



12-tuntisen työaikamuodon koetut vaikutukset Tervakoski Oy:ssä

Juho Keltto

OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2021

Biotuote- ja prosessitekniikan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Biotuote- ja prosessitekniikan tutkinto-ohjelma

KELTTO, JUHO:

12-tuntisen työaikamuodon koetut vaikutukset Tervakoski Oy:ssä

Opinnäytetyö 53 sivua, joista liitteitä 15 sivua
Kesäkuu 2021

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Tervakoski Oy:n henkilöstön halua jatkaa noin vuosi sitten aloitettua kokeilua, jossa silloinen 8-tuntinen työaikamuoto vaihdettiin 12-tuntiseen. Tervakoski Oy:n henkilöstö järjesti vuonna 2019 oma-aloitteisesti äänestyksen, jossa selvitettiin henkilöstön halua vaihtaa 12-tuntiseen työaikamuotoon. Äänestystulos oli ylivoimaisesti 12-tuntisen työaikamuodon kannalla, ja ensimmäinen 12-tuntinen vuoro aloitti aamuvuoronsa 1.4.2020. Opinnäytetyön tarkoituksena oli pohtia työaikamuodon vaikutuksia pohjautuen Tervakoski Oy:n itse henkilöstölleen teettämään kyselyyn. Tutkimusdataa kerättiin lisäksi haastattelemalla työntekijöitä, esimiehiä sekä asiantuntijoita.

Työn teoriaosuudessa käsiteltiin erilaisia paperiteollisuuden työehtosopimuksen mahdollistamia keskeytymättömään työhön soveltuvia työaikamuotoja, näiden mahdollisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin sekä lakitekniisiä asioita. Teoriaosuudessa perehdyttiin lisäksi aikaisempiin tutkimuksiin työaikamuotojen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin.

Tulokset-osiossa käsiteltiin Tervakoski Oy:n tuotannon henkilöstön sekä heidän esimiestensä kyselyiden tuloksia. Lisäksi käsiteltiin erillisten haastatteluiden tuloksia ja pohdittiin tapoja, joilla työnantaja voisi tukea vuorotyötä tekevää henkilöstöä jaksamaan työssään.

Henkilöstökyselyn perusteella siirtyminen 12-tuntiseen työaikamuotoon oli Tervakoski Oy:n kannalta oikea ratkaisu, sillä henkilöstön tyytyväisyys työaikamuotoa kohtaan oli kyselyn perusteella erittäin korkealla tasolla. Opinnäytetyön tuloksien perusteella 12-tuntisella työaikamuodolla tulisi jatkaa tulevaisuudessakin. Vuorotyötä tekevän henkilöstön jaksamisen tukemista pohdittaessa todettiin työterveyden ja esimiesten saumattoman yhteistyön olevan ensiarvoisen tärkeää. Lisäksi todettiin, että liikuntaan kannustaminen työnantajan puolelta voisi olla jaksamisen kannalta hyödyllistä.

Asiasanat: työaikamuoto, vuorotyöjärjestelmä, työhyvinvointi

ABSTRACT

Tampereen Ammattikorkeakoulu
Bioproduct and Process Engineering

KELTTO, JUHO:

Perceived Effects of the 12-Hour Working Time Form at Tervakoski Oy

Bachelor's thesis 53 pages, appendices 15 pages

June 2021

The thesis was commissioned by Tervakoski Oy. The aim of this thesis was to find out if Tervakoski Oy personnel wanted to continue the experiment started about a year ago, in which the then 8 hour working time format was changed to 12 hours. In 2019, Tervakoski Oy personnel organized a vote on their own initiative, in which the personnel's desire to change a 12-hour working time format was clarified. The result of the vote was overwhelmingly in favor of the 12-hour working time format, and the first 12-hour shift began its morning shift on 1.4.2020. The purpose was to consider the effects of the working time format based on a survey commissioned by Tervakoski Oy's own personnel. Research data was also collected by interviewing employees, supervisors and experts.

The theoretical part of the work discusses various forms of working time suitable for uninterrupted work, the possible effects of these in the paper industry's collective agreement, the possible effects of these on the well being of employees and legal issues. The theoretical part also looked at previous studies on the effects of working time on the wellbeing of employees.

The results section conveys with the results of the survey's made for Tervakoski Oy's production personnel and their supervisors. In addition, the results of separate interviews and ways in which the employer could support shift workers to cope with their work were discussed.

Based on the personnel survey, the transition to a 12-hour working time format was the right choice for Tervakoski Oy, as the personnel's satisfaction with the working time format was at a very high level based on the survey. Based on the results of the thesis, the 12-hour working time format should be continued in the future as well. When considering supporting the resilience of shift personnel, it was stated that occupational health and seamless co-operation with supervisors are of paramount importance. In addition, it was found that encouraging physical activity on the part of the employer could be helpful for coping.

Key words: form of working time, shift system, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TEOLLISUUDEN JATKUVAT TYÖAIKAMUODOT	6
	2.1. Työaikalaki	6
	2.2. Työehtosopimus	7
	2.3. Vuorotyöjärjestelmät	8
	2.4. Vuorotyöjärjestelmät paperiteollisuudessa	9
3	TYÖN TOTEUTUS.....	13
	3.1. Työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon henkilöstölle	13
	3.2. Työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon esimiehille	14
	3.3. Haastattelut.....	14
4	TULOKSET	15
	4.1. Työaikamuotoihin liittyvä kysely henkilöstölle	15
	4.1.1 Työaikamuoto sekä vuoronvaihtojankohta	15
	4.1.2 12 tuntisen työaikamuodon vaikutus jaksamiseen töissä ja vapaa-ajalla.....	18
	4.1.3 Haasteet jaksamisessa.....	21
	4.1.4 Työtyytyväisyys, työilmapiiri ja ylityövalmius	21
	4.1.5 Tiedonkulku vuorojen välillä	25
	4.1.6 Työkyky	27
	4.1.7 Työkykyä ylläpitävää toimintaa	28
	4.2. Työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon esimiehille	29
	4.2.1 12-tuntisen työaikamuodon hyviä ja huonoja puolia	29
	4.2.2 Työaikamuodon vaikutuksia	31
	4.3. Haastattelut.....	32
5	POHDINTA	35
	LÄHTEET.....	37
	LIITTEET	39
	Liite 1. Kysely henkilöstölle	39
	Liite 2. Kysely esimiehille	43
	Liite 3. Yhteenveto	48

1 JOHDANTO

Tervakoski Oy on Kanta-Hämeessä Tervakosken kylässä sijaitseva erikoispaperitehdas. Yritys on perustettu vuonna 1818 ja se on Suomen vanhin edelleen toiminnassa oleva paperitehdas. Tuotevalikoima koostuu monenlaisista paperilajeista kuten päällystetyistä tai päällystämättömistä ohuista painopapereista, pakkauspapereista, leivinpapereista, sähköeristepapereista, savukkeiden tippipapereista sekä desing- ja käsintehdyistä papereista. Yrityksen henkilökuntaan kuuluu noin 340 henkilöä (Tervakoski) ja sen liikevaihto oli vuonna 2019 noin 145 miljoonaa euroa (Tervakoski Oy.) Tervakoski Oy:llä on historiansa aikana ollut monta omistajaa kuten Suomen Pankki, Enso-Gutzeit, Trierenberg sekä nykyinen Delfortgroup (Johansson. J).

Vuonna 2019 Tervakoski Oy:n henkilöstö piti äänestyksen työaikamuodon vaihtamisesta silloisesta 8-tuntisesta 12-tuntiseen. Tervakoski Oy:n työaikamuoto oli äänestyksen aikana 8h nopea kierto (AAllYY----). Valtaosa työntekijöistä äänesti 12-tuntisen nopean kierron (AAll-----) työaikamuodon puolesta, vaikka vastustakin oli. Ensimmäinen 12-tuntinen työvuoro aloitti aamuvuoronsa huhtikuun ensimmäinen päivä 2020. Työaikamuodon vaihdos toteutettiin paikallisella sopimuksella. Sovittiin että työaikamuodon vaihdos toteutetaan määräaikaisena, vuoden kestävä kokeiluna. Sopimukseen kirjattiin myös, että noin kaksi kuukautta ennen kokeilun loppumista tehdään henkilöstölle kysely, johon perustuen tehdään päätös millä työaikamuodolla jatketaan. Opinnäytetyö pohjautuu tähän Tervakoski Oy:n henkilöstölleen teettämään kyselyyn. Kyselyn täydentämiseksi pidettiin haastatteluita henkilöille, jotka ovat tavalla tai toisella olleet tekemisissä 12-tuntisen työaikamuodon kanssa. Haastateltavat henkilöt olivat vuorotyötä tekeviä työntekijöitä, esimiehiä ja asiantuntijoita.

Kyselyn perusteella 12-tuntinen työaikamuoto lisää monen työntekijän jaksamista ja hyvinvointia esimerkiksi vähentämällä uniongelmia ja lisäämällä vapaa-aikaa. Ongelmaton tämä työaikamuoto ei kuitenkaan ole. Opinnäytetyössä pyritään pohtimaan työaikamuotoa monelta kantilta.

2 TEOLLISUUDEN JATKUVAT TYÖAIKAMUODOT

2.1. Työaikalaki

Keskeytymätön kolmivuorotyö tarkoittaa, että työtä tehdään kolmessa vuorossa viikon kaikkina päivinä. Vuorotyön säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia. Työaika voidaan kuitenkin paikallisesti sopia 12-tuntiseksi, jolloin vuoroja on vuorokaudessa kaksi kolmen sijasta. Työaikalain mukaan kyse on vuorotyöstä, kun vuorojen väliin jää enintään tunnin aika tai kun vuorot jatkuvat enintään tunnin päällekkäin. (Työaikalaki, 872/2019).

Työaikalain mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työajaksi lasketaan myös työn kannalta välttämättömät terveystarkastukset ja päivystysluontoinen varallaolo. Työajan määritelmä ei ole toisin sovittavissa esimerkiksi paikallisella sopimuksella. Työajan laskentaan ei oteta mukaan muita eriä kuten palkallisia arkipyhiä, työajan tasoittamisvapaita tai matka-aikoja vaikka niistä maksettaisiin palkkaa. (Työaikalaki, 872/2019).

Työaikalain mukaan ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyn kannalta tarpeen. Työaika ei ylityö mukaan lukien saa ylittää 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. (Työaikalaki, 872/2019).

Yötyötä on työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Jotta yötyön ehdot täyttyvät, pitää vähintään 3 tuntia sijoittua tämän ajanjakson väliin. Yötyötä saa teettää säännöllisesti vuorotyössä. Keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu yövuoroksi määriteltävään kellonaikaan, minkä jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Työntekijän erillisellä suostumuksella saa kuitenkin teettää kaksi vuoroa lisää. (Työaikalaki, 872/2019).

