

UUDEN TYÖAIKALAIN VAIKUTUS HOITOTYÖNTEKIJÖI-
DEN TYÖHYVINVOINTIIN SODANKYLÄN KUNNASSA

Salonen Piia
Suihkonen Sari

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutus
Sairaanhoitaja (AMK)

2021

Hoitotyön koulutus
Sairaanhoitaja (AMK)

Tekijät	Piia Salonen Sari Suihkonen	Vuosi	2021
Ohjaaja	Sirpa Kaukiainen		
Toimeksiantaja	Sodankylän kunta		
Työn nimi	Uuden työaikalain vaikutus hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin Sodankylän kunnassa		
Sivu- ja liitesivumäärä	54 + 6		

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä kysely Sodankylän kunnassa työskenteleville hoitajille (sairaanhoitaja, perus- ja lähihoitaja, hoito- ja hoiva-apulaiset), joiden työpaikka toimii ympärivuorokautisesti. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten hoitohenkilöstö koki vuorotyön ja 1.1.2020 voimaan astuneen työaikalain muutokset sekä millaisia kehittämisehdotuksia henkilöstö antaa työvuorosuunnitteluun. Kysely kohdennettiin viiteen eri työyksikköön: Hannuksenkartano, Helmikoti, Hyvinvointikeskus Sopukan akuutti- ja kuntoutusosasto, Kuntoutumisyksikkö Kieppi ja Nutukas. Toimeksiantajana toimi Sodankylän kunta.

Työhyvinvoinnin käsite on laaja ja jokainen voi kokea sen eri tavalla. Se ei rajoitu pelkästään työhön vaan kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu niin työstä kuin vapaa-ajasta. Vuorotyö tarjoaa vaihtelevuutta elämään, mutta se kuormittaa myös tutkitusti elimistöä sekä voi aiheuttaa perheen dynamiikassa ongelmia. Työajoilla on merkityksensä työhyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn, mutta yhtä oikeaa mallia ei työvuorosuunnitteluun ole.

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että vuorotyö koettiin raskaana, mutta siinä on myös tiettyjä vapauksia, kuten arkivapaat. Tulosten mukaan uuden työaikalain jälkeiset muutokset on koettu haastavina, vapaa-aika oli vähentynyt entisestään, suunnitelmia vapaa-ajalle oli vaikea tehdä ja vaikutusmahdollisuudet omiin työvuoroihin eivät aina olleet mahdollisia. Tuloksista selvisi myös se, että vuorotyötä tehtäisiin kaikista haasteista huolimatta mieluummin kuin säännöllistä päivätyötä, mutta iso osa vastaajista ei usko jaksavansa sitä eläkeikään asti.

Jatkotutkimusaiheena olisi hyvä tehdä kysely useammassa Sodankylän kunnan hoitoalan yksikössä. Saatujen tulosten avulla voisi kehittää hoitohenkilöstön työhyvinvointia.

Avainsanat työaikalaki, työhyvinvointi, vuorotyö, työvuorosuunnittelu

School of Northern Well-being and
Services Degree Programme in Nurs-
ing and Health Care
Bachelor of Health Care

Authors	Piia Salonen Sari Suihkonen	Year	2021
Supervisor	Sirpa Kaukiainen		
Commissioned by	Municipality of Sodankylä		
Subject of thesis	Impact of the New Working Time Act on the Well-Being of Care Workers In Sodankylä		
Number of pages	54 + 6		

The purpose of this thesis was to conduct a survey among nurses working in the municipality of Sodankylä, including nurses, primary and community nurses, and nursing assistants, whose workplace operates around the clock. The aim of the thesis was to provide information on how the nursing staff experienced shift work and changes dictated by the Working Time Act that came into force on January 1st, 2020. In addition, the purpose was to find out what kind of development proposals the staff has for shift planning. The survey was targeted at five different work units; Hannuksenkartano, Helmikoti, Welfare Center Sopukka Acute and Rehabilitation Department, Rehabilitation Unit Kieppi, and Nutukas. The commissioner of this study is the municipality of Sodankylä.

The concept of well-being at work is broad and everyone may experience it differently. Occupational well-being is not limited to work alone, instead, it consists of overall well-being during both work and leisure time. Shift work offers variability in life, but it also puts strain on the body and can cause problems in family dynamics. Working hours have an impact on well-being at work, health and ability to work. However, there is no one right model for shift planning.

The results of this thesis show that shift work was perceived as heavy, but that it also includes certain freedom, such as free weekdays. According to the results, the changes after the new Working Time Act have been perceived as challenging. The results showed that leisure time had decreased even more, plans for leisure time were difficult to make, and opportunities to influence one's own shifts were not always possible. Based on the results, despite all the challenges, the staff preferred shift work rather than regular day work, yet, a large amount of the respondents did not think they could handle it till retirement age.

As a potential topic for further research, it could be good to conduct the survey in even more care units in Sodankylä municipality. The results obtained could be used to improve the well-being of nursing staff.

Key words Working Time Act, well-being at work, occupational well-being, shift work, shift planning

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT	7
3 TYÖHYVINVOINTI, VUOROTYÖ JA TYÖVUOROSUUNNITTELU	8
3.1 Työhyvinvointi	8
3.2 Vuorotyö ja työvuorosuunnittelu	17
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
4.1 Määrällinen tutkimus	25
4.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu	26
4.3 Aineiston analysointi	27
5 TULOKSET	30
5.1 Taustatiedot	30
5.2 Vuorotyö työntekijöiden kokemana	32
5.3 Työaikalain tuomat muutokset työntekijöiden kokemana	37
5.4 Henkilöstön kehittämissuhteet työvuorosuunnitteluun ja työssä jaksamiseen	40
6 POHDINTA	42
6.1 Tulosten tarkastelu	42
6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	43
6.3 Oma ammatillinen kasvu	46
6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	48
LÄHTEET	49
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Terveiden ja hyvinvointilaitoksen vuoden 2018 henkilöstöraportin mukaan vuoden 2014 lopulla Suomessa työskenteli sosiaali- ja terveysalalla lähes 400 000 ihmistä, mikä käsittää työssä käyvästä väestöstä jopa 17 % (Virtanen 2018). ”Säännöllistä vuorotyötä Suomessa teki 27 % naisista ja 19 % miehistä, joista noin 14 % työskentelee säännöllisesti öisin. Toistuvaa yötyötä Suomessa teki 17 % miehistä ja 12 % naisista”. (Partonen 2020.) Noin viidesosa kaikista palkansaajista Euroopassa on vuorotyössä (Työterveyslaitos 2020).

Vuorotyö tarjoaa vaihtelevuutta työhön ja arkeen, mutta samalla käydään keskustelua muun muassa hoitotyön arvostuksen puutteesta ja rahallisesta korvauksesta työaikojen epäsäännöllisyydestä (Sairaanhoitajat 2018). Uusi työaikalaki (872/2019) astui voimaan 1.1.2020, mikä kumosi vuonna 1996 säädetyt työaikalain. Aiempi laki antoi työntekijöille mahdollisuuden suunnitella epäergonomisia työvuoroja, jolloin työvuorojen välinen lepoaika jäi alle 9 tuntiin, kun nykyinen laki määrittelee lepoajan 11 tuntiin. Lisäksi yövuoroja supistettiin seitsemästä perättäisestä vuorosta viiteen yövuoroon. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.) Työaikalain muutoksella pyrittiin kohentamaan työergonomiaa, koska tutkitusti epäsäännöllinen työ ja työajat kuormittavat ihmisen elimistöä (Väisänen 2020).

Työaikalainsäädännön muutos lepoaikaan liittyvästä näkökulmasta on hyvä asia, mutta henkilöstö kentällä ja mediassa ovat kritisoineet muutoksia. Uuden työaikalain myötä yhden päivän vapaat koetaan lisääntyneen. Työjakso voidaan lopettaa iltavuoroon ja vapaalta tulla aamuvuoroon, jolloin vapaa-aika on lyhentynyt. (Väisänen 2020.) Esimerkiksi työeläkelaskurin mukaan vuonna 2003 syntyneiden eläkeikä saavutetaan vasta 68 vuoden iässä (Työeläke 2020), jolloin työhyvinvoinnin merkitys korostuu eläkeiän noustessa.

Sodankylän kunnan perusturvapalveluissa työskenteli vuonna 2019 304 vaki-naista ja 94 määräaikaista sekä 6 työllistettyä henkilöä. Sodankylän kunnan henkilöstöstä 86 % oli naisia. (Sodankylän kunta 2020, 3, 15.) Vuorotyönluonteista jaksotyöaika teki vuoden 2020 lopulla yhteensä 256 henkilöä (Mattila 2021a).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä kysely Sodankylän kunnassa työskenteleville hoitajille (sairaanhoitaja, perus- ja lähihoitaja, hoito- ja hoiva-apulaiset), joiden työpaikka toimii ympärivuorokautisesti. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten hoitohenkilöstö koki vuorotyön ja 1.1.2020 voimaan astuneen työaikalain muutokset sekä millaisia kehittämisehdotuksia henkilöstö antaa työvuorosuunnitteluun. Kysely kohdennettiin viiteen eri työyksikköön: Hannuksenkartano, Helmikoti, Hyvinvointikeskus Sopukan akuutti- ja kuntoutusosasto, Kuntoutumisyksikkö Kieppi ja Nutukas. Tutkimukseen osallistuneiden määrä on 180 työntekijää (Mattila 2021b).

Tämä opinnäytetyö tarkastelee Sodankylän kunnan hoiva-alan työntekijöiden työhyvinvointia vuorotyön, työaikojen ja työvuorosuunnittelun näkökulmasta. Epäsäännölliset työajat aiheuttavat terveysvaikutuksia ja sitä on tutkittu laajasti. Työterveyslaitos on päivittänyt vuonna 2020 uusia työaikoihin liittyviä suosituksia, joilla pyritään muun muassa vähentämään ja ennaltaehkäisemään terveyshaittoja (Työterveyslaitos 2020).

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä kysely Sodankylän kunnassa työskenteleville hoitajille (sairaanhoitaja, perus- ja lähihoitaja, hoito- ja hoiva-apulaiset), joiden työpaikka toimii ympärivuorokautisesti. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten hoitohenkilöstö koki vuorotyön ja 1.1.2020 voimaan astuneen työaikalain muutokset sekä millaisia kehittämisehdotuksia henkilöstö antaa työvuorosuunnitteluun. Kysely kohdennettiin viiteen eri työyksikköön: Hannuksenkartano, Helmikoti, Hyvinvointikeskus Sopukan akuutti- ja kuntoutusosasto, Kuntoutumisyksikkö Kieppi ja Nutukas.

Tutkimusongelmat:

1. Miten henkilöstö kokee vuorotyön?
2. Miten uuden työaikalain muutokset koetaan?
3. Millaisia kehittämisehdotuksia henkilöstö antaa työvuorosuunnitteluun?

3 TYÖHYVINVOINTI, VUOROTYÖ JA TYÖVUOROSUUNNITTELU

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, koska jokainen kokee sen eri tavalla eikä se rajoitu pelkästään työhön, vaan hyvinvointi koostuu niin työstä kuin vapaa-ajasta. Joku voi saada energiaa tiimityöskentelystä, kun taas toinen haluaa työskennellä yksin. Samaten joku voi pitää työstä, joka on tiukasti johdettua, kun toinen haluaa olla luova ja joustava. (Kallankari 2019.) Työ on iso osa ihmisen elämää ja sillä on vaikuttavuutensa kokonaisvaltaiseen jaksamiseen. Kun työ koetaan hyväksi, sillä on merkityksensä työn tuottavuuteen ja sitoutumiseen, mutta ennen kaikkea sillä on vaikutuksensa sairauspoissaoloihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan vuosina 2015–2019 eniten sairauslomia ammattiryhmittäin oli laitoshuoltajilla, lähi- ja lastenhoitajilla, sairaan- ja terveydenhoitajilla (Työelämä 2019). Sodankylässä henkilöstön tyypillisimmät syyt sairauspoissaoloille olivat akuutit ylähengitystieinfektiot, hermoston sairaudet, mielenterveysdiagnoosit, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä myrkytykset ja vammat. Sodankylän kunta maksoi sairauspoissaolijoille palkkaa 956 593,27 euroa, joka oli noin 3,4 % koko vuoden palkkakustannuksista. Lisäksi sairauslomasijaisille maksettiin palkat, jolloin poissaolojen kokonaiskustannukset olivat 1 316 334,06 euroa. Kaiken kaikkiaan näistä summista olisi voinut maksaa noin 37 henkilön koko vuoden palkka. (Sodankylän kunta 2020, 9, 12–13.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2020) määrittelee ”työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri sekä motivoiva ja hyvä johtaminen lisäävät työhyvinvointia”. Työterveyslaitos (2020a) puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi sekä tuottavaksi työksi, jossa työntekijät ja työyhteisön taidot korostuvat. Lisäksi ammattitaitoiset osaajat pitävät työtään mielekkäänä ja palkitsevana, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäänsä ja sen hallintaa. Työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Manka (2016) määrittelee työhyvinvoinnin voimavarakeskeiseksi, jossa yk-

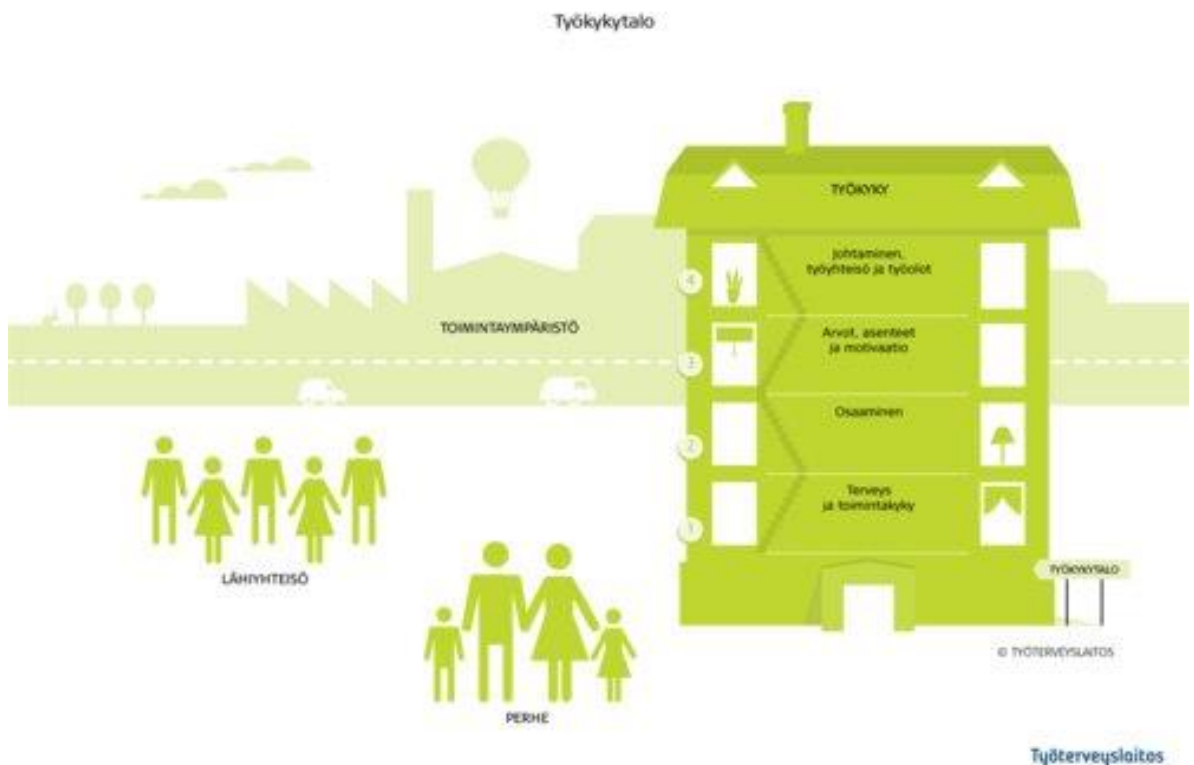
silö, työyhteisö, työ ja johtaminen organisaatiossa luovat perustan sille, että työpaikka on hyvä, toimiva ja menestyksellinen ja työntekijä kokee työniloa ja voi hyvin.

Erilaiset lait määrittelevät ja antavat ohjeita, miten työnantajan on edistettävä työhyvinvointia, mutta vastuu on myös työntekijällä itsellään. Työturvallisuuslaki (738/2002) on tehty turvaamaan työntekijöiden työoloja, jotta työntekijöiden työturvallisuus sekä työkyky säilyvät ja työntekijät eivät joudu kohtuuttoman ison henkisen tai fyysisen kuormituksen alle. Työturvallisuuslain 2 luvun 13 § mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa tulisi tarkastella työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa olisi mahdollista välttää tai vähentää. Työterveyshuoltolain (1383/2001) avulla pyritään ennaltaehkäisevään työhön ja työaikalaki (872/2019) määrittelee työaikaan liittyviä asioita.

Työhyvinvoinnin kehittämisen, edistämisen ja ylläpidon vastuu on niin työntekijällä kuin työnantajalla. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikkojen tärkeimpiä voimavaroja. Päämäärätietoisuus ja yhteisen hyvän luominen on avainasemassa maineeseen, taloudelliseen tulokseen ja organisaation kilpailukykyyn. Työhyvinvoinnin panostamiseen kannattaa satsata, koska se voi moninkertaisesti maksaa itsensä takaisin. Yhteiseen me-henkeen kuuluu avointa, luotettavaa, innostavaa ja kannustavaa ilmapiiriä. Asioista on osattava puhua, vaikka ne eivät aina olisikaan positiivisia. Työntekijän on saatava kokea olevansa tarpeellinen, jolloin hän pääsee hyödyntämään sitä ammattitaitoa, jonka hän osaa. (Työterveyslaitos 2020a.) Työhyvinvoinnissa keskeisimpinä asioina on tasapuolinen kohtelu, yksityisyys, vaatimustasoon suhteutetut voimavarat, innostus, kannustus ja keskinäinen luottamus sekä varmuus omasta työpaikastaan. Yksittäisiä tekijöitä työhyvinvoinnissa on työntekijän elämäntilanne, voimavarat ja asenne. (Kallankari 2019.) Hoi-toalalla työhyvinvointia ja työssä jaksamista uhkaavat muun muassa vuorotyö ja sen luonne, työn kuormittavuus niin henkisesti kuin fyysisestikin sekä väkivalta ja sen uhka (Super 2020).

