



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

VUOROTYÖTÄ TEKEVIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

TEKIJÄ/T: Henna Hakkarainen MAHS91

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma, Matkailu- ja ravitsemispalvelujen johtaminen	
Työn tekijä(t) Henna Hakkarainen	
Työn nimi Vuorotyötä tekevien työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	
Päiväys 24.9.2015	Sivumäärä/Liitteet 47/1
Ohjaaja(t) Maisa Haatainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Original Sokos Hotel Puijonsarvi	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata vuorotyötä tekevien Original Sokos Hotel Puijonsarven työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnin edistämisestä vuorotyössä. Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin mitä mahdollisia haittoja sekä haasteita vuorotyö on aiheuttanut työntekijöiden fyysiselle, psyykkiselle ja sosiaaliselle hyvinvoinnille ja terveydelle. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa vuorotyön työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävästä asioista ja keinoista sekä kokemuksia, mitä haasteita ja haittoja vuorotyö on heille mahdollisesti aiheuttanut.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jonka tiedonantajina ovat Original Sokos Hotel Puijonsarven vastaanoton ja ravintoloiden työntekijät. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Aineisto analysoitiin induktiivisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tässä tutkimuksessa suurimmiksi vuorotyön haasteiksi koettiin riittävä lepo ja uni sekä työaikojen vaikutus sosiaaliseen elämään. Suurimpina vaikuttavina sekä edistävinä tekijöinä työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen koettiin yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä sekä sen ilmapiiri. Myös työvuorolistojen suunnitelmallisuus ja toimivuus sekä esimiehen läsnäolo ja satunnainen osallistuminen operatiiviseen työskentelyyn koettiin tärkeäksi.</p> <p>Saatujen tulosten avulla eri työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät saavat tietoa siitä, miten niiden koetaan vaikuttavan ja edistävän työhyvinvointia sekä jaksamista vuorotyössä. Tulosten avulla voidaan lisätä tietoa työhyvinvoinnista vuorotyössä sekä kehittää siihen liittyviä toimintamalleja kokonaisvaltaisesti koko työyhteisössä.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, vuorotyö, työssä jaksaminen	
Julkinen <input checked="" type="checkbox"/> Salainen	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hotel and Restaurant Management			
Author(s) Henna Hakkarainen			
Title of Thesis Shift workers' well-being and coping at work			
Date	24.9.2015	Pages/Appendices	47/1
Supervisor(s) Maisa Haatainen			
Client Organisation/Partners Original Sokos Hotel Puijonsarvi Line Kuopio			
<p>Abstract</p> <p>The objective in this thesis was to describe experiences and thoughts of shift workers in Original Sokos Hotel Puijonsarvi when it comes to enhancing welfare at work. In addition, this thesis determines what possible drawbacks and challenges shiftwork has caused to employees' physical, physical and social wellbeing and health. The objective was also to produce and deepen the knowledge about improvement possibilities concerning work welfare and on-the-job coping and point out what challenges and drawbacks it has possibly caused.</p> <p>This thesis is a qualitative research and the research data was collected from the receptionists and restaurant employees of Original Sokos Hotel Puijonsarvi. Theme interview was chosen as research method and research data was analyzed using inductive content analysis.</p> <p>In this research the biggest challenges in shiftwork were sufficient rest and sleeping and the effect that work scheduling has in social life. The biggest indicators enhancing and affecting work welfare and on-the-job coping were the sense of unity in work community and the atmosphere in it. Also the orderliness and functionality in scheduling and the presence of manager including time to time participation in operative workshifts was viewed as important.</p> <p>The results obtained produce knowledge concerning welfare at work and provide information about how it can be affected and enhanced. These results can be utilized when it comes to increasing the amount of information concerning shift workers welfare at work, and also to develop the methods and functions connected, as a whole, in working community.</p>			
Keywords Welfare at work, shiftwork, on-the-job coping			
Public <input checked="" type="checkbox"/> Secure			

SISÄLTÖ

JOHDANTO	6
1 TYÖHYVINVOINTI	8
1.1 Työhyvinvointi käsitteenä	8
1.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	9
1.2.1 Organisaatio	10
1.2.2 Esimiestoiminta	11
1.2.3 Työyhteisö	11
1.2.4 Työ	12
1.2.5 Ihminen itse	12
1.3 Työhyvinvoinnin portaat	13
1.3.1 Psykofysiologiset tarpeet	14
1.3.2 Turvallisuuden tarve	14
1.3.3 Liittymisen tarve	14
1.3.4 Arvostuksen tarve	15
1.3.5 Itsensä toteuttamisen tarve	15
2 VUOROTYÖ	17
2.1 Vuorotyö ja terveys	17
2.2 Vuorotyö ja uni	18
2.3 Vuorotyö ja stressi	19
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	21
4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	22
5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
5.1 Tutkimuksen kohderyhmä	23
5.2 Tutkimusmenetelmä	23
5.3 Tutkimusaineiston kerääminen	24
5.4 Tutkimusaineiston analysointi	25
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
6.1 Työhyvinvointia ylläpitävät ja edistävät tekijät	26
6.1.1 Organisaation rooli	26
6.1.2 Esimiehen toiminta	28

6.1.3	Työyhteisön vaikutus.....	30
6.1.4	Työn merkitys.....	31
6.1.5	Oma rooli	32
6.2	Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja terveys vuorotyössä.....	33
6.2.1	Fyysinen hyvinvointi ja terveys.....	33
6.2.2	Psyykinen hyvinvointi ja terveys	34
6.2.3	Sosiaalinen hyvinvointi ja terveys	34
6.3	Tutkimustulosten yhteenveto.....	35
7	POHDINTA.....	37
7.1	Tutkimuksen eettisyys.....	37
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	39
7.3	Tutkimustulosten tarkastelu, kehittämis- ja jatkotutkimusaiheet.....	41
7.4	Omat oppimiskokemukset.....	43
	LÄHDELUETTELO.....	44
	LIITTEET	47

JOHDANTO

Organisaation henkilöstövoimavarat muodostuvat henkilöstövahvuudesta, yksilöiden ominaisuuksista ja työolojen suostumisen mahdollisuuksista. Nämä tekijät muodostavat organisaation käytössä olevat inhimilliset voimavarat. Seurin ja Suomisen mukaan kaikessa ihmiskeskeisessä toiminnassa on pyrittävä huolehtimaan toiminnan pyörittämiseen tarvittavien inhimillisten voimavarojen riittävydestä, käytettävyydestä ja työolojen suostumisen mahdollisuuksista nyt ja lähitulevaisuudessa. Jokaisen työntekijän perusoikeuksiin kuuluu terveellinen ja turvallinen työympäristö. Vuosien saatossa on alettu puhumaan enemmän ja enemmän työhyvinvoinnista, joka on varsin laaja aihealue, mutta samalla yhä tärkeämpi, kun puhutaan hyvästä työpaikasta. (Kauhanen 2009, 197; Seuri & Suominen 2009, 177-178.)

Henkilöstön hyvinvoinnilla työssä on suora vaikutus organisaation toimintaan, koska hyvinvointi on tehokkuuden, oppimisen ja innovatiivisuuden edellytys. Työhyvinvoinnissa ei ole siis kysymystä liiketoiminnan erillisestä asiasta, vaan liiketoiminnan ja henkilöstön hyvään johtamiseen liittyvästä asiasta. Työntekijän hyvään työkuuntoon vaikuttavat yksilölliset piirteet ja ominaisuudet, työntekijän omat elämäntavat, työnantajan toimenpiteet työpaikan turvallisuuden ja ergonomian varmistamiseksi. Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. (Helsilä 2009, 162; Seuri & Suominen 2009, 180-183.)

Monien tutkimuksien mukaan vuorotyö aiheuttaa haasteita työhyvinvointiin vaikuttaville fyysisille, psyykkisille sekä sosiaalisille tekijöille. Vuorotyö on raskasta ja tästä syystä työhyvinvointi ja työssä jaksaminen nousevat yhä tärkeämpään rooliin työpaikoissa, joissa työtä tehdään useammassa vuorossa. Vuorotyössä kuitenkin viihdytään ja Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Mikko Härmän mukaan vuorotyöntekijät kokevat vuorotyön hyväksi puoliksi esimerkiksi arkipäivävapaat, vuorotyön lisäämät tulot sekä sen, että vuorotyö tarjoaa työpaikkoja. Haasteiksi Härmän mukaan vuorotyössä koetaan epäsäännöllisten työaikojen takia elämä perheen, lasten ja lähipiirin kanssa sekä harrastusten sovittaminen aikatauluihin. Suurimmiksi haittoiksi vuorotyössä on koettu erilaiset uni- ja terveysongelmat. (Helasti 2008.)

Oma työkokemus ravintola-alan vuorotyöstä innoitti perehtymään syvemmin siihen, että miten työhyvinvointi vuorotyössä koetaan, miten työhyvinvointia voidaan vuorotyössä edistää ja mitä mahdollisia haasteita sekä haittoja vuorotyö on aiheuttanut. Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Original Sokos Hotel Puijonsarvi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Original Sokos Hotel Puijonsarven vuorotyöntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnista vuorotyössä sekä vuorotyön vaikutuksista terveyteen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten eri työhyvinvointitekijät vaikuttavat ja miten ne voivat edistää työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä. Lisäksi selvitetään

mitä mahdollisia haasteita tai haittoja vuorotyö on aiheuttanut fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Opinnäytetyön tulosten avulla voidaan kehittää työhyvinvointia ja vaikuttaa sen osatekijöihin, niin että ne edistävät terveyttä vuorotyössä tuomalla esiin mahdollisia henkilöstöltä tulevia kehitysideoita.

1 TYÖHYVINVOINTI

1.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Yleisesti käytettynä käsitteenä työhyvinvointi on melko uusi, sillä se on yleistynyt vasta 1990-luvun puolenvälin jälkeen. Työhyvinvoinnin edeltäjinä on ollut kolme organisatorisen toiminnan käsitettä, työsuojelu, työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta sekä työelämän laatutoiminta, jotka ovat ajan mittaan perustellusta syystä muotoutuneet työhyvinvointi käsitteen alle. Työhyvinvointi voidaan ymmärtää yksilötasolla tapahtuvana kokemuksena tai lopputuloksena, jonka syntymiseen ja ylläpitoon vaikuttavat yhtä- tai eriaikaisesti useat työorganisaatiosta, lähityöyhteisöstä, fyysisestä työympäristöstä, työstä ja yksilöstä itsestään aiheutuvaa tekijää. Tilana työhyvinvointi ei ole pysyvä, vaan siinä on yksilö- ja tilannekohtaisia vaihteluja. (Tarkkonen 2012, 13-16.)

Työturvallisuuskeskus on määritellyt, että työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä heidän mielestään työ tukee elämänhallintaa. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Kauhasen mukaan työhyvinvointi on sellaista työolojen kehittämistä, töiden järjestämistä, johtamista ja itse työn sisällön rikastuttamista, joka tyydyttää niin yksilöitä kuin organisaatiota. Hyvä ammattitaito ja työkyky luovat pohjan fyysiselle ja henkiselle hyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin avulla voidaan vähentää työtapaturmia, sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia eläkkeellesiirtymiä sekä työhyvinvointi parantaa työilmapiiriä ja -tehoa. Näistä syistä organisaatioiden ylin johto näkee työhyvinvointiin panostamisen yhä useammin investointina kuin kuluna. Työterveyshuoltolain lähtökohtana on vahvasti ennaltaehkäisy. Viime vuosina työministeriön, työsuojelun, työterveyshuollon ja eläkelaitosten yhteistyönä on kiinnitetty erityisesti huomiota työkyvyn ylläpitämiseen ja tavoitteena on, että ihmiset saadaan pysymään pidempään töissä, kun työtä, työympäristöä, työyhteisöä ja yksilöitä kehitetään. (Kauhanen 2007, 195.)

Luukkala on kirjassaan tarkastellut työhyvinvointia psykologisesta näkökulmasta. Psykologisesta näkökulmasta työhyvinvoinnin ydin on tunneperäinen asia. Tiedämme, miten kehomme reagoi, kun työvuoromme lähestyy ja saavumme työpaikalle. Jos saamme tehdä hyvää työtä, se tuntuu todennäköisesti myös hyvältä, mutta jos joudumme tekemään huonoa työtä, se tuntuu pahalta. Työhyvinvoinnista puhuttaessa sillä on monia kielellisiä ilmaisuja, kuten työtyytyväisyys, työn ilo, työn imu, sitoutuneisuus, ammattitilpeys ja kutsumus. Työhyvinvoinnin kannalta usein pidetään tärkeänä työn mielekkyyttä, hyvä työ on kuin siunaus ja huono työ kuin kärsimystä, joka uuvuttaa ja riski sairastumiseen kasvaa. Työhyvinvointia lisää, kun työrauha vallitsee työssä ja työllä on selkeä päämäärä. Tärkeää on saada palautetta tehdystä työstä ja mahdollisuus kehittää itseään työssä. (Luukkala 2011, 32.)

1.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä ja siihen vaikuttaa moni eri asia. Manka on määritellyt työhyvinvoinnin tekijöiksi organisaation piirteet, esimiestoiminnan, ilmapiirin, työn hallinnan tunteen ja viime kädessä työntekijän oman näkemyksen työyhteisöstään. Österbergin mukaan työterveyshuolto, työturvallisuus, työyhteisön ilmapiiri, yksilöiden suorituskyky ja osaaminen sekä esimiesten johtamistaidot muodostavat perustan ja pohjan työntekijöiden työhyvinvoinnille. Moisalo on puolestaan kuvannut työhyvinvoinnin käsitteestä hieman laajemman kokonaisuuden. Kaiken keskiössä on yksilön omavastuu, johon kuuluvat fyysinen ja psyykinen terveys, ammattitaito ja osaaminen, motivaatio, arvot ja rooli työssä. Yksilön omavastuun lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat työtoverit, yhteiskunnalliset olosuhteet ja arvot, johto ja esimiehet, asiakkaat, työn sisältö, perhe, tuttavat ja harrastukset sekä ammattiyhdistysliike ja ammatilliset järjestöt. (Docendum 2015; Moisalo 2011, 357; Österberg 2005, 144.)