2.2. Työehtosopimus

Säännöllisistä työaikaa koskevissa asioissa on mahdollista ottaa huomioon ala-kohtaisia tarpeita työehtosopimuksen avulla, mutta kaikki asiat eivät ole sovittavissa vaan ne määrää laki. Lain osalta pakottava kohta, josta ei saa työntekijä- ja työnantajajärjestöjen kesken sopia on työntekijän ylityöhön vaadittu joka kertainen suostumus. Työaikalaisissa on määritelty lista laissa määriteltyjä asioita, joista saa poiketa työehtosopimuksella. Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta työaikalain säännöksistä poiketen. Työehtosopimuksen perustuva säännöllinen työaika saa olla enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa 52 viikon ajanjakson aikana. Poiketa saa myös esimerkiksi tehtävistä, joissa yötyötä saa teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana sekä yötyöajan tasoittumisesta ja sijoittumisesta. Myös sunnuntaityötä koskevasta työntekijän suostumuksesta saa sopia työehtosopimuksella. (Työaikalaki 872/2019)

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan sopimuksia, jotka koskevat vain sitä työpaikkaa, jossa ne on solmittu. Paikalliset sopimukset kirjoitetaan yhteistyössä työntekijöiden edustajan eli yleisimmin luottamusmiehen sekä työnantajan edustajien kesken. Työehtosopimukset voivat mahdollistaa joistakin asioista sopimisen myös suoraan työntekijän ja työnantajan kesken ilman edustajia välikäsinä. (Paikallinen sopiminen). Erityisesti valtakunnalliset ja laajalle ulottuvat työehtosopimukset mahdollistavat joistain työehdoista sopimisen toisin paikallisesti. Tärkein syy paikalliseen sopimiseen on joustavuuden tuominen liittotasoa alemmalle portaalalle. Esimerkiksi työsuhteen ehdoista voidaan neuvotella paikallisella tasolla, kunhan laki ja alaa koskevat työehtosopimukset sen sallivat. Paikallisesti sovittavista asioista yleisin on työaikajärjestelyt. Paikallinen sopiminen tekee mahdolliseksi työaikojen sovittamisen toimialan ja jopa yksittäisen yrityksen tarpeisiin, ja tuo joustavuutta esimerkiksi työvoiman käyttämiseen kiireisinä aikoina. (Työeh-

tosopimus ja paikallinen sopiminen). Palkkaukseenkin liittyvistä asioista sopiminen on yleistä. Hyvin hoidettu paikallinen sopiminen palvelee molempia osapuo- lia, työnantajaa ja työntekijöitä. (Kujala, 2011, 9-10).

Työnantajaliitto Metsäteollisuus Ry, joka neuvottelee paperiteollisuuden työehtosopimuksista Paperiliiton kanssa, ilmoitti vuoden 2020 lopussa aikovansa lopet- taa työehtosopimuksista neuvottelemisen. Tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa val- takunnallisia paperialan työehtosopimuksia ei enää ole, vaan yritykset joutuvat itse sopimaan työehdoista Paperiliiton kanssa. Metsäteollisuus Ry:n hallituksen puheenjohtaja Ilkka Hämälä perusteli valintaa sillä, että Metsäteollisuus Ry ra- kentaa uutta sopimisen kulttuuria, jotta Suomi ja suomalainen metsäteollisuus menestyisivät myös tulevaisuudessa. (Manninen, 2020). Jatkossa työehtosopi- muksista neuvotellaan siis Paperiliiton ja metsäteollisuuden työnantajien kesken. Voimassa olevien työehtosopimusten jälkeistä aikaa koskien on vielä epävar- maa, salliiiko laki 12-tuntisen työaikamuodon jatkamisen nykyisellään, sillä Suo- men työaikalakiin (872/2019) on kirjattu, että mahdollisista työaikamuodoista so- vitaan työnantaja- ja työntekijäliittojen kesken työehtosopimuksissa. Kun metsä- teollisuuden työehtosopimuksia ei enää tehdä työnantajaliiton ja työntekijäliiton kesken, 12-tuntisen työaikamuodon jatkaminen nykyisellään vaatinee lakimuu- toksia työaikalakiin.

2.3. Vuorotyöjärjestelmät

Vuorotyöjärjestelmät voidaan jakaa kahteen osaan, keskeytyviin ja keskeytymät- tömiin. Näiden kahden erona on, että keskeytyvissä järjestelmissä töitä ei tehdä viikonloppuisin. Keskeytymättömät vuorotyöjärjestelmät sopivat teollisuuteen erinomaisesti, koska niiden avulla voidaan esimerkiksi pitää teollisuuslaitos käyn- nissä vuorokauden ympäri. (Kujala, 2011, 9).

Vuorotöiden jaksotus voidaan hoitaa lukuisilla eri tavoilla ja se on paljolti työnan- tajan tarpeista kiinni. Tuotantolaitoksen pysäyttäminen viikonlopuiksi voi olla kan-

nattavaa työnantajan näkökulmasta, jotta palkkakustannukset pysyvät maltillisempina. Toisaalta työn luonne voi olla sellainen, että tuotantolaitoksen pysäyttäminen tai prosessin alas ajaminen viikoittain ei ole kannattavaa, jolloin työtä tehdään ympäri vuorokauden myös viikonloppuisin. Valta käytettävästä työaika muodosta on yleensä työnantajalla (Työaikamuodot.)

Keskeytyvä kolmivuorotyö, eli viikonlopuksi pysähtyvä, kolmessa ryhmässä pyörivä järjestelmä toimii yleensä niin, että jokaista vuoroa tehdään viisi päivää peräkkäin. Työpäivät ovat kahdeksan tunnin pituisia, jolloin työtä tehdään arkipäivisin ympäri vuorokauden kolmen eri ryhmän toimesta. Toiminta pysäytetään viikonloppuisin. (Toimivat työaikamallit). Työaikamuoto voisi sopia esimerkiksi konepajalle, jossa ei ole varsinaista keskeytettävää prosessia, vaan työ on esimerkiksi helposti keskeytettävää hitsausta. Vastaavasti samaa työtä voitaisiin tehdä myös kahdessa vuorossa, jolloin teollisuuslaitoksen toiminta pysähtyisi viikonloppujen lisäksi myös öiksi.

Keskeytymätön kolmivuorotyö mahdollistaa teollisuuslaitoksen toiminnan ympärivuotisesti. Keskeytyvään kolmivuorotyöhön verrattuna se vaatii enemmän työntekijöitä, eli viisi eri vuoroa. Keskeytymättömään kolmivuorotyöhönkin on monenlaisia tapoja järjestellä työvuoroja. Eroavaisuuksia eri työaikamuotojärjestelyissä on peräkkäisissä työpäivissä, vapaiden määrässä, päivien pituuksissa ja eri vuorojen järjestyksissä. Yleinen tapa järjestää keskeytymätön kolmivuorotyö on niin sanottu 8 tunnin lyhyt kierto (AIIYY----), jossa tehdään kuusi peräkkäistä työpäivää ja ollaan neljä päivää vapaalla. (Toimivat työaikamallit). Tämä vuorojärjestelmä voisi sopia esimerkiksi teollisuuslaitoksiin, joissa työn keskeyttäminen viikonlopuiksi ei ole mahdollista tai kannattavaa.

2.4. Vuorotyöjärjestelmät paperiteollisuudessa

Paperiteollisuuden työehtosopimuksessa on mainittu kuusi erilaista vaihtoehtoa keskeytymättömän vuorotyön toteuttamiseen. Vuorotyöjärjestelmät voidaan ja-

kaa 8- ja 12-tuntisiin, pitkiin ja lyhyisiin kiertoihin. Lisäksi aamu-, ilta-, ja yövuorojen järjestyksissä voi olla eroja. Työehtosopimuksessa mainitut työaikamuodot on esitetty alla olevassa taulukossa 1, jossa A on aamuvuoro, I on iltavuoro, Y on yövuoro ja – on vapaapäivä. Työaikajärjestelmät on esitelty 20 päivän jaksoissa. (Paperiteollisuuden työehtosopimus, 2020, 15, 144).

TAULUKKO 1. Paperiteollisuuden työehtosopimuksessa esitetyt keskeytymättömän kolmivuorotyön vuorokierrot

8h	
pitkä	IIII-AAAA-YYYY-----
pitkä	AAAA-IIII-YYYY-----
lyhyt	AIIYY----AIIYY----
12h	
pitkä	AII-----AII-----
lyhyt	AA-II-----AA-II-----
lyhyt	AI---AI---AI---AI---

Vapaa-ajan pituus ja sen sijoittuminen on tärkeä tekijä riittävän unen määrän, hyvinvoinnin, väsymyksen torjumisen sekä sosiaalisen elämän kannalta. Pitkiä yhtäjaksoisia vapaita pidetään sosiaalisten syiden takia suuremmassa arvossa kuin työvuorojen välistä vapaa-aikaa. (Hakola ym. 2007, 89). Kahdeksan tuntinen pitkä kierto mahdollistaa pitkät yhtäjaksoiset vapaat, mutta se vaatii monta peräkkäistä työpäivää, jotka voivat kerryttää kuormitusta. Pitkän työjakson kerryttämä väsymys voi olla niin korkea, että pitkän vapaajakson ensimmäiset päivät menevät pelkkään palautumiseen (Hakola ym. 2007, 89). 12-tuntinen työaikamuoto mahdollistaa pitkät vapaat, että lyhyet yhtäjaksoiset työputket. 12-tuntin työvuorojen etuna verrattuna 8-tuntin vuoroihin onkin vapaapäivien määrä. Vapaapäiviä kertyy enemmän sekä kuukausi- että vuositasolla. (Hakola ym. 2007, 77).

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että 12-tuntista vuorotyötä tekevät ovat selvästi tyytyväisempiä työaikamuotoonsa kuin 8-tunnin pitkässä tai lyhyessä työaikamuodossa työskentelevät. 12-tuntista työvuoroa tekevät ilmoittivat vähemmän työaikamuodosta johtuvia haittoja vaikuttaen työhyvinvointiin, terveyteen ja työhyvinvointiin. Tutkimuksessa todettiin myös, että he nukkuvat keskimäärin ja aamuvuorojen yhteydessä pidempään kuin kahdeksan tuntista tekevät. Heillä oli vähemmän univaikeuksia, parempi vireystila työvuorojen aikana ja vähemmän vuorotyöunihäiriön oireita. Pitkää työvuoroa tekevät kokivat myös palautuvansa edellisestä työvuorosta selvästi paremmin kuin pitkässä tai lyhyessä 8 tuntisessa vuorojärjestelmässä työskentelevät henkilöt. 12-tuntinen järjestelmä lisää työtyytyväisyyttä, joka vaikuttaa positiivisesti koettuun terveyteen, että työstä suoriutumiseen. (Karhula ym. 2016. 56-58).

Sairauspoissaolot ovat pysyneet ennallaan työaikamuotoja vaihdettaessa. Vuonna 2016 tehdyssä tutkimuksessa todetaan, että "Sairauspoissaolojen esiintyminen pysyi rekisteriaineistossa ennallaan tai nousi hyvin lievästi vuosina 2013 ja 2014, eikä 12-tunnin vuorojärjestelmään siirtyneiden sairauspoissaolojen esiintyvyys näyttänyt poikkeavan muista vuorojärjestelmistä." (Karhula ym. 2016. 52). Sairauspoissaolojen voisi ainakin välillisesti päätellä vähenevän. Vapaajaksot ovat pidempiä, joten esimerkiksi lyhyitä poissaoloja aiheuttavat flunssat osuvat suuremmalla todennäköisyydellä vapaajaksolle.

8-tunnin hitaassa vuorojärjestelmässä raportoitiin eniten läheltä piti -tilanteita. Työmatkaliikenteen vaaratilanteita raportoitiin vähiten 12-tunnin järjestelmässä, kuten myös vaaratilanteita yövuorosta kotiin matkatessa. (Karhula ym. 2016. 57). Työmatkaliikenteen vaaratilanteiden vähentymistä voi selittää parantuneen virkeyden lisäksi omalta osaltaan myös vähentyneet työmatkat, joita on 12-tuntisessa työaikamuodossa vähemmän kuin 8-tuntista tehdessä. 12-tuntisessa työmatkoja on kierron aikana kahdeksan, kun taas 8-tuntisessa niitä on 12. (Karhula ym. 2016. 52).

Vastoin oletusta, että 12-tunnin työvuorot lisääisivät väsymystä 8-tunnin vuoroihin verrattuna, vastaajat raportoivat vuonna 2016 työterveyslaitoksen tekemässä tut-

kimuksessa, että he tuntevat 12-tunnin aamu- ja yövuoroissa vähemmän tai saman verran uneliaisuutta ja voimakasta väsymystä. 12-tunnin nopea kierto, jossa on vain kaksi samaa peräkkäistä vuoroa, minimoi vuorokausirytmien viivästymistä ja optimoi siten palautumista normaaliin päivärytmiin vapailla. (Karhula ym. 2016. 59). Tervakoski Oy:n henkilöstölleen teettämän kyselyn lopputulos tuki tätä havaintoa. Avointen kysymyksien vastausten perusteella on pääteltävissä, että moni työntekijä kokee olevansa virkeämpi 12-tuntista vuoroa tehdessään kuin 8-tuntista tehdessään. (Liite 1.) Peräkkäisten työvuorojen väli on 12-tuntisessa työaikamuodossa vähäisempi kuin 8-tuntisessä, mutta se ylittää silti Työterveyslaitoksen suosittelman 11 tunnin palautumisajan (Työterveyslaitos, 2014).