Työhyvinvoinnista ja työkyvystä puhuttaessa ne liitetään usein samoiksi käsitteiksi. Työkykytalo (Kuvio 1) on viittaus työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä,

mikä koostuu useasta eri kerroksesta eli kuvastaa työkyvyn eri ulottuvuuksia, jotka tasapainottelevat työn ja yksilön voimavarojen välillä. Alimpana kerroksena kuvataan terveyttä, mikä jaotellaan toimintakykynä eri osa-alueilla. Talon toisessa kerroksessa kuvataan ammatillista osaamista, johon kuuluu oman henkilökohtaisen osaamisen lisäksi kiinnostus kehittää omaa työtä ja toimintaa työyhteisössä. Talon kolmanteen kerrokseen kuuluu arvot, asenteet ja motivaatio, jossa muun muassa työ ja omat voimavarat tasapainottelevat. Talon ylin kerros kuvastaa työtä sekä siihen liittyviä tekijöitä, kuten organisointia, työn asettamia vaatimuksia, työyhteisön dynamiikkaa ja johtamista. Työkykytalon ulkopuolelle jää ulkoiset tekijät, jotka eivät varsinaisesti kuulu talon sisälle, mutta ovat kytköksissä työhyvinvointiin. Ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi lähiympäristö sekä perhe. (Työterveyslaitos 2020b.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021)

Työhyvinvoinnin portaat (Kuvio 2) perustuvat Maslowin motivaatioteoriaan eli ihmisen tarvehierarkiaan, jonka mukaan ihmisen toimintaa ohjaa erilaiset tarpeet:

fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, sosiaalinen tarve, tunnustuksen tarve ja itsensä kehittämisen tarve (Mielen ihmeet 2018). Tarvehierarkian periaatteena on se, että porrastusten eli tarpeiden tulee olla jossain määrin tyydytettyjä, jotta voidaan kivuta kohti ylempiä tasoja. Työhyvinvointiportaita on muokattu työelämään sopivimmiksi. Portaat koostuvat psykofysiologiasta, turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja itsensä toteuttamisesta. Jokainen porras on liitoksissa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jonka tavoitteena on suunnitelmallisesti kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2009, 1, 4.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2009)

Psykofysiologisissa perustarpeissa työntekijän elintapojen terveellisyys ja työn kuormittavuus tulisi olla sopusoinnussa, jotta työntekijä kykenee antamaan täy-

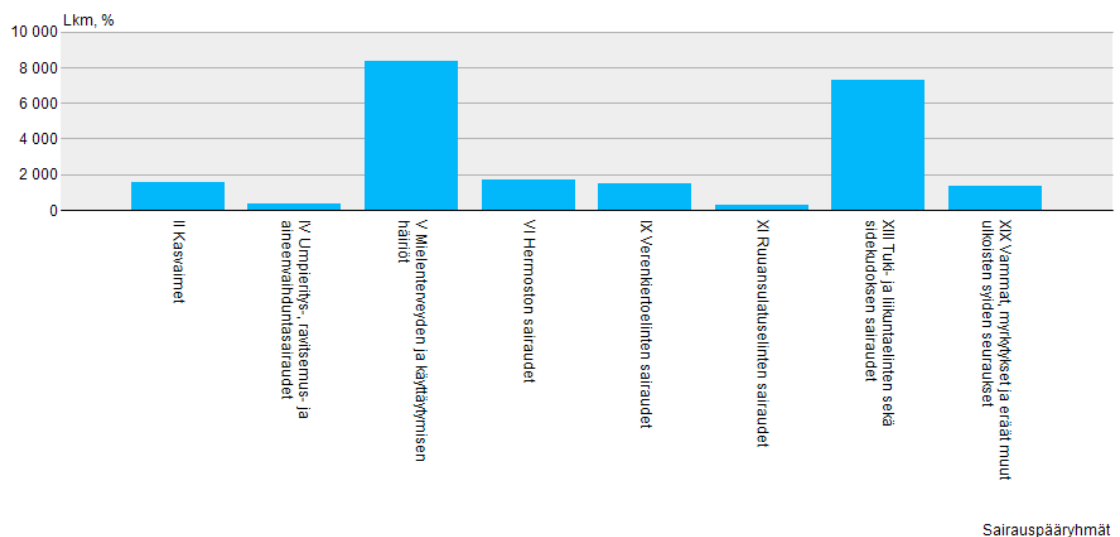
den työpanoksen ja pysymään terveenä. Turvallisuuden tarpeissa korostuu työnantajan tarjoamat tasa-arvoiset, turvalliset ja ergonomiset työolot. Työstä on saatava myös riittävä toimeentulo. Yhteisöllisyyden tarpeissa korostuu työntekijän kokemus työyhteisöön kuuluvuudesta ja siitä, että hänet hyväksytään työyhteisöön. Arvostuksen tarpeessa korostuu työn tekeminen eettisesti sekä yhteisten asioiden kehittäminen ja toteuttaminen työyhteisössä. Korkeimmalla tasolla työhyvinvointi perustuu itsensä toteuttamisen tarpeeseen, jossa työntekijä saa toteuttaa luovimalla työtään omaa osaamistaan hyödyntäen. (Rauramo 2008, 31, 37, 122, 143, 160.)

Työhyvinvointi koostuu eri osa-alueista, jolloin sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Muun muassa Keva (vuoden 2010 loppuun asti Kuntien eläkevakuutus) on tehnyt työoloihin ja työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia vuosina 2014, 2016 ja 2018. Keva toteuttaa seuraavan työhyvinvointikyselyn vuonna 2020, joka julkaistiin 11.3.2021. Kevan työhyvinvointikyselyssä tarkastellaan muun muassa palkansaajien työoloja, työhyvinvointia, työn innostavuutta ja merkitystä, voimavaroja, kuormittavuustekijöitä ja työssä jaksamista. Tutkimustuloksia tarkastellaan kunta-alan ja etenkin terveysalan näkökulmasta. Terveysalan vastaajiin kuuluu hoitaja (perus- lähi-, sairaan- tai terveydenhoitaja), sairaala- tai laitospulainen, lääkäri ja fysio- tai toimintaterapeutti. (Keva 2018.)

Työolosuhteet, työn fyysinen kuormittavuus sekä ergonomiset ratkaisut muodostavat fyysisen työhyvinvoinnin. Erilaiset työasennot, liikkeet ja työtavat lisäävät kuormittavuutta. Työn fyysisinä kuormittavuustekijöinä ovat ruumiillisesti raskaat työt, erilaisten taakkojen käsittely, hankalat tai staattiset työasennot ja jatkuva istuminen. Kuormitus kohdistuu etenkin tuki- ja liikuntaelimiin. (Virolainen 2012, 17.) Tästä aiheutuu vuosittain suuria kustannuksia ja pitkiä sairauslomia (Tuki- ja liikuntaelinliitto 2021). Sairaanhoidajille tehdyssä kyselyssä (2018) todetaan, että hoitotyön kuormittavuus on kuluttavaa, jossa sekä kolmivuorotyö että epäsäännöllisyys jo itsessään ovat kuormitustekijöitä. Kuormittavuuden hillitseminen koetaan kuitenkin palkkaa tärkeämmäksi, vaikka palkkojen nostamisesta puhutaankin usein.

Kevan (2018) työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa ilmenee, että enemmistö julkisen alan henkilöstöstä koki fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Sama tulos on nähtävillä henkisessä työkyvyssä. On kuitenkin huomioitava se, että niin fyysinen työkyky kuin henkinenkin on sidonnainen ikään eli tutkimuksissa havaittiin eroa nuorten ja vanhempien työntekijöiden välillä. Lisäksi eri ammattialoilla ja sukupuolilla oli myös merkityksensä. Esimerkiksi alle 30-vuotiaiden työkyky on lievästi parempaa kuin yli 55-vuotiaiden. Henkistä työkykyä arvioitaessa on tärkeää kiinnittää huomioita henkilöstön työkyvyn tukemiseen, jotta voitaisiin välttyä työntekijän ennenaikaiseen eläköitymiseen työkyvyttömyyden vuoksi. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet (Kuvio 3) ovat toiseksi yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle, mutta mielenterveydelliset syyt, kuten masennus, on myös yksi yleisin syy jäädä pois töistä. Kevan (2020) uusimmasta tutkimuksesta selviää, että henkisen työkyvyn kehitys kunnan terveysalalla on ollut kielteisintä, jossa jopa 14 % koki sen heikoksi. Määrä on kaksinkertaistunut edelliseen tutkimukseen nähden.

Työeläkejärjestelmän uusien työkyvyttömyyseläkehakemusten ratkaisut sairauspääryhmittäin



Lähde: Eläketurvakeskus

Kuvio 3. Työeläkejärjestelmän uusien työkyvyttömyyseläkehakemusten ratkaisut sairauspääryhmittäin vuonna 2020 (Eläketurvakeskus 2020)

Työpaineet, kiire ja stressi vaikuttavat psyykkiseen työhyvinvointiin. Psyykinen työhyvinvointi katsotaan silloin hyväksi, kun työntekijä menee mielellään töihin ja

lähtee työvuoron päätyttyä tyytyväisenä kotiin. Työntekijälle on tärkeää, että hän voi toteuttaa ammattitaitoaan vastaavaa työtä, johon hän voi itse vaikuttaa. Lisäksi positiivinen ja arvostava palautteen saaminen on tärkeää. Työntekijälle tulisi olla selvää, mitkä työtehtävät kuuluvat hänelle sekä mitä vastuita ja velvollisuuksia työn suorittamiseen vaaditaan. Työnkuvan roolittaminen ei saisi olla kuitenkaan liian tiukkaa, jotta välttyttäisiin ”tämä ei kuulu minulle”-ajattelutavasta. Psykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla työt henkilökunnan kesken sekä huolehtia riittävästä työn, levon ja vapaa-ajan suhteesta. (Virolainen 2012, 18, 33.)

Esimiehen tuki työhyvinvoinnissa on tärkeää, jossa korostuu esimiehen suhde alaisiinsa, jonka tulee olla läheistä, läsnä olevaa ja ammattimaista (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 9). Esimies voi tukea työntekijän työhyvinvointia, esimerkiksi tukemalla alaistaan stressaavissa tilanteissa vuorovaikutuksen keinoin (Mäkinieniemi 2015, 19). Kevan (2018) tutkimuksessa suurin osa henkilöstöstä koki tyytyväisyyttä esimiehen toimintaan julkisella alalla. Alhaisin tyytyväisyys esimiehiin oli kuitenkin kaikkein pienintä kunnan terveysalalla. Vastaavaa tyytymättömyyttä oli valtion terveystalveissa. Ensimmäistä kertaa kysyttiin, saavatko työntekijät tukea ja apua esimieheltään tarvittaessa. Kunta-alalla kaksi kolmesta koki saavansa tukea. Terveysalalla tuen saantia arvioitiin kriittisemmin kuin muilla aloilla. Sairaanhoidajille tehdyssä kyselyssä (2018) todetaan, että haasteena johtamisessa on muuri työntekijöiden ja johtajien välillä. Johtoportaalilla ei aina ole ymmärrystä hoitokäytännöistä tai siitä, mitä työntekijät tekevät. Johdon jalkautuminen kentälle avartaisi vallitsevien olosuhteiden ymmärtämistä ja voisi auttaa erilaisten uudistusten suunnittelussa.

Muutospaineet, kuten työkuvioiden muuttaminen, henkilöstön vähentäminen ja toimintojen yhtiöittäminen, ovat viime vuosina vaikuttaneet julkisen alan töihin. Pääosin muutokset ovat työhyvinvoinnin kannalta olleet myönteisiä ja etenkin nuoret ikäluokat ovat kohdanneet muutokset paremmin kuin vanhemmat. 69 % terveysalan vastaajista koki voimavaransa täysin tai melko hyviksi kohdatessaan muutoksia tai haasteita työssään. (Keva 2018.) Osaavan ammattihenkilöstön puute voi olla lähtöisin säästösyistä aiheutuvasta paineesta: sijaisten palkkaaminen on

rajoitettua, jolloin työskennellään vajaalla henkilöstöllä. Kustannussäästöt väärin kohdistuessa voi aiheuttaa sen, että yksikkö ei saa riittävästi rekrytoitua henkilöstöä, mutta samalla täytyisi myös tehdä kehitystyötä sekä itsensä että työyksikkönsä hyväksi. (Sairaanhoitajat 2018.)

Työhyvinvoinnin keskeisenä asiana on työntekijän vaikutusmahdollisuudet omassa työssään. Niiden on todettu vaikuttavan työntekijän terveyteen ja työssä suoriutumiseen. Työn hallinnan yksi tärkeimpiä piirteitä on se, että työntekijä kykenee suorittamaan työnsä niin, ettei kotiasioita tarvitsisi laiminlyödä. Kevan tutkimustuloksissa ilmenee kuitenkin sukupuolten ja ammattialojen välistä eroavaisuutta. Kunta-alalla naisista 22 % ja miehistä 10 % kokee joutuvansa laiminlyömykseen kotiasioitaan ansiotöidensä vuoksi. Lähes joka neljäs kunta-alan 30–44-vuotiaasta naisista koki laiminlyövänsä kotiasioita. (Keva 2018.)

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisössä, jossa avoimuus, vuorovaikutustaidot ja helppo lähestyminen työyhteisössä ovat tärkeitä. Ystävyysuhteet työtovereihin lisäävät motivaatioita ja useampi voi kokea työn tehon paranevan työpaikan ystävyysuhteiden ansiosta. Henkisyys voi ilmetä työpaikalla eri tavoin, johon voi liittyä muun muassa se, miten työkaverit kohtaavat toisensa ja miten yhteistyö sujuu. Voidaan puhua työpaikan me-hengestä, yhteen hiileen puhaltamisesta. (Virolainen 2012, 24–26.) Henkisestä kuormittavuudesta voidaan puhua esimerkiksi silloin, kun koetaan työtä olevan liian paljon, jolloin työntekijällä on vaikeuksia suoriutua työstään (Työturvallisuuskeskus 2015, 13).

Kevan (2018) tutkimustuloksissa todetaan, että henkinen kuormitus on selvästi kasvanut vuosien varrella. Terveysalalla miltei puolet (47 %) vastaajista koki työnsä joko täysin tai melko raskaaksi. Henkisesti raskaaksi koki yli puolet (66 %) vastaajista. Kuormittavuudet, kuten ajan ja henkilöstömitoituksen riittämättömyys sekä kiire näkyvät terveysalalla. Joka toinen terveysalan työntekijästä koki ajan riittämättömäksi. Terveysalan työntekijöistä vain 10 % koki, että heillä on riittävästi aikaa saada työ tehdyksi.

Sairaanhoitajille tehdyssä kyselyssä (2018) todetaan, että työntekijöiden tehtävänkuvat ovat voineet muuttua niin, etteivät ne vastaa enää sitä, mikä on ollut

alkuperäisideana. Kyselyssä käytettiin esimerkkiä siitä, että ikäihmisten palveluissa sairaanhoitajien ja lähihoitajien työnjako on epäselvä, koska lähihoitajien kuvataan tekevän samoja töitä kuin sairaanhoitajien. Kun avustavan henkilöstön (kodinhoitajat, tukityöllistetyt jne.) määriä on supistettu, heidän työnsä on siirretty hoitotyön ammattihenkilöiden vastuulle. Samalla, kun potilastyötä ja avustavaa henkilöstöä on vähennetty, on lisätty esimiesten apulaisten (apulaisosastonhoitaja, vastaava hoitaja, työvuorolistantekijä) ja erilaisten kehittämistehtäviä tekevien henkilöiden määrää.

Kevan (2018) tutkimuksista selviää, että lähes joka kolmas terveystalon työntekijä kunta-alalla on joutunut viimeisen vuoden aikana kohtaamaan töissään väkivaltaa tai sen uhkaa. Lisäksi työyhteisön sisällä tapahtuu epäasiallista kohtelua. Terveystalolla 14 % on kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esimiehen tai työtoverin taholta. Kunta-alalla väkivalta tai sen uhka koetaan keskimäärin enemmän kuin muilla sektoreilla. Tavallisimpia väkivallan muotoja ovat henkinen väkivalta, kuten uhkailu ja nimittely, tavaroiden heitteleminen, lyöminen ja potkiminen.

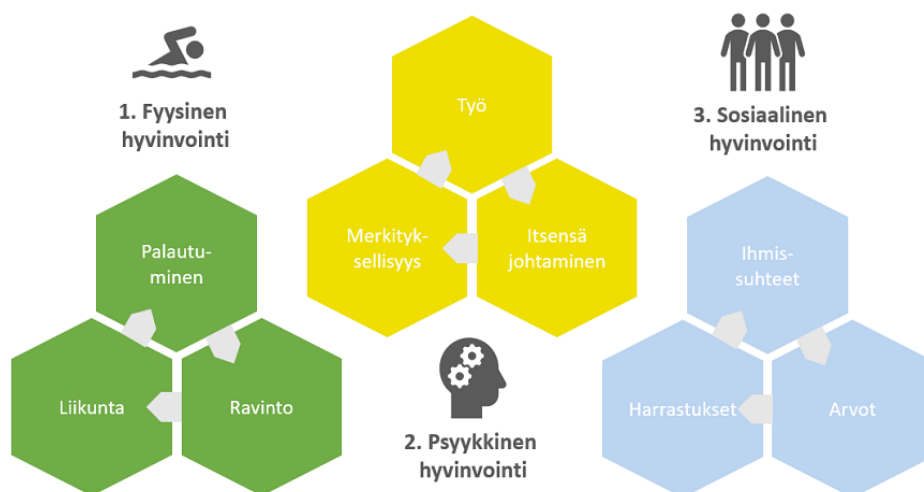
Sairaanhoitajille tehdyssä kyselyssä (2018) tuotiin esille, että työpaikkakiusaamista esiintyy, mutta siihen ei riittävästi puututa. Kiusaajana voi olla esimies, mikä voinee johtaa siihen, että henkilöstö työyksikössä on vaihtelevaa. Lisäksi jaksamista heikentävänä tekijänä on arvostuksen puute, jossa työntekijän jaksamista aliarvioidaan.