Työhyvinvointia on hahmotettu ja konkretisoitu monella eri tavalla, esimerkiksi Suomessa Työterveyslaitos on esittänyt malleja, jotka soveltuvat hyvinvointityön pohjaksi ja he ovat tehneet myös tutkimuksia, joista ovat saaneet tutkimustuloksia hyvinvoinnin osatekijöistä. Matchingmallin on luonut professori Raija Kalimo. Tässä mallissa korostetaan työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten sekä työn tarjoamien mahdollisuuksien ja työntekijän tulevaisuuteensa kohdistamien odotusten ja toiveitten vastaamista toisiinsa. Professori Juhani Ilmarinen on taas tehnyt tunnetuksi työkykymallin, jossa korostetaan terveyden, työympäristön, työyhteisön ja työntekijän osaamisen vaikutusta työkykyyn. Professori Jussi Vahtera on puolestaan tehnyt tutkimuksen, jossa hän on tutkinut esimerkiksi työelämän laadun ja elämäntapojen yhteyttä sairauslomiin. (Seuri & Suominen 2009, 192.)



KUVA 1 Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä (Docendum, 2015).

Seuraavissa kappaleissa kerron tarkemmin Mankan määrittelemistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

1.2.1 Organisaatio

Organisaatioita on monia erilaisia. Yleisesti käytetty tapa on jakaa organisaatiot yrityksiin, julkishallinnon organisaatioihin sekä kolmannen sektorin organisaatioihin, esimerkiksi vapaaehtoisjärjestöihin ja yhdistyksiin. Olipa organisaatio mikä tahansa edellä mainituista, kuvataan se yleensä ihmisten muodostamaksi yhteistoiminnaksi, jonka tehtävänä on pyrkiä saavuttamaan yhteiset tavoitteet. Yhteisten tavoitteiden lisäksi organisaation jäsenillä on myös henkilökohtaisia tavoitteita, jotka voivat olla hyvin erilaisia jäsenien välillä sekä verrattuna organisaation yhteisiin tavoitteisiin. Jokainen jäsen voi luoda itse itselleen näitä henkilökohtaisia tavoitteita ja ne voivat esimerkiksi olla tietyn aseman saavuttaminen, arvostuksen saaminen tai itsensä toteuttaminen työtehtävässä. (Hautala & Lämsä 2008, 10.)

Työympäristöllä on vahva vaikutus ihmisen hyvinvointiin. Tästä syystä työtilojen ja -välineiden on oltava kunnossa ja niistä on pidettävä huolta. Nykyään organisaatioissa tarvitaan luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön osallistamiseen perustuvaa toimintakulttuuria. Rajoittuneet työnsisällöt ja asemavaltaan perustuva yhteistyö organisaatioissa eivät toimi enää nopeissa muutostilanteissa. Osallistava ja osaamista kehittävä organisaatio tekee työyhteisöstä oppivan. Tämän edellytyksenä on, että organisaatio tuntee oman osaamisen ytimen ja tunnistaa tulevaisuuden vaatimukset. (Docendum 2015.)

Oppivan organisaation idean kehittämällä on tärkeä merkitys, koska oppiva organisaatio vaikuttaa organisaation omaan toimintaan ja tuloksellisuuteen, mutta myös koko organisaation hyvinvointiin. Virtanen määrittelee kirjassaan oppivan organisaation viisi perustekijää, joiden täytyy toteutua organisaatiossa ennen kuin voidaan puhua oppivasta organisaatiosta. Ensimmäiseksi organisaation kaikilla jäsenillä tulisi olla käsitys siitä, että miksi ollaan olemassa ja miksi mitään tavoitellaan. Toiseksi jäsenillä tulisi olla yhteinen tulkinta miten organisaatio toimii, millälaisia tuloksia se saa aikaan ja miten se pärjää kilpailijoihin verrattuna. Kolmas perustekijä oppivalla organisaatiolla on, että organisaation toimintatapoja kehitetään kaikilla osa-alueilla. Neljänneksi perustekijäksi on määritelty, että tuloksellisuutta on mitattava organisaatiossa. Viimeinen perustekijä oppivalle organisaatiolle on, että organisaatiossa on oltava sellainen työyhteisökulttuuri, joka on salliva virheille ja oppiva näistä virheistä. (Virtanen 2005, 54-59.)

1.2.2 Esimiestoiminta

Mankan mielestä työhyvinvoinnin näkökulmasta esimiestoiminnan tärkeimpiä kulmakiviä ovat vuorovaikutteisuus, kuunteleminen, kannustaminen, luottamuksen rakentaminen ja työntekijöiden motivoiminen. Esimiehen on myös pystyttävä luomaan edellytykset onnistumiselle. (Docendum 2015.)

Esimiehen työssä yhdistyvät asioiden ja ihmisten johtaminen. Johdonmukaisen johtamisen edellytyksenä on, että esimies tuntee työn ja sen tavoitteet. Esimies kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja tukee työntekijöitä. Hyvä esimiestyö ja oikeudenmukainen johtaminen lisäävät työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista työhön, jaksamista ja halukkuutta jatkaa työssä. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Esimiehen vastuulla on huolehtia esimerkiksi työyhteisönsä turvallisuudesta, työaikojen seuraamisesta, taukojen sekä vapaiden pitämisestä, vuosilomien sijoittamisesta, työsuojeluvuotteiden noudattamisesta, tasa-arvon toteutumisesta ja työilmapiiristä. Työhyvinvointi ja työilmapiiri eivät ole yksin esimiehen vastuulla, vaan ne ovat kaikkien vastuulla, jokaisen joka työyhteisössä työskentelee, niin johdon, esimiesten kuin työntekijöidenkin. (Hyppänen 2009, 156.)

Johtamisen kautta jäsenyvät työhön ja työympäristöön vaikuttavat tekijät ja johtamisella on suora yhteys ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin työyhteisössä. Hyvä ihmisten johtaminen luo työyhteisöön hyvää ilmapiiriä sekä terveyttä edistäviä toimintatapoja. Johtaminen on tärkeässä asemassa myös näitä asioita kehitettäessä, koska ihmisten johtamisessa toimintaa kehitetään henkilöstön osallistamisen kautta. (Juuti & Vuorela 2002, 18.)

1.2.3 Työyhteisö

Työyhteisön hyvä henki vaatii toisen työn arvostamista, avoimuutta, auttamishalua, onnistumisia ja luottamusta. Hyvä yhteishenki ja ilmapiiri edesauttavat tavoitteiden ja tulosten saavuttamisessa. Tuloksellisuutta voidaan lisätä panostamalla työn kehittämiseen, suunnitteluun ja järjestämiseen sekä työyhteisön yhteisellä vastuulla. (Docendum 2015.)

Hyvän työyhteisön määritelmiä löytyy lukuisia. Esimerkiksi hyvä työyhteisö voidaan määritellä, että se on salliva erilaisuutta kohtaan, sinne on mukava tulla, ammattitaitoa voi kehittää ja työstä saa palautetta. Hyvässä työyhteisössä ihmiset ovat sitoutuneita, vaihtuvuus on vähäistä, poissaoloja on vähän ja ketään ei kiusata. Yhteistoiminta ja sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisössä on luontevaa, työnjako on selkeä ja oikeudenmukainen, työmäärä on kohtuullinen ja suhteet esimiehiin ovat hyvät. (Kehusmaa 2011, 110.)

Työhyvinvoinnin kannalta työyhteisön toimintakulttuurilla on tärkeä merkitys. Se mahdollistaa vastavuoroisen keskustelun ja yhteisen tekemisen. Aina ihmisten kohdatessa kohtaavat myös erilaiset merkitykset ja kulttuurit. Vuorovaikutustilanteeseen jokainen ihminen tuo oman historiansa, kulttuurinsa ja uskomuksensa, jotka ovat tälle ihmiselle totta. Työelämässä ja työyhteisössä tämä näkyy eri ammattikuntien ja sukupolvien erilaisina käsityksinä, käsitteinä ja uskomuksina. Tapanamme on nähdä asioita hyvin yksilöllisesti, johon ovat vaikuttaneet hankkimamme koulutus ja kokemus. Tämä yksilöllisyys ei poissulje kuitenkaan sitä seikkaa, että yksilöllisen maailman rakentaminen on sosiaalisen läpätunkema ja vasta ihmisten välisissä puheissa ja suhteissa rakentuu todellisuus. (Mönkkönen & Roos 2009, 42, 227.)

1.2.4 Työ

Hyvä työ koostuu useista ominaisuuksista muodostaen kokonaisuuden, joka sisältää suunniteltelutehtäviä, toteuttamista, arviointia, tulosten tarkastamista ja organisointia. Se on psyykkisesti sekä fyysisesti sopivasti kuormittavaa, sisällöltään monipuolista ja työllä on jokin tarkoitus. Hyvän työn määritelmään kuuluu myös vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa sekä palautteen saaminen. (Hyppänen 2009, 151.)

Hyvässä työssä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, tavoitteisiinsa työssä ja pelisääntöihin. Kannustearvolla tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta ja uuden oppimismahdollisuuksia. Ulkoisilla palkkioilla tarkoitetaan työstä saatavaa korvausta. (Docendum 2015.)

On eettisesti oikein, että työelämä kohtelee ihmisiä hyvin ja että ihmiset saavat tehdä hyvää työtä, jossa he viihtyvät ja jonka he kokevat mielekkääksi. Hyvä työ lisää ihmisen hyvinvointia kaikilla hyvinvoinnin alueilla, henkisellä, sosiaalisella sekä taloudellisella. Se sitouttaa pidemmäksi aikaa samaan työnantajaan ja vaihtuvuus työssä on näin vähäisempää. Hyvä työ edistää ja ylläpitää terveyttä sekä toimintakykyä. Tuloksen tekoon hyvällä työllä on myös suora vaikutus, koska hyvässä työssä ihminen haluaa antaa itsestään parasta. (Luukkala 2011, 25.)

1.2.5 Ihminen itse

Järvinen kuvaa kirjassaan ihmisen suhtautumista työhön ja työelämään, joka on välillä hyvinkin ristiriitaista. Toisaalta ihminen pitää työstä ja saa siitä sisältöä elämäänsä, mutta samalla hän voi kokea sen rasittavana, joskus jopa uuvuttavana ja tällöin hän voi miettiä, miten työstä pääsisi kokonaan eroon. Työ saa ihmisen tuntemaan siis hyvin vastakkaisia tunteita ja kokemuksia, toisaalta työ imee puoleensa ja toisaalta työntää pois luotaan. Ihmisen suhde työhön vaihtelee työntekijän kokemuksen, koulutuksen, iän, persoonan ja elämäntilanteen mukaan. (Järvinen 2008, 17-24.)

Ihmisen oma asenne on vaikuttava tekijä käyttäytymisessä, ympäristön havainnoinnissa sekä tapahtumien tulkitsemisessa. Asenteesta johtuen jokainen näkee työpaikkansa eri tavoin. Asenne on yksilön sisäisen psyykkisen maailman osa, se on henkinen valmiustila, joka on organisoitunut ja muotoutunut omakohtaisen kokemuksen kautta sekä muiden ihmisten välityksellä saatavista mielipiteistä, kokemuksista ja ajatuksista. Asenne ohjaa ihmisen toimintaa ja käyttäytymistä. Asenteen lisäksi, psykologinen pääoma, persoonallisuus, osaaminen, terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat myös työhyvinvoinnin kokemiseen, joko sitä heikentäen tai edistäen. (Docendum 2015; Juuti 2006, 23-25.)

Toinen tekijä, joka asenteen lisäksi vaikuttaa ihmisen suhtautumiseen työhön ja työelämään on työmotivaatio. Motivoitunut ihminen käyttäytyy päämäärähakuisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Motivoitunut käyttäytyminen on tyypillisesti vapaaehtoista sekä yksilön tahdon alaista, kontrolloitua toimintaa. Motivaatio syntyy kaikkien yksilöön vaikuttavien ja hänen mielessään olevien motiivien yhteistuloksena. Motivaatioon vaikuttavat esimerkiksi ihmisen tarpeet, toiveet, pyrkimykset, odotukset ja vietit. Mankan mielestä ulkoisilla tekijöillä on suuri merkitys työmotivaation luomisessa ja sen ylläpidossa, mutta hän pitää sisäistä motivaatiota merkittävämpänä tekijänä, koska sisäsyntyisessä motivaatiossa tärkein on oma minä. Jos työ tuottaa sisäistä iloa, sitä motivoituneempi työntekijä on. Manka kertoo myös työn imun olevan tärkeä, koska se motivoi työntekijää sitoutumaan, olemaan aktiivinen ja antamaan parastaan. (Juuti 2006, 37-38; Uratie 2011.)

Työtyytyväisyys on myös tärkeä ihmisen työhyvinvointia edistävä tekijä. Työtyytyväisyyttä voidaan kuvata emotionaaliseksi reaktioksi, jonka työ työntekijässä herättää ja aiheuttaa. Työtyytyväisyys on henkilön työhön asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteistulosta. Työtyytyväisyys on monen eri tekijän summa, se koostuu esimerkiksi työn sisällöstä ja sen määrästä, työryhmän suhtautumisesta henkilöön, esimiehen johtamistavasta sekä organisaation ilmapiiristä. (Juuti 2006, 27-37.)

1.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat on toimintamalli, jota voidaan käyttää työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestävään kehittämiseen. Pohjana työhyvinvoinnin portaissa ovat ihmisen psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarve sekä arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Ihmisen hyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä tarpeet tyydyttyvät työssä ja elämässä. (Työturvallisuuskeskus 2009, 1.)

Työhyvinvoinnin portaat –malli on kehitetty käyttämällä jo olemassa olevia TYKY- ja työhyvinvointimalleja, teorioita ja yhdistelemällä niitä Maslow'n tarvehierarkiaan. Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat –malli huomioi niin yksilötason kuin yhteisötason hyvinvoinnin ja siihen

vaikuttavat tekijät. Jokaisella portaalla on työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, mahdollisuuksia ja haasteita, jotka auttavat työhyvinvoinnin huolehtimisessa. Jotta työntekijä voi nousta portaita ylöspäin on aiemman portaatan tarpeiden pääpiirteissään täytyttyvä. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 320; Kehusmaa 2011, 16; Työturvallisuuskeskus 2009.)

1.3.1 Psykofysiologiset tarpeet

Psykofysiologiset tarpeet ovat työhyvinvoinnin portaissa ensimmäisellä askelmalla. Näihin psykofysiologisiin tarpeisiin kuuluvat työterveyshuolto, erilaiset terveyden seuranta- ja hoitojärjestelmät sekä vapaa-ajan hyvinvointia tukeva toiminta. Ravinto, ruoka ja juoma ovat tärkeässä roolissa, työnantaja voi edesauttaa tätä järjestämällä hyvän ja laadukkaan työpaikkaruokailun. Riittävä vaihtelu työssä ja elpymisen mahdollistava työ ovat myös tärkeitä psykofysiologisten tarpeiden osatekijöitä. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 320-321.)

