

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2018

Sami Lastunen

# YÖVUOROJEN VAIKUTUS OHJAAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN CTM OY:SSA



OPINNÄYTETYÖ (AMK)

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi

2018 | 51 + 15

Sami Lastunen

# YÖVUOROJEN VAIKUTUS OHJAAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN CTM OY:SSA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää CTM Oy:n yötyöskentelyn käytännön tapoja ohjaajien näkökulmasta. Tein kvantitatiivisen ja osaksi kvalitatiivisen tutkimuksen yötyöskentelyn fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kuormittavuudesta yövuoroja tekeville CTM Oy:n ohjaajille. Tutkimukseni kyselylomake sisälsi 66 yhdeksään eri teemaan jaettuja väittämiä sekä kuusi avointa kysymystä yötyöskentelystä ja se lähetettiin 61:lle yötyötä tekeväälle ohjaajalle. Tutkimukseni vastausprosentti oli 75,4 %, joten tutkimustuloksiani voidaan pitää varsin luotettavina. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys muodostui työhyvinvoinnista sekä sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnista sekä lastensuojelusta. Esittelin opinnäytetyössäni myös joitakin aikaisempia työhyvinvointitutkimuksia, ja vertasin oman tutkimuksen tuloksia niiden johtopäätöksiin.

Tutkimukseni tuloksista selvisi, että CTM Oy:n yötyöskentelyn kehittämiseksi ja työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi voisi käydä lastenkodeissa keskustelua yövuoron pituudesta, yövuorossa imuroimisesta, työntekijöiden tietoisuudesta rajoitustoimenpiteiden tekemisen suhteen, työparin mahdollisuudesta yövuoroissa, vapaapäivien määrästä yövuorajakson jälkeen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työvuoroterveisiin. Tutkimuksen päätyttyä ja tulosten analysoinnin jälkeen opinnäytetyöni lähetettiin CTM Oy:n toiminnanjohtajalle, jonka kautta tuloksista tiedotetaan jokaiseen yksikköön.

ASIASANAT:

Yötyöskentely, työhyvinvointi, lastensuojelu, kvantitatiivinen tutkimus

BACHELOR'S THESIS

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2018 | 51 + 15

Sami Lastunen

# THE EFFECT OF NIGHT SHIFTS ON THE EMPLOYEES' OCCUPATIONAL WELL-BEING AT CTM OY

The aim of my Bachelor's thesis was to develop the practical ways of night work at CTM Oy from the child welfare counsellors point of view. I made a quantitative and partly qualitative study of the physical, psychological and social burden of night work on child welfare counsellors working in the night shifts at CTM Oy. The questionnaire in my study included 66 closed questions in nine different themes and six open questions about night work and it was sent to 61 child welfare counsellors. The response rate was 75.4%, so the results of my study can be considered quite reliable. The theoretical framework of my study consisted of occupational well-being in general, occupational well-being in the social and health sector specifically and child welfare. In my thesis, I also presented some earlier studies on occupational well-being and compared my results to their findings.

The results of my study showed that in order to develop night work at CTM oy and to maintain the well-being of the workers it would be beneficial to discuss the length of the night shift, vacuum cleaning during the night shift, the employees' awareness of implementing limiting measures, the possibility of working in pairs at night shifts, the number of days off after the night shift and the employees' possibility to influence their work shift schemes. After completing the study and analyzing the results, my thesis was sent to the executive manager at CTM Oy who will inform each unit about the findings.

## KEYWORDS:

Night work, well-being at work, child protection, quantitative research

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>2</b>
2.1 Organisaation, työyhteisön ja yksilön hyvinvointi	2
2.2 Psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden tutkimusten selvitys	3
2.3 Tutkimukset sosiaalisista tekijöistä työssä ja vuorotyön vaikutuksista työntekijöiden elämäntapoihin	5
<b>3 TYÖHYVINVOINTI SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA</b>	<b>7</b>
3.1 Sosiaali- ja terveysala	7
3.2 Vuorotyön kuormitus	8
3.3 Yötyöskentelyn vaikutukset työntekijään	10
<b>4 LASTENSUOJELU</b>	<b>12</b>
4.1 Lastensuojelu käsitteenä	12
4.2 Lastensuojelun henkilöstö	13
4.3 Lastensuojelulaitokset	14
4.4 Rajoitustoimenpiteet lastensuojelulaitoksissa	15
<b>5 CTM OY SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT</b>	<b>17</b>
5.1 Yritys ja lastenkodit	17
5.2 Lastenkodin tilat	18
5.3 Yövuoron sisältö	19
5.4 Turvallisuus	20
<b>6 TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITE</b>	<b>22</b>
<b>7 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA TOTEUTTAMINEN</b>	<b>23</b>
7.1 Kvantitatiivinen sekä kvalitatiivinen tutkimus	23
7.2 Tutkimusmenetelmät	24
7.3 Tutkimuksen kohderyhmä	25
<b>8 TUTKIMUSETIIKKA JA LUOTETTAVUUS</b>	<b>27</b>
8.1 Tutkimuksen eettisyys	27
8.2 Tutkimuksen luotettavuus	28

<b>9 AINEISTON TULOKSET JA ANALYSOINTI</b>	<b>30</b>
9.1 Perustiedot	30
9.2 Yötyön kokemuksia	31
9.3 Ammatillisuus	32
9.4 Yövuoron tehtävät	33
9.5 Fyysinen rasitus työssä	35
9.6 Psykkinen rasitus työssä	36
9.7 Sosiaalinen hyvinvointi	37
9.8 Turvallisuus	39
9.9 Rajoitustoimenpiteet	40
9.10 Vaikuttaminen	41
9.11 Palaute yötyöskentelystä	43
<b>10 POHDINTA</b>	<b>47</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>49</b>
<b>LIITTEET</b>	
Liite 1. Tutkimuslupa	
Liite 2. Saatekirje	
Liite 3. Kyselylomake	
<b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Tutkimuksen vastaajat.	30
KUVIO 2. Yötyön kokemuksia.	32
KUVIO 3. Ammatillisuus.	33
KUVIO 4. Yövuoron tehtävät.	34
KUVIO 5. Fyysinen rasitus yötyössä.	36
KUVIO 6. Psykkinen rasitus yötyössä.	37
KUVIO 7. Sosiaalinen hyvinvointi.	38
KUVIO 8. Turvallisuus.	40
KUVIO 9. Rajoitustoimenpiteet.	41
KUVIO 10. Vaikuttaminen.	42

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on yövuorojen vaikutus ohjaajien työhyvinvointiin CTM Oy:ssä. Valitsin aiheen, koska olen töissä CTM:ssä ja teen siellä osaksi myös yövuoroja. Tutkimukseni tavoitteena on löytää ohjaajia kuormittavia tekijöitä yötyöskentelyn suhteen ja siten kehittää yötyöskentelyn käytännön menetelmiä. Halusin selvittää, miten ohjaajat kokevat yötyön toteutuksen CTM Oy:ssä ja miten se vaikuttaa heidän työssäjaksamiseen. Oman tutkimukseni lisäksi tarkastelen opinnäytetyössäni aiemmin tehtyjä tutkimuksia yötyöskentelyn vaikutuksista työntekijöiden jaksamiseen fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella tasolla. Lisäksi minua kiinnostaa, onko yötyön sisällöllä vaikutusta kuormittavuuteen vai onko pelkästään valvominen kuormittavin tekijä?

Toisessa luvussa kerron työhyvinvoinnista keskittyen organisaatioon, työyhteisöön ja yksilön hyvinvointiin. Esittelen aikaisempia tutkimuksia psykososiaalisista kuormitus- ja voimavaratekijöistä sekä sosiaalisista tekijöistä työssä ja vuorotyön vaikutuksista elämäntapoihin. Kolmannessa luvussa käsittelen sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia sekä aiempia tutkimuksia vuorotyön kuormittavuudesta ja yötyöskentelyn vaikutuksista työntekijään. Neljännessä luvussa keskityn lastensuojeluun ja kuvaan mitä lastensuojelu on, keitä ovat lastensuojelun ammattilaiset, mitä ovat lastensuojelulaitokset ja mitä rajoitustoimenpiteet tarkoittavat. Viidennessä kappaleessa esittelen CTM Oy:n lastenkotikonsernin, joka on empiirisen tutkimukseni kohde. Kuvaan myös, miten yötyöskentely on toteutettu CTM:ssä sekä miten työturvallisuus on huomioitu yövuoroissa.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Organisaation, työyhteisön ja yksilön hyvinvointi

Työhyvinvoinnin luominen organisaatiossa, vaatii systemaattista johtamista, strategista suunnittelua, toimenpiteitä ja työhyvinvoinnin jatkuvaa arviointia. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, joustava, itseään kehittävä sekä turvallinen. Tavoitteellisuudella tarkoitetaan sitä, että organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudesta ja strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa . tutkimussarja on kartoittanut hyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen toimintatapoja vuodesta 2009. Tutkijat haluavat korostaa, että suurin osa työpaikkojen henkilöstön hyvinvoinnista näkyy suoraan organisaation tuloksessa. Joustavuudella mahdollistetaan, että jokainen voi tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saada tietoa oman työnsä pohjaksi. Joustavuuden on koettu parantavan tiedon kulkua ja aloitteellisuuden lisääntymistä. Oman osaamisen kehittäminen tekee organisaatiosta oppivan, mikä helpottaa sen selviytymistä nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Oppiminen vaatii aikaa, vuorovaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. (Manka & Manka 2016, 80-81, 87-88.)

Työyhteisön voi käsittää yrityksenä, työpaikkana tai pientyöyhteisönä kuten osastona tai työryhmänä. Työyhteisöissä työn tekeminen vaatii yhteistyötä, viestintää ja vuorovaikutusta. (Lindström 2002, 14.) Työyhteisöksi määritellään ne, jotka työskentelevät tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tai saman perustehtävän toteuttamiseksi. Työyhteisö on toiminnallinen yksikkö, joka tekee rajattua osaa organisaation perustehtävästä. Työyhteisön sisäiset kehittämistarpeet liittyvät työn organisoinnin, yhteistoiminnan ja johtamisen kehittämiseen. Muutokset niissä heijastuvat yksittäisen ihmisen työtyytyväisyyteen, hyvinvointiin sekä työyhteisön sisäiseen ja ulkoiseen toimivuuteen. (Leppänen 2002, 38.)

Työyhteisöjen kehittämisessä voidaan soveltaa kehittämistapaa, jonka tavoitteina ovat terveys, hyvinvointi ja osaaminen. Hyvinvointisuuntautuneessa työyhteisön kehittämisessä tavoitteena on terve ja osaava työyhteisö. Tuottavuus- ja hyvinvointitavoitteet eivät pitkällä aikavälillä ole vastakkaisia, koska yksilön hyvinvointi edistää selvästi tuottavuutta, varsinkin henkisessä työssä. Työterveyslaitoksella työyhteisön kehittämisessä panostetaan kehittämistoiminnan ja sen tavoitteiden eettisyyteen, osallistavaan tapaan toimia työpaikalla, työyhteisölähtöisyyteen, tutkimuksellisuuteen, tutkivaan ottee-

seen, käytettyjen menetelmien luotettavuuteen, kestävään kehitykseen sekä ajan ja voimavarojen takaamiseen kehittämisen suhteen. (Lindström 2002, 27-28.)

Työyhteisöissä syntyvät ongelmatilanteet ovat organisaatioiden arkea. Toimivuuden tunnusmerkkinä ei ole ongelmien puuttuminen, vaan se miten ne ratkotaan. Ongelmia voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämisen ja luovuuden suhteen, mutta taitamattomat ja epäonnistuneet ongelmankäsittelevät pahentavat tilannetta entisestään. Ongelmia voi muodostua työyhteisön muutostilanteista, työjärjestelyistä, esimiestyöhön liittyvistä tekijöistä, osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvistä ongelmista tai yksilöiden ongelmista. Tavallista on, että ongelmat purkautuvat ihmisen välisinä jännitteinä ja heijastuvat arjessa ihmissuhdeongelmina ja ristiriitoina. Jos työn tekeminen ihmissuhdepulmien vuoksi vaikeutuu entisestään, lisääntyvät samalla työntekijöiden jaksamisongelmatkin. (Lahtinen ym. 2002, 94-95.)

Ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen liittyvät taidot katsotaan tärkeäksi osa-alueeksi työyhteisöjen ja niiden jäsenten terveyden, hyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi. Kansainvälisissä toimintaympäristöissä tavoitellaan joustavuutta, ketteryyttä ja hierarkioiden mataluutta, jolloin vastuu työstä on enemmän työntekijöillä. Hyvinvointi ja tulokellisuus nähdään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa yhteisöllisesti ihmisten osaamisen ja taitojen myötä syntyvänä. Yksilöllä voi olla tahtoa ja kyvykkyyttä pyrkiä sosiaalisesti taitavaan toimintaan, mutta se ratkeaa vasta vuorovaikutuksessa suhteessa muihin ihmisiin sekä yksilöiden tekemiin tulkintoihin. (Saaranen-Kauppinen 2014, 56, 64.)

## 2.2 Psykososiaalisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden tutkimusten selvitys

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun tutkimusryhmä on tutkinut Suomessa tehtyjä työhyvinvointitutkimuksia. Selvityksessä kartoitettiin vuosina 2010-2013 tehtyjen työhyvinvointitutkimusten määrää ja laatua, keskittyen psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin. Psykososiaaliset tekijät voivat joko ylläpitää työhyvinvointia tai olla sen uhkatekijöitä. Ne liittyvät työn sisältöön ja työkontekstiin, jotka vaikuttavat sekä psyykkiseen, että fyysiseen työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on tehnyt ohjeet psykososiaalisen kuormituksen valvontaan työpaikoilla. Valvonnassa tulee erottaa työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät, työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Tilanteessa, jossa työn vaatimukset ovat korkeat ja käytettävissä olevat voimavarat vähäiset, on suuri riski työntekijän hyvinvoinnille. Voimavarat eli resurssit voivat liittyä niin työhön, työn organi-



sointiin kuin yksikköönkin. Esimerkiksi työyhteisössä huonot ihmissuhteet kuormittavat, mutta hyvät ihmissuhteet voivat lisätä työhyvinvointia. Suomalaisille tehdyn selvityksen mukaan suurinta kuormitusta aiheuttivat kiire, nopea työtahti ja tiukat määräajat, mutta myös työpaikkakiusaamisista raportoidaan enemmän Suomessa kuin muissa EU-maissa. (Mäkinieniemi ym. 2014, 2, 4, 7, 9.)

Tampereen yliopiston selvitykseen valittujen tutkimusten piti täyttää kaksi valintakriteeriä. Niiden piti olla selkeästi aiheeltaan työhyvinvointiin liittyviä ja julkaistuja ajalla 2010-2013. Sellaiset tutkimukset, joissa on selvästi tutkittu työhyvinvointia ja käsite on näkynyt esimerkiksi otsikossa, avainsanoissa ja varsinaisessa tutkimusasetelmassa on valittu selvitykseen. Tutkimukset jotka käsittelevät työhyvinvointia, mutta ovat esimerkiksi otsikoitu aiheen ulkopuolelta, ovat jääneet pois tästä selvityksestä. Toisen kriteerin, eli annetun ajanjakson vuoksi selvityksestä jää ulkopuolelle huomattava määrä tutkimuksia, jotka on toteutettu 2005-2010. Rajauksen takia myös paljon pitkään jatkuneita tutkimuksia jäi selvityksen ulkopuolelle. Pääteemoja valituissa tutkimuksissa olivat: työ eri aloilla, työstressi, työn ja muun elämän suhde, varhainen eläköityminen, työn epävarmuus, työolot, tuloksellisuus, sosiaalinen pääoma, uudet työn muodot, johtaminen, työn imu, kuntoutus, ikä ja elämänkulku, sukupuoli, palautuminen, työuupumus, työterveyshuolto, hyvinvointiteknologiat, temperamentti ja persoonallisuus, oikeidenmukainen kohtelu sekä organisaatiomuutokset. (Mäkinieniemi ym. 2014, 9-11.)

Tutkimukset ovat keskittyneet lääkäreiden, sairaanhoitajien, sosiaalialan työntekijöiden, maatalousalalla työskentelevien, yliopistoissa opiskelevien, puolustusvoimissa työskentelevien ja rikosseuraamusalan työntekijöiden työhyvinvointiin. Niissä keskityttiin nimenomaan tietyn ammattiryhmän työhyvinvointiin ja työaikoihin. Tutkimuksessa ilmeni, että töiden järjestämisellä on merkitystä työryhmän hyvinvoinnin kannalta. Lisäksi työntekijöiden vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksien havaittiin lisäävän työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja jaksamisen tunnetta. Ylityön tekemisen todettiin saattavan aiheuttaa keski-ikäisillä vakavan masennuksen riskiä. Tutkimuksissa havaittiin myös, että kuormitus- ja voimavaratekijät vaihtelivat eri aloilla. Lääkäreillä esimerkiksi vuorotyö saattoi lisätä nukkumisongelmia ja sosiaali- ja terveysalalla haasteiksi osoittautuivat työn fyysinen raskaus, asiakkaiden moniongelmaisuus ja väkivallan uhka. Vuokratyöntekijöiden riskit työhyvinvoinnin suhteen liittyivät heidän saamaansa vähäiseen tukeen työyhteisöltä, työsuhteen turvattomuuteen, heikkoon taloudelliseen korvaukseen sekä siihen, että työtehtävät eivät edellyttäneet ammattitaitoa. (Mäkinieniemi ym. 2014, 12-16.)

Mäkinien ym. (2014) mukaan useita suomalaisia koskee kuitenkin työn menetyksen uhka. Määräaikaiset työsuhteet ja epävarmuus työn pysyvyydestä vaikuttavat työhyvinvointiin. Kun tutkittiin työn ja ulkopuolisen elämän suhdetta ja sen liittymistä työhyvinvointiin, havaittiin, että työ voi häiritä perhe-elämää. Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutus työhyvinvointiin riippuu nimenomaan siitä, onko suhde ristiriitainen vai rikastava. Jos työn pystyy tekemään riittävin resurssein hyvin, se heijastuu myönteisesti perhe-elämään, mikä on yhteydessä työn imuun. Sosiaaliseen pääomaan liittyvissä tutkimuksissa ilmeni, että vähäinen sosiaalinen pääoma lisäsi työntekijöiden kliinisesti todettua masennusta ja mielialalääkkeiden käyttöä ja huono työilmapiiri lisäsi työkyvyn menettämisen riskiä. Tärkeäksi nähtiin alaisen ja esimiehen välinen suhde sekä työntekijöiden välinen luottamus ja vastavuoroisuus. Suomessa on tutkittu millaisia yhteyksiä työstressillä on fyysisiin sairauksiin, elintapoihin ja eläköitymiseen ja mitkä keinot ovat tehokkaita stressinhallintaan. Stressin todettiin olevan yhteydessä sydän- ja verisuonisairauksiin sekä muistamiseen, nukkumiseen ja oppimiseen. Edelleen työstressin katsottiin lisäävän riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Stressi lisäsi myös huonoja elintapoja. Työuupumisen todettiin olevan yhteydessä vähäiseen fyysiseen aktiivisuuteen, lihavuuteen ja liialliseen alkoholin käyttöön. Sillä oli myös pitkäaikaisia vaikutuksia mielenterveyteen. Huomattiin myös, että työntekijöiden sosioekonomiset, yksilölliset ja työhön liittyvät voimavarat ehkäisivät työuupumusta. Työn imun tutkimuksen tuloksissa todettiin, että työn imu on keskeinen työkyvyn selittäjä, työhön ja elämäntapoihin liittyvien tekijöiden lisäksi. (Mäkinen ym. 2014, 20, 25, 27, 29.)

