

Mira Karvonen ja Heidi Nikkola

**”Öitten jälkeen reilut vapaat”**

Kokemuksia sosiaalialan yötyöstä Seinäjoen alueella

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi (AMK)

Tekijät: Mira Karvonen ja Heidi Nikkola

Työn nimi: ”Öitten jälkeen reilut vapaat” – Kokemuksia sosiaalialan yötyöstä Seinäjoen alueella

Ohjaaja: Kerttu Veikkola

Vuosi: 2012 Sivumäärä: 55 Liitteiden lukumäärä: 1

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kokevatko yötyötä tekevät henkilöt työn vaikuttavan sosiaalisiin suhteisiinsa, elämän ennakoitavuuteen ja vapaa-ajan viettoon. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää onko työssä jaksamisessa eroja työsuhteen keston, työntekijöiden iän ja perhetilanteen suhteen. Pyrkimyksenä oli myös selvittää millä keinoin yötyöntekijät ylläpitävät työhyvinvointiaan.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä strukturoituna kyselynä. Kyselyssä sisälsi muutamia avoimia kysymyksiä, jotka luokiteltiin myöhemmin. Aineisto kerättiin internetissä käyttämällä Webropol-kyselyohjelmaa. Kysely suunnattiin Seinäjoen alueella sosiaalialalla työskenteleville henkilöille, joiden työ sisältää yötyötä. Vastauksia saatiin yhteensä 84 kappaletta. Kysely avattiin 14.12.2011 ja suljettiin 27.2.2012.

Tutkimustuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista tekee epäsäännöllistä vuorotyötä, joka sisältää yötyötä. Lähes kaikki vastaajista työskentelivät yövuoroissa yksin ja olivat asemaltaan työntekijöitä. Vastauksista kävi ilmi, että suurin osa vastaajista piti sosiaalialan työtä henkisesti kuormittavana. Työuupumusta oli kokenut noin viidesosa vastaajista. Suurimmat syyt työuupumukseen olivat henkilöstön riittämättömyys ja henkilökohtaiset ongelmat. Vastaajien työssä jaksamista ylläpitävänä tekijänä mainittiin yleisimmin hyvä työyhteisö. Vastauksista nousi esiin, että vastaajat kokivat yötyön vaikeuttavan erityisesti harrastuksia. Läheisten koettiin suhtautuvan vuorotyöhön kannustavasti eikä vuorotyön koettu heikentävän sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä.

Nuoremmat työntekijät kokivat yötyön vaikuttavan perhesuhteisiinsa heikentävästi useammin kuin iäkkäämmät työntekijät. Yötyön ei koettu vaikuttavan merkittävästi vapaa-ajan suunnitteluun. Vastaajat eivät kokeneet perhetilanteen vaikuttavan työn kuormittavuuteen. Vastaajan iällä ja työn kuormittavuuden kokemuksella ei näyttänyt olevan yhteyttä. Suhteutettaessa vastaajan työssäoloaika kokemukseen työn kuormittavuudesta havaittiin, että kokemus työn kuormittavuudesta kasvaa 11–15 työssäolovuoteen asti.

Avainsanat: osallistaminen, työhyvinvointi, uupumus, vuorotyö, yötyö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Services

Authors: Mira Karvonen and Heidi Nikkola

Title of thesis: "Long off duty after night shift" – Experiences of Night Time Work in Social Welfare in Seinäjoki Region

Supervisor: Kerttu Veikkola

Year: 2012      Number of pages: 55      Number of appendices: 1

---

The purpose of this study was to examine night workers' experiences about how the work affects their social relations, predictability of life and leisure activities. Another goal was to find out whether there are differences regarding their well-being at work depending on the duration of employment, the employees' age and family situation. The aim was also to find ways for night workers to maintain their well-being.

The study was conducted as structured quantitative questionnaire. The enquiry included few open ended questions, which were classified later. The data were collected on Internet using the Webropol online survey program. The survey was realized in Seinäjoki and aimed at those whose working scope is social work at night. There were in total 84 responses. The survey was opened on 12/14/2011 and closed on 2/27/2012.

The results show that the majority of the respondents work in irregular shifts which include night work. Almost all respondents were working alone during night shifts and their status was employees. The responses revealed that the majority of the respondents considered social work mentally hard. One fifth of the respondents experienced burnout. In addition, the answers showed that a night time job affected especially free time activities and planning free time. The attitude of circle of acquaintances was most often supportive and shift work was not considered affecting respondents' social interrelationship. Younger workers thought that night work had an impact on their family relations more often than older workers. The family situation was not perceived as increasing the work strain. Respondents' age and work strain did not seem to have a connection. The correlation between workers' employment time and work strain showed that experiencing work strain increases until 11–15 years of employment.

Keywords: empowerment, well-being at work, burnout, shift work, night work

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
KUVIOLUETTELO.....	5
1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖYHTEISÖ AUTTAA JAKSAMAAN TYÖSSÄ .....	8
2.1 Johtamisen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin .....	8
2.2 Työyhteisön merkitys työssä jaksamisen kannalta.....	9
3 VUOROTYÖ JA YÖTYÖ SOSIAALIALALLA.....	11
3.1 Työaikaergonomia työvuorosuunnittelun välineenä .....	12
3.2 Vuorotyöhön sopeutuminen .....	13
4 YÖTYÖTÄ TEKEVÄN HENKILÖN TYÖHYVINVOINTI .....	15
4.1 Työn merkitys.....	16
4.2 Työn kuormittavuus.....	17
4.3 Sosiaaliset suhteet ylläpitävät työhyvinvointia.....	22
5 OSALLISUUS, OSALLISTAMINEN JA SOSIAALINEN PÄÄOMA .	24
5.1 Osallisuus työyhteisössä.....	24
5.2 Osallistava johtamistapa .....	25
5.3 Sosiaalisen pääoman yhteys työhyvinvointiin .....	26
6 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA TOTEUTUS .....	28
6.1 Strukturoitu kysely määrällisen tutkimuksen menetelmänä.....	28
6.2 Tutkimuksen tiedonkeruu .....	30
6.3 Tutkimuksen reliabiliteetti, validiteetti ja etiikka .....	31
7 AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET .....	33
7.1 Vastaajien taustatiedot.....	33
7.2 Vastaajien kokemukset .....	38
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	47
LÄHTEET .....	51
LIITTEET.....	55

## KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma. ....	33
Kuvio 2. Vastaajien perhetilanne.....	34
Kuvio 3. Vastaajien alaikäiset lapset ja lasten ikäjakauma. ....	34
Kuvio 4. Vastaajien koulutustaso. ....	35
Kuvio 5. Vastaajien työskentelysektorijakauma sekä asiakaskunta. ....	35
Kuvio 6. Vastaajien toimenkuva. ....	36
Kuvio 7. Vastaajien työsuhteen pituus. ....	36
Kuvio 8. Vastaajien työn luonne.....	37
Kuvio 9. Vastaajien työvuorojen kierto. ....	37
Kuvio 10. Vastaajien työvuorojen kierron säännöllisyys työn luonteeseen suhteutettuna. ....	38
Kuvio 11. Miten työvuorot tulisi vastaajien mielestä järjestää. ....	38
Kuvio 12. Vastaukset kysymykseen ”paras sijainti vapaapäiville”. ....	39
Kuvio 13. Työuupumusta viimeisen viiden vuoden aikana kokeneiden vastaajien määrä.....	40
Kuvio 14. Mitkä tekijät johtivat vastaajien työuupumukseen. ....	40
Kuvio 15. Mitkä tekijät auttavat vastaajia jaksamaan työssään.....	41
Kuvio 16. Miten vastaajat työskentelevät yövuoroissa. ....	42
Kuvio 17. Vastausten hajonta väittämäkysymyksissä. ....	43
Kuvio 18. Vastaus kysymykseen ”palaudun hyvin työvuorojeni jälkeen” suhteutettuna vastaajan ikään. ....	43
Kuvio 19. Vastaus kysymykseen ”yötyö vaikuttaa perhesuhteisiini heikentävästi” suhteutettuna vastaajan ikään. ....	44
Kuvio 20. Vastaus kysymykseen ”koen työni kuormittavaksi” suhteutettuna vastaajan ikään. ....	45
Kuvio 21. Vastaus kysymykseen ”koen työni kuormittavaksi” suhteutettuna vastaajan työsuhteen keston.....	45
Kuvio 22. Vastaus kysymykseen ”koen työni kuormittavaksi” suhteutettuna vastaajien perhetilanteeseen. ....	46

# 1 JOHDANTO

Olemme molemmat tehneet yötyötä ja lähipiiriimme kuuluu monia vuoro- ja yötyöntekijöitä. Mielestämme yöllä työskentely vaikutti elämäämme todella paljon, joten halusimme tutkia asiaa vähän laajemmin. Meistä tuntui, että erityisesti sosiaaliset suhteemme ja elämän ennakoitavuus kärsivät vuorotyön vuoksi. Halusimme nyt selvittää, miten muut yötyötä tekevät kokevat asian ja millä keinoin he tukevat omaa jaksamistaan. Halusimme myös tarkastella sitä, onko samanaikaisesti työvuorossa olevien työntekijöiden lukumäärällä merkitystä jaksamisen kannalta. Ryhmässä työtä tekevät saavat vertaistukea jo työtä tehdessään, toisin kuin yksin työskentelevät, jotka joutuvat hakemaan tukea työvuorojen ulkopuolella. Oman kokemuksemme mukaan ryhmässä yötyön tekeminen on vähemmän kuormittavaa kuin yksin työskenteleminen.

Työn vaikutuksella sosiaalisiin suhteisiin tarkoitamme sitä, miten ystävyys- ja perhesuhteita kyetään hoitamaan, ylläpitämään ja luomaan, kun päivärytmi on erilainen kuin valtaväestöllä. Hyvinvoinnilla käsitämme samaa kuin Suomen Punainen Risti. He ymmärtävät hyvinvoinnin ihmisen henkisen, sosiaalisen ja aineellisen hyvinvoinnin toteutumisenä sekä väestön arjen turvallisuuden ja yhteisöllisyyden lisääntymisenä. (Hyvinvointi- ja terveyslinjaus 2008.) Näistä paneuduimme erityisesti henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Elämän ennakoitavuus merkitsee meille sitä, kuinka yksilö kykenee suunnittelemaan vapaa-aikaansa. Mikäli työvuorolistat tehdään vain hyvin lyhyelle ajalle tai ne muuttuvat usein, on vapaa-ajan suunnitteleminen haastavaa ja rajoittavaa.

Sosionomeina voimme toimia tulevaisuudessa esimiestehtävissä alalla, jolla tehdään paljon vuorotyötä. Silloin on eduksi ymmärtää, miten työntekijät kokevat yötyön. Myös vuorolistoja tehdessä on tärkeää ymmärtää työvuorosuunnittelun tärkeys. Esimiehen tulisi huomioida työntekijän työvuorotoiveet ja perhetilanne sekä niiden vaikutukset työmotivaatioon. Esimerkiksi työntekijän kannalta ei ole hyväksi laittaa pitkän yövuoroputken perään aamuvuoroa, sillä unirytmien vaihto voi olla hankalaa. Kysyimmekin vastaajilta kokemuksia työvuorojen järjestämisen onnistumisesta. Selvitimme myös työvuorojen välisten lepoaikojen riittävyttä sekä vapaapäivien parasta sijaintia. Toivoimme, että yö- ja vuorotyöntekijät saisivat kartoi-

tuksesta konkreettisia neuvoja toisiltaan siitä, miten parantaa omaa työhyvinvointia. Haluaisimme, että tämän tutkimuksen kautta yötyöläiset havahtuisivat ajattelemaan omaa tilannettaan työelämässä nyt ja tulevaisuudessa.

Halusimme lisäksi selvittää, onko työssä jaksamisessa eroja työsuhteen keston, työntekijöiden iän ja perhetilanteen suhteen. Työsuhteen kestot ja työntekijöiden iät kiinnostivat meitä, sillä yleinen olettamus tuntuu olevan, että väliaikaisesti jaksaa tehdä kuormittavaakin työtä. Yleensä oletetaan myös, että nuorempi työntekijä palautuu yötyöstä nopeammin kuin iäkkäämpi. Selvitimme lisäksi koulutustasojen, asiakasryhmien, työskentelysektoreiden sekä toimenkuvien välisiä eroavaisuuksia vastauksissa. Perhetilannetta kysyimme, koska se saattaa vaikuttaa henkilön kokemukseen työn kuormittavuudesta, esimerkiksi koska lapset eivät välttämättä anna työssäkäyvän vanhemman nukkua päivällä tai koska työntekijät eivät näe lapsiaan juurikaan.

Tähän työhön emme ottaneet mukaan taloudellista näkökulmaa, vaikka tiedämme, että osa yötyöntekijöistä tekee työtä yöllisten vuoksi. Kysyimme tässä kyselyssä ainoastaan työntekijän mielipidettä, vaikka tiedostamme, että yötyö koskee koko perhettä ja vaikuttaa koko perheen arkeen.

## 2 TYÖYHTEISÖ AUTTAA JAKSAMAAN TYÖSSÄ

Työyhteisö käsitteenä vaihtelee eri tulkintojen mukaan. Työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia niitä, joilla on esimerkiksi sama tavoite tai perustehtävä. Työyhteisöksi ei kuitenkaan katsota suurta tehdasta, vaan työyhteisö on jokin toiminnallinen yksikkö. Yksi työyhteisön määritelmä on työyksikkö, osasto tai työryhmä. (Järvinen 2000, Leppäsen 2002, 37, 38 mukaan.) Johtaminen on hyvin näkyvä osa työyhteisön hyvinvoinnissa. Esimies vastaa työntekijöiden hyvinvoinnista ja ottaa tarvittaessa puheeksi työn kuormittavat tekijät esimerkiksi henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa. Jos johtaminen on työpaikalla epäreilua, niin työhyvinvointi ei todennäköisesti ole työyhteisössä hyvällä tasolla.

### 2.1 Johtamisen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin

Työntekijän hyvinvointia ylläpitää organisaation päätöksenteon kokeminen oikeudenmukaisena ja luottamus johtoon (Elovainio ym. 2001, Lindströmin 2002, 17 mukaan). Esimiestasolla työhyvinvoinnin edistäminen tarkoittaa sitä, että esimies selvittää ne asiat, mitkä työssä turhauttavat työntekijöitä. Esimiehen tulisi osoittaa todellista kiinnostusta työhyvinvointia kohtaan. Hänen pitää kuunnella työntekijöiden toiveita ja ajatuksia. Esimiehen työtehtävänä on vaikuttaminen, joten vuorovaikutus on suuressa osassa työhyvinvointia tarkasteltaessa. Esimiehen johdolla työyhteisö voi kehittää yhteiset työhyvinvoinnin pelisäännöt. Lisäksi yksilö ja koko työyhteisö tarvitsee kiitoksen tekemästä työstään, kun tavoitteen täyttämässä on onnistuttu. (Jabe 2010, 244, 245.) Kiitos tehdystä työstä kohottaa itsetuntoa, koska se osoittaa työntekijälle, että hän on hyvä työssään. Se auttaa jaksamaan paremmin työssä. Jos tavoitteet eivät toteudu, esimiehen tulee antaa rakentavaa palautetta. Tällöin neuvominen ja uudelleen ohjeistaminen voivat olla tarpeen.

Esimies vastaa työyhteisössään työntekijöiden henkisistä ja aineellisista toimintaedellytyksistä. Esimiehen eettiset arvot ja johtaminen pitävät yllä työhyvinvointia. (Wink 2006, 140–144.) Esimiehen palaute on tärkeää etenkin työssä, jossa ei voida nähdä suoraan työn konkreettista tulosta. Ihmisten kanssa työskennellessä voi olla hankalaa löytää mittari, jolla voidaan arvioida työn onnistumista. (Koivisto



2001, 58.) Työn onnistumisen toteamista varten työllä pitää olla tavoitteet. Jos työn tavoitteet täyttyvät, on se silloin onnistunut. Johtamisvälineenä esimies voi käyttää esimerkiksi kehityskeskustelua. (Wink 2006, 140–144.)

Kehityskeskustelut ovat luottamuksellisia ja niihin osallistuvat vain esimies ja alainen. Kehityskeskustelut ovat olennainen johtamisen väline, jossa suunnataan tulevaisuuteen ja uusien asioiden käytäntöön ottoon. Kehityskeskustelun on tarkoitus olla hyödyllinen molemmille osapuolille. Siellä työntekijällä on tilaisuus ottaa puheeksi omaan työntekoon liittyviä asioita, kuten esimerkiksi vaikeudet yötyössä ja työnantajalle se taas on tilaisuus saada kokonaisvaltainen kuva työntekijän tilanteesta. Kehityskeskustelut ovat hyödyttömiä, jos niissä sovitut asiat jäävät vain puheen tasolle ja eikä niitä saateta osaksi käytäntöä. (Parkkinen 2010.) Kehityskeskustelut ovat dialogi, jossa esimies antaa työntekijälle palautetta ja tarvittaessa rohkaisee. Mukavuusraja täytyy tilanteen vaatiessa ylittää kehityskeskustelussa, joka tarkoittaa sitä, että esimies ottaa puheeksi tunteet, arvot, asenteet ja ihmissuhteet. (Wink 2006, 140–144.)

Työturvallisuuslain perusteella työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä työn kuormitustekijät. Huomioon on otettava myös työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Jos työnantajan pätevyys ei riitä näiden selvittämisen, on hänen käytettävä asiantuntijaa apuna. (L 23.8.2002/738.) Esimiehen pitää ajatella jokaista työntekijää yksilönä, koska tietyt työt ja menetelmät eivät sovi jokaiselle työntekijälle. Jokaisen työntekijän ominaisuudet ovat yksilölliset ja ainutlaatuiset. Joillekin työntekijöille yötyö voi olla suuri hyvinvointia kuormittava tekijä. Kuitenkin on muistettava tasapuolisuus johtamisessa, jottei yksilöllinen kohtelu johtaisi ristiriitoihin työyhteisössä.

## **2.2 Työyhteisön merkitys työssä jaksamisen kannalta**

Työyhteisö on keskeisessä asemassa työhyvinvoinnin syntymisessä, sillä yhteisö voi vaikuttaa siihen, miten työhyvinvointia luodaan ja minkälainen työkuultuuri halutaan tehdä työpaikalle. Ilmapiirin ollessa hyvä, ihmisten välinen yhteistyö ja vuoro-

vaikutus toimivat mutkattomasti. Me-henkinen ilmapiiri ja työyhteisö tuottavat jo itsessään työhyvinvointia. Hyvinvoiva työyhteisö nimittäin on innovatiivinen ja tuotava yhteisö. Kun työyhteisö voi hyvin, on asiakastyytyväisyys, laatu sekä kilpailukykyisyys ja motivaatio parempaa. Koko organisaation voimavarat saadaan käyttöön, kun henkilöstö voi hyvin. Työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen imagoon positiivisesti ja se nähdään haluttuna työpaikkana ja yhteistyökumppanina. (Kaivola & Launila 2007, 132, 133.) Työyhteisö voi paremmin, kun työntekijät voivat luottaa työpaikan johtamiseen ja siihen, että päätöksenteko tapahtuu oikeudenmukaisesti. (Lindström 2002, 17). Hyvän ilmapiirin vallitessa työpaikalla vuorovaikutus työntekijöiden kesken on sujuvaa ja mielestämme työpaikan asiakkaille se on etu. Työyhteisön hyvinvoinnilla on suuri merkitys yksilön työhyvinvointia ajatellen. Pelkkää yötyötä tekevät henkilöt näkevät muita työntekijöitä vain vähän, joten heidän tapauksessa sosiaalinen tuki olisi erittäin tärkeää työssä jaksamisen kannalta.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä saa sosiaalista tukea. Keskustelut työkavereiden kanssa varmistavat esimerkiksi sen, että tieto kirjallisista työnantajan viesteistä kulkeutuu kaikille. Keskusteluyhteyden puuttuminen vaikuttaa kielteisesti työpaikan henkeen, koska siinä tilanteessa puuttuva tieto korjataan olettamuksilla ja väärä tieto alkaa kulkea. (Koivisto 2001, 88.) Yötyöntekijälle ei kuitenkaan aina muisteta tai huomata sanoa kaikista yhteisistä asioista, jolloin hän voi jäädä työyhteisön ulkopuolelle.

