittävästi aikaa palautuakseen liikunnan aiheuttamasta vaikutuksesta. Liikkuminen on hyvä rajoittaa aamu- ja päivävuorojen jälkeen ja sitä tulisi välttää juuri ennen iltavuoroa. Liikunta auringonvalossa yövuoron jälkeen auttaa palautumista päivärytmiin. (Härmä ym. 2011, 21.)

Voimakkaan väsymyksen yllättäessä työtilanteessa, on jo työturvallisuudenkin kannalta syytä pitää tauko, tuulettaa työtila ja/tai jutella työkaverin kanssa. Väsymystilassa nukahtaminen saattaa tapahtua yllättäen, ilman että ihminen on siitä tietoinen. Vireyden pitempiaikaisia ylläpitämisen keinoja ovat ennen ensimmäisen yövuoron alkua otetut yhden-kahden tunnin nokoset, yövuoron tauon aikana otettavat lyhyet nokoset. Nokoset, pituudeltaan noin 15 minuuttia, virkistävät. Ne eivät aiheuta jälkitokkuraa ja parantavat työsuoritusta. Työympäristön ja työtehtävien virikkeellisyys on tärkeää, koska yksitoikkoiset ja tarkkaavaisuutta vaativat tehtävät väsyttävät.



(Työterveyslaitos 2011c.) Yksitoikkoinen työ pitäisi sijoittaa yövuoron alkuun (Härmä ym. 2011, 12). Työtehtävien kierto ja vaihtelu työvuoron aikana on suotavaa. Oheistoiminta kuten radion kuuntelu tai rupattelu työkaverin kanssa voi vähentää väsyttävyyttä. (Työterveyslaitos 2011c.)

Vuorotyöllä saattaa olla ristiriitaa aiheuttavia vaikutuksia perhe-elämään ja sosiaaliseen toimintaan. Henkilökohtainen motivaatio sekä läheisten tuki helpottavat kuitenkin aikataulujen yhteensovittamista ja auttavat jaksamaan vuorotyössä. Yhteisten tekemisten ja tapahtumien suunnittelua helpottaa työvuorojen tietäminen pidemmälle jaksolle eteenpäin. Mahdollisuus vaikuttaa omien työvuorojen suunnitteluun helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Härmä ym. 2011, 18.)

Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö kuormittavat ihmistä ja voivat aiheuttaa stressiä. Tyypillisiä stressioireita ovat hermostuneisuus, ärtyneisyys ja jännittyneisyys. Tilannetta voi helpottaa keskustelu perheen, työkavereiden tai esimiehen kanssa, mieluisa harrastus tai oman ajan vaaliminen lepoon ja rentoutumiseen. On tärkeää, että perhe hyväksyy vuorotyöntekijän aikataulut ja ystävä- ja tuttavapiiri ymmärtää vuorotyön aiheuttamia rajoituksia sosiaaliselle kanssakäymiselle. Samassa tilanteessa olevien työkavereiden ja esimiehen kanssa on hyvä pohtia stressinhallinta keinoja. Tärkeintä on, ettei stressaantunut vuorotyöntekijä eristäydy ja jää yksin. (Härmä ym. 2011, 23.) Luvussa 3.2 käsittelen ajankäytön jakamista elämän eri osa-alueille sekä ajankäyttösuunnitelman tekoa.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Koska olen itse matkailualan opiskelija ja työntekijä, halusin tietää miten matkailualalla vuorotyötä tekevien henkilöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen muun muassa ajankäytön osalta onnistuu. Miten he kokevat vuorotyön järjestelyt ja vaikutukset itsessään ja sosiaalisessa verkostossaan, sekä mitkä tekijät vaikuttavat vuorotyöhön hakeutumiseen ja siinä jatkamiseen, eli työn imuun. Lisäksi halusin tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin kehitysehdotuksista.

Yhteiskunnallisesti ajateltuna tutkimus luo kuvaa itäisen Pohjois-Suomen alueella toimivien matkailualan työntekijöiden työhyvinvoinnista. Käytännössä työtä voidaan hyödyntää muun muassa esimiestasolla, esimerkiksi työvuoroja ja työntekijä resursseja suunniteltaessa.

Tutkimusongelmat työssä:

- Onko vuorotyöllä vaikutusta ihmissuhteisiin ja vapaa-aikaan?
- Millaisia vaikutuksia vuorotyöllä on henkilökohtaiseen työhyvinvointiin?
- Onko vuorotyöntekijöillä mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa?

### 5.2 Tutkimusmenetelmä

Toteutin opinnäytetyön kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Aineiston keruumenetelmänä käytin strukturoitua kyselylomaketta, joka sisälsi yhden avoimen kysymyksen.

Kyselytutkimuksella on mahdollista kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista (Vehkalahti 2008, 11). Kyselytutkimuksessa tutkija esittää vastaajalle lomakkeella erilaisia kysymyksiä, joiden muoto on standardoitu eli vakioitu. Vakiointi tarkoittaa, että kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. (Hirsjärvi–Remes–Sajavaara 2009, 193.) Haastattelututkimuksen ja kyselytutkimuksen suurin ero on ihmiskontakti. Haastattelututkimuksessa esitetään kysymyksiä

suoraan vastaajalle, esimerkiksi puhelimitse tai kasvotusten, kun taas kyselytutkimuksessa vastaajan on pärjättävä omillaan, ilman haastattelijan apua. Hän itse lukee kysymyksen ja vastaa siihen. (Vehkalahti 2008, 11.) Kyselylomaketta suunnitellessa onkin tärkeää muistaa tehdä siitä mahdollisimman helposti ymmärrettävä, jotta välttyttäisiin virhe arvioinneilta, sekaannuksilta ja muilta ongelmilta. Pyrinkin noudattamaan tätä periaatetta koko ajan kyselyä tehdessä, tarkoituksena mahdollisimman helposti täytettävä, mutta kuitenkin kattava kyselylomake. Tällä tekniikalla pyrin herättämään vastaajan kiinnostusta, ajatusta helposta ja nopeasta kyselyn täyttämisestä, mikä johtaisi korkeampaan vastausprosenttiin.

Aineiston keräämistavaksi valitsin kyselytutkimuksen vastaajamäärän runsauden ja vastaajien hajallaolon vuoksi. Oletin näin saavani vastauksia monilta kymmeniltä henkilöiltä nopeasti ja huomattavasti vaivattomammin kuin haastattelumetodilla. Lisäksi kysymyksiini saatavat vastaukset antavat kuvaa ja mielipiteitä monilta eri henkilöiltä, eikä näin ollen voida sanoa kyseessä olevan vain tietyn henkilön mielipide.

Tutkimuksen perusjoukkona ovat matkailualan majoitusliikkeiden työntekijät, joista otanta kohdistuu itäisen Pohjois-Suomen majoitusliikkeiden vuorotyöntekijöihin. Otannalla tarkoitetaan menetelmää, jolla otos poimitaan perusjoukosta. Otos muodostuu havaintoyksiköistä. Havaintoyksikkö eli tilastoyksikkö on se, josta halutaan tietoa. Se voi olla henkilö, tuote, kuva tai teksti. Otos on sellainen tutkimuksen kohderyhmän eli perusjoukon osa, jolla voidaan saada kokonaiskuva koko kohderyhmästä. Otos edustaa perusjoukkoa. (Walliman 2005, 276–277.)

### **5.3 Tutkimusaineiston hankinta**

Lähetin tutkimuksen perusjoukkoon kuuluvien itäisen Pohjois-Suomen majoitusliikkeiden työnantajan edustajalle/esimiehelle kirjeen sähköpostilla (liite 1). Sen perusteella halukkaat yritykset ilmoittautuivat mukaan tutkimukseen. Näiden yritysten vuorotyöntekijät muodostivat tutkimuksen otannan. Postitin kyselylomakkeita yhteensä 45 kappaletta palautuskuorien kera. Sähköinen kysely ei tuottanut tulosta.

Kyselylomakkeen suunnittelussa käytin apuna Työterveyslaitoksen vuorotyökyselyä (Työterveyslaitos 2005) sekä ”Palvelualojen työolot ja hyvinvointi” -tutkimusta (Kandolin ym. 2009), mutta pääasiallisesti laadin kysymykset itse.

Kyselylomaketta esitetasivat aiemmin vuorotyötä tehneet ystävät ja opinnäytetyön ohjaaja. Testauksen perusteella tein tarvittavia muutoksia kyselylomakkeeseen. Laadukkaan ja luotettavan määrällisen tutkimuksen perustana on onnistunut kysely-, havainnointi- tai haastattelulomake. Testaamalla etsitään lomakkeen kysymysten sisällön ja sanamuotojen, kysymysjärjestyksen ja asettelun sekä ulkoasun suunnittelun ongelmia. (Ahola 2006.)

Kyselylomakkeen valmistuttua laadin työnantajan edustajalle/esimiehelle suunnatun saatekirjeen (liite 2). Siinä selitin käytäntöön liittyviä, kyselyn toteutuksen kannalta olennaisia asioita, kuten lomakkeiden jako-ohjeet, viimeinen vastauspäivä sekä palautusohje, ilmoitus palautuskuoresta ja sen valmiiksi maksetusta postimaksusta. Kyselylomakkeen (liite 3) alussa oli saatekirje vastaajille.

