



**Lejla Nogo**  
**Sanna Tiainen- Jallow**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan  
ammattikorkeakoulututkinto  
Sairaanhoitaja (AMK)  
Opinnäytetyö, 2021

# **VUOROTYÖN VAIKUTUKSET HOIVA- TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTIIN**

**VUOROTYÖN HAASTEET SEKÄ TYÖAIKALAIN TUOMAT MUU-  
TOKSET**



## TIIVISTELMÄ

Lejla Nogo

Sanna Tiainen- Jallow

Vuorotyön vaikutukset hoivatyöntekijöiden hyvinvointiin: Vuorotyön haasteet sekä työaikalain tuomat muutokset

31 sivua, 2 liitettä

Kevät 2021

Diakonia- ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Sanervakodin työntekijöiden kokemuksia vuorotyön vaikutuksista heidän hyvinvointiinsa sekä selvittää, onko uusi työaikalaki (L872/2019) vaikuttanut työntekijöiden hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Toivomme Sanervakodin esihenkilöiden saavan opinnäytetyöstämme aineistoa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen sekä työntekijöille neuvoja, kuinka edistää omaa hyvinvointiaan vuorotyön ohella.

Aineiston tutkimuspainotteiseen opinnäytetyöhömmme keräsimme sähköisen kyselyn avulla käyttäen Webropol-ohjelmaa, jonka lähetimme kaikille Sanervakodin hoivatyöntekijöille, eli 51 ihmiselle. Kyselyyn vastasi 17 ihmistä. Suoritimme kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen ja kyselymme sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kvantitatiiviset vastaukset käsitelimme prosentuaalisesti ja avoimet vastaukset teemoittelimme sisällönanalyysin avulla.

Vaikka kyselyyn vastasi vain 17 työntekijää, koemme saaneemme tarpeeksi materiaalia tutkimustamme varten. Vastauksien perusteella tulimme johtopäätöksen, että hoivatyöntekijät kokivat muutoksia hyvinvoinnissaan vuorotyön takia. Eniten työntekijät kokivat negatiivisia vaikutuksia uneen sekä sosiaaliseen hyvinvointiin. Suurin osa työntekijöistä ei ollut huomannut työpaikalla päivitetyn työaikalain tuomia muutoksia, joten eivätkä näin ollen kokeneet sen edistäneen heidän hyvinvointiaan. Sanervakodin työntekijät nostivat kehittämisen aiheeksi, että työnantaja pystyisi edistämään työntekijöiden hyvinvointia kehittämällä työvuorosunnittelua sekä kuuntelemalla enemmän työntekijöiden toiveita työvuoroihin liittyen.

Avainsanat: vuorotyö, hyvinvointi, työhyvinvointi, työaikalaki

## ABSTRACT

Lejla Nogo

Sanna Tiainen- Jallow

The effects of shift work on the care sector workers' well-being: The challenges of shift work and the changes in the new working hour act.

31 pages, 2 appendices

Spring 2021

Diakonia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Registered Nurse

The purpose of this thesis was to describe the care sector workers' experiences of the effects of shift work on their well-being and to find out if the new working hours act (L872/2019) has affected the employees' well-being and their ability to work. The hope is that the supervisors of Sanervakoti can use our thesis to enhance the well-being of their employees and the employees can use our thesis to further their own well-being while doing shift work.

We gathered the material for our research-oriented thesis by using a program called Webropol. The survey was forwarded to all 51 Sanervakoti employees' e-mail addresses. 17 answered to our survey. We conducted a quantitative study and our survey included closed and open-ended questions. We processed the quantitative responses as a percentage and thematized the open responses using content analysis.

Although 17 answered to our survey, we got enough material for our research. Based on the answers, we came to the conclusion that the care sector employees experienced negative changes on their well-being during shift work. Most of the changes were related to issues with sleeping and social well-being. Major part of the employees had not noticed the changes of the new working hour act in their workplace, so it has not affected their well-being. The employees of Sanervakoti feel their supervisor could further their well-being by improving the shift planning and listening to the employees' shift requests.

Keywords: shift work, well-being, well-being at work, working hours act

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 VUOROTYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN .....	6
2.1 Vuorotyön vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin .....	7
2.2 Vuorotyö ja uni .....	8
2.3 Vuorotyö ja psyykkinen hyvinvointi .....	9
2.4 Vuorotyö ja sosiaalinen hyvinvointi .....	10
2.5 Työhyvinvointi .....	10
3 PÄIVITETYN TYÖAIKALAIN TUOMAT MUUTOKSET HOITOALALLA ....	12
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	13
4.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	14
4.2 Menetelmät .....	15
4.3 Aineiston keruu .....	16
4.4 Aineiston analysointi .....	16
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	16
5.1 Vuorotyöntekijöiden kokemukset omasta hyvinvoinnista .....	17
5.2 Hyvinvoinnin edistäminen vuorotyön ohella .....	19
5.3 Päivitetyt työaikalain tuomat muutokset työaikasuunnitteluun .....	20
5.4 Johtopäätökset ja kehitysehdotus .....	21
6 POHDINTA .....	22
6.1 Eettisyys ja luotettavuus .....	23
6.2 Ammatillinen kehittyminen .....	24
LÄHTEET .....	25
Liite 1. Saatekirje .....	28
Liite 2. Kyselylomake .....	29

## 1 JOHDANTO

Vuorotyön aiheuttamat vaikutukset ihmisen hyvinvointiin ja jaksamiseen on hyvin ajankohtainen ja tutkittu aihe. Epäsäännölliset työajat ovat lisääntyneet huomattavasti, jonka vuoksi on hyvin tärkeää tiedostaa vuorotyön aiheuttamat riskit. Vuorotyön haittapuolista on laajasti tutkimustietoa, esimerkiksi vuorotyön on tutkittu aiheuttavan mielialavaihteluja, uniongelmia ja verisuonisairauksia. Etenkin jatkuva yövuorojen tekeminen on todettu altistavan enemmän vuorotyön riskeille. (Terveyskirjasto. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö.)

Tilastokeskuksen mukaan vuorotyö määritellään työksi, jossa vuoroja tehdään säännöllisesti vaihtuvissa ennakoon sovituissa vuoroissa ja ajanjaksoissa. Kolmivuorotyössä työskentely tapahtuu kolmessa eri vuorossa ympäri vuorokauden. Näitä ovat aamu-, ilta- ja yövuoro. Mikäli henkilö tekee vain yhtä vuoroa, esimerkiksi aamua, häntä ei lasketa vuorotyöntekijäksi. (Tilastokeskus. Vuorotyö; Tilastokeskus. Kolmivuorotyö.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, millainen on vuorotyötä tekevien hoivatyöntekijöiden kokemus omasta hyvinvoinnistaan, mitä keinoja vuorotyöntekijät käyttävät oman hyvinvoinnin edistämisessä sekä onko päivitetyn työaikalain (L872/2019) myötä tullut näkyviä muutoksia työvuorosuunnitteluun ja työntekijöiden hyvinvointiin. Toivomme Sanervakodin esihenkilöiden saavan opinnäytetyöstämme keinoja työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä työntekijöille neuvoja, kuinka edistää omaa hyvinvointiaan vuorotyön ohella.

Toteutimme tutkimuspainoitteisen opinnäytetyön suorittamalla sähköisen kyselyn käyttäen Webropol-ohjelmaa Myllypurossa sijaitsevan Sanervakodin hoivahenkilöstölle. Mahdollisuutta osallistua tutkimukseen tarjottiin koko hoivahenkilöstölle, eli 51 työntekijälle.

Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva Oy:n Sanervakoti tarjoaa ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista monisairaille, pääasiassa alle 65-vuotiaille helsinkiläisille. Sanervakodin toiminnan lähtökohtana on kodinomaisuus,

turvallisuus ja yhteisöllisyys, jossa jokainen asukas saa yksilöllisen hoidon, huolenpidon ja tuen. Moniammatillisessa työryhmässä työskentelee lähihoitajia, sairaanhoitajia ja sosionomeja. (Sanervakodin perehdytyskansio.)