Rauramo on määritellyt työhyvinvointitoiminnan arvioinnissa psykofysiologisten tarpeiden tavoitteeksi, että kyseessä on tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Liikunta ja ravinto on laadukasta ja riittävää. Sairauksia ehkäistään ja niiden riskiä pienennetään. (Kehusmaa 2011, 19.)

1.3.2 Turvallisuuden tarve

Toisella portaalla on turvallisuuden tarpeet. Keskeisiä turvallisuuden tarpeita ovat turvallinen ja terveellinen työympäristö, työsuojelu, riskien hallinta sekä työergonomiaan liittyvät asiat. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 320-321.)

Turvallisuuden tarpeen tavoitteena ovat työn pysyvyys ja riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. (Kehusmaa 2011, 19.)

1.3.3 Liittymisen tarve

Kolmannelta portaalta löytyy keskeisiä asioita, jotka vaikuttavat liittymisen tarpeeseen. Keskeisiä asioita ovat oikeudenmukainen, tasa-arvoinen, kannustava ja innostava työyhteisö. Avoimuus, luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä arvoja. Isossa roolissa liittymisen tarpeissa ovat myös esimies-alaisuhteet, esimiestyö ja johtaminen, palaverikäytännöt, kehittyvä työ sekä yhteiset tilaisuudet. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 230-231.)

Liittymisen tarpeen tavoitteeksi Rauramo on määritellyt yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehditaan sekä sisäinen että ulkoinen yhteistyö on sujuvaa. (Kehusmaa 2011, 19.)

1.3.4 Arvostuksen tarve

Arvostuksen tarve löytyy työhyvinvoinnin neljänneltä portaalta. Arvostuksen tarpeissa keskeisiä osatekijöitä ovat työkavereiden ja esimiehen arvostaminen, kiittäminen, asiallinen ja rakentava palaute. Myös toimintaa tukevat, kannustavat ja oikeudenmukaiset palaute- ja palkitsemisjärjestelmät ovat tärkeitä tekijöitä arvostuksen tarpeissa ja ne vaikuttavat positiivisesti työyhteisöön ja sen toimintaan. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 230-231.)

Tavoitteena arvostuksen tarpeissa ovat eettisesti kestävä arvot. Yrityksen missio, visio ja strategia ovat hyvinvointia ja tuottavuutta tukevia. Palkka ja palkitseminen on oikeudenmukaista, toimintaa arvioidaan ja kehitetään. (Kehusmaa 2011, 19.)

1.3.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Viimeisellä ja ylimmällä eli viidennellä työhyvinvoinnin portaalla on itsensä toteuttamisen tarve. Näihin itsensä toteuttamisen tarpeisiin kuuluvat oppivan organisaation periaatteet eli tuetaan yksilön ja yhteisön jatkuvaa oppimista. Henkilöstö osaa ja oppii itse suunnittelemaan ja kehittämään työtään sekä työtapojaan. Työntekijät hallitsevat työssä tarvittavan laitteiston ja itseään aktiivisesti kehittävä työntekijä hyödyntää myös hiljaista tietoa työssään. Oppiminen työssä tukee ja on osa työntekijän kokonaisvaltaista kehitystä ja elämän tasapainoa. Luovuus, sitoutuneisuus, uudistuskyky, järkevä muutosvalmius ja positiivinen asenne monikulttuurisuuteen ovat tärkeitä tekijöitä itsensä toteuttamisessa. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 230-231.)

Tavoitteena itsensä toteuttamisen tarve –portaalla on, että omia edellytyksiä voi työssään hyödyntää täysipainoisesti. Yrityksessä vallitsee oppivan organisaation periaatteet, uutta tietoa tuotetaan ja esteettiset elämykset ovat mahdollisia. (Kehusmaa 2011, 20.)



KUVA 2 Työhyvinvoinnin portaat –malli Päivi Rauramon mukaan (Työturvallisuuskeskus 2009, 3.)

2 VUOROTYÖ

Työaikalaissa vuorotyö on määritelty työaikalain 27§:ssä. Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorotyössä työvuorot yleensä seuraavat toisiaan, mutta laki antaa myös mahdollisuuden enintään tunnin päällekkäisyyteen tai väliaikaan. Kaikkina viikonpäivinä vuoroja ei tarvitse olla samaa määrää, eikä myöskään vuorojen tarvitse alkaa päivittäin samaan kellonaikaan. Kaikissa vuoroissa töiden tulee olla samanlaisia ja työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Vuorojen vaihtuminen pitää olla sovittuna ennakkoon ja työntekijöiden on tiedettävä myös ennakkoon, kuinka kauan mitäkin vuoroa tehdään. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Aluehallintovirastolta voi hakea vuorotyöpoikkeuslupaa, joka antaa luvan poiketa edellä mainituista rajoituksista, jotka on asetettu vuorotyölle. Vuorotyöpoikkeuslupa voi esimerkiksi sallia väljemmän määritelmän työvuorojen vaihtumiselle tai hyväksyä työaikajärjestelyn, jossa vuorot eivät muutu joidenkin työntekijöiden kohdalla tai eivät muutu ainakaan ennakkoon sovittujen ajanjaksojen mukaisesti. Lupaa voi hakea siltä aluehallintovirastolta, jonka alueella työpaikka sijaitsee. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Vuorotyöllä on eri muotoja. Se voi olla kaksi- tai kolmivuorotyötä, yötyötä, jaksotyötä tai matkakyötä. Palkansaajilla vuorotyö ja jaksotyö ovat yleisimpiä vuorotyön muotoja, epäsäännölliset työajat ovat yrittäjille tyypillisiä. Vuorotyön osuus työajasta on koko ajan kasvussa, koska monella alalla palveluja on tarjottava nykyään ympäri vuorokauden. Suomessa eniten vuorotyötä tehdään liikenteessä, teollisuudessa, maataloudessa, sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupantalalla. (Miettinen 2008.)

Työajat vaikuttavat vahvasti esimerkiksi työntekijän terveyteen, toimintakykyyn ja mahdollisuuden sovittaa yhteen työ ja vapaa-aika. Työntekijän elämäntilanteesta riippuen vuorotyö voi tarjota etuja esimerkiksi lisääntyneenä vapaa-aikana sekä rahallisena lisäkorvauksena. (Työterveyslaitos 2014.)

2.1 Vuorotyö ja terveys

Suomessa työikäisistä noin 25 prosenttia tekee vuorotyötä tai työtä, jossa on epäsäännölliset työajat. Tulevaisuudessa vuorotyötä ja epäsäännöllistä työaikaa tekevien työntekijöiden määrä todennäköisesti kasvaa. Ihmisen biologisten rytmien säätely olettaa, että ihminen valvoo valoisuusaikaan päivisin ja nukkuu pimeään aikaan öisin eli ihminen on päiväeläin. (Terveyskirjasto 2012.)

Vuorotyö sekä epäsäännöllinen työaika aiheuttavat muutoksia uneen ja uni-valverytmiin, joka voi aiheuttaa haittaa sosiaaliseen elämään sekä isompaa kuormitusta elimistölle. Terveysten eri

osa-alueille tämä voi aiheuttaa ohimeneviä sekä pysyvämpiä muutoksia. Riittävä uni, säännölliset ja terveelliset ateriat, liikunta sekä terveelliset elämäntavat ovat avainasemassa jaksamisen ja terveyden suhteen. (Työterveyslaitos 2014.)

Vuorotyöhön liittyviä riskejä ja haittoja on tutkittu paljon sekä vuorotyön soveltumisella eri ihmisille on valtavia eroja, toiselle vuorotyö ei aiheuta terveyshaittoja, mutta toiselle vuorotyö on aiheuttanut enemmän tai vähemmän terveyshaittoja. Näiden tutkimusten perusteella on todettu, että pitkään jatkunut vuorotyö on jossain määrin terveysriski. Vuorotyötä tekevien yleisimpiä ja todettuja terveysongelmia ovat vatsavaivat, masennusoireet ja masennus, suurempi riski sairastua sepelvaltimotautiin ja rintasyöpään, ennenaikaisen synnytyksen riski sekä tapaturma-alttius on suurempi, koska virheiden vaara kasvaa väsymyksen ja tarkkaavaisuuden heikentyessä. (Terveyskirjasto 2012.)

Fyysisten terveyshaittojen lisäksi vuorotyö voi aiheuttaa ongelmia sosiaaliseen hyvinvointiin. Työntekijän sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokauden-aika, työaikaajan säännöllisyys ja vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin. Eritahtisuutta perheen ja muun sosiaalisen elämän kanssa aiheuttaa helposti itse vuorotyö sekä ilta- ja viikonloppuvuorot. Yhteisen ajan suunnitteleminen perheen ja muiden ihmisten kanssa voi olla haastavampaa, jos työvuorolistat ovat tiedossa vain muutaman viikon päähän. Vaarana voi olla myös, että ihmisuhteille, harrastuksille ja rentoutumiselle jää liian vähän aikaa. (Työterveyslaitos 2014.)

2.2 Vuorotyö ja uni

Vuorotyön kuormituksesta aiheutuneita ensimmäisiä oireita ovat usein erilaiset unihäiriöt. Ihmiselle valon määrä on tärkein ulkoinen tahdistaja, joka Suomessa tarkoittaa sitä, että eri vuodenaikoina vuorotyön kuormittavuus koetaan eri tavalla valon määrästä riippuen. Suprakiasmaattinen tumake on ihmiselle sisäinen päätähdistaja, joka on ikään kuin solujen kelloja tahdistava keskuskello. Jos tämä keskuskello ei toimi, solut voivat alkaa toimimaan oman rytmin mukaisesti. Esimerkiksi äkillisessä katastrofitilanteessa tällainen toiminta voi käynnistyä. Rasittavimmillaan vuorotyö voi olla verrattavissa tällaiseen äärimmäiseen tilanteeseen. Vuorotyön soveltumiseen vaikuttaa paljon se, että onko ihminen aamu- vai iltaihminen. Väliaikainen muuttuminen on tässä ominaisuudessa mahdollista, mutta pysyvästi sitä on hankala muuttaa. Ikään-tymisen myötä tilanne voi muuttua ja useat muuttuvat iän myötä aamuihmiksi. (Miettinen 2008.)

Uni on terveydelle välttämätöntä ja sillä on selkeä syy-seuraussuhde, kun nukkuu hyvin, voi hyvin ja jaksaa paremmin sekä saa lisää voimia ja vireyttä. Jokaista kolmesta neljään valvottua tuntia kohden tarvitaan yksi tunti unta. Unen tarve on kuitenkin hyvin yksilöllistä. Vaikka unen merkitys tiedetään, on saatu paljon merkkejä siitä, että unettomuus olisi yleistymässä. Yhteiskunnan muuttuminen nähdään eräänä syynä tähän. Nykyisessä tietoyhteiskunnassa täytyy olla

tehokas, kiire ja osaamisen vaatimukset ovat kasvaneet. Aivotyöskentely on lisääntynyt, johon tarvitaan enemmän yöunta, mutta kuitenkin yhtä aikaa meillä on vähemmän aikaa käyttää nukkumiseen. (Huttunen & Mustajoki 2007, 189.)

Verrattuna koko elimistöön, aivojen toiminta muuttuu eniten unen seurauksena. Valveilla ollessa aivot työskentelevät ja väsyvät, ne tarvitsevat lepoa ja uni antaa niille levon. Uni eheyttää aivojen toimintakuntoa. Unenpuutteen ensimmäiset oireet nähdään aivotoiminnassa ja psyykkisessä toimintakyvyssä. Muut elimistön fysiologiset toiminnot ovat melko samanlaisia rauhallisessa valve- ja unitilassa, esimerkiksi väsyneet lihakset elpyvät toimintakuntoisiksi levossa, siihen ei tarvita unta. (Hyyppä & Kronholm 1998, 50.)

2.3 Vuorotyö ja stressi

Vuorotyö ja epäsäännölliset työajat aiheuttavat paljon stressiä ja kuormittumista. Vuorotyöhön liittyvistä nukkumisvaikeuksista seuraa usein stressioireita, esimerkiksi hermostuneisuutta, ärtyneisyyttä ja jännittyneisyyttä. Normaalista poikkeava työn ja vapaa-ajan rytmittäminen päivärytmissä elävien perheenjäsenten ja ystävien kanssa voi lisätä stressiä, heikentää yhteen kuulumisen tunnetta sekä vaikeuttaa harrastuksiin osallistumista. (Terveyskirjasto 2007.)

Stressi voi oireilla erilaisina unihäiriöinä esimerkiksi yöllisenä heräilyinä. Työterveyslaitoksen erikoislääkäri Harri Lindholm on tutkinut väitöstutkimuksessaan, miten stressiä ja siitä palautumista voidaan luotettavasti arvioida ja kuinka hyvin työntekijöiden oma kokemus stressistä osui yksiin niiden tulosten kanssa, joita saatiin mittaamalla stressiin liittyviä fysiologisia reaktioita. (Järvi 2013.)

Tutkimuksessa on ollut mukana 1500 Ylen työntekijää, jotka työskentelevät toimittajina, tuotannossa, tekniikassa ja hallinnossa. Puolet heistä teki säännöllistä päivätyötä ja puolet teki epäsäännöllistä vuorotyötä. Tutkimuksessa on todettu, että epäsäännöllistä vuorotyötä tekevillä ilmeni lähes kaksi kertaa enemmän päiväsaikaan väsymystä kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä. Päiväväsymyksestä kärsivien henkilöiden autonominen hermosto ei rentoutunut kunnolla unen aikana, joka kävi ilmi unenaikaisesta seurannasta. Tutkimustuloksen eroa ei selittänyt tutkittavien henkilöiden ikä, sukupuoli, painoindeksi, alkoholinkäyttö tai tupakointi. Tutkimustulosten mukaan myös työvuorotyypistä riippumatta autonomisen hermoston huono rentoutumiskyky liittyi työnhallintaan. Työntekijät, jotka kokivat hallitsevan työnsä, osasivat rentoutua paremmin. Lindholmin mielestä nykyisessä työelämässä on erityisen tärkeää seurata stressin määrää, mutta myös stressistä palautumista työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin seurannassa. (Järvi 2013.)