Varasin kyselyyn vastaamiseen aikaa kymmenen päivää. Vilkka (2007, 106) toteaa, että kyselytutkimuksissa postitse tai internetissä aineiston keräämiseen on varattu tavallisesti 10-14 päivää, jonka aikana myös muistutus vastaamisesta lähetetään otokseen valituille henkilöille. Vain osa lomakkeista oli postitettu palautuspäivämääräänä. Tämän vuoksi jouduin lähettämään muistutuksen palautuksesta työnantajan edustajille sähköpostilla. Muistutuksen jälkeen kaikki palautuslähetykset saapuivat.

#### **5.4 Tutkimusaineiston analysointi ja käsittely**

Kyselylomakkeiden käsittely ja analysointi alkoi lomakkeiden tarkastamisella ja numeroinnilla. Luin jokainen kyselylomakkeen luettiin huolellisesti läpi ja katsoin, oliko jokaiseen kysymykseen vastattu. Palautetuista kyselylomakkeista suurin osa oli asianmukaisesti täytetty, mutta jouduin hylkäämään kolme kyselylomaketta, koska vastaajat eivät olleet vuorotyöntekijöitä. Jaoin kyselylomakkeita 45 kappaletta ja palautettuja

lomakkeita oli 18 kappaletta (N=18). Tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 40.

Syötin jokaisen kyselylomakkeen vastaukset Webropol -ohjelmaan, jolla myös analysoin tulokset. Vastausten yksi ja seitsemän analyysi perustuu sijaintilukuna käytettyyn keskiarvoon ja hajontalukuna käytettyyn vaihteluväliin. Kävin läpi vastauksen 19 avoimet vastaukset ja esitin ne sanallisesti tuloksissa kohdassa 6.6. Loput vastaukset analysoin Webropolin antamien tulosten perusteella ja esitän ne graafisesti ja sanallisesti kohdassa kuusi.

### **5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksen tekeminen on sidonnainen tutkimusetiikkaan eli hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tutkimusetiikka seuraa tutkimusprosessin mukana ideointivaiheesta aina tutkimustulosten julkaisemiseen asti. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijat noudattavat eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tutkijan tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä sekä tutkimustulosten esittämisessä. (Vilka 2007, 154.)

Ihmisoikeudet muodostavat vastaajiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan. Tutkijan on 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 sovittuun tarkoitukseen. Tutkimukseen osallistuneiden on pysyttävä anonyymeinä. Tutkimukseen osallistujilla on oikeus odottaa, että tutkija noudattaa lupaamiaan sopimuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.)

Tämän opinnäytetyön eettisyys koostuu muun muassa työnantajien antamista tutkimusluvista, sekä kyselylomakkeen (liite 3) alussa annetusta

informaatiosta kyselyyn osallistujille. Lisäksi eettisistä syistä eri majoitusliikkeiden työntekijöiden vastauksia ei vertailla keskenään.

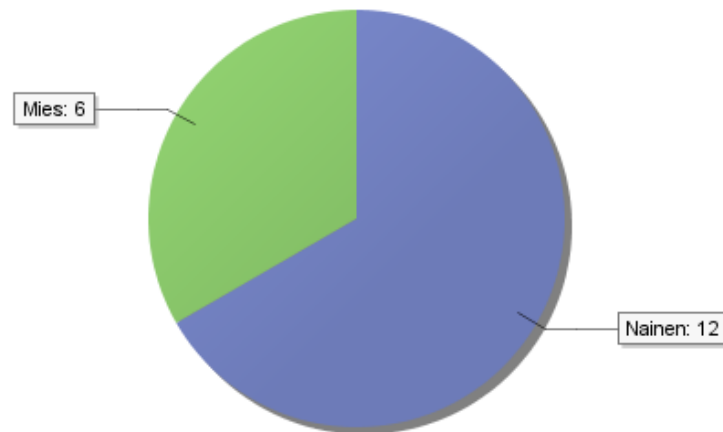
Mittauksen luotettavuutta määrällisessä tutkimuksessa kuvataan validiteetilla (pätevyys) sekä reliabiliteetilla (toistettavuus). Nämä käsitteet muodostavat mittarin kokonaisluotettavuuden. Validiteetilla voidaan todeta, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat saattaneet käsittää monet kysymykset eri lailla kuin tutkija on ajatellut. Tämä johtaa tulosten vääristymiseen. Validiteetti 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 mittaustulos riippumatta tutkijasta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-233; Vilkkä 2007, 149-154.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta voidaan tarkastella mittarin luotettavuudella. Apuna käytetty mittari on Työterveyslaitoksen vuorotyökysely, jota on käytetty laajasti jo vuosien ajan eri tahoilla. Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeen laadinnassa on hyödynnetty kyseistä luotettavaa mittaria. Osa kyselylomakkeen kysymyksistä on valittu ja muokattu vastaamaan tämän opinnäytetyön tarkoitusta ja tutkimuskysymyksiä. Opinnäytetyön tulosten yleistettävyys voidaan kyseenalaistaa, koska vastaajia on vain 18 henkilöä eikä opinnäytetyön tuloksia näin ollen voida yleistää. Alhaista vastausprosenttia voi selittää muun muassa kyselyn ajankohta, joka oli pääsiäisesongin aikaa, sekä vastaajien motivaation lisäämiseksi järjestetyn arvonnin puuttuminen. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisää huolellinen opinnäytetyön raportointi tutkimuksen suorittamisesta, aineiston hankinnasta ja analysoinnista.

## 6 TULOKSET

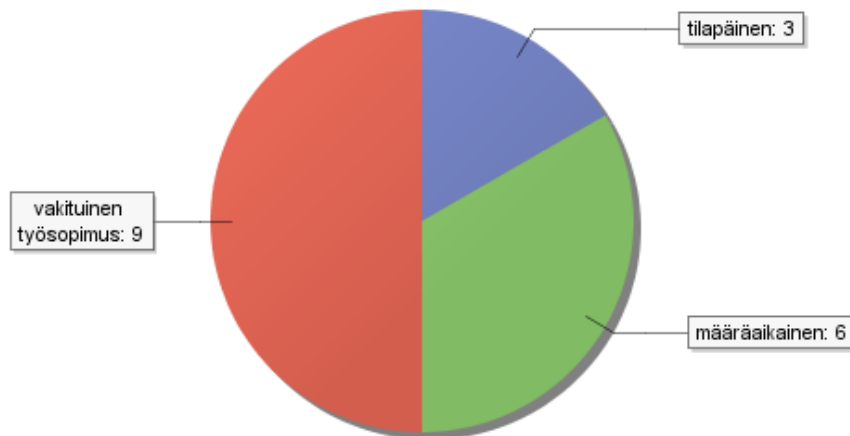
### 6.1 Taustatiedot

Taustatiedoissa kysyin vastaajien ikää, sukupuolta, työsuhteen muotoa, työaikamuotoa ja työkokemusta alalta (kysymykset 1-5) (Liite 3). Vastaajien keski-ikä oli 36 vuotta ja vaihteluväli 20-62 vuotta (n=18). Vastaajista naisia oli 12 ja miehiä kuusi (kuvio 5). Suurin osa vastaajista oli naisia, miesten osuus oli noin kolmannes.



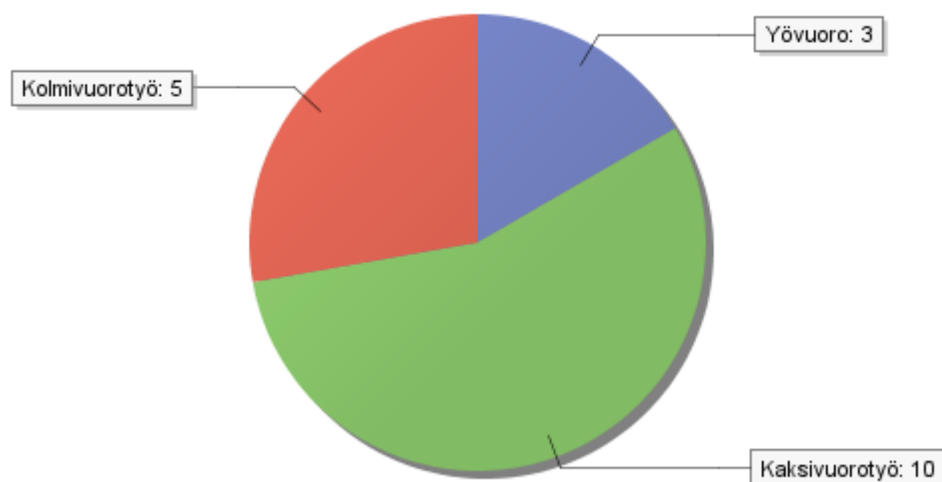
KUVIO 5. Vastaajien sukupuolijakauma (n=18)

Vastaajien työsopimuksen muoto (kuvio 6) oli tilapäinen kolmella, määräaikainen kuudella ja vakituinen yhdeksällä. Puolella vastanneista oli vakituinen työsopimus, määräaikaisten osuus oli noin kolmannes ja tilapäisten työntekijöiden osuus oli alhaisin.



