

Hotellin vastaanoton työntekijöiden oman hyvinvoinnin suhde työhyvinvointiin vuorotyössä

Erika Bäck



Tekijä Erika Bäck	
Koulutusohjelma Matkailun liikkeenjohto	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Hotellin vastaanoton työntekijöiden oman hyvinvoinnin suhde työhyvinvointiin vuorotyössä	Sivu- ja liitesivumäärä 42 + 25
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hotellin vastaanoton työntekijöiden oman hyvinvoinnin suhde työhyvinvointiin vuorotyössä. Opinnäytetyössäni pääongelmana oli selvittää, miten vuorotyöntekijät pitävät itsestään huolta työn ulkopuolella. Alaongelmina olivat, kuinka työntekijät kokevat oman hyvinvoinnin ja kuinka vuorotyö vaikuttaa työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tutkimus suoritettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Suoritettu tutkimus rajattiin koskemaan ainoastaan vastaanotossa työskenteleviä työntekijöitä.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu työhyvinvoinnin ja vuorotyön käsitteiden määrittelymiseen sekä työhyvinvointiin ja työntekijöiden palautumiseen vaikuttaviin tekijöihin. Arvot, asenteet ja terveelliset elintavat ovat olennaisia työhyvinvoinnin, kuten myös hyvinvoinnin, ylläpitämisessä ja näitä osa-alueita käsitellään myös tietoperustassa.</p> <p>Tutkimuksessa hyödynnettiin kvalitatiivista sekä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus koostui Webropol-kyselystä sekä puolistrukturoidusta teemahaastatteluista. Haastatteluja suoritettiin kaksi. Haastattelujen teemat muodostuivat aikaisemmin suoritetun kyselyn vastauksista. Haastattelujen vastauksista tehtiin sisällön analyysi. Sisällön analyysin avulla pyrittiin muodostamaan asiasta tiivistetty kuvaus kytkemällä haastattelun tulokset aiemmin suoritetun kyselyn tutkimustuloksiin. Kysely ja haastattelut suoritettiin keväällä 2019.</p> <p>Tulosten perusteella vuorotyötä tekevät työntekijät voivat oppia ymmärtämään oman hyvinvointinsa tärkeyden suhteessa työhyvinvointiin vuorotyössä. Toimeksiantajan näkökulmasta ajateltuna tutkimus antaa yritykselle tarkempaa tietoa työntekijöiden elintavoista ja kuinka työntekijät pitävät itsestään huolta työajan ulkopuolella.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, Hyvinvointi, Vuorotyö, Palautuminen, Arvot, Opinnäytetyö	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä	4
2.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	5
2.3	Työhyvinvoinnin mittarit.....	8
2.4	Maslowin tarvehierarkia	9
2.5	Työyhteisön ja työntekijän oma vastuu.....	12
3	Vuorotyö.....	14
3.1	Vuorotyö ja palautuminen	16
3.2	Vuorotyö ja stressi	18
4	Tutkimus	20
4.1	Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmä.....	21
4.2	Tutkimuksen suorittaminen	23
5	Tutkimustulokset	25
5.1	Kyselyn tulokset.....	25
5.2	Haastattelun kulku ja vastaukset.....	30
5.2.1	Asenteet ja arvot	30
5.2.2	Vuorotyö	32
5.2.3	Palautuminen	33
6	Johtopäätökset ja pohdinta.....	36
6.1	Tutkimuksen luotettavuus	38
6.1.1	Kyselyn validiteetti ja reliabiliteetti	38
6.1.2	Haastattelun luotettavuus.....	39
7	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	41
8	Lähteet.....	43
	Liitteet.....	46
	Liite 1. Kutsukyselyyn.....	46
	Liite 2. Kyselylomake.....	47
	Liite 3. Kyselyn vastaukset	50
	Liite 4. Haastattelun runko.....	64
	Liite 5. Sisällön analyysi	65

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aihe on hotellin työntekijöiden oman hyvinvoinnin suhde työhyvinvointiin vuorotyössä. Päädyin kyseiseen aiheeseen siksi, että nykypäivänä työn ja vapaa-ajan välinen raja on häilyvä. Häilyvän rajan seurauksena työntekijöiden tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota sekä omaan hyvinvointiinsa että jaksamiseensa.

Aiheena hyvinvointi on minulle lähellä sydäntä, joten koen sen olevan yksi syistä miksi päädyin juuri kyseiseen aiheeseen. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona ja itse työ on rajattu koskemaan vain yrityksen vastaanotossa työskenteleviä työntekijöitä.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten vuorotyöntekijät pitävät itsestään huolta työn ulkopuolella. Alaongelmina opinnäytetyössäni ovat, kuinka työntekijät kokevat oman hyvinvointinsa ja kuinka vuorotyö vaikuttaa heidän hyvinvointinsa ylläpitämiseen. Opinnäytetyön tavoitteisiin päästäkseni hyödynnän sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Toteutan yrityksessä työskenteleville henkilöille Webropol-kyselyn ja tämän lisäksi suoritan vielä puolistrukturoidun teemahaastattelun kahdelle yrityksessä työskentelevälle vastaanottovirkailijalle.

Opinnäytetyössä käsittelen hyvinvointia, niin henkistä kuin fyysistäkin hyvinvointia, vuorotyötä sekä sen aiheuttamia ongelmia ja työntekijöiden palautumista. Opinnäytetyöstäni on hyötyä vuorotyössä työskenteleville ja sen avulla on mahdollista saada vinkkejä siihen, kuinka ylläpitää omaa henkistä- sekä fyysistä hyvinvointia vuorotyöstä huolimatta. Tutkimuksestani tulee olemaan hyötyä myös toimeksiantajalleni, sillä heidän on mahdollista tutkimukseni avulla saada selville, kuinka yrityksessä työskentelevät työntekijät pitävät itsestään huolta ja miten he kokevat vuorotyön vaikuttavan heidän hyvinvointinsa ylläpitämiseen.

Opinnäytetyöni tietoperustassa on hyödynnetty suurimmaksi osin terveystieteen kirjallisuutta, E-kirjoja sekä myös kansainvälistä kirjallisuutta. Opinnäytetyön liitteenä on kutsukyselyyn, kyselylomake, haastattelun runko, kyselyn vastaukset ja sisällön analyysi.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi luokitellaan yhdeksi hyvinvoinnin osa-alueeksi ja työssä käyvien ihmisten hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Hyvinvoinnissa kohtaavat inhimillinen, ymmärtävä kokemusmaailma ja taloudellinen resurssimaailma. Nykyisen näemyksen mukaan hyvinvoinnilla tarkoitetaan tyytyväisyyttä elämään, tasapainoa arjen vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä elämän eri tilanteissa. Huomioitavaa on myös se, että hyvinvointiin vaikuttavat myös ihmisen persoonallisuustekijät, henkilökohtaiset tarpeet ja arvot (Suonsivu 2011, 41, Rauramo 2012, 10).

Hyvinvointi koostuu työntekijöiden terveydentilasta, toimintakyvystä, sosiaalisesta turvasta ja sosiaalisista suhteista, asumisesta, yhteiskunnan tilasta, yksilön taloudellisesta tilanteesta sekä työstä (Addabbo, Ales & Curzi, 2017 & Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005). Työntekijöiden hyvinvointia on mahdollista edistää siten, että vastuu hyvinvoinnista jaetaan tasaisesti yhteiskunnan, työympäristön ja yksilön kesken.

Työhyvinvointi itsessään voidaan määritellä seuraavasti: ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito”. Työhyvinvointi vaikuttaa suuresti työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus sekä työntekijöiden sitoutuminen työhön kasvavat ja näin ollen sairauspoissaolojen määrä laskee (Sosiaali- ja Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2018). Työhyvinvoinnilla on positiivinen vaikutus organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Laajasti ajateltuna työhyvinvointi on jatkumo, jonka toisessa päässä ovat vammat, työkyvyttömyys, työssä uupuminen ja työperäinen pahoinvointi, kun taas toisessa päässä ovat työhyvinvointi, hyvinvointi ja jaksaminen (Tarkkonen 2012).

Työntekijöiden on tehtävä jatkuvia toimenpiteitä työhyvinvoinnin eteen niin työyhteisön sisällä kuin vapaa-aikanakin, eikä ainoastaan ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun mahdollisia työhyvinvoinnin haasteita on jo havaittavissa. On hyvä muistaa, että hyvästäkin työyhteisöstä löytyy hetkiä sekä tilanteita, joissa työhyvinvointi ja työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi ovat koetuksella. Tilanteet eivät kuitenkaan oikeuta laiminlyömyään työhyvinvoinnin kehittämistä tai luomista (Tarkkonen 2012, 10).

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja työorganisaatioiden vaatimukset ovat muuttuneet merkittävästi tämän päivän yhteiskunnassa. Tulevaisuudessa johtamisen sekä organisaation rakenteiden odotetaan edellä mainituista syistä johtuen kehittyvän entistä enemmän henkilöstön jaksamista tukevaksi.

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivulan mukaan Suomessa esiintyvät työmurrokset heijastuvat sekä työntekijöiden että organisaatioiden hyvinvointiin. Näitä työmurroksen ajureita ovat globalisaatio, väestön ikääntyminen, kaupungistuminen ja digitalisaatio. Antti Koivulan mukaan kyseessä ei ole siirtyminen aikaisemmasta työtavasta toiseen, vaan nykyisestä työtavasta kehitetään monta erilaista tapaa toimia samanaikaisesti. ”Tulevaisuudessa työura tulee koostumaan useammasta päällekkäisestä, limittäisestä, lomittaisesta ja toisiaan seuraavasta työstä” (Koivula, 2017).

Nopeat muutokset ja työmurroksen ajurit vaativat organisaatioilta joustavuutta ja aikaisempaa parempaa reagointikykyä. Tämän seurauksena työyhteisöt ovat keventäneet organisaatioitaan hajauttamalla päätöksentekoa ja lisäämällä yhteistyötä eri osastojen välillä. Hyvänä esimerkkinä organisaation kevennyksestä voidaan käyttää sitä, että hotellien operatiivisen toiminnan esimiehet osallistuvat nykypäivänä usein myös päivittäiseen palvelutyöhön, kuten vastaanotossa työskentelyyn. Tämä osoittaa sen, että monien tehtävänimikkeiden toimenkuvat ovat muuttuneet nykyajan työelämässä joustavammiksi. Erityisesti matkailu- ja majoitusalaalla tarve monitoimiosaaajista on suuri, sillä kyseinen työ koostuu useammasta päällekkäisestä tai limittäisestä työstä (Alakoski, Hörkkö & Lappalainen 2006, 198-199).

Jotta työntekijä pysyy mukana tulevaisuuden muuttuvassa työympäristössä, tulee useaa päällekkäistä työtä tekevän työntekijän itse pitää erityistä huolta hyvinvoinnistaan. Työntekijän tulee yhä enemmän johtaa itseään, ylläpitää työhyvinvointiaan, osaamistaan sekä työkykynsä ylläpitämistä ja kehittämistä. Tämän päivän työyhteisössä korostetaan myös entistä enemmän työntekijöiden sitoutumista työhön, sisäistä motivaatioita ja työntekijän kyvystä ottaa huomioon niin järjen kuin tunteiden merkitys työntekijän henkilökohtaisessa elämässä (Koivula & Halonen, 2017, Alakoski, Hörkkö & Lappalainen 2006, 199).

Muuttuvan työelämän myötä työnantajien keinot työhyvinvoinnin lisäämiseksi työyhteisössä eivät ole vaikuttaneet riittävältä. Tämän seurauksena on entistä enemmän alettu kiinnittämään huomiota työntekijän vastuuseen omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään.

Yksi yrityksen kallisarvoisimmista pääomista on työntekijöiden henkinen pääoma. Siksi sitä tuleekin vaalia, huoltaa ja jatkuvasti kehittää työorganisaation kehittyessä.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointia pidetään monen tekijän summana ja käsite rinnastetaan usein henkiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointi käsitetään nykypäivänä yksilötasolla ilmenevänä kokemukseksi tai lopputulemana, jonka ylläpitämiseen ja syntymiseen vaikuttavat organisaation eri osatekijät, kuten esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne.

Henkilökohtaisella tasolla työntekijöiden arvot ohjaavat vahvasti työhyvinvointia. Työhyvinvointi ei ole siis pysyvä tai jatkuva tila. Kyseessä on tila, joka sisältää tilanne- sekä yksilökohtaista vaihtelua. Kuinka työntekijät näkevät ja kokevat työyhteisön, vaikuttaa myös suoranaisesti työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen (Docendum 2018, Tarkkonen 2012).

Vaikka työhyvinvoinnista on ollut puhetta jo pidemmän aikaa, työhyvinvointi on käsitteenä suhteellisen uusi. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” Työntekijöiden tulee kokea työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi organisaatiossa. Työn tulisi tukea työntekijöitä heidän elämänhallinnassaan (Työterveyslaitos, 2018). Työhyvinvoinnin käsitteen yleistymisen seurauksena on viime vuosina kiinnitetty laajemmin huomiota sairauspoissaoloihin ja niiden kustannuksiin. Kustannusten seurauksena on ryhdytty miettimään, miten näitä kustannuksia voitaisiin tulevaisuudessa pienentää sekä kuinka työntekijät voivat itse vaikuttaa hyvinvointiinsa ja työkykynsä ylläpitämiseen.

Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Guy Ahosen mukaan epäonnistuneen työhyvinvoinnin seurauksena organisaatiot menettävät noin parikymmentä prosenttia organisaatioiden tuotosta. Toinen merkittävä menetys organisaatioille on työntekijöiden sairausloimat, joista syntyy työyhteisöille miljoonien eurojen kustannukset. ”Pitkittyneet sairausloimat johtavat vakavimmillaan työkyvyn menettämiseen, jonka seurauksena tutkimusten mukaan noin parikymmentätuhatta ihmistä jää eläkkeelle ennen todellista eläköitymisikää.” Tämän seurauksena valtio menettää noin 250 000 – 260 000 työvuotta joka vuosi (Ahonen, 2016).

Työn ja vapaa-ajan välinen raja on nykypäivän työyhteisössä häilyvä ja tämän seurauksena on ruvettu entistä enemmän miettiä, kuinka työntekijöitä voidaan paremmin motiivoida, jotta he jaksaisivat työelämässä pidempään. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän tulee ottaa enemmän vastuuta omasta henkisestä sekä fyysisestä hyvinvoinnistaan, sillä vastuuta ei voida enää täysin laittaa työyhteisön harteille (Ojala, Ahonen 2003, 15).

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvoinnin tekijät löytyvät sekä työntekijän henkilökohtaisesta elämästä että myös työyhteisöstä. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen Suomessa pohjautuu yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyihin arvoihin, kuten vastuullisuuteen ja huolenpitoon, yhteistyöhön, oikeudenmukaisuuteen, kohteluun sekä tasa-arvoon. Nämä arvot ohjaavat työyhteisön päätöksentekoa, johtamista ja henkilöstön käyttäytymistä (Tarkkonen 2012).

Työntekijöille hyvinvoinnin kokemus syntyy muun muassa silloin, kun he kokevat työnsä merkitykselliseksi, mielekkääksi ja palkitsevaksi (Työterveyslaitos, 2018). ”Oikein mitoitettu työ edistää työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja myös sosiaalista hyvinvointia” (Terveyskirjasto, 2018). Hyvinvointi edistää kykyämme huolehtia paremmin fysiologisista perustarpeistamme, saada hyväksyntää ja arvostusta ja toteuttaa itseämme paremmin.

Tämän päivän organisaatioissa työhyvinvoinnin vastuu jakautuu esimiehille ja työyhteisön jäsenille. Työntekijöiden oma vastuu edellyttää, että työntekijät huolehtivat omasta henkisestä ja fyysisestä terveydestään. Kuten on aikaisemmin mainittu työhyvinvoinnissa korostuvat työhön liittyvien tekijöiden lisäksi myös kokonaiselämän hyvinvointi, joten työhyvinvointia ei voi rajata koskemaan vain työtä ja työyhteisöä.

WHO:n määritelmän mukaan henkilöiden hyvinvointi jaetaan kolmeen eri kategoriaan: sosiaaliseen, psyykkiseen ja fyysisen kategoriaan (Terveyskirjasto, 2018). Sosiaalinen ja psyykkinen hyvinvointi ovat hyvin lähellä toisiaan. Ne koostuvat siitä, kuinka turvalliseksi ja tärkeäksi ihminen kokee itsensä, kuinka mielekkääksi hän kokee elämänsä, sekä millaiseksi hän kokee kykynsä kohdata vastoinkäymisiä ja selviytyä niistä. Fyysinen hyvinvointi koostuu liikkumisesta, unesta ja monipuolisesta ravinnosta. Psyykkistä hyvinvointia voidaan myös kutsua henkiseksi hyvinvoinniksi ja sillä tarkoitetaan mielen tasapainoa eli työntekijöiden henkilökohtaista kokemusta omasta hyvinvoinnistaan.

Psyykkinen hyvinvointi kostuu seitsemästä eri osatekijästä (Mielen ihmeet 2017):

1. Itsensä hyväksyminen
2. Olosuhteiden hallinta
3. Positiiviset ihmissuhteet
4. Autonomia
5. Henkilökohtainen kasvu
6. Elämän tarkoitus
7. Toisilta ihmisiltä saatava tuki ja ymmärrys

Itsensä hyväksyminen on työntekijälle oleellista. On tärkeää, että henkilö kykenee ymmärtämään ja sisäistämään aiemmat menneisyydessä tapahtuneet vaiheet ja sitä kautta ymmärtämään tulevaisuuden merkityksen. Psykkisen hyvinvoinnin portaissa on tärkeää, että työntekijä pystyy määrittelemään elämälleen realistisen tarkoituksen. On olennaista, että henkilö näkee elämänsä tarkoituksen niin menneisyydessä, tässä hetkessä, kuin myös tulevaisuudessa. Jotta työntekijä on myönteisempi tulevaisuutta kohtaan, on työntekijän omakuvan hyväksyminen tärkeää. Positiivinen omakuva ei kuitenkaan aina sulje pois sitä, että työntekijän itsetunto ei voisi olla huono (Mielen ihmeet 2017).

Olosuhteiden hallinta voidaan rinnastaa kykyyn selviytyä vaikeista olosuhteista. Työntekijän kokiessa pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä tai työympäristöön, hän tuntee hallitsevansa paremmin vaikeat ja monimutkaiset tilanteet. Positiiviset ihmissuhteet edesauttavat vuorovaikutusta työntekijöiden välillä (Suomen mielenterveys seura 2019). Työntekijän tyytyväisyys luomiinsa ihmissuhteisiin edesauttaa hän tunnesiteiden luomista, jonka seurauksena tunne-elämän laatu paranee.

Autonomia voidaan määritellä itsenäisyydeksi (Tieteen Termipankki). Autonomia kuvaa henkilöiden omaa kykyä tehdä valintoja ja päätöksiä, vaikka ne olisivatkin ristiriidassa muiden organisaatiossa työskentelevien ihmisten kanssa.

Henkilökohtaisella kasvulla on enemmän kuin positiivinen vaikutus työyhteisössä. Työntekijä, joka omaa kyvyn oppia kokemastaan, sekä osoittaa avointa mieltä kehitykselle ja uusille haasteille, kokee saavansa lisää voimavaroja itsensä kehittämisestä.

Kuten on aikaisemmin mainittu, ihmissuhteet ovat elintärkeitä ja toisiltamme saatu tuki on kaikista tärkein psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueista. Toisilta saaman tuen avulla pys-

tymme ehkäisemään niin mielenterveys­sairauksia kuin muitakin sairauksia. Ihmissuhteiden laadulla on merkittävä vaikutus jokapäiväisessä elämässämme. Henkinen hyvinvointi liittyy vahvasti työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen. Henkisen hyvinvoinnin edellytykset työyhteisössä ovat varsin hyvät silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvillä mielin (Suomen mielenterveysseura 2006, 8).

Asenteet, arvot ja motivaatio kulkevat käsi kädessä ja muodostavat perustan päivittäiselle käyttäytymiselle. Työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää ymmärtää, että työhyvinvointia on mahdotonta edistää, jos organisaation sisäiset asenteet ja arvot eivät kohtaa. Työntekijä on oikeassa työssä, kun hänen henkilökohtainen arvomaailmansa kohtaa työpaikan edustamien arvojen kanssa (Suomen mielenterveysseura 2006, Nurmi 2016, 25).

Ihmiset kuvailevat arvojaan eri tavoin, joten arvoja tunnistettaessa on tärkeää välttää valitsemasta arvoja sen pohjalta mitä mahdollisesti haluaisi olla ja keskittyä enemmän siihen mitä on. Mikäli työntekijä valitsee työnsä väärin arvojen perusteella, on todennäköistä, että hän tuntee työnsä tyhjäksi ja mitäänsanomattomaksi. On todettu, että ihmiset uupuvat tavallista enemmän työssä, joka sotii heidän omia arvojansa vastaan (Carlsson & Järvinen, 2012).