### 2.3 Tutkimukset sosiaalisista tekijöistä työssä ja vuorotyön vaikutuksista työntekijöiden elämäntapoihin

Marjo Sinokki on tutkinut sosiaalisen tuen ja työilmapiirin yhteyttä työssä käyvien terveyden Suomessa käyttäen aineistonaan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Terveys 2000 -dataa. Sinokin tutkimus on julkaistu Kelan sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 115 -julkaisusarjassa vuonna 2011. Tutkimus keskittyi työntekijöiden masennukseen, ahdistuneisuuteen, alkoholin väärinkäyttöön sekä unihäiriöihin tutkimiseen. (Sinokki 2011, 42-43, 52.) Esittelen tässä kappaleessa Sinokin tutkimuksesta unihäiriöihin liittyviä tuloksia. Tutkimuksessa keskityttiin päiväaikaiseen väsymykseen, nukkumisvaikeuksiin edeltävänä kuukautena ja unen pituuteen sekä selvitettiin unilääkkeiden käyttöä uniongelmiin. Tuloksissa selvisi, että vähäisellä sosiaalisella tuella katsottiin olevan yhteys moniin kyseisiin uniongelmiin. Vähäinen sosiaalinen tuki työkavereilta sekä esi-

mieheltä oli yhteydessä päiväaikaiseen väsymykseen ja edeltävän kuukauden aikana esiintyneisiin univaikeuksiin. Naisilla vähäinen työyhteisön tuki vaikutti unen lyhyeen keston. Vähäinen sosiaalinen tuki yksityiselämässä tai työssä ei vaikuttanut yli kahdeksan tunnin yöuneen, mutta yksityiselämän vähäinen tuki oli yhteydessä alle seitsemän tunnin mittaiseen yöuneen miehillä sekä naisilla. Väsymykseen ei löytynyt yhteyttä yksityisen elämän vähäisellä sosiaalisella tuella, mutta se vaikutti edeltävän kuukauden aikana esiintyneisiin univaikeuksiin ainoastaan naisilla. Esimiehen vähäinen sosiaalinen tuki oli yhteydessä unilääkkeiden käyttöön. (Sinokki 2011, 52, 60, 64, 68.)

Vuorotyöläisten elämäntapoihin liittyvä tutkimus oli Irlannissa sijaitsevien kolmen yliopiston (University College Dublin, Ulster University ja Dublin Institute of Technology) ravitsemustieteeseen erikoistuneiden tutkijoiden Nean, Pourshahidin, Kearneyn, Livingstonen, Bassulin ja Corishin yhteisprojekti. Tutkimus on julkaistu Journal of Public Healthissa maaliskuussa 2018. Tutkimus käsitteli vuorotyöntekijöiden ruokailutapoja, muita elämäntapoja ja psykososiaalista terveyttä. Kohderyhmänä olivat irlantilaiset vuorotyöntekijät majoitus- ja ruokapalvelualalla, sosiaali- ja terveydenhuollossa ja tuotanto-teollisuudessa. (Nea ym. 2018, 2.)

Vuorotyöntekijät kokivat, että työvuorojärjestelmä vaikutti negatiivisesti syömisrutiineihin sekä ruoan laadun valitsemiseen. Ruoka-aterioita jätettiin helposti väliin ja ne korvattiin pienillä välipaloilla, joita olivat esimerkiksi pikaruokat, keksit, suklaa ym. Nukkumisen suhteen työntekijät kokivat, että uni keskeytyi usein ja monien mielestä vuorotyö vaikutti negatiivisesti nukkumiseen. Kiertävä vuorolista johti erityisesti huonoon unen laatuun ja lisäksi monilla ilmeni univaikeuksia yövuorojakson päättymisen jälkeen. Työntekijät kokivat, että vuorot vaihtuivat liian usein. Lisäksi monet olivat turhautuneita unen huonoon laatuun ja kokivat, että eivät ole levänneet tarpeeksi työvuorojen välissä. Työvuorojen jälkeen työntekijät kokivat nukkumisen ensisijaisen tärkeäksi, minkä takia syöminenkin helposti jätettiin väliin. Tutkimus osoitti, että henkilön sisäinen motivaatio elää terveellisesti vähentää vuorotyön negatiivisia vaikutuksia elintapoihin. Sisäisen motivaation roolin tunnistaminen auttaa kehittämään toimintatapoja, joilla vuorotyön negatiivisia terveysvaikutuksia voidaan vähentää. (Nea ym. 2018, 4, 6-9.)

## 3 TYÖHYVINVOINTI SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

### 3.1 Sosiaali- ja terveysala

Sosiaalialan toimiala on parhaillaan suurissa rakenteellisissa ja toiminnallisissa muutoksissa. Tavoitteena on palvelutuotannon tuloksellisuuden parantaminen. Käyttöön otetaan erilaisia palvelujen tuottamisen toimintatapoja ja uudistetaan työntekijöiden tehtävien ja työn jakoa. Työvoimavaltaiselta alalta tulee seuraavien vuosikymmenien aikana poistumaan monia työntekijöitä, koska suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Rekrytoinnin kehittäminen korostuu julkisella sektorilla. (Kauppinen ym. 2010, 228.) Sosiaalialalla työn kuormittavuuden kehitys on edelleen kielteistä. Kiire tuo lisää kuormittavuutta, työn henkinen rasitus lisääntyy ja tyytyväisyys työn johtamiseen on heikentynyt. Myös väkivallasta aiheutuva huoli on lisääntynyt, eikä syyttä, sillä väkivaltatilanteet ovat sosiaalialan työssä yleisempiä kuin muilla toimialoilla. Yleensä sosiaali- ja terveysalalla työn terveysriskit kuormittavat henkisesti ja ruumiillisesti, mutta myös biologisia, kemiallisia ja fysikaalisia vaaratekijöitä löytyy. Työ ja terveys -haastattelun perusteella tällaisia vaaratekijöitä olivat muun muassa ilman kuivuus, kylmyys, tunkkaisuus ja veto sekä kova meteli. Myös infektiovaara ja yötyö vaarantavat työntekijän terveyttä. (Kauppinen ym. 2010, 230-231.)

Työelämään kohdistuu tällä hetkellä paljon muutoksien aiheuttamaa painetta. Yksityiset ja julkiset organisaatiot joutuvat miettimään toimintatapojaan sekä hakemaan kilpailuetua nopeudesta, joustavuudesta ja innovaatioiden tuottokyvystä lisätäkseen omaa arvoa. Muutokset haastavat myös työkuulttuurin. Uudet sukupolvet eivät tunne samoja niukkuuden kokemuksia kuin sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat. Työelämässä ovat nyt jo rinnakkain digiaikaan syntyneet ja sähköpostien printtaajat, ja vaikka työ on nuorille tärkeää, heille merkitsee paljon myös vapaa-aika. +Siinä missä aiemmin pyydettiin vapaata hautajaisia tai hammaslääkärää varten, nykyuori pyytää vapaata festareita, bileitä tai mökkireissua varten+, toteaa Telma Rivinoja Työnilonjulistustilaisuudessa 14.1.2016. Työelämän muutokset vaativat jokaiselta työyhteisön jäseneltä uudenlaista osaamista, ammatillisen osaamisen rinnalle. Tällaista osaamista ovat esimerkiksi sosiaalinen älykyys, kansainvälisyys, johtamistaito, elämänhallintataito, digitaalinen lukutaito, tietokoneen käsittelytaidot ja innovatiivinen yrittäjämäinen mieli. Suurimpia oppimisen esteitä työelämässä ovat asenteet. Ihmisen mieli sanoo itselleen, että ei tässä iässä enää opi. (Manka & Manka 2016, 13-14, 24-25.) Työelämässä myös kiire ja

aikapaineet ovat kasvaneet. Sitä aiheuttaa työntekijöiden mielestä henkilökunnan vähäisyys. Vuonna 2015 palkansaajista melkein joka kolmas teki työtä tiukkojen aikataulujen mukaan. Tärkeimpiä työhyvinvoinnin lähteitä on työnhallinnan tunne, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Työtehtäviin vaikuttaminen on yksityisellä sektorilla yleisempää kuin julkisella. (Manka & Manka 2016, 27-29.)

Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan eläkkeelle siirtymisaikaikä nousi vähän vuonna 2015. Silloin jäätiin eläkkeelle keskimäärin 60,7 vuotiaina. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat olleet suurin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syy. Seuraavaksi yleisimpiä olivat mielenterveyssyyt. Erityisesti nuorten mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys sekä niiden kasvu 2000-luvulla huolestuttavat. Sairauspoissaolot maksavat vuosittain 3-6 prosenttia bruttokansantuotteesta eli miljardeja. Menetykset ovat suuria, kun pohtii, että työpaikkojen rahallinen panostus työhyvinvointiin on vuosittain kaksi miljardia euroa. Työterveyslaitoksen laskelmien mukaan sairauspoissaolot maksavat 3,4 miljardia euroa, työkyvyttömyyseläkkeet 8,5 miljardia euroa, työtapaturmat 2-2,5 miljardia euroa, presenteeismi (työntekijä on töissä sairaana, mutta ei työskentele täysipainoisesti) 3,4 miljardia euroa, sairaanhoitokustannukset ilman ennaltaehkäisyä 7,8 miljardia euroa ja ammattitaudit 100 miljoonaa euroa. Sairauspoissaolojen laskelma perustuu Tilastokeskuksen raporttiin ja sairauspoissaolopäivän palkkakustannukset sivukuluineen on laskettu Tilastokeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen palkkatietojen perusteella. (Manka & Manka 2016, 35, 37-40.)

### 3.2 Vuorotyön kuormitus

**Sosiaalisen kuormittavuuden** suhteen on tärkeää saada vaikuttaa omiin työaikoihin. Kun tehdään pitkiä työvuoroja tai työskennellään öisin, ei työntekijälle välttämättä jää tarpeeksi aikaa ihmissuhteille, harrastuksille ja joutenololle. Juuri ne tukevat työhyvinvointia. Jos työvuorot ovat epäsäännöllisiä ja vuorolistat ovat tiedossa vain lyhyellä varoitusaajalla, on vaikea suunnitella yhteistä aikaa perheelle tai ystäville. Vuorotyöstä ja vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista työvuoroihin syntyy pitkällä tähtäimellä ongelmia ja stressiä. Myönteisenä vuorotyössä koetaan vapaa-ajan sijoittuminen arkipäiviin, jolloin pystyy hoitamaan omia asioitaan. Kuitenkin vuorotyöntekijän on luovuttava perhe ja muun sosiaalisen elämän yhteisistä hetkistä useammin kuin päivätyöntekijän. Iltatyö- ja yövuorojaksot estävät osallistumasta perheen yhteisiin tekemisiin tai harrastuksiin.

Yövuoroja tehdessä edeltävän yön unimäärä on yleensä melko pitkä ja ennen töihin lähtöä tulee helposti otettua päiväunet. Nukkumaan mennään yövuoron loputtua noin tunnin kuluessa ja sen päiväunen pituus on yleensä noin 2-4 tuntia. Yövuoroja on vaikeaa sovittaa perhe-elämän arkeen. (Hakola ym. 2007, 25, 40-41.)

**Psyykkisen kuormittavuuden** suhteen vuorotyötä tekevillä on havaittu enemmän psykosomaattisia oireita, kuten kroonista väsymystä, stressiä ja masentuneisuutta. Vähäistä näyttöä on siitä, että vuorotyöntekijöillä olisi suurempi riski sairastua psykiatriin sairauksiin, kuten depression. Psyykkiset ongelmat saattavat selittyä poikkeavien työaikojen aiheuttaman sosiaalisen eristyneisyyden tai vuorotyön aiheuttaman unettomuuden kautta. (Hakola ym. 2007, 36-37.)

Yhteiskunnassa ja työelämässä psykososiaaliset kuormitustekijät ovat myös lisääntyneet. Kuormituksen vähentämiseksi tulisi työpaikalla huomioida työn ja kiireen hallintaa, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä sekä kiinnittää huomiota työilmapiiriin. Näillä keinoin ehkäistään esimerkiksi väsymystä ja ylläpidetään työvireyttä. (Rauramo 2008, 55.) On tärkeää, että esimies seuraa työntekijöiden kuormittumista ja työaika ja ryhtyy toimenpiteisiin ongelmien ratkaisemiseksi ja työkyvyn tukemiseksi, kun jotain huolestuttavaa ilmenee (Fagerström ym. 2016, 60). Myös kognitiivinen kuormitus korostuu esimerkiksi tietotyössä, jossa aivot käsittelevät suuria määriä tietoa. Tietotyö on usein vaativaa ja ihmisen voimavaroja kuluttavaa. Tietointensiivisiä piirteitä työtehtävissä ovat esimerkiksi vastuullisuus, haastavuus, projektiokohtaisuus ja luovuus. Tällaisissa tehtävissä työskennellessä saattaa joutua tilanteeseen, jossa työn ja vapaaajan raja hämärtyy ja työpäivät venyvät liian pitkiksi. Tällöin työntekijän työhyvinvointi kärsii, mistä voi seurata esimerkiksi unihäiriöitä, liikunnan puutetta ja työn ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeuksia. (Rauramo 2008, 56.)

**Fyysinen kuormittavuus** tulee esille toistuvissa työliikkeissä. Hankalat työasennot ja fyysisesti raskas työ lisäävät erityisesti työhön liittyviä liikuntaelinvaivoja, kuten esimerkiksi selän ja olkapään vaivojen riskitekijöitä. Naisten ja miesten välillä on eroja työn kuormitustekijöissä, mikä kuvaa naisten ja miesten erilaisia työtehtäviä. Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden keväällä 2009 tehdyssä puhelinhaastattelututkimuksessa, johon osallistui 3400 20-64-vuotiasta palkansaajaa ja yrittäjää, selvisi, että miehistä 26 % ja naisista 28 % työskenteli yli tunnin päivässä hankalissa työasunnoissa. Toimialoittain tarkasteltuna hankalissa asunnoissa työskentely on lisääntynyt, mutta eniten hankalia työasentoja oli vuonna 2009 sosiaali- ja terveyspalvelujen työntekijöillä (38 %). Lukumääräisesti eniten toistuvaa nostotyötä oli terveydenhuolto- ja sosiaalityössä (11 %).

Eniten työnsä fyysisesti raskaaksi kokevia naisia oli terveyden ja sosiaalihuollon ammattiteissa (38 %). (Kauppinen ym. 2010, 3, 64-66.)

Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden mukaan vuorotyöntekijät ovat kokeneet fyysisen suorituskykynsä yöllä huonommaksi kuin päivällä. Maksimaalinen suorituskyky on yöllä heikompaa kuin päivällä. Esimerkiksi sydän- ja verenkiertoelimistön maksimaalinen hapenottokyky laskee yöllä noin 6 %. Lihasvoimassa on noin 8 %:n ja tasapainossa kymmenien prosenttien vuorokausivaihtelu yön ja päivän välillä. Saman tasoinen fyysinen työ koetaan yöllä raskaammaksi kuin päivällä ja lisäksi siitä palautuminen on yöllä hitaampaa. Näyttöä on myös siitä, että säännölliset keskiraskaat fyysiset työpäivät kuormittavat sydän- ja verenkiertoelimistöä yöllä enemmän kuin päivällä. Yhteenvedon voidaan todeta, että fyysisesti kuormittava työ ei sovi yövuoroon yhtä hyvin kuin päivävuoroon. (Hakola ym. 2007, 33.)

### 3.3 Yötyöskentelyn vaikutukset työntekijään

Yötyöskentely on ihmisen biologian vastainen, mistä voi seurata kuormitusta sosiaalisesti, fyysisesti tai psyykkisesti. Työaikadirektiivin mukaan yövuoro voi olla enintään kahdeksan tuntia vuorokauden aikana, mutta eri alojen virka- ja työehtosopimuksessa yövuorojen enimmäispituus vaihtelee 10-12 tuntiin. Yötyöskentelyn vaikutukset ovat kuitenkin yksilöllisiä. Toiset sietävät valvomista toimintakyvyn alentumatta paljoakaan ja toisilla toimintakyky taas heikkenee huomattavasti. Päiväsaikaan nukkuminen on toisille toimintakyvyn kannalta riittävää ja toiset taas kärsivät unihäiriöistä päivällä nukkessaan. Myös yövuorojen määrän suhteen yksilöllinen sietokyky vaihtelee. Toiset pystyvät tekemään monta yövuoroa peräkkäin, kun taas joillekin sopii vain yksi yövuoro. Yksilölliset erot korostuvat myös iän myötä. Kokoaikainen yötyöskentely vaikuttaa myös ammattitaitoon, koska öisin voi olla vähemmän työtehtäviä tai asiakaskohtauksia kuin päivisin. Myös työyhteisön kohtaaminen vähentyy pelkässä yövuorotyöskentelyssä. Yötyö ei kuitenkaan ole niin suuri uhka terveydelle, jos se on oma motivoitu valinta. Säännöllinen yötyö voi olla toimiva ratkaisu henkilöille, joilla on sekä halu että mahdollisuus elää yöpainotteisesti. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 32-35, 39.)

Tieto yötyön aiheuttamista terveyshaitoista lisääntyy nopeasti. Yötyön tiedetään aiheuttavan esimerkiksi työtapaturmia, onnettomuuksia, sydän- ja verenkiertoelinten sairauksia, rintasyöpää, lisääntymisterveyden häiriöitä sekä ruoansulatuselimistön ongelmia. Ongelmia saattaa ilmetä myös aikuisiän diabeteksestä ja paksusuolen syövästä. Yö-

vuorojen aiheuttamista vuorokausirytmimuutoksista, aiheutuu epäedullisia muutoksia vireystilaan, stressihormoneihin, pimeähormoniin ja veren hyytymistekijöihin. Yötyö itsessään voi aiheuttaa ihmiselle elintapojen muutoksia kuten tupakointia, huonoa ruokavaliota ja alkoholin käytön lisääntymistä. Stressiä voivat lisätä myös poikkeavien työaikojen aiheuttamat sosiaaliset haasteet. Työvuorojen kiertosuunnalla ja säännöllisyydellä on todettu olevan yhteyksiä rytmihäiriöalttiuteen ja veren lipiditasoihin. Yövuorojen tekijöillä on todettu korkeammat veren triglyseridipitoisuudet ja matalammat HDL-pitoisuudet. Myös ylipaino- ja painon lisääntyminen ovat useiden tutkimusten mukaan yleisempiä vuorotyöntekijöillä. Kokeellisten tutkimusten mukaan kerääntyvä univaje lisää rasvan ja sokerin nälkää. Unen pituus korreloi suoraan veren leptiini- ja greliinipitoisuuksiin, mikä viittaa siihen, että unella ja ruokahalulla on fysiologia yhteyksiä. On arvioitu, että noin viidesosa ihmisistä ei sopeudu lainkaan vuorotyöhön. Siirryttäessä yötyöstä päivätyöhön veren virtsahappo-, glukoosi-, kolesteroli- ja triglyserolipitoisuuksien on osoitettu alenevan. (Hakola ym. 2007, 32-34.)

Helsingissä Heart Study -nimisessä teollisuusyrityksessä tehdyssä tutkimuksessa seurattiin 1804 keski-ikäistä suomalaista teollisuustyöntekijää vuosina 2000-2006. Kun huomioitiin erot elintavoissa, verenpaineessa ja veren rasvoissa, sepelvaltimotaudin vaarasuhde oli yötyössä 40 % korkeampi kuin päivätyössä. 20-75 %:lla yötyötä tekevästä on erilaisia ruoansulatuselimistön oireita, kuten vatsakipuja, ilmavaivoja ja närästystä. On todettu myös, että yötyötä tekevillä raskaana olevilla naisilla on enemmän keskenmenoja kuin päivätyötä tekevillä. Raskausaikana yötyötä tehneiden naisten vastasyntyneet lapset ovat useimmin alipainoisia ja syntyvät ennen laskettua aikaa. (Hakola ym. 2007, 34-35.)