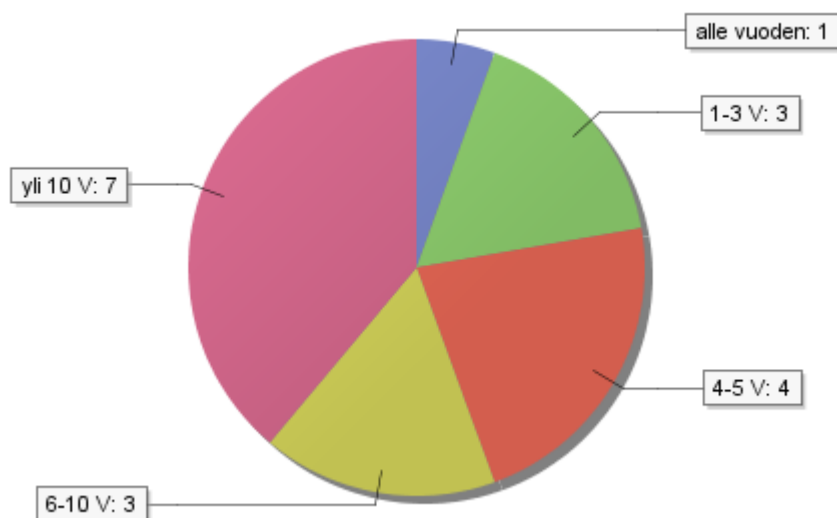
KUVIO 6. Vastaajien työsopimuksen muoto (n=18)

Vastaajista kaksivuorotyötä teki kymmenen, kolmivuorotyötä teki viisi ja pelkästään yötyötä teki kolme (kuvio 7). Vastaajien keskuudessa yleisintä oli kaksivuorotyö, toiseksi yleisintä oli kolmivuorotyö. Pelkän yön osuus oli pienin.



KUVIO 7. Vastaajien työaikamuoto (n=18)

Vastaajista yhdellä oli alle vuoden työkokemus matkailualan töistä, kolmella yhdestä kolmeen vuoden kokemus, neljällä vastaajalla neljästä viiteen vuoden kokemus, kolmella kuudesta kymmeneen vuoden kokemus ja seitsemällä yli kymmenen vuoden työkokemus (kuvio 8).



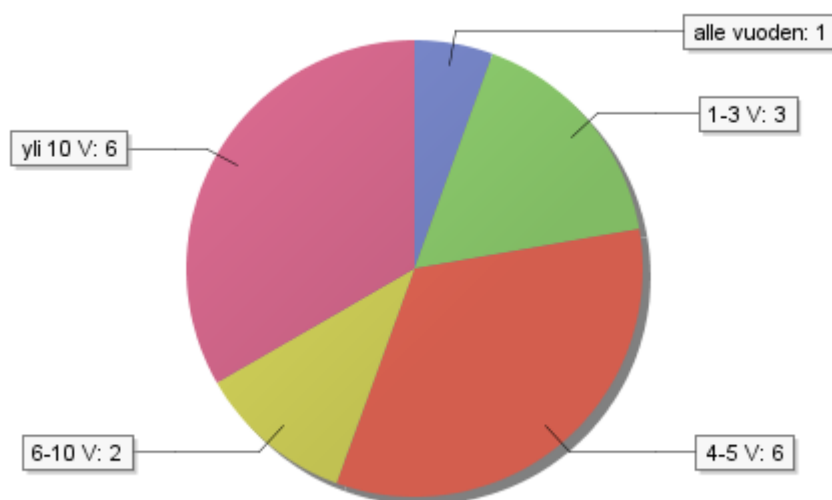
KUVIO 8. Vastaajien työkokemus matkailualalla (n=18)



Suurimmalla osalla vastaajista oli yli kymmenen vuoden työkokemus matkailualalta. Muiden vastaajien työkokemuksen pituus vaihteli alle kymmenestä vuodesta alle vuoteen.

## 6.2 Vuorotyökokemus ja työajan nykytilanne

Näissä kysymyksissä (kysymykset kuusi-kahdeksan) kysyin vastaajilta vuorotyössä työskentelyaika ja tämänhetkistä tehtyä viikkotyöaika. Vastaajista alle vuoden vuorotyötä tehneitä oli yksi, yhdestä kolmeen vuoteen tehneitä kolme, neljästä viiteen vuoteen tehneitä kuusi, kuudesta kymmeneen vuoteen tehneitä kaksi ja yli kymmenen vuotta tehneitä oli kuusi (kuvio 9).

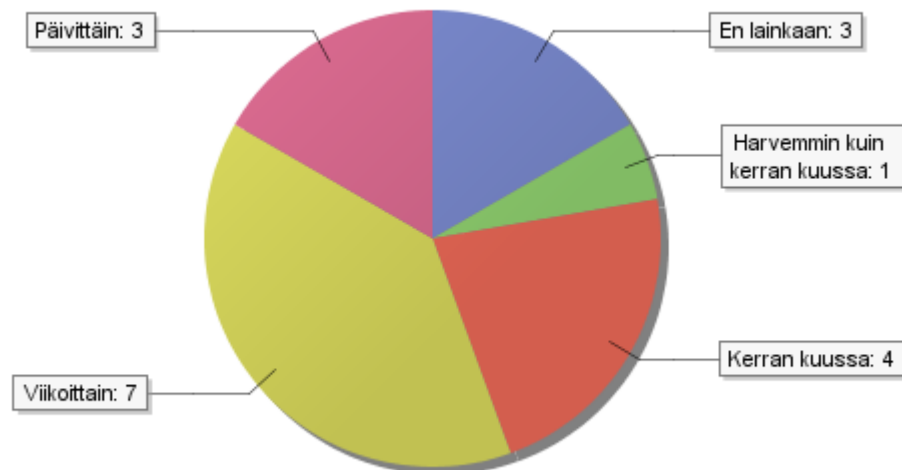


KUVIO 9. Vastaajien vuorotyökokemus (n=18)

Vastaajista suurin osa oli työskennellyt neljästä viiteen tai yli kymmenen vuotta vuorotyössä. Alle vuoden vuorotyökokemusta oli vastaajilla vähiten.

Vastaajien keskimääräinen viikkotyöaika oli 40 tuntia ja vaihteluväli 30-65 tuntia (n=16), kahden vastaajan vastausta ei voitu tulkita. Syy hylkäykseen oli epäselvä käsiala.

Vastanneista ylityötä ei tehnyt ollenkaan kolme henkilöä, harvemmin kuin kerran kuussa sitä teki yksi, kerran kuussa neljä, viikoittain seitsemän ja päivittäin kolme (kuvio 10).



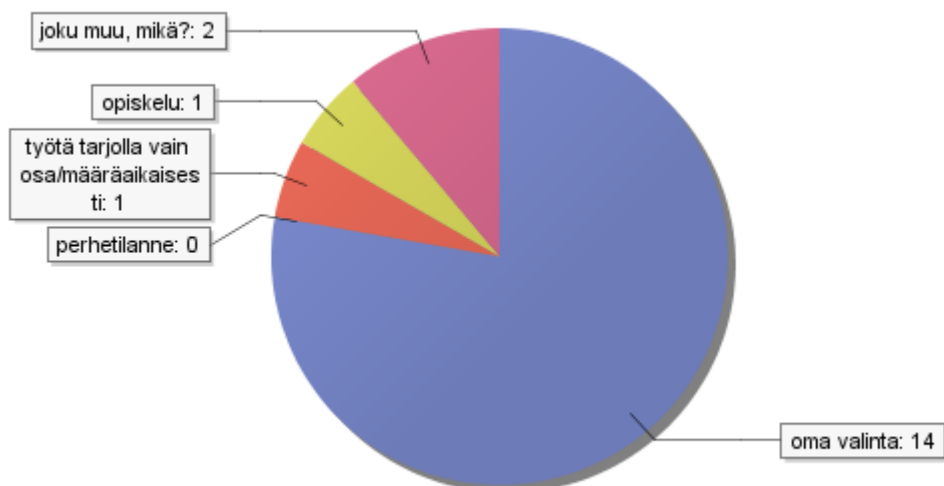
KUVIO 10. Vastaajien tekemät ylityöt (n=18)

Suurin osa vastaajista teki ylityötä viikoittain, toiseksi yleisintä ylityönteko oli kerran kuussa. Päivittäin tai ei lainkaan sitä teki noin viidennes. Pienin osa vastaajista teki ylityötä harvemmin kuin kerran kuussa.

### 6.3 Työn imu

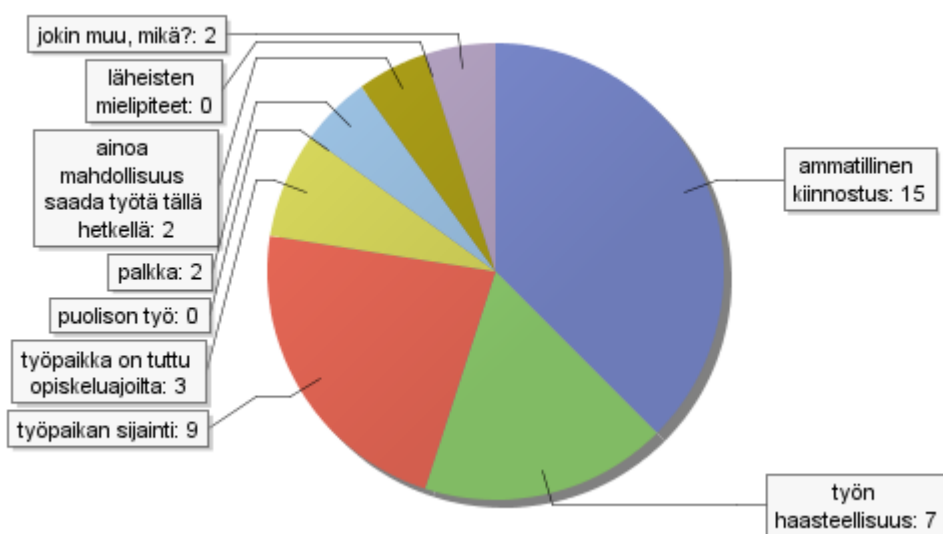
Kysymyksissä yhdeksän ja kymmenen kysyin vastaajien työn imun (selitys kohdassa 2.1) tuntemuksia. Kysyttäessä vuorotyössä työskentelyn perusteita, vastaajista 14 kertoi sen olevan oma valinta. Kukaan vastaajista ei ollut vuorotyössä perhetilanteen vuoksi.