3 TYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin Tervakoski Oy:n henkilöstölleen teettämän kyselyn pohjalta. Kyselystä tehtiin kaksi eri versiota. Toinen esimiehille ja toinen 12-tuntista työaikamuotoa tekevälle henkilöstölle.

Opinnäytetyössä käytettiin Tervakoski Oy:n itse tekemiä kyselylomakkeita, joiden suunnitteluun kirjoittaja ei itse päässyt osallistumaan. Tämän takia, kyselylomakkeiden tulosten tueksi haastateltiin viittä henkilöä, jotka ovat eri tavoilla tekemisissä työaikamuodon kanssa. Haastatteluita käytettiin lähteenä, kun mietittiin työaikamuotojen koettuja vaikutuksia Tervakoski Oy:n henkilöstöön.

3.1. Työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon henkilöstölle

12-tuntista työaikamuotoa tekevälle henkilöstölle teetetystä kyselyssä oli 15 kysymystä, joista 6 oli avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastasi 123 tuotannon työntekijää ja kuusi vuoromestaria. Henkilöstölle teetetystä kyselystä tehtiin yhteenveto, jossa avattiin Tervakosken henkilöstön mielipiteitä työaikamuodon suhteen. Suuri osa Tervakoski Oy:n henkilöstöstä vastasi kyselyyn, joka kertoo työaikamuodon olevan tärkeä asia Tervakoski Oy:n henkilöstölle.

Henkilöstölle teetetyllä kyselyllä haluttiin selvittää kolmivuorotyötä tekevän henkilöstön halua jatkaa 12-tuntisella työaikamuodolla kokeilun loputtua. Tervakoski Oy käytti tätä kyselyä tukemaan päätöksentekoa työaikamuodon valitsemisessa. Kyselyssä äänestettiin työaikamuotoa viidestä vaihtoehdosta, sekä mieluisempaa vuoronvaihdon ajankohtaa 12-tuntista työaikamuoto tehdessä. Kyselyssä selvitettiin myös 12-tuntisen työaikamuodon mahdollisia vaikutuksia jaksamiseen töissä ja vapaa-ajalla. Avoimilla kysymyksillä selvitettiin mahdollisia työkaluja henkilöstön jaksamisen tueksi sekä yleisiä mielipiteitä kysymällä esimerkiksi, että mikä auttaisi jaksamaan, jos jaksamisessa on haasteita, onko 12-tuntinen lisännyt työtyytyväisyyttä ja minkälaista työnantajan järjestämää toimintaa henkilöstö toivoisi jaksamisen tueksi. Henkilöstön kanssa samaa työaikamuotoa tekevät

vuoromestarit vastasivat samaan kyselyyn henkilökohtaisten toiveidensa näkökulmasta. Henkilöstölle teetetty kyselylomake nähdään kokonaisuudessaan liitteenä 1.

3.2. Työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon esimiehille

Esimiehille teetettyyn kyselyyn vastasi yhdeksän tuotannon esimiestä. Vastaneiden mukana oli myös 12-tuntista työaikamuotoa tekeviä vuoromestareita. Tuotannon esimiehille teetettiin hieman erilainen kysely, jolla kartoitettiin kokemuksia 12-tuntisen työaikamuodon vaikutuksista esimiestyön näkökulmasta. Kyselyssä oli kymmenen avointa kysymystä, kun taas henkilöstön kyselyssä niitä oli vain kuusi. Tuotannon esimiesten kyselyyn vastasi yhdeksän tuotannon 18 esimiehestä, joten otanta ei ollut kovinkaan suuri. Avointen sekä monivalintakysymysten avulla saatiin kuitenkin esiin esimiesten kokemia ongelmankohtia sekä positiivisia puolia liittyen 12-tuntiseen työaikamuotoon. Kyselyssä kysyttiin esimerkiksi 12-tuntisen työaikamuodon mukanaan tuomia hyvinä ja huonoja asioita, vaikutusta alaisten näennäiseen vireystilaan ja vaikutuksia työyksikön työilmapiiriin. Tuotannon esimiehille teetetty kysely nähdään kokonaisuudessaan liitteenä 2.

3.3. Haastattelut

Kyselyiden tueksi pidettiin viisi haastattelua henkilöiltä, jotka ovat eri tavoilla olleet tekemisissä 12-tuntisen työaikamuodon kanssa. Kaikille haastateltaville oli hieman erilaiset kysymykset heidän taustoistaan ja asiantuntemuksestaan riippuen. Haastateltavina oli esimerkiksi vakuutusyhtiön asiantuntija, HR-asiantuntija sekä Tervakoski Oy:ssä 8- ja 12-tuntista työaikamuotoa tehneitä työntekijöitä ja esimiehiä. Haastattelut pidettiin etänä videoyhteyden avulla ja ne nauhoitettiin myöhempää purkaa varten. Opinnäytetyön tekijä toteutti haastattelut haastattelurungon pohjalta. Haastattelu sisälsi kysymyksiä kahdesta teemasta, joita olivat ”koetut vaikutukset työhyvinvointiin ja työkykyyn” ja ”työntekijöiden tukeminen”.

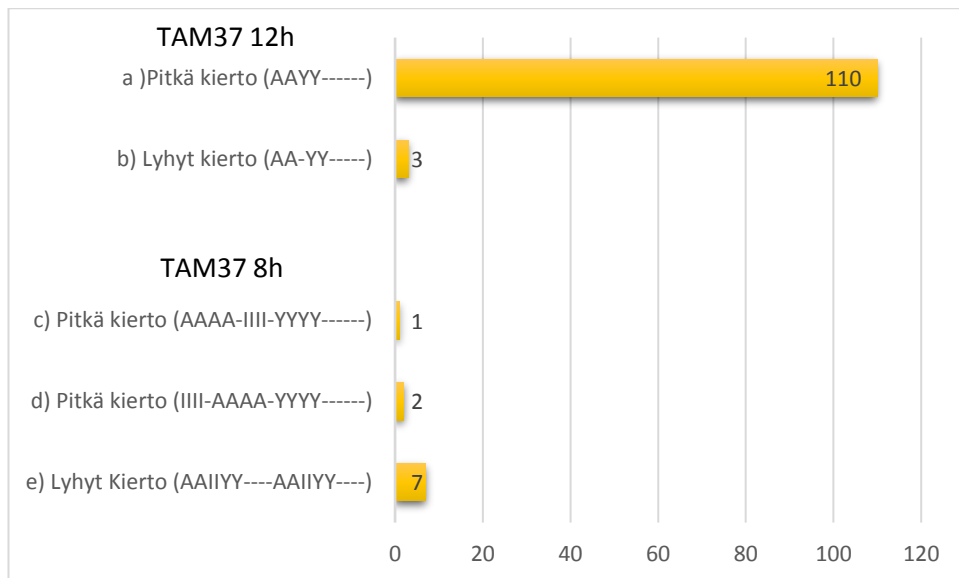
4 TULOKSET

Opinnäytetyön tuloksina toimivat kappaleessa kolme esiteltyjen Tervakoski Oy:n henkilöstölleen teettämien kyselyiden vastaukset sekä erilliset haastattelut. Suureen osaan avoimista kysymyksistä oli vastattu samalla tavalla, joten läheskään kaikkia avoimesti kirjoitettuja vastauksia ei ole sisällytetty tähän osioon. Kappaleeseen sisällytettiin mahdollisimman erilaisia kommentteja. Kysely pidettiin työaikamuotokokeiluun liittyvän paikallisen sopimuksen mukaan, jossa sovittiin, että kaksi kuukautta ennen vuoden työaikamuodon kokeilun loppumista pidetään kysely, jonka avulla tehdään päätös käyttöönotettavasta työaikamuodosta. Kyselyn yhteenveto on nähtävissä liitteenä 3.

4.1. Työaikamuotoihin liittyvä kysely henkilöstölle

4.1.1 Työaikamuoto sekä vuoronvaihtojankoha

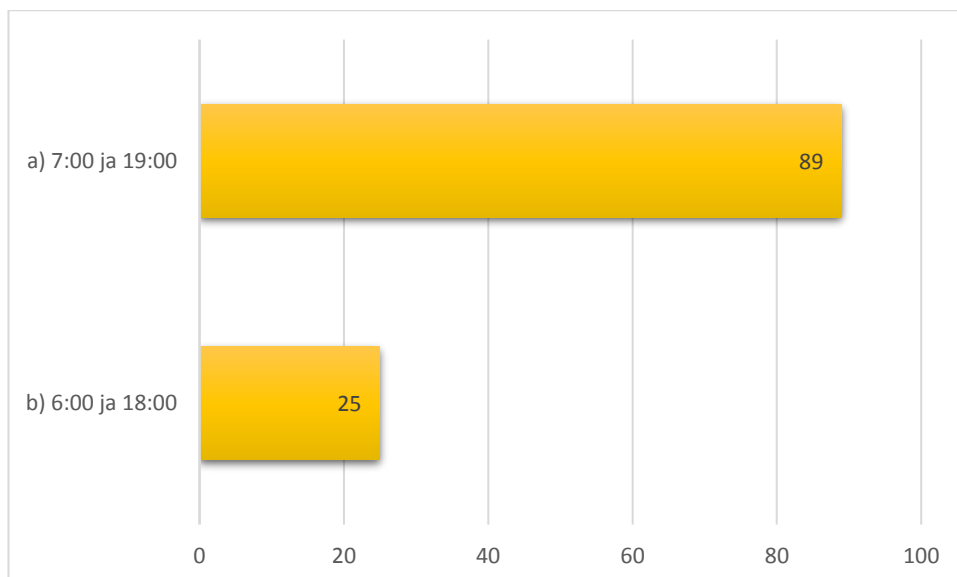
Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin henkilöstön toiveita työaikamuodon suhteen. Ensimmäinen kysymys oli monivalintakysymys, jossa vaihtoehtoina oli viisi työaikamuotoa, joista kaksi 12-tuntisia ja kolme 8-tuntisia työaikamuotoja. Kyselyyn vastasi 123 henkilöä. Ensimmäisen kysymyksen vastaukset on esitetty kuvaajassa 1.



KUVIO 1. Missä työaikamuodossa haluaisit jatkossa työskennellä?

Vuoden kokeilun jälkeen ylivoimainen enemmistö, 89 % vastanneista oli 12-tuntisen pitkän kierron kannalla, kun taas 6 % vastanneista puolsi ennen kokeilua käytössä ollutta 8 tunnin lyhyen kierron työaikamuotoa. 5 % äänistä meni muille kolmelle vaihtoehdolle. Jo ensimmäisen kysymyksen tuloksesta nähdään, että vaihto 8 tunnin lyhyestä kierrosta 12 tunnin pitkään kierto on ollut henkilöstön mielestä hyvä muutos.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin mieluisempaa vuoronvaihtoajankohtaa 12-tuntista työaikamuotoa tehdessä. Vaihtoehtoina olivat vuoronvaihdot kello 7 ja 19 sekä vuoronvaihdot kello 6 ja 18. Kysymykseen vastasi 114 henkilöä. Kyselyn tulokset nähdään kuvaajassa 2.



KUVIO 2. Kumpi vuorovaihtoaikajankohta olisi sinulle mieluisampi?

Kysymykseen vastanneista 114 henkilöstä 78 % oli sitä mieltä, että myöhäisempi ajankohta kello 7 ja 19 on mieluisampi vuorovaihdolle. 21 % vastanneista vastasi, että kello 6 ja 18 ovat mieluisampia. Seuraavassa, avoimessa kysymyksessä, jossa kysyttiin 12-tuntisen vaikutuksista jaksamiseen työssä, moni nosti esiin eron jaksamisessa aikaisempaan 8-tuntiseen työaikamuotoon verrattuna, jossa aamuvuoroon tultiin jo kello 5:30:

”Aikaiset aamuherätykset jää pois => Ei pääse kertymään univelkää!”