Stressille on erilaisia hallinta- ja selviytymiskeinoja. Parhaiten stressiä on todettu lievittävän aktiiviset keinot. Hankaliin ja vaativilta tuntuviin tilanteisiin ihminen sopeutuu paremmin, jos hän saa sosiaalista tukea. Stressistä kannattaa siis keskustella perheenjäsenten, ystävien tai työkaverien kanssa. Keskusteleminen, avun ja tuen hakeminen ovat keinoja, joita kannattaa käyttää jatkuvasti. Harrastuksilla on myös stressiä auttava ja vähentävä vaikutus. Vuorotyötä ja epäsäännöllistä työtä tekevän työntekijän voi olla haasteellista sitoutua säännölliseen harrastukseen, joka on joka viikko samaan kellonaikaan. Tärkeää olisi kuitenkin löytää itselleen harrastus, joka antaisi vastapainoa työlle. Esimerkiksi ulkoilu ja lenkkeily ovat harrastuksia, jotka eivät ole aikaan sidottuja, niitä voi harrastaa yksin tai yhdessä ja tästä syystä hyviä vaihtoehtoja vuorotyötä tekeville. Passiivisilla stressinhallintakeinoilla esimerkiksi ajan varaamisella itselle ja rentoutumisella on tärkeä rooli stressinhallinnassa. Yksilöllisten stressinhallintakeinojen lisäksi työyhteisöllä on keinoja hallita stressiä. Keskeisiä keinoja ovat esimerkiksi työaikojen osallistuva suunnittelu, työvuorojärjestelmän kehittäminen, työtyytyväisyyteen panostaminen sekä ongelmien käsitteleminen, uusien ratkaisujen löytäminen ja toimintasuunnitelman laatiminen. (Terveyskirjasto 2007.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Original Sokos Hotel Puijonsarven vuorotyöntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnista vuorotyössä sekä vuorotyön vaikutuksista terveyteen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten eri työhyvinvointitekijät vaikuttavat ja miten ne voivat edistää työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä. Lisäksi selvitetään mitä mahdollisia haasteita tai haittoja vuorotyö on aiheuttanut fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Opinnäytetyön tulosten avulla voidaan kehittää työhyvinvointia ja vaikuttaa sen osatekijöihin, niin että ne edistävät terveyttä vuorotyössä tuomalla esiin mahdollisia henkilöstöltä tulevia kehitysideoita.

Tutkimuksen avulla haetaan tietoa seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisena vuorotyötä tekevät työntekijät ovat kokeneet yleisten työhyvinvointitekijöiden vaikutuksen omassa työssään ja miten ne voisivat edistää työhyvinvointia ja jaksamista.
2. Mitä mahdollisia haittoja ja oireita vuorotyö on aiheuttanut työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen?

4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Sain idean tähän opinnäytetyön aiheeseen omasta kokemuksestani sekä mielenkiinnostani työhyvinvointia ja varsinkin vuorotyöläisten työssäjaksamista kohtaan. Olen työskennellyt usean vuoden ajan ravintola-alalla vuorotyössä. Noiden vuosien aikana fyysisessä terveydessäni ilmeni selittämättömiä oireita, joihin ei lääkärinkään löytänyt syytä. Noin vuosi sitten vaihdoin ammattialaa ja samalla pois vuorotyöstä. Jonkin aikaa tehtyäni säännöllistä päivätyötä, huomasin, että nämä aiemmin vuorotyössä ilmenneet oireet vähenivät pikku hiljaa ja koin oloni paremmaksi. Tämä innoitti perehtymään asiaan tarkemmin ja tekemään aiheesta opinnäytetyöni.

Halusin tehdä tutkimuskyselyn Original Sokos Hotel Puijonsarveen, koska se on entinen työpaikkani ja tästä syystä tiesin, että siellä työskentelee hyvin eri ikäisiä, erilaisen työkokemuksen omaavia ja paljon henkilöitä, joilla on todella pitkä kokemus hotelli- ja ravintola-alalta sekä vuorotyöstä. Samoin Puijonsarvesta sain tutkimuskyselyyn osallistujia sekä ravintoloiden että hotellin vastaanoton puolelta. Näiden tekijöiden takia, ajattelin saavani tutkimuskyselyyni kattavan ja monipuolisen otannan sekä vastauksia erilaisista lähtökohdista ja näkökulmista.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen tiedonantajina olivat Original Sokos Hotel Puijonsarven ravintoloiden ja vastaanoton henkilökunta, jotka tekevät vuorotyötä. Kysyin ja kutsuin tutkimukseen vapaaehtoisia, hyvin erilaisia osallistujia. Haastateltavat olivat eri ikäisiä, iältään 25-45 vuotiaita naisia ja miehiä. He työskentelevät erilaisissa työtehtävissä vastaanotossa, ravintolan keittiössä ja salilla. Haastateltavien työurien pituuksissa oli myös eroavaisuuksia. Halusin haastatella tutkimusta varten hyvin erilaisia henkilöitä, että saisin hyvin erilaisista näkökulmista vastauksia ja ajatuksia mitä työhyvinvoinnissa arvostaa ja miten erilaiset tekijät voivat sitä kehittää. Alkuperäinen tarkoitus oli saada tutkimukseen viisi haastateltavaa ja jokainen näistä viidestä kutsutusta suostuivat mukaan tutkimukseen.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohdiana on todellisen elämän kuvaaminen ja näin ollen kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin miksi, millainen ja miten ja auttaa näin ymmärtämään kohderyhmää ja ilmiöitä sekä kuvaamaan niitä kokonaisvaltaisesti ja kertomaan samalla syy-seuraussuhteista. Kvalitatiivinen tutkimus perustuu tutkijan omiin havaintoihin sekä hänen omiin johtopäätöksiinsä saaduista tutkimusmateriaaleista. (Ghuri, Gronhaug 2010, 105; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161; Inspirans Oy, 2014; Zikmund W. 2000, 102-103.)

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltui tähän opinnäytetyöhön, koska halusin tarkastella ravintolan ja vastaanoton henkilökunnan kokemuksia ilman ennalta määrättyjä oletuksia.

Etukäteen oli tiedossa, varsinkin sosiaali- ja terveysalalla tehtyjen tutkimusten perusteella, että minkälaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin vuorotyössä ja mitä haasteita sekä haittoja vuorotyö voi aiheuttaa. Hotelli- ja ravintola-alalta tutkimuksia ja opinnäytetöitä työhyvinvoinnista on tehty, mutta en löytänyt ainuttakaan, jossa vuorotyö olisi otettu tarkastelu näkökulmaksi. Näistä syistä laadullinen tutkimus soveltui opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi, koska laadullinen tutkimus sopii sellaisiin tilanteisiin, joissa halutaan tuoda jo ennalta tunnettu asia tietoiseksi ja näkyväksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 35). Opinnäytetyöllä halusin tuoda tietoiseksi asioita, joilla voidaan vaikuttaa hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden työhyvinvointiin vuorotyössä sekä haasteita ja haittoja, joita vuorotyö voi aiheuttaa. Aiemmin vuorotyöstä tehtyjen tutkimuksien tuloksia en halunnut ottaa lähtökohdaksi enkä ennakkokäsitykseksi tutkimukseen, vaan halusin selvittää hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden kokemuksia ja mietteitä kokonaisvaltaisesti.

5.3 Tutkimusaineiston kerääminen

Yleisimpiä ja käytetyimpiä aineistoinkeruumenetelmiä kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat kysely, haastattelu, havainnointi sekä erilaiset dokumentit, esimerkiksi erilaiset elämäkerrat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71). Pitkään suunnitelmani oli toteuttaa tutkimusaineiston kerääminen kyselyn avulla. Laadin teemat ja kysymykset, jotka perustuivat tutkimuksen teoreettiseen viitekehukseen. Kysymykset olivat kuitenkin liian avoimia kyselyyn, vastaajan olisi ollut helppo vastata kysymyksiin suppeasti ja näin en olisi saanut välttämättä hakemiani vastauksia tutkimusongelmaani. Laitimani kysymykset sopivat kuitenkin käytettäväksi haastattelussa, joten päätin toteuttaa tutkimusaineiston keräämisen haastatteluna.

Haastattelu on menetelmänä joustava ja tästä syystä se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa ja tämä mahdollistaa tiedonhankinnan itse tilanteessa sekä myös mahdollisuuden saada samalla selville motiiveja, jotka ovat vastausten taustalla. Haastattelutilanteessa aiheiden järjestystä on mahdollista muuttaa ja tarvittaessa voidaan pyytää perusteluja esitetyille mielipiteille tai tehdä aiheeseen liittyen lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 34-35.) Tähän tutkimukseen haastattelu oli oikein sopiva, vaikka se ikään kuin vahingossa valikoitui aineiston keräämismenetelmäksi. Haastattelun teoriaan ja käytäntöön enemmän perehtyessä ymmärsin, että haastattelun avulla saan syvällisempiä vastauksia ja voin samalla haastatteluhetkessä tarkentaa saatuja vastauksia sekä saada sellaisia ajatuksia ja vastauksia haastateltavalta keskustelun lomassa, joita ei kyselyn avulla olisi tullut välttämättä ilmi.

Tutkimushaastattelut voidaan jakaa kolmeen eri haastattelutyypin, strukturoituun eli lomakehaastatteluun, teemahaastatteluun ja avoimeen haastatteluun. Nämä haastattelutyypit on jaoteltu sen mukaan, miten strukturoitu ja miten muodollinen eli tarkasti säädelty haastattelutilanne on. Haastattelutyypin ääripäät ovat strukturoitu ja strukturoimaton haastattelu. Strukturoidussa haastattelussa on ennakkoon laadittu kysymyssarjat, jotka esitetään tietyssä järjestyksessä. Strukturoimattomassa haastattelussa haastattelijalla on mielessään pelkkä aihe tai tietty alue ja keskustelu käydään vapaasti aihepiirin sisällä. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto eli teemahaastattelussa on hyvin tyypillistä, että aihepiiri eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 207-209.) Tavallaan tiedostamattani automaattisesti teemahaastattelu valikoitui tutkimuksen haastattelutyypiksi laitimieni kysymyksien pohjalta.

Teemat ovat asiakokonaisuuksia, joihin haastattelussa esitetyt kysymykset kohdistuvat. Haastattelussa teemat ohjaavat keskustelua ja ovat haastattelijan muistilista. Teema-alueita tarkennetaan kysymyksillä ja tarkentaja voi olla niin tutkija kuin tutkittavakin. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 66-67.) Laitimissani kysymyksissä oli kaksi teemaa ja näiden teemojen alle olin hahmotellut

muutaman kysymyksen jo etukäteen. Teemoja miettiessäni, pohdin niitä niin, että ne antaisivat vastauksen tutkimusongelmaani. Haastattelussa edettiin teemojen ja kysymysten mukaan keskustellen, mutta tarvittaessa esitin lisäkysymyksiä jonkin vastauksen jäädessä hyvin suppeaksi. Haastattelun edetessä saatettiin myös palata esimerkiksi aiempaan aihealueeseen, jos tutkittavalle tuli myöhemmin jotain lisättävää mieleen.

Kaikki haastattelut toteutin yksilöhaastatteluna, koska uskoin, että yksilöhaastattelussa saan parhaiten ja syvällisempää tietoa tutkittavalta ja muiden vastaukset eivät tällöin vaikuta vastauksiin. Myös haastattelussa käsitelin henkilökohtaisia asioita, joten näihin kaikki eivät välttämättä olisi olleet valmiita vastaamaan esimerkiksi ryhmähaastattelussa. Kaikki haastattelut toteutin työpaikan ulkopuolella rauhallisissa olosuhteissa ja haastateltavan toiveiden mukaan. Haastatteluja ei tehty työaikana.

5.4 Tutkimusaineiston analysointi

Aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin ja pääperiaatteena analyysitavan valinnassa voidaan pitää, että valitaan sellainen analyysitapa, joka tuo parhaiten vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Laadullisen aineiston tavallisimpia analyysimenetelmiä ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. Laadullisen aineiston analyysissä ei ole tarkoitus tuottaa uutta tietoa, vaan siinä tavoitellaan todellisuuden ilmiöiden syvällisempää ymmärrystä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009. 224, 266-269.) Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysi mahdollistaa tutkimusdokumenttien analysoinnin ja sitä voidaan käyttää myös jäsentymättömän eli strukturoimattoman tutkimusmateriaalin analysointiin. Tavoitteena on järjestää saatu materiaali selkeään ja tiiviiseen muotoon menettämättä sisällön informatiivisuutta. Aineistolähtöisessä analyysissä tavoitteena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan karkeasti kuvata kolmevaiheiseksi prosessiksi. Ensin aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Seuraavaksi aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja tämän jälkeen tehdään abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009. 91-111; Zikmund, W. 2000. 230.)

Haastatteluja tehdessä, kirjoitin kaikki haastateltavien vastaukset ja tärkeimmät kokemukset sekä ajatukset ylös itselleni. Tutkimusaineiston analysoinnin aloitin kirjoittamalla haastattelujen vastaukset puhtaaksi, luin ne ja perehdyin haastatteluista saamaani aineistoon kokonaisuutena syvemmin. Seuraavaksi etsin aineistosta oleellimmat vastaukset ja listasin nämä vastaukset sekä ilmaisut. Tämän jälkeen eri teemojen alle etsin samankaltaiset sekä erityyppiset vastaukset. Sitten yhdistelin pelkistettyjä ilmauksia, joista sain muodostettua alaluokkia. Alaluokista sain taas muodostettua yläluokkia, joista muodostui tutkimuksen tuloksia kokoava käsite.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä osiossa tarkastellaan tutkimuksesta saatuja tuloksia. Haastattelussa oli kaksi pääteemaa, Työhyvinvointia ylläpitävät ja edistävät tekijät sekä Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja terveys vuorotyössä. Saadut tutkimustulokset käydään ensin läpi teemoittain ja lopuksi tuloksista on tehty yhteenveto.

6.1 Työhyvinvointia ylläpitävät ja edistävät tekijät

Tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää, miten yleiset työhyvinvointia ylläpitävät tekijät vaikuttavat ja miten ne voivat edistää työntekijöiden työhyvinvointia vuorotyössä. Tutkimuksessa ei arvioitu, tutkittu eikä analysoitu Original Sokos Hotel Puijonsarven työhyvinvoinnin nykytilaa.

6.1.1 Organisaation rooli

Haastateltavilta kysyttiin millaiseksi he kokevat ja mieltävät organisaation roolin työhyvinvointiin vaikuttujana ja edistäjänä.