Asenteilla on myös merkittävä vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. ”Asenne on sosiaalipsykologinen käsite ja tarkoittaa käyttäytymiseen vaikuttavia positiivisia tai negatiivisia tunteita, uskomuksia ja aikomuksia” (Hirsjärvi 1983, YVI 2018). On tärkeä ymmärtää, että asenneongelmia ilmenee usein organisaation jokaisella tasolla. Henkilöstöön kohdistuvat huonot tapahtumat vaikuttavat usein siihen, että asenteet muuttuvat ja sen seurauksena syntyy negatiivisia yleistyksiä. Tämän seurauksena henkilöstön käsitykset johtoportaan kyvykkyydestä toimia laadukkaasti ja ammattitaitoisesti, voivat olla ajoittain kovin stereotyyppisiä (Kehusmaa, 2011).

Työntekijöiden asenne työtä kohtaan on hyvä, kun henkilöstö on motivoitunut ja työyhteisössä on hyvä, avoin ja rehellinen vuorovaikutus esimiehen ja muun työyhteisön välillä.

Huomioitavaa on, että asenteet tarttuvat helposti henkilöltä toiselle, minkä seurauksena mahdolliset negatiiviset asenteet leviävät ja siten työnteko heikentyy. Työyhteisössä on tärkeää ymmärtää ja hyväksyä erilaisuus. Työyhteisössä toimitaan eri tavalla ja samaan lopputulokseen on mahdollista päästä erilaisilla ratkaisuilla. Organisaatiossa on myös tär-

keää hyväksyä, kunnioittaa ja kohdella tasapuolisesti erilaisia toimijoita (Työturvallisuuskeskus, 2018). Tasa-arvoisuus on myös yksi tärkeimmistä aidon yhteistyön edellytyksistä. Työhyvinvoinnin kannalta on myös toivottua, että organisaation eri hierarkkisten kerrostumien arvostus- ja valtasuhde olisi suhteellisin pieni (Tarkkonen, 2012).

2.3 Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvointia voidaan tutkia kahdella eri tavalla, yksiselitteisesti tai kokonaisvaltaisesti. Työtyytyväisyyskyselyt ovat esimerkki kokonaisvaltaisista työhyvinvoinnin mittareista, joilla selvitetään henkilöstön tuntemusta erilaisiin asioihin. On tärkeää muistaa, että työhyvinvointi ja työtyytyväisyys eivät kuitenkaan ole sama asia. Työtyytyväisyys tarkoittaa subjektiivisesti koettua sopeutumisen astetta työhön. Työtyytyväisyys kuvaa sitä, minkälaiseksi työntekijät kokevat organisaation, jossa työskentelevät, eli minkälaista on työskennellä organisaatiossa, työyhteisössä tai työtehtävässä. (Rauramo 2004, 33).

Hyödyntämällä kokonaisvaltaisia työhyvinvoinnin mittareita on mahdollista kerätä henkilöstöä koskevaa tietoa. Henkilöstöä koskevan tiedon kerääminen ei sinällään kuitenkaan riitä, vaan organisaation johdon tulee aktiivisesti analysoida ja tulkita kerättyä tietoa, sekä kehittää niiden avulla organisaation toimintaan (Ojala & Ahonen 2003, 162).

Sairauspoissaolot, työtapaturmat, henkilöstön vaihtuvuus, asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyys ovat hyviä työhyvinvoinnin mittareita. Näitä mittareita kutsutaan yksiselitteisiksi mittareiksi ja ne ovat määrällisiä mittareita. Henkilöstön hyvinvoinnin tilan ja kehityksen seuraaminen edellyttää kuitenkin kokonaisvaltaisten, sekä yksiselitteisten mittareiden aktiivista seurantaa. Mittareiden aktiivisella seurannalla, voidaan nähdä mihin suuntaan organisaatio on menossa (Ojala & Ahonen 2003, 163).

Työhyvinvointia on mahdollista myös mitata eri lukujen sekä prosessien avulla muun muassa hyödyntämällä laadullisia, sekä määrällisiä mittareita. Mittarit toimivat toiminnan sekä ohjauksen apuna ja niiden taustalla tulisi aina olla halu kehittää organisaation prosesseja. Mittauksesta saatavien vastausten avulla saadaan selville, miten organisaation tärkein pääoma eli ihmiset viihtyvät työssään. Mittausten avulla on myös mahdollista havaita muutokset työilmapiirissä ja ennakoida siihen liittyvät vaikeudet. Mittarit sekä niiden mitaukset ja seuranta ovat tärkeitä, jotta epäkohtiin voidaan puuttua ennen kuin ne muodostuvat ongelmiksi (Suonsivu 2011).

2.4 Maslowin tarvehierarkia

Maslowin tarvehierarkiaa käytetään usein viitekehyksenä oman työn ja hyvinvoinnin mittaamiseen. Maslowin tarvehierarkia on psykologinen teoria, jonka mukaan ihmisten tarpeet muodostavat hierarkian ja tarpeiden täytyessä henkilöiden on mahdollista hakea tyydytystä korkeammille tarpeilleen (McGillivray, Clarke & Smyth 2006).

Työhyvinvoinnin portaat- malli on luotu Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Siinä on kuitenkin huomioitu tarkemmin ihmisen perustarpeet työhön liittyen ja näiden tarpeiden vaikutus työntekijöiden sisäiseen motivaatioon. Työhyvinvoinnin portaat-malli on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja sekä määritelmiä yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti (Rauramo 2012, 13). Kyseistä mallia voidaan aktiivisesti hyödyntää työntekijöitä tai työyhteisöä kehittäessä.

Fysiologiset tarpeet, kuten nälkä, väsymys ja muut fyysiset tarpeet, ovat hierarkian alimmalla tasolla. Hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin ylläpidon edellytyksenä on, että henkilö huolehtii perusedellytyksistä, kuten riittävästä unen saannista, terveistä sekä monipuolisista elintavoista ja liikkumisesta (Rauramo 2011, Forsyth 2010,21).

Toisella hierarkian tasolla on turvallisuuden tarpeet. Turvallisuuden tarpeisiin vaikuttavat muun muassa työelämän epävarmuustekijät. Työympäristön tulee ennen kaikkea olla turvallinen ja työntekijöiden toiminnan tulee olla turvallista, jotta tapaturmilta vältytään. Nollatapaturma- ajattelun tulisi kuitenkin jatkua myös työyhteisön ulkopuolella. Tämä tarkoittaa, että vastuu turvallisuudesta siirtyy työntekijöille itselleen, koska kotona tai vapaa-ajalla tapahtuvat onnettomuudet muodostavat työ- tai työliikennetapaturmia suuremman riskin. Näiden tapaturmien kustannukset ovat todellisuudessa organisaatioille suuremmat kuin työtapaturmista johtuvat kustannukset (Rauramo 2011, 11-12, Suosivu 2011, 81).

Hierarkian kolmannella tasolla on sosiaaliset tarpeet. Sosiaalisia tarpeita voidaan kutsua myös yhteenkuuluvuuden tarpeiksi ja ne kattavat tunnepohjaisia suhteita, kuten ystävyyttä sekä pari- ja perhesuhteita. Sosiaalisten tarpeiden täytyminen on yksilöllistä, sillä toinen voi nauttia ryhmässä työskentelemisestä ja olemisesta, kun taas toinen nauttii yksinolosta.

Positiiviset ihmissuhteet ovat iso osa työhyvinvointia, mutta työyhteisön rooli sosiaalisten tarpeiden tuottajana on usein liian korostettu. Työyhteisön hyvät ihmissuhteet eivät kuitenkaan pysty korvaamaan työntekijöiden perinteisten läheisten ihmissuhteiden merkitystä. Perinteisissä ihmissuhteissa on varmuutta sekä syvyyttä ja sitä työyhteisö tai työyhteisön harrastusryhmät harvoin pystyvät samalla tavoin tarjoamaan (Rauramo 2011, 103-105.)

Hierarkian kolmannella tasolla on hyvä huomioida työyhteisön me-henkisyyden tärkeys, sillä työhyvinvointia kuvataan usein työryhmän me-henkisyydellä. Me-henkisyyden ollessa kunnossa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti ja ongelmista uskalletaan puhua. Kun tavoitteena on luoda hyvä ja tuloksellinen työyhteisö, missä työhyvinvointi mahdollistuu, organisaatio tarvitsee yhteisiä arvoja, luottamusta, oikeudenmukaisuutta, hyvää ilmapiiriä, yhteisöllisyyttä ja ennen kaikkea me-henkisyyttä. Me-henkisyyden täytyessä, työntekijöillä on paremmat edellytykset yltää hierarkian neljännelle tasolle. (Suonsivu 2011, 59)

Hierarkian neljännellä tasolla on arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus perustuu osaamiseen, ammattitaitoon ja siihen, että työntekijät kokevat heidän tekemänsä työn olevan merkittävä organisaatiolle (Ojala & Ahonen 2003, 21). Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää myös se, miten ihmiset kokevat olonsa työn aikana ja kuinka työntekijät itse arvostavat työtään. Tarvehierarkian näkökulmasta ajateltuna tämä tarkoittaa siis sitä, että työntekijöiden tulisi saada arvostusta tekemästään työstä, mutta myös itse kokea työnsä mielekkääksi, jotta hierarkian neljäs taso on mahdollista saavuttaa.

Yksilön kannalta merkittävintä on erityisesti se, että henkilö saa arvostusta sellaisilta henkilöiltä, joita hän itse pitää tärkeänä. Jokainen yksilö tarvitsee toisten osoittamaa arvostusta, mutta myös itsearvostusta, itsetietoutta sekä itsekunnioitusta, jotta hierarkian neljäs taso täyttyy (Chen & Cooper 2014, 17, Rauramo 2011, 125)

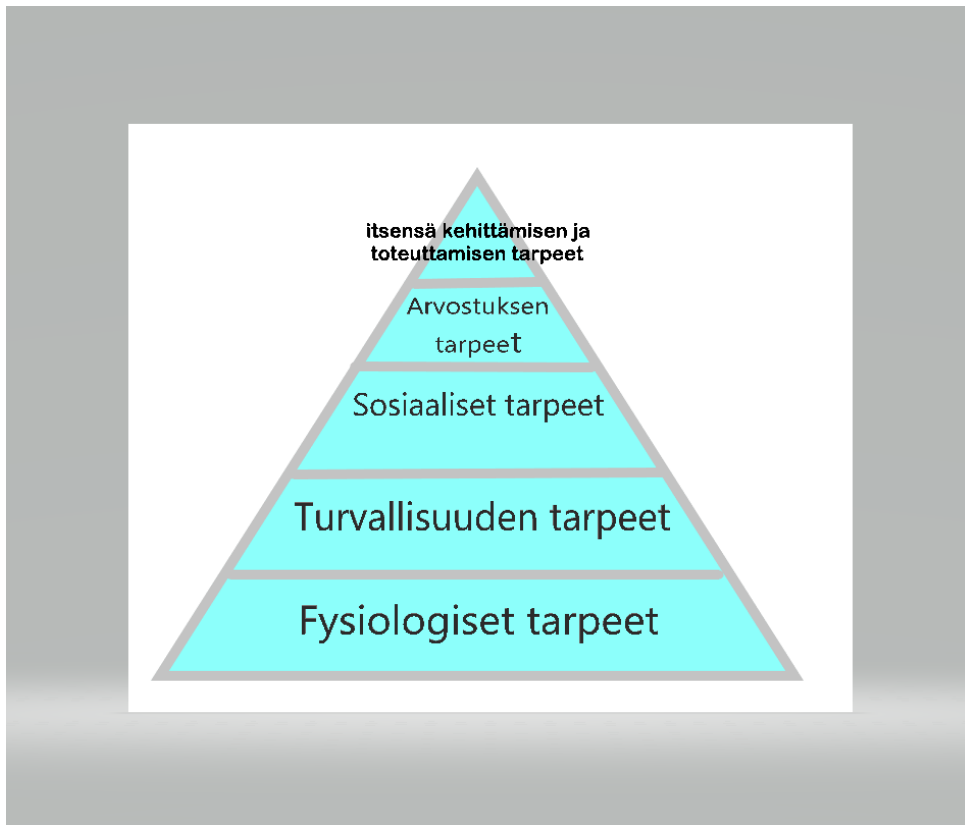
Korkeimmalla tasolla on itsensä kehittämisen ja toteuttamisen tarpeet. Kyseiset tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisesta, ammattitaidon tai henkisen kasvun tarpeista, jotka muodostuvat aiemmilla tasolla kuvattujen tarpeiden päälle. Korkeimman hierarkiataason tarpeet perustuvat yksilöiden haluun "olla enemmän", haluun "olla parempia", tai haluun nauttia haasteista sekä oppia uutta. Jokainen yksilö on erilainen, joten harva nauttii samoista haasteista. Tämän seurauksena on siis yleistä, että yksilöiden tarpeet vaihtelevat hierarkian ylimmällä portaalla huomattavasti (Rauramo 2011).

Työntekijöiden näkökulmasta on tärkeää, että hyvinvoiva työyhteisö tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia kehittää itseään. Työntekijöiden kehitys on positiivista organisaatiolle, mutta ennen kaikkea se on tärkeää itse työntekijälle ja tämän työhyvinvoinnille.

Työntekijän motivaatio pysyy yllä, kun hän saa mahdollisuuden kehittää itseään ja siten "ylittää itsensä". Itsensä kehittämisen mahdollisuus lisää työntekijälle hyvän olon tunnetta, mikä mahdollista hierarkian ylimmän tason täyttymisen. Jos ammattitaidon kasvulle ei löydy mahdollisuutta organisaation sisällä, voi työntekijä muiden tarpeiden täytyttyä kehittää itseään työn ulkopuolella tai ryhtyä hakemaan uusia haasteita eri työorganisaatioista.

Maslowin tarvehierarkia julkaistiin 1940-luvulla ja siitä alkaen sitä on aktiivisesti hyödynnetty kuvaamaan ihmisten perustarpeita. Tarvehierarkiaa on myös kritisoitu, siksi että teorian mukaan portaiden perustarpeet on aina ensin tyydytettävä, jotta siirtyminen toiselle tasolle olisi mahdollista. Vuosien kuluessa Maslow totesi itsekin, että hierarkisuus ei välttämättä aina toteudu. Tällöin henkilö voi siirtyä tarvehierarkian ylemmälle tasolle, vaikka tarpeet ovat täyttyneet puutteellisesti tai vain osittain. (Kehusmaa 2011, Ruoramo 2009).

Kyseisen toteamuksen perusteella Maslowin tarvehierarkiaan voidaan vielä lisätä yksi portas, henkisyys ja sisäinen draivi. Henkisyyttä ja sisäistä draivia voidaan kutsua myös flow-ilmiöksi. Flow-ilmiöllä tarkoitetaan positiivista työhyvinvoinnin voimaa. Flow-ilmiössä työntekijä voi uppoutua annettuun tehtävään niin, että fyysiset tarpeet voivat unohtua. Tämä vahvistaa sen, että tarvehierarkiassa siirtyminen ylemmälle portaalle ei aina edellytä alemman portaiden tarpeiden täyttymistä (Kehusmaa 2011,16).



Kuva 1. Maslowin tarvehierarkia

2.5 Työyhteisön ja työntekijän oma vastuu

Hyvän työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät, sekä kannustava ilmapiiri (Työturvallisuuskeskus, 2018). Työyhteisössä, jossa noudatetaan näitä periaatteita, kyetään todennäköisimmin myös yhteensovittamaan työ ja muu elämä.

Työyhteisön olemassaololle elintärkeitä tekijöitä ovat myös tehokkuus, uudistuminen ja hyvinvointi. Työyhteisön hyvinvointia kuvataan sujuvalla toiminnalla ja aikaisemmin mainitulla työyhteisön me-henkisyydellä. Toimivassa työyhteisössä henkilöstön ja esimiehen välillä palautteen anto ja dialogi on rakentavaa. Hyvinvoivassa työyhteisössä työhyvinvointia tuetaan puolin ja toisin antamalla palautetta, sekä kuuntelemalla (Rauramo 2012, Suonsivu 2011).

Työntekijän tulisi edistää työhyvinvointia olemalla kiinnostunut omasta työhyvinvoinnistaan, sekä työkyvystään. Mikäli työntekijä kokee joutuneensa epäoikeudenmukaisesti kohdeksi, on hänen vastuullansa tuoda asia ilmi, jotta avoin, sekä rakentava kommunikointi säilyy ristiriidoista huolimatta (Rauramo, 2012).

Jokaisella työntekijällä, on myös veloitteita kollegoitansa kohtaan. Kenelläkään työntekijällä ei ole oikeutta kohdella muita epäoikeudenmukaisesti. Keskeisin toimija työhyvinvoinnin ja työolojen parantamiseksi on työntekijä itse, vaikkakin esimiehellä on lopullinen kokonaisvastuu yhteisön työhyvinvoinnista. Ongelmiin puuttuminen ja niiden puheeksi ottaminen on sekä jokaisen työntekijän oikeus että velvollisuus (Suonsivu, 2011).

Jokaisessa työyhteisössä esiintyy ongelmia. Jotta ongelmia kyetään ratkomaan ja toimintaa kehittämään, tulee työntekijöiden paneutua omaan työhönsä. Huomiota tulisi erityisesti kiinnittää niihin avainasioihin, jotka kulloisessakin työssä "kannattelevat", tekevät työn mielekkääksi ja tuottavat monipuolisesti hyötyä työntekijälle, työyhteisölle ja asiakkaille. Työniloa on se, kun työntekijä osaa, saa aikaiseksi, jaksaa ja tuntee olevansa voimissaan (Suomen mielenterveysseura, 2006).

Työyhteisön työhyvinvoinnin tilaan vaikuttaa jokainen ihminen, joka on läsnä työyhteisössä. Nykypäivänä työhyvinvointiin liittyy yhä enemmän ei-konkreettisia tekijöitä, kuten motivaatio, osaaminen ja työyhteisön ilmapiiri. Useat tutkimukset osoittavat, että työntekijän hyvä fyysinen työkyky vaikuttaa positiivisesti työssä viihtymiseen. On myös äärimmäisen tärkeää muistaa, että ihmisen terveys vaikuttaa ratkaisevasti ihmisten kykyyn hyödyntää osaamistaan työyhteisöissä (Ojala & Ahonen 2003, 22). Hyvinvoiva työyhteisö lisää työntekijöiden sitoutumista, motivaatiota, terveyden- ja stressinhallintaa sekä työtyytyväisyyttä. Nämä edellytykset nostavat työntekijöiden työssä jaksamista (Suonsivu 2011, 59).

3 Vuorotyö

Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ennakolta sovituin ajanjaksoin (Tilastokeskus, 2018). Yleisimmät vuorotyömuodot ovat kaksi- ja kolmivuorotyö. Suomessa noin 25 prosenttia työtä tekevistä henkilöistä tekee vuorotyötä tai noudattaa hyvin epä-säännöllisiä työaikoja (Terveyskirjasto, 2012).

Hotellissa työskenteleville vastaanottovirkailijoille vuorotyö on erittäin tyypillistä, sillä he palvelevat asiakkaita ympäri vuorokauden. Vuorotyö tarjoaa työntekijöille etuja sekä haittoja. Merkittävämpiä etuja ovat muun muassa lisääntynyt vapaa-aika ja rahalliset lisäkorvaukset. Vuorotyö on raskasta elimistölle ja usein vuorotyötä tekevät työntekijät kokevat vaikeuksia unen sekä uni-valverytmin kanssa. Työntekijän jaksamisen ja terveyden kannalta olennaisia tekijöitä ovat riittävä uni, säännölliset ja terveelliset ateriat, liikunta ja muut terveelliset elintavat. Vuorotyötä tekeville on kuitenkin yleistä, että heille voi ilmaantua ohi-meneviä tai pysyviä muutoksia näillä osa-alueilla (Työsuojelu, 2018).

Ihmisen keho ja mieli tarvitsevat unta. Riittävä uni ja lepo palauttavat elimistön rasituksesta, ylikuormituksesta ja väsymyksestä. Riittävä uni edesauttaa työntekijöiden vireystilaa, havainnointikykyä ja se ylläpitää heidän positiivista mielentilaansa. Jotta aivojen olisi mahdollista oppia uutta ja muistaa, on uni niille välttämätöntä. Unen tehtävä on myös auttaa käsittelemään työntekijän elämässä esiintyviä erilaisia tunnetiloja, joihin henkilöiden voimavarat eivät ole riittäneet valveilla olon aikana. Riittävä unen saanti edesauttaa ja ylläpitää tasapainoista aineenvaihduntaa sekä hormonaalista toimintaa.