Kevan (2018) tutkimuksissa kartoitettiin ensimmäistä kertaa työympäristöä terveellisuuden näkökulmasta. Vaihtelevuutta havaittiin sen mukaan, millä ammattialalla vastaaja työskenteli. Varhaiskasvatuksen ja terveystalon työntekijät olivat kriittisimpiä työympäristöään kohtaan. Tutkimuksessa arvioitiin tämän johtuvan siitä, että näillä ammattialoilla työntekijät saattavat tehdä töitään ikääntyneissä ja peruskorjausta tai muita korjauksia vaativissa rakennuksissa (sairaala, päiväkot).

3.2 Vuorotyö ja työvuorosuunnittelu

Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja sitä voi teettää kahdessa tai useammassa vuorossa, myös yövuorona. Työvuorot voivat olla keskeytyvää tai keskeytymätöntä ja ne voivat alkaa eri viikonpäivinä eri aikoihin. Vapaapäivät voivat sijoittua näin ollen myös eri viikonpäiville. (Työaikalaki 872/2019 3:6 §.) Säännöllinen työaika voidaan järjestää niin, että se toteutetaan kolmen viikon ajanjaksoissa, jolloin työtä voidaan teettää enintään 120 tuntia tai kahden viikon ajanjaksona, jolloin tuntimäärä on enintään 80 tuntia. Työvuorojen pituus voi kuitenkin vaihdella jaksotyössä, jolloin siinä ei ole erikseen rajattuna viikoittaista tai vuorokautista tuntimäärää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yksittäinen työvuoro voi olla kestoltaan enemmän kuin 8 tuntia. (Työaikalaki 872/2019 3:7 §.)

Vuorotyö vaikuttaa hyvinvoinnin osa-alueisiin kokonaisvaltaisesti (Kuvio 4). Kun yksi hyvinvoinnin osa-alue järkkyy, se voi helposti vaikuttaa kokonaisvaltaisesti. Vuorotyöläisellä hyvinvoinnin ylläpito onkin haasteellisempaa kuin säännöllistä päivätyötä tekevällä. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormitus liian pitkien ja epäsäännöllisten vuorojen vuoksi kasvaa paljon. Vuorotyöläisenä et pysty suunnittelemaan elämääsi kovin pitkälle ja aikataulujen yhteensovittaminen perheen ja ystävien kanssa voi olla välillä mahdotonta. Poissaolot kotoa kuormittavat koko perheen dynamiikkaa ja aiheuttavat joskus jopa eripuraa. (Työsuojelu 2015.)



Kuvio 4. Kokonaisvaltainen hyvinvointi (Mehiläinen 2021)

Työvuorosuunnittelussa onkin huomioitava tarpeet ja vaatimukset, jota työ vaatii. Työaikojen säätelyä ohjaa erilaiset lait, kuten työaikadirektiivi (2003/88/EY), työaikalaki (872/2019) ja virka- ja työehtosopimukset (KVTES) sekä paikalliset sopimukset. Työvuorosuunnittelua tulisikin toteuttaa työntekijän jaksamista tukien sekä kuormitusta vähentävästi. Vuonna 2019 Työterveyslaitoksella on tutkittu ja kehitetty työaikojen kuormittavuuden arviointia sosiaali- ja terveysalan jaksotyössä. Tutkimuksessa on todettu työaikojen vaikuttavan terveyteen ja turvallisuuteen. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen vaikeutuu, kun työaika on epäsäännöllinen ja tulevien työvuorojen ennakointi on vaikeaa. Tutkimuksessa ilmenee, että kun työntekijä itse saa vaikutusmahdollisuuden työvuoroihin, sillä on koettu positiivisia vaikutuksia terveyteen ja sitä kautta myöskin sairauspoissaolojen vähenemiseen. Kun työvuoroihin voi vaikuttaa, sillä on vaikutuksensa myös muuhun elämään. (Härmä ym. 2019.)

Vuorotyön suunnittelussa painotetaan riittävän pitkälle ennakoitua listan suunnittelua ja jopa kiertäviä listoja. Kiertävällä listalla helpotettaisiin myös harrastustoiminnan lisäämistä omiin suunnitelmiin. (Työsuojelu 2015.) Luonnollista vuorokausirytmää tukeva ergonominen työaikajärjestely takaa työntekijälle riittävän palautumisen työvuorojen välissä. Lisäksi se lisää hyvinvointia, vähentää uneen liittyviä vaikeuksia ja lisää vireystilaa sekä yleistä jaksamista. Työvuorojen oikea kiertosuunta kolmivuorotyössä olisi aamu–ilta–yö–vapaa, mikä antaisi riittävän levon ja palautumisen työvuorojen välissä. (Härmä ym. 2019.) Autonomisessa työvuorosuunnittelussa työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin. Suunnitelmaa täytyy toteuttaa yhteistyössä muun henkilöstön kanssa. Yhteiset pelisäännöt on laadittava työyhteisössä, jotta työvuorosuunnittelu onnistuisi. Työaika-autonomian tavoitteena on yhteensovittaa työtä ja muuta elämää sekä lisätä työn tehokkuutta. Haitoiksi voidaan kuitenkin kokea mahdolliset ristiriitatilanteet työyhteisössä. (Super 2020b.)

On kuitenkin muistettava, että työvuorosuunnitteluun ei sinällään löydy yhtä oikeaa mallia vaan erilaiset vaatimukset muokkaavat työvuorosuunnittelua, kuten yksikön työn luonne, mahdolliset osaamisvaatimukset ja henkilöstörakenne. Työ

tulisi suunnitella niin, että ne muokataan sekä työntekijän että organisaation tarpeisiin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 4, 12.)

Työajoilla on erilaisia vaikutuksia työhyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn. Vuorotyötä tekevälle ilmenee sekä ohimeneviä että pysyviä vaikutuksia terveydessä. Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää huolehtia elämän peruseriaateista, kuten nukkua riittävästi, aterioida säännöllisesti ja terveellisesti, liikkua sekä huomioida terveelliset elintavat. (Työterveyslaitos 2020c.) Vuorotyö lisää riskiä sairastua erilaisiin sairauksiin, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin, aikuisiän diabetekseen ja rintasyövän riskiin. Nukkuminen voi häiriintyä ja sitä myötä vireystila työssä voi heikentyä, jolloin tapaturmariskit kasvavat. (Työterveyslaitos 2020d.) Vuorotyötä tekevillä on jopa 20 % isompi riski sairastua sydäninfarktiin (Työsuojelu 2015).

Suomalaiset 2011-tutkimuksen mukaan huono fyysinen kunto ja epäterveellinen ravinto heikentävät selvästi suomalaisten puhtia ja motivaatiota työnteossa. Liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on vähemmän stressiä, ja heidän jaksamisensa on parempi kuin liikunnallisesti passiivisilla työntekijöillä. (Virolainen 2012, 172.) Vuorotyön energiantarpeen ei ole todettu olevan isompaa, kuin muulla työväestöllä vaan energiantarpeen lisääntyminen on havaittu liittyvän juuri unen määrän vähenemiseen. Myös energian kulutus voi olla vuorotyöntekijöillä vähäisempää ja ajatuksena on, että tämäkin altistaa osaltaan lihavuudelle vuorotyötä tehdessä. Vuorotyöntekijöiden ruokavalioon kuuluu enemmän makeisia, välipaloja ja sokeripitoisia juomia. Kuidun määrä on vähäistä ja ruoka on niukkaravinteista sekä tulehdusta edistävää. Unen vähyys aiheuttaa herkästi napostelua. Kii-reessä energiapitoinen nopea ruoka voi tuntua paremmalta vaihtoehdolta kuin laadukas ja ravintorikas vaihtoehto. Ensisijaisen tärkeää olisikin löytää syy vuorotyöntekijän univajeelle ja korjata se. Työntekijän olisi hyvä itsekkin huomata unen vähyiden vaikutus omaan ruokailuun. Ruokavalioon olisi syytä panostaa ja muistaa sopivat ruokailuajankohdat: ruokailurytmi 3–5 tunnin välein. Välipalojen vaihtaminen sokerisista energiapommeista vähäsokerisiin kuitupitoisiin tuotteisiin, panostaa ruoan laatuun eli enemmän kalaa, kasviksia, siemeniä ja laadukkaita rasvoja. On esitetty, että ruokahalun lisääntyminen voisi liittyä juuri nälkähormonin eli greliinin muodostumiseen tai kylläisyyden tunteen tuovan leptiinin

väheneeseen. Tästä on kuitenkin saatu tähän mennessä vain ristiriitaista tietoa, eikä ole pysytty todentamaan näiden yhteyttä. (Sallinen 2020.)

Työajan hallinnassa tärkeää on riittävä palautuminen. Negatiivinen kuormitus, kuten stressi tai haitalliset työaikajärjestelyt, voivat häiritä palautumista ja unta. Pitkäaikainen kuormitus lisää terveystriskejä ja hankaloittavat sosiaalista elämää (Työturvallisuuskeskus 2021). Vaikka jaksotyössä viikkotyöajan pituutta ei ole määritelty, tulisi yli 48 tunnin vuorojen suunnittelua välttää ja suunnitella kahden vapaapäivän väliin enintään 40 tunnin mittaista työjaksoa. Työajan maksimaalisena tuntimääränä vuorokautta kohden voidaan pitää kymmenen tuntia. Toistuvaa ylityötäkin tulisi välttää. Työajan ajoittuminen ennen kello kuutta aamulla verottaa yönistä, joten niitäkin tulisi olla mahdollisimman vähän. Peräkkäiset ilta- vuorot vaikuttavat sosiaaliseen elämään. Runsas yövuorojen määrä, erityisesti peräkkäisten vuorojen määrä, häiritsee vuorokausirytmisiä ja on osaltaan iso tekijä terveysongelmien kasvamisessa. (Työterveyslaitos 2020e.)

Työterveyslaitoksen julkaisemassa Pohjoismaiden tutkimushankkeen WOW-projektin (2020) raportissa kerrotaan, että useiden kansainvälisten tutkimuksen mukaan yli 55 tuntia viikossa työskentelevillä on kohonnut riski saada esimerkiksi infarkti, rytmihäiriöitä, verisuonitukoksia, masennusta sekä rintasyöpä. Tutkimuksissa todettiin, että viikossa 48 työtunnin tekeminen ei nosta riskiä yhtä paljon. Keskimäärin yli 48 tunnin työviikkoja (sisältäen ylityötunnit) ei tulisi tehdä. Suosituksissa tulisi huomioida työntekijät, jotka eivät voi työskennellä kokoaikaisesti, esimerkiksi sairauden vuoksi. Osa-aikaisten työajoissa huomattiin olevan hyviä ja huonoja puolia. Hyvinä puolina voitiin pitää korkeaa työmotivaatiota, vähempiä sairaspotensiaaleja sekä vanhemmilla työntekijöillä töissä pidempään jaksamista. Huonona puolena huomattiin pakotetussa osa-aikaisuudessa yhteys kohonneisiin terveystriskeihin. (Härmä & Karhula 2020, 34–56.)

Työterveyslaitos on kehittänyt liikennevalomallin, jonka avulla voidaan arvioida työajan kuormittavuutta jaksotyössä. Kuormitustekijöinä ovat työaikaan liittyvä kesto, mihin aikaan työtä tehdään, palaudutaanko työstä, työn ja vapaa-ajan yhteensovitus ja mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin. Liikennevalojen tasoina ovat

voimakas ylikuormitus, ylikuormitus, kohonnut kuormitus sekä kuormitus kunossa. Kuormitusta seurataan jokaisella listalla yksittäisten kuormittavuustekijöiden mukaan. Kuormitustekijöiden jatkuva toistuvuus johtaa vääjäämättä ylikuormitukseen. Kokonaiskuormitus muotoutuu usean eri kuormittavuustekijän yhteisvaikutuksista. Kuormittavuustekijöitä tulisi arvioida jokaisessa työvuoroluettelossa sekä tämän lisäksi tulisi arvioida kuormittavuustekijöiden ennustettavuus kerran vuodessa. (Työterveyslaitos 2020e.)

Uusi työaikalaki (872/2019) määrittelee työvuorojen välille lepoajaksi vähintään 11 tuntia, koska liian lyhyet välit lepoajoissa hidastavat palautumista ja nostavat tapaturmariskiä. Yötyöstä palautuminen kestää vähintään kaksi vuorokautta, joten jokaisen työjakson yövuoron jälkeen tulisi olla 48 tunnin keskeytymätöntä lepoaika. Kerran viikossa olisi hyvä olla yksi vähintään 35 tunnin lepoaika, koska se tukee työstä palautumista. Viikonloppuvapaat tukevat työntekijän palautumista ja hyvinvointia, jonka vuoksi viikonloppuvapaita olisi hyvä olla ainakin kerran kuukaudessa. Yksittäiset vapaapäivät vähentävät työhön sidonnaisuutta. (Työterveyslaitos 2020e.) Ennen uutta työaikalakia hoitoalalla tehtiin työvuoroja esimerkiksi kello 22 asti ja tultiin seuraavaan työvuoroon aamulla kello 7. Työvuorojen välille (päättymis- ja alkamisaika) jäi 9 tuntia tai reilusti alle 9 tuntia, riippuen siitä, kuinka kaukana työntekijä asuu tai kuinka kaukana esimerkiksi työpaikan suojavaatteiden säilytys on. Esimerkiksi suojavaatteiden tai työpukujen riisumista tai pukemista ei katsota työajaksi vaan työajaksi katsotaan se aika, jonka viranhaltija tai työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 872/2019 2:3 §). Uuden työaikalain vuoksi Sodankylän kunnan organisaatiot joutuivat muokkaamaan työvuorojaan, jotta työvuorojen välinen lepoaika toteutuisi. Nykyisin iltavuorot voivat päättyä kello 20 mennessä, jotta työntekijä voi tulla aamuvuoroon kello 7.

Työterveyslaitos (2020) on antanut vuorotyölle uudet suositukset lyhyemmistä yövuorajaksoista ja palautumisista työvuorojen välille. Peräkkäisiä yövuoroja suositellaan tekevän korkeintaan kolme. Raskaana oleville suositellaan, ettei yövuoroja tulisi tehdä enempää kuin kerran viikossa. Lyhyitä vuoronvälejä tulisi välttää eli alta 11 tunnin lepoaikoja ei tulisi tehdä ja työntekijät tulisi ottaa mukaan työvuorosuunnitteluun.

Onnettomuuksien, väsymyksen sekä vuorokauden ajalla on selkeä yhteys. Onnettomuuksia sattuu eniten yöaikaan. Ilman kunnon palautumisaikaa työstä, keho jää herkästi stressitilaan, joka tarkoittaa, että koko keho voi oireilla fyysisesti, närästyksellä, pahoinvoinnilla, kivuilla ja uupumuksella. Ahdistus lisää myös sairastelua, joten oravanpyörä on valmis. (Työsuojelu 2015.) On kuitenkin muistettava, että esimerkiksi unentarve vaihtelee yksilöllisesti. Keskimääräinen unentarve aikuisella on seitsemästä kahdeksaan tuntiin, mutta osa pärjää vähemmillä unilla, kun osa vuorostaan tarvitsee selkeästi unta enemmän vuorokaudessa (Partonen 2020). Uni- ja valvetrytmin häiriötä esiintyy enemmän vuorotyöläisillä kuin päivätyöläisillä (Unettomuus: Käypä hoito –suositus 2020). Noin 10 % vuorotyötä tekevistä kärsii vuorotyöunihäiriöstä (Partonen 2020).

Amerikkalaisessa tutkimuksessa (2018) tutkittiin vuorotyön ja ihmisen oman sisäisen kellon yhteensovittamista tai niiden yhteisvaikutuksia. Tutkimus keskittyi eritoten siihen, miten unirytmien sekoittaminen vaikuttaa lihomiseen. Tutkimuksen mukaan vuorokausirytmia ohjaa luonnollisesti valo ja pimeys, mutta ihmisellä on myös oma yksilöllinen kronotyyppi eli uniaika-asennus. Esimerkiksi iltakronotyyppin ihmiset laittavat yleensä myöhemmin nukkumaan oman sisäisen kellon mukaisesti. Ongelma muodostuu siinä, kun iltakronotyyppin ihminen tekee esimerkiksi paljon aamuvuoroja, jää hänellä automaattisesti unimäärä vähäisemmäksi. Vaikka ihminen sopeutuu lyhyempiin yöuniin, niin riskiä sairastua edellä mainittuihin sairauksiin, myös lihavuuteen kasvaisi. Tutkimuksen lopputulemana nähtiin, että lyhyellä unen kestolla on negatiivisia terveysvaikutuksia, mutta niin näyttäisi olevan myös unen ajoituksella. Tarvitaan lisätutkimuksia, joissa huomioidaan ihmisen oma kronotyyppi. Ylipäätään olisi tärkeää, että aiheesta saataisiin lisätietoa, jotta työntekijä sekä esimiehet ymmärtäisivät, kuinka tärkeää työntekijän oma vuorokausirytmisi on huomioida työvuorosuunnittelussa. Ja kuinka se voi vähentää työntekijän kuormitusta myös terveyden kannalta. (Hittle & Gillespie, 2018, 512–523.)