”Koska aamulla on tultu 7:00, on olo virkeämpi kuin ennen (5:30)...”

”Kun tulee töihin klo 7 on vanhan vuorosysteemin mukainen aikainen aamuherätys pois. Ei väsytä niin aamulla.”

”... klo 7:ään: tulo hyvä, saa hyvät unet aamuvuoroonkin tullessa.”

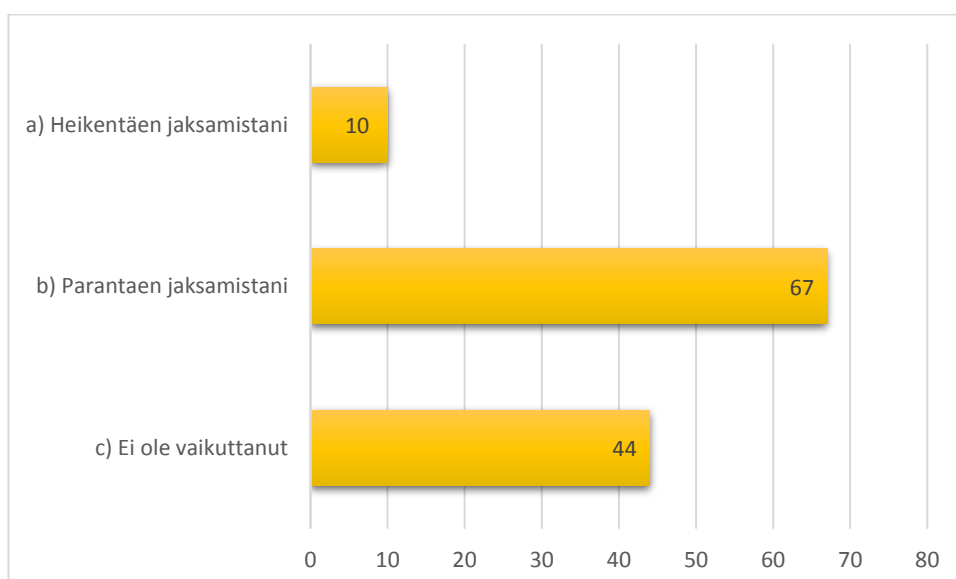
” Aamuherätykset lienee suurin ”syy” että jaksaa paljon paremmin (klo. 7.)...”

Kommenteista voinee päätellä, että ainakin osalle työntekijöistä nimenomaan myöhäisempi vuoronvaihdon ajankohta on se asia mikä tekee 12-tuntisesta työaikamuodosta mieluisan. Kaikki ylempänä kommentoineet äänestivät 12-tuntisen työaikamuodon puolesta. Myös aikaisemman aloituksen puolesta kommentoitiin:

”... Klo 7:00 on liian myöhäistä päästä töistä, silloin jo silmät seisoo”.

4.1.2 12 tuntisen työaikamuodon vaikutus jaksamiseen töissä ja vapaa-ajalla

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin 12-tuntisen työaikamuodon vaikutusta jaksamiseen työssä. Kysymys kuului: Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen jaksamiseesi työssä? Tästä Seuraava kysymys oli avoin kysymys, jossa pyydettiin kuvailemaan vaikutuksia jaksamiseen sanallisesti. Vastaukset nähdään kuvaajassa 3.



KUVIO 3. Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen jaksamiseesi työssä?

Kysymykseen vastasi 121 henkilöä. Vastanneista 8 % oli sitä mieltä, että uusi 12-tuntinen työaikamuoto on heikentänyt heidän jaksamistaan työssä. Kaikki näin vastanneet äänestivät 8-tuntisten työaikamuotojen puolesta. He kommentoivat vastaustaan esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

"Pieniä rullia käsittelee ennemmin 8h kuin 12h..."

"Yövuorot raskaita ja palautuminen kestää"

"Ei jaksa täyspainoisesti työskennellä loppuun asti"

"12-tuntisen työpäivän aikana ei ehdi mitään muuta, ei ole vapaa-aikaa"

"... Jos tam37 8h oli vaikeuksia saada unta ennen yövuoroja, niin nyt ei saa nukuttua ollenkaan"

"Olen usein väsynyt"

Kysymykseen vastanneista 55 % koki, että 12-tuntinen työaikamuoto on parantanut heidän jaksamistaan. He kommentoivat vastauksiaan esimerkiksi seuraavilla kommentteilla:

"Virkeämpi olo"

"Parantunut unen laatu ja määrä kierron aikana ja vapailla"

"Kiertojen välillä palautuminen on paljon parempi, enkä koe että pidemmät päivät olisi rasittavia"

”Virkeystila on parempi. Palautuminen vuorotyön rasituksesta on helpompaa”

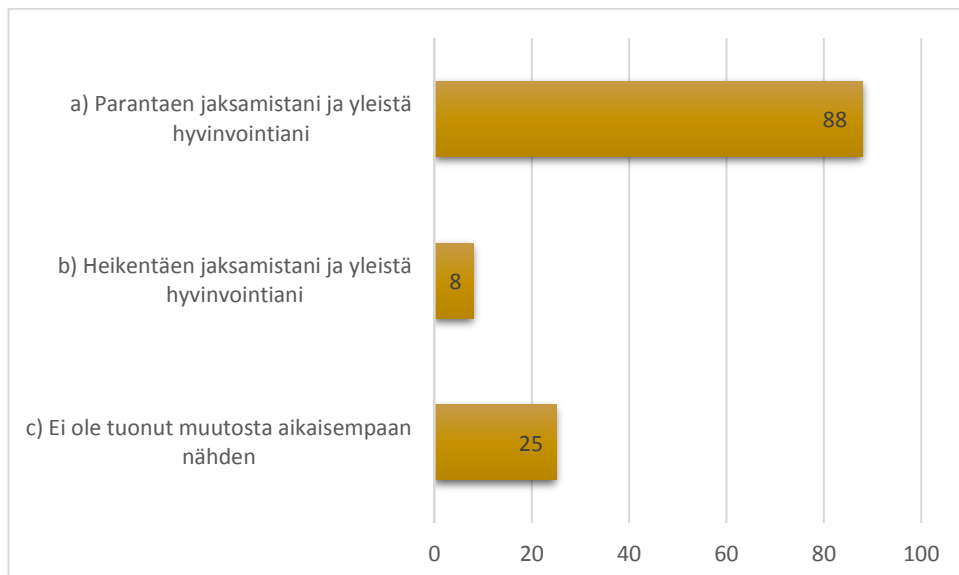
”6 päivän vapailla pystyy hyvin palautumaan ja rentoutumaan”

”Jaksaa paremmin töissä kun on kunnolla palautunut vapailla”

”Ei tarvi hosua vapaa-ajan töiden kanssa. Paljon pirteämpänä uuteen kiertoon.”

Loput 36 % vastaajista sanoivat, että uusi työaikamuoto ei ole vaikuttanut jaksamiseen.

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin vaikutusta muuhun elämään työelämän ulkopuolella. Henkilöstön vastaukset nähdään kuvaajassa 4.



KUVIO 4. Miten 12-tuntinen työaikamuoto on vaikuttanut muuhun elämääsi?

Kysymykseen vastanneista 121 henkilöstä 73 % vastasi, että uusi 12 tuntinen työaikamuoto on vaikuttanut muuhun elämään jaksamista ja yleistä hyvinvointia

parantaen. 6 % vastanneista oli sitä mieltä, että vaikutus on ollut heikentävä, ja 21 % ei huomannut vaikutusta.

Vastauksien perusteella voidaan todeta, että reilu enemmistö kyselyyn osallistuneista on kokenut positiivisia vaikutuksia 12 tuntisesta työaikamuodosta, vaikka huonojakin kokemuksia on.

4.1.3 Haasteet jaksamisessa

Kuudes kysymys oli avoin ja siinä kysyttiin: Jos koet jaksamisessa haasteita, niin mikä sinua auttaisi jaksamaan paremmin? Vain 16 henkilöä 123:sta kyselyn täytäneestä vastasi tähän kysymykseen. Kuudessa vastauksessa kirjoitettiin, että vaihtaminen 8 tuntiseen työaikamuotoon auttaisi jaksamaan. Loput vastaukset olivat esimerkiksi seuraavanlaisia:

”Työnantajan tulisi ottaa huomioon, että kukaan ei jaksaa painaa 12h hommia ilman taukoja.”

”Työpisteen vaihto puolessavälissä vuoroa esim. pakkaamo/järjestelijä”

”Sanomalehtikatsaus hyvässä valaistuksessa. Aivoille happea välillä”

”Vuoronvaihto ajankohta aikaisemmaksi esim 4-16, 16-4 tai jopa 3-15, 15-3”

4.1.4 Työtyytyväisyys, työilmapiiri ja ylityövalmius

Seuraavassa kysymyksessä 7 pyydettiin kirjoittamaan millä tavalla 12 tuntinen työaikamuoto on lisännyt työtyytyväisyyttä. Kysymykseen tuli 59 vastausta, joissa moni nosti esiin samoja positiivisia vaikutuksia. Moni mainitsi vastauksessaan pitkät vapaat ja lyhyet työrupeamat:

”Työssä jaksaminen parantunut koska vapailla ehtii oikeasti levätä.”

”Olen motivoituneempi kun työpäiviä on vähemmän.”

”6 päivän vapailla kerkiää palautumaan paremmin, kuin ennen.”

”Pidempi vapaa mahdollistaa ”muun elämän”. Jaksaminen ja motivaatio ihan eri tasolla nyt.”

12 tuntisessa työaikamuodossa vuoroja on vain kaksi, ja samat henkilöt vaihtavat vuoroa keskenään enemmän. Muutama vastaajista kertoi vähentyneiden vuorovaihtojen vaikuttaneen positiivisesti niiden laatuun:

”Vuorovaihdossa käsiteltävät ongelmat saa kerrottua samalle kaverille heti 12h jälkeen”

”Mielestäni prosessi toimii paremmin, kun on kaksi vuoroa periaatteessa aina ohjaksissa.”

”Paras työaikamuoto kaikista. Vähemmän sählinkiä kun 2 vuoroa vaihtaa keskenään”

Suurin osa 7:n kohtaan vastanneista kertoi kuitenkin yleisesti parantuneesta hyvinvoinnista esimerkiksi seuraavanlaisesti:

”Jaksaa paremmin.”

”Huomattavasti parempana jaksamisena töissä.”

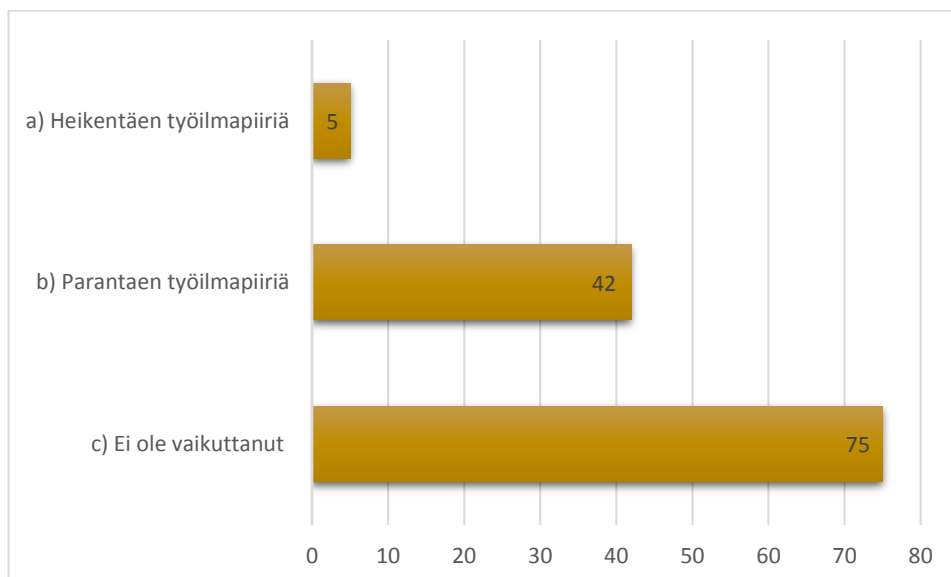
”On, tulen paremmalla mielellä töihin.”