### 3 VUOROTYÖ JA YÖTYÖ SOSIAALIALALLA

Neljäsosa suomalaisista tekee vuorotyötä (Lahti & Partonen 2010). Työelämän kehityssuunta näyttää siltä, että vuorotyö tulee lisääntymään entisestään (Stenberg 2007, 85.) Vuorotyön lisääntymiselle on sosiaalialalla syynä asiakasryhmien ympärivuorokautisen hoidon tarve (Terveellinen vuorotyö, [viitattu 7.4.2012]). Sosiaalialalla vuorotyö on hyvin yleistä, koska useat työpaikat ovat avoimina ympäri vuorokauden. Vuorotyössä työvuoroja on enemmän kuin yksi, eli työssäoloaika vaihtelee esimerkiksi aamuvuoron ja iltavuoron välillä. Vuorotyössä vuorojen tulee vaihtua säännöllisesti eli siten, että vuoro jatkuu enintään yhden tunnin työhön sijalle tulleen vuoron kanssa (L 9.8.1996/605). Yötyöllä tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan. Työaikalain mukaan vähimmäislepoaika vuorojen välillä on keskeytymättömästi 9 tuntia. (L 9.8.1996/605.)

Vuorotyötä järjestetään useilla eri tavoilla. Perinteisen kaksi- ja kolmivuorotyön lisäksi on neli- ja viisivuorjärjestelmä sekä keskeytyvä ja keskeytymätön vuorotyö. Kolmivuorotyössä työvuoroja on kolme eli aamu-, ilta- ja yövuoro. Nelivuorjärjestelmässä on puolestaan neljä vuororyhmää ja viisivuorjärjestelmässä viisi vuororyhmää. (Hakola ym. 2007, 74.) Sosiaalialalla yleinen vuorotyömuoto on jaksotyö. Jaksotyössä peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärä on seitsemän. Jaksotyöllä tarkoitetaan joustavaa työaikajärjestelyä, jolloin työaika on kolmen viikon pituisella ajanjaksolla enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisella ajanjaksolla enintään 80 tuntia (L9.8.1996/605). Jaksotyössä ei siis ole rajoitettu päivittäistä tai viikoittaista työajan pituutta. (Hakola ym. 2007, 13.)

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät kokevat työnsä sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaksi, koska työpaikoilla on usein kuormittavana tekijänä kiire. Sosiaali- ja terveysalan työ on henkisesti rasittavaa, koska työtä täytyy tehdä omalla persoonallaan. Toinen tekijä, joka tekee työn henkisesti rasittavaksi, on lisääntynyt väkivalta ja sen uhka. Toisaalta sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät ovat kuitenkin tyytyväisiä työhönsä asiakastyön antoisuuden ja sen palkitsevuuden vuoksi. (Kauppinen ym. 2010, 4, 5.)

Yötyö on monen sairauden aiheuttaja ja myös ennenaikaisen kuoleman riskitekijä. Se on kaikkien tutkimusten mukaan haitallista ihmiselle. Vuorotyön vaikutukset taas ovat epäselvempiä ja ne selittynevät yksilöllisillä eroilla, koska toiset sopeutuvat vuorotyöhön paremmin kuin toiset. Vuorotyön haitallisuus selittyy myös sillä, että sen vuoksi uni ja vuorokausirytmä häiriintyvät. Kolmivuorotyötä tekevän henkilön yhtämittäinen uni lyhenee kahdella tunnilla yövuorojen jälkeen ennen ensimmäistä aamuvuoroa. Etenkin yötyötä sisältävässä vuorotyössä tulisi ottaa huomioon työaikaergonomia, jotta vuorotyön haittoja voisi vähentää. Vuorotyön haittoja voi ehkäistä huolehtimalla riittävällä liikunnalla ja terveellisellä ravitsemuksella sekä näihin liittyen painonhallinnalla. (Partinen 2010.)

### **3.1 Työaikaergonomia työvuorosuunnittelun välineenä**

Työntekijän hyvinvointia ajatellen merkityksellisintä on se, kuinka monta samantyyppistä työvuoroa on peräkkäin, kuinka pitkä on vuorojen välinen lepoaika sekä miten työvuorot ajoittuvat toisiinsa nähden (Hakola ym. 2007, 80). Työvuoroluettelo on tuotava kirjallisesti työntekijän tietoon vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista (L 9.8.1996/605). Kun työvuorot ovat ennalta tiedossa, niin perheen ja ystävien kanssa on helpompaa suunnitella yhteistä tekemistä (Hakola ym. 2007, 122). Toisaalta monissa työpaikoissa, ja etenkin sijaisilla, vuoroihin tulee runsaasti muutoksia hyvin lyhyelläkin varoitusajalla eikä niistä aina uskalla kieltäytyä työpaikan menettämisen pelossa. Käytännössä lasten ja omien harrastusten hoitaminen olisi huomattavasti yksinkertaisempaa, mikäli työvuorot olisivat säännölliset ja pitkälle ajalle ennakoitavissa.

Säännöllisessä kolmivuorotyössä työvuorojen olisi hyvä kiertää myötäpäivään eli aamuvuoro, iltavuoro, yövuoro ja sen jälkeen vapaapäivät. Ihmiselle on selvästi helpompaa sopeutua siihen, että työvuorot kiertävät myötäpäivään kuin vastapäivään. (Härmä & Sallinen 2004, 77.) Työssä jaksamisen kannalta olisi syytä välttää iltavuorojen jälkeen aikaisia aamuvuoroja, jolloin työntekijän yöuni lyhenee. (Härmä & Sallinen 2004, 78, Partinen 2010 mukaan.) Jos työntekijä on selvästi ”iltatyypinen”, niin esimiehen kanssa olisi järkevää keskustella siitä, että vältettäisiin aikaisia aamuvuoroja hänen kohdallaan.

Työaikaergonomian kannalta suositeltavinta olisi, että yövuorot järjestettäisiin nopealla työvuorokierrolla, jolloin olisi järjestetty 1-3 yövuoroa peräkkäin. Ensimmäinen yövuoro on aina kaikista vaikein, joten sen vuoksi yksittäisiä yövuoroja olisi vältettävä. Viiden peräkkäisen yövuoron jälkeen taas on kertynyt niin paljon uni-velkaa, että niin pitkiä yövuorajaksoja olisi hyvä välttää. (Hakola ym. 2007, 80.) Aina eivät optimaaliset työvuorotaulukot ole mahdollisia, sillä työvuorosuunnittelua hankaloittavat henkilöstön työvuorotoiveet, koulutukset, sairauslomat ja työyksikön toiminta (Unkila ym. 2008, 13).

Kahden työvuoron välillä tulisi olla yli 11 tunnin lepoaika ja peräkkäisiä työpäiviä saisi olla enintään kuusi. Sen lisäksi yksittäisiä vapaapäiviä tai työpäiviä pitäisi välttää. Jatkuvan yötyön tulisi aina perustua vapaaehtoisuuteen. Ergonomisen vuorotyön mallissa on esitetty, että viikonlopputöitä tulisi olla vain kerran kuukaudessa. Lisäksi työntekijöiden pitäisi voida vaikuttaa käytettäviin vuorotyöjärjestelmiin ja omiin työaikoihinsa. (Härmä & Sallinen 2004, 78, Partisen 2010 mukaan.)

Työajat vaikuttavat erityisen paljon terveyteen, työturvallisuuteen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Työaikojen suhteuttaminen työn kuormittavuuteen, ihmisen biologisiin rytmeihin sekä työvuorojen ennakoitavuus ja työntekijän mahdollisuus työaikojen säätelyyn vaikuttavat työntekijän terveyteen. On myös hyvä tiedostaa, että onnettomuus- ja tapaturmariskit ovat suurempia yövuorossa kuin muissa vuoroissa. (Hakola ym. 2007, 3.) Riskejä suurentavat väsymys ja keskittymisvaikeudet.

### **3.2 Vuorotyöhön sopeutuminen**

Sopeutuminen yövuoroon jatkuvassa yötyössä tapahtuu parhaiten siten, että vapaapäivinäkin pysyy ainakin osittain yövuororytmissä eli nukkuu päivällä ja valvoo yöllä. Tämä kuitenkin johtaa sosiaaliseen eristäytymiseen. (Hakola ym. 2007, 126.) Tämä keino tuntuu olevan kuitenkin suhteellisen yleinen esimerkiksi jatkuvaa yötyötä tekevien keskuudessa johtaen osaltaan epäterveellisten elämäntapojen yleistymiseen, esimerkiksi liialliseen alkoholin käyttöön ja juhlimiseen, joita yleisesti tehdään yöaikaan. Elimistö ei kuitenkaan ehdi sopeutua yövuororytmiin, jos te-

kee 1-3 peräkkäistä yövuoroa. Silloin vuorokausirytmien siirtäminen ei ole järkevää (Hakola ym. 2007, 128).

Vuorotyössä ennen ensimmäistä yövuoroa olisi suositeltavaa nukkua 1-2 tunnin unet, jolloin vireystila nousee ja yövuoro sujuu helpommin. (Hakola ym. 2007, 127–129.) Yövuoron aikana tulisi välttää raskaita aterioita ja erityisesti nopeasti imeytyviä hiilihydraatteja, koska ne väsyttävät. Ennen yövuoron loppumista olisi hyvä välttää liiallista kahvin juontia, koska se taas vaikeuttaa nukahtamista, kun on päässyt töistä kotiin. (Partinen 2010.) Kirkkaalle auringonvalolle altistuminen yövuorosta palatessa vaikeuttaa unen saantia ja sopeutumista yövuoroihin. Yövuorajakson päättyessä palautuminen normaaliin vuorokausirytmiiin helpottuu, kun töistä palattuaan nukkuu vain 2-3 tuntia, jota unta riittäisi seuraavalle yölle. Seuraavana yönä olisi tärkeää nukkua mahdollisimman normaalisti. (Hakola ym. 2007, 127–129.)

Vuorotyötä tekevällä yli 45-vuotiaalla, eli ikääntyvällä, työntekijällä on erityisongelmia lisääntyneen sairastavuuden, nukkumisen ja yötyöhön sopeutuneen suhteen. Toisaalta ikääntynyt työntekijä on kokemustensa johdosta oppinut nuoria enemmän erilaisia unirytmiiin liittyviä tai sosiaalisia selviytymiskeinoja. Ikääntyneet työntekijät ovat lisäksi valikoituneita, koska terveyshaitoille herkimmät työntekijät ovat työvuosien varrella todennäköisimmin siirtyneet kevyempiin työaikamuotoihin tai päivätyöhön. Ikääntynyt työntekijä pystyy hyödyntämään vapaa-aikansa paremmin palautumiseen ja lepoon, kun omat lapset ovat jo itsenäistyneet ja siirtyneet kodin ulkopuolelle. Yhden yön univajeen ikääntynyt työntekijä kestää paremmin kuin nuorempi työntekijä, mutta useamman yövuoron aikana heidän vuorokausirytmensä ei pysty tahdistumaan yhtä nopeasti verrattuna nuorempiin työntekijöihin. Ikääntyneet työntekijät hyötyvät eteenpäin kiertävästä vuorojärjestelmästä enemmän kuin nuoret työntekijät. (Hakola ym. 2007, 43–45; Partinen 2010.)

## 4 YÖTYÖTÄ TEKEVÄN HENKILÖN TYÖHYVINVOINTI

Työntekijän työhyvinvointiin tulisi kiinnittää runsaasti huomiota erityisesti silloin, jos hän tekee pelkkää yötyötä. Työhyvinvointiin onkin alettu kiinnittämään enemmän huomiota viime vuosina ja se on useilla työpaikoilla nykyisin aiempaa enemmän esillä (Kauppinen ym. 2010, 4). Työhyvinvointi kokonaisuutena muodostuu neljästä osasta, jotka ovat työntekijä, työ, työyhteisö ja johtaminen. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan positiivista työelämän laatua. Sitä tuottavat hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö eli sitä ei tuota mikään ulkopuolinen taho. Kaivolan ja Launilan mukaan usein ajatellaankin virheellisesti, että työhyvinvointia työyhteisössä tuottaisivat esimerkiksi työterveyshuolto tai erilaiset kurssit työpaikalla. (2007, 127, 128.) Olemme osittain eri mieltä Kaivolan ja Launilan ajatuksesta. Kurssit ja koulutukset voivat mielestämme tuoda työhön lisää motivaatiota, mikäli ymmärretään, että kurssien ja koulutusten sisältö on otettava osaksi käytäntöä. Kun saa uusia ideoita työhön tekemiseen, se parantaa työn mielekkyyttä ja työmotivaatiota.

Työhyvinvoinnin edistäminen koko yhteiskunnassa on sitä, että kehitetään työelämää kokonaisvaltaisesti. Kehitettäessä pitäisi ottaa huomioon se, että kokonaisuuden osat sopivat toistensa kanssa yhteen ja kaikki osat olisivat vuorovaikutuksessa keskenään. Toisaalta taas vaaditaan osien joustavuutta, jos jokin tekijä muuttuu. Lisäksi organisaation ja yksilön tulee sietää kohtalaisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä, jotta työhyvinvointi pysyisi yllä. (Kaivola & Launila 2007, 128, 129.) Tämä edellyttää sitä, että työntekijä, työ, työyhteisö ja johtaminen ovat tasapainossa. Työhyvinvointi ei pysy yllä, jos työyhteisöstä puuttuu esimerkiksi hyvä johtaminen tai työtehtävät ovat liian haastavia tai puolestaan liian helppoja. Kokemuksemme mukaan yötyö on usein hyvin hidastempoista ja työtehtäviä on vähän.

Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat oikeudenmukainen johtaminen, ammattitaidon ylläpitäminen ja mahdollisuus vaikuttaa vapaapäivien ajoittumiseen sekä työpäivän alkamis- ja päättymisaikoihin (Aalto 2006, 13; Hakola ym. 2007, 3). Vuoro-työssä aikataulujen yhteensovittamista ja työssä jaksamista helpottaa myös työntekijän oma motivaatio sekä perheen ja ystävien tuki (Hakola ym. 2007, 122). Sitä, kuinka hyväksi työntekijä kokee työhyvinvointinsa, on kuitenkin melko hankala mi-

tata. Tärkeimmät ihmisen henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat työn jatkuvuus, mielenkiintoinen työn sisältö, henkinen turvallisuus, koetun stressin määrä, lähiympäristön ilmapiiri sekä parisuhde ja perhesuhteet. Näiden lisäksi oman esimiehen toiminta työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää. Jos nämä tekijät ovat ihmisen elämässä kunnossa, niin todennäköisesti työhyvinvointi on hyvä. (Aalto 2006, 13; Karppanen 2006, 157.) Loppujen lopuksi kyse on kuitenkin työntekijöiden yksilöllisistä kokemuksista ja ne saattavat poiketa toisistaan paljonkin. Esimerkiksi perheeltä tuleva tuki tai sen puute voi vaikuttaa hyvin voimakkaasti yksilön kokemukseen omasta työhyvinvoinnista.

Työhyvinvoinnin mittaaminen onnistuu arvioimalla yksilön kohdalla työhön liittyviä ominaisuuksia. Toinen organisaation tapa mitata työhyvinvointia on pitää sairauspoissaolojen määrän seuranta silloin, jos työyhteisössä on tehty muutoksia työhyvinvoinnin edistämiseksi (Liukkonen 2006, 191). Aina poissaolojen määrä ei kerro työhyvinvoinnista kaikkea, mutta se antaa jotain viitteitä sen laadusta. Organisaatiossa tapahtuva henkilöstön vaihtuvuus kertoo joskus huonosta työympäristöstä, jonka vuoksi organisaatiossa pitäisi kiinnittää huomiota siihen (Liukkonen 2006, 229–231).

#### **4.1 Työn merkitys**

Työn on tunnettava hyvältä, jotta hyvinvointi työssä kasvaisi (Lindström 2010, 56). Yksilön työhyvinvointia lisää kokemus siitä, että hän pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. Lisäksi jos yksilö saa säädellä omaa työskentelyään omalla persoonallaan, tyyllillään ja rytmillään, auttaa se kestäämään työn kuormittavuutta paremmin. Yksilön kokemus oman työnsä mielekkyydestä on myös yksi työhyvinvoinnin tekijöistä. (Kaivola & Launila 2007, 129.) Työssään jaksaa paremmin, jos työssä on haasteita. Haasteet kannustavat oppimaan ja oivaltamaan uusia asioita. Työtä ei tarvitse kuitenkaan osata kokonaan ollakseen ammattilainen. (Leskinen 2000, 14.) Työn mielekkyys auttaa jaksamaan arjessa sekä etsimään työstään uusia haasteita ja kokeilemaan eri työtapoja. Se taas tuo työhön vaihtelua. Yötyö on kuitenkin hyvin kaavamaista ja sen puitteissa pystyy toteuttamaan vaihtoehtoisia työmenetelmiä hyvin rajatusti.



Työn mielekkyyden lähteiden tunnistaminen ja niiden edistäminen ovat työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeitä. Työn ilo vaikuttaa työhyvinvointiin ja siihen liittyvät ahkeruus ja omistautuminen työlle. (Kaivola & Launila 2007, 130.) Jos töitä on paljon, niitä tekee silti mielellään, kun työtehtävä on innostava (Lindström 2010, 55). Työn ilon kokemus tulee siitä, kun työtehtävät sujuvat hyvin ja kokee onnistumisia työssään (Kaivola & Launila 2007, 130). Itsearvostusta työntekijänä lisäävät työkavereilta ja esimieheltä saatu tuki. On helpompi arvostaa itseään, kun saa positiivista palautetta työpaikallaan. Yötyötä tehdään usein yksin, mikä etenkin jatkuvaa yötyötä tekevien keskuudessa vähentää työyhteisöltä saatavaa tukea ja palautteen saannin mahdollisuuksia.

Yksilön kannalta työhyvinvointia syntyy myös silloin, kun hänellä on yhteinen tavoite koko organisaation kanssa. Kaikkien työntekijöiden keskinäinen arvostus toisten työtä kohtaan on tärkeässä osassa. Tuen saaminen työyhteisöltä on erityisen tärkeää, jotta yksilö kokisi itsensä hyväksytyksi. (Lindström 2010, 55.) Tällä tarkoitetaan sitä, että työskennellään yhteisen hyvän vuoksi. Tuen saaminen merkitsee työntekijöiden tasavertaista vuorovaikutusta ja sitä, että jokainen on yhteisössä yhtä arvokas.