Yksi vastaaja kertoi valinneensa vuorotyön työn osa-/määräaikaisuuden vuoksi ja yksi opiskelun vuoksi. Jonkun muun syyn vuoksi vuorotyötä teki kaksi vastaajaa, näitä syitä olivat palkka ja vapaa-aika sekä ainut tarjolla oleva työ. Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista oli itse valinnut vuorotyön (kuvio 11).



KUVIO 11. Perusteita vuorotyössä työskentelyyn (n=18)

Kysymys kymmenen oli monivalintainen, tämän takia vastausvaihtoehdoissa on havaittavissa suuria kappalelukumääriä. Nykyiseen työpaikkaan hakeutumisen perusteeksi (kuvio 12) ammatillisen kiinnostuksen ilmoitti 15 vastaajaa, työn haasteellisuuden seitsemän ja työpaikan sijainnin yhdeksän. Työpaikan tuttuus opiskeluajoilta oli perusteena kolmella vastaajalla, puolison työ ja läheisten mielipiteet eivät olleet perusteena kenelläkään. Palkka ja ainoa mahdollisuus saada työtä tällä hetkellä olivat perusteena kahdella vastaajalla. Jonkun muun syyn vuoksi nykyiseen työpaikkaansa oli hakeutunut kaksi vastaajaa, näitä syitä olivat sesonkipaikan kokeminen ja työpaikan säilyminen ketjussa.

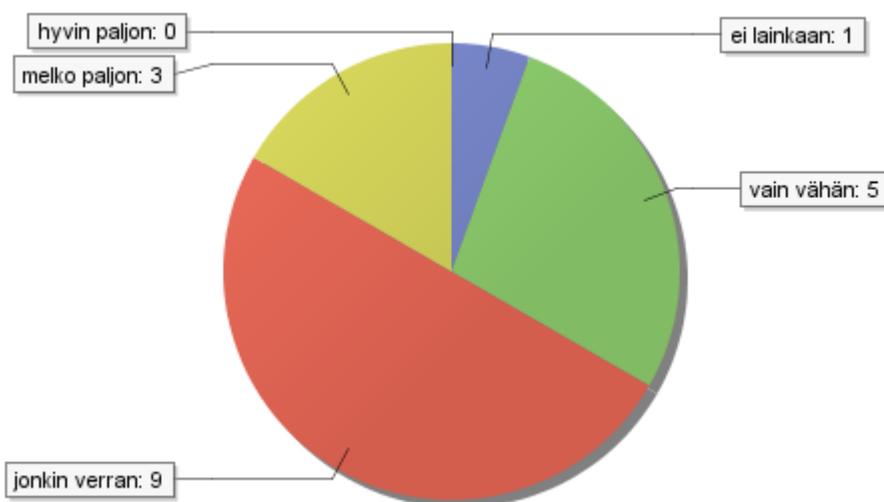


KUVIO 12. Nykyiseen työpaikkaan hakeutumisen perusteet (n=18)

Suurimmalla osalla vastaajista ammatillinen kiinnostus, työpaikan sijainti ja työn haasteellisuus olivat merkittävimpiä nykyiseen työpaikkaan hakeutumisen perusteita. Ainoa mahdollisuus saada työtä tällä hetkellä, palkka ja työpaikan tuttuus opiskelua ajoilta olivat perusteina lähes samanveroisia. Sen sijaan puolison työllä ja läheisten mielipiteillä ei ollut merkitystä.

#### 6.4 Työvuorojärjestelyt vuorotyössä

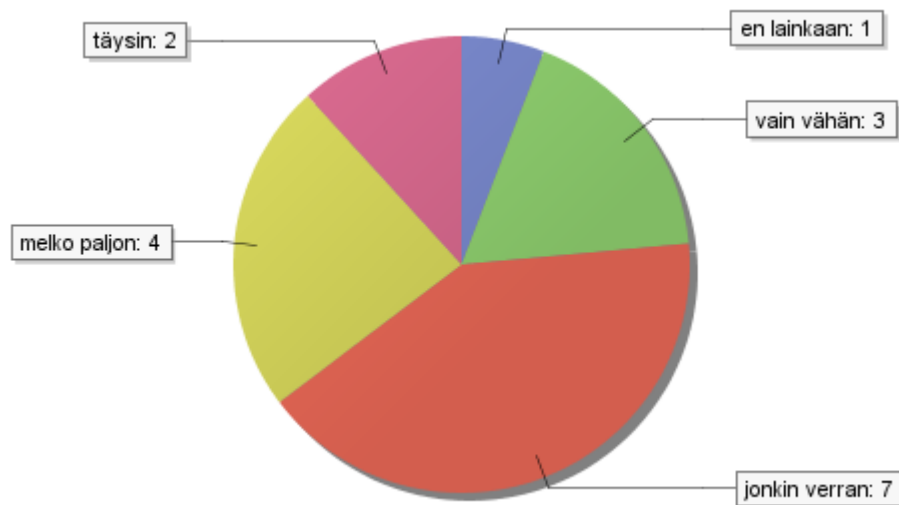
Kysymyksillä 12–14 kartoitin työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia, vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihin ja työvuorojen ennakkotietämystä. Työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia (kuvio 13) ei kokenut lainkaan yksi vastaaja, vain vähän viisi, jonkin verran yhdeksän, melko paljon kolme. Kukaan ei kokenut niitä olevan hyvin paljon.



KUVIO 13. Työvuorojärjestelyjen ongelmien esiintyvyys (n=18)

Puolet vastanneista koki työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia olevan jonkin verran. Vain vähän tai ei lainkaan niitä koki olevan reilu kolmannes ja melko paljon noin kuudennes vastaajista.

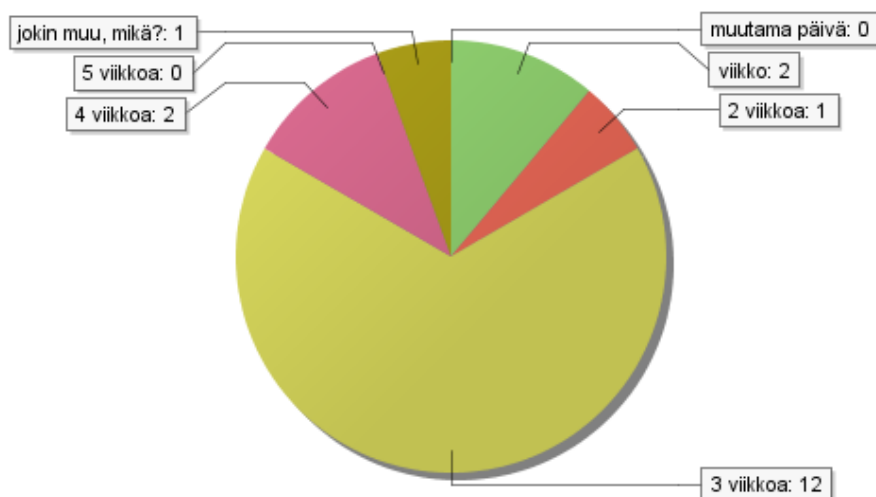
Vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihin (kuvio 14) ei ollut lainkaan yhdellä vastaajalla, vain vähän kolmella, jonkin verran seitsemällä, melko paljon neljällä ja täysin kahdella.



KUVIO 14. Vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin (n=17)

Vaikutusmahdollisuuksia omiin työvuoroihin oli suurimmalla osalla vähintään jonkin verran. Vaikutusmahdollisuuksien puutetta oli vain vähän. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kukaan vastaajista ei ilmoittanut tietävänsä työvuorojaan (kuvio 15) muutamaa päivää tai viittä viikkoa aikaisemmin. Viikkoa aikaisemmin tiedon työvuoroista sai kaksi vastaajaa, kaksi viikkoa aikaisemmin yksi, kolme viikkoa aikaisemmin 12, sekä neljä viikkoa aikaisemmin kaksi vastaajaa. Yksi vastaaja kertoi pystyvänsä suunnittelemaan työvuoronsa kisakalenterin mukaan.



KUVIO 15. Vastaajien ennakkotietämys työvuoroista (N=18)

Suurin osa (12) vastaajista tiesi työvuoronsa kolme viikkoa etukäteen. kaksi vastaajaa neljä viikkoa etukäteen ja kaksi viikon etukäteen. Kaksi viikkoa etukäteen työvuoronsa tiesi yksi henkilö. Yksi vastaaja myös kertoi suunnittelevansa työvuoronsa itsenäisesti.

### **6.5 Vuorotyön vaikutukset**

Kartoitin yksilöön kohdistuvia nykyisen työvuorojärjestelmän vaikutuksia kysymyksellä 11 ja sosiaalisia vaikutuksia kysymyksen 11 kahdella osiolla ja kysymyksillä 15–16. Kysymyksillä 17–18 kartoitin kodin ja työn yhteensovittamista. Nykyisen työvuorojärjestelmän vaikutukset uneen, vireyteen, työssä jaksamiseen, yleiseen terveydentilaan, sosiaaliseen elämään, perheen kiinteyteen, vapaa-ajan harrastuksiin ja työilmapiiriin on esitetty taulukossa yksi frekvenssein ja taulukossa kaksi prosenttijakaumana.