Jokaiselle haastateltavalle tuli ensimmäisten joukossa mieleen organisaation tavasta edistää työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä, että organisaatio kannustaa ja saisi henkilökunnan liikkumaan ja pitämään huolta itsestään. Tällä hetkellä Puijonsarven henkilökunnan henkilökuntaetuhin kuuluvat liikuntasetelit, joita jokainen piti erittäin hyvänä asiana, työhyvinvointia edistävänä ja toimivana kannustimena liikkumaan. Yhden haastateltavan mielestä myös esimerkiksi sykemittarien tai ulkoiluvaatteiden hankkiminen henkilökunnalle kannustaa ja innostaa liikku- maan. Muutama haastateltavista toi esiin liikuntaseteleiden määrän huomioimisen verrattuna liikuntapalveluiden hintaan, että liikuntaseteleitä annettaessa on tärkeää huomioida liikuntapalveluiden hinta.

”Olen töissä vuoden aikana 12 kuukautta, tuo aika minun pitäisi olla työkykyinen, joten olisi hyvä, jos liikuntaseteleillä voisi kustantaa noin vuoden liikuntapalvelut, koska ilman liikuntaa en jaksaisi käydä töissäkään.”

”Olisi hyvä, jos liikuntaseteleillä voisi ostaa koko vuoden esimerkiksi kuntosalin jäsenyyden. Tällöin se motivoisi liikkumaan pidempään.”

”Tiedän, että verotussyistä hierontapalvelu ei ole mahdollista, mutta kyseen ollessa fyysisesti raskaasta työstä, hierontapalvelu henkilöstölle olisi hyvä ja toimisi myös ennaltaehkäisevänä keinona.”

Työturvallisuus koettiin ja nostettiin erittäin tärkeänä asiana esiin. Tärkeänä pidettiin, että huolehditaan työympäristön turvallisuudesta, tilat ja laitteet ovat kunnossa ja niistä pidetään huolta. Työergonomiaan panostaminen työhyvinvointia edistävänä tekijänä nousi vahvasti esiin myös. Haastateltavien mielestä erilaiset ergonomiakoulutukset, työpisteiden ergonomia, asianmukaisen työjalkineiden hankkiminen kaikille työntekijöille ja työergonomian painottaminen perehdytyksestä asti edistävät työssä jaksamista. Eräs haastateltavista toi myös turvallisuuden tunteen esiin. Se, että sinulla on turvallinen tunne tehdä töitä on tärkeää. Tätä voidaan edistää esimerkiksi, että kenenkään ei tarvitse työskennellä yksin sekä vartijan kierroksilla. Tämä lisää myös samalla asiakasturvallisuutta.

Kaikki haastateltavat pitivät työterveyshuoltoa ja siihen panostamista avainroolissa työhyvinvoinnin edistämisessä. Yksi haastateltavista nosti esiin työhöntulotarkastuksien tärkeyden ja niiden hoitamisen ajallaan, kun uusi työntekijä tulee taloon. Toisen haastateltavan mielestä säännölliset terveystarkastukset työvuosien aikana vuorotyötä tekeville on tärkeää. Tällä ennaltaehkäistäisiin mahdollisia sairaslomia ja työntekijät pitäisivät säännöllisemmin itsestään ja terveydestään huolta. Kolmas haastateltavista koki, että vähän sairaslomalla olevien työntekijöiden palkitseminen ja kannustaminen edistää työhyvinvointia ja kannustaa pitämään terveydestään huolta ja tällä tavoin voitaisiin vähentää sairaspöissaoloja. Koettiin myös, että työterveyden on hyvä muistuttaa myös henkisen terveyden roolista työhyvinvoinnissa. Eräs haastateltavista toi esiin, että organisaatio voisi järjestää aiheesta myös erilaisia luentoja.

”Työterveyshuollossa on tärkeää huolehtia henkisestä terveydestä myös ja kannustaa, että siellä voi käydä juttelemassa myös psyykkiseen terveyteen liittyvissä asioissa.”

”Työhyvinvointia ja vuorotyötä käsittelevät luennot auttavat tietämään asiasta enemmän ja voivat saada pitämään paremmin huolta itsestään. Luennot voivat olla vaikka osa tyky-päivän ohjelmaa.”

Keskustellessa työhyvinvoinnista erään haastateltavan kanssa, hän toi keskustelussa esiin tasa-arvon ja tasavertaisuuden. Kaikkia työntekijöitä täytyy kohdella tasapuolisesti esimerkiksi iästä, sukupuolesta riippumatta. Jokaisen pitää tuntea kuuluvansa työporukkaan ja olevansa osa työyhteisöä.

Pari haastateltavaa piti tärkeänä, että yritys järjestää säännöllisin väliajoin esimerkiksi työporukan yhteisiä illanviettoja, ruokailuja, liikunta-aktiviteetteja tai jotain muuta yhteistä tekemistä.

”Vaikka työporukan kanssa näkee töissä, niin vapaa-ajalla se on kuitenkin erilaista. Yhteiset esimerkiksi illanvietot ja yhteinen tekeminen parantavat yhteishenkeä ja auttaa paremmin tustumaan työkavereihin.”

6.1.2 Esimiehen toiminta

Haastateltavilta kysyttiin, millaisena he kokevat esimiehen työhyvinvointia tukevan roolin.

Esimiestoiminnan vaikutus työhyvinvointiin herätti paljon ajatuksia ja mielteitä haastateltavissa. Jokaisen mielestä esimiehen toiminnalla on suuri vaikutus työhyvinvoinnissa ja esimies voi paljon edistää työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä omalla toiminnallaan arkipäiväisissä teke- misissä.

Jokaisella oli selkeät mielipiteet minkälaisia ominaisuuksia esimiehellä tulee olla. Esiin nousi, että esimiehen tulee olla luotettava, helposti lähestyttävä, hän osaa kuunnella, hän on välittävä ja kiinnostunut työntekijöistä.

"Esimiehen tulee olla välittävä, kysyy esimerkiksi mitä kuuluu? Mielestäni esimiehen on tärkeää olla kiinnostunut työntekijöistä ihmisenäkökulmasta eikä pelkästään työnäkökulmasta."

"On tärkeää, että esimiehelle voi mennä puhumaan asiasta kuin asiasta."

"Johtaa työntekijöitä eikä pelkkiä numeroita."

"Esimiehen tulee olla esimerkkinä työssä. Paras esimerkki hän on, kun hän on läsnä ja tekee porukan mukana."

"Esimiestoiminnassa on tärkeää hyvä ja välitön kanssakäyminen työntekijöiden kanssa. Jos on ongelmia, ne voidaan selvittää ongelmia, että ongelmat eivät henkilöidy. Tärkeää on myös ammatillinen esimies-alaisuus, osataan erottaa henkilökohtaiset vapaa-ajan asiat ja työasiat."

"Antaa konkretisoituja esimerkkejä eli miksi tehdään, jos teen, mihin vaikuttaa ja miten. Mielestäni esimiehellä on tärkeää olla "pitkän ajan katse" eli mitä nyt tehdään ja jos tehdään oikeita asioita, maksaa joku päivä itsensä takaisin."

Kaikki haastateltavat kokivat myös erittäin tärkeänä tasapuolisen kohtelun jokaista työntekijää kohtaan. Pari haastateltavaa nosti esiin, että esimiehen pitää rohkeasti uskaltaa puuttua epäkohtiin ja asioihin mahdollisimman nopeasti, että tilannetta ei katsota sormien läpi ja toivota, että se korjaantuisi itsestään. Yksi haastateltavista toi esiin, että hän odottaa esimieheltä jatkuvaa palautteen antamista ja tsemppaamista.

"Odotan, että esimies antaa jatkuvasti palautetta, niin onnistumisista kuin kehitettävistäkin asioista. Esimiehen on hyvä myös kannustaa ja tsemppata henkilöstöä sekä huomioida onnistumisia ja tsemppata niiden kautta."

"Esimiehen on hyvä muistaa kiittää työntekijöitä ja sanoa: Kiitos!"

Vuorotyön ollessa kyseessä, jokainen haastateltavista piti yhtenä tärkeimmistä esimiehen keinoista edistää työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä, työvuorolistasuunnittelun. Koettiin, että työvuorolistasuunnittelu on konkreettisin tapa auttaa jaksamista työssä. Koettiin, että toiveiden kuunteleminen on tärkeää työvuorolistaa suunniteltaessa ja toiveiden toteuttaminen mahdollisuuksien ja työpaikan olosuhteiden mukaan. Toivottiin myös, että esimies ottaa esimerkiksi työntekijöiden harrastukset huomioon, koska tällä tavalla hän myös voi kannustaa henkilökuntaa liikkumaan ja harrastamaan sekä pitämään huolta itsestään.

"Se on täysin ymmärrettävää, että aina esimies ei voi työvuoroitoiveita toteuttaa, mutta tärkeintä on, että hänellä on halu suunnitella ja parhaansa mukaan toteuttaa toiveita."

"Työvuorot olisi hyvä olla kiertäviä, että ei esimerkiksi ole koko ajan iltavuoroa, koska tämä vaikuttaa paljon jaksamiseen."

"Huomioidaan lepotaukojen riittävä pituus, että ei aina ole pelkkä minimi. Vapaapäivät on hyvä rytmittää jouhevasti, että esimerkiksi jäät vapaalle aamusta ja vapailta tulet iltavuoroon."

"Työ- ja vapaajaksot yhtenäisiä, näin ennättää paremmin palautua kuin pitkän työputken jälkeen olevalla ykkösvapaalla. Työvuoroitoiveita on haasteellista ja hankala ottaa välillä huomioon, mutta kuitenkin tärkeää, että esimies pyrkii suunnittelemaan työvuorot järkevästi työntekijän kannalta."

"Työvuorojen järkevä suunnittelu esimerkiksi niin, että aamu-, päivä- ja yövuoroja olisi viikko kerrallaan. Tämä olisi helpompi rytmin kannalta ja tulisi tasaisesti kaikkia vuoroja kaikille."

Haastattelussa tuli myös esiin, että esimieheltä toivottiin avointa ja rehellistä tiedottamista asiassa kuin asiassa. Henkilökunta on hyvä pitää ajan tasalla, joka estää jo osaltaan erilaisten huhujen syntymisen ja jos huhuja syntyy, esimiehen toivottiin katkaisevan niiltä siivet nopeasti. Muutoksista tiedottaminen positiivisen kautta koettiin myös tärkeäksi asiaksi, koska paljon on kiinni esimiehen suhtautumisesta asioihin, että miten henkilökunta tulee suhtautumaan asioihin ja muutoksiin.

"Esimiehen oma motivaatio ja asenne heijastuu työntekijöihin. Esimies voi omalla esimerkillään motivoida ja kannustaa työntekijöitä."

Muutama koki myös ja toivoi, että esimies osallistuu ja on mukana itse suorittavassa työssä ja kaikissa vuoroissa silloin tällöin. Heidän mielestään esimiehen täytyy osata tehdä ja työskennellä niissä tehtävissä, missä työntekijät työskentelevät ja hänen on hyvä nähdä miten työt sujuvat ja homma toimii missäkin vuorossa.

Esimieheltä yksi haastateltavista odotti myös säännöllisten kehityskeskustelujen pitämistä, jossa käydään läpi ja tarkennetaan tavoitteita. Samalla voidaan keskustella osaamisesta ja esimieheltä toivottiin myös, että hän järjestää mahdollisuuksia kouluttautua, ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan ja osaamistaan, koska nämä kaikki motivoivat jaksamaan työssä. Pari haastateltavaa toi työnkierron osaamisen kehittäjänä ja uuden oppimisena esiin. Haastateltavat korostivat myös perehdytysvatuuta esimiehellä. Perehdytyksessä on tärkeää käydä työntekijälle läpi tavoitteet, mitä odotuksia työntekijätä kohtaan on asetettu sekä mitä työnkuvaan kuuluu.

”Esimies voi edistää ns. katseen avartamista toisen työhön työkierron avulla. Työkierron avulla oppii arvostamaan toisen tekemää työtä ja samalla omaan työhön saa innostusta ja työn mielekkyys kasvaa. Tärkeää on, että esimies kannustaa tähän.”

”Jos joku kaipaa muutosta, on hyvä tarjota mahdollisuutta työnkiertoon, ei jätetä mahdollisuutta puheen tasolle.”

Vastauksissa odotettiin esimiehen toimivan huolehtijana sekä kannustajana työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa työssä.

”Odotan, että hän kannustaa liikkumaan ja pitämään huolta sekä nukkumaan riittävästi. Hänen on myös hyvä seurata työntekijöiden toteutuneita työtunteja ja seurata heidän jaksamista.”

”Ravinnon merkitys työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työpaikkaruokaan tärkeää panostaa ja hyvä olla muitakin vaihtoehtoja kuin pelkkiä listalta saatavia ruokia.”

6.1.3 Työyhteisön vaikutus

Haastateltavilta kysyttiin miten he kokevat ja mieltävät työyhteisön vaikutuksen työhyvinvointiin ja millä tavoin työyhteisö voi edistää työhyvinvointia.

Kun haastattelussa päästiin puhumaan työyhteisön vaikutuksesta työhyvinvointiin, yksi haastateltavista vastasi lyhyesti ja yksinkertaisesti, että työyhteisöllä on suurin vaikutus työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Kaikki haastateltavat pitivät työyhteisön hyvää, rentoa ja avointa ilmapiiriä kantavana voimavarana työssä. Työkaverien voimalla koettiin jaksavan työssä paremmin. Työkaverista välittäminen ja työkaverin auttaminen nousivat vahvasti vastauksissa esiin.

”Jos työkaverilla on kiire, mennään auttamaan, aina osaa jollain tavalla auttaa. Tärkeää on voida pyytää apua kaverilta. Välitetään työkaverista sekä pidetään laitteet ja työvälineet kunnossa ja jos joku on rikki tai epäkunnossa infotaan asiasta heti eteenpäin. Huolehditaan myös siisteydestä, niin että työkaverin on mukavampi työskennellä sekä turvallisempi myös.”

”Kannustava tekemisen ilmapiiri, positiivisen palautteen kierre.”

”Jaetaan työn kuormittavuutta ja tehdään tasapuolisesti kaikkia töitä.”

”Kysytään työkaverin kuulumisia. Huumorintajulla on vaikutusta myös työyhteisön ilmapiiriin.”

Moni haastateltavista nosti myös esiin, että työyhteisön ilmapiiriä voidaan edistää työyhteisön omilla, itse ja oma-aloitteisesti järjestettävillä tempauksilla, esimerkiksi kyseessä voi olla ruokailu tai että lähdetään porukalla pelaamaan jotakin. Tällaiset tempaukset voisivat kannustaa liikkumaan ja pitämään huolta itsestään. Koettiin myös, että työkavereita on mukava ja hyvä nähdä myös vapaa-ajalla, koska tällöin tulee puhuttua muustakin kuin työasioista ja tutustuttua paremmin työkavereihin. Pari haastateltavaa koki toisen henkilön sekä hänen työn arvostuksen ja kunnioittamisen vahvana vaikuttavana tekijänä sekä edistäjänä työhyvinvointiin.

