

Vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin

Sari Hautojärvi



Tekijä Sari Hautojärvi	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin	Sivu- ja liitesivumäärä 52 + 12
<p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin sekä keinoja, joilla työntekijä ja työnantaja voivat helpottaa sopeutumista vuorotyöhön. Työssä käsiteltiin työhyvinvointiin ja vuorotyöhön liittyviä teorioita ja lähteitä sekä jo olemassa olevia tutkimuksia aiheeseen liittyen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin syksyllä 2016. Tutkimukseen osallistui Haaga-Helian liiketalouden opiskelijoita, joilla on kokemusta vuorotyöstä. Työ toteutettiin kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin. Tutkimusta varten 2554 opiskelijalle lähetettiin kysely Webropol-ohjelman kautta. Kyselyyn vastasi 168 henkilöä, joista 136:lla on kokemusta vuorotyöstä.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että vastaukset tukevat teoriaa sekä jo olemassa olevia tutkimuksia. Tutkimuksesta saadut tulokset ovat suuntaa antavia ja hyödynnettävissä käytäntöön. Tutkimuksesta on hyötyä työntäjille sekä työntekijöille itselleen, koska tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää apuna työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämiseen ja sitä kautta parempaan liiketulokseen. Tuloksista selviää myös, että vuorotyöllä on sekä hyvät että huonot puolensa, mutta tosiasia on, että vuorotyö on kuormittavampaa kuin säännöllinen päivätyö.</p> <p>Tutkimuksesta olisi saanut luotettavampia tuloksia, jos kohderyhmä olisi ollut osuvampi. Tämän tutkimuksen kohderyhmästä ei voinut tietää etukäteen, että kuinka monella on kokemusta vuorotyöstä. Vuorotyökysely on oiva työkalu esimerkiksi sairaanhoitajien tai kaupan vuorotyöntekijöiden esimiehille. Vuorotyökyselyä voidaan käyttää apuna vuorojärjestelmän kehittämiseen sekä vuorotyöntekijöiden parempaan hyvinvointiin.</p>	
Asiasanat Vuorotyö, työhyvinvointi, kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, tutkimustulokset	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.....	2
2.2	Ergonomia	7
2.3	Fyysinen työhyvinvointi	9
2.4	Psyykinen ja henkinen työhyvinvointi	10
2.5	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	11
2.6	Työpahoinvoinnin osa-alueita.....	12
2.7	Työhyvinvoinnin johtaminen	15
3	Vuorotyö.....	18
3.1	Mitä on vuorotyö	18
3.2	Elimistön rytmien sopeutuminen vuorotyöhön	19
3.3	Miten vuorotyö vaikuttaa terveyteen.....	20
3.4	Miten työajat vaikuttavat sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin	23
3.5	Toimivat työaikamallit.....	25
3.6	Perhe-elämän ja vuorotyön yhdistäminen	30
3.7	Hyvinvointia vuorotyöhön	32
4	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	34
5	Tutkimustulokset	35
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	35
5.2	Työ ja työajat	38
5.3	Työolot ja työyhteisö	43
5.4	Uni ja terveys	44
5.5	Työkyky ja terveys	45
5.6	Työ ja perhe.....	47
6	Pohdinta.....	49
	Lähteet	51
	Liitteet.....	53
	Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje	53
	Liite 2. Vuorotyökysely	54

1 Johdanto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimusongelmiksi määriteltiin

- Pääongelma: Millaisia vaikutuksia vuorotyöllä on työntekijän hyvinvointiin?
- Alaongelmat: Mitkä tekijät tukevat vuorotyössä jaksamista? Mitkä tekijät kuormittavat vuorotyön tekijöitä? Miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu vuorotyössä? Miten vuorotyöstä palautuu (tarvittava uni ja lepo)?

Aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen, kun ottaa huomioon kauppojen vapautuneen aukiolon. Yhä useampi vuorotyöntekijä tekee pidempää ja myöhäisempää työpäivää. Työhyvinvointi on myös itsessään mielenkiintoinen aihe sekä myös ajankohtainen, kun otetaan huomioon väestön ikääntyminen. Työntekijän täytyy jaksaa työelämässä yhä pidempään eläkeiän noustessa.

Tämän opinnäytetyön teoriaosan ensimmäisessä osassa käydään läpi työhyvinvointia ja siihen liittyviä asioita. Siitä siirrytään seuraavaan osioon eli vuorotyöhön ja siihen liittyvään teoriaan. Tästä päästään siirtymään opinnäytteen empiiriseen osaan, jossa kerrotaan muun muassa tutkimuksen kulusta. Käydään läpi tutkimuksessa käytettyä tutkimusmenetelmää ja hyvän tutkimuksen kriteerejä. Tutkimuksesta saadut tulokset esitellään ja analysoidaan. Viimeiseksi työssä on opinnäytetyön tekijän pohdinta-osuus tutkimuksesta.

2 Työhyvinvointi

2.1 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Terveellinen ja turvallinen työympäristö kuuluu nykykäsityksen mukaan jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Fyysisesti turvallinen työympäristö ei kuitenkaan nykyisin riitä, vaan työyhteisön pitää olla myös psyykkisesti ja sosiaalisesti terve. Tätä korostaa myös nykyinen lainsäädäntömme. Entistä enemmän puhutaankin työhyvinvoinnista, joka onkin varsin laaja aihealue, mutta samalla yhä tärkeämpi, kun puhutaan hyvästä työpaikasta. Työhyvinvointia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta; tekniikan, sosiaalipolitiikan, psykologian, lainsäädännön ja liiketaloustieteen kulmasta. Työyhteisötasolla voidaan sanoa, että nimenomaan jälkimmäinen näkökulma yhdistää pitkälti kaikki nämä muut näkökulmat. (Kauhanen 2016, 21)

Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat. Koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa. Energialla luodaan menestystä. Työhyvinvointia on ollut vaikea käsitellä, koska se ei ole konkreettinen asia kuten koneet ja rakennukset. Lisäksi työhyvinvointi tarkoittaa yhdelle ihmiselle yhtä ja toiselle toista; yksi arvostaa turvallisuutta ja toinen vapautta. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla näillä alueilla. (Ojala & Ahonen 2005, 28)

Työhyvinvointi ei ole pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueiden, kuten työpaikkakiusaamisen, puuttumista. Sen sijaan työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen ilmiö. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.”. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Huomattavaa on, että kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä pelkästään yhtä osa-aluetta irrallisesti. Puutteet työhyvinvoinnin jossakin osa-alueessa heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykkisesti stressaava työ heijastuu helposti fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa. (Virolainen 2012, 11–12)

Työhyvinvointi mm.

- pienentää sairauspoissaolokustannuksia, tapaturmakustannuksia ja työkyvyttömyyskustannuksia ja vaikuttaa kustannustehokkuuteen, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Tämän seurauksena hintakilpailukyky paranee.
- parantaa työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä, jonka myötä palvelutaso paranee. Tämä puolestaan parantaa toiminnan laatua ja asiakastytyväisyyttä ja lisää sitä kautta kilpailukykyä.
- lisää yhteistä osaamista ja parantaa organisaation oppimista, jonka seurauksena syntyy uusia palveluja ja tuotteita sekä mahdollistaa kilpailuedun säilymisen.
- tukee innostuksen ja sitoutumisen syntymistä, mikä parantaa yrityksen imagoa sekä haluttuna työpaikkana että tavoiteltuna yhteistyökumppanina. Tämä puolestaan avaa uusia markkinoita ja luo mahdollisuuksia säilyttää kilpailukyky.

(Ojala & Ahonen 2005, 69–70)

Työhyvinvointi on noussut viimeisten vuosien aikana yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa. Työnantajat ovat alkaneet kiinnittää huomiota ja panostaa työhyvinvointiin yhä enemmän, sillä on huomattu, että henkilöstön työhyvinvointi on niin työntekijöiden, työnantajan kuin koko yhteiskunnankin etu. Työhyvinvointiin panostamisen kehitys ei ole kuitenkaan pelkästään työnantajan harteilla, vaan myös työntekijät itse ovat alkaneet kiinnittää huomiota omiin elintapoihinsa, työtapoihinsa ja asenteisiinsa. Esimerkiksi vielä 1950-luvulla suurella osalla työntekijöistä keskeiset motiivit työnteolle olivat toimeentulo ja raha. Nykyisin nuoret työntekijät arvostavat työssään entistä enemmän työssä viihtymistä, uusia haasteita, mahdollisuutta kehittyä ja oppia uutta. (Virolainen 2012, 9)

Työhyvinvoinnin tilaa voidaan tarkastella monella eri tavalla. Yksi on se, että tukeudutaan koviin faktoihin eli erilaiseen tilastolliseen aineistoon ja toinen se, että tarkastellaan erilaisien kyselytutkimusten tuloksia. Molemmat antavat viime vuosilta samansuuntaisia tuloksia. Työhyvinvointi on Suomessa ollut 2000-luvulla mielenkiinnon ja aktiivisen kehittämisen kohteena. Työhyvinvointi on myös aidosti parantunut. Eläkkeellesiirtymisikä on tasaisesti noussut. Työn henkinen rasittavuus on hieman vähentynyt, samoin kuin oireina ilmenevä stressi. Sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien ja näihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannukset ovat Suomessa noin 40 miljardia euroa vuodessa. Ne ovat siis kustannuksia, joihin työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan vaikuttaa. (Kauhanen 2016, 29–30)

Yrityksen toimintakyky ja menestys ovat ennen muuta sen henkisen pääoman varassa. Henkinen pääoma puolestaan perustuu yrityksessä työskentelevien ihmisten osaamiseen,

hyvinvointiin ja keskinäisen luottamuksen ja vuorovaikutuksen tuloksena syntyneeseen sosiaaliseen pääomaan. Vaikka ihminen osaisi kuinka hyvin tehdä työnsä, hän ei pysty panemaan parastaan likoon, jos hän voi psyykkisesti tai fyysisesti huonosti. Työn suunnittelu, organisointi ja johtaminen vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin. Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämähallintaansa. (Viitala & Jylhä 2013, 239–240)

Työaikojen kehittäminen ja uusien ratkaisujen käyttöönotto vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan. Työyhteisön ja työorganisaatioiden kehittämisen tavoitteena on työyhteisöjen ongelmien korjaaminen ja toimintojen parantaminen. Tavoitteena yleisesti on terve ja tuottava organisaatio, joka pystyy toimimaan tehokkaasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Terveellä työyhteisöllä ja organisaatiolla tarkoitetaan sitä, että työpaikan toimintatavat ja työilmapiiri ovat kunnossa. Ne vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin, sitoutumiseen ja työsuoritukseen. Työyhteisön ongelmat heijastuvat työntekijöiden stressin ja työuupumuksen lisääntymisenä sekä työtyytyväisyyden vähenemisenä. Henkilöstön työtyytyväisyydellä on osaamisen ohella vaikutusta suoraan organisaation tehokkuuteen. Lisäksi työpaikan toimintatavat ja työyhteisön ilmapiiri vaikuttavat suoraan tuotannon ja palvelun määrään ja erityisesti laatuun. Organisaatio on terve, kun se on tehokas monissa erilaisissa ympäristöissä ja pystyy vastaamaan ympäristön muutoksiin, pystyy yhdistämään toiminnassaan eri tavoitteita, kuten tuottavuuden, osaamisen ja hyvinvoinnin, pystyy toimimaan sisäisesti yhtenäisesti, niin tehtävien suorittamisen, ongelmien ratkaisun kuin kehittymisenkin tasolla. (Hakola ym. 2007, 50–52)

Toimivien työaikatarkaisujen rakentamisessa on kaksi tärkeää elementtiä. Ensimmäinen edellytys on, että uusilla työaikatarkaisulla on merkittäviä myönteisiä vaikutuksia sekä yritykselle että työntekijöille. Toinen edellytys on, että uusien työaikojen käyttöönotto suunnitellaan yhteistyössä. Uusia työaikamalleja otetaan käyttöön useista syistä. Aloite uusien työaikamallien käyttöönotolle voi herätä sekä yrityksen että työntekijöiden tarpeista. Yrityksen keskeisenä työaikaintressinä on työajan sopeuttaminen kysynnän mukaisesti. Tämä tarkoittaa usein pidempiä käynti- ja aukioloaikoja sekä työajan pituuden vaihtelua kysyntätilanteiden mukaan keskimäärin tasoittuvaksi työajaksi. Esimerkkejä yritysten tarpeista ovat kausivaihtelut vuodenajan tai suhdanteiden mukaan, ennustamaton lyhytaikainen vaihtelu poissaolojen tai työvälilinjien rikkoutumisen vuoksi, laitteiden pidennetty käyntiaika ja asiakaslähtöiset aukioloajat. Yritysten ja organisaatioiden tarpeisiin käytettyjä työaikatarkaisuja ovat tuolloin ylityöt, vuorotyö, työajan porrastus tai tietyllä aikavälillä keskimääräiseksi tasoittuva työaika. (Hakola ym. 2007, 50–52)

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n mukaan työelämän laadusta ja sitä kautta työhyvinvoinnista huolehtimiseen liittyvät muun muassa

- hyvä johtaminen
- ikäjohtaminen
- palkitseminen
- osaamisen kehittäminen
- vastuullinen yritystoiminta
- työajat
- työn ja perheen yhteensovittaminen
- tasa-arvo
- työkyky ja työterveys
- työturvallisuus

(Kehusmaa 2011, 22–23)

EK:n mukaan työelämän laatu ja työhyvinvointi eivät synny vain ongelmia poistamalla. Kukoistavien työpaikkojen ja työn imun syntymiseen tarvitaan myös työn voimavaratekijöiden vahvistamista, joita ovat EK:n mukaan esimerkiksi

- työn palkitsevuus ja kehittävyys
- selkeät johtamiskäytännöt ja esimiehen tuki
- myönteiset asiakassuhteet
- palaute ja arvostus
- luottamus ja hyvä tiedonkulku
- innostava ja kannustava työyhteisö

(Kehusmaa 2011, 22–23)

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Organisaatioiden vastuulla on huolehtia työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä sekä rakentaa miellyttävä työskentelyilmapiiri. Yksilö puolestaan vastaa omista elintoivoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12)

Työhyvinvoinnin puute on liiketoimintariski ja vähentää yrityksen aineetonta varallisuutta. Työhyvinvointiriskejä tulisi tunnistaa, arvioida ja hallita samaan tapaan kuin muitakin liiketoimintariskejä. Viime kädessä ongelmat johtavat kilpailukyvyn heikkenemiseen ja aineetoman varallisuuden pienenemiseen ja sitä kautta kestäväen tuloksentelekyvyn heikentymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 92)

Tutkimukset osoittavat, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. On laskettu, että yritykset voivat saada 10–20-kertaisina takaisin sen rahan, jonka ne ovat sijoittaneet työhyvinvointiin. (Ahonen 1997). Työhyvinvointi on juuri se kilpailukeino, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä eli sen avulla voidaan uusiutua ja jaksetaan tehdä hyvää tulosta tulevinakin vuosina. Työkyvyn edistämisen liiketaloudelliset vaikutukset syntyvät monen tekijän yhteisvaikutuksena. Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelmassa laskettiin, että yritys voi säästää 1000–2500 euroa vuodessa työntekijää kohti panostamalla eri tavoin työhyvinvoinnin edistämiseen. Säästöt kertyivät sairauspoissaolojen vähenemisestä ja tuottavuuden kasvusta. Kannattavinta oli kehittää esimiestyötä ja ammatillista osaamista. Hyvällä esimiestyöllä ja henkilöstön tyytyväisyydellä todettiin olevan yhteyttä yrityksen tehokkuuteen. Myös työpaikan ilmapiirin parantamisesta saatiin taloudellista hyötyä. (Ojala & Ahonen 2005, 72)

Tilastokeskuksen työolotutkimuksia on tehty kuuden seitsemän vuoden välein. Niiden perusteella voidaan tarkastella Suomen työelämää jo 30 vuoden ajalta ja todeta siinä tapahtuneen paljon parannuksia:

- palkansaajien osaamis- ja koulutustaso on noussut
- mahdollisuudet kehittyä työssä ja saada työpaikkakoulutusta ovat parantuneet tuntuvasti
- työtehtävät ovat muuttuneet monipuolisemmiksi ja itsenäisemmiksi
- omat vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin ovat parantuneet (mm. kehityskeskustelujen yleistyminen)
- palkansaajat kokevat työnsä entistä useammin tärkeäksi, jopa merkittäväksi.

(Hyppänen 2010, 248–249)

Samaisen tutkimuksen mukaan suomalaisten arvostukset ovat muuttuneet: perhe-elämän ja vapaa-ajan merkitys on kasvanut ja työn merkitys hieman vähentynyt. Työssä viihtymistä heikentävät eniten kiire ja kireät aikataulut. Joka toinen palkansaaja tuo tämän esille; tilanne on pysynyt samana työolotutkimuksissa vuosina 1997, 2003 ja 2008. Joka kolmas otti esille palkan ja joka viides palautteen ja arvostuksen puutteen. Muutoksista ja epävarmuustekijöistä huolimatta työpaikkauskollisuus on yhä vahva Suomessa. Työsuhteen kesto oli keskimäärin 10 vuotta, kun se vuonna 1984 oli 8,4 vuotta. (Hyppänen 2010, 248–249)

Työkyky on työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta. Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta, osaamisesta sekä arvoista ja asenteista.

Työ puolestaan kattaa sekä työympäristön ja työyhteisön että itse työn sisällön, työn vaatimukset ja työn organisoinnin. Työhön liitetään myös työn johtaminen eli esimiestyö. Työkyky voidaan kuvata rakennelmana, jossa on eri kerroksia. (Kauhanen 2016, 23) Tämä rakennelma nähdään seuraavaksi kuviona.