## 2 VUOROTYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN

Hyvinvointi on laaja käsite, joka koostuu terveydestä, materiaalisesta sekä koe-  
tusta hyvinvoinnista ja henkilön elämänlaadusta. Käsite hyvinvointi jaetaan vielä  
kahteen osaan, yhteisön hyvinvointiin ja yksilön hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöi-  
hin. Yhteisön hyvinvointiin vaikuttavat muun muassa toimeentulo, työllisyys ja  
työolot sekä asuinolot ja ympäristö. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat mahdollisuus  
itsensä ilmaisemiseen, sosiaaliset suhteet, onnellisuus ja pääoma. (Thl. Hyvin-  
vointi- ja terveyserot. Hyvinvointi. 2020.)

Yksilö pystyy vaikuttamaan omaan terveyteen ja hyvinvointiinsa huolehtimalla  
esimerkiksi riittävästä unensaannista, liikunnasta, hyvästä ravitsemuksesta sekä  
mielen hyvinvoinnista. Unen tarve on yksilöllistä, mutta aikuisella se on noin 6–9  
tuntia vuorokaudessa. Unen laadulla on unen määrän lisäksi vaikutusta. Vähäi-  
nen unensaanti vaikuttaa jaksamiseen, ajattelemiseen ja aiheuttaa enemmän är-  
tyneisyyttä (Manka & Manka, 2018.)

Yhteisön hyvinvointiin ei pysty vaikuttamaan samalla tavalla kuin yksilön hyvin-  
vointiin. Erot eri asuinalueiden välillä vaihtelevat huomasti, esimerkiksi tulotason,  
turvallisuuden ja elämänlaadun osalta, ja näiden vaikutuksilla on suora yhteys  
yksilön hyvinvointiin. Muuttoliikenne lisääntyy jatkuvasti esimerkiksi työn perässä  
ja alueista tulee yhä kansainvälisempiä. Eri asuinalueilla tulevat myös esille kou-  
luttautuminen, työllisyys ja eri palveluiden tarve. Kukin kuitenkin kokee alueelli-  
sen hyvinvoinnin omalla tavallaan. (Kestilä & Karvonen, 2018.)

Vuorotyöksi määritellään työ, jossa työvuorot vaihtuvat säännöllisesti jo ennalta  
sovituin ajanjaksoin. Vuorotyö jakautuu kaksi- ja kolmivuorotyöksi. Kolmivuorotyö  
sisältää myös yövuoroja. (TTL. Työntekijä. Työaika.) Tässä luvussa käsittelemme  
vuorotyön vaikutuksia ihmisen hyvinvoinnille.

## 2.1 Vuorotyön vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin

Vuorotyön aiheuttamia haittoja ihmisen fyysiselle terveydelle on tutkittu paljon ja sen on todettu lisäävän riskiä esimerkiksi syöpään sairastumiselle, sydän- ja verisuonisairauksille, ruoansulatuselimistön häiriöihin, lisääntymisterveyteen ja uniongelmile (TTL. Työntekijä. työaika. Vuorotyö.)

Vuorotyö ja epäterveellinen ravitsemus ovat yhteydessä toisiinsa. Tuoreissa tutkimuksissa on tullut esille vuorotyön altistavan painonnousulle, koska monesti vuorotyöntekijöillä on työn ohella epäterveellinen ja epäsäännöllinen ruokavalio. Tämä puolestaan voi johtaa ylipainoon, riskiin kohonneeseen painoindeksiin, sydän- ja verisuonisairauksiin ja kakkostyypin diabetekseen. Jatkuva univaje sekä epäsäännöllinen vuorokausirytm, etenkin paljon yövuoroja tekevillä, vaikuttaa ruoansulatuskanavassa sijaitseviin nälkää sääteleviin hormoneihin, jotka kasvattavat hiilihydraattinälkää. Tämän vuoksi lankeaa helpommin epäterveellisiin ruokiin ja pidemmällä aikavälillä riski sairastua esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksiin kohoaa. (Ferri ym., 2016; Härmä ym., 2019.)

Vuorotyön vaikutuksilla kohonneeseen riskiin sairastua syöpään on tutkittu paljon ja eri tutkimuksissa on saatu hyvin ristiriitaisia tuloksia. Ristiriitaiset tulokset todennäköisesti johtuvat siitä, että eri tutkimuksissa on tutkittu erilaisia vuorojärjestelmiä. On kuitenkin näyttöä, että vaihtelut vuorotyöntekijöiden vuorokausirytmisissä sekä valon vaikutus melatoniinin eritykselle lisää naisilla riskiä sairastua rintasyöpään. Eli paljon yövuoroja tekevillä on suurentunut riski sairastua syöpään. Jo 3 yövuoroa viikossa lisää huomasti rintasyövän riskiä. Yötyötä sisältävän vuorotyön on tutkittu lisäävän rintasyövän lisäksi riskiä sairastua eturauhassyöpään, ihosyöpään, keuhkosityöpään ja ruoansulatuskanavan syöpiin. (Härmä ym, 2019; Duodecim. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö; Ttl. Vuorotyö.)

Raskaana olevan työntekijän on suositeltavaa tehdä mahdollisimman vähän yövuoroja, ei yhtä yövuoroa viikossa enempää. Vuorotyö, etenkin runsaat yövuorot, voivat lisätä riskiä keskenmenolle tai vauvan ennenaikaiseen



syntymiseen. Vuorotyö voi myös vaikuttaa naisen hedelmällisyyteen. (Härmä ym, 2019; Ttl. Uutta tutkimustietoa vuorotyön terveysvaikutuksista- Tutkijat päivittivät suosituksensa, 2020.)

## 2.2 Vuorotyö ja uni

Uni on tärkeä osa ihmisen elämää, joka vaikuttaa aivojen ja koko muun elimistön toimintaan. Unentarve on yksilöllistä, mutta keskimääräinen unentarve aikuisella on noin 6–9 tuntia vuorokaudessa. Lyhytaikaisesta ja pitkäaikaisesta unenpuutteesta on todettu monia haittavaikutuksia, kuten lisääntynyt hermostuneisuus, stressi, keskittymishäiriöt ja ruuansulatushäiriöt. (Medic ym., 2017.)

Vuorotyötä tekevillä on todettu olevan enemmän uniongelmiä kuin säännöllisiä vuoroja tekevillä. Vaihtelevien vuorojen takia säännöllisen vuorokausirytmien ylläpitäminen on hankalaa, joka puolestaan aiheuttaa pitkäaikaisia uniongelmiä. Vuorokausirytmien jatkuva vaihtuminen sekoittaa myös elimistön omien hormonien, esimerkiksi melatoniinin eli unihormonin tuotantoa. Vähäisestä unensaannista seuraa heikompi stressinsietokyky, matalampi energiataso, herkemmat mielialan vaihtelut sekä keskittymiskyvyn heikentyminen, joka puolestaan altistaa enemmän tapaturmille. Matala energiataso vaikuttaa myös huomattavasti ihmisen yksityiselämään, jos työntekijällä ei ole tarpeeksi energiaa ylläpitää sosiaalisia suhteitaan sekä edistää omaa hyvinvointiaan töiden ulkopuolella. Univaje myös heikentää vastustuskykyä, joka näyttäytyy jatkuvana sairasteluna. Väsyneenä myös syö epäterveellisiä ruokia herkemmin, joka puolestaan saattaa johtaa ruuansulatusvaivoihin ja painonnousuun. (Jehan ym., 2017.)

Vuorotyöntekijä voi parantaa unenlaatua vuorotyön ohella huolehtimalla fyysisestä aktiivisuudesta. Liikunnalla on välittömiä sekä pitkäaikaisia vaikutuksia uneen. Liikunnan välittömiä vaikutuksia on tutkittu enemmän, joiden pohjalta on huomattu eroja huonompikuntoisten ja parempikuntoisten unessa fyysisen aktiivisuuden jälkeen, esimerkiksi REM unen pituudessa. Tutkimusten perusteella on kuitenkin huomattu, että ajoissa ja säännöllisesti harrastettu fyysinen aktiivisuus

parantaa ihmisen vireystilaa ja jaksamista vuorotyön ohella, sekä saattaa vaikuttaa lyhytaikaisesti muistin suorituskykyyn yövuorojen aikana. Liikkuminen olisi suositeltavaa tehdä 3–4 tuntia ennen nukkumaan menoa, nukahtamisen ja unen laadun parantamiseksi. Mikäli on hyvin haastavassa työssä, tulisi välttää kuormittavaa liikuntaa 3–4 tuntia ennen työvuoroja hyvän vireystilan kannalta. (Härmä ym., 2013, s. 253–255.)