On selkeää, että vaikeudet vuorokausirytmien kanssa heijastuvat automaattisesti työntekijän sosiaaliseen elämään ja sen seurauksena ne ovat haitallisia ihmisen hyvinvoinnille (Palvelualojen ammattiliitto, 2018). On myös selvää, että vuorotyössä etenkin ilta- ja viikonloppuvuorot johtavat eritahtisuuteen perheen ja muun sosiaalisen elämän kanssa. Työn epäsäännöllisyys ja vuorolistojen saaminen vain suhteellisen lyhyeksi aikaa eteenpäin, vaikeuttavat entistä enemmän yhteisen ajan suunnittelemisesta perheen ja muiden ihmisten kanssa. Työaikojen epäsäännöllisyys ja siitä johtuva aikataulujen jatkuva suunnittelu kuormittavat vuorotyöntekijöitä ja kuormituksen seurauksena työntekijät kokevat enemmän stressiä (Työterveyslaitos 2011).

Erityisesti vuorotyössä elimistö tarvitsee riittävän määrän energiaa ja ravintoaineita, jotta työntekijä jaksaa työskennellä normaalisti ja pysyä toimintakykyisenä. Terveellisellä ja monipuolisella ravinnolla on mahdollista ehkäistä väsymystä ja myös mahdollistaa työntekijöille paremmat yöunet. Terveellisen ruokavalion muita hyötyjä ovat muun muassa parempi keskittymiskyky ja myönteinen vaikutus kehon kehittymiseen (Työterveyslaitos 2011).

Ei ole olemassa tarkkaa tai yksiselitteisesti määriteltyä terveellistä ruokavaliota, sillä terveellisen ruokavalion voi koota monella eri tavalla. Terveellisen aterian tulisi kuitenkin sisältää kasviksia, hedelmiä, marjoja, viljaa, proteiinia, hyviä rasvoja ja juomaa. Olennaista on se, että ruokailu rytmitetään siten, ettei nälkä pääse kasvamaan liian suureksi. Tasainen ruokarytmi mahdollistaa sen, että aineenvaihdunta ja työntekijän energiatasot pysyvät tasapainossa koko päivän ajan. Jotta nälkä ei pääse kasvamaan, tulisi työntekijöiden syödä 3-4 tunnin välein. Säännöllisen ruokarytmin avulla hotkimiselta vältytään. Hotkimisen seurauksena ihmiset syövät usein enemmän kuin keho todellisuudessa tarvitsee, minkä seurauksena heillä voi esiintyä vatsavaivoja. Jokaisen ruokailun yhteydessä olisi tärkeää muistaa välttää kiirettä. 20 minuuttia on esimerkiksi aika aterian nauttimiseen (Mehiläinen 2019)

Työntekijöiden on hyvä muistaa, että he voivat itse vaikuttaa vuorotyöhön sopeutumiseen ja vuorotyön aiheuttamien haittojen vähentämiseen kokeilemalla eri keinoja ja vaihtamalla aktiivisesti kokemuksia muiden vuorotyötä tekevien kanssa. Työntekijä voi itse vaikuttaa sopeutumiseensa, muun muassa valon ja unirytmien avulla. Ihmisen aivoissa oleva biologinen kello säätelee vuorokausirytmien. Kelloa on mahdollista muuttaa kirkkaalla valolla, kuten auringonvalolla tai 2000 luksin valaistusvoimakkuudella varustetuilla lampuilla. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän altistuessa valolle oikeaan aikaan ja nukkumalla oikeaan aikaan, työntekijä voi säädellä biologisen kellonsa toimintaa (Työterveyslaitos 2011).

Sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä ja aikataulujen yhteensovittamista helpottaa työntekijän oma motivaatio ylläpitää niitä, samoin kuin läheisten tuki ja ymmärrys. Siksi onkin suositeltavaa, että työntekijä merkitsee esimerkiksi työvuoronsa hyvissä ajoin perheensä näkyville tai mainitsee niistä ystävilleen, jolloin aikataulujen yhteensovittaminen olisi kaikille helpompaa. Vuorotyöläistä itseään helpottaa vapaa-ajan suunnitteleminen etukäteen, koska tällöin hänen on helpompaa toteuttaa hänelle itselleen tärkeitä asioita (Työterveyslaitos 2011).

3.1 Vuorotyö ja palautuminen

Vuorotyötä tekevän elämä on usein epäsäännöllistä, mikä asettaa paljon haasteita omasta itsestä ja ihmissuhteista huolehtimiselle (Työterveyslaitos, 2018). Vuorokausirytmien vaikeudet stressaavat elimistöä ja heikentävät yleistä terveydentilaa. Työaikojen ollessa epäsäännöllisiä työntekijän terveys heikentyy, kun lepoon ja palautumiseen jäävä aika on liian lyhyt. Vuorotyötä tekevä voi ehkäistä ja vähentää vuorotyön haittoja sopivilla elintavoilla (SUPER, 2018).

Uni, lepo ja palautuminen ovat ihmisen fysiologisia perustarpeita ja ne vaikuttavat psyykkisen puolen toimintojen ylläpitämiseen. Palautuminen ja riittävä unen määrä ovat äärimmäisen tärkeitä ihmisen hyvinvoinnille ja päivittäisen toiminnan sujumiselle.

Jokaista kolmesta neljään valvottua tuntia kohden tarvitaan yksi tunti unta. Unen tarve on kuitenkin hyvin yksilöllistä. Unen tehtävänä on poistaa väsymys, palauttaa vireys sekä ylläpitää työntekijän hyvinvointia. Univaje vaikuttaa negatiivisesti muun muassa työntekijän tarkkaavaisuuteen, muistiin, oppimiseen, mielialaan ja asioiden hallintaan. Jotta työntekijän on mahdollista palautua, tulee hänen myös kuormittua. Työssä kuormittuminen on elimistölle suotuisaa ja se edistää työntekijöiden terveyttä sekä työkykyä (Työsuojelu, 2018).

Vuorotyön yleisin kuormitustekijä on kiire. Lisäksi muita yleisiä työn kuormitustekijöitä ovat työnjärjestelyyn, työn jakautumiseen ja prioriteetteihin liittyvät ongelmat. Kuormittuminen voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan: työ ja vastuu, muutokset sekä omat ajatukset. Kuormitusta voi tietenkin tapahtua muuallakin kuin työyhteisössä, kuten vapaa-ajalla. Muutokset yksityiselämässä, sekä työyhteisössä haastavat työntekijät psykologiseen sopeutumisprosessiin, jonka seurauksena työntekijä voi kokea uupumista tai väsymystä (Nurmi 2016, 24-26).

Palautuminen tarkoittaa prosessia, jonka aikana työntekijä palautuu työpäivän aiheuttamasta työnkuormituksesta takaisin työkuormitusta edeltävään perustilaan. Palautumisen vertauskuvana voi hyvin käyttää ”akun lataamista”. Palautumisen onnistuessa, työntekijä on aktiivisempi sekä aikaansaavampi niin työssään kuin vapaa-ajallaan (Työterveyslaitos, 2018). Palautuminen ei ole vain fyysistä nukkumista, vaan se on myös henkinen prosessi.

Työntekijöiden palautuminen alkaa tapahtua jo työpäivän aikana muun muassa työntekijän tauoilla. Palautumiselle on oleellista, että työntekijällä on mahdollisuus päästä työpäivästä ajoissa kotiin ja saada ajatukset pois työstään, eikä toistuvasti jatkaa työntekoa kotona. Työntekijöiden ei kuitenkaan ole tänä päivänä kovin helppoa päästä täysin irtautumaan työstään vapaa-ajan alkaessa, sillä teknologian yleistyessä työhön liittyvät askareet ovat helppo tehdä kotisohvaltakin. Palautumisen kannalta olisi tärkeää välttää esimerkiksi vapaa-ajalla työsähköpostien lukemista sekä niihin vastaamista.

Työterveyslaitoksen mukaan palautumista edistää leppoisa oleskelu, urheilu, mieluisat harrastukset ja ystävien tapaaminen. Vapaa-ajalla vastaroolin ottaminen suhteessa työrooliin voi tukea työntekijän palautumista (Nurmi 2016, 174). Esimerkki vastarooliin ottamisesta vastapainoksi fyysiselle työlle voi olla muun muassa kirjan lukeminen tai elokuvien katseleminen.

On tyypillistä, että ihmisen vanhenemismuutokset alkavat elimistössä 20-30 ikävuoden välillä. Elimistön vanhetessa myös fysiologisia muutoksia esiintyy. Vanhenemiseen vaikuttavat yksittäisten solujen muutokset, solujen aineenvaihdunnan (metabolian) hidastuminen ja solunjakautumisen loppuminen (Terveysverkko, 2012). Ikääntyminen on kuitenkin yksilöllinen prosessi ja siihen voi vaikuttaa terveillä elintavoilla, vähentämällä stressiä ja nauttimalla ravintoa, joka sisältää antioksidantteja. Henkilöiden palautuminen ei suoranaisesti heikkene elimistön vanhetessa, mutta elimistön vanhetessa mitokondrioiden DNA heikkenee, minkä seurauksena hapenottokyky heikkenee ja henkilön palautuminen kestää pidempään (Terveysverkko, 2019).

Liikunta lisää fyysisiä ja henkisiä voimavaroja, edesauttaa työstä irrottautumisesta ja vähentää stressiä, psyykkistä kuormittuneisuutta ja työuupumusta (Työterveyslaitos, 2018). Liikunnalla on myös suora yhteys terveyteen, joka tarkoittaa sitä, että fyysisellä aktiivisuudella on merkitystä ihmisten toimintakykyyn, sairauksien ehkäisyyn, sekä elämän laatuun. Ihmisen tulisi liikkua keskimäärin kaksi kertaa viikossa ja jokaiselle aikuiselle suositellaan 150 minuutin verran kohtuullisen kuormittavaa kestävyysliikuntaa viikoittain (Duodecim, 2016).

Vuorotyöntekijälle on tärkeää löytää itselleen sopiva ja mieluinen liikuntamuoto epäsäännöllisestä työrytmistä huolimatta, sillä se edesauttaa työntekijän vireyden ylläpitoa. Mikäli mieluista liikuntamuotoa ei kuitenkaan syystä tai toisesta löydy, on hyvä muistaa, että hyötyliikunta, kuten portaiden kävely tai työmatkojen pyöräily, edesauttaa fyysistä hyvinvointia.

Mukava tekeminen ja rentoutuminen tukee työntekijän psyykkistä hyvinvointia. Mikäli työntekijän mieliala on heikentynyt huomattavasti, mielihyvän tunteita saattaa kuitenkin joutua etsimään. Mielialan heikentyessä työntekijän on tärkeää miettiä, mitä tekemistä olisi hyvä kokeilla, jotta mieliala virkistyisi. Tekemisen aikatauluttaminen ja toteuttaminen siitä huolimatta, että ei tee yhtään mieli, auttavat ylläpitämään työntekijän toimintakykyä (Nurmi, 2016).

Toimeksiantajani organisaatiossa työntekijöiden liikuntakynnystä on madallettu moninkertaistamalla henkilöstön käytössä olevien liikuntapalvelujen ja -paikkojen määrää erilaisten liikuntaseteleiden avulla. Yritys tukee ja kannustaa toiminnallaan työntekijöitään liikkumaan aktiivisesti, vaikka viime kädessä työntekijän fyysinen sekä psyykkinen kunto on kuitenkin jokaisen työntekijän omalla vastuulla.

3.2 Vuorotyö ja stressi

”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöön kohdistuvat haasteet ja vaatimukset ylittävät henkilön käytössä olevat voimavarat ” (YTHS, 2018). Arkikielessä stressillä voidaan tarkoittaa kiirettä, liiallista tekemistä ja sen tuomaa väsymystä.

Erityisesti vuorotyössä epäsäännölliset työajat kuormittavat työntekijöitä ja aiheuttavat stressiä. Stressiä aiheuttavat myös liian isot tai liian alhaiset työhaasteet. Stressi voidaan mieltää sekä hyödylliseksi että vahingolliseksi. Tämän päivän työyhteisössä on kuitenkin tärkeää välttää negatiivisten stressin tuottamista ja pyrkiä sen sijaan positiivisen stressin tuottamiseen (Stranks, 2016, Suonsivu 2018, Chen & Cooper, 177,2014). Stressi muuttuu elimistölle vahingolliseksi siinä vaiheessa, kun stressitilaan sopeutuminen vie ihmiseltä liikaa voimia. Stressi on usein yhteydessä ihmisen sisäiseen motivaatioon, tunteisiin ja ympäristöön (Suonsivu, 2011).

Tyypillistä on, että stressin oireita voiesiintyä myös tunne-elämän puolella. Turhautumisen tunne on eräs tyypillisimmistä tunne-elämän stressin oire. Muita oireita ovat ärtyneisyys, muistivaikeudet, päätöksenteon vaikeudet, väsymys ja unihäiriöt. Ruokahalun muutokset ovat myös yleisiä stressin oireita. Muita stressin oireita voi olla lisääntynyt alkoholin kulutus tai muiden päihteiden, kuten tupakoinnin, lisääntyminen. Usein stressin seurauksena liikunta ja muut harrastukset vähenevät, vaikkakin stressi usein kohottaakin hetkellisesti ihmisen vireystilaa (YTHS, 2018 & Rauramo 2012).

Matkailualalla, erityisesti hotelli- ja ravintola alalla, työntekijöiden stressi on merkittävä ongelma. Siitä, miksi juuri matkailuala on erityisen stressaavaa, ei ole vielä saatu varmaa tietoa, mutta haastattelujen mukaan ihmisten väliset jännitteet työssä sekä työn ylikuormittavuus ovat olleet siihen merkittävimpiä tekijöitä (Pizam, 2011).

Vastaanottovirkailijan työ on usein ennakoimatonta ja työtehtäviä on vaikeaa ennustaa etukäteen. Työvuoroissa työskennellään usein itsenäisesti ja työnkuvaan kuuluu muun muassa yhteydenpito organisaation muiden osastojen kanssa, asiakaspalvelu, asiakkaiden sisään- ja uloskirjautumiset sekä laskutukset. Kiireajat vaihtelevat täysin päivästä ja ajasta riippuen. Keskeytykset ja niiden seurauksena ilmaantuvat uudet työtehtävät ovat erittäin tyypillisiä kyseisessä työssä. Siksi onkin välttämätöntä, että kyseisessä työssä työskentelevillä on oltava tilannetajua ja kykyä työskennellä paineen alla. Hyvä stressin sietokyky on välttämätöntä, sillä vastaanottovirkailijan on pystyttävä hoitamaan hankalimmatkin tilanteet ja selviytyä välillä itsenäisesti tilanteista, joissa työntekijän stressinsietokykyä koetellaan (Ammattinetti 2019).

Kun työajat ja vuorotyö itsessään aiheuttavat vuorotyöläiselle stressiä, on tärkeää, että hänellä on käytössään tarvittavat stressinhallintakeinot. Stressiä voi vähentää muun muassa keskustelemalla läheisten kanssa työaikatauluista ja sitä kautta saada heiltä hyväksyntää aikatauluille, minkä seurauksena vuorotyöläisen ei tarvitse potea huonoa omaatuntoa siitä, että on estynyt osallistumaan perheen tai ystäväpiiriin menoihin.

Usein on myös suotavaa keskustella työyhteisössä tai samalla alalla työskentelevien vuorotyöläisten kanssa ja jakaa sekä pohtia yhdessä, kuinka hallita stressiä, sillä usein samassa tilanteessa olevat ymmärtävät vuorotyön aiheuttamat rajoitukset. Harrastamalla mieluisia asioita, rentoutumalla, lepäämällä ja varaamalla aikaa itselleen, työntekijä tukee stressitöntä elämää. On kuitenkin hyvä muistaa, että mikäli työntekijällä on vaikeuksia stressin kanssa ja se tuntuu ylitseväsemättömältä, on hänellä oikeus turvautua esimieheensä tai työterveyshuoltoon (Työterveyslaitos 2011).

Ihmisen keho ja mieli ovat kokonaisuus. Jotta työntekijä jaksaa muutosten läpi, tulee hänen itse huolehtia itsestään, sekä kehosta että mielestä. Tarkoituksen mukainen työ voi usein myös toimia keinona huolehtia itsestään (Carlsson & Järvinen 2012, 120-121).

4 Tutkimus

Aihe tutkimuskohteeksi muodostui jo muutama vuosi sitten, kun itse työskentelin hotellin vastaanotossa. Juttelimme työkavereiden kanssa useampaan otteeseen työhyvinvoinnista ja erityisesti työntekijöiden omasta hyvinvoinnista, sekä niiden molempia merkityksestä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointiin.

Muutaman vuoden työskentelyn jälkeen aloin itse kiinnittämään enemmän huomiota omaan hyvinvointiini ja sen ylläpitämiseen työn ulkopuolella. Huomasin, että mitä enemmän jaksoin pitää itsestäni huolta, sitä positiivisempi jaksoin olla työtehtävissäni. Tähän perustuen olen vahvasti sitä mieltä, että työhyvinvointi ei ole vain työnantajien vastuulla, vaan työntekijällä itsellään on siihen merkittävä vaikutus. Näiden oivallusten seurauksena kiinnostukseni heräsi työntekijän oman vastuun merkitykseen koko työyhteisön työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyössäni pääongelmana on selvittää, miten vuorotyöntekijät pitävät itsestään huolta työn ulkopuolella. Alaongelmina ovat, kuinka työntekijät kokevat oman hyvinvoinnin ja kuinka vuorotyö vaikuttaa työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Näen, että kyseisiin ongelmiin saamieni vastausten perusteella, pystyn määrittelemään, kuinka työntekijät voivat oman hyvinvoinnin avulla edistää koko työyhteisön työhyvinvointia.

4.1 Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmä

Tutkimukseni on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jonka avulla pyrin samaan vastaukset mainitsemini tutkimusongelmiin. Valitsin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän, koska menetelmä perustuu siihen, että kohdetta kuvataan kerättyjen tilastojen ja numeroiden avulla (Jyväskylän yliopisto, 2018).

Pohdin tovin, kuinka lähteä tutkimaan työntekijöiden omaa hyvinvointia ja kuinka löytää oikea tutkimusmenetelmä, jonka avulla pystyn saamaan toivomani vastaukset. Päädyin määrällisen tutkimukseen osittain siksi, että määrällisessä tutkimuksessa lomakekyselyt ja surveyt ovat tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä, ja joiden koin parhaiten sopivan tähän tutkimukseen. Aineiston keruumenetelmäksi valitsin kyselyn. Tein kyselyn internetiä ja Webropol-kyselytyökalua hyödyntäen.

Päädyin Webropol-kyselyyn siksi, että työkalua on helppo käyttää ja kyseisellä työkalulla on helppo sekä kerätä että analysoida tietoa. Kaikki kyselyn kautta kerätty tieto on helpposti siirrettävissä esimerkiksi Wordiin tai Exceliin. Lisäksi kyselyyn osallistuvien on helpompaa osallistua kyselyyn, kun kyselylomake on saatavilla internetissä. Kyselylomakkeen ollessa internetissä vastaajien on mahdollista vastata kyselyyn juuri silloin, kun heillä itsellään on siihen parhaiten aikaa.

Kuten aikaisemmin mainitsin tietoperustassani, työn ja vapaa-ajan välinen raja on häilyvä tämän päivän työelämässä, joten useat työntekijät saattavat lukea työsähköposteja myös kotoa käsin tai esimerkiksi kotimatalla. Ajattelin, että ajasta ja paikasta riippumattoman Webropol-kyselyn avulla saisin enemmän vastauksia kuin paperisena kyselylomakkeena toteutettuun kyselyyn. Webropol-kyselyn voi täyttää itselleen parhaiten sopivana ajankohdana, esimerkiksi työmatalla julkisessa kulkuvälineessä.

Kyselyn tehtyäni aloin pohtia, kuinka saada tarkempaa tietoa työntekijöiltä ja mitä minun pitäisi tehdä, jotta saisin luotettavampaa materiaalia tutkimuksessa hyödynnettäväksi. Pohdin myös, muodostavatko saamani vastaukset, internetkyselystä huolimatta, riittävän kattavan pohjan johtopäätöksille.

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä vaatii suurta ja edustavaa otosta, joten kyselyn vastausprosentin tulisi olla korkea, jotta se olisi tarpeeksi edustava. Kvantitatiivisten tutkimus-

menetelmän avulla on myös haastavaa selvittää asioiden syitä, koska kyseisellä menetelmällä kartoitetaan usein ainoastaan olemassa oleva tilanne (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997).

Suoritettuani kvantitatiivisen tutkimuksen huomasin, että saatu otos oli liian suppea. Päädyin tämän seurauksena siihen, että käytin myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää täydentävänä menetelmänä tutkimuksessani, jotta tutkimuksesta saisi mahdollisimman paljon irti. Kvalitatiiviseksi tutkimusmenetelmäksi valitsin haastattelun.

Haastattelujen tavoitteena oli saada syvempää ymmärrystä tilanteesta, mikä myös toteutui. Voin todeta, että haastattelu toi paljon lisäarvoa tutkimukselleni. Mikäli olisin suorittanut vain kvantitatiivisen tutkimuksen, itse tutkimus olisi jäänyt erittäin suppeaksi, eikä se olisi ollut lainkaan johdonmukainen. Usein on tyypillistä, että samassa tutkimuksessa voidaan hyödyntää kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, koska nämä tutkimusmenetelmät täydentävät ja tukevat toisiaan.