## 4 LASTENSUOJELU

### 4.1 Lastensuojelu käsitteenä

Lastensuojelu on lakisääteistä toimintaa ja se toteuttaa Lapsen oikeuksien sopimusta. (Unicef 2018.) Perustaltaan lastensuojelun ydin on yksinkertainen, koska se on lapsen kehityksen ja terveyden turvaamista. (Bardy 2013, 71.) Lastensuojelussa toimitaan lastensuojelulain alaisena. Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeleluun (Lastensuojelulaki 417/2007, 1§). Lapsen oikeuksia tulee kunnioittaa ja tämän vuoksi lastensuojelu perustuu lapsikeskeiseen perhelähtöisyyteen. Lastensuojelutarpeeseen johtavat tavalliset elämänkriisit, jotka haavoittavat ydinperhettä tai voivat suistaa perheen raiteiltaan. Toistuvissa kriisitilanteissa lastensuojelu voi kulkea mukana koko lapsuuden ja jopa seuraavaankin sukupolveen. Lapsen kehityksen ja terveyden eteen voidaan tarvita työskentelyä arjen elinoloissa ja yhteisyyssuhteissa sekä maailmaan orientoitumisessa. Sosiaalityöntekijä pitää huolen kokonaisuudesta lastensuojeluprosessin alusta loppuun. Sosiaalityöntekijän rinnalla työskentelevät sosionomit ja sairaanhoitajat ja he ovat keskeisiä toimijoita lastensuojelussa. (Bardy 2013, 72-75.) Ohjaajien tehtävä asiakasprosessissa on ohjata, neuvoa ja tukea. Virallista päätöksentuloa heillä ei ole. Useimmiten työ on perhetyötä tai perheohjausta. (Heinonen & Sinko 2013, 122.)

Lastensuojelun erityisin piirre on se, että lasta on tarvittaessa suojeltava silloinkin, kun vanhemmat vastustavat sitä. Työskentely tapahtuu hyvin vaihtelevissa olosuhteissa ja tavoitteena on saada luottamusta lapseen sekä vanhempiin ja samalla tehdään yhteistyötä eri verkostojen kanssa. (Bardy 2013, 74.) Lapsen huostaanotto on viimesijainen interventio, ja se on mahdollista tehdä vasta kun kolme kriteeriä täyttyy: 1) puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, taikka lapsi itse on vaaraksi itselleen, 2) avohuollon palvelut eivätkä muut avohuollon tukitoimet ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia tai mahdollisia ja 3) sijaishuollon arvioidaan olevan lapsen edun mukaista. (Heino 2013, 87.)

Huostaanottoa valmistelelee aina kaksi työntekijää. Päävastuussa on lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, ja toinen työntekijä voi olla sosiaalityöntekijä tai muu riittä-

västi lastensuojeluun perehtynyt työntekijä, esimerkiksi sosiaaliohjaaja tai psykologi. Ennen sijaishuoltoa koskevaa sijoittamispäätöstä on selvitettävä lapsen oma mielipide ja varattava lapselle mahdollisuus tulla kuulluksi. Alle 12-vuotiaan lapsen mielipide tulee selvittää ja 12 vuotta täyttäneelle lapselle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Lapsen lisäksi on myös kuultava lapsen vanhempia ja sitä, jonka hoidossa ja kasvatuksessa lapsi on tai on välittömästi ennen huostaanoton valmistelua ollut. Kuuleminen voidaan jättää suorittamatta hyväksyttävästä syystä esimerkiksi, jos lapsella ja kuultavalla on puuttuva yhteydenpito, jos kuultavan asuin- tai olinpaikkaa ei voida selvittää tai jos kuulemisesta aiheutuu lapselle vaaraa. Mikäli lapsen huoltaja tai 12 vuotta täyttänyt lapsi vastustaa huostaanottoa, päätöksen tekee hallinto-oikeus. (Saastamoinen 2010, 24-25, 27.)

#### 4.2 Lastensuojelun henkilöstö

Lastensuojelun laitostyössä on sosiaalityöntekijöitä ja lisäksi riittävä muu henkilöstö laadun varmistamiseksi. Lastensuojelusta löytyy monia eri ammainedustajia kuten sosionomeja, sairaanhoitajia, nuoriso-ohjaajia, sosiaalikasvattajia, yhteisöpedagogeja, lähihoitajia, lastenohjaajia ja muun alan koulutuksen saaneita. Tämän mahdollistaa se, että kelpoisuusehdot on määritelty väljästi lainsäädännössä. (Laakso 2009, 43-44.)

Lastensuojelulaitoksen henkilöstön kelpoisuudesta säädetään lastensuojelulaissa (297/2016). Tarkoituksena on asettaa ne arviointikriteerit, jotka laitoksen tulee henkilöstön määrän ja kelpoisuuksien suhteen aina täyttää. Lastensuojelulaitoksen henkilökunnalla tulee olla riittävä pätevyys. Lastenkodissa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan huoltoon sekä hoitoon nähden riittävästi sosiaalihuollon ammattilaisia ja muuta henkilöstöä. Hoito- ja kasvatustehtävissä oleva henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on huomioitava toimintayksikön asiakaskunnan tarpeet ja toiminnan luonne. Esimerkiksi päihde- ja huumeriippuvaisten lasten ja nuorten hoitoon erikoistuneella yksiköllä tulee olla alan koulutuksen ja työkokemuksen omaavia henkilöitä. Erityisen sopivana koulutuksena lastensuojelulaitoksessa vaativissa hoito- ja kasvatustehtävissä toimiville työntekijöille pidetään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa. Muihin hoito- ja kasvatustehtäviin soveltuvat myös sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto, esimerkiksi lähihoitajan tutkinto tai lapsi- ja perhetyön perustutkinto tai nuoriso ja vapaa-ajan ohjauksen tutkinto. Laitoksen hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavalla johtajalla tulee olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuk-

sien mukainen tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus sekä riittävä johtamistaito. (Saastamoinen 2010, 97-98, lastensuojelulaki 297/206, 60§, sosiaalihuoltolaki 1301/2014 46a§.)

### 4.3 Lastensuojelulaitokset

Lastensuojelulaitoksia, joissa järjestetään lapsen sijaishuoltoa ja laitoshuoltoa, ovat lastensuojelulain mukaan lastenkodit, nuorisokodit ja koulukodit. Muita näihin rinnastettavia yksiköitä voivat olla vastaanottokodit ja ammatilliset perhekodit. Lastensuojelulaitoksia ylläpitävät valtio, kunnat tai yksityiset yhteisöt. Toimiluvan myöntämisen edellytyksistä ja yksityisten laitosten muusta valvonnasta säädetään yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta annetussa laissa (817/2015.) Laitoksissa on oltava riittävät ja asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet. Lapsella on oltava mahdollisuus riittävään yksityisyyteen, rauhalliseen yksinoloon ja oman identiteetin kannalta välttämättömään omaan alueeseen. Tilojen on oltava riittävän kodinomaiset ja niiden tulee olla suhteessa sijoitettujen lasten enimmäismäärään. Sijaishuollon kasvuympäristöön on kiinnitettävä tarkkaa huomiota ja toimitilojen tulee tarjota lapselle mahdollisuuden yksityisyyteen sekä yhteiseen tekemiseen. (Saastamoinen 2010, 89-92, laki yksityisestä sosiaalipalvelusta 817/2015, 4§.)

Sijoitetut nuoret oireilevat nykyään hyvin monin tavoin ja tarvitsevat apua muun muassa huume- ja muihin päihdeongelmiin, psykiatriisiin ongelmiin ja vakaviin käytöshäiriöihin. Myös lastenkotien tiuhaan vaihtuva asiakaskunta ja sen koko, heikentävät lapsen kuntoutusta. Mitä vaikeahoitoisimmista lapsista on kyse, sen intensiivisempää annettavan hoidon on oltava. Lastensuojelulaitoksessa saadaan hoitaa yhdessä enintään seitsemää lasta tai nuorta. Hoidettavien lasten enimmäismäärästä voidaan kiiretilanteissa poiketa, esimerkiksi sisarusten kiireelliseksi sijoittamiseksi lapsia voi olla laitoksessa väliaikaisesti yli normaalin hoitopaikkamäärän. Tämä järjestely on rajattu ainoastaan tilanteisiin, jossa poikkeaminen lasten määrästä on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi. Hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa henkilökuntaa on oltava riittävästi, mutta kuitenkin vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Henkilökuntaan ei lasketa esimerkiksi keittiö-, siivous- tai muissa ylläpitotehtävissä olevaa henkilökuntaa. (Saastamoinen 2010, 93-96.)

#### 4.4 Rajoitustoimenpiteet lastensuojelulaitoksissa

Kun lapsi on sijoitettu sijaishuoltoon kodin ulkopuolelle, on sijoituspaikan huolehdittava lapsen hoidosta ja kasvatuksesta. Lastensuojelulain tarkoittamia laitoksia, joissa rajoitustoimenpiteitä voidaan soveltaa, ovat valtion, kunnan tai yksityisen ylläpitämät lastenkodit, nuorisokodit ja koulukodit sekä näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Rajoituksia ei voida soveltaa perhehoidossa tai ammatillisissa perhekodeissa, joilla ei ole laitoslupaa. Päivittäiseen hoitoon ja kasvatukseen kuuluu myös erilaisten rajojen ja kieltojen asettaminen, joilla tuetaan lapsen kasvua ja kehitystä. Tällaiset normaalit lapselle asetettavat kasvatukselliset rajoitukset eivät ole lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä. Rajoitustoimenpiteiden tavoitteena on lapsen sijaishuollon tarkoituksen toteuttaminen tai lapsen, toisen henkilön tai omaisuuden suojeleminen. Rajoitustoimenpiteiden ja kasvatukseen kuuluvan rajoittamisen raja on osittain häilyvä. Kotikasvatukseen kuuluvien ohjeiden ja sääntöjen tarkoituksena on opettaa lasta noudattamaan yhteisiä sääntöjä ja tapoja sekä kasvattaa lasta vastuullisuuteen. Näitä ovat esimerkiksi kotiintulo- ja ruokailuajat, arjen askareet ja nukkumaanmenoajat, kun taas rajoitustoimenpiteitä säädellään nykyään hyvin täsmällisesti ja tarkkarajaisesti. Kun rajoitustoimenpiteen toimivaltasäännöksen tunnusmerkit ja edellytykset täyttyvät, kyse on rajoitustoimenpiteen käytöstä ja siitä on tehtävä säännöksen mukaiset päätökset ja kirjaukset. Laissa mainittujen rajoitustoimenpiteiden edellytysten tulee olla voimassa toteuttaessa rajoitustoimenpidettä. Niitä voidaan toteuttaa vain pääsääntöisesti laitoshuoltona järjestettävässä sijaishuollossa. Sillä tarkoitetaan huostaan otettua, kiireellisesti sijoitettua tai väliaikais määräyksellä sijoitettua lasta. (Saastamoinen 2010, 151-155, 158.)

Käytännössä rajoitustoimenpiteen toteuttaja voi olla lastensuojelulaitoksen johtaja, lastensuojelulaitoksen johtajan määräämä laitoksen hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva henkilö, kunnan johtosäännössä määritellyn johtavan sosiaalihuollon viranhaltijan määräämä viranhaltija tai lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä. (Saastamoinen 2010, 165.)

Lastensuojelulain mukaisilla rajoitustoimenpiteillä on kolme päätösmuotoa:

1. Kirjallinen muutoksenhakukelpoinen hallintopäätös;
2. Kirjallinen hallintopäätös, johon ei ole muutoksenhakuoikeutta; ja
3. Ei kirjallista hallintopäätöstä.

Päätös voidaan antaa suullisesti vain, jos se on välttämätöntä kiireellisyyden takia. Tällainen tilanne voi tulla vastaan esimerkiksi öiseen aikaan tai viikonloppuna. Siitä on kuitenkin viipymättä annettava myös kirjallinen päätös. On huomioitava, että suullisen päätöksen voi tehdä vain siihen oikeutettu henkilö, minkä vuoksi asiakkaan oikeusturvan toteuttamiseksi laitoksessa tulee aina olla päätöksen tekoon oikeutettu työntekijä. (Saastamoinen 2010, 166.)

Lastensuojelulain tarkoittamissa laitoksissa lapselle voidaan tehdä seuraavia rajoituksia: yhteydenpidon rajoittaminen ja lapsen olinpaikan ilmoittamatta jättäminen, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus, henkilönkatsastus, omaisuuden tai tilojen tarkastaminen, lähetyksen tarkastaminen ja luovuttamatta jättäminen, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, eristäminen tai erityinen huolenpito. (Saastamoinen 2010, 185-209, 223-244, 252-274.)

## 5 CTM OY SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT

### 5.1 Yritys ja lastenkodit

Yritys on Mynämäen, Kaksikerran, Satakunnan ja Kanta-Hämeen alueella toimiva suomalainen perheyritys. Se on tuottanut sijaishuoltopalveluita jo vuodesta 2004. CTM myy kunnille sijaishuoltopalveluita Mynämäellä ja Kaksikerrassa, Satakunnassa sijaitseva Ravaninkoti tarjoaa lisäksi sijais- ja jälkihuollon palveluita ja Kanta-Hämeessä oleva Mansikkapuisto tarjoaa ennaltaehkäiseviä lastensuojelun palveluita. CTM työllistää vakituisesti 50 henkeä ja lyhyt- ja pitkäaikaiset sijaiset mukaan laskettuna yritys tarjoaa töitä jopa 80 hengelle. Työpaikkojen lisäksi CTM tarjoaa lukuisille sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan opiskelijoille harjoittelupaikkoja ja työtä opiskelujen ohessa. Lastenkotien kaikilla hoitotyöntekijöillä on sosiaali- ja/tai terveysalan koulutus tai muu tehtävään soveltuva koulutus sekä lastensuojelun kokemusta. (CTM OY 2017a.)

Lastenkoteja on kaksi Turussa sekä kolme Mynämäellä. Ne sijaitsevat maaseudun rauhassa, mutta tarpeellisten palveluiden lähetyvillä. Pienryhmäkodit Hovilinna, Merilinna ja Myllylinna ovat vanhanaikaisia ja idyllisiä rakennuksia, joissa on huomioitu sijaishuollon tarpeet. Erityisyksiköt Verso ja Nuppu ovat uudemmassa rakennuksessa, ja niissä on huomioitu erityisyksiköiden tarpeet valvottavuuden ja tilojen suhteen. Jokaisella lapsella on mahdollisuus asua yksikössä tarvitsemansa sijaishuollon ajan. Talot mahdollistavat tiloillaan arjessa yhdessä toimimisen, mutta jokaisella lapsella on mahdollisuus myös omaan rauhaan. Suuret piha-alueet ja luonnonläheisyys tuovat mahdollisuuksia kuntouttavien toiminnallisten menetelmien, pihaleikkien ja pelaamisen suhteen. Mynämäellä sijaitsevat yksiköt muodostavat kokonaisuuden, jossa samassa läheisyydessä toimivat pienryhmäkoti, itsenäistymisasunnot, erityisyksiköt ja pihakoulu. Kaksikerrassa sijaitsevat pienryhmäkodit Merilinna ja Myllylinna on suunniteltu kodinomaisiksi. Meren rannalla sijaitseva Merilinna tuo mukanaan mahdollisuuksia veneilyyn, kalastamiseen, vesileikkeihin ja muita rannan tuomia iloja. Yrityksellä on käytössä myös leirisaari, jossa yksiköt voivat vierailta kesäisin esimerkiksi juhannuksen vieton yhteydessä. Merilinnassa sekä Mynämäellä tarjotaan myös vanhemmille yöpymismahdollisuus ja mahdollisuus saada samalla tukea vanhemmuuteensa. (CTM OY 2017b.)

CTM-konserniin kuuluu lisäksi Ravaninkoti Satakunnassa ja Mansikkapuisto Kanta-Hämeessä. Ravaninkoti on suunnattu 11-21-vuotiaille sijais- tai jälkihuollon tarpeessa

oleville lapsille ja nuorille. Ravaninkodissa on Ulvilassa kolme lastenkotia ja opetusyksikkö sekä Porissa lastenkoti ja tukiasunnot. Ravaninkodin kasvatusideologia perustuu kiintymyssuhdeteoriaan. Ensisijainen tehtävä on lasten huolto sekä hoito- ja kasvatus, jossa suuressa roolissa on työskentely lasten perheiden ja läheisten ihmisten kanssa. Heitä motivoidaan osallistumaan lapsen elämää koskeviin asioihin myös sijoituksen aikana. (CTM OY 2017c.)

Mansikkapuisto on moniammatillinen ja kokenut lasten, nuorten ja perheiden palveluiden erityisosaaja, joka on toiminut jo 20 vuotta. Mansikkapuisto tarjoaa lastensuojelun ennaltaehkäiseviä palveluita, sijaishuollon palveluita ja jälkihuollon palveluita sekä tukiasunto- ja asumispalveluita ja lapsiperheiden kotipalveluita. Mansikkamäki yhdistää työtä ja koulutusta ja rakentaa sosiaalista verkostoa sekä takaa hyvän asiakaskokemuksen. (CTM OY 2017d.)

## 5.2 Lastenkodin tilat

Mynämäen lastenkotiyksiköt Verso ja Nuppu ovat yksikerroksisia erityisyksiköitä ja Hovilinna on kolmikerroksinen pienryhmäkoti. Kaksikerrassa olevat yksiköt Merilinna ja Myllylinna ovat kolmikerroksisia pienryhmäkoteja. Yksiköissä on yhteinen eteinen, jossa säilötään ulkovaatteet. Lapsilla on kaikilla omat huoneet. Rakennuksista löytyy myös kylpyhuoneet pojille ja tytöille sekä päivystyshuone eli toimistotila. Pääsääntöisesti kaikki tilat lastenkodeissa ovat lukittavia. Lasten huoneet ovat lukossa silloin kun huoneen lapsi ei ole paikalla, toimisto on aina lukittuna, jos siellä ei ole henkilökuntaa ja myös vessat saadaan lukittua. Henkilökunnalla on avain kaikkiin lukittuihin paikkoihin, kun taas lapsilla ei ole avaimia. Toimisto on henkilökunnan tila, jossa on yksikön puhelin, lasten puhelin ja tietokone, henkilökunnan tietokoneet, kalenteri, kopiokone, lääkkeet, kassakaappi, autonavaimet, pankkikortit ja lasten kaikki tiedot. Toimistossa on myös ilmoitustaulu, jossa pidetään esillä työhön ja lapsiin liittyviä asioita kuten koulun lukujärjestyksiä sekä henkilökunnan työvuorolista. Myös lapsilla on mahdollisuus nähdä ketkä ovat töissä kunakin päivänä.

Osastolla lapset voivat kulkea vapaasti, mutta toimistotila on vain henkilökunnalle. Olohuoneessa on mahdollisuus katsoa televisiota ja pelihuoneessa voi pelata pelikonsolilla, kun taas keittiössä hoidetaan syöminen ja ruoan laitto. Lapset voivat vieraila toisten lasten huoneissa luvan kanssa, mutta yöt nukutaan omissa huoneissa. Lapsilla on oikeus olla huoneessaan omissa rauhassa, mutta he eivät saa itse lukittua huonettaan.