Suurin osa vastaajista kokee nykyisen työvuorojärjestelmän häiritsevän unta vähintään jonkin verran. Kuitenkin kolmasosa kokee, ettei työvuorojärjestelmällä ole vaikutusta uneen. Lähes sama tulos ilmeni vireyden, työssä jaksamisen ja sosiaalisen elämän osioissa. Suurin osa vastaajista koki nykyisen työvuorojärjestelmän vaikuttavan yleiseen terveydentilaan ja työilmapiiriin jonkin verran häiritsevästi tai ei ollenkaan. Vastaajista suurin osa koki nykyisen työvuorojärjestelmän vaikutukset pääosin neutraalisti perheensä kiinteyteen. Seitsemän vastaajaa koki häiritsevää vaikutusta perheensä kiinteyteen vähintään jonkin verran. Nykyisen työvuorojärjestelmän vaikutukset vapaa-ajan harrastuksiin ovat painottuneet neutraalisti, mutta myös häiritsevyyttä havaittiin vähintään jonkin verran kahdeksalla vastaajista.

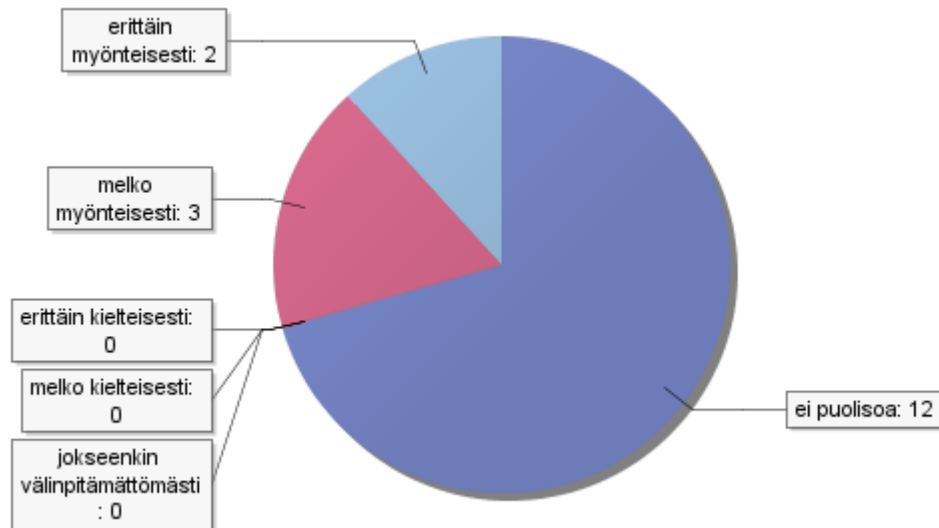
TAULUKKO 1. Työvuorojärjestelmän vaikutukset yksilöön frekvensseinä (n=16–18)

	helpottaa paljon	helpottaa jonkin verran	ei häiritse eikä helpota	häiritsee jonkin verran	häiritsee paljon
uneen	2	0	6	7	3
vireyteen	1	2	6	7	2
työssä jaksamiseen	1	2	8	6	1
yleiseen terveydentilaasi	1	1	11	5	0
sosiaaliseen elämääsi (ystävien, tuttavien ja sukulaisten tapaaminen)	1	1	6	7	2
perheesi kiinteyteen (siihen aikaan jonka haluaisit viettää puolisosi ja/tai lastesi kanssa)	0	0	9	3	4
vapaa-ajan harrastuksiisi	0	2	7	5	3
työilmapiiriin	0	2	11	3	1

TAULUKKO 2. Työvuorojärjestelmän vaikutukset yksilöön prosentteina (n=16–18)

	helpottaa paljon	helpottaa jonkin verran	ei häiritse eikä helpota	häiritsee jonkin verran	häiritsee paljon
uneen	11,11%	0%	33,33%	38,89%	16,67%
vireyteen	5,56%	11,11%	33,33%	38,89%	11,11%
työssä jaksamiseen	5,56%	11,11%	44,44%	33,33%	5,56%
yleiseen terveydentilaasi	5,56%	5,56%	61,11%	27,78%	0%
sosiaaliseen elämääsi (ystävien, tuttavien ja sukulaisten tapaaminen)	5,88%	5,88%	35,29%	41,18%	11,76%
perheesi kiinteyteen (siihen aikaan jonka haluaisit viettää puolisosi ja/tai lastesi kanssa)	0%	0%	56,25%	18,75%	25%
vapaa-ajan harrastuksiisi	0%	11,76%	41,18%	29,41%	17,65%
työilmapiiriin	0%	11,76%	64,71%	17,65%	5,88%

Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut puolisoa (12). Kukaan vastaajista ei kertonut puolisonsa suhtautuvan vuorotyöhön erittäin kielteisesti, melko kielteisesti tai jokseenkin välinpitämättömästi. Melko myönteinen suhtautuminen oli kolmella ja erittäin myönteinen kahdella vastaajalla (kuvio 16).



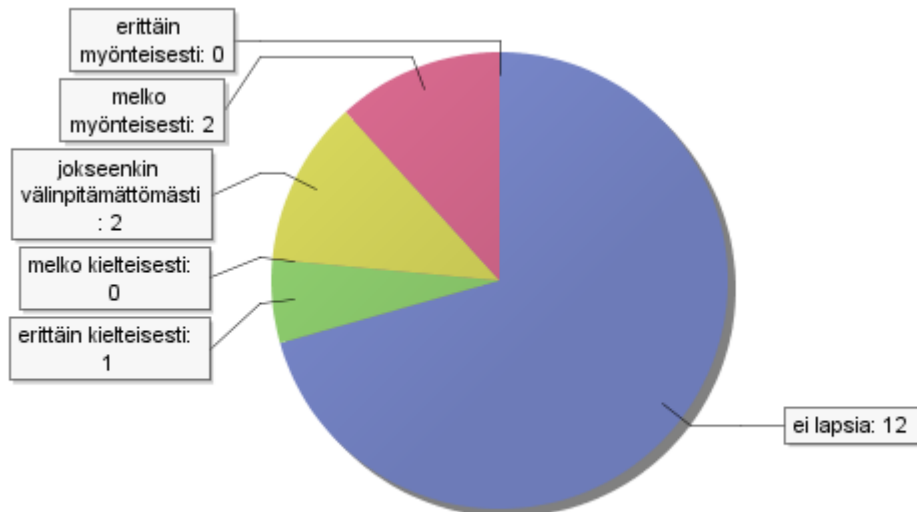
KUVIO 16. Puolison suhtautuminen vuorotyöhön (n=17)

Valtaosalla vastaajista ei ollut puolisoa. Niillä joilla oli puoliso, heidän suhtautuminen vuorotyöhön oli melko- tai erittäin myönteinen. Kielteistä suhtautumista ei tullut esille. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut lapsia (12). Yhden vastaajan lapsi suhtautui vuorotyöhön erittäin kielteisesti. Melko kielteisesti ei suhtautunut yksikään vastaajien lapsista. Jokseenkin välinpitämättömästi ja melko myönteisesti vuorotyöhön suhtautui kaksi vastaajien lapsista. Erittäin myönteistä suhtautumista ei havaittu (kuvio 17).

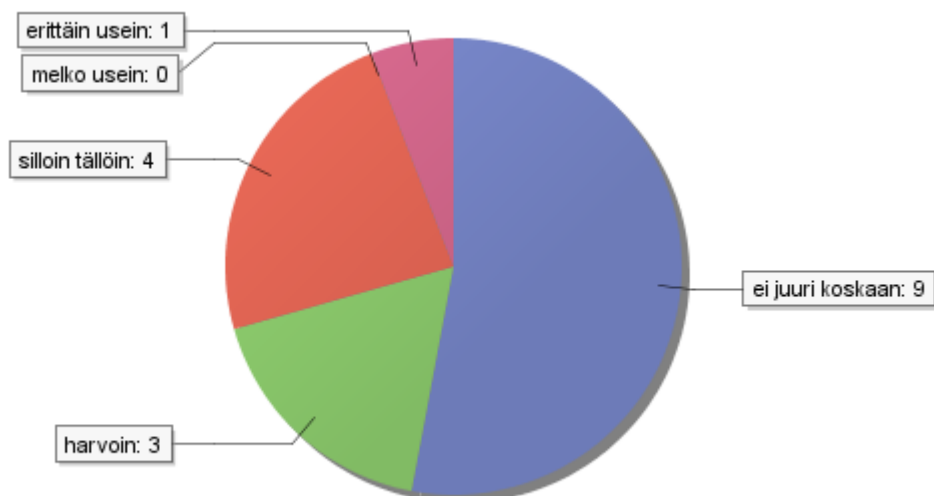
Lasten suhtautuminen vuorotyöhön oli joko melko myönteistä, jokseenkin välinpitämätöntä tai erittäin kielteistä. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.