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että ihmisiä ja muita laadullisia menetelmiä hyödynnetään aineiston hankinnassa. Kyseinen tutkimusmenetelmä sopii hyvin tutkimuksiin, joissa kehitetään tai selvitetään ongelmia (Heikkilä, 2014). Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Tässä tutkimuksessa tutkittavat ovat työntekijöitä, joten heidän näkökulmansa ovat erityisen tärkeitä.

Haastattelin kahta organisaation työntekijää. Haastattelut olivat teemahaastatteluja ja kysymykset perustuivat Webropol-kyselylomakkeen vastauksista analysoituihin tuloksiin. Ennen haastatteluja kartoitin ja analysoin Webropol-kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastaukset. Niiden perusteella loin teemahaastattelussa käytettävät kysymykset.

Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu kohdennetaan valikoituihin teemoihin ja sitä tyypillisesti hyödynnetään erityisesti opinnäytetöissä. Teemahaastattelu sopii hyvin tutkimusmenetelmäksi, koska sen suorittamiseen vaaditaan usein hieman pohjatietoa ennen itse haastattelun toteuttamista. Pohjatietona minulla oli Webropol-kyselyn avulla saadut vastaukset.

Teemahaastattelun vastauksista tein sisällön analyysin. Sisällön analyysissä on tyypillistä, että aineistoa, eli tässä tilanteessa vastauksia, käsitellään siten, että niistä pyritään löytämään sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Sisällön analyysin avulla pyritään tutkittavasta

asiasta muodostamaan tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset aiempaan kontekstiin tai tutkimustuloksiin (UTA,2019).

4.2 Tutkimuksen suorittaminen

Toimeksiantajani avulla toimitimme kyselylinkin kaikille yrityksessä X työskenteleville vastaajien työntekijöille. Ennen kyselyn julkaisua testasin kyselyn toimivuuden lähettämällä sen itselleni sekä yhdelle koevastaajalle. Koevastaajan avulla pystyin varmistamaan, että kysely toimi suunnitelman mukaisesti. Suunnitelmana oli, että kysely on helppo täyttää ja sen tulisi sisältää kysymyksiä, joiden avulla tutkimusaiheesta on helppo tehdä johtopäätöksiä ja muodostaa kehitysideoita.

Kysely toimitettiin 8.1.2019 toimeksiantajani avulla 40 henkilölle sähköpostitse ja vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa. Kyselylinkki sulkeutui 3.2.2019. Kyselyn sähköpostitutuksessa (Liite 1.) mainitsin, mitä varten tutkimus suoritetaan ja muistutuin vastaajia siitä, että vastaukset ovat anonyymejä.

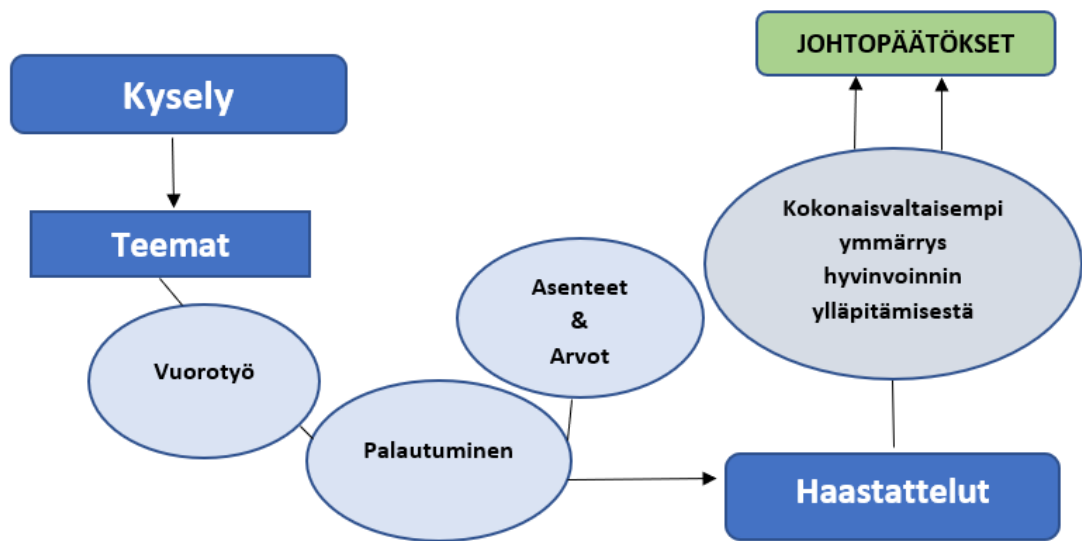
Ensimmäisen viikon jälkeen laitoimme toimeksiantajan avustuksella muistutusviestin sähköpostitse kohderyhmällemme, jotta saisimme enemmän vastauksia. Samaisessa viestissä kiitin etukäteen jo kyselyyn vastanneita, jotta he tietäisivät minun arvostavan kyselyn vastaamiseen käytettyä aikaa. Muistutusviestin jälkeen vastauksia kertyi vielä muutama lisää. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi 23 henkilöä, eli yli puolet kyselyn saaneista vastasi lähettämäni kyselyyn. Yhteensä 17 vastausta jäi puuttumaan.

Webropol-kysely koostui eri teemoista. Teemat, jotka esiintyivät kyselyssä, hyvinvointi, vuorotyö ja palautuminen, perustuivat tietoperustaani. Edellä mainitut teemat olivat selkeästi esillä ja jokaisen teeman alle oli ryhmitelty muutama teemaa koskeva kysymys. Kyselystä löytyi avonaisia kysymyksiä, joissa vastauksen tekstimäärä ei ollut rajoitettu, monivalintakysymyksiä ja kysymyksiä, joihin oli mahdollista määrittää vastaus numerojanaa hyödyntäen.

Jotta kvantitatiivinen tutkimus olisi ollut edustava, vastauksia olisi pitänyt saada enemmän. Vastausmäärästä huolimatta, sain kyselyn avulla alustavia vastauksia, joiden avulla pystyi aloittamaan mahdollisten ongelmakohteiden havainnoimisen. Jotta vastausten havainnoiminen ja analysoiminen olisi luotettavaa, edellyttää se vastaajilta rehellisyyttä kysymyksiin vastatessa.

Kyselyn vastausten perusteella pystyin suunnittelemaan teemahaastatteluni rungon. Teemat, jotka valitsin haastattelua varten, löytyivät kyselyni sisällöstä. Jokaisen teeman alle lisäsin täydentäviä kysymyksiä, jotka syventävät jo kyselyssä saamiani vastauksia.

5 Tutkimustulokset



Kuvio 1. Tutkimuksen eteneminen

5.1 Kyselyn tulokset

Kaikki, jotka vastasivat kyselyyn tai olivat mukana haastattelussa, olivat 18-50-vuotiaita, mutta suurin osa vastaajista oli alle 25 vuotiaita. Seitsemän vastaajista oli työskennellyt yrityksessä 2-5 vuotta. Enemmistö vastaajista oli naisia. Miehiä osallistui kyselyyn kaksi. Kokonaisuudessaan kysely toimitettiin 40 henkilölle ja vastauksia saapui yhteensä 23 kappaletta.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa käsiteltiin työhyvinvointia ja sen merkitystä sekä työntekijän vastuuta työhyvinvoinnista. Vastaajien tuli määritellä, mitä työhyvinvointi merkitsee heille ja miten he kokevat vastuun työhyvinvoinnista jakautuvan työyhteisön ja työntekijän välille. Työhyvinvointiosiossa kysyttiin myös työntekijöiden mielipidettä siitä, kuinka työnantaja tukee heidän hyvinvointiaan ja kuinka mielekkääksi työntekijät pitävät omaa työtään. Työnantajan näkökulmasta ajateltuna positiivista oli se, että vain yksi kyselyyn vastaajista vastasi pitävänsä työtään epämielikkäänä. Työntekijät kuvailivat työhyvinvointia ja mitä työhyvinvointi heille tarkoittaa useilla eri tavoilla. Työergonomia, turvallisuus, avoimuus, mielekkyys, hyvän olon tunne saapuessa töihin ja kokonaisvaltainen hyvä olo nousivat esiin yleisimpinä vastauksina.

Huomattavaa oli myös se, että ainoastaan yksi vastaajista oli nostanut esiin sen, että työhyvinvointiin voi myös työntekijä itse vaikuttaa merkittäväällä tavalla.

Kuinka työnantaja tukee työntekijän hyvinvointia, oli esitetty avoimena kysymyksenä. Seitsemän työntekijää nosti esiin työnantajan tarjoaman työterveyshuollon. Kuusi työntekijää mainitsi liikuntasetelit. Viisi henkilöä mainitsi joustavuuden työvuorosuunnittelussa ja ergonomiset työtilat. Muutama korosti kehityskeskustelujen merkitystä. Positiivista oli, että työntekijät kokivat työnantajan ja työntekijän välisen kommunikoinnin olevan avointa. Avointien vastausten joukosta löytyi myös maininta siitä, että työntekijöiden ryhmähengen ylläpitämiseen olisi hyvä kohdistaa enemmän huomiota.

Työhyvinvointiosion viimeisessä kysymyksessä työntekijöitä pyydettiin valitsemaan, onko työhyvinvointi työntekijän vai työnantajan vastuulla. Kysymyksessä hyödynnettiin asteikkorivistöä. Asteikon arvo yksi tarkoitti, että vastuu on täysin työntekijällä. Asteikon arvo kaksi tarkoitti, että vastuu työhyvinvoinnista on enemmän työntekijällä kuin työnantajalla. Asteikon arvo kolme puolestaan tarkoitti, että vastuu jakautuu tasaisesti työntekijälle ja työnantajalle. Vastaamalla numeron neljä työntekijä kokee, että vastuu työhyvinvoinnista on enemmän työnantajan vastuulla kuin hänen itsensä vastuulla. Mikäli työntekijä valitsi vastaukseksi viisi, hän kokee, että työhyvinvoinnin vastuu on pelkästään työnantajalla. Ihanne ja tässä tutkimuksessa haluttu vastaus oli kolme, mikä tarkoittaa sitä, että vastuu jakautuu tasaisesti työntekijän ja työnantajan välille. 16 kyselyyn osallistuneista 23 työntekijästä oli sitä mieltä, että työhyvinvointi jakautuu tasaisesti työntekijän sekä työnantajan välille. Vain yksi vastaajista oli sitä mieltä, että vastuu on täysin työnantajan.

Kyselyssä pyydettiin työntekijöitä määrittelemään asteikolla 1-7, kuinka heidän omat arvonsa kohtaavat työyhteisön arvojen kanssa. Asteikon arvo yksi tarkoitti, että työntekijän ja työnantajan arvot eivät vastaa lainkaan toisiaan. Asteikon arvo seitsemän puolestaan tarkoitti, että työntekijän omat arvot täsmäävät täydellisesti työyhteisön arvojen kanssa. Kyselyssä selvisi, että vain yksi työntekijöistä oli sitä mieltä, että arvot kohtaavat täysin työyhteisön arvojen kanssa. Merkittävä osa, 17 vastanneista, oli kuitenkin antanut vastaukseksi arvon kuusi, mikä tarkoittaa, että arvot täsmäävät lähes täydellisesti organisaation arvojen kanssa.

Webropol- kyselyn toinen osio sisälsi kysymyksiä vuorotyöteeman liittyen ja siihen, kuinka työntekijät pitävät huolta palautumisestaan. Vastaajia pyydettiin kertomaan avoimessa ky-

symyksessä, kuinka vuorotyö vaikuttaa heidän sosiaaliseen elämäänsä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että vuorotyö hankaloittaa sosiaalisen elämän ylläpitämistä. Eräänä mainituista syistä pidettiin sitä, että muut eivät työskentele vuorotyössä. Haasteena työntekijät pitivät sitä, että eivät pysty ylläpitämään sosiaalisia suhteita, kuten näkemään perhettä ja ystäviä.

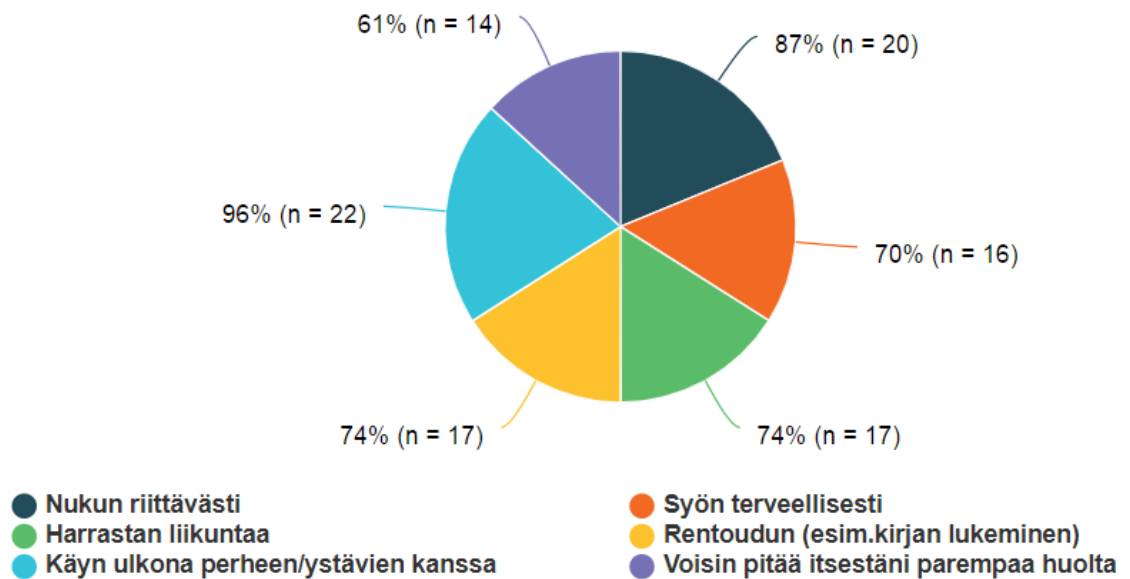
Työntekijät kokivat, että vuorotyö rajoittaa heidän elämäänsä ja lisää unettomuutta sekä stressiä. Epäsäännöllisen työrytmin seurauksena työntekijät kokivat, että palautuminen ei ole täysin mahdollista vuorotyössä. Huomioitavaa oli kuitenkin se, että noin neljännes vastaajista oli sitä mieltä, että mikäli vapaa-ajan käyttöönsä suunnittelee ennakoivasti, ei vuorotyöllä ole negatiivista vaikutusta sosiaaliseen elämään.

Palautumiselle olennaista on uni ja liikunta. 18 kyselyyn vastanneista työntekijöistä vastasi nukkuvansa keskimäärin 6-8h vuorokaudessa, neljä vastaajista vastasi nukkuvansa yli 8h vuorokaudessa ja vain yksi työntekijöistä vastasi nukkuvansa alle 5h vuorokaudessa.

Liikunta-aiheisessa kysymyksessä työntekijöitä pyydettiin vastaamaan, kuinka usein he keskimäärin harrastavat hikiliikuntaa viikossa. Valittavina vaihtoehtoina olivat: vähemmän kuin kerran, kerran, kaksi kertaa tai yli kaksi kertaa viikossa. Seitsemän työntekijää vastasi urheilevansa keskimäärin vähemmän kuin kerran viikossa. Kolme vastasi urheilevansa kerran viikossa. Neljä vastasi urheilevansa kaksi kertaa viikossa ja yhdeksän kyselyyn vastanneista vastasi keskimäärin urheilevansa yli kaksi kertaa viikossa.

Kyselyssä kerättiin työntekijöiltä myös tarkempaa tietoa siitä, kuinka he pitävät itsestään huolta työajan ulkopuolella ja kuinka he voisivat pitää itsestään paremmin huolta. Ensin mainituissa osioissa vastaajille annettiin kuusi vastausvaihtoehtoa. Vastaajan oli mahdollista valita useampia annetuista vaihtoehdoista: nukun riittävästi, syön terveellisesti, harrastan liikuntaa, rentoudun (esim. kirjan lukeminen), käyn ulkona perheen/ystävien kanssa ja voisin pitää itsestäni parempaa huolta.

Kaikki vaihtoehdot valittiin useamman kuin kerran ja jokainen vastaajista vastasi enemmän kuin yhteen vaihtoehtoon. Lähes kaikki vastaajat (22/23) olivat sitä mieltä että he pitävät itsestään huolta käymällä ulkona ja nähdessään perhettä ja ystäviä. 20 kyselyyn vastanneista piti itsestään huolta nukkumalla riittävästi, mutta 14 vastaajista oli myös sitä mieltä, että he voisivat pitää itsestään vielä parempaa huolta. Kaikista vähiten vastaajat kiinnittivät huomiota terveellisesti syömiseen.



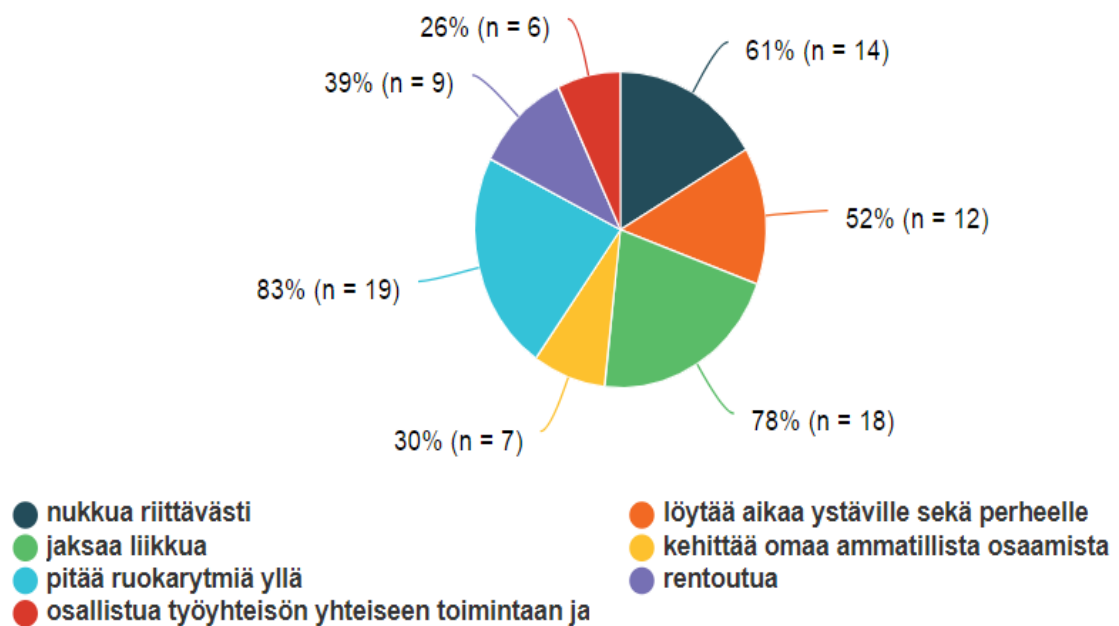
Kuvio 2. Kuinka työntekijät pitävät itsestään huolta.

Kyselyyn vastanneiden oli mahdollista vastata avoimeen kysymyseen, kuinka he voisivat pitää itsestään parempaa huolta. Puolet vastaajista mainitsi, että he voisivat liikkua enemmän, jotta he voisivat paremmin. Toiseksi yleisimmin työntekijät kokivat, että he voisivat syödä terveellisemmin ja parantaa ruokailutottumuksia hyvinvointiaan parantaakseen. Myös ruutuajan vähentäminen ja unen lisääminen mainittiin useammin kuin kerran hyvinvoinnin parantamisen kohteena.

Kyselyssä pyrittiin luomaan yleiskuva vastaajien hyvinvoinnin tilasta ja mahdollisuuksista hyvinvointinsa ylläpitämiseen. yhdellä helpolla ja ytimekkäällä kyllä tai ei- kysymyksellä. Kysymyksessä kysyttiin, kokeeko työntekijä haasteita pitää huolta hyvinvoinnistaan. Vastaajista noin 2/3 (15/23) vastasi kyllä ja loput kahdeksan eli noin kolmannes vastaajista valitsi ei-vastauksen. Kyseisen kysymyksen jälkeen vastaajille annettiin mahdollisuus valita itselleen sopivat hyvinvoinnin osa-alueet, joiden ylläpitämisessä he kokivat vaikeuksia. Vastaajien oli mahdollista valita kaikki vaihtoehdot, mikäli he näin kokivat.

Vaihtoehtoina oli: nukkua riittävästi, löytää aikaa ystäville sekä perheelle, jaksaa liikkua, kehittää omaa ammatillista osaamista, pitää ruokarytmiä yllä, rentoutua, osallistua työyhteisön toimintaan ja kehittämiseen. Annettujen vastausten määrä oli 85 ja vastaajia oli 23,

keskimäärin vastaajat valitsivat siis 3,6 vaihtoehtoa, jotka he kokivat haasteellisiksi. 19 vastaajista koki haasteelliseksi yllä pitää ruokarytmiä. 18 koki vaikeaksi saada itsensä liikumaan ja 14 vastaaja koki haasteelliseksi nukkua riittävästi. Vähiten haasteita muodostivat oman ammatillisen osaamisen kehittämisen ja työyhteisön yhteiseen toimintaan ja kehittämiseen osallistuminen.