”Jaksaa paremmin ja helppo sovittaa työt ja perhe yhteen. Nyt ollaan joskus jopa koko perhe koolla.”

”Läheisille huomattavasti enemmän aikaa”

Vastauksista on nähtävissä, että 12-tuntinen työaikamuoto on lisännyt tyytyväisyyttä monella eri tavalla, esimerkiksi lisäämällä perheiden yhteistä aikaa.

Seuraava kysymys oli monivalintakysymys, joka kuului: Kuinka koet 12 tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen työilmapiiriin? Kysymyksen 8 vastaukset nähdään taulukossa kuvaajassa 5.



KUVIO 5. Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen työilmapiiriin?

Kysymykseen vastasi 122 henkilöä, joista 4 % prosenttia oli sitä mieltä, että 12-tuntinen työaikamuoto on vaikuttanut työilmapiiriin heikentävästi. Seuraava kysymys oli avoin ja siinä pyydettiin perustelemaan, miten työilmapiirin muutos näkyy. Henkilöt, jotka vastasivat 12-tuntisen työaikamuodon heikentäneen työilmapiiriä kommentoivat sitä esimerkiksi näin:

"Väsyneenä tulee kiukuteltua enemmän"

"Huono ilmapiiri"

"Välillä työpäivät raskaita niin tulee kiukuteltua jne..."

Vastanneista 34 % oli sitä mieltä että 12h työaikamuoto on parantanut työilmapiiriä. Kun kysyttiin, miten tämä muutos näkyy, vastaukset olivat esimerkiksi seuraavanlaisia:

"Ihmiset jaksavat paremmin."

"Osastolla parempi henki"

"Työkaverit ovat iloisempia."

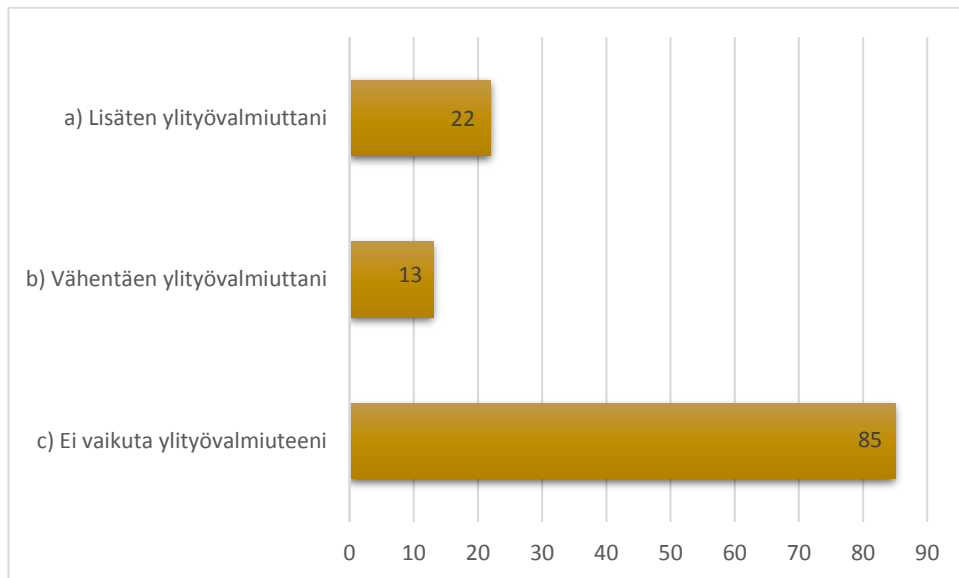
"Työntekijät virkeempiä, ei väsymyksestä johtuvia kiukkuja ja tunteitten purkauksia."

"Työntekijät levänneempiä ja palautunut hyvin töistä. Tyytyväisyys näkyy!"

"Porukka tyytyväisempää ja pirteämpää. Onpa tainnut sairaslomakin vähentyä"

Valtaosa, 61 % kyselyyn vastanneista sanoi että 12h työaikamuoto ei ole vaikuttanut työilmapiiriin positiivisesti eikä negatiivisesti.

12-tuntisen työaikamuodon vaikutuksia henkilöstön ylityövalmiuteen kysyttiin monivalintakysymyksellä: Vaikuttaako 12-tuntinen työaikamuoto ylityövalmiuteesi? Tähän kysymykseen ei erikseen voinut perustella vastaustaan. Kysymyksen vastaukset näkyvät kuvaajassa 6.

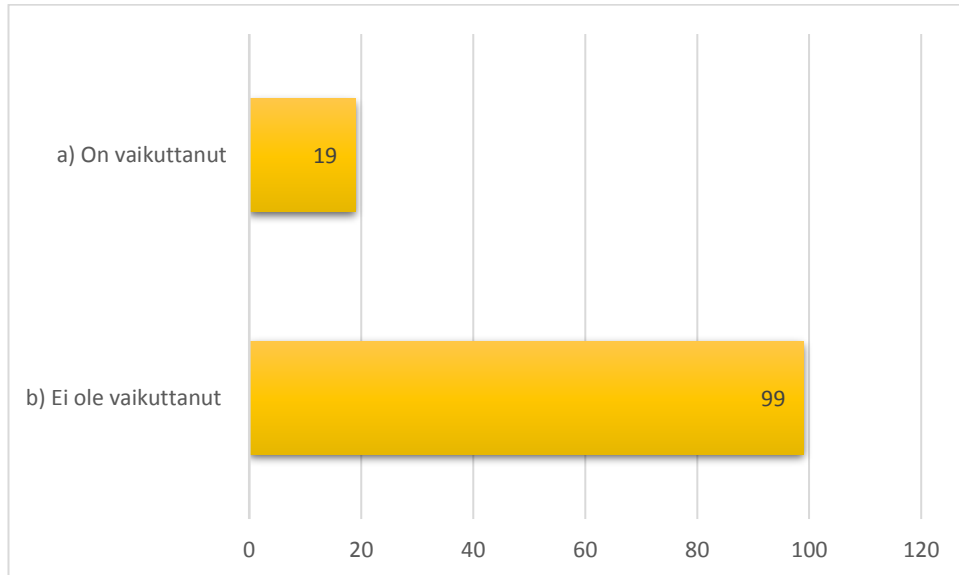


KUVIO 6. Vaikuttaako 12-tuntinen työaikamuoto ylityövalmiuteesi?

Kysymykseen vastasi yhteensä 120 henkilöä joista 18% sanoi, että uusi työaikamuoto on jopa lisännyt ylityövalmiutta pitkistä päivistä riippumatta. 11 % sanoi, että 12-tuntinen on vähentänyt ylityövalmiutta. 71 % vastanneista sanoi että 12h työaikamuoto ei vaikuta heidän ylityövalmiuteensa. Tämän otannan perusteella henkilöstö näyttää kokevan, että pitkät työpäivät eivät juurikaan vaikuta heidän ylityövalmiuteensa.

4.1.5 Tiedonkulku vuorojen välillä

Henkilöstöltä kysyttiin, onko 12-tuntinen työaikamuoto vaikuttanut tiedonkulkuun esimerkiksi vuorojen välillä. Kysymyksen yhteydessä oli avoin kysymys, johon sai tarkentaa millä tavalla työaikamuoto on vaikuttanut tiedonkulkuun. Henkilöstön vastaukset nähdään kuvaajassa 7.



KUVIO 7. Onko 12-tuntinen työaikamuoto vaikuttanut tiedonkulkuun esim. vuorojen välillä?

118 vastaajasta 16 % sanoi, että on vaikuttanut ja 84 % sanoi, että työaikamuoto ei ole vaikuttanut tiedonkulkuun vuorojen välillä. Henkilöt, jotka vastasivat, että on vaikuttanut kommentoivat esimerkiksi seuraavanlaisesti:

”Vuorokauden aikana olleet ongelmat/ratkaisut pystyy käymään läpi samojen tyyppien kanssa. Vapailta tapahtuneet asiat yhtä pimenossa kuin ennenkin”

”Tieto kulkee paremmin koska vuoro vaihtuu samojen kanssa”

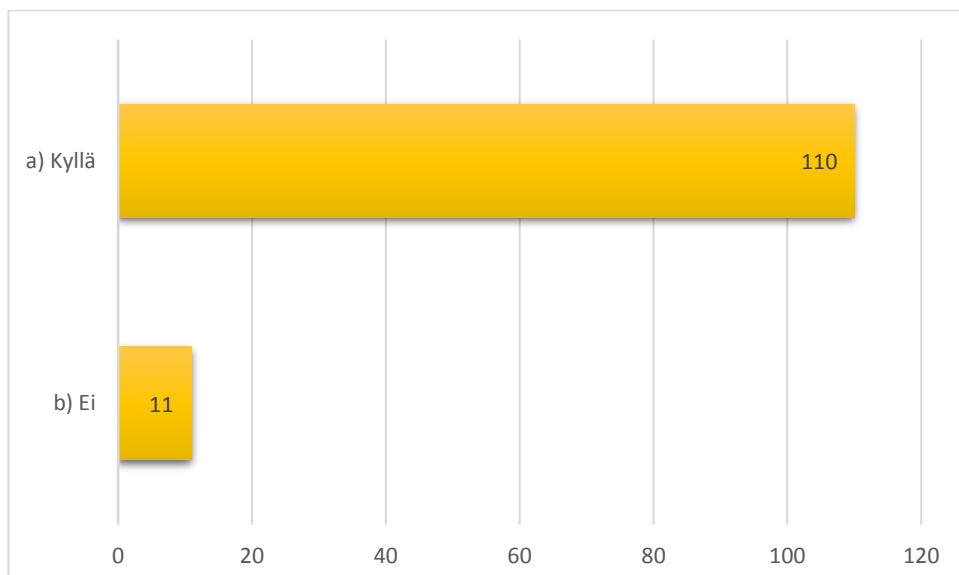
”Tieto kulkee paremmin kahden vuoron välillä. Vähemmän rikkinäistä puhelinta..”

”Tulee enemmän tilanteita joissa sama henkilö jonka olet päästänyt toistia päästää sinut. -> ollaan paremmin samalla sivulla tapahtumista.”

Henkilöt, jotka sanoivat, että 12 tuntinen työaikamuoto on vaikuttanut tiedonkulkuun vuorojen välillä, nostivat esiin vähentyneiden vuorovaihtojen positiivisen vaikutuksen. Vuoroa vaihdetaan useammin saman henkilön kanssa, ja osa henkilöstöstä kokee, että tämä auttaa tiedonkulkua. Yksikään työntekijä ei maininnut asiaa, joka toistui esimiesten vastauksissa useasti. Moni esimies nosti vastavassa kysymyksessä esiin pitkät vapaat, joiden aikana kerkeää tapahtua paljon. Esimiehet esimerkiksi arvelivat, että moni pitkien vapaiden aikana tapahtunut asia saattaa jäädä kertomatta vapailta palattaessa. Henkilöstö ei kyselyn perusteella tunnistanut samaa ongelmaa.

4.1.6 Työkyky

Kahdessa viimeisessä monivalintakysymyksessä selvitettiin henkilöstön kykyä työskennellä heidän nykyisessä työssään työkykynsä puolesta sekä työaikamuodon vaikutusta tähän kysymällä: Näetkö, että pystyt työskentelemään nykyisessä työssäsi työkykysi puolesta seuraavat 5 (viisi) vuotta? Henkilöstön vastaukset nähdään kuviossa 8.



KUVIO 8. Näetkö, että pystyt työskentelemään nykyisessä työssäsi työkykyysi puolesta seuraavat viisi vuotta?