KUVIO 17. Lasten suhtautuminen vuorotyöhön (n=17)

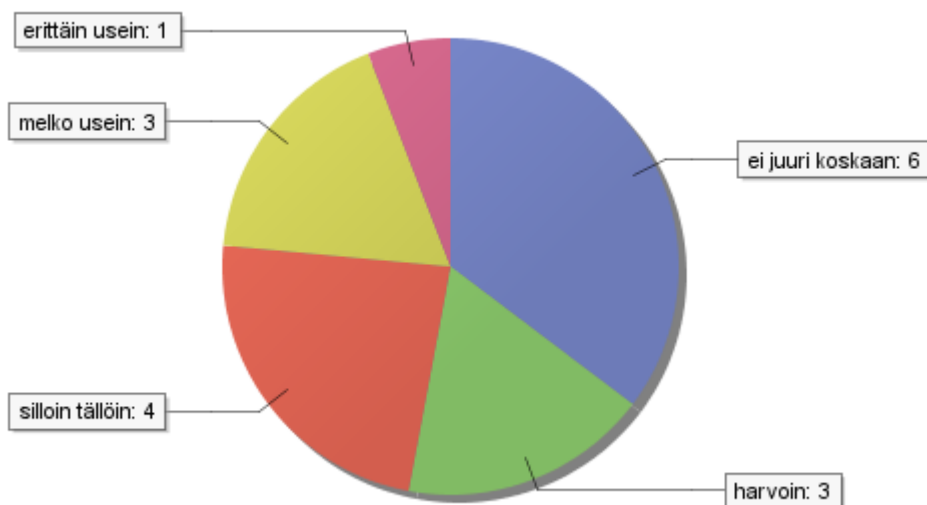
Yli puolella vastaajista (9) ei juuri koskaan ollut keskittymisvaikeuksia työhön kotiasioiden takia (kuvio 18). Harvoin niitä oli kolmella, silloin tällöin neljällä ja erittäin usein yhdellä. Kukaan vastaajista ei kokenut vaikutuksia melko usein.



KUVIO 18. Työhön keskittymisvaikeudet kotiasioiden vuoksi (n=17)

Suurin osa vastaajista ei kokenut työhön keskittymisvaikeuksia juuri koskaan kotiasioiden vuoksi (kuvio 19). Noin neljännes oli kokenut keskittymisvaikeuksia silloin tällöin ja harvoin alle viidennes. Pienin osa vastaajista koki keskittymisvaikeuksia erittäin usein. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

Kuusi vastaajaa ei kokenut laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi juuri koskaan. Harvoin tai melko usein sitä koki kolme. Silloin tällöin neljä ja erittäin usein yksi vastaaja.



KUVIO 19. Kotiasioiden laiminlyönti ansiotöiden vuoksi (n=17)

Noin kolmasosa vastaajista koki, ettei laiminlyönyt kotiasioita ansiotyön vuoksi juuri koskaan. Neljäsosa koki vaikutuksia silloin tällöin. Melko usein ja harvoin vaikutuksia koki yhtä moni vastaaja. Yhdellä vastaajalla vaikutuksia oli erittäin usein. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.

## 6.6 Työhyvinvoinnin kehittämideoita

Esitin kyselyyn vastanneille avoimen kysymyksen (miten vuorotyötä tekevien työhyvinvointia voitaisiin sinun mielestäsi kehittää?), johon vastatessaan heillä oli mahdollisuus kertoa ajatuksiaan ja ideoitaan vuorotyötä tekevien työhyvinvoinnin kehittämisestä. Mielenpitemmänsä oli kertonut seitsemän vastaajaa.

Esimerkkejä vuorotyötä tekevien työntekijöiden vastauksista:

*”Lepotaukojen välit tarpeeksi pitkät. - Vapaille aamusta, takaisin iltaan. vapaa-aika pitenis.”*

*”Tarvittavalla lepoajalla”*

*”Pitemmän vapaan putkia voisi olla silloin tällöin enemmän. Vuorojen rytmittely helpommaksi (ei esim. ilta-aamu*

*vaan ilta-ilta tai aamu-aamu)”*

*”Ennaltaehkäisevästi työvuorolistojen järkevä laatiminen, ei usein vuoroja lyhyellä tauolla, esim, iltavuorosta aamuvuoroon.”*

Vastauksissa korostui työvuorojen välisten lepoaikojen tärkeys. Esimerkiksi iltavuoron jälkeinen lepo seuraavaan aamuvuoroon mentäessä jää liian lyhyiseksi. Samankaltainen vastaus oli neljällä vastaajalla.

Yksi vastaajista esitti työvuorojen rytmitysmallin, jossa vuorot olisivat nopeasti kiertäviä, kaksi samaa vuoroa peräkkäin sisältäviä. Epäselväksi tosin jäi, tarkoitettiinko tässä eteenpäin vai taaksepäin kiertävää työvuorojärjestelmää. Eteenpäin kiertävät työvuorot vaihtuvat aina myöhemmin alkaviin vuoroihin (aamuvuorot > iltavuorot > yövuorot). Taaksepäin kiertävien työvuorojen järjestelmässä peräkkäisten vuorojen alkamisajat aikaistuvat (yövuorot > iltavuorot > aamuvuorot) tai (iltavuorot > aamuvuorot > yövuorot). (Hakola ym. 2007, 88.)

Yksi vastaaja toivoi enemmän pitemmän vapaan putkia. Lisäksi esitettiin toivomus TYKY -päivien järjestämisestä työpaikalla, niiden sisältöä ei oltu määriteltä tarkemmin. Liikuntasetelien käyttöönotto ja työolojen parantaminen tulivat myös esille. Työolojen parantamista ei oltu määriteltä tarkemmin.

*”Pitäisi järjestää säännöllisesti TYKY päiviä”*

*”Henkilökunnalle liikuntaseteleitä ym.”*

*”Parantamalla työoloja”*

## 7 POHDINTA

Tutkimuksen yhtenä päätuloksena voidaan todeta vuorotyöllä olevan vaikutuksia ihmissuhteisiin ja vapaa-aikaan. Kukaan vastaajista ei kokenut vuorotyöllä olevan helpottavia vaikutuksia perheensä kiinteyteen, vaan vaikutukset olivat joko neutraaleja tai jonkin verran tai paljon häiritseviä. Vaikutukset sosiaaliseen elämään olivat samankaltaisia. Vaikutus vapaa-ajan harrastuksiin painottuu häiritsevyyden puolelle, vaikka neutraaliakin suhtautumista ilmeni.

Kotiasioiden koetaan häiritsevän työssä vähemmän kuin työasioiden kotona. Samankaltaiseen tulokseen on tultu Työterveyslaitoksen Palvelualojen työolot ja hyvinvointi- tutkimuksessa vuonna 2008, tulokset on esitelty kohdassa 4.2, sivulla 17. Näiden seikkojen perusteella voidaankin todeta, että vuorotyö vaatii ajankäytön suunnittelua ystävyys-suhteiden, perheen kanssa vietetyn ajan ja harrastuksien ylläpitämiseen. Voidaan olettaa, että yksinelävillä ajankäytön jakaminen työn ja muun elämän välillä on ongelmattomampaa kuin perheellisillä. Näyttää myös siltä, että työ koetaan tärkeäksi ja siihen pystytään keskittymään työaikana. Arviointia tehtäessä on kuitenkin huomioitava, että valtaosa vastaajista on yksineläjiä, mikä voi vaikuttaa tämän tutkimuksen tuloksiin.

Työhyvinvointia kartoittavien kysymysten päätuloksissa vastaajat kokivat vuorotyön häiritsevät vaikutukset uneen ja vireyteen hyvin samansuuntaisina ja työssä jaksamiseen hiukan lievemmin häiritseväinä. Kaikkein vähiten vuorotyön koettiin häiritsevän yleistä terveydentilaa. Suurin osa vastaajista koki, ettei vuorotyö vaikuta työilmapiiriin. Työstä nousevina työhyvinvointia tukevinä tekijöinä nousivat esille ammatillisen kiinnostuksen ja työn haasteellisuuden merkittävä osuus nykyiseen työpaikkaan hakeutumisessa.

Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että vuorotyöhön sopeutuminen on haasteellista sen vaikuttaessa ensisijaisesti uneen ja vireyteen sekä myös työssä jaksamiseen. Työterveyslaitos on vuonna 2008 tullut tutkimuksissaan samankaltaisiin tuloksiin. Tuloksia vaikutuksista yleiseen terveydentilaan voivat selittää monet tekijät, kuten vastanneiden terveyttä tukevat

elämäntavat, oireiden kieltäminen tai joidenkin sairauksien pitkä ilmenemisaika. Työilmapiirin tulosten osalta herää kysymys, ovatko vastaajat uskaltaneet vastata totuuden mukaisesti, ottaen huomioon, että kaikki vastaukset palautettiin samaan palautuskuoreen. Osa heistä on voinut pelätä henkilökohtaisen mielipiteensä tulevan julki ja vaikuttavan negatiivisesti työpaikalla.

Tutkimuksen yhtenä päätuloksena voidaan todeta, että vuorotyöntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa. Samansuuntaiseen tulokseen on tultu Työterveyslaitoksen Palvelualojen työolot ja hyvinvointi- tutkimuksessa vuonna 2008. Tämä tulos nähtiin positiivisena työhyvinvointia ja vuorotyöhön sopeutumista tukevana tekijänä. Suurin osa työntekijöistä sai tietää työvuoronsa ennakkoon työehtosopimuksen kriteerien mukaisesti. Tämä luonnollisesti helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja ajankäytön suunnittelua, kun taas ylitöiden oletettua suurempi esiintyvyys hankaloittaa näitä asioita. Ylitöiden tekeminen oli huomattavasti yleisempää, kuin Työterveyslaitoksen Palvelualojen työolot ja hyvinvointi- tutkimuksessa esille tullut. Herää ajatus, että meneillään olleella sesonkiajalla oli vaikutusta vastauksiin.