Italialaisessa tutkimuksessa (2019) analysoitiin vuorotyön vaikutusta potilasturvallisuuteen. Tutkimuksessa havaittiin, että yö- tai vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat tekivät aamu- ja iltavuoroa tekeviin hoitajiin verrattuna ilmeisimmin kaksi kertaa enemmän erehdyksiä. Esimerkiksi yli 12 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa

kestävät työvuorot aiheuttavat sairaanhoitajille enemmän väsymystä ja lisäävät siten haittatapahtumien ja lääkitysvirheiden määrää. (Di Muzio ym. 2019, 9.) Työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksessa tapaturmia sattui muita vuoroja enemmän iltavuorossa, yövuorojen jälkeen ja yli 12 tunnin vuoroissa (Härmä ym. 2019, 6).

Italian Modenassa tehtiin tutkimus (2016) vuorotyön vaikutuksista sairaanhoitajien psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen verrattuna päivävuoroa tekeviin hoitajiin. Tutkimustulosten perusteella voitiin päätellä, että vuorotyötä tekevät työntekijät tarvitsisivat erityistä huolenpitoa ja säännöllisiä terveystarkastuksia epätoivottujen terveystarkastusten sekä ammatillisen tyytymättömyyden vuoksi. Tässä vedottiin myös siihen, että hoitotyössä on iso vastuu ja se vaatii tarkkaavaisuutta. Siispä työolot tulisi järjestää siten, että hoidon laatu pystytään takaamaan 24 tunnin jaksoissa. Lisäksi tutkimuksessa ehdotettiin, että jos vuorotyön malleja saataisiin muokattua hoitajien hyvinvointia tukevaksi, vaikuttaisi se positiivisesti niin hoitajien kuin potilaidenkin elämänlaatuun. Stressaavilla työajoilla on merkitystä työntekijöiden emotionaaliseen hyvinvointiin sekä heidän kapasiteetilleen antaa työssään myötätuntoa ja empaattisuutta hoidettavilleen. Tutkimuksessa painotettiin riittävän lepoajan merkitystä työvuorojen välissä. Lepoajan tulisi olla 11 tuntia. Tutkimustuloksissa kuitenkin painotettiin sitä, että jos vuorot valmistellaan ja suunnitellaan riittävän pitkälle, se suojelee hoitajan omaa yksityistä elämää sekä vähentäisi psykologista stressiä että sosiaalista sopeutumattomuutta. (Ferri, Guadi, Balduzzi, Magnani & DiLorenzo 2016.)

Työelämäntutkijan Sirpa Syväsen (2019) mukaan pitkät työpäivät, liiallinen työmäärä sekä varsinaisen hoitotyön ulkopuolelle jäävien töiden lisääntyminen kuormittavat hoitotyötä. Lisäksi eettinen kuormittavuus on lisääntynyt, jolloin hoitajat kokevat riittämättömyyden tunnetta, kun työn vaativuus on lisääntynyt. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuormittuneisuus näkyy alanvaihtona. Hoitoalan ammatin vetovoimaisuutta ei riitä lisäämään pelkkä hoitajamitoituksen nostaminen.

Kuormitustekijöitä ei kuitenkaan voida kokonaan kitkeä, koska ne kuuluvat työn kuvaan. Niihin voidaan vaikuttaa ennakoivasti ja sitä myöten vähentää. Työsuojelu kannustaa työpaikkoja kuormittavissa tilanteissa joustamaan työajoissa, tauottamaan säännöllisesti, antamaan positiivista palautetta, lisäämään sosiaalista tukea ja ennen kaikkea nostamaan esiin työn positiivisia puolia. Kuormittavista tekijöistä on myös opeteltava puhumaan ääneen. Ongelmana yleensä on se, ettei työntekijä välttämättä uskalla ottaa esille työhyvinvointiin liittyviä kuormittavia tekijöitä. Näissä tilanteissa olisi hyvä, että työnantajat ilmaisevat kuinka tärkeää kuormittavat tekijät tulee ottaa esille, jotta niihin voidaan tarttua. Työnantajan velvollisuus on tietenkin osata havaita kuormitustekijät ajoissa, jotta työntekijä voisi jatkaa työtään turvallisesti. Työnantajan velvollisuus on myös huolehtia siitä, että sillä on työterveyshuollon kanssa sovittuna toimenpiteet, joilla tuetaan työntekijän työkykyä ja hyvinvointia. (Työsuojelu 2015.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Määrällinen tutkimus

Opinnäytetyössämme käytimme kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, jolla tarkoitetaan yleensä kyselytutkimusta, mikä on yksi määrällisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmä (Kananen 2015, 201). Opinnäytetyön prosessin alkuvaiheessa haimme kyselytutkimukselle toimeksiantajaa. Olimme yhteydessä sähköpostitse Sodankylän kunnan henkilöstöpäällikköön, Minna Seppälään, joka esitteli kunnan johtoryhmälle kiinnostuksemme toteuttaa kyselytutkimusta vuorotyötä tekeville hoitajille. Johtoryhmä antoi luvan kyselyn toteuttamiselle ja asetti opinnäytetyön ehtoiksi, että he saavat tutustua ja kommentoida työtä matkan varrella, ainakin kyselyn sisältöä ja tuloksia. Lisäksi johtoryhmä esitti halukkuutensa siihen, että opinnäytetyön valmistuttua opiskelijat esittelisivät valmiin opinnäytetyön johtoryhmälle keväällä 2021 (Seppälä 2020). Opinnäytetyön yhdyshenkilönä toimi syyskuun loppuun saakka henkilöstöpäällikkö Minna Seppälä, lokakuusta 2020 lähtien yhdyshenkilönä toimi uusi henkilöstöpäällikkö Eija Mattila, mutta hän irtisanoutui henkilöstöpäällikön virasta koeajalla maaliskuussa 2021. Mattilan viransijaisena jatkoi 17.3.2021 alkaen jälleen Minna Seppälä. Opinnäytetyö esitetään johtoryhmälle toukokuussa 2021.

Toimeksiantosopimuksia (Liite 1) on laadittu kolmena kappaleena. Yhdyshenkilönä toiminut Mattila on allekirjoittanut sopimukset lokakuussa 2020. Opinnäytetyön ohjaava opettaja on allekirjoittanut skannatun toimeksiantosopimuksen omalta osaltansa vallitsevan COVID19-viruksen vuoksi huhtikuussa 2021. Erilistä tutkimuslupaa ei tarvinnut hakea Sodankylän kunnalta (Mattila 2021a).

Määrällinen tutkimus on tutkijalähtöistä, jossa tutkijan ehdot ja tarpeet täyttyvät työssä. Kvantitatiivinen tutkimus tarvitsee teorioita taustalleen, joiden avulla kyselyyn asetetaan kysymykset (Kananen 2015, 209). Opinnäytetyössämme laadimme alkuun teoreettisen rungon aiheemme ympärille, joka ohjasi meitä muodostamaan kysymykset kyselylomakkeelle. Alkujaan hyödynsimme Työterveyslaitoksen teettämää vuorotyökyselyä (Työterveyslaitos 2005) mutta karsimme

ronskillakin otteella kysymyksiä ja väittämiä pois. Muokkasimme kysymykset lopulta siihen muotoon, joiden avulla koimme saavuttavamme laadittuihin tutkimusongelmiimme vastauksia. Vuorotyökysely antoi kuitenkin osviittaa, mitä kyselyssä voisi kysyä. Teoreettista runkoa laadittaessa käytimme hakusanoina työhyvinvointi, työaikalaki, vuorotyö ja työvuorosuunnittelu.

4.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Kvantitatiivinen menetelmä tarkastelee tietoa numeroin (Vilkka 2007, 14) sekä vastaa kysymyksiin paljonko ja kuinka usein (Heikkilä 2005, 17), esimerkiksi kuinka monta prosenttia vastaajista on mitään mieltä. Kysely laadittiin Webropol 3.0 -ohjelmalla, joka antaa valmiit vastaukset siitä, kuinka monta prosenttia ja kuinka moni vastaajista on valinnut tietyn vastausvaihtoehdon. Kaiken kaikkiaan muokkasimme kyselylomaketta parin kuukauden ajan. Webropol-kyselylinkki saatekirjeineen (Liite 2) hyväksytettiin ensin opinnäytetyön ohjaavalla opettajalla ja yhdyshenkilöllä.

Sodankylän kunnassa toimii useita eri hoiva-alan yksiköitä, joten kyselytutkimukseen osallistujia rajattiin viiteen yksikköön, joiden toiminta on ympärivuorokautista: Hannuksenkartano, Helmikoti, Hyvinvointikeskus Sopukan akuutti- ja kuntoutusosasto, Kuntoutumisyksikkö Kieppi ja Nutukas. Tutkimuksen kohderyhmiksi valittiin hoitotyöntekijät (sairaanhoitaja, perus- ja lähihoitaja, hoito- ja hoiva-apulaiset), joista tutkimukseen osallistuneiden määrä oli 180 henkilöä (Mattila 2021b).

Kysely koostui kaiken kaikkiaan 12 kysymyksestä, joka sisälsi neljä eri teemaa: taustatiedot, vuorotyö, työaikalaki ja työvuorosuunnittelu. Kyselyssä oli monivalinta-, sekamuoto- ja avoimia kysymyksiä. Kysymyksissä oli valmiita vastausvaihtoehtoja, joissa vastaaja sai valita sopivan vastausvaihtoehdon asetetulle kysymykselle ja avoimissa vastaaja sai halutessaan kirjata vapaamuotoisesti vastauksensa aihealueeseen liittyen. Mieliopidekysymykset olivat viisiportaisia, jossa vastaaja sai valita väittämille olevansa täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Kysely saavutti osallistujansa sähköpostitse yksiköiden esimiesten välityksellä saatekirjeineen ja Webropol-linkillä. Osallistujille annettiin vastausaika kolme viikkoa eli 1.3.–21.3.2021 välisen ajan. Työyksiköihin lähetimme vastausajan viimeisellä viikolla muistutussähköpostin, jossa kerroimme, että vastausaika oli vielä viikko jäljellä.

Vastausajan keskellä jouduimme muokkaamaan kyselyämme siltä osin, että viimeiseen avoimeen kysymykseen lisäsimme kirjainmerkkimäärää suullisesti saadun palautteen vuoksi. Vastaja koki, ettei saanut riittävästi tilaa kerrottavakseen. Lisäksi vastausajan toisella viikolla kävi ilmi, että kaikki yksiköt eivät olleet saattaneet viestiämme eteenpäin, jolloin yhden yksikön vastausajaksi jäi vain viikko.

4.3 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston läpikäynti aloitettiin vastausajan umpeuduttua (Vilkka, 2007, 106). Webropol 3.0-ohjelma laati kysymysten pohjalta valmiit vastaukset prosentein ja luvuin. Ohjelman avulla pystyttiin luomaan erilaisia kuvioita, joita on käytetty havainnollistamaan saatuja tuloksia. Kaikkiin kuvioihin emme pystyneet liittämään sekä prosenttilukuja että vastaajien määrää, koska halusimme pitää kuvat mahdollisimman selkeinä ja yksinkertaisina.

Aineiston analyysissä käytimme suoraa jakaumaa, jonka avulla pystymme esittämään aineiston tulokset mahdollisimman selkeästi. Tulosten avulla oli tarkoitus saada konkreettista tietoa siitä, onko uudella työaikalalla ollut vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin, miten vuorotyö koettiin sekä mitä kehittämissuunnitelmia henkilöstöllä oli työvuorosuunnitteluun. Suora jakauma on esittämismuodon lisäksi yksinkertainen keino analysointiin, jonka avulla saadaan yksittäisen muuttujan eri vaihtoehtojen saamat vastaukset. Suorat jakaumat ilmoitetaan aina suhteellisina taulukkoina, joka tarkoittaa esityksessä joko prosenttilukuja (%) tai vastaajien määrä (n). Luvut eivät ainoastaan riitä tulkintaan, vaan niistä tehtiin aina sanallinen tulkinta. Sanallisen tulkinnan avulla toimeksiantaja saa selkeän kuvan työn tuloksista. Tutkimuksen kysymykset suunniteltiin siten, että ne ratkaisevat tutkimusongelman eli myös tulkinta kirjoitettiin siten, että vastaus ongelmaan saatiin. Tulkintaa tehdessä oli tärkeää keventää tekstiä, koska pelkkä prosenttien

luettelu voi tehdä tekstistä turhan raskaan, joten pyrimme kiinnittämään huomiota tekstin muotoon, esimerkiksi käyttämällä prosenttilukujen sijasta sanoja kolmannes, neljännes, joka kolmas, puolet jne. Vaikka tuloksia sanoitettiin ja sen tekstiä kevennettiin, tuli silti kuvioden löytyä, jotta tutkimus pystyttiin todistamaan aukottomaksi. (Kananen 2015, 288–289, 298–299.)

Likertin asteikkoa hyödynsimme mielipidekysymyksissä, joissa järjestysasteikko oli 5-portainen: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Vastaaja sai valita parhaiten omaa käsitystä vastaavan vaihtoehdon. Järjestysasteikon keskivaiheessa oli ”en osaa sanoa”-vaihtoehto, joka saattoi olla vastaajalle houkutteleva. Lisäksi se saattoi kieliä siitä, ettei vastaaja ota kantaa aiheeseen (Heikkilä 2005, 53.) tai ei halua muodostaa mielipidettä asiasta (Vilkkä 2007, 109). Terveystilaan (virkeys, työkyky, yleinen terveydentila) liittyvissä mielipideväittämissä oli näkyvissä suurinta ”en osaa sanoa” -vaihtoehdon käyttöä.

Sekamuotoisissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot olivat monivalintaisia. Laadimme monivalintaisia kysymyksiä kaksi (Liite 3, kysymykset 5 ja 6), joissa vastausvaihtoehtona oli myös ”Jokin muu, mikä?”, jolloin vastaaja sai mahdollisuuden tarkentaa omaa vastaustaan. (Heikkiä 2005, 50–52.) Avoimien kysymyksien etuna on saada hyviä näkökantoja ja ehdotuksia ongelmanratkaisuun. Haittana voi olla, ettei niihin välttämättä vastata tai vastataan epätarkasti, jolloin vastauksista ei tule sen tarjoamaa hyötyä tutkimukseen. Vaikka avoimet kysymykset voivat olla työläitä analysoida, voivat niiden vastaukset antaa tutkijalle tietoa vastaajan todellisista mielipiteistä liittyen aiheeseen. (Valli 2015.)

Avoimien kysymysten analysointi tapahtui luokittelemalla vastaukset luokkiin. Teksti käytiin ensin tarkasti läpi ja sitten etsittiin samansisältöiset vastaukset ja lajiteltiin sen mukaan. (Valli 2018.) Tätä ominaisuutta hyödynsimme kyselylomakkeemme viimeisessä kysymyksessä (Liite 3, kysymys 12), joka on purettu teemoittain. Itse tutkimusongelmaan liittyvä vastaus oli kuitenkin tärkein eli henkilöstön kehittämisehdotukset työvuorosunnittelussa. Olemme ottaneet täysin suorat lainaukset kirjoitusvirheineen tulosten purkamisessa huomioiden kuitenkin eetti-

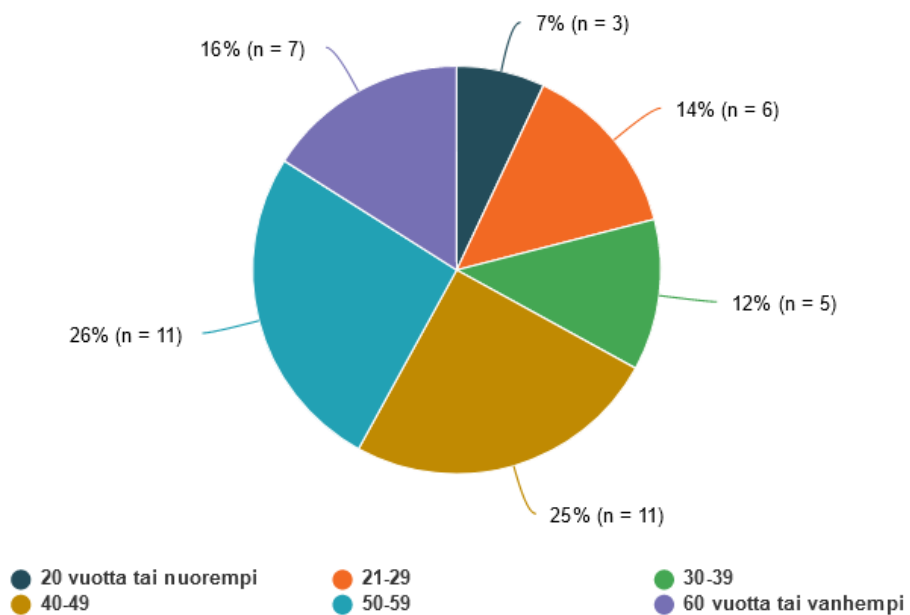
set näkökannat, kuten anonymiteettisyyden. Lisäksi olemme tarkoituksella jättäneet avoimista vastauksista pois yksikön nimen, sillä muutamissa vastauksissa vastaaja oli maininnut sanallisesti, missä yksikössä työskentelee. Lähtökohtaisesti ei ole ollut tarkoitus vertailla tuloksia yksiköittäin vaan saada laajempi perspektiivi käsiteltävistä asioista. Aineistoa purkaessa huomioimme tutkimuksen vastaajakadon, joka on nähtävissä pohdinta -osiossa (Luku 6).