### 2.3 Vuorotyö ja psyykkinen hyvinvointi

Työelämä on kiireistä ja työ haasteellista, joten työ usein koetaan hyvin kuormittavaksi. Myös työelämässä on koko ajan enemmän epävarmuutta maailman taloustilanteen vuoksi. Työelämän haasteet näkyvät työntekijöiden psyykkisessä hyvinvoinnissa. Vaikka työntekijät saavat toteuttaa itseään ja työ on mielekästä, yli puolet palkansaajista kokee, että työ on henkisesti raskasta. Sairauslomat ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen ovat lisääntyneet. Mikäli työ on henkisesti raskasta pitkään, se usein johtaa uupumus- ja masennusoireisiin sekä aiheuttaa työyhteisössä haitallista työstressiä sekä yksityiselämässä ihmissuhdeongelmia. (Nummelin, 2013.)

Työntekijällä on psyykkinen hyvinvointi hallinnassa, kun hän tuntee voivansa hyvin, arvostaa itseään ja työtään sekä kokee kykenevänsä selviämään arjesta. Hyvinvoiva työntekijä kykenee suhtautumaan realistisesti tulevaisuuteensa ja omaan ympäristöönsä. (Ttk. Työaika, kuormittuminen ja toimintakyky.)

Vuorotyön aiheuttamia psyykkisiä vaivoja on paljon ja uniongelmat on tutkittu olevan suuri tekijä niihin. Vuorotyötä tekevillä on todettu olevan lisääntyntä stressiä, ahdistuneisuutta, ärtyneisyyttä, mielialavaihteluja, pakko-oireisuutta sekä harhaluuloisuutta. Vuorotyötä tekevien väsymys johtuu vuorokausirytmien jatkuvasta vaihtelusta. Aamuvuoroihin herätään aikaisin ja yövuorot aiheuttavat pitkää valvellaoloaika. Pitkittynyt väsymys puolestaan lisää stressin tunnetta sekä hermostuneisuutta. (TTL. Työntekijä. Työaika. Vuorotyö.)

## 2.4 Vuorotyö ja sosiaalinen hyvinvointi

Vuorotyön ohella voi olla hyvin vaikeaa tehdä suunnitelmia vapaa-ajalle. Hoitoalalla työvuorolistat saa yleensä kolmeksi viikoksi ja uusi lista tulee saada viimeistään viikkoa ennen listan vaihtumista. Epäsäännöllisten vuorojen takia moni saattaa kokea, ettei kerkeä tehdä mitään vapaa-ajalla eikä pysty suunnittelemaan menoja pitkälle tähtäimelle. Moni perhe kokee iltojen, pyhien ja viikonloppujen olevan perheiden yhteistä aikaa. Hoitoalalla usein tehdään töitä myös pyhinä, ja tämä saattaa vaikeuttaa yhdessäoloa. Ihmisen sosiaalinen hyvinvointi kärsii, jos kokee jäävänsä paitsi sosiaalisia suhteita edistävästä hetkistä. Olemalla aktiivinen vuorovaikutustilanteissa sekä tuntee olevansa osana tiettyä yhteisöä kasvattaa yksilön sosiaalista hyvinvointia. (TTL. Vuorotyö; Ttk. Työaika, kuormittuminen ja toimintakyky.)

Työpaikalla vietetään suurin osa päivästä, siksi työyhteisön välinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyys korostuu, sekä toimii suurena voimavarana yksilön sosiaalisessa hyvinvoinnissa. Myös sosiaalinen hyvinvointi vaikuttaa yksilön terveyteen. Jos työyhteisössä on ristiriitoja tai yhteisössä ei siedetä erilaisuutta, voi se johtaa epäsuotuisaan tilanteeseen. Myös liian läheiset välit työyhteisössä työntekijöiden välillä, voivat johtaa jopa työpaikkakiusaamiseen. Työntekijöiden sosiaalista hyvinvointia voidaan kehittää ja edistää toimivalla työyhteisöllä sekä hyvällä johtamisella. (Manka & Manka, 2018, s. 132–135.)

## 2.5 Työhyvinvointi

Työelämä nykyaikana on haastavaa ja vaatii työntekijöiltä paljon. Työhyvinvointi ymmärretään usein vain työkykynä ja työterveytenä. Työhyvinvointi ei ole lähtöisin pelkästään yksilöstä tai organisaatiosta, vaan se on laaja käsite, joka muodostuu monesta tekijästä. Suomessa työhyvinvointi sisältää seuraavat käsitteet; organisaatio, johtaminen, työntekijä, työyhteisö sekä työnhallinta. (Manka & Manka, 2018; Nummelin, 2013, s. 15.)

Organisaatioiden työhyvinvoinnin tilaa tulisi arvioida säännöllisesti, jotta voitaisiin minimoida riskejä sekä seurata kehitystä. Sairauspoissaoloja ja työtapaturmia tulisi seurata, koska ne kertovat mahdollisesti jo tapahtuneista riskeistä, jotka voisivat olla ennaltaehkäistävissä. Arvioinnissa voidaan käyttää mittareita, laskureita tai konkreettisia itsearviointeja kuten kehityskeskusteluja. (Manka & Manka, 2018.)

Työntekijöiden hyvinvointi työssä määrittelee organisaation menestyksen. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan suomessa vuositasolla, sairauspoissaolot maksaa noin 41 miljardia euroa. Jos työntekijät voivat huonosti, yritys tekee usein tappiota, koska sairauspoissaolot ovat silloin korkealla tasolla ja se maksaa organisaatiolle. Puolestaan, jos työntekijät voivat hyvin ja työnantaja panostaa työpaikalla työntekijöiden hyvinvointiin, on todennäköisempää, että organisaatio menestyy taloudellisesti, mikä usein on organisaatioiden tarkoituskin. (Manka & Manka, 2018.)

Työhyvinvoinnin peruspilarina nähdään työntekijän kyky onnistua ja selviytyä hänellä kuuluvista tehtävistä työssään. Eli puhutaan työntekijän työkyvystä, mikä koostuu henkilön omista voimavaroista sekä työn haasteiden välisestä balansista. (Nummelin, 2013.)

Keskeinen elementti hoitajien työhyvinvoinnissa on työaikaergonomia. Potilaan kokema hoidon laatu monesti riippuu hoitajan hyvinvoinnista ja suuri tekijä hoitajien hyvinvoinnissa liittyy työaikajärjestelyihin. Hyvä työaikaergonomia auttaa työntekijöitä palautumaan vuorotyön kuormituksesta ja edistää työntekijöiden jakamista töissä. Useassa hoitoalan työpaikassa on käytössä autonominen työvuorosunnittelu sekä työaikapankki. Autonomisessa työvuorosunnittelussa työntekijöillä sekä työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus työvuorosunnittelussa. Kuitenkin sitä ohjaa työaikalaki sekä organisaation toiminnan asettamat rajat. Työaika-autonomian tavoitteena on työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työn tehokkuuden parantuminen. Työaikapankin käyttöönotto on vapaaehtoista ja perustuu siihen, että normaalin työajan ylimenevät tunnit kerätään pankkiin ja niitä voidaan myöhemmin käyttää vapaapäivinä. (Hakola & Kalliomäki- Levanto, 2010.)

Työsuojelun tarkoitus on edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä ylläpitää työkykyä. Työsuojelu sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden ja turvallisuuden sekä huomioi työntekijöiden erilaiset tarpeet. Työntekemiseen liittyy riskejä, joita voidaan tunnistaa, arvioida ja ehkäistä työsuojelun keinoin. Laki edellyttää työpaikalle työsuojeluorganisaatiota, kun työntekijöitä on enemmän kuin kymmenen. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että työpaikalla toimii edustuksellinen työsuojeluorganisaatio, johon voidaan tarvittaessa turvautua. Työntekijällä on aina oikeus ottaa yhteyttä työsuojeluun, mikäli kokee työpaikalla minkäänlaista vääryyttä. (Mertanen, 2015.)

### 3 PÄIVITETYN TYÖAIKALAIN TUOMAT MUUTOKSET HOITOALALLA

Päivitetty työaikalaki (L872/2019) astui voimaan 1.1.2020, jonka myötä on tullut muutamia tärkeitä muutoksia eri aloille, mutta erityisesti hoitoalalle. Kyseisessä laissa määritellään muun muassa päivittäinen ja viikoittainen enimmäistyöaika sekä ylityö, työvuorojen väliset lepoajat ja kirjanpitovelvoite (TTL. Työntekijä. Työaika.)