Kuvio 3. Vastaajille haasteellista ylläpitää.

Jotta vastaajilta saatiin mahdollisimman paljon tietoa siitä, mitä he kokivat haasteelliseksi hyvinvoinnissaan, kysely päättyi avoimeen kysymykseen. Vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa vapaasti muita mahdollisesti kokemiaan hyvinvointihaasteita vuorotyössä. Valitettavasti avoimeen kysymykseen vastasi vain yhdeksän kyselyyn osallistujaa, joten vastausmäärä jäi todella suppeaksi, eikä siten tuonut merkittävää lisäarvoa tutkimukselle.

Muita työntekijöiden mainitsemia hyvinvoinnin haasteita olivat pääsääntöisesti iltavuorot (jolla tarkoitetaan suoraan iltavuorosta aamuvuoron siirtymistä) ja kiireellinen työtahti. Näiden kahden seurauksena kyselyyn osallistuneet työntekijät olivat sitä mieltä, että terveellisen ja säännöllisen ruokavalion ylläpitäminen on mahdotonta, säännöllisestä uni-rytmistä mainitsemattakaan. Myös seisomatyö, kunnolliset työkengät ja niiden luomat haasteet painoivat vastaajien mieltä.

5.2 Haastattelun kulku ja vastaukset

Saadakseni kokonaisvaltaisemman kuvan työntekijöiden oman hyvinvoinnin ylläpitämisestä suoritin puolistrukturoidun teemahaastattelun kahdelle työyhteisössä työskentelevälle.

Haastateltavat työntekijät omasivat erilaiset taustat, sillä toinen oli työskennellyt alalla kymmeniä vuosia, kun taas toinen heistä oli työskennellyt alalla huomattavasti vähemmän aikaa. Haastateltavat olivat myös eri ikäisiä ja heillä oli erilaiset elämäntilanteet. Päädyin haastattelemana kahta eri lähtökohdista olevaa työntekijää, koska halusin saada vastauksia ja mietteitä eri näkökulmista mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan luomiseksi. Kokemus työstä sekä yleisesti elämästä poikkesi näillä kahdella haastateltavalla ja siten uskoin, että heidän avullansa minun oli mahdollista saada mahdollisimman kattava näkökulma tutkimukseeni.

Haastattelut suoritettiin maaliskuun loppupuolella ja molemmat haastattelut sovittiin haastateltavien kanssa etukäteen. Valitsimme haastateltaville sopivat haastattelupaikat. Molemmat haastattelut tapahtuivat rauhallisessa tilassa ilman muita ihmisiä. Haastattelut äänitettiin Sanelin-appia hyödyntämällä ja haastattelujen jälkeen kirjoitin ne puhtaaksi tietokoneella. Molemmat haastattelut onnistuivat ilman ongelmia ja kestivät n. 40minuuttia.

Haastatteluvastausten avulla pystyin paremmin ymmärtämään työntekijöiden hyvinvoinnin ongelmakohtia ja analysoida vastauksissa esiintyneiden ongelmakohtien vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin vuorotyössä. Haastattelun runko liitteenä (Liite 3.)

5.2.1 Asenteet ja arvot

Molemmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että heidän oma hyvinvointinsa vaikuttaa suuresti koko työyhteisön ilmapiiriin. Toinen heistä mainitsi myös hyvinvoinnin tärkeyden omassa työpanoksessaan. Hän mainitsi pystyvänsä antamaan itsestään enemmän voidessaan itse myös paremmin. Molemmat haastateltavista olivat sitä mieltä, että työyhteisön ollessa tiivis, on tärkeää, että kaikki voivat hyvin. Tiiviissä työyhteisössä huono olo tarttuu helposti työkaverista toiseen.

Koska arvojen merkitystä työhyvinvointiin ei voi koskaan painottaa liikaa, arvoja käsiteltiin myös puolistrukturoidussa haastattelussa. Työntekijöitä pyydettiin määrittelemään heille

tärkeimpiä henkisen jaksamisen elementtejä esimerkiksi arvoja. Molemmille haastateltaville oli tärkeää tasapuolinen kunnioitus, itsenäisyys ja avoimuus. Avoimuus on myös yrityksen X arvo.

Haastatellut arvostivat sitä, että yritys antaa kehittymismahdollisuuksia työntekijöille heidän sitä halutessa. Haastateltavat kokivat, että arvoilla on suorainen vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja molemmat heistä arvostivat työyhteisössä erityisesti organisaation avoimuutta ja sitä, että työyhteisössä työntekijöitä kohdellaan samanvertaisesti työasemasta riippumatta.

Arvojen tärkeydestä huolimatta haastattelussa ilmeni myös arvoriitintoja työntekijöiden ja työyhteisön välillä. Arvoriitit ovat heijastuneet työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin. Ristiriitintoja on esiintynyt muista johtuvista syistä, mutta myös työyhteisön sisällä tapahtuviin asioihin liittyen. Yhtiön sisällä tapahtuneet ristiriitit on kuitenkin pystytty keskustelemaan ja selvittämään niin, että niiden voidaan katsoa olevan asiallisesti käsitelty. Ristiriitit ovat vaikuttaneet työntekijöihin positiivisella tavalla siten, että he ovat alkaneet henkilökohtaisesti toimimaan ja myös edesauttamaan muita organisaatiossa työskenteleviä toimimaan niin, että ristiriidoilta jatkossa vältytään.

Haastatteluissa ilmeni selkeästi myös asenteiden ja arvojen merkitys työntekijöille. Haastateltavien mielestä asenteiden tulisi olla kohdallaan jokaisella työntekijällä ja negatiivisen asenteen esiintuomista tulisi välttää. Haastateltavan mielestä omalla positiivisella asenteella voi vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisön toimintaan.

Haastatteluissa ilmeni, että asenteilla todella on väliä ja ne ovat tärkeitä, sillä ne muun muassa edesauttavat työntekijöitä suorittamaan työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. Toisen haastateltavan mukaan pelkkä asenne ei kuitenkaan rakenna työhyvinvointia, vaan se edellyttää työntekijöiltä myös avoimuutta.

Henkisen hyvinvoinnin ollessa kunnossa työntekijöiden positiivinen asenne säilyy vastoinikämisistä huolimatta. Haastatteluissa ilmeni, että henkinen hyvinvointi lähtee työntekijöillä ensisijaisesti fyysisestä jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Työyhteisössä motivoiva ja riittävän haasteellinen työ vaikuttavat eniten henkiseen jaksamiseen.

Lisäksi haastateltavat pitivät positiivisten ihmissuhteiden ylläpitämistä, kuten perheen sekä ystävien näkemistä, tärkeänä henkisen hyvinvoinnin mahdollistajana. Huonojen ihmissuhteiden todettiin väistämättä vaikuttavan henkiseen hyvinvointiin ja sitä kautta myös työyhteisön hyvinvointiin ja asenteisiin.

Toinen haastateltavista toi haastattelun aikana esille, että työ antaa hänelle mahdollisuuden tasapainoittaa omaa henkistä hyvinvointiaan, sillä työ edesauttaa unohtamaan satunnaiset ongelmat, jotka ilmaantuvat vapaa-ajalla. Ongelmista huolimatta hän pyrkii kuitenkin aina työskentelemään positiivisella mielellä, sillä hän kokee, että jos joku työntekijöistä voi huonosti, se näkyy selvästi työpanoksessa ja vaikuttaa myös koko työyhteisöön ja.

5.2.2 Vuorotyö

Webropol-kyselyn vastauksissa ilmeni, että mikäli arjen aikatauluttaa, eivät työntekijät koe vuorotyön vaikuttavan heidän sosiaaliseen elämäänsä. Haastatteluissa pyrin saamaan tästä hieman tarkempaa tietoa ja syventämään ymmärrystäni.

Haastatteluissa ilmeni se, että toinen työntekijöistä koki vuorotyön vaikuttavan suuresti sosiaaliseen elämään, vaikka hän pyrkiikin aikatauluttamaan vapaa-aikansa. Aikatauluttamisesta ja kalenterin käytöstä huolimatta hän silti kokee hankalaksi ylläpitää haluamiaan sosiaalisia suhteita. Työntekijä korosti, että vapaa-ajan aikatauluttaminen ei ole aina ollut hänelle itsestäänselvyys, mutta pienen uupumisen jälkeen hän on ymmärtänyt vapaa-ajan merkityksen. Uupumuksen seurauksena työntekijä onkin aktiivisesti ylläpitänyt hyvinvointiaan ja aloittanut aikatauluttaa vapaa-aikansa, jotta hänen olisi mahdollista ylläpitää haluamiaan sosiaalisia suhteita, ylläpitää fyysistä hyvinvointia sekä välttää univelkaa. Haastateltava mainitsee myös luopuneensa muista menoista, jotta pystyisi pitämään itsestään entistäkin parempaa huolta.

Toisessa haastattelussa ilmeni se, että työntekijä kokee vuorotyön vaikuttavan eniten perheeseen ja sen tuomien velvollisuuksien ylläpitämiseen. Muuten työntekijä kokee, ettei vuorotyö vaikuta mainittavasti hänen sosiaaliseen elämäänsä. Haastattelun aikana hän mainitsi, että hänellä on ystäviä, jotka työskentelevät samalla alalla, joten heidän on helppoa ymmärtää toistensa työtahtia. Perheen kasvettua työntekijä haluaisi kuitenkin mieluummin työskennellä säännöllisessä työssä, kuten toinenkin haastatteluun osallistunut työntekijä. Molemmat heistä kokivat, että vuorotyö tuo haasteita elämän suunnitteluun.

Huomioitavaa oli kuitenkin, että haastateltavien näkemykset erosivat merkittävästi siitä missä määrin vuorotyö vaikutti sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen.

lällä koettiin työntekijöiden mielestä voivan olla merkitystä vuorotyössä jaksamiseen. Työntekijän mielestä vuorotyössä myös edellytetään parempaa henkistä ja fyysistä hyvinvointia kuin säännöllisessä yksivuorotyössä. Haastateltavan sanoja lainaten: ”Kyllä nuorena vielä jaksaa, mutta 10 vuoden päästä tilanne voi olla täysin toinen.” Aikaisemmin suoritetussa kyselyssä ilmeni, että työntekijät kokivat vuorotyössä erityisen raskaaksi iltamuorovaihdokset, sillä ne hankaloittavat työntekijöiden palautumista. Kyseinen ongelma-kohta nousi esiin myös haastatteluissa. Työntekijät kokivat vuorovaihdokset erittäin haastaviksi, sillä yöunet jäävät niiden seurauksena hyvin lyhyiksi. Haastatteluissa ilmeni kuitenkin, että kyseisiä vuorovaihdoksia yritetään välttää, kun työvuorolistoja suunnitellaan.

5.2.3 Palautuminen

Kuten kyselyssä aikaisemmin selvisi, 19 työntekijää oli sitä mieltä, että vuorotyö vaikuttaa negatiivisesti heidän ruokatottumuksiinsa. Kyselyn vastausten seurauksena halusin saada tarkempaa tietoa, kuinka vuorotyö vaikuttaa työntekijöiden ruokatottumuksiin ja mikä erityisesti hankaloittaa ruokarytmin ylläpitämistä.

Haastatteluissa ilmeni eriäviä mielipiteitä vuorotyön vaikutuksesta ruokatottumuksiin. Toinen oli sitä mieltä, että vuorotyö hankaloittaa tasaisen ruokarytmin ja terveellisen ruokavalion ylläpitämistä suuresti. Toinen heistä oli taas sitä mieltä, että vuorotyö ei vaikuta hänen ruokatottumuksiinsa merkittävästi, mutta samanaikaisesti hän kuitenkin mainitsi työvuoron aikaisista ruokailuhaasteista työpaikalla.

Eriyisen haastavaa työntekijöille oli se, että kunnollista ruokataukoa ei ole mahdollista pitää ja tämän seurauksena nälkä pääsee yllättämään, mikä taas usein johtaa ahmimiseen. Jotta ahmimiselta olisi mahdollista välttyä, työntekijä oli löytänyt tähän ratkaisun. Hän pyrkii ottamaan työvuoroihin välipaloja, joita on mahdollista syödä tasaisin väliajoin. Samainen työntekijä kokikin, että terveellisiä ruokatottumuksia on helppo ylläpitää.

Haastatteluissa ilmeni, että ruokailun etukäteen suunnittelu edesauttaa terveellisen ruokavalion ylläpitämistä. Toinen haastateltavista mainitsi itse suunnittelevansa eväänsä ja ruo-

kailunsa, kun taas toinen mainitsi saaneensa apua etukäteen suunnitteluista ruokavaliosta, joissa erityisesti ruokavalio ja ruokailuajat oli määritelty. Hän suunnittelee samanlaisen ruokavalion aloittamasta uudelleen, sillä hän on todennut sen auttavan, kun joku muu suunnittelee ateriat ja ateriarhythmin hänen puolestaan. Jakamalla ateriat tasaisesti ja nauttimalla ateriat tai välipalat tasaisin väliajoin, työntekijöiden energiataso pysyy halutulla tasolla ja ahmimiselta vältytään.

Haastatteluissa kysyttiin myös työntekijöiden unitottumuksista, sillä kyselyn vastausten perusteella vuorotyössä työskentelevät kokivat nukkuvansa liian vähän. Työntekijät kokivat erityisen haasteellisena nukkua iltavuorojen jälkeen. Toinen heistä mainitsi saavansa nukuttua paremmin ainoastaan, kun hän syö melatoniinia. Ilman melatoniinia hän ei mahdollisesti saisi lainkaan nukuttua saapuessaan iltavuorosta.

Univelkaa kertyy työviikon aikana epäsäännöllisten työvuorojen seurauksena, mutta vapaa-ajalla työntekijät pyrkivät nukkumaan univelkansa pois, vaikka seurauksena saattaa olla, että seuraavana yönä uni ei meinaa lainkaan tulla. Molemmat haastateltavista arvioivat itselleen ihanteellisen määrän unta. Määritelty luku oli kaksi tuntia korkeampi määrä unta, kuin mitä he keskimäärin tällä hetkellä nukkuivat.

Liikunnalla on suora vaikutus ihmisten hyvinvointiin ja se edesauttaa ihmisten palautumista. Haastatteluissa ilmeni, että työntekijät kokevat liikunnan helpottavan muun muassa stressiä ja he saavat siitä mielihyvää sekä lisää energiaa. Liikunta antaa myös mahdollisuuden viettää omaa aikaa, jolloin voi vain keskittyä itseensä perhearjen keskellä.

Liikunnan positiivisista vaikutuksista huolimatta ja vaikka työntekijät kokivat voivansa paremmin liikkumisen jälkeen kaikki työntekijät eivät kuitenkaan liiku tarpeeksi. Syitä liikkumattomuudelle oli yksinkertaisesti ajan puute. Haastatteluissa selvisi kuitenkin myös se, että muista vapaa-ajan suunnitelmista on luovuttu, jotta liikunnalle jäisi enemmän aikaa.

Jotta työntekijät jaksaisivat paremmin, on kehon ja mielen palautuminen, eli ns. ”akkujen lataaminen” välttämätöntä. Molemmat haastateltavista valmistautuvat tulevaan työrupeamaan levolla ja syömällä hyvin. Toinen haastateltavista pyrkii erityisesti ylläpitämään sosiaalisia suhteitaan ja toinen heistä pyrkii ennen töiden alkamista tekemään kaiken ylimääräisen, kuten kotityöt. Kun kotityöt on tehty etukäteen, jaksaa rankkaan työrupeamaan keskittyä täysin. Kyseinen työntekijä mainitsee myös, että vanhenemisen myötä hän kyke-

nee paremmin kieltäytymään sosiaalisista tapaamista, jos kokee olevansa uupunut. Haastateltava mainitsee toistamiseen, että ystävät työskentelevät samalla alalla, joten heidän on helppo samaistua kyseiseen tilanteeseen.

Vastapainoksi fyysiselle seisomatyölle työntekijät katsovat elokuvia ja "vain" oleskelevat. Toisessa haastattelussa ilmeni kuitenkin, että teknologian yleistyessä työntekijöiden on yhä haastavampaa irtautua täysin työtehtävistään siirtyessään vapaa-ajalle. Toinen haastateltavista mainitseekin lukevansa työhön liittyviä viestejä myös vapaa-ajallaan. Hän painottaa kuitenkin, että ei koe sähköpostien lukemisen vaikuttavan palautumiseensa.

Haastattelun loppuksi haastateltaville näytettiin kuva Maslowin tarvehierarkiasta (Kuva 1). Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan kuinka tarveportaat täyttyvät heidän elämässään ja täytyvätkö portaat hierarkkisessa järjestyksessä. Ensimmäisen haastateltavan elämässä tasot yksi, kaksi ja kolme täyttyivät täysin. Arvostuksen tarpeet eivät kuitenkaan ole täysin täytyneet, mutta siitä huolimatta hän kokee kuitenkin osittain pääsevänsä hierarkian korkeimmalle tasolle. Haastateltava huomioi myös sen, että tasot täyttyvät hänen elämässään hierarkkisessa järjestyksessä ja hän kokee, että jokainen taso vaikuttaa olennaisesti seuraavan tasoon.

Toinen haastateltavista koki, että kaikki portaikon tarpeet täyttyvät osittain hänen elämässään. Hän mainitsi, että itsensä toteuttamisen tarpeet vaativat häneltä vielä kehittämistä. Kyseinen työntekijä oli sitä mieltä, että tarvehierarkian portaat eivät täyty hänen elämässään hierarkkisessa järjestyksessä toisin kuin toinen haastateltava. Toinen haastateltava työntekijä koki, että fysiologisissa tarpeissa hänellä on vielä kehittämisen varaa. Haastateltava oli myös sitä mieltä, että itsenä kehittämisen tarpeet liittyvät merkittäväällä tavalla työntekijän omaan tahtotilaan, sillä työnantaja mahdollistaa kuitenkin kehittymismahdollisuudet työntekijän niitä halutessa.

Haastattelu päättyi mahdollisuuteen kommentoida avoimesti ja vapaasti ajatuksiaan vuorotyöstä. Haastateltavien mielestä vuorotyössä pärjätäkseen on erityisentarkeää rytmittää vapaa-aikansa ja pitää itsestään hyvää huolta. Työntekijöiden mielestä, on tärkeää osata kuunnella itseään ja oppia, mikä on itselleen parasta. Näin heidän on itse mahdollista edesauttaa hyvinvointiaan.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän opinnäytetyön avulla sain selville, kuinka vuorotyöntekijät pitävät itsestään huolta, kuinka heidän hyvinvointinsa vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja kuinka työntekijät kokevat vuorotyön vaikuttavan heidän sosiaalisen elämäänsä.

Työntekijät kuvasivat monin eri tavoin, mitä työhyvinvointi tarkoittaa heille. Monelle työhyvinvointi merkitsi hyvää työergonomiaa tai työn mielekkyyttä. Docendumin työhyvinvoinnin määritelmän mukaan voidaan sanoa, että työhyvinvointi on monen tekijän yhteissumma (Docendum 2016). Työntekijät mainitsivat työhyvinvoinnin myös heijastuvan muuhun elämään, ja edesauttavan heidän palautumistansa työstään.

Kysymysasetannalla pyrin kartoittamaan työntekijöiden mielipiteitä omasta työhyvinvoinnin vastuustaan. Vain yksi vastaajista mainitsee voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiin. Reilusti yli puolet tutkimukseen osallistuneista määritteli työhyvinvoinnin vastuun jakautuvan tasaisesti työyhteisön jäsenten, työntekijöiden, ja työnantajan kesken, mutta avoimeen kysymykseen saaduissa vastauksissa samoin kuin kyselyn ensimmäisessä työhyvinvointiin liittyvässä kysymyksessä vastaukset korostavat työyhteisön ja työntekijöiden vastuuta. Voimme siis päätellä, että sana työhyvinvointi herättää ensimmäisenä työntekijöissä väistämättäkin mielipiteitä siitä, kuinka työyhteisö tukee tai voi edistää työntekijöiden hyvinvointia, vaikka vastuu työhyvinvoinnista jakautuu tasaisesti, sekä työntekijän, että työnantajan välille (Ojala, Ahonen 2003, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005).

Tutkimuksen osallistuneet työntekijät olivat sitä mieltä, että heidän arvonsa kohtaavat työyhteisön arvojen kanssa kohtalaisesti ja arvoriistiriidoista huolimatta suurin osa työntekijöistä kokee työnsä mielekkääksi, jolla on suoranainen vaikutus työntekijän henkiseen hyvinvointiin (Suonsivu 2011).