Kysyttäessä työhyvinvoinnin kehittämideoita, päätulokseksi nousi työvuorojen välisten lepoaikojen tärkeys. Vaikka edellä kuvatun mukaisesti työntekijöillä oli vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihinsa, he kokevat tarvetta työvuorojärjestelmien kehittämiseen. Hakolan ja Härmän (Hakola ym. 2007, 85) vuonna 2001 tähän aiheeseen liittyvästä tutkimuksesta on mainittu kohdassa 2.2, sivulla seitsemän. Sallassa hoitoalalla on alkamassa vuoden mittainen terveitten työaikojen kokeiluhanke, jossa Työterveyslaitos ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu ovat yhteistyökumppaneina (Oinas 2012, A9). Onkin kiintoisaa nähdä, aletaanko työvuorojärjestelmiä muokata tulevaisuudessa myös matkailualalla. Näiden asioiden tutkiminen ja kehittäminen voisivat olla jatkotutkimuksen aiheena.

Yhteiskunnallisesti ajateltuna työvuorojärjestelmien kehittäminen työhyvinvointia ja terveyttä tukevaan suuntaan voisi auttaa ihmisiä jatkamaan pidempään työelämässä. Tätä työurien pidentämistä onkin viimeaikoina

pidetty usein esillä tiedotusvälineissä muun muassa valtakunnan päättäjien toimesta.

Vastaajia kuvaavissa taustatekijämuuttujissa korostuivat vakituinen työsuhde, kaksivuorotyö, 36 vuoden keski-ikä, yli kymmenen vuoden työkokemus matkailualalta ja naissukupuoli. Valtaosalla ei ollut puolisoa eikä lapsia. Puolisoiden suhtautuminen vuorotyöhön oli melko tai erittäin myönteistä, eli vuorotyöntekijät saavat tukea puolisoiltaan. Lasten suhtautuminen oli välinpitämättömämpää tai melko myönteistä, mutta yksi lapsista suhtautui erittäin kielteisesti. Tuki vaihtelee tapauskohtaisesti, syitä tähän ei lähdetä arvailemaan.

Opinnäytetyön alussa oletin vuorotyötä tekevien matkailualan työntekijöiden olevan keski-ikältään huomattavasti nuorempia kuin mitä tuloksissa ilmeni. Oletin työsopimuksen olevan suurimmalla osalla määräaikainen sekä oletin työntekijöiden omaavan vain muutaman vuoden kokemuksen alalta. Ainoat ennako-oletuksiin yhtenevät tulokset sain sukupuolijakaumasta ja vastaajien työaikamuodosta.

Syitä tämän tutkimuksen tuloksiin voidaan tulkita iäkkäimmillä vastaajilla, joilla on työkokemusta yli kymmenen vuoden ajalta sekä työsuhteen muoto on vakituinen. Nämä vastaajat ovat tulosten mukaan vastanneet eniten. Tuloksien perusteella voikin kysyä, miksi nuoremmat vuorotyöntekijät eivät olleet kiinnostuneita kyselystä? Oliko kenties syynä palkinnon puuttuminen, koettu hyöty itselle vai kenties jokin muu.

Kyselyn toteutusvaiheessa oletin, että työnantajien edustajien/esimiesten kautta välitetty kyselylomake lisää vastaajien aktiivisuutta ja tuottaa hyvän vastausprosentin. Näin ei kuitenkaan käynyt. Herääkin kysymys miten asia on käytännössä esitetty vastaajille, onko se esimerkiksi ollut tyyliin ”täytyä jos haluat” vai ”tässä on lomake täytettäväksi, ole hyvä ja vastaa”. Tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä heikentää tutkimuksen alhainen vastausprosentti. Valitsin kyselyn ajankohdan tarkoituksella sesonkiaikaan, koska oletin vuorotyöntekijöitä olevan tuolloin majoitusliikkeissä runsaasti. Nyt näyttääkin siltä, että sesonkiaika vähensi kyselyyn vastaamista.

Kyselylomaketta laadittaessa olisi ollut hyvä jaotella kysymykset otsikoittain. Tämä olisi helpottanut tulosten analysointia ja raportointia. Nyt vastauksia analysoidessa jouduin palaamaan kyselylomakkeen jäsentelyyn ja asiayhteyteen sekä luomaan alaotsikot lukuun kuusi.

Arvioitaessa opinnäytetyöprosessin kokonaisuutta, yhdeksi ongelmakohtaksi muodostui omaa aihepiiriä käsittelevien aiempien tutkimusten vähäisyys. Tästä johtuen kyselylomakkeen laadinta vaati tarkkaa arviointia huomioiden tutkimusongelmat ja kyselyn kohdehenkilöt. Tietolähteenä oleva kirjallisuus käsitteli etupäässä hoitoalaa, minkä vuoksi osaa teoksista ei voinut hyödyntää. Aineiston koodaaminen numeeriseen muotoon ja analysointi Webropol- ohjelmalla vaati ohjelman käytön uuden version opettelemista, mikä vei oman aikansa.

Oman oppimisen kannalta ajateltuna opinnäyteprosessi on vahvistanut tiedon etsimisen, tulkitsemisen ja omaan työhön soveltamisen taitoja. Se on opettanut prosessityöskentelyn etenemistä vaiheittain, pienin askelin. Edellisen osion tulee olla jokseenkin valmis ja sitä on palauteltava mieleensä, ennen kuin voi siirtyä seuraavaan. Kantavana ajatuksena se, ettei yritä syödä elefanttia kokonaisuena. Tämä asenne helpottaa myös opinnäytetyöprosessin ison kokonaisuuden hallintaa. Kyselylomakkeen laadinta opetti ajattelemaan asioita vastaajan kannalta. Se auttoi ymmärtämään, miten saada kysymykset selkeiksi, helposti ymmärrettäviksi, yksiselitteisiksi ja kiinnostaviksi.

**LÄHTEET**

- Ahola, A. 2006. Lomaketestaus EU-tilastojen tärkeäksi harmonisoinnin keinoksi. Hyvinvointikatsaus 4/2006. Tilastokeskus. Osoitteessa [http://stat.fi/artikkelit/2006/art\\_2006-12-13\\_001.html?s=0](http://stat.fi/artikkelit/2006/art_2006-12-13_001.html?s=0). 19.4.2012.
- Bellis, M. The History of Time Keeping. The Invention of Clocks and Calendars. Osoitteessa <http://inventors.about.com/library/weekly/aa071401a.htm>. 22.3.2012.
- Elo, AL. – Feldt, T. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. – Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (toim. U. Kinnunen, T. Feldt ja S. Mauno), 311–331. Keuruu: PS-kustannus.
- Gershuny, J. 2000. Changing times. Work and leisure in postindustrial society. New York, NY: Oxford University Press Incorporated.
- Hakanen, J. – Ahola, K. Härmä, M. – Kukkonen, R. – Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Työterveyslaitos. Porvoo: Painotalo tt-urex.
- Hakola, T. – Hublin, C. – Härmä, M. – Kandolin, I. – Laitinen, J. – Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Hietala, H – Kaivanto, K. 2008. Työaikalaki käytännössä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Härmä, M. – Kandolin, I. – Sallinen, M. – Laitinen, J. – Hakola, T. 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön. Työterveyslaitos. Helsinki: Printservice Oy.
- Kandolin, I. – Tilev, K. – Lindström, K. – Vartia, M. – Ketola, R. 2009. Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki: Printman Oy.
- Koskinen, S. – Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lampikoski, T. 2009. Hidasta! Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Manka, ML. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.



- Martimo, KP. – Antti-Poika, M. – Uitti, J. 2010. Työstä terveyttä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Oinas, S. 2012. Työvuorot uuteen malliin. Sointu Oinas haastattelee hyvinvointikoordinaattori Annukka Marjalaa ja suunnittelija tasa-arvotyöryhmän jäsen Joonas Hännistä. Lapin Kansa 19.2.2012, A9.
- Oja, H. 2010. Aikakirja 2010. Helsinki: Helsingin yliopiston almanakkatoimisto, 2010. Osoitteessa <http://almanakka.helsinki.fi/aikakirja/Aikakirja2010kokonaan.pdf>.
- Otala, L. – Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Pakka, J – Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus Kerava: Painojussit Oy.
- Pääkkönen, H. 2010. Perheiden aika ja ajankäyttö. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- TAL. Työaikalaki 9.8.1996/605. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>. 28.3.2012.
- Terveyskirjasto. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Osoitteessa [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013). 21.4.2010.
- TSL. Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. 28.3.2012.
- Työehtosopimus. 2010. Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus - työntekijät. 1.4.2010-31.3.2013. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Kirjapaino Libris.
- Työterveyslaitos. 2011a. Työhyvinvointi. Päivitetty 12.8.2011. Osoitteessa <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu 2.5.2012.
- Työterveyslaitos. 2011b. Työajat, terveys ja hyvinvointi. Päivitetty 12.10.2011. Osoitteessa [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat\\_terveys\\_hyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx). Luettu 2.5.2012.
- Työterveyslaitos. 2011c. Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin. Päivitetty 12.10.2011. Osoitteessa [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen\\_epatyypillisiin\\_tyoaikoihin/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen_epatyypillisiin_tyoaikoihin/sivut/default.aspx). Luettu 2.5.2012.

- Työterveyslaitos. 2010. Eteenpäin kiertävät työvuorot auttavat vuorotyöntekijöitä. Päivitetty 12.4.2010. Osoitteessa [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/Sivut/Eteenpain\\_kiertavat\\_tovuurot\\_auttavat\\_vuorotyontekijoita.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/Sivut/Eteenpain_kiertavat_tovuurot_auttavat_vuorotyontekijoita.aspx). Luettu 2.5.2012.
- Työterveyslaitos 2005. Työterveyslaitoksen vuorotyökysely. Osoitteessa [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/uni\\_ja\\_vireys/Documents/vuorotyokysely\\_17\\_2\\_2005.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/uni_ja_vireys/Documents/vuorotyokysely_17_2_2005.pdf). 19.4.2012.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Walliman, N. 2005. Your Research Project. Lontoo: Sage Publications.
- Ylikännö, M. 2011. Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Tampere: Juvenes Print - Tampereen yliopistopaino Oy.