Suurin muutos hoitoalalle oli 11 tunnin työvuorojen välinen lepoaika. Tämä muutos joko poisti iltavuorosta aamuvuoroon siirtymiset tai iltavuoroa lyhennettiin sen verran, että työvuorojen välille jää 11 tuntia lepoaika. Vuorokausilepoaika pysyy kuitenkin lyhentämään työhön liittyvien erityisyyden takia. Entisessä työaikalaisissa määriteltiin yhdeksän tunnin vuorokausilepoaika (L 9.8.1996/ 605.) Yövuoroja saa laittaa suunnitellulle listalle enintään 5 peräkkäin, mutta yövuoroja saa teettää perään vielä kaksi, mikäli työntekijä antaa suostumuksensa tähän. Eli erityisluvalla saa teettää 7 yövuoroa putkeen. (L 872/2019 8. §.)

Hoitoalalla käytetään yleisesti jaksotyöaika ja pääsääntöisesti jakson pituus on kolme viikkoa. Jaksotyöajassa säännöllinen työaika kolmen viikon ajanjaksossa on enintään 120 tuntia ja kahden viikon ajanjaksossa enintään 80 tuntia (L

872/2019 7. §.) Jaksotyössä ylityöksi lasketaan kaikki työ, joka tehdään omien suunniteltujen työvuorojen lisäksi, eli säännöllisen enimmäistyöajan lisäksi (L 872/2019 16 §.) Jaksotyössä voidaan kuitenkin hyvin perustellusta syystä suunnitella työvuorot niin, että kahden kolmiviikkoisjakson aikana tai kolmen kaksiviikkoisjakson työaika olisi enintään 240 tuntia. Tässä tapauksessa pitää kuitenkin huolehtia, ettei työaika ylitä 128 tuntia kumpanakaan kolmen viikon jaksena tai ettei ylitä kahden viikon jakson aikana 88 tuntia. (Työsuojelu. Työaikalaki. Verkko-seminaari. 2021; Tehy. Jaksoaika. 2020.)

Työnantajan tulee huolehtia työaikakirjanpidosta, koska kyseisiä asiakirjoja voidaan käyttää myöhemmin työnantajan ja työntekijän erimielisyyksien selvittämisessä koskien esimerkiksi työtuntien ja lisäkorvauksien maksuja. Työntekijöillä on oikeus saada itseään koskevat työaikakirjanpitoon liittyvät asiakirjat nähtäväksi. (Työsuojelu. työaika. 2021.)

#### 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö. Yhteistyökumppanimme on Diakonissalaitoksen Sanervakoti, jonne toteutimme sähköisen kyselyn. Tarjosimme mahdollisuutta osallistua tutkimukseen koko Sanervakodin hoivahenkilöstölle, eli 51 työntekijälle.

Aloitimme tiedonkeruun koko opinnäytetyöprosessiin marraskuussa 2020. Aiheemme on hyvin ajankohtainen ja aiheestamme on tehty paljon tutkimuksia. Huomasimme, että aiheestamme saadut tutkimustulokset vaihtelivat huomattavasti eri tutkimuksissa ja tämä vaikeutti työtämme lähteiden valinnassa. Englanninkielisiä artikkeleita löytyi paljon enemmän kuin suomenkielisiä. Kirjoja aiheestamme ei löytynyt.

Tiedonkeruun aloituksen jälkeen vuorossa oli tutkimusluvan hakuprosessi. Tutkimuslupa tuli hakea Diakonissalaitoksen eettiseltä toimikunnalta muutamalla eri hakemuksella, joista selvisi opinnäytetyömme tarkka tarkoitus ja tavoite. Lähetimme myös suunnitelmamme sekä tiedot yhteistyötahostamme. Hakemukset tuli lähettää kaksi viikkoa ennen eettisen toimikunnan kokousta ja puoltava päätös tuli noin kahdessa päivässä.

#### 4.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme tarkoitus oli selvittää, kuinka vuorotyö on vaikuttanut hoivatyöntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. Halusimme selvittää haastateltavien yksilöllisiä tapoja ja hyväksi todettuja keinoja edistää hyvinvointiaan vuorotyön ohella. Oli mielenkiintoista nähdä, kokevatko työntekijät hyötynensä tammi-kuussa 2020 voimaan tulleesta päivitetystä työaikalaista.

Tavoitteemme on, että kyselykohteemme esihenkilöt saisivat opinnäytetyöstämme keinoja työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Hyvällä johtamisella ja ergonomisella työvuorosuunnittelulla on suuri merkitys työntekijöiden hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. On todistettu, että huonot työolot sekä huono johtaminen lisäävät sairauspoissaoloja (Virolainen, 2012, 77–79.) Toisena tavoitteenamme on myös, että työntekijät saavat tutkimuksestamme keinoja oman hyvinvoinnin edistämiseen.

Opinnäytetyöllämme haimme vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millainen on vuorotyötä tekevien hoivatyöntekijöiden kokemus omasta hyvinvoinnistaan?
- Mitä keinoja työntekijät käyttävät oman hyvinvoinnin edistämisessä?
- Onko päivitetystä työaikalaista näkyviä muutoksia työaikasuunnittelussa?

## 4.2 Menetelmät

Toteutimme tutkimuspainoitteisen opinnäytetyön, koska koimme aiheemme olevan tällä hetkellä hyvin ajankohtainen sekä nousee usein esille ongelmana työelämässä, erityisesti hoitoalalla. Tutkimuspainoitteisessa opinnäytetyössä lähtökohtana on monesti tutkimusongelma tai sen tarve, jota lähdetään tutkimaan käyttävämällä laadullista tai määrällistä tutkimusmenetelmää. (Lipguides. Diak. Opinnäytetyön erilaiset toteuttamistavat. 2020.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusperiaatetta. Määrällisen tutkimusperiaatteen rakenne edellyttää, että tutkittavaa ilmiötä ja teoriaa tulisi ymmärtää etukäteen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulee aina olla tutkimusongelma, ja siitä johdetut kysymykset. Määrällisessä tutkimuksessa tiedonkeruumenetelmänä voidaan käyttää esimerkiksi tutkimuslomaketta, eli kyselylomaketta. Kyselylomake on se työkalu, jolla saadaan tietoa ilmiöstä, kun aineisto kerätään kohdehenkilöiltä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään lukuja ja lukujen välisiä suhteita. (Kananen, 2010, s. 74–76.)

Määrällisessä tutkimuksessa korostuu muuttujakäsite, sillä tarkoitetaan ominaisuutta, josta olemme kiinnostuneita tutkijoina. Muuttuja voi olla esimerkiksi kohdehenkilöiden ikä, työvuosien lukumäärä ja sukupuoli. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa muuttujia mitataan erilaisilla mittareilla, jotka määritellään esimerkiksi kohdehenkilöiden ominaisuuksien perusteella. (Kananen, 2010, s. 77–81.)

Valitsimme kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän sen yleistettävyyden vuoksi, jolloin kerätty ja analysoitu tieto voidaan hyödyntää työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämässä Sanervakodissa. Myös koimme, että kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä antaa meille parhaiten analysoitavaa uuden työaikalain tuomista muutoksista ja vuorotyön aiheuttamista haasteista.



#### 4.3 Aineiston keruu

Mahdollisia vastaajia kyselyymme oli 51, eli Sanervakodin koko hoivahenkilöstö. Toteutimme sähköisen kyselyn, jonka teimme käyttäen Webropol-ohjelmaa. Webropol on internetistä löytyvä työkalu sähköisten kyselytutkimusten tekemiseen. Ohjelmasta löytyy erilaisia tiedonkeruumenetelmiä sekä useita toimintoja, joiden avulla kukin voi luoda mieleisensä kyselytutkimuksen. (Webropol. Johda tiedolla.) Kyselymme sisälsi yhteensä 17 kysymystä, 13 suljettua ja 4 avointa. Halusimme kyselyymme myös avoimia kysymyksiä, koska koimme avoimien kysymysten avulla saavamme tarkempia ja yksityiskohtaisempia vastauksia. Annoimme kyselyyn vastausaikaa yhden viikon. Viikko on lyhyt aika, mutta koimme sen olevan riittävä. Kysely toteutettiin täysin nimettömänä, eli kyselystä ei muodostunut minkäänlaista henkilötietorekisteriä. Koimme tämän olevan paras vaihtoehto, koska kyselykohde on pieni yksikkö. Emme halunneet, että vastaajat joutuisivat miettimään vastauksien seuraamuksia työpaikalla. Kyselymme lähetettiin 51 työntekijälle ja vastaajia oli 17 (33 %).