Tutkimuksessa selvisi, että vuorotyö hankaloittaa työntekijöiden elämää. Osa-alueet, joissa koettiin erityisen paljon haasteita, olivat sosiaaliset suhteet, harrastusmahdollisuudet, unettomuus, stressi, sekä epäsäännöllinen rytmi. Työntekijät olivat myös sitä mieltä, että sosiaalisen elämän ylläpitäminen on hankalaa, sillä muut läheiset eivät tee vuorotyötä, minkä seurauksena vapaa-ajan aikatauluttaminen on suotavaa (Työterveyslaitos 2011).

On huomioitavaa, että kun työntekijät aikatauluttavat vapaa-aikansa, se edesauttaa heidän sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä ja madaltaa samalla vuorotyöstä aiheutuvaa aikataulustressiä.

Vastausten perusteella voimme päätellä, että vuorotyöntekijät nukkuvat keskimäärin 6-8h vuorokaudessa ja että he nukkuvat työviikon aikana kasautuneen univelan vapaa-aikana pois. Työntekijät pitävät huolta unen saamisesta, vaikka suuri osa heistä kokikin riittävän unen saamisen heikoksi ja ongelmalliseksi. Unettomuuteen ja uniongelmiin voi myös vaikuttaa työntekijöillä ilmennyt liikunnan puute. Puolet tutkimukseen osallistuneita kertoi harrastavansa hikiliikuntaa kerran tai vähemmän kuin kerran viikossa. Liikunta edesauttaa ihmisen palautumista ja samalla se myös parantaa unen laatua sekä sen kestoa (Duodecim 2016, Työterveyslaitos 2011).

Tutkimukseen osallistuneet olivat selvästi tietoisia siitä, että heidän tulisi liikkua enemmän, koska puolet kyselyyn vastanneista mainitsi kyselyssä, että he voisivat pitää itsestään parempaa huolta lisäämällä liikuntaa. Moni heistä koki myös, että säännöllisempi unirytm auttaisi heitä pitämään itsestään parempaa huolta. Vuorotyöläisille univalverytmin sekoittuminen on erittäin tyypillistä ja epäsäännölliset työvuorot eivät lainkaan edesauta unirytmien ylläpitämistä (Terveyskirjasto 2012). Tämä vaatii työntekijältä itseltään aktiivisia toimenpiteitä ja suunnittelua, jotta unirytmia olisi mahdollista ylläpitää säännöllisenä. Riittävän unen ja levon saaminen on välttämätöntä, jotta työstä palautuminen olisi mahdollista.

Ruokatottumusten parantaminen ilmeni myös useampaan otteeseen kyselyn tuloksissa, sekä haastatteluissa. Työntekijät kokivat suuria haasteita säännöllisen ruokarytmien ylläpitämisessä. On hyvä kuitenkin vielä toistaa, että terveellinen ruokavalio ei pelkästään edesauta ihmisten hyvinvointia. Terveellisessä ruokavaliossa on erittäin olennaista se, että ruokailu rytmitetään (Mehiläinen 2019).

Ruokailua rytmittäen nälkä ei pääse kasvamaan liian suureksi, minkä seurauksena työntekijän aineenvaihdunta sekä energiatasot pysyvät tasapainossa koko päivän ajan. Mikäli työntekijät suunnittelevat omat ruokailunsa etukäteen ja varautuvat pitkään päivään muun muassa pienillä välipaloilla, he välttyvät tarpeettomalta ahmimiselta ja samalla he saavat ylläpidettyä energiatasot tasaisena. Näin työntekijöiden luonnistuu tasaisesti ilman väsymyspiikkejä.

Tutkimus tuloksissa ilmeni selkeästi, että työntekijät kokivat haasteita hyvinvoinnin ylläpitämisessä, erityisesti fysiologisissa tarpeissa, joita kutsutaan myös ihmisen perustarpeiksi. Ne ovat elämän ja terveyden perusedellytyksiä (Rauramo 2012,25). Maslowin tarvehierarkiaan viitaten fysiologisten tarpeiden täytyessä työntekijöiden on mahdollista hakea tyydytystä korkeammille tasoille. Jotta hyvinvointia sekä työhyvinvointia voidaan ylläpitää, tulee työntekijöiden huolehtia perusedellytyksistä, kuten riittävästä unen saannista, monipuolisesta ruuasta ja terveistä elämäntavoista sekä monipuolisesta liikunnasta (Forsyth 2010,21).

Kokonaisuudessaan työntekijät kokivat vuorotyön vaikuttavan merkittäväällä tavalla sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Tästä huolimatta yli puolet vastanneista koki työnsä mielekkääksi. Tutkimuksessa ilmeni, että työntekijöiden fysiologiset tarpeet eivät täytyneet ihanteellisesti ja niihin liittyen työntekijöiden tulisi kehittää itseään, jotta työstä palautuminen olisi sujuvampaa ja liialliselta kuormittavuudelta vältytään.

Monet tutkimukseen osallistuneista mainitsivat, että vuorotyö ei vaikuta heidän tekemiinsä, jos vapaa-ajan aikatauluttaa. Aikataulutuksen tärkeys ilmeni myös suoritetuissa haastattelussa. Haastattelussa ilmeni, että kaikki työntekijät eivät suunnittele vapaa-aikansa, vaikka ovat tietoisia sen edesauttavan sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä. Viitaten tietoperustaan, epäsäännöllisten työvuorojen voidaan todeta aiheuttavat vuorotyöläisille usein stressiä, miksi onkin tärkeää, että työntekijällä on käytössään omat stressinhallintakeinot (Työterveyslaitos 2011). Aikataulutaminen voi olla yksi näistä hallintakeinoista.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

6.1.1 Kyselyn validiteetti ja reliabiliteetti

Reliabiliteetilla ja validiteetilla kuvataan tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteetilla viitataan usein työn täsmällisyyteen, tarkkuuteen ja johdonmukaisuuteen. Reliabiliteetti antaa tarkkoja tietoja ja toistuvia lukuja. Reliabiliteettiin voi vaikuttaa tutkittava tilanne, tutkija tai tutkittavan tilanteen analysoija (Heikkilä 2014, KAMK2019). Usein reliabiliteetin ollessa heikko on myös työn validiteetti heikko.

Validiteetti mittaa tutkimuksessa käytettyä mittaamenetelmää ja sen sopivuutta tutkimukseen. Validiteettia voidaan täten myös kutsua tutkimusmenetelmän pätevyudeksi. Tutkimusmenetelmää on osattava käyttää oikeaan kohderyhmään, oikeaan aikaan ja oikealla tavalla, jotta tutkimus on validi (Tietoarkisto, 2019). Usein myös kyselyiden korkea vastausmäärä voi osoittaa mittaamenetelmän olevan validi (Heikkilä, 2014).

Käytin tässä työssä tutkimusmenetelmänä kyselyä sekä haastattelua, joten tutkimuksen validiteetti määritetään kyselyn, haastattelukysymysten sekä ala- ja pääongelmien yhteyden avulla. Jotta tutkimus on luotettava, tulee tiedonkeruun olla kattava, kohderyhmä selkeästi määritelty, kyselyyn vastanneiden osuus tarpeeksi kattava ja tulosten analysoiminen huolellista (Heikkilä 2014).

Kysely ja haastatteluvastaukset perustuvat tässä tutkimuksessa vastanneiden työntekijöiden omiin tuntemuksiin ja ajatuksiin, joten vastaukset eivät välttämättä ole täysin objektiivisia tai toisiinsa verrattavissa. Tässä tilanteessa tutkimuksen reliabiliteettia on vaikea arvioida, koska tutkimustulokset voivat olla erilaisia, mikäli tutkimuksen suorittaisi eri hotelli- ketjussa ja eri ihmisille. On kuitenkin mahdollista, että samankaltaisia vastauksia olisi mahdollista saada myös eri toimipiteistä.

Kvantitatiivisen aineiston tiedonkeruumenetelmänä internetkysely on nopea ja sillä on kohtuullisen helppoa saada vastauksia arkaluontoisiin kysymyksiin, kuten mielipiteisiin työnantajan käytännöistä. Internet-kyselyssä on kuitenkin yleistä, että kysymykset saateen tulkita väärin, minkä seurauksena työntekijöiden vastaukset eivät vastaa haluttuun kysymykseen. Jos kysymykset tulkitaan väärin, on vastausten tarkkuus epäpätevä, eikä internet-kysely anna tutkijalle lisähavaintojen tutkintamahdollisuutta.

Suoritettuna tutkimuksen reliabiliteettiä vaikutti se, että kyselyä tehdessä minulle tuli kiire saada se toimitettua toimeksiantajalleni ajoissa. Yritykselle oli tulossa työtyytyväisyyskysely ja oli tärkeää, että minun kyselyni on suoritettu hyvissä ajoin ennen sitä. Kysely ei ollut täysin tarkoin suunniteltu ja se olisi voinut olla tarkempi. Kiireen takia, tutkimuksen reliabiliteetti kärsi ja sen seurauksena tutkimuksen validiteetti saattoi myös kärsiä. Koen kuitenkin, että kyselyn ajankohta oli hyvin ajoitettu. Mikäli kysely olisi suoritettu työtyytyväisyyskyselyn jälkeen, vastausmäärä olisi voinut olla suppeampi.

6.1.2 Haastattelun luotettavuus

Reliabiliteetin parantamiseksi suoritin teemahaastattelun. Teemahaastattelun avulla sain tarkempaa tietoa tutkittavasta aiheesta. Minulla oli myös enemmän aikaa haastattelun suunnitteluun ja tämä näkyi haastattelunrungossa siten, että se oli täsmällisempi, sekä johdonmukaisempi kuin aikaisemmin suoritettu kysely. Haastattelu paransi tutkimuksen reliabiliteettia ja samalla myös validiteettia.

Teemahaastattelussa haastattelijan vaikutus on suuri ja avointen kysymysten käyttömahdollisuus on huomattavasti laajempi kuin Webropol-kyselyssä, jossa avoimet kysymykset voivat usein jäädä tyhjäksi. Teemahaastattelussa väärinkäsitykset ovat helpompi korjata ja haastattelu antaa hyvin mahdollisuuden lisähavainnoille. Arkaluontoisiin kysymyksiin voi kuitenkin olla haastavampi saada luotettavia vastauksia, koska haastatteluissa ilmenee vastaajan henkilöllisyys (Heikkilä, 2014).

Vaikka haastattelu paransi kokonaisuudessaan tutkimuksen luotettavuutta, on mahdollista, että haastattelun luotettavuuteen saattoi vaikuttaa se, että olen itse aikaisemmin työskennellyt kyseisessä yrityksessä ja työntekijät ovat minulle tuttuja entuudestaan. Haastattelijan tunteminen entuudestaan voi vaikuttaa haasteltavana olevien vastauksiin, niin positiivisesti kuin negatiivisesti. Henkilöt voivat joko helpommin ja avoimemmin vastata haastattelussa esitettäviin kysymyksiin tai he voivat muunnella vastauksiaan haastattelijalle sopivammiksi.

Luotettavuuteen voi myös vaikuttaa haastattelun analysoija, minä itse. Haastattelut olivat anonyymeja ja niistä tehdyt analyysit toimitettiin haastateltaville luettaviksi ja hyväksyttäviksi ennen niiden julkaisua, jotta ne olivat mahdollisimman todenmukaiset.

7 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi alkoi keväällä 2018, jolloin aloitin aiheen suunnittelun. Keskustelimme toimeksiantajani kanssa kesällä 2018 sopivasta aiheesta. Meille molemmille oli tärkeää, että aihe on hyödyllinen niin yritykselle kuin myös minulle itselleni. Minulle itselleni oli tärkeää, että aihe on mielestäni mielenkiintoinen, ajankohtainen ja minua itseäni inspiroiva. Tiesin, että kun aihe on mielenkiintoinen, motivaationi säilyy loppuun asti ja työstä tulee mahdollisimman toimiva ja onnistunut.

Syksyllä 2018 osallistuin Haagan kampuksella opinnäytetyöpajaan, jossa sain ohjeistusta ja ohjausta opinnäytetyön aiheen rajaamiseen. Aiheen rajaamisen jälkeen laadin opinnäytetyön suunnitelman ja alustavan aikataulun opinnäytetyötäni varten. Varsinaisen työn tekeminen alkoi joulukuussa 2018. Työn valmistumisajakohta alkuperäisen aikataulun mukaan olisi ollut maaliskuussa 2019, mutta opinnäytetyöprosessi venyi hieman alustavasta aikataulusta ja opinnäytetyöni valmistui toukokuussa 2019.

Opinnäytetyöprosessi alkoi vauhdilla. Aluksi tuntui siltä, että työ ei etene mihinkään suuntaan kovasta yrityksestä huolimatta. Tietoperusta tuotti aluksi suuria vaikeuksia, sillä työn alkuperäinen otsikko ei ollut toimiva ja vaikutti, että tietoa oli haastava etsiä alkuperäisen otsikon mukaan. En löytänyt haluamaani tietoa kovasta yrityksestäni huolimatta. Hankaluuksien seurauksena päädyin muokkaamaan otsikkoa ja tutkimuskohteeni määritelmää, mutta kuitenkin niin, että aihe pysyisi mahdollisimman samankaltaisena kuin alunperin olin suunnitellut.

Toimeksiantajani tuki opinnäytetyöprosessiani koko prosessin ajan, eikä heillä ollut muita toiveita työn valmistumisen suhteen kuin, että tutkimukseen liittyvän kyselyn tuli olla valmiina ja lähetettynä tammikuussa 2019.

Aloin työskennellä täysipäiväisesti syksyllä 2018 ja työni sisältää paljon ilta- ja yötyötä, usein myös monilla eri aikavyöhykkeillä. Koin opinnäytetyöprosessin haastavaksi täysipäiväisen työn ohessa ja väsymyksen seurauksena työ oli haasteellista toteuttaa aikataulun mukaisesti. Onnistuin kuitenkin tekemään kyselyn toimeksiantajani toiveiden mukaisesti. Kyselyn tein kuitenkin hieman kiireellä ja koen, että olisin saanut kyselystä paremman, jos olisin pystynyt käyttämään siihen hieman enemmän aikaa.

Tietoperustan tekemiseen meni kokonaisuudessaan neljä kuukautta, sillä kyselyn lähettämisen jälkeen jouduin vielä hieman täydentämään alkuperäistä tietoperustaa. Sain kuitenkin lisättyä tietoperustaan aiempaa enemmän tietoa työntekijän oman hyvinvoinnin merkityksestä. Työntekijän oman hyvinvoinnin merkitys ja suhde työhyvinvointiin tuli selkeämmin esille opinnäytetyön empiirisessä osiossa.

Alkukankeuden sekä kiireisen alun jälkeen otin hieman takapakkia opinnäytetyönprosessiin ja pysähdyin hetkeksi miettimään, mikä todella on työni aihe ja mihin haen vastauksia. Pitkän mietinnän ja keskittymisen jälkeen minulle tuli tunne, että nyt tiedän mitä teen. Tämän oivalluksen jälkeen työni on edennyt tasaisesti eteenpäin.

Opinnäytetyönprosessin loppuvaiheessa minulle tuli tunne siitä, että vihdoinkin työni vaikuttaa kokonaiselta ja olen saanut haluamani aiheet selkeästi esille. Tämän tajutessani iski viimeinen motivaatiopiikki ja sen avulla sain työni viimeistelyä. Työn loppuvaihe sujui vauhdilla. Työtä oli paljon helpompi tehdä ja sen tekeminen tuntui jopa erittäin mukavalta. Prosessin lopussa sain kirittyä aikatauluani kiinni. Ainoat prosessin osat, jotka eivät pysyneet alkuperäisen aikataulusuunnitelman mukaisina, olivat tietoperustan kokoaminen ja työn valmistuminen. Muilta osin työ eteni alkuperäisen aikataulun mukaisesti.

Opinnäytetyöprosessi oli vaihteleva, mutta sen valmistuessa voin sanoa, että tavoitteisiin päästiin ja työ on sisällöltään onnistunut. Työn tekeminen on ollut mielenkiintoista ja olen oppinut paljon itsestäni, opinnäytetyöprosessista ja tutkimuksen kohteena olleesta asiiasällöstä. Olen myös oppinut kantapään kautta, että hyvin suunniteltu on puoliksi tehty. Työ kannattaa siis aina suunnitella kunnolla ennen sen toteuttamista. Opinnäytetyöprosessin aikana olen kehittynyt myös ajanhallinnassa.

Teoreettisella tasolla olen oppinut paljon opinnäytetyöni aiheesta, vuorotyöstä, työhyvinvoinnista ja muista hyvinvoinnin osa-alueista. Olen oppinut tunnistamaan hyvinvoinnin tekijät, kuinka ne vaikuttavat yksilöihin ja miksi ne tulee erityisesti huomioida vuorotyössä. Toivon, että työni tulosten avulla vuorotyötä tekevät voivat oppia ymmärtämään oman hyvinvointinsa tärkeyden suhteessa työhyvinvointiin vuorotyössä.

8 Lähteet

Addabbo, T. Ales, E & Curzi, Y. Well-being at and through work 2017 (E-kirja).

G. Giappichelli [viitattu 2.3.2018]. Luettavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/haaga/reader.action?docID=4836894>

Alakoski L, Hörkkö P & Lappalainen L. 2006. Hotellin vastaanoton operatiivinen toiminta. Restamark Oy, Helsinki.

Ammattinetti. Vastaanottovirkailija. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/627_ammatti Luettu: 29.3.2019.

Chen, P & Cooper, L. Wellbeing: a Complete Reference Guide, Work and Wellbeing 2014 (E-kirja), John Wiley & Sons, Incorporated [viitattu 2.4.2018]. Luettavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/haaga/reader.action?docID=1629245>

Duodecim, Terveyskirjasto. Unesta terveyttä. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00112 Luettu: 28.12.2018.

Duodecim, Terveyskirjasto. Liikunta on lääkettä (Liikunta-suositus). Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=khp00077 Luettu: 3.1.2019.

Duodecim, Terveyskirjasto. Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004 Luettu: 3.1.2019.

Ekonomi. Koivula & Halonen 2017. Työelämän muutos haastaa työhyvinvoinnin johtamisen. Luettavissa: <https://www.ekonomilehti.fi/tyoelaman-muutos-haastaa-tyohyvinvoinnin-johtamisen/> Luettu: 3.2.2019.

Haaga-Helia 2017a. Tutkintosääntö. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Opinto-opas/tutkintosaanto-12.6.2017.pdf?userLang=fi>. Luettu: 10.4.2018.

Haaga-Helia 2017b. HH:n MyNetin kuvituskuva. Luettavissa: <https://mynet.haaga-helia.fi/opiskelu/opinnaytetyo-amk/Pages/default.aspx>. Luettu: 9.4.2018.

Hirsjärvi, S. 1983. Kasvatustieteen käsitteistö. Otava, Helsinki.

Hirsjärvi S, Remes P & Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15 uudistettu painos. Tammi, Helsinki

Hoikkala, T. 2015. Koosteraportti Haaga-Helian opintojaksopalautteista syksyltä 2015. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/HAAGA-HELI-Asta/Laatu/2015_syksy_ojp_yhteenveto.pdf?userLang=fi. Luettu: 9.4.2018.

Jyväskylän Yliopisto 2015. Määrällinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus> Luettu: 12.2.2019.

KAMK University of Applied Sciences. Luotettavuus. Luettavissa: <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Luotettavuus?refreshTree=0&contentId=6311f696-3ebe-4ab2-9d95-6b9739294ecf#Reliabiliteetti> Luettu: 31.3.2019.

Kokkonen, J. s.a. Scarf-malli – Yhteistoiminnan apuvälineet 2. Luettavissa: <http://juhana.org/2011/04/scarf-malli-yhteistoiminnan-apuvälineet-2/> Luettu: 7.4.2018.

KvantiMOTV. Mittaaminen: mittareiden luotettavuus. Luettavissa: <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html> Luettu: 31.3.2019.

McGillivray.M ,Clarke.M & Smyth.M. Understanding Human Well-being 2006 (E-kirja). United Nations University Press [viitattu 12.4.2018]. Luettavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/haaga/reader.action?docID=244169>

Pizam. A. 2011. International journal of hospitality management

Rauramo,P. 2012.Työhyvinvoinnin portaat. 2. uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Porvoo.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. Työhyvinvointi.

Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 12.12.2018.

Suonsivu K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress Oy Ab, Tallinn.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Luettavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu: 14.4.2018.

Työturvallisuuskeskus. Toimiva työyhteisö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso Luettu: 12.12.2018.

Työturvallisuuskeskus. Psykososiaalinen työympäristö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija_ja_toimistoty/psykososiaaliset_kuormitustekijat Luettu: 3.1.2019.

Työterveyslaitos. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/> Luettu: 18.12.2019.

Työterveyslaitos. 2011. Hyvinvointia vuorotyöhön. 10 uudistettu painos. Printservice Oy, Helsinki.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (1129/2014). Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141129>. Luettu: 27.4.2018.

YLE. 2016 Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8846551> Luettu: 3.2.2019.

Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Stressi. Luettavissa: http://www.yths.fi/terveys-tieto_ja_tutkimus/terveystietopankki/112/stressi Luettu: 2.1.2019.