”Toisen kunnioittamisella ja arvostamisella työyhteisössä voidaan edistää työhyvinvointia. Pidetään työasiat työasioina, esimerkiksi palautteesta ei saa suuttua.”

”Pelataan niin sanotusti kaikki samaan pussiin, tehdään asiat yhteisesti sovitulla tavalla.”

”Tasapuolisuus ja tasa-arvoisuus.”

”Jokainen on erilainen, jokaisen pitää saada olla oma itsensä.”

6.1.4 Työn merkitys

Haastateltavilta kysyttiin miten he kokevat ja mitä he ajattelevat työn merkityksestä tarkasteltaessa asiaa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tärkeimpänä haastateltavat pitivät työn miellekkyyttä, jolla itse työ voi edistää työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä. Työn mielenkiintoisuuden ja töiden riittävyyden nosti esiin muutama haastateltavista. Heille nämä olivat merkityksellisiä asioita työn vaikutuksesta hyvinvointiin.

”Työn mielenkiintoisuutta voi lisätä esimerkiksi työskentelemällä eri osastoilla. Tämä estää rutiinoutumisen, saa oppia uutta, mahdollisuus tehdä töitä myös toisella toimialalla sekä näin saa lisävuoroja. Töiden ja työtuntien riittävyys antaa taloudellisen tasapainon, joka antaa mielenrauhaa ja parantaa hyvinvointia.”

”Että saa tehdä töitä. Hyvä olisi, jos töitä olisi riittävästi ennakosuunnitellusti, tämä helpottaa muun elämän suunnittelemista. Työssä onnistuminen on tärkeää.”

Toisen haastateltavan mielestä työn monipuolisuudella on suuri vaikutus työhyvinvoinnin edistämisessä. Kaksi haastateltavaa toi haastatteluissa esiin työn rasittavuuden.

”Työ ei saa rasittaa liikaa kroppaa, täytyy olla saatavilla apuvälineitä ja työergonomia kunnossa, jolla työtä voidaan keventää.”

”Työntekoa edellytykset on oltavat kunnossa, esimerkiksi työvälineet sekä tuote, jota asiakkaille myydään. Työn rasittavuus sekä fyysinen että henkinen on otettava huomioon. Jos esimerkiksi tuote ei ole kunnossa, jota myydään, siitä tulee jatkuvasti palautetta, joka rasittaa henkistä jaksamista.”

6.1.5 Oma rooli

Haastateltavilta kysyttiin, minkälainen käsitys heillä on omasta roolistaan työhyvinvoinnin vaikuttavana ja edistäjänä.

Jokainen haastateltava koki, että jokaisella itsellään on paljon mahdollisuuksia ja monia eri tapoja edistää omaa työhyvinvointiaan sekä jaksamistaan vuorotyössä. Kaikki nostivat esiin tärkeimpänä jokaisen oman vastuun pitää itsestään huolta, esimerkiksi liikkumalla, syömällä säännöllisesti, terveellisesti sekä kiinnittämällä huomiota ruoan laatuun. Lisäksi on tärkeää huolehtia riittävästä levosta. Muutama nosti myös esiin oman aktiivisuuden, asenteen ja motivaation, joilla he kokivat olevan edistävä vaikutus työhyvinvointiin sekä jaksamiseen.

”Oma aktiivisuus on tärkeää, jos haluaa monipuolistaa omia työtehtäviään. Oma työmotivaatiota on hyvä myös etsiä itsestään ja kysyä itseltään, että ”miksi haluan tehdä tätä työtä?”. Tehdäänkö työtä pelkästään palkan takia vai saako työstä myös jotain muuta itselleen.”

”Oma asenne ja motivaatio työtä kohtaan. Täytyy arvostaa sitä mitä tekee ja olla ylpeä siitä.”

Kahden haastateltavan mielestä on tärkeää muistaa huolehtia työn ulkopuolisesta elämästä. Työn ulkopuolella täytyy olla riittävästi muita kiinnostuksen kohteita esimerkiksi harrastuksia ja ihmissuhteita ja aikaa näille. Pari haastateltavista muistuttivatkin, että täytyy uskaltaa ja oppia sanomaan ei, aina ei tarvitse joustaa ja venyä, on tärkeää huomoida oma jaksaminen.

Kaksi haastateltavaa kokivat, että omat murheet ja huolet on hyvä yrittää unohtaa työvuoron ajaksi. Työkaverille voi sanoa vaikka, että on huono päivä, että työkaveri ei ihmettele toisen käytöstä. Omaan sekä työkaverin viihtyisyyteen ja työhyvinvointiin koettiin myös vaikuttavan, kun huolehditaan työympäristön siisteydestä, turvallisuudesta ja noudatetaan työergonomiaa.

Jokainen voi edistää työhyvinvointia myös, että kohtelee ja arvostaa työkaveriaan ja hänen työtään.

6.2 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja terveys vuorotyössä

Haastattelun toisessa osassa käsiteltiin mitä mahdollisia haasteita ja haittoja vuorotyö on aiheuttanut haastateltavien fyysiseen, psyykkiseen sekä sosiaaliseen terveyteen.

6.2.1 Fyysinen hyvinvointi ja terveys

Fyysisen terveyden osalta haastateltavat olivat kokeneet melko vähän haittoja ja oireita, joiden aiheuttajana he ajattelivat ja olivat kokeneet vuorotyön olevan. Eräällä haastateltavista on ilmennyt selittämättömiä vatsaoireita, joille ei ole syytä löytynyt, että mistä ne johtuvat. Samalla haastateltavalla on ilmennyt myös selkäkipuja, jotka hän arveli johtuvan siitä, että lepoajat vuorotyössä ovat välillä lyhyitä, jolloin keho ei ennätä lepäämään ja palautumaan. Myös vuorotyön hän on kokenut haittaavan ruokahalua, koska työvuorot vaihtelevat, niin esimerkiksi jos on ollut yön töissä ja nukkuu puoleen päivään, lounas ei vielä maistu kyseiseen aikaan.

Toisella haastateltavista on ilmennyt suonikohjuja ja niska-hartiaseudun kipuja. Fyysisen työn ollessa kyseessä, näitä oireita ilmenee muillakin aloilla ja muinakin työaikoina työskentelevillä, mutta haastateltava ajatteli, että vuorotyö ei ainakaan edesauta näihin oireisiin.

Haasteita, joita vuorotyö on aiheuttanut haastateltaville fyysisen terveyden osalta, löytyi enemmän. Moni koki haasteita esimerkiksi liikuntaharrastuksien sovittamisessa vuorotyöhön. Tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottuun harrastukseen voi olla haaste päästä aina osallistumaan. Yhdelle haastateltavalle liikunnan ajoitus on tuottanut haastetta, koska vuorotyössä on otettava huomioon mihin vuorokauden aikaan voi treenata mitäkin ja miten, koska kehon vireystila on erilainen eri päivinä riippuen missä työvuorossa on ollut edellisenä päivänä ja mihin työvuoroon on menossa tänään. Sama haastateltava koki myös rytmin vaihdon eri työvuorojen välillä haastavaksi, koska keho on sekaisin jatkuvan vuorokausirytmien vaihteluista.

Samoin ruokailurytmi koettiin hyvin haasteelliseksi. Vuorotyössä on haasteellista pitää ruokailurytmiä aina säännöllisenä ja samana juuri työvuorojen vaihtelun takia ja koska ruokataukoakaan ei töissä ole ennalta suunnitellusti tiettyyn aikaan, vaan tilanteen mukaan käydään tauoilla, joten ruokailuun voi tulla pitkiä taukoja ja kerralla syödään paljon ja iso annos ruokaa. Usein myös vuorotyössä syödään vielä illalla tuhdimmin, kuin päivätyössä ja tästä syystä tasapainoilu painon kanssa on aiheuttanut haasteita eräälle haastateltavalle.

Usea on kokenut haasteita nukkumisessa ja unirytmissä, koska sekin on hankala pitää säännöllisenä samoista syistä kuin ruokailurytmi. Vuorot voivat vaihdella useasti viikon aikana ja lepotaukojen pituudet vaihtelevat, joten saman pituisen yön saanti koettiin hankalaksi. Haastavimmaksi haastateltavat kokivat vuoron vaihdon iltavuorosta aamuvuoroon ja jos vuorojen välillä on vain lakisääteinen minimi lepoaika, niin todellisuudessa tämä ei ole todellinen lepo/uni-aika, joka tuntuu usein väsymyksenä seuraavana päivänä.

6.2.2 Psykkinen hyvinvointi ja terveys

Usea haastateltava toi esiin psykkinen terveyden kohdalla myös unen ja levon riittävän määrän, jossa on kohdattu haasteita. Nukkuminen, uni ja lepo tulivat molempien, sekä fyysisen että psykkinen terveyden ja hyvinvoinnin kohdalla esiin, koska nämä asiat vaikuttavat ihmisen jaksamiseen, terveyteen ja hyvinvointiin vahvasti niin fyysisesti kuin psykkinesti.

Yksi haastateltavista on kokenut, että hänelle on aiheutunut stressiä ja pelkoa vuorotyöstä, koska vuorotyössä vuorot ovat hyvin vaihtelevia, on kiireisiä ja hiljaisia vuoroja ja tästä syystä osassa vuoroista työskennellään yksin. Yksintyöskentelyssä hän koki turvallisuuden tunteen usein puutteelliseksi, joka aiheuttaa pelkoa sekä stressiä.

Eräs haastateltava kertoi, että hänen elämä pyörii liikaa työn ympärillä, koska hotelli- ja ravintola-alalla on käytössä kolmiviikkoinen työvuorolista eli elämää voi alkaa suunnittelemaan vasta, kun saa uuden työvuorolistan. Hänelle oli myös aiheutunut mielipahaa, koska vuorotyön takia ei voi aina viedä lasta hänen harrastuksiin.

6.2.3 Sosiaalinen hyvinvointi ja terveys

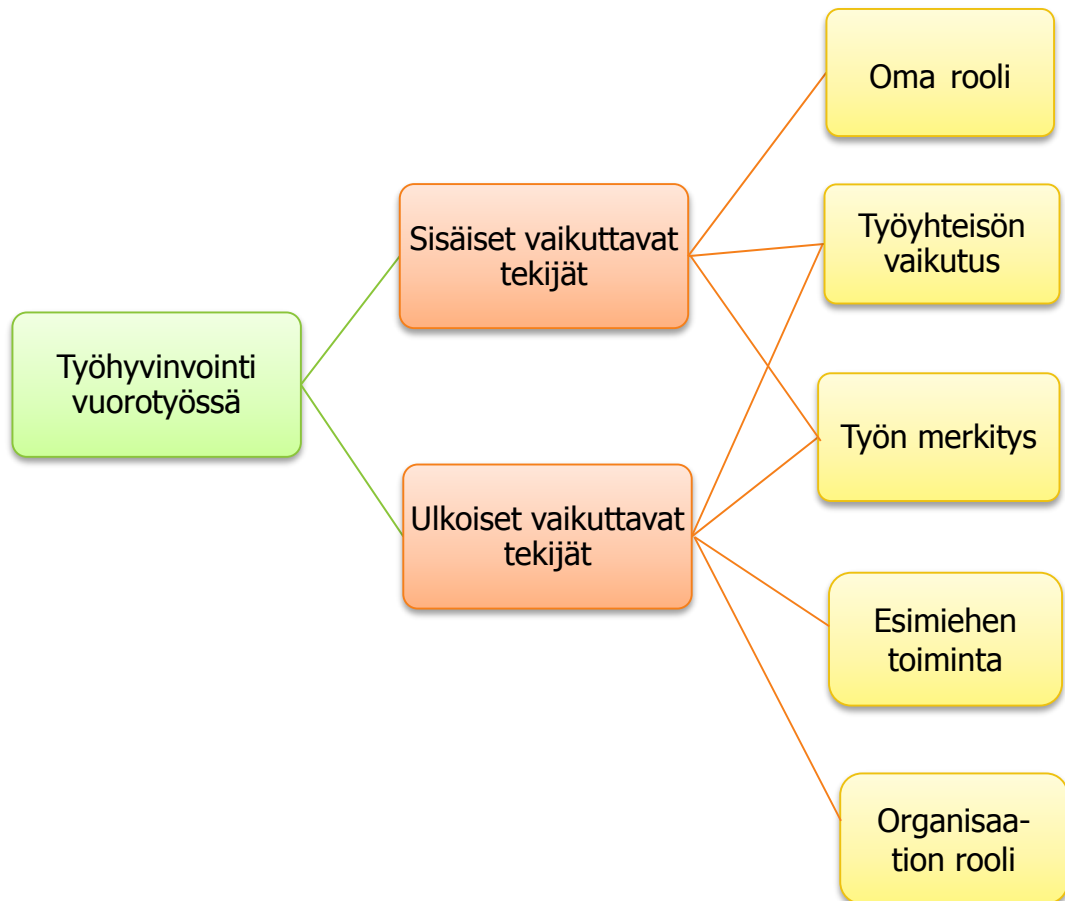
Lähes kaikki haastateltavat kertoivat kokeneensa eniten haasteita sosiaalisen hyvinvoinnin ja terveyden osalta sosiaalisten suhteiden ylläpitämisessä sekä oman aikataulun sovittamisessa toisten ihmisten aikatauluihin. Eräs haastateltavista koki liian lyhyeksi ajan, jolloin saa tietää esimerkiksi vapaapäivän järjestymisestä, jos on joku meno johon kyseisen vapaan juuri tarvitsisi. Hän kertoi, että kolmiviikkoinen työvuorolista ilmestyy viimeistään viikkoa ennen listan alkamista, joten tuolloin vasta saa viimeistään tietää kolmen seuraavan viikon työvuorot.

Toisen haastateltavan mielestä sosiaalinen elämä on kärsinyt vuorotyöstä, esimerkiksi aikataulujen takia ja pahimmillaan hänen mielestään tämä voi aiheuttaa eristäytymistä sosiaalisessa elämässä.

Vain yksi haastateltavista on kokenut vuorotyön sosiaalisen hyvinvoinnin ja terveyden osalta päinvastoin kuin muut. Hän kertoi, että hän ei ole kokenut vuorotyön aiheuttaneen haasteita tai haittoja sosiaaliseen hyvinvointiinsa tai terveyteensä. Hänen mielestään moni asia on itsestä

ja omasta asenteesta kiinni sekä asioiden järjestämisestä. Hän on kokenut vuorotyön olleen rikkaus sosiaaliselle elämälleen, koska on saanut tavata uusia ihmisiä, eikä koe jääneensä mistään paitsi.