Kuvio 1. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät. (Kauhanen 2016, 24)

Työkyky ei ole irrallaan työntekijää ympäröivästä elämästä. Perhe ja lähipiiri voivat vaikuttaa myös yksilön työkykyyn monin eri tavoin elämänkulun aikana. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on noussut keskeiseksi tekijäksi. Käytännössä tämä yhteensovittaminen tapahtuu pääasiassa työseikkojen kautta. Kuinka paljon työtä tehdään, miten työajat ja lomat joustavat ja niin edelleen. (Kauhanen 2016, 25)

2.2 Ergonomia

Ergonomia on keskeinen osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Ergonomia-käsite on johdettu kreikan kielen sanoista ergon (työ) ja nomos (lait), ja se merkitsee ”työn tiedettä”. Ergonomia on järjestelmän kokonaisvaltaisuutta korostava tieteenala, jonka sovellusalu-

eenä on kaikki inhimillinen toiminta. Tieteenalana ergonomia tarkastelee ihmisen ja toimintajärjestelmän muiden osien välistä vuorovaikutusta ja soveltaa ammattialana ergonomian teoreettisia periaatteita, tietoja ja menetelmiä ihmisen hyvinvoinnin ja toimintajärjestelmän suorituskyvyn optimoimiseksi. (Virolainen 2012, 28)

Ergonomia tutkii ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutusta ja tuottaa tietoja ja menetelmiä, joiden avulla järjestelmät, tehtävät ja ympäristö sovitetaan ihmisen ominaisuuksien, kykyjen ja tarpeiden mukaisiksi. Tavoitteena on ihmisten turvallisuus, terveys ja hyvinvointi sekä toiminnan tehokkuus ja sujuvuus. Ergonomian käytäntöön soveltaminen edellyttää laajaa, koko tieteenalan ymmärtämystä; tarkastelussa ovat näin mukana fyysiset, kognitiiviset, sosiaaliset, organisatoriset, ympäristölliset ja muut keskeiset näkökulmat. (Virolainen 2012, 28)

Kansainvälinen ergonomiajärjestö (IEA) jakaa ergonomian kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysinen ergonomia tarkastelee ihmisen anatomisia, fysiologisia ja biomekaanisia ominaisuuksia fyysisessä toiminnassa. Se käsittelee ihmiskehon vastauksia fysiologisiin kuormiin. Keskeisiä aiheita ovat mm. työasennot, työpisteen tila, työn vaatimukset, työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, työpaikan layout, turvallisuus, terveys ja riskitekijät, kuten toisto, tärinä, voima ja epämiellyttävät tai staattiset asennot, jotka liittyvät lihas- ja tukielinsairauksiin. Kognitiivinen ergonomia tarkastelee psyykkisiä toimintoja, kuten havaintokykyä, muistia, päättelyä ja motorisia vasteita, ihmisen ja muun toimintajärjestelmän osien vuorovaikutuksessa. Keskeisiä aiheita ovat psyykinen kuormitus, päätöksenteko, taitosuoritukset, ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutus, inhimillisen toiminnan luettavuus, työstressi ja koulutus. Organisatorinen ergonomia tarkastelee sosioteknisten järjestelmien, kuten organisaatorakenteiden, toimintatapojen ja prosessien optimointia. Keskeisiä aihealueita ovat viestintä, työn suunnittelu, työajat, tiimityö, yhteistyö, etätyö ja laatujohtaminen. (Virolainen 2012, 28–29)

Työpaikan esteettömyys on yksi ergonomian osa-alue, mikä tarkoittaa työpaikkarakennuksen saavutettavuutta sekä liikkumisen ja toimimisen esteettömyyttä rakennuksen sisällä. Esteettömällä työpaikalla työtilat on suunniteltu erilaisia käyttäjiä ajatellen. Työvälineet ovat helppokäyttöisiä ja palvelut ovat kaikkien saavutettavissa. Työn organisoinnissa huomioidaan työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet. (Virolainen 2012, 29)

2.3 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on hyvin näkyvä osa työhyvinvointia. Se pitää sisällään mm. fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot sekä työpöydän ja -tuolin. Fyysisiin työolosuhteisiin liittyvät osaltaan työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälaineet. Kyseinen työhyvinvoinnin osa-alue korostuu etenkin fyysisissä työtehtävissä. Teollisuuden parissa työtehtävät saattavat olla fyysiseltä rasittavuudeltaan rutiininomaisia. Tällöin jotkin kehon osista rasittuvat toisia enemmän. Suositeltavaa on, että kehon kuormitusta muutetaan niin, ettei rasitus ole yksipuolista. Esimerkiksi työkierto, jossa välillä tehdään erilaisia työtehtäviä, toimii yhtenä keinona vaikuttaa kehon kuormittumiseen. Samalla kun työtehtävät vaihtuvat, tulee mielelle muuta ajateltavaa ja näin myös työn psyykinen kuormitus muuttuu ja tyypillisesti piristää yksilöä. (Virolainen 2012, 17)

Työn fyysisen kuormituksen muodot jaetaan useimmiten raskaaseen dynaamiseen lihas-työhön, staattiseen lihastyöhön, taakkojen käsittelyyn ja toistotyöhön. Määritelmän mukaan fyysisesti raskas työ on työtä, jossa työntekijä joutuu käyttämään isoja lihasryhmiä joko oman kehonsa tai taakan liikuttamiseksi. Sekä verenkiertoelimistö että liikuntaelimet kuormittuvat, ja elimistö alkaa vaatia happea, jolloin sydän sykkii nopeammin ja elimistön lämpötila nousee aiheuttaen hikoilua. Jatkuvasti toistuva, joihinkin kehon osiin kohdistuva rasitus tuottaa helposti rasitusvammoja ja kiputiloja. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot, työliikkeet, nostaminen ja liikkuminen sekä työjärjestelyt kuten työajat, työvuorot ja työn tauotukset. Kuormittumiseen vaikuttavat työn ja tekijän ominaisuudet: tehtävien fyysiset vaatimukset sekä työntekijän terveydentila, toimintakyky, sukupuoli ja ikä. (Viitala 2013, 214–215)

Fyysisen hyvinvoinnin alueella työ voidaan suunnitella siten, että turhat liikkeet sekä fyysinen, yksipuolinen ja kova rasitus vähenevät. Apuna voidaan käyttää laitteita, apuvälineitä, tilajärjestelyjä ja parempia työmenetelmiä. Paras lääke onkin työn suunnittelu siten, että työssä on riittävästi vaihtelua ja monipuolista liikettä, sillä virheelliset työasennot lisäävät kipeytymisten ja loukkaantumisen vaaraa. Kevyessäkin työssä, esimerkiksi päätetyössä, työasennot voivat tuottaa lihasjännityksen aiheuttamia vammoja. On sekä työntekijän että työnantajan etu, että fyysiset vammat minimoidaan kiinnittämällä huomiota oikeisiin työasentoihin, liikesarjoihin sekä ihmistä säästäviin työvälaineisiin ja -laitteisiin. Erityisesti raskaassa työssä rasittuvat lihakset kaipaavat venytyksiä ja vastaliikkeitä. (Viitala 2013, 231)

2.4 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi

Psyykkisesti kuormittava työ on työtä, jossa työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä tai työn antamien mahdollisuuksien ja työntekijän tavoitteiden välillä on ristiriitaa. Psyykkinen kuormitustekijä on jonkinlainen kitka työntekijän ja hänen työnsä välillä. Se voi aiheutua myös työyhteisön tai koko organisaation toiminnan ongelmista. (Viitala 2013, 215)

Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään mm. työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkinen työhyvinvointi korostuu varsinkin asiantuntijatehtävissä. Työn fyysiset olosuhteet, kuten toimitilat ja työvälitteet työtuolista tietokoneeseen ja työpöytään, ovat usein suhteellisen hyvällä tasolla monissa organisaatioissa ja niiden vaikutus kokonaishyvinvointiin on marginaalista. Sen sijaan psyykkinen hyvinvointi saattaa kaivata kohentamista, ja juuri sillä saattaa olla oleellinen merkitys sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja yleisessä työssä viihtymisessä. Työstä aiheutuva psyykkinen pahoinvointi on nykyisin melko yleistä. Suomalaisista joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä on työstä johdettavia psyykkisiä oireita. Yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla töitä henkilöstön kesken sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen 2012, 18)

Työn sopiva rytmittäminen on myös psyykkiselle hyvinvoinnille tärkeää. Työn määrän ja vaativuuden pitäisi vaihdella. Raskaita jaksoja pitäisi seurata kevyempi työjakso, jolloin työntekijä ehtisi palautua. Myös keskeneräisten töiden loppuunsaattamiselle pitäisi olla omia rauhallisempia jaksojaan. Lukuisa joukko kesken olevia asioita rasittaa psyykkisesti, etenkin jos tietoa niiden loppuunsaattamisen edellyttämästä ajasta ei ole. Älyllisesti haastavia töitä pitäisi myös voida katkaista rutiiniluonteisilla tehtävillä. Tasainen työrytmi ei siis ole ihmiselle paras, vaikka usein näin kuvitellaan. (Viitala 2013, 231)

Ihminen on emotionaalinen olento, jolle tunteet ja niiden ilmaisu ovat luonnollisia asioita. Suositeltavaa on, että ihmisillä olisi myös työpaikalla mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan. Tämä ei tarkoita sitä, että esimerkiksi suuttuessaan asiakaspalvelutehtävissä toimiva henkilö alkaisi raivota asiakkaalle, vaan sitä, että ihminen saisi kertoa vapaasti tunteuksistaan ja ilmaista mielipiteensä kollegoilleen ja esimiehelleen. Mikäli ihminen kokee, ettei hänellä ole mahdollisuutta ilmaista tunteuksiaan ja mielipiteitään, tukahduttaa ihminen tunteitaan sisäänpäin. Tunteiden tukahduttaminen aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19)

Parhaimmillaan työ edistää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Työntekijän kohdalla hyvinvointi edellyttää vastuuta omasta elämästä, työurasta, työstä ja työkyvystä. Hyvässä kunnossa jaksaa enemmän ja elpyy nopeammin. Itsearvostus auttaa asettamaan rajoja, ottamaan omat kokemukset vakavasti ja hoitamaan itseään hyvin. On myös hyvä pyrkiä tunnistamaan omat vahvuutensa ja ne työtavoitteet, jotka on mahdollista kohtuudella saavuttaa ja jotka tuovat toteutuessaan tyydytystä. Tietojen ja taitojen ollessa ajan tasalla työstä selviytyy helpommin. Ongelmat eivät muodostu ylivoimaisiksi, kun niihin tarttuu varhain. Keskustelu ja avun vastaanottaminen jäsentävät ajatuksia, auttavat näkemään vaihtoehtoisia tapoja ja antavat tukea. Yksilön kohdalla kestävä hyvinvointi edellyttää vastuun kantoa omasta elämästään. Henkiseen hyvinvointiin työssä on kuitenkin parhaat edellytykset silloin, kun sitä edistetään yhtä aikaa työntekijää, työtä ja työyhteisöä koskevilla toimilla. (Vesterinen ym. 2006, 9)

Henkiseen työhyvinvointiin liittyy tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta, harmoniasta. Kun työllä koetaan olevan positiivisia vaikutuksia laajemmaltikin yhteiskuntaan, ja organisaation motiivina ovat puhtaat arvot pelkän taloudellisen voiton tavoittelun sijaan, luo tämä osaltaan puitteita henkiselle hyvinvoinnille. Korkea arvomaailma ja organisaation selkeä missio luovat puitteita organisaation henkisen työhyvinvoinnin rakentamiselle. Henkistä pahoinvointia saattaa puolestaan aiheuttaa mm. se, että organisaation arvomaailma on ristiriidassa työntekijän omien arvojen ja moraalikäsitteiden kanssa. Mikäli työssä edellytetään esimerkiksi lain rikkomista, valehtelemista, liioittelua tai väärin tietojen antamista, saattaa tämä aiheuttaa suuria ristiriitoja yksilön omien moraalikäsitteiden kanssa, mikä taas on omiaan aiheuttamaan henkistä työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 27)

2.5 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Mikäli työaikataulu on hyvin kiireinen, saattaa sosiaalinen kanssakäyminen jäädä vähäiseksi. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy osaltaan myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä. Työkavereiden harrastuksiin ja perheeseen tutustuminen luo osaltaan yhteisöllisyyden tunnetta. Kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioiden puitteissa tarpeen tullen. Lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamistilanteet rakentavat positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välille. Joissakin työpaikoissa kopiokoneen tai vesiautomaatin paikka on mietitty tarkoin niin, että sen läheisyydessä syntyy sosiaalisia kohtaamistilanteita. Työpisteiden läheinen

sijainti luo niin ikään helpon mahdollisuuden lähestyä työkavereita niin työasioiden kuin henkilökohtaistenkin asioiden merkeissä. Sen sijaan henkilöstön työpisteiden sijaitessa kaukana toisistaan sosiaalinen kanssakäyminen jää tyypillisesti vähäisemmäksi. (Virolainen 2012, 24)

2.6 Työpahoinvoinnin osa-alueita

Vaikka työhyvinvointi ei ole pelkästään työpahoinvointitekijöihin puuttumista, voivat työpahoinvointia aiheuttavat tekijät toimia merkittävänä työhyvinvoinnin esteenä. Yleisimpiä työpahoinvoinnin tekijöitä ovat työn kiireisyys sekä stressi. Pitkään jatkuessaan ne aiheuttavat usein työn ilon katoamista, työuupumusta ja jopa burnoutia. Merkittävänä työhyvinvoinnin esteenä voidaan pitää myös epävarmuutta työpaikalla. Epävarmuus töiden jatkumisesta aiheuttaa usein edellä mainittua stressiä. Suomessa työpaikkakiusaaminen on jostain syystä noussut merkittäväksi työpahoinvoinnin osa-alueeksi. Työpaikkakiusaaminen on vakava ongelma, sillä kiusaamisen kohteena olevalle jo pelkästään työpaikalle meneminen saattaa olla ylitsepääsemättömän vaikeaa. (Virolainen 2012, 30)

Stressillä on erittäin suuri merkitys työhyvinvointiin. Työperäinen stressi aiheuttaa erittäin paljon kuluja ja vähentää työtehokkuutta. Työperäisen stressin on havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Eräiden arvioiden mukaan n. 60 % sairauspoissaoloista johtuu stressistä. Pitkään jatkuva stressi voi aiheuttaa elimistön kroonisen stressivasteen, jolla on monia haitallisia vaikutuksia. Se muun muassa heikentää vastustuskykyä sekä lisää sydän- ja verisuonitautien ja astman riskiä. Suuri osa pitkäkestoisen stressin haitallisista terveysvaikutuksista syntyy välillisesti stressin aiheuttaman epäterveellisen toiminnan kautta, johon liittyy esimerkiksi alkoholin käytön ja tupakoinnin lisääntyminen, epäterveellinen ravitsemus sekä vähäinen liikunta. (Virolainen 2012, 31–32)

Stressi saattaa aiheuttaa esimerkiksi väsymystä, unettomuutta ja keskittymiskyvyn puutetta. Huonosti paranevat flunssat, pitkittyvät kiputilat tai jatkuvat vatsaongelmat voivat myös olla merkkejä stressistä. Siihen voi liittyä myös mielihyvän kokemisen menettäminen, aloittekyvyttömyys, keskittymisvaikeuksia, jatkuva tyytymättömyys, alemmuudentunne ja mahdollisesti ahdistuneisuus. Stressaantuneella ihmisellä nämä eivät tunnu väistyvän, vaan ne kestävät viikkokausia. (Viitala 2013, 220)

Pitkään jatkuessaan työstressi voi johtaa työuupumukseen, joka on vakava, työssä kehittyvä, krooninen stressioireyhtymä. Uupumuksen seurauksena suoriutuminen työssä heikkenee, mikä edelleen vahvistaa stressin kokemista. Työuupumus ei ole sama asia kuin masennus, joskin se voi olla oleellinen tunnusmerkki masennuksen kehittymisestä. Pro-

fessori Maslachin mukaan työuupumuksessa on kolme toisiinsa liittyvää ulottuvuutta, joiden kokonaisuudesta työuupumus muodostuu. Ensimmäistä ulottuvuutta voidaan nimittää uupumiseksi, eli tilaksi, jossa ihminen tuntee olevansa tyhjiin puristettu, eikä hänellä ole sen enempää henkistä kuin fyysistäkään energiaa tarttua minkäänlaisiin tehtäviin. Pelkääntään tämä ei kuitenkaan vielä tarkoita, että kyse olisi työuupumuksesta eli burnoutista. Toiseen ulottuvuuteen liittyy kynnisyys. Se on kynnistä asennoitumista ja reagoimista työhön, suoritettaviin tehtäviin ja työyhteisöön. Usein taustalla on reagointi liian suureen työmäärään, mikä johtaa uupumiseen ja työtehon vähenemiseen. Kynnisydestä voi seurata, että yksilö alkaa suhtautua kielteisesti työpaikkaansa ja työkavereihinsa. Kun asenne on kynninen työtä ja työyhteisöä kohtaan, heijastuu tämä tyypillisesti negatiivisesti työnteon laatuun ja tehokkuuteen. Kolmas ulottuvuus on kielteinen käsitys omasta itsestä, eli tunne oman ammatillisen osaamisen riittämättömyydestä. Yksilö suhtautuu negatiivisesti siihen ihmiseen, joka hänestä on tullut. (Virolainen 2012, 35–36)

Työuupumus uhkaa erityisesti niitä, jotka kokevat työnsä innostavaksi ja ovat vastuunkantajia. Monesti he ovat myös hyvin koulutettuja ja työskentelevät haastavissa tehtävissä. Työuupumuksen tunnistaa muun muassa siitä, että ihmiseltä katoaa ensin työmotivaatio ja työnilo. Uupumus kehittyy vaiheittain. Varhaisen vaiheen tunnusmerkkejä ovat turhautuminen, lisääntyvä oman onnistumisen epäily ja psyykinen väsymys. Rinnalla kehittyy epätodellisuuden, vierauden ja yksinäisyyden tunne, joka usein muuttuu kynnisyudeksi. Ahdistuneisuus, unihäiriöt ja psykosomaattiset eli psyykeen aiheuttamat fyysiset oireet astuvat kuvaan. Vähitellen toimeliaisuus muuttuu aktiivisuudeksi, jolla ei oikeastaan saa kuitenkaan aikaan tulosta. Ihminen alkaa kokea syyllisyyttä ja vetäytyy yhä enemmän omiin oloihinsa. Tässä vaiheessa yksittäinenkin tapahtuma voi olla lopullinen sysäys kliiniseen burnoutiin, joka pitkittyessään voi johtaa masennukseen. Henkilö joutuu ehkä pitkälle sairauslomalle, saa siirron muihin tehtäviin, joutuu lopettamaan työnteon kokonaan tai joutuu kärsimään koko loppuelämänsä kroonisista sairauksista. (Viitala 2013, 221–222)

Ihmisellä on luontainen halu kokea turvallisuuden tunnetta. Maslowin luomassa tarvehierarkiassa turvallisuuden tunne mainitaan yhtenä ihmisen perustarpeista. Turvattomuus ja epävarmuus töiden jatkumisesta kuormittavat työntekijää varsin paljon ja ovat työhyvinvoinnin kannalta selkeitä uhkatekijöitä. Töiden jatkumisen epävarmuuden on havaittu heijastuvan työntekijän psyykkisinä ja fyysisinä oireina sekä heikentyneenä sitoutumisena. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ulottuu koko organisaatioon ja heikentää organisaatioilmapiiriä merkittävästi. (Virolainen 2012, 38)

Työn epävarmuus aiheuttaa useimmille ihmisille ahdistusta. Työstä ja sen jatkumisesta riippuvat monet muut elämässä tärkeät asiat: perheen perustamisen mahdollisuudet, ko-

din ja tarpeellisten tavaroiden hankkiminen sekä mahdollisuus vapaa-ajan viettoon. Myös kokemus omasta arvosta ja saadusta arvostuksesta yhteiskunnassa voi riippua työstä ja ammatillisesta asemasta. Työpaikan epävarmuus on ahdistavampaa niille henkilöille, joilla vaihtoehtoja on vähän. Turvallisen työpaikan arvo korostuu etenkin paikkakunnilla, joissa työpaikkoja on niukasti, tai henkilöillä, joilla on vähän osaamiseen perustuvaa liikkumavaraa. (Viitala 2013, 226)

Työhyvinvointia edistävän työpaikan yksi tunnusmerkki on tasa-arvoinen kohtelu. Laajasti nähtynä se tarkoittaa yhdenvertaista kohtelua. Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista työpaikoilla. Sen mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijää eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta

- sukupuolen
- iän
- etnisen taustan
- kielen
- uskonnon
- vakaumuksen
- mielipiteen
- terveydentilan
- vammaisuuden
- sukupuolisen suuntautumisen
- muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

(Viitala 2013, 237)

Ihmiset kaipaavat tasa-arvoista kohtelua työpaikalleen. Epätasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa negatiivisesti niin yksilön kuin myös koko organisaation työhyvinvointiin. Tasa-arvo työpaikalla tarkoittaa sitä, että sovitut säännöt ja toimintaohjeet koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä. Lisäksi työyhteisössä arvostetaan sitä, ettei ketään suosita toisia enemmän. Tasa-arvo ei varsinaisesti paranna työviihtyvyyttä ja työhyvinvointia, mutta tasa-arvon puuttuminen heikentää niitä selkeästi. (Virolainen 2012, 39)

Univaikeudet ovat viime vuosina lisääntyneet. Työstressi on univaikeuksien yleisin aiheuttaja. Noin joka kolmas aikuinen suomalainen kärsii unettomuudesta. Vuonna 1997 naisista 26 % ja miehistä 20 % kärsi univaikeuksista vähintään kerran viikossa. Vuonna 2003 naisista 36 % ja miehistä 27 % kärsi niistä. Liian vähäiset unet vaarantavat terveyden. Unettomuus lisää sydän- ja verisuonitautien sekä diabetekseen sairastumisen riskiä. Lisäksi unettomuus on yhteydessä ylipainoon, johtaa työtapaturmiin ja kasvattaa kuolleisuuden riskiä. Univaikeuksista onkin tullut merkittävä kansanterveydellinen ongelma. Ter-

veyshaittojen lisäksi univaikeudet vähentävät luovuutta ja lisäävät usein yksilön kärtyisyyttä, jolloin ihmissuhteet saattavat kärsiä. Unenpuute vaikuttaa ihmisen kognitiiviseen suorituskykyyn (käsitys- ja havaintokykyyn), pidentää reaktioaikaa, heikentää arvostelukykä ja haittaa ongelmien ratkaisemisessa. Suosituksena on, että työtä ei tehdä yli 12 tuntia vuorokaudessa, eikä poikkeustapauksissakaan yli 16 tuntia yhtäjaksoisesti. Vuorokaudessa tulisi suositusten mukaan olla vähintään 11 tuntia keskeytymätöntä lepoaikaa. Yövuoroja tai pidennettyjä työvuoroja ei myöskään ole suositeltavaa teettää säännönmukaisesti yli neljänä tai missään tapauksessa yli kuutena peräkkäisenä päivänä. Suositeltavaa on, että työntekijöillä olisi kaksi vapaapäivää peräkkäin, jottei kertyisi univajetta. (Virolainen 2012, 47–48)

Yksilötasolla koulutus ja asema organisaatiossa vaikuttavat koettuun tyytyväisyyteen. Korkeasti koulutetut ja organisaatiossa korkeammassa asemassa olevat henkilöt ovat tyypillisesti tyytyväisempiä työhönsä. Heillä on tyypillisesti vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, kuten työaikoihinsa ja työtapoihinsa. Antamalla enemmän vaikutusmahdollisuuksia myös työntekijätason henkilöstölle pystytään vaikuttamaan yksilön kokemuksiin työn omistajuudesta ja täten myös työiihtyvyyteen. Kun yksilöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihinsa sekä tapaan, jolla työt tehdään, voidaan yksilön kokemuksiin vaikuttaa positiivisella tavalla. (Virolainen 2012, 49)