#### 4.4 Aineiston analysointi

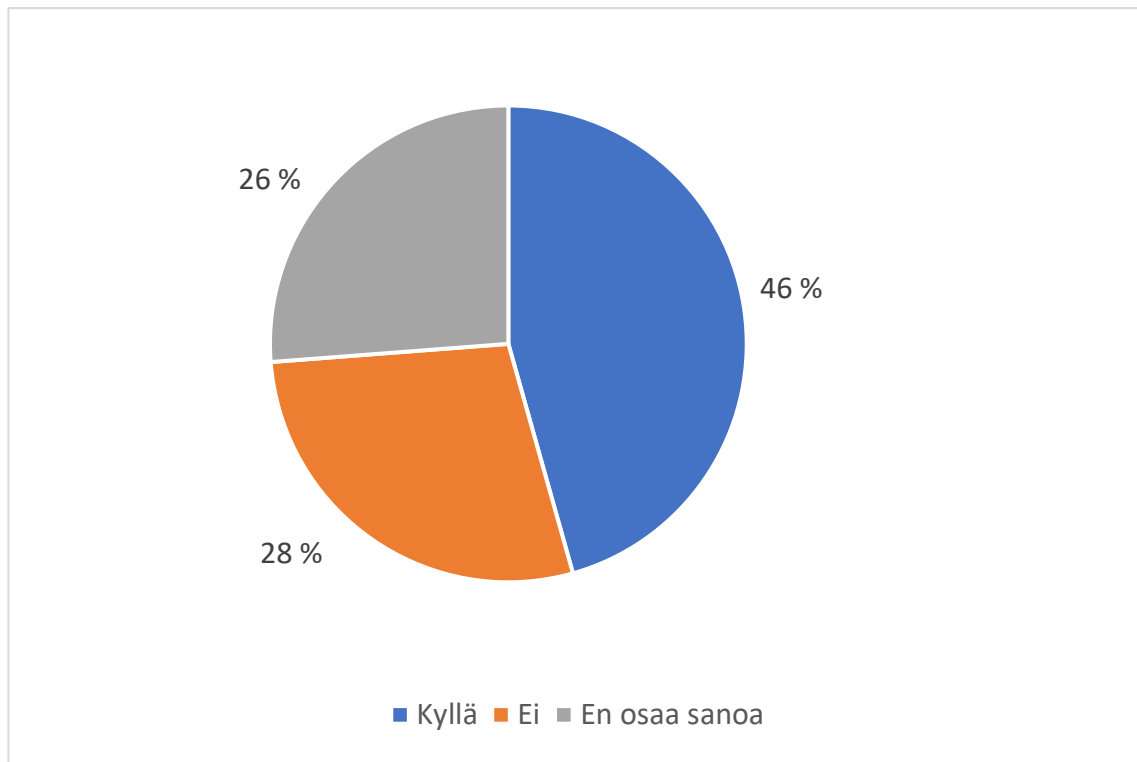
Kerätyllä aineistolla oli tarkoitus saada vastaukset kolmeen tutkimuskysymykseemme. Määrällisen tutkimusperiaatteen rakenne edellyttää, että tutkittavaa ilmiötä ja teoriaa tulisi ymmärtää etukäteen, joten olimme perehtyneen aiheeseemme hyvin kattavasti ennen analysoinnin aloitusta. Aloitimme aineiston analysoinnin heti, kun olimme sulkeneet tutkimuskyselyn. Aineiston analysoinnissa meni vain muutama päivä, koska vastaajia oli hyvin pieni määrä. Suljettujen kysymyksien vastaukset käsittelimme prosentuaalisesti ja avoimet vastaukset teemoitelimme. ”En osaa sanoa” vastauksia emme käyttäneet, koska emme kokeneet niistä olleen hyötyä tutkimuksessamme. Webropol-ohjelman avulla saimme suljettujen kysymysten vastaukset määrällisesti sekä prosentuaalisesti. Tulossiossa jaottelimme vastaukset tutkimuskysymyksien mukaan. Koska teimme kvantitatiivisen tutkimuksen, käsittelimme lukuja ja niiden välisiä suhteita. (Kananen, 2010, s. 74–76.)

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kysely lähetettiin 51 hoivatyöntekijälle. Kyselyä oli lähtenyt tekemään 19, mutta vain 17 eli 33 % vei kyselyn loppuun asti. Tutkimuksen oli kuitenkin avannut 37 työntekijää. Toteutimme kvantitatiivisen tutkimuksen eli analysoimme suljetut vastaukset prosentuaalisesti. Avoimet vastaukset teemoittelimme.

### 5.1 Vuorotyöntekijöiden kokemukset omasta hyvinvoinnista

Vuorotyön on todettu aiheuttavan monelle jonkinlaisia uniongelmia, koska vaihtelevien työvuorojen takia on vaikeaa pitää yllä säännöllistä vuorokausirytmää (Jehan ym., 2017.) Lähes puolet vastaajista (46 %) kokee vuorotyön aiheuttaneen jonkinlaisia uniongelmia, vaikka suurin osa vastaajista (65 %) kuitenkin nukkuu noin 7–9 tuntia yön aikana. (Kuvio 1). Aikuisen unentarve on yksilöllistä, mutta keskimääräinen unentarve aikuisella on noin 6–9 tuntia vuorokaudessa (Medic ym., 2017.) Sanervakodin työntekijät kokivat olevansa virkeimmillään lähes tasapuolisesti aamu- sekä iltavuoroissa. Muutama kuitenkin vastasi olevansa virkeimmillään yövuorossa. Työntekijöiden kokemukset vireystilasta hyvien yöunienkin jälkeen jakautui hyvin tasaisesti. Vastanneista 41 % koki olevansa virkeä hyvin nukutun yön jälkeen ja 47 % koki olevansa edelleen väsynyt. Univajeen on tutkittu lisäävän stressiä ja hermostuneisuutta ja tämä tuli hyvin esille saamissamme vastauksissa (Jehan ym., 2017.) Vastaajista 65 % koki vuorotyön lisänneen stressiä ja hermostuneisuutta sekä myös avoimissa kysymyksissä mainittiin asia monesti. Yksi vastaajista kirjoitti ”*Ennen hoitoalalle siirtymistä en tiennyt mitä on stressi*”.