Lasten huoneissa on sänky, kirjoituspöytä, yöpöytä ja vaatekaappi. Lapsilla on huoneissaan myös omia tavaroitaan ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa huoneidensa sisustukseen. Kiellettyjä tavaroita ovat esimerkiksi teräesineet, päihteet ja tulentekovälineet. Oman puhelimensa, tablettinsa tai tietokoneensa lapsi palauttaa yöksi toimistoon, mutta nuorilla on mahdollisuus saada puhelin itselleen myös yöksi. Toimistossa oleva lasten puhelin on sovitusti käytössä yhdellä lapsella kerrallaan, jolloin tämä voi soittaa vanhemmilleen, läheisilleen tai sosiaalityöntekijälleen. Lasten tietokone on lapsilla käytössä henkilökunnan valvonnassa.

### 5.3 Yövuoron sisältö

Tässä kappaleessa kerron CTM Oy:n Mynämäen yksiköiden Verson, Nupun ja Hovilinnan yövuorojen pituudesta, aikatauluista, sisällöstä, turvallisuudesta ja vastuista. Yövuorot ovat pääosin pituuksiltaan ja vastuiltaan samanlaisia jokaisessa CTM Oy:n lastenkodissa. Kaksikerran pienryhmäkoti Myllylinnassa ja Ravaninkodissa on vakituiset yövuoroja tekevät työntekijät, kun taas muissa CTM Oy:n yksiköissä yövuorot kiertävät koko työryhmän kesken.

Yövuorot ovat pituudeltaan 10-12 tuntia. Vuoro alkaa illalla kello 20.00-21.00 ja loppuu aamulla kello 8.00-9.00. Yövuoroja tehdään vaihdellen 1-4 yövuoroa peräkkäin. Illalla yövuoroon tullessa työntekijä saa päivän raportin iltavuorolaiselta ja valvoo, että hiljaisuus tulee taloon viimeistään kello 22.00. Yövuoron aikana työntekijä suorittaa 3-4 yökierrosta lasten huoneissa ja aktivoi hälytysjärjestelmän, kun iltavuorolaiset ovat lähteneet. Tämän jälkeen yövuorolainen tarkistaa kirjalliset raportit Nappula-järjestelmästä ja tekee mahdollisia omia kirjauksia illan tapahtumista. Yövuorossa on mahdollista tehdä omaohjaajatyöhön kuuluvia kirjallisia tehtäviä eli kirjoittaa kuukausikoosteita, päivittää hoito- ja kasvatussuunnitelmaa tai päivittää lapsen omaa kansiota. Yövuorolainen vastaa myös yksikön yleisestä siisteydestä. Keittiössä hän lakaisee ja pesee keittiön ja ruokapöydän ympäristön, tyhjentää puhtaat astiat tiskikoneesta ja laittaa likaiset astiat tiskikoneeseen. Hän tyhjentää roskikset ja pesee ne, siivoaa vessat, vaihtaa käsipyyhkeet ja lisää tarvittaessa wc-paperia ja käsipaperia. Hän pesee pyykki kodinhoitohuoneessa ja lisäksi imuroi ja pesee eteisen lattian. Yövuorolainen hoitaa myös muita mahdollisia päivältä delegoituja tehtäviä, jotka ovat ilmenneet raporttien yhteydessä. Aamulla yövuorolainen laittaa aamupalan valmiiksi, kattaa pöydän ja keittää kahvin aamuvuorolaiselle ja kytkee hälytysjärjestelmän pois päältä.



## 5.4 Turvallisuus

Yövuorolainen kantaa mukanaan koko ajan yksikön puhelinta, johon hän on valmiudessa vastaamaan. Mukana on myös hälytyslaite, jolla voidaan hälyttää apua toisesta yksiköstä tai vastaanottaa apuhälytys toisesta yksiköstä. Hälytyksen syytä voi olla monenlaisia, mutta yleensä tilanteissa tarvitaan nopeasti toista ohjaajaa. Hälytyslaitteen käyttö on ohjeistettu tarkasti työntekijöille, jotta he osaavat käyttää sitä, kun kyseessä on nuoreen liittyvä vaaratilanne. Tilanteita voi olla esimerkiksi mahdolliset sairauskohtauokset, väkivaltatilanteet, nuoren itsetuhoisuus tai nuorten keskinäinen riitely. Yksikön puhelimella voi aina soittaa myös yleiseen hätänumeroon 112, jos työntekijä kokee, että tarvitaan virka-apua. Yövuorolainen vastaa siitä, että yksikön ovet ovat lukittuina ja hänen täytyy muistaa siivouksen aikana laittaa avaamansa ovet takaisin lukkoon. Yövuoron aikana yövuorolainen ei voi poistua yksiköstä ulos, koska yksikössä nukkuvat nuoret ovat hänen vastuullaan.

Kananojan (2014) mukaan väkivalta lastensuojelun työssä on herättänyt keskustelua, jonka mukaan väkivaltatilanteisiin joutuu osaamaton työntekijä. Varsinkin sosiaali- ja terveystoimessa on pitkään elänyt virheellinen käsitys siitä, että taitava työntekijä selviytyy ihmissuhdetaidoilla ulos tilanteesta kuin tilanteesta. Väkivaltatilanteen jälkeen on pahimmillaan syytetty työntekijää syntyneestä tilanteesta, mikä on voinut johtaa siihen, että väkivallan uhriksi joutunut työntekijä on usein vaiennut asiasta. Vasta silloin kun väkivaltatilanteesta on aiheutunut työntekijälle fyysisiä vammoja, on asiasta ryhdytty puhumaan ääneen. Tämä toimintatapa ei kuitenkaan ole enää vallitseva jokaisessa työpaikassa, vaan tilanteista ollaan myös valistuneempia. Väkivaltatilanteet sosiaali-toimessa ovat Helsingin sosiaalivirastossa tehtyjen selvitysten mukaan lähtökohtaisesti suunnittelemattomia. Tavallisesti väkivaltatilanne syntyy, kun ohjaaja joutuu kieltämään tai estämään asiakasta tekemästä jotain. Asiakas ei kestä pettymystä, vaan purkaa tilanteen aggressiona. Yleisimmin väkivaltatilanteita syntyy nuorten kanssa työskennellessä. Nuorilla itsekontrolli on vielä kehittymätöntä eikä nuori välttämättä ole oppinut ilmaisemaan itseään muualla tavalla. Työntekijöille väkivaltatilanteet voivat olla hyvinkin ahdistavia. On syytä keskustella siitä, onko kyse suorasta väkivallasta vai asiakkaan tiedostamattomasta käytöksestä ahdistavassa tilanteessa. Tämän tiedon avulla osataan paremmin ennaltaehkäistä tilanteita tai toimia paremmin tilanteen mukaan. (Kananoja 2004, 74-75.)

Työpaikoilla tulisi laatia omat ohjeet väkivaltatilanteiden varalta. Ohjeen tulee olla selkeä ja lyhyt. Siinä tulee kertoa, miten työpaikalla toimitaan itse väkivaltatilanteessa ja sen jälkeen. Väkivaltaan varautuminen on osa työn kehittämistä, jolla parannetaan henkilöstön työhyvinvointia ja itse palvelua. Työntekijää joka on joutunut väkivallan kohteeksi tai väkivallan uhan kohteeksi ei tule jättää yksin tilanteen kanssa. Ruumiilliset vammat tulee selvittää heti työterveydessä. Tilanteen jälkipuinti tapahtuu esimiehen ja työyhteisön kanssa ja jälkihoito tapahtuu koulutetun ammattihenkilön kanssa. Tilanne on purettava myös väkivallan tekijän kanssa. Tavoitteena on, että vakavankin tilanteen kokenut työntekijä jatkaisi omassa työtehtävässään. Väkivallalla voi olla sekä välittömiä, että pitkäaikaisia seurauksia niin uhrille kuin myös tämän lähiympäristölle. Väkivallan uhka ja sen ilmapiiri synnyttävät epävarmuutta ja pelkoa, vaikka niitä olisikin harvoin. Jo pelkkä asiakkaan huono käytös ohjaajaa kohtaan aiheuttaa vakavaa haittaa työhyvinvoinnille. Pelko joutua väkivallan uhriksi vie työntekijän voimia, heikentää työviihtyvyyttä, huonontaa työilmapiiriä ja pahimmillaan huonontaa elämän laatua. (Kannanoja 2004, 80-82.)

## 6 TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITE

Tutkimusongelmana ovat työntekijöiden yötyöskentelyn kuormituskokemukset fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta.

Tutkimuksen tavoitteena on löytää työntekijöiden ilmoittamat keinot yötyöskentelyn kuormittamisen vähentämiseksi.

## 7 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA TOTEUTTAMINEN

### 7.1 Kvantitatiivinen sekä kvalitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa ilmiötä kuvataan ja tulkitaan numeerisia tutkimusaineistoja keräävillä mittausmenetelmillä. Se edellyttää ilmiön tuntemista, eli taustalla on ilmiötä selittävä teoria ja vahva ymmärrys ilmiöstä, joiden pohjalta laaditaan tutkimusongelman mukaiset kyselyt. Niitä varten tehdään apukysymyksiä, joihin toimivat kyselyn yksityiskohtaiset kysymykset ja ne voivat olla faktapohjaisia tai mielipidekysymyksiä. Kyselyillä kerätyt tutkimustulokset esitetään usein taulukkomuodossa jakaumina eli frekvensseinä tai tilastollisina tunnuslukuina. Kvantitatiivinen tutkimus soveltuu tietynlaisten ilmiöiden tutkimiseen sille tyypillisin keinoin. Tutkimus jaetaan pieniin osiin eli kysymyksiin ja saaduilla vastauksilla rakennetaan kuva ilmiöstä. Alhaiseksi jäänyt luotettavuus on tuotava esille raportissa. Tutkimus ei aina onnistu sataprosenttisesti, mutta luotettavuuskysymysten läpikäyminen antaa sen vaikutelman, että kirjoittava on asian huomioinut. (Kananen 2015, 73-75, 200.) Kvantitatiivinen tutkimustyyli sopii hyvin tekemääni tutkimukseen, koska sähköisellä lomakkeella uskon saavani monipuolisempaa tietoa sekä tavoittavani enemmän ihmisiä. Vaikka netissä toteutetut kyselyt, eivät aina houkuta vastaajia, tällä kyselyllä vastaajalla on mahdollisuus vaikuttaa oman työpaikkansa työmenetelmiin, mikä motivoi vastaamaan.

Kvantitatiivisen tutkimuksen alkujuuret ovat luonnontieteissä ja monet menetelmät ovat samantapaisia näillä tieteenaloilla. Keskeisiä asioita kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat aiempien tutkimusten hyödyntäminen, käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnitelma, jossa se soveltuu määrälliseen mittaamiseen, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja päätelmien teko havainnointiaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. Ongelmanasettelun ja tieteenfilosofisten pohdintojen jälkeen tulevat ajankohtaiseksi sijoittaa tutkittava ilmiö johonkin teoriasuuntaukseen ja on määriteltävä keskeiset käsitteet. Teorian- ja mallinmuodostus on määrällisessä tutkimuksessa korvaamatonta, koska teoria tarjoaa oikotien kommunikoinnille, järjestää ideoita ja luo niitä, voi tuoda esille ongelman monimutkaisuuden, luo selityksiä ja ennusteita ja voi osoittaa erillisten ongelmien yhteenkuuluvuuden. (Hirsjärvi ym. 2007, 135-137.)

Tutkijan tärkeimmät työkalut ovat käsitteet. Jos ne ovat huonot, on myös jälki sen mukainen. Tieteellisessä tiedonhankinnassa pyritään aina käsitteellistämään tutkiamme ilmiöitä. Käsitteet eroavat toisistaan abstraktiotasolla. Konkreettiset käsitteet liittyvät ajallisiin ja paikallisiin asioihin. Abstraktin tason käsitteitä nimitetään teoreettiseksi käsitteeksi, mutta ne eivät ole aika- ja paikkasidonnaisia. Jokainen teoreettinen käsite on useiden konkreettien tosiseikkojen nojalla tehty yleistys. Tutkijalle valkenee nopeasti käsitteiden vaikeaselkoisuus hänen aloittaessaan tutkimusta. Vaikeudet ovat suuria, jos aiheen valinta ja otsikko ovat rajaamattomat. (Hirsjärvi ym. 2007, 142-145.) Olen rajannut tutkimukseni teoriaosan selkeästi työhyvinvointiin, lastensuojeluun ja CTM Oy konserniin. Tällä tavoin teoreettisten käsitteiden muodostaminen helpottuu.

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksessa on otettava huomioon, että todellisuutta ei voi jakaa osiin. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Arvot määrittävät sitä, miten pyrimme ymmärtämään tutkimiamme ilmiöitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoitus on löytää tai paljastaa tosiasioita ja todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Tyypillisiä piirteitä kvalitatiiviselle tutkimukselle on, että tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ihminen on tiedonkeruun keskipisteenä, tutkimuksessa käytetään induktiivista analyysia, aineiston hankintaa käytetään laadullisia metodeja, kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja aineistoa käsitellään ja tulkitaan ainutlaatuisena. (Hirsjärvi ym. 2007, 157, 160.) Tutkimukseni sähköisen lomakkeen lopussa oli kuusi avointa kysymystä vastaajille. Näillä kysymyksillä tavoitteenani oli antaa vastaajalle mahdollisuus kertoa todellisia ajatuksiaan sen sijaan, että hän vastaisi vain väittämiin. Tällä tavoin tutkin kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

## 7.2 Tutkimusmenetelmät

Sähköisen lomakkeen yhteydessä ilmoitetaan tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksen toteuttaja sekä tutkimuksen tärkeys, vastaamiseen menevä aika, vastaamistapa, tutkimuksen hyöty, vastausten luottamuksellisuus ja kiireellisyys. Tutkimuksen hyötyä pitää korostaa, jos tarkoituksena on kehittää jotain. Vastaamiseen laitetaan myös vastausaika ja on hyvä ilmoittaa sen kiireellisyydestä. Lomaketta laadittaessa on tärkeää muistaa tehdä siitä mahdollisimman yksikertainen ja lyhyt. Mahdollisten ohjeiden on syytä olla myös yksinkertaisia. sähköinen lomake vaatii vähemmän ohjeita kuin paperiloma-

ke. Sähköisen lomakkeen laatiminen on tarkkaa työtä, koska aluksi on johdateltava vastaaja mukaan tutkimukseen. Pitkät sivulauseelliset kysymykset tuottavat aina epätarkempaa vastausaineistoa. Mahdolliset epäselvät ja oudot käsitteet on määriteltävä. Vastaajat suhtautuvat henkilötietojen antamiseen yleensä nihkeästi. Kysely on hyvä esiteltävä, jolloin mahdolliset virheet ja epätarkkuudet selviävät, varsinkin verkkototeutuksessa. (Kananen 2015, 251-254.) Oman tutkimuksen sähköisessä lomakkeessa toin esille, että tutkimuksen tarkoituksena on kehittää yötyöskentelyä CTM Oy:ssä. Ilmoitin myös vastaajan antamalla päivämäärän, johon asti kysely oli auki ja vastaamiseen kuluvan arvioidun ajan sekä tutkimuksen luotettavuuden. Kysely oli muodostettu selkeillä ja lyhyillä kysymyksillä. Sähköisen lomakkeen testasin CTM Oy:n kahdella pitkään käytetyllä sijaisella. Testikierroksella tavoitteena oli löytää lomakkeen kehitettäviä osa-alueita. Vastaamisen jälkeen sain heiltä kommentteja tutkimuksesta. Sijaisten antamien kommenttien mukaan sähköinen lomake oli ulkoasultaan hyvin siisti ja väittämät olivat helppolukuisia ja yksinkertaisia. Sähköisen lomakkeen täyttämiseen ei mennyt liikaa vastausaikaa ja kysymykset olivat ajankohtaisia. Testattavien mielestä oli hyvä, että kyselyn lopuksi oli avoimia kysymyksiä, jotta he pääsivät kertomaan tarkemmin omin sanoin ajatuksiaan yötyöskentelystä.

Tutkimustoiminta on siirtynyt nykyisin lisääntyvin määrin verkkoon. Verkkototeutuksen etuina ovat edullisuus ja nopeus. Vastaajat voivat vastata siinä vaiheessa, kun kutsu tutkimukseen on saapunut heidän sähköpostiinsa. Sähköistä lomaketta voi myös tiivistää ja jättää pois perinteisen kyselyn vaiheet, joista aiheutuisi mahdollisesti lisäkustannuksia. (Kananen 2015, 258, 260.) Esimerkkejä tuloksien luotettavuudesta: alle 50 % ei hyväksyttävä, 50-59 % tuskin hyväksyttävä, 60-69 % hyväksyttävä, 70-85 % erittäin hyvä ja yli 85 % erinomainen tulos. (Kananen 2015, 263.) Tutkimukseeni kutsuttiin osallistumaan 61 vastaajaa. Hyväksyttävän tuloksen saavuttaminen vaatii selkeää ja helppolukuista sähköistä lomaketta sekä tutkimuksen mainostamista ennen sen toteuttamista.

### 7.3 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimukseni kohderyhmänä ovat CTM Oy:n lastenkotiyksiköiden ohjaajat. He ovat normaalisti suorittaneet hoito- ja kasvatusalan toisen asteen tutkinnon tai ammattikorkeakoulutason yhteisöpedagogi-, sairaanhoitaja- tai sosionomikoulutuksen, mutta työryhmästä löytyy myös yksi, joka on koulutustaustaltaan toimintaterapeutti. Yksiköiden

vastaavat ohjaajat tai CTM Oy:n hallinnossa työskentelevät eivät osallistu tutkimukseen, koska he eivät tee yövuoroja lainkaan. Jokainen ohjaaja saa osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti riippumatta koulutuksestaan, sukupuolestaan tai iästään.

## 8 TUTKIMUSETIIKKA JA LUOTETTAVUUS

### 8.1 Tutkimuksen eettisyys

Etiikka on osa arkista elämää. Se kulkee mukana tilanteissa, jossa ihminen pohtii suhtautumistaan omiin ja toisten tekemisiin, mitä voi sallia ja mitä ei. Eettinen ajattelu on taito pohtia omia sekä yhteisön arvoja ja peilata niitä keskenään, ymmärtääkseen mikä on oikein ja väärin. Lakien ja eettisten normien tunteminen auttaa konkreettisten ratkaisujen tekemisessä, mutta tutkimustyössä kantaa tutkija itse vastuunsa. Tutkimusetiikasta puhuttaessa luontevin lähtökohta on normatiivinen etiikka. Se ilmaisee aina joi-tain moraalisia sääntöjä ja arvoja. Normina se on ehdoton, jolloin tutkittava voi halutesaan perua osallistumisensa tutkimukseen myös jälkikäteen. Tämän käydessä on tutkimusaineistosta hävitettävä kyseisen ihmisen tiedot. Totuuden ja luotettavuuden normit ohjaavat tutkijaa noudattamaan tieteellisen tutkimuksen menetelmiä ja näyttämään luotettavia tuloksia. Tutkimusaineistojen keruu, käsittely ja asianmukainen arkistointi liittyvät vahvasti tiedon luotettavuuteen ja tarkistettavuuteen. Normit ovat tärkeitä aina kun ihmisiltä tai ihmisistä kerätään tietoja tutkimustarkoituksiin. Tieteen yhteisöllisyydessä on myös olennaista toisten tutkijoiden työn huomioiminen ja kunnioittaminen. (Kuula 2006, 21-24.)