121 vastaajasta 91 % vastasi kyllä, ja loput 9 % vastasi ei. Viimeinen monivalintakysymys liittyi suoraan edelliseen kysymykseen ja siinä kysyttiin: Vaikuttaako työaikamuoto tähän? Kysymykseen vastanneista 116 henkilöstä 59 (51 %) vastasi kyllä, ja 57 (49 %) vastasi ei. Noin puolet vastanneista siis koki, että työaikamuoto vaikuttaa työkykyyn.

Erityisesti huomio kiinnittyi henkilöihin, jotka vastasivat, että heidän työkykynsä ei tule kestäämään nykyisessä työssä seuraavaa viittä vuotta ja jotka vastasivat työaikamuodon vaikuttavan tähän. Näin vastanneita henkilöitä oli viisi. Näistä viidestä neljä äänesti muun kuin 12-tuntisen puolesta. Aikaisemmassa kysymyksessä, jossa kysyttiin, miten heidän jaksamistaan voisi auttaa kaikki mainitsivat siirtymisen takaisin 8-tuntiseen työaikamuotoon.

4.1.7 Työkykyä ylläpitävää toimintaa

Viimeinen kysymys oli avoin ja siinä pyydettiin vastaajaa kertomaan minkälaista työnantajan järjestämää työkykyä ylläpitävää toimintaa hän toivoisi. Vastauksia tuli 49. Kaikki vastaukset eivät kuitenkaan varsinaisesti ehdottaneet minkäänlaista työnantajan järjestämää toimintaa vaan kritisoivat esimerkiksi henkilöstön määrää tai investointeja.

Muutama vastaaja ehdotti virkistysiltoja esimerkiksi saunomisen ja mikroautoilun merkeissä. Moni vastaaja nosti esiin liikuntavuorot. Vuorojen hankkimista ehdotettiin erilaisista Tervakosken läheisistä liikuntahalleista kuten Hämeenlinnan uimahallista, Tervakosken uimahallista ja Tervakoskelle valmistuvasta uudesta liikuntahallista. Moni vastaaja ehdotti erilaisia joukkueurheilulajeja järjestettäväksi henkilöstölle. Lisäksi mainittiin työnantajan kustantamat kuntosalikäynnit esim. kerran viikossa. Suurimmassa osassa vastauksia ehdotettiin erilaista urheiluun

liittyvää aktiviteettia. Tervakoski Oy:n henkilöstöosasto onkin jo suunnitellut erilaisia työnantajan vapaa-ajalla tarjoamia liikuntamuotoja, joita ei ole kuitenkaan päästy toteuttamaan pandemiatilanteen aiheuttamien kokoontumiskieltojen takia.

Yksittäisiä toivomuksia tuli jonkin verran. Henkilöstö toivoi työkykyä ylläpitämään esimerkiksi hedelmäviikkoja, hierontaa, ilmaisia liikuntaseteleitä, hierontatuoleja ja mahdollisuutta päästä seuraamaan esimerkiksi urheilua tai kulttuuria.

4.2. Työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon esimiehille

Esimiehille suunnatussa kyselyssä selvitettiin esimiesten näkemyksiä 12 tuntiin työpäivän työpäivän vaikutuksiin liittyen. Kyselyssä selvitettiin esimerkiksi työpäivän mukanaan tuomia hyviä ja huonoja puolia. Selvitettiin myös vaikutusta henkilöstön vireystilaan, tyytyväisyyteen, työturvallisuuteen, työilmapiiriin ja ylihyönteeseen.

Moni vastauksista oli samankaltaisia, joten niitä on kirjoittajan harkinnan mukaan yhdistelty. Tuotannon esimiehille suunnattuun kyselyyn vastasi 9 henkilöä.

4.2.1 12-tuntisen työpäivän hyviä ja huonoja puolia

Kun kysyttiin uuden työpäivän mukanaan tuomia hyviä asioita, esimiehet mainitsivat huomanneensa seuraavanlaisia asioita:

”Henkilöstön yleinen tyytyväisyys ja virkeys, parantunut työilmapiiri”

”Vuoronvaihtoja vähemmän. Vuoroja vuorokaudessa vain kaksi, jolloin tieto vuorojen välillä tuntuu kulkevan paremmin”

”Töitä ei enää venytetä seuraavalle vuorolle. Otetaan enemmän vastuuta. Operaattori näkee prosessimuutokset pidemmältä ajalta ja voi reagoida niihin paremmin, kun tietää historian.”

”Sairaslomapäivien ja vapaapäivätoiveiden väheneminen.”

12-tuntisen työaikamuodon mukanaan tuomia huonoja puolia kysyttäessä vastaukset olivat esimerkiksi seuraavanlaisia:

”Välillä on pitkiäkin aikoja, kun päivävuorossa työskentelevä esimies ei näe työntekijöitä.”

”Vuorokaudessa vähemmän silmiä huomaamassa vikoja/vuotoja. ”

”Koko vuoron kestäviä ylitöitä hankalampi järjestellä. ”

”Tuuraajaan saaminen yllättävissä poissaolotilanteissa.”

”Rajatumpi määrä henkilöitä, joita kysyä sairaustapauksissa ylitöihin.”

”Vapailta tullessa asioiden haltuunotto voi olla haastavaa.”

Esimiesten vastaukset muistuttivat paljolti henkilöstön vastauksia. Huonoja puolia kysyttäessä oli huomattavissa pieniä eroja. Esimiehet mainitsivat työvuorojen järjestelyn vaikeutuneen. Osa esimiehistä mainitsi myös, että pitkiltä vapailta tullessa asioiden haltuunotto voi olla haastavaa, vaikka kukaan henkilöstön kyselyyn vastannut ei tiedostanut samaa asiaa.

4.2.2 Työaikamuodon vaikutuksia

Kysyttäessä esimiesten näkemyksiä työaikamuodon vaikutuksista työntekijöiden vireystilaan he mainitsivat yleisen ärsytyksen ja aamuisen väsymyksen vähentyneen. Kukaan ei sanonut henkilöstön vireystilan heikentyneen. Kun kysyttiin, onko 12-tuntinen lisännyt työtyytyväisyyttä, kaikki yhdeksän sanoivat kyllä. Kaikki vastanneista olivat sitä mieltä, että työaikamuoto ei ole lisännyt työturvallisuusriskejä. Esimiehet kokivat myös yleisesti ottaen ilmapiirin parantuneen. Poikkeuksena työilmapiirissä mainittiin joidenkin operaattoreiden välisten skismojen lisääntyneen pitkien päivien takia. Kun pyydettiin kommentoimaan, miten ilmapiirin muutos näkyy, esimiehet vastasivat esimerkiksi näin:

”Joillain vuoroilla operaattoreiden väliset skismat lisääntyneet. Kokonaisuus näkyy kuitenkin ulospäin positiivisena.”

”Töissä hymyillään nykyään paljon enemmän kuin ennen. Pidempi vapaajakso auttaa myös jaksamaan työkavereita enemmän.”

”Ihmiset ovat virkeämpiä ja tyytyväisempiä.”

Kukaan vastanneista ei tunnistanut ylityötarpeen lisääntyneen. Seitsemän yhdeksästä vastanneesta sanoi ylityötarpeen jopa vähentyneen. Ylityöhalukkuudesta kysyttäessä seitsemän yhdeksästä sanoi, että siinä ei ole huomattavissa muutosta entiseen. Vastaus tukee henkilöstön mielipidettä, joka oli 71 prosenttisesti sitä mieltä, että työaikamuoto ei vaikuta ylityöhalukkuuteen.

Kuusi esimiestä yhdeksästä sanoi 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen tiedonkulkuun vuorojen välillä. Kysyttäessä miten työaikamuoto on vaikuttanut tiedonkulkuun, kommentit olivat seuraavanlaisia:

”Vuoronvaihtoja on nyt vähemmän ja samat työntekijät näkevät pariin kertaan niin kokonaisuus on positiivisempi”

” Henkilökohtaisen viestin vieminen vaikeampaa. On lisännyt kirjallista viestimistä, joka lisää riskiä, että viestiä ei ymmärretä oikein.”

” Vain 2 vuoroa töissä / vuorokausi, ei tule ”rikkinäistä puhelinta””

Esimiehiltä kysyttiin avoimella kysymyksellä, kuinka vuorojen välistä tiedonkulkua voisi vielä tehostaa, he kommentoivat esimerkiksi näin:

”Motivoimalla ja kannustamalla käyttämään lokikirjoja ym. vuoronvaihtoa helpottavia tekijöitä. Ehkä jopa määräämällä pakolliseksi tietynlainen vuororaportti ennen kotiinlähtöä.”

”Valkotaulun tai viestivihkon avulla.”

”Helposti luettavilla raporteilla, jotka ovat tarpeeksi lyhyitä.”

”Selkeät ja yksinkertaiset pohjat raportointiin.”

Kun esimiehiltä kysyttiin, onko 12-tuntisesta työaikamuodosta aiheutunut toimintahäiriöitä, kaikki kahdeksan kysymykseen vastannutta vastasivat ei.

4.3. Haastattelut

Kyselyiden lisäksi pidettiin viisi haastattelua. Haastateltavat henkilöt olivat kaikki olleet tekemisissä työaikamuotojen kanssa eri tavoilla. Kaikille haastateltaville oli hieman erilaiset kysymykset heidän taustoistaan ja erikoisasiantuntemuksestaan riippuen. Haastatteluiden tavoitteena oli nostaa esiin erilaisia näkökulmia liittyen työaikamuotojen positiivisiin ja negatiivisiin vaikutuksiin. Haastateltavien nimet ja positiot pidettiin anonyymeinä asioiden mahdollisen arkaluontoisuuden vuoksi

sekä mahdollisimman avoimen keskusteluilmapiiirin luomiseksi. Haastattelut seurasivat tiettyä valmista pohjaa, joka pyrki luomaan avointa keskustelua aiheesta. Haastattelu sisälsi kysymyksiä kahdesta teemasta:

1. Koetut vaikutukset työhyvinvointiin ja työkykyyn
2. Työntekijöiden tukeminen vuorotyössä

Haastateltujen kokemukset työaikamuodon positiivisista vaikutuksista olivat yhteneväiset kyselytulosten kanssa. Haastatellut kokivat vaikutusten olleen valtaosin positiivisia, vaikka todettiin myös olevan muutamia henkilöitä, jotka ovat kokeneet uuden työaikamuodon negatiivisena:

”... on ollut muutamia yksilöitä jotka on nostanut esille, että tää 12 tuntinen on ollut raskas.”

”... jotkut on kokenu että tää olis ollu raskaampi tehdä mutta kyllähän se valtaosa on kokenu että tällä on ollu vaan positiivisia vaikutuksia.”

12-tuntisen työaikamuodon negatiivisesti kokevista henkilöistä keskustellessa siis oltiin sitä mieltä, että heitä on ylivoimaisesti vähemmän. Keskusteluissa nostettiin esiin tapoja, kuinka auttaa henkilöitä, jotka kokevat pitkät yhtäjaksoiset työajat raskaina. Esiin nousi erityisesti töiden kierrättäminen, jolla tarkoitetaan työpisteiden vaihtelua esimerkiksi puolivälissä vuoroa tai useamminkin. Tämä käytäntö on jo käytössä Tervakoski Oy:ssä muutamien työpisteiden välillä.

Keskustellessa siitä, miten työnantaja voisi tukea vuorotyötä tekevien henkilöiden jaksamista työssään nousi esiin monta erilaista ajatusta ja ideaa. Esiin nousi esimerkiksi perustarpeiden, unen ja ravinnon vaikutus hyvinvointiin. Työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden ravintoon ja uneen rajoittuvat lähinnä valistamiseen ja opettamiseen. Lisäksi hyvinvointiin liittyviä koulutuksia voitaisiin järjestää netissä erilaisilla matalankynnyksen online-koulutuksilla tai palkkaamalla asiantuntija kertomaan käytännön vinkkejä ja esimerkkejä. Asiantuntijan

luennon voisi pitää etänä, tallentaa ja laittaa yrityksen käytössä olevaan yhteiseen Intraan, josta kaikki työntekijät sen näkisivät. Liikunnan ja ylipäättään yleiskunnan merkitys vuorotyössä jaksamisen kannalta mainittiin myös. Työantaja voi rohkaista ja mahdollistaa työntekijöiden liikkumista vapaa-ajalla erilaisilla liikuntavuoroilla tai liikuntaseteleillä. Tervakoski Oy mahdollistaakin jo liikuntasetelit kaikille työntekijöilleen ja yhteisiä liikuntavuorojakin varataan, kun pandemiatilanne sen sallii.

Kun mietittiin työntekijöiden jaksamista ja vireystasoa pitkissä yövuoroissa mainittiin kävely ja sen kautta virkistyminen parikin kertaa:

”... muistutettais pitämään kaikkia tämmösiä pikkutaukoja ja just niitä happihyppelyitäki tai vastaavia jos se vaan on mahdollista.”

Esiin nousi taas työnantajan rajallinen mahdollisuus puuttua työntekijöiden hyvinvointiin, ja moni haastateltava totesikin mahdollisuuksien vaikuttaa olevan lähinnä valistamisessa ja pienimuotoisen työaikana tapahtuvan liikkumisen tukemisessa. Liikkumista työaikana voisi tukea rohkaisemalla happihyppelyihin mahdollisuuksien salliessa. Yksi haastateltava piti tärkeänä sitä, että liikkuminen tehtäisiin mahdollisimman helpoksi. Liikkumisen kynnystä voitaisiin pienentää esimerkiksi tuomalla liikuntavälineitä kuten leuanvetotankoa ynnä muuta työpisteen viereen. Erilaista liikkumista työvuorojen aikana tulisi helpommin tehtyä, kun siihen olisi mahdollisuus oman työpisteen vieressä.

5 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää 12-tuntisen työaikamuodon koettuja vaikutuksia Tervakoski Oy:ssä sekä selvittää henkilöstön mielipidettä työaikamuodossa jatkamisen suhteen. Työn lopputuotteena syntyi yhteenveto, jota yritys pystyi käyttämään apuna päättäessään jatkossa käytettävästä työaikamuodosta.

Henkilöstön kyselylomakkeiden perusteella henkilöstö on ollut erittäin tyytyväinen vuoden kokeilussa olleeseen 12-tuntiseen työaikamuotoon. 89 % vastanneista puolsi kyselylomakkeissa 12-tuntista pitkää kiertoa. Näin vastanneista 78 % oli kello seitsemän tapahtuvan vuoronvaihdon kannalla. Kyselylomakkeiden avoimissa sekä monivalintakysymyksissä oli ylipäättään huomattavissa selkeää tyytyväisyyttä henkilöstön puolelta liittyen työssä jaksamiseen ja yleiseen virkeyteen. Valtaosa sanoi unen määrän ja laadun parantuneen sekä pitkien vapaiden helpottavan palautumista. Unen määrän voi olettaa kasvaneen myös myöhemmän vuoronvaihtoajankohdan takia, ennen 12-tuntisen työaikamuodon käyttöönottoa aamuvuoroon saavuttiin jo 5:30, 12-tuntisessa vuorossa vuoroa vaihdetaan kello 7:00. Myös työn suorittamiseen liittyvät seikat, kuten vuoronvaihdon laatu ja työhön paneutuminen oli monen mielestä parantunut. Pieni osa vastanneista koki jaksamisen ja yleisen virkeyden vähentyneen uuden vuorojärjestelmän takia.

Sairauspoissaolot vähenivät Tervakoski Oy:ssä vuoden työaikamuotokokeilun aikana. Tästä ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä 12-tuntisen vuoron eduksi kokeilun aikana jatkuneen koronaviruspandemian takia. Varotoimet, kuten parantunut aseptiikka ja tihentyneet siivoukset viruksen torjumiseksi ovat varmasti myös vähentäneet sairauspoissaoloja omalta osaltaan, kun tavalliset flunssatkaan eivät ole enää päässeet leviämään kuten ennen. Myös pidemmät vapaat voivat omalta osaltaan laskea sairauspoissaolojen määrää. Kun vapaita on kuusi, on suurempi todennäköisyys, että esimerkiksi flunssat ajoittuvat kokonaan vapaille, eikä niistä ilmoiteta ollenkaan työnantajalle eivätkä ne aiheuta sairauspoissaoloja.

Kuten Työterveyslaitoksen teettämässä kyselytutkimuksessa (Karhula, K ym. 2016, 66) todetaan, työntekijöiden jaksamista pitkässä vuorossa voidaan tukea työkierrolla, mahdollisuudella vaihtaa työpistettä ja työskentelyasentoja sekä riittävästä tauotuksesta huolehtimalla. Opinnäytetyön aikana tehdyistä haastatteluilta saatiin myös hyviä ideoita jaksamisen tukemiseen. Jaksamista voitaisiin tukea erilaisilla tietopaketeilla tai koulutuksilla unen ja ravinnon tärkeydestä ja niiden parantamisesta. Esiin nousi myös idea, jossa työnantaja voisi mahdollistaa liikkumista työvuoron aikana esimerkiksi rohkaisemalla kävelemään yövuoroissa.

Suurimmat huolet esimiesten puolelta koskivat yllättäviä poissaolotilanteita ja siten korvaavan työntekijän löytämistä. 12-tuntisessa työaikamuodossa on rajatumpi määrä henkilöitä, joita kysyä ylitöihin. Työaikamuodosta ei ole kuitenkaan aiheutunut yritykselle vuoden aikana tuotannollisia tappioita poissaolojen takia ja korvaava työntekijä on aina löytynyt poikkeustilanteissa.

Opinnäytetyössä ei noussut esille mitään painavaa seikkaa, jonka takia 12-tuntisella pitkällä kierrolla ei tulisi jatkaa. Saavutetut hyödyt vaikuttavat henkilöstön sekä heidän esimiestensä vastausten perusteella ylivoimaisilta haittoihin verrattuna. Opinnäytetyön tuloksien perusteella 12-tuntisen työaikamuodon käyttöönotto Tervakoski Oy:ssä oli oikea valinta ja tällä työaikamuodolla tulisi jatkaa.

LÄHTEET

Delfortgroup. Tervakoski. Luettu 5.5.2021. <https://www.delfortgroup.com/fi/ura/finnland/tervakoski-oy/>

Johansson, J. 2003. Ei mikään tavallinen paperitehdas. Kenttälaitesanomatt. 4/2003, 4-6

Karhula, K. Ropponen, A. Härmä, M. Hakola, T. Pylkkönen, M. Sallinen, M. Puttonen, S. 2016. 12 tunnin vuorojärjestelmien turvallinen ja työhyvinvointia edistävä toteuttaminen teollisuudessa. Työterveyslaitos. Juvenes Print, Tampere.

Kujala, J. 2011. Keskeytymättömän kolmivuorojärjestelmän alustava suunnittelu. Logistiikan koulutusohjelma. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Manninen. T. MTV Uutiset. 1.10.2020. Historiallinen päätös: Metsäteollisuus irtautuu työehtosopimustoiminnasta. Luettu 8.5.2021. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/historiallinen-paatos-metsateollisuus-irtautuu-tyoehtosopimustoiminnasta/7941432>

Paikallinen sopiminen. Tehy. Luettu 8.5.2021. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tehy-tyopaikalla/paikallinen-sopiminen>

Paperiteollisuuden työehtosopimus. 2020. Luettu 22.3.2021

Reunanen, M. Henkilöstöpäällikkö. Liitteitä opinnäytetyöhön. Sähköpostiviesti. Luettu 17.3.2021.

Seuri, M., Iloranta, K. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen Liitto ry. Toimivat työaikajärjestelyt. Grano Oy. 2016.

Tervakoski Oy. Finder. Luettu 8.5.2021. <https://www.finder.fi/Paperin+valmistus+ja+jalostus/Tervakoski+Oy/Tervakoski/yhteystiedot/180132>

Tervakoski Oy. Työaikamuotoon liittyvä kysely henkilöstölle 2021. Ei saatavilla.

Työaikalaki 5.7.2019/872 Viitattu 22.4.2021

Työehtosopimus ja paikallinen sopiminen. MINILEX. Luettu 8.5.2021.

<https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6ehtosopimus-ja-paikallinen-sopiminen>

Työterveyslaitos. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Luettu 13.4.2021

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/suosituksia-työvuorojen-suunnitteluun/>

LIITTEET

Liite 1. Kysely 12-tuntisesta työaikamuodosta tuotannon henkilöstölle (Liitteitä opinnäytetyöhön.)

1 (4)

Työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon henkilöstölle

28.1.-10.2.2021

Palauta vastauksesi nimettömässä kuoressa vuoromestarille (tai esimiehellesi) viimeistään 10.2.2021 klo 8 mennessä.

1. Missä työaikamuodossa haluaisit jatkossa työskennellä (laita yksi ruksi):

TAM37 12 h

- a) Pitkä kierto (AAYY-V ---)
- b) Lyhyt kierto (AA-YY-V--)

TAM37 8 h

- c) Pitkä kierto (AAAA-IIII-YYYY--VVV-)
- d) Pitkä kierto (IIII-AAAA-YYYY--VVV-)
- e) Lyhyt kierto (AIIYY-V--AIIYY-VV-)

2. Kumpi vuoronvaihtoajankohta olisi sinulle mieluisampi?

- a) 7-19 ja 19-7

3 (4)

b) 6-18 ja 18-6

3. Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen jaksamisesi työssä? Huomioi fyysinen ja psyykkinen kuormitus sekä palautuminen työvuorojen välillä.

a) Heikentäen jaksamistani työssä

b) Parantaen jaksamistani

c) Ei ole vaikuttanut työssä jaksamiseen

4. Jos vastasit a tai b, niin miten se näkyy?

5. Entä muuhun elämääsi?

a) Parantaen jaksamistani ja yleistä hyvinvointiani

b) Heikentäen jaksamistani ja yleistä hyvinvointiani

c) Ei ole tuonut muutosta aikaisempaan nähden

6. Jos koet jaksamisessa haasteita, niin mikä sinua auttaisi jaksamaan paremmin?

7. Onko 12-tuntinen työaikamuoto jollakin tavoin lisännyt työtyytyväisyyttäsi?

Miten?

2 (4)

8. Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen työilmapiiriin?

a) Heikentäen työilmapiiriä

b) Parantaen työilmapiiriä

c) Ei ole vaikuttanut työilmapiiriin

9. Jos vastasit a tai b, niin miten tämä näkyy?

10. Vaikuttaako 12-tuntinen työaikamuoto ylityövalmiuteesi?

a) Lisäten ylityövalmiuttani

b) Vähentäen ylityövalmiuttani

c) Työaikamuoto ei vaikuta ylityövalmiuteeni

11. Onko 12-tuntinen työaikamuoto vaikuttanut tiedonkulkuun esim. vuorojen välillä?

a) On vaikuttanut

b) Ei ole vaikuttanut

12. Jos vastasit, että on vaikuttanut, niin miten?

13. Näetkö, että pystyt työskentelemään nykyisessä työssäsi työkykyysi puolesta seuraavat 5(viisi) vuotta?

a) Kyllä

b) Ei

14. Vaikuttaako työaikamuoto tähän?

a) Kyllä

b) Ei

15. Minkälaista työnantajan järjestämää työkykyä ylläpitävää toimintaa toivoisit?

Kiitos arvokkaista vastauksistasi.

Liite 2. Kysely 12 tuntisesta työaikamuodosta tuotannon henkilöstölle (Liitteitä opinnäytetyöhön.)

1 (5)

12-tuntiseen työaikamuotoon liittyvä kysely tuotannon esimiehille

15.-25.2.2021

Palauta vastauksesi sähköpostitse tai paperilla Maarit Reunaselle viimeistään 25.2.2021.

1. Mainitse 3 merkittävintä hyvää asiaa, jotka 12-tuntinen on tuonut mukanaan:

1.

2.

3.

2. Mainitse 3 merkittävintä 12-tuntiseen liittyvää haastetta:

1.

2.

3.

3. Kuinka näet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen alaistesi vireystilaan työssä?

a) Heikentäen työntekijöiden vireystilaa

2 (5)

b) Parantaen työntekijöiden vireystilaa

c) Ei ole vaikuttanut vireystilaan näkyvästi

4. Jos vastasit a tai b, niin miten se näkyy?

5. Jos näet alaisesi jaksamisessa haasteita, niin miten voisimme auttaa häntä jaksamaan paremmin?

6. Onko 12-tuntinen työaikamuoto jollakin tavoin lisännyt tiimisi työtyytyväisyyttä?

a) Kyllä

b) Ei

Jos vastasit kyllä, niin miten?

7. Onko 12-tuntinen työaikamuoto mielestäsi kasvattanut työturvallisuusriskejä?

3 (5)

a) Kyllä b) Ei

8. Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen yksikkösi sisäiseen työilmapiiriin?

a) Heikentäen työilmapiiriä

b) Parantaen työilmapiiriä

c) Ei ole vaikuttanut työilmapiiriin

9. Jos vastasit a tai b, niin miten tämä näkyy?

10. Onko 12-tuntinen työaikamuoto vaikuttanut ylityötarpeeseen?

a) On lisännyt ylityötarvetta

b) On vähentänyt ylityötarvetta

c) Ei ole vaikuttanut ylityötarpeeseen

11. Onko 12-tuntinen työaikamuoto vaikuttanut työntekijöiden ylityöhalukkuuteen?

a) Lisäten ylityöhalukkuutta

b) Vähentäen ylityöhalukkuutta

c) Ei näkyvää muutosta entiseen

12. Onko 12-tuntinen työaikamuoto vaikuttanut tiedonkulkuun esim. vuorojen välillä?

- a) On vaikuttanut b) Ei ole vaikuttanut

Jos vastasit, että on vaikuttanut, niin miten?

13. Miten voisimme vuorojen välistä tiedonkulkua vielä parantaa?

14. Onko tiimissäsi / rivilläsi toteutettu työkiertoa vuoron aikaisen jaksamisen ja tauottamisen tukena (esim. järjestelijät, rullapakkaamo, leikkurit ja URK, pesuvuorot)

- a) Kyllä b) Ei

Jos kyllä, niin kuinka oma-aloitteisesti se tapahtuu?

15. Onko 12-tuntisesta työaikamuodosta johtuen aiheutunut toimintahäiriöitä (vajaamiehitys tms.)?

- a) Kyllä b) Ei

16. Mitä muuta haluatkin teemaan liittyen tuoda esiin:

Kiitos arvokkaista vastauksistasi!

Liite 3. Lopputuotteena syntynyt yhteenveto henkilöstön kyselystä

1 (6)

Opinnäytetyön lopputuotteena syntyi yhteenveto Tervakoski Oy:n henkilöstölleen teettämästä työaikamuotoon liittyvästä kyselystä. Tervakoski Oy käytti yhteenvetoa apuna päättäessään, jatketaanko työskentelyä 12-tuntisella pitkällä kierrolla. Tavoitteena yhteenvetoa tehdessä oli pitää se mahdollisimman selkeänä ja ytimekkäänä, jotta se tukisi päätöksentekoa mahdollisimman tehokkaasti. Yhteenvetoon on sisällytetty muutamia avoimien kysymyksiä vastauksia. Kommenttien suuresta määrästä ja samankaltaisuudesta johtuen niitä on yhteenvetoon tekijän harkinnan mukaan yhdistelty.

Missä työaikamuodossa haluaisit jatkossa työskennellä?

TAM37 12 h

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| a) Pitkä kierto (AAYY-V ---)
kpl | 110 |
| b) Lyhyt kierto (AA-YY-V --) | 3 kpl |

TAM37 8 h

- | | |
|--|-------|
| c) Pitkä kierto (AAAA-IIII-YYYY--VVV-) | 1 kpl |
| d) Pitkä kierto (IIII-AAAA-YYYY--VVV-) | 2 kpl |
| e) Lyhyt kierto (AAIIYY-V--AAIIYY-VV-) | 7 kpl |

Kumpi vuoronvaihtokohta olisi sinulle mieluisampi?

- | | |
|-----------------|--------|
| a) 7-19 ja 19-7 | 89 kpl |
| b) 6-18 ja 18-6 | 25 kpl |

2 (6)

Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen jaksamiseesi työssä?

- | | |
|--|--------|
| a) Heikentäen jaksamistani työssä | 10 kpl |
| b) Parantaen jaksamistani | 67 kpl |
| c) Ei ole vaikuttanut työssä jaksamiseen | 44 kpl |

Entä muuhun elämääsi?

- | | |
|--|--------|
| a) Parantaen jaksamistani ja yleistä hyvinvointiani | 88 kpl |
| b) Heikentäen jaksamistani ja yleistä hyvinvointiani | 8 kpl |
| c) Ei ole tuonut muutosta aikaisempaan nähden | 25 kpl |

Kuinka koet 12-tuntisen työaikamuodon vaikuttaneen työilmapiiriin?

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| a) Heikentäen työilmapiiriä | 5 kpl |
| b) Parantaen työilmapiiriä | 42 kpl |
| c) Ei ole vaikuttanut työilmapiiriin | 75 kpl |

Vaikuttaako 12-tuntinen työaikamuoto ylityövalmiuteesi?

- | | |
|--|--------|
| a) Lisäten ylityövalmiuttani | 22 kpl |
| b) Vähentäen ylityövalmiuttani | 13 kpl |
| c) Työaikamuoto ei vaikuta ylityövalmiuteeni | 85 kpl |

3 (6)

Onko 12-tuntinen työaikamuoto vaikuttanut tiedonkulkuun esim. vuorojen välillä?

a) On vaikuttanut	19 kpl
b) Ei ole vaikuttanut	99 kpl

Pystytkö työskentelemään nykyisessä työssäsi työkyökyksi puolesta seuraavat viisi vuotta?

a) Kyllä kpl	110
b) Ei	11 kpl

Vaikuttaako työaika tähän?

a) Kyllä	57 kpl
b) Ei	59 kpl

Kyselyn perusteella suurin osa Tervakoski Oy:n henkilöstöstä on 12 tuntisen pitkän kierron kannalla. Kysyttäessä millä tavalla 12 tuntisen työaikamuodon positiiviset vaikutukset näkyvät vastaajien elämässä, vastaukset olivat esimerkiksi seuraavanlaisia:

”Virkeämpi olo”

”Parantunut unen laatu kierron aikana ja vapailla”

”Kiertojen välillä palautuminen paljon parempi, enkä koe että pidemmät päivät olisi rasittavia”

”Virkeystila on parempi. Palautuminen vuorotyön rasituksesta on helpompaa”

”6 päivän vapailla pystyy hyvin palautumaan ja rentoutumaan”

”Jaksaa paremmin töissä kun on kunnolla palautunut vapailla”

4 (6)

Muutama vastannut koki uuden työajan olevan rankempi. Kysyttäessä miten uuden työaikamuodon negatiiviset vaikutukset näkyvät, he kommentoivat asiaa esimerkiksi näin:

”Yövuorot raskaita ja palautuminen kestää”

”Ei jaksata täyspainoisesti työskennellä loppuun asti”

”12 tuntisen työpäivän aikana ei ehdi mitään muuta, ei ole vapaa-aikaa”

On valitettavaa, että 12 tunnin työaikamuoto ei sovi kaikille. Kyselyn perusteella on kuitenkin selvää, että pitkien työpäivien ja niiden mahdollistamat pitkät vapaat sopivat selvästi suuremmalle osalle henkilöstöstä ja tällä perusteella sitä tulisi jatkaa.

Kysyttäessä millä tavalla 12 tuntinen työaikamuoto on lisännyt työtyytyväisyyttä, saatiin 59 vastausta, joissa moni nosti esiin samoja positiivisia vaikutuksia. Moni mainitsi vastauksessaan pitkät vapaat ja lyhyet työrupeamat:

”Työssä jaksaminen parantunut koska vapailla ehtii oikeasti levätä.”

”Olen motivoituneempi kun työpäiviä on vähemmän.”

”6 päivän vapailla kerkiää palautumaan paremmin, kuin ennen.”

”Pidempi vapaa mahdollistaa ”muun elämän”. Jaksaminen ja motivaatio ihan eri tasolla nyt.”

12 tuntisessa työaikamuodossa vuoroja on vain kaksi, ja samat henkilöt vaihtavat vuoroa keskenään enemmän. Muutama vastaajista kertoi vähentyneiden vuorovaihtojen vaikuttaneen positiivisesti niiden laatuun:

”Vuorovaihdossa käsiteltävät ongelmat saa kerrottua samalle kaverille heti 12h jälkeen”

5 (6)

"Mielestäni prosessi toimii paremmin, kun on kaksi vuoroa periaatteessa aina ohjaksissa."

"Paras työaikamuoto kaikista. Vähemmän sählinkiä kun 2 vuoroa vaihtaa keskenään"

Suurin osa 7:n kohtaan vastanneista kertoi kuitenkin yleisesti parantuneesta hyvinvoinnista esimerkiksi seuraavanlaisesti:

"Jaksaa paremmin."

"Huomattavasti parempana jaksamisena töissä."

"On, tulen paremmalla mielellä töihin."

"Jaksaa paremmin ja helppo sovittaa työt ja perhe yhteen. Nyt ollaan joskus jopa koko perhe koolla."

"Läheisille huomattavasti enemmän aikaa"

Edellä olevista vastauksista on nähtävissä, että 12 tuntinen työaikamuoto on pääsääntöisesti lisännyt henkilöstön työtyytyväisyyttä ja ehkä jopa prosessin sujuvuutta vuoronvaihtojen laadun parannuttua. Moni vastaajista mainitsi myös sosiaalisen elämän parantuneen pitkien vapaiden takia. Pitkät vapaat mahdollistavat sosiaalisen elämän ja työn yhteensovittamisen paremmin kuin lyhyet vapaat. 12 tuntisessa työaikamuodossa vapaapäiviä kertyy vuodessa noin 216, kun taas 8 tuntisessa kierrossa vapaapäiviä kertyy noin 144. 12 tuntinen työaikamuoto mahdollistaa siis noin 72 vapaapäivää enemmän vuosittain.

Henkilöstölle teetetyin kyselyn perusteella 12 tuntinen työaikamuodon kokeilu on ollut onnistunut. Uusi työaikamuoto on henkilöstön kokemuksen perusteella parantanut ainakin yleistä työhyvinvointia, virkeyttä, vuoronvaihdon laatua sekä sosiaalisen elämän ja työ yhteensovittamista. Osa työntekijöistä koki valitettavasti uuden työaikamuodon negatiivisena. Valtaosa henkilöstöstä oli kuitenkin 12 tuntisen työaikamuodon kannalla. Alla olevaan taulukkoon 1 on kerätty muutamia 12 tuntisen työaikamuodon mukanaan tuomia asioita sekä niiden positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia.

TAULUKKO 1. 12 Tuntisen työaikamuodon mahdollisia vaikutuksia.

Pitkät työpäivät	+	Mahdollistaa pitkät vapaat ilman pitkään kertyvää kuormitusta
	-	Rajoittaa sosiaalista elämää ja asioiden hoitamista työrupeaman aikana
	-	Tapahtumapäivät (esimerkiksi pesut) voivat olla rankempia
Pitkät vapaat	+	Palautuminen, ja tätä kautta yleinen hyvinvointi parantunut huomattavasti
	+	Helpottaa sosiaalisen elämän ja työn yhteensovittamista
	-	Töihin palatessa työpisteen tapahtumien haltuunotto voi olla vaikeampaa
Vähentyneet vuoronvaihdot	+	Tiedonkulku vuorojen kesken paranee
	+	Vähemmän työmatkoja
Myöhäisempi vuoronvaihdon ajankohta (klo. 7.00)	+	Mahdollistaa pidemmät yöunet
	-	Yövuoron jälkeinen nukkumaanmeno aika myöhäisempi