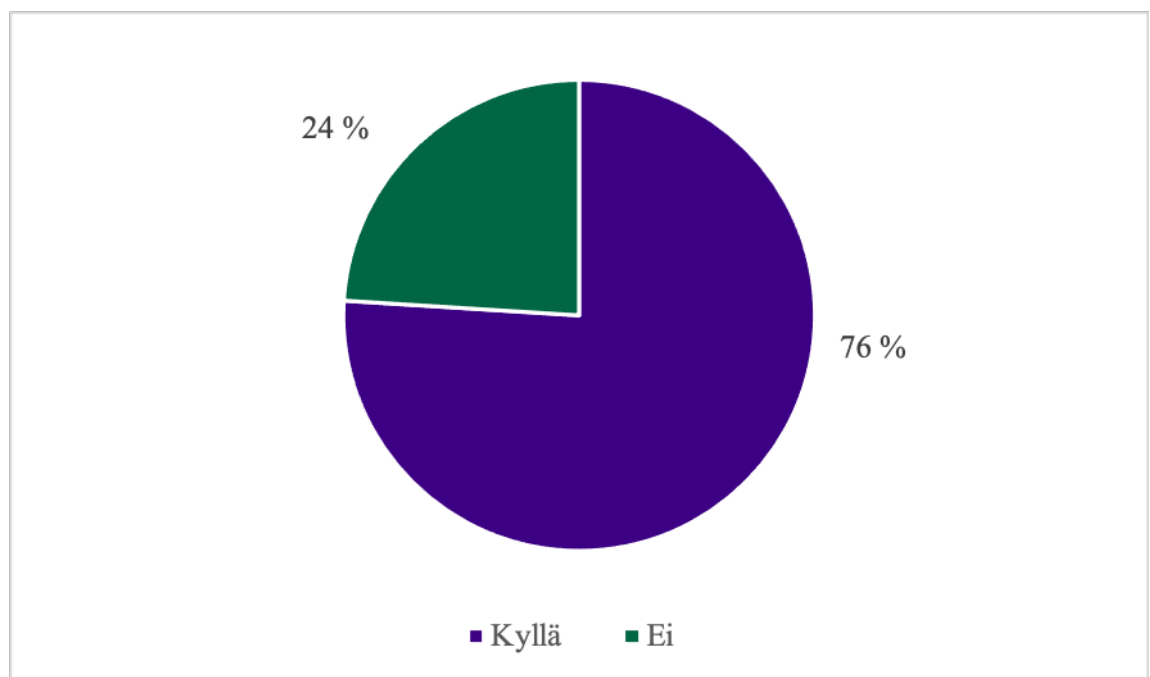


Kuvio 1. Työntekijöiden kokemukset vuorotyön ohella tulleista uniongelmistä

Vuorotyön epäsäännöllisyys ja univaje altistavat epäterveelliselle ravitsemukselle, koska nämä tekijät vaikuttavat ruuansulatuskanavassa sijaitseviin näläntunnetta sääteleviin hormoneihin, jotka lisäävät hiilihydraattinälkää. Tämä puolestaan lisää riskiä painonnousulle ja monille sairauksille. Painonnousu lisää riskiä sairastua diabetekseen ja sydän- ja verisuonisairauksiin. (Ferri ym., 2016; härmä ym., 2019.)

Suurin osa Sanervakodin työntekijöistä koki ravitsemuksensa olevan terveellinen vuorotyön ohella, 70 % vastasi syövänsä terveellisesti ja säännöllisesti. Kuitenkin 41 % vastaajista kertoi vuorotyön aiheuttaneen jonkinlaisia ruuansulatusvaivoja. Vastaajien kokemus omasta ravitsemuksesta yllätti meidät, koska lukemisamme lähteissä kerrottiin paljon vuorotyöntekijöiden epäterveellisestä ja epäsäännöllisestä ravitsemuksesta. Pohdimme saadun tuloksen perusteella, että onko työympäristön haastavuudella merkitystä työntekijöiden ravitsemukseen.

Vuorotyön vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin mainittiin avoimissa vastauksissa monesti ja suljetussa kysymyksessä 76 % koki vuorotyön vaikuttaneen sosiaaliseen hyvinvointiin. (Kuvio 2). Epäsäännöllisten työvuorojen vuoksi on vaikeaa tehdä suunnitelmia pidemmälle, jolloin ihmisen sosiaalinen hyvinvointi kärsii. Moni saattaa kokea olonsa jopa yksinäiseksi, jos kokee jäävänsä paitsi ystävien ja perheen tapaamisista. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu, ettei monesti vapaa-päivinä jaksaa ylläpitää sosiaalisia suhteita ja mieluummin käyttäisi ajan leppäämiseen.



Kuvio 2. Työntekijöiden kokemus vuorotyön vaikutuksesta sosiaaliseen hyvinvointiin

## 5.2 Hyvinvoinnin edistäminen vuorotyön ohella

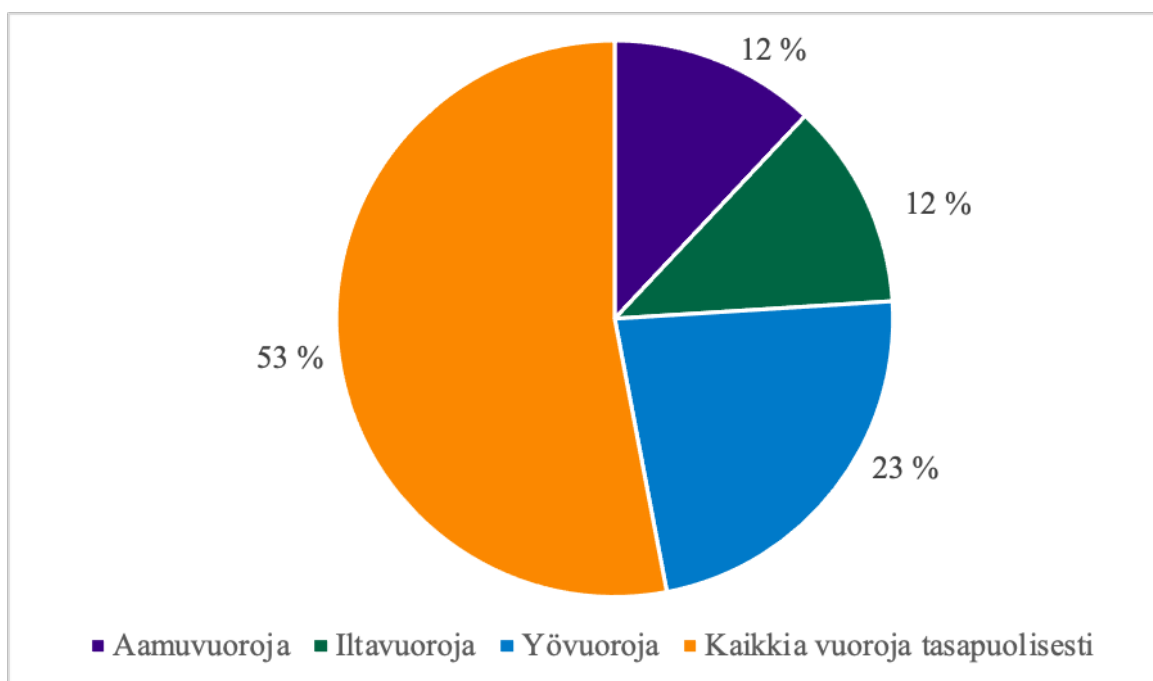
Halusimme kuulla työntekijöiden kuvaukset hyvinvoinnin edistämisestä vuorotyön ohella avoimen kysymyksen avulla. Vastauksissa korostui erityisesti vapaa-päivinä tapahtuva lepo ja niin sanottu oma-aika. Myös liikunnan ja terveellisen

ravitsemuksen tärkeys tuli esille tässä kysymyksessä. Vaikka terveellisen elämäntyylin tärkeys korostui vastauksissa, moni kuitenkin kertoi, ettei aina jaksaa panostaa siihen vapaapäivinä.

Viimeisessä avoimessa kysymyksessä selvitimme työntekijöiden mielipiteitä keinoista, joilla työnantaja pystyisi edistämään vastaajien hyvinvointia. Moni koki, että työvuorosuunnittelulla ja sen kehittämällä olisi suuri merkitys hyvinvoinnin kannalta. Monissa vastauksissa korostui pitkien työvuoroputkien lyhentäminen sekä työntekijöiden toiveiden huomioiminen. Muutama vastaajista haluaisi autonomisen työvuorosuunnittelun. Vastauksissa mainittiin myös iltavuorosta aamuvuoroon siirtyminen, jonka työntekijät kokevat raskaaksi.

### 5.3 Päivitetyt työaikalain tuomat muutokset työaikasuunnitteluun

Vastanneista hieman yli puolet (53 %) tekee kaikkia vuoroja tasapuolisesti. Toiseksi suurin vastaajamäärä (23 %) kertoi tekevänsä pääsääntöisesti yövuoroja. (Kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien pääsääntöisesti tekemät työvuorot

Kysymykset koskien päivitettyä työaikalakia (L872/2019) olivat tärkeä osa-alue tutkimustamme. Päivitetty työaikalaki on nyt ollut noin vuoden voimassa ja halusimme tietää, kokevatko työntekijät sen edistäneen hyvinvointia sekä helpottaneen vuorotyön aiheuttavia haasteita. Vastauksista käy ilmi, että 53 % työntekijöistä kokevat, ettei heitä työpaikalla ollut informoitu päivitetystä työaikalasta ja sen tuomista muutoksista hoitoalalle. Todennäköisesti suurin muutos hoitoalalla on 11 tunnin työvuorojen välinen lepoaika, joka vastauksien perusteella ei näytä toteutuvan Sanervakodissa. Yli kaksi kolmasosaa (70 %) vastaajista kertoo, ettei 11 tunnin välinen lepoaika toteudu. Saman verran vastaajista (70 %) koki, ettei päivitetty työaikalaki ole vaikuttanut hyvinvointiin sekä työssäjaksamiseen. Avoimista kysymyksistä käy ilmi, että päivitetty työaikalaki on kuormittanut erityisesti pääsääntöisesti vain yövuoroja tekeviä. Ennen yövuoroja sai tehdä seitsemän peräkkäin, joiden jälkeen oli kuusi vapaapäivää. Nyt yövuoroja saa suunnitella työvuorolistalle enintään viisi peräkkäin, joka puolestaan lyhentää öiden jälkeisiä vapaapäiviä. Lyhyemmät vapaapäivät vaikuttavat vastauksien perusteella öiden jälkeiseen palautumiseen.