**LIITTEET**

Liite 1 Sähköpostikirje työnantajalle/esimiehelle

Liite 2 Saatekirje työnantajalle/esimiehelle

Liite 3 Kyselylomake

## LIITE 1

### Hyvä matkailualan työnantaja / esimies

Olen Rovaniemen ammattikorkeakoulun matkailualan restonomi-opiskelija. Teen opinnäytetyötäni, jonka aiheena on työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen matkailualalla.

Työssäni haluan kartoittaa vuorotyötä tekevien majoituskeskusten työntekijöiden kokemuksia tästä aiheesta. Kysely toteutetaan huhtikuun 2012 alkupuolella.

Olisitteko te halukkaita lähtemään mukaan hankkeeseen ja annatteko luvan kyselyn suorittamiseen työpaikallanne? Kyselyyn vastaaminen ei vaadi muita henkilötietoja kuin iän ja sukupuolen. Tulokset tullaan esittämään suullisena RAMK:n esitysseminaarissa myöhemmin keväällä sekä opinnäytteestä tulee luettava kopio verkkokirjasto Theseukseen (<http://www.theseus.fi>).

Mikäli suostutte, pyytäisin tietoja seuraavista asioista:

- Kuinka monta vuorotyötä tekevää majoituskeskuksen työntekijää työpaikallanne on?
- Miten kyselylomakkeet saataisiin heille vastattaviksi? Onko heillä kaikilla käytössään sähköposti? Tuonko itse sovittuna ajankohtana (esim. työpaikkapalaverin yhteydessä) kyselylomakkeet työpaikallenne, jään odottamaan vastaamista ja saan vastaukset mukaani? Lähetätkö kyselylomakkeet postissa esimiehelle, joka jakaa ne työntekijöille? Vastattuaan työntekijät palauttavat ne minulle kyselylomakkeen mukana tulevassa kirjekuoressa, jonka postimaksu on maksettu.
- Onko teillä mielessä joitain kysymyksiä työntekijöillenne (aiheeseen liittyen)? Entä onko muita ideoita asian tiimoilta?
- Minkälainen työvuorojärjestelmä teillä on käytössä tällä hetkellä? Onko yrityksessä kokeiltu muunlaisia työvuorojärjestelmiä?

Annan mielelläni lisätietoja asiasta ja vastaan mahdollisiin kysymyksiinne.

Rovaniemellä 12.3.2012

Yhteistyöterveisin

Mikko Rönkkö  
Ahkiomaantie 20-22 C 28  
96300 Rovaniemi  
puh: 040 841 4127  
[mikko.ronkko@edu.ramk.fi](mailto:mikko.ronkko@edu.ramk.fi)

## LIITE 2

30.3.2012

### Hyvä esimies / työnantaja

Sopimamme mukaisesti lähetän ohessa kyselylomakkeet ja palautuskuoren käyttöönne.

Pyydän Teitä jakamaan kyselylomakkeet vuorotyötä tekeville työntekijöillenne mahdollisimman pian.

Vastausaikaa heillä on 11.4.2012 saakka.

Vastattuaan kyselyyn vuorotyöntekijä toimittaa kyselylomakkeen hotellinne vastaanotossa olevaan kaikille yhteiseen palautuskuoreen.

Pyydän palautuskuoren postittamista minulle 12.4.2012 . Sen postimaksun olen jo maksanut.

Annan mielelläni lisätietoja ja vastaan mahdollisiin kysymyksiinne.

Yhteistyöterveisin

Mikko Rönkkö  
Ahkiomaantie 20-22 C 28  
96300 Rovaniemi  
puh: 040 841 4127  
mikko.ronkko@edu.ramk.fi

## LIITE 3

# Kysely vuorotyön vaikutuksista vapaa-aikaan, ihmissuhteisiin ja työhyvinvointiin matkailualalla

### Hyvä vastaanottaja!

Kiitoksia osallistumisestasi kyselyyn, jossa Sinulla on merkittävä rooli tietojen antajana. Kyselyllä kartoitetaan kaksi- ja kolmivuorotyön vaikutuksia vapaa-aikaan, ihmissuhteisiin ja työhyvinvointiin. Kysely kohdistuu itäisen Pohjois-Suomen majoituskeskusten vuorotyöntekijöihin. Tulen hyödyntämään tuloksia opinnäytetyössäni Rovaniemen ammattikorkeakoulun restonomiopinnoissa keväällä 2012. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisen vastaajan tunnistaminen ole mahdollista. Tulokset julkaistaan opinnäytetyöraportissa, joka tulee esille Theseus- verkkokirjastoon.

Kyselyn voi vastata 30.3.2012 - 11.4.2012 välisenä aikana.

Annan mielelläni lisätietoa ja vastaan mahdollisiin kysymyksiisi.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen!

Mikko Rönkkö  
Ahkiomaantie 20-22 C28  
96300 Rovaniemi  
puh: 040-8414127  
email: mikko.ronkko@edu.ramk.fi

### 1. Ikä?

### 2. Sukupuoli?

- Nainen
- Mies

### 3. Työsuhde?

- tilapäinen
- määräaikainen
- vakituinen  
työsopimus

**4. Mikä on työaikamuotosi? (esim. kolmivuorotyö)**

**5. Työkokemus matkailu/hotelli-ja ravintola-alalla? (vuoden tarkkuudella)**

- alle vuoden
- 1-3 V
- 4-5 V
- 6-10 V
- yli 10 V

**6. Kuinka kauan olet ollut vuorotyössä? (vuoden tarkkuudella)**

- alle vuoden
- 1-3 V
- 4-5 V
- 6-10 V
- yli 10 V

**7. Kuinka monta tuntia työaikasi on keskimäärin viikossa?**

**8. Kuinka usein teet ylityötä?**

- En lainkaan
- Harvemmin kuin kerran kuussa
- Kerran kuussa
- Viikoittain
- Päivittäin

**9. Miksi työskentelet vuorotyössä?**

- oma valinta
- perhetilanne
- työtä tarjolla vain osa/määräaikaisesti
- opiskelu
- joku muu, mikä?

**10. Mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttivat hakeutumiseesi nykyiseen työpaikkaasi?**

- ammatillinen kiinnostus
- työn haasteellisuus
- työpaikan sijainti
- työpaikka on tuttu opiskeluajoilta
- puolison työ
- palkka
- ainoa mahdollisuus saada työtä tällä hetkellä
- läheisten mielipiteet
- jokin muu, mikä?

**11. Miten nykyinen työvuorojärjestelmäsi yleensä vaikuttaa**

	helpottaa paljon	helpottaa jonkin verran	ei häiritse eikä helpota	häiritsee jonkin verran	häiritsee paljon
uneen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vireyteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työssä jaksamiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yleiseen terveydentilaasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sosiaaliseen elämääsi (ystävien, tuttavien ja sukulaisten tapaaminen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
perheesi kiinteyteen (siihen aikaan jonka haluaisit viettää puolisososi ja/tai lastesi kanssa)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vapaa-ajan harrastuksiisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työilmapiiriin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. Miten paljon työssäsi esiintyy työvuorojen järjestelyihin liittyviä ongelmia? (esim. äkilliset työvuorojen vaihdokset)**

- ei lainkaan
- vain vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- hyvin paljon

**13. Voitko vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentelet?**



- en lainkaan
- vain vähän
- jonkin verran
- melko paljon
- täysin

**14. Kuinka pitkälle jaksolle eteenpäin tiedät työvuorosi?**

- muutama päivä
- viikko
- 2 viikkoa
- 3 viikkoa
- 4 viikkoa
- 5 viikkoa
- jokin muu, mikä?

**15. Miten puoliso suhtautuu siihen, että teet vuorotyötä?**

- ei puolisoa
- erittäin kielteisesti
- melko kielteisesti
- jokseenkin välinpitämättömästi
- melko myönteisesti
- erittäin myönteisesti

**16. Miten lapsesi suhtautuvat siihen, että teet vuorotyötä?**

- ei lapsia
- erittäin kielteisesti
- melko kielteisesti
- jokseenkin välinpitämättömästi
- melko myönteisesti
- erittäin myönteisesti

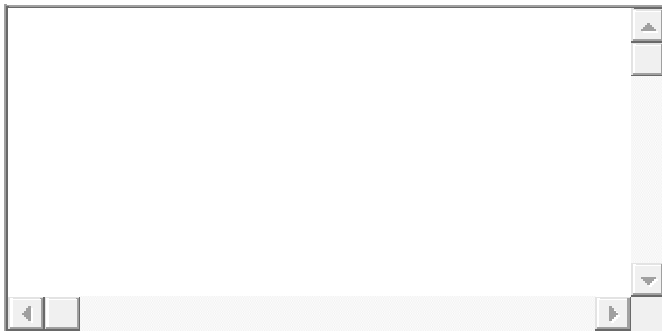
**17. Työ ja kotiasiat voivat joskus olla vaikeasti yhteensovitettavia. Onko sinulla vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden takia?**

- ei juuri koskaan
- harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- erittäin usein

**18. Kuinka usein tunnet laiminlyöväsi kotiasioita ansiotyön vuoksi?**

- ei juuri koskaan
- harvoin
- silloin tällöin
- melko usein
- erittäin usein

**19. Miten vuorotyötä tekevien työhyvinvointia voitaisiin sinun mielestäsi kehittää?**

A large empty text input field with a scroll bar on the right and navigation arrows at the bottom.