2.7 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamiseen liittyy työhyvinvoinnin näkeminen kokonaisvaltaisena ilmiönä, mikä on monen tekijän summa. Toiseksi johtamiseen liittyy työhyvinvointiin panostamisen näkeminen investointina siinä missä muutkin liiketoimintainvestoinnit. Kolmanneksi työhyvinvointi tulee nivoa osaksi organisaation aitoa arvomaailmaa ja organisaatiokulttuuria. Näiden kolmen tekijän sisäistäminen toimii perustana muille työhyvinvoinnin hyväksi tehtäville toimenpiteille. (Virolainen 2012, 105)

Johtamisen ja työyhteisön hyvinvoinnin välisen yhteyden tarkastelulle on monia syitä. Niistä itsestään selvin lienee se, että sekä organisaatiot että töiden luonne ovat viime vuosina nopeasti muuttuneet. Jatkuvat muutokset kuormittavat ihmisiä. Kun jatkuvien muutosten ohella sekä tavat jäsentää työ että organisaatio ovat muuttuneet, on useille ihmisille aiheutunut jaksamisongelmia. Toinen syy tarkastella johtamisen ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä on se, että johtamisella ja työyhteisön hyvinvoinnilla ja sen käänteisilmioillä työyhteisön pahoinvoinnilla on selkeä yhteys. Hyvä johtaminen liittyy työhyvinvointiin. Sen sijaan, piittaamaton, kylmäkiskoinen tai liian ankara johtamisote aiheuttaa pahoinvointia työyhteisöissä. (Vesterinen ym. 2006, 77)

Työnantaja ei yksin voi koskaan vastata kenenkään hyvinvoinnista mutta voi toimia hyvinvoinnin edistämiseksi. Parhaimmillaan työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta ja terveydestä huolehtiminen on yrityksessä tärkeä arvo ja sen oma-aloitteiseen vaalimiseen kannustetaan jokaista työntekijää. Sijoittaminen henkilöstön hyvinvointiin on sijoittamista yrityksen menestymisen perustaan myös tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstöä voi tältä osin verrata koneeseen: jos sen halutaan kestävän, ei sitä kannata käyttää jatkuvasti maksimiteholla ja ilman huoltoa. (Viitala 2013, 225)

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin näkökulmaan liittyy osaltaan se, että työhyvinvointia mitataan ja siihen panostetaan kokonaisvaltaisesti yksittäisten toimenpiteiden sijaan. Työhyvinvointia mitataan ja mittareita tarkastellaan säännöllisin väliajoin siinä missä muutakin organisaation liiketoimintaa. Lisäksi suunnitellaan ja analysoidaan, miten työhyvinvointia kehitetään kokonaisvaltaisesti myös jatkossa. (Virolainen 2012, 105)

Työhyvinvointia voidaan seurata monenlaisilla mittareilla. Ne voivat mitata jotain tiettyä asiaa tai ilmiötä tai olla laajempia, jopa kokonaisvaltaisia mittareita. Tällöin ne ovat yleensä arvioita tai niissä mitataan eri ilmiöitä ja indikaattoreita, jotka kuvaavat ilmiötä. Hyviä mittareita suuntaviivojen tarkasteluun ovat sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, vaihtuvuus, asiakaspalautteet ja asiakastytyväisyystutkimukset. Kokonaisvaltaiset mittarit ovat yleensä kyselyjä, joissa selvitetään henkilöstön tuntemusta erilaisista asioista. Tällaisia ovat esimerkiksi työilmapiiri, työn kuormitus-, stressi- ja tyytyväisyystekijät, työtytyväisyys, työn muutokset, koetut kehittämistarpeet, organisaation jaksaminen, johtajuus ja johtaminen. (Ojala & Ahonen 2005, 232–233)

Oleellinen tekijä työhyvinvoinnin kehittämisessä on työhyvinvoinnin mittaamisen säännöllisyys. Mittaaminen itsessään ei ole tarkoitus, vaan se, että organisaatio saa tietoa hyvinvoinnin nykytilasta ja kehittymisestä. Mittarit tulisi laatia niin, että ne edesauttaisivat oikeiden asioiden kehittymistä ja selkeyttäisivät yrityksen strategian kannalta tärkeitä asioita. Mittaamisen avulla nähdään, mihin suuntaan työhyvinvointi on menossa. Mittaamisen jälkeen on tärkeää käydä tulokset läpi henkilöstön kesken, sekä miettiä keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Liian usein tulokset jäävät organisaatioissa hyödyntämättä kehitystoiminnassa. Yleisimpiä syitä kehitystoimenpiteiden vähäisyyteen sekä mittaustulosten vähäiseen hyödyntämiseen ovat välinpitämättömyys, kiireellisyys ja se, ettei työhyvinvointia nähdä organisaatiossa aitona arvona. Kun työhyvinvointia pidetään aidosti yhtenä organisaation arvona, panostetaan siihen ikään kuin automaattisesti. (Virolainen 2012, 111)

Työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävien toimenpiteiden tuottavuuden mittaaminen ei ole aivan yksiselitteistä. Yksi keino on arvioida panos – tuotos suhdetta. Panostuksiin voidaan

laskea ns. suorina kustannuksina työhyvinvointitoimenpiteisiin panostettu rahamäärä, kuten liikuntaohjaajien palkkiot, ilmapiiritutkimuksen toteutuksesta maksettu korvaus konsulttiyritykselle ja työntekijöille jaettavista liikuntaseteleistä aiheutuvat kulut. Epäsuoria kuluja puolestaan aiheutuu mahdollisesta työajan menetyksestä kuten henkilöstöpalavereihin käytetystä ajasta (jossa käsitelty työhyvinvointia), sekä työhyvinvointikoulutuksiin osallistumisista työajalla. Tuotospuolelle voidaan laskea kuuluviksi työntekijöiden pienentyneet sairauspoissaolojen kustannukset, joista aiheutuu selkeää taloudellista säästöä. Laskennallisesti ei kuitenkaan ole aivan selkeää, kuinka paljon juuri työhyvinvointitoimenpiteet ovat vaikuttaneet sairauspoissaoloihin, vai onko jokin muu tekijä kenties vaikuttanut sairauspoissaoloihin merkittävästi. Mahdollisina muina hyötyinä voidaan nähdä vireys- ja energiatason nousu ja työtehokkuuden paraneminen. Tämänkään tekijän mittaaminen ja selittäminen tietyillä työhyvinvointitoimenpiteillä ei ole aivan yksiselitteistä, sillä yksilön vireys- ja energiatason nousuun saattavat vaikuttaa kyseisten toimenpiteiden lisäksi monet muutkin toimenpiteet. Työkavereihin tutustuminen ja sitä seuraava viestinnän ja ilmapiirin kehittyminen ja työkavereiden parempi tunteminen ovat taloudellisesti hankalasti mitattavissa tai muutettavissa euroiksi, vaikka ne todennäköisesti vaikuttavatkin työntehokkuuteen ja tuottavuuteen positiivisesti. (Virolainen 2012, 127)

Professori Guy Ahosen mukaan vuonna 2008 suomalaisissa työyhteisöissä työhyvinvoinnin kehittämiseen käytettiin 2 miljardia euroa. Samaan aikaan suomalaiset työyhteisöt maksoivat pelkästään työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuneita kuluja 25 miljardia euroa. Vertailun vuoksi mainittakoon, että Suomen valtion budjetti on n. 50 miljardia euroa. Puutteellinen työhyvinvointi aiheuttaa lukuisia erilaisia kustannuksia työpaikoille ja yhteiskunnalle. Arvioiden mukaan sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ovat Suomessa vuosittain n. 20 miljardia euroa. Myös työpaikoille sairauspoissaolot tulevat kalliiksi, sillä keskimäärin sairauspoissaolojen osuus on n. 5 % palkkakustannuksista. Sairauspoissaolon kustannukset työnantajalle ovat noin 1500 euroa työntekijää kohden ja kansantaloudelle noin 3 miljardia euroa vuodessa. Kalleimmiksi tulevat lyhyet, 1-3 päivän sairauspoissaolot, joista suuri osa johtuu todennäköisesti työpahoinvoinnista ja uupumuksesta tai työssä viihtymättömyydestä. (Virolainen 2012, 120–121)

3 Vuorotyö

3.1 Mitä on vuorotyö

Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Jaksotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaan teettää peräkkäin enintään seitsemän työvuoroa yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. (Työaikalaki 1996/605)

Yleensä vuorotyössä työvuorot seuraavat toisiaan välittömästi, mutta laki antaa mahdollisuuden myös enintään tunnin päällekkäisyyteen tai väliaikaan.

Vuoroja ei tarvitse olla kaikkina viikonpäivinä samaa määrää, eikä niiden tarvitse alkaa päivittäin samaan kellonaikaan. Töiden tulee kaikissa vuoroissa olla samanlaista ja työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Vuorojen vaihtumisen tulee olla ennalta sovittu ja työntekijöiden on tiedettävä ennakolta vuoron kesto. Työsuojeluviranomainen voi myöntää luvan poiketa siitä, mitä edellä olevat rajoitukset asettavat vuorotyölle. Se voi siten periaatteessa sallia esimerkiksi väljemmän määritelmän työvuorojen vaihtumiselle tai hyväksyä vuorotyöksi työaikajärjestelyn, jossa vuorot eivät muutu joidenkin työntekijöiden osalta lainkaan tai eivät ainakaan ennakolta sovituin ajanjaksoin. (Työsuojelu 2016)

Työaikalaki (605/1996) noudattaa EU:n työaikadirektiiviä (93/104/EY). Työaikadirektiivin tavoitteena on suojata työntekijän turvallisuus ja terveys vahvistamalla työajan järjestämistä koskevat tietyt vähimmäisvaatimukset. Työaikalaisissa (TAL) säädetään minimistandardit vuorokausilevolle, keskimääräiselle viikkotyöajalle, yötyölle ja vuosilomalle. Työaika on se aika, jonka työntekijä käyttää työntekoon sekä se aika, jonka hän on velvollinen muutoin olemaan työpaikalla tai työnantajan käytettävissä. (Hakola ym. 2007, 12)

Työaikalaki (35 §) edellyttää, että jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat, ja että työntekijälle (tai luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle) on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä. Työvuoroluettelo on lain mukaan annettava tiedoksi kirjallisesti hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun jakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai työn järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä. (Hakola ym. 2007, 122)

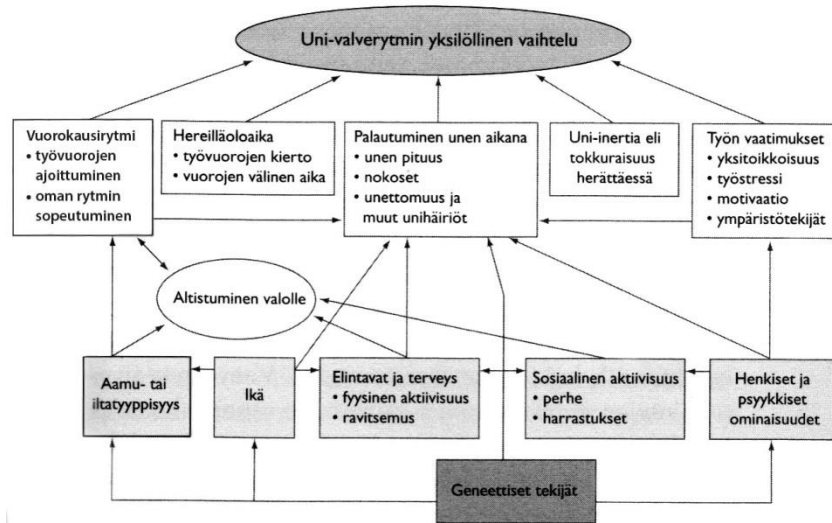
Vuorotyötä tekevän elämä on usein epäsäännöllistä, mikä asettaa paljon haasteita omasta itsestä ja ihmissuhteista huolehtimiselle. Työnteko elimistön ollessa lepoaiheessa stressaa ja on vaativaa myös terveydelle. Työvuorosuunnittelun lisäksi vuorotyöntekijä voi itse ehkäistä ja vähentää vuorotyön haittoja sopivilla elämäntavoilla ja stressinhallintakeinoilla. Ratkaisut löytyvät usein perheen, ystävien, työtovereiden tai työterveyshuollon avulla. Elämäntapaneuvonnan tavoitteena on ratkaisukeskeinen ongelmien ehkäisy ja ennakointi sekä vuorotyöntekijän motivoiminen terveellisiin elämäntapoihin. Keskeisiä elämäntapaohjauksen teemoja ovat miten jaksottaa perhe-elämä ja muu sosiaalinen elämä, aktiivisten stressinhallintakeinojen käyttö, yksilölliset keinot unen ja vireyden parantamiseksi, ruokavalio työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi ja liikunnan hyödyt vuorotyötä tekeväille. Elämäntapaneuvonnan toteutus ryhmäohjauksena on hyödyllistä, koska silloin ryhmäläiset saavat tukea ja vinkkejä myös vertaisiltaan. (Hakola ym. 2007, 121)

3.2 Elimistön rytmien sopeutuminen vuorotyöhön

Ihminen ei biologisesti pysty sopeutumaan kovinkaan hyvin nopeisiin uni-valverytmin muutoksiin. Elimistön sopeutumattomuus vuorotyön edellyttämään rytmiin ilmenee usein voimakkaana uneliaisuutena valvejakson aikana sekä unettomuusoireina (vaikeus nukahtaa tai ylläpitää unta tai unen kokeminen virkistämättömäksi) unijakson yhteydessä. Ajoittain näitä oireita esiintyy lähes kaikilla vuorotyöntekijöillä erityisesti aikaisten aamuvuorojen ja yövuorojen yhteydessä. Työterveyslaitoksen tutkimukset osoittavat, että tahatonta tai tiedostettua torkahtelua esiintyy yövuorossa noin 20-50 prosentilla. Noin 10 %:lla kolmivuorotyöntekijöistä kehittyy vuorotyön aiheuttama unihäiriö. Sopeutumiskyvyssä vuorotyöhön on suuria yksilöllisiä eroja esimerkiksi iästä, aamu-iltatyypisyydestä ja ympäristön valo-pimeärytmistä johtuen. (Hakola ym. 2007, 23–24)

Terveellä aikuisella uni- ja valvejaksot vaihtelevat säännöllisesti siten, että vuorokaudessa nukutaan keskimäärin 7,5-8 tuntia. Yksilölliset erot unen tarpeessa ovat kuitenkin suuret ja osittain geenien määräämät. Unen määrää, syvyyttä ja ajoitusta säätelee kolme seikka: edeltävän valveen kesto, valveen laatu (esimerkiksi ruumiillinen ja henkinen aktiivisuus ja työn vaatimukset) sekä elimistön sisäisen kellon toiminta. Monella muullakin tekijällä, kuten terveydentilalla tai elämäntilanteella, on vaikutusta. Sisäinen kello kertoo, milloin on oikea aika nukkua – normaalisti se on pimeä aika eli yö. Kello säätelee, milloin keho on valmis ottamaan unen vastaan: nukkumaan valmistautuneen ihmisen ruumiinlämpö laskee ja stressihormoni kortisolin eritysvähenee. Jos ihminen nukkuu ”väärään” vuorokaudenaikaan vuorotyön tai aikaerorasituksen takia, elimistö ei ole valmistautunut nukkumaan ja uni jää sekä normaalia lyhyemmäksi että huonolaatuisemmaksi. Myös sisäisen kellon toiminta on yksilöllistä ja osittain geneihin kirjoitettu: toisille ilta on parasta toiminta-aikaa,

toiset taas heräävät aikaisin ja ovat parhaimmillaan varhaisina aamun tunteina. (Härmä, Hublin ym. 2011, 80)



Kuvio 2. Uni-valverytmiin vaikuttavat yksilölliset tekijät vuorotyössä (Härmä, Hublin ym. 2011, 81)

Mikäli nukkumiseen käytetään vähemmän aikaa kuin unen tarve sanelee, kertyy univelkaa. Univelka haittaa aivojen toimintaa, mutta se on haitallista myös kehon muille toiminnolle, varsinkin energia-aineenvaihdunnalle ja elimistön puolustusjärjestelmälle. Aivoissa univelka häiritsee etenkin etuaivolohkon niin sanottuja korkeampia toimintoja, kuten toiminnanohjausta, muistia ja oppimista, keskittymiskykyä sekä mielialan säätelyä. Vireyden ja aivotoiminnan heikkeneminen vaikuttaa työsuoritukseen ja lisää liikenne- ja työtapaturmia. Unen häiriintyminen lisää myös masennuksen, ahdistuneisuushäiriöiden, kakkostyyppin diabeteksen ja valtimosairauksien riskiä. (Härmä, Hublin ym. 2011, 82)

3.3 Miten vuorotyö vaikuttaa terveyteen

Tärkeimpiä vuorotyön aiheuttamia terveysriskejä ovat vuorokausirytmän häiriintyminen, perhe-elämän ja yksilöllisen vapaa-ajan häiriintyminen, unettomuus ja päiväaikainen väsymys, työsuorituksen heikkeneminen väsymyksen takia, tapaturmariski, sepelvaltimotauti, aikuisiän diabetes ja rintasyöpä. Voit itse vaikuttaa vuorotyöhön sopeutumiseen ja vuorotyön aiheuttamien haittojen vähentämiseen. Parhaan tuloksen saavutat kokeilemalla monia eri keinoja ja vaihtamalla kokemuksia muiden vuorotyötä tekevien kanssa. (Härmä ym. 2011, 3)

Vuorotyön aiheuttamat terveyshaitat ilmenevät hyvin yksilöllisesti. On arvioitu, että noin viidesosa ihmisistä ei sopeudu lainkaan vuorotyöhön. Sopeutumattomuus vuorotyöhön johtuneen pääosin perinnöllisistä vaihteluista kyvyssä nukkua poikkeavina vuorokau-

denaikoina sekä yksilöllisistä eroista kestää univajeen ja yötyön aiheuttamaa uneliaisuutta. Vuorotyön ja työaikojen kuormittavuus on keskeinen tekijä, joka selittää terveyshaittojen ilmenemistä. On myös todettu, että hyvät yksilölliset vaikutusmahdollisuudet työaikoihin, myös vuorotyössä, ovat yhteydessä parempaan koettuun terveydentilaan ja vähäisempiin lääkärin toteamiin sairauspoissaoloihin. (Hakola ym. 2007, 32–33)

Taulukko 1. Vuorotyön vaikutukset terveyteen (Hakola ym. 2007, 32)

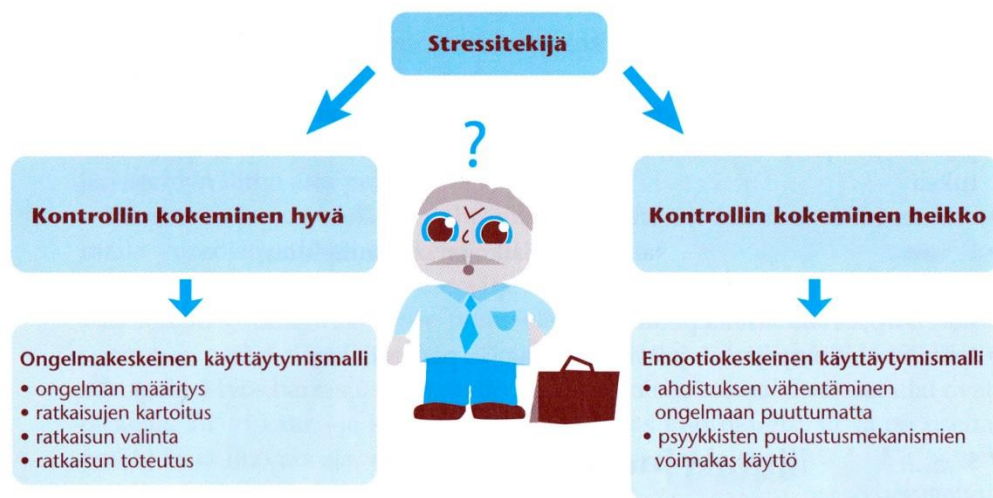
Vahva näyttö:
<ul style="list-style-type: none"> • vuorotyön aiheuttama unihäiriö • sydän- ja verisuonisairaudet • ruoansulatuselimistön sairaudet • lihavuus
Melko vahva näyttö:
<ul style="list-style-type: none"> • tapaturmat • lisääntymisterveyden häiriöt • rintasyöpä • metabolinen syndrooma ja diabetes

Vuorotyö ja poikkeavat työajat asettavat erityisvaatimuksia työterveyshuollolle. Siihen tulee tavallisten palvelujen lisäksi sisältyä säännöllisestä päivätyöstä poikkeaviin työaikoihin liittyvien terveyshaittojen tunnistaminen, hoito ja terveysneuvonta sekä mahdollisten terveyshaittojen ennaltaehkäisy. Ihminen on lähtökohtaisesti ”päiväeläin”, ja epäsäännöllisiin työaikoihin sopeutuminen on yksilöllistä. Epäsäännöllisiin työaikoihin myös liittyy enemmän oireilua kuin säännölliseen työaikaan: esimerkiksi unettomuus, päiväaikainen väsymys ja ruoansulatuselimistön oireet ovat yleisiä ja ne vaikuttavat konkreettisesti koettuun terveyteen. Usein myös psykososiaalinen kuormitus lisääntyy ja tämä voi heijastua hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Säännöllisestä päivätyöstä poikkeaviin työaikoihin sopeutumista edistävät hyvä terveydentila, terveet elämäntavat sekä perheen ja muun lähipiirin tuki. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli, kun arvioidaan työntekijän sopivuutta epäsäännölliseen työhön ja seurataan sitä tekevien terveydentilaa. (Hakola ym. 2007,105)

Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö aiheuttavat stressiä ja kuormittumista. Vuorotyön vaatima elämänrytmin muutos aiheuttaa yleensä nukkumisvaikeuksia, joista puolestaan seuraa usein väsymystä ja stressioireita, kuten hermostuneisuutta, ärtyisyyttä ja jännittyneisyyttä. Myös erilainen työn ja vapaa-ajan rytmittäminen, joka poikkeaa normaalissa päivärytmisissä elävien perheenjäsenten ja ystävien rytmistä, saattaa heikentää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vaikeuttaa säännöllisiä harrastuksia. Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa paljon se, miten stressiin vastataan ja minkälaisia selviytymiskeinoja käytetään. Yksilöllisistä selviytymiskeinoista selvimmän stressiä lievittävät aktiiviset keinot. Kun työ ja työajat aiheuttavat stressiä, on syytä aktiivisesti keskustella asiasta läheisten perheenjäsenten,

ystävien tai työtovereiden kanssa. Ihmiset sopeutuvat vaativilta tuntuviin tilanteisiin paremmin, jos he saavat tarvittaessa sosiaalista tukea. Vetäytyminen muiden seurasta ja itseensä kääpertyminen päinvastoin lisäävät stressiä ja psyykkisiä oireita. (Hakola ym. 2007, 123–124)

Myös työtovereilta saatu sosiaalinen tuki on tärkeä suoja stressiä vastaan. Organisaatioilmapiirin myönteisimpien piirteiden on havaittu liittyvän juuri työtoverisuhteisiin. Esimiehet ovat samoin tärkeä tuen lähde. Työuupumuksen on havaittu olevan vähäisempää sellaisen henkilöstön keskuudessa, jolla on hyvät suhteet esimiehiin. Esimiehet ja työtoverit edesauttavat stressistä selviytymistä erityisesti silloin, kun he kannustavat toisiaan ja työpaikan yhteistyö sujuu tehokkaasti. (Hakola ym. 2007, 124)



Kuva 1. Ihmisen kaksi keskeistä käyttäytymismallia stressitilanteessa (Hakola ym. 2007, 124)

Ongelmakeskeisessä mallissa ihminen pyrkii tarttumaan itse ongelmaan, kun taas emootiokeskeisessä mallissa hän pyrkii välttämään itse ongelmaan tarttumista ja vähentämään epämiellyttävää oloa psyykkisten puolustusmekanismien, kuten ongelman kieltämisen tai vähättelyn, avulla. Ensimmäinen käyttäytymismalli johtaa usein stressireaktion häviämiseen ja jälkimmäinen sen pitkittymiseen. (Hakola ym. 2007, 124)

Myös aktiivinen harrastaminen vähentää stressiä. Vaikka vuorotyöntekijän on joskus hankalaa osallistua säännöllisesti aikaan sidottuihin harrastuksiin, olisi oman harrastuksen löytäminen suotavaa. Esimerkiksi ulkoilu ja liikunta eivät ole aikaan sidottuja ja niitä voi harrastaa yksin tai yhdessä muiden kanssa. Vaikka passiiviset stressinkäsittelykeinot eivät ole yhtä suositeltavia kuin aktiiviset keinot, on ajan varaaminen omista tarpeista huolehtimiselle ja rentoutumiselle tärkeää. Työstä kotiin siirryttäessä olisi hyvä varata aikaa

hengähdystauon pitämiseen. Lepääminen, TV:n tai radion ääressä rentoutuminen, on samalla voimien keräämistä tuleville päiville. (Hakola ym. 2007, 125)

Vuorotyöntekijöiden stressinhallintakeinoja:

1 yksilön keinot

- aktiiviset
 - pysähtyminen miettimään
 - keskustelu, avun ja tuen hakeminen
 - harrastukset, liikunta
- passiiviset
 - lepo ja rentoutuminen

2 työyhteisön keinot

- työaikojen osallistuva suunnittelu
- vuorojärjestelmien kehittäminen

(Hakola ym. 2007, 125)

Kun unta ja vireyttä halutaan parantaa vuorotyössä, on ensin tiedostettava unen ja vireyden merkitys työn terveellisyyden, turvallisuuden ja työssä viihtymisen kannalta. Tämä luo pohjan vireyttä edistävien keinojen käytölle. Keinoja valittaessa on hyvä kiinnittää huomiota siihen, etteivät ne esimerkiksi aseta kohtuuttomia vaatimuksia vapaa-ajan käytölle. Keskeinen keino, jolla nukkumista voidaan edistää työvuorojen välissä, on elimistön rytmien sopeuttaminen vuorotyörytmiin. Nokostauko sekä työn virikkeisyydestä huolehtiminen ovat puolestaan keinoja vireyden tukemiseksi työvuoron aikana. (Hakola ym. 2007, 126)

3.4 Miten työajat vaikuttavat sosiaaliseen ja henkiseen hyvinvointiin

Erilaisilla työajoilla on etunsa ja haittansa. Hyvinvointiin vaikuttavat kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokaudenaika ja työajan säännöllisyys. Vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin on osoittautunut tärkeäksi hyvinvointia tukevaksi asiaksi. Kun tehdään pitkää työaika, etenkin ylitöitä, ihmissuhteille, harrastuksille ja joutenololle ei jää tarpeeksi aikaa. Näille asioille tarvitaan riittävästi aikaa hyvinvoinnin tukemiseksi. Vuorotyö ja siinä etenkin iltaja viikonloppuvuorot merkitsevät eritahtisuutta perheen ja muun sosiaalisen elämän toimintojen kanssa. Jos vuorotyö on epäsäännöllistä ja vuorolistat ovat tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin, on vaikea suunnitella yhteistä aikaa perheen ja muiden ihmisten kanssa. Jos ei itse pysty vaikuttamaan työaikoihinsa tai vaikuttaminen on vähäistä, ovat työajat jäykät eivätkä jousta yksilöllisten tarpeiden mukaan. Pitkistä työajoista, vuorotyöstä

ja vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista syntyy usein ongelmia ja ajan myötä stressiä. (Hakola ym. 2007, 40)

Perheeseen ja muuhun sosiaaliseen elämään liittyvät seikat tulevat selvästi esille, kun vuorotyöntekijät arvioivat työaikojensa parhaita ja huonoimpia puolia. Kolme neljästä suomalaisesta vuorotyöntekijästä, niin miehistä kuin naisistakin, asettaa vuorotyön myönteisimmäksi puoleksi vapaa-ajan määrän tai sen sijoittumisen. Vaihtelevat työajat, etenkin arkivapaat, helpottavat asioiden hoitamista, kuten ostoksilla, virastoissa tai hammaslääkärissä käyntejä. Vuorotyöntekijät joutuvat usein luopumaan perhe- ja muun sosiaalisen elämän viettämisessä tärkeinä pitämistään vapaahetkistä, illoista, viikonlopuista ja juhlapyhistä. Viikonloput ja juhlapyhät ovat etenkin lapsiperheissä arvokasta yhdessäolon aikaa. Perhe-elämän ja sosiaalisen toiminnan häiriintyminen nousevatkin vuorotyön haittoina esille lähes yhtä usein ja joskus jopa selvemmin kuin nukkumiseen ja terveyteen liittyvät ongelmat. Suomalaisista vuorotyötä tekevistä miehistä ja naisista lähes joka neljäs pitää perhe-elämän häiriintymistä vuorotyön suurimpana haittana. Esimerkiksi hyvin miesvaltaisessa kuljetustyössä kolmivuorotyötä tekevillä korostuvat sosiaalisen ja perhe-elämän häiriintyminen vuorotyön haittoina enemmän kuin uneen ja terveyteen liittyvät häiriöt. Tämä ilmentää Suomessa vallitsevaa käsitystä yhteisestä vanhemmuudesta: sekä isät että äidit pitävät tärkeinä perheeseen liittyviä asioita. (Hakola ym. 2007, 40-41)

Työstressi tarkoittaa ristiriitaa työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Kun työn kuormitus ja paineet ylittävät työntekijän voimavarat, hänen hyvinvointinsa vaarantuu. Aikaisemmat kokemukset, itseluottamus ja asenteet vaikuttavat osaltaan stressin kokemiseen ja tapaan kohdata stressi. Stressaava tilanne voidaankin kokea joko uhkana tai haasteena. Myönteinen asenne tulevaisuuteen, aiemmat onnistumisen kokemukset ja usko selviytymiseen rohkaisevat näkemään ongelman haasteena ja edistävät siten ratkaisun löytymistä ja hyvinvoinnin säilymistä. Jos stressaava tilanne ei ajan myötä muutu, vaan jatkuu pidempään, voivat stressin merkit alkaa näkyä toiminnoissa ja terveydessä erilaisina oireina. (Hakola ym. 2007, 42)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen Työ ja terveys Suomessa 2006 mukaan suomalaisista työkäisistä noin yksi kymmenestä koki stressiä paljon (miehistä 10 %, naisista 13 %), toisin sanoen oli tilanteessa, jossa tunsu itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai nukkui huonosti asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Jonkin verran stressiä koki lisäksi noin kolme kymmenestä (miehistä 28%, naisista 35%). Työstressiä aiheuttavat ennen kaikkea työn kiireisyys ja aikapaineet. Samoin työyhteisön ilmapiiriin häiriöt aiheuttavat stressiä. Jos työtoverien välit ovat huonot tai jos esimieheltä ei tarvittaessa saa apua ja tukea, on stressitaso yleensä korkeampi kuin hyvän työilmapiirin

vallitessa. Myös ylityöt ja päivätyöstä poikkeavat työajat voivat olla stressin syynä. Päivätyöstä poikkeavan työajan vaatima elämänrytmin muutos aiheuttaa usein nukkumisvaikeuksia, mistä puolestaan usein seuraa väsymystä ja hermostuneisuutta, siis stressiä. Myös yhteenkuuluvuuden tunne normaalissa päivärytmissä elävien perheenjäsenten ja ystävien kanssa saattaa karista, jolloin tärkeän sosiaalisen tuen saanti stressitilanteessa voi jäädä vähäiseksi. Stressiä koetaankin erityisesti silloin, kun työajat häiritsevät työn ja muun elämän yhteensovittamista. Suomalaisista kolmivuorotyöntekijöistä noin puolet kertoo vuorojärjestelmän aiheuttavan jonkin verran tai paljon stressiä. Näin arvioivat sekä teollisuudessa että sairaalassa työskentelevät vuorotyöntekijät. Työaikojen sosiaalista ja henkistä hyvinvointia kuormittavat tekijät voidaan kiteyttää seuraaviin asioihin: pitkät työrupeamat, vuorotyö (paljon iltavuoroja, vähän vapaita viikonloppuja, lyhytkestoiset vuorolistat), vähäiset vaikutusmahdollisuudet. (Hakola ym. 2007, 43)

3.5 Toimivat työaikamallit

Yksinkertaisimmillaan työvuorojärjestelmässä on vain yhdenlaisia työvuoroja, joko aamu-, päivä-, ilta-, tai yövuoroja. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta tärkeää on, miten työvuoro ajoittuu ja kuinka pitkä työvuoro on. Aikainen aamuvuoro lyhentää työvuoroa edeltävää unta, koska suurin osa työntelijoistä menee joka tapauksessa nukkumaan ”tavalliseen” aikaan. Lisäksi jotkut ihmiset stressaantuvat odotettavissa olevasta aikaisesta ylösnoususta. Aamuvuoron alkaminen varhain (kello 04-05) lisää väsymystä ja heikentää työvuoron aikaista suorituskykyä. Jos työvuoro alkaa kovin aikaisin, onkin suositeltavaa rajoittaa vastaavasti sen pituutta. Työvuorojen alkamis- ja loppumisaikoja sovittaessa on huomioitava työmatkajärjestelyt, työn sisältö, riittävä yövuorojen jälkeinen uni, perhe-elämän tarpeet sekä työntekijöiden toiveet. (Hakola ym. 2007, 75)

Työvuorojärjestelmien suunnittelussa täytyy ottaa huomioon monia seikkoja. Lainsäädännön sekä tuotannollisten ja taloudellisten tekijöiden lisäksi huomionarvoista ovat työntekijöiden omat tarpeet ja työaikamieltymykset. Olennaisen tärkeää on työntekijän terveyden, turvallisuuden ja työtehon huomioon ottaminen. Seuraaviin taulukoihin on koottu kaksikymmentä keskeytymättömän kolmivuorotyön ergonomista suositusta ja odotettavissa olevaa vaikutusta silloin, kun suositus toteutuu. (Hakola ym. 2007, 96)

Taulukko 2. Työvuorojaksot (Hakola ym. 2007, 97)

Suositus	Vaikutus
<p>1. Peräkkäisiä yövuoroja kaksi tai kolme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Joskus on helpointa tehdä vain yksi yövuoro kerrallaan. • Jos yövuoroja on vähemmän kuin muita vuoroja, ne kannattaa keskittää yhteen jaksoon. 	<p>Vuorokausirytmien mukautumisongelmat vähenevät. Univelkaa kertyy vähemmän. Työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen.</p>
<p>2. Pyritään välttämään jatkuvaa yötyötä. Jatkuvan yötyön tulisi perustua vapaaehtoisuuteen.</p>	<p>Mahdolliset pitkäaikaiset terveyshaitat vähenevät. Univelan kertyminen vähenee. Työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen.</p>
<p>3. Hyvin aikaisin alkavia aamuvuoroja mahdollisimman vähän peräkkäin (enintään kolme).</p>	<p>Univelkaa kertyy vähemmän.</p>
<p>4. Peräkkäisiä iltavuoroja mahdollisimman vähän (enintään kolme),</p>	<p>Työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen.</p>
<p>5. Työvuorojen välin tulisi olla yli 11 tuntia, mikä toteutuu helpommin, jos työvuorojen kertosuunta on eteenpäin (AIY–) Taaksepäin kiertävää järjestelmää (YIA–) tulisi välttää.</p>	<p>Univelkaa kertyy vähemmän. Vuorokausirytmien mukautumisongelmat vähenevät.</p>
<p>6. Jakson viimeisen yövuoron jälkeen tulisi olla vähintään kaksi vapaapäivää.</p>	<p>Uni lyhenee vähemmän aamuvuoron yhteydessä.</p>
<p>7. Vältetään yksittäisiä vapaapäiviä (esimerkiksi Y–Y).</p>	<p>Vuorokausirytmien mukautumisongelmat vähenevät.</p>
<p>8. Vältetään yksittäisiä työpäiviä (–A–, –I–, –Y–).</p>	<p>Vapaaajakso pysyy yhtenäisenä.</p>

Tärkeitä seikkoja ovat vuorojen kiertonopeus ja kiertosuunta sekä tietyt erikoistapaukset (A aamuvuoro, I iltavuoro, Y yövuoro, – vapaa). (Hakola ym. 2007, 97)

Taulukko 3. Työajan kesto ja jakautuminen (Hakola ym. 2007, 98)

Suositus	Vaikutus
9. Peräkkäisiä työpäiviä on enintään 5-7.	Väsymystä kertyy vähemmän.
10. Pitkiä työvuoroja (yli 8 tuntia) tulisi harkita vain, jos <ul style="list-style-type: none"> • pitkä vuoro sopii työn luonteeseen ja kuormittavuuteen • tauotus on riittävä • vuorojärjestelmä on suunniteltu siten, että uupumisen kertyminen vältetään eli vuorojen väliin jää tarpeeksi aikaa • poissaolot hoidetaan riittävällä varamiehistöllä • ylitöitä ei teetetä • altistuminen terveydelle vaarallisille aineille on rajoitettu • täydellinen elpyminen työstä on mahdollista ja • kaikki suostuvat pitkiin vuoroihin 	Väsymystä kertyy vähemmän. Virheitä vähemmän. Tapaturmia vähemmän. Mahdolliset pitkäaikaiset terveyshaitat vähenevät.
11. Työvuorojen välissä tulisi olla riittävästi lepoaikaa (yli 11 tuntia) palautumiseen ja virkistymiseen (työmatkat, nukkuminen, yksityisasiat). Nopeita vuoronvaihtoja tulisi välttää.	Unen lyhentymisen vältetään.

Tärkeitä seikkoja ovat peräkkäisten vuorojen lukumäärä, työvuoron pituus ja vapaa-aika vuorojen välillä. (Hakola ym. 2007, 98)

Taulukko 4. Työajan ajoittuminen (Hakola ym. 2007, 99)

Suositus	Vaikutus
12. Aamuvuoro ei saisi alkaa liian aikaisin, kello 6.30 on parempi kuin kello 6.00, joka on parempi kuin kello 5.00 jne.	Uni lyhenee vähemmän.
13. Iltavuoro ei saisi loppua liian myöhään, kello 22 on parempi klo 23, joka on parempi kuin klo 24 jne. Erikoistapauksessa iltavuoro voisi loppua hyvin aikaisin, kuten kello 18 lauantaisin.	Uni lyhenee vähemmän. Työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen.
14. Yövuoron tulisi loppua mahdollisimman aikaisin. Lyhyempiä yövuoroja kannattaisi harkita.	Nukkumisaika öiseen aikaan pitenee.
15. Vältetään viikonloppu työtä.	Työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen.
16. Järjestelmässä tulisi olla joitakin vapaita viikonloppuja, joissa vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää (jos suositus 15 ei toteudu).	Työn ja yksityiselämän parempi sovittaminen.

Tärkeitä seikkoja ovat aamuvuoron alkamisaika, iltavuoron ja yövuoron loppumisaika sekä viikonloput. (Hakola ym. 2007, 99)

Taulukko 5. Sovitusta työvuorojärjestelmästä poikkeaminen (Hakola ym. 2007, 100)

Suositus	Vaikutus
17. Pyritään välttämään sovitusta listasta poikkeamista.	Mahdollisuus suunnitella vapaa-ajankäyttöä paranee.
18. Sovitaan ennakoilmoitusten ja korvausten pelisäännöistä muutoksissa.	Mahdollisuus suunnitella vapaa-ajan käyttöä paranee
19. Työryhmät sopivat keskenään työajoistaan ja ovat vastuussa töiden suorittamisesta ajallaan.	Työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen.
20. Yksilöllinen joustavuus työajoissa on suotavaa (esimerkiksi liukuvat työajat vuorojen vaihto, tms. aikaikkunat, aikaitsenäiset ryhmät).	Työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen.

Säännöllisen työvuorojärjestelmän suosiminen helpottaa työn ja vapaan yhdistämistä.

Tilapäiset tai lyhytaikaiset poikkeamat voivat olla joko työnantajan määräämiä tai työntekijöiden toivomia. (Hakola ym. 2007, 100)

EU:n työaikadirektiivi määrää eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta mm. yövuoron enimmäispituudeksi 8 tuntia ja työvuorojen vähimmäisväliksi 11 tuntia. Nämä suositukset perustuvat erityisesti työsuojelunäkökulmaan. Työpäivän pituutta tulisikin aina tarkastella myös terveyden ja työssä suoriutumisen näkökulmasta. Pitkien työvuorojen vaikutuksia vireyteen, työssä suoriutumiseen, työn laatuun, tuottavuuteen ja poissaoloihin on tutkittu sangen paljon sekä laboratoriotutkimuksin että työpaikalla tehdyin kenttätutkimuksin ja kyselyin. Tutkimukset painottuvat erityisesti 12 tunnin työvuorojen vaikutusten selvittämiseen suhteessa 8 tunnin työvuoroihin. Tutkimusten perusteella turvallisin työvuoron pituus on 6-9 tuntia. Työvuoron pituuden lisäksi tapaturmariski riippuu olennaisesti mm. ammatista, työtahdista, työn organisoinnista sekä työvuoron ajoittumisesta. Työolot ovat usein yöllä ja päivällä erilaiset. Vaikka pitkät työvuorot ovat työntekijöiden suosiossa niiden tarjoamien hyvien vapaa-aikajärjestelyiden vuoksi, 12 tunnin työvuoroissa suoriutuminen on pääsääntöisesti heikompaa ja väsymys kasvaa vuoron aikana enemmän kuin 8 tunnin työvuoroissa. (Hakola ym. 2007, 76–77)

Työaikojen ergonomian kannalta termi vuorotyö voidaan ymmärtää laajasti: kiinteä noin 8-tuntinen työvuorojärjestelmä, jossa pääosa työtunneista tehdään klo 8:n ja 17:n ulkopuolella. Vuorotyötä on esimerkiksi kaksivuorotyö, kolmivuorotyö ja säännöllinen ilta- tai yötyö. Työaikalaissa ja alakohtaisissa työehtosopimuksissa esiintyy erilaisia vuorotyön järjestelyihin liittyviä käsitteitä. Työvuorojärjestelmä voidaan suunnitella enemmän tai vähemmän säännölliseksi. Mitä säännöllisempi vuorojärjestelmä, sen ennakoitavampi se on, minkä katsotaan lisäävän työntekijän hyvinvointia sekä helpottavan vuorolistan suunnitte-

lua. Vuorolistan säännöllisyys voi toteutua eri mittaisissa ajanjaksoissa (viikoittain, kuukausittain tai vuosittain). Varsinkin pitkäkestoisissa vuorolistoissa olisi hyvä jättää tilaa myös työntekijöiden yksilöllisille toiveille, jotka sovitaan erikseen. Toinen tärkeä seikka on työn ja levon sopiva sijoittuminen. On erittäin tärkeää huolehtia riittävästä palautumisajasta päivittäisten sekä viikoittaisten työjaksojen välillä. Näin toimimalla on mahdollista estää pitkällä aikavälillä syntyvää kuormittuneisuutta. Kolmas huomionarvoinen tekijä on viikonloppujen asema vuorojärjestelmässä, mikä on työnantajan kannalta taloudellinen kysymys. Työntekijälle viikonloppuvapailta on merkitystä myös sosiaalisen elämän kannalta. (Hakola ym. 2007, 74-75)

Kaksivuorotyö ajoittuu ihmisen fysiologisten toimintojen kannalta luonnolliseen aikaan. Haittapuolena on se, että kaksivuorotyössä aamuvuoroon tarvitsee usein herätä aikaisin ja iltavuoro puolestaan loppuu usein myöhään. Työvuorojen ajoitus vaikuttaakin mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työ ja vapaa-aika sekä perhe-elämä. Aamuvuorojen haitta on aikainen herääminen, iltavuorojen haitta on sosiaalinen: illat ollaan poissa kotoa ja poissa harrastuksista. Toisaalta aamupäivät ennen iltavuoron alkua ovat omaa aikaa ja päivätunteja voi käyttää mm. harrastuksiin. Tavallisin keskeytymätön järjestelmä on kolmivuorotyö, jossa 8 tunnin aamu-, ilta- ja yövuoroja jokaista on yhtä monta. Tämä työaikamuoto on yleinen sellaisessa teollisuudessa, jossa prosessit jatkuvat samanlaisina kaikkina viikonpäivinä. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta merkityksellistä on se, montako samaa työvuoroa on peräkkäin, miten työvuorot ajoittuvat toisiinsa nähden ja kuinka pitkä on työvuorojen väliin jäävä lepoaika. (Hakola ym. 2007, 79–80)

Pitäisikö työvuorojen kiertää eteen- vai taaksepäin? Eteenpäin kiertävät työvuorot vaihtuvat aina myöhemmin alkaviin vuoroihin (aamuvuorot > iltavuorot > yövuorot). Tällöin päivä tavallaan pitenee ja valveilla ollaan kauemmin. Viivästyvä rytmin vaihe sopii paremmin yhteen ihmisten luonnollisen vuorokausirytmien kanssa. Tutkimuksissa eteenpäin kiertävien vuorojen yhteydessä on havaittu vähemmän fyysisiä, sosiaalisia ja psykologisia ongelmia sekä vähemmän väsymystä kuin taaksepäin kiertävien vuorojen yhteydessä. Myös unen laatu on parempi ja sydäninfarktin riskitekijät pienempiä. Lisäksi molempia järjestelmiä kokeilleet työntekijät arvioivat eteenpäin kiertävät vuorot paremmiksi. Myös unihäiriötutkimusten perusteella eteenpäin kiertävät järjestelmät vaikuttavat suositeltavammita. Taaksepäin kiertävien työvuorojen järjestelmässä peräkkäisten vuorojen alkamisajat aikaistuvat (yövuorot > iltavuorot > aamuvuorot tai iltavuorot > aamuvuorot > yövuorot). On havaittu, että taaksepäin kiertäviä vuoroja tekevillä on huonompi fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ja enemmän kroonista väsymystä kuin eteenpäin kiertäviä vuoroja tekevillä. (Hakola ym. 2007, 88)

Työntekijän kuormittumisen kannalta kiertosuuntaa oleellisempaa on vuorojen yhdistäminen ja vapaa-ajan pituus työvuorojen välillä. Vapaa-ajan ja vapaajaksojen sijoittuminen on merkityksellistä riittävän unen määrän, väsymyksen torjumisen, hyvinvoinnin sekä tasapainoisen perhe-elämän ja muun sosiaalisen elämän kannalta. Usein pitkiä vapaita pidetään sosiaalisten syiden vuoksi tärkeämpinä kuin työvuorojen välistä vapaa-aikaa. Pitkät työvuorojaksot mahdollistavat pitemmät yhtenäiset vapaat, mutta monta peräkkäistä työpäivää aiheuttaa väsymyksen kertymistä. Vaikka työntekijät valitsevat helposti kuormittavan ratkaisun, suositeltavaa olisi jakaa työaika ja vapaa-aika mahdollisimman tasapainoisesti. Taaksepäin kiertäviin keskeytymättömiin järjestelmiin liittyy välittömiä kielteisiä vaikutuksia: työvuoron aikainen vireystila heikkenee ja uni poikkeuksetta lyhenee. Vaikutukset ilmenevät heti, kun vuoroväli on alle 11 tuntia. Esimerkiksi siirryttäessä iltavuorosta suoraan aamuvuoroon työvuorojen väliin voi jäädä vain 8 tuntia, mikä on liian lyhyt aika elpymisen kannalta. Työvuorojen välinen aika kuluukin nukkumisen lisäksi helposti työmatkoihin, ruokailuun ja muihin välttämättömiin toimiin. (Hakola ym. 2007, 89)

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin henkilöstölle on tehty työaikahanke vuonna 2006. Hankkeessa tavoitteena oli selvittää kyselyn perusteella nykyiset henkilöstön käytössä olevat perinteisistä poikkeavat työvuoromallit Pirkanmaan sairaanhoito-piirissä ja kokeilla erilaisissa työyksiköissä uusia työvuoromuotoja ja löytää malleja, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan paremmin työelämässä. (Unkila ym. 2008, 3) Työntekijöiltä kysyttiin työvuorosuunnittelun etuja ja haittoja ennen ja jälkeen kokeilun. Työaikaergonomian etuina pidettiin sitä, että iltavuoron jälkeen ei tarvitse tulla aamuvuoroon. Useampi iltai- tai aamuvuoro peräkkäin koettiin hyväksi. Muutama vastaaja piti haittana liian monen iltavuoron peräkkäisyyttä. Yli puolet vastaajista koki haittana työhön tulon vapaapäivältä aamu- tai yövuoroon. Kolmannes hoitajista ei pitänyt vapaalle jäämistä iltavuorosta hyvänä. Osa työntekijöistä koki työaikaergonomian vähentävän vapaa-aikaa. Vastaavasti osa koki työaikaergonomian lisäävän perheen yhteistä aikaa. Yksittäisistä vapaapäivistä ei pidetty kummasakaan mallissa. Perinteisessä työvuorosuunnittelussa arkivapaat mainittiin hyvinä puolina, mutta ei kokeilun aikana. (Unkila ym. 2008, 13)

3.6 Perhe-elämän ja vuorotyön yhdistäminen

Työnantajalla on velvollisuus helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tämä saattaa edellyttää yksilökohtaisia ratkaisuja, kuten esimerkiksi työaikajärjestelyjä, erityisten vuorojen järjestämistä yksinhuoltajille ja työn sijaintiin ja siihen liittyvään matkustamiseen liittyviä erikoisjärjestelyjä. Miehiä on toivottavaa kannustaa käyttämään perhevapaita. He ovat yhtä lailla oikeutettuja hoitamaan sairasta lasta ja pitämään vanhempain- ja hoitovapaata. (Viitala 2013, 238)

Tutkimukset Suomessa ja muualla ovat osoittaneet, että työ- ja perhe-elämä ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään. Työ koetaan selvästi useammin muuta elämää häiritseväksi tekijäksi kuin perhe-elämä työtä häiritseväksi tekijäksi. Perhe-elämällä on enemmän myönteisiä vaikutuksia työhön kuin työllä perhe-elämään, ja kokemukset työn kielteisistä vaikutuksista perhe-elämään ovat sen myönteisiä vaikutuksia suurempia. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka töissä menisikin hyvin, ei se välttämättä heijastu suoraan positiivisesti perhe-elämään. Sen sijaan, mikäli yksilö kokee perhe-elämänsä positiivisena, toimii se voimavarana myös työelämässä. Huomioitavaa on, että ihminen on kokonaisvaltainen olento, jonka toimintaan vaikuttavat monet eri tekijät. Mitä paremmin perhe-elämä ja muut elämän osa-alueet ovat tasapainossa, sitä paremmin yksilö jaksaa panostaa myös työhönsä. (Virolainen 2012, 100)

Päivätyöstä poikkeava työaika haittaa usein perheen kanssa vietettävää aikaa ja muuta sosiaalista elämää. Näitä haittoja ja ongelmia voidaan helpottaa sekä työssä että perheessä tapahtuvien toimien. Työpaikkatason toimista tärkeäksi on tutkimuksissa osoittautunut aktiivinen osallistuminen työaikojen suunnitteluun, jolloin työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja toiveet tulevat mahdollisuuksien mukaan huomioon otetuiksi. Myös oma motivaatio sekä perheen ja ystävien tuki helpottavat aikataulujen yhteensovittamista ja auttavat jaksamaan vuorotyössä. Kun työvuorot tiedetään pidemmälle ajanjaksolle eteenpäin, perheen ja ystävien kanssa on helpompi suunnitella yhteisiä tekemisiä ja tapahtumia. Työvuoroja suunniteltaessa onkin suositeltavaa tehdä työvuoroluettelot pidemmäksi aikaa eteenpäin. Myös työvuorojen säännöllinen toistuminen tuo perhe-elämään ja harrastuksiin lisää säännönmukaisuutta. (Hakola ym. 2007, 122)

Vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan helpottaa parantamalla vuorojärjestelyjä. Keskeistä on vapaiden viikonloppujen ja iltavuorojen määrä. Mitä enemmän vuorojärjestelmässä on vapaita viikonloppuja, sitä vähemmän vuorotyö häiritsee perhe-elämää. Iltavuorot haittaavat yövuoroja enemmän perhe-elämää, etenkin silloin, kun perheessä on pieniä tai kouluikäisiä lapsia. Myös harrastusten ja ystävien tapaamisen kannalta vapaat illat ovat tärkeitä. Perheeltä saatu sosiaalinen tuki, sekä henkinen että konkreettinen auttaminen, vähentävät vuorotyön sosiaalista rasittavuutta ja täten lisäävät tyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia. Tueksi riittää, että perhe huomioi vuorotyöntekijän väsymyksen ja levon tarpeen ja on valmis auttamaan asioiden hoidossa. Esimerkiksi kotitöiden jakamisella perheessä on myönteisiä vaikutuksia. Kun molemmat puoliset ja lapset osallistuvat kotitöiden tekemiseen, kasvavat myös keskinäisen kumppanuuden ja kannustuksen kokemukset. (Hakola ym. 2007, 123)

Vuorotyöntekijä voi parhaiten välttää perheestä etääntymisen vaaralta, kun

- puoliso ja lapset suhtautuvat vuorotyöhön myönteisesti, antavat sosiaalista tukea
- esimies tukee ja auttaa työssä
- hänellä on mahdollisuus osallistua työaikojen suunnitteluun
- vapaita viikonloppuja on riittävästi
- iltavuoroja ei ole useita peräkkäin
- työtahti ei kiristy liiaksi, jolloin energiaa riittää perheellekin

(Hakola ym. 2007, 123)

3.7 Hyvinvointia vuorotyöhön

Kun vuorotyön haittoja halutaan vähentää, keskeisiä keinoja ovat työvuorojen suunnittelu ja työn organisointi, työterveyshuollon järjestämä säännöllinen terveysseuranta, koulutus ja tiedottaminen. Tärkeitä ovat kuitenkin myös ne keinot, joiden avulla jokainen työntekijä voi itse helpottaa sopeutumistaan vuorotyöhön. (Härmä ym. 2011, 2) Omaan sopeutumiseen voi vaikuttaa valon ja unirytmien avulla. Elimistön elintoiminnot noudattavat vuorokausirytmää, jota aivoissa oleva biologinen kello säätelee. Auringonvalo tai kirkas keinovalo tahdistavat biologista kelloa pyrkien pääsääntöisesti estämään ”poikkeavaan” univalverytmiin (kuten vuorotyöhön) sopeutumista. Kirkkaalla valolla (noin 2000 luxia tai sitä enemmän) on lisäksi välitön mielialaa ja vireyttä parantava vaikutus. (Härmä ym. 2011, 4)

On tärkeää, että vuorotyöntekijä yrittää nukkua niin paljon kuin mahdollista. Erityisesti yövuorojen välissä, niiden jälkeen ja ennen aikaisia aamuvuoroja kaikki keinot unen määrän lisäämiseksi ovat tarpeen. Myös perheenjäsenille on selvitettävä, että uni on vuorotyöläiselle todella tärkeää. Perheen on myös tiedettävä vuorot. Nukkuvaa yövuorolaista ei saa häiritä. (Härmä ym. 2011, 8)

Säännöllinen ruokailurytmi on tärkeää vireyden kannalta, vatsavaivojen välttämiseksi, tahdistettaessa elimistön vuorokausirytmää ja muuta vuorokausiohjelmää. Säännölliset ruoka- ja kahvitaumat työssä ovat tärkeitä etenkin vastuullisissa, tarkkaavaisuutta vaativissa ja yksitoikkisissa työtehtävissä. Ateriat kotona ovat perheen yhteisiä hetkiä. Vuorotyöntekijän ravitsemuksen tavoitteet ovat vatsavaivojen ehkäisy, väsymyksen ehkäisy ja hyvän ja pitkän unen takaaminen, sydän- ja verisuonitautien riskitekijöiden ja lihavuuden kehittymisen ehkäisy sekä sopivan energian ja eri ravintoaineiden saannin takaaminen. (Härmä ym. 2011, 14–15)

Unilääkkeiden käyttö vuorotyössä ei ole suositeltavaa. Unilääkkeet on tarkoitettu vain väliaikaiseen unettomuuteen, esimerkiksi harvinaisten yövuorojen tai vuorokausikombinaa-

tioiden yhteydessä käytettäväksi. Unilääkkeet eivät myöskään aina paranna nukkumisen jälkeistä vireyttä. Melatoniinia voidaan käyttää aikarasiituksen hoidossa, mutta vuorotyöläisille se soveltuu huonosti. Melatoniinin pitkäaikais- ja sivuvaikutuksia ei tunneta riittävästi. (Härmä ym. 2011, 17)

Vuorotyö saattaa olla ristiriidassa perhe-elämän ja sosiaalisen toiminnan kanssa. Oma motivaatio sekä perheen ja ystävien tuki helpottavat kuitenkin aikataulujen yhteensovittamista ja auttavat jaksamaan vuorotyössä. Työvuorojen tietäminen pidemmälle jaksolle eteenpäin helpottaa yhteisten tekemisten ja tapahtumien suunnittelua. Osallistuminen työvuorojen suunnitteluun helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Härmä ym. 2011, 18)

Vuorotyöläisen kannattaa harrastaa liikuntaa. Säännöllinen liikunnan harrastaminen parantaa unen laatua ja nukkumista, vireyttä työssä ja vapaa-aikana sekä yleistä terveydentilaa. Harrasta kohtuullista liikuntaa (esim. kävely, hölkkä, uinti, jumppa) 2-5 kertaa viikossa, 20–60 minuuttia kerrallaan. Harrasta hyötyliikuntaa, kuten työmatkapyöräilyä ja portaiden kävelyä, aina kun se on mahdollista. Vältä raskasta liikuntaa 2-4 tuntia ennen nukkumaan menoa, sillä elimistö kaipaa riittävästi aikaa palautuakseen liikunnan aiheuttamasta vaikutuksesta. Liiku mieluiten aamu- ja päivävuorojen jälkeen. Kävely tai pyöräily aurin-
gonvalossa yövuoron jälkeen auttaa palautumista päivärytmiin. Vältä liikuntaa juuri ennen iltavuoroa. Jos liikut yövuorojen välissä, ota lyhyet nokoset ennen seuraavan yövuoron alkua. (Härmä ym. 2011, 20–21)

Vuorotyö ja epäsäännölliset työajat kuormittavat ihmistä ja aiheuttavat stressiä. Tyypillisiä stressioireita ovat hermostuneisuus, ärtyneisyys ja jännittyneisyys. Kun olet stressaantunut, älä jää yksin. Keskustele ystäväsi, työtovereidesi ja esimiehesi kanssa. Samassa tilanteessa olevat (vuorotyötä tekevät) ystävä- ja tuttavaperheet ymmärtävät todennäköisesti parhaiten vuorotyön aiheuttamia rajoituksia sosiaaliselle kanssakäymiselle. Osallistu oman työsi ja työkäytäntöjen kehittämiseen. Tuloksellisimpia selviytymiskeinoja ovat sellaiset, joiden avulla pyritään ongelmien ratkaisuun ja stressiä aiheuttavan tilanteen muuttamiseen. (Härmä ym. 2011, 23)

4 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen aiheena on selvittää vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan käyttää apuna vuorotyötä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämiseen ja sitä kautta parempaan liiketulokseen. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tutkimusta, jonka päätyypit ovat survey- eli kyselytutkimus, kokeellinen tutkimus ja seuranta- eli pitkittäistutkimus. Tässä työssä käytettiin kyselytutkimusta. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään silloin, kun halutaan saada suuresta kohderyhmästä luvuiksi muunnettua tietoa esim. asenteista, arvoista, mielikuvista tai kokemuksista.

Tutkimus on validiteetti eli pätevä silloin kun tutkimusmenetelmä mittaa sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. Eli kuinka hyvin tutkimusmenetelmä ja siinä käytetyt mittarit vastaavat sitä ongelmaa, jota halutaan tutkia. Tässä tapauksessa kyselytutkimus vastaa ongelmaan, miten vuorotyö vaikuttaa työhyvinvointiin. Hyvässä tutkimuksessa kaikki vastaajat ymmärtävät kysymyksen samalla tavalla, kysymys ei myöskään saa olla johdatteleva. Tutkimus on reliabiliteetti eli luotettava silloin kun tutkimus antaa samoja tuloksia, jos tutkimus tehdäisiin uudestaan. Tämä tarkoittaa sitä, että tulokset eivät ole sattumanvaraisia.

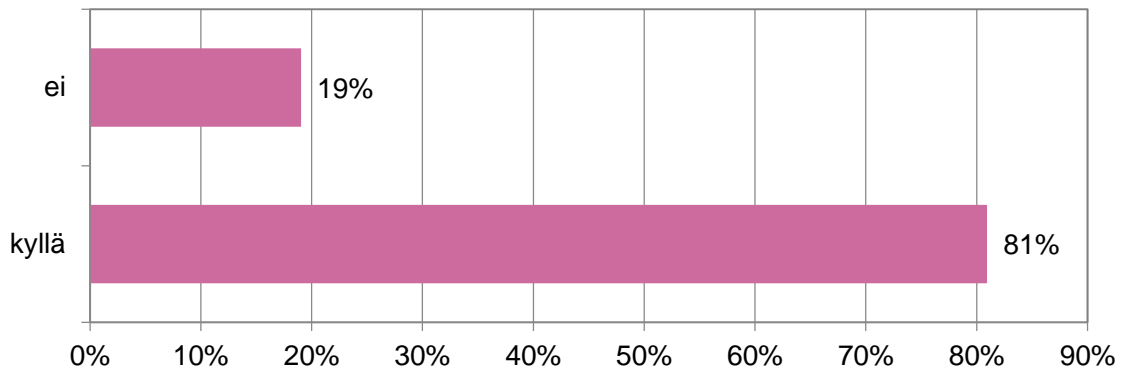
Tutkimuksen kohderyhmänä eli perusjoukkona on Haaga-Helian liiketalouden opiskelijat. Opiskelijoita on kahdesta ryhmästä: nuoret opiskelijat ja monimuoto-opiskelijat. Kohderyhmää rajattiin ja siitä puuttuvat kokonaan matkailun ja johdon assistenttien opiskelijat.

Seuraavaksi käydään läpi tutkimuksen kulkua. Kyselyä varten pyydettiin lupa tehdä tutkimus Haaga-Helian opiskelijoille. Tutkimuslupahakemus lähetettiin 22.9.2016 ja myöntävä vastaus saatiin 26.9.2016. Kyselytutkimuksen kyselyn pohjana käytettiin työterveyslaitoksen tekemää vuorotyökyselyä. Kyselytutkimus tehtiin Webropol-ohjelmaan viikon 41 aikana. Valmis kyselyn linkki ja saatekirje lähetettiin Haaga-Helian tietohallintoon 13.10.2016, jotta kysely saadaan lähetettyä sitä kautta opiskelijoille. Kysely lähetettiin 18.10.2016 2554 opiskelijalle ja kyselyn linkki oli auki viikon 42. Viikolla 43 kyselyn tulokset analysoidiin Excelillä ja spss-ohjelmalla. Kyselyyn vastasi 168 henkilöä, joista 136:lla on kokemusta vuorotyöstä.

5 Tutkimustulokset

5.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietoina kysyttiin kokemusta vuorotyöstä, vastaajien ikää, sukupuolta, kotona asuvien lasten määrää ja siviilisäätyä sekä ammattia. Lisäksi kysyttiin, kuinka kauan on tehnyt vuorotyötä, mikä vuorotyöjärjestelmä on käytössä ja onko työvuorolistat käytössä. Taustatiedot olivat kyselyn ensimmäiset kysymykset. (Liite 1)



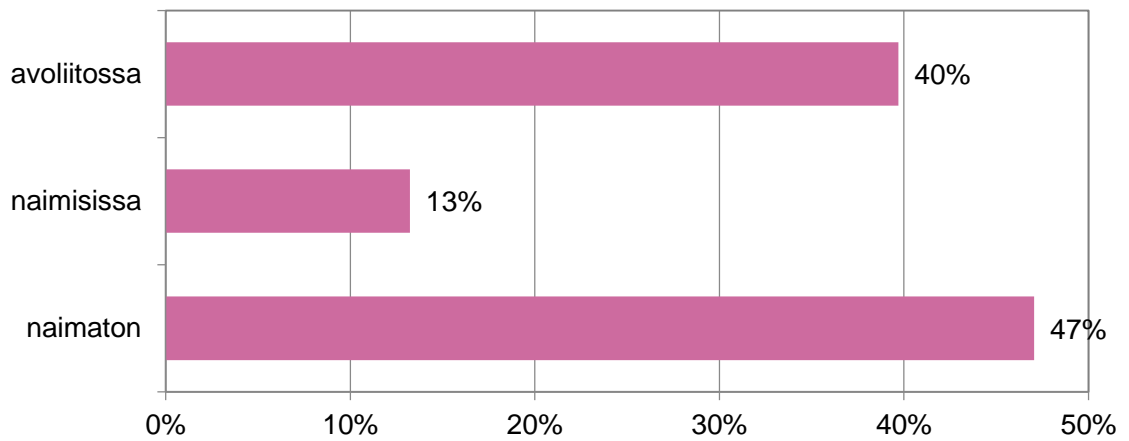
Kuvio 3. Onko kokemusta vuorotyöstä

Vastaajien määrä on yhteensä 168 ja 136:lla vastaajista on kokemusta vuorotyöstä.

Taulukko 6. Vastaajien ikäjakauma

Ikä	Lukumäärä	Prosenttia
20 - 24	63	46 %
25 - 29	35	26 %
30 - 34	15	11 %
35 - 39	13	10 %
40 - 44	2	1 %
45 - 49	7	5 %
50 - 54	1	1 %
Yhteensä	136	100,00 %

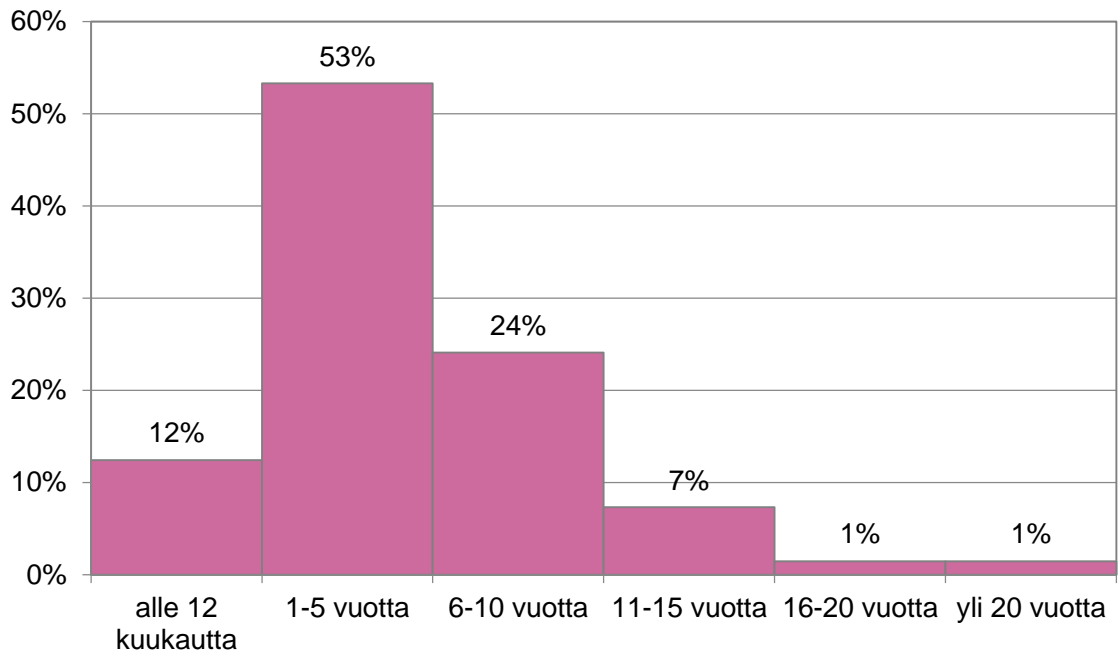
Suuri osa vastaajista on iältään 20 - 24 vuoden väliltä. Ikähaarukka on kuitenkin laaja ja vastaajat ovat iältään kolmenkymmenen molemmin puolin, iäkkäin vastaaja on viisikymmentäneljä vuotias.



Kuvio 4. Vastaajien siviilisääty

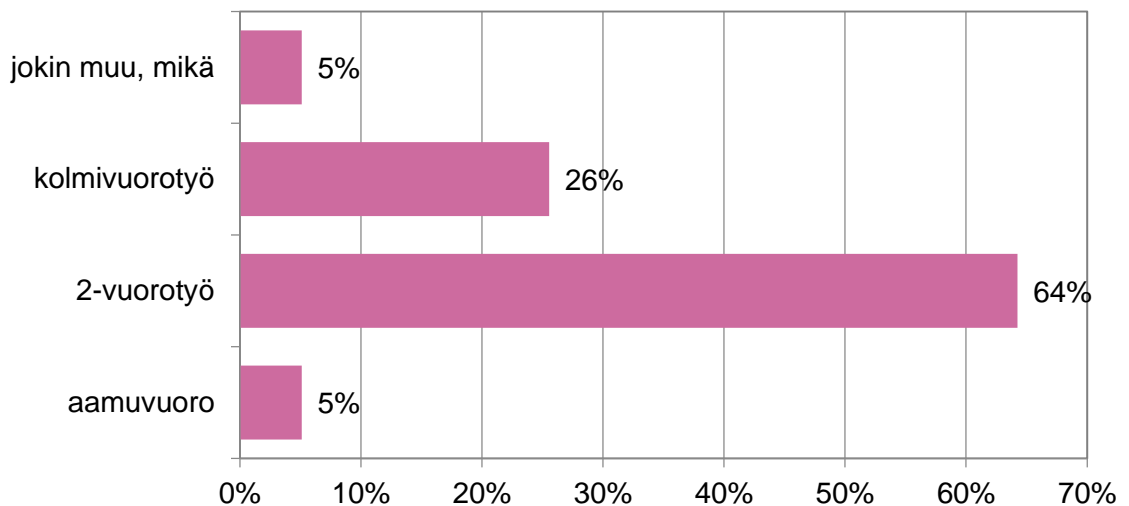
Suuri osa vastaajista on naimattomia, mutta hieman yli puolet vastaajista on joko naimisissa tai avoliitossa. Täten suurella osalla vastaajista puolison suhtautuminen vuorotyöhön saattaa vaikuttaa työssä jaksamiseen. Lasten suhtautuminen voi myös vaikuttaa paljonkin vuorotyössä jaksamiseen.

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajan ammattia. Suurin osa vastaajista tekee myyjän työtä, mutta on mielenkiintoista, kuinka monta eri ammattia vastaajista koostuu. Mukana ammateista muun muassa taksinkuljettaja, bussikuski, varastotyöntekijä, vuoropäällikkö, myyntiassistentti, vastaanottovirkailija, vartija, sairaanhoitaja, kirjanpitäjä jne. Kyselyssä ei huomattu erikseen laittaa erittelyä, että onko ammatti nyt tämänhetkinen, vai senhetkinen kun teki vuorotyötä. Johtopäätöksenä vastaajat ovat ilmoittaneet nykyisen ammattinsa. Tutkimuksen kannalta olisi ollut hyvä kysyä sitä ammattia, missä vastaajalla on kokemusta vuorotyöstä.



Kuvio 5. Kuinka kauan on tehnyt vuorotyötä

Yleisin kokemus vuorotyöstä on viisi vuotta tai alle, mikä taas on luonnollista vastaajien iän perusteella, mutta kokemusta löytyy myös yli kymmenen vuoden ajalta. Tästä voidaan päätellä, että vastaukset kyselyn kysymyksiin ovat todellakin kokemusta tehdystä vuorotyöstä.



Kuvio 6. Käytössä oleva vuorotyöjärjestelmä

Jokin muu, mikä:

kaupan kassa extra tarpeen mukaan

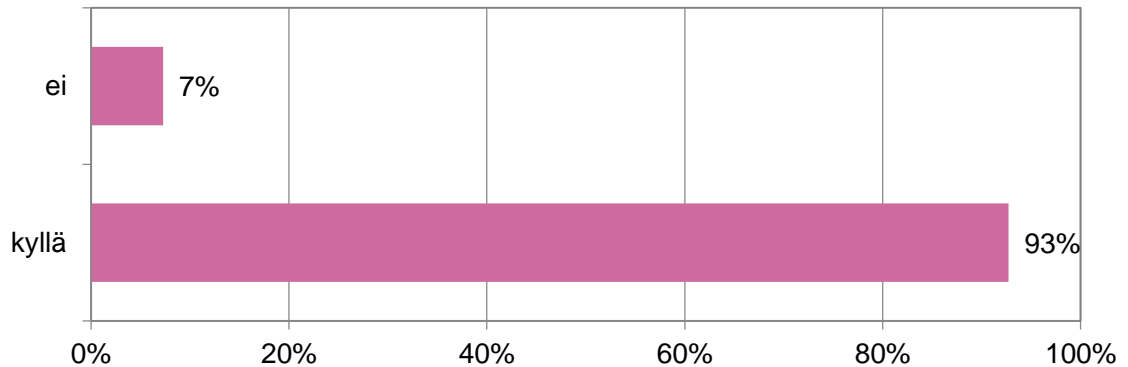
tarpeen mukainen 12-18h sykli

Periaatteessa kaksivuorotyö, mutta vuorovaihtoehtoja on enemmän.

Eripituisia vuoroja, aloitus vaihtelee aamusta iltapäivään

epäsäännöllinen vuorotyö

Tutkimuksen vastaajista suuri osa tekee kaksivuorotyötä. Kaksivuorotyö ajoittuu ihmisen fysiologisten toimintojen kannalta luonnolliseen aikaan. Haittapuolena on se, että 2-vuorotyössä aamuvuoroon tarvitsee usein herätä aikaisin ja iltavuoro puolestaan loppuu usein myöhään.



Kuvio 7. Työvuorolistat käytössä

Lähes kaikilla vastaajilla on työvuorolistat käytössä. Työaikalaki edellyttää, että jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo. Voidaan olettaa, että heillä, joilla ei ole työvuorolistaa käytössä, ovat joko kaupan extroja tai heillä on säännöllinen aamuvuoro, jolloin työvuorolista on tarpeeton. Syy voi olla tietysti jokin muukin, kuten esimerkiksi yrittäjyys. Tässä kohtaa olisi voinut olla avoin kysymys, että jos ei ole käytössä, niin miksi ei ole.

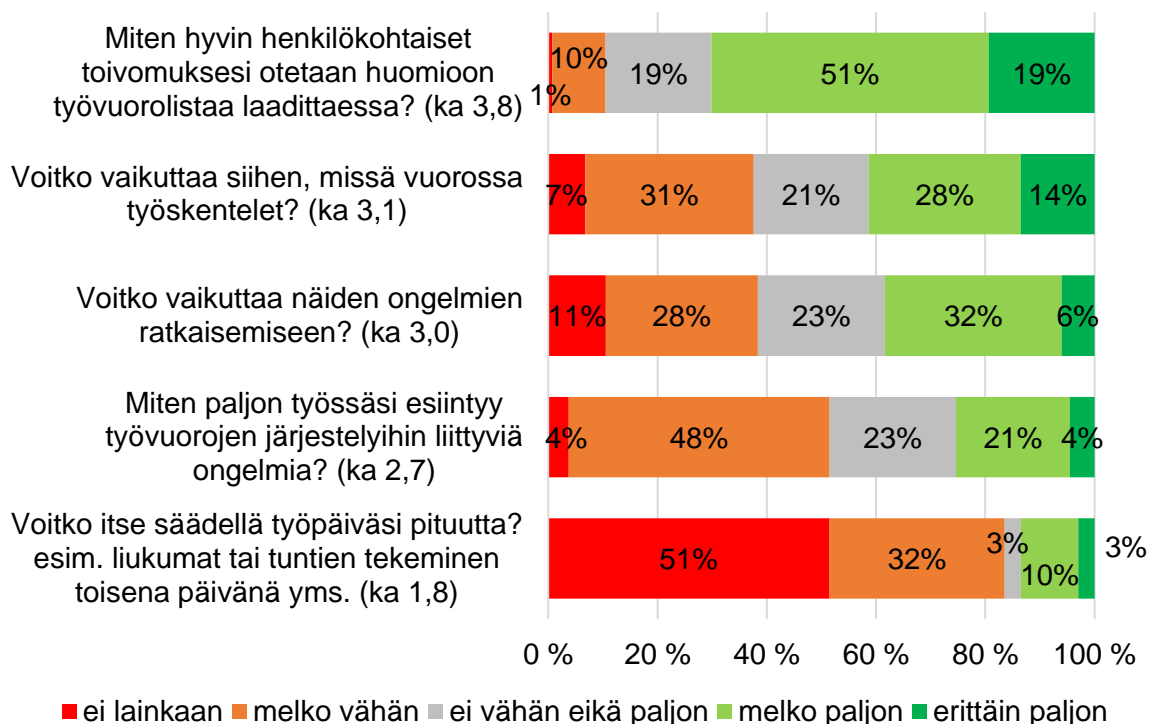
5.2 Työ ja työajat

Työ ja työajat osiossa kysyttiin keskimääräistä työaikaa viikossa ja sitä miten hyvin henkilökohtaiset toiveet otetaan huomioon työvuorolistaa laadittaessa. Kysyttiin myös voiko itse vaikuttaa siihen missä vuorossa työskentelee. Kysyttiin lisäksi miten paljon työssä esiintyy työvuorojärjestelyihin liittyviä ongelmia ja voiko itse vaikuttaa näiden ongelmien ratkaisuun sekä voiko itse säädellä työpäivän pituutta. Lisäksi kysyttiin kuinka monena viikonloppuna työskentelee, kuinka monesta erillisestä jaksosta työpäivä muodostuu, kahden peräkkäisen työvuoron välinen aika on vähemmän kuin 11 tuntia, kaksi tai useampi peräkkäinen vapaapäivä, yksittäisiä vapaapäiviä, suurin peräkkäisten työvuorojen (ei vapaapäiviä työpäivien välissä) lukumäärää ja pisimmän työvuoron kestoa. Lisäksi pyydettiin arvioimaan, kuinka kokee vuorojärjestelmän yleensä vaikuttavan työpaikan ilmapiiriin, työsuoritukseen, yleiseen terveydentilaan, työssä jaksamiseen, uneen ja nukahtamiseen, perheen yhdessäoloon, vireyteen ja valveillaoloon, vapaa-ajan harrastuksiin sekä sosiaaliseen elämään. Tämän osion lopuksi kysyttiin vielä vuorojärjestelmän hyviä ja huonoja puolia.

Taulukko 7. Keskimääräinen työaika viikossa

Tuntia viikossa	Lukumäärä	Prosenttia
8	1	0,19 %
10	4	0,94 %
15	10	3,52 %
16	2	0,75 %
18	1	0,42 %
20	13	6,09 %
24	1	0,56 %
25	6	3,52 %
30	16	11,25 %
32	1	0,75 %
33	3	2,32 %
34	2	1,59 %
35	3	2,46 %
36	1	0,84 %
37	13	11,27 %
38	19	16,92 %
40	32	30,00 %
45	1	1,05 %
47	1	1,10 %
50	2	2,34 %
90	1	2,11 %
Yhteensä	133	100,00 %

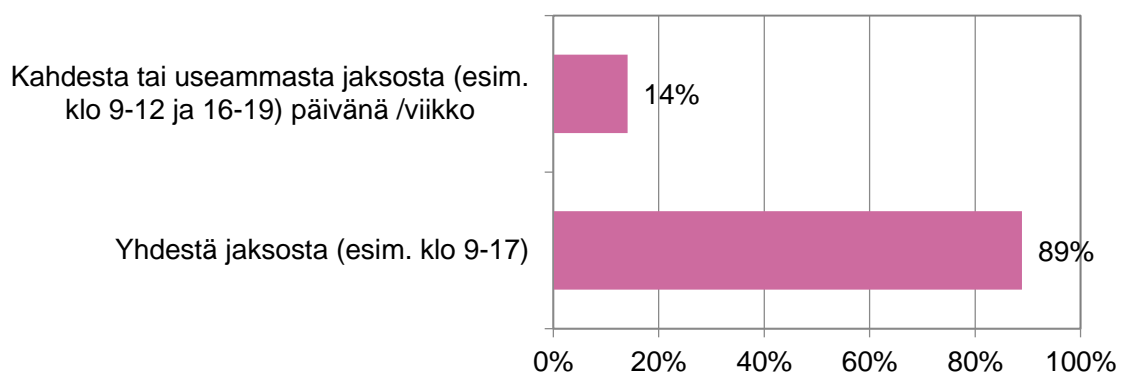
Kuten huomataan, yleisin työaika on 40 tuntia viikossa. Siitä voidaan päätellä, että työ on vakituinen ja kokoaikainen.



Kuvio 8. Vastausten tulokset Liitteen 2 kysymykseen 11

Puolet vastaajista ei voi itse säädellä työpäivänsä pituutta, mutta puolet on sitä mieltä, että henkilökohtaiset toivomukset otetaan melko paljon huomioon työvuorolistaa laadittaessa. Myös 28 % prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että pystyy vaikuttamaan siihen missä vuorossa työskentelee ja ainoastaan 7 % ei pysty lainkaan vaikuttamaan.

Vuorotyökyselyssä haluttiin selvittää kuinka monena viikonloppuna vastaaja keskimäärin työskentelee kuukaudessa. Suuri osa vastaajista työskentelee kolmena viikonloppuna kuukaudessa. Ilmeisesti osa oli ajatellut kysymyksen vuodessa eikä kuukaudessa, eli tästä voi tehdä johtopäätöksen, että välttämättä kaikki eivät ole ajatelleet vastausta haetulla tavalla, joten tulokset eivät ole kovinkaan luotettavia tähän kohtaan.



Kuvio 9. Kuinka monesta jaksosta vastaajien työpäivä muodostuu

Perinteisin on yhdestä jaksosta koostuva työpäivä ja se nähdään myös tässä tutkimuksessa.

Taulukko 8. Kuinka useasti kahden perättäisen työvuoron välinen aika on alle 11 tuntia

kertaa /viikko	Lukumäärä
0	61
1	31
2	21
3	7
4	4
5	2
Yhteensä	126

Tutkimuksesta käy ilmi, että noin puolella vastaajista lepoaika työvuorojen välillä on vähemmän kuin suositeltu 11 tuntia ainakin kerran viikossa. Tämä vaikuttaa riittävän unen määrään, väsymykseen ja muutenkin hyvinvointiin. Puolella vastaajista tämä on kunnossa, eli työvuorojen välinen on enemmän kuin 11 tuntia, jolloin saa riittävän levon.

Taulukko 9. Kaksi tai useampi perättäinen vapaapäivä

Kertaa /kuukausi	Lukumäärä
0	6
1	13
2	28
3	25
4	44
5	8
6	2
8	2
10	3
Yhteensä	131

Suurimmalla osalla vastaajista on kaksi tai useampi perättäinen vapaapäivä neljä kertaa kuukaudessa. Suositeltavaa on, että työntekijöillä olisi kaksi vapaapäivää peräkkäin, jottei kertyisi univajetta.

Taulukko 10. Yksittäisiä vapaapäiviä

Kertaa /kuukausi	Lukumäärä
0	30
1	17
2	18
3	14
4	11
5	12
6	9
7	2
8	4
10	6
14	1
15	2
20	1
22	1
25	1
Yhteensä	129

Yksittäisiä vapaapäiviä on monella vastaajalla kolme tai enemmänkin kuukauden aikana, mutta yleisin vastaus oli, että yksittäisiä vapaapäiviä ei ole ollenkaan, mikä on hyvä asia työssä jaksamisen kannalta. Yksittäiset vapaapäivät eivät ole riittäviä työstä palautumiseen eli riittävään unen ja levon määrään.

Taulukko 11. Suurin peräkkäisten työvuorojen lukumäärä

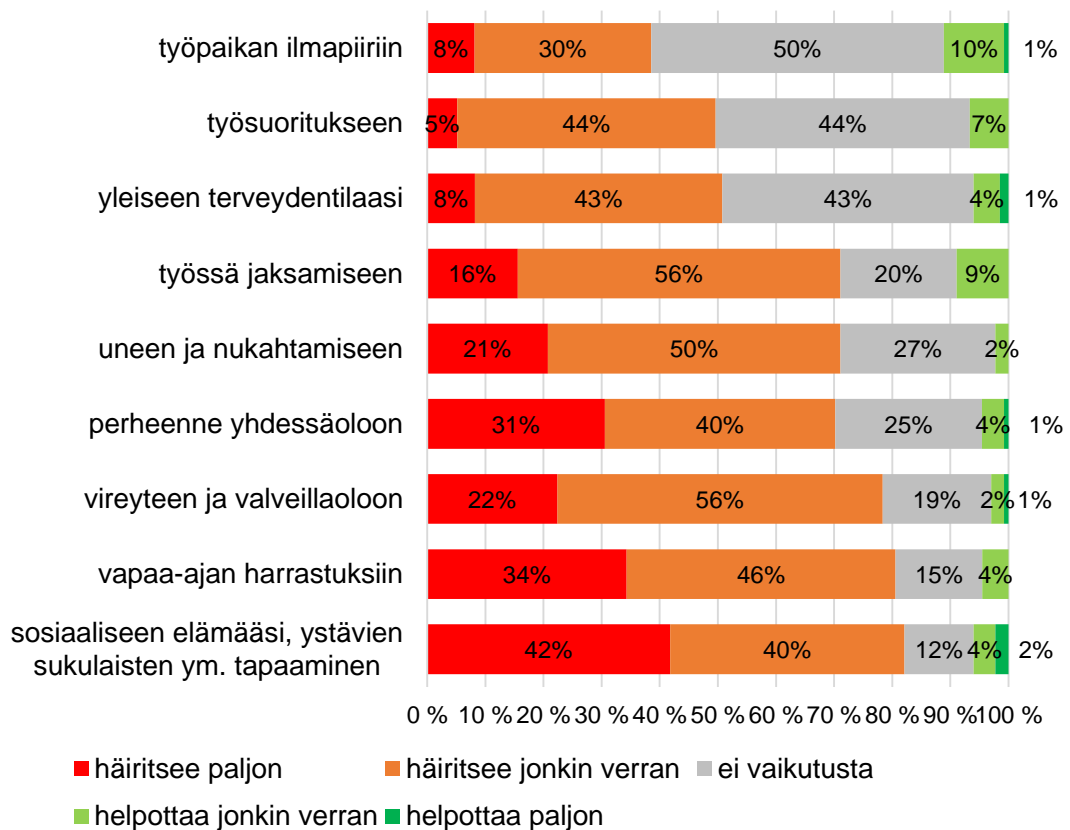
Suurin peräkkäiset työvuorot	Lukumäärä
0	4
2	3
3	2
4	4
5	19
6	20
7	8
8	13
9	22
10	14
11	4
12	2
13	1
14	5
19	1
21	3
28	1
30	1
Yhteensä	127

Suurimmalla osalla vastaajista suurin peräkkäisten työvuorojen määrä on yhdeksän työvuoroa.

Taulukko 12. Pisimmän työvuoron kesto

Tuntia	Lukumäärä
6	1
7	2
8	32
9	26
10	26
11	5
12	14
13	1
14	5
15	4
16	11
20	1
Yhteensä	128

Yleisin vastaus pisimmän työvuoron kesto on kahdeksan tuntia, mutta moni vastaajista tekee myös pidempiä työvuoroja, kuten 12-tuntista työpäivää. Suosituksena on, että työtä ei tehdä yli 12 tuntia vuorokaudessa, eikä poikkeustapauksissakaan yli 16 tuntia yhtäjaksoisesti. Tutkimusten perusteella turvallisimman työvuoron pituus on 6-9 tuntia.



Kuvio 10. Kuinka vastaaja kokee vuorojärjestelmän yleensä vaikuttavan

Tutkimuksen mukaan vuorojärjestelmä vaikuttaa eniten häiritsevästi sosiaaliseen elämään ja vapaa-ajan harrastuksiin sekä vireyteen ja valveillaoloon. Vähiten häiritsevästi vuorojärjestelmä vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin sekä työsuoritukseen.

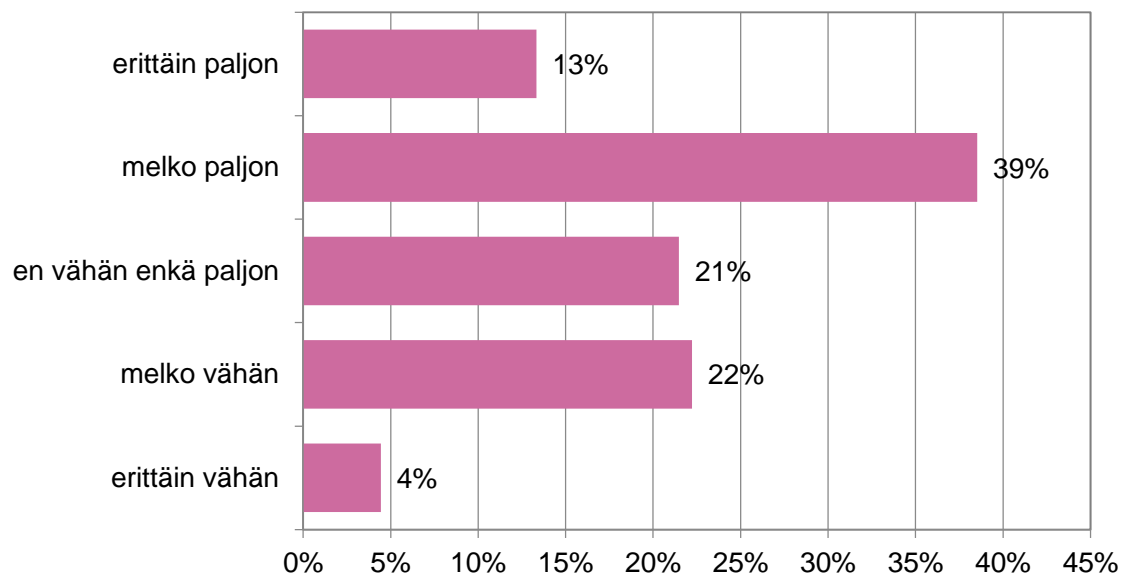
Tutkimuksessa haluttiin selvittää vastaajien mielipidettä vuorojärjestelmän parhaimpiin ja huonoimpiin puoliin. Vastaajien määrä vuorojärjestelmän parhaimpiin puoliin oli 105 ja 107 henkilöä vastasi kysymykseen, että mitkä ovat vuorojärjestelmän huonoimmat puolet. Selkeästi esille nousi parhaimpina puolina arkivapaat, että asioiden hoitaminen on helpompaa, esim. pankissa ja kampaajalla käynnit. Myös vaihtelu esiintyi vastauksissa vahvasti parhaana puolena. Vuorojärjestelmän huonoina puolina vastauksissa nousi selkeästi esille vahvoina perhe- ja sosiaalisen elämän kärsiminen sekä epäsäännölliset rytmit ja väsymys.

5.3 Työolot ja työyhteisö

Työolot ja työyhteisö kappaleessa kysyttiin, että onko työ henkisesti / ruumiillisesti rasittavaa aamuvuorossa, iltavuorossa ja yövuorossa, minkälaiset ovat työtovereiden välit työpaikalla sekä saako esimieheltä apua tarvittaessa.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työ on sekä henkisesti, että ruumiillisesti jonkin verran rasittavaa iltavuorossa ja aamuvuorossa. Yövuorossa taasen työ on sekä henkisesti että ruumiillisesti melko kevyttä. Näinhän sen pitäisikin olla, koska yövuorossa on väsyneempi, niin työn täytyy olla kevyempää. Näin pienennetään tapaturmariskiä.

Puolet vastaajista on sitä mieltä, että työtovereiden välit ovat kohtalaisen hyvät työpaikalla. Myös ilmapiirin parantamisesta saa taloudellista hyötyä, kuten jo aiemmin on todettu työhyvinvoinnin teoriaosuudessa.

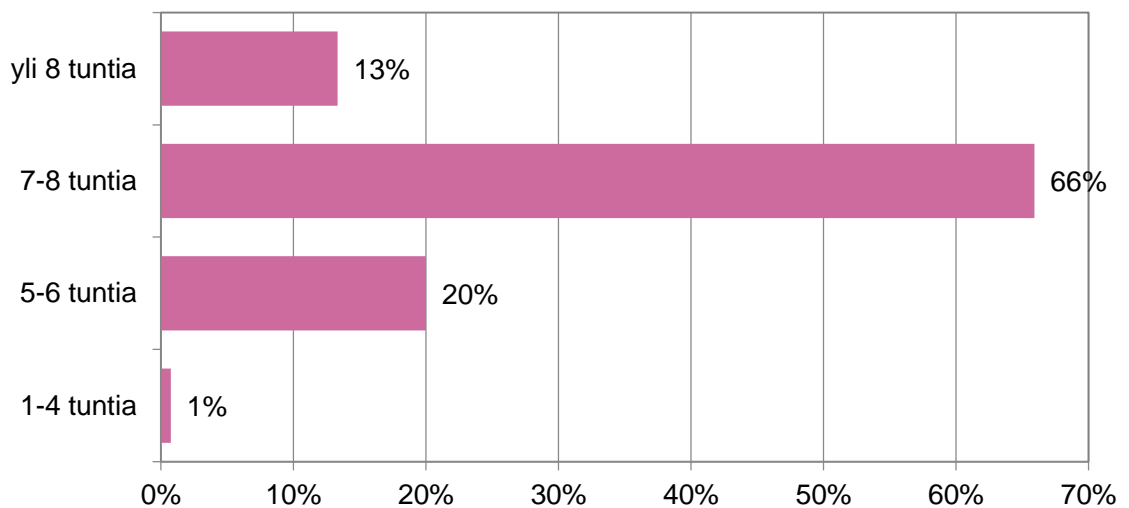


Kuvio 11. Saako tarvittaessa apua esimieheltä

Puolet vastaajista kokee saavansa melko paljon tai erittäin paljon tarvittaessa apua esimieheltä. Hyvällä esimiestyöllä ja henkilöstön tyytyväisyydellä on todettu olevan yhteyttä yrityksen tehokkuuteen.

5.4 Uni ja terveys

Uni ja terveys osiossa kysyttiin keskimääräistä vuorokautista unen määrää ja kuinka monta tuntia unta tarvitsee ollakseen seuraavana päivänä virkeä ja hyvässä työvireessä. Kysyttiin: esiintyykö unettomuutta aamuvuorossa, iltavuorossa, yövuorossa ja vapaa-ajalla. Kuinka usein on tuntenut voimakasta väsymystä työssä sekä vaikuttaako väsymys työsuoritukseen ja vapaa-ajanviettoon.



Kuvio 12. Vuorokaudessa vastaaja nukkuu keskimäärin

Terveellä aikuisella uni- ja valvejaksot vaihtelevat säännöllisesti siten, että vuorokaudessa nukutaan keskimäärin 7,5-8 tuntia. Yksilölliset erot unen tarpeessa ovat kuitenkin suuret ja se huomataan myös tässä tutkimuksessa. Suuri osa vastaajista tarvitsee 8 tuntia unta ollakseen virkeä, mutta vastaukset ovat väliltä 5 tuntia ja 12 tuntia unen tarvetta. Suurin osa vastaajista nukkuu 7-8 tuntia.

Kuten jo aiemmin on mainittu, elimistön sopeutumattomuus vuorotyön edellyttämään rytmiiin ilmenee usein voimakkaana uneliaisuutena valvejakson aikana sekä unettomuusoireina (vaikeus nukahtaa tai ylläpitää unta tai unen kokeminen virkistämättömäksi) unijakson yhteydessä. Ajoittain näitä oireita esiintyy lähes kaikilla vuorotyöntekijöillä erityisesti aikaisten aamuvuorojen ja yövuorojen yhteydessä. Tässä tutkimuksessa vastaajilla esiintyy unettomuutta silloin tällöin aamuvuorossa, melko harvoin iltavuorossa ja vapaa-aikana ja harvoin / ei koskaan yövuorossa.

Tutkimuksen vastaajat kokevat, että on ollut voimakasta väsymystä aamu- ja iltavuorossa sekä vapaa-aikana silloin tällöin ja vain harvoin yövuorossa. Vastaajat kokevat väsymyksen vaikuttavan työsuoritukseen aamuvuorossa silloin tällöin, melko harvoin väsymys vaikuttaa työsuoritukseen iltavuorossa, vapaa-aikana ja yövuorossa. Vapaa-ajan viettoon vastaajat kokevat väsymyksen vaikuttavan silloin tällöin aamuvuorossa, iltavuorossa ja vapaa-aikana. Melko harvoin väsymys vaikuttaa vapaa-ajan viettoon yövuorossa.

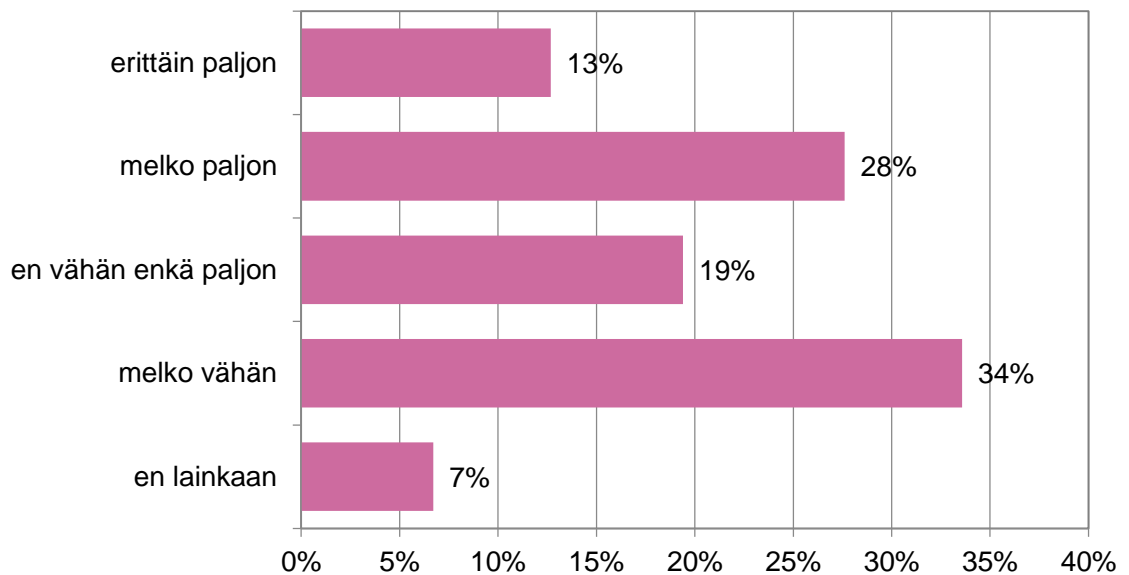
5.5 Työkyky ja terveys

Työkyky ja terveys osiossa kysyttiin omaa arviota työkyvystä sekä onko tuntenut työssä stressiä. Miten paljon seuraavat asiat aiheuttavat stressiä ja henkistä painetta: kiire työssä, epäselvät tai ristiriitaiset toimintaohjeet, rahahuolet, oma terveys, esimiehen johtamistapa, työn vastuullisuus, perheenjäsenen sairaus, riidat / epäsoju kotona, työvuorojärjes-

telmä, omaan työhön liittyvän työttömyyden tai lomauttamisen uhka, perheenjäsenen työttömyys, yhteistyö työtovereiden kanssa ja uhka siirtymisestä toiselle osastolle.

Tutkimuksessa selvitettiin vastaajan arviota omalle työkyvyille. Tuloksista keskiarvoksi saatiin pyöristetysti arvosana neljä. Arvosana viisi on työkyky parhaimmillaan ja arvosana yksi täysin työkyvytön. Vastaajia tähän oli yhteensä 134 henkilöä. Voidaan tehdä johtopäätös, että vastaajat kokevat työkykynsä olevan kunnossa.

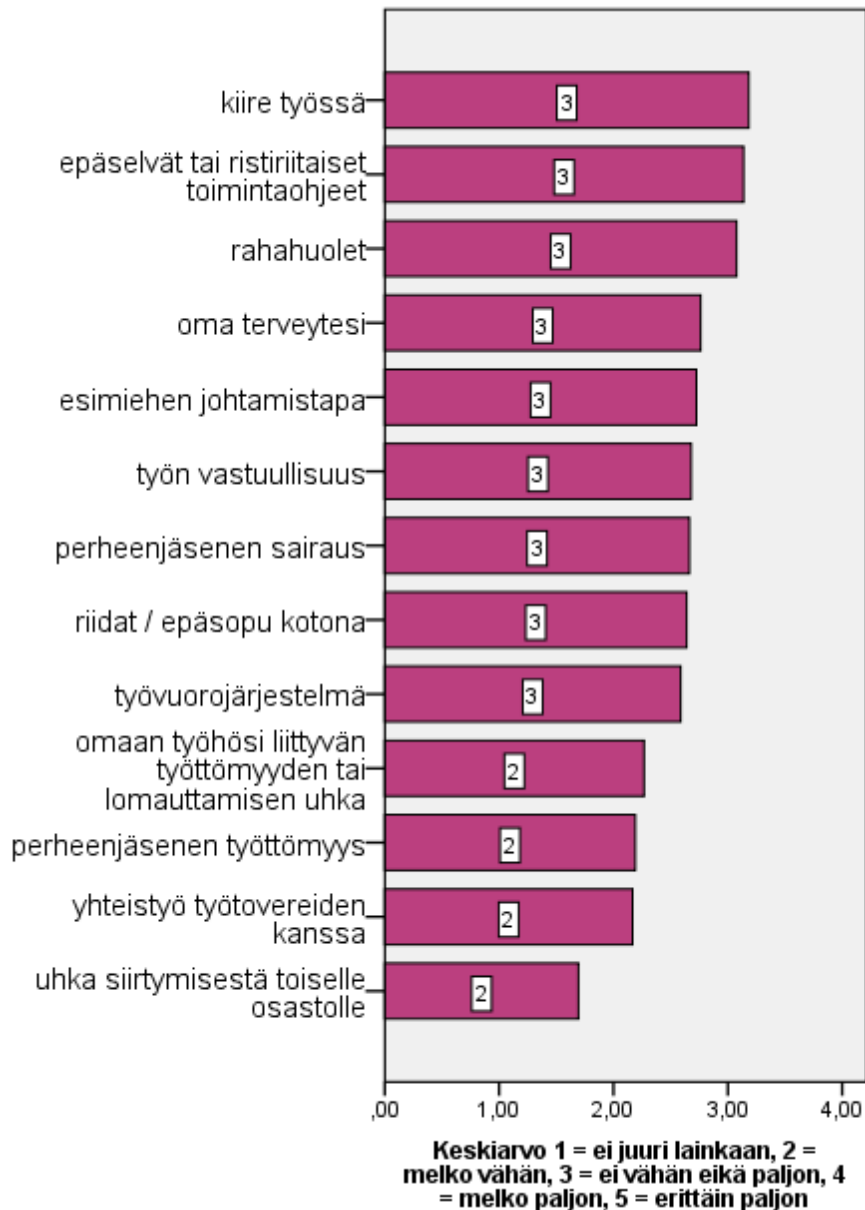
Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Haluttiin selvittää, onko vastaaja tuntenut työssäolonsa aikana tällaista stressiä.



Kuvio 13. Stressi

Vastaajista vähän alle puolet tuntee stressiä erittäin paljon tai melko paljon työssäolon aikana. Vastaavasti sama määrä (41 %) tuntee melko vähän tai ei lainkaan stressiä.

Seuraavaksi nähdään kuviossa tutkimuksen tulokset asioista, jotka voivat aiheuttaa vastaajalle stressiä ja henkistä painetta.



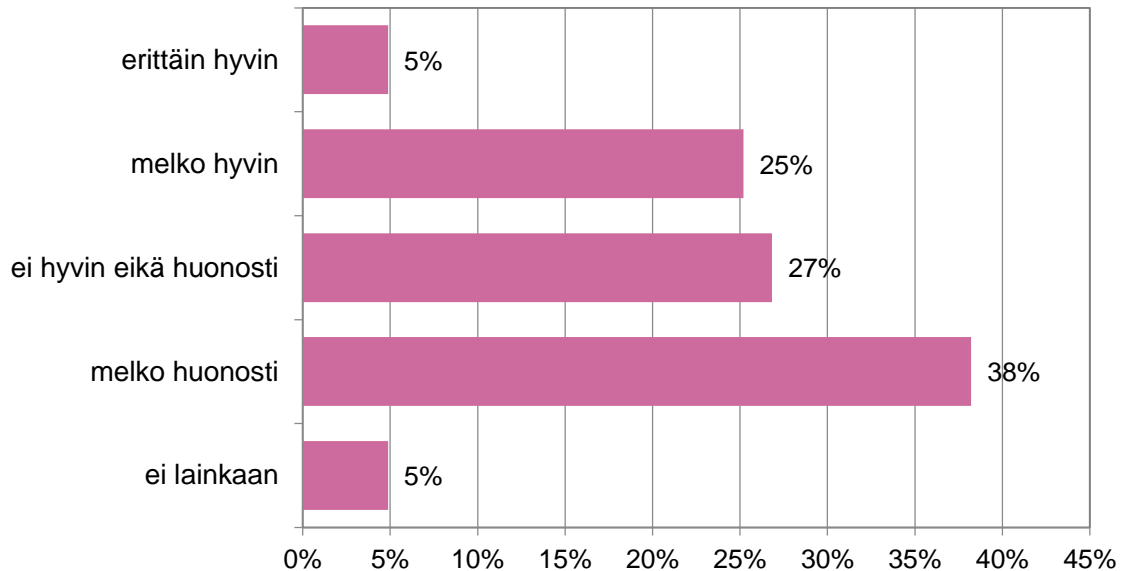
Kuvio 14. Stressi ja paine voivat johtua eri asioista. Miten paljon seuraavat asiat aiheuttaa vastaajalle stressiä ja henkistä painetta

Tuloksena suurimpana nousi kiire työssä stressin aiheuttajana. Myös epäselvät tai ristiriitaiset toimintaohjeet ja rahahuolet ovat kärjessä stressin aiheuttajina. Kysytyistä asioista uhka siirtymisestä toiselle osastolle, yhteistyö työtovereiden kanssa ja perheenjäsenen työttömyys sijoituivat vähiten stressiä aiheuttaviin asioihin.

5.6 Työ ja perhe

Työ ja perhe osiossa kysyttiin työajan yhteensopivuutta puolison kanssa ja perheen suhtautumista vuorotyön tekoon. Selvitettiin, että kuinka usein vastaaja tuntee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi sekä onko vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden takia.

Kuten jo aiemmin teoriaosuudessa on mainittu, tutkimukset Suomessa ja muualla ovat osoittaneet, että työ- ja perhe-elämä ovat monin tavoin vuorovaikutuksessa keskenään. Työ koetaan selvästi useammin muuta elämää häiritseväksi tekijäksi kuin perhe-elämä työtä häiritseväksi tekijäksi. Perhe-elämällä on enemmän myönteisiä vaikutuksia työhön kuin työllä perhe-elämään.



Kuvio 15. Kuinka vastaajan omat työajat sopivat yhteen puolison kanssa

Vastaajista suuri osa kokee, että työajat puolison kanssa sopivat melko huonosti tai ei lainkaan yhteen. Positiivista on, että tuloksista voidaan nähdä, että vastaavasti 30 % vastaajista puolison ja omat työajat sopivat melko hyvin tai erittäin hyvin yhteen. Tutkimuksen tulosten perusteella keskimäärin vastaajat kokevat, että puolison suhtautuminen vuorotyön tekemiseen on melko neutraalia eli suhtautuminen ei ole kielteistä eikä myönteistä. Kuitenkin lapsen suhtautuminen koetaan olevan kielteistä vuorotyöhön. Tästä voidaan tehdä päätelmä, että lapset oireilevat puolisoita enemmän siihen, että perheen yhteinen aika kärsii. Keskimäärin vastaajat kokevat laiminlyövänsä kotiasioita silloin tällöin ja vain harvoin on vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioden takia.

6 Pohdinta

Tutkimuksen tulokset ovat suuntaa antavia ja tutkimuksesta saa informaatiota vuorotyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksissa oli paljon asiaa, mikä tukee teoriaa ja aiempia olemassa olevia tutkimuksia samasta aiheesta. Tätä tutkimusta olisi voinut viedä vielä syvemmälle ja tehdä erilaisia korrelaatioita, esimerkiksi käyttämällä Spearmanin korrelaatiokerrointa, jolla olisi voinut tutkia esimerkiksi iän riippuvuutta johonkin haluttuun asiaan. Nyt työssä on pintapuolinen raapaisu tutkimuksen tulosten analysointiin.

Todennäköisesti tutkimus olisi saavuttanut paremman luotettavuuden osuvammalla kohderyhmällä. Tämän tutkimuksen kohderyhmä ei ollut kovinkaan hyvä, mutta toimeksiantajan puuttuessa tyhjää parempi. Tämä siitä syystä, koska kohderyhmästä ei oikeasti voinut etukäteen tietää, että kenellä on kokemusta vuorotyöstä, jota tällä tutkimuksella haluttiin tutkia. Tutkimus on selkeämpi ja luotettavampi, jos se tehdään jollekin tietylle samantyyppiselle kohderyhmälle, jotka ovat samassa tilanteessa. Esimerkiksi sairaanhoitajat on oiva kohderyhmä vuorotyökyselylle. Myös kaupan esimiehelle tämä vuorotyökysely on oiva työväline vuorotyöntekijöiden työhyvinvoinnin mittaamiseen ja vuorojärjestelmän kehittämiseen.

Toivottavaa on, että esimiehet työpaikoilla ottaisivat vuorotyöntekijöiden hyvinvoinnin asiakseen ja näkisivät vaivaa vuorojen suunnittelussa siten, että yksilölliset tarpeet otetaan hyvin huomioon työvuorolistaa suunniteltaessa. Halukkaat tekemään iltaa ja viikonloppua ja perhe-elämää viettäville viikonloppuja ja iltoja vapaaksi, jotta saavat saman rytmin muun perheen kanssa.

Vuorotyö on todella mielenkiintoinen aihe ja myös itseä koskettava, koska olen kymmenisen vuotta tehnyt vuorotyötä. Samanaikaisesti tehdessäni opinnäytetyötä olin työharjoittelussa, joka oli säännöllistä päivätyötä liukuvilla työajoilla. Nyt on kokemusta myös muusta kuin vuorotyöstä. Olen tullut siihen tulokseen, että vuorotyö on itselleni paljon stressaavampaa ja säännöllinen päivätyö sopii paremmin. Johtuu osittain myös omasta elämäntilanteestani, koska muu perhe elää säännöllistä elämää, puoliso on arkipäivät töissä ja viikonloput sekä illat ynnä muut juhlapyhät kotona ja lapsi on myös arkipäivät hoidossa.

Itseäni vuorotyössä stressaa se, että ei tiedä kuin lyhyen ajan, parisen viikkoa, työvuorot eteenpäin, joten mitään ei voi suunnitella sen pidemmälle. Myös se, että menettää perheen kanssa yhteistä aikaa, on todella iso miinus, siinä ei edes iltalisät eikä viikonloppulisät lämmitä paljoakaan mieltä. On vuorotyössä niitä hyviäkin puolia, kuten vaihtelu, mutta itse koen säännöllisen elämän tärkeänä nyt perheellisenä. Aiemmin olen pitänyt vuorotyön

haittana ainoastaan sitä, ettei voi suunnitella menoja kovin pitkälle ja iltavuorosta suoraan aamuvuoroon on hyvin väsyttävää, koska usein nukkuu silloin vain 4-5 tuntia ja senkin huonosti.

Olen oppinut tässä opinnäytetyötä tehdessäni sen, että myös itse voi vaikuttaa paljonkin vuorotyössä jaksamiseen. Oma asenne muun muassa vaikuttaa vuorotyössä jaksamiseen. Myös perheen asenne sekä esimiehen joustavuus vaikuttavat hyvinkin paljon. Se, että perhe ei suhtaudu vuorotyön tekemiseen kielteisesti auttaa jaksamaan ja joustava esimies esimerkiksi antaa sellaisia vuoroja kuin toivot, on todella positiivista jaksamisen kannalta.

Ajankäyttö oli suurin haaste opinnäytetyön tekemiselle, johtuen työharjoittelusta, joka oli samaan aikaan ja pieni lapsi kotona, joka tarvitsee myös paljon aikaa. Perhe ja oma jaksaminen ovat niin suuressa arvossa, ettei opinnäytetyön tekemiselle uhrautunut niin paljon aikaa kuin olin suunnitellut. Olen kuitenkin itse tyytyväinen työn lopputulokseen.

Lähteet

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, J., Kandolin, I., Laitinen, J., Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Vammala.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Talentum. Helsinki.

Härmä, M., Hublin, C., Kukkonen-Harjula, K., Kronholm, E., Paunio, T., Puttonen, S., Stenberg, T. 2011. Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Gaudeamus Helsinki University Press. Tallinna Raamatutrükikoda.

Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J., Hakola, T. 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön. Työntekijän opas vuorotyön hallintaan. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Printservice Oy. Helsinki.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kauppakamari. Priton. Viro.

Kehusmaa, K. Kauppakamari 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOYpro. Helsinki.

Työaikalaki 9.8.1996/605. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L7P36>. Luettu: 26.9.2016

Työsuojelu. Luettavissa:

<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvat-ja-ilmoitukset/vuorotyö>. Luettu: 26.9.2016

Vesterinen, P., Innanen, P., Salojärvi, S., Vauhkonen, P., Nivala, P., Kinnunen, T., Saarikoski, V., Luoma, J., Arikoski, J., Wink, H., Karppanen, K., Räsänen, M. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOYpro Helsinki.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Viitala, R., Jylhä E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Edita. Helsinki.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand. Helsinki.

Unkila, R., Bergroth, U., Talonen, K., Mattila, E., Hiidenhovi, H., Julin A-M., Kuronen, M., Salmela, L., Tuomisto, E., Ruoranen, R., Heino, H., Thomassen, A-M., Kaihlaniemi-Luukko, K., Kotiniitty, T. 2008. Uudet työvuorot, parempi työhyvinvointi. Tampereen yliopistollinen sairaala. Yhtymähallinto. Tampere.

Liitteet

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje

Saatekirje

Hei liiketalouden opiskelutoveri!

Olen Haaga-Helian liiketalouden opiskelija ja opinnäytetyöni aiheena on ”Vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin”. Vastaamalla tähän kyselyyn edesautat tutkimuksen onnistumista sekä valmistumistani.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimuksesta on hyötyä sekä työnantajille että työntekijöille, koska tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää apuna työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämiseen ja sitä kautta parempaan liiketulokseen. Tutkimukseen vastaaminen vie vain noin 5-10 minuuttia.

Tämä kysely on lähetetty Haaga-Helian liiketalouden opiskelijoille. Tutkimusaineisto ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan niin, että vastauksia ei voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin.

Vastaa tutkimukseen tämän linkin kautta:

<https://www.webpolsurveys.com/S/70D090BDDE38D3CB.par>

(Jos linkki ei toimi, kopioi se selaimen osoiteriville.)

Pyydän sinua vastaamaan kyselyyn viimeistään su 23.11.2016, mutta mieluiten heti, koska kyselyyn vastaaminen ei tosiaan vie kauaa aikaasi.

Kiitos osallistumisestasi etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Sari Hautojärvi, opiskelija, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liite 2. Vuorotyökysely

Ohjeet vastaajalle

Vuorotyön kyselyn avulla tutkitaan vuorotyön vaikutusta fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Tuloksia voidaan käyttää vuorotyön haittojen vähentämiseksi. Täytä kysely siltä osin kuin sinulla on kysytystä asiasta omaa kokemusta, esim. jos sinulla ei ole kokemusta yövuorosta, jätä ko. kohta tyhjäksi ja siirry kyselyssä eteenpäin. Vastaa kyselyyn viimeisimmästä kokemuksesta, jolloin teit kokoaikaisesti vuorotyötä eli olit pääsääntöisesti työelämässä.

Taustatiedot

1. Onko sinulla kokemusta vuorotyöstä?

kyllä

ei

2. Ikä

_____ vuotta

3. Sukupuoli

mies

nainen

4. Kotona asuvien lasten lukumäärä

alle 7v. _____

7-17v. _____

5. Siviilisäätö

naimaton

naimisissa

avoliitossa

6. Ammatti

7. Kuinka kauan olet tehnyt vuorotyötä?

- alle 12 kuukautta
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- yli 20 vuotta

8. Mikä on työssäsi käytössä oleva vuorotyöjärjestelmä?

- aamuvuoro
- 2-vuorotyö
- kolmivuorotyö
- jokin muu, mikä
-

9. Onko työvuorolistat käytössä?

- kyllä
- ei

Työ ja työajat

10. Keskimääräinen työaika viikossa?

_____ tuntia viikossa

11. Arvioi seuraavia työvuorojen järjestelyihin liittyviä seikkoja

	ei lain- kaan	melko vähän	ei vähän eikä pal- jon	melko paljon	erittäin paljon
Voitko itse säädellä työpäiväsi pituutta? esim. liukumat tai tuntien tekeminen toisena päivänä yms.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miten paljon työssäsi esiintyy työvuoro- jen järjestelyihin liittyviä ongelmia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voitko vaikuttaa näiden ongelmien rat- kaisemiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voitko vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentelet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Miten hyvin henkilökohtaiset toivomuk- sesi otetaan huomioon työvuorolistaa laadittaessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Kuinka monena viikonloppuna kuukaudessa keskimäärin työskentelet (vähintään 4 tuntia) joko lauantaina, sunnuntaina tai molempina päivinä?

_____ viikonloppuna kuukaudessa

13. Kuinka monesta erillisestä jaksosta työpäiväsi muodostuu?

Yhdestä jaksosta (esim. klo 9-17)

Kahdesta tai useammasta jaksosta (esim. klo 9-12 ja 16-19) päivänä /viikko

14. (Kysymykset 14–18 Arvioi tapausten esiintyvyys keskimäärin yhden tasoitusjakson tai vuoden aikana ja suhteuta se kysytyyn ajanjaksoon) Kuinka usein työssäsi kahden peräkkäisen työvuoron välinen aika on vähemmän kuin 11 tuntia?

_____ kertaa /viikko

15. Kuinka usein työssäsi esiintyy kaksi tai useampi perättäinen vapaapäivä?

_____ kertaa /kuukausi

16. Kuinka usein työssäsi esiintyy yksittäisiä vapaapäiviä?

_____ kertaa /kuukausi

17. Suurin peräkkäisten työvuorojen (ei vapaapäiviä työpäivien välissä) lukumäärä ja kuinka usein se esiintyy?

_____ peräkkäistä työvuoroa

_____ kertaa vuodessa

18. Pisimmän työvuoron kesto ja kuinka usein se esiintyy?

_____ tuntia

_____ kertaa /viikko

19. Kuinka koet työvuorojärjestelmän yleensä vaikuttavan

	häiritsee paljon	häiritsee jonkin ver- ran	ei vaiku- tusta	helpottaa jonkin ver- ran	helpottaa paljon
uneen ja nukahtamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vireyteen ja valveillaoloon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työsuoritukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työssä jaksamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työpaikan ilmapiiriin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yleiseen terveydentilaasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sosiaaliseen elämääsi, ystävien sukulaisten ym. tapaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perheenne yhdessäoloon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-ajan harrastuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Mitkä ovat vuorojärjestelmän parhaat puolet?

21. Mitkä ovat vuorojärjestelmän huonoimmat puolet?

22. Onko työsi ruumiillisesti rasittavaa?

	ei lain- kaan	melko kevyt- tä	ei kevyttä eikä rasitta- vaa	melko rasitta- vaa	hyvin rasitta- vaa
aamuvuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Onko työsi henkisesti rasittavaa?

	ei lain- kaan	melko kevyt- tä	ei kevyttä eikä rasitta- vaa	melko rasitta- vaa	hyvin rasitta- vaa
aamuvuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Minkälaiset ovat mielestäsi työtovereiden välit työpaikallasi?

- työtovereita ei ole
- huonot (kireät, kaunaiset tms.)
- hiukan ongelmalliset
- ei hyvät eikä huonot
- kohtalaisen hyvät
- erittäin hyvät

25. Saatko tarvittaessa apua esimieheltäsi?

- erittäin vähän
- melko vähän
- en vähän enkä paljon
- melko paljon
- erittäin paljon

Uni ja vireys

26. Vuorokaudessa nukun keskimäärin

- 1-4 tuntia
- 5-6 tuntia
- 7-8 tuntia
- yli 8 tuntia

27. Kuinka monta tuntia unta tarvitset vuorokaudessa ollaksesi seuraavana päivänä virkeä ja hyvässä työvireessä?

_____ tuntia unta vuorokaudessa

28. Esiintyykö sinulla unettomuutta

	harvoin / ei kos- kaan	melko har- voin	silloin täl- löin	melko usein	usein / jatku- vasti
aamuvuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Kuinka usein sinulla on ollut voimakasta väsymystä työssä?

	harvoin / ei kos- kaan	melko har- voin	silloin täl- löin	melko usein	usein / jatku- vasti
aamuvuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Vaikuttaako väsymys mielestäsi työsuoritukseesi?

	harvoin / ei kos- kaan	melko har- voin	silloin täl- löin	melko usein	usein / jatku- vasti
aamuvuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Vaikuttaako väsymys mielestäsi vapaa-ajan viettoosi?

	harvoin / ei kos- kaan	melko har- voin	silloin täl- löin	melko usein	usein / jatku- vasti
aamuvuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
iltavuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yövuorossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Minkä pistemäärän antaisit työkyvyllesi?

1 2 3 4 5

täysin työkyvytön työkyky parhaimmillaan

33. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vai-
vatessa jatkuvasti mieltä. Oletko tuntenut työssäolosi aikana tällaista stressiä?

- en lainkaan
- melko vähän
- en vähän enkä paljon
- melko paljon
- erittäin paljon

34. Stressi ja henkinen paine voivat johtua eri asioista. Miten paljon seuraavat asiat aiheuttavat sinulle stressiä ja henkistä painetta?

	ei juuri lainkaan	melko vähän	ei vähän eikä paljon	melko paljon	erittäin paljon
riidat / epäsopu kotona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perheenjäsenen sairaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
perheenjäsenen työttömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
omaan työhösi liittyvän työttömyyden tai lomauttamisen uhka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uhka siirtymisestä toiselle osastolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rahahuolet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
oma terveytesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työvuorojärjestelmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kiire työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työn vastuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
epäselvät tai ristiriitaiset toimintaohjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yhteistyö työtovereiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
esimiehen johtamistapa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työ ja perhe

35. Kuinka omat työaikasi sopivat yhteen puolisosasi kanssa?

- ei lainkaan
- melko huonosti
- ei hyvin eikä huonosti
- melko hyvin
- erittäin hyvin

36. Perheesi suhtautuminen siihen, että teet vuorotyötä

	ei puolisoa / ei lapsia	erittäin kielteisesti	melko kielteisesti	ei kielteisesti eikä myönteisesti	melko myönteisesti	erittäin myönteisesti
puolisosi suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
lapsesi suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Kotiasioiden ja työn yhdistäminen

	ei juuri koskaan	harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
Onko sinulla vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden takia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka usein tunnet laiminlyöväsi kotiasioita ansiotyön vuoksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>