6.3 Tutkimustulosten yhteenveto



KUVIO 3 Työhyvinvointiin vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät.

Tämän tutkimuksen tuloksien yhtenäiseksi pääluokaksi muodostui Työhyvinvointi vuorotyössä. Tämä pääluokka jakaantui kahteen yläkategoriaan, joita olivat sisäiset vaikuttavat tekijät sekä ulkoiset vaikuttavat tekijät. Tulokset on esitetty edellisissä kappaleissa kuvion 2 alaluokkien mukaan.

Tutkimusaineistoa läpi käydessä ja saatuja vastauksia ryhmitellessä, alaluokiksi muodostuivat selkeästi työhyvinvointiin vaikuttavat sekä edistävät tekijät. Haastatteluista minulle jäi jo käsitys, joka muotoutui vahvemmasi tutkimusaineistoon ja saatuihin vastauksiin perehtyessä, että mitkä tekijät haastateltavat käsittivät sisäisiksi vaikuttaviksi tekijöiksi eli mitkä asiat ovat työntekijän vastuulla ja mihin työntekijä voit itse olla vaikuttamassa työhyvinvoinnissa sekä mitkä

asiat he kokivat ulkoisiksi vaikuttaviksi tekijöiksi eli mitkä asiat koettiin työntekijän ulkopuolisiksi vaikuttaviksi tekijöiksi. Tästä syystä yläkategorioiksi muodostuivat sisäiset ja ulkoiset vaikuttavat tekijät.

7 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta, tutkimuksen tuloksia, johdopäätöksiä sekä jatkotutkimus- ja kehittämisaiheita. Lisäksi luvussa pohditaan myös opinnäytetyön tekijän omia oppimiskokemuksia opinnäytetyöprosessissa.

7.1 Tutkimuksen eettisyys

Hyviin tieteellisiin toimintatapoihin kuuluvat rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tuomi ja Sarajärvi ovat määritelleet hyvän tutkimuksen kriteereiksi tutkimuksen sisäisen johdonmukaisuuden sekä eettisen kestävyuden, joka on tutkimuksen luotettavuuden toinen puoli. Eettisyys koskee myös tutkimuksen laatua, tutkijan on esimerkiksi huolehdittava siitä, että tutkimussuunnitelma on laadukas, tutkimusasetelma on sopiva ja tutkimuksen raportointi on tehty hyvin. Eettinen sitoutuneisuus ohjaa hyvää tutkimusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tutkijalta edellytetään hyviin tieteellisiin toimintatapoihin perustuen perehtymistä oman alan tieteelliseen kirjallisuuteen sekä eettisesti hyväksyttävien tutkimusmenetelmien käyttöön. Lisäksi tutkimusta varten on laadittava huolellinen tutkimussuunnitelma. (Vilkkä 2005, 30-32.) Opinnäytetyöni aiheen päätettyäni, aloitin perehtymisen alan tieteelliseen kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Perehdyin kirjallisuuteen ja tieteellisiin julkaisuihin, jotka käsitelivät vuorotyötä, työhyvinvointia, työssäjaksamista ja ihmisen terveyttä. Tutustuin myös erilaisiin, esimerkiksi Työterveyslaitoksen toteuttamiin tutkimuksiin ja opinnäytetöihin, joiden aiheena on vuorotyö. Lisäksi perehdyin erilaisiin tutkimusmenetelmiin, joista valitsin sopivan opinnäytetyöhöni. Seuraavaksi laadin työ- ja tutkimussuunnitelman siitä, mitä, miksi ja miten meinaan tutkimuksen toteuttaa. Työ- ja tutkimussuunnitelman ollessa valmis, lähetin sen opinnäytetyöni toimeksiantajalle. Toimeksiantajan kanssa tein opinnäytetyötä varten ohjaus- ja hankkeistamissopimuksen, jolla osapuolet sitoutuvat opinnäytetyöprosessiin.

Tutkittavien suoja herättää paljon huomiota tutkimusetiikkakeskusteluissa. Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan muodostavat ihmisoikeudet. Tutkijan on selvitettävä osallistujille tutkimuksen tavoitteet, menetelmät sekä mahdolliset riskit. Tutkimukseen osallistuminen täytyy olla vapaaehtoista ja tutkittavalla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää mukanaolonsa milloin vain. Tutkittavalla on myös oikeus jälkikäteen kieltää itseään koskevan aineiston käyttö sekä oikeus tietää nämä oikeutensa. Tutkijan on myös varmistettava, että osallistujat tietää, mistä tutkimuksessa on kyse, johon hän on suostunut. On oleellista, että osallistujien oikeudet ja hyvinvointi turvataan, osallistujille ei pidä aiheutua vahinkoa ja osallistujien hyvinvointi on asetettava kaiken muun edelle sekä mahdolliset ongelmat on huomioitava etukäteen. Tutkimustietojen on oltava luottamuksellista, tietoja ei luovuteta ulkopuoliselle, eikä

tietoja käytetä kuin sovittuun tarkoitukseen. Jokaisen osallistujan on jätävä nimettömäksi, elleivät osallistajat ole antaneet lupaa paljastaa identiteettiään. Tietojen järjestelmissä on myös huomioitava, että osallistujien nimettömyys voidaan taata. Tutkijan tulee noudattaa lupamia sopimuksia, eikä tutkimuksen rehellisyyttä tule vaarantaa. Osallistujilla on oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131-132.)

Kutsuessani tähän tutkimukseen osallistujia, kerroin tutkimuksen aiheen ja mitä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää. Tämän jälkeen kysyin halukkuutta osallistua tutkimukseen, osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Yhtään haastattelua en pitänyt osallistujien työpaikalla, jotta heidän nimettömyys ja yksityisyys säilyy paremmin. Neljä haastattelua pidin osallistujien kotona ja yhden haastattelun kahvilassa. Haastattelun alussa vielä kertasin mistä tutkimuksessa on kysymys ja mitä on tarkoitus selvittää. Jokaiselle haastateltavalle kerroin, että tutkijana tiedän ainoastaan osallistujien henkilöllisyyden, tutkimusaineiston pidän nimettömänä, enkä tule myöskään kertomaan missä työyksikössä tai työtehtävässä he työskentelevät Original Sokos Hotel Puijonsarvessa. Korkeintaan haastateltavien ikäjakautuksen tuloksissa julkaisemaan.

Tutkija on velvollinen säästämään kaiken tutkimusaineiston, vaikka kaikkea tutkimuksen aikana saatua aineistoa ei tulla julkaisemaan tutkimuksen tuloksissa. Tuloksien esittämisessä on noudatettava yleistä huolellisuutta sekä rehellisyyttä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 237; Vilka 2005, 30.) Tutkimustuloksien analysoinnissa ja käsittelyssä oli monta vaihetta. Pyrin jokaisen vaiheen tekemään tarkasti, jotta tutkimusaineistosta ei häviäisi tärkeää ja merkityksellistä tietoa. Tutkimustulokset toin esiin siten, että jokaisen haastateltavan näkökulma ja hänen esittämä asia tuli esiin. Tutkimuksen tulokset ovat julkisesti nähtävillä, jotta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää tulevissa tutkimuksissa. Opinnäytetyöni ja tutkimuksesta saadut tulokset toimitan myös toimeksiantajalleni, Original Sokos Hotel Puijonsarveen hotellinjohtajalle, jotta saadut tulokset olisivat hyödynnettävissä työelämässä.

Raportoinnissa tulee noudattaa myös hyviä tieteellisiä toimintatapoja. Raportti tutkimuksesta ja tutkimustuloksista tulee laatia yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Raportista tulee käydä ilmi esimerkiksi tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset sidonnaisuudet, osuudet tekijyydestä, tutkimusryhmän asema, tulosten omistajuus sekä tutkimuksen lähteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132-133; Vilka 2005, 30.) Tutkimuksen eri vaiheet olen pyrkinyt kuvaamaan mahdollisimman tarkasti raportissa. Raportista käy myös ilmi tutkimuksen tekijä, tiedoksiantaja, tutkimuksen toimeksiantaja sekä käytetty lähdemateriaali, joka on merkitty lähdeviittein tekstiin.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää monia erilaisia mitta- ja tutkimustapoja. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytetään käsitteitä reaalibeliu- ja validius. Tutkimuksen reaalibeliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen tai mittauksen reaalibeliu tarkoittaa sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validiuksella tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-232.)

Laadullisen tutkimuksen osalta luotettavuuden arvioinnista ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ydinasioita ovat henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset. Luotettavuutta parantaa heidän mukaansa myös tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteutuksen kaikista vaiheista sekä keskeisenä he pitävät, että laadullisen aineiston analyysissa on tehty luokittelut saaduista tutkimustuloksista sekä selostus luokitteluiden syntymisestä. Tuomi ja Sarajärvi ovat määritelleet seuraavat asiat, jotka tulisi huomioida ja käydä läpi, kun arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta: Tutkimuksen kohde ja tarkoitus, omat sitoumukseti tutkijana tässä tutkimuksessa, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkija-tiedonantaja-suhde, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus sekä raportointi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 232-233; Tuomi & Sarajärvi 2005, 142-143.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Original Sokos Hotel Puijonsarven vuorotyöntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnista vuorotyössä sekä vuorotyön vaikutuksista terveyteen. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, miten eri työhyvinvointitekijät vaikuttavat ja miten ne voivat edistää työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä. Lisäksi selvitin mitä mahdollisia haasteita tai haittoja vuorotyö on aiheuttanut fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Opinnäytetyön tulosten avulla voidaan kehittää työhyvinvointia ja sen osatekijöitä sekä edistää terveyttä vuorotyössä tuomalla esiin mahdollisia henkilöstön kehitysideoita.

Tutkimus ja tutkimuksen aihe olivat tutkimusta aloittaessani tärkeitä minulle ja ovat sitä edelleen. Tutkimusta tehdessä, mielenkiintoni työhyvinvointia kohtaan vain lisääntyi ja haluan vielä tutkimuksen jälkeenkin perehtyä aiheeseen lisää ja toivoisin saavani työskennellä joku päivä työhyvinvoinnin parissa. Mielestäni tutkimuksena tämä oli tärkeä, koska vuorotyö rasittaa ihmisen hyvinvointia ja jaksamista jokaisella hyvinvoinnin alueella. Työhyvinvointiin panostamalla ja sitä edistämällä, voidaan vaikuttaa vahvasti jaksamiseen vuorotyössä. Tutkimuksia vuorotyöstä on paljon tehty sosiaali- ja terveysalalla, mutta mielestäni on tärkeää saada myös muiden ammattialojen vuorotyöntekijöiden kokemuksia, mietteitä ja ajatuksia esille.

Aineiston keräämisen toteutin teemahaastatteluiden avulla. Etukäteen tein haastattelulle rungon, jonka mukaan haastattelussa edettiin. Haastattelussa oli kaksi pääteemaa, työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja vuorotyön aiheuttamat haitat ja haasteet. Näiden kahden pääteeman alle tein kysymyksiä, joihin hain vastauksia. Haastatteluissa edettiin keskustelemalla aiheesta ja tarvittaessa esitin lisäkysymyksiä. Haastatteluja ei nauhoitettu, kirjoitin ylös haastateltavien antamat vastaukset. Kaikki haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina työpaikan ulkopuolella, jotta haastateltavien henkilöllisyys pysyi paremmin salassa.

Tutkimuksen tiedonantajina olivat viisi Original Sokos Hotel Puijonsarven työntekijää, jotka tekevät vuorotyötä. Koska olen itse aiemmin työskennellyt Puijonsarvessa ja haastateltavat olivat entisiä työkavereitani, kutsuin heidät haastatteluun tekstiviesteillä, jossa kysyin halukkuutta osallistua haastatteluun sekä kerroin mistä haastattelussa on kysymys ja mitä aihetta haastattelu koskee. Tiedonantajat eivät lukeneet tutkimuksen tuloksia ennen niiden julkaisua.

Haastateltavien määrä tutkimuksessa oli melko pieni. Isommalla otannalla olisi saanut kattavamman määrän tutkimusaineistoa ja suuremmasta tutkimusaineistosta olisi voinut tehdä paremmin yleistyksiä, jos sama vastaus olisi toistunut useasti. Mielestäni tutkimusaineistoa kertyi pienestä haastateltavien määrästä huolimatta hyvin kattavasti ja koska kyseessä oli kvalitatiivinen tutkimus, jokainen kokee työhyvinvoinnin ja työhyvinvointiin vaikuttavat asiat omalla tavallaan omaan kokemukseen, perimään ja oppimaansa pohjautuen, oikeita ja vääriä vastauksia ei ole. Tutkimuksesta saadut tulokset antavat mielestäni kuitenkin suuntaa hyvin siitä, mitkä asiat koetaan vahvoina vaikuttajina ja edistäjinä vuorotyön työhyvinvoinnissa sekä työssä jaksamisessa.

Koska kyseessä oli entinen työpaikkani, tunsin haastateltavat, koska he olivat entisiä työkavereitani. Tiedostin jo etukäteen, että tähän voi liittyä riski, että en tulisi saamaan välttämättä niin kattavia ja avoimia vastauksia kuin jos tutkimuksen tekijänä olisi joku heille tuntematon henkilö. Tutkimuksen tehtyä, koen että sain totuuden mukaisia vastauksia haastateltavilta. Haastateltavat olivat rentoja, eivätkä pidättyväisiä haastattelutilanteessa. Jos työskentelisin yhä haastateltavien kanssa samassa työpaikassa, tilanne olisi voinut olla päinvastainen. Koska tutkimuksessa ei tutkittu Original Sokos Hotel Puijonsarven työhyvinvoinnin nykytilaa, vaan työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työhyvinvointiin vaikuttavista ja edistävästä tekijöistä yleisellä tasolla, työvuoteni Puijonsarvessa eivät vaikuttaneet tutkimuksen analysointiin ja pystyin tarkastelemaan tutkimusaineistoa ulkopuolisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tekemisen aloitin tämän vuoden alussa eli tammikuussa 2015. Haastattelut toteutin touko-heinäkuun välisenä aikana. Tulosten analysoinnin aloitin, kun olin pitänyt kaikki teemahaastattelut. Kokonaisuudessaan tutkimus ja opinnäytetyö oli valmis syyskuussa 2015.

Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimusaineiston analyysin aloitin kirjoittamalla ensin haastatteluista saamani vastaukset puhtaaksi. Seuraavaksi luin vastaukset ja perehdyin saamiini vastauksiin kokonaisuutena syvemmin. Etsin aineistosta oleellimmat vastaukset ja listasin nämä vastaukset sekä ilmaisut. Tämän jälkeen aloin hahmottelemaan samankaltaiset vastaukset omiksi ryhmikseen, joista sain muodostettua alaluokkia. Alaluokista syntyi taas yläluokkia ja yläluokista muodostui tutkimuksen tuloksia kokoava käsite.

Tutkimusraportin jokaisessa vaiheessa olen noudattanut rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta. Olen käsitellyt saamaani tutkimusaineistoa luotettavasti sekä huolellisesti. Olen kuvannut kaikki tutkimuksen vaiheet niin, että tutkimus on toistettavissa uudelleen.

7.3 Tutkimustulosten tarkastelu, kehittämis- ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksessa tuli paljon esiin asioita, joita etukäteen osasin jo odottaa. Haastatteluissa nousi kuitenkin paljon myös uusia ja mielenkiintoisia asioita esiin. Haastattelut onnistuivat mielestäni hyvin ja sain hakemiini kysymyksiin vastauksia. Haastattelun teemat herättivät paljon keskusteltavaa ja hyvin erilaisia mielipiteitä haastateltavissa. Välillä haastattelut rönnyilivät hyvin monimuotoisiksi, työhyvinvointi koettiin tärkeäksi ja kokonaisvaltaiseksi kokonaisuudeksi.

Työ on suuri osa elämäämme ja se miten voimme ja jaksamme työssä, vaikuttaa suuresti myös vapaa-aikaamme. Huomasin vuorotyössä usein haasteeksi nousevan nukkumisen ja väsymyksen tunteen. Esimerkiksi iltavuorosta vaihto aamuvuoroon oli haastavin. Usein iltavuoron jälkeen olin vielä niin energinen, että nukkumisesta ei tullut heti mitään, joten yöunet jäivät lyhyeksi ja tämän huomasin seuraavana päivänä väsymyksen tunteena.

Vuorotyö luo omat haasteensa myös aikatauluja järjestettäessä, esimerkiksi harrastuksien ja muiden ihmisten aikataulujen sovittaminen yhteen loi välillä haasteita. Esimieheni toteutti työvuoroittoa todella hyvin mahdollisuuksien mukaan, joten vuorotyötä tehdessänikin pystyin panostamaan harrastuksiini aivan täysipainoisesti. Ennakoon tiedossa olleet menot pystyi hyvin järjestämään ja esittämään työvuoroittoa, mutta äkillisesti tulleet menot olivat haastavampia soviteltavia ja varsinkin viikonlopuille sattuneet menot. Vuorotyön työaikojen puitteissa taas joidenkin asioiden hoitaminen oli huomattavasti helpompaa, esimerkiksi virastoaukioloaika noudattavien palveluiden käyttäminen, kuten pankkipalvelut ja verotoimisto.

Ensimmäisessä kappaleessa kävin läpi Mankan määrittelemiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Jokainen näistä tekijöistä on mielestäni vastuussa työhyvinvoinnista ja voi omalla toiminnallaan edistää työhyvinvointia. Organisaation vastuulla on mielestäni huolehtia työterveyshuollosta, työsuojelusta sekä yrityksen työhyvinvoinnin linjauksista. Organisaation on tärkeää järjestää turvallinen työympäristö, jossa työntekijä tuntee olonsa turvallisiksi. Organisaatio voi

edistää työhyvinvointia panostamalla edellä mainittuihin asioihin, kyselemällä ja ottamalla vastaan palautetta työntekijöiltä, pohtimalla asioita ja tekijöitä, joilla voitaisiin välttää sairauspoissaoloja. Organisaation päättäjien kannattaa myös mielestäni miettiä, miten työntekijöitä kiitetään, kannustetaan ja palkitaan hyvistä työsuorituksista. Organisaation vaikutus työhyvinvointiin tapahtuu taustalla, organisaatio antaa linjaukset ja raamit miten työhyvinvointi hoidetaan yrityksessä, mutta nämä päätökset vaikuttavat joka päiväisessä työnteossa.

Esimiestoiminnalla on mielestäni yksi vahvimista rooleista työhyvinvointiin vaikuttamisessa. Sillä voidaan joko edistää työhyvinvointia tai huonontaa sitä merkittävästi. Mielestäni esimiehen on tärkeää olla läsnä. Usein esimiehellä voi olla paljon toimistotöitä hoidettavanaan, mutta esimies ei saa linnoittautua toimistoonsa ja johtaa sieltä käsin. Itse koen myös, että esimiehen on tärkeää tehdä itse työtä, jota työntekijät tekevät, koska näin hän tietää miten hänen tekemät päätökset koskettavat työntekijöitä ja vaikuttavat heidän työntekoon. Varsinkin kyseen ollessa vuorotyöstä, pidän myös tärkeänä, että esimies osallistuu silloin tällöin muihinkin vuoroihin kuin pelkkään päivävuoroon, koska varsinkin hotelli- ja ravintola-alalla kiireisintä aikaa on juuri illat ja viikonloput, joten esimiehen on tärkeää nähdä, miten työt sujuvat kiireisenä aikana. Esimiehen tulee olla tasapuolinen jokaista työntekijää kohtaan ja esimiehellä täytyy olla halu saada työntekijät onnistumaan, koska kun työntekijät onnistuvat, tällöin onnistuu myös esimieskin omassa työssään.

Työyhteisöllä ja sen ilmapiirillä on todella suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työyhteisön hyvä ilmapiiri auttaa jaksamaan kiireessä ja huonoiltakin tuntuvina työpäivinä. Hyvä työyhteisö on mielestäni kantava voimavara työssäjaksamisessa. Työyhteisössä on tärkeää olla tasapuolinen ja tasa-arvoinen kulttuuri. Jokaisen työntekijän on tärkeää tuntea itsensä kuuluvaksi osaksi työyhteisöä juuri sellaisena kuin on.

Itse työ ylläpitää parhaiten kiinnostusta työntekoon ja varmasti myös työn laatuun. Työn mielekkyyteen mielestäni eniten vaikuttaa itse työn sisältö, mutta muutkin osatekijät vaikuttavat asiaan. Jos työ ei ole välttämättä unelmatyö, mutta jos muut työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät ovat yrityksessä kunnossa ja henkilökunnasta pidetään huolta, työssä ja työpaikassa työntekijä voi viihtyä kuitenkin pitkäänkin.

Työntekijällä itsellään on loppu peleissä suurin vastuu omasta työhyvinvoinnistaan, miten sinä itse huolehdit omasta jaksamisesta ja terveydestä. Työnantajan on tärkeää antaa näille hyvät edellytykset, mutta työntekijä itse päättää viime kädessä kuinka hyödyntää näitä asioita ja miten suhtautuumihinkin. Asenteella on todella suuri merkitys miten asioihin suhtautuu, mitä arvostaa ja mihin on tyytyväinen. Työpaikan työhyvinvointiin työntekijät voivat vaikuttaa omalla aktiivisuudellaan, ei auta jos asioista puhutaan vain selän takana ja ajatellaan, että muutosta ei kuitenkaan tule ja ei välttämättä kaikkiin asioihin tulekaan, mutta vielä vähemmän, jos asioista ei puhuta. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen työpaikalla on jokaisen siellä työskentelevän vastuulla.

Tämän opinnäytetyön tulokset antavat mielestäni kaikille työhyvinvointiin vaikuttaville tekijöille lisätietoa heidän vaikutuksestaan ja tavoistaan edistää osaltaan työhyvinvointia. Välttämättä kaikki tekijät eivät tule ajatelleeksi asiaa, miten työntekijöiden näkökulmasta heidän ja heidän toiminnan nähdään vaikuttavan tai miten sen koetaan ja odotetaan edistävän työhyvinvointia sekä jaksamista vuorotyössä.

Tässä opinnäytetyössä ja tutkimuksessa ei ollut tarkoitus arvostella eikä analysoida Original Sokos Hotel Puijonsarven työhyvinvoinnin nykytilaa. Toivon, että tästä tutkimuksesta on hyötyä Puijonsarvelle siten, että jokainen joka Puijonsarvessa työskentelee, niin työntekijät kuin esimiehet voivat tutustua tähän tutkimukseen ja siitä saatuihin tuloksiin. Jokainen heistä tietää nykyisen työhyvinvoinnin tilan, voi analysoida sitä mielessään ja miettiä miten jokainen voi osaltaan olla mukana kehittämässä työhyvinvointia ja jaksamista vuorotyössä. Toivon tutkimuksen toimivan herättelijänä, työhyvinvointi on jokaisen vastuulla.

Jatkumoa opinnäytetyölleni voisi olla esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelman laatiminen Original Sokos Hotel Puijonsarveen.

7.4 Omat oppimiskokemukset

Innostus opinnäytetyöni aihevalintaan lähti omien kokemuksieni pohjalta, koska olen työskennellyt ravintola-alalla vuorotyössä useita vuosia. Halusin perehtyä asiaan lisää ja syvemmin, halusin saada lisätietoa työhyvinvoinnista ja miten asia koetaan työntekijöiden näkökulmasta.

Tätä opinnäytetyötä työstäessä itsekkin ymmärsin vielä kokonaisvaltaisemmin ja syvemmin työhyvinvoinnin merkityksen sekä miten laajasta ja monimuotoisesta asiasta oikeasti on kysymys. Vaikka puhutaan työhyvinvoinnista, niin työhyvinvointimme vaikuttaa työn ulkopuolisen elämämme hyvinvointiin ja myös toisin päin. Usein työhyvinvointia nähdään suppeana eikä ymmärretä ajatella kaikkia sen osa-alueita, kuka ja miten siihen voi vaikuttaa ja kenen vastuulla se on. Haaveilen joku päivä saavani tehdä työtä, jossa saan työskennellä työhyvinvoinnin parissa.

LÄHDELUETTELO

DOCENDUM. 2015. Työhyvinvoinnin tekijät. [2015-03-28]. Saatavissa: <http://docendum.fi/tyo-hyvinvoinnin-tekijat/>

GHAURI, P. & Gronhaug, K. 2010. Research methods in business studies. Harlow: Pearson Education Limited.

HAUTALA, Taru & Lämsä, Anna-Maija. 2008. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

HELASTI, Pirjo. 2008. Vuorotyö aiheuttaa uniongelmia. [Viitattu 2015-09-09]. Saatavissa: http://www.hyvaterveys.fi/artikkeli/terveys/vuorotyö_aiheuttaa_uniongelmia

HIRSJÄRVI, Sirkka & Hurme, Helena. 2009. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

HIRSJÄRVI, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

HUTTUNEN, Jussi & Mustajoki, Pertti. 2007. Elämä pelissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

INSPIRANS OY. 2014. Kvalitatiivinen tutkimus luo aina uutta. [Viitattu 2015-07-14]. Saatavissa: <http://www.inspirans.fi/kvalitatiivinen-tutkimus/>

JUUTI, Pauli. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

JUUTI, Pauli & Vuorela, Antti. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

JÄRVI, Ulla. 2013. Stressaantuneen uni ei rentoututa. [Viitattu 2015-03-14]. Saatavissa: <http://www.potilaanlaakarilehti.fi/uutiset/stressaantuneen-uni-ei-rentouta/#.VQR13pWJjX5>

JÄRVINEN, Pekka. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS Bookwell Oy.

KARJALAINEN, Sirkka & Kukkonen, Pirjo. 2005. Psykologista käyttötietoa. Helsinki: Edita Prima Oy.

KAUHANEN, Juhani. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

KAUHANEN, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

KEHUSMAA, Kirsti. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

LUUKKALA, Jouni. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

MIETTINEN, Jaana. 2008. Vuorotyö ja terveys. [Viitattu 2015-03-10]. Saatavissa: http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttl00526

MOISALO, Veli-Pekka. 2011. Uusi HR arjen henkilöstöjohtamista. Kuopio: Suomen Graafiset Palvelut Oy.

MÖNKKÖNEN, Kaarina & Roos, Satu. 2009. Työyhteisötaidot. Suomi: UNIpress.

SEURI, Markku & Suominen, Risto. 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

TARKKONEN, Juhani. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. EU: UNIpress.

TERVEYSKIRJASTO. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. [Viitattu 2015-03-09]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013

TERVEYSKIRJASTO. 2007. Stressinhallintakeinoja. [Viitattu 2015-03-14]. Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00089

TUOMI, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi Oy.

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Viitattu 2015-08-16]. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio180113.pdf

TYÖSUOJELUHALLINTO. 2013. Yö- ja vuorotyö. [Viitattu 2015-03-08]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yo-vuorotyoluvat>

TYÖTERVEYSLAITOS. 2014. Vuorotyö ja terveys. [Viitattu 2015-03-09]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx

TYÖTURVALLISUUSKESKUS. 2015. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. [Viitattu 2015-03-01.] Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat

TYÖTURVALLISUUSKESKUS. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. [Viitattu 2015-03-01.] Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat

TYÖTURVALLISUUSKESKUS. 2015. Työhyvinvoinnin tekijöitä työpaikalla. [Viitattu 2015-03-28]. Saatavissa: http://www.tuottavuustyoy.fi/menestyva_tyopaikka/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin_tekijat

URATIE. 2011. Sisäistä hehkoa puhkuen työntekoon. [Viitattu 2015-09-07]. Saatavissa: <http://www.uratie.fi/tyonhakija/artikkelit/article29112.ece>

VILKKA, Hanna. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

VIRTANEN, Petri. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima Oy.

ZIKMUND, W. 2000. Business Research Methods. Sixth Edition. Orlando: The Ryden Press.

ÖSTERBERG, Maritta. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

LIITTEET

Teemahaastattelun haastattelurunko ja haastattelun kysymykset

1. Marja-Liisa Mankan mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat viisi eri osatekijää, organisaatio, esimiestoiminta, työyhteisö, työ ja sinä itse. Miten nämä kyseiset tekijät mielestäsi vaikuttavat työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi vuorotyössä? Sekä miten kyseiset tekijät voivat edistää työhyvinvointiasi ja työssä jaksamistasi vuorotyössä?

2. Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista ja terveydestä. Erilaisissa tutkimuksissa on todettu, että vuorotyö on aiheuttanut erilaisia terveydellisiä haittoja vuorotyötä tekeville henkilöillä. Minkälaisia mahdollisia haasteita tai haittoja vuorotyö on aiheuttanut sinun
 - a. Fyysiseen hyvinvointiin ja terveyteen
 - b. Psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen
 - c. Sosiaaliseen hyvinvointiin ja terveyteen