#### 5.4 Johtopäätökset ja kehitysehdotus

Olemme kiitollisia kaikista saamistamme vastauksista. Vastauksissa tuli selvästi esille, että vuorotyöllä on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. Saimme kaikkiin tutkimuskysymyksiimme vastaukset ja erityisesti vastauksissa korostui haasteet uneen ja lepoon liittyen sekä hyvän työvuorosuunnittelun tärkeys. Saamamme tulokset vahvistivat tutkimaamme teoretietoa. Mielestämme tutkimus ei tuonut uutta tietoa aiheesta, vaan vahvisti aikaisemmin saatuja tutkimustuloksia. Kehitysehdotuksemme on, että työnantajan kannattaa kiinnittää huomioita hyvään ja ergonomiseen työvuorosuunnitteluun sekä työntekijöiden työvuorotoiveita tulisi ottaa enemmän huomioon.

## 6 POHDINTA

Olemme hyvin ylpeitä opinnäytetyöaiheestamme ja saaduista tuloksista. Kaikki saamamme tulokset ovat tärkeitä vuorotyöntekijöiden hyvinvoinnin edistämisessä. Mielestämme yksi tärkeimmistä tutkimustuloksista oli työvuorojen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Päädyimme tähän aiheeseen, koska molemmat olemme tehneet vuorotyötä jo jonkin aikaa. Jatkuvasti kuulemme töissä muiden työntekijöiden kokemuksia vuorotyön haasteista, joten tämän vuoksi halusimme päästä tutkimaan asiaa enemmän. Työelämässä ja työharjoitteluissa olemme tavanneet paljon erilaisia ihmisiä, jotka tekevät vuorotyötä. Monesti olemme valitettavasti huomanneet hoitajien väsymyksen sekä muita ongelmia työssäjaksamisessa, ja tämä kaikki vaikuttaa meihin tulevana ammattilaisina sairaanhoitajina. Olemme itsekkin pohtineet, onko tämä ala ja työn kuormitus todella sen arvoista, että omaa hyvinvointiaan kannattaa vaarantaa. Ihmiset ovat yksilöllisiä ja kokevat eri työajat yksilöllisesti, mutta meitä erityisesti kiinnosti erilaiset tavat, joilla työntekijät hoiva-alalla edistävät hyvinvointiaan vuorotyön ohella. Halusimme jotain uutta meidän opinnäytetyöhömme, joten päätimme myös tutkia työntekijöiden kokemuksia päivitetystä työaikalain ja sen mahdollisista vaikutuksista hoivatyöntekijöiden hyvinvointiin.

Aihettamme on tutkittu paljon, joten löysimme paljon artikkeleita ja opinnäytetöitä. Huomasimme kuitenkin, vaikka monessa lähteessä oli tutkittu samaa, olivat tulokset ajoittain ristiriitaisia. Pyrimme etsimään tietoa mahdollisimman tuoreista lähteistä. Kirjoja suoranaisesti aiheestamme ei valitettavasti löytynyt. Saamamme tulokset vahvistivat tutkimamme teorian tietoa, eli toisaalta emme saaneet aiheesta uusia näkökulmia tutkimuksemme avulla.

Mielestämme olemme saaneet vastauksien perusteella hyödyllistä tietoa vuorotyöntekijöiden hyvinvoinnin edistämisestä sekä päivitetyn työaikalain tuomista muutoksista kyselykohteessamme. Suurin osa vastauksista vastasivat tutkimamme teorian tietoa, mutta saimme muutaman yllättävän vastauksen, esimerkiksi vuorotyön vaikutuksesta ravitsemukseen tai työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin yleisesti.

Jäimme pohtimaan, miksi kyselyn avasi moni työntekijä, mutta vain 19 aloitti vastaamaan kyselyymme ja 17 vei kyselyn loppuun asti. Johtuiko tämä mahdollisesti työn hektisyydestä työpaikalla tai ettei työntekijä kokenut kyselyn liittyvän häneen. Pohdimme myös, olisiko kyselymme pitänyt olla pelkistetympi tai olivatko avoimet kysymykset vaativia sekä aikaa vieviä.

## 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme keskittyi työntekijöiden omiin kokemuksiin, jolloin työmme on eettisesti erittäin haastava. Halusimme kunnioittaa ja noudattaa yleisiä eettisiä periaatteita ja siksi halusimme tutkimukseen osallistuville taata täyden yksityisyydensuojan. Toinen opinnäytetyöntekijöistä työskentelee Sanervakodissa ja halusimme siksi luoda sähköisen kyselyn, jotta vastaajilla säilyy täysi anonymiteetti. Emme tehneet minkäänlaista henkilötietorekisteriä, ja vastaukset annettiin täysin nimettöminä. Saatekirjeen luettua vastaaja teki päätöksen, haluaako osallistua vai ei. Jokaisella oli oikeus kieltäytyä tai keskeyttää tutkimus. Halusimme myös antaa tutkimukseen osallistuville riittävästi aikaa tehdä päätös osallistumisesta, ja siksi tiedotimme Sanervakodin hoitohenkilöstöä mahdollisimman ajoissa tulevasta kyselystä. Opinnäytetyöprosessin päätyttyä, poistamme kyselyn Webropolista. (Tenk. Ihmistieteiden eettisen ennakkoarvioinnin ohje.)

Opinnäytetyömme keskittyi työntekijöiden kokemuksiin ja pyrki löytämään uusia näkökulmia vuorotyön tuomiin haasteisiin, jotka vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin. Koska tutkimusasetelma on tämä, emme voi pyrkiä saamaan tietynlaisia vastauksia ja siksi kyselyn luotettavuus perustuu vain vastaajien kokemuksiin.

Kaikki saamamme aineisto on merkittävää, mutta työmme tulokset ovat vain suuntaa antavia. Aiheemme on hyvin tärkeä, joten toivomme, että aihetta tutkitaisiin enemmän. Hoitoala on itsessään hyvin vaativa, joten kaikki tutkimustulokset hyvinvoinnin edistämisestä voisivat auttaa organisaatioita ja työntekijöitä hyvinvoinnin ja jaksamisen kehittämisessä vuorotyön ohella.



## 6.2 Ammatillinen kehittyminen

Koemme opinnäytetyöstämme olevan meille hyötyä tulevia työvuosia ajatellen. Olemme molemmat valmistumassa sairaanhoitajiksi ja haluamme säilyttää hyvinvointimme ja työssäjaksamisemme mahdollisimman hyvänä. Toivomme Sanervakodin esihenkilöiden saavan tulostemme pohjalta hyödyllistä tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisessä sekä haluamme työntekijöiden löytävän tutkimuksestamme heille sopivia keinoja hyvinvoinnin edistämiseksi vuorotyön ohella.

Pohtiessamme tulevaa uraamme sairaanhoitajina, haluamme tiedostaa vuorotyön mahdolliset riskitekijät sekä erilaiset keinot, joilla pystymme edistämään jaksamistamme työssä. Työstäessämme tätä opinnäytetyötä, hyvinvointi vuorotyön ohella on aiheena selkeytynyt meille sekä syventänyt teoriaosaamistamme. Oman hyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa työssäjaksamista sekä nyt ymmärrämme sen vaikutuksen tuleviin työvuosiin. Hyvinvoinnin laiminlyönti voi johtaa työuupumukseen ja pahimmillaan masennukseen tai muihin fyysisiin sairauksiin.

Opinnäytetyötä tehdessämme ja sen edetessä, eteemme tuli oivalluksia ja ymmärsimme mitä olisi pitänyt tehdä toisin tai jättää tekemättä. Meitä erityisesti miellettyä, miksi emme lähettäneet työntekijöille muistutusviestiä kyselystä. Tämä olisi voinut mahdollisesti lisätä vastaajien määrää. Emme ole ennen tehneet tutkimusta, joten kaikki tähän prosessiin liittyen on tullut täysin uutena meille. Tämän työn ohella olemme oppineet paljon lähteiden etsimisestä sekä tekstin tuottamisesta.