Muodostaessani tutkimuksessani tutkimuskysymyksiä kyselylomakkeeseen, minun oli huomioitava, että kysymykset eivät loukkaa vastaajaa. Minun oli huomioitava myös tutkimuksen osallistujan ikä, sukupuoli ja työura loukkaamatta näitä kohdealueita vastaajassa. En voi kysymyksellä pakottaa vastaajaa antamaan tietynlaista kuvaa jostain työskentelyyn liittyvästä asiasta. Selvitin tutkimuksen vastaajalle, miten säilön materiaalin, sekä ketkä muut tulevat näkemään tulokset. Varmistin myös tutkimukseen osallistuvalla, että heidän anonymiteettinsä vastaajana säilyy. Tulen hävittämään vastauslomakkeet, kun lopulliset tulokset on saatu koottua.

Suunnittelin tekeväni haastattelun yksiköiden muutamille työntekijöille, mutta tutustuessani kvantitatiivisen tutkimuksen toteutustapoihin, niin huomasin saavani sillä luotettavamman ja monipuolisemman tutkimuksen. Yhdistin kuitenkin toteuttamaani kvantitatiiviseen tutkimukseen myös kvalitatiivista tutkimustapaa laittamalla sähköisen lomakkeen loppuun kuusi avointa kysymystä. Sähköinen lomake lähetettiin 61 henkilölle ja siihen vastasi 46 henkilöä. Vastausprosentti oli 75,4 %, joten tutkimustulokseni oli hy-



vinkin luotettava. Vastaajista yli puolella oli lastensuojelusta vuosien kokemus, mikä antaa saaduille tuloksille vahvan ja ammattitaitoisen pohjan. Vaikka toteutinkin tutkimuksen naisvaltaisella alalla, niin miehiltä ja naisilta tuli lähes saman verran vastauksia, mikä tekee tuloksista kattavamman. Verkossa toteutetut kyselyt voivat aiheuttaa haasteita vastausten saamisen osalta, mutta kun toteutin tutkimukseni omalla työpaikallani, pystyin etukäteen mainostamaan tutkimusta ja annetun vastausajan aikana muistuttamaan työntekijöitä vastaamaan kyselyyni.

## 8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Ihmistieteissä tutkimuseettisten normien lähtökohta on ihmisen kunnioittamista ilmentävät arvot. Ihmistä tutkittaessa eettisiksi periaatteiksi ovat vakiintuneet tutkittavien ihmisten itsemääräämisoikeus, vahingoittumattomuus ja yksityisyyden kunnioittaminen. Tutkimuseettiset normit eivät lakien tavoin sido tutkijoita, mutta erityisesti yksityisyyttä koskevat normit ovat yhteneviä lainsäädännön kanssa. Itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan sillä, että tutkittavalla on mahdollisuus itse päättää haluaako hän osallistua tutkimukseen. Tutkittavalle on myös kerrottava perustiedot tutkimuksesta ja tutkijasta sekä tietojen käyttötarkoitus. Lisäksi on selvennettävä mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa. On myös muistettava, että vaikka ihmistieteellisellä tutkimuksella hyvin harvoin aiheutetaan fyysisiä vahinkoja tutkittaville, voidaan tutkimuksella kuitenkin aiheuttaa henkisiä tai sosiaalisia vahinkoja. Ne ovat mahdollisia esimerkiksi silloin, jos tutkittavilta saadut tiedot päätyvät tai joutuvat vääriin käsiin. Tämä vältetään, kun tutkija huolehtii asianmukaisesti luottamuksellisesta tietojen käsittelystä. Yksityisyyden kunnioittaminen tarkoittaa, että tutkittava itse määrittää mitä tietoja itsestään antaa ja tutkimustekstit eivät saa olla sellaisia, että yksittäiset tutkittavat ovat niistä tunnistettavissa. Luottamuksellisuus tutkimusaineistosta viittaa annettuihin lupauksiin aineiston käyttötavoista, käyttäjistä, käyttöajasta, muokkaustavoista ja säilyttämisestä. Tietosuojaja taas tarkoittaa ihmisen yksityisyyden kunnioittamista ja suojelemista. Jokaisen tutkijan on noudatettava tietosuojalainsäädäntöä. (Kuula 2006, 61-62, 64.)

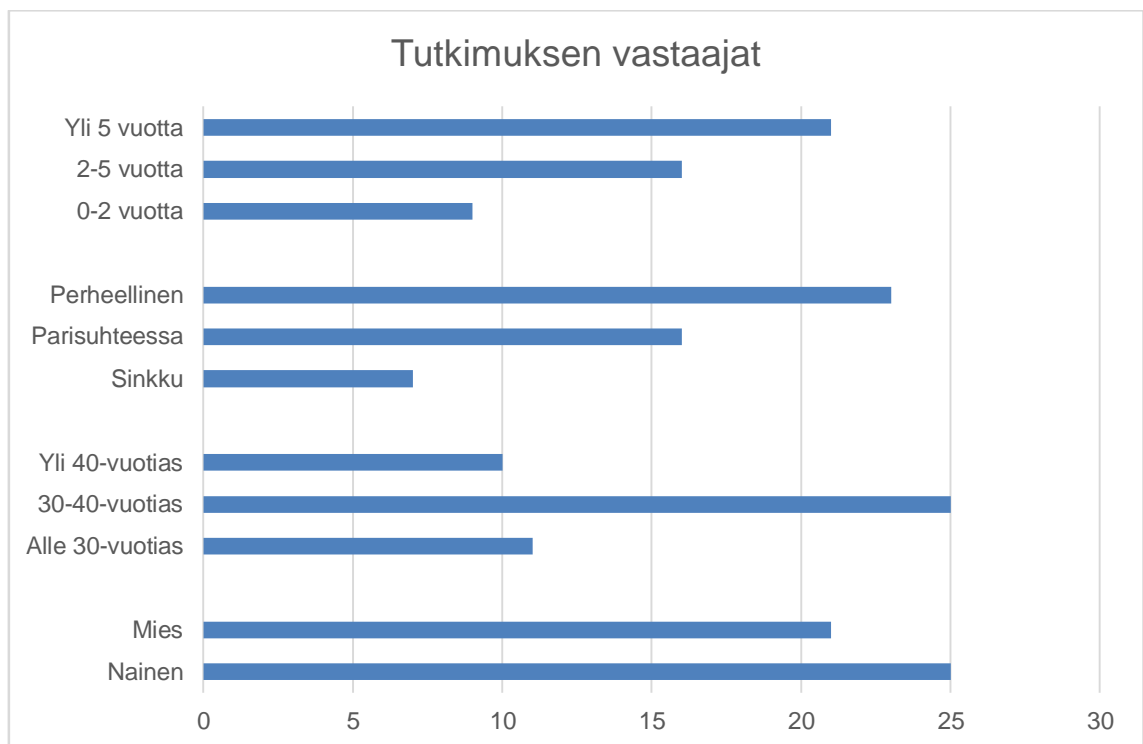
Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, eli sen luotettavuutta. Mitä vähemmän sattuma vaikuttaa tuloksiin, sitä luotettavampi tutkimus on. Luotettavuutta parantaa mittareiden oikea valinta ja soveltuvuus kyseisen mittauskohteen mittaamiseen. Mitä tarkempia tuloksia haetaan, sitä tarkempi mittari pitää olla. Tutkimukselle voi myös suorittaa uusintamittauksen, joka toistetaan samalla

mittarilla esimerkiksi muutaman kuukauden päästä. Kyselomakkeen yhteydessä voidaan käyttää myös rinnakkaismittausta, jossa mitataan samaa asiaa kahdella eri mittarilla yhtä aikaa. Puolitusmenetelmää käytetään taas silloin kun mittari koostuu useista eri osioista. Siinä aineisto jaetaan kahteen osaan ja näin verrataan osioiden vastaavuutta toisiinsa. Reliabiliteetin yksi arviointikeino on sisäinen johdonmukaisuus. Siinä tarkastellaan vastausten prosentuaalista osuutta. Reliabiliteetti voidaan ilmoittaa prosenttilukuna, silloin kuin vastauksia luokitellut useampi kuin yksi henkilö. (Valli 2015, 139-140, 144.) Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä keino on validius. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta mitä, kuvitellaan tutkittavan. Esimerkiksi kyselylomakkeisiin saadaan vastauksia, mutta monia kysymyksiä on voitu ymmärtää toisin kuin tutkija on ajatellut. Tutkija ei voi käsitellä saatuja tuloksia oman ajattelumallin mukaisesti. Validiutta voidaan arvioida eri näkökulmista, joita ovat ennustevalidius, tutkimusasetelmavalidius ja rakennevalidius. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

## 9 AINEISTON TULOKSET JA ANALYSOINTI

### 9.1 Perustiedot

Sähköinen kyselylomake lähetettiin 61 vastaajalle ja siihen vastasi 46 vastaajaa, joten tutkimuksen vastausprosentti oli 75,4 %. Vastaajista 21:llä oli yli viisi vuotta lastensuojelun työkokemusta, 16 vastaajalla työkokemusta oli 2-5 vuotta ja 9 vastaajalla oli 0-2 vuotta. Perheellisiä tai parisuhteessa olevia vastaajista oli 39 ja sinkkuja 7. Vastaajista yli 40-vuotiaita oli 10, 30-40-vuotiaita oli 25, ja alle 30-vuotiaita oli 11. Kaikista vastaajista miehiä oli 21 ja naisia 25.

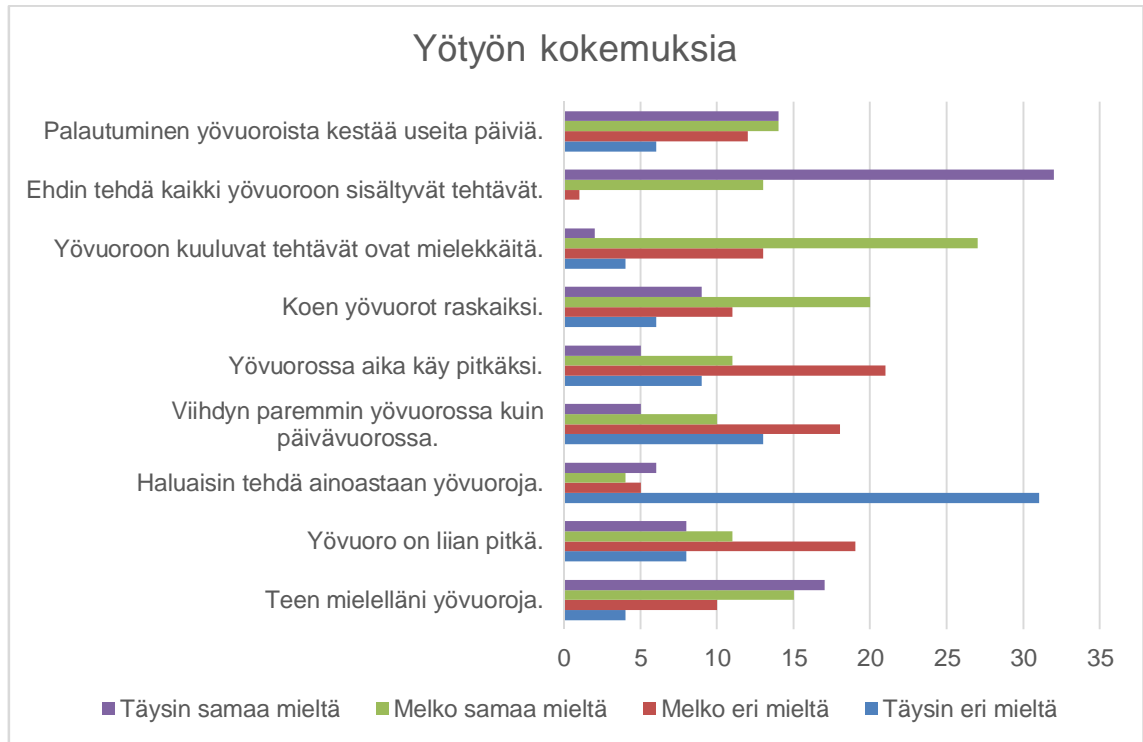


KUVIO 1. Tutkimuksen vastaajat.

## 9.2 Yötyön kokemuksia

28 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että palautuminen yövuoroista kestää useita päiviä, 18 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Vastaajista 45 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että ehtivät tekemään kaikki yövuoroon sisältyvät tehtävät ja vain yksi oli melko eri mieltä asiasta. 29 vastaajaa piti yövuoroon kuuluvia tehtäviä mielekkäinä ja 17 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä tehtävien mielekkyydestä. Koen yövuorot raskaiksi - väitteestä 29 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja 17 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 16 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että yövuorossa aika käy pitkäksi, kun taas 30 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. 15 vastaajaa viihtyi yövuorossa paremmin kuin päivävuorossa ja 31 vastaajaa viihtyivät paremmin päivävuorossa. 10 vastaajaa koki, että haluaisi tehdä ainoastaan yövuoroja ja 36 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. 19 vastaajaa koki yövuoron liian pitkäksi ja 27 vastaajaa koki sen olevan sopivan pituinen. 32 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että tekee mielellään yövuoroja ja 14 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta.

Kuviossa kaksi tulee hyvin ilmi kokonaisuudessaan tutkimukseni vastaajien oma motivaatio yötyöskentelyn suhteen. Hakolan ja Kalliomäki-Levannon (2010) mukaan yötyö ei ole niin suuri uhka terveydelle, jos se on oma motivoitu valinta. Säännöllinen yötyö voi olla toimiva ratkaisu henkilöille, joilla on sekä halu että mahdollisuus elää yöpainotteisesti. Tutkimuksessani moni vastaaja oli ollut samaa mieltä kuitenkin siitä, että kokee yövuorot raskaiksi. Kauppinen ym. (2010) toteaa, että yleensä sosiaali- ja terveysalalla työn terveysriskit kuormittavat henkisesti ja ruumiillisesti ja varsinkin yötyöskentely vaarantaa työntekijän terveyttä.

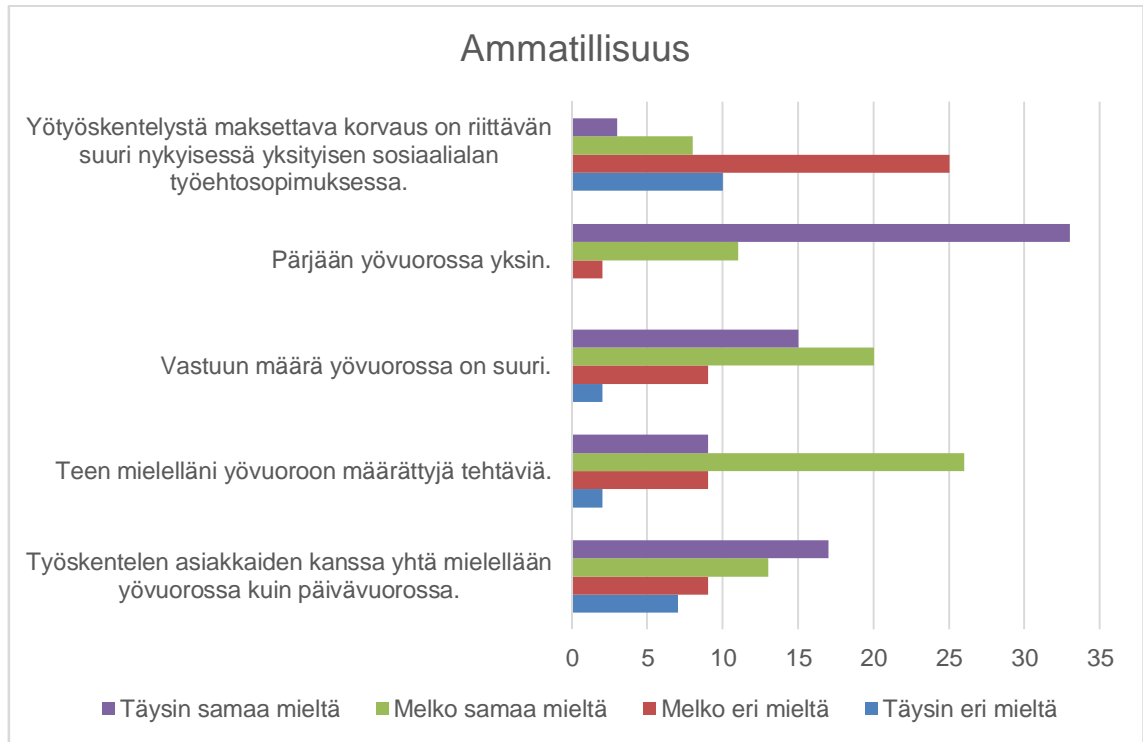


KUVIO 2. Yötyön kokemuksia.

### 9.3 Ammatillisuus

Vastaajista 11 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, että nykyisen sosiaalialan työehtosopimuksen mukainen yötyöskentelyn korvaus on riittävän suuri ja 35 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. 44 vastaajaa pärjää omasta mielestään yövuorossa yksin, kun taas 2 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä. 35 vastaajaa oli samaa mieltä siitä, että vastuun määrä on suuri yövuorossa ja 11 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Mielellään yövuoron tehtäviä teki vastaajista 35 ja 11 vastaajaa koki yövuoron tehtävät vähemmän mieleiseksi. Vastaajista 30 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että työskentelee asiakkaiden kanssa yhtä mielellään yövuorossa sekä päivävuorossa, kun taas 16 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Tutkimukseni vastaajista suurin osa oli samaa mieltä, että vastuun määrä on yövuorossa suuri. CTM Oy:n lastenkodeissa yövuorolaisen vastuulla on monta työtehtävää sekä vastuu yksikön nuorista. Tutkimukseni tulokset kertovat, että vastaajat ovat selvästi sisäistäneet vastuun määrään ja sen tärkeyden yövuorossa.