5 TULOKSET

5.1 Taustatiedot

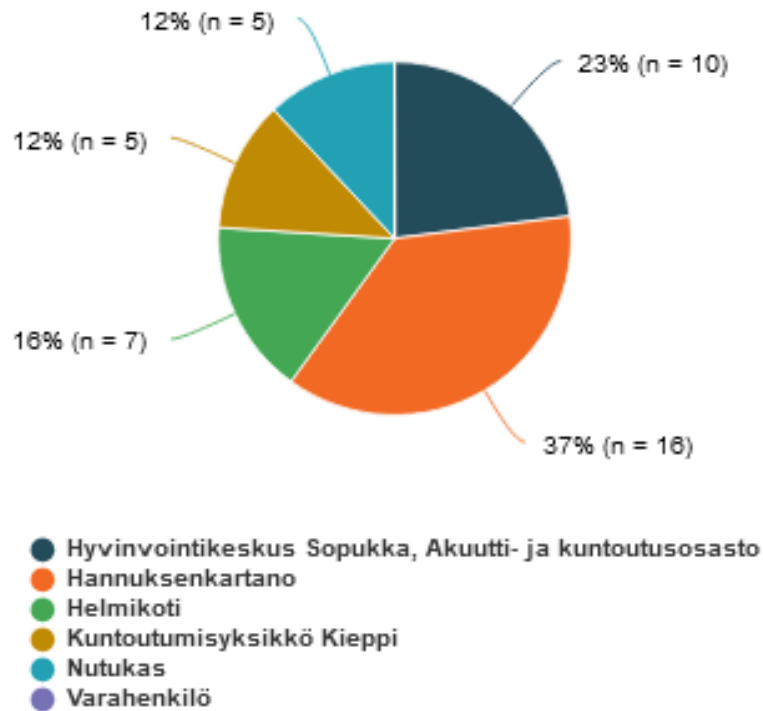
Vastauksia saimme 43 henkilöltä (N=180), jolloin vastausprosentiksi muodostui 24 %. Kaikki kyselyyn vastanneet suorittivat kyselyn loppuun saakka. Taustatiedoissa kysyimme vastaajien ikää, työyksikköä, vuorotyön kestoa, pääsääntöistä työaikaa ja vuorotyön hyviä ja huonoja puolia.

Vastauksia saimme kaikista ikäluokista. 2/3 vastaajista oli yli 40-vuotiaita (Kuvio 5). Ikäjakaumasta havaitsimme, että iältään vanhemmat vuorotyöntekijät vastasivat innokkaimmin kyselyyn. Alle 20-vuotiaat tai sitä nuoremmat vastasivat kyselyyn vähiten.



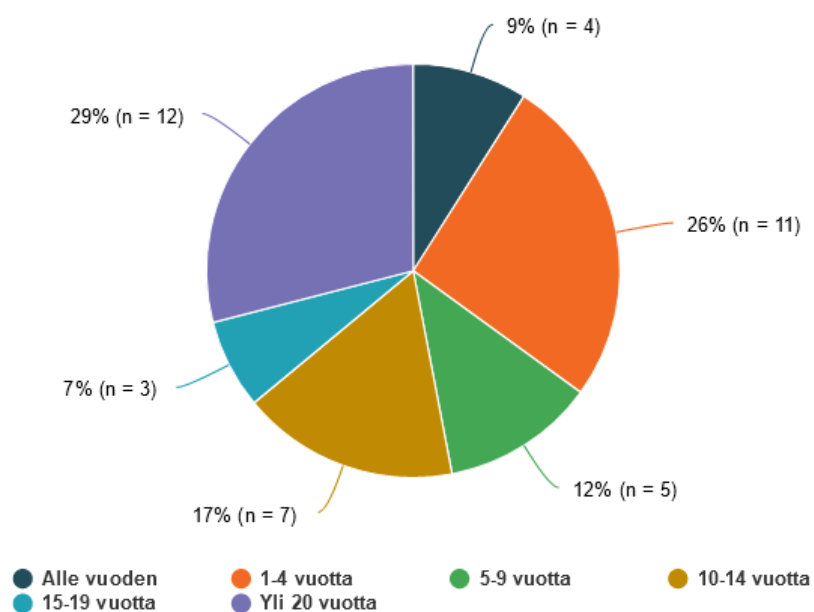
Kuvio 5. Tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma

Suurimman vastausprosentin saimme Hannuksenkartanosta (Kuvio 6). Varahenkilöstöstä ei saatu vastauksia ollenkaan.



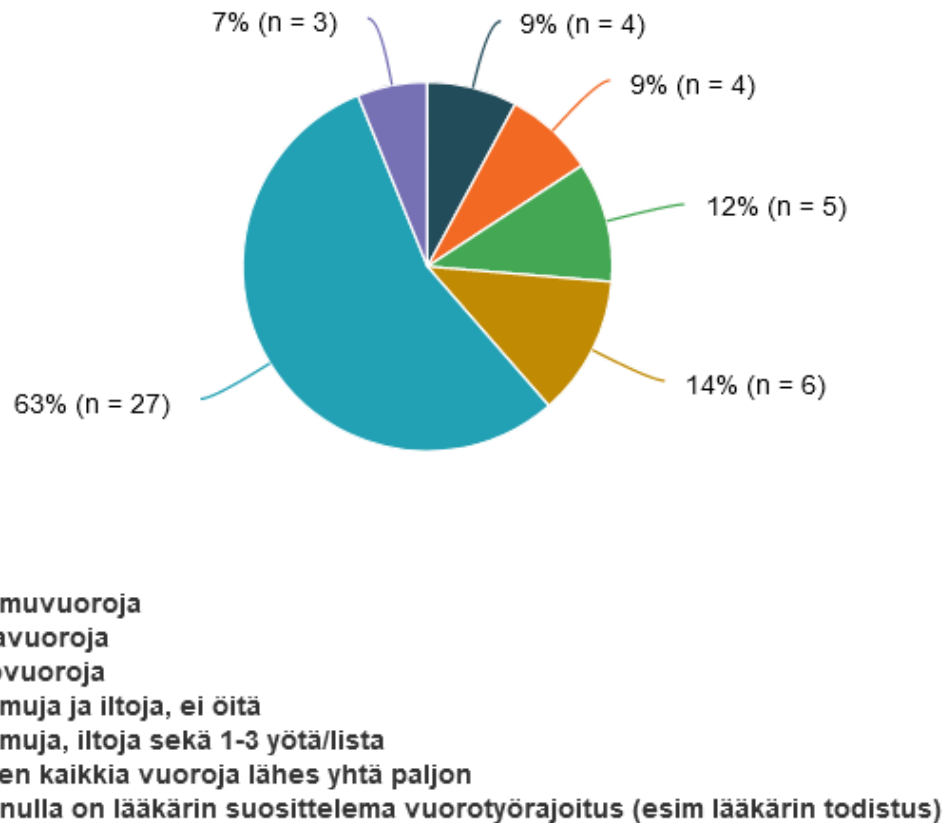
Kuvio 6. Tutkimukseen osallistuneet työyksiköt

Vastaajista miltei joka kolmas oli tehnyt vuorotyötä yli 20 vuotta (Kuvio 7). Reilu puolet vastaajista olivat tehneet vuorotyövuosia yli 10 vuotta.



Kuvio 7. Työntekijöiden vuorotyön kesto vuosissa

Kysymyksessä neljä (Liite 3) kysyimme, mitä vuoroa vastaaja pääsääntöisesti tekee. Reilu puolet vastaajista teki pääsääntöisesti aamu-, ilta- ja 1–3 yövuoroa per lista (Kuvio 8). Pelkkää yövuoroa teki 12 % vastaajista. Kenelläkään vastaajista ei ollut, esimerkiksi lääkärin suosittelemaa vuorotyörajoitusta, mutta siltikin 14 % vastaajista eivät tehneet yövuoroja.

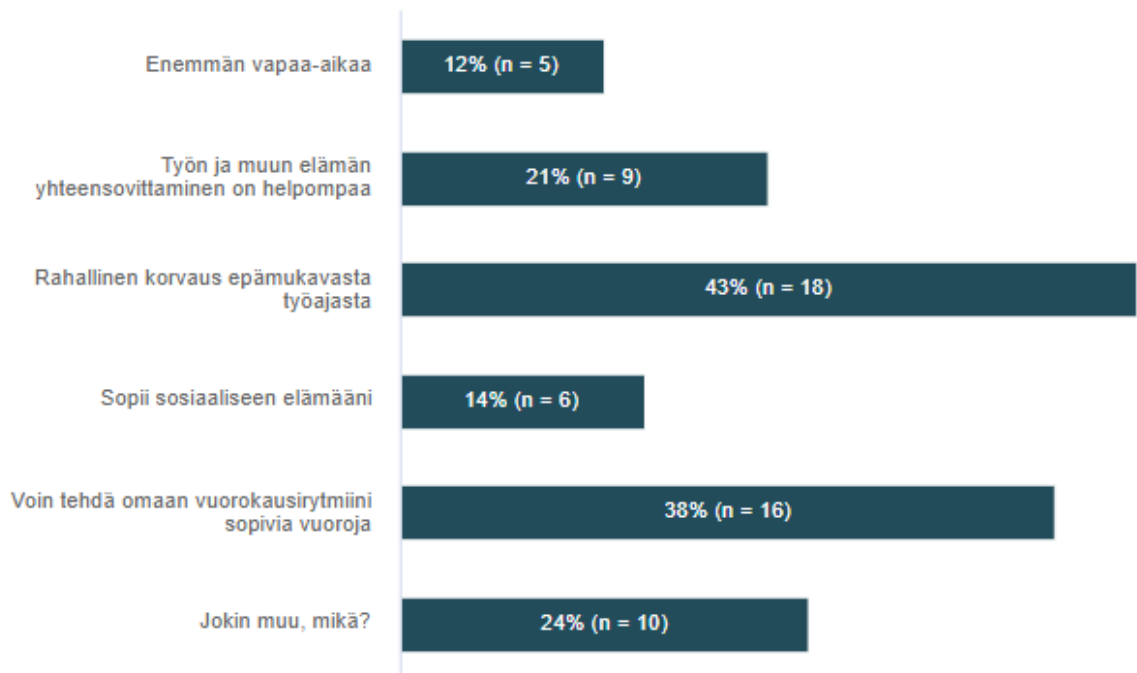


Kuvio 8. Työntekijät tekivät pääosin kaikkia vuoroja

5.2 Vuorotyö työntekijöiden kokemana

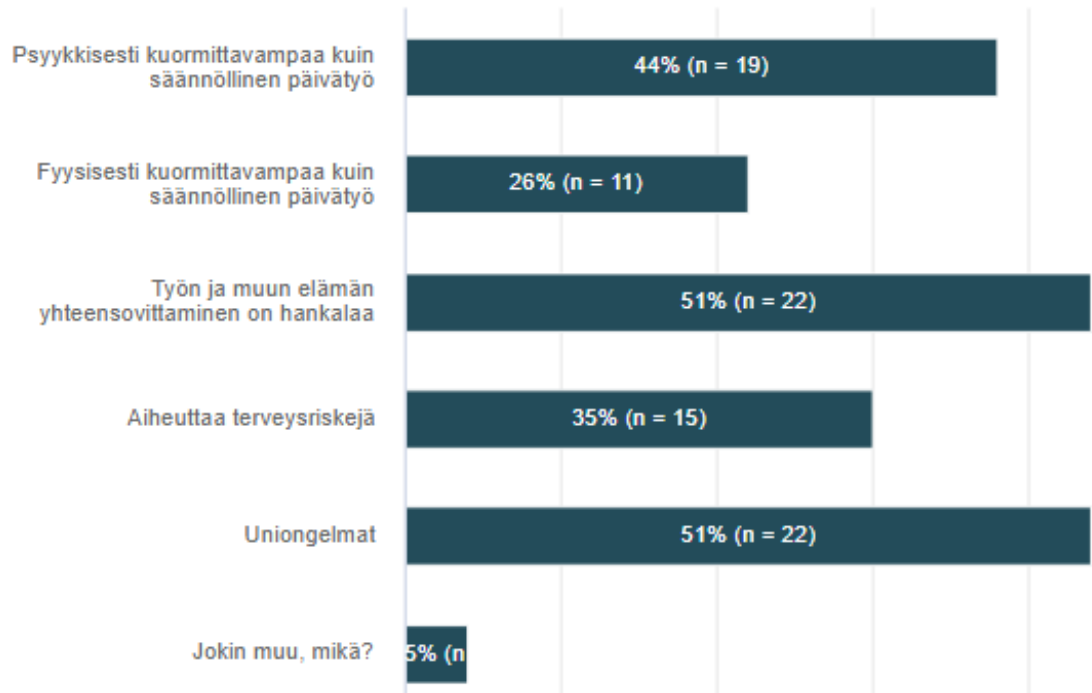
Kysymyksissä viisi ja kuusi (Liite 3) vastaajilta kysyttiin vuorotyöhön liittyviä hyviä ja huonoja puolia. Kysymys oli monivalintainen. Saimme yhteensä 64 vastausta vuorotyön hyvistä puolista. Vuorotyön huonoista puolista vastauksia saatiin jopa 91. Kaiken kaikkiaan avoimeen vastausvaihtoehtoon vastasivat 12 tutkimukseen osallistujaa.

43 % vastanneista koki vuorotyössä hyvänä asiana (Kuvio 9) rahallisen korvauksen saaminen epämukavasta työajasta. 38 % vastaajista koki, että vuorotyö sopii heille oman vuorokausirytmensä vuoksi. Joka viides vastaajista koki helpommaksi sovittaa työtä ja muuta elämää. Vain reilu kymmenes koki, että vapaa-aikaa olisi enemmän.



Kuvio 9. Työntekijöiden kokemat hyvät puolet vuorotyössä

Puolet vastaajista koki vuorotyön huonona puolena (Kuvio10) työn ja muun elämän yhteensovittamisen. Neljäsosa vastaajista koki vuorotyön psyykkisesti kuormittavammaksi kuin säännöllisen päivätyö. Reilu kolmasosa vastaajista koki vuorotyön aiheuttavan terveysriskejä. Uniongelmissa kärsii jopa puolet vastaajista.



Kuvio 10. Työntekijöiden kokemat huonot puolet vuorotyössä

Avoimissa vastauksissa hyvinä puolina korostui, kuten kampaajalla käynti. Muita positiivisia asioita vuorotyössä oli se, että vuorotyö koettiin sopivaksi elämäntilanteeseensa nähden, vuorojen vaihtelevuus oli virkistävää raskaassa työssä ja välillä sai nukkua pidempään.

“On virkistävää tehdä eri vuoroja.”

“Voi hoitaa arkiamuina virallisia asioita, jotka olisivat muuten kiinni iltaisin ja viikonloppuisin.”

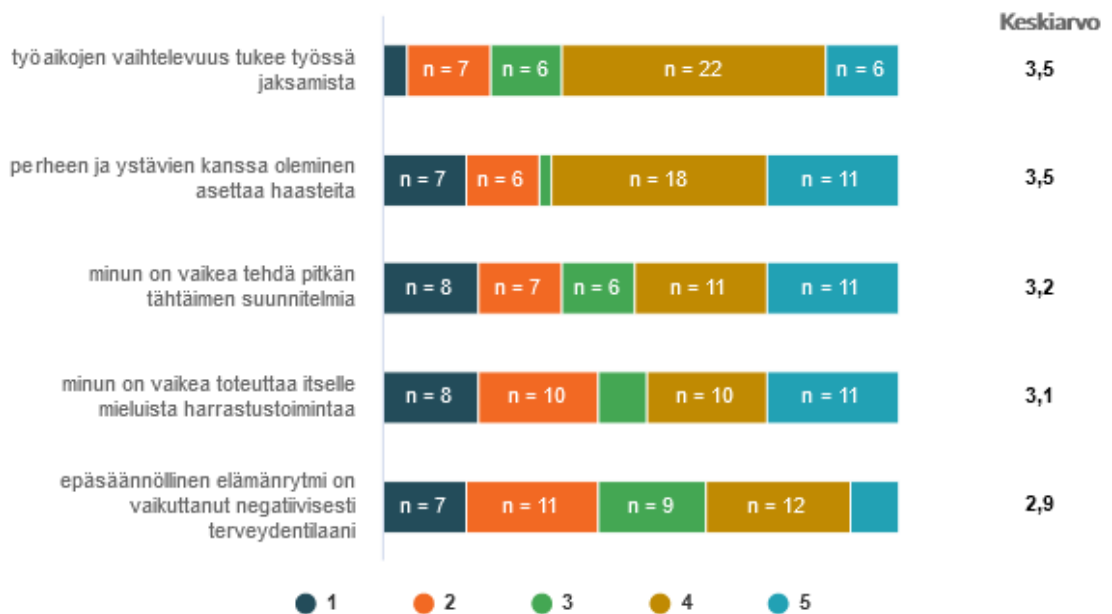
“Välillä saa nukkua pidempään.”

Vuorotyön huonoina puolina korostui vaikeus harrastaa sitoutuneesti, koska se vaikeuttaa harrastustoimintaa, mikäli se tapahtuu tietyinä kellon aikana.

“Harrastukset joissa tietty aikataulu, ei aina onnistu.”

“haastavaa hyvin sitovasti harrastaa vakavissaan jotain, kun ei pääse”

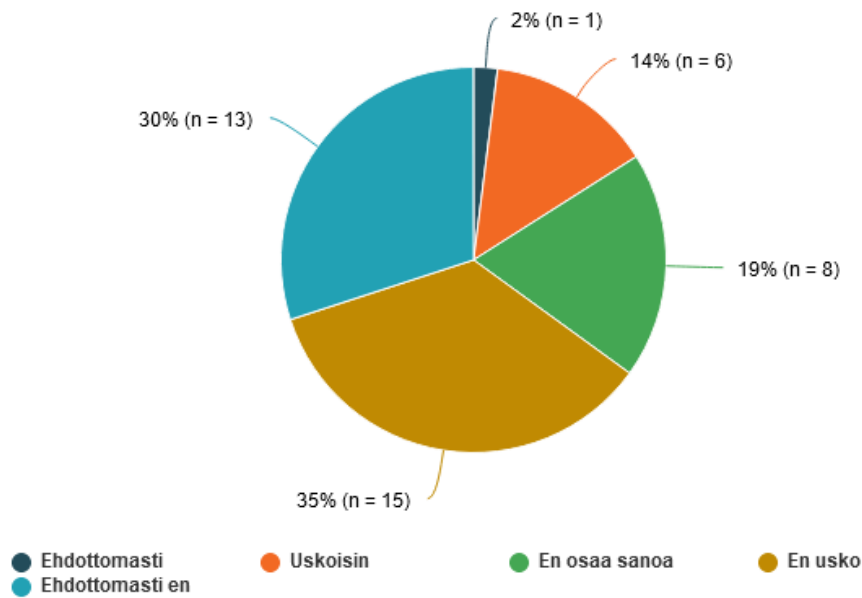
Kysymyksessä seitsemän (Kuvio 11; Liite 3) kysyttiin työntekijöiden kokemuksia vuorotyöstä. Puolet vastaajista (n=22) koki työaikojen vaihtelevuuden tukevan työssä jaksamista jonkin verran ja 5 % (n=2) vastaajista olivat täysin eri mieltä. Vaikka vaihtelevuus koettiin tukevan työssä jaksamista, se vaikeutti pitkän tähtäimen suunnitelmia ja harrastuksien valintaa. 42 % (n=18) vastaajista koki vuorotyön asettavan haasteita perheen ja ystävien kanssa olemiselle.