Toivoisimme pääsevämme mukaan Sanervakodin hoivahenkilöstön kehittämispäivään, jossa voisimme esittää opinnäytetyömme sekä tutkimustulokset työyhteisölle. Toteuttaisimme valmiin opinnäytetyön esittelyn virtuaalisesti, mikäli paikanpäälle meneminen ei koronaviruksen tuomien rajoitusten vuoksi onnistu.

## LÄHTEET

- Ferri, P., Guadi, M., Marcheselli, L., Balduzzi, S., Magnani, D., & Di Lorenzo, R. (2016). The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. Saatavilla 1.2.2021 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5028173/>
- Hakola, T & Kalliomäki- Levanto, T. (2010.) Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Työterveyslaitos. Sastamala. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Härmä, M., & Kukkonen- Harjula, K. (2013). Uni, vuorotyö, aikaerorasitus ja fyysinen aktiivisuus. Teoksessa I, Vuori., S, Taimela, & U, Kujala (toim.), Liikuntalääketiede. Helsinki. Duodecim
- Härmä, M., Hublin, C., & Puttonen, S. (2019). Miten yötyö vaikuttaa terveyteen? Duodecim. Saatavilla 10.3.2021 <https://terveysportti.mobi/xmedia/duo/duo14720.pdf>
- Jehan, S., Zizi, F., Seithikurippu, R., Mayers, A., Auguste, E., Girardin, J-L., & McFarlane, S. (2017). Shift work and sleep: Medical implications and management. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5836745/>
- Kestilä, L., & Karvonen, S. (Toim.). (2018). Suomalaisten hyvinvointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
- L 872/2019. Työaikalaki. 5.7.2019/872. Saatavilla 1.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>
- L 9.8.1996/ 605. Työaikalaki (Kumottu). 9.8.1996/605. Saatavilla 25.2.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1996/19960605#L6P29>
- Lipguides. Diak. Opinnäytetyön erilaiset toteuttamistavat. (2020). Saatavilla 15.3.2021 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760648#s-lq-box-15268737>
- Manka, M-L., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum pro.
- Manka, M-L., & Manka, M. (2018). Työhyvinvointi. Helsinki. Alma talent.

- Medic, G., Wille, M., & Hemels, M. (2017). Short- and long-term health consequences of sleep disruption. Saatavilla 15.2.2021 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5449130/>
- Mertanen, V. (2015). Työturvallisuuden perusteet. Työterveyslaitos. Tampere. Suomen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.
- Nummelin, Tarja. (2013). Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki. Talentum.
- Sanervakodin perehdytyskansio. (2020). Sanervakodin työryhmä, yksikönjohtaja.
- Tehy. Jaksoaika. (2020). Saatavilla 9.3.2021 <https://www.tehy.fi/fi/apua/ty-oaika/jaksotyoaika>
- Tenk. Ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohje. (2019). Saatavilla 27.2.2021 <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-ennakoarvioinnin-ohje>
- Terveyskirjasto. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Saatavilla 21.2.2021 [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013)
- Thl. Hyvinvointi- ja terveyserot. Hyvinvointi. (2020). Saatavilla 20.2.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>
- Tilastokeskus. Käsitteet. Kolmivuorotyö. Saatavilla 19.3.2021 <http://www.stat.fi/meta/kas/kolmivuoroty.html>
- Tilastokeskus. Käsitteet. Vuorotyö. Saatavilla 19.3.2021 <http://www.stat.fi/meta/kas/vuoroty.html>
- Ttk. Työaika, kuormittuminen ja toimintakyky. Saatavilla 10.3.2021 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden-perusteet/tyoyhteiso/tyoaika-ja-palautuminen/tyoaika-kuormittuminen-ja-toimintakyky#3c5b5064>
- TTL. Työntekijä. Työaika. Saatavilla 27.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/>
- TTL. Työntekijä. Työaika. Vuorotyö. Saatavilla 28.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/>
- Ttl. Uutta tutkimustietoa vuorotyön terveysvaikutuksista- Tutkijat päivittivät suosituksensa. (2020.) Saatavilla 10.3.2021 <https://www.ttl.fi/uutta-tutkimustietoa-vuorotyon-terveysvaikutuksista-tutkijat-paivittivat-suosituksensa/>

Työsuojelu. Työaika. (2021). Saatavilla 10.3.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/ty-osuhde/tyoaika>

Työsuojelu. Työaikalaki. Verkkoseminaari. (2021). Saatavilla 1.3.2021 [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/10880944/Ty%C3%B6aikalaki+verkkoseminaari+12012021\\_avi.pdf](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/10880944/Ty%C3%B6aikalaki+verkkoseminaari+12012021_avi.pdf)

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD-Books on Demand Webropol. Johda tiedolla. Saatavilla 19.4.2021 <https://webropol.fi/>

Liite 1. Saatekirje

SAATEKIRJE  
HELSINKI  
22.02.2021

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Teemme opinnäytetyötä vuorotyön vaikutuksista hoivatyöntekijöiden hyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena tutkia mitkä tekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin vuorotyössä ja onko esimerkiksi uusi työaikalaki helpottanut työssä jaksamista ja työntekijöiden hyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kutsumme teidät osallistumaan. Osallistuminen merkitsee sähköisen kyselylomakkeemme täyttämistä ja palauttamista. Osallistuminen kyselyyn on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista. Teillä on mahdollista saada apua kyselyn täyttämiseen meiltä opiskelijoilta ja meillä on täysi vaitiolovelvollisuus antamistanne vastauksistanne. Emme luovuta henkilötietorekisteriä, joten kaikilla kyselyyn vastanneilla säilyy täysi anonymiteetti. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa yksi viikko.

Tutkimukseen on saatu asianmukainen lupa. Antamanne vastaukset käsitellään nimettömänä ja luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksissa.

Valmiin opinnäytetyön esittelemme teille kehittämispäivänä joko kasvotusten tai virtuaalisesti.

Opiskelemme Diakonia ammattikorkeakoulussa, Helsingin kampuksella Sairaanhoidajiksi (AMK). Halutessanne lisätietoa tutkimuksestamme voitte olla yhteydessä ohjaavaan opettajaamme Jaana Tiliin. (jaana.tilli@diak.fi)

Ystävällisin terveisin

Lejla Nogo ja Sanna Tiainen-Jallow

## Liite 2. Kyselylomake

### 1. Teen pääsääntöisesti

- aamuvuoroja
- iltavuoroja
- yövuoroja
- kaikkia vuoroja tasapuolisesti

### 2. Missä työvuorossa olet yleensä virkeimmilläsi

- aamuvuorossa
- iltavuorossa
- yövuorossa
- en osaa sanoa

### 3. Nukun yön aikana noin

- alle 7 tuntia
- 7–9 tuntia
- yli 9 tuntia

### 4. Minulle on tullut vuorotyön ohella uniongelmia

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

### 5. Koen olevani väsynyt hyvien yöunienkin jälkeen

- kyllä
- ei

- en osaa sanoa

6. Koen syöväni terveellisesti ja säännöllisesti

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

7. Minulle on tullut vuorotyön ohella ruoansulatusvaivoja

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

8. Koen harrastavani liikuntaa tarpeeksi

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

9. Koen vuorotyön vaikuttaneen sosiaaliseen elämään

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

10. Koen vuorotyön lisänneen stressiä ja hermostuneisuutta

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

11. Minua on työpaikalla informoitu 1.1.2020 päivitetyn työaikalain tuomista muutoksista

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

12. Uuden työaikalain huomattavin muutos hoitoalalla on 11 tunnin lepoaika työvuorojen välillä. Onko tämä toteutunut työpaikallasi?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

13. Koen uuden työaikalain tuomat muutokset parantaneen hyvinvointiani sekä työssäjaksamista

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

14. Kuvaile, kuinka vuorotyö on vaikuttanut hyvinvointiisi.

15. Kuvaile, kuinka edistät hyvinvointiasi vuorotyön ohella.

16. Kuvaile, millaisia muutoksia uusi työaikalaki on tuonut työpaikallasi.

17. Kerro, miten työnantajasi pystyisi edistämään työntekijöiden hyvinvointia.