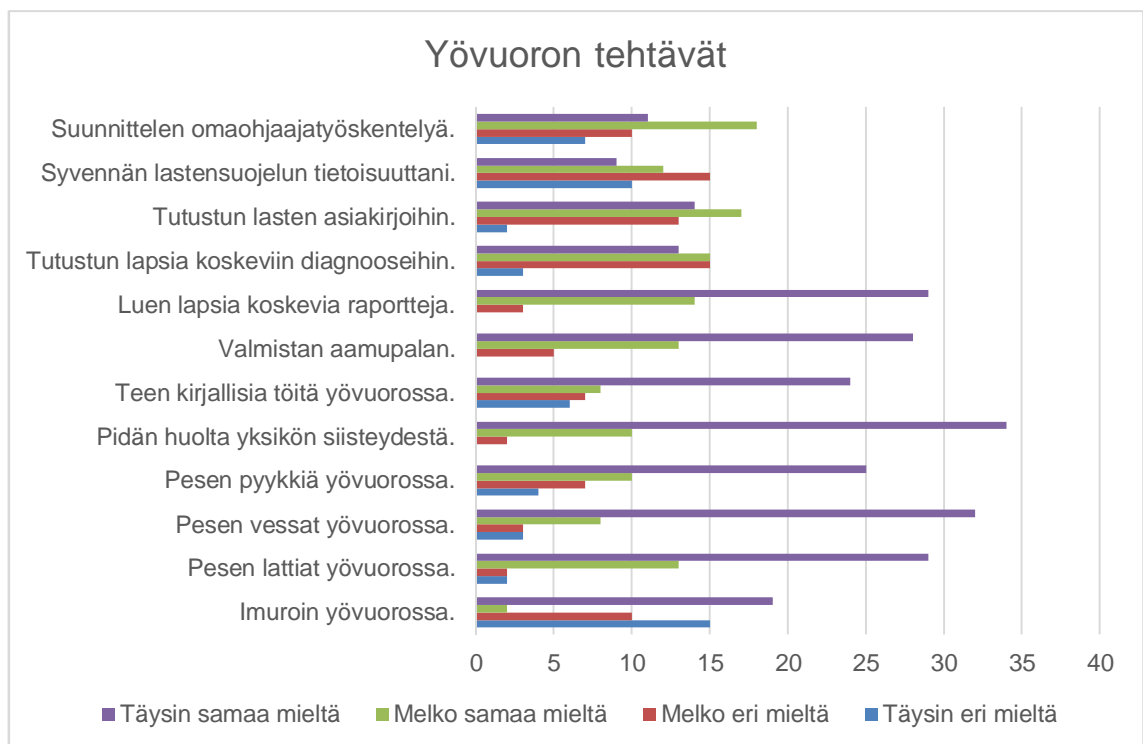
*KUVIO 3. Ammatillisuus.*

#### 9.4 Yövuoron tehtävät

29 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että suunnittelevat omaohjaustyöskentelyä yövuorossa ollessaan ja 17 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Lastensuojelun tietoisuuden syventämistä yövuorossa jakoi- vat mielipiteet siten, että 21 vastaajaa oli asiasta täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja 25 vastaajaa taas melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. 31 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että tutustuu yövuorossa lasten asiakirjoihin ja 15 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Vastaajista 28 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että tutustuu yövuorossa lasten diagnooseihin ja 18 vastaajaa taas melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Lasten raporttien lukemisesta yövuorossa, vastaajista 43 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja vain 3 vastaajaa oli melko eri mieltä. 41 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että yövuorossa tulee valmistettua aamupala ja 5 vastaajaa oli melko eri mieltä asiasta. Kirjallisten töiden tekemisestä yövuorossa, vastaajista 32 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja 13 melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Yksi vastaaja ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. Yksikön siisteydestä

huolehtimisesta yövuorossa oli 44 vastaajaa täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja kaksi oli melko eri mieltä asiasta. Yövuorossa pyykkien, vessojen ja lattioiden pesusta olivat lähes kaikki vastaajat täysin samaa mieltä, mutta yövuorossa imuroinnin suhteen vastaajista 21 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja 25 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Tutkimukseni vastaajat näyttävät tulosten mukaan noudattavan yövuorolle tarkoitettujen tehtävien tekemisen. Eniten kuitenkin mielipiteitä jakoi imurointi yövuorossa, omaohjaajatyön suunnittelu, lastensuojelun tietoisuuden syventäminen, lasten asiakirjoihin tutustuminen ja lasten diagnoosien lukeminen yövuorossa. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että osa vastaajista ei mielellään tee yövuoroissa muuta kuin yövuorolaisen tehtävälissä määrättyjä tehtäviä.



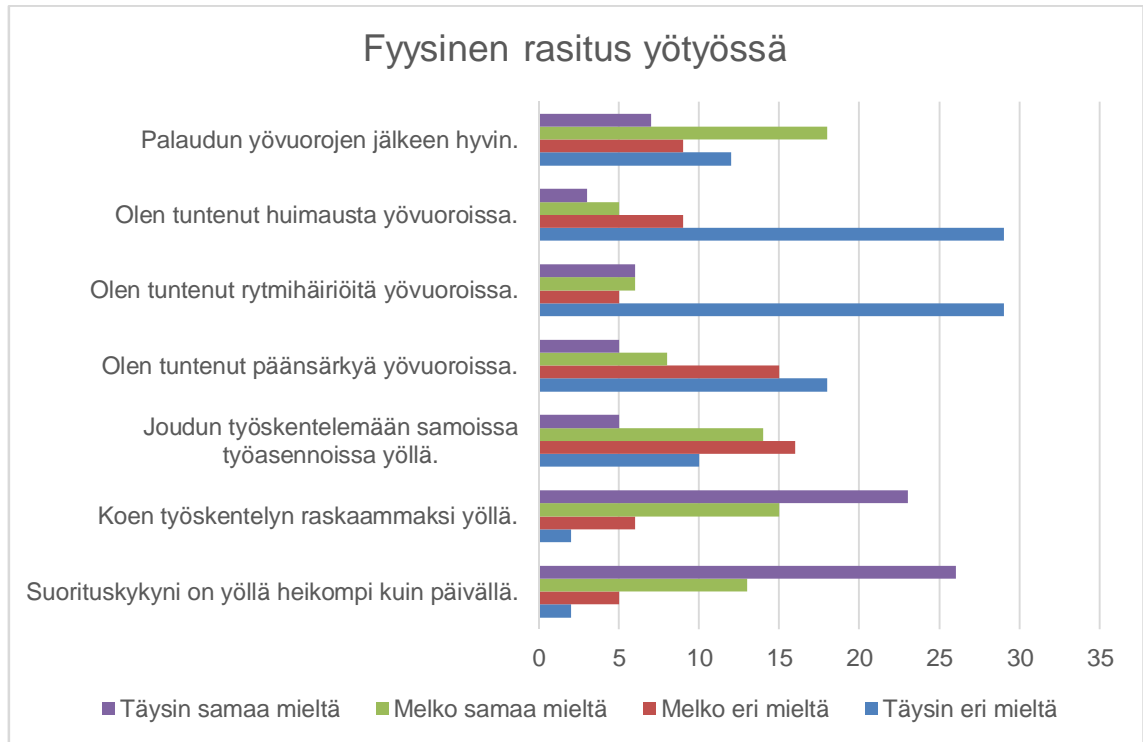
**KUVIO 4. Yövuoron tehtävät.**

## 9.5 Fyysinen rasitus työssä

25 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että yövuorojen jälkeen palautuu hyvin ja 21 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Huimauksen ja rytmihäiriöiden tuntemisesta yövuorossa oli vastaajista suurin osa täysin eri mieltä ja vain muutamat vastaajat olivat asiasta melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Päänsärlyn tunteesta yövuorossa oli vastaajista 13 täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja 33 melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. 19 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että yövuorossa joutuu työskentelemään samoissa työasennoissa ja 26 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Yksi vastaaja ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. Suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että työskentely on raskaampaa yövuorossa ja oma suorituskyky on heikompaa yöllä kuin päivällä.

Kuviossa viisi tutkimukseni vastaajat olivat samaa mieltä työterveyslaitoksen asiantuntijoiden teettämän tutkimuksen kanssa, jossa he olivat tulkinneet yötyön suorituskyvyn olevan ihmisellä heikompi yöllä kuin päivällä, jolloin työskentely on yöllä raskaampaa. (Hakola ym. 2007, 33.) Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden keväällä 2009 tehdyssä puhelinhaastattelututkimuksessa, selvisi, että eniten hankalia työasentoja oli vuonna 2009 sosiaali- ja terveystalvelujen työntekijöillä (38 %) ja tutkimuksessa ilmeni, että muutamat vastaajat kokivat joutuvansa yöllä työskentelemään samoissa työasennoissa. (Kauppinen ym. 2010, 64-66.) Tutkimuksessani ei ilmennyt, että monella vastaajalla olisi yön aikana paljon huimausta tai rytmihäiriöitä, mutta päänsärkyä oli muutamilla. Hakolan ym. (2007) mukaan tieto yötyön aiheuttamista terveyshaitoista lisääntyy kuitenkin nopeasti.





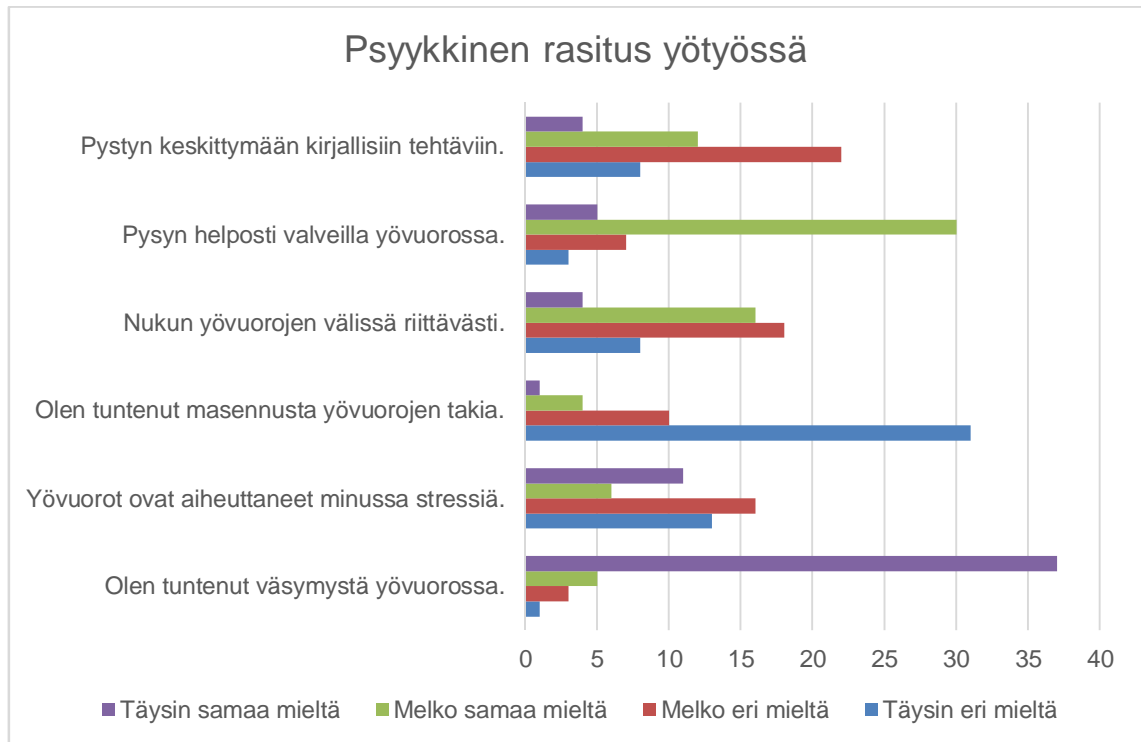
*KUVIO 5. Fyysinen rasitus yötyössä.*

## 9.6 Psykkinen rasitus työssä

16 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että pystyy yövuorossa keskittymään kirjallisiin tehtäviin ja 30 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 35 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että pysyvät helposti valveilla yövuorossa ja 10 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Yksi vastaaja ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. 20 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että he nukkuvat riittävästi yövuorojen välissä, kun taas 26 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Masennuksen tunnetta yövuorojen takia ei ollut suurin osa vastaajista kokenut lainkaan. Yövuorot ovat aiheuttaneet minussa stressiä, väitteeseen oli 17 vastaajaa vastannut täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja 29 vastaajaa oli vastannut olevansa melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Lähes kaikki vastaajista olivat olleet täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että ovat tunteneet väsymystä yövuorojen aikana.

Hakolan ym. (2007) mukaan vuorotyöntekijöillä on havaittu enemmän psykosomaattisia oireita, kuten kroonista väsymystä, stressiä ja masentuneisuutta. Tutkimuksessani sel-

visi, että vastaajilla vain harva on yövuorojen takia kokenut masennusta, mutta stressiä oli kokenut muutama vastaaja. Väsymystä yövuorojen aikana oli kokenut lähes kaikki. Psykkiset ongelmat saattavat selittyä poikkeavien työaikojen aiheuttaman sosiaalisen eristyneisyyden tai vuorotyön aiheuttaman unettomuuden kautta. (Hakola ym. 2007, 36-37.) Mäkinien ym. (2014) mukaan stressin todettiin olevan yhteydessä sydän- ja verisuonisairauksiin sekä muistamiseen ja nukkumiseen. Stressi lisäsi myös huonoja elintapoja.



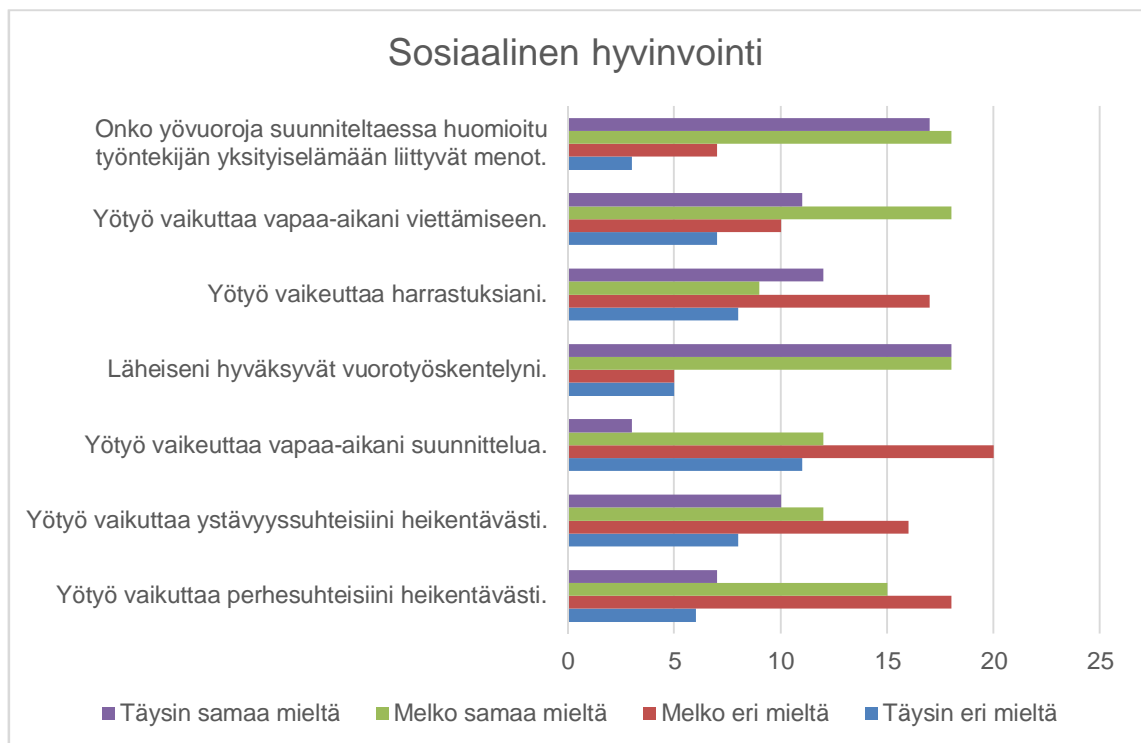
*KUVIO 6. Psyykkinen rasitus yötyössä.*

## 9.7 Sosiaalinen hyvinvointi

35 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että työvuorolistoja tehdessä on yksityiselämään liittyvät menot huomioitu ja 10 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Yksi vastaaja ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. 29 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että yötyö vaikuttaa vapaa-ajan viettämiseen ja 17 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Yötyöskentelyn negatiivisista vaikutuksista harrastuksiin olivat vastaajien mielipiteet jakautuneet siten, että 21 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä ja 25 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 36 vas-

taajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heidän läheisensä hyväksyvät vuorotyöskentelyn ja 10 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 15 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että yötyö vaikeuttaa vapaa-ajan suunnittelua ja 31 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Vastaajat antoivat samankaltaiset vastaukset väitteistä, yötyö vaikuttaa ystävyssuhteisiin heikentävästi ja yötyön vaikuttaa perhesuhteisiin heikentävästi, siten, että vajaa puolet vastaajista koki yötyön heikentävän ystävyys- ja perhesuhteita ja toinen puolisko taas ei kokenut yötyön heikentävän ystävyys- ja perhesuhteita.

Hakolan ym. (2007) mukaan sosiaalisen kuormittavuuden vähentämiseksi on tärkeää saada vaikuttaa omiin työaikoihin ja kun tehdään pitkiä työvuoroja tai työskennellään öisin, ei työntekijälle välttämättä jää tarpeeksi aikaa ihmisuhteille, harrastuksille ja joutenololle. Tutkimuksessani selvisi, että vastaajien mukaan lähes kaikilla on huomioitu henkilökohtaiset menot työvuoroissa, mutta muutamat kokivat, että omia menojaan ei ollut huomioitu. Tutkimuksessani yötyöskentelyn myös katsottiin vaikuttavan vastaajien mukaan heidän harrastuksiin, perhe-elämään ja ystävyssuhteisiin. Mäkinien ym. (2014) mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutus työhyvinvointiin riippuu nimenomaan siitä, onko työ-perhe suhde ristiriitainen vai rikastava.

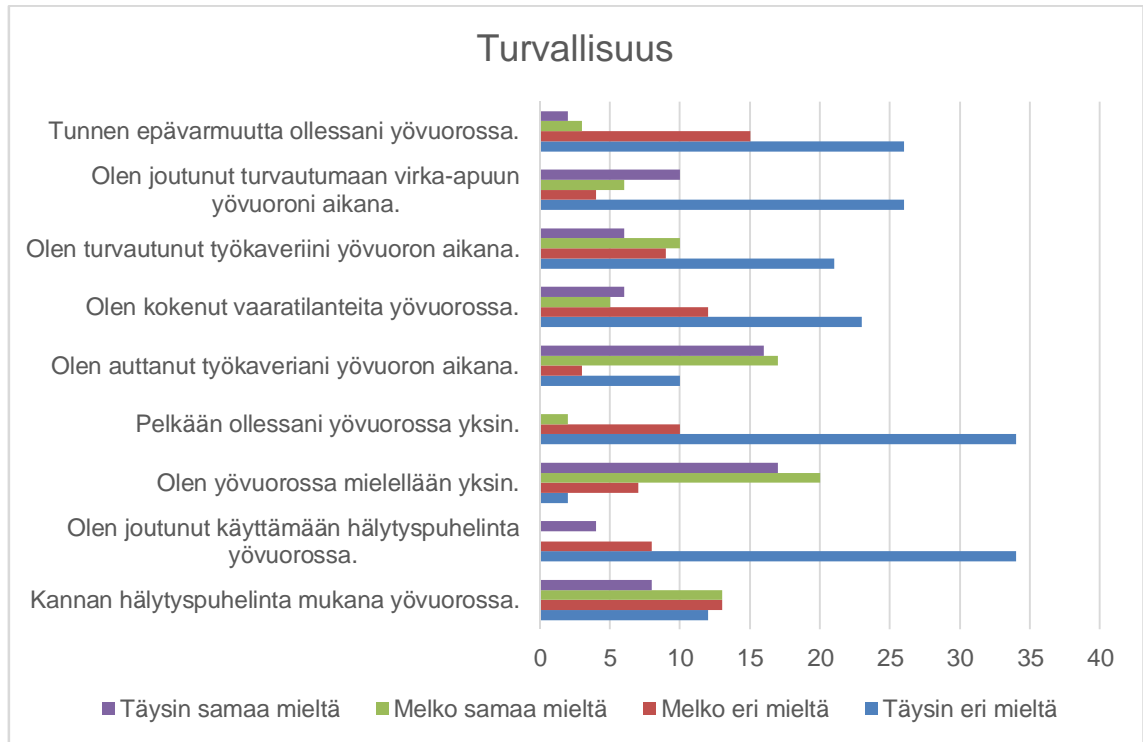


*KUVIO 7. Sosiaalinen hyvinvointi.*

## 9.8 Turvallisuus

Lähes kaikki vastaajat olivat melko eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteestä tunnen epävarmuutta ollessani yövuorossa. Vastaajista 16 oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että on joutunut turvautumaan virka-apuun yövuoron aikana ja 30 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 16 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että on joutunut turvautumaan työkaveriin yövuoron aikana ja 30 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 11 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että on kokenut vaaratilanteita yövuoron aikana ja 35 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 33 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että on auttanut työkaveria yövuorossa ja 13 vastaajaa oli asiasta melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että eivät pelkää ollessaan yksin yövuorossa sekä suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että ovat mielellään yövuorossa yksin. Vain neljä vastaajaa oli joutunut käyttämään hälytyspuhelinta yövuorossa ollessaan. 21 vastaajaa oli samaa mieltä tai lähes samaa mieltä hälytyspuhelimien mukana kantamisesta ollessaan yövuorossa ja 25 vastaajaa taas melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta.