Kuvio 11. Vuorotyön vaikutus työntekijöiden työhön ja arkeen

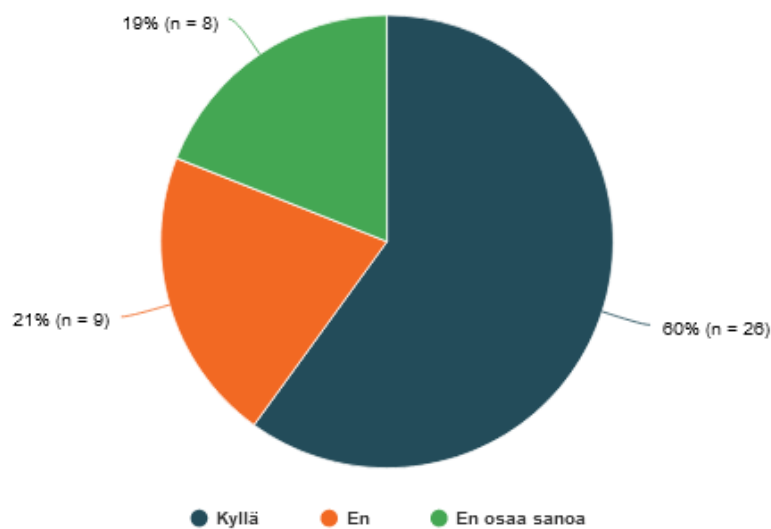
Epäsäännöllisen elämänrytmin vaikuttavuus negatiivisesti terveydentilaan jakoi mielipiteitä. 26 % (n= 11) koki olevansa jokseenkin eri mieltä, 28 % (n= 12) koki olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 21 % (n= 9) ei osannut sanoa.

Kysymyksessä kahdeksan (Kuvio 12; Liite 3) kysyttiin vastaajilta, jaksaisivatko he tehdä vuorotyötä, jos heidän eläkeikänsä olisi 68 vuotta. Enemmistö vastaajista koki, etteivät usko jaksavansa tehdä töitä 68 ikävuoteen saakka. 1/3 vastasivat, että ehdottomasti eivät jaksaisi. Vain yksi vastaajista koki ehdottomasti jaksavansa tehdä, 14 % uskoi pystyvänsä pitkään työuraan ja 19 % eivät osanneet sanoa.



Kuvio 12. Työntekijöiden ajatus siitä, jaksaisivatko he tehdä vuorotyötä 68 ikävuoteen saakka

Kysymyksessä yhdeksän (Kuvio 13; Liite 3) kysyttiin, tekisivätkö he mieluummin vuorotyötä kuin säännöllistä päivätyötä arkisin kello 8–16 välillä. Jopa 60 % vastaajista koki tekevänsä mieluummin vuorotyötä kuin päivätyötä. 21 % vastaajista tekisi mieluummin päivätyötä ja 19 % ei osannut sanoa.



Kuvio 13. Vuorotyötä tehdään mieluummin kuin säännöllistä päivätyötä

5.3 Työaikalain tuomat muutokset työntekijöiden kokemana

Kysymyksessä 10 (Kuvio 14; Liite 3) kysyttiin mielipidettä uuden työaikalain kokemista muutoksista työssä ja vapaa-ajassa. Työyksiköt ovat joutuneet muokkaamaan oman yksikkönsä työaikoja tarpeiden mukaisesti, jotta 11 tunnin lepoaika toteutuisi.

Työvuoromuutokset koettiin niin hyvänä kuin huonona asiana. Työaikojen epämiellyttävyys jakaantui tasaisesti sekä puolesta että vastaan ja 16 % ei osannut ottaa asiaan kantaa. Joka viides kuitenkin koki työvuoromuutokset epämiellyttäväksi.

Reilu puolet vastaajista (65 %) ei kokenut palautuvansa paremmin työstään työaikalain muutoksen vuoksi eikä ergonominen työvuorosuunnittelu tukenut työntekijän jaksamista työssä. Vain yksi vastaajista koki, että ergonominen työvuorosuunnittelu tuki täysin työssä jaksamista.

Ergonomisella työvuorosuunnittelulla ja lepoaikojen toteutumisella ei ole ollut vaikutusta työkykyyn positiivisesti. Puolet vastaajista koki (51 %) eriävää mielipidettä siitä, että työkyky olisi parantunut uuden työaikalain vaikutuksesta. 2/3 henkilöstöstä koki, etteivät ole täysin tai jokseenkin virkeämpiä kuin aiemminkaan.

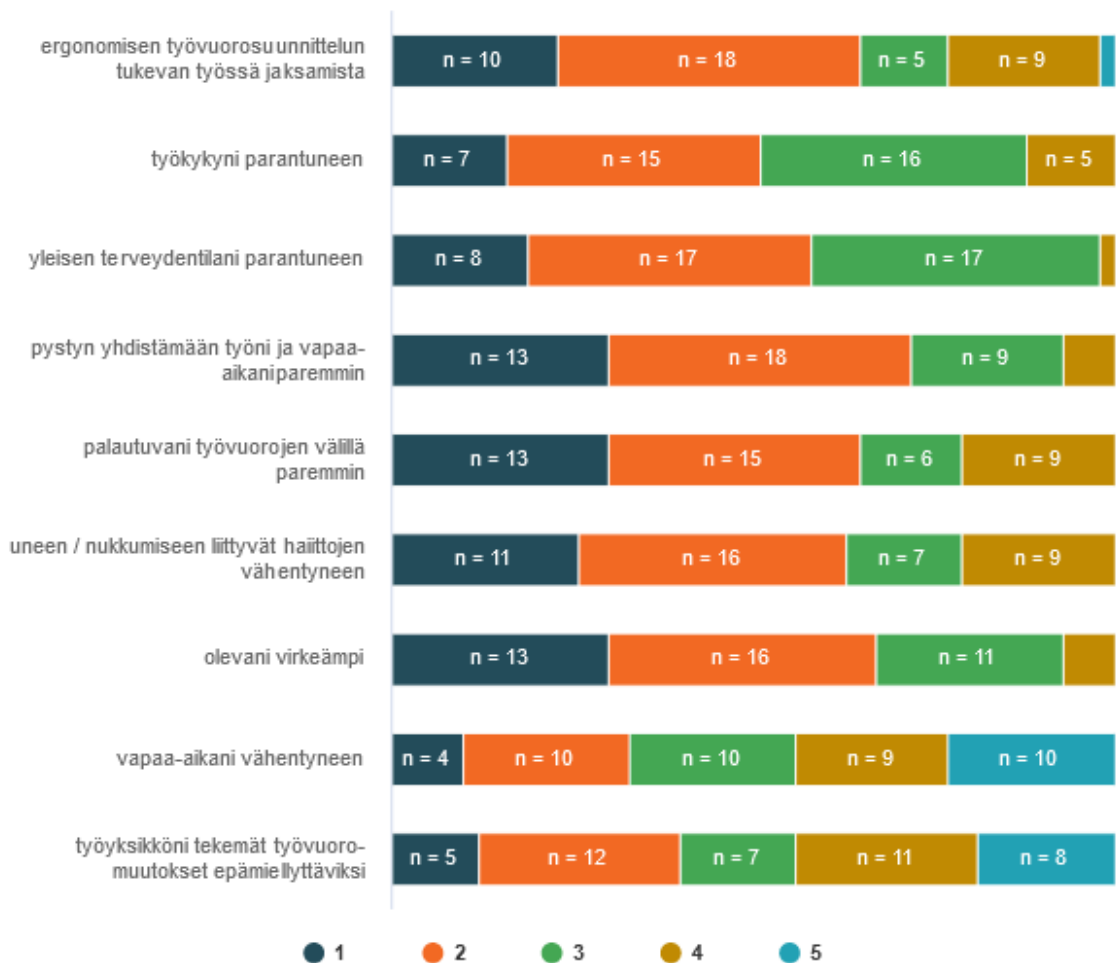
Reilu kolmasosa vastaajista koki uneen ja nukkumiseen liittyvien haittojen vähentyneen täysin tai jokseenkin. Vaikka lepoaika on lain puitteissa pidentynyt, neljäsosa vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että uneen tai nukkumiseen liittyvät haitat olisi vähentyneet. Kukaan vastanneista ei kokenut olevansa täysin virkeämpi ja vain 7 % vastanneista koki jokseenkin olevansa pirteämpiä.

Kukaan vastanneista ei kokenut yleisen terveydentilansa parantuneen uuden työaikalain vaikutuksesta ja vain yksi vastanneista koki jokseenkin terveydentilansa parantuneen. Jopa 40 % ei osannut sanoa, oliko lainsäädännön muutoksella vaikutusta kokemaansa terveydentilaan.

Tutkittavissa työn ja vapaa-ajan yhdistäminen aiheutti hankaluuksia, kuten todettiin aiemmin jo vuorotyön huonoissa puolissakin (Kuvio 10). Jopa 72 % vastan-

neista koki olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen olisi nyt parempaa. Kukaan vastanneista ei ollut väittämän kanssa samaa mieltä.

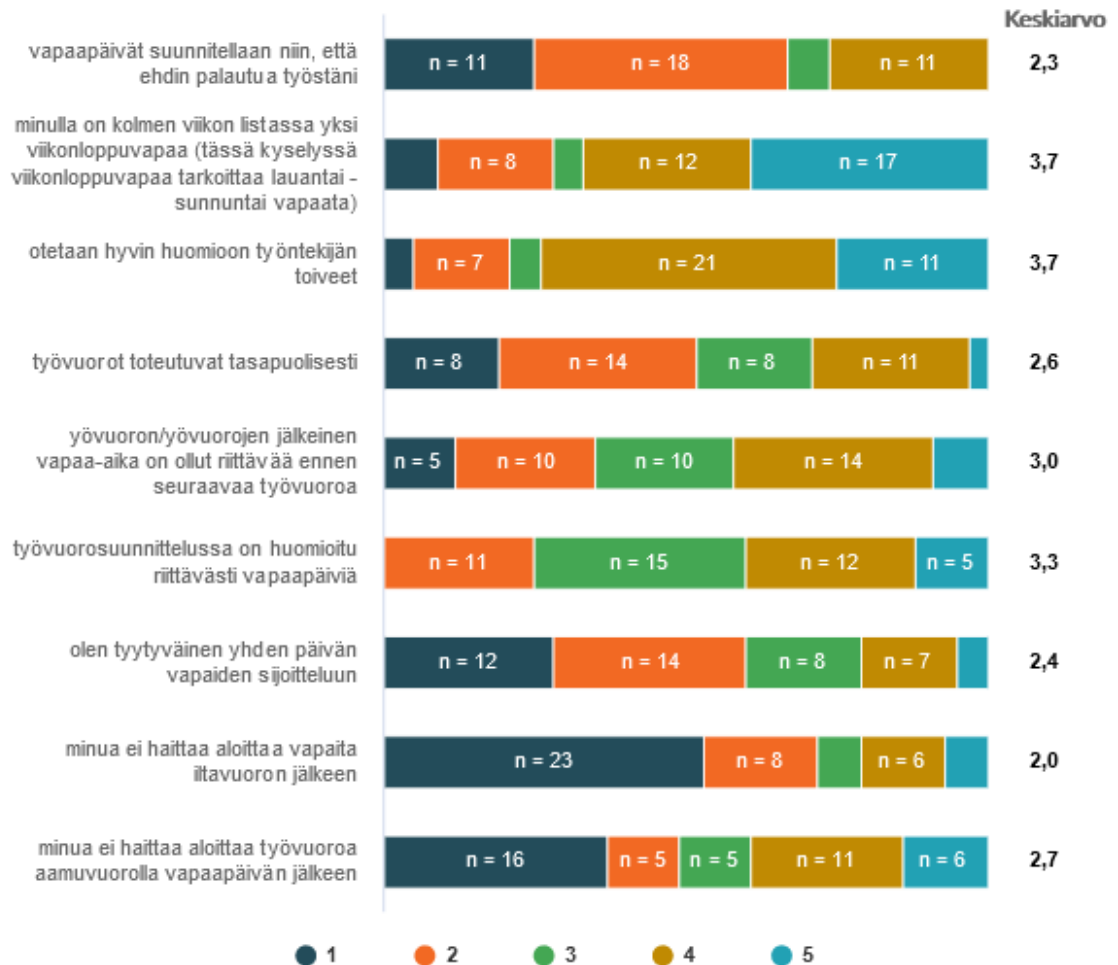
Työaikalain vaikutus vapaa-aikaan koettiin keskimääräisesti vähentyneen, vaikka jakauma väittämien välillä ei ollut suurta. 33 % olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä ja 44 % olivat jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että vapaa-aika olisi vähentynyt. Joka neljäs vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa.



Kuvio 14. Työntekijän kokema vaikutus uudesta työaikalaista työn ja vapaa-ajan näkökulmasta

Kysymyksessä 11 (Kuvio 15; Liite 3) pyydettiin vastaajaa antamaan mielipiteensä uuden työaikalain vaikutuksesta työvuorosuunnittelussa. 74 % vastaajista koki,

että työntekijän työvuorotoiveet otetaan jokseenkin tai täysin huomioon työvuorosuunnittelussa. Tasapuolisuus työvuoroissa koettiin keskimääräistä alhaisempana. Jopa 40 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he saavat 3 viikon työvuorolistassa yhden vapaan viikonlopun, joka tässä tutkimuksessa oli lauantai-sunnuntai-vapaa. Vain joka kymmenes koki, ettei viikonloppuvapaa toteudu.



Kuvio 15. Uuden työaikalain vaikutus työvuorosuunnittelussa

26 % koki jokseenkin palautuvansa vapaapäivillä, mutta 2/3 koki, että palautuminen oli joko vähäistä tai täysin puutteellista. Yövuorojen jälkeinen vapaa-aika ennen seuraavaa työvuoroa jakoi vastaajissa hajontaa. Kolmasosa vastaajista koki jokseenkin riittäväksi yövuoron jälkeisen vapaan, kun taas 1/3 koki sen osittain tai täysin riittämättömäksi. Jopa neljäsosa vastaajista ei osannut sanoa tai ei ottanut asiaan kantaa. Yhden päivän vapaapäivien sijoittelusta keskimääräisesti ol-

tiin tyytymättömiä. Työvuorosuunnittelussa on yleisesti kuusi vapaapäivää kolmen viikon työvuorolistassa, johon oltiin keskimääräisesti tyytyväisiä vaikka 35 % ei osannut ottaa asiaan kantaa.

Tyytymättömyys vapaiden aloittaminen iltavuorosta oli selkeää. Jopa 72 % vastanneista oli joko täysin tai jokseenkin tyytymätön tähän. Niin selkeää hajontaa ei kuitenkaan aiheuttanut työvuorojen aloittaminen aamuvuorolla. 37 % vastanneista ei ollut yhtään tyytyväinen aloittaessaan vapaiden jälkeen työvuoroaan aamuvuorolla.

5.4 Henkilöstön kehittämissuhteet työvuorosuunnitteluun ja työssä jaksamiseen

Viimeinen kysymys (Kysymys 12; Liite 3) oli avoin, jossa vastaaja sai vapaaehtoisesti antaa kehittämissuhteita työvuorosuunnitteluun tai työssä jaksamiseen. Lisäksi vastaaja sai esittää kysymyksiä ja ajatuksia, mitä emme tutkimuskyselyssä osanneet kysyä. Vastajat saivat antaa tässä kohtaa myös palautetta. Avoimeen kysymykseen saimme 16 vastausta.

Avoimissa vastauksissa korostui työntekijöiden huomioon ottaminen listan suunnittelussa ja tasapuolisuus työvuoroissa. Huomionarvoista oli myös se, että erilaisia toimintatapoja tulisi kokeilla, joita yhteisöllisesti arvioitaisiin, koska kentällä olevat työntekijät osaavat antaa parasta tietoa arjesta.

”– – suunnitella listoja vähän niin, että mitä vuoroa kukaanenkin tykkäisi tehdä, tietenkin kohtuuden rajoissa.”

”– – Ja kyllähän työmailla voisi sopia omia käytäntöjä työntekijöiden ajatusten pohjalta ja kokeilla eri vaihtoehtoja, kentällähän se paras tieto kuitenkin arjesta on. – –”

”– – Myös omat mieltymykset (esim. aamuvuorot, jos tykkää tehdä ja kokee itsensä virkeämmäksi siinä vuorossa) otettava huomioon.”

Autonominen suunnittelu koettiin hyväksi, koska näin voi edes vähän vaikuttaa työajan ulkopuolisiin asioihin, vaikka osa vastaajista kertoi, että suunnitellut työvuorot eivät aina toteutuisikaan. Työvuoroihin vaikuttaminen koettiin positiiviseksi asiaksi työssä jaksamisen kannalta.

”Autonominen suunnittelu hyvä. Pystyy vaikuttamaan edes vähän työajan ulkopuolisiin asioihin. – – ”

”Työvuorot voi itse suunnitella mutta harvemmin toteutuvat eli omien valintojen vaikutus todelliseen työvuorolistaan.”