Liitteet

Liite 1. Kutsukyselyyn

"Hei,

Nimeni on Erika ja olen entinen kolleganne Yrityksen X vastaanotosta, olen matkailun liikkeenjohtopiskelujeni loppusuoralla Haaga-Heliassa.

Osana opinnäytetyötäni aiheesta "Hotellin vastaanoton työntekijöiden oma vastuu työhyvinvoinnista vuorotyössä" olen sopinut oheisen kyselyn toteuttamisesta Yrityksen X vastaanottotyöntekijöiden keskuudessa. Kyselyn vastaamiseen kuluu noin 10 minuuttia. Vastauksenne käsitellään nimettöminä ja tulen analysoimaan vastauksianne opinnäytetyössäni.

Linkki kyselyyn: <https://www.webpolsurveys.com/S/836D18081EA4070B.par>

Iso kiitos jo etukäteen kyselyyn osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,

Erika Bäck

erika.back@myy.haaga-helia.fi)"

Liite 2. Kyselylomake

Opinnäytetyö: Hotellin vastaanoton työntekijöiden oma vastuu työhyvinvoinnista vuorotyössä

1. Sukupoli?

Nainen

Mies

2. Ikä? *

Alle 25v

26-35v

18-25v

35-40v

40-50v

Yli 50v.

3. Kuinka kauan olet työskennellyt alalla? *

0-2vuotta

2-5vuotta

5-10vuotta

Yli 10 vuotta

Työhyvinvointi

4. Mitä työnhyvinvointi merkitsee sinulle?

5. Koetko työsi mielekkääksi? *

Kyllä

En

En halua
vastata

12. Miten pidät huolta itsestäsi vapaa-ajalla? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. *

- Nukun riittävästi
- Syön terveellisesti
- Harrastan liikuntaa
- Rentoudun (esim.kirjan lukeminen)
- Käyn ulkona perheen/ystävien kanssa
- Voisin pitää itsestäni parempaa huolta

13. Miten voit pitää itsestäsi parempaa huolta?

14. Koetko vuorotyön vuoksi erityisiä haasteita pitää hyvinvoinnistasasi huolta? *

- Kyllä
- Ei

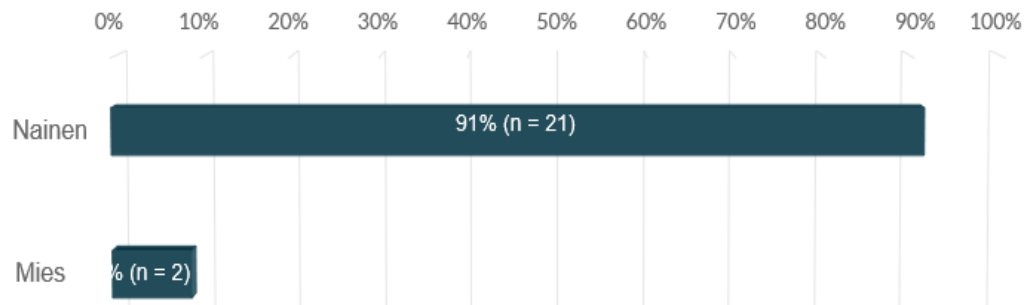
15. Koetko haasteelliseksi...? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. *

- nukkua riittävästi
- löytää aikaa ystäville sekä perheelle
- jaksaa liikkua
- kehittää omaa ammatillista osaamista
- pitää ruokarytmiä yllä
- rentoutua
- osallistua työyhteisön yhteiseen toimintaan ja kehittämiseen

16. Kuvaile muita kokemiasi hyvinvointihaasteita

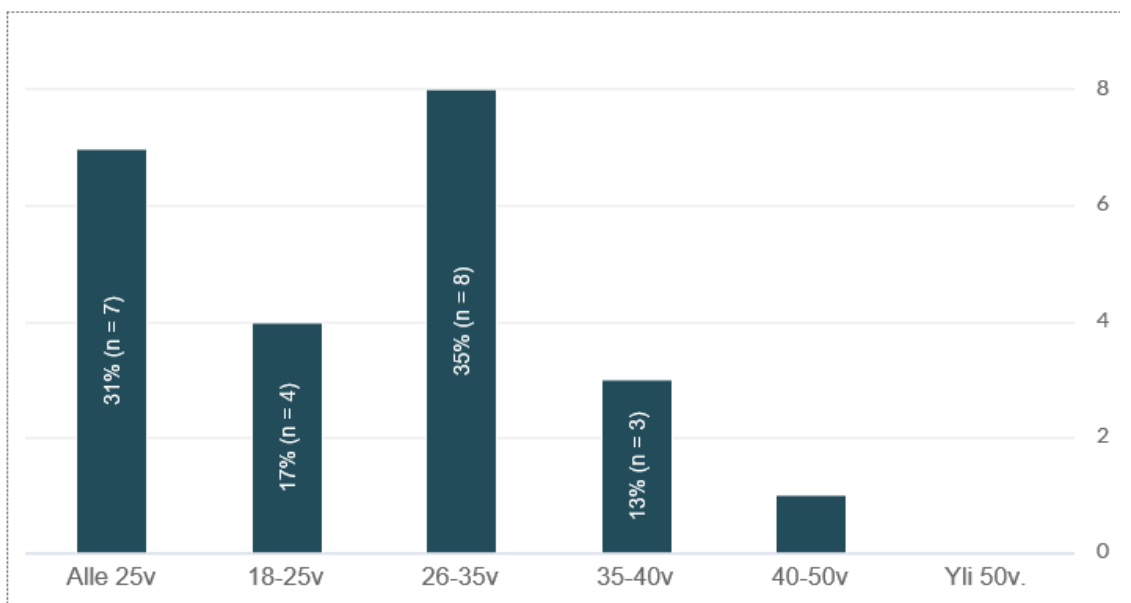
Liite 3. Kyselyn vastaukset

Vastaajien määrä: 23



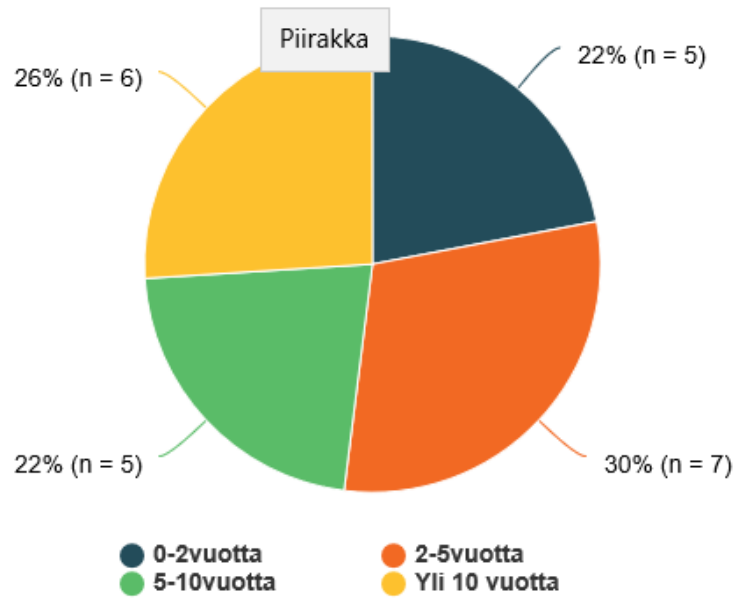
3. Ikä?

Vastaajien määrä: 23



4. Kuinka kauan olet työskennellyt alalla?

Vastaajien määrä: 23



5. Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle?

Vastaajien määrä: 21

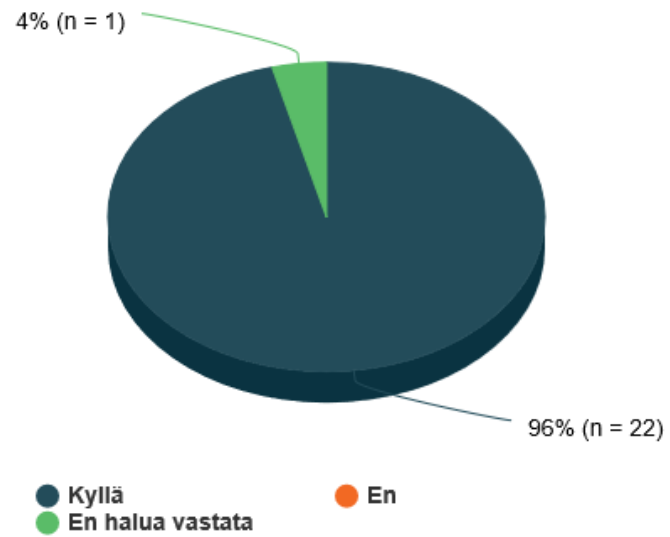
Vastauksia yhteensä 21, joista 21 näkyvillä. [Näytä vain 10 vastausta](#)

	Vastaukset
Y	Kroppa kestää tehdä seisomatyötä ja henkisesti välillä hyvin raskasta työtä. Hyvää mieltä tulla töihin.
Y	Viihtymistä töissä ja työporukassa sekä ergonomiaa
Y	Työhyvinvointi on olennainen osa viihtymistäni työpaikalla. Hyvää perehdytystä työturvallisuudesta, työterveys, avoin keskustelu työkavereiden kanssa ja esimiehen kanssa.
Y	Työn mielekkyyttä. Kokonaisvaltaista jaksamista kun asiat on reilassa.
Y	Sitä, että työ on mielekästä ja voi hyvillä mielin mennä töihin joka päivä.
Y	Töissä pitää olla hyvä olla, fyysisesti ja henkisesti. Se on perusasia josta on hyvä pitää huolta, koska jos työntekijä voi hyvin niin hän kykenee parempaan suoritukseen. Erityisesti asiakaspalvelutyössä sen tärkeys korostuu, koska kun työntekijöistä pidetään huolta, he pitävät huolta asiakkaista. Työterveyshuolto on yksi osa työhyvinvoinnin edistämistä.
Y	Sitä että kroppa ja mieli voi hyvin myös töissä
Y	Äärettömän tärkeä asia töissä jaksamiseen ja heijastuu myös muuhun elämään.
Y	Että kaikki viihtyvät töissä. Toisistaan pidetään huolta ja pidetään huolta että työympäristö on turvallinen
Y	Työergonomiaa, työn mieluisuutta, työssä jaksamista, työilmapiiriä ja yleisesti omaa fyysistä hyvinvointia/terveyttä
Y	Töihin on mukava tulla, ja olipa edellisessä vuorossa sitten ollut kuka tahansa niin töihin tulo on aina yhtä mukavaa. Töissä ei tarvitse olla huolissaan "turhista" asioista vaan voi luottavaisin mielin olla että kaikki menee hyvin.
Y	Se merkitsee erittäin paljon. Töissä ollaan suuri osa elämästä. Palautuminen töistä on nopeampaa kun työhyvinvointi on kunnossa.
Y	Ergonomia kunnossa, työvuorojen välissä lepoaika, ei ykkösen vapaita, töissä toimivat välineet,

Y	Äärettömän tärkeä asia töissä jaksamiseen ja heijastuu myös muuhun elämään.
Y	Että kaikki viihtyvät töissä. Toisistaan pidetään huolta ja pidetään huolta että työympäristö on turvallinen
Y	Työergonomiaa, työn mieluisuutta, työssä jaksamista, työilmapiiriä ja yleisesti omaa fyysistä hyvinvointia/terveyttä
Y	Töihin on mukava tulla, ja olipa edellisessä vuorossa sitten ollut kuka tahansa niin töihin tulo on aina yhtä mukavaa. Töissä ei tarvitse olla huolissaan "turhista" asioista vaan voi luottavaisin mielin olla että kaikki menee hyvin.
Y	Se merkitsee erittäin paljon. Töissä ollaan suuri osa elämästä. Palautuminen töistä on nopeampaa kun työhyvinvointi on kunnossa.
Y	Ergonomia kunnossa, työvuorojen välissä lepoaikaa, ei ykkösen vapaita, töissä toimivat välineet, tiimillä hyvä yhteishenki
Y	Koen itseni merkittäväksi, ja työpanokseni on arvostettu Töihin on mukava tulla, eikä työongelmia tarvitse viedä kotiin
Y	Työhyvinvointi on kokonaisvaltaisesti työn tärkeimpiä asioita. Jos työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on epäkohtia, muutkaan toiminnan vaatimat asiat eivät toimi kustannustehokkaasti.
Y	Ergonomiaa ja jaksamista
Y	Viihtyisiä työtiloja ja turvallisia työoloja, työterveyshuollon saatavuutta helposti jos tarve vaatii. Helpot välit esimiesten kanssa ja sitä kautta tuen saanti. Työssä ei ole jatkuvasti liian kiire ja jännittynyt olo. Hyvä työilmapiiri.
Y	Töissä on mukava olla ja hyvä ilmapiiri. Myös ergonomia ja työturvallisuus on tärkeää.
Y	Riittävän hyvää alustaa jolla seisoa, rullahiirtä, hyvää ryhtiä, riittäviä taukoja, säädettävää työpistettä, hyviä kenkiä. Aika paljon se merkistee ja aika paljon siihen voi vaikuttaa itsekin.
Y	Työhyvinvointi on tärkeä asia, koska kokopäiväisesti töitä tehdessä työstä tulee, niin iso osa elämää! Työtiimissä jos porukka voi huonosti, tulee minulla empaattisena ihmisenä helposti myös huoli muista ja kuluttaa helposti energiaa vapaa-ajallakin pohtiessa eri tilanteita.

6. Koetko työsi mielekkääksi?

Vastaajien määrä: 23



7. Kuvaile, miten työnantaja tukee toiminnallaan hyvinvointiasi?

Vastaajien määrä: 18

Vastauksia yhteensä 18, joista 18 näkyvillä. Näytä vain 10 vastausta

	Vastaukset
Y	Tarkistaa mitä minulle kuuluu ja onko minulla kaikki tarvittava siihen, että pystyn suorittamaan työni minulta odotetulla tavalla.
Y	Varmistamalla, että viihtyy töissä ja kokee työn mielekkääksi. Esim kyselemässä kuulumisia ja vointia.
Y	Työnantaja kyselee miten voin ja mitä minulle kuuluu.
Y	Työnantaja on mahdollistanut työterveyden sekä ergonomiset työtilat. Mahdollisuus hankkia liikuntaseteleitä. Joustavuus työvuorojen kanssa ja toiveiden toteutus niiden osalta.
Y	Työterveyshuolto, virkistyspäivät, ergonomiset työtasot(säädettyvät)...
Y	Vapaatoiveet, työterveyshuolto, lomat (palkallinen ja palkaton), kehityskeskustelut 2 krt/vuosi, henksuedut, hyvin suunnitellut työvuorolistat (toiveet otetaan huomioon jos vain mahdollista), avoimuus: mieltä askarruttavista asioista voidaan keskustella esimiehen kanssa avoimesti,
Y	Pyrkii toteuttamaan vapaatoiveet aina kun mahdollista
Y	Heillä on hyvät työkalut millä tarkistavat että kaikki pysyy terveenä. Mutta osaa myös ohjata työntekijät oikean paikkaan jos tarvitsevat apua. Työpaikkaselvityksiä tehdään ja on muita kyselyitä joka vuosi
Y	Työpiste on ergonominen, työlistoissa annetaan tarpeeksi lepo/palautumisaikaa, työpaikalla pidetään yllä hyvää työilmapiiriä
Y	Järjestämällä minulle sopivan määrän työtehtäviä, ei liikaa eikä liian vähän. Ja kiitosta annetaan aina kun siihen on aihetta.
Y	Työterveyslääkäri, mahdollisuus työpaikkaruokailuun jossa panostetaan terveelliseen ruokaan. Esimiehet ymmärtävät tauottaminen tärkeyden. Työvuorolistasiunnottelu (vapaapäivät yleensä putkeen, ei ilta/aamuhyppyjä). Smartum-setelien tilausmahdollisuus (tukee harrastamista vapaa-ajalla)

Y	Vapaatoiveet, työterveyshuolto, lomat (palkallinen ja palkaton), kehityskeskustelut 2 krt/vuosi, henksuedut, hyvin suunnitellut työvuorolistat (toiveet otetaan huomioon jos vain mahdollista), avoimuus: mieltä askarruttavista asioista voidaan keskustella esimiehen kanssa avoimesti,
Y	Pyrkii toteuttamaan vapaatoiveet aina kun mahdollista
Y	Heillä on hyvät työkalut millä tarkistavat että kaikki pysyy terveenä. Mutta osaa myös ohjata työntekijät oikean paikkaan jos tarvitsevat apua. Työpaikkaselvityksiä tehdään ja on muita kyselyitä joka vuosi
Y	Työpiste on ergonominen, työlistoissa annetaan tarpeeksi lepo/palautumisaikaa, työpaikalla pidetään yllä hyvää työilmapiiriä
Y	Järjestämällä minulle sopivan määrän työtehtäviä, ei liikaa eikä liian vähän. Ja kiitosta annetaan aina kun siihen on aihetta.
Y	Työterveyslääkäri, mahdollisuus työpaikkaruokailuun jossa panostetaan terveelliseen ruokaan. Esimiehet ymmärtävät tauottaminen tärkeyden. Työvuorolistasiunnotelu (vapaapäivät yleensä putkeen, ei ilta/aamuhyppyjä). Smartum-setelien tilausmahdollisuus (tukee harrastamista vapaa-ajalla).
Y	Osallistumalla Smartum korttiin 50%:lla, keskustelemalla asioista esimiehen kanssa, tarjoamalla terveydenhuollon
Y	Liikuntasetelit, koulutus, kehityskeskustelut yms. Joustavuutta työvuorojen kanssa
Y	Ensimmäisenä tulee mieleen työilmapiirin vaikutus joka päiväiseen tekemiseen. Esimiehiltä saa tukea myös arjen haasteissa sekä työpaikan asioista voi keskustella avoimesti. Hyvät työterveyspalvelut on myös iso plussa!
Y	Smartum liikuntasetelit. Työergonomiaan puututaan myös aina kun havaitaan puutteita tai tarpeita. Henkiseen jaksamiseen/ryhmähenkeen voisi mielestäni satsata enemmän.
Y	Smartum tilaukset esim kulttuuri ja liikuntapalveluihin on sponsoroitu osittain.
Y	Saan tauottaa työni itselleni sopivaksi, toki asiakasliikenteen mukaan. Työpisteet ovat osittain säädettäviä ja ergomatto sekä rullahiiri löytyy.
Y	Saamme smartum liikunta/kulttuuri seteleitä, kuntosalilta alea ja saa käydä työterveys psykologilla jos on huolia.