Yksilön työhyvinvoinnin perusta on kunnossa, jos sitoutuminen omaan uraan ja organisaatioon ovat korkealla tasolla. Yksilön on oltava valmis itsensä ja organisaation kehittämiseen. Sellainen ihminen saa arvostusta ja myönteistä palautetta omasta toiminnastaan. (Lindström 2010, 56.) Työnantajan toimet eivät kuitenkaan vaikuta yksilön työhyvinvointiin, jos työntekijä itse ei ole valmis vaalimaan omaa hyvinvointiaan (Kaivola & Launila 2007, 132). Tällä tarkoitetaan sitä, että työhyvinvointia ei voi antaa toiselle, jollei toinen ole valmis sen eteen työskentelemään.

## **4.2 Työn kuormittavuus**

Työ voi kuormittaa yksilöä fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Työn sopiva kuormittavuus edistää hyvinvointia, motivoi työn tavoitteen saavuttamiseen ja rytmittää työpäivää. Liiallinen kuormittavuus taas altistaa työhyvinvoinnin heikkene-

miselle. Työn kuormittavuus voi siis olla joko positiivinen tai negatiivinen asia työhyvinvoinnin kannalta. (Parvikko 2010, 15.)

**Työn fyysinen kuormittavuus.** Fyysisesti kuormittava työ voi vaikuttaa yksilön kokemukseen omasta työhyvinvoinnista. Työ on fyysisesti kuormittavaa, jos työntekijällä on liian yksipuolinen tai vähäinen kuormitus, kuten jatkuva istuma-asento tai kumarassa työskentely. (Kauppinen ym. 2010, 230.) Sosiaalialalla lähes joka työpaikassa työntekijä käyttää tietokonetta ja se aiheuttaa paljon erilaisia vaivoja, jos työergonomiasta ei ole huolehdittu asianmukaisesti. Niska-hartiaseudun kipujen lisäksi se aiheuttaa kyynärvarren, ranteiden ja sormien vaivoja. Kumarassa työskentely altistaa selkäkivuille. (Lindström ym. 2002, 14.) Omien kokemustemme mukaan yövuoroissa tulee kulutettua hyvin paljon aikaa tietokoneella, etenkin hiljaisina öinä. Sosiaalialan työ on työpaikasta riippuen fyysisesti kuormittavaa, jos työ sisältää hoidollisia tehtäviä, jossa pitää nostaa ja kääntää asiakasta.

Sosiaalialan vuorotyön aiheuttama kuormittavuus perustuu työvuorojen sopimattomuuteen elimistön vuorokausirytmien kanssa. Vuorotyössä, joka sisältää yötyötä päiväaikainen väsymys, unettomuus ja univaje ovat yleisempiä kuin päivätyössä. (Lindström ym. 2002, 19, 20; Lahti & Partonen 2010.) Omakohtaiset kokemuksemme olivat, että yövuoron jälkeen nukkuminen oli vaikeaa. Uniongelmat korostuivat etenkin kesäaikaan, kun ulkona oli valoisaa. Univaje aiheutti usein hyvin tokkuraisen olon, jota voisi verrata humalatilaan. Yövuorossa tuli myös syötyä hyvin epäsäännöllisesti ja epäterveellisesti mikä puolestaan tuntui lisäävän fyysistä kuormitusta. Tutkimusten mukaan yksi uneton yö tai viikon kestänyt 3 – 4 tunnin univaje päivässä johtaa olotilaan, joka vastaa noin promillen humalaa (Härmä & Sallinen 2006; Stenberg 2007, 73).

**Työn psyykkinen kuormittavuus.** Työn psyykkisen kuormittavuuden kokeminen on aina yksilöllistä. Toinen työntekijä saattaa kokea psyykkisesti kuormittavat tilanteet erittäin haitallisina, kun taas toisen mielestä se lisää työn innostavuutta. (Parvikko 2010, 15.) Työn psyykkinen kuormittavuus liittyy työhön, työnorganisointiin ja työyhteisöön (Lindström ym. 2002, 18). Sosiaalialan tieto-painotteinen työ on henkisesti raskasta, mutta sen haasteellisuus puolestaan antaa voimavaroja, joiden avulla voi kestää stressiä paremmin. (Koivisto 2001, 47, 173.) Liiallinen työn

psykkinen kuormitus altistaa kuitenkin työuupumukselle. Kuormituksen lähteenä voi olla työympäristö, itse työtehtävä, työpaikkakiusaaminen, sosiaalinen vuorovai-  
kutus tai sen puute. Psykkistä kuormitusta voi lisätä myös tapa, jolla työt on or-  
ganisoitu. (Lindström 2010, 52; Merikallio 2001, 64.) Toistuva psykkinen kuormit-  
tavuus voi aiheuttaa myös fyysisiä oireita, jopa rytmihäiriöitä. (Lindström ym. 2002,  
18.)

On todettu, että työelämässä psykkinistä kuormitusta lisäävät eniten kolme yhdis-  
telmää. Ensimmäisessä yhdistelmässä työn suureen määrään ja tiukkaan aikatau-  
luun yhdistyy vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Toisessa taas  
suuret ponnistukset ja vähäinen palkkio työstä lisäävät psykkinistä kuormitusta.  
Kolmas huono yhdistelmä työhyvinvoinnin kannalta on epäoikeudenmukainen koh-  
telu ja epävarmuus, joiden vaikutus korostuu erityisesti muutostilanteissa. (Lind-  
ström 2010, 54.) Työyhteisön saneeraustilanteissa ja eläköitymisten johdosta työn-  
tekijälle saatetaan kasata irtisanotun työntekijän työt, jolloin hän joutuu toimimaan  
osaamisensa ylärajoilla, kun työtehtävät laajenevat ja vaikeutuvat. (Koivisto 2001,  
47, 173.)

Nykypäivänä työntekijällä tulee olla paineensietokykyä. Jokaisen pitäisi oppia huo-  
lehtimaan itsestään sekä psykkinisesti että fyysisesti. Kun työntekijä ei kestä pai-  
neita työssään, se alkaa näkyä fyysisinä oireina ja sairasteluna. Keho ei siinä vai-  
heessa enää kestä ja sen vuoksi oireilu alkaa. Paineen lisäksi epävarmuutta on  
siedettävä, koska työpaikastaan täytyy taistella ja se vaatii jatkuvaa panostamista.  
(Koivisto 2001, 18, 32.) Kilpailu työpaikasta saattaa heikentää työn laatua, koska  
silloin työtehtävät hoidetaan kiirehtien. Pieni kilpailu voi tuottaa hyviäkin tuloksia,  
mutta laajentuessaan se voi johtaa jopa työpaikkakiusaamiseen tai työuupumuk-  
seen. Työelämän epävarmuuden vuoksi työpaikan pysyvyys huolettaa ja aiheuttaa  
turvattomuutta, kun tulevaisuuden suunnittelu hankaloituu.

**Työn sosiaalinen kuormittavuus.** Työn sosiaalinen kuormittavuus liittyy oman  
vapaa-ajan sujuvuuteen ja työn ominaisuuksiin. Työn psykososiaalista kuormitta-  
vuutta lisäävät työaikojen vaikutus unen häiriintymiseen, liian korkeat työn vaati-  
mukset, riittämätön sosiaalinen tuki ja heikot vaikutusmahdollisuudet omassa  
työssään. Näiden lisäksi sosiaalista ja psykkinistä kuormittavuutta lisäävät vähäiset

vapaat viikonloput, ilta-aikaan painottunut työ ja pitkät työrupeamat (Hakola ym. 2007, 23, 43). Oman yötyökokemuksemme perusteella sosiaalisesti kuormittavinta oli olla itse töissä silloin, kun läheiset olivat vapaalla. Silloin, kun itse puolestaan oli vapaalla, oli yleensä arkipäivä ja silloin muut olivat töissä. Tämä lisäsi yksinäisyyskokemuksia ja ulkopuolisuudentunnetta. Vuorotyössä arkivapaat koetaan myönteisimmäksi asiaksi, koska silloin työntekijä voi hoitaa asioitaan esimerkiksi virastoissa (Hakola ym. 2007, 41).

Vuorotyö hankaloittaa sitoutumista säännölliseen harrastukseen, sillä harrastusmahdollisuudet painottuvat yleensä ilta-aikaan (Hakola ym. 2007, 124). Säännöllinen harrastaminen vähentää stressiä, joten vuorotyöntekijän olisi hyvä löytää itselleen sopiva harrastus, jota pystyy harrastamaan vuorokauden ajasta riippumatta (Hakola ym. 2007, 125). Oman harrastamisen ohella myös lasten harrastuksista huolehtiminen vaikeutuu vuorotyön vuoksi. Vuorotyössä ongelmana voi olla myös luottamustehtävien hoito ja lasten hoitojärjestelyiden sovittaminen. (Unkila ym. 2008, 13.)

Itse koimme haastavaksi harrastusten ja työn yhteensovittamisessa sen, että usein harrastukset, joissa toimitaan ryhmänä tai joukkueena järjestetään samaan kellonaikaan ja samoina päivinä joka viikko. Käytännössä näihin harrastuksiin oli mahdotonta osallistua ja juuri tällainen ryhmässä toimiminen oli se, mitä kaipaamme yksinäisen työn vastapainoksi. Lasten harrastusten järjestäminen oli hyvin haastavaa, sillä harrastukset painottuvat ilta-aikaan, jolloin pitäisi olla valmistautumassa työhön tai olla töissä. Käytännössä tämä tarkoittaa monissa perheissä sitä, että kaksi autoa on välttämättömyys ja ajoittain harrastuksiin kuljettaminen on vain toisen vanhemman varassa.

Eniten perherooleista ja vapaa-ajan jaksoista vieroittavat pitkät useamman peräkkäisen iltavuoron jaksot. Perhe-elämää haittaavat enemmän iltavuorot kuin yövuorot etenkin silloin, kun perheessä on pieniä tai kouluikäisiä lapsia (Hakola ym. 2007, 41, 122). Käytännössä olemme huomanneet, että iltavuorojen aikana ei lapsia näe juuri lainkaan heidän ollessa vanhemman vapaa-ajan aikana koulussa. Yövuoroon mennessä pitäisi yrittää itse nukkua ilta-aikaan, mutta seuraavana päivänä lasten tultua koulusta itse on kotona ja hereillä. Vuorotyössä käyvän vapaa-

aikaan ja nukkumiseen käytettävää aikaa pienentää erityisesti lastenhoito ja koti-työt (Hakola ym. 2007, 42).

Vuorotyön sosiaalista kuormittavuutta vähentää perheeltä ja ystäviltä saatu tuki. Vuorotyössä jaksamisen tukemista on se, että perhe huomioi yövuoron jälkeisen väsymyksen ja levon tarpeen sekä tarvittaessa auttaa asioiden hoitamisessa. Perheeltä ja ystäviltä saadun tuen lisäksi on tärkeää saada tukea myös työkavereilta ja omalta esimieheltä. Työkaverit ovat samassa tilanteessa, joten heiltä voi saada kannustusta ja konkreettisia vinkkejä vuorotyössä jaksamiseen. Työkaverit toimivat viiteryhmänä, koska omaa tilannettaan voi verrata heidän työssä jaksamiseen. (Hakola ym. 2007, 123, 124.)

**Työuupumus.** Liiallinen työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus altistavat työuupumukselle. Yötyöntekijä voi uupua fyysisesti, kun kuormitus on hyvin yksipuolista, yövuorot eivät sovi hänelle tai jos ei saa nukuttua päivisin. (Kauppinen ym. 2010, 230; Lindström ym. 2002, 19.) Psyykinen kuormittavuus voi aiheuttaa työuupumusta yötyössä, koska yövuorossa sosiaalinen vuorovaikutus jää todella vähälle. Etenkin pelkkää yötyötä tekevät henkilöt voivat kokea jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle. Yötyöntekijä voi uupua sosiaalisen tuen puutteesta, koska elää erilaisessa päivärytmissä kuin valtaväestö. Silloin yötyöntekijän on hankala hakea sosiaalisia kontakteja vapaa-ajallaan. Noin neljäsosa kaikista työikäisistä kärsii työuupumuksesta (Työ ei ole ainoa syy työuupumukseen 2012).

Työhyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä on neljä. Jokainen osa vaikuttaa siihen, kokeeko työntekijä työuupumusta jossain työuransa vaiheessa. Työhyvinvoinnin ollessa minimissään, on työuupumuksen vaara suuri. Työuupumus on työhyvinvoinnin epäonnistumisen tulos. Työuupumus tarkoittaa ihmisen läpikotaista henkistä, fyysistä ja usein myös sosiaalista konkurssia (Merikallio 2001, 94). Se on oireyhtymä, joka on peräisin liiallisesta työn aiheuttamasta stressistä (Parkkinen 2010). Työuupumukseen johtaa yleensä liian kova työtahti, henkiset paineet ja suuri vastuu työstä (Aalto 2006, 30). Työuupumiseen kuuluu voimakkaan väsymyksen lisäksi katkeruutta, itsetunto-ongelmia ja masentuneisuutta. Tilapäinen väsymys menee ohitse lepäämällä riittävästi, mutta työuupumus ei. (Leskinen 2000, 6.) Pahimmillaan työuupumus voi aiheuttaa masennusta (Aalto 2006, 30).

Loppuun palamisen vaarassa on yleensä ammatissaan menestynyt henkilö (Merikallio 2001, 117). Työuupunut voi olla sekä johtaja että työntekijä. Työssään uupuneen on hankala tehdä päätöksiä ja hän tekee kaikki annetut työtehtävät siihen asti, kunnes ei enää jaksaa. (Lindström 2010, 60.) Työuupunut on hyvin työkeskeinen ihminen ja hän peilaa omaa minäänsä työn avulla. Hän osaa arvostaa itseään työssä suoriutumisen kautta. (Koivisto 2001, 154.)

Pohjimmiltaan työuupumuksessa on kyse työmotivaation puutteesta ja työn ilon katoamisesta (Aro 2001, 19). Toisaalta työmotivaation ongelmat vaikeuttavat yksilön selviämistä työtehtävistään. Kun motivaatiota ei ole, työt jäävät tekemättä tai ne tehdään huolimattomasti. Työuupumuksessa saattaa joskus olla kyse yksilön henkilökohtaisista ongelmista. Ongelmat työntekijän kotona tai perheessä heijastuvat työpaikalle ja se voi edetä työuupumukseksi (Koivisto 2001, 147). Tämä on kierre, sillä jaksaminen sekä kotona että työssä on heikkoa, eikä ajatuksista tai ongelmista pääse irtaantumaan hetkeksikään. Kotona työuupunut saattaa kyetä ajattelemaan vain työasioita tai hän nukkuu paljon. Aina työuupunut ei edes kykene keskittymään perheeseensä. Ongelmien ratkaisuun ei siten ole aikaa tai edes jaksamista. Muu elämä siirtyy sivummalle, kun työ koetaan uuvuttavaksi.

Työuupumus aiheuttaa työyhteisössä työtehtävien viivästymistä, ruuhkautumista tai työn laadun heikkenemistä. Työuupunut tekee muita useammin virheitä, koska hän on yleensä hermostunut ja hänellä on keskittymisessä vaikeuksia. (Joki, Lahtinen, Soini & Vartia 2002, 97.) Työn laatu heikkenee, jos työssään uupunut tekee työtehtävät kiihtyvällä vauhdilla ja vaatii itseltään jatkuvasti enemmän (Koivisto 2001, 159). Liiallinen työmäärä, jatkuva kiire, epäselvyys omasta työtehtävästään ja työhön liittyvä epävarmuus yleensä aiheuttavat uupumusta (Lindström 2010, 53).

### **4.3 Sosiaaliset suhteet ylläpitävät työhyvinvointia**

Sosiaaliset suhteet vaikuttavat myönteisellä tavalla henkilön itsetuntoon ja itsearvostukseen sekä henkiseen hyvinvointiin ja hallinnan tunteeseen. Sosiaaliset suhteet mahdollistavat erilaisen tiedon ja avun saamisen, tunteiden ilmaisun sekä ko-

kemusten vertailun. Kun henkilö saa käyttäytymismalleja ja tietoja siitä, miten muut selviytyvät kuormittavista tilanteista, hän voi arvioida oman tilanteensa haitallisuutta ja siten saada uusia selviytymiskeinoja. (Kukkurainen 2007.) Mielestämme sosiaaliset suhteet ovat työhyvinvoinnin tukena, koska vaikeat asiat voi jakaa ystävän tai työkaverin kanssa.

Terveysten ylläpitämiseen sisältyy selviytyminen vastavuoroisuutta edellyttävistä rooleista. Tällaisia rooleja ovat esimerkiksi rooli vanhempana, puolisona, työntekijänä ja omaisena. Vastavuoroisuuteen sisältyy se, että ihmiset saavat tukea muilta ihmisiltä, mutta myös antaa tukea toisille. Sosiaalisen roolin säilyttämällä yksilö on tärkeä muille ihmisille ja sen avulla saa kokemuksen siitä, että on arvokas ihmisenä. Hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa rooleista selviytyminen. Se voi aiheuttaa alikuormittumista tai ylikuormittumista, jotka molemmat johtavat negatiivisiin seurauksiin terveyden kannalta ja erityisesti aiheuttavat stressiä. Jos sosiaalisia suhteita on vähän, henkilö jää ilman läheisyyttä, arvostusta ja kiintymystä. (Kukkurainen 2007.)

Amerikkalaistutkimuksen mukaan sosiaalisesti eristyneemmät naiset olivat huonokuntoisempia terveydentilaltaan ja kärsivät useammin masennuksesta verrattuna naisiin, joilla oli hyvät sosiaaliset suhteet. Sosiaalisesti eristyneemmät naiset lisäksi liikkuivat vähemmän. (Vähäiset sosiaaliset suhteet uhkaavat terveyttä 2008.) Tämä tutkimus kertoo mielestämme siitä, että ihminen tarvitsee jaksakseen työelämässä sosiaalisia kontakteja ja verkostoja. Kokemuksemme mukaan pelkkää yötyötä tekevä voi eristäytyä muista etenkin silloin, jos ei saa vapaapäivillään päivärytmiä käännetty. Toisaalta sen kääntäminen voi tuntua turhalta, koska kuitenkin seuraava työvuoro on yövuoro.

Sosiaalisten suhteiden hoitaminen ja ylläpitäminen onnistuvat paremmin silloin, kun ei tee yötyötä. Jatkuvaa yötyötä tekevä henkilö saattaa eristäytyä sosiaalisista suhteistaan. Siihen on syynä se, että yötyötä tekevällä ei uskalleta soittaa tai tulla käymään, koska monet ajattelevat heidän nukkuvan päivisin. Jos itse ei aktiivisesti ylläpidä sosiaalisia suhteitaan, jää herkästi ulkopuolelle sosiaalisista verkostoista. (Oudot työajat voivat viedä terveyden 2010.) Yötyötä tekevän olisi järkevää pitää perheen lisäksi ystävät tietoisina työvuoroistaan ja siitä, mihin aikaan päivästä nukkuu, jotta ihmissuhteista olisi helpompi pitää huolta.