Eniten kritiikkiä annettiin siitä, että lepoajan toteutuminen on aiheuttanut sen, että vapaille jäädään iltavuorosta ja vapailta tullaan töihin aamuvuoroon. Näin ollen työvuorojen välinen vapaa-aika koettiin vähentyneen. 11 tunnin lepoaika koettiin kuitenkin hyväksi asiaksi, vaikka jossain määrin se ei täysin toteutuisikaan. Hyvä huomio oli myös se, että esimerkiksi työvaatteiden vaihto ei kuulu työaikaan, jolloin vastaaja koki, ettei siinäkään suhteessa lepoaika toteudu, koska työpaikalle täytyy tulla aiemmin pukemaan ja riisumiseenkin työpäivän päätyttyä kuluu aikaa.

” – – 11 h lepo oli hyvä muutos – – ”

” Isoin harmi että illasta vapaalle ja vapailta aamuun. – – ”

”Jos iltavuoron jälkeen on aamuvuoro, loppuu työvuoro listan mukaan klo 20. Harvoin kuitenkaan pääsee lähtemään klo 20, kun työpaine painottuu myöhempään iltaan. – – Omalla kohdallani 11 tunnin lepoaika harvoin täyttyy. Lisäksi, kun työvaatteiden vaihto ei kuulu työaikaan niin siinäkään mielessä lepoaika ei täyty, vaikka pääsisikin ajallaan lähtemään. Työpaikalle täytyy tulla n.15 min ennen työvuoron alkua ja työvuoron loputtuakin vaatteiden vaihdossa kuluu aikaa.”

Yksi työssäjaksamista tukeva ehdotus annettiin siitä, että järjestettäisiin kerran viikossa esimerkiksi yhteinen ulkoilu- tai jumppahetki, joka lisäisi yhteenkuuluvuuden tunnetta.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimusongelmina oli saada tietoa siitä, miten henkilöstö kokee vuorotyön, miten uuden työaikalain muutokset koetaan sekä millaisia kehittämissuunnitelmia henkilöstö antaa työvuorosuunnitteluun. Kyselyn tuloksia tarkastellessa vuorotyö koettiin raskaana, mutta sitä tehdään kuitenkin mieluummin kuin säännöllistä päivätyötä. Se tuo työntekijälle omanlaista vapautta, esimerkiksi arkivapaiden kautta. Suurin osa vastaajista kuitenkin koki, etteivät jaksakaan tehdä vuorotyötä, mikäli heidän eläkeikänsä olisi 68 vuotta. Työhyvinvointi ja työssä jaksamisen tukeminen korostuu pitkässä työurassa.

Uuden työaikalain tuomat muutokset työvuorosuunnittelussa koettiin isolta osalta ikävänä, koska vapaa-ajan väheneminen ja vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin vaikuttaa henkilökohtaisen elämän suunnitteluun ja toimintaan. Tästä herääkin kysymys, mitkä ovat ne keinot, joilla tukea työssä jaksamista. Onko autonominen työvuorosuunnittelu mahdollisuus työhyvinvoinnin lisäämiseen vai pitäisikö yksiköittäin yhteisöllisesti pohtia, mitkä ovat ne keinot, joilla helpotettaisiin työn kuormittavuutta. Positiivista on kuitenkin se, että vastaajien työvuorotoiveet otetaan huomioon työvuorosuunnittelussa, vaikka täysin ne eivät toteutuisikaan.

Tutkimustulokset mukailevat samaa linjaa teorian kanssa. Vuorotyössä voi olla paljon haitallisia vaikutuksia työntekijälle fyysisellä, psyykkisellä sekä sosiaalisella tasolla. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, kuinka tärkeää olisi pyrkiä minimoimaan haittavaikutuksia, esimerkiksi mahdollisuudella vaikuttaa omaan työvuorosuunnitteluun, suunnittelemalla tarpeeksi lepoaikaa, suunnittelemalla listat mahdollisimman pitkälle ja huomioimalla työntekijän toiveet. Myös työntekijän vastuu omasta hyvinvoinnista korostuu, mutta vuorotyöntekijöillä on aika rajalliset mahdollisuudet toteuttaa omaa hyvinvointia edistäviä toimintoja, jos edellä mainittuja mahdollisuuksia ei toteuteta.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusaiheen valinta on tutkijan itsensä tekemä eettinen valinta. Tutkijan tehtävänä on miettiä aiheen yhteiskunnallinen merkitys sekä sitä, miten se vaikuttaa tutkimukseen osallistuviin. Tutkimuksen lähtökohtana ja tutkimusetiikan periaatteena tulee olla tutkimuksen hyödyllisyys. Aina hyöty ei kuitenkaan koske itse tutkimukseen osallistuvaa henkilöä, vaan tuloksia voidaan hyödyntää tulevaa varten, koskee se sitten henkilöä tai palvelua. Tutkimusetiikan sääntöihin kuuluu tutkijan velvollisuus yrittää minimoida tutkimuksesta aiheutuva haitta. Haitat voivat olla fyysisiä, sosiaalisia, rahallisia tai jopa emotionaalisia. Hoitotieteen piirissä toteutetut tutkimukset ovat usein aihepiireiltään hyvin sensitiivisiä, ja ne voivat aiheuttaa kohdehenkilöissä negatiivisia tunnereaktioita. Näissä tilanteissa tutkijan on osattava ottaa jo suunnitelmavaiheessa huomioon, miten mahdolliset haittoja voidaan estää ja turvata kohdehenkilöiden tasapaino. Esimerkiksi kyselylomakkeen rakenteessa otetaan huomioon, tarvitseeko tiettyjä tietoja tuoda, kysyä vai ovatko ne oleellisia tutkimuksen kannalta. (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen, 2013, 218–219.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) on laatinut ihmistieteiden eettiset periaatteet, jotka on jaettu kolmeen osa-alueeseen: tutkittavan itsemääräämisoikeutta on kunnioitettava, vahingoittamista tulisi välttää sekä yksityisyys ja tietosuoja tulee huomioida. Koska kysely tehtiin Sodankylän kunnan hoitohenkilöstölle, piti pyytää lupa tutkimuksen tekemiseen. Toimeksiantosopimuksen on allekirjoittanut entinen henkilöstöpäällikkö Eija Mattila (Liite1). Erillistä tutkimuslupahakemusta ei ole tarvinnut Mattilan mukaan laatia (Mattila 2021a). Opinnäytetyön loppumetreillä toimi yhdyshenkilönä ja henkilöstöpäällikön viransijaisena Minna Seppälä.

Olimme säännöllisesti yhteydessä yhdyshenkilöömme joko kysellen tietoja, esimerkiksi henkilöstön määrään liittyen, tai muutoin lähetimme terveisiä siitä, missä mennään tällä hetkellä. Tyytyväisyys kyselytutkimukseen oli ja oletettavasti luotto meihin ja meidän selviytymiseemme, sillä varsinaisia korjausehdotuksia tai ohjeita ei työn edetessä tullut.

Sodankylän kunta on paikkakuntana sen verran pieni, että henkilöt joko tuntevat tai tietävät toisensa jotakin kautta, joten anonymiteettinä pysyminen takaa parhaimmat vastausmahdollisuudet vaikuttaa asioihin ilman syyttävää sormeaa tai että henkilö tunnistettaisiin. Verkkokyselyssä oli sekin myönteinen asia, ettei käsialatunnistautumistakaan tapahdu, jolloin vastaaja voi tarkkaan harkiten vastata kyselyyn esimerkiksi kotoa käsin. Nettilinkki henkilökohtaisen sähköpostin sijaan takasi täyden anonymiteetin. Kyselyssä ei määritelty henkilöitä ammattinimikkeiden mukaan, koska suurin osa vastaajista oli perus- ja lähihoitajia. Esimerkiksi sairaanhoitajien tai hoitoapulaisten määrä kyselyssä on vähäinen, jolloin kyselyn tuloksissa olisi voitu jo porukalla arvuutella kuka olisi mitäkin mieltä. Kyselyssä olisi voinut kysyä sukupuolijakaumaa eli kuinka monta vastaajista on naisia tai miehiä, mutta yleisesti kyselyssä ei voida määritellä, että miehet olivat esimerkiksi jostain asiasta tätä mieltä, koska prosentuaalisesti miespuolisia vastaajia olisi ollut vähän. Sen virheen teimme kuitenkin kyselyä laadittaessa, että yksi vastausryhmä oli vanhustyön varahenkilöstö. Vastausryhmä oli yhtä suppea kuin olisimme kysyneet sukupuolijakaumaa, jolla tässä tutkimuksen analysoinnissa ei ollut merkitystä.

Eettisesti kestävien tutkimustapojen lähtökohtana on kunnioittaa ihmisarvoa. Tutkittavalla on itsemääräämisoikeus eli tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 9–10.) Tutkimuksesta, toteuttamistavasta ja anonymiteetistä kerroimme selkeästi saatekirjeessä (Liite 3), joka tavoitti osallistujansa sähköpostitse. Kerroimme tutkimusaiheestamme ja sen tavoitteista sekä selvensimme myös sen, että aiheemme tullaan käsittelemään ja esittämään johtoryhmässä ja yksiköt voivat halutessaan hyödyntää saatuja tuloksia. Mainitsimme myös kyselyyn kohdennetun arvion vastausajan pituudesta. Kyselyyn koevastasi yksi henkilö, joka ei ole sosiaali- ja terveysalalla.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella sekä validiteetin että reliabiliteetin näkökulmista. Validiteetti kertoo siitä, että tutkimuksessa on mitattu juuri sitä mitä on aiottu mitata eli käytännössä, onko teoreettiset käsitteet voitu luotettavasti viedä muuttujiksi tutkimukseen. Reliabiliteetti taas kertoo siitä, ovatko tulokset pysyviä. Mittaamisen reliabiliteetti kertoo mittarin kyvystä tuottaa ei-sattumanvaraista tulosta. Arviointi tapahtuu mittaamalla ilmiötä samalla mittarilla, mutta eri

aineistossa. Jos tulokset ovat samankaltaisia, voidaan mittaria pitää reliaabelina. (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen, 2013, 189–190.)

Mittarin sisältövaliditeetti on tutkimuksen luotettavuuden pohja. Väärällä mittarilla ei saavuteta haluttua tutkimusilmiötä ja sitä kautta on mahdotonta saada luotettavaa tulosta, vaikka muut luotettavuuden osa-alueet olisivat oikein. Sisältövaliditeettia arvioidessa tulee ottaa huomioon se, että onko mittari oikea ja mittaako se oikeaa ilmiötä, onko rakennevaliditeetti oikea sekä onko käsitteet operationalisoitu oikein. Mittarin valinnassa tulee myös ottaa huomioon, onko mittari tarpeeksi kattava, vai jääkö oleellisia asioita mittaamatta. On suositeltavaa käyttää jo olemassa olevia standardoituja mittareita, mutta ottaa myös huomioon mittarin ikä. Vanha mittari ei välttämättä toimi enää nykypäivänä, eikä kerro meille tarvittavia asioita. Operationalisointi on vaativaa ja se tarkoittaa käsitteiden muuttamista mitattaviksi muuttujiksi. Se edellyttää vahvaa teoriapohjaa. Opinnäytetöissä tulee näkyä teoriaan viittaava perustelu jokaiselle mittarin muuttujalle. Tämän vuoksi opinnäytetöissä tulee näkyä tarkat tiedot lähteistä, kuten tekijä, julkaisu, vuosi jne. (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen, 2013, 190–191.)

Mittarinamme toimi kysely, joka koostui alustavasti Työterveyslaitoksen vuoro-työkyselystä, mutta muokkasimme ja karsimme kysymyksiä ja väittämiä lopulta siihen muotoon, jolla koimme saavamme tutkimusongelmiimme vastauksia ja tuloksia, jotka pystyttiin numeraalisesti ja graafisesti esittämään. Pyrimme laati-
maan sekä kysymykset ja vastaukset sellaiseen muotoon, että ne tulisi ymmär-
retyksi. Esimerkiksi kysyimme viikonloppuvapaiden toteutumista työvuorosuun-
nittelussa, jossa tarkensimme viikonlopun tarkoittavan tässä kyselyssä lauantaita
ja sunnuntaita. Näin ollen tutkimuksemme on pätevä eli validi, jossa mitattiin niitä
asioita, kuten oli tarkoituskin.

Validiutta lisää työn huolellinen raportointi tutkimuksen suorittamisesta, aineiston
hankinnasta ja analysoinnista (Vilkkä 2007, 150, 154). Välttämättä kaikille vas-
taajille ei työaikalain keskeisin muutos ollut tuttua, kuten lepoaika, joten ker-
roimme kyselylomakkeessa, miten muutos käytännössä näkyy työaikaan liitty-
västä näkökulmasta. Työterveyslaitos näytteli muutoinkin aluksi isoa osaa teorian

työstössä, mutta pikkuhiljaa löysimme myös tieteellisiä tutkimuksia aiheesta muualtakin, jotka tukivat havaintojamme vuorotyöstä ja sen vaikutuksista.

Kaksi virhettä teimme kuitenkin kyselyä laadittaessa. Olimme heti taustatiedoissa kysyneet työyksikköä, johon olimme liittäneet varahenkilöt yhdeksi yksiköksi. Heiltä emme saaneet vastauksia ollenkaan. On kuitenkin mahdollista, että varahenkilöihin kuuluvat henkilöt ovat vastanneet ns. oman kotiyksikkönsä (Hannuksenkartano, Helmikoti ja Nutukas) alla. Virhe ei tietävästi ollut korjattavissa kyselyn lähettämisen jälkeen. Toisen virheen teimme viimeisen avoimen kysymyksen kohdalla, jossa ensimmäiset vastaajat eivät saaneet kattavasti vastata. Saimme vastausajan keskellä muokattua kirjainmerkkimäärää.

Varsinaisesti tutkimustuloksia ei voida yleistää vastausniukkuuden vuoksi, vaikka tuloksissa on viitteitä muun muassa Työterveyslaitoksen tekemistä tutkimuksista. Tutkimukseen vastasi 43 henkilöä (N=180), jolloin vastausprosenttimme oli 24 %. Vastausniukkuuteen voi vaikuttaa muun muassa se, että osa kyselyn vastaajasta ajoittui hiihtolomaviikolle, yksi yksiköistä valmistautui tilapäistiloista muuttoon remontoituun yksikköön ja yhden yksikön vastausajaksi jäi vain viikko. Pohdimmekin vastausajan sisällä lisäämmekö vielä yhden viikon vastausaikaa, jotta kaikki yksiköt saisivat vastausajaksi vähintään kaksi viikkoa. Arvailujen varaan jää kuitenkin se, olisiko pidempi vastausaika tuonut lisää vastaajia.

6.3 Oma ammatillinen kasvu

Niin kutsutut pukukaappikeskustelut herättivät mielenkiinnon lähteä selvittämään uuden työaikalain vaikutuksia vuorotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Lainsäädäntö aiheutti ja aiheuttaa edelleen kentällä puhetta ja purnausta siitä, ettei uusi työaikalaki palvele työntekijää, vaikka se on nimenomaan työntekijöille laadittu.

Käytännössä helpoin osuus koko opinnäytetyössä oli teoreettisen tiedon hakeminen, mutta sen rajaaminen oli puolestaan haastavinta, koska jo itse työhyvinvoinnista tai vuorotyön ja sen vaikutuksista olisi voinut kirjoittaa täysin itsenäiset teokset ja tehdä tarvittavat tutkimukset näiden pohjalta. Vaikeinta oli kyselylomakkeen laadinta. Alkuvaiheessa kyselyn luomisessa oli paljonkin työhyvinvointiin

liittyviä kysymyksiä, joita Sodankylän kunnassakin on tehty, mutta ne ovat kohdistettu suuremmalle yleisölle. Erikseen vuorotyöläisille tai hoitohenkilöstölle kohdistettuja kyselyjä ei ole tietääksemme ollut. Kyselylomakkeen jäsentely vaati paljon teoretiedon jäsentelyä. Saatuamme lomakkeen lopulliseen muotoonsa, tuli helpottunut olo, kun huomasi, että on saanut rakennettua kyselyn, joka vastaa sitä mitä tavoiteltiin, vaikka pari virhettä kyselyyn tulikin useista tarkistuksista huolimatta.

Vuorotyön negatiivisesta vaikutuksesta ihmiseen löytyi paljonkin tietoa. Haastavinta oli löytää tutkimustietoa vuorotyön positiivista vaikutuksista. Melkein rajataan hyvät puolet oli linkitetty automaattisesti vuorotyön negatiivisiin vaikutuksiin. Eli terveyshaitat saivat enemmän näkyvyyttä. Miltei kaikki ongelmien ratkaisut liittyivät työvuorosuunnitteluun, säännölliseen rytmiin, työntekijän huomioimiseen, työntekijän mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työvuorosuunnitteluun. Jaksamisen parantamiseen liittyy myös vahvasti ruokavalio, liikunta, uniterveys sekä sosiaalinen ja psyykinen hyvinvointi. Mutta kuitenkin kokemus osoittaa, että näiden huomioimisessa on vielä kovasti puutteita. Ja vaikka uusi työaikalaki on suunniteltu tukemaan työntekijän hyvinvointia, miksi osa kokee uuden työaikalain raskeampana? Vaatisiko työaikalainsäädäntö muokkaamaan lisää työyksiköiden toimintoja hoidon laadun turvaamiseksi?

Kyselyn aikana tuli pohdittua usein, jaksavatko työntekijät vastata kyselyyn, kokevatko työntekijät kyselyn itselleen hyödyllisenä tai riittävätkö saamamme vastaukset. Vastausprosentti ei ollut kovin korkea muistuttelusta huolimatta, mutta vastanneet antoivat hyvin vastauksia avoimeen kysymykseen. Ja suurin osa vastauksista kertoivat samaa viestiä: uusi työaikalaki koettiin haasteellisena ja vapaa-ajan koettiin vähentyneen, mutta silti vuorotyötä tehdään mieluummin kuin säännöllistä päivätyötä.