8. Kenen vastuulla työhyvinvointi on yrityksessänne?

Vastaajien määrä: 23

	1	2	3	4	5		Yhteensä
Työntekijän	1	2	16	3	1	Työnantajan	23
	4,35%	8,7%	69,56%	13,04%	4,35%		
Yhteensä	1	2	16	3	1		23



9. Missä määrin koet, että yrityksen arvot vastaavat omia arvojasi?

Vastaajien määrä: 23

	1	2	3	4	5	6	7	
En koe arvojen kohtaavan	0	0	1	2	8	11	1	Arvot kohtaavat täysin
	0%	0%	4,35%	8,69%	34,78%	47,83%	4,35%	
Yhteensä	0	0	1	2	8	11	1	

10. Miten koet vuorotyön vaikuttavan sosiaaliseen elämääsi?

Vastaajien määrä: 20

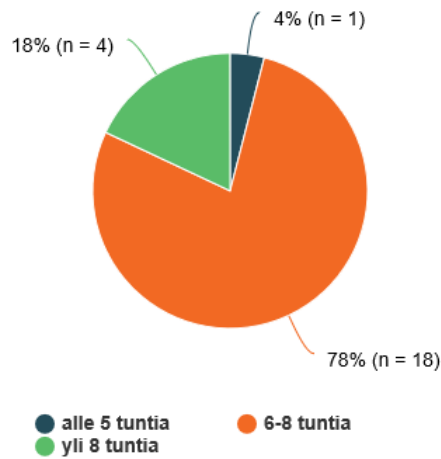
Vastauksia yhteensä 20, joista 20 näkyvillä. [Näytä vain 10 vastausta](#)

	Vastaukset
▼	Hankaloittaa sosiaalista elämää, koska lähipiirissäni kukaan muu ei tee vuorotyötä.
▼	Ei vaikuta juuri ollenkaan.
▼	Vuorotyö vaikuttaa huomattavasti sosiaaliseen elämään. Myös yhden päivän vapaapäivät ovat rankat enkä koe pystyväni palautumaan niissä ollenkaan. On myös rankkaa, kun en pysty harrastamaan haluamallani tavalla liikuntaa koska joka viikko iltavuorot ajoittuvat eri päiville.
▼	Toimii. Joustoa ja vaihtelua
▼	Kun on viikonloput ja myöhäiset illat töissä on hankalampaa suunnitella näkemisiä ystävien kanssa.
▼	Huonosti, koska unirytmieni menee sekaisin ja koen unettomuutta ja stressiä.
▼	Olen koko ikäni tehnyt vuorotyötä joten siihen on tottunut ja osaa järjestellä menot sen mukaan. Väliillä toki saattaa olla haasteita kun läheiset työskentelevät melkein kaikki toimistoajoilla mutta nää on yleensä vaan järjestelykysymyksiä
▼	Jonkin verran
▼	Se hankaloittaa elämää kun ei ikinä voi mitään suunnitella ja ei tiedä milloin on vapaata. Myös se että omaa perhettä ei näe paljon kun tekee vuorotyötä
▼	Vaihtelevat työvuorot hieman rajoittaa sosiaalista elämää, mutta vapaatoiveet huomioidaan erittäin hyvin joten halutessa voin järjestää aikaa sosiaalisille suhteille
▼	Kyllä tässä ehtii ystäviään ja perhettään nähdä.
▼	Paljon. Aviomies tekee toimistotyötä, joten iltavuoroputkissa emme näe juurikaan. Hän on nukkumassa kun minä pääsen töistä, ja kun hän herää aamulla töihin, minä nukun. Suurin osa ystäväistä tekee myös 8-16 töitä, jolloin sosiaalinen elämä jää hyvin vähälle. Usein viikonloput

Y	Huonosti, koska unirytmii menee sekaisin ja koen unettomuutta ja stressiä.
Y	Olen koko ikäni tehnyt vuorotyötä joten siihen on tottunut ja osaa järjestellä menot sen mukaan. Väiillä toki saattaa olla haasteita kun läheiset työskentelevät melkein kaikki toimistoajoilla mutta nää on yleensä vaan järjestelykysymyksiä
Y	Jonkin verran
Y	Se hankaloittaa elämää kun ei ikinä voi mitään suunnitella ja ei tiedä milloin on vapaata. Myös se että omaa perhettä ei näe paljon kun tekee vuorotyötä
Y	Vaihtelevat työvuorot hieman rajoittaa sosiaalista elämää, mutta vapaatoiveet huomioidaan erittäin hyvin joten halutessa voin järjestää aikaa sosiaalisille suhteille
Y	Kyllä tässä ehtii ystäviään ja perhettään nähdä.
Y	Paljon. Aviomies tekee toimistotyötä, joten iltavuoroputkissa emme näe juurikaan. Hän on nukkumassa kun minä pääsen töistä, ja kun hän herää aamulla töihin, minä nukun. Suurin osa ystävistä tekee myös 8-16 töitä, jolloin sosiaalinen elämä jää hyvin vähälle. Usein viikonloput töissä jolloin kaverit ja aviomies vapaalla.
Y	Vaikutti ennen enemmän, mutta nykyään ei kovinkaan paljoa kun saa vaikuttaa työvuoroihin.
Y	Vaikea nähdä ystäviä. Kalenterista riippuvainen, kaikki on sovittava etukäteen
Y	Vuorotyö ei sinänsä vaikuta sosiaaliseen elämäni. Olen järjestänyt vapaa-ajan työn aikataulujen kanssa sopivaksi.
Y	Vuorotyöstä on enemmän haittaa kun hyötyä sosiaaliseen elämäni. Toisaalta vapaatoiveiden ansiosta myös väiillä joustavampaa.
Y	Väiillä se hankaloittaa jos muut ovat päivätyössä ja itse illassa/yössä. Myös joskus vuorojen jälkeen on väsynyt jos ei ole ehtinyt levätä.
Y	Väiillä menee ristiin aikataulut, mutta vuorotyö myös mahdollistaa paljon.
Y	En varsinaisesti kiinnitä tähän huomiota, olen tottunut tekemään vuorotyötä. Vuorotyössä on puolensa, esim. pääsee salille hiljaisena aikana tai voi nukkua pitkään arkena, voi matkustaa silloin kun on edullisempaa lentää yms. Sosiaalinen elämä asettuu vuorotyön ympärille aika normaalisti, monet kaverit tekevät myös vuorotyötä.
Y	Ystävät ovat myös vuorotöissä, koti äitejä tms. Joten ei haittaa.

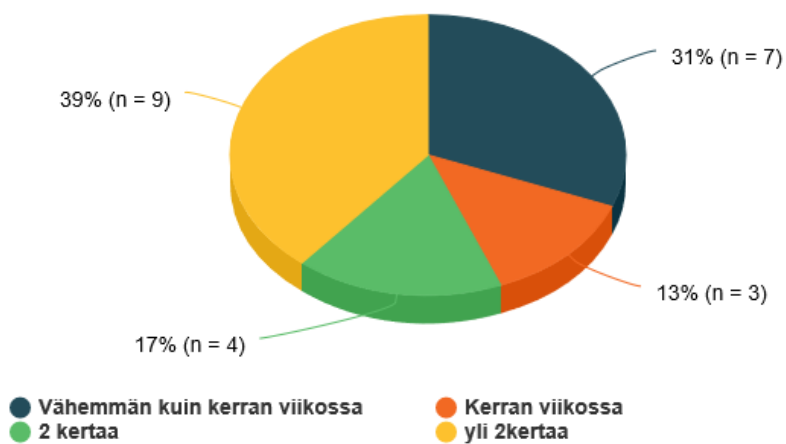
11. Kuinka monta tuntia nuket keskimäärin yhtenäistä unta vuorokaudessa?

Vastaajien määrä: 23



12. Kuinka monta kertaa harrastat hikiliikuntaa viikossa?

Vastaajien määrä: 23



14. Miten voisit pitää itsestäsi parempaa huolta?

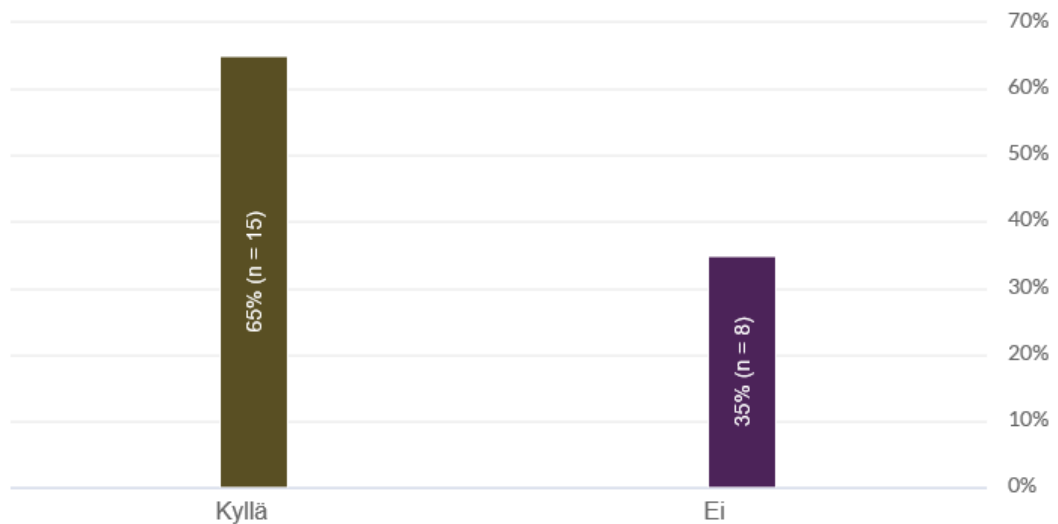
Vastaajien määrä: 20

Vastauksia yhteensä 20, joista 20 näkyvillä. Näytä vain 10 vastausta

	Vastaukset
▼	Enemmän liikuntaa ja ulkona olemista.
▼	Liikkumalla enemmän
▼	Voisin vähentää ruutuaikaa :)
▼	Ruokailemalla paremmin.
▼	Kiinnittämällä huomiota ruokavalioon: säännölliset ruoka-ajat ja terveellisempää ruokaa. Myös säännöllisempi unirytmisi auttaisi, mutta säännöllisyyden ylläpitäminen on haastavaa vuorotyössä, kun on esim. illasta aamuun vuoronvaihtoja.
▼	Jättämällä enemmän aikaa mm. edellämaituille kohdille.
▼	Olen aina kokenut päivän ruokailuhaasteeksi vuorotyön takia, välillä unohtaa syödä tai on pitkä väli jonka takia tulee sitten nälissään syötyä paljon tai epäterveellisesti
▼	Yrittämällä vähentää asioiden stressaamista ja murehtimista. Tiedostan sen olevan liiallista. Myöskin perfektionistimäisyydellä vaan vaikeutan omaa elämäni.
▼	Voisin vielä enemmän harrastaa liikuntaa
▼	Syömällä säännöllisemmin ja terveellisemmin esim laittamalla itse enemmän ruokaa ja harrastamalla enemmän liikuntaa.
▼	Syödä terveellisemmin ja lisätä liikuntaa.
▼	Nukkumalla enemmän ja syömällä terveellisemmin, tapaamalla ystäviä.
▼	Harrastamalla enemmän liikuntaa vapaa-ajalla ja nukkumalla pidempiä yöunia
▼	Muistaa ihan vain levätä ja olla
▼	Ainahan sitä voi syödä vielä terveellisemmin ja liikkua enemmän.
▼	Säännöllisempi unirytmisi. terveellisempi/säännöllisempi ruokavalio. enemmän ulkoilua
▼	Liikkumalla enemmän
▼	Voisin vähentää ruutuaikaa :)
▼	Ruokailemalla paremmin.
▼	Kiinnittämällä huomiota ruokavalioon: säännölliset ruoka-ajat ja terveellisempää ruokaa. Myös säännöllisempi unirytmisi auttaisi, mutta säännöllisyyden ylläpitäminen on haastavaa vuorotyössä, kun on esim. illasta aamuun vuoronvaihtoja.
▼	Jättämällä enemmän aikaa mm. edellämaituille kohdille.
▼	Olen aina kokenut päivän ruokailuhaasteeksi vuorotyön takia, välillä unohtaa syödä tai on pitkä väli jonka takia tulee sitten nälissään syötyä paljon tai epäterveellisesti
▼	Yrittämällä vähentää asioiden stressaamista ja murehtimista. Tiedostan sen olevan liiallista. Myöskin perfektionistimäisyydellä vaan vaikeutan omaa elämäni.
▼	Voisin vielä enemmän harrastaa liikuntaa
▼	Syömällä säännöllisemmin ja terveellisemmin esim laittamalla itse enemmän ruokaa ja harrastamalla enemmän liikuntaa.
▼	Syödä terveellisemmin ja lisätä liikuntaa.
▼	Nukkumalla enemmän ja syömällä terveellisemmin, tapaamalla ystäviä.
▼	Harrastamalla enemmän liikuntaa vapaa-ajalla ja nukkumalla pidempiä yöunia
▼	Muistaa ihan vain levätä ja olla
▼	Ainahan sitä voi syödä vielä terveellisemmin ja liikkua enemmän.
▼	Säännöllisempi unirytmisi, terveellisempi/säännöllisempi ruokavalio, enemmän ulkoilua
▼	Enemmän liikuntaa,, lepoa.
▼	Vuorotyö on vähentänyt jaksamista urheilun suhteen, sille pitäisi tehdä enemmän aikaa.
▼	Voisin liikkua vielä enemmän ja koittaa nukkua enemmän ns. hyvään yöaikaan. Ruokailun rytmittäminen on tosi tärkeää, siihen voisin kiinnittää vielä enemmän huomiota. Työpaikkaruoka (maksan ruokarahaa) voisi olla kyllä parempilaatuista.
▼	Syömällä säännöllisemmin, urheilemalla ja venyttelemällä tms. Jooga.

15. Koetko vuorotyön vuoksi erityisiä haasteita pitää hyvinvoinnistasi huolta?

Vastaajien määrä: 23



17. Kuvaile muita kokemiasi hyvinvointihaasteita

Vastaajien määrä: 9

Vastauksia yhteensä 9, joista 9 näkyvillä. Näytä vain 10 vastausta

	Vastaukset
▼	Hyvät työkengät
▼	Yleinen jaksaminen. Seisomatyö. Valvominen.
▼	-
▼	Ei pysty syömään yhtä säännöllisesti kuin pitäisi
▼	Lähinnä pitäisi järkevämmän toimia raha-asioissa että olisi aina kunnolla ja riittävästi pääomaa
▼	Tauotus, ainainen kiire. Töissä jaksaminen: asioita kertyy päällekkäin ja kaikki pitäisi hoitaa heti.unirytmien vaihtelevuus vuorotöistä johtuen.
▼	Ei muita
▼	Ilt-aamuvaihdot ovat unen kannalta haasteellisia. Se vaikuttaa jaksamiseen ja erityisesti seuraavan päivän työn jälkeiseen jaksamiseen paljon. Väsyneenä ei jaksaliikkua ja syökin mitä sattuu, mutta ilman ilt-aamua jäisi monesti iltavuorosta vapaalle.
▼	Sen jälkeen kun sairastuin viime vuonna kilpirauhasen vajaatoimintaan, on ollut vaikeuksia löytää energiaa liikuntaan ja huomasi, että ruokailussakin olisi parannettavaa. Väsyneenä liusuu syömään liikaa kaikkea hiilari höttöä. Töissä tahti on niin kova, että yhden ruokataun pitäminen ei vielä kehoa ravitse. Pitäisi juoda enemmän töissä ja syödä joku välipala! Mutta kun ei pomotkaan niin tee, kattoo vaan pitkään jos siellä alkaa taukoilemaan.

Liite 4. Haastattelun runko

Puolistrukturoitu haastattelu, eli teemahaastattelu

Teemat: Hyvinvointi, Vuorotyö, Palautuminen/Jaksaminen, Arvot

Hyvinvointi:

1. Kuinka voit omalla hyvinvoinnillasi vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin (ryhmähenkeen)?
2. Kyselyn vastaukset painottuivat enemmän fyysiseen hyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen, kuinka kuvailisit oman työhyvinvointisi kannalta tärkeimpiä henkisen jaksamisen elementtejä? (esim. arvot, kuinka voi vaikuttaa työn sisältöön)
3. Kuinka ylläpidät omaa henkistä jaksamistasi?

Vuorotyö

1. Kyselyssä ilmeni, että vuorotyö ei vaikuta sosiaaliseen elämään, mikäli vapaa-ajan aikatauluttaa. Kuvaile kuinka aikataulutat vapaa-aikasi.
2. Työskentelisitkö mieluummin vuorotyössä vai säännöllisessä työssä? Miksi?

Palautuminen

1. Harrastatko liikuntaa mielestäsi tarpeeksi? Kuvaile, miten liikunta edesauttaa hyvinvointiasi?
2. Miten koet vuorotyön vaikuttavan ruokatottumuksiisi? Minkälaisin keinoin vuorotyöläisen olisi mahdollista ylläpitää säännöllistä ruokarytmiä?
3. Kuinka pidät huolta unirytmistäsi?
4. Kuvaile, kuinka ns. lataat akut seuraava työpäivää varten.

Arvot

1. Mitkä ovat arvot, joihin voit samaistua työyhteisössäsi? Oletko kokenut ristiriitoja yrityksen ja omien arvojesi välillä? Kuvaile esimerkein, kuinka erilaiset tilanteet, joissa omat arvot ovat joko yrityksen arvojen mukaiset tai arvot ovat ristiriidassa, ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi?
2. Haastateltaville näytetään kuvaa tarvehierarkiasta. Maslowin tarvehierarkia: Kuinka erilaiset tarvetasot toteutuvat haastateltavan elämässä?

- Haastateltavilla Vapaa sana.

Liite 5. Sisällön analyysi

Teemat	Alateemat	Haastateltavien vastauksia:
Asenteet ja arvot	Työhyvinvointi	<ul style="list-style-type: none"> • "jos itse voi hyvin, pystyy antamaan itsestään enemmän" • "asenoituu töihin jo valmiiksi niin, että on hyvällä mielellä" • "vaikuttaa tuloksellisuuteen työn teossa" • "Positiivinen työ asenne on kokonaisvaltaista" • "Avoimuus" • "Kunnioitetaan tasapuolisesti kaikkia" • "X arvo sotii paljon omien arvojen kanssa, ärsyttää, mutta vaikea tehdä asialle mitään" • "Miten itse voi, heijastuu työntekijöihin" • "Jos mulla on huonopäivä, sen ei kuuluisi näkyä töissä" • "Jos mulla on huono päivä esimerkiksi kotona, saan sen purettua täällä (töissä)" • "Arvoristiriita vaikutti motivaatioon"
	Henkinen jaksaminen	<ul style="list-style-type: none"> • "Vaikeata nimetä" • "Jos työpaikan arvot ei kohtaa, on ristiriita, ei auta jaksamaan" • "En menisi työpaikkaan, jossa omat arvot eivät kohtaa" • "On hyvä, jos itse pääsee vaikuttamaan ja kehittämään itseään" • "Lähtee fyysisestä jaksamisesta, ja kytkeytyy henkiseen jaksamiseen" • "Jos en urheilisi, en voisi henkisesti hyvin" • "Itsekin puran stressiä urheiluun" • "Työ on mielekästä ja motivoivaa" • "Fyysisesti ja henkisesti, vaikuttaa lepo"
Vuorotyö	Aikatauluttaminen	<ul style="list-style-type: none"> • "Surkeasti aikataulutan" • "oikeasti aika hankalaa" • "Kalenteri on tärkeä, on aika paljon menoja" • "En voi sopia mitään, ennen kuin katson kalenteriin" • "vuorotyö vaikuttaa, vaikka kuinka aikatauluttaa" • "aikatauluttaminen on tärkeää, kun on monta rautaa tulella" • "aikataulutettu elämä" • "Kaikki tietää, ettei välttämättä pääse" • "samalla alalla työskentelevät ymmärtävät"

	Vuorotyön vaikutus sosiaaliseen elämään	<ul style="list-style-type: none"> • "Painottuu iltaan työt" • "Jos 10vuoden päästä olisi sama tilanne, olisin huonomassa tilanteessa" • "Veikkaan että hyvinvoinnin ylläpitäminen korostuu enemmän vuorotyössä" • "Ilta-aamuvuorot vaikuttavat" • "vaikuttaa perhe asioihin" • Jos ei olisi perhettä, ei vaikuttaisi"
	Maslowin tarvehierarkia	<ul style="list-style-type: none"> • "Fysiologiset tarpeet täyttyy tosi hyvin, lukuun ottamatta unta" • "Sosiaaliset suhteet on tosi hyvin" • "Arvostuksen tarpeet eivät ole optimaalisessa tilanteessa" • "Looginen järjestys" • " Osittain täyttyy, osittain puuttuu" • "Kaikista täyttyy vähän ja puuttuu vähän" • "joitain Fysiologisia juttuja puuttuu"
Palautuminen	Liikunta	<ul style="list-style-type: none"> • "Auttaa jaksamaan ja pysymään pirteänä ja henkistä hyvinvointi parantaa" • "vähentänyt menoja, löydän aikaa liikuntaan" • " En harrasta tarpeeksi" • "Pitäisi liikkua enemmän, koska voin paremmin" • "Mihin väliin vielä, tuntuu että on jo niin paljon kaikkea" • "Koen sen minun omana aikamani"
	Ruokatottumukset	<ul style="list-style-type: none"> • "En koe suurta vaikutusta" • "pyrkinyt aina syömään säännöllisesti" • "Vuorotyön takia ei täysin pysty syömään säännöllisesti" • "Haasteena kun on yksin töissä" • " Ei taattua ruokataukoa" • "Pyrkinyt ottamaan välipaloja" • "Kunhan miettii ja valmistelee, sekä suunnittelee" • "Etukäteen aikataulutettu ruokavalio auttaa" • "Jos ei ole valmiina, syö mitä sattuu" • "Jakaa ruokailua"
	Uni	<ul style="list-style-type: none"> • "herkkä uninen"

		<ul style="list-style-type: none"> • "vaikea nukahtaa iltavuorojen jälkeen" • "Kertyy univelkaa" • "Jos ei nuku, niin ei vaan jaksaa" • "Ei tule koskaan sitä, että saisi nukuttua tarpeeksi" • "Syön melatoniinia, ilman sitä voisin valvoa koko yön" • "Nukun normaalisti 5-7 tuntia vuorokaudessa" • "Ihanteellinen olisi 8 tuntia vuorokaudessa" • "Nukun normaalisti 7 tuntia vuorokaudessa" • "Tarvisisin 9 tuntia unta, silloin olen täydessä virrassa" • "Joskus saan nukuttua univelat pois" • "Päiväunet vaikuttavat yöhön"
	Vapaa-aika	<ul style="list-style-type: none"> • "jos univelkaa kertynyt, nukkuu kaiken pois" • "Urheilee, syö hyvin" • "Muistaa rentoutua, näkee kavereita ja perhettä" • " Voi katsoa tv-ohjelmia, sarjoja, elokuvia" • "Tärkeätä muistaa vaan olla" • "Vapaa-ajan käyttö vaikuttaa työssä jaksamiseen" • "Saatan katsoa vapaalla työmeilit" • "katson leffoja, teen aktiviteetteja" • "Ihan semmoisia perusjuttuja" • "Kotihommia hoidan alta pois, ettei tarvitse tehdä viikolla, ennakoin"