## 5 OSALLISUUS, OSALLISTAMINEN JA SOSIAALINEN PÄÄOMA

Yötyöntekijän kohdalla osallisuus tarkoittaa sitä, että voiko vaikuttaa omien työvuorojensa järjestelyyn. Tutkimuksessamme kysyimme vastaajilta tästä asiasta, koska halusimme heidän mieltävän omaa tilannettaan työelämässä ja sitä, että saavatko he vaikuttaa työyhteisössään. Osallisuus ja osallistaminen ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiaan, mutta osallistaminen tarkoittaa varsinaista toteuttamista. Yötyöntekijän elämässä se näkyy esimiehen kautta. Esimiehen antaessa työntekijän vaikuttaa työyhteisössä, on hän osallistava. Esimiehen osallistaminen näkyy esimerkiksi siten, että antaa työntekijöiden suunnitella itselleen työvuorolistat. Sosiaalinen pääoma puolestaan näkyy yötyöntekijän elämässä sosiaalisiin verkostoihin kuulumisena. Työyhteisön avoimuus lisää luonnollisesti sosiaalista vuorovaikutusta ja siten lisää työyhteisön hyvinvointia.

### 5.1 Osallisuus työyhteisössä

Osallisuuden tausta-ajatuksena on asiakaslähtöisyys ja mahdollisuus vaikuttaa itseä koskevaan päätöksentekoon. Osallisuus antaa ihmiselle mahdollisuuden kokea olevansa toimija sen sijaan, että kokisi olevansa tekemisen kohde. Osallisuuden johdosta ihmisen sitoutuminen häneen vaikuttaviin asioihin kasvaa. Yksilön on koettava olevansa tärkeä ja tulevana kuulluksi, jotta hän voisi olla osallinen. Osallisuuden syntyminen vaatii yhteistyötä ja molemmin puolista kunnioitusta työntekijän ja työnantajan välillä. Vastuuta ei kuitenkaan osallisuuden nimissä voida siirtää kokonaisuudessaan yksilölle. (Kujala 2003, 18, 41, 48, 49, 154.)

Laajemmin ajateltuna osallisuudella tarkoitetaan yhteisöön liittymistä, siihen kuulumista ja siihen vaikuttamista. Se koostuu oikeudesta saada tietoa ja mahdollisuudesta ilmaista mielipiteensä ja siten vaikuttaa asioihin. Osallisuus ja osallistaminen ovat läheisiä käsitteitä, mutta voidaan ajatella että osallistuminen on osallisuuden näkyvä muoto. Osallisuuden kehittymistä varten yhteisön täytyy ottaa jäsenensä huomioon ja vastaavasti jäsenten on oltava aktiivisesti mukana. Osallisuutta voidaan kuvata portaikolla tai tikapuilla, mitä korkeammalla yksikkö on, sitä enemmän valtaa hänellä on elämässään. Toisaalta näin yksilöluotteista mallia on



kritisoitu. Thomasin kirjoittaa (Orasen 2007, 5–7 mukaan), että on tärkeää huomata, että myös valinta olla osallistumatta on osa osallisuutta. Thomasin mukaan osallisuuden ulottuvuudet ovat mahdollisuus valintaan osallistumisesta, mahdollisuus saada tietoa, mahdollisuus vaikuttaa, mahdollisuus ilmaista itseään ja mahdollisuus saada apua, tukea itsensä ilmaisemiseen sekä mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin. Osallisuuden kokemusta varten yksilön ei tarvitse olla läsnä häntä koskevassa päätöksen teossa, edellytyksenä on, että hän kokee tulleensa kuulluksi, ymmärretyksi ja vakavasti otetuksi. (Oranen 2007, 5–7.) Tähän voidaan ajatella liittyvän mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin. Osallisuus voi kasvaa lisäksi osallistamalla kyselyihin ja jakamalla niiden kautta kokemuksiaan.

## 5.2 Osallistava johtamistapa

Esimiehen osallistava johtaminen on sitä, että hän tukee alaistensa hyviä suorituksia ja ottaa heidät mukaan koko työyhteisön työn kehittämiseen ja päätöksentekoon. Osallistaminen lisää työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista ja tyytyväisyyttä työhön, koska silloin jokaisella on tieto organisaation tavoitteesta ja koko toiminnan luonteesta. Esimiehen osallistaminen on tärkeää, koska se lisää henkilöstön työhyvinvointia. Osallistaminen käytännössä tarkoittaa sitä, että esimies antaa alaisilleen vastuuta työtehtävien suorittamiseen. Osallistava esimies antaa koko työyhteisön jäsenten vaikuttaa heitä koskeviin päätöksiin. (Osallistuva henkilöstö sitoutuu, [viitattu 1.3.2012].) Osallistava esimies voi antaa työntekijöille mahdollisuuden tehdä autonomisen työvuorolistan eli suunnitella työvuorot itse.

Autonomisella työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan työvuorosuunnittelun mallia, jossa työntekijät suunnittelevat omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Esimiehen tehtävänä on tukea ja ohjata henkilöstöä laatimaan sellaiset työvuorolistat, jotka tukevat työn tavoitteiden saavuttamista. Autonomisen työvuorosuunnittelun haasteita ovat työvuorosuunnittelun oikeudenmukaisuus, suuri henkilöstön vaihtuvuus ja erityisosaamisen huomioiminen. (Työaika-autonomia 2010.)

Yksilön työhyvinvointiin liittyy hyvin kiinteästi päätöksentekoon osallistuminen ja vaikuttamismahdollisuudet työyhteisössä (Warr 1999, Topp 2010, 22 mukaan). Tutkimuksen mukaan osallistavissa työyhteisöissä työuupumuksen riski on ollut

huomattavasti pienempi kuin niillä työpaikoilla, joissa päätöksentekoon eivät alaiset saaneet osallistua (Angermeier ym. 2009, Topp 2010, 22 mukaan). Osallistaminen kannustaa työntekijöitä olemaan avoimempia toisilleen. Se mahdollistaa sen, että jokaisen työntekijän mielipiteet tulevat kuulluksi.

### 5.3 Sosiaalisen pääoman yhteys työhyvinvointiin

Sosiaalisella pääomalla viitataan usein sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, jotka helpottavat yhteisön jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta sekä erilaisten toimintojen yhteensovittamista. Täten se lisää yhteisön hyvinvointia ja tehostaa yksilöiden tavoitteiden toteutumista. (Ruuskanen 2002, 5–25.) Sosiaalinen pääoma tarjoaa vuorotyöntekijälle yhteisöllisyyden tunnetta, tukea ja apua (Lindström 2002, 19). Sosiaalisen pääoman käsite on hyvin laaja, eikä sille ole yhtä oikeaa määritelmää. Sosiaalista pääomaa tutkineet henkilöt ovat painottaneet tutkimuksensa hyvin eri tavoin. Sosiaalinen pääoma-käsitteen isänä pidetään kuitenkin Robert D. Putnamia.

Robert D. Putnam on määritellyt viisi sosiaalisen pääoman positiivista ansiota. Ensimmäisenä hän mainitsee luottamuksen, koska luottamus järjestelmien toimivuuteen ja toisiin kansalaisiin auttaa yhteishyödykkeisiin liittyvien ongelmien ratkaisussa. Lisäksi luottamus ehkäisee vapaamatkustamista, kun yksilöt keskittyvät kaikkien yhteiseen etuun, eikä vain omaan etuunsa. Toinen sosiaalisen pääoman positiivinen ansio on se, että sosiaalinen vuorovaikutus helpottuu. Vuorovaikutus helpottuu sen vuoksi, kun ihmiset luottavat toisiinsa ja he ovat tekemissä keskenään enemmän. Kolmas sosiaalisen pääoman ansio on se, että ihmiset huomavat olevansa riippuvaisia toisistaan. Hän painottaa, että osallistuvat ihmiset ottavat muut henkilöt useammin huomioon ja ovat empaattisempia kuin muut. Neljäntenä Putnam mainitsee, että sosiaalinen pääoma helpottaa ja parantaa tiedon kulkua. Se taas tehostaa talouden toimintaa ja auttaa toimijoita pääsemään päämääriinsä. Viimeisimpänä hän mainitsee, että sosiaalisella pääomalla on psykologisia ja biologisia vaikutuksia, joiden kautta se parantaa ihmisten elämänlaatua ja terveyttä. (Ruuskanen 2002, 5–25.)

James S. Coleman on pohtinut sosiaalista pääomaa hieman kriittisemmin. Yksilöllistyminen on Colemanin mukaan uhka sosiaaliselle pääomalle, kun ihmiset tarvitsevat toisiaan yhä vähemmän, ei sosiaalinen pääomakaan uusiudu. Colemanin näkemystä on kritisoitu sen vuoksi, että hän ei ole huomionnut yksilön tavoitteiden ja yhteisön normien mahdollista ristiriitaisuutta. Ristiriitatilanteessa yksilön tavoitteet voivat tukahtua. Colemanin mukaan pienryhmissä sosiaalinen pääoma voi toimia poissulkevasti, sillä tällöin voi toisiaan hylkiviä kuppikuntia. Tämä taas on haitta yhteiskunnalle. (Ruuskanen 2002, 5–25.)

Tutkimuksissa on todettu, että työyhteisössä sosiaalinen pääoma, eli tuki, kannustus, avoin tiedonkulku ja luottamus, on yhteydessä työhyvinvointiin. Sosiaalisen pääoman on koettu parantavan työn organisointia, lisäävän tyytyväisyyttä sekä vähentävän työuupumusta. Avoin tiedonkulku työpaikoilla on selvästi yhteydessä kokemukseen hyvästä työn organisoinnista. Vuonna 2003 toteutetun tutkimuksen mukaan yli 80 % henkilöistä, jotka kokevat, että työpaikalla tietoa välitetään avoimesti kokevat myös, että työt on organisoitu hyvin. Toisaalta niistä henkilöistä, jotka eivät koe saavansa tietoa avoimesti, vain alle puolet on tyytyväisiä työn organisointiin. Työntekijöiden välisellä kannustuksella ja tuella koetaan olevan pienempi merkitys työhyvinvointiin kuin esimiestyöllä. Esimiehen toimintaan tyytyväiset työntekijät ovat muita useammin erittäin tyytyväisiä työhönsä. (Mitä enemmän sosiaalista pääomaa, sitä parempi koettu terveys 2006.)

## 6 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT JA TOTEUTUS

Tutkimuskysymyksiksemme muodostuivat:

1. Kokevatko yötyötä tekevät henkilöt työn vaikuttavan sosiaalisiin suhteisiin, elämän ennakoitavuuteen ja vapaa-ajan viettoon?
2. Onko työssä jaksamisessa eroja työsuhteen keston, työntekijöiden iän ja perhetilanteen suhteen?
3. Millä keinoilla yötyötä tekevät henkilöt ylläpitävät työhyvinvointiaan?

Näihin tutkimuskysymyksiin päädyimme oman kiinnostuksemme pohjalta, koska me itse koimme yötyön vaikuttavan hyvin moneen tärkeään asiaan omassa elämässämme. Vastaajan ikää ja työsuhteen kestoa kysyimme siksi, että yleinen oletus on, että nuorempi työntekijä jaksaa tehdä kuormittavaa työtä enemmän kuin ikääntyneempi työntekijä. Nuorempi työntekijä oletetaan palautuvan yötyöstä nopeammin. Työsuhteen kesto lisäksi saattaa kertoa siitä, että työntekijät vaihtavat vuorotyön päivätyöhön. Jos henkilö on huomannut, että vuorotyö ei hänelle sovi, niin hän hakeutuu sellaiseen työhön, jossa ei ole ilta- ja yövuoroja. Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät puolestaan olivat hyvin olennainen osa tutkimustamme, koska halusimme kysyä työntekijöiltä konkreettisia keinoja, joilla he parantavat omaa työhyvinvointia.

### 6.1 Strukturoitu kysely määrällisen tutkimuksen menetelmänä

Toteutimme kyselyn määrällisenä tutkimuksena, jota kutsutaan myös kvantitatiiviseksi ja tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla voidaan selvittää lukumääriä, prosenttiosuuksia ja asioiden välisiä riippuvuuksia. Määrällinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta ollakseen luotettavaa. Määrällistä tutkimusta voi havainnollistaa ja kuvata taulukoin ja kuvioin. Määrällinen tutkimus perehtyy nykyisyyteen, ei niinkään syiden selvittämiseen. (Heikkilä 2004, 16.) Määrällisen tutkimuksen tuloksista etsitään syy-seuraus – suhteita, koska tuloksista on yleensä löydettävissä syy vastaajan mielipiteelle. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena voidaan pitää säännönmukaisuuksien löytämistä, millä tavalla tutkimusyksiköt eroa-

vat muuttujien suhteen ja miten muuttajat liittyvät toisiinsa. Tutkimusyksiköillä tarkoitetaan esimerkiksi ihmisten mielipiteitä. (Alasuutari 1994, 28 Vilkan 2005, 50 mukaan.)

Määrällisen tutkimuksen tiedonkeruutapoja ovat kyselylomake, systemaattinen havainnointi ja valmiiden rekisterien ja tilastojen käyttö. Näistä tavoista yleisin on kyselylomake, jolla tiedonkeruu voidaan toteuttaa postikyselynä, informoituna kyselynä tai joukkokyselynä. Yleensä määrällisen tutkimuksen kysely on vakioitu eli kysymykset kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. (Vilka 2005, 73; Heikkilä 2004, 18; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 185, 186.) Kyselylomakkeen etuna pidetään sitä, että vastaajat pysyvät anonyymeinä (Vilka 2005, 74). Lisäksi lomakehaastattelu sopii muodollisten hypoteesien testaamiseen. Lomakehaastattelu toimii parhaiten määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä. Lomakehaastatteluissa voi olla myös avoimia kysymyksiä, jotka käsitellään laadullisesti tai vastaukset luokittelemalla määrällisesti jälkikäteen. (Vuorela 2005.) Omassa tutkimuksessamme hyödynsimme avoimia kysymyksiä tilanteissa, joissa emme halunneet ohjailta tai supistaa vastauksia antamalla vastausvaihtoehtoja valmiiksi. Myöhemmin luokittelimme saamamme vastaukset sopiviksi ryhmiä. Näin varmistimme totuudenmukaiset vastaukset.

Strukturoidulla kyselyllä tarkoitetaan sitä, että kyselylomake täytetään ohjatusti. Strukturoidussa kyselyssä on valmiit kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Kysymykset ovat kaikille samassa järjestyksessä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Aineiston kerääminen kyselyn avulla sopii tutkimuksen kohdistuessa suurelle joukolle (Vilka 2005, 74). Kyselyillä on mahdollista kerätä tietoa yksilön arvoista, asenteista, mielipiteistä ja yksilön toiminnasta. Tärkeää on, että kysymykset ovat esitetty selkeästi ja yksinkertaisesti, jottei tulkinnanvaraa olisi. Strukturoidussa kyselyssä kysymysten tulisi olla lyhyitä, koska ne ovat helpommin ymmärrettävissä. Yhdessä kysymyksessä olisi suositeltavaa kysyä vain yhtä asiaa kerrallaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 192–198.)

Kyselyn etuna on se, että sen avulla saadaan laaja tutkimusaineisto ja kyselyssä voidaan kysyä monia tutkittavia asioita. Nykyisin kyselyt voidaan toteuttaa suhteellisen helposti verkkokyselynä, jolloin tulokset voidaan analysoida tietokoneen avulla. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.) Tutkija ei voi olla varma siitä, ovatko kyselyyn osallis-

tuneet olleet rehellisiä ja huolellisia sekä ovatko he suhtautuneet vakavasti kyselyyn. Tutkija ei voi olla varma ovatko kysymykset olleet onnistuneita vastaajan kannalta. Vastaamattomuus kyselyihin on yleensä myös melko suurta. Kyselyssä tulisi olla yhtenä vaihtoehtona ”ei mielipidettä”, koska ihmisten on havaittu vastaavan kysymyksiin vaikka heillä ei olisikaan niihin kantaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 190–198.) Me jätimme kyselystämme pois kohdat ”ei mielipidettä” sekä ”ei samaa eikä eri mieltä”, sillä koemme kaikilla olevan mielipide omasta työhyvinvoinnista. Lisäksi jokainen kysymys oli ohitettavissa.

## 6.2 Tutkimuksen tiedonkeruu

Tutkimuksen tekemistä varten täytyy valita perusjoukko, joka sisältää tutkimuksessa tarvittavan tiedon. Perusjoukosta tehdään otanta, jolla poimitaan tutkimusta varten mahdollisimman kattava mutta hallittavissa oleva otos. Otoksen tulisi kuvastaa koko perusjoukkoa, jotta tutkimustuloksista voidaan tehdä oletuksia. Jos perusjoukko on pieni ja otoksen kooksi tulisi 1/3 perusjoukosta tai sitä enemmän on perusteltua tehdä kokonaistutkimus, jossa tutkimuksessa on mukana koko perusjoukko. (Vilka 2005, 77, 78.)

Koska kohdistimme tutkimuksemme Seinäjoen alueella yötyötä tekeville sosiaalialan henkilöille, on tutkimuksemme perusjoukko suhteellisen pieni. Tarpeeksi monipuolisten ja siten myös yleistettävissä olevien tulosten saamiseksi otimme yhteyttä useiden eri sektoreiden työpaikkoihin, joissa tiesimme tehtävän yötyötä. Vastauksemme kertyivät kokonaistutkimuksella siten, että linkki tutkimukseen lähetettiin mahdollisimman moneen eri paikkaan ja vastausten maksimimäärän rajoitimme 115 vastaukseen.

Toteutimme tutkimuksemme verkkokyselynä, joka luotiin 14.12.2011 Webropol-palvelimelle. Sen jälkeen otimme yhteyttä sähköpostitse sellaisiin Seinäjoen alueen sosiaalialan työpaikkoihin, joissa tehdään yötyötä. Webropol on verkkoselaimella käytettävä kyselyohjelma, jonka kyselyt voivat olla avoimia kaikille tai vain tietyille ryhmille. Niihin voi vastata miltä tahansa tietokoneelta, jossa on verkkoyhteys. (Webropol 2010, [viitattu 1.3.2012].) Kysely oli avoin kaikille, mutta osoitetta jaettiin vain työpaikoille, jotka osoittivat sähköpostikyselyn jälkeen kiinnostus-

ta työtämme kohtaan. Koimme, että verkkokysely on helppo toteuttaa, koska sillä keinolla saa lähes jokaisen työntekijän nykypäivänä tavoitettua. Verkkokysely oli hyvä tapa, koska sen voi täyttää esimerkiksi juuri yövuoron aikana. Kyselyn suljimme 27.2.2012.

### **6.3 Tutkimuksen reliabiliteetti, validiteetti ja etiikka**

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sitä, kuinka todennäköisesti tulokset olisivat samansuuntaisia, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan toiselle perusjoukolle. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Jotta toistettavuus säilyisi, on tutkijan oltava koko tutkimuksen ajan kriittinen ja tarkka. Tämä edellyttää etenkin tulosten tarkkaa ja oikeaa tulkintaa. Tutkijan tulisi myös hallita hyvin käyttämänsä analyysimenetelmät. Reliabiliteetti edellyttää tarpeeksi suurta otosta. Kohderyhmän olisi myös edustettava koko perusjoukkoa. (Heikkilä 2004, 30.) Tämä tutkimus ei ole suoraan toistettavissa, sillä tutkittavat asiat ovat hyvin henkilökohtaisia ja yksilöllisiä. Osaan vastauksista vaikuttaa myös työpaikan luonne ja toimintatavat. Toisaalta myös työskentelysektori vaikuttaa voimakkaasti tutkimustuloksiin. Tutkimus antaa kuitenkin viitteitä työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä vaikkei se olekaan suoraan yleistettävissä.

Meidän tutkimuksessamme perusjoukko oli sosiaalialalla Seinäjoen alueella yötyötä tekevät henkilöt. Perusjoukon ollessa jo valmiiksi kapea lähetimme kyselyn kaikkiin yksikköihin, joissa tietojemme mukaan tehtiin yötyötä. Teimme kyselyn sähköisenä, sillä ajattelimme sen nostavan vastausprosenttia. Sähköinen kysely ainoana vaihtoehtona saattoi kuitenkin saada aikaan sen, että osa jätti kyselyyn vastaamatta tämän vuoksi. Analyysimenetelmänä käytimme meille jo entuudestaan tuttua SPSS-ohjelmaa.

Tutkimuksen validiteetin eli pätevyyden arviointi taas tarkoittaa sitä, että onko toteutettu tutkimus mitannut juuri sitä mitä oli tarkoitus. (Hirsjärvi ym. 2007, 227.) Määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, millä tavalla tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymykset. Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tulee varmistaa se, että kyselylomakkeella saadaan vastaukset, jotka kattavat tutkimusongelman. (Vilka 2005,

161.) Me kokeilimme lomaketta etukäteen useampaan kertaan useammalla henkilöllä, jotta saimme kysymykset hiottua tarpeeksi selkeiksi.

Tutkimuksen eettisyyden arvioinnissa tulee ottaa huomioon tutkimuksen huolellisuus, tarkkuus, tulosten arviointi ja tulosten tallentaminen. Tuloksia tallennettaessa on erityisen tärkeää, että esimerkiksi kyselyyn vastanneet pysyvät anonyymeina. Eettisyyteen liittyy hyvin vahvasti lisäksi se, ettei saatuja tuloksia muuteta tai vääristellä tai esitetä muiden saamia tutkimustuloksia ominaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 23–27.) Kysyimme kyselyssämme vain sitä, millä sektorilla työskentelee ja mikä on asiakaskunta. Emme halunneet yksilöidä kyselyä mihinkään tiettyyn työpaikkaan, joten emme kysyneet vastaajilta heidän työpaikkaansa. Siten jokainen vastaaja pysyy anonyyminä. Kukaan ei ole tunnistettavissa vastauksensa perusteella. Toimme esille saatekirjeessämme sen, että hävitämme vastaukset opinnäytetyön valmistuttua ja niin on myös toimittu.

Koska meillä oli omakohtaista kokemusta yötyöstä, pidimme erityisen tarkkaan huolta objektiivisuudesta. Kiinnitimme huomiota siihen, että emme ohjailisi kysymysten asettelulla vastauksia mihinkään suuntaan ja olimme tarkkoja myös siitä, ettemme tulkitsisi mitään ylimääräistä kysymysten takaa, sillä määrällisessä tutkimuksessa asioiden tulkintamahdollisuudet ovat rajallisia. Objektiivisuuden vuoksi osa kysymyksistä esitettiin avoimina, joihin vastaajat saivat kertoa kokemuksensa asioista omin sanoin.



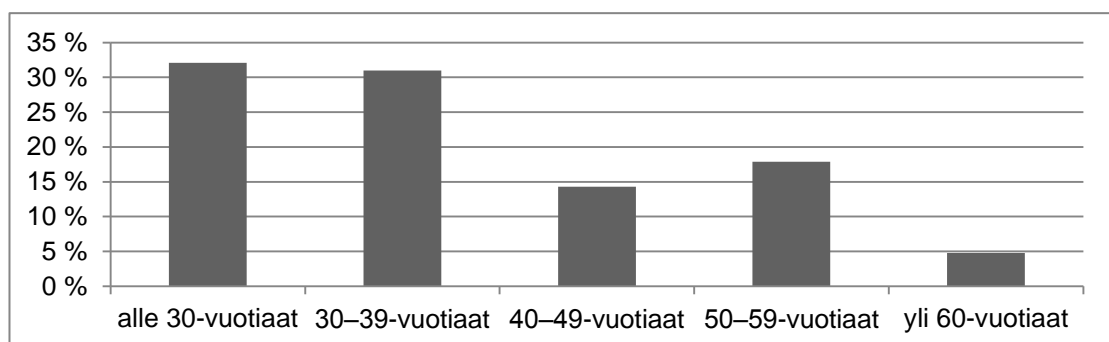
## 7 AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET

Kerätyn tiedon analysoinnissa käytimme apuna IBM SPSS-ohjelmistoa. IBM SPSS on lyhennelmä sanoista Statistical Package for Social Sciences. IBM SPSS on työkalu, johon voidaan syöttää kerätty aineisto ja muokata sitä. IBM SPSS ohjelmalla voidaan myös luoda erilaisia kuvaajia aineistosta ja etsiä asioiden välisiä yhteyksiä. (Metsämuuronen 2011, 508–622.)

### 7.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyymme vastasi 84 henkilöä, joista naisia oli 74 ja miehiä 10. Tästä jakauman suuresta erosta johtuen emme voineet käyttää sukupuolta ristiintaulukoinneissa, vaikka alun perin niin oli tarkoitus.

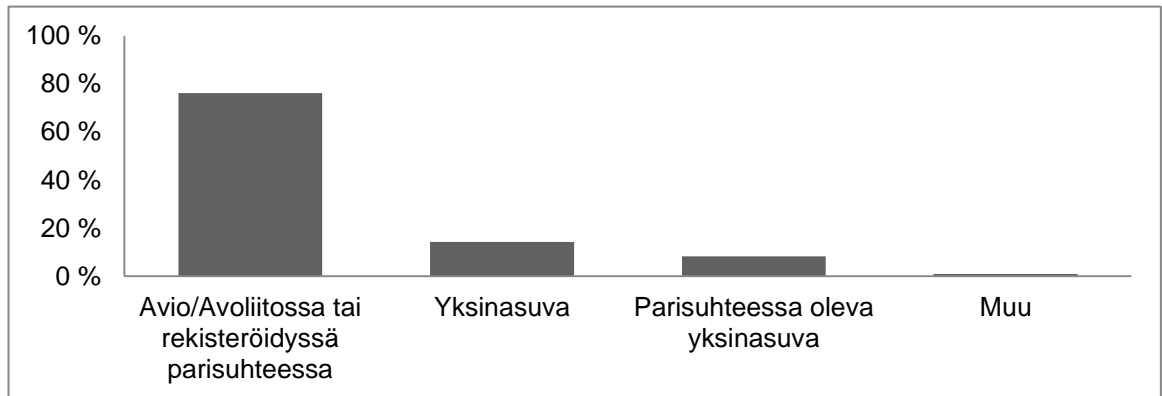
Kyselyssämme vastaajilta kysyttiin iät vuosina. Myöhemmin analyysivaiheessa vastaajat luokiteltiin kymmenen vuoden ikäluokiksi. Kyselyssä päätettiin edetä näin, sillä etukäteen ei ollut tiedossa minkä ikäiset henkilöt tulisivat vastaamaan kyselyyn. Valmiiden ikäluokkien riskiksi koimme, että mikäli vastaukset olisivat tulleet vain yhdestä tai kahdesta ikäluokasta, niin ristiintaulukointi ei olisi antanut niin kuvaavia tuloksia. (Kuvio 1.) Vastaajien keski-ikäksi muodostui mediaania käyttäen 36 vuotta.



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.

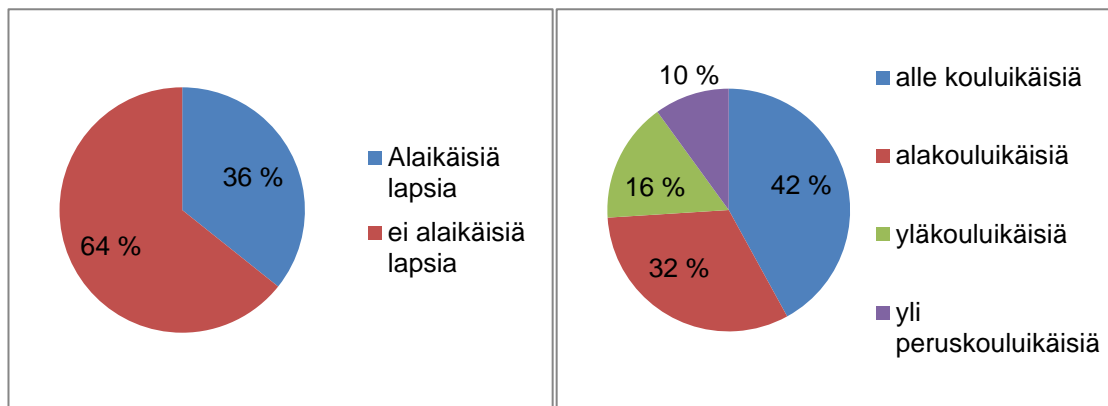
Suurin osa vastaajistamme, noin 76 %, oli joko avioliitossa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa. Yksinasuvia vastaajista oli noin 14 % ja parisuhteessa

olevia, mutta yksinasuvia noin 8 %. Vain noin 1 % vastaajista ei kokenut kuuluvansa mihinkään mainituista luokista. (Kuvio 2.)



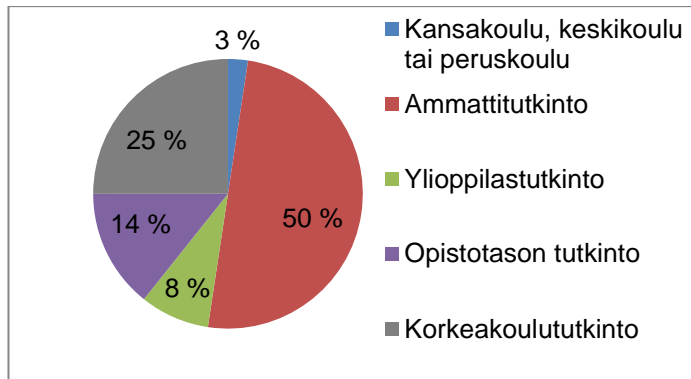
Kuvio 2. Vastaajien perhetilanne.

Kaikista vastanneista 36 %:lla oli yksi tai useampi lapsi. Vastaajien lasten ikäjakamasta selvisi, että lapsista 42 % oli alle kouluikäisiä, 32 % alakouluikäisiä, 16 % yläkouluikäisiä ja 10 % yli peruskouluikäisiä. (Kuvio 3.)



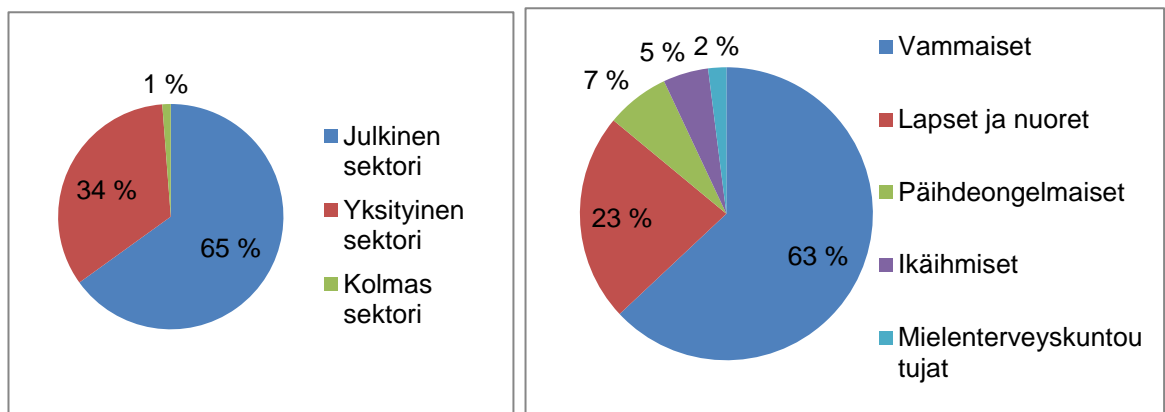
Kuvio 3. Vastaajien alaikäiset lapset ja lasten ikäjakama.

Taustatietokysymyksissä vastaajilta kysyttiin korkeinta koulutusta. Koulutustaso jakutui siten, että 50 %:lla vastaajista korkein koulutus oli ammattitutkinto, 25 %:lla korkeakoulututkinto, 14 %:lla opistotason tutkinto, 8 %:lla ylioppilastutkinto ja 3 %:lla kansakoulu, keskikoulu tai peruskoulututkinto. Halusimme tietää korkeimman koulutuksen, jotta voisimme tutkia koulutustason suhdetta kokemuksiin yötyöstä. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajien koulutustaso.

Vastaajista 65 % työskenteli julkisella sektorilla, 34 % yksityisellä sektorilla ja 1 % kolmannella sektorilla. Selvä enemmistö vastaajista työskenteli vammaisten kanssa. Heitä oli vastaajista 63 %. Seuraavaksi yleisin asiakasryhmä oli lapset ja nuoret, joiden kanssa työskenteli 23 % vastaajista. Päihdeongelmaisten kanssa työskenteli 7 %, ikäihmisten kanssa 5 % ja mielenterveyskuntoutujien kanssa 2 % vastaajista. (Kuvio 5.)

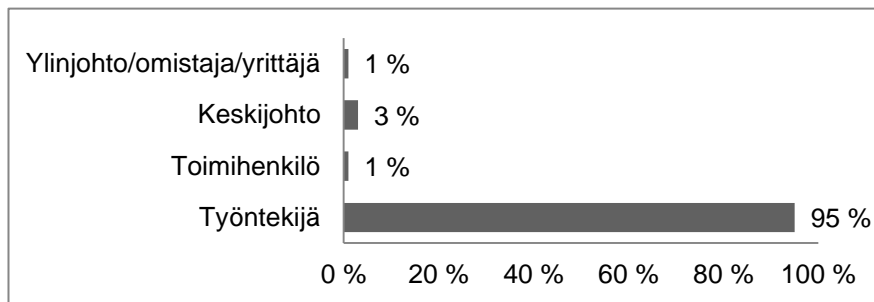


Kuvio 5. Vastaajien työskentelysektorijakauma sekä asiakaskunta.

Tulos oli jokseenkin odotettu, sillä kehitysvammaiset sekä lapset ja nuoret tarvitsevat runsaasti ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa. Vanhusektorin vastusmäärää taas pudotti alueella käytetyt niin sanotut ”vakioyököt”, jotka tekevät ai-noastaan yötyötä.

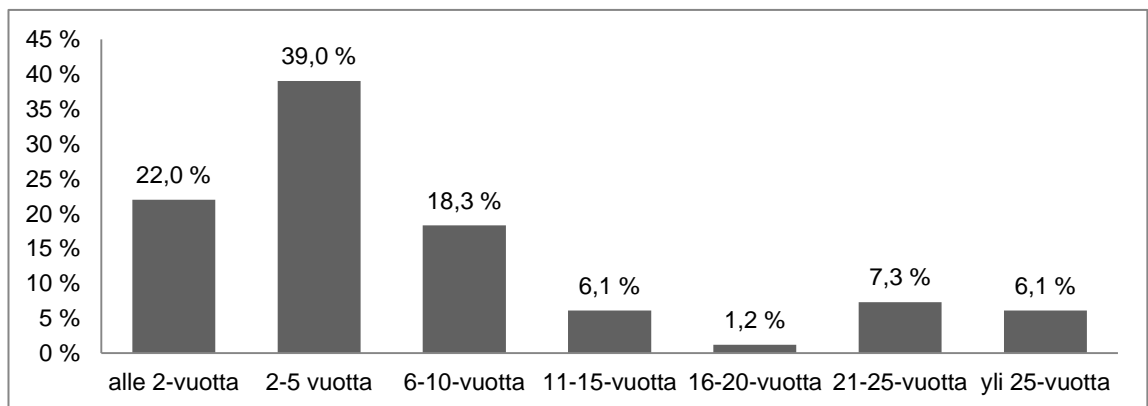
Vastaajista selvä enemmistö oli työntekijän asemassa. Työntekijöitä oli 95 % vastaajista. 3 % vastaajista työskenteli keskijohdossa ja 1 % toimihenkilönä. Ylintä johtoa, omistajia tai yrittäjiä edusti 1 % vastaajista. (Kuvio 6.) Koska suurin osa

vastaajista oli toimenkuvaltaan työntekijöitä emme voineet käyttää toimenkuvia ristiintaulukoinneissa.



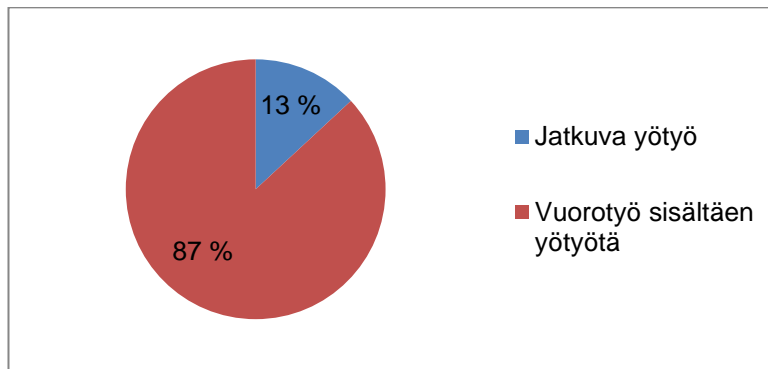
Kuvio 6. Vastaajien toimenkuva.

Yli puolet kyselyymme vastanneista oli työskennellyt alle 5 vuotta nykyisessä työpaikassaan ja heistä 22 % oli työskennellyt siellä alle kaksi vuotta. Tästä syystä päädyimme luokittelemaan työskentelyajat siten, että alle viisi vuotta nykyisessä työpaikassa työskennelleet jaettiin kahdeksi eri ryhmäksi alle kaksi vuotta työskennelleisiin ja kahdesta viiteen vuotta työskennelleisiin. (Kuvio 7.)



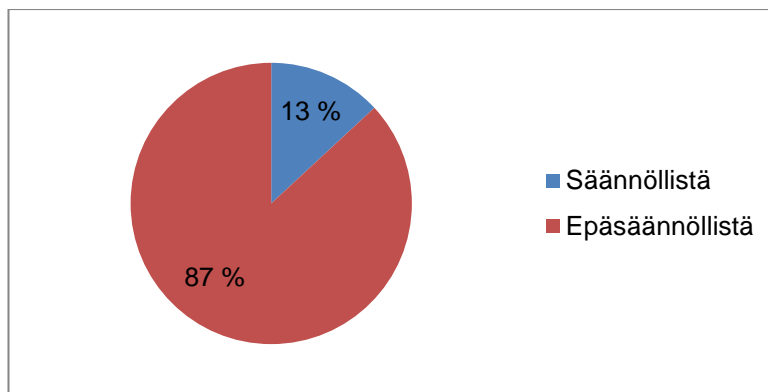
Kuvio 7. Vastaajien työsuhteen pituus.

Kysyimme vastaajilta heidän työnsä luonnetta tarkoittaen sitä, että tekevätkö he jatkuvaa yötyötä vai vuorotyötä, joka sisältää yötyötä. Suurin osa vastaajista tekee vuorotyötä, johon kuuluvat myös yövuorot. Ainoastaan 13 % vastaajista tekee jatkuvaa yötyötä. (Kuvio 8.)