Tutkimuksessani ilmeni, että moni vastaajista kokee pärjäävänsä yövuorossa yksin. Tulos kertoneen siitä, että CTM Oy:llä on selkeät ja ymmärrettävät ohjeistukset yövuorolaiselle ja yövuorot vaikuttavat tulosten mukaan olevan pääosin turvallisia. Muutamat vastaajat ovat kuitenkin joutuneet turvautuneet virka-apuun ja työkaveriin yövuoron aikana. Kananojan (2004) mukaan työpaikoilla tulisi olla omat ohjeet väkivaltatilanteiden varalta.



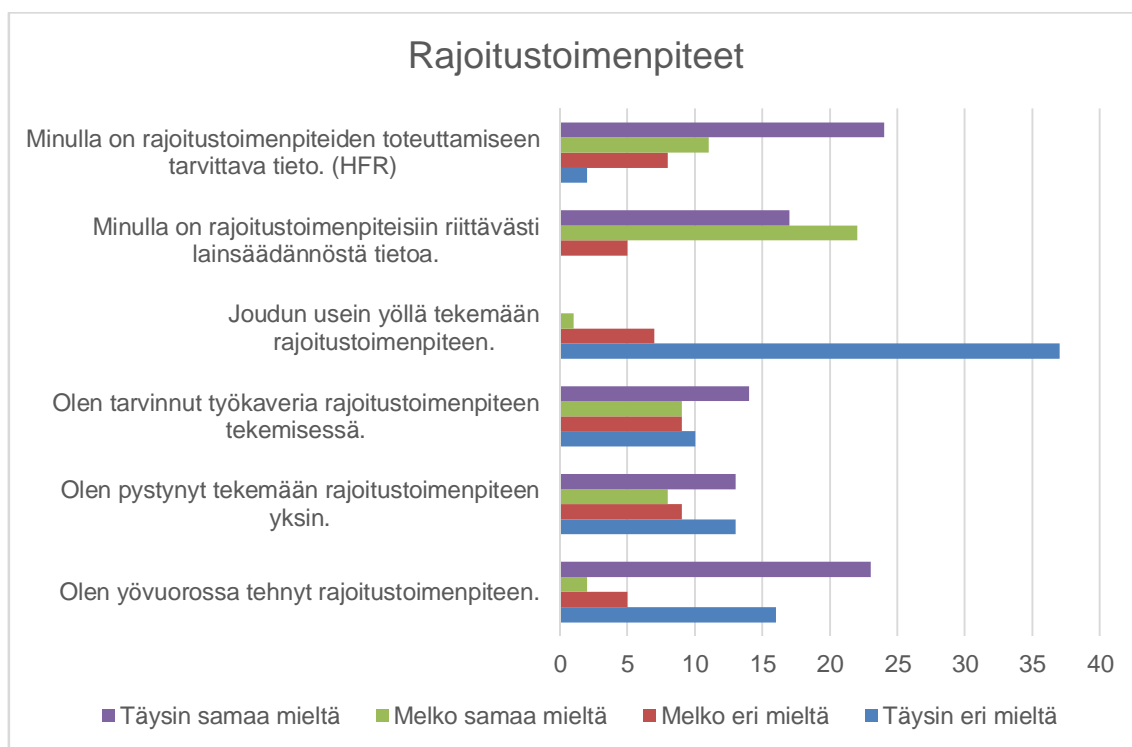
*KUVIO 8. Turvallisuus.*

### 9.9 Rajoitustoimenpiteet

35 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heillä on rajoitustoimenpiteisiin tarvittava tieto ja 10 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Yksi vastaaja ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. Rajoitustoimenpiteiden lainsäädännön tuntemisen suhteen lähes kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heillä on riittävästi lainsäädännöllistä tietoa rajoitustoimenpiteistä. Kaksi vastaajaa ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. 44 vastaajaa oli täysin eri mieltä tai melko eri mieltä siitä, että olisi joutunut yövuorossa tekemään rajoitustoimenpiteen ja yksi vastaaja on melko samaa mieltä asiasta. Yksi vastaaja ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. 23 vastaajaa on täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että on tarvinnut työkaveria yövuorossa rajoitustoimenpiteen tekemisessä ja 19 vastaajaa on melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Neljä vastaajaa ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. 21 vastaajaa on täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että on pystynyt tekemään rajoitustoimenpiteen yksin yövuorossa ja 22 vastaajaa on melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Kolme vastaajaa ei vastannut kyseiseen väittämään lainkaan. 25 vastaajaa on täysin samaa mieltä

tä tai melko samaa mieltä siitä, että on tehnyt rajoitustoimenpiteen yövuorossa ja 21 vastaajaa on melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta.

Saastamoisen (2010) mukaan rajoitustoimenpiteiden tavoitteena on lapsen sijaishuollon tarkoituksen toteuttaminen tai lapsen, toisen henkilön tai omaisuuden suojeleminen. Lastensuojelulain tarkoittamia laitoksia, joissa rajoitustoimenpiteitä voidaan soveltaa, ovat valtion, kunnan tai yksityisen ylläpitämät lastenkodit, nuorisokodit ja koulukodit sekä näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. CTM Oy:n yksiköt ovat lastensuojelulaitoksia, joissa rajoitustoimenpiteitä voidaan toteuttaa. Tutkimukseni mukaan vastaajien osalta, lähes kaikilla on riittävästi lainsäädännöllistä tietoa rajoittamiseen liittyen. Kuitenkin tämän teeman osalta jätti muutama tutkimukseen osallistunut vastaamatta, joka herättää kysymyksiä, että kokeeko joku työntekijä tarvitsevänsä lisää koulutusta rajoitustoimenpiteisiin liittyen.



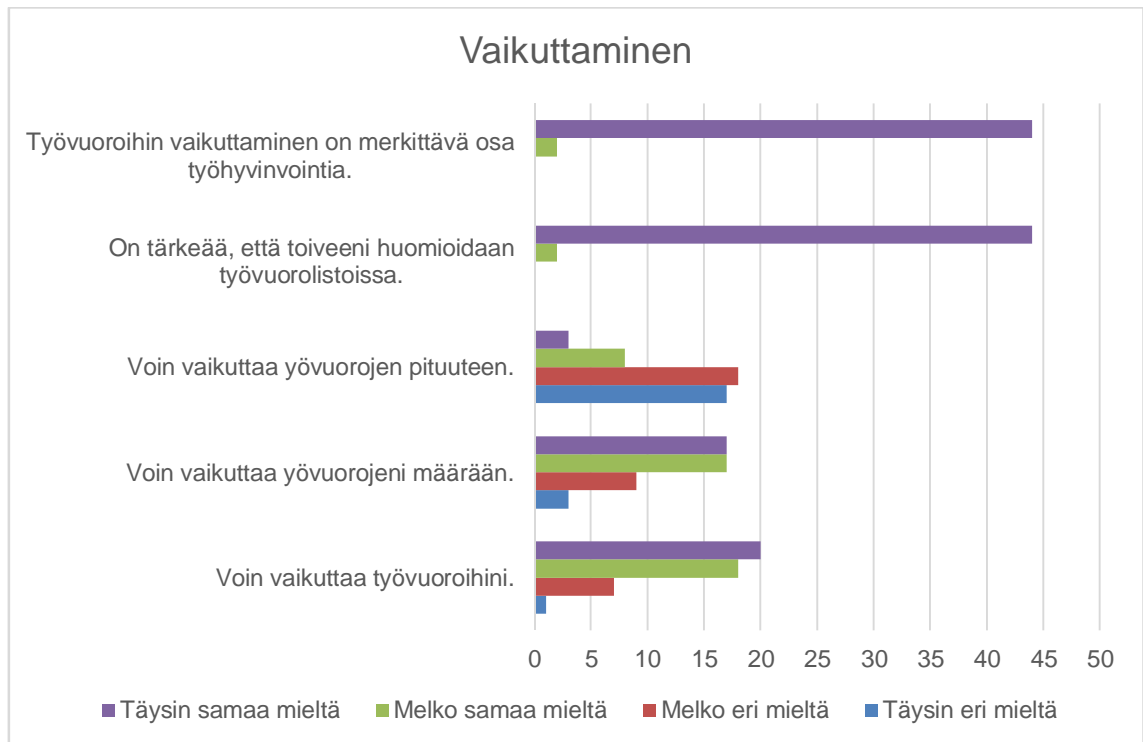
*KUVIO 9. Rajoitustoimenpiteet.*

## 9.10 Vaikuttaminen

Kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että työvuoroihin vaikuttaminen on merkittävä osa työhyvinvointia ja että niiden huomioiminen on

tärkeää. 11 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että voi vaikuttaa yövuorojen pituuteen ja 35 vastaajaa taas melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 34 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että voi vaikuttaa yövuorojen määrää ja 12 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. 38 vastaajaa oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä, että voi vaikuttaa työvuoroihin ja 8 vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta.

Kuvio kymmenen vahvistaa, jo aiemmin todettua, että työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työvuoroihinsa, on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Kaikki tutkimukseeni vastanneet kokevat sen ensisijaisen tärkeäksi. Tampereen yliopiston selvitykseen valituista tutkimuksista selvisi, että työntekijöiden vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksien havaittiin lisäävän työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja jaksamisen tunnetta. (Mäkinieni ym. 2014, 9, 14.)



*KUVIO 10. Vaikuttaminen.*

## 9.11 Palaute yötyöskentelystä

### ***Haluaisitko muuttaa joitain asioita yötyöskentelyn suhteen?***

Kysymykseen vastasi 31 vastaajaa ja 15 jätti vastaamatta. 31 vastaajasta kolme vastasi tyhjää, joten avoimia vastauksia tuli 28 kappaletta. Kahdeksan vastaajista oli sitä mieltä, että eivät haluaisi muuttaa mitään nykyisestä yötyön käytännöstä. Seitsemän vastaajaa oli toivonut, että yövuorossa ei olisi lainkaan tai olisi vähemmän kirjallisia tai kodinhoidollisia tehtäviä. He perustelivat tehtävien vähentämisen sillä, että yövuorossa valvominen on jo tarpeeksi raskasta, kodinhoidolliset tehtävät kuormittavat liikaa, lasten uni häiriintyy siivoamisesta aiheutuvasta metelistä ja päivävuorossa voisi hoitaa yöhön jätettyjä tehtäviä. Kymmenen vastaajaa toivoi muutoksia yövuoron pituuteen, alkamisajankohtaan tai loppumisajankohtaan. Esimerkkejä vuoron muutoksiin oli, että yövuoro loppuisi aikaisemmin aamulla ja vastaajat perustelivat sitä sillä, että nukkumiskausi olisi päivällä pidempi ja aikaisemmin pääseminen helpottaisi nukkumista päivällä. Osa taas toivoi, että yövuoro alkaisi myöhemmin, jotta yksikkö olisi jo rauhoittunut yövuorolaisen tullessa töihin. Yksi vastaajaa toivoi, että yövuoro ei alkaisi vasta 22.00, vaan esimerkiksi 20.00. Yksi vastaaja taas halusi, että yövuorossa ei tarvitsisi olla yksin ja olisi aina joku kenet hälyttää tarvittaessa apuun. Yhden mielestä yövuoroja pitäisi olla peräkkäin eikä vapaita yksittäisten öiden välillä.

Muutama vastaaja oli todennut, että kodinhoidollisia tehtäviä voisi vähentää yövuorossa, koska ne kuormittavat fyysisesti liikaa. Hakola ym. (2007) toteaa, että saman tasoinen fyysinen työ on yöllä raskaampaa kuin päivällä ja lisäksi siitä palautuminen on yöllä hitaampaa. Näyttää on myös siitä, että säännölliset keskiraskaat fyysiset työtaksot kuormittavat sydän- ja verenkiertoelimistöä yöllä enemmän kuin päivällä. Yhteenvetona voidaan todeta, että fyysisesti kuormittava työ ei sovi yövuoroon yhtä hyvin kuin päivävuoroon.

### ***Millaiset asiat lisäisivät jaksamista yövuoroissa?***

Kysymykseen vastasi 27 vastaajaa ja 19 jätti vastaamatta. 27 vastaajasta yksi vastasi tyhjää, yksi ei osannut sanoa vastausta ja yksi antoi saman vastauksen kuin edellisessä kysymyksessä. Avoimia vastauksia tuli 24. Kahdeksan vastaajaa toivoi yövuorojen pituutta lyhyemmäksi kokonaisuudessaan tai aamutuntien osalta, vapaapäiviä yövuoro-



jen jälkeen ja vastaajista yksi toivoi, että yövuoroja voisi olla harvemmin. Neljä vastaajaa koki, että työvuorosuunnittelu vaikutti jaksamiseen yövuoroissa, perustellen, että aamuvuoroa ei saisi olla yövuoron jälkeen ja pitäisi olla riittävästi vapaapäiviä yövuorojen jälkeen. Kolme vastaajaa toivoi yövuoroon työkaveria. Viisi vastaajaa toivoi yövuorotehtävien suhteen, että ne olisivat mielekkäitä ja helppoja ja niitä olisi vähemmän, eikä liian vaativia työtehtäviä kuten kirjallisia töitä, koska niiden lopputulos ei ole paras mahdollinen. Kaksi vastaajaa toivoi, että olisi mahdollisuus †nokosiin+ tai lepoaikaan. Kun taas yksi koki, että olisi hyvä olla päivystysvalmius, johon voi konsultoida esimerkiksi puhelimitse. Yksi vastaajaa koki, että riittävä unen saanti ennen yövuoroa parantaa jaksamista. Yhden vastaajan mielestä rauhallisuus vaikuttaa jaksamiseen yövuoroissa.

Vastaajista moni toivoi yövuorojen pituutta lyhyemmäksi tai että vuoroa lyhennettäisiin aamun tunneista, jotta yövuoron jälkeen nukahtaminen olisi helpompaa. Hakola ja Kalliomäki-Levanto (2010) kertoo, että työaikadirektiivin mukaan yövuoro voi olla enintään kahdeksan tuntia vuorokauden aikana, mutta eri alojen virka- ja työehtosopimuksessa yövuorojen enimmäispituus vaihtelee 10-12 tuntiin. Päiväsaikaan nukkuminen on toisille toimintakyvyn kannalta riittävää ja toiset taas kärsivät unihäiriöistä päivällä nukkessaan.

### ***Mitkä tekijät lisääisivät työturvallisuutta yövuoroissa?***

Kysymykseen oli vastannut 25 vastaajaa ja 21 jätti vastaamatta. 25 vastaajasta kaksi vastasi tyhjää ja yksi antoi saman vastauksen kuin edellisessä kysymyksessä, joten avoimia vastauksia tuli 22. Vastaajista 12 oli sitä mieltä, että turvallisuus parantuisi, jos paikalla olisi aina toinen työkaveri ja että työkaverista olisi myös apua, jos tarvitsee tehdä rajoitustoimenpide. Viisi vastaajaa korosti hälytyspuhelimien mukana pitämistä, hälytysjärjestelmän olemassaoloa ja heistä yksi koki, että pitäisi olla yksinkertaisempi turvajärjestely kuin turvapuhelin. Kaksi vastaajista koki, että turvallisuuteen liittyvät asiat on riittävästi huomioon otettu sekä on paljon työntekijästä itse kiinni kuljettaako hän hälytyspuhelin mukanaan vai ei. Yhden mielestä selkeät toimintaohjeet lisäävät turvallisuutta. Yksi vastaajista toivoi, ettei tarvitsi poistua yksiköstä siivoamisen takia, pitää huolehtia omasta fyysisestä kunnosta ja olla valmius kohdata aggressiivinen asiakas. Yhden vastaajan mielestä turvallisuutta lisäisi, jos nuorilta otettaisiin puhelimet pois.

Enemmistö vastaajista koki, että yövuoron turvallisuutta lisäisi työkaverin läsnäolo ja muutama korosti hälytyspuhelimien mukana pitämistä yövuorossa. CTM Oy:llä on käy-

tössä hälytyspuhelin systeemi, mutta vain tietyissä yksiköissä, jolla pystyy hälyttämään apua viereisestä yksiköstä. Kaikissa yksiköissä tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, vaan vuorossa ollaan yksin. Yksi vastaaja korosti, että työntekijällä pitää huolehtia fyysisestä kunnostaan, jotta on valmius kohdata aggressiivinen asiakas. Kananojan (2004) mukaan tavallisesti väkivaltatilanne syntyy, kun ohjaaja joutuu kieltämään tai estämään asiakasta tekemästä jotain. Asiakas ei kestä pettymystä, vaan purkaa tilanteen aggressiona. Nuorilla itsekontrolli on vielä kehittymätöntä eikä nuori välttämättä ole oppinut ilmaisemaan itseään muualla tavalla.

### ***Mitkä tekijät parantaisivat palautumista yövuoroissa?***

Kysymykseen oli vastannut 30 vastaajaa ja 16 jätti vastaamatta. Yksi ei osannut vastata kysymykseen, joten avoimia vastauksia tuli 29. Kymmenen vastaajaa koki, että palautumista parantavat lyhyemmät yövuorot, varsinkin jos sitä lyhentää aamun tunteista. 13 vastaajaa koki, että yövuoron jälkeen pitäisi saada riittävästi vapaapäiviä, jotta pystyisi korjaaman unirytmien sekä palautumaan kunnolla, myös yövuoroa ennen toivottiin vapaapäivää. Kaksi vastaajaa koki, että hyvin suunnitellut työvuorolistat ja yövuorojen rytmitys on tärkeä palautumiseen vaikuttava tekijä. Liika vaihtelu yövuorosta päivävuoroon sekoittaa unirytmien. Kolme vastaajaa koki, että mahdollisuus nukkumiseen tai rauhalliseen nukkumisympäristöön parantaa palautumista. Yksi vastaaja toivoi itselleen vähemmän ikää, jotta palautuisi paremmin.

Tämän kysymyksen vastaukset vahvistavat aikaisemmin todettua asiaa, että työhyvinvointia parantaisi, jos yövuoro olisi lyhyempi.

### ***Mikä olisi sopiva yövuorojen määrä työvuorolistassa?***

Kysymykseen oli vastannut 34 vastaajaa ja 12 jätti vastaamatta. 34 vastaajasta yksi vastasi tyhjää, joten avoimia vastauksia tuli 33. Kymmenen vastaajaa koki, että 0-2 yövuoroa olisi hyvä määrä. Kuusi vastaajaa vastasivat, että työvuorolistassa hyvä määrä yövuoroja olisi 2-3 yötä. Kahdeksan vastaajaa koki, että 3-4 yövuoroa on hyvä määrä. Kuusi vastaajaa vastasi, että 4-5 yötä olisi hyvä määrä. Yksi vastaaja koki, että 4-6 yötä on hyvä määrä. Yhden vastaajan mielestä kymmenen yötä olisi hyvä määrä. Yhden vastaajan mielestä määrä saisi vaihdella ja yksi oli sitä mieltä, että niitä ei saisi olla ollenkaan.

Yövuorojen määrä työvuorolistoissa antoi vastaajilta monia ehdotuksia. Jotkut halusivat 0-2 yövuoroa kolmeen viikkoon, kun taas muutama toivoi 4-6 yövuoroa. Hakola ja Kal-

liomäki-Levannon (2010) mukaan yövuorojen määrän suhteen yksilöllinen sietokyky vaihtelee. Toiset pystyvät tekemään monta yövuoroa peräkkäin, kun taas joillekin sopii vain yksi yövuoro. Yksilölliset erot korostuvat myös iän myötä.