Oman oppimisen kannalta koko prosessi oli opettavainen alusta loppuun asti. Oppiminen sanana konkretisoitui työn jokaisessa vaiheessa, kun pohti tutkimuksen muotoa, miten se rakennetaan ja mitä kaikkea pitää ottaa huomioon. Mikäli toistamiseen pitäisi luoda määrällinen tutkimus, olisimme paljon viisaampia ja tietäisimme, mitä asioita tulisi ottaa huomioon ja mitä tekisi mahdollisesti toisin.

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vastaajien kokemukset uuden työaikalain muutoksista olivat hyvin pitkälle samanlaisia toistensa kanssa. Vaikka työntekijät kokivat muutokset pääosin haasteellisina, toivat tutkimustulokset hyvin esille työntekijöiden omia ehdotuksia tilanteen parantamiseksi. Tämän pohjalta olisi aika asettua organisaatioissa keskustelemaan ja pohtimaan muun muassa työaikojen muutosten tarpeellisuudesta ja keinoista, joilla parantaa yhteistä hyvää. Jatkotutkimusaiheena olisi hyvä tehdä kysely useammassa Sodankylän kunnan hoitoalan yksikössä.

LÄHTEET

Di Muzio, M., Dionisi, S., Di Simone, E., Cianfrocca, C., Di Muzio, F., Fabbian, F. & Giannetta, N. 2019. Can nurses' shift work jeopardize the patient safety? A systematic review. Viitattu 15.3.2021. <https://www.europeanreview.org/wp/wp-content/uploads/4507-4519.pdf>.

Ferri, P., Guadi, M., Marcheselli, L., Balduzzi, S., Magnani, D. & DiLorenzo, R. 2016. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Manag Healthc Policy*. 2016; 9: 203–211. Viitattu 29.11.2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5028173/>.

Eläketurvakeskus (CC BY 4.0) 2020. Tilastotietokanta. Työeläkejärjestelmän uusien työkyvyttömyyseläkehakemusten ratkaisut pääryhmittäin, Viitattu 11.4.2021. https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK__150tyoelakehakemukset/hakem02_tk_diag.px/table/tableViewLayout2/?rxid=54895777-a97c-4d11-a1ea-27756536ec37.

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. 5.–6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hittle, B.M. & Gillespie, G.L. 2018. Identifying shift worker chronotype: implications for health. *College of Nursing, University of Cincinnati, USA. Ind Health*. 2018 Nov; 56(6): 512–523. Viitattu 1.4.2021. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6258747/>.

Härmä, M. & Karhula, K. 2020. Working hours, health, well-being and participation in working life: Current knowledge and recommendations for health and safety, Helsinki Finnish Institute of Occupational Health. Viitattu 22.11.2020. <https://www.julkari.fi/handle/10024/140634>.

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019. Työaikojen muutosten ja kehittämisen interventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/137526>.

Kallankari, S. 2019. Työhyvinvointi muutoksessa. Mistä työhyvinvointi rakentuu? Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. E-kirja. Viitattu 22.11.2020. <https://luc.finna.fi/lapinamk.fi>.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Keva 2020. Julkisen alan hyvinvointi. Kevan tutkimuksia 1/2020: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Viitattu 11.4.2021. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>.

- 2018. Julkisen alan hyvinvointi. Kevan tutkimuksia 1/2018: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Viitattu 2.12.2020. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>.

KVTES. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021>.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media OY. E-kirja. Viitattu 22.11.2020. <https://luc.finna.fi/lapinamk/>. AlmaTalentum verkkokirjahylly.

Mattila, E. 2021a. Opinnäytetyö. Sähköposti eija.mattila@sodankyla.fi 11.2.2021. Luettu 11.2.2021.

- 2021b. Opinnäytetyö. Sähköposti eija.mattila@sodankyla.fi 8.1.2021. Luettu 8.1.2021.

Mehiläinen 2021. Työntekijän hyvinvointi. Viitattu 2.3.2021. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyontekijan-hyvinvointi>.

Mielen ihmeet 2018. Maslow'n tarvehierarkia. Viitattu 2.12.2020. <https://mielenihmeet.fi/maslown-tarvehierarkia/>.

Mäkinieniemi, J-P., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M. 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? Kaks - Kunnallisanalan kehittämissäätöön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 92. Pole-Kuntatieto Oy.

Partonen, T. 2017. Univelka johtaa terveysvaaroihin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 15.3.2021. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=lis00205.

- 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 15.3.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013#s1>.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki 2008: Edita Prima Oy.

Sairaanhoitajat 2018. Sairaanhoitajaliiton jaksamiskysely 2018 – avoin kysymys keskeisimmistä eteenpäin vietävistä asioista. Viitattu 22.4.2021. https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/02/Yhteenveto-JAKSAMISKYSELY-Avoinkysymys_-Eteenp%C3%A4in-viet%C3%A4v%C3%A4t-asiat-2018.pdf.

Sallinen, J. 2020. Vuorotyö ja ravitseminen. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 2.4.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01266>.

Seppälä, M. 2020. Opinnäytetyö. Sähköposti 12.8.2020. Luettu 12.8.2020.

Sodankylän kunta 2020. Henkilöstökertomus 2019. Sodankylän kunnan julkaisuja 2020. http://sodankyla.tweb.fi/ktwebbin/dbisa.dll/ktweb-scr/epjattn_tweb.htm?+id=129079.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 21.9.2020 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Super 2020a. Työhyvinvointi. Viitattu 7.10.2020. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>.

- 2020b. Työaika-autonomia. Viitattu 7.10.2020. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/tyoaika-autonomia/>.

Syvänen, S. 2019. Hoitajien työuupumus ja terveydenhuoltoalan kuormittavuus. Tampereen yliopisto, Moreenimedia radiohaastattelu. Viitattu 3.3.2021. <https://moreenimedia.uta.fi/2019/10/21/hoitoalan-tyouupumus-on-jatkuvassanousussa-vasynyt-hoitaja-on-potilaan-hyvinvoinnille-iso-riski/>.

Terävä, M. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimiehen työhyvinvointia rakentamassa. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Viitattu 22.4.2021 https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/04/punk_esimiesopas_www.pdf.

Tuki- ja liikuntaelinliitto Tule ry 2021. Sairauspoissaolojen kustannukset. Viitattu 23.4.2021. <https://suomentule.fi/tule-kustannukset/sairauspoissaolokustannukset/>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Helsinki. Viitattu 17.10.2020. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Viitattu 22.4.2021. <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa>.

Työterveyslaitos 2021. Työkykytalo. Viitattu 14.4.2021. <https://ttl.imagebank.fi/#/category/117/product/2095>.

Työterveyslaitos 2020. Uutta tutkimustietoa vuorotyön terveysvaikutuksista – tutkijat päivittivät suosituksensa. Viitattu 1.1.2021. <https://www.ttl.fi/uutta-tutkimustietoa-vuorotyön-terveysvaikutuksista-tutkijat-paivittivat-suosituksensa/>.

Työterveyslaitos 2020a. Työhyvinvointi. Viitattu 22.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

- 2020b. Työkykytalo. Viitattu 2.12.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.
- 2020c. Työaika. Viitattu 26.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/>.

- 2020d. Vuorotyö. Viitattu 26.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>.
- 2020e. Työaikojen kuormittavuuden arviointi jaksotyössä. Viitattu 21.9.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoajkojen-kuormittavuuden-arviointi/tyoajkojen-kuormittavuuden-arviointi-jaksotyossa/>.

Työterveyslaitos 2005. Työterveyslaitoksen vuorotyökysely. Viitattu 10.10.2020. <https://docplayer.fi/9302884-Tyoterveyslaitoksen-vuorotyokysely.html>.

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työeläke. 2020. Eläkkeet eri elämäntilanteissa. Viitattu 21.3.2021. <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/#712dcf78>.

Työelämätiето. 2019. Sairauspoissaolot kunnissa. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 15.3.2021. <https://tyoelamatiето.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>.

Työsuojelu 2015. Haitallisen työkuormituksen vähentäminen. Viitattu 12.11.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/vahentaminen>.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuskeskus TTK 2021. Viitattu 31.3.2021. https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen#63d792b0.

Työturvallisuuskeskus TTK. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 1. painos. Helsinki: Metallialan työalatoimikunta.

Työturvallisuuskeskus TTK 2009. Työhyvinvointi portaati – työkirja. 1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Unettomuus: Käypä hoito –suositus. 2020. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Unitutkimusseura ry:n asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 15.3.2021.

Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 - Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin, Osa 2: Vastausten tulkinta laadullisessa tutkimuksessa. PS-kustannus. E-kirja.

- 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen, Kappale 5: avoimet kysymykset. PS-kustannus. E-kirja.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 1.9.2020. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, A. 2018, Sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstö 2014, THL. Viitattu 1.4.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/Tr01_18.pdf?sequence=7&isAllowed=y.

Väisänen, K. 2020. Uusi työaikalaki iski hoitajien työvuoroihin. Viitattu 15.3.2020. <https://www.ttllehti.fi/uusi-tyoaikalaki-iski-hoitajien-tyovuoroihin/>.

Webropol 2021. UTV Copy. Webropol Oy. Kuvakaapattu 8.4.2021. <https://link.webpolsurveys.com/Preview/Index/93209856-689d-4da2-8679-2ec8e846de2f?surveyLocale=fi&isFromFrame=False&hideTopOffset=False&isSummaryPage=False&isEdit=False>.

LIITTEET

Liite 1. Toimeksiantosopimus

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Kyselylomake

Liite 4. Kuviot

Liite 1. Toimeksiantosopimus

Liite 2. Saatekirje

Hyvä tutkimukseen osallistuja,

Olemme kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa Lapin ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on sähköisen kyselylomakkeen avulla tuottaa tietoa siitä, miten henkilöstö kokee uuden työaikalain muutokset, miten henkilöstö kokee vuorotyön ja henkilöstön kehittämisehdotukset työvuorosuunnitteluun Sodankylän kunnassa. Opiskelijoiden opinnäytetyöohjaajana toimii Lapin ammattikorkeakoulun opettaja Sirpa Kaukiainen.

Tutkimukseen osallistuu viisi eri hoitotyötä tekevää yksikköä Sodankylän kunnassa, jotka toimivat ympärivuorokautisesti. Vastaajien täytyy olla hoitotyöntekijöitä, jotka tekevät vuorotyötä (sairaanhoitaja, lähi- tai perushoitaja, hoitoapulainen tai hoiva-avustajat). Kyselylomake sisältää monivalintakysymyksiä ja yhden avoimen kysymyksen. Osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti nimettöminä, joten kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu.

Opinnäytetyö valmistuu kevään 2021 aikana. Opinnäytetyöstä saadut tulokset tullaan esittämään Sodankylän kunnan johtoryhmälle. Lisäksi tutkimukseen osallistuvat työyksiköt voivat halutessaan hyödyntää saatuja tuloksia kehittämään oman työyksikkönsä toimintaa.

Kyselyyn osallistuminen tapahtuu Webropol-linkin kautta, <https://link.webropolsurveys.com/S/F619FC63D9DE832F>. Kyselyyn vastaaminen kestää n. 10 minuuttia. Vastausaikaa on 21. maaliskuuta 2021 asti. Jokaisen vastaus on tärkeää!

Yhteistyöterveisin

Sairaanhoitajaopiskelijat

Liite 3. Kyselylomake



TERVETULOA VASTAAMAAN KYSYMYKSIIN!

Taustatiedot

1. Ikäanne

- 20 vuotta tai nuorempi
- 21-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 vuotta tai vanhempi

2. Työpaikkani

- Hyvinvointikeskus Sopukka, Akuutti- ja kuntoutusosasto
- Hannuksenkartano
- Helmikoti
- Kuntoutumisyksikkö Kieppi
- Nutukas
- Varahenkilö

3. Kuinka kauan olette tehneet vuorotyötä?

- Alle vuoden
- 1-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- 15-19 vuotta
- Yli 20 vuotta

4. Teen pääsääntöisesti

(Vastaja voi valita vähintään 1-2 vaihtoehtoa)

- Aamuvuoroja
- Iltavuoroja
- Yövuoroja
- Aamuja ja iltoja, ei öitä
- Aamuja, iltoja sekä 1-3 yötä/illista
- Teen kaikkia vuoroja lähes yhtä paljon
- Minulla on lääkärin suosittelema vuorotyörajoitus (esim lääkärin todistus)

5. Mitkä ovat mielestäsi vuorotyön hyvät puolet?

(Vastaa) voi valita väittämistä 1-3 vaihtoehtoa)

	1
Enemmän vapaa-aikaa	<input type="checkbox"/>
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on helpompaa	<input type="checkbox"/>
Rahallinen korvaus epämukavasta työajasta	<input type="checkbox"/>
Sopii sosiaaliseen elämään	<input type="checkbox"/>
Voin tehdä omaan vuorokausirytmieni sopivia vuoroja	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	

6. Mitkä ovat mielestäsi vuorotyön huonot puolet?

(Vastaa) voi valita väittämistä 1-3 vaihtoehtoa)

	1
Psyykkisesti kuormittavampaa kuin säännöllinen päivätyö	<input type="checkbox"/>
Fyysisesti kuormittavampaa kuin säännöllinen päivätyö	<input type="checkbox"/>
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on hankalaa	<input type="checkbox"/>
Aiheuttaa terveysriskejä	<input type="checkbox"/>
Uniongelmat	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä?	<input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	

7. Valitkaa jokaisen väittämän kohdalla omaa näkemystänne parhaiten vastaava vaihtoehdon numero.

Koen, että vuorotyön vaikutuksesta...

1=Täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
työaikojen vaihtelevuus tukee työssä jaksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
epäsäännöllinen elämänrytmi on vaikuttanut negatiivisesti terveydentilaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minun on vaikea tehdä pitkän tähtäimen suunnitelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perheen ja ystävien kanssa oleminen asettaa haasteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minun on vaikea toteuttaa itselle mieluista harrastustoimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Jos eläkeikäsi olisi 68 vuotta, kokisitko jaksavasi tehdä vuorotyötä eläkeikäsi saakka?

- Ehdottomasti
 Uskoisin
 En osaa sanoa
 En usko
 Ehdottomasti en

9. Tekisitkö vuorotyötä mieluummin kuin säännöllistä päivätyötä arkisin klo 8-16?

- Kyllä
 En
 En osaa sanoa

Uuden työaikalain tultua voimaan 1.1.2020, näkyvin muutos työaikalainsäädännössä oli lepoajan pidentyminen 11 tuntiin, mikä merkittävimmin näkyi ilta-aamuvuorojen muutoksilla. Organisaatioiden tuli tehdä muutoksia työaikoihin, jotta lepoajat toteutuisivat. Lisäksi yövuorojen määrässä tehtiin muutoksia: peräkkäisiä yövuoroja saa teettää nykyisin viisi seitsemän sijasta.

10. Valitkaa jokaisen väittämän kohdalla omaa näkemystäanne parhaiten vastaava vaihtoehdon numero.

Uuden työaikalain tultua voimaan 1.1.2020 koen..

1= Täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
ergonomisen työvuorosuunnittelun tukevan työssä jaksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työkykyä parantuneen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yleisen terveydentilani parantuneen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pystyn yhdistämään työtä ja vapaa-aikani paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palautuvani työvuorojen välillä paremmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uneen/nukkumiseen liittyvät haittojen vähentyneen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olevani virkeämpi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-aikani vähentyneen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työyksikköni tekemät työvuoromuutokset epämiellyttäviksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Valitkaa jokaisen väittämän kohdalla omaa näkemystäanne parhaiten vastaava vaihtoehdon numero.

Uuden työaikalain tultua voimaan 1.1.2020, työvuorosuunnittelussa...

1= Täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
vapaapäivät suunnitellaan niin, että ehdin palautua työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minulla on kolmen viikon listassa yksi viikonloppuvapaa (tässä kyselyssä viikonloppuvapaa tarkoittaa lauantai - sunnuntai vapaata)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
otetaan hyvin huomioon työntekijän toiveet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työvuorot toteutuvat tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuoron/yövuorojen jälkeinen vapaa-aika on ollut riittävää ennen seuraavaa työvuoroa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työvuorosuunnittelussa on huomioitu riittävästi vapaapäiviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
olen tyytyväinen yhden päivän vapaiden sijoitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minua ei häiritse aloittaa vapailla iltavuoron jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
minua ei häiritse aloittaa työvuoroa aamuvuorolla vapaapäivän jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Lopuksi vielä voit antaa kehittämisehdotuksia työvuorosuunnitteluun tai työssä jaksamiseen. Heräsikö sinulla kysymyksiä tai ajatuksia, mitä emme huomanneet kysyä? Voit antaa myös palautetta.

800 merkkiä jäljellä

Edellinen

Lähetä

Liite 4. Kuviot

Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021).....	10
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2009).....	11
Kuvio 3. Työeläkejärjestelmän uusien työkyvyttömyyseläkehakemusten ratkaisut sairauspääryhmittäin vuonna 2020 (Eläketurvakeskus 2020).....	13
Kuvio 4. Kokonaisvaltainen hyvinvointi (Mehiläinen 2021).....	17
Kuvio 5. Tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma.....	30
Kuvio 6. Tutkimukseen osallistuneet työyksiköt.....	31
Kuvio 7. Työntekijöiden vuorotyön kesto vuosissa.....	31
Kuvio 8. Työntekijät tekivät pääosin kaikkia vuoroja.....	32
Kuvio 9. Työntekijöiden kokemat hyvät puolet vuorotyössä.....	33
Kuvio 10. Työntekijöiden kokemat huonot puolet vuorotyössä.....	34
Kuvio 11. Vuorotyön vaikutus työntekijöiden työhön ja arkeen.....	35
Kuvio 12. Työntekijöiden ajatus siitä, jaksaisivatko he tehdä vuorotyötä 68 ikävuoteen saakka.....	36
Kuvio 13. Vuorotyötä tehdään mieluummin kuin säännöllistä päivätyötä.....	36
Kuvio 14. Työntekijän kokema vaikutus uudesta työaikalaista työn ja vapaa-ajan näkökulmasta.....	38
Kuvio 15. Uuden työaikalain vaikutus työvuorosuunnittelussa.....	39