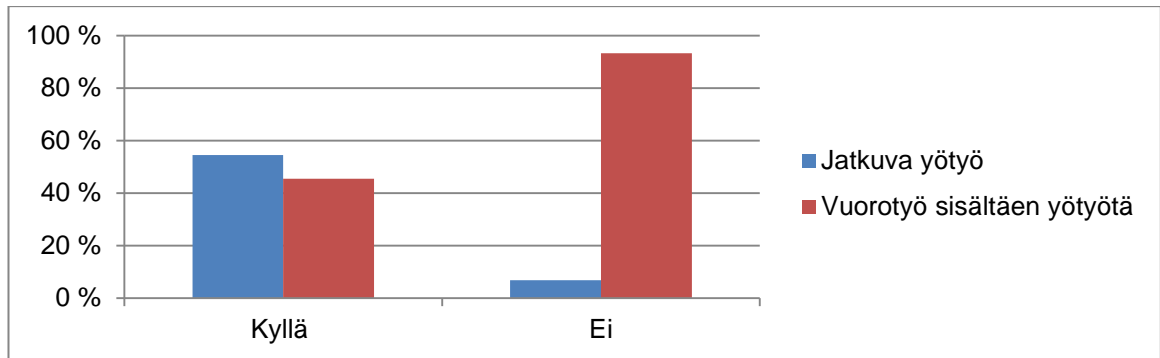
Kuvio 8. Vastaajien työn luonne.

Vastaajien työvuorojen kierto liittyy vahvasti oman vapaa-ajan suunnitteluun ja ennakkointiin. Työvuorojen kierto on säännöllistä 13 %:lla vastaajista ja 87 %:lla epäsäännöllistä. (Kuvio 9.) Vastaajien työn luonteen ja työvuorojen kierron vastausprosentit olivat samat, jolloin kiinnostuksemme heräsivät siitä, ovatko jatkuvaa yötyötä tekevillä säännölliset työvuorot ja onko vuorotyötä tekevillä henkilöillä puolestaan epäsäännöllinen työvuorojen kierto. Sen vuoksi toteutimme ristiintaulukoinnin näistä kahdesta kuviosta.



Kuvio 9. Vastaajien työvuorojen kierto.

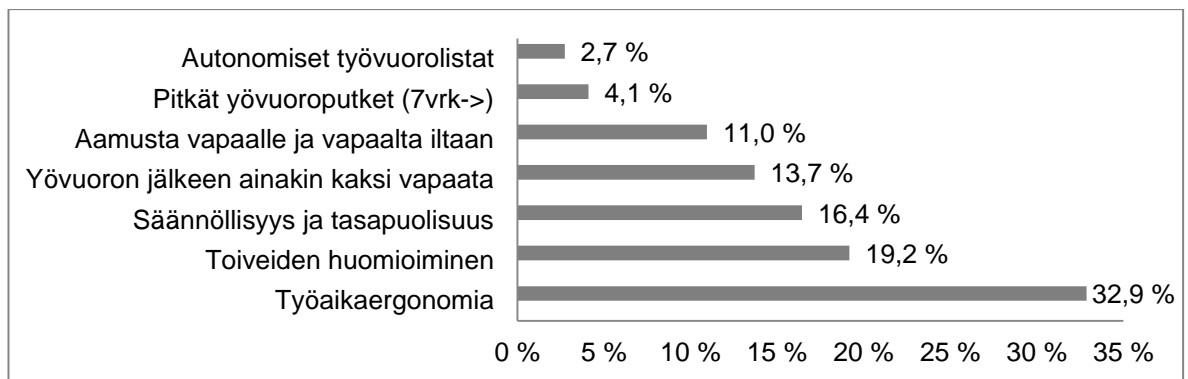
Ristiintaulukointi vastaajien työvuorokierron säännöllisyydestä työn luonteeseen suhteutettuna kertoo sen, etteivät jatkuvaa yötyötä tekevien työvuorojen kierrot ole säännöllisiä. Ristiintaulukoinnilla saimme selville, että hieman yli puolella jatkuvaa yötyötä tekevillä työvuorojen kierto on säännöllistä ja että lähes kaikilla vuorotyötä tekevillä työvuorojen kierto on puolestaan epäsäännöllistä. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastaajien työvuorojen kierron säännöllisyys työn luonteeseen suhteutettuna.

## 7.2 Vastaajien kokemukset

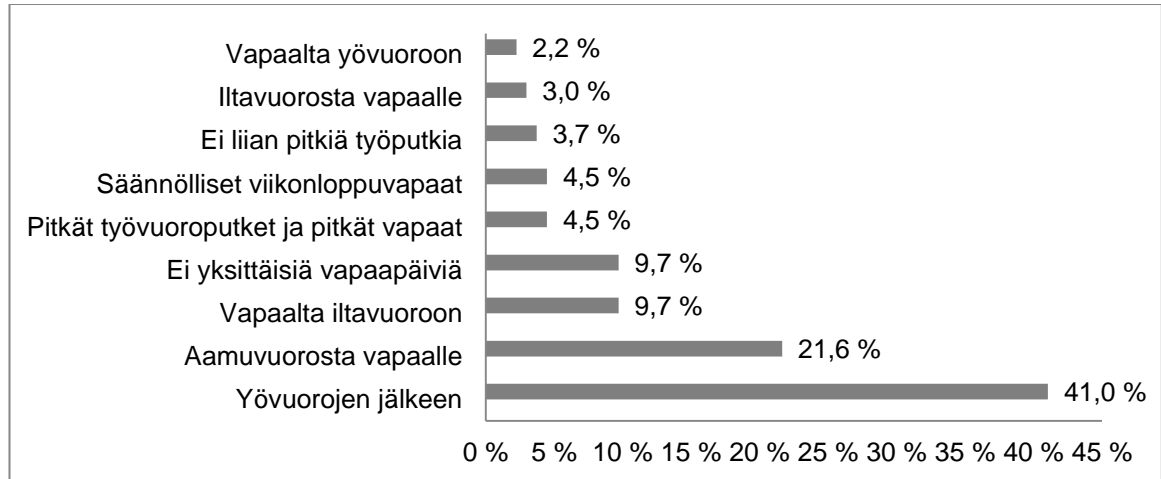
Halusimme välttää ohjaamasta vastauksia tietynlaiseen suuntaan, joten kysyimme osan kysymyksistä avoimina kysymyksinä. Avoimina kysymyksinä kysyttiin kuinka työvuorot tulisi järjestää, minkä tekijöiden vastaajat kokevat auttavan heitä jaksamaan työssä sekä mikä on vastaajien mielestä paras sijainti vapaapäiville. Avoimien kysymysten vastaukset noudattivat hyvin samaa linjaa, joten vastaukset voitiin luokitella jälkikäteen. Kysyimme avoimella kysymyksellä sitä, miten työvuorot tulisi järjestää vastaajien mielestä. Useimmin vastauksissa mainittiin työaikaergonomia. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Miten työvuorot tulisi vastaajien mielestä järjestää.

Kyselyyn vastanneista 41,0 % oli sitä mieltä, että paras sijainti vapaapäiville on yövuorojen jälkeen. Noin viidesosa vastaajista toivoi, että vapaat järjestettäisiin aamuvuorojen jälkeen. Kymmenesosa vastaajista toivoi ettei vapaapäivät olisi yksittäisiä. Yhtä moni vastaajista halusi palata vapailta iltavuoroon. Muina toiveina

mainittiin pitkät työputket ja pitkät vapaat sekä säännölliset viikonloppuvapaat. Muita mainittuja toimintamalleja olivat vapailta paluu yövuoroon, iltavuorosta vapaille jääminen sekä sopivan mittaiset työputket.



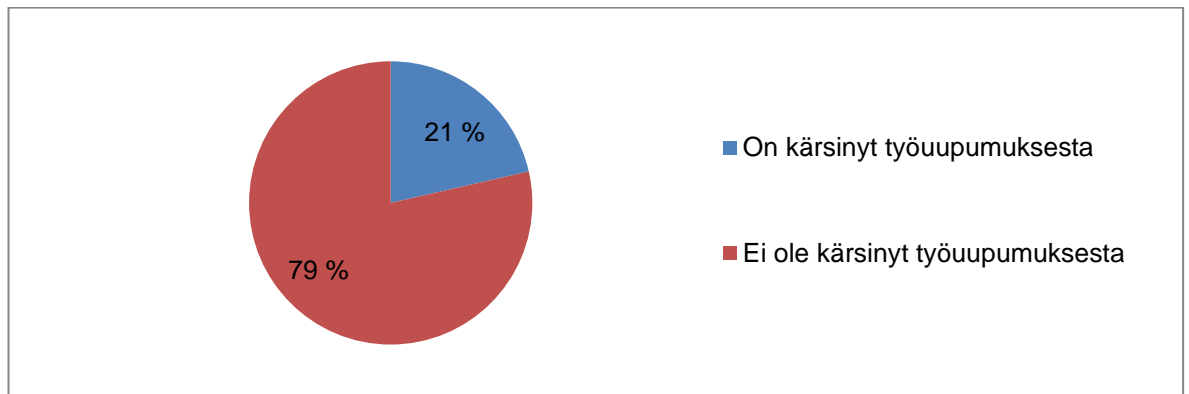
Kuvio 12. Vastaukset kysymykseen ”paras sijainti vapaapäiville”.

Olemme huomanneet, että etenkin yksittäiset vapaapäivät tuntuvat pidemmiltä, kun vapaalle jäädään aamuvuorosta ja töihin palataan iltavuoroon. Tämä ei kuitenkaan ole työaikaergonomian mukaista. Kuitenkin on paljon työpaikkoja, joissa kahden päivän vapaat eivät ole aina mahdollisia, joten on hyvä huomioida, että työvuorosuunnittelulla voidaan lisätä työntekijän kokemusta pidemmästä vapaasta. Tutkimustuloksissa meitä hämmensi se, että kysymyksen asettelusta huolimatta kymmenesosa mainitsi yksittäiset vapaapäivät huonona ratkaisuna. Onkin oletettavaa, että mikäli kysymyksenasettelu olisi ollut toisenlainen, niin tämä tekijä olisi noussut vieläkin voimakkaammin esiin.

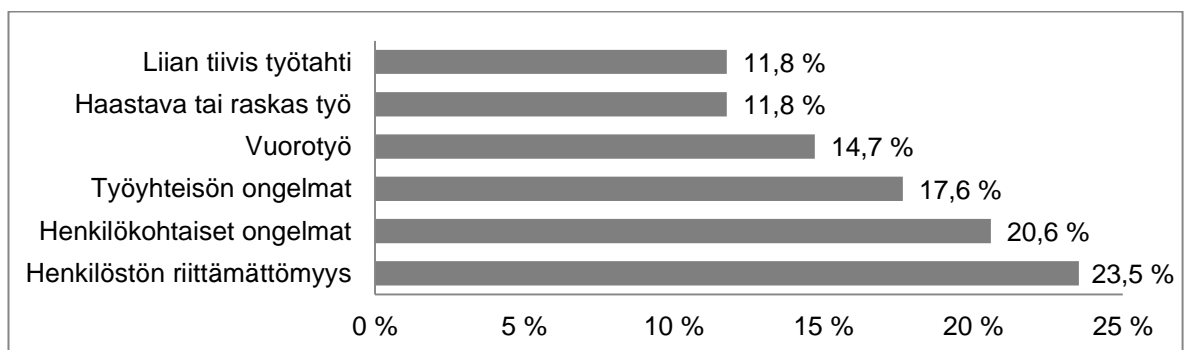
Vastaajistamme 21 % ilmoitti kärsineensä työuupumuksesta viimeisen viiden vuoden aikana (Kuvio 13). Avoimena kysymyksenä kysyimme sitä, että mitkä tekijät johtivat työuupumukseen. Tähän avoimeen kysymykseen pääsi vastaamaan vain ne henkilöt, jotka ilmoittivat kärsineensä työuupumuksesta. 23,5 % ilmoitti työuupumuksen aiheuttajaksi henkilöstön riittämättömyyden. Useissa vastauksissa oli mainittu se, että asiakkaita oli liikaa ja henkilöstöä liian vähän, joka aiheutti työpäikälle kiirettä. Toisena suurimpana työuupumuksen aiheuttajana olivat henkilökoh-

taiset ongelmat 20,6 % vastaajista. Henkilökohtaisilla ongelmilla vastaajat tarkoittivat esimerkiksi oman perheen vaikeuksia ja kriisejä.

Kolmanneksi eniten työuupumusta aiheuttivat työyhteisön ongelmat, kuten epäreilu johtaminen ja työyhteisön sisäiset erimielisyydet. Työyhteisön ongelmat olivat työuupumuksen syynä 17,6 %:lla vastaajalla. 14,7 % työuupumusta kokeneista vastaajista puolestaan mainitsi syyksi vuorotyön, jolla tarkoitettiin sitä, ettei saanut rytmiä kääntymään yövuoron jälkeen tai ei ehtinyt palautumaan työvuorojen välissä. Muita syitä työuupumukselle olivat haastava tai raskas työ 11,8 %:lla ja liian tiivis työtahti 11,8 %:lla. (Kuvio 14.)



Kuvio 13. Työuupumusta viimeisen viiden vuoden aikana kokeneiden vastaajien määrä.



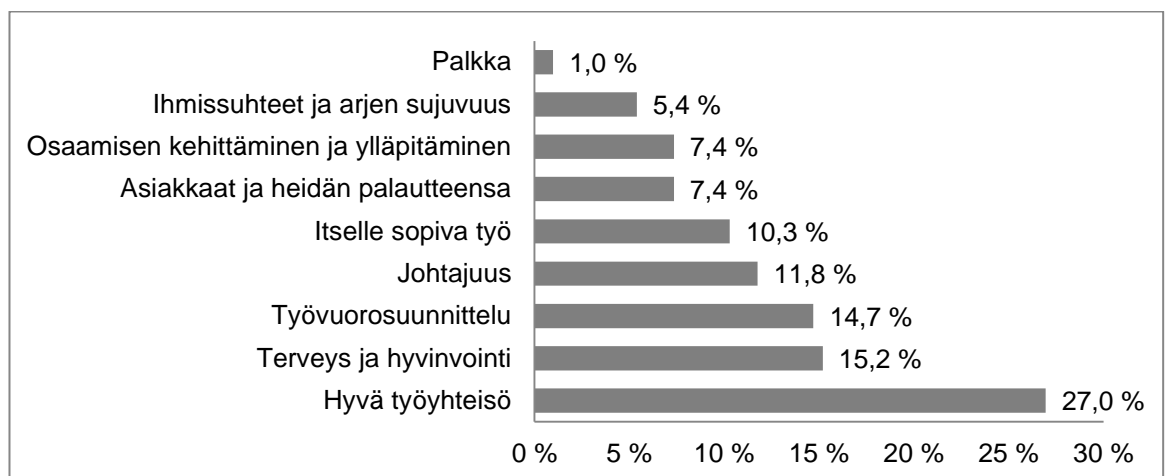
Kuvio 14. Mitkä tekijät johtivat vastaajien työuupumukseen.

Avoimeksi jätimme myös kysymyksen siitä, mitkä tekijät auttavat jaksamaan omassa työssään. Suurimmaksi tekijäksi nousi hyvä työyhteisö 27 %:lla. Sen jälkeen toisena tulivat terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät asiat 15,2 %:lla ja kolman-



tena hyvä työvuorosuunnittelu 14,7 %:lla. Terveysten ja hyvinvointiin liittyviä asioita olivat esimerkiksi fyysisestä kunnosta huolehtiminen, riittävä lepo ja vapaa-ajan vieton mielekkyys. Hyvällä työvuorosuunnittelulla vastaajat tarkoittivat sitä, että saa vaikuttaa omiin työvuoroihinsa ja yksittäisiä vapaapäiviä on mahdollisimman vähän sekä työputket ovat inhimillisen pituisia. Vastaajistamme 11,8 % koki johtajuuden vaikuttavan myönteisesti työssä jaksamiseensa. Tärkeänä koettiin erityisesti esimiehen tasapuolinen kohtelu, työnantajan positiivinen palaute ja työn hyvä organisointi. 10,3 % vastaajista koki työssä jaksamistaan ylläpitäväksi tekijäksi sen, että työ on itselle sopiva ja motivoiva. (Kuvio 15.)

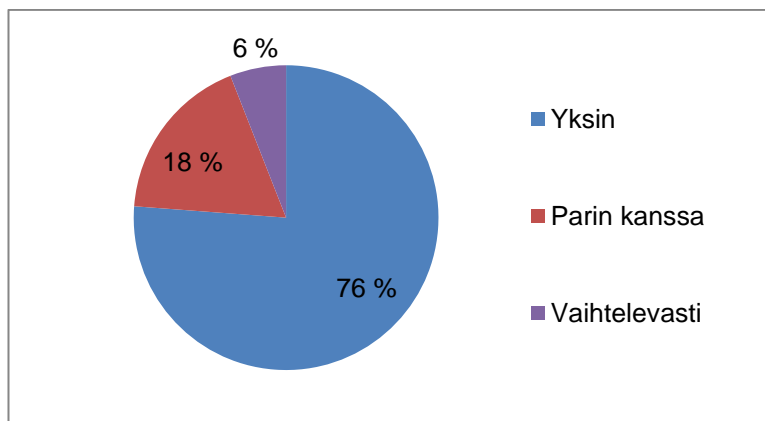
Muita työssä jaksamista parantavia tekijöitä vastaajilla olivat asiakkaat ja heiltä saatava palaute 7,4 %, oman osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen 7,4 %, omat ihmissuhteet ja niiden ylläpito 5,4 % sekä palkka 1 %. Asiakkaat auttavat vastaajia jaksamaan työssä, kun heidän elämässään tapahtuu positiivisia asioita, joka taas kertoo työn onnistumisesta. Oman osaamisen kehittämisellä ja ylläpitämisellä vastaajat tarkoittivat työnohjausta ja täydennyskoulutuksia. Ihmissuhteiden tärkeys työssä jaksamisen kannalta tarkoitti sitä, että itsellä oli hyvä ja tasapainoinen parisuhde ja perheen kanssa vietetty aika vie ajatukset työstä pois. Myös hyvä palkka oli mainittu tekijänä, joka auttoi jaksamaan työssä.



Kuvio 15. Mitkä tekijät auttavat vastaajia jaksamaan työssään.

Huomattavan suurin osa vastaajistamme työskentelee yövuoroissa yksin. Vastaajistamme yksin työskentelee jopa 76 % ja parin kanssa 18 %. Vastaajistamme 6 % työskentelee vaihtelevasti. (Kuvio 16.) Vaihtelevasti vastanneilta kysyimme sitä,

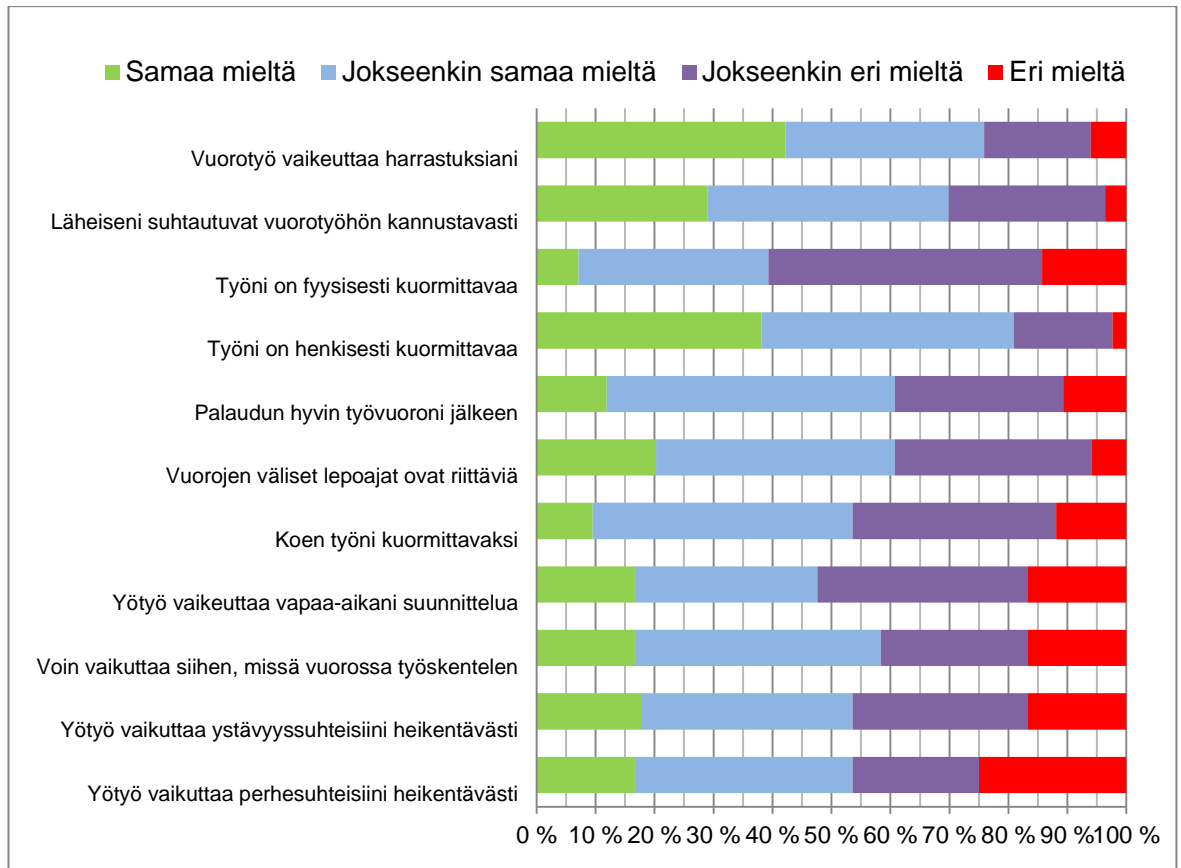
että mikä on heidän jaksamisensa kannaltaan paras tapa olla yövuorossa. Vastaukset jakautuivat tasaisesti. 40 % vastaajista sanoi parin kanssa työskentelyn olevan heille paras muoto, koska silloin vastuu jaetaan yhdessä ja se auttaa jaksamaan työssä. Samoin 40 % vastaajista piti parhaana sitä, että saa tarvittaessa kutsuttua työparin paikalle. Vastaajat perustelivat sen sillä, että konflikti- ja poikkeustilanteissa saisi apua nopeasti paikalle ja se on siten vähemmän kuormittavaa. 20 % vastaajista halusi työskennellä yksin, jotta saisi itse määrätä työtahtinsa.



Kuvio 16. Miten vastaajat työskentelevät yövuoroissa.

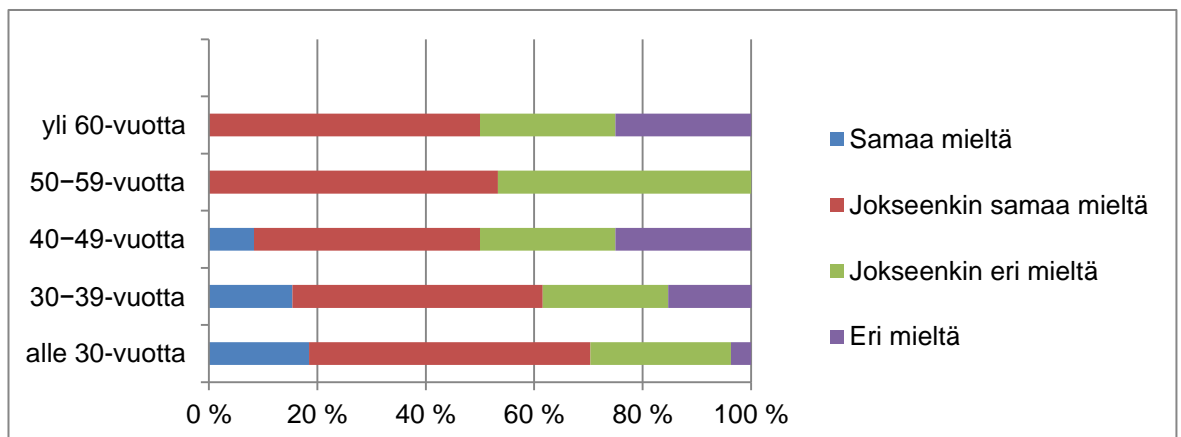
Kyselylomakkeessamme oli väittämäkysymyksiä. Vastausten jakaumat ovat osassa kysymyksiä tasaisia, mutta selviä erojakin tuli ilmi. (Kuvio 17.)

Väittämäkysymyksissä selvimät vastausten erot tulivat esiin siinä, että yötyö vaikeuttaa harrastuksia ja että sosiaalialan työ on henkisesti kuormittavaa. Positiivisena puolena väittämäkysymyksistä erottui, että hyvin monella vastaajalla läheiset suhtautuvat vuorotyöhön kannustavasti. Hieman yli puolet vastaajista koki vuorojen väliset lepoajat riittäviksi sekä palautuvansa työvuoroista hyvin. Vastaajista hieman yli puolet saa vaikuttaa työvuoroihinsa edes hieman, mutta lähes yhtä paljon vastaajista koki saavansa vaikuttaa vähän työvuoroihinsa. Vastaukset jakaantuivat tasaisesti väittämäkysymyksessä yötyön vaikutuksesta heikentävästi perhesuhteisiin. Kuitenkin melkein viidesosa vastaajista on samaa mieltä siitä, että yötyön tekeminen vaikuttaa negatiivisesti perhesuhteisiin. Yötyön vaikutus ystävyssuhteisiin on väittämäkysymysten perusteella samansuuntainen.



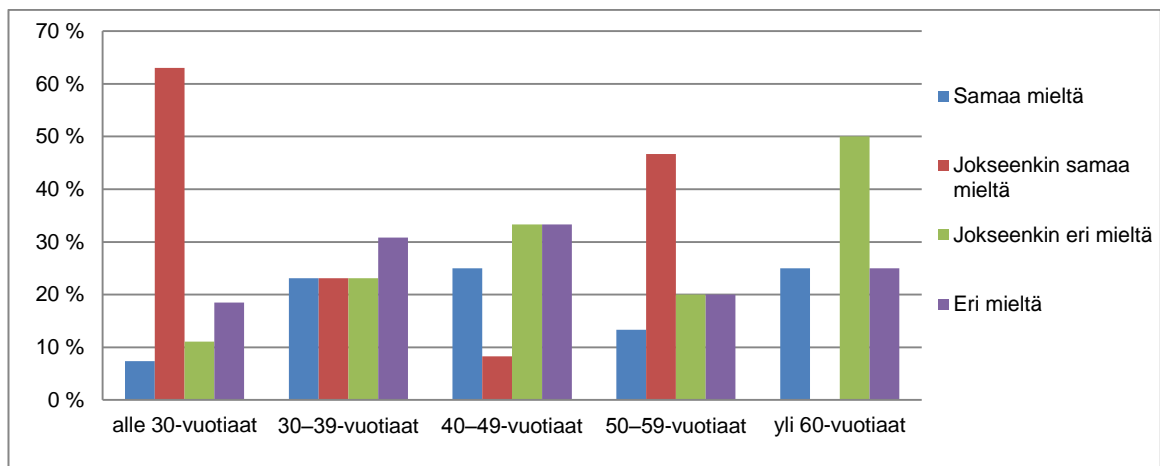
Kuvio 17. Vastausten hajonta väittämäkysymyksissä.

Ristiintaulukoitaessa vastaajan ikä ja kokemus työstä palautumisesta havaittiin, että nuoremmat vastaajat kokevat palautuvansa työvuorojen jälkeen paremmin. (Kuvio 18).



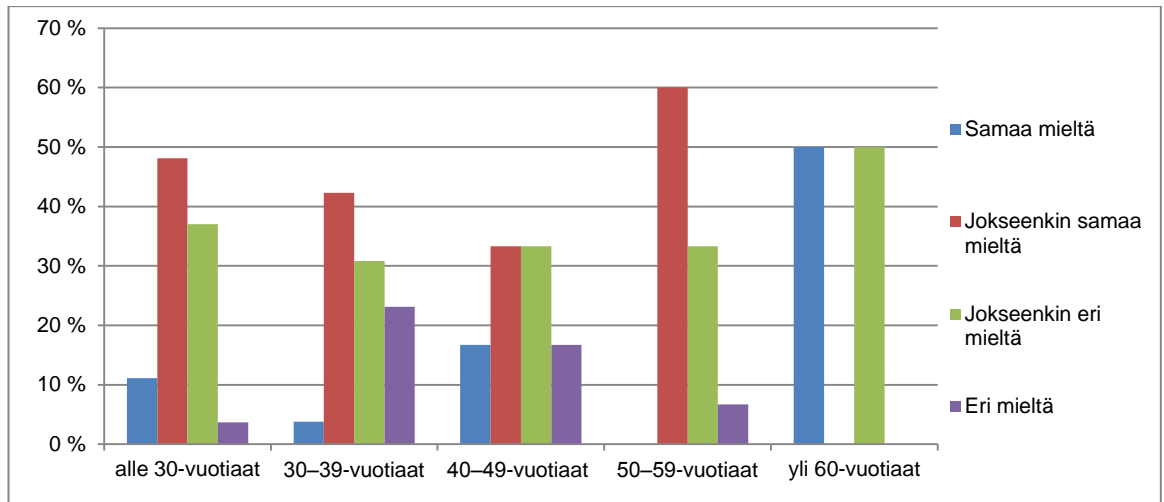
Kuvio 18. Vastaus kysymykseen ”palaudun hyvin työvuorojeni jälkeen” suhteutettuna vastaajan ikään.

Alle 30-vuotiaista vastaajista enemmistö koki yötyön vaikuttavan perhesuhteisiinsa heikentäväksi. Yli 60-vuotiaista puolestaan yli puolet vastaajista koki, ettei yötyö vaikuta siihen. Syynä vastausten jakaumaan voi olla se, että alle 30-vuotialla on pieniä lapsia kotona. Lisäksi vastaukset ovat voineet jakautua tällä tavalla sen vuoksi, että vuorotyöstä on siirrytty muihin työtehtäviin iän karttuessa. Muissa ikäluokissa ei ollut havaittavissa vastaavaa ilmiötä. (Kuvio 19.)



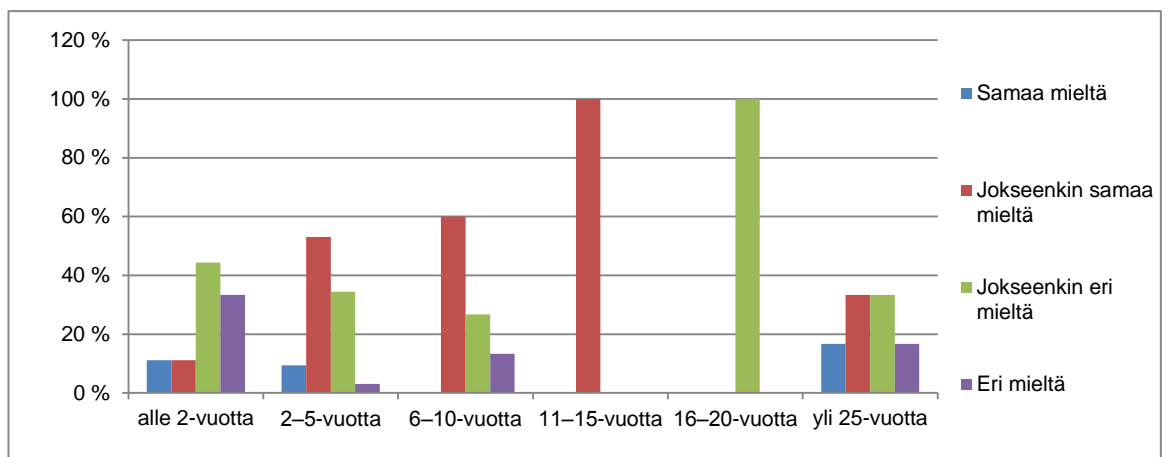
Kuvio 19. Vastaus kysymykseen ”yötyö vaikuttaa perhesuhteisiini heikentävästi” suhteutettuna vastaajan ikään.

lällä ja työn kuormittavuudella ei vaikuttanut olevan yhteyttä. Kun kysymys ”koen työni kuormittavaksi” suhteutettiin vastaajan ikään, havaittiin, että miltei kaikissa ikäluokissa vastauksia saivat eniten kohdat ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä”. Ainoastaan ikäluokassa ”yli 60-vuotiaat” vastaukset jakaantuivat tasan vastausten ”samaa mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä” välillä. Tämä saattaa johtua yli 60-vuotiaiden vähäisestä vastaaja määrästä. (Kuvio 20.)



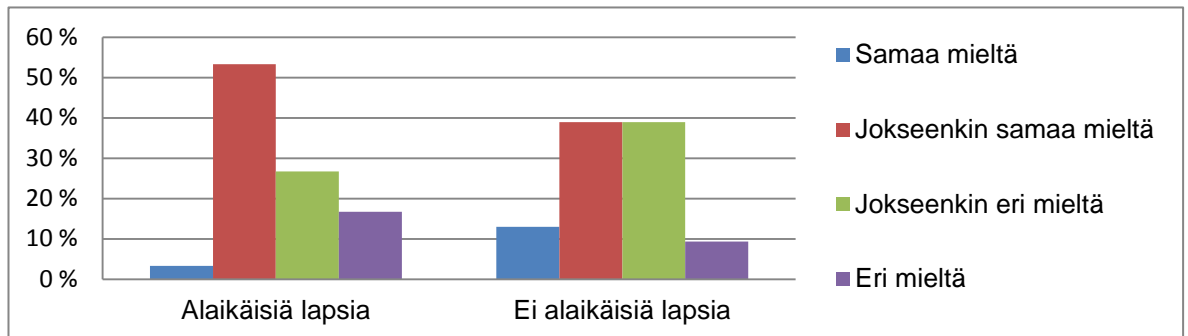
Kuvio 20. Vastaus kysymykseen ”koen työni kuormittavaksi” suhteutettuna vastaajan ikään.

Suhteutettaessa vastaajan työssäoloaika kokemukseen työn kuormittavuudesta havaitaan, että kokemus työn kuormittavuudesta kasvaa 11–15 työssäolovuoteen asti. Tämän jälkeen kokemus kuormittavuudesta näyttäisi kääntyvän laskuun, mutta varmoja päätelmiä laskusta on vaikea tehdä, sillä vastaajamäärät pienenevät huomattavasti. (Kuvio 21.) On kuitenkin todennäköistä, että mikäli kokemus vuoro-työn kuormittavuudesta on suuri, työntekijä siirtyy toisiin tehtäviin tai vaihtaa työpaikkaa sopivampaan.



Kuvio 21. Vastaus kysymykseen ”koen työni kuormittavaksi” suhteutettuna vastaajan työsuhteen keston.

Vastaajat, joilla on alaikäisiä lapsia, kokivat yötyön kuormittavaksi hieman useammin kuin vastaajat, joilla ei ole alaikäisiä lapsia. Mielestämme tämä tulos oli hieman odottamaton, sillä ajattelimme etukäteen, että perheelliset kokisivat vuoro-työn raskaammaksi kuin henkilöt joilla ei ole alaikäisiä lapsia. Kuitenkin henkilöt, joilla oli alaikäisiä lapsia vastasivat kysymykseen ”koen työni kuormittavaksi” useammin ”eri mieltä” kuin henkilöt, joilla ei ole alaikäisiä lapsia. (Kuvio 22.)



Kuvio 22. Vastaus kysymykseen ”koen työni kuormittavaksi” suhteutettuna vastaajien perhetilanteeseen.

Koulutustasojen ja kokemuksen työn kuormittavuudesta välillä ei ollut selvää yhteyttä. Kaikissa koulutustasoissa suurin osa vastauksista jakautui tasaisesti vaihtoehtojen ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä” välille. Pieniä eroja kuitenkin löytyi. Korkeakoulutetuista selvä enemmistö 62 % vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ oli kuormittavaa.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksemme tarkoituksena oli tutkia kokevatko yötyötä tekevät henkilöt työnsä vaikuttavan heidän sosiaaliin suhteisiinsa, elämän ennakoitavuuteen ja vapaa-ajan viettoon. Tarkoituksena oli selvittää myös se, että onko työssä jaksamisessa eroja työsuhteen keston, työntekijöiden iän ja perhetilanteen suhteen. Näiden lisäksi keräsimme avoimilla kysymyksillä työntekijöiden keinoja oman työhyvinvointinsa ylläpitämiseen.

Opinnäytetyötämme varten otimme yhteyttä moniin työpaikkoihin Seinäjoen alueella. Vastaajien määrää pienensi se, että useilla työpaikoilla on niin sanotut ”vakiyököt” eli työntekijät, jotka tekevät yksikössä vain yövuoroja. Vastaajistamme 13 % teki jatkuvaa yötyötä. Yhteydenotossamme mainitsimme sen, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Halusimme, että kyselyyn vastaajat olisivat motivoituneita, jotta saisimme mahdollisimman kuvaavia tuloksia etenkin avoimien kysymysten kohdalla. Emme kysyneet työntekijöiden työpaikkaa, koska se ei ollut oleellista tutkimuksemme kannalta ja se olisi vaarantanut vastaajan anonymiteetin.

Tutkimukseen vastanneilla oli avoimiin kysymyksiin hyviä mietteitä. Tämä osoittaa mielestämme sen, että työntekijällä on mielipide omaan työhönsä. Työyhteisön tulisikin kuunnella työntekijän mielipidettä ja kokemusta asioista, sillä se edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Hyvinvoiva työntekijä pystyy antamaan enemmän työlleen ja sitoutuu paremmin työyhteisöön. Tutkimustuloksia voisi hyödyntää osana kestävästä työvuorosuunnittelusta. Tulokset antavat myös työntekijöille keinoja ylläpitää työhyvinvointiaan. Tutkimustuloksista nousi esiin yksittäisenä keinona työaikaergonomia. Tämä mielestämme osoittaa, että työpaikoilla on otettu esiin työvuorosuunnittelu.

Tutkimuksestamme selvisi, että yötyötä tekevät henkilöt eivät kokeneet yötyön vaikuttavan sosiaaliin suhteisiinsa, mutta kokivat sen vaikeuttavan erityisesti heidän harrastuksiaan. Vastaajat eivät puolestaan kokeneet yötyön vaikuttavan merkittävästi vapaa-ajan suunnitteluun. Jos työvuorot ovat tiedossa pidemmälle aikavälille, on vapaa-ajan ennakoiminen ja suunnitteleminen helpompaa. Tämä ei kuitenkaan noussut esiin vastauksissa, sillä suurimmalla osalla vastaajista työ oli

epäsäännöllistä, mutta he eivät kuitenkaan kokeneet sen vaikuttavan vapaa-ajan suunnitteluun.

Vastaajan iällä ja kokemuksella työn kuormittavuudesta ei näyttänyt olevan yhteyttä. Työn kuormittavuuden kokemus kasvoi tutkimuksen mukaan 11–15 työssäolo-vuoteen saakka. Vuorotyötä tekevät henkilöt, joilla oli alaikäisiä lapsia kokivat hie-man useammin työnsä kuormittavaksi kuin vastaajat, joilla ei ollut alaikäisiä lapsia.

Keinot, joilla vastaajat ylläpitävät omaa työhyvinvointia, olivat suurimmaksi osaksi hyvin kestäviä tapoja. Osa keinoista liittyi kiinteästi työyhteisöön, mutta osa liittyi omaan henkilökohtaiseen elämään. 15,2 % vastaajista koki omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeänä työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen auttaa jaksamaan sekä työssä että arjessa. Sillä voi olla vaikutusta myös siihen, kuinka pitkään kykenee olemaan työ-elämässä mukana. Ihmissuhteiden hoitaminen on myös kestävä tapa, jonka oli maininnut 5,4 % vastaajista.

Työyhteisön vaikutus työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä oli merkittävä. Vastaajat kokivat työvuorosuunnittelun tärkeäksi, minkä me ymmärrämme. On hyvin kuormittavaa, jos iltavuoron jälkeen on aamuvuoro tai vapaapäiviä on aina vain yksi kerrallaan, jolloin työstä ei ehdi palautua. Kaivola ja Launila (2007, 132, 133) ovat sanoneet, että työyhteisön merkitys työhyvinvoinnin kannalta todella suuri. Heidän mukaansa hyvin toimivassa työyhteisössä työtehtävät on helpompi hoitaa, sillä tällöin työyhteisössä vuorovaikutus toimii mutkattomasti. Mikäli työyhteisöä ei koe reiluksi, ei työntekijä ehkä kykene toimimaan yhteisössä omana itsenään. Tämä vaikeuttaa työn tekemistä, sillä sosiaalialan työtä tehdään omalla persoonalla.

Se, että vastaajat kokivat työnsä kuormittavan henkisesti enemmän kuin fyysisesti, oli odotettu tulos aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Huolestuttavaa tutkimustuloksissa on se, että lähes viidesosa koki työnsä vaikuttavan perhesuhteisiinsa heikentävästi ja 21 % vastanneista oli kokenut työuupumusta. Aiemman tutkimustiedon mukaan kaikista työikäisistä noin neljäsosa kärsii työuupumuksesta (Työ ei ole ainoa syy työuupumukseen 2012). Tutkimustuloksemme olivat hyvin samansuuntaisia työuupumuksen kokemisen syissä kuin kirjallisuudessa on esitetty. Kirjallisuudesta selviää, että työuupumusta yleensä aiheuttaa oman henkilökoh-



taisen elämän ongelmat, liiallinen työmäärä, kiire ja epävarmuus työstä (Aalto 2006, 30; Koivisto 2001, 147). Nämä ovat tekijöitä, jotka esiintyvät myös sosiaalialalla. Tutkimuksemme kannalta oleellinen tulos oli se, että jopa 14,7 % työuupumusta kokeneista ilmoitti työuupumuksensa syyksi vuorotyön.

Tutkimustulokset olivat vain osittain oletetun suuntaisia. Oletimme, että perheelliset kokisivat vuorotyön huomattavasti raskaammaksi kuin henkilöt, joilla ei ole alaikäisiä lapsia. Tulokset eivät kuitenkaan tukeneet tätä. Tähän tulokseen saattaa vaikuttaa oleellisesti työntekijän asennoituminen vuorotyön tekemiseen. Kyky nähdä positiiviset piirteet vuorotyössä helpottaa rajoittavien tekijöiden hyväksymistä. Esimerkiksi arkivapaat toimivat vastapainona viikonlopputöille. Teoriassa esitimme, että nuorempi työntekijä palautuu yötyöstä nopeammin kuin iäkkäämpi. Tutkimustulokset vahvistivat olettamuksen. Yksi hypoteeseistamme oli, että ryhmässä yötyötä tekevät voivat työssään paremmin, kuin yksin työskentelevät. Tätä emme voineet vahvistaa, sillä suurin osa, 76 %, vastaajista työskenteli yövuoroissa yksin ja vain 18 % parin kanssa. Loput 6 % työskenteli vaihtelevasti joko yksin tai parin kanssa. Suuresta erosta johtuen ristiintaulukointi osoittautui mahdottomaksi.

Sosiaalialan yötyön erityispiirteisiin kuuluu se, että työ on lähinnä valvontatyötä. Öiseen aikaan harvemmin on asiakkaiden kanssa kontakteja, vaan työ painottuu kirjaamisiin ja valvontaan. Tämä tarkoittaa, että yötyö on suurelta osin istumatyötä ja vähäisesti kuormittavaa. Vähäisesti kuormittava työ voi aiheuttaa fyysisiä oireita, mikäli ergonomiasta ei ole huolehdittu asianmukaisesti (Lindström ym. 2002, 14). Tämän vuoksi yövuoroihin tulisi osoittaa tehtäviä, jotka auttaisivat pitämään vireystasoa yllä ja pysymään ainakin ajoittain liikkeessä.

Jos olisimme kohdentaneet kyselyn vain sosionomeille, olisi vastausmäärä pienentynyt, mutta samalla ristiintaulukoinnit olisivat olleet kuvaavampia. Nyt taulukoinneissa tuli ongelmaksi se, että 25 % vastaajista oli korkeakoulutettuja ja 50 % ammattitutkinnon suorittaneita. Tällöin ristiintaulukoinneissa nämä kaksi luokkaa hallitsivat vastauksia liiallisesti. Mikäli tutkimuksen toistaisi, olisi järkevää tehdä se laadullisena, jolloin voisi saada enemmän tietoa kokemusten taustoista. Tutkimuksen voisi tämän tutkimuksen tulosten perusteella kohdentaa joko korkeakoulututkinnon tai ammattitutkinnon suorittaneille.

Tämän tutkimuksen tuloksia voimme itse hyödyntää tulevaisuudessa toimiessamme vuorotyössä joko alaisena tai esimiehenä. Alaisena tiedämme itse millä kestäville keinoilla voimme tukea vuorotyössä jaksamista. Tutkimuksen teon jälkeen olemme alkaneet kiinnittää enemmän huomiota työvuorojen sijoittumiseen. Mahdollisesti esimiestehtävissä toimiessamme osaamme ottaa huomioon työaikaergonomian ja ymmärrämme alaisten mielipiteiden huomioonottamisen tärkeyden. Vastauksissa tuli ilmi, että ennen kaikkea esimieheltä toivottiin tasapuolisuutta työvuorosuunnittelussa.

Työhyvinvointi on yhteiskunnallisesti merkittävä asia, sillä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla tulee vuosien 2008–2025 välillä eläköitymään 52 % työntekijöistä (Halmeenmäki 2007 Niiranen & Tuomela-Jaskari 2009, 13 mukaan). Työhyvinvointia tukemalla voimme saada ikääntyvät työntekijät pysymään työelämässä pidempään. Mikäli alalla koetaan työvoimapulaa, kuormittuvat työelämässä olevat työntekijät. Tällöin on ensiarvoisen tärkeää tukea työntekijöiden työssä jaksamista, koska he joutuvat toimimaan omien voimavarojensa ääri rajoilla.

## LÄHTEET

- Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas: Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. WSOYpro: Jyväskylä.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. 2. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Angermeier, I., Dunford, B., Boss, A. D. & Boss, R. W. 2009. The impact of participative management perceptions on customer service, medical errors, burnout and turnover intentions. *Journal of Healthcare Management*, 54 (2), 127–141.
- Aro, A. 2001. On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työntekijät. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Halmeenmäki, T. 2007. Kunta-alan eläkepoistuma 2008-2025. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus. Kuntien eläkevakuutuksen monisteita. 1/2007.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. painos. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Tammi.
- Hyvinvointi- ja terveyslinjaus. 2008. [Verkkójulkaisu]. Suomen Punainen Risti. [Viitattu 4.11.2011]. Saatavana: [http://www.redcross.fi/aktiivit/osastotoimisto/strategiat/fi\\_FI/hyvinvointijaterveyslinjaus/](http://www.redcross.fi/aktiivit/osastotoimisto/strategiat/fi_FI/hyvinvointijaterveyslinjaus/)
- Härmä, M. & Sallinen, M. 2004. Hyvä uni – hyvä työ. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Härmä, M. & Sallinen, M. 2006. Uni, terveys ja toimintakyky. [Verkkoartikkeli]. *Duodecim*. [Viitattu 5.4.2012]. Saatavana: <http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo95868.pdf>
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Suomen Yrityskirjat Oy.
- Joki, M., Lahtinen, M., Soini, S. & Vartia, M. 2002. Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana. Teoksessa: Lindström, K & Leppänen, A. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 94–102.
- Järvinen, P. 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo: WSOY.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.
- Karppanen, K. 2006. Esimiestyö ja työhyvinvointi. Teoksessa: Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 155–162.

- 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.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.
- Kukkurainen, M. 27.11.2007. Sosiaaliset suhteet ja niiden merkitys reumasairauksien hoidossa. [Verkkosivu]. Duodecim. [Viitattu 26.2.2012]. Saatavana: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=reu00321](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=reu00321)
- Kujala, E. 2003. Asiakaslähtöinen laadunhallinnan malli: Tilastolliseen prosessin ohjaukseen perustuva sovellus terveystieteeseen. Tampereen Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja. Saatavana: <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5605-X.pdf>
- Lahti, T. & Partonen, T. 2010. Vuorotyöläisillä oltava riittävästi lepoaika. Helsingin Sanomat. 13.12.2010. 2.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 9.8.1996/605. Työaikalaki.
- Leppänen, A. 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa: Lindström, K & Leppänen, A. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 36–44.
- Leskinen, J. 2000. Miten jaksat työssä? Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa: Lindström, & Leppänen, A. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–23.
- Lindström, K. 2010 Stressi ja kiire painavat päälle. Teoksessa: Jabe, M. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Suomen Yrityskirjat Oy, 52–69.
- Lindström, K., Elo, A-L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen A., Lindholm, H., Rasa, P-L., Sallinen, M. & Simola, A. 2002. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Merikallio, A. 2001. Unohtuiko inhimillisyyttä?: Ehkäise uupumus työyhteisössä. Helsinki: Kauppakaari.
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. [Verkkokirja]. Helsinki: International Methelp Oy. [Viitattu 6.4.2012]. Saatavana EZ-proxy-palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Miller, R., Action, C., Fullerton, D. & Maltby, J. 2002. SPSS for Social Scientists. New York: Palgrave.

- Mitä enemmän sosiaalista pääomaa, sitä parempi koettu terveys. 30.3.2006. [Verkkosivu]. Tilastokeskus. [Viitattu 6.2.2012]. Saatavana: [http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2006/tiedote\\_021\\_2006-03-30.html](http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2006/tiedote_021_2006-03-30.html)
- Niiranen, P. & Tuomela-Jaskari, S. 2009. Haasteena ikäihmisten päihdeongelma? Selvitys ikäihmisten päihdeongelman esiintyvyydestä pohjalaismaakunnissa. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 40.
- Oranen, M. 2007. Mitä mieltä!/? : Lasten osallisuus lastensuojelun kehittämisessä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Lastensuojelun kehittämisohjelman osahankeen raportti 31.1.2007. Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/File/5a3129ac-bd59-46c7-b95f-379d04d1457c/Osallisuus-raportti%20Oranen.pdf>
- Osallistuva henkilöstö sitoutuu. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Efecteam Oy. [Viitattu 1.3.2012]. Saatavana: [http://www.efecteam.fi/index\\_tiedostot/osallistaminen.htm](http://www.efecteam.fi/index_tiedostot/osallistaminen.htm)
- Oudot työajat voivat viedä terveyden. 28.10.2010. [Keskusteluryhmän viesti 7]. [Viitattu 1.3.2012]. Saatavana: <http://keskustelut.iltasanomat.fi/thread.jspa?messageID=1877615#message1877615>
- Parkkinen, P. 14.4.2010. Kehityskeskustelu. [Verkkosivusto]. Työterveyslaitos. [Viitattu 28.2.2012]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/kehityskeskustelu/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/kehityskeskustelu/sivut/default.aspx)
- Partinen, M. 21.4.2010. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. [Verkkosivu]. Duodecim. [Viitattu 2.3.2012]. Saatavana: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01013](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013)
- Parvikko, O. 2010. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa: Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta: Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki. 15–21.
- Ruuskanen, P. 2002. Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa: Ruuskanen, P. (toim.) Sosiaalinen Pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveystaloukselle. Keuruu: PS-kustannus, 5–26.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.2.2012]. Saatavana: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)
- Stenberg, T. 2007. Hyvää yötä: Kohti parempaa unta. Edita Publishing Oy: Helsinki.
- Terveellinen vuorotyö. [Verkkosivusto]. Työterveyslaitos. [Viitattu 7.4.2012]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat\\_s1\\_3.html](http://www.ttl.fi/duunitalkoot/kehittajat_s1_3.html)

- Topp, K. 2010. Työn positiivisten kokemusten jäljillä: Osallistavan kehitystoiminnan yhteys työn imuun. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu. Markkinoinnin ja johtamisen laitos. Pro gradu -työ. Saatavana:  
[http://hsepubl.lib.hse.fi/Fl/ethesis/pdf/12277/hse\\_ethesis\\_12277.pdf](http://hsepubl.lib.hse.fi/Fl/ethesis/pdf/12277/hse_ethesis_12277.pdf)
- Työaika-autonomia. 25.5.2010. [Verkkosivusto]. Työterveyslaitos. [Viitattu 23.4.2012]. Saatavana:  
[http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyoy/tyoajat/tyoaika\\_autonomia/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyoy/tyoajat/tyoaika_autonomia/sivut/default.aspx)
- Työ ei ole ainoa syy työuupumukseen. 9.1.2012. [Verkkojulkaisu]. Helsingin Sanomat. [Viitattu 23.4.2012]. Saatavana:  
<http://www.hs.fi/kotimaa/Ty%C3%B6terveysl%C3%A4%C3%A4k%C3%A4rit+Ty%C3%B6+ei+ole+ainoa+syy+ty%C3%B6uupumukseen/a1305553000963>
- Unkila, R. Bergroth, U., Talonen, K., Mattila, E., Hiidenhovi, H., Julin, A-M., Kuronen, M., Salmela, L., Tuomisto, E. Ruoranen, R., Heino, H., Thomassen, A-M., Kaihlaniemi-Liukko, K. & Kotiniitty, T. 2008. Uudet työvuorot, parempi työhyvinvointi. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 5/2008. Tampere: Pirkanmaan Sairaanhoitopiiri.
- Vuorela, S. 2005. Haastattelumenetelmät. [Verkkodokumentti]. [Viitattu 26.2.2012]. Saatavana: <http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/3-Vuorela.pdf>
- Vähäiset sosiaaliset suhteet uhkaavat terveyttä. 15.5.2008. [Viitattu 26.2.2012]. [Verkkosivusto]. Saatavana: <http://www.tohtori.fi/?page=2864559&id=1488944>
- Warr, P. 1999. Well-being and the workplace. Kahneman, D., Diener, E. & Schwarz, N. (toim.) Well-being: The foundations of hedonic psychology. New York: Russell Sage Foundation. 392–412.
- Webropol. 2010. Tietoa yrityksestä. [Viitattu 1.3.2012]. [Verkkosivusto]. Saatavana: <http://w3.webropol.com/finland/yritys/tietoa-yrityksesta>
- Wink, H. 2006. Dialoginen kehityskeskustelu työhyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa: Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 139–153.

## LIITTEET

## LIITE 1 Kyselylomake

### Yötyötä tekevien työhyvinvointi

Tämän kyselyn tarkoituksena on tutkia Seinäjoen alueen sosiaaalialalla työskentelevien henkilöiden kokemuksia yötyön vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tietoja tullaan käyttämään vain opinnäytetyön tekemiseen ja ne kerätään täysin nimettöminä. Vastaukset tullaan hävittämään opinnäytetyön valmistuttua.

Sosionomiopiskelijat Heidi Nikkola ja Mira Karvonen

Meihin saatte tarvittaessa yhteyden sähköpostilla heidi.nikkola@seamk.fi tai mira.karvonen@seamk.fi

#### 1) Sukupuoli

- a) mies b) nainen

#### 2) Ikä vuosina

#### 3) Perhetilanne

- a) Avio-/avoliitossa/rekisteröidyssä parisuhteessa b) Yksinasuva c) Parisuhteessa oleva yksinasuva d) Vanhempien luona asuva e) Muu: Kuvaille perhetilannettasi

#### 5) Asuuko luonasi alaikäisiä lapsia? a) Kyllä b) Ei

#### 6) Alaikäisten lastesi syntymävuodet:

#### 7) Korkein koulutuksenne

- a) Kansakoulu ja/tai keskikoulu tai peruskoulu b) Ammattitutkinto c) Ylioppilastutkinto d) Opistotason tutkinto e) Korkeakoulututkinto f) Muu: mikä on koulutuksesi d) Ei tutkintoa

#### 9) Millä sektorilla työskentelet?

- a) Julkisella sektorilla b) Yksityisellä sektorilla c) Kolmannella sektorilla (esim. järjestöt, yhdistykset jne.)



10) Minkä asiakasryhmän kanssa työskentelet?

a) Vammaiset b) Ikäihmiset c) Lapset ja nuoret d) Mielensterveyskuntoutajat e) Muu:  
mikä

11) Mikä on asemasi yrityksessä/työyhteisössä?

a) Työntekijä b) Toimihenkilö c) Keskijohto d) Ylinjohto/omistaja/yrittäjä e) Opiskelija

12) Työsuhteen kesto nykyisessä työpaikassasi? (vuosina JA kuukausina)

13) Työsi luonne?

a) Jatkuva yötyö b) Vuorotyö sisältäen yötyötä

14) Onko työvuorojesi kierto säännöllistä? Esimerkki: Työvuorojesi ollessa säännöllisiä pystyt las-  
kemaan tietyn päivän työvuoron myös listan ulkopuolelta.

a) Kyllä b) Ei

15) Miten työvuorot tulisi mielestäsi järjestää?

16) Yövuoroissa työskentelen...

a) Yksin b) Parin kanssa c) Isommassa ryhmässä d) Vaihtelevasti

17) Mikäli vastasit vaihtelevasti, mikä vaihtoehdoista on jaksamisesi kannalta paras ja miksi?

18) Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan työssäsi?

19) Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun..

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Yötyö vaikuttaa perhesuhteisiini heikentävästi				
Yötyö vaikuttaa ystävyssuhteisiini heikentävästi				
Voin vaikuttaa siihen, missä vuorossa työskentele				
Yötyö vaikeuttaa vapaa-aikani suunnittelua				
Koen työni kuormittavaksi				
Vuorojen väliset lepoajat ovat riittäviä				
Palaudun hyvin työvuoroni jälkeen				
Työni on henkisesti kuormittavaa				
Työni on fyysisesti kuormittavaa				
Läheiseni suhtautuvat vuorotyöhön kannustavasti				
Vuorotyö vaikeuttaa harrastuksiani				

20) Mikä olisi työssä jaksamisesi kannalta paras sijainti vapaapäiville? Esimerkiksi Kahden yövuoron välissä, Iltavuoron jälkeen...

21) Oletko kärsinyt viimeisen viiden vuoden aikana työuupumuksesta?

a) Kyllä: mitkä tekijät johtivat uupumukseesi? b) En

**KIITOS VASTAUKSISTASI!**