### ***Mikä tuntimäärä olisi sopiva yövuoroissa?***

Kysymykseen oli vastannut 35 vastaajaa ja 11 jätti vastaamatta. Avoimia vastauksia tuli 35. Yksi vastaaja oli tyytyväinen nykyiseen tuntimäärään. Yksi vastaajista koki, että ainoastaan kahdeksan tuntia olisi hyvä tuntimäärä. 18 vastaajaa kokivat, että 8-10 tuntia olisi hyvä määrä. 11 vastaajaa toivoivat, että yövuoro voisi kestää 10-12 tuntia. Kolme vastaajaa koki, että 11-13 tuntia olisi hyvä määrä yövuoron tunteja. Kaksi vastaajaa oli toivonut, että yövuoron tunnit voisi olla 8-12 tuntia. Yksi vastaaja myös kertoi, että tunnit saisivat painottua enemmän iltaan kuin aamuun.

Yövuorojen pituus vaihtelee yksiköittäin, mutta tärkeää on huomata, että työntekijöiden toiveet kannattaa huomioida myös yövuoron pituuden suhteen. Aikaisemmissa tutkimukseni tuloksissa jo todettiin, että on tärkeää vastanneiden mielestä, että työvuorotoiveet huomioidaan. Aikaisemmin tehdyssä Tampereen yliopiston selvitykseen valituissa tutkimuksissa korostettiin toiveiden huomioimisen vaikutusta työhyvinvointiin. (Mäki-niemi ym. 2014, 9.)

## 10 POHDINTA

Tein tutkimuksen yövuorojen vaikutuksesta ohjaajien työhyvinvointiin ja toteutin sen omalla työpaikallani. Yötyöskentelyn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaikutukset ovat kiinnostaneet minua henkilökohtaisesti ja nykyisessä työpaikallani yötyöskentely on herättänyt paljon keskustelua ja siitä sain idean toteuttaa tutkimuksen aiheesta. Tavoitteenani oli kehittää yövuorotyöskentelyn käytäntöjä CTM Oy:ssä.

Saamallani vastausprosentilla (75,4 %), on luotettavaa lähteä kehittämään mahdollisia tutkimuksessa ilmenneitä osa-alueita. Esimerkiksi yövuoron tehtävien osalta esille nousi, että kodinhoidollisia tehtäviä voisi olla vähemmän ja yli puolet vastaajista ei imuroi ollenkaan tai harvoin yövuorossa, koska sen aiheuttama melu häiritsee lasten nukkumista. Siitä olisi hyvä keskustella, että onko yövuoro ainut mahdollinen hetki imuroida vai voisiko sen toteuttaa muulloin. Vastaajista suurin osa koki, että eivät pysty keskittymään kirjallisiin töihin valvomisen ohella. Työntekijä voi varmasti itse vaikuttaa jättääkö kirjallisia töitä yövuoroon, mutta pitäisikö silti esimerkiksi päivävuoroihin varata aikaa vain kirjallisten töiden tekemiseen.

Yövuorojen suhteen oli mielenkiintoista, että väittämässä selvisi, että vastaajista suurin osa viihtyi yövuorossa yksin, mutta avoimissa kysymyksissä oli paljon vastauksia, että turvallisuutta parantaisi työkaverin läsnäolo. On yksikön tilanteesta kiinni, milloin yövuoro on turvallinen ja milloin tilanne on eri, mutta mahdollisten etukäteen turvattomaksi tiedettyjen öiden osalta olisi hyvä miettiä turvallisuuden takaamiseksi erilaisia ratkaisuja. Rajoitustoimenpiteitä koskevien väittämien osalta oli osa jättänyt kokonaan vastamatta. Muissa väittämien teemoissa ei vastaavaa ollut, joten oliko vika kyseisen teeman väittämässä vai pitäisikö rajoittamiseen liittyviä asioita vielä kerrata työntekijöiden kesken. Tuloksista selvisi, että kaikille työntekijöille on työhyvinvoinnin kannalta tärkeää, että omiin työvuoroihin voi vaikuttaa ja että toiveet huomioidaan työvuorolistoja tehdessä. Yksiköiden esimiesten on näin ollen tärkeää huomioida työntekijöiden työvuoro-toiveet työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Avoimissa kysymyksissä ilmeni, että moni vastaaja kaipaava useita vapaapäiviä yövuorojen jälkeen, jotta palautuminen olisi helpompaa. Asiasta on hyvä keskustella, että mikä vapaapäivä määrä olisi riittävä palautumisen osalta. Eniten mielipiteitä vastanneiden kesken oli jakanut yövuoron pituus sekä aamutuntien vähentäminen yövuorossa. Vastauksista selvisi, että mitä myöhemmin yövuorosta pääsee lähtemään kotiin, sitä vaikeampaa nukahtaminen on, myös unen

laatu koettiin huonommaksi ja unen pituus jäi lyhyemmäksi. Vastauksissa myös mainittiin, että aikaisemmin yövuorosta pääseminen ei ole välttämättä helppo toteuttaa. Tästä kehittämisen osa-alueesta olisi hyvä käydä yksikkökohtaista keskustelua, koska tämä vaikutti olevan suurin yötyöskentelyn työhyvinvointiin vaikuttava tekijä.

Tutkimuksesta nousi mielenkiintoisia kehittämisalueita esille, eikä niistä mitkään olleet asioita, joihin ei voisi millään tavalla vaikuttaa. Tutkimukseni onnistui tavoitteiden mukaisesti ja tärkeintä mielestäni oli, että tutkimustulos oli luotettava, jolloin yötyöskentelyn kehitettävistä asioista on hyvä lähteä keskustelemaan. Tutkimukseeni olisi voitu lisätä teema, joka käsittelee yrityksen tai lähiesimiehen antamaa tukea yötyöskentelyn suhteen ja miten työntekijät kokevat saamansa tuen tarpeellisuuden. Nyt tutkimuksistani jäi esimiehen rooli yötyöskentelyn osalta vähäiseksi. Yhteenvetona yötyöskentelyn käytännön toteutuksesta CTM Oy:ssä ollaan tutkimukseen vastanneiden osalta melko tyytyväisiä, vaikka muutamia osa-alueita nousi esille, johon kaivattaisiin muutoksia. Tutkimustulokset tullaan julkaisemaan siten, että opinnäytetyöni lähetettiin CTM Oy:n toiminnanjohtajalle, jonka kautta tuloksista tiedotetaan jokaiseen yksikköön.

Kiinnostavaa olisi tehdä jatkotutkimus samasta aiheesta, esimerkiksi puolen vuoden päästä ja verrata nyt tulleita tuloksia uuden tutkimuksen tuomiin tuloksiin ja nähdä onko tapahtunut muutoksia. Yötyöskentelyn suhteen voisi järjestää tutkimuksen joka käsittelee pelkästään työntekijöiden kokemia terveydellisiä haittatekijöitä. Tutkimuksen voisi toteuttaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

## LÄHTEET

Bardy, M. 2013. Lastensuojelun filosofia ja käytäntö. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Tampere: Juvenes Print . Suomen Yliopistopaino Oy, 48-78.

CTM Oy. 2017a. Lastenkodit. Viitattu 10.12.2017. <http://www.ctmoy.fi/lastenkodit>.

CTM Oy. 2017b. Lastenkodit, Ravanikoti. Viitattu 10.12.2017. <http://www.ctmoy.fi/kodit/ravanikoti>.

CTM Oy. 2017c. Lastenkodit, Mansikkapuisto. Viitattu 10.12.1017. <http://www.ctmoy.fi/lastenkodit/mansikkapuisto>.

CTM Oy. 2017d. Yritys. Viitattu 12.2.2018. <http://www.ctmoy.fi/yritys>.

Fagerström, V., Koivikko, A., & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja . hyvinvointi. Työturvallisuuskeskus TTK. Otavan kirjapaino Oy.

Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

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

Heinonen, H. & Sinko, P. 2013. Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Tampere: Juvenes Print . Suomen Yliopistopaino Oy, 121-145.

Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Tampere: Juvenes Print . Suomen Yliopistopaino Oy, 84-120.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas . Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananoja, A. 2004. Sosiaalialan työnsuojelu- ja kehittämisopas. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka . Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Kustannus-osakeyhtiö Vastapaino.

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset . etnografia lastenkotityöstä. Tampereen yliopisto: Juvenes print.

Lahtinen, M., Vartia, M., Soini, S. & Joki, M. 2002. Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohdana. Teoksessa Lindström, K & Leppänen, A (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammala: Kirjapaino Oy, 94-102.

Laki yksityisestä sosiaalipalvelusta 817/2015. Finlex 22.7.2011.

Lastensuojelulaki 417/2007. Finlex 13.4.2007.

Lastensuojelulaki 297/2016. Finlex 13.4.2007.

Leppänen, A 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammala: Kirjapaino Oy, 36-44.

Lindström, K 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Lindström, K & Leppänen, A (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammala: Kirjapaino Oy, 13-23.

Lindström, K 2002. Työyhteisön terveyden ja hyvinvoinnin näkökulman kehittyminen Suomessa. Teoksessa Lindström, K & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Vammala: Kirjapaino Oy, 24-35.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Mäkinen, J-P., Bordi, L., Tammi-Heikkilä, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Viitattu 26.2.2018. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Nea, F., Pourshahidi, K., Kearney, J., Livingstone, B., Bassul, C. & Corish, C. 2018. A qualitative exploration of the shift work experience: the perceived effect on eating habits, lifestyle behaviours and psychosocial wellbeing. Journal of Public Health (Oxford, England) 13.3.2018. Viitattu 18.3.2018. <https://academic.oup.com/jpubhealth/advance-article-abstract/doi/10.1093/pubmed/fdy047/4931231>.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat . Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa . Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saaranen-Kauppinen, A. 2014. Sosiaaliset taidot: näkökulmia toimijuuteen ja hyvinvointiin työelämässä. Teoksessa Kuusela, P. & Saastamoinen, M. (toim.) Hyvän elämän sosiaalipsykologia . Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi. Painettu EU:ssa, 54-67.

Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Helsinki: Kela. Studies in social security and health 115, 2011. Tampere: University Print Ltd.

Suomen Unicef RY. 2018. Lapsen oikeudet. Viitattu 2.5.2018. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Finlex 30.12.2014.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.



# LIITTEET

## Liite 1. Tutkimuslupa

3

**TURKU AMK**  
TURKU UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES

25, 10, 2017 (pp.kk.vvvv)  
(Paikka) Toimeksiantajaorganisaatio *CTM oy*

22, 3, 2018 (pp.kk.vvvv)  
(Paikka) Opiskelija

*Minna Hurme*  
Nimen selvennys/ titteli *Toiminnanjohtaja*  
Nimen selvennys, opiskelija *Sami Lastunen*

22, 3, 2018 (pp.kk.vvvv)  
(Paikka) Turun ammattikorkeakoulu Oy

*Minne Herta*  
Nimen selvennys, KT-päällikkö/KT-päällikön  
valtuuttamana *koulutusvastaava*  
*Minne Herta*

LIITTEET  
Opinnäytetyösuunnitelma   
Salassapitoehdot

Turun ammattikorkeakoulu Oy  
Joukahaisenkatu 3 A  
20520 Turku  
puh. (02) 263 360

Y-tunnus  
2526160-3

Liite 2. Saatekirje

## Tutkimus CTM Oy:n ohjaajien yötyöskentelystä

Hei!

Opiskelen sosionomiksi Turun ammattikorkeakoulussa ja valmistun kesäkuussa 2018. Opintojeni lisäksi työskentelen ohjaajana Erityisyksikkö Versossa. Sosionomi tutkinnon opinnäytetyöni aiheena on yövuorojen vaikutus ohjaajien työhyvinvointiin ja siihen sisältyy CTM Oy:n ohjaajille tarkoitettu kysely, johon vastataan netissä. Tutkimukseni tavoitteena on hyödyntää tuloksia yötyökäytäntöjen kehittämisessä CTM Oy:ssä.

Sähköinen lomake sisältää 66 väittämää ja kuusi yötyöskentelyyn liittyvää kysymystä. Väittämiin vastataan rastittamalla ruutu vaihtoehdoista: täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, melko eri mieltä tai täysin eri mieltä. Tutkimuksen yötyöskentelyyn liittyvissä kysymyksissä on vastaajalla vapaa sana. Kyselyn täyttämiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Osallistumisesi on vapaaehtoista, mutta toivottavaa, jotta mielipiteesi ja kokemuksesi yötyöskentelystä CTM Oy:ssä tulee huomioitua.

Tutkimukseen vastataan nimettömänä, eikä tuloksista pysty tunnistamaan yksittäisiä vastaajia. Tutkimusaineisto on pelkästään opinnäytetyön tekijän, eli vain minun, käsiteltävänä ja vastauslomakkeet hävitetään, kun aineisto on koottu yhteen. Tutkimukseen on vastausaikaa kaksi viikkoa ja se toteutetaan 26.3.-8.4.2018 välisenä aikana. Tutkimukseen pääset vastaamaan Nappulan viestivihkoon tulevalla linkillä 26.3. aamupäivästä lähtien ja linkki on esillä 8.4. asti.

Tutkimuksen tulokset tulen esittämään Turun ammattikorkeakoululla opinnäytetyön seminaaripäivänä 2.5.2018, minkä lisäksi toimitan valmiin opinnäytetyöni CTM Oy:n toiminnanjohtajalle, jonka kautta tuloksista tiedotetaan jokaiseen yksikköön.

Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta ennen vastaamista tai sen jälkeen, olethan yhteydessä minuun. Sähköpostini on samimarkus.lastunen@gmail.com tai vaihtoehtoisesti saat minut kiinni Verson työpuhelimesta.

Terveisin,

Sami Lastunen

Sosionomi opiskelija

Turun ammattikorkeakoulu

Liite 3. Kyselylomake

# YÖVUOROJEN VAIKUTUS OHJAAJIEN TYÖHYVINVOINTIIN

Tutkimus CTM Oy:n yötyöskentelystä

## Perustiedot

### 1. Sukupuoli

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Mies  
 Nainen

### 2. Ikä

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Alle 30-vuotias  
 30-40-vuotias  
 Yli 40-vuotias

### 3. Siviilisäätty

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Parisuhteessa  
 Sinkku  
 Perheellinen

### 4. Työkokemus lastensuojelussa

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- 0-2 vuotta  
 2-5 vuotta  
 Yli 5 vuotta

## Yötyön kokemuksia

### 5. Teen mielelläni yövuoroja.

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä  
 Melko samaa mieltä  
 Melko eri mieltä  
 Täysin eri mieltä

**6. Yövuoro on liian pitkä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**7. Haluaisin tehdä ainoastaan yövuoroja.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**8. Viihdyn paremmin yövuorossa kuin päivävuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**9. Yövuorossa aika käy pitkäksi.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**10. Koen yövuorot raskaiksi.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**11. Yövuoroon kuuluvat tehtävät ovat mielekkäitä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**12. Ehdin tehdä kaikki yövuoroon sisältyvät tehtävät.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**13. Palautuminen yövuoroista kestää useita päiviä.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## **Ammatillisuus**

**14. Työskentelen asiakkaiden kanssa yhtä mielellään yövuorossa kuin päivävuorossa.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**15. Teen mielelläni yövuoroon määrättyjä tehtäviä.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**16. Vastuun määrä yövuorossa on suuri.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**17. Pärjään yövuorossa yksin.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**18. Yötyöskentelystä maksettava korvaus on riittävän suuri nykyisessä yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksessa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## **Yövuoron tehtävät**

**19. Imuroin yövuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**20. Pesen lattiat yövuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**21. Pesen vessat yövuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**22. Pesen pyykkiä yövuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**23. Pidän huolta yksikön siisteydestä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**24. Teen kirjallisia töitä yövuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**25. Valmistan aamupalan.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**26. Luen lapsia koskevia raportteja.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**27. Tutustun lapsia koskeviin diagnooseihin.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**28. Tutustun lasten asiakirjoihin.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**29. Syvennän lastensuojelun tietoisuuttani.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30. **Suunnittelen omaohjaajatyöskentelyä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## Fyysinen rasitus yötyössä

31. **Suorituskykyni on yöllä heikempi kuin päivällä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. **Koen työskentelyn raskaammaksi yöllä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

33. **Joudun työskentelemään samoissa työasennoissa yöllä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

34. **Olen tuntenut päänsärkyä yövuoroissa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

35. **Olen tuntenut rytmihäiriöitä yövuoroissa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä



**36. Olen tuntenut huimausta yövuoroissa.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**37. Palaudun yövuorojen jälkeen hyvin.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**Psyykinen rasitus yötyössä****38. Olen tuntenut väsymystä yövuorossa.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**39. Yövuorot ovat aiheuttaneet minussa stressiä.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**40. Olen tuntenut masennusta yövuorojen takia.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**41. Nukun yövuorojen välissä riittävästi.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**42. Pysyn helposti valveilla yövuorossa.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**43. Pystyn keskittymään kirjallisiin tehtäviin.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## Sosiaalisuus

**44. Yötyö vaikuttaa perhesuhteisiini heikentävästi.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**45. Yötyö vaikuttaa ystävyysuhteisiini heikentävästi.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**46. Yötyö vaikeuttaa vapaa-aikani suunnittelua.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**47. Läheiseni hyväksyvät vuorotyöskentelyni.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**48. Yötyö vaikeuttaa harrastuksiani.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**49. Yötyö vaikuttaa vapaa-aikani viettämiseen.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**50. Onko yövuoroja suunniteltaessa huomioitu työntekijän yksityiselämään liittyvät menot.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## Turvallisuus

**51. Kannan hälytyspuhelinta mukana yövuorossa.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**52. Olen joutunut käyttämään hälytyspuhelinta yövuorossa.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**53. Olen yövuorossa mielellään yksin.***Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**54. Pelkään ollessani yövuorossa yksin.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**55. Olen auttanut työkaveriani yövuoron aikana.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**56. Olen kokenut vaaratilanteita yövuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**57. Olen turvautunut työkaveriini yövuoron aikana.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**58. Olen joutunut turvautumaan virka-apuun yövuoroni aikana.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**59. Tunnen epävarmuutta ollessani yövuorossa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## Rajoitustoimenpiteet

60. **Olen yövuorossa tehnyt rajoitustoimenpiteen.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

61. **Olen pystynyt tekemään rajoitustoimenpiteen yksin.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

62. **Olen tarvinnut työkaveria rajoitustoimenpiteen tekemisessä.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

63. **Joudun usein yöllä tekemään rajoitustoimenpiteen.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

64. **Minulla on rajoitustoimenpiteisiin riittävästi lainsäädännöstä tietoa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

65. **Minulla on rajoitustoimenpiteiden toteuttamiseen tarvittava tieto. (HFR)**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## Vaikuttaminen

66. **Voin vaikuttaa työvuoroihini.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

67. **Voin vaikuttaa yövuorojeni määrään.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

68. **Voin vaikuttaa yövuorojen pituuteen.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

69. **On tärkeää, että toiveeni huomioidaan työvuorolistoissa.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

70. **Työvuoroihin vaikuttaminen on merkittävä osa työhyvinvointia.**

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## Kysymyksiä yötyöskentelystä:

71. **Haluaisitko muuttaa joitain asioita yötyöskentelyn suhteen?**

---

---

---

---

---

72. Millaiset asiat lisääisivät jaksamista yövuoroissa?

---

---

---

---

---

73. Mitkä tekijät lisääisivät työturvallisuutta yövuoroissa?

---

---

---

---

---

74. Mitkä tekijät parantaisivat palautumista yövuoroissa?

---

---

---

---

---

75. Mikä olisi sopiva yövuorojen määrä työvuorolistassa?

---

---

---

---

---

76. Mikä tuntimäärä olisi sopiva yövuoroissa?

---